

TECH DO ED E

Věda, technika a vzdělávání zblízka.

4 / 2019

Lístek do vlaku světových univerzit

On-line knihovna pro učitele

Šetrně k planetě



Z obsahu

- 
- 4 Rozhovor / Stres:**
O stresu na středních školách. Naučme se dělat věci jen tak pro radost
- 6 Fotoreportáž / Věda hrou:**
Šetrně k planetě. Noc vědců na VUT
- 8 Rozhovor / Online vzdělávání**
Špičkové vzdělání z pohodlí domova. A lístek do vlaku světových univerzit
- 12 Rozhovor / Personalistika:**
Lucie Spáčilová: Učitelé by měli nadchnout děti pro obor, který studují. To je jejich nejdůležitější a zároveň nejtěžší úloha
- 14 Z praxe / Cayman Pharma:**
Na co nalákat zaměstnance? Klíčem je kvalitní produkt a flexibilita
- 16 Firmy a školy:**
On-line knihovna lekcí 3D modelování pro učitele. Od hradu až po vědecký projekt
- 17 Fejeton:**
Mít, či nemít?
- 18 Spolupráce:**
Nástěnky ÁMOS vision radí a pomáhají ve školách

Distribuuje zdarma také na základní a vybrané střední školy v ČR. Náklad 8000 výtisků.

Vydavatel:



ANTECOM s.r.o., Blatenská 2166/7, 148 00 Praha 4
IČ: 2836 2926, produkce@antecom.cz, www.antecom.cz
Tel./fax: +420 272 935 558
Redakční servis: +420 602 313 176
Datum vydání: 5. 12. 2019
Vychází jako příloha časopisu AGE.
Foto na titulní straně: Shutterstock

www.techedu.cz

Šéfredaktorka: PhDr. Jana Jenšíková,
jednatelka společnosti ANTECOM, která vydává také časopisy
TRADE NEWS a AGE
Redakce: PhDr. Věra Vortelová, Ing. Mgr. Daniel Libertin,
Ing. Vlasta Piskačová
Grafická úprava: Ing. Valeria Ashhab
Produkce: Mgr. Marek Jenšík



Přejeme vám, ať máte v roce 2020 spoustu skvělých nápadů a hodně energie k jejich realizaci. Ať vás provází pevné zdraví, stálé štěstí, radost ze života, studia i práce.

A nemyslete jen na sebe, zkuste udělat každý den aspoň jeden dobrý skutek.

Redakce a partneři projektu

Partneři

GUMEX



Záštita



0 stresu na středních školách

Naučme se dělat věci jen tak pro radost

Nora Jakobová,
školní psycholožka, kariérní
poradkyně a vedoucí
poradenského pracoviště
pražského Gymnázia Jana
Palacha

V České republice rapidně vzrůstá užívání antidepresiv, ze statistik Linky bezpečí lze vyčíst nárůst volajících kvůli problémům se školou nebo stresem ze školy obecně. O tom si povídala studentka čtvrtého ročníku Gymnázia Jana Palacha v Praze 1 s Norou Jakobovou, školní psycholožkou, kariérní poradkyní a vedoucí poradenského pracoviště.

» **I já jako studentka pozoruji ve svém okolí, že stále víc mých vrstevníků vyhledává odbornou pomoc. Čím to podle vás je?**

Myslím si, že velkou roli v této problematice hraje tlak doby. Po generaci dnešních středoškoláků se toho chce mnohem víc než dřív. Tlak pak způsobuje stres, který může vést k úzkostem nebo až k depresím. A tento tlak není pociťován pouze z klasických zdrojů v našem okolí, ale v současné době jsou do něj zapojena i sociální média, která vytvářejí falešný obrázek toho, jak všichni musíme být dokonalí, jak všechno musíme zvládat a jak musíme působit navenek.

» **Jak se k tomu tlaku tedy máme stavět?**

Je to těžké. Dětem už informační technologie prostě nevezmeme, protože nám přinášejí i dobré věci, aby to nevyznívalo pouze jako kritika. Myslím si ale, že základ je, aby se děti naučily jim

rozumět, zacházet s nimi, a hlavně mít od nich jistý odstup. Občas už tento trend vídávám. Další cesta je naučit se dělat věci jen tak. Nemít své aktivity jen účelově zaměřené, že vše dělám jen proto, že to bude užitečné buď na vysokou školu, nebo tím sbírám body do životopisu. Dělat něco jen proto, že mě to baví. I když z toho nic nemám. Tyto dvě věci mi přijdou stěžejní, aby člověk tomu tlaku úplně nepodleh.

» **Říkáte „mít odstup a dělat věci, které mě prostě jen baví“. Ale zároveň zmiňujete, že po naší generaci se toho chce mnohem víc než třeba po generaci našich rodičů, na čemž se shodujete i s odborníky a lidmi z oboru. Je potom obtížnější si hledat volný čas a necítit tlak typu, že musím dělat „něco důležitějšího“. Jaký mají všechny tyto faktory dopad na člověka v tak mladém věku?**



Pokud by se s tím nijak nepracovalo, tak by to určitě byla velká katastrofa. Víc lidí by věci prostě vzdávalo nebo padalo do depresí nebo by bylo, lidově řečeno, na prášcích. Myslím si, že cesta je naučit se s odstupem pohlížet na budoucnost. My třeba teď řešíme na gymnáziu volbu, kam se hlásit dál. Tam je potřeba vzít tu volbu jako „jasně, teď jsem si vybral/a obor, budu pro to dělat maximum“, ale reálně to rozhodnutí nemá takovou fatalitu a tíhu jako dřív. Svět je dnes otevřenější, hodně lidí něco vystuduje, a pak jde dělat něco jiného. Je důležité si ve svém plánování nechat něco, čemu se v odborném jazyce říká *planned happenstance*. Nechat si „naplánovanou náhodu“ a počítat s tím, že i ten směr, kterým jsem se rozhodl/a jít, není finálním určením toho, co budu v životě dělat.

» S jakými problémy za vámi chodí studenti nejčastěji? Je těžké jim pomoci, když vezmeme v potaz všechno, co už v tomto rozhovoru bylo zmíněno, a třeba i jejich rodinnou situaci? Jak se z toho pak dá vytáhnout jen škola?

