

Základní vzdělávání pro práci



Spolufinancováno
Evropskou unií

Mnoho dospělých zaměstnanců má problémy se základními dovednostmi. Nedokážou porozumět jednoduchému textu, napsat vzkaz kolegovi, formulovat pracovní postup nebo používat počítač. V Evropě je to každý pátý zaměstnanec. V Čechách má 40 % dospělé populace podprůměrné digitální dovednosti a 12 % Čechů má čtenářské a matematické dovednosti na nejnižší úrovni 1. V kontextu digitální a zelené transformace, kdy dojde k proměně celých sektorů hospodářství a nároky na dovednosti zaměstnanců budou stoupat, jsou tato čísla alarmující. České odbory tuto výzvu musí uchopit a rozšířit svoje portfolio témat v rámci sociálního dialogu nejen o profesní vzdělávání zaměstnanců, ale také o základní dovednosti dospělých. V Německu to dělají již od roku 2012 v rámci projektu BasisKomPlus.

LUKÁŠ NĚMEC

vedoucí Projektového oddělení ČMKOS

Německé odbory a jejich organizace se aktivně podílely na konceptu základního vzdělávání pro práci od roku 2012. Důvod je jednoduchý: 6,2 mil. osob v Německu umí číst a psát maximálně na úrovni jednoduchých vět a 63,7% osob s nízkou úrovní dovedností je zaměstnáno. Práce, resp. zaměstnání se tak jeví jako klíčové místo intervence – je to skvělé místo pro práci se zaměstnanci, osvětu k tématu základního vzdělávání pro práci a motivace zaměstnavatelů pro inovace procesů v rámci podnikového rozvoje. Na celostátní německé úrovni se podařilo navázat pevnou spolupráci na bázi sociálního dialogu s více než 200

podniky, které se tématu základního vzdělávání svých zaměstnanců aktivně věnují. Jsou to např. velké logistické firmy, restaurace, řemeslnické firmy, ale také např. bundesligový fotbalový tým nebo muzea.

Spolurozhodování jako klíčová základní dovednost

Základní dovednosti německé odbory nechápou pouze jako čtení, psaní a porozumění textu (např. dokumentům, zápisům, pracovním pokynům), počítání (základní druhy výpočtů) nebo digitální

dovednosti (internet, psaní e-mailů). Do seznamu zařazují takové základní dovednosti, které vedou zaměstnance k osobnímu růstu a akceschopnosti v rámci svého zaměstnání. Zaměřují se tedy na sociální a komunikační dovednosti (komunikace s nadřízeným), angličtinu (základní znalosti), dovednosti k samotnému učení (učební strategie) a na kompetence k aktivnímu zapojení do firemního prostředí, na spoluvytváření a spolurozhodování v rámci firmy. „Je skvělé, že jsme se to mohli vše naučit v práci. Teď umím spoustu věcí lépe. I mluvit se šéfem,“ zhodnotil svou účast v programu zaměstnanec logistické firmy. V jiné výrobní firmě popisuje

výsledky spolupráce vedoucí oddělení: „Moji lidé teď chodí výrobní halou úplně jinak. Se sebedůvěrou a vědomím, že se mohou zapojit.“

Angličtina do kapsy: základní vzdělávání pro personál hamburské galerie

Hamburská galerie (Kunsthalle) ukrývá jednu z nejdůležitějších veřejných sbírek v Německu. Ročně ji navštíví statisíce návštěvníků, z velké části mezinárodní publikum. Galerie si zakládá na zaměření na návštěvníky a služby pro ně. V oddělení služeb návštěvníkům pracuje patnáct osob na plný i částečný úvazek. Sedí u pokladny, starají se o šatnu, vpouští ke sbírkám a také zaujímají roli hlídačů. Jsou prvními na řadě, na koho se obrací návštěvníci muzea. Podávají informace, poskytují základní orientaci, zodpovídají otázky a reagují na kritiku a stížnosti. Práce ve službách návštěvníkům vyžaduje přátelský přístup a v mnoha situacích také jazykové a komunikační kompetence v němčině i angličtině.

Proč základní vzdělávání?

