

PROČ a JAK

rozvítet měkké dovednosti na školách?

Jiří Balcar

VŠB – Technická univerzita Ostrava
e-mail: jiri.balcar@vsb.cz

MĚKKÉ DOVEDNOSTI

co to je?

má smysl je rozvíjet?

které rozvíjet?

jak je rozvíjet?

Co jsou měkké dovednosti?





MĚKKÉ DOVEDNOSTI

*obtížně měřitelné,
úzce spojené
s postoji jedince*

*Postoje
stabilní, dlouhodobé, naučené predispozice
reagovat na podněty určitým způsobem*

TVRDÉ DOVEDNOSTI

*snadno měřitelné,
úzce spojené
se znalostmi jedince*

MĚKKÉ DOVEDNOSTI

pozorovatelné a použitelné chování vedoucí k vysokému pracovnímu výkonu

- efektivní komunikace
- spolupráce
- podnikavost / kreativita
- flexibilita
- uspokojování zákaznických potřeb
- výkonnost
- samostatnost
- řešení problému
- plánování a organizace práce
- celoživotní vzdělávání
- proaktivní přístup
- zvládání zátěže
- objevování a orientace v informacích
- leadership
- ovlivňování ostatních

Dovednost		Úroveň
Efektivní komunikace Popis Schopnost aktivně komunikovat, včetně schopnosti dobře prezentovat a také schopnosti dobře naslouchat a argumentovat. Dílčí dovednosti <ul style="list-style-type: none"> ▪ porozumět verbálnímu i neverbálnímu sdělení ▪ překonávat bariéry v komunikaci ▪ přijímat a pracovat s argumenty jiných osob ▪ srozumitelně sdělovat ostatním ▪ vyjadřovat se písemně ▪ jednat asertivně ▪ mít sebereflexi ▪ přizpůsobit sdělení ▪ zaujmout posluchače ▪ předvídat reakce ▪ prezentovat 	0	formulování myšlenek jak v písemné, tak ústní podobě je značně problematické; schopnost naslouchat druhým je omezená; předávání informací ostatním je nahodilé, sporadické a kusé
	1	formulování myšlenek, zejména v písemné podobě, je pro něj obtížné; mívá problémy s nasloucháním; informace předává ostatním pouze na vyžádání; jeho reakce na nečekané situace nelze předvídat
	2	v běžných situacích jasně a srozumitelně formuluje své myšlenky jak v mluvené, tak písemné podobě; naslouchá ostatním bez větších zádrhelů; sdílí informace; reaguje přiměřeně na vzniklou situaci; jeho komunikace není vždy přesvědčivá
	3	jasně a srozumitelně formuluje své myšlenky jak v mluvené, tak písemné podobě; naslouchá ostatním; reaguje asertivně na vzniklou situaci; dokáže svým projevem zaujmout ostatní; toleruje názory ostatních
	4	formulování myšlenek v písemné i ústní podobě je na velmi dobré úrovni; aktivně naslouchá ostatním; zdravé a přiměřené sebeprosazování je pro něj přirozené; dokáže prezentovat před skupinou; dokáže komunikaci otevřít; vytváří prostředí, aby komunikovali i druzí; vítá a rozvíjí názory ostatních; dokáže vyvolat konstruktivní konflikt; vyžaduje zpětnou vazbu
	5	formulování myšlenek v písemné i ústní podobě je na výborné úrovni; praktikuje aktivní naslouchání bez výjimky za všech okolností; zdravé a přiměřené sebeprosazování je pro něj přirozené; dokáže prezentovat na velkém fóru a svým projevem dokáže druhé přesvědčit; dokáže od jiných získat jejich skutečné názory a pracovat s nimi; dokáže využívat konstruktivní konflikty; umí pracovat se zpětnou vazbou; komunikuje s jinými kulturami

Má smysl je rozvíjet?

primární třídění uchazečů o zaměstnání
(např. kvalifikace, diplom)