To je něco, co já právě nedělám. Nebo jinak, záleží na tom, v jaké fázi se s tím studentem potkám. Když je to někdo z prváku, kdo ještě nikdy nechodil k psychologovi a má nějaké potíže, ať už třeba osobní, rodinné nebo vzdělávací, tak to můžeme pojímat celkově. A postupem času, když se poznáme a získáme k sobě navzájem důvěru, můžeme otevřít i velmi osobní témata a nemusí to být pouze o škole. Když jde ale o studenty, kteří už k nějakému psychologovi chodí, a já vím jen o konkrétních problémech spojených se školou, potom je to složitější. Snažím se samozřejmě pak být v kontaktu s tím druhým psychologem a řešit opravdu pouze vzdělávání. Ale samozřejmě se to hrozně míchá. Ten student pak není ráno třeba schopný přijít do školy a my řešíme zároveň, proč nebyl schopný vstát z postele, proč nemá motivaci něco dělat a tak dále. A to nejde omezit pouze na problémy spojené se školou. Takže všechno záleží na kontextu, v jakém se spolu potkáme. A čím dál víc se setkávám s tím, že studenti, kteří nastupují do prváku, už k nějakému psychologovi nebo psychiatrovi docházejí. Na jednu stranu je dobře, že toto téma přestává být tabu, že lidé jsou schopní a ochotní vyhledávat odbornou pomoc. Na druhou stranu je děsivé, že tolik lidí v tak mladém věku už tuto pomoc potřebuje.

» Když už se student dostane do stavu, že není schopný ani přijít do školy, a nedokáže tuto situaci řešit sám ani s pomocí, co se dá dělat? Dostudovávají tito lidé?

Tohle už je velký problém, protože potom se student pohybuje v začarovaném kruhu. Když do školy nejde, tak se zvětšuje strach z toho, co ho tam čeká. Často pak nedojde ani ke školní budově, natož pak za dveře, a tím si zažije svůj první velký neúspěch. Selhal, nedokázal do školy ani dojít, a pak když nastupuje na novou školu, už tam jde s tímto šrámem. Nebo z druhé strany, když studenti přicházejí k nám, já se jich vždycky ptám, proč mění školu, a často se objeví tohle téma. Často vyprávějí, že už se to na minulé škole tak zamotalo, že chtěli odejít a mít čistý start. V tu chvíli my se je snažíme co nejvíc podpořit s tím, že ani učitelé to nebudou vědět, aby opravdu mohli začít s čistým štítem. Pokud stejná situace nastane i u nás, pak se pro toho žáka snažíme udělat maximum, aby znovu nezažil neúspěch a neselhal. Ale je to těžké, protože když to tak řeknu, jejich duše už je pochroumaná, už se spousty věcí bojí daleko víc dopředu, i třeba učitelů, komunikace s nimi a podobně. Sice se často stává, že se žák u nás uvolní a zvládne to, ale někdy taky ne a musí znovu odejít, což je v jeho životním příběhu další rána.

» Na druhou stranu, může být stres i něco pozitivního?

Určitě. Na to dělala velké výzkumy skupina psychologů v USA, protože stres je často chápán jako něco výhradně špatného, čemu bychom se měli vyhnout. Studie ale ukázaly, že stres třeba zvyšuje prosociální chování a empatii. Lidé, kteří jsou hodně vystaveni stresu, jsou pak mnohem ochotnější například někomu pomáhat. Což je pozitivní dopad, který doposud nikdo nepopisoval, i když samozřejmě klasické dělení na pozitivní a negativní stres bylo. Lidé pod velkým tlakem můžou mít tendenci se stahovat do sebe a na nějakou dobu zapomínat na své okolí. A cesta z toho ven je pak ten „sebepřesah“. Jít a dělat něco pro druhé nebo najít nějaký smysl mimo sebe nebo, a to mi přijde skvělé na vaší generaci, která to hodně dělá, být aktivní v celospolečenských tématech. Ve všem je ale stejný princip. Snaha oprostit se sám od sebe a dát něco společnosti. A paradoxně právě stres k tomu může vést.

Text: Aneta Švabová

*Foto: archiv Gymnázia Jana Palacha
a Shutterstock*

CESTA VEN ZE
STRESU? JÍT
A DĚLAT NĚCO
PRO DRUHÉ!

Aneta Švabová, studentka
Gymnázia Jana Palacha
v Praze 1



Šetrně k planetě

Noc vědců na VUT

Země se otepluje a města se přehřívají, varují i odborníci z Fakulty stavební VUT. V rámci Noci vědců představili inteligentní budovy či ekologicky šetrné stavební materiály. Strojáři uspořádali přednášku Františka Pochylého s názvem Voda nad zlato, která mimo jiné ukázala zařízení pro dálkový transport vody. Poradili, jak získat energii z tepla či pohybu, nebo jak je možné omezit pokusy na zvířatech díky počítačovým simulacím. A Fakulta chemická se zaměřila na třídění a nakládání s odpadem. Poslední zářijová páteční noc totiž patřila vědě. S podtitulem Šetrně k planetě se do akce letos zapojilo celkem devět částí Vysokého učení technického. Prezentovaly se na osmi místech Brna, přičemž na brněnskou techniku dorazilo bezmála šest tisíc návštěvníků.



▲ Trojice studentů architektury z Fakulty stavební VUT vybudovala tzv. útulnu z použitého plastu. Na obložení studenti využili plast z černých skládek, který v lese sami nasbírali. Více o projektu Plastic Crystal na www.plastic-crystal.com



▲ Na Fakultě stavební, která letos slaví 120. narozeniny, byl velký zájem o virtuální realitu i moderní stavební technologie. Menší návštěvníci si pak užili třeba obří stavebnici Jenga



▲ Návštěvníci akce se dozvěděli víc o biotechnologii Hydal, která dokáže z použitého fritovacího oleje vytvořit přírodně rozložitelný plast. To, co před lety začínalo jako pokusy s použitým olejem z vysokoškolské menzy, nakonec pomůže bojovat se znečištěním například v Číně



▲ V rámci Noci vědců se představují i začínající badatelé – studentské týmy. Například Chicken Wings jsou konstruktéři z Leteckého ústavu VUT, kteří se letos nově spojili s týmem z pražského ČVUT a budou dálkově ovládané modely letadel konstruovat společně



