

Aneta Gawlas
Aleksandra Karlik

*Vzdělávací a profesní perspektivy na přeshraničním trhu
práce euroregionu Těšínské Slezsko*

Akademia WSB

Dąbrowa Górnicza, Cieszyń, Otkusz, Żywiec, Kraków

INSTITUT
EUROSCHOLA



PŘEKRAČUJEME HRANICE
PRZEKRACZAMY GRANICE
2014–2020



EVROPSKÁ UNIE / UNIA EUROPEJSKA
EVROPSKÝ FOND PRO REGIONÁLNÍ ROZVOJ
EUROPEJSKI FUNDUSZ ROZWOJU REGIONALNEGO



Tato publikace je inancována z projektu "EDUMARK: Odborná profesní orientace jakožto element procesu vzdělávání na přeshraničním trhu práce v Euroregionu Těšínské Slezsko", který je spolufinancován z prostředků Evropské unie z Evropského fondu pro regionální rozvoj v rámci programu Interreg V-A Česká republika – Polsko prostřednictvím Euroregionu Těšínské Slezsko.

ISBN 978-83-66794-38-2

ebook ISBN 978-83-66794-39-9

Výhradní odpovědnost za obsah této publikace nesou její autoři a nelze ji považovat za oficiální stanovisko Evropské unie.

Wydawca

Akademia WSB

ul. Cieplaka 1c

41-300 Dąbrowa Górnicza

tel. 32 295 93 59

e-mail: wydawnictwo@wsb.edu.pl

www.wsb.edu.pl

© **Copyright by Akademia WSB**

Kopiowanie w całości lub we fragmentach zabronione

Projekt okładki / DTP publikacji / Korekta tekstu

Patrycja Krzemień

Druk

Drukarnia Wydawnictwa Nowiny

ul. Azotowa 21

41-503 Chorzów

www.drukarnianowiny.pl

Obsah

Úvod	5
Přeshraniční region Těšín z hlediska práce a vzdělání	7
<i>Co znamená přeshraniční?</i>	8
<i>Situace na trhu práce</i>	9
<i>Kompetence požadované na přeshraničním trhu práce</i>	10
Kdo jsem? Co mi může pomoci uspět?	13
<i>Volba povolání v souladu s hodnotami</i>	14
<i>Talenty – proč stojí za to je znát?</i>	15
<i>Otevřenost – stojí za to budovat dobré vztahy</i>	17
<i>Kdo jsem? Ukázkové scénáře lekcí pro studenty středních škol</i>	20
Long life learning – potřeba celoživotního vzdělávání	25
<i>Změna – jak se s ní vypořádat?</i>	25
<i>Stojí za to se učit dlouhodobě – umím se učit?</i>	28
<i>Plánování vašeho času</i>	31
<i>Stanovení cílů</i>	33
<i>Rozhodování</i>	34
<i>Příklad scénáře aktivity zaměřené na zvládnutí změn a potřebu celoživotního učení</i>	35
Kompetence budoucnosti	38
<i>Vzdělávací výzvy</i>	39
<i>Kompetence a dovednosti podle názoru polských a českých učitelů</i>	40
Závěr	42

Úvod

Žijeme v době permanentních změn, vepsaných do obrazu současnosti, a tedy v době měnících se životních i profesních výzev. To s sebou nese nutnost větší mobility a flexibility v rozhodování a výběru i nutnost provádět změny a učit se po celý život. Civilizační, technologické, ekonomické a sociální změny destabilizují a diverzifikují životní vzorce a lidskou činnost stále rychlejším a nepředvídatelnějším tempem a mění způsoby uvažování o profesní i životní dráze. To vyplývá ze skutečnosti, že běžným kontextem těchto transformací je pracovní prostředí a podmínky pro aktivitu přesahující lokální rámec¹. Tyto nové charakteristiky jsou pak rámcem pro vytváření nových forem činnosti nebo pro změnu těch, které jsou důležité pro vytváření subjektivního, inovačního potenciálu v lidských činnostech.

Pro pochopení role aktivity přesahující lokální rámec při tvorbě lidského kapitálu je v kontextu dynamiky kulturních a civilizačních změn nutné transformovat oblasti odborného vzdělávání z hlediska jeho složek, mobility, podmínek a perspektiv. Situace mladého člověka, který si vybírá povolání, druh a místo činnosti, je situací individuálního rozhodování, která je ovlivněna sociálními faktory, vzorci chování a osobním přesvědčením na základě zkušeností, vnějších názorů, možností a tradic. Často nejsou adekvátní možnostem a perspektivám rozvoje, jsou založeny na společných názorech, módě nebo skrytých záměrech odborníků. Nesouvisejí s možnostmi skutečných a plánovaných změn v ekonomice regionu. Proto je prioritní potřeba informací a vysvětlení ohledně směrů vzdělávání nezbytných pro budoucí profesní orientaci adresovaná studentům středních škol, mladým lidem v situaci rozhodování. Dospívání je obdobím, kdy si mladí lidé volí směr svého vývoje a činnosti v dospělosti. Proto jsou nezbytné činnosti škol, ve kterých by mladí lidé měli dostávat informace, aby se seznámili s charakteristikami trhu práce, jeho plánovanými transformacemi, a to s ohledem na rysy regionu a nadregionální příležitosti. Je pak možné si uvědomit vzdělávací požadavky, jejich důsledky a možnost transformace vlastního

1 Srov. Sztópka P.: *Kapitał Społeczny. Teoria przestrzeni międzyludzkiej*. Kraków. 2016, s. 275.

směru učení v závislosti na plánovaných cestách profesního rozvoje až po moment získání kvalifikace. Důsledkem je přijímání rozhodnutí, která jsou hodnotná a prospěšná pro budoucnost mladého člověka, ale také pro rozvoj regionu, ve kterém bude žít již jako dospělý.

Výzkumné materiály a návrhy výuky uvedené v publikaci odpovídají takto určenému účelu. Jsou výsledkem projektu **EDUMARK – Odborná profesní orientace jakožto element procesu vzdělávání na přeshraničním trhu práce v Euroregionu Těšínské Slezsko** realizovaného Akademií WSB v Dąbrowa Górnicza a českým partnerem, Institutem EuroSchola.

Vzhledem k předmětu projektu byly klíčové aktivity plánované v projektu EDUMARK zaměřeny na polské a české učitele středních škol, aby v důsledku toho mohli navázat kontakty se zaměstnavateli, místními administrativami, klastry a dalšími ekonomickými subjekty, rozšířit své kompetence v oblasti vzdělávání, a podpořit tak mladé lidi žijící v euroregionu při rozhodování a volbách v oblasti odborného vzdělávání a pracovních příležitostí v regionu. Proto v kapitole **1. Přeshraniční region Těšín z hlediska práce a vzdělání** byly představeny informace o specifičnosti regionu. Kapitola **2. Kdo jsem? Co a kdo mi může pomoci uspět?** je rozbořem situace rozhodování o profesní činnosti. Text kapitoly **3. Life -long learning** – učení je celoživotní indikuje současné chápání role vzdělávání.

Zajímavým doplněním navrhovaných základů pro vzdělávací a profesní orientaci Euroregionu Těšínské Slezsko je analýza výzev vzdělávání v globálním kontextu a jeho odkaz na realitu odborného vzdělávání podle názoru polských i českých učitelů ze škol z pohraničí, zahrnutá v kapitole **4. Kompetence budoucnosti**. Tento souhrn ukazuje, jak moc je nutné posílit vzdělávací mechanismy, které podporují mladé lidi při rozhodování o budoucnosti. Proto jsou v kapitolách 2 a 3 uvedeny příklady scénářů lekcí pro středoškoláky, které mají sloužit jako inspirace pro vlastní návrhy profesních orientačních aktivit, pocházející ze strany učitele a vhodné pro situaci mladých lidí. Mohou být cenným podnětem pro vzdělávací praxi odborného zaměření i popularizaci vzdělávání souvisejícího s odborným zaměřením na středních školách.

Dr. hab. **Eugenia Rostańska**

Prof. Akademii WSB w Dąbrowa Górnicza

Předsedkyně

Komise odborného vzdělávání

Regionální obchodní komory v Katovicích

Přeshraniční region Těšín z hlediska práce a vzdělání

Těšín je město ležící na hranici mezi Polskem a Českou republikou, v jižní části Slezského vojvodství a Moravskoslezského kraje nad řekou Olší, která také označuje státní hranici s Českou republikou. Je to sídelní město (polského) těšínského okresu a Euroregionu „Śląsk Cieszyński – Tešínské Slezsko“. Podle statistických údajů (GUS) měl k 1. lednu 2019 (polský) Těšín 33 485 obyvatel.

V roce 1971 zde vznikla pobočka Slezské univerzity a v roce 2010 Oborová fakulta Vysoké školy obchodní, v současnosti Akademie WSB. V současné době je Těšín přes svou malou rozlohu důležitým kulturním, administrativním a vzdělávacím centrem a také důležitým bodem na dopravní mapě Evropy.

Ve strategii rozvoje města na období 2010–2020² hrálo vzdělání v aktivitách velmi důležitou roli. Poskytování kvalitních vzdělávacích služeb je jedním z hlavních strategických cílů. V rámci tohoto cíle se vedení města snaží:

- vést kurzy, které připravují mladé lidi na život v podmínkách,
- globalizace a konkurenčního trhu práce,
- zvýšit technickou úroveň a vybavení vzdělávacích institucí,
- zintenzivnit výuku cizích jazyků na obecních školách,
- renovovat a rozšiřovat vzdělávací zařízení v oblasti města,
- rozvíjet sportovní třídy na základních a středních školách³.

Důležitým cílem uvedeným ve Strategii rozvoje města je aktivní účast na aktivitách zaměřených na rozšíření nabídky vzdělávání a přizpůsobení profilů vzdělávání potřebám trhu práce. V rámci tohoto cíle vedení města prohlašuje, že analyzuje nedostatek a přebytek profesí ve městě Cieszyn, spolupracuje a pracuje na vytváření nových vzdělávacích profilů

² Nejnovější strategie rozvoje města je ve stádiu tvorby.

³ STRATEGIE ROZVOJE PRO MĚSTO TĚŠÍN NA ROKY 2010–2020, dodatek č. 1 k usnesení č. LII / 539/10 městské rady Těšín ze dne 28. října 2010, s. 48. V době přípravy příručky město ještě nepřijalo novou strategii na léta 2021-2031.

a realizuje vzácné profese, např. učení základů regionální kuchyně, štukatérské práce a další profese související s renovací památek⁴.

Co znamená přeshraniční?

Podle definice slovníku polského jazyka se pojmem „přeshraniční“ rozumí překračující/existující přes státní hranice⁵. Přeshraniční spolupráce je podle vědců zvláštní formou spolupráce mezi národy, která je bezpochyby zvýhodněna jak souvislostí jednotlivých příhraničních oblastí, tak regionální či místní povahou. Ewa Machej, popisující polsko-český přeshraniční trh, odkazuje na „Evropskou chartu příhraničních a přeshraničních regionů“, ve které přeshraniční spolupráce definuje jako spolupráce regionálních úřadů nebo místních institucí zastupujících příhraniční oblasti za účelem zmírnění nepříznivého účinku existence hranic a překonání dopadů umístění hraničních oblastí na národní periferii zemí⁶. Tyto aktivity mají zlepšit životní podmínky obyvatel na obou stranách hranice.

Propojení kultur, národů, systémů a individuálních přístupů k sociálním problémům na polsko-českém pohraničí neustále formuje Těšínské Slezsko a dává mu multikulturní charakter. Kontext pohraničí byl vždy utvářen v náboženské rovině, kde od 16. století existovala společně dvě velká křesťanská náboženství: katolické a evangelické.

Polsko-česká přeshraniční oblast má svůj nepochybný potenciál:

- částečně společné dějiny českého a polského Těšínska, které mohou být základem komunitní integrace postavené na tom, co oba národy spojuje;
- dobrá přeshraniční komunikace, která může být hnací silou pro rozvoj společné nabídky cestovního ruchu, kultury, vzdělávání a obchodu;
- bohatá nabídka vzdělávání na obou stranách hranice, včetně sítě škol vyučujících v polštině menšinu na české straně;
- rozmanitá a bohatá kulturní nabídka: aktivní činnost kulturních a uměleckých center, muzeí, tiskáren, knihoven a nevládních organizací – integrace místní komunity na obou stranách hranice,
- mobilita a podnikání obyvatel města – četné malé a střední ekonomické aktivity v pohraničí;

⁴ ibidem., s. 49.