TVRDÉ

rozhodující faktor
(výběr nejlepšího z možných uchazečů)

MĚKKÉ

OBSAH

zvyšují pravděpodobnost získání zaměstnání
(získány na školách a v zaměstnání)

snižují pravděpodobnost propuštění
(získány v zaměstnání)

OBEČNÉ SPECIFICKÉ

PŘENOSITELNOST

TVRDÉ

MĚKKÉ

OBSAH



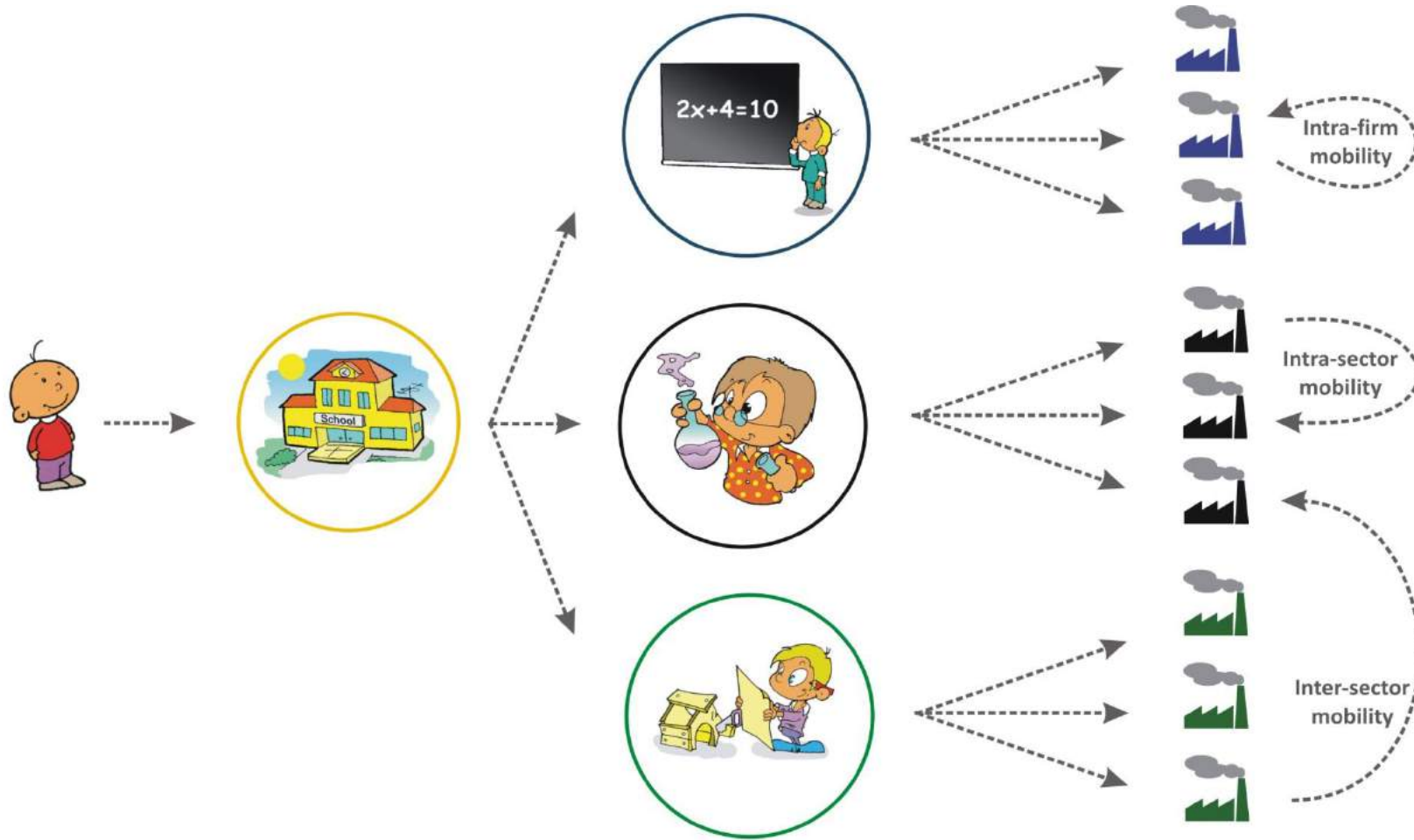


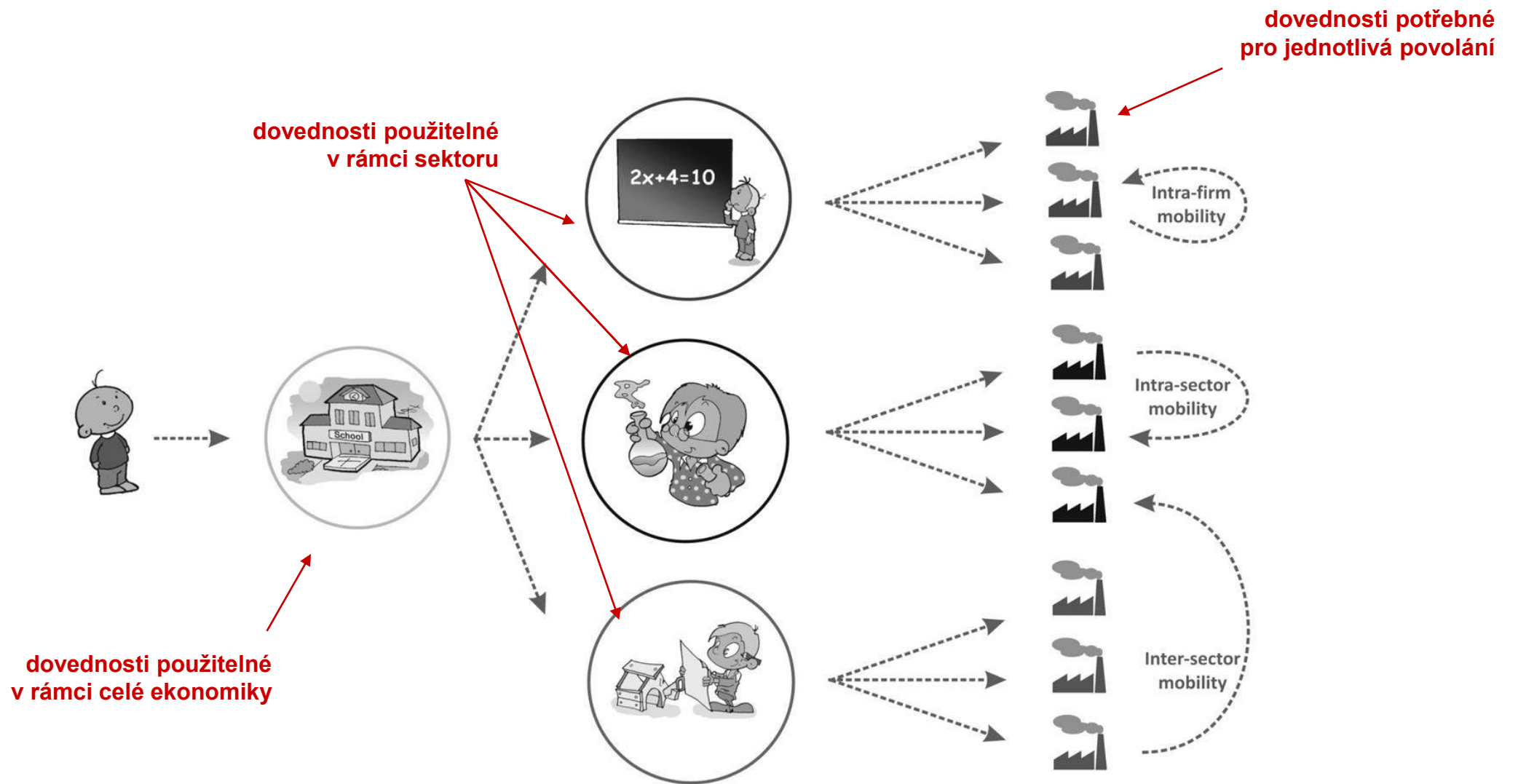
MĚKKÉ DOVEDNOSTI...