◀ Fakulta architektury nabídla nejen virtuální realitu, ale představila také návrhy soběstačných domů a používání přírodních materiálů v architektuře či při návrhu udržitelných staveb



▲ Na Fakultě chemické se lidé učili správně třídit odpad. Chemici z VUT také ukázali možnosti, jak omezit plast v každodenním životě a jak se obejít například bez jednorázových obalů. K vidění bylo jedlé nádobí i jedlé obaly



▲ Vyzkoušet si náročné řízení závodní formule mohli příznivci studentského týmu TU Brno Racing. Jejich simulátor představuje studentskou formuli se spalovacím motorem, ovšem od příští sezony už bude tým stavět i novou s pohonem elektrickým

Text: Radana Koudelová
Foto: Igor Šefr



Špičkové vzdělání z pohodlí domova A lístek do vlaku světových univerzit

Bude jednou virtuální vzdělávání alternativou studia na prestižních zahraničních univerzitách? O tom diskutovaly studentka čtvrtého ročníku pražského Gymnázia Jana Palacha Kristýna Kováčiková a Jeanne Bočková, ředitelka Centra pro talentovanou mládež. To je také známé jako CTM Academy, nezisková organizace, která studentům od pěti let nabízí možnost se dále vzdělávat, například prostřednictvím on-line kurzů.

» Dnešní doba přináší mnoho výzev a příležitostí. Jak to tedy vidíte, bude virtuální vzdělávání časem alternativou ke vzdělávání v kamenných školách?

Je to možné. My v programech umožňujeme studentům hodně individuální a flexibilní přístup, to, co jim v klasických školách chybí. Myslím si, že dochází ke změně role školy. Studenti mají spoustu možností, příležitostí a na škole je spíš jim tu příležitost poskytnout, umožnit jim věnovat se tomu, co je hodně baví, v čem chtějí být dobří. Spíš je učit návykům, spolupráci, ale taky tomu, že studium a práce nebude v jejich životě to jediné. Jde o to, aby ze studentů v budoucnu vyrostly harmonické osobnosti.

» Já sama jsem v prvním ročníku absolvovala kurz AP Psychology a mám pocit, že se v mém okolí každým rokem zvyšuje počet studentů, kteří se zapojují do těchto alternativních způsobů vzdělávání. Kolik studentů z České republiky v současnosti studuje například CTM kurzy? A jedná se jen o můj pocit, nebo má tento počet opravdu tendenci vzrůstat?

Z našich informací a registrací mohu potvrdit, že se počet studentů, kteří studují v CTM on-line kurzech, zvyšuje. Například do tohoto podzimního semestru máme přihlášeno téměř 500 studentů. Když jsme v roce 2010 začínali, bylo jich třeba 60 dohromady z České a Slovenské republiky. Nabídli jsme možnost nejenom starším studentům gymnázií, ale vytvořili jsme i program pro studentky od jedenácti nebo dvanácti let, kdy už mají slušnou znalost angličtiny, aby vstoupili do on-line programu a věnovali se tématům, která je baví – vědě, humanitním oborům. Ale zároveň aby si začali vytvářet znalost odborné angličtiny, protože ta se v našich školách vlastně vůbec neučí nebo jenom výjimečně.

» A co chystáte nového?

Připravujeme licenční kurz pro vyšší gymnázia a usilujeme o to, aby se on-line kurz stal součástí rámcových vzdělávacích programů a mohlo se říct, že třeba každý student v průběhu střední školy absolvuje alespoň jeden on-line kurz, jak to třeba mají mladí lidé na Floridě nebo v jiných státech.

» Značí zájem o alternativní způsoby vzdělávání určitou zaostalost českého školství, minimálně ve smyslu, že studenti nemají takovou možnost se při studiu profilovat a soustředit se na to, čemu se chystají v budoucnu věnovat?

Nevím, jestli bych to nazvala „zaostalostí“, ale myslím si, že zájmů, které studenti mají, je podstatně větší škála, než co jim škola nabízí. Na druhé straně ve škole se opravdu všichni musí věnovat tomu „jádro“ předmětu a možnost volby je obvykle až v posledních dvou ročnících střední školy, nebo mluvíme tedy o gymnáziích. A to je málo. Studenti mají hluboké zájmy už dávno předtím a zajímají se o témata, která se ve škole neučí, ale oni v nich chtějí být dobří. Proto si myslím, že on-line kurzy jsou výbornou alternativou a my máme v nabídce přes stovku kurzů na témata, která se opravdu na střední škole nenajdou.

» Znamená diplom z on-line kurzu pro kandidáta velkou výhodu při přijímání na vysokou školu oproti ostatním adeptům? Jak na to nahlíží česká a zahraniční univerzity?

Když student absolvuje on-line kurz, dostane velmi detailní slovní hodnocení a k tomu certifikát. To mladší studenti využívají třeba už při přihláškách na střední školu a máme partnerskou školu, Masarykovo gymnázium ve Zlíně, které uznává tyto certifikáty už v přijímacím řízení na osmileté gymnázium. Ale pro studenty má největší váhu, že se mohou v našich kurzech připravit na mezinárodní zkoušku, takzvanou Advanced Placement (AP). To je americký systém a studenti kurzy a zkoušky AP využívají v přijímacím řízení na nejlepší světové univerzity. U nás je tento systém pro vysoké školy a jednotlivé fakulty relativně neznámý a my je s ním postupně seznamujeme. Na našich webových stránkách najdete seznam vysokých škol v ČR, které uznávají AP zkoušky v přijímacím řízení, ale také za ně dávají kredity v průběhu vysokoškolského studia. V zahraničí je to, řekla bych, automatické, takže pokud se náš student chce hlásit do zahraničí, je to pro něj velká výhoda.

» Po úspěšném dokončení jakéhokoliv on-line kurzu dostane absolvent diplom. Můžete vysvětlit, jaký je v něm rozdíl oproti třeba diplomu AP, třeba co se týče kredibility na trhu práce nebo školství?