⁵ Polský jazykový slovník online, <https://sjp.pl/transgraniczny>.

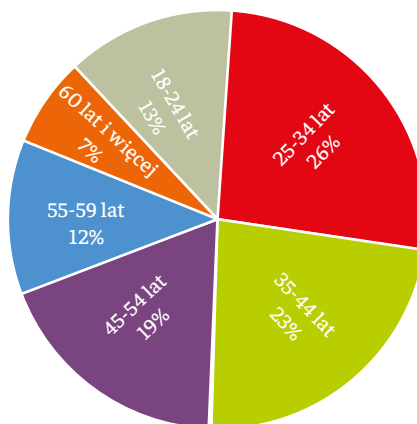
⁶ E. Machej, *Współpraca transgraniczna Polska-Czechy na przykładzie działalności Euroregionu Śląsk Cieszyński*, časopis „Ekonomia i Zarządzanie”, 2014 | č. 5 | 32-37.

- spolupráce nevládních organizací na obou stranách řeky Olše – realizace společných kulturních, sportovních a vzdělávacích projektů.

Situace na trhu práce

Těšínský okres se před lety potýkal s rostoucí nezaměstnaností, ale vývoj ekonomiky a přístup na český trh práce měl za následek pokles nezaměstnanosti v posledních deseti letech. Podle údajů Ústředního statistického úřadu činila v lednu 2020 nezaměstnanost na Těšínsku 4,5 %, zatímco v celém Polsku činila 5,5%⁷. Epidemiologická situace související s šířením koronaviru tvrdě zasáhla trh práce. Celá země zažívá negativní dopady a více společností snižuje zaměstnanost. Pandemie omezila svobodu podnikání a svobodu pohybu. Lockdown měl skutečný dopad na pohraničí z hlediska počtu vytvořených pracovních míst. Analýza registrovaných nezaměstnaných ukázala, že nejpočetnější skupinou jsou lidé ve věku 25-34 let, tedy ti, kteří by měli být profesně nejaktivnější.

Graf 1. Struktura nezaměstnanosti podle věku v roce 2020 v Těšíně.



zdroj: Roční evidence 2020 – Okresní úřad práce v Cieszyńě

Přitom od roku 2017 bylo na Okresní úřad práce každý rok podáno asi 5 000 nabídek práce. Níže uvedená tabulka ilustruje nejvyhledávanější povolání na základě nabídek práce předložených v roce 2020.

⁷ <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/inne-opracowania/informacje-o-sytuacji-spoleczno-gospodarczej/biuletyn-statystyczny-nr-32021,4,110.html>.

Najczęściej poszukiwane zawody w 2020 roku	
Nazwa zawodu	Liczba stanowisk pracy
pozostali robotnicy wykonujący prace proste w przemyśle	786
pracownik linii produkcyjnej automotive	782
pakowacz ręczny	394
pomocniczy robotnik w przemyśle przetwórczym	236
operator maszyn	261
kierowca	214
pracownik restauracji przygotowujący posiłki typu fast food	170
monter pojazdów i urządzeń transportowych	130
szlifierz metali	123
pomocniczy robotnik budowlany	122

zdroj: Roční evidence 2020 – Okresní úřad práce v Cieszyně

Podle Barometru povolání – roční prognózy toho, po jakých povoláních bude poptávka a kterých bude přebytek – se očekávají deficity u profesí, jako jsou skladníci, lékaři, zdravotní sestry a porodní asistentky, manuální dělníci ve výrobě, dokončovací dělníci.

Kompetence požadované na přeshraničním trhu práce

Výzkum provedený v rámci projektu Edumark ukázal mobilitu v oblasti hledání zaměstnání obyvateli žijícími v příhraničních oblastech. Ukázalo se, že mobilita Poláků, kteří jsou ochotni hledat si práci na české straně, je větší. Hlavní motivací jsou lepší platové podmínky, sociální podpora a také blízkost domova⁸:

...Myslím si, že výdělků v podobných zaměstnáních jsou v ČR vyšší než v Polsku, zejména v závodech a továrnách. Život je v ČR dražší, takže výdělků jsou vyšší (zaměstnanec).

...Rozhodl jsem se přestěhovat z Polska do České republiky – takže taky automaticky pracuji v České republice (zaměstnanec).

...Myslím, že s poměrem koruny ke zlotému se ve stejných odvětvích v ČR vydělává lépe než v Polsku (zaměstnanec cestovního ruchu).

⁸ Na základě rozhovorů.

Okresní úřad práce v Těšíně nemá k dispozici údaje o počtu obyvatel Těšínska, kteří pracují v zahraničí, tedy v ČR⁹. Jedním z úkolů Okresního úřadu práce v Těšíně je podpora přípravy mládeže z těšínských středních škol na vstup na přeshraniční trh práce. Z výzkumu vyplynulo, že zaměstnanci poskytují informace o trhu práce – o jaké profesi je zájem, kterých profesí je na přeshraničním trhu větší nedostatek. Důležitou podporou je také pomoc při volbě další vzdělávací cesty, informace o tom, jak mladí lidé hledají směr svého rozvoje, nebo možnost otestovat si individuální predispozice a přednosti.

V dnešní době jsou nejdůležitější dovednosti rozvíjené v rámci všeobecného vzdělávání na základní škole:

- efektivní komunikace v polštině a moderních cizích jazycích;
- efektivní využívání matematických nástrojů v každodenním životě a taky vzdělávání v matematickém myšlení;
- vyhledávání, organizování, kritická analýza a používání informací z různých zdrojů;
- kreativní řešení problémů v různých oblastech s vědomým používáním metod a nástrojů odvozených z počítačové vědy, včetně programování;
- řešení problémů, také s využitím mediačních technik;
- týmová práce a společenská aktivita;
- aktivní účast na kulturním životě školy, místní komunity a země¹⁰.

Analýza dat ze zaměření studií a rozhovorů se zaměstnanci různých průmyslových odvětví v příhraničních oblastech umožnila sestavit seznam dovedností a kompetencí nezbytných na polsko-českém trhu práce. Mezi tyto kompetence se řadí:

- kreativita;
- flexibilita (jako otevřenost vůči změnám);
- kompetence úzce související s IT (používání různých typů aplikací, programů pro analýzu dat nebo moderních komunikačních řešení);
- komunikativnost a s tím související přístup ke spolupráci a také *schopnost hovořit „tváří v tvář“, abychom se vyhnuli stresu z nutnosti oslovit jinou osobu a řešit určitou situaci, ptát se na určité záležitosti (expert na trh práce)*;
- otevřenost ve vztazích – *ukázat podobnosti, kulturu, geografii, otevřenost vůči bližnímu, chceme se vzdálit od stereotypů, učit to, co je podobné, důležité ukázat podobnou práci (učitel)*;
- znalost sousedova jazyka – *orientace podpořená možností jazykového vzdělávání (učitel); každý musí vzít v úvahu skutečnost, že jazyk se bude muset naučit (zaměstnanec)*;

9 Na základě rozhovoru s paní Dorotou Bizoňovou, zástupkyní ředitele Okresního úřadu práce v Těšíně.

10 Nařízení ministra národního školství ze dne 14. února 2017 o základním vzdělávacím programu (Dz.U. 2017, bod 356).

- pracovitost;
- odpovědnost;
- schopnost učit se *tak, aby každý byl schopen samostatně získat znalosti v určitém oboru nebo vyhledat znalosti potřebné v danou chvíli (expert na trh práce);*
- odhodlání – *musíte chtít, po měsíci je zaměstnanec poučen, dostane k trénování druhého člověka, myslím, že stačí ochota pracovat (zaměstnanec);*
- asertivita – *...nedovolila jsem si ozvat se, když jsem přišla, byla jsem nejmladší, nejhorší byly první měsíce a bylo to tak: ty děláš tohle, ty tamto, a řekla jsem: proč bych to měla dělat – máte stejné peníze; nejdřív se jim to nelíbilo, pak mne ale začali mít rádi, všimli si, že si nenechám dělat na hlavu, mám klid (zaměstnanec).*

Podle respondentů našeho výzkumu trhu práce budou specialisté určitě cenní, a *proto stojí za to nasměrovat mladé lidi, aby zjistili, v čem jsou dobří, jaké jsou jejich predispozice, v jakých podmínkách, prostředí a v jakých situacích se cítí lépe – za jakých podmínek budou lépe fungovat, za jakých podmínek bude tato práce efektivnější (odborník na trh práce).*

Kdo jsem?

Co mi může pomoci uspět?

Kdo jsem a kam jdu? Tyto otázky byly kladeny již ve starověku. V moderní době, kdy pozorujeme silný přístup k informacím, rychle se vyvíjejícím znalostem a algoritmům, které nás sledují, se zdá, že je nejen stále obtížnější na ně odpovědět, ale také si stále méně často takové otázky klademe. Žijeme v hluku informací a motivace, máme málo času a soustředění na to, abychom o sobě přemýšleli. Když se cítíme dočasně ztraceni, stránky sociálních sítí nám říkají, jak vypadat, co jíst, co dělat a jak žít. Respondenti našeho výzkumu naznačují, že k dosažení úspěchu na dnešním trhu práce stojí za to nebát se, věřit v sebe a umět komunikovat s ostatními. Cítí se v tom každý z nás sebevědomě? Známe se v oblastech našich psychosociálních dovedností? Dáváme si právo být odlišní a individuální? Jsou to obtížná témata, ale reflexe nad nimi velmi pomáhá při definování našeho životního poslání a hledání sebe sama v bludišti současných možností a příležitostí.

Zdá se, že respondenti našeho průzkumu potvrzují, že většina lidí chce být úspěšná, dělat něco smysluplného a využívat svůj talent a dovednosti. Poznání sebe sama (svých talentů, hodnotového systému, silných stránek) umožňuje koherentní život, stanovení si životních cílů a jejich optimální realizaci. Poznání sebe sama a svých hodnot také umožňuje lepší komunikaci s ostatními, pochopení rozdílů a asertivní, zralý přístup v situacích nepochopení. Výsledky našeho výzkumu potvrzují, že se jedná o důležité kompetence, které se v práci očekávají, zejména v multikulturním prostředí. Samotné rozhodnutí pracovat v takovém prostředí vyžaduje odvahu a sebevědomí. Stojí za to založit důležité životní volby na vašich skutečných hodnotách, jelikož vám to umožní konzistentní a méně stresující vývoj¹¹.

Respondenti průzkumu tvrdí, že stojí za to *vědět, co chcete* (zaměstnanec), stojí za to si stanovit konkrétní cíle a vědět, jakým směrem se vyvíjet. V takové situaci koučové

¹¹ Na konci této kapitoly navrhneme cvičení ke stanovení vašich hodnot.

a trenéři osobního rozvoje navrhuji, abyste zvážili několik oblastí života, které mohou být relevantní, např.:

- oblast zdraví a fyzické zdatnosti – do jaké míry stojí za to se v tomto ohledu rozvíjet a co přesně se sebou dělat?;
- oblast vztahů – s kým stojí za to budovat trvalé vazby a s kým se vyplatí je omezovat. Lidé jsou obrovským motivačním faktorem, ve vztazích i od druhých se učíme od dětství – je to našim bohatstvím, ale i omezením – stojí za to se zamyslet, zda mě vztahy, které mě obklopují, rozvíjejí nebo oslabují;
- osobní rozvoj – jakým člověkem chci být, jaké vlastnosti mi chybí, co na sobě chci změnit. Příkladem osobní vlastnosti je sebevědomí, respondentka průzkumu uvedla *...vyplatí se být asertivní (zaměstnanec)*;
- profesní rozvoj – jaká profese je pro mě zajímavá, jaké znalosti stojí za prohloubení, abych mohl tuto profesi vykonávat;
- talenty – co umím lépe než ostatní, jaké jsou mé silné stránky, které mi umožňují dosahovat mých cílů.