- **Lidé s rozvinutými měkkými dovednostmi jsou produktivnější (a mají vyšší mzdy)**
Weinberger (2011), Conti, Galeotti, Mueller, Pudney (2009), Borghans, Weel, Weinberg (2008, 2006); Bacolod, Blum (2008); Black, Spitz-Oener (2007); Kuhn, Weinberger (2005)
- **Měkké dovednosti jsou stejně produktivní jako tvrdé dovednosti**
Balcar (2016)
- **Produktivita měkkých a tvrdých dovedností pochází z jejich kombinace**
Balcar (2016), Bacolod, Blum (2008)
- **Zaměstnanost roste v povoláních požadujících měkké i tvrdé dovednosti**
Weinberger (2011), Bacolod, Blum (2008)
- **Měkké dovednosti mají pozitivní vliv na „gender wage gap“**
Bacolod, Blum (2008), Black, Spitz-Oener (2007), Borghans, Weel, Weinberg (2006), Semykina, Linz (2007), Fortin (2008)

... NOVÝ FAKTOR EKONOMICKÉHO RŮSTU

Které dovednosti rozvíjet?





MĚKKÉ DOVEDNOSTI NA ÚROVNI POVOLÁNÍ (NSP)



Uspokojování zákaznických potřeb ▶



Výkonnost ▶



Samostatnost ▶



Řešení problémů ▶



Plánování a organizování práce ▶



Celoživotní učení ▶

- definuje své budoucí vzdělávací potřeby
- aktivně se celoživotně vzdělává a získané poznatky (i z jiných oborů) je schopen aplikovat do své praxe
- umí se motivovat ke vzdělávání
- aktivně vyhledává a následně přijímá nové informace a dokáže je aplikovat
- pro ostatní může být zdrojem informací
- zná své slabiny a dokáže je účinně kompenzovat svými silnými stránkami, na kterých staví
- automaticky analyzuje své úspěchy a neúspěchy a vytváří si akční plán dalšího vzdělávání



Aktivní přístup ▶



Zvládání zátěže ▶

MĚKKÉ DOVEDNOSTI NA ÚROVNI SEKTORU



MĚKKÉ DOVEDNOSTI NA ÚROVNI TRHU (KLÍČOVÉ DOVEDNOSTI)

Balcar et al. (2014), Burdová, Paterová (2009), Skácelová, Vojtěch (2009), Štastnová et al. (2008, 2006), Gottvald et al. (2008), Burdová et al. (2007), Kalousková (2007, 2006), Gavenda (2006), Kalousková et al. (2004), Karásek et al. (2004), Havlena (2004)

Balcar, Šimek, Filipová (2018)

SOUČASNÉ POŽADAVKY

- zodpovědnost
- komunikace
- celoživotní vzdělávání
- flexibilita a adaptabilita
- samostatnost
- řešení problémů
- spolupráce

SOUČASNÉ POŽADAVKY

- řešení problémů
- efektivní komunikace
- výkonnost
- flexibilita
- samostatnost
- proaktivní přístup
- spolupráce

MĚKKÉ DOVEDNOSTI NA ÚROVNI TRHU (POŽADOVANÁ ÚROVEŇ)

Balcar (2018)