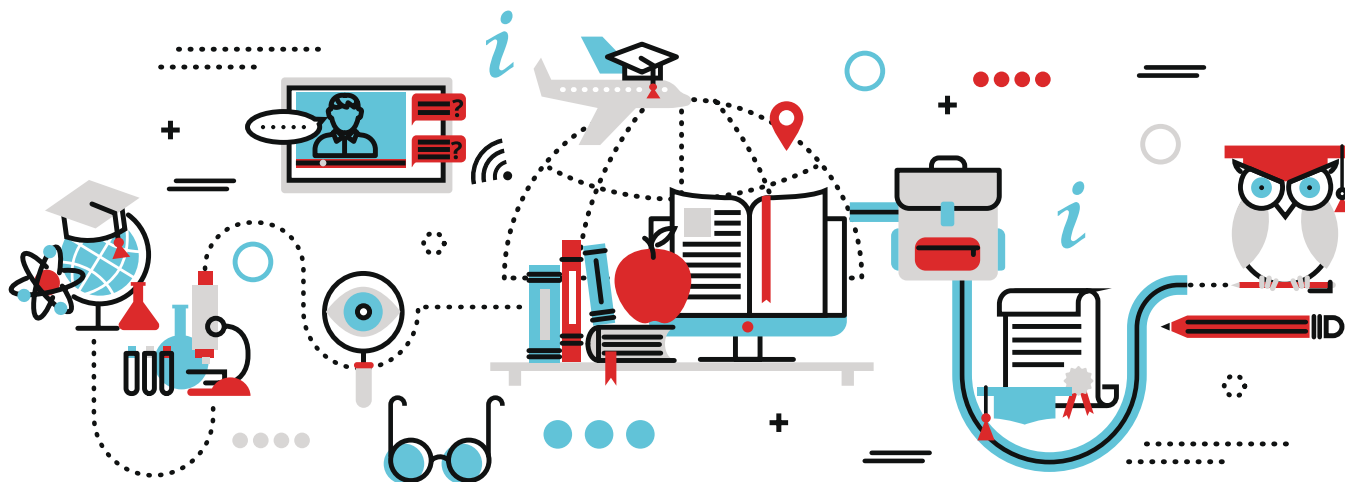
Kurzy, které nabízíme, jsou různě náročné. Když u nás začíná studentík ve věku jedenácti dvanácti let, netlačíme třeba tolik na dodržování termínů, když vidíme, že studuje pravidelně, ale třeba kvůli té angličtině potřebuje trochu víc času, nebo je velmi pečlivý. Takže jej vlastně vedeme k tomu, aby kurz absolvoval, jak nejlépe dovede, a dostane slovní hodnocení a diplom. Je to pro něj na jeho dráze teprve začátek. Ale když si vezmeme studenta na vyšším gymnáziu, »



▲ **Jeanne Bočková,**
ředitelka Centra pro
talentovanou mládež



▲ **Kristýna Kováčiková,**
studentka čtvrtého ročníku
pražského Gymnázia Jana
Palacha



STUDENT
ON-LINE KURZU SE
NEPOROVNÁVÁ JEN
V RÁMCI SVÉ ŠKOLY
NEBO MOŽNÁ
V OKRESNÍCH
KOLECH OLYMPIÁD,
ALE V RÁMCI
CELÉHO SVĚTA.

» který studuje AP kurz, tak tomu kurzu musí věnovat deset až dvanáct hodin týdně nad rámec toho, co má ve škole. A to zvládnou opravdu jen motivovaní studenti, ti, kteří opravdu chtějí. Pro ně má certifikát a slovní hodnocení váhu v jakýchkoliv přihláškách na vysokou školu, ale ještě důležitější je to, že se zúčastní mezinárodních zkoušek AP. To jsou zkoušky, které ve stejném termínu skládají miliony studentů z celého světa, a my jsme teď 14. září předávali certifikáty. A když jsem mohla vyhlášovat, že mezi sedmi procenty nejlepších studentů na světě jsou tři nebo čtyři naši, měla jsem velkou radost. Pak se samozřejmě takový student neporovnává jen v rámci své školy nebo možná v okresních kolech olympiád, ale v rámci celého světa. Takže to je ten rozdíl.

» Vy se však zaměřujete i na malé děti. Například už pětileté se mohou účastnit programu „Objevitelské soboty“. Můžete ho víc přiblížit?

„Objevitelské soboty“ jsou prezenční program. Jednu sobotu v měsíci se děti schází a mají sestavený svůj rozvrh v tématech, která je v jejich věku baví a chtějí se jim věnovat. Program běží šestým rokem v Praze a máme ho teď také v Hradci Králové a v Ostravě. Účastní se ho děti ve věku od pěti do čtrnácti let a jsou rozděleny do tří věkových kategorií. Co já vnímám jako velkou výhodu, je, že právě v tom daném věku, kdy je zajímavá třeba vesmír, kybernetika, počítače nebo egyptologie, se tomu mohou věnovat a nemusí čekat, až se dané téma někdy možná bude probírat ve škole a budou ho potřebovat umět na známky. Zároveň jsou na dané téma přítomni odborníci, se kterými mohou děti diskutovat, protože rodiče už často nedokážou odpovídat na jejich otázky. Témata si děti také mohou zkoušet, mohou si nakombinovat

technické téma s humanitním, což se u nás ani na vysokých školách nenosí.

» Pokud by vážně on-line kurzy nahradily klasické kamenné školy, nenastalo by odosobnění celého systému vzdělávání, a tím i narušení vztahů ve společnosti?

Myslím si, že on-line kurzy nenahradí klasické školství, vždycky bude potřebná kombinace prezenčního a on-line programu nebo jiné formy studia. To, co může být vnímáno jako slabina, je právě nedostatek osobního kontaktu, s čímž se v některých jiných kurzech můžete setkat. Naopak naši studenti tuhle možnost mají, a i když se komunikace převážně odehrává formou e-mailů nebo skypových konzultací, tak se tam ten prvek osobního přístupu či komunikace snažíme zavádět a studenti také občas spolupracují na společných projektech. Takže určitě je potřebná kombinace.

On-line kurz má ale tu výhodu, že ať je student ze sebevzdálenější vesnice, má možnost se do něj zapojit a studovat v průběhu střední školy zahraniční kurz špičkové univerzity, nemusí nikam dojíždět, ale z pohodlí domova se může dostat na stejnou úroveň jako jeho vrstevníci jinde ve světě. A to mi připadá úžasné.