Znát sebe sama a své silné a slabé stránky vám pomůže efektivně se rozhodovat a provádět důležité změny. Příkladem je respondent našeho výzkumu, Polák, který se po 17 letech práce v obchodní branži rozhodne změnit povolání a půjde do české tiskárny: *Chtěl jsem mít více času na rodinu, chtěl jsem mít méně stresující práci a chtěl jsem k ní mít blízko (zaměstnanec)*. Muž dělá důležité změny podle svých vlastních hodnot (rodina, více času, duševní zdraví, čtení knih). Takové volby se dělají ve stavu sebeuvědomění, kdy se znám, vím, že to zvládnou, mám prostředky na to, abych se ocitl v nové profesi a multikulturním prostředí. V takové situaci jsou podpůrnými talenty komunikativnost, flexibilita, snadnost učení, schopnost pozorovat a vyvozovat závěry a také vytrvalost.

Volba povolání v souladu s hodnotami

Práce člověku zabere zhruba 40 hodin týdně a v měřítku celého jeho života je jeho velkou částí. Obecně se věří, že práce by nám měla přinést uspokojení, spokojenost a zajistit naše potřeby. Typ práce, kterou děláme, by měl být v souladu s naším přesvědčením a hodnotami. Volba profese v oblasti, která je v rozporu s hierarchií lidských hodnot, může mít negativní důsledky, např. nespokojenost s prací, rychlé odrazování a rutinní plnění povinností, nebo dokonce pracovní vyhoření.

Význam hodnot v profesní orientaci člověka:

- jsou rozcestníkem při profesionálním rozhodování – pomáhají při výběru potenciálních směrů rozvoje;
- jsou motivátorem profesního rozvoje, ovlivňují míru zájmu o práci – a dokonce i pocit vášně a profesního poslání;
- ovlivňují očekávání související s prací a profesní kariérou;
- ovlivňují aspirace a cíle, které si člověk stanoví;
- ovlivňují neprofesionální činnosti, např. koníčky;
- člověk, který si zvolí povolání v souladu s preferovanými profesními hodnotami, má šanci dosáhnout vyšší odborné pozice a celkové pracovní spokojenosti.

Podle psychologa Edgara Scheina má každý člověk tzv „kotvy“ – klíčové hodnoty, které ovlivňují motivaci zvolit si povolání a rozvíjet se v rámci tohoto povolání. Mezi těmito hodnotami autor uvádí:

- profesionalita (snaha být odborníkem v daném oboru) – motivací je možnost neustálého zlepšování,
- vedení (spokojenost z vedení druhých) – motivátorem je zvýšení odpovědnosti a pocitu ovlivnění reality,
- samostatnost a nezávislost – motivátorem je svoboda, vlastní organizace povinností a úkolů,
- bezpečí a stabilizace – důležitý je pocit bezpečí a stabilizace, chápaný jako vazba na jednu společnost, nebo stabilita povinností,
- kreativita a podnikání – motivátorem je změna a proaktivní hledání řešení,
- služby a oddanost druhým – je důležité pracovat v souladu s hodnotami, pomáhat druhým, řešit problémy, učit ostatní,
- výzva – překonání obtíží, riskování,
- životní styl – motivací je rovnováha mezi prací a životem, zachování proporcí a harmonie mezi různými částmi života, tedy pracovního a osobního života¹².

Talenty – proč stojí za to je znát?

Talent je přirozeně se opakující vzorec myšlení, cítění a reakce, který lze produktivně využít¹³. Vědci na toto téma říkají, že o úspěchu rozhoduje talent, dovednosti a znalosti. Talenty

¹² Schein Edgar H., *Pomoc jak jít oferovač, dawač i akceptovač*, Marcin Bajda Management & Coaching, Warszawa 2012.

¹³ Podle Gallupova institutu <https://www.gallup.com/cliftonstrengths/en/home.aspx>.

jsou vrozené a neměnné, dovednosti nejsou vrozené, lze se je naučit. Kombinace talentu, dovedností a znalostí vytváří „silnou stránku“¹⁴. Tyto znalosti jsou důležité, protože podle výzkumníků jsme schopni dosáhnout skutečného úspěchu právě v tom, v čem jsme silní.

Zdá se, že od dětství přirozeně cítíme, co je pro nás zajímavé, a co ne, jaké předměty máme rádi a co považujeme za nudné, jaké lidi máme rádi více a jaké méně. Při výběru školy nebo povolání se vyplatí znát sám sebe v této oblasti a také se při výběru řídit svým talentem. Identifikace vašeho talentu rozhodně není jednoduchá. Jedním ze způsobů je vhléd do sebe sama, tedy pohled na to, v čem jste dobří, a na to, v čem jste slabší, umožňuje vám to realisticky posoudit šance a možnosti. Seznamu talentů nebo dovedností pomáhá také stanovit kariérní poradce, pedagog, psycholog nebo coach. Odborníci pomáhají identifikovat talenty, mimo jiné prostřednictvím testů a rozhovorů.

Dalším způsobem, jak zjistit silné stránky, je zpětná vazba od lidí, které dobře známe a kterým důvěřujeme, například od rodičů, sourozenců, přátel, spolužáků a spolužaček, stejně jako od třídního učitele nebo jiných učitelů. Je to velmi zajímavá situace, kdy naše přesvědčení a znalosti o nás jsou konfrontovány s lidmi, kteří nás vidí a soudí podle jejich způsobu vidění a chápání věcí.

Můžete také udělat sebehodnocení – to znamená, že se sám zamyslete nad tím, co opravdu rád dělám, při jaké aktivitě ztrácím pojem o čase, jaká aktivita mě hodně táhne. Prvním krokem k objevení talentu je věřit, že každý má talent a že existuje mnoho způsobů, jak ho objevit. Některé z nich jsou:

- testy, které definují silné stránky a predispozice – takové testy provádí psycholog nebo profesionální poradce;
- pozorování vašich aktivit – zamyšlení nad tím, co je zdrojem zájmu, jaké konkrétní činnosti vám dělají radost, jaké činnosti provádíte snadněji a lépe než ostatní lidé;
- informace z okolí – zdrojem znalostí o talentu může být rodič, učitel, kolega nebo zaměstnavatel;
- pozorování prostředí – experimentování s novými aktivitami, pokus o něco, co jsem nikdy nedělal. Nové zkušenosti jsou způsobem, jak objevit talent;
- účast na odborných kurzech vedených trenérem, coachem, poradcem, kde účastník cvičením sám nebo ve skupině objeví sebe a své schopnosti.

Analýza provedených rozhovorů ukazuje, že často nevíme, jaký je náš talent, dokud si nedovolíme zažít situaci, ve které se může projevit. Jeden z našich respondentů tvrdí, že už od dětství chtěl pracovat s počítači a být IT specialistou. Po základní škole, ovlivněn svými

¹⁴ Na základě M. Buckingham, *Wykorzystaj swoje silne strony*, MT Biznes, Warszawa 2017, s. 72.

přáteli, si vybral gastronomickou školu, kde náhodou objevil svůj další talent: *Pak jsem se hodně angažoval, hlavně jsem chtěl být barmanem – udělal jsem si barmanský kurz, účastnil jsem se barmanských soutěží, dokonce jsem odjel do Londýna pracovat za bar (zaměstnanec). Hodnoty, tj. vůle založit rodinu, byly motivací pro návrat do Polska po 6 letech. Velmi dobrá znalost angličtiny přispěla k rozhodnutí vybrat si práci v české počítačové společnosti pro obsluhu britských klientů: Nakonec jsem svou kariéru v IT zahájil z trochu jiného úhlu...* Podle respondenta jsou pro úspěch kromě zjevných talentů důležité povahové vlastnosti: *Když jedete pracovat do zahraničí, musíte být pokorní a připraveni na změny, mít schopnost rychle se přizpůsobit a být připraveni na nepředvídatelné situace.*

Nestojí za to se zastavit v poznání sebe sama, je důležité zapracovat na silných stránkách a budovat potenciál. Uvědomění si vlastních omezení vám nepochybně pomůže lépe porozumět sobě samým.

Otevřenost – stojí za to budovat dobré vztahy

Příjemci ve výzkumu poukazují na to, že v oblasti profesní orientace je nesmírně důležitým tématem přístup a otevřenost vůči vztahům s jinou osobou, schopnost mluvit tváří v tvář:

...Mám dojem, že se čím dál tím víc obáváme kontaktu tváří v tvář, schováváme se za obrazovku počítače – je určitě nutné zajistit, aby tito mladí lidé byli schopni svobodně komunikovat nejen mezi sebou, ale také s potenciálním zaměstnavatelem. Myslím, že je to něco, co je třeba posílit (učitel – focusový výzkum).

...Z mých rozhovorů s mladými lidmi, ale také s dospělými na trhu práce, vyplývá, že problémem je v tuto chvíli schopnost spolupracovat, lidé neumí se sebou pracovat. Často pozoruji tzv. hraní sám za sebe, nespolupracují jako tým, ale starají se o své zájmy. Proto si myslím, že stojí za to pracovat na zlepšení spolupráce ve skupině, protože pak se mladí lidé také učí budovat vztahy, zodpovědnost za včasné plnění úkolů, dodržení slova (učitel – focusový výzkum).

...Důležité jsou takzvané sociální kompetence – porozumění skupině, pravidlům fungování – je známo, že v různých zemích existují různé předpisy, proto je nutné procvičovat se studenty takovou otevřenost vůči jiným řešením, připravenost riskovat a hledat nesrozumitelná řešení. To jim může velmi pomoci, když se ocitnou v jiné zemi, která funguje podle jiných pravidel a podmínek (učitel – focusový výzkum).

Mezilidská komunikace je komunikace mezi nejméně dvěma lidmi, spočívající ve vzájemném odesílání a přijímání verbálních i neverbálních zpráv. Cílem komunikace je navázat

interakci, která umožňuje výměnu informací, myšlenek a emocí. Dialogu se účastní dvě strany, odesílatel a příjemce, kteří vytvářejí a analyzují zprávy připravené v kódu srozumitelném pro obě strany a odeslané speciálním kanálem.

Schopnost správně komunikovat je v dnešní době jednou ze základních a nejdůležitějších vlastností každého dobrého zaměstnance. Samotné slovo komunikace je jedním z nejdůležitějších pojmů pro filozofy, sociology, psychology a pedagogy. Komunikace je základem fungování ve společnosti a hlavním mechanismem sociálního rozvoje. Rychlé a efektivní budování vztahů se zdá být při profesionální práci nezbytností. Mezilidské konflikty, i když jsou v týmech lidí přirozené, mohou být účinnou brzdou rozvoje organizace.

V literatuře na toto téma se setkáváme s mnoha definicemi komunikace. Pojem komunikace znamená komunikaci, přenos myšlenek, podávání zpráv. Komunikace je tedy základem interakce, má povahu zpětné vazby spočívající ve vzájemné výměně informací mezi partnery interakce. Mezilidskou komunikaci a její narušení zkoumal Paul Watzlawik¹⁵. Podle jeho názoru dva lidé, kteří jsou spolu v kontaktu, nemohou jinak než komunikovat. Jakékoli chování je podle Watzlawika formou komunikace. Pojem komunikace je nejčastěji definován jako přenos informací za předpokladu existence alespoň jednoho odesílatele a jednoho nebo více příjemců informací. Mezilidská komunikace je také výměna jazykových symbolů.

Efektivní mezilidská komunikace není snadný proces. Schopnost budovat uspokojivé mezilidské vztahy je ovlivňována výchovou, temperamentem, dobrými či špatnými zkušenostmi v kontaktu s druhými, stejně jako otevřeností a s tím souvisejícím sebevědomím a vírou. Podle psychologa Carla Rogerse je podmínkou hlubokého kontaktu s jinou lidskou bytostí:

- bezpodmínečná akceptace druhé osoby a uznání její hodnoty a příležitosti,
- empatické chápání druhé osoby – tj. schopnost zaujmout různý úhel pohledu na různé záležitosti,
- být autentický vůči druhé osobě – chovat se tak, jak jste, a v souladu se svým vlastním přesvědčením. Tento autentický kontakt je také vyjádřen respektováním individuality a jedinečnosti druhého člověka, oceňováním hodnot a problémů účastníka¹⁶.