Měkké dovednosti	Zaměstnanci (N = 1,500)		Zaměstnanci s VŠ (N = 209)	
	Průměrná úroveň (0-5)	Podíl osob s úrovní 4-5	Průměrná úroveň (0-5)	Podíl osob s úrovní 4-5
Samostatnost	3,47	45,60 %	4,34	85,65 %
Výkonnost	3,40	36,73 %	4,02	80,86 %
Flexibilita	3,24	26,13 %	3,97	72,25 %
Effektivní komunikace	3,24	36,87 %	4,26	82,30 %
Proaktivní přístup	3,23	30,47 %	4,11	76,08 %
Řešení problémů	3,20	33,33 %	4,03	76,08 %
Plánování a organizace práce	3,11	33,40 %	3,99	77,99 %
Spolupráce	3,09	27,87 %	3,78	70,33 %
Podnikavost	3,05	16,40 %	3,59	42,58 %
Zvládání zátěže	3,02	23,67 %	3,68	66,51 %
Celoživotní vzdělávání	2,67	9,47 %	3,78	70,81 %
Objevování a orientace v informacích	2,58	20,33 %	3,68	87,08 %
Uspokojování zákaznických potřeb	1,93	24,00 %	3,27	58,85 %
Ovlivňování ostatních	1,84	18,53 %	3,37	82,30 %
Leadership	0,86	13,20 %	2,23	50,72 %

Jak měkké dovednosti rozvíjet?

- 1) identifikovat požadavky trhu práce**
- 2) změřit výchozí úroveň žáků a stanovit rozvojové cíle**
- 3) rozvíjet měkké dovednosti**
- 4) kontrolovat přibližování cíli průběžným měření úrovně žáků**

ROZVOJOVÝ PROGRAM SOFTSKILLERS

softskillers.com

- **10 let vývoje**
- **3 ceny na národní a evropské úrovni**
- **založen na zkušenostním a konstruktivistickém učení**
- **vyzkoušeno v ČR a dalších 20 zemích**
- **český produkt založený na měkkých dovednostech definovaných NSP**

DOSPĚLÍ

- univerzity
 - zaměstnavatelé
 - HR poradenství
 - úřady práce
-
- diagnostika 15 měkkých dovedností
 - materiály pro rozvoj 15 měkkých dovedností
 - 3 úrovně pro každou dovednost
 - manuál, učebnice, cvičebnice pro každou dovednost
 - DVD pro každou měkkou dovednost

ŽÁCI

- základní školy
 - střední školy
-
- diagnostika 6 měkkých dovedností
 - materiály pro rozvoj 6 měkkých dovedností
 - 2 úrovně pro každou dovednost (ZŠ a SŠ)
 - DVD pro každou měkkou dovednost
 - On-line databáze cvičení