Zdroj: Alter Eko

Foto: archiv Alter Eko a Shutterstock

Rozhovor čerpá z podcastu, jehož plné znění najdete na www.altereko.info/podcasty. Vznikl v rámci expertních diskuzí, které byly součástí přípravy na druhý ročník „českého Davosu“ na zámku Kinských, jehož ústředním tématem letos bylo vzdělávání a trh práce v 21. století. Vše podstatné o akci shrnují stránky www.altereko.info/kostelec2019.

TRADE NEWS

Magazín Asociace malých a středních podniků a živnostníků ČR



EXKLUZIVNÍ INFORMACE
O FIRMÁCH, OBCHODU
A EXPORTU

8200–9000 výtisků do rukou manažerů firem

www.itradenews.cz

www.tradenews.cz



Lucie Spáčilová:

Učitelé by měli nadchnout děti pro obor, který studují

To je jejich nejdůležitější a zároveň nejtěžší úloha

Budou chtít mileniálové a generace po nich následující ještě pracovat? A jak je získat na svou stranu? Povídáme si s Lucií Spáčilovou, která působí patnáct let v oblasti vzdělávání top managementu a personalistů.

NENÍ TŘEBA SE
OBÁVAT, ŽE BY
NOVÉ GENERACE
PROSTĚ PŘESTALY
PRACOVAT, JE
JEN NUTNÉ
POROZUMĚT
JEJICH POHLEDU
NA ŽIVOT
A PROPOJIT
„STARÉ POTŘEBY“
S „NOVÝMI
OČEKÁVÁNÍMI“.

» Tak jak je to s těmi mileniály? Přichází na pracovní trh linější generace?

Rozhodně je to generace odlišná. Nerada slyším výroky jednoznačně prohlašující, že je horší. Protože pravděpodobně to samé si o generaci dnešních čtyřicátníků či padesátníků říkaly předchozí generace, jen o tom nepořádaly konference a nepsaly o tom tolik v novinách. Je to prostě vývoj, ať se nám to líbí, nebo ne. V každé generaci vždycky budou lidé, kteří chtějí pracovat, a také ti, kteří se budou snažit práci vyhnout.

Čím je životní úroveň vyšší, tím se stávají základem věci pro přežití větší samozřejmostí. To, na co starší generace pracovala léta, si dnes můžeme dovolit z pár platů. Nicméně v současnosti chtějí lidé to, co si předešlé generace ani nedokázaly představit, že by vůbec mohly mít. A to je vrací zpět k potřebě pro to něco udělat.

Pro lidi je přirozené fungovat jako jedinec, jako člen rodiny a také jako součást nějaké skupiny (firmy), která se o něco snaží. Proto si myslím, že není třeba obávat se toho, že by nové generace

prostě přestaly pracovat, je jen potřeba porozumět jejich pohledu na život a propojit „staré potřeby“ s „novými očekáváními“.

» A jak bychom s tímhle přístupem v duchu „work-life balance“ u zaměstnanců do budoucna podle vás měli pracovat?

V první řadě je vhodné dobře objasnit, o co vlastně jde, aby se nestalo, že někdo bude používat work-life balance jako omluvenku v případě, že je neproduktivní, nebo dokonce když se mu nebude chtít do práce. Pokud někoho jeho práce baví, je ochoten se jí věnovat i víc než jen osm hodin denně, a stejně tak si najde čas, když ho baví i něco v jiných oblastech života.

Češi často nevyužívají svůj potenciál

» Jaká osobnostní vlastnost Čechům podle vás nejvíc chybí?

Podle výsledků osobnostních testů, které už patnáct let denně vidáme, je to zodpovědnost.

Jen je potřeba si uvědomit, že tím nemyslíme zodpovědnost typu „splním, co slíbím“. Zodpovědnost je ve své podstatě schopnost vidět sebe sama jako zdroj či příčinu toho, co se stalo. Naopak nezodpovědnost je tendence vidět příčiny všude jinde, jen ne u sebe.

Vídám mnoho úspěšných lidí, kteří si ale často neuvědomují, jak dosáhli svého úspěchu. Někdy mají pocit, že to bylo pouze štěstí nebo se stali hříčkou nějakých okolností, které s nimi neměly nic společného. Můžeme říct, že jsou vlastně nezodpovědní, protože nevyužívají svůj potenciál.

» Vstup techniky do čím dál tím většího množství oborů je zjevný. Jak by měly české firmy na tento trend správně reagovat, aby lidé tyto změny bez problémů přijali?

Ano, většina oborů je technikou poznamenána a s tím se posouvají i požadavky na zaměstnance. Naštěstí se to děje postupně a lidé si zvykají na to, že se věci rychle vyvíjejí. Ne každý je schopen porozumět nové technologii nebo začít používat zcela nový stroj. Zaměstnanec je nadán určitou mírou bystrosti, která mu dovoluje přesně pochopit a použít novou techniku či technologii. Pokud jde o méně bystrého člověka, může se snadno stát, že se nebude držet instrukcí nebo na něco podstatného zapomene. A to může mít pro společnost drahé následky. Pokud se tedy firma rozhodne aplikovat novou technologii nebo novou techniku práce, měla by v první fázi využít nejbystřejších lidí z týmu a s těmi ostatními projít pečlivě připravený program, který minimalizuje jejich chybovost.

» Jaká je podle vás role vzdělávání?

Vzdělávání je důležité, ale není samospasitelné. Pokud student prochází vzdělávacím procesem jen proto, že musí nebo že se to od něj očekává, ale sám doopravdy o vzdělávání nemá zájem, je to pro ty, kteří ho vzdělávají, extrémně těžký úkol. A výsledek je nejistý. Vzdělání je skvělá věc, pokud se potkají obě strany ve stavu zájmu. Tedy učitel, který opravdu chce naučit, a také student, který má zájem se učit. Známe nemálo případů, kdy se lidé věnují zcela jinému oboru než tomu, který vystudovali. Díky silnému zájmu o nový obor pak jsou schopni naučit se všechno, co potřebují.

» Na co by se podle vás učitelé ve školách měli u dětí zaměřovat, aby potom obstáli na pracovním trhu?

Poslední dobou všude slyšíte, že je to praxe, a určitě je to podstatný bod. Já ale vidím ještě

jednu důležitou věc, která vede k perfektním výsledkům, když se učiteli povede. Je to schopnost probudit v dětech zájem o nějaký konkrétní obor, oblast nebo práci. Přivést je k myšlence, že právě ten obor, který studují, je to, čím mohou být ostatním užiteční, a že na něj mohou být právem pyšní. Neznechutit jim jejich budoucí uplatnění, ale naopak je vytáhnout z nudy do opravdového zájmu.