V literatuře na toto téma komunikační kompetence nejčastěji zahrnují aktivní poslech, dialog a mluvení. Aktivní poslech znamená prostě naslouchat, být všímavý, aktivní, zaujatý. Člověk, který aktivně naslouchá, se soustředí na konverzačního partnera a nepřerušuje jeho řeč, navíc je otevřený jinému úhlu pohledu, i když se mu tento pohled ukáže jako podivný nebo nepravdivý. Vlastnosti dobrého posluchače jsou:

¹⁵ Paul Watzlawik (1921–2007) byl rakousko-americký rodinný terapeut, psycholog, teoretik komunikace a filozof.

¹⁶ C.G.Rogers, *O stawianiu się osobą*, Rebis, Warszawa 2018.

- motivace naslouchat – otevřenost ve vztazích – víra, že se od ostatních můžete naučit důležité a cenné věci,
- objektivita – zdržet se rychlého hodnocení a oddělovat vlastní interpretace a názory od toho, co partner ve skutečnosti sdělil,
- trpělivost – poslouchat celý projev partnera bez přerušování,
- vhled – snaha zachytit podstatu prohlášení, ale také nejdůležitější záměry partnera,
- otevřenost – snaha poznat názor člověka, se kterým mluvíme bez vlastních předsudků,
- citlivost – soucit s člověkem, se kterým mluvíme,
- podpora – projevení zájmu a souhlasu člověku, se kterým mluvíme.

Naslouchání je důležitou součástí komunikačních kompetencí. Psychologické zkušenosti posledních let dokazují, že tato dovednost není jednoduchá, a co víc, není vrozená. Aktivní posluchač by se měl zapojit do snahy porozumět interpretaci světa člověka, se kterým mluví. Znamená to zbavit se svých předsudků a přesvědčení. Požadovanou kompetencí každého zralého člověka je schopnost vnímat realitu z pohledu člověka, se kterým mluví. Takový postoj umožňuje empatické pochopení člověka, se kterým mluvíme, pomáhá ovládat emoce a hledat vzájemně prospěšná řešení. Takový postoj se zdá být velmi důležitý v situaci života a práce v polsko-českém příhraničním prostoru, na rozhraní dvou národů – a tedy i odlišných kultur a zkušeností. Respondenti našeho průzkumu zmiňují stereotypy ve vzájemných vztazích:

...Poláci jsou vnímáni jako impulzivnější, aktivnější (zaměstnanec).

...Čech tě musí mít rád, aby se ti ve firmě dobře dařilo, české ženy samy eliminují lidi, dokážou být tak zlé, že člověk sám odejde ze zaměstnání, myslím, že jim jde o to, že jim bereme práci, máme lepší výdělků, Polák ukazuje, že chce, Češi to nemají rádi, ukazujeme, že je možné udělat něco, co prý nešlo... (zaměstnanec).

Mezi komunikační kompetence v profesních vztazích na trhu práce patří také schopnost pracovat v týmu, vyjednávat a spolupracovat s lidmi na vyšších a nižších pozicích. V dnešní době vzdělávání podporuje aktivity založené na skupinové práci i týmových projektech. Takové třídy jsou nezbytné, učí spolupráci, rozdělení povinností a efektivní implementaci úkolů, to vše na základě identifikace silných a slabých stránek každého člena skupiny. Jedná se o simulaci skutečné pracovní situace, kdy si zaměstnanci v týmech musí sami organizovat úkoly a efektivně rozdělovat povinnosti.

Respondenti našeho výzkumu zmiňují potřebu efektivních osobních vztahů, ale jak dodávají, často pracují na dálku, proto je důležitá i výchova k efektivní online komunikaci a využívání moderních technologií pro efektivní tok informací. Lepší úroveň komunikace

znamená větší šanci na úspěch na trhu, protože organizace méně plýtvá časem a zdroji na chyby vyplývající z „nedostatečné komunikace zaměstnanců“. Nové technologie mění způsob, jakým komunikujeme, ale stojí za zmínku, že vzdálená komunikace má své výzvy, např. je obtížnější budovat důvěru u příjemce „na dálku“, častěji se objevují nedorozumění, ale je také snazší skrýt skutečné záměry a manipulovat, když není přímý kontakt a nevidíme partnera.

Otevřenost v profesních vztazích, zejména na přeshraničním polsko-českém trhu, se jeví jako nezbytná pro efektivní spolupráci. Zveřejňování sebe sama, vyjadřování osobních obsahů formou verbální či neverbální komunikace, projev emocí, které člověka provázejí v konkrétní situaci, otevřený přístup – to vše by mělo obohatit znalosti partnerů o sobě navzájem, za účelem rozšíření vzájemných kontaktů a sebezpoznání.

Kdo jsem?

Ukázkové scénáře lekcí pro studenty středních škol

Autor: Mgr. Aneta Gawlas

Lekce pod názvem **Kdo jsem?**

Cíle:

- vytvořit příležitost k sebezpoznání,
- zamyšlení nad tím, kdo jsem, jak mě vnímají ostatní,
- podívání se na různé aspekty své vlastní osobnosti,
- budování sebeúcty,
- vytváření příležitosti zamyslet se nad cennými hodnotami.

Pracovní metody:

- mini přednáška,
- samostatná práce,
- skupinová práce,
- diskuze,
- aktivační cvičení.

Učební pomůcky:

- seznam přísloví,
- karty,
- psací potřeby,
- špendlíky.

Doba trvání vyučování: 45 minut

1. Začátek vyučování – přivítání studentů. Učitel představí cíle lekce a seznámí studenty s tématem položením otázky:

- Kolik toho o sobě víte?
- Víte, v čem jste silní a v čem slabí?
- Jak moc se máte rádi? Co si o sobě myslíte?
- Proč potřebujeme znalosti o sobě samých?

Možné závěry:

- málokdy přemýšlíme sami o sobě,
- znalosti o nás mohou být fragmentární,
- v sebehodnocení jsme někdy nesubjektivní,
- jsme schopni poznat a mít rádi ostatní, když samého sebe více známe a máme se rádi,
- naše hodnoty jsou často neuvědomělé,
- sebezpoznání je výchozím bodem pro rozhodnutí, jakou cestu v životě zvolit.

CVIČENÍ A VÝBĚR**CVIČENÍ 1: „Květina vědomí“**

Pokud je třída malá (do 15 osob), pak cvičení může probíhat v celé skupině. Pokud třídu tvoří více než 20 lidí, vyplatí se rozdělit skupinu na 4 týmy.

Úkol pro každého studenta:

Nakreslete květinu, která má kulatý střed a 5 okvětních lístků. Do středu květiny napište své jméno a příjmení. Poté si do jednotlivých okvětních lístků запиšte, co umíte dobře, možná i lépe než ostatní (mohou to být drobnosti). Ukázky odpovědí:

- umím upéct tvarohový koláč,
- Zním funkce v matematice,
- umím hrát basketbal.

Když studenti doplní své okvětní lístky, začne přechod karet – každý student pošle svoji květinu dalším studentům ve skupině a oni se podívají na toho, koho se cvičení týká, a přidají kolem květiny, co si myslí, že autor květiny dokáže a v čem je dobrý. Když se cvičení vrátí autorovi, dáme studentům několik minut na rozmyšlenou.

Souhrnný rozhovor:

- Do jaké míry jste měli problém uvést své dovednosti – odkud to pochází?
- Co vás překvapilo?
- Jaké dovednosti ve vás vidí ostatní a neuvědli jste je? Proč?

- Se kterými dovednostmi souhlasíte a se kterými ne?
- Jak charakterizujeme sami sebe?
- Jak můžete tyto znalosti o sobě využít?

CVIČENÍ 2: „Já v přísloví“

Učitel dá každému studentovi kus papíru s asi tuctem přísloví. Úkolem každého studenta je vybrat si ze seznamu asi 3 přísloví, která ho charakterizují. Studenti si přečtou svá vybraná přísloví a komentují volbu s odkazem na své možné životní zkušenosti, ale také na budoucí profesní preference.

Ukázkový seznam přísloví:

- lepší pozdě než nikdy,
- neříkej hop, dokud nepřeskočíš,
- všechno špatné je k něčemu dobré,
- tichá voda břehy mele,
- šaty nedělají člověka,
- lepší vrabec v hrsti než holub na střeše,
- haléř k haléři a bude z toho koruna,
- velký problém se ukáže být malým problémem,
- bez práce nejsou koláče.

Souhrnný rozhovor:

- Jak těžké pro vás bylo definovat se v příslovích?
- Co jste se o sobě dozvěděli?
- Co jste se dozvěděli o ostatních?

CVIČENÍ 3: „Moje hodnoty“

Učitel se ptá skupiny: Jaké znáte hodnoty? Učitel napíše ty, které studenti vyjmenují, a poté přidá ty, které studenti nezmínili – na tabuli by měl být seznam několika desítek hodnot. Poté učitel požádá každého studenta, aby na svůj papír zapsal 10 hodnot (z tabule), se kterými se identifikuje. Další fází je smazání 5 hodnot – aby zbylo 5, které student považuje za nejdůležitější ve svém životě. Posledním krokem je seřazení těchto hodnot od nejdůležitějších po nejméně důležité.

Souhrnný rozhovor:

- Jak těžké pro vás bylo definovat své hodnoty?
- Co jste se o sobě dozvěděli?
- Jak můžete využít znalosti o svých hodnotách?

Mini přednáška o tom, jak se řídit hodnotami při důležitých životních rozhodnutích, také při výběru povolání a školy.

CVIČENÍ 4: „Jsem ok“

Skupina sedí v kruhu. Učitel uvádí téma vnímání sebe sama a druhých (transakční analýza podle Erica Berne – postoj Já jsem ok – ty jsi ok). Učitel mluví o tom, jak je důležité dobře přemýšlet – o sobě i o druhých. Účelem této aktivity je umožnit každému studentovi naučit se o sobě dobré věci a mít se tak rád.

Každý student napíše své jméno a příjmení na papír a poté papír předá doprava. Každý, kdo dostane tuto kartu, musí o autorovi napsat něco dobrého (a pravdivého), jednu dobrou vlastnost, například:

- líbí se mi tvůj úsměv,
- mám tě rád, protože sdílíš své věci,
- líbí se mi tvůj smysl pro humor,
- jsi přátelský,
- atd...

Souhrnný rozhovor:

- Jak těžké pro vás bylo definovat dobré stránky druhých?
- Co jste se o sobě dozvěděli? Co vás překvapilo?
- Jaký máte pocit z toho, co jste se o sobě naučili?

CVIČENÍ 5: „Komunikační výzvy“

Učitel provede úvod o komunikaci. Úvodní otázky:

- Je pro nás obtížné komunikovat?
- Jaký vliv na komunikaci má volba slov a emocí?
- Jaké jsou zdroje konfliktů a nedorozumění – příklady.

Učitel rozdělí třídu do dvoučlenných týmů, v každé dvojici vybere osobu A a osobu B. Učitel dá každé osobě A papír s kresbou – osoba B sedí naproti osobě A a kresbu nevidí. Úkolem osoby A je sdělit, co na kresbě vidí, aby osoba B kresbu nakreslila co nejvěrněji. Cvičení provádíme dvakrát – poprvé se osoba B nemůže ptát – kreslí, co slyší a jak tomu rozumí. Po dokončení kresby stále nevidí vzor, otočí stránku a kreslí podruhé, ale tentokrát se může ptát, na co potřebuje. Po dokončení druhé kresby lidé A a B porovnájí první kresbu s druhou a poté se vzorem. Poté proběhne v párech diskuse o zdrojích nesrovnalosti.

Souhrnný rozhovor:

- otázka na osoby A – jak těžké bylo slovy popsat to, co vidíte na obrázku?
- otázka na osoby B – kdy to pro vás bylo jednodušší? Když jste se mohli ptát, nebo ne?
- Co bylo překážkou v komunikaci? Co pomáhalo?
- Kdy nás přerušují emoce? Kdy podporují/pomáhají?

Long life learning – potřeba celoživotního vzdělávání

Kompetence a kvalifikace jsou dnes velmi důležitým kapitálem, zvláště v podmínkách globální konkurence. Moderní člověk je proto nucen neustále zvyšovat svou kvalifikaci a být v kontaktu s nejnovějšími technologiemi. Tradiční model vzdělávací a profesionální kariéry, založený na intenzivním formálním učení pouze v dospívání, již neexistuje. Abyste v dnešní době zůstali u profese, musíte se neustále učit a reagovat na vývoj v mnoha oblastech. Sledováním rychle se měnící reality je člověk někdy nucen se přizpůsobit změnám. Tyto změny se týkají našich soukromých a profesních oblastí, např. změna pracoviště, změna povahy práce, a dokonce i změna současného modelu života.