STANOVENÍ ROZVOJOVÝCH CÍLŮ

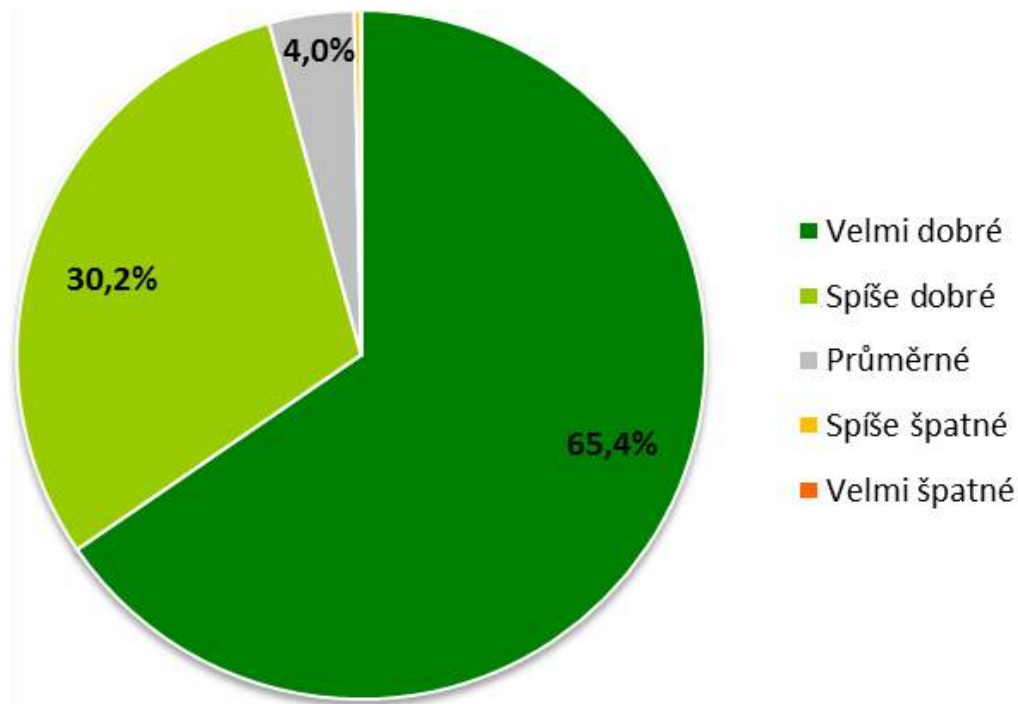
Řešení problémů					
	nikdy	zřídka	někdy	často	vždy
Je schopen rozpoznat a odhalit problém		x			
Je schopen pojmenovat a popsat problém				x	
Odhalí a pojmenuje příčinu problému					x
Analyzuje problém z různých hledisek			x		
...					

CVIČENÍ K ROZVOJI MĚKKÝCH DOVEDNOSTÍ

PACIFIC RAILROAD	
Věk	1.–4. ročník SŠ
Dovednosti	Přijímání a získávání informací Zpracování informací Aplikace informací v praxi
Cíl	<ul style="list-style-type: none">▪ Aktivně se podílet na splnění společného úkolu▪ Upevnit znalosti aktivním způsobem▪ Orientovat se v informacích▪ ...
Čas	30 – 45 minut
Pomůcky	Pracovní list Skupinová instrukce, Pracovní list Sada informací, Psací potřeby, papír, nůžky
Postup	<ol style="list-style-type: none">1. Před realizací aktivity rozstříhá učitel pracovní list Sada informací v potřebném počtu (podle počtu účastníků se družstev).2. Učitel rozdělí žáky do skupin (4–5 osob) a rozsadí je tak, aby se nerušily. Každé z nich je předán pracovní list Skupinová instrukce. Poté, co si ji společně prostudují, rozdá učitel v každé skupině připravené lístky s informacemi. Rovnoměrně je mezi členy skupiny rozdělí, takže každý člen má k dispozici určitý počet informací.3. ...
Rizika a doporučení	Doporučený čas pro vyřešení úlohy je 30 minut. Při aplikaci aktivity v angličtině doporučujeme uvést aktivitu zhlédnutím krátkého dokumentárního filmu na: http://www.youtube.com/watch?v=dA8FpBGJ4Yg&feature=related
Zpětná vazba	Jak jste postupovali? Za jak dlouho jste si uvědomili, že jsou některé informace irelevantní? Jaký postup jste při plnění úkolů zvolili? ...
Aplikace	matematika, dějepis, anglický jazyk

ZPĚTNÁ VAZBA OD UČITELŮ

(633 učitelů)