Mnozí zaměstnanci se naučili anglicky do určité úrovně ve škole, často ale jazyk postupem času zapoměli, protože jim chybělo jeho intenzivní používání. Většina má němčinu jako mateřský jazyk a školy absolvovala v Německu. To už je však většinou dávno, a ne vždy si tuto dobu spojují s dobrými zkušenostmi či úspěchy. Nároky na cizí jazyk kladené návštěvníky galerie postupně vzrostly. Tým BasisKomPlus připravil na tomto základě spolu s Radou zaměstnanců a vedením oddělení služeb zákazníkům nabídku základního vzdělávání „Angličtina pro služby zákazníkům“.

S každým zaměstnancem byl před začátkem kurzu veden individuální rozhovor. Jaké potřeby dalšího vzdělávání osoba má? Co ji motivuje k učení? Jaké obavy případně panují v souvislosti s dalším vzděláváním na pracovišti? Vznikla studijní skupina o šesti osobách. Nejdůležitějším cílem bylo upevnění a rozšíření anglické slovní zásoby a osvojení si vhodných formulací pro každodenní styk s anglicky mluvícími návštěvníky.

Faktory úspěchu

Účastníci si k lektorce rychle vytvořili důvěru, ta se flexibilně přizpůsobovala skupině i učícím potřebám jednotlivců. V základním vzdělávání pro práci je ústřední otázkou, co pracovníci potřebují, aby dokázali svou práci odvádět lépe, s větší jistotou a suverénněji. Lektorka vysvětluje svůj postup v hamburské galerii následovně: „Na začátku jsem nakreslila na kartičky čtyři pracovní oblasti od pokladen po hlídání sbírek a zeptala jsem se na cíle s ohledem na různé pracovní situace. Na otázku, co by pracovníci potřebovali, aby dokázali lépe komunikovat s anglicky mluvícími návštěvníky, zaměstnankyně ihned napadlo mnoho situací. Jak je nasměrovat po galerii nebo k nádraží? Jak formulovat odůvodnění, proč návštěvníci musejí odevzdat tašky v šatně? Jak informovat o vstupném? Jak vysvětlit audioprůvodce v angličtině?“

Lektorka si se skupinou určila pořadí témat, která chtěli v kurzu probrat. Rámcový učební plán poskytoval všeobecnou orientaci pro účastníky. Jádrem kurzu tvořily rollové hry, které měly posílit komunikační dovednosti. Slovíčka se učila tak,

že se na předměty lepily papírky s jejich názvy. Účastníci si poznámky zapisovali na kartičky o velikosti A7, které se dobře vejdou do pracovní uniformy. Nová slovíčka se tak mohli učit při práci nebo cestou do ní.

Závěrem

Skrytý nedostatek základních dovedností je pro zaměstnance hlavní překážkou ve správném fungování v zaměstnání a dalším rozvoji profesních dovedností. Člověk s nedostatečně rozvinutými základními dovednostmi si mnohem hůře osvojuje odborné kompetence, které na nich staví. Dostatečná úroveň základních dovedností dodává lidem sebevědomí a umožňuje jim lépe fungovat jak ve společnosti, tak v pracovním prostředí a zároveň usnadňuje jejich zapojení do celoživotního učení. V české populaci (20-64) je podle šetření IDEA.CERGE-EI z roku 2018 celých 43 % osob s nízkou úrovní dovedností, kteří jsou zároveň zaměstnaní. Tohle je výzva, kterou české odbory musejí vidět a postupně se naučit řešit. Německý příklad může být vzorem.



Zpracováno s využitím českého překladu publikace Arbeit und Leben „Základní vzdělávání pro práci. Praktické zkušenosti s BasisKomPlus na německé celostátní úrovni“ (Arbeitsorientierte Grundbildung umsetzen. Bundesweite Praxis in BasisKomPlus). Překlad této publikace vznikl v rámci projektu ESF „Sociální dialog pro sociální smír a hospodářský růst“, Reg. číslo CZ.03.01.03/00/22_001/0000084, který je financován z prostředků ESF prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost plus a státního rozpočtu ČR.