Změna – jak se s ní vypořádat?

Příjemci našeho výzkumu jsou lidé, kteří se profesně přizpůsobili nebo změnili svou profesi v důsledku změn v jejich osobním životě:

...Hledala jsem práci a bydlím poblíž hranic, nyní mám 7 km do práce v České republice... Práce je na 3 směny, ale víkendy jsou volné, takže můžu klidně studovat... (zaměstnanec).

...Veškerou práci jsem zatím vykonala v České republice, kde končím vysokou školu. Pracovala jsem jako zaměstnanec informačního centra pro mládež, což také zahrnovalo vlastní organizaci mládežnických akcí; pracovala jsem v kavárně, pomáhala jsem s dramaturgií eventů a jako animátor a lektor neformálního vzdělávání v rámci samostatné podnikatelské činnosti (učitel).

...Příliš mnoho byrokracie a vyhoření v nevládní práci bylo důvodem, proč jsem odešla. Poté jsem pracovala jako freelancer po přestěhování do České republiky, hlavně jako grafický designér

nebo ve vedení workshopů v polských a českých mládežnických projektech. Nedostatek stability mě přiměl hledat práci na plný úvazek. Bylo to těžké, protože jsem neuměla dobře česky. Nakonec jsem skončila v Brně, kde jsem se jazyk naučila natolik, že jsem si později našla práci (zaměstnanec).

Futurologové říkají, že za 10 let budou mít lidé, kteří jsou dnes na střední škole, možnost pracovat v zaměstnáních, která ještě neznáme. Zde je příklad 10 profesí, které před dvanácti lety nebyly známé:

- mobile app developer,
- chief happiness officer,
- cloud computing specialist,
- sustainability manager,
- cryptocurrency analyst,
- podcast producer,
- growth hacker (marketing, cílení reklam),
- operátor dronu,
- vlogger,
- TikTok influencer.¹⁷

Maturitní diplomy se budou vždy počítat, ale důležitější bude adaptace a schopnost rychle se přizpůsobit měnícím se podmínkám a příležitostem na trhu práce. Klíčovou kompetencí je rychlé učení, přijímání nových výzev a překračování obvyklých schémat – to je myšlenka celoživotního vzdělávání. Výše uvedená teze je potvrzena v rozhovorech vedených pro účely výzkumu:

...Jsem etnolog, takže je těžké najít práci, která by byla 100% kompatibilní s mým vzděláním. Ale používám dovednosti získané na vysoké škole (zaměstnanec).

...Stávající zaměstnání neodpovídá mému vzdělání. Jsem vzděláním archeolog a kromě drobných úkolů během studia jsem v profesi nepracovala (zaměstnanec).

...Moje dosavadní práce většinou neodpovídala oboru, který jsem studoval, ale určitě jsem využil nabyté znalosti a především měkké dovednosti. (zaměstnanec).

Změna zaměstnání či změna povahy prováděných činností obvykle vyžaduje nové znalosti a dovednosti. Měnící se realita nutí profesionálně aktivní zaměstnance vzdělávat se téměř celý život. Tento proces se v angličtině nazývá *long life learning*.

Výhody *long life learning*:

- neustálý rozvoj a zlepšování pozice na trhu práce,

¹⁷ Na základě studie a zprávy – „Budoucnost vzdělávání. Scénáře 2046“ – vyvinutý Infuture Institute ve spolupráci s Collegium da Vinci, 2021.

- rostoucí vyhlídky na profesní rozvoj a vyšší příjem,
- možnost sociálního vzestupu a zlepšení kvality života,
- zvýšení životní spokojenosti získáváním nových znalostí a dovedností,
- možnost profesní činnosti lidí bez ohledu na věk,
- možnost rychlé změny odvětví, získání nové kvalifikace a rozvoje nových kompetencí.

Dnes si nelze představit lékaře, učitele nebo obchodníka, který ukončí vzdělávání na konci školy nebo univerzity a přestane se rozvíjet, zúčastnit se školení a číst ve své profesní oblasti. Takový člověk velmi rychle přestává být konkurenceschopný, a nakonec také kompetentní. Rychle se měnící realita nutí ke změně a potřebě doplňovat vzdělání. Aby long life learning nebylo mučením a trápením, stojí za to rozvíjet se směrem, ve kterém máme potenciál – pak jsme schopni se začít zajímat o nové znalosti.

Změna však není jednoduchá. Může způsobit starosti, stres a dokonce i úzkost. Změna si vynucuje nutnost přizpůsobit se novým podmínkám. Moderní svět je velkou změnou, doba pandemie ukázala, že změny mohou být velmi vážné a velmi nepředvídatelné. Jednoduše nemáme žádný vliv na mnoho událostí, které nás nutí změnit naše návyky a chování. Jediný způsob, jak přežít, je to akceptovat a přizpůsobit se změnám.

V životě každého člověka jsou jistě změny, velké i menší, často nevyhnutelné. Změna je zdrojem stresu, někteří lidé změny nemají rádi, nebo se jich dokonce bojí. Změna školy, práce, bydliště, manželství nebo narození dítěte – to jsou příklady změn, kterými většina lidí prochází. Psychologové radí prostě začít mít rád to, čemu se nemůžeme vyhnout. Zde jsou tipy:

1. Stojí za to pracovat na sebevědomí a na tom, abyste sami sebe měli rádi – to posiluje a dodává odvalu v procesu odolávání negativním účinkům změny.
2. Je vhodné být proaktivní – naučit se rozhodovat a vědomě měnit realitu kolem sebe. Cítit, že mám sílu, a plnit úkoly, i když jsou to malé věci. Vyplatí se iniciovat změny kolem sebe a procíť své působení (příkladem může být přestavení nábytku v pokoji podle vlastní představy tak, aby bylo nové uspořádání příznivější).
3. Staňte se tvůrcem svého osudu – uvědomte si, že máte vliv na mnoho věcí – zvyšuje to hnací sílu a podporuje důvěru ve zvládnání změn.
4. Najděte si mentora změny – někoho v okolí, kdo je kreativní a umí skvěle zavádět změny. Takový člověk by mohl být oporou a vzorem, jak se přizpůsobit změnám.
5. Změna může být zdrojem stresu, protože ovlivňuje základní lidskou hodnotu – bezpečí. Chcete-li se při přijímání změn cítit bezpečně, zkuste získat maximální znalosti v oblasti změn, např. pokud změníte školu, naučte se o ní vše, co můžete; před začátkem školního roku navštivte školu a promluvte si s někým, kdo tam studuje. Bylo by

dobré, kdyby získané názory byly objektivní. Kompletní sada informací vám poskytne větší pocit bezpečí.

6. „Promluvte si“ o stresu ze změny. Pokud máme dobré vztahy s okolím, alespoň několik laskavých a podporujících lidí – stojí za to se jim otevřít, vyprávět o pochybnostech a nejistotách. Každý člověk má jiné zkušenosti a jiný pohled na realitu. Konfrontace se zkušenostmi jiných lidí může být užitečná, protože může umístit naše pochybnosti do nového rámce. To znamená, že začneme vidět své záležitosti v novém, příznivějším světle.

Psychologové radí vnímat změnu jako příležitost k „lepšímu osudu“, šanci na rozvoj, k novým možnostem volby. Toto vnímání změn vás může přimět jednat a motivovat vás k práci na sobě:

...Chtěl jsem se odtrhnout od korporace (správce čerpací stanice), chtěl jsem zkusit něco nového... (zaměstnanec tiskárny).

Stojí za to se učit dlouhodobě – umím se učit?

Schopnost učit se rychle a efektivně je dnes zmíněna v každé zprávě o kompetencích budoucnosti. Někteří autoři tvrdí, že budeme nuceni se rychle odnaučit to, co jsme doposud znali, a rovnou to nahradit novými poznatky¹⁸. Autoři učebnice si na základě vlastních zkušeností s didaktickou prací všímají toho, že studenti jen zřídka mají pocit, že vědí, jak se učit. Spíše vycházejí z metod, které je naučili rodiče ze svých zkušeností. Spektrum metod domácího samostudia se často omezuje na „biflování“ poznámek ze sešitu nebo čtení kapitoly z knihy. Studenti jsou často přesvědčeni, že učení se konkrétním předmětům je obtížné, a dokonce nemožné v míře, kterou by očekávali.

Učíme se různými způsoby: záměrně i neúmyslně. Učíme se také mechanicky, napodobováním a řešením problémů. Psychologové často doporučují univerzální metody a způsoby, které stojí vyzkoušení, ale každý z nás má svůj vlastní individuální způsob učení, který stojí za poznání. Univerzální tipy podporující proces získávání znalostí jsou:

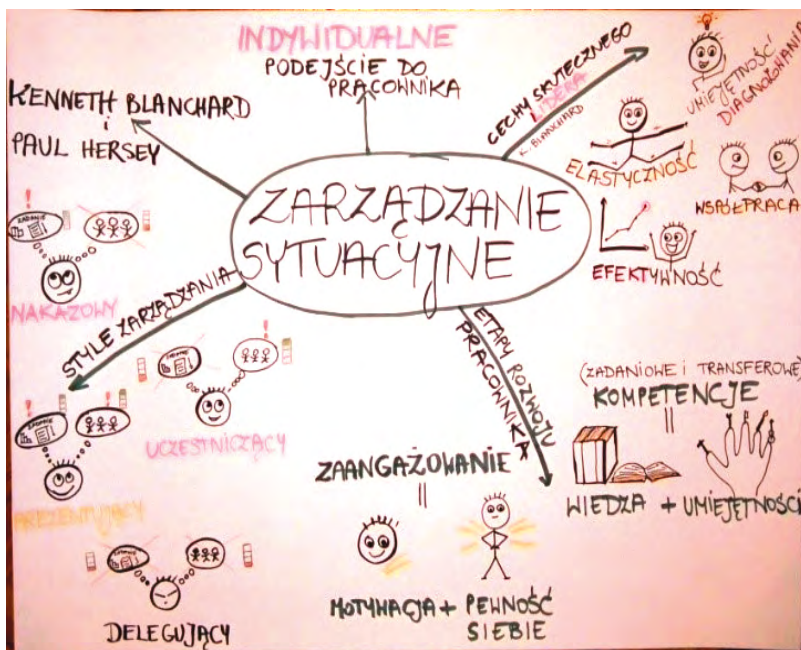
1. **Pravidelnost a opakování** – časté, někdy každodenní tréninky. Mozek se učí opakováním, důležitý je počet opakování a jeho kvalita. Švédský psycholog Anders Ericsson říká, že to není o opakování, ale o záměrných cvičeních,¹⁹ která jsou velmi vědomá a každé jejich opakování obsahuje nějaký prvek pokroku. Záměrná cvičení zahrnují následující aspekty:

¹⁸ Slova Jaceka Santorského, obchodního psychologa.

¹⁹ A.Ericsson, R.Pool, *Druga na szczyt*, Fijorr Publishing, Wrocław 2020, 22-72.

- naplánujte konkrétní cíl,
- soustřeďte se,
- vyjděte ze své komfortní zóny – zvyšte obtížnost,
- sledujte pokrok²⁰.

Hlavní zásadou učení se například cizích jazyků je: krátce, ale často. Proto je lepší studovat 20 minut denně než jednou týdně po dobu 1,5 hodiny.



2. **Přizpůsobte metodu učení:** Někteří rádi kreslí, jiní poslouchají nahraný hlas, další se nejlépe učí procházkou po místnosti se sešitem v ruce – zjistěte, která metoda je pro vás nejlepší.
3. **Dělejte si chytré poznámky:** Dobré poznámky jsou bezpochyby faktorem úspěchu. Je důležité, aby byly subjektivní a originální. Analýza kapitoly z knihy, například zeměpisu, a vytvoření si vlastních poznámek, je příležitostí k aktivnímu učení prostřednictvím zpracování obsahu, kterému by navíc mělo předcházet důkladné porozumění. V odborné literatuře, na studijních webech, a dokonce i na YouTube existuje několik typů poznámek:
 - Písemně – formou shrnutí každého odstavce z dané kapitoly. Taková poznámka vyžaduje kompetenci analyzovat text z hlediska nejdůležitějších záležitostí.