Hodnocení výukových materiálů

„Kompletní metodická pomoc učiteli.“

„Není potřeba detailní přípravy, je to v podstatě připraveno.“

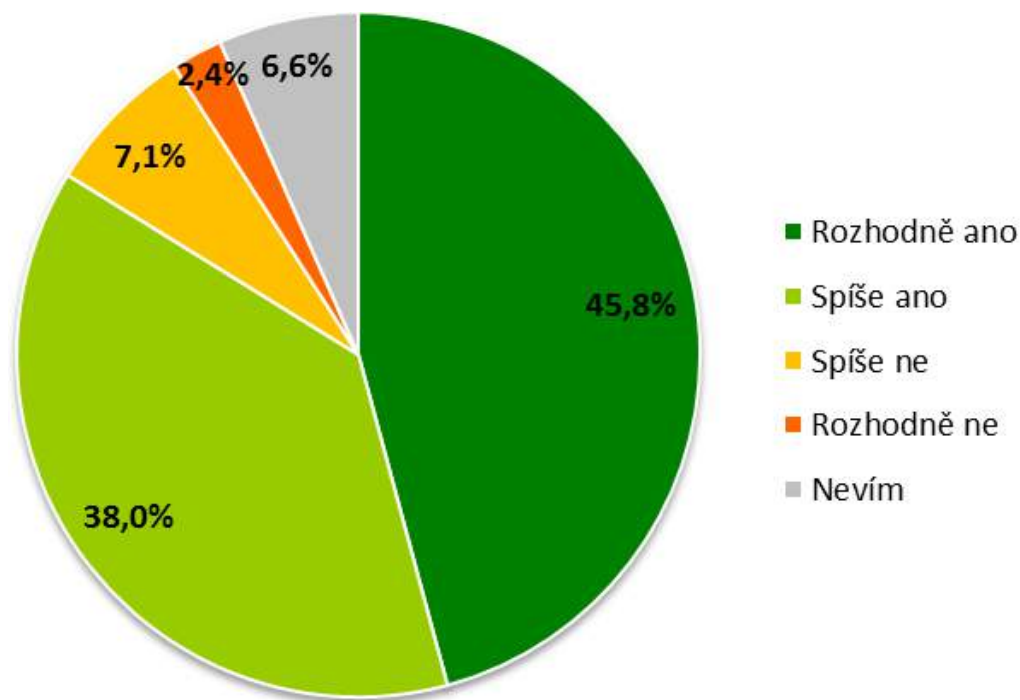
„Instrukce jsou dobře popsány, dobře promyšlené z hlediska časové náročnosti a věkových skupin.“

„Možnost využití ve všech hodinách, možnost přizpůsobit si aktivitu do jednotlivých tříd a pro jednotlivé skupiny žáků.“

„Celkově se jedná o velmi nadstandardně kvalitní materiál.“

ZPĚTNÁ VAZBA OD ŽÁKŮ ZÁKLADNÍCH A STŘEDNÍCH ŠKOL

(18,165 žáků)