Neškatulkujme

» A na co by se měly naopak zaměřit děti samotné, aby obstály?

Sama vím, jak je těžké se v mladém věku rozhodovat o tom, jakou cestou se dát. Rodiče mají své představy, okolí vás různě hodnotí, a když si člověk není jistý, snadno se nechá „navrát“ do školy, kterou pak už jen protřpí a vnímá ji jako ztrátu času. Má rada tedy zní: pokud cítíte, že vás nějaký obor láká, jděte za ním, i když vás ostatní odrazují. Je stokrát lepší, abyste pracovali dál na něčem, co vám dává smysl, než se trápili pro nějakou „lepší budoucnost“, o kterou vlastně nestojíte.

» Co je největším nešvarem českých firem při výběru zaměstnanců?

Rádi lidi škatulkujeme. Pokud přichází kandidát z konkrétní pozice, máme tendenci mu hledat podobné nebo totožné místo. Ne všichni chtějí ale pokračovat v tom, čemu se doposud věnovali, a dokonce někteří by byli na jiné pozici nebo ve zcela odlišném oboru mnohem lepší než tam, kde působili doposud. Takže pokud by české firmy víc hodnotily potenciál a nejen položky zkušeností v životopise, prospěly by nejen kandidátům, ale také hodně samy sobě.

» A co je naopak tím pozitivním faktorem, když se díváte na Čechy jako na zaměstnance nebo třeba manažery ve firmách?

Ve srovnání s ostatními národy rozhodně patříme mezi ty pracovité. Ani s loajalitou to v České republice není tak zlé, protože Češi v zásadě nechtějí práci měnit příliš často. I když si někdy stěžujeme, existují národy, které mají v těchto oblastech se zaměstnanci mnohem větší potíže.

*Za rozhovor děkuje Jana Jensíková
Foto: archiv společnosti Performia*



Lucie Spáčilová

Má dlouholeté zkušenosti z oblasti personalistiky, vedení lidí a hodnocení zaměstnanců. Od roku 2003 vede v České republice společnost PERFORMIA, spol. s r. o. Jejím oblíbeným mottom je: „Nečekej, co ti přinese budoucnost, vytvoř ji.“

Více na www.performia.cz



Na co nalákat zaměstnance? Klíčem je kvalitní produkt a flexibilita

Společnost Cayman Pharma je jedničkou mezi farmaceutickými firmami produkujícími aktivní substance na prostaglandinové bázi. Exportuje do celého světa a zaměstnává zhruba 130 lidí

I když všude slyšíte, že nejsou lidi, jednu z našich nejprestižnějších farmaceutických firem, společnost Cayman Pharma, tento problém netrápí. Ačkoliv mají zhruba 130 zaměstnanců, téměř všechny pozice jsou momentálně obsazeny. Zdálo by se tedy, že na tomto poli není ve firmě co zlepšovat a že všechno šlape „samo“ jako dobře promazaný stroj. Jen personalistky Hanka Kantuláková a Zuzka Kušová vědí, co je za tím energie, a zároveň chrlí nápady, jak práci s lidmi zlepšit.

Peníze nejsou všechno

» Podle všeho nemáte o lidi nouzi. Na co je lákáte? A nastupují k vám hlavně mladí?

Hanka: V poslední době jsou to hodně často mladí po škole, ať už středoškoláci nebo vysokoškoláci, ale jinak je to různé podle pozic. U nás máme velice širokou škálu uplatnění a náš kolektiv je genderově vyvážený, i když má tendenci omlazovat – mladí míří hlavně do výzkumu.

Zuzka: Už je nezlákáme ani tak na výšku platu a benefity, i když těch je u nás opravdu spousta, od příspěvků na stravování, pěti týdnů dovolené přes flexi passy, příspěvky na angličtinu až po možnost účastnit se odborných zahraničních konferencí. A to jsem zdaleka nevyjmenovala všechno. Oni to však berou jako samozřejmost. Nejvíce je zajímavá to, aby nastupovali do firmy, s jejímž produktem se mohou ztotož-



nit, aby na ni mohli být pyšní. Chtějí znát perspektivu a mít možnost se dál rozvíjet, chtějí vědět, v jakém budou pracovat týmu.

Hanka: V tomto případě nám pomáhá skutečnost, že naše firma vyrábí prestižní produkt, který ve výsledku může nemocným prodloužit život nebo jim ho zpříjemnit. Jen bychom ještě potřebovali víc posílit brand, většinou naši firmu neznají. Je to proto, že nevyrábíme koncové produkty, léčiva, ale jejich účinnou složku, aktivní farmaceutickou substanci, tudíž se přímo s naší značkou nesetkávají. Můžeme nabídnout rozmanitou práci na moderních zařízeních. Zabodovali bychom však ještě víc, kdybychom umožnili větší flexibilitu.

Zaklínadlo jménem flexibilita

» Je tedy pravda, že mladší ročníky už nechtějí pracovat od nevidím do nevidím ani za snový plat a že dávají přednost určité volnosti a volnému času?

Hanka: Ano, jednu z prvních otázek, kterou u pohovorů dostáváme, je, zda umožňujeme flexibilní pracovní dobu, tedy zda bude možné pracovat alespoň jeden den v týdnu z domova. Adepti spíše očekávají, že nabídneme home office i víc dnů, ale my je musíme zklamat, protože v naší firmě taková možnost zatím není.

» Proč?

Zuzka: Je to dáno podstatou naší výroby, která u nás striktně vyžaduje přísné dodržování výrobních, většinou certifikovaných postupů a bezpečnostních opatření. Nicméně to s kolegyní bereme jako výzvu a rády bychom našly spolu s vedením firmy cestu, jak některé věci změnit. Určitě k tomu přispěje i digitalizace, kterou nyní do našich procesů zavádíme. I když

všechny „papíry“ nebude možné zrušit, protože se jimi dokumentuje průběh výroby a vyžadují je kontrolní orgány v rámci legislativy, některé činnosti se zjednoduší. K elektronickému systému docházky, který jsme zavedli před čtyřmi lety, postupně přibývají další moduly – nyní nově Personalistika, Zdravotní prohlídky a v plánu jsou další. Určitě by bylo možné například vymyslet, jak umožnit, aby se některé zprávy a hlášení mohly zpracovávat z domova.