²⁰ibidem.

- Myšlenková mapa – nakreslená, barevná poznámka, ve které se používají jednoduché kresby. Asociace se znalostmi (které poznáváme) i znaky a symboly. To je poznámka, kterou by si měl udělat každý ručně, bez ohledu na talent kreslíře, protože použité asociace budou osobním obrazem porozumění textu. Níže je ukázka myšlenkové mapy vytvořené studentkou v Akademii WSB – mapa se týká článku o stylech řízení.
 - Cornellova poznámka²¹ – písemná poznámka spočívající ve vytvoření tabulky, do které zadáme nejdůležitější záležitosti a otázky k obsahu.
 - Sketchnoting – nakreslená poznámka (anglicky: sketch – kresba, noting – dělat poznámky) znamená zapamatování a prezentaci obsahu ve vizuální podobě s využitím kreseb. Sketchnoting je založen na tendenci lidského mozku přemýšlet v obrazech.
4. **V místě studia dbejte na pořádek** – důležité je, aby vás předměty nerozptylovaly. Uklidíte své okolí a nechte na stole jen materiály, které hodláte studovat.
5. **Postarejte se o koncentraci** – moderní život ve shonu informací a obrovském vzrušení nepřispívá k všímavosti a soustředění se na vybraný obsah. Někteří lidé se mohou soustředit jen na několik minut, jiní jen na tucet. Je důležité omezit všechna „vyrušování“ z okolí. Naše tipy:
- zajistit ticho – vypněte televizi, hudební přehrávač, a pokud můžete, i počítač (pokud jej nepoužíváte k učení),
 - nechte svůj mobilní telefon v jiné místnosti (s vypnutým zvukem, aby vás příchozí zvuk nerušil),
 - rozdělte plánovanou dobu studia na 15 nebo 20 minut snahy plně se soustředit na obsah a asi 5 minut odpočinku (k měření času můžete použít budík),
 - v přestávkách mezi soustředěním můžete kontrolovat telefon, vyplatí se vyvětrat místnost a pít minerálku (mozek je z velké části tvořen vodou – potřebuje tekutiny),
 - jezte zdravě – zelenina, ovoce a produkty obsahující hořčík přispějí ke schopnosti soustředit se,
 - mějte dostatek spánku (8–9 hodin denně) – je to důležité pro práci mozku a soustředění pozornosti.
6. **Vytvořte si chytrý plán** toho, co je nejdůležitější se v daný den naučit. Takový plán si můžete zapsat na žlutý papírek a postupně označovat provedené úkoly.

21 autor: Walter Pauk, prof. University Cornella v USA.

Plánování vašeho času

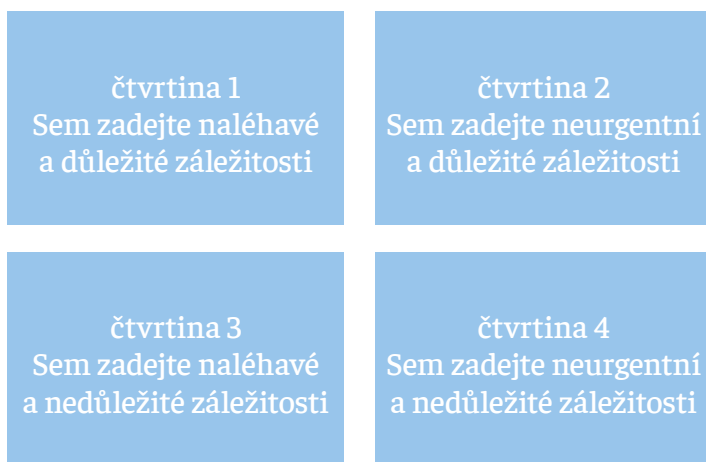
Všichni máme stejné množství času – 24 hodin denně – a přesto někteří lidé zvládnou do 7 hodin ráno více než jiní po celý den. To, co nás odlišuje, je způsob, jakým využíváme čas, který máme. Zamyslete se nad tím – přijdete ze školy kolem 15:00, obědváte a od 16:00 do 22:00 (doba spánku) máte k dispozici 7 hodin. Co děláte během této doby? Jakým činností věnujete následující hodiny? Jak dlouho vám trvá, než se skutečně naučíte (nezaměřovat s neproduktivním sezením nad knihou a sněním), kolik času zaberou multimédia (FB, TikTok, Instagram, YouTube, atd.). Kolik času věnujete budování vztahů s rodinou a přáteli a kolik sportu nebo svým koníčkům?

Stává se, že máme pocit nedostatečného množství času, pocit, že bychom toho chtěli stihnout hodně a stále nám chybí čas. Abychom se s tím vyrovnali, psychologové nám doporučují dobře si čas naplánovat. Univerzální tipy doporučované psychology podporující proces zvládnutí sebe sama v čase jsou následující:

- Naplánujte maximálně 60-70 % procent volných hodin, zbytek nechte na nepředvídatelné, spontánní události. Pokud vás v dané odpoledne nic nepřekvapí, pak máte možnost udělat víc, než jste si naplánovali – pak máte pocit působení. Pokud se však stane něco nečekaného, co jste nepředvíдали – máte časovou rezervu a nemusíte se stresovat, že důležité záležitosti nestihnete včas.
- Určete si, co musíte udělat, a nezapomeňte si to napsat na kus papíru – to, co je napsáno, má větší sílu než to, na co se myslí. Posuďte dobu trvání jednotlivých úkolů.
- Stanovte si priority – vytvořte seznam úkolů od nejnaléhavějších a nejdůležitějších problémů až po ty, které mohou ještě počkat.
- Naplánujte si úkoly v dostupném čase a pamatujte na čas na přestávky a odpočinek.
- Eliminujte „žrouty“ času (psali jsme o tom výše).
- Delegujte úkoly, které nemusíte dělat sami, nebo požádejte někoho, aby vám pomohl s domácími pracemi, rozdělte různé povinnosti, např. mezi sourozence.
- Začněte s realizací úkolů od toho nejdůležitějšího, ale také nejtěžšího. Dokončení obtížného úkolu na začátku podporuje motivaci k plnění dalších úkolů.
- Nezapomeňte naplánovat čas na „ostření pily“ každý den²². Toto metaforické tvrzení naznačuje přirovnávání člověka k nástroji. Aby byl člověk fit, musí se o sebe postarat. Každý den si potřebujeme odpočinout a věnovat se něčemu, čemu říkáme naše vášně, zájem.

²² Tak píše Steven Covey o odpočinku a péči o sebe ve své knize „7 nawyków skutecznego działania“ Rebis, Poznań 2007.

Efektivní technikou pro řízení času je Eisenhowerova matice, kterou docela dobře popsal Steven Covey²³. Spočívá v určení, v jakém pořadí budou úkoly prováděny, a to s přihlédnutím k jejich naléhavosti a/nebo důležitosti. Jde tedy o upřesnění nejdůležitějších záležitosti – priorit. Tato metoda je vhodná jak pro plánování práce, která se bude provádět např. v pondělí ráno, tak pro celý začínající týden. Metoda se také používá k diagnostice toho, čemu věnuji nejvíce času a co mohu změnit – pokud je použita po skončení týdne, např. v sobotu.



Obr. Vlastní zpracování na základě S. Covey

Steven Covey říká, že nejefektivnějšími lidmi jsou ti, kteří mají ve druhé čtvrtině nejvíce úkolů. To znamená, že nepracují na poslední chvíli, pod velkým napětím a stresem – kdyby ano, pak by měli nejvíce úkolů v první čtvrtině. Znamená to také, že neztrácejí čas nedůležitými věcmi – pak by měli ve čtvrté čtvrtině spoustu úkolů. Plánování ve druhé čtvrtině znamená, že předvídáte, co můžete, a připravujete se na to bez stresu. Příkladem může být test ze zeměpisu, který se bude konat za týden. Můžete studovat den před testem (1 čtvrtina), ale v takové situaci hrozí nedostatek času, únava, náhlá indispozice a další nepředvídané okolnosti – to vše může způsobit, že příprava na test bude špatná. Pokud plánujete ve druhé čtvrtině, rozložíte práci v čase a zapracujete na některém materiálu už dnes.

Podpořte své učení dobrými návyky – zabráníte tím odrazení a ztrátě motivace. Časové plánování je také zvyk, záleží na našem uvědomění a rozhodnutí.

23 ibidem, s. 152-184.

Stanovení cílů

Plánování dalších kroků k cíli nepochybně přispívá k úspěchu. Proto je důležité stanovit si pro sebe cíle a nastavit si je vhodně. Tento proces začíná tím, že si uvědomím, co chci. Zde je několik otázek, které vám pomohou nastavit si kariérní a osobní cíle:

- Co chci?
- Čeho bych chtěl od toho okamžiku dosáhnout třeba do jednoho roku?
- Proč toho chci dosáhnout?
- Co mi tento úspěch dá?
- Jak toho mohu dosáhnout?
- Jaké jsou mé zkušenosti? Co mi zatím pomohlo a co mi bránilo dosáhnout mých cílů?
- Jaké kroky mě dovedou k tomuto cíli?
- Co přesně budu ode dneška dělat a jak rozložím své aktivity v čase?
- Kdo nebo co mi může pomoci?
- Jak poznám, kdy bylo cíle dosaženo?

Jakmile víte, co chcete, je potřeba formulovat cíl, nejlépe pomocí metody SMART – tento vzorec vám umožní správně určit cíl. SMART je široce známý a používaný koncept stanovování cílů. Název pochází z prvních písmen pěti základních principů:

S – Simple (jednoduchý)

M – Measurable (měřitelný)

A – Achievable (dosažitelný)

R – Relevant (důležitý)

T – Timely defined (časově definovaný)²⁴

Příklad cíle pro výuku angličtiny:

Volně definovaný účel	Definování cíle pomocí metody SMART
Chci se zlepšit v angličtině...	Za 10 měsíců (můžete zadat přesné datum) chci umět 3 základní časy anglického jazyka (měřeno testem) a 300 nových slov.

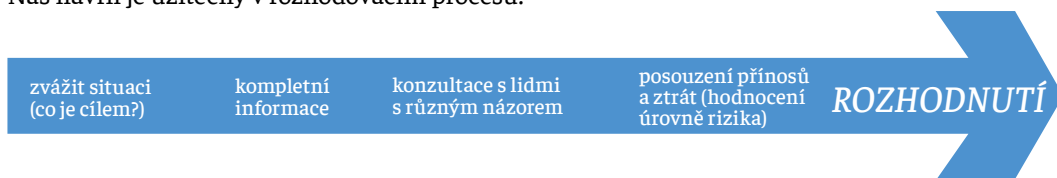
Cíl, který není definován metodou SMART, není ani konkrétní, ani měřitelný. Nikdy neřeknu jednoznačně, jestli jsem se zlepšil (neexistují žádná kritéria). Cíl definovaný metodou SMART je konkrétní, přesně definovaný v čase, realistický (mělo by stačit 10 měsíců) a měřitelný. Provedením testů a požádáním někoho, aby mě vyzkoušel ze seznamu mých 300 slov, jsem schopen přesně určit, zda bylo cíle dosaženo.

²⁴ Tato metoda je popsána v mnoha učebnicích stanovování cílů a plánování času.

Rozhodování

Schopnost stanovit cíle a plánovat jejich implementaci podporuje rozhodovací proces. Při rozhodování bychom měli mít alespoň dvě a nejlépe více možností. Výběr jiné školy nebo změna profese je příkladem rozhodnutí učiněného v obtížné a nejisté situaci. Svědčí o tom rychle se měnící realita a nepředvídatelné události v zemi i ve světě (pandemie), které celosvětově mění školství, sociální a ekonomické dění. Někdy se rozhodujeme intuitivně, aniž bychom spoléhali na konkrétní informace a fakta a skutečné hodnocení reality. Teoretici managementu tvrdí, že dnešní rozhodovací proces by měl být založen na hluboké analýze problémů, spolehlivém vyhledávání a doplňování informací a hledání alternativních řešení. Rozhodnutí by mělo být založeno na hlubokém pochopení situace a měly by mu předcházet konzultace s lidmi, kterým důvěřujeme, ale kteří zároveň mají jiný pohled na život a svět kolem sebe. Tento postoj nám umožňuje vyhnout se klamu jednomyslnosti, čemuž vědci říkají polarita myšlení nebo jednostranné myšlení. Stanovení cílů a vytvoření plánu umožňuje upřesnit zvolený postup. Při rozhodování, např. o změně školy nebo výběru povolání, vždy existuje riziko, ale dobře provedené rozhodnutí založené na spolehlivých, úplných informacích a konzultacích umožňuje toto riziko minimalizovat.