Aktivita mě bavila

„Byla to zábava a víc jsme se naučili.“

„Méně se stydím mluvit před ostatními.“

„Musela jsem trošku přemýšlet, což obvykle nedělám.“

„Hodně jsme se jako tým sblížili.“

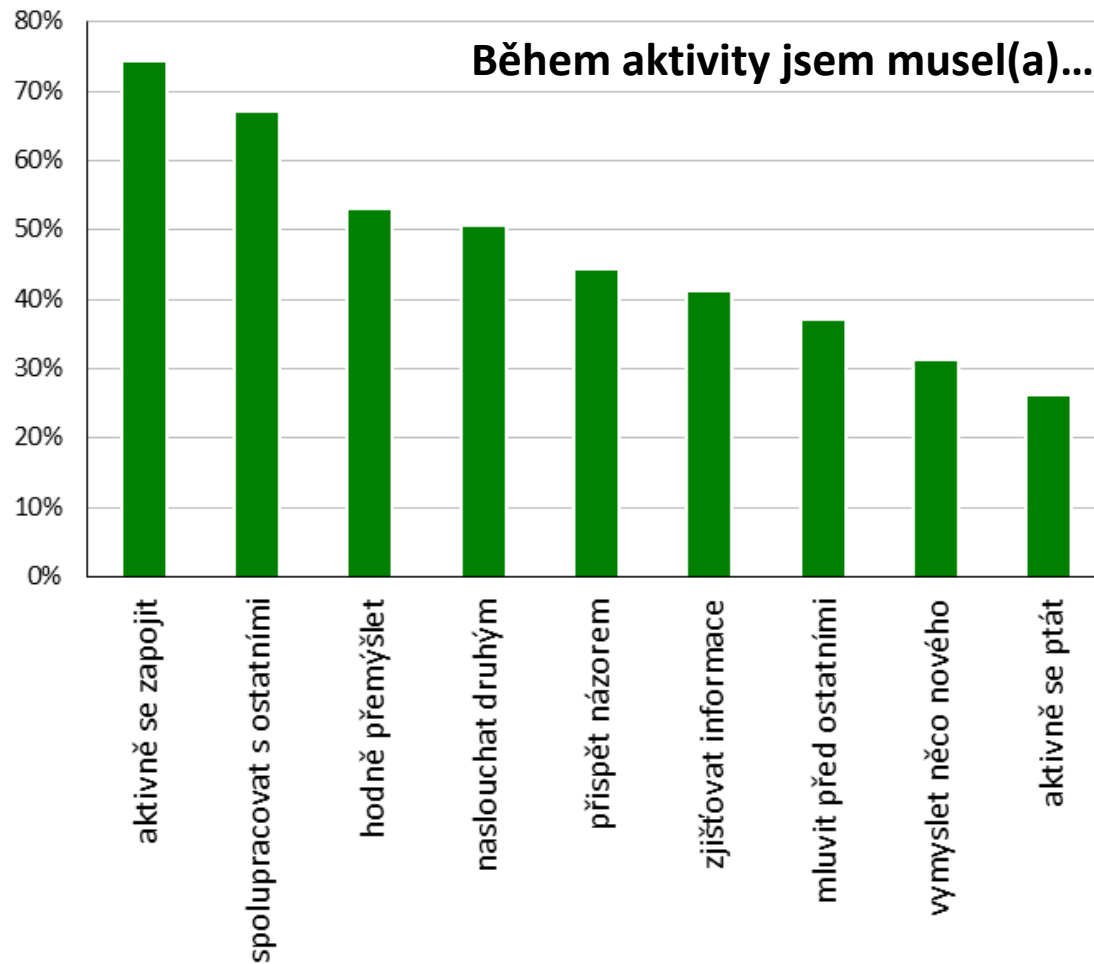
„Musela jsem používat své znalosti z předešlých hodin.“

„Pomohlo mi to zlepšit představivost.“

„Tato aktivita byla skvělá. Mohli jsme vyjádřit své názory.“

ZPĚTNÁ VAZBA OD ŽÁKŮ ZÁKLADNÍCH A STŘEDNÍCH ŠKOL

(18,165 žáků)





VYSOKÁ ŠKOLA BAŇSKÁ
TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA



<https://goo.gl/GUCJtn>

JIŘÍ BALCAR
STANISLAV KNOB

Závěr

ROZVOJ MĚKKÝCH DOVEDNOSTÍ MÁ SMYSL

- jsou stejně důležité jako tvrdé dovednosti
- jejich uplatnitelnost není tolik ohrožena budoucím vývojem (technologie, průmysl 4.0)

ROZVOJ MĚKKÝCH DOVEDNOSTÍ NA ŠKOLÁCH JE ŘEŠENÍM

- měkké a tvrdé dovednosti jsou komplementární a lze je rozvíjet zároveň
- rozvoj měkkých dovedností na školách povede jen k velmi malým dodatečným nákladům

SYSTEMATICKÝ ROZVOJ MĚKKÝCH DOVEDNOSTÍ JE V ČR MOŽNÝ

- definice a popis měkkých kompetencí
 - požadavky trhu práce (povolání, sektor, ekonomika)
 - měření a rozvoj měkkých dovedností
- } metodicky konzistentní

CO S TÍM UDĚLÁME?

děkuji
za pozornost

Jiří Balcar

e-mail: jiri.balcar@vsb.cz