Hanka: Od nových technologií si slibujeme, že nám uvolní ruce od běžné agendy a budeme víc v kontaktu s našimi zaměstnanci, budeme věnovat víc času propojení jednotlivých oddělení, pracovat na firemní kultuře. Rádi bychom, aby na naši firmu byli pyšní nejen naši kolegové, ale aby měla prestiž i v rámci široké veřejnosti. Na tom chceme zapracovat. Za prvé si to zaslouží a za druhé se nám to vrátí při hledání nových pracovníků.

Text: Jana Jenšíková

Foto: Marek Jenšík, archiv Cayman Pharma a Shutterstock



▲ **Hana Kantuláková** je personalistkou v Cayman Pharma, s pauzou na dvě mateřské dovolené, třináct let



▲ **Zuzana Kušová** pracuje ve společnosti Cayman Pharma od roku 2013. Na pozici personalistky přišla z jiného oboru, vystudovala Fakultu stavební ČVUT

I kontrola jakosti ve společnosti Cayman Pharma vyžaduje sebraný tým

Zlepšováky skoro na týdenním pořádku

V Cayman Pharma se podařilo motivovat zaměstnance, aby se více zamýšleli nad tím, zda by se něco dalo zlepšit. Výsledkem jsou desítky zlepšováků z nejrůznějších oddělení. Tak třeba ve výrobě fosfonátu-C přišli na to, že když zvýší množství vstupního materiálu tak, aby došlo k využití maximální kapacity výrobního zařízení, stran teoretického výtěžku bude proces nedotčen, ale sníží se pracnost výroby. Tím firma generuje úspory v řádu tisíců až desetitisíců korun. Pracovníci u finálního stupně výroby cloprostenolu si zase všimli, že intervaly mezi vážením při sušení jsou příliš dlouhé. Navrhli tedy jejich zkrácení a výroba je hotová skoro o celý den dříve. Bezpečnost práce zvýšilo zjednodušení postupu pro přenos intermediátu diol-A z RVO (rotační vakuová odparka) přímo do reaktoru. Odpadla totiž manipulace s padesátilitrovou odpařovací baňkou, která obsahovala materiál o teplotě více než 55 °C.



On-line knihovna lekcí 3D modelování pro učitele Od hradu až po vědecký projekt

Jak by se vám líbil on-line depozitář 3D modelů a lekcí jejich vytváření, které byly navrženy pro zjednodušení výuky ve školách?

Přínosy 3D tisku ve vzdělávání jsou známé. Jde o nástroj, který do výuky aktivně zapojuje studenty a umožní jim porozumět i obtížným předmětům. Mnoho pedagogů ale nemá čas ani znalosti, jak výuku zahrnující 3D tisk vytvářet a plánovat.

Společnost Y Soft od prvního dne spolupracovala s učiteli z celého světa, aby porozuměla metodám, jak začlenit 3D tisk do výuky. Začala návrhem bezpečnostních prvků 3D tiskárny eDee a zajištěním bezpečnosti celého procesu, od návrhu 3D modelu po vyzvednutí výtisku jeho autorem. Vše muselo být navrženo pro děti ve školním věku, aby zvládly obsluhu bez dohledu učitelů. Díky projektu be3D Academy nyní získávají učitelé on-line knihovnu jinými pedagogy prověřených projektů zaměřených na výuku technických, přírodovědných i uměleckých předmětů.

Každá lekce v be3D Academy nabízí komplexní řadu nástrojů, včetně zdrojových souborů jednotlivých 3D modelů, videí, prezentací

a podkladů pro studenty. Učitelé také jednoduše poznají, pro který předmět z portfolia STEAM (Science – Věda, Technologie, Engineering – Strojírenství, Arts – Umění, Matematika) je daná lekce určena. Depozitář také zahrnuje video návody a databázi hotových 3D modelů, které lze rovnou vytisknout pomocí tiskárny YSoft be3D eDee.

„Naši žáci si 3D tisk vysloveně užívají. Míra jejich dovedností stále vzrůstá. Líbí se mi, že při vytváření on-line knihovny pro 3D tisk Y Soft dlouhodobě naslouchá naší zpětné vazbě,“ uvádí Robert Havlásek, učitel matematiky a informatiky z Gymnázia Matyáše Lercha v Brně.

Projekt be3D Academy je otevřen všem pedagogům, kteří mají zájem zapojit výhody 3D tisku do výuky.

Zdroj: Y Soft

3D modely lze tisknout pomocí tiskáren YSoft be3D eDee



Mít, či nemít?



Taky jste se už setkali s názorem, že bez manažerů, česky rozuměj řídicích pracovníků, by nám bylo lépe?

Toto ohrazení vůči osvědčené hierarchii firem mířící na řídicí pracovníky se dá přeložit jako výtka vedoucímu. Zřejmě dobře neporozuměl tomu, co má být produktem jeho práce.

Úmyslně jsem použil slůvko „produkt“, byť se nám může zdát, že vedoucí žádný skutečný produkt nevytváří. Ale co je dobře zorganizovaná skupina? Je to produkt práce vedoucího. Ve fotbale trenéra, ve filharmonii dirigenta a v běžné práci manažera. A stejně jako fáze našeho života obecně můžeme i naše pracovní úsilí umístit na škálu: být – dělat – mít. Ti bystří už teď ví, že výsledek práce neboli produkt je až na konci tohoto celého cyklu. Obvykle lidi, kterým se nepodařilo být skutečně úspěšnými, a tím nemám na mysli jen finanční ohodnocení, nepochopili dobře tato tři krátká slůvka a souvislosti mezi nimi. Jak je tedy chápat?

Být

Nastupuji do nové školy, na nový post, o který velmi stojím, a jsem začátečníkem, i když už jsem jinak zkušený matador. Je třeba přece nasát firemní kulturu, zjistit, kdo mi smí a musí zadávat úkoly, i to, co se ode mě očekává. Ovšem někteří lidé žijí v domněnku, že samotné bytí si zaslouží odměnu. Jistě jste už někoho slyšeli prohlásit, ten se má, on je ředitel, vedoucí, manažer... Ale opravdu si myslíte, že v soukromém sektoru odmění majitel firmy vedoucího jen za to, že se „stal vedoucím“?