Náš návrh je užitečný v rozhodovacím procesu:



Stojí za zmínku, že máme problém se správným rozhodováním, protože se bojíme změny, kterou toto rozhodnutí zahájí. Dáváme přednost tomu, aby vše zůstalo jako dříve, nebo aby bylo co nejbližší současnému stavu. Takové myšlení nám brání kreativně řešit problémy, hledat lepší příležitosti a provádět smysluplné změny.

S rozhodnutím zvolit si povolání pomáhá kariérní poradce na základě schůzek s klientem, během kterých klient identifikuje své zdroje – silné a slabé stránky i profesní a soukromé hodnoty a cíle. Poradce také pomáhá získat dovednosti při hledání zaměstnání a podporuje podnikatelské aktivity související se založením vlastního podniku. R.N. Bolles vyvinul nástroj pro plánování kariéry, který často používají kariérní poradci. Tento nástroj slouží k definování vývoje a seberealizačního prostředí. Za tímto účelem by měly být analyzovány následující oblasti:

- fyzické prostředí, ve kterém chcete pracovat (pracovní podmínky, lokalita);
- duchovní a emocionální klima, ve kterém chcete pracovat (dodržování hodnot a pravidel života);

- dovednosti, schopnosti a styl, ve kterém se používají (váš styl jednání);
- lidé, se kterými byste rádi spolupracovali (klienti, kolegové, nadřízení a podřízení, partneři – jejich charakteristika a typ problémů k řešení);
- informace, se kterými byste chtěli pracovat (oblasti zájmu);
- věci (předměty), kterými byste se rádi zabývali, které byste rádi používali nebo které byste chtěli vyrábět;
- výsledky, kterých byste chtěli dosáhnout v krátkodobém i dlouhodobém horizontu;
- výhody (měřitelné aspekty), které byste chtěli získat ze své práce (finanční odměna a další zisky)²⁵.

Takový rozhodovací proces pomáhá zúžit možnosti, které na trhu jsou, a identifikovat oblast, ve které se vyplatí rozvíjet.

Příklad scénáře aktivity zaměřené na zvládnání změn a potřebu celoživotního učení

Autor: Mgr. Aneta Gawlas

Lekce s názvem **Celý život je škola**²⁶

Cíle:

- vytvořit příležitost k sebepoznání,
- zamyšlení nad tím, jak moc mám rád změny a jak moc je iniciuji,
- pohled na různé aspekty vlastní osobnosti v kontextu zvládnání změn, plánování času a efektivního učení,
- vytvoření příležitosti k zamyšlení nad prioritami ve vlastních akcích a stanovení soukromých a profesních cílů.

Pracovní metody:

- mini přednáška,
- samostatná práce,
- skupinová práce,
- diskuze,
- aktivační cvičení.

²⁵ Na základě R.N. Bolles, *Spadochron*, Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych, Warszawa 1993, s. 100.

²⁶ Autorem sloganu je Jan Amos Komenský – otec moderní pedagogiky.

Učební pomůcky:

- karty,
- psací potřeby,
- špendlíky/gumičky na přilepení flipchartů.

Doba trvání vyučování: 45 minut

Začátek vyučování – přivítání účastníků. Učitel představí cíle lekce a seznámí studenty s tématem položením otázky:

- Co jste v poslední době ve svém životě změnili? (bez nátlaku mohou studenti sdílet své menší nebo větší změny)
- Máte rádi změny? Proč?
- Plánujete své povinnosti v průběhu času?
- Kdo by se chtěl podělit o svůj cíl, kterého plánuje dosáhnout po ukončení školy?

Možné závěry:

- zřídka přemýšlíme o tom, jak stresující je pro nás změna a jak se jí přizpůsobit,
- zřídka si uvědomujeme své vlastní metody učení a máme málo zkušeností s experimentováním s jinými metodami,
- jsme otroky různých „vyrušení“ a nejsme si vědomi toho, že nás to okrádají o čas,
- naše cíle a priority si často neuvědomujeme,
- sebepoznání je výchozím bodem pro rozhodnutí, jakou cestu v životě zvolit.

CVIČENÍ A VÝBĚR

CVIČENÍ 1: „Pocit času“

Délka s diskusí cca 10 minut

Skupinu rozdělíme do dvoučlenných týmů. Každá osoba by měla mít mobilní telefon se stopkami, aby si kontrolovala čas. Každá dvojice dostane text na celou stránku A4 (např. úryvek z článku). Při slově START jedna osoba z páru měří čas a druhá si v mysli začne číst text a když cítí, že uplynula minuta, řekne STOP. Nyní účastníci mění role. Cvičení ukazuje, jak vnímáme čas – často si myslíme, že cítíme jeho plynutí dobře, ale přitom řekneme stop už po 30 sekundách (cítíme čas rychleji – jsme vystaveni většímu stresu), nebo po 1,5 minutě (cítíme čas pomaleji a můžeme žít neustále se zpožděním nebo pocitem nedostatku času).

CVIČENÍ 2: „Životní cíle“

Délka s diskusí cca 30 minut

- účastníci definují, jaké role ve svém životě aktuálně hrají, co dělají: např. role studenta, syna, vnučky, kamaráda, fanouška YouTube, začínajícího kytaristy atd.,
- při pohledu na tyto role nebo třídy přemýšlíme, čeho bychom chtěli v každé z těchto rolí dosáhnout (např. jako student bych chtěl být lepší v matematice a složit maturitu atd.),
- učitel prezentuje metodiku SMART a poté jsou studenti požádáni, aby definovali své sny a cíle ve formě konkrétního cíle v každé roli, kterou si sami určili,
- dobrovolníci mohou přechíst své „smart-ové“ cíle a zbytek skupiny hodnotí, zda jsou skutečně definovány v souladu s metodikou SMART.

CVIČENÍ 3: „Inventura času“

Délka s diskusí cca 30 minut

- účastníci dostanou papír, na který si zapíší aktivity svého průměrného dne v týdnu – co dělají a v jakou dobu,
- poté účastníci označí, co jim během dne zabere nejvíce času, a co nejméně,
- stanoví záležitosti, které jsou pro ně důležité v životě a analyzují, zda se tyto problémy objevily během popsaného dne (cíle z předchozího cvičení),
- určí, které činnosti by chtěli odstranit, protože trvají dlouho a nepřinášejí výhody,
- zváží, jaký prospěšný zvyk chtějí zavést, aby zlepšili svůj time management.

CVIČENÍ 4: „Metody a způsoby učení“

Délka s diskusí cca 45 minut

- účastníci sedí v týmu a brainstormují, co vědí o metodách a technikách rychlého učení,
- každý tým diskutuje o svých nápadech na fóru,
- učitel rozdává poznámky například z hodin dějepisu a studenti v týmech vymyslí nejlepší způsoby, jak se obsah naučit (spolu s historickými daty),
- týmy dostanou karty z flipchart a barevné fixy – mohou volně psát své nápady a ukázat použití metody na tento konkrétní text,
- v souhrnu učitel hovoří o jednotlivých metodách učení, ale představuje i další známé metody, např. způsoby, jak si psát poznámky z obsahu.

Kompetence budoucnosti

Globalizace, rychlý technologický rozvoj, umělá inteligence – to jsou pojmy, které nejčastěji čteme ve zprávách o kompetencích a profesích budoucnosti. Analýzou zpráv a sledováním změn v okolní realitě lze zaznamenat následující trendy:

- rychlý rozvoj sociálních sítí jako nových kanálů distribuce informací a vytváření hodnoty a trendů,
- vývoj inteligentních systémů, a tím i strojového učení a analýzy stále většího množství dat,
- globálně propojený svět a závislost na velmi vzdálených trzích,
- vývoj robotizace a automatizace,
- delší období profesionální činnosti a současně nízký počet porodů,
- potřeba utvářet postoj otevřenosti změnám a flexibilitu,
- otevřenost k hledání inovativních řešení.

Podle autorů zprávy OECD *globalizace, digitalizace a demografické změny znamenají, že k úspěchu na pracovišti a ve společnosti je zapotřebí stále více dovedností. Bude nezbytné vybavit lidi robustnějšími a lépe složenými soubory různých dovedností, a to kognitivními, sociálními, emocionálními či profesionálními, aby mohli v životě prosperovat – v práci i mimo ni. Polsko bude muset také lépe využívat dovednosti lidí na trhu práce a na jednotlivých pracovištích*²⁷. Autoři zprávy dodávají, že změna by se měla týkat min. polských škol, aby díky vzdělání byli studenti vybaveni praktickými dovednostmi a zároveň se mohli rychle rekvalifikovat a vzdělávat. Rozvoj kultury celoživotního učení se stal zásadním. V České republice je situace velmi podobná.

Schopnost otevřenosti vůči školení je také zdůrazňována příjemci našeho výzkumu jako dovednost nezbytná na přeshraničním trhu:

...17 let jsem neměnil zaměstnání, bál jsem se komunikace a fyzické práce, byl to docela stres, ale stačil jeden a půl měsíce, vše jsem se naučil. Myslím, že stojí za to být lidem otevřený, myslím, že ochota pracovat stačí... (zaměstnanec).

²⁷ Strategie OECD pro dovednosti v Polsku APLIKACE A DOPORUČENÍ, úplná zpráva je k dispozici na <https://www.oecd.org/employment/emp/Skills-strategy-poland-report-summary-PL.pdf>.

Autoři zprávy ze společnosti Adecco naznačují, že důležitou kompetencí v budoucnosti bude také vzájemné kulturní porozumění. Podle zprávy jsou klíčovými měkkými dovednostmi ve východní Evropě:

- kreativita,
- vedení a krizové řízení,
- vytrvalost a odolnost,
- flexibilní řešení problémů,
- vzájemné kulturní porozumění,
- podnikání,
- schopnost analyzovat data,
- obratnost a rychlé učení²⁸.

Vzdělávací výzvy

Moderní škola představuje pro pedagogické pracovníky řadu výzev. Společnost očekává, že učební osnovy poskytnou studentům schopnost vyrovnat se s dynamicky se měnícím prostředím. Tyto změny má splňovat učitel, který by měl být flexibilní a snadno se přizpůsobit novým podmínkám. Učitel by měl chápat změny a potřeby studenta. Vědci z Infuture Institute ve spolupráci s Collegium da Vinci 2021 na základě vlastního výzkumu zpracovali zprávu o budoucnosti vzdělávání – právě ta bude v kurikulech a přístupu ke vzdělávání v příštích letech nejdůležitější:

- aktuálnost a relevance obsahu,
- udržení motivace a vášně ve věku nanosekundové kultury,
- předefinování toho, kdo je/bude „žák“ – jak se učit?
- užitečné znalosti – okamžitá aplikace,
- individuální přístup ke studentům,
- důraz na měkké dovednosti (sebeuvědomění),
- využívání nových technologií a inovativních řešení ve vzdělávání (využívání datových toků, samostudium),
- schopnost vzbudit zájem o vyučované předměty (schopnost a možnost improvizace),
- budování skutečných vztahů (prevence deprese),
- efektivní ověření dovedností a získaných znalostí (cenná zpětná vazba)²⁹.

²⁸ <http://www.outsourcingportal.eu/pl/kompetencje-przyszlosci-czwarta-rewolucja-przemyslowa-w-europie-wschodniej>.

²⁹ <https://infuture.institute/raporty/przyszlosc-edukacji/>.

Jak ukazují autoři zprávy, současné vzdělávací systémy stojí před velkou výzvou – jak připravit žáky a studenty na neznámou budoucnost. Kvůli dynamickým změnám zatím nedokážeme předpovědět profese budoucnosti.