Dělat

Logicky se po získání místa v nové práci, třídě nebo skupině má dostavit druhá fáze. Tou je ve škole učení a v práci děláni. To je to, čím trávíme nejvíc svého času. I když je jasné, že pouze výsledek práce lze odměnit penězi (mzdou), každý z nás určitě zná někoho, o kom se říká, že je takový pracovitý, pořád něco dělá... Je třeba ale rozlišit lidi, kteří nešťastně uvízli právě v tom děláni. Často vidíme, že jsou zavaleni prací, všude kolem nich se povalují haldy papírů, rozdělaných projektů, zkrátka započatých

akcí, které ale nejsou a často ani nebudou nikdy dokončeny. Protože zatím nepochopili, že nejde přecházet od jednoho děláni ke druhému a nechat sebou vláčet podle přání jiných nebo kvůli vlastní neschopnosti. Je třeba zatnout zuby, překonat těžkosti a jeden úkol po druhém opravdu dokončit. Cítíte, jak schopnost věci dokončovat souvisí s pořádkem? A to především s pořádkem v naší hlavě!

Mít

Skutečně spokojeni jsou obvykle výhradně lidé, kteří pochopili, že „děláni“ je pro ně jedinou, i když často nesnadnou aktivitou, která je zakončena hodnotným výsledkem. Ten by měl vždy stát na piedestalu jako svatý grál a být uctíván a chráněn. Neměli bychom nikdy znevažovat cestu, která vedla k jeho dosažení, byť se nám zvenčí může jevit jako snadná. Lidé si někdy omylem váží upocených pachticích se jedinců, kteří místo aby zabrali a rychle dodělali rozdělanou práci, ztrácejí čas tím, že druhým vysvětlují, jak jsou zavaleni nebo jak nic nestíhají.

Produkt

Ovšem abychom o výsledku práce mohli říct, že je opravdu hotový, musí mít náš produkt vysokou výměnnou hodnotu. A opět nejde jen o peníze. Často kolega/nadřízený/spolužák/učitel výsledek naší práce ocení pochvalou, úsměvem, úctou, doporučením nebo výzvou k zopakování úspěšné akce. A tím se vracím na začátek: základním produktem manažera je přivést každého podřízeného k produkci. Ironií je, když na vedoucích postech jsou lidé, kteří uvedené nepochopili a soustředí se na svůj vysoký výkon, ale jejich tým strádá a neví přesně, co a v jaké kvalitě a čase se očekává od každého jeho člena. Pochopení principu „být – dělat – mít“ je tedy základní esencí úspěchu týmu. Úspěšní lidé vědí, že nestačí jen dělat.

Text: Libor Sedláček

Foto: archiv Gumexu a Shutterstock



▲ **Libor Sedláček**

je marketingovým ředitelem společnosti GUMEX
www.gumex.cz

Zeptejte se sami sebe:

Dal bych sám sobě
za odvedenou práci
pochvalu nebo odměnu?
Pokud je odpověď ano,
mám vyhráno. Pochopil
jsem, že nestačí stát se
technikem. Nestačí ani,
že usilovně opravuji nebo
navrhuji stroje. Jedinou
skutečnou hodnotou,
která má smysl na konci
každé aktivity,
je výsledek, tedy navržený
díl nebo opravený
a bezvadně fungující stroj
či sehraný tým.



Společnost inpublic group, která systém digitálních nástěnek provozuje, podporuje také soutěž Srdce s láskou darované. Multimediální nástěnka ÁMOS vision je jednou z cen pro vítěze.

Nástěnky ÁMOS vision radí a pomáhají ve školách

Digitální nástěnky ÁMOS vision dobývají české školy. Kromě poskytování užitečných informací se na školních obrazovkách díky vylepšení systému nově objevuje také Poradna pro děti v obtížných životních situacích a Mapa krizové pomoci. Tyto novinky vznikly ve spolupráci s Nadací rozvoje občanské společnosti (NROS) a jejím programem Včasná pomoc dětem a také s Asociací poskytovatelů krizové pomoci (APKP).



Vyjma informací, které se standardně vyskytují na školních nástěnkách, jako je rozvrh hodin, suplování, jídelníček nebo třeba fotografie ze školních akcí, nově ÁMOS vision rozšiřuje svoje pole působnosti o virtuální pomocnou ruku. „Mapu krizové pomoci jsme vytvořili tak, aby si děti a mladí lidé mohli sami najít nejbližší organizaci, která by jim pomohla řešit obtížné situace, ve kterých se ocitají a nevědí si s nimi rady. Jsme rádi, že díky interaktivním obrazovkám ÁMOS vision je mapa dostupná v mnoha školách po celé republice. Potřebná pomoc je pro děti a studenty zase dostupnější,“ říká Alena Šváchová, manažerka programu Včasná pomoc dětem.

kávají si čím dál větší popularitu díky své komplexnosti, rychlosti a dostupnosti informací na pár doteků. „Digitální nástěnku ÁMOS jsme u nás ve škole nainstalovali během těchto letních prázdnin, od 1. září je tedy v plném provozu. Máme zatím jenom samé pozitivní odezvy – od studentů i učitelů. Zařízení umožňuje rychlý přenos aktuálních informací a změn, kterých je ve škole každý den řada. Bonusem jsou důležité zprávy z oblasti prevence a osvěty. Oceňujeme především fakt, že jsou tyto informace garantovány odborníky z jednotlivých oblastí,“ pochvaluje si nového pomocníka Pavel Toman, ředitel SŠ stavební v Jihlavě.

Multimediální nástěnky se v současné době vyskytují na bezmála stovce českých škol a zís-

Zdroj: inpublic group

POUŽÍVEJTE MODERNÍHO POMOCNÍKA VE VAŠÍ ŠKOLE

AMOS vision je dotyková nástěnka připravená poskytnout žákům, učitelům a přátelům školy informace, které denně potřebují, mohou využít nebo jim pomohou v osobním životě. Zároveň pomáhá ředitelům škol se jednoduše vypořádat s nadbytečnou povinnou administrativou.



OBSAH VYSÍLÁNÍ

Videa zaměřená na prevenci, osvětu, společensky odpovědná a prospěšná