Kompetence a dovednosti podle názoru polských a českých učitelů

Trh práce²¹. století se vyznačuje mj. jevy jako rostoucí počet lidí s přístupem ke vzdělání a současně nedostatek kvalifikovaných lidí s požadovanými kompetencemi a dovednostmi. Od kandidátů se očekává, že budou mít zkušenosti, dovednosti, diplomy a certifikáty z kvalitních kurzů a univerzit.

Kompetence a dovednosti, které by se měly v moderní škole rozvíjet, byly předmětem konference, která se konala v rámci projektu Edumark v Jablunkově v září 2021. Konference se zúčastnili učitelé z polských a českých středních škol pracujících ve školách na polsko-českém pomezí. Učitelé předmětů profesního poradenství, školní vychovatelé a vychovatelé mají rozvinutou řadu kompetencí a dovedností, které na úrovni středních škol podporují proces profesní orientace mladých lidí na obou stranách hranice. Mezi tyto dovednosti patří:

- schopnost pracovat v týmu,
- znalosti (co chci dělat) + dovednosti (jak) + hodnoty (proč to chci dělat),
- otevřenost vůči „jinakosti“, vůči novým věcem,
- otevřenost a souhlas s celoživotním učením,
- znalost jazyka souseda,
- flexibilita – otevřenost adaptaci na nové podmínky,
- optimismus a otevřenost k práci,
- znalost zákona,
- digitální kompetence – otevřenost neustálému vývoji nových technologií,
- sociální kompetence: komunikativnost a asertivní přístup,
- znalost sebe prezentace,
- schopnost vyhledávat informace (schopnost kriticky analyzovat pravdivost informací),
- kreativita,
- znalosti v oblasti podnikání.

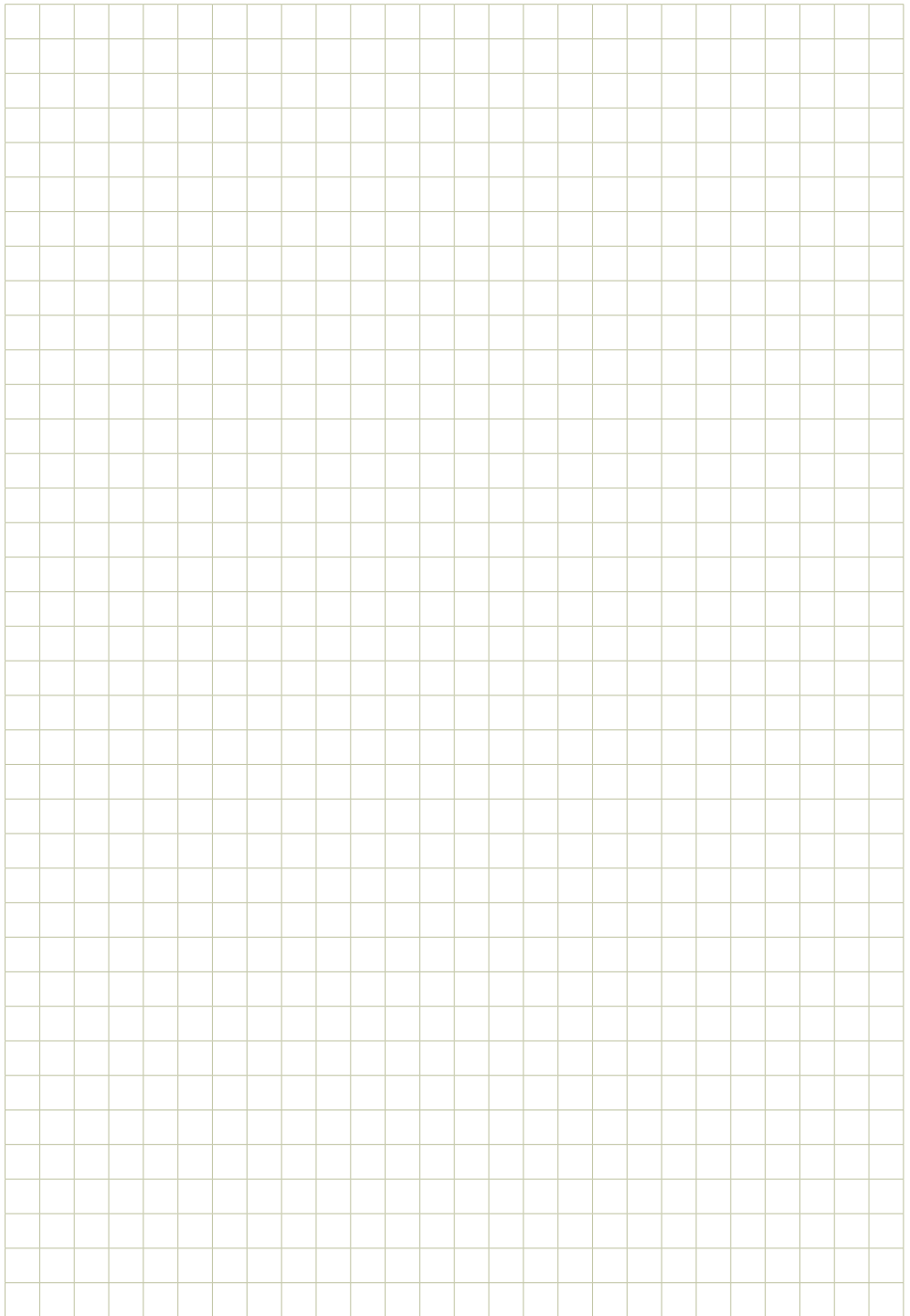
Podle učitelů shromážděných na konferenci v příhraničních školách stojí za to organizovat přeshraniční stáže, aby mladí lidé mohli kontaktovat zaměstnavatele. V rámci jednot-

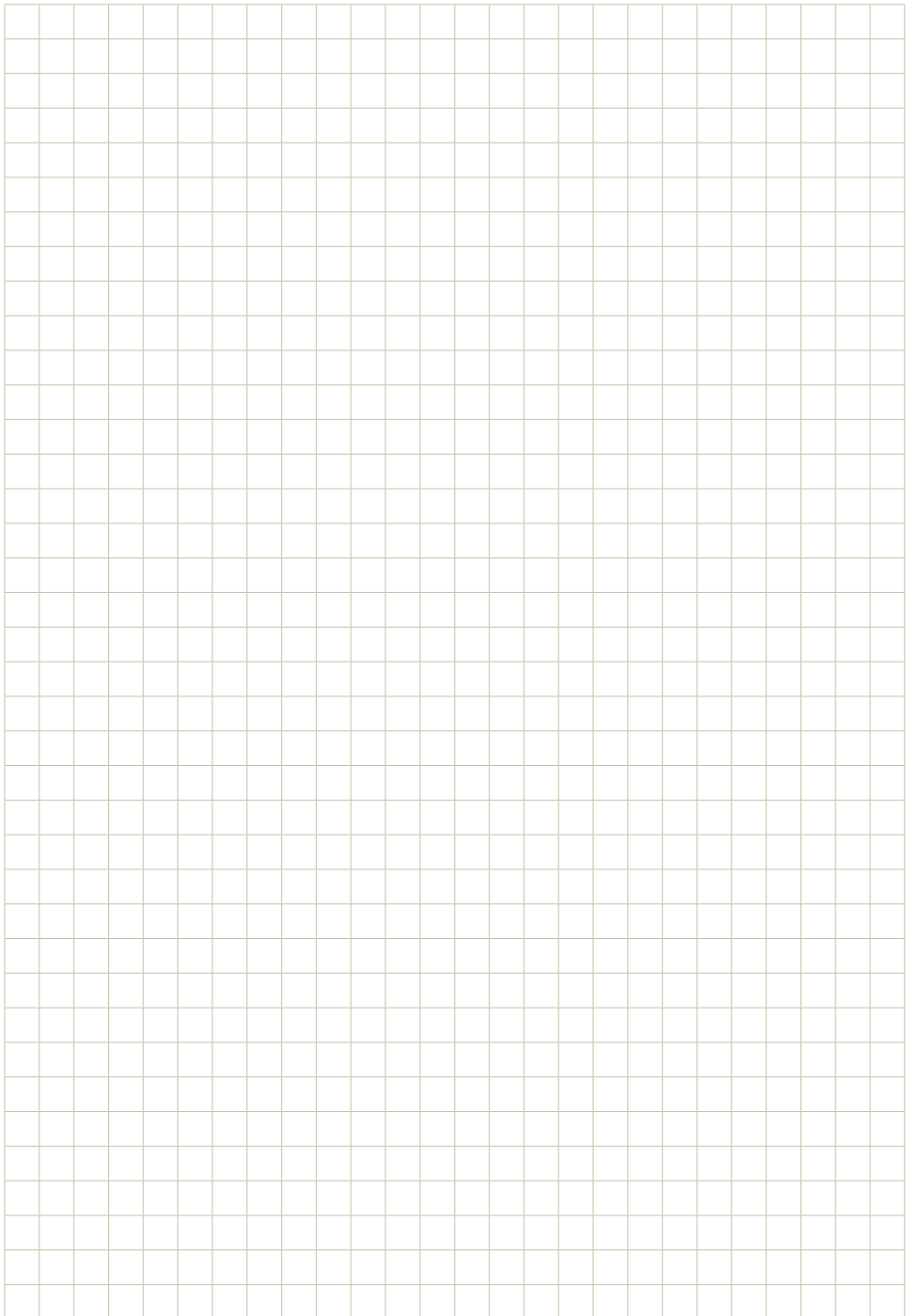
livých předmětů by mohli mladí lidé na obou stranách hranice vzájemně spolupracovat na vědeckých projektech, které by jim umožnily lépe se poznat a bojovat s předsudky.

Závěr

Publikace byla vytvořena v rámci projektu Edumark, „Odborná profesní orientace jakožto element procesu vzdělávání na přeshraničním trhu práce v Euroregionu Těšínské Slezsko“. Cílem projektu je připravit učitele polských a českých středních škol na odborné vzdělávání na středních školách. Ak-tivity realizované v rámci projektu mají umožnit učitelům odborného zaměření připravit žáky na vědomou a samostatnou volbu dalšího stupně odborného vzdělávání či pracoviště s přihlédnutím k očekáváním trhu práce, schopnostem a dispozicím studentů v euroregi-onu Těšínského Slezska. Takto stanovenému cíli odpovídají výzkumné materiály a návrhy výuky uvedené v publikaci.

Podle metodiky projektu byl na polské a české straně proveden výzkum (rozhovory, za-měření) za účelem přípravy vzdělávacích materiálů na podporu učitelů utvářejících profesní preference mezi mladými lidmi. Rozhovory byly vedeny na polské a české straně s odborníky na trh, zaměstnavateli, zaměstnanci a kariérními poradci i učiteli. Rovněž byla uspořádána setkání polských a českých učitelů s cílem prodiskutovat výzvy vzdělávání v oblasti pro-fesní orientace na polsko-českém trhu a také rozvíjet společné myšlenky a směry rozvoje. Prezentované výsledky jsou doplněny analýzou výzev vzdělávání v globálním kontextu a jeho odkazem na realitu odborného vzdělávání podle názoru polských i českých učite-lů příhraničních škol. Seznam kompetencí budoucnosti ukazuje, jak moc je nutné posílit vzdělávací mechanismy, které podporují mladé lidi v případě rozhodování o budoucí pro-fesi. Autoři doufají, že předložené ukázkové plány hodin pro studenty středních škol budou použity jako inspirace pro návrhy učitelů na aktivity v oblasti profesní orientace. Mohou být cenným příspěvkem do vzdělávací praxe profesní orientace v polsko-českém pohraničí.





Akademia WSB

Dąbrowa Górnicza, Cieszyń, Olkusz, Żywiec, Kraków



PŘEKRAČUJEME HRANICE
PRZEKRACZAMY GRANICE
2014—2020



EVROPSKÁ UNIE / UNIA EUROPEJSKA
EVROPSKÝ FOND PRO REGIONÁLNÍ ROZVOJ
EUROPEJSKI FUNDUSZ ROZWOJU REGIONALNEGO



Wydawnictwo Naukowe Akademii WSB

41-300 Dąbrowa Górnicza | ul. Cieplaka 1c | www.wsb.edu.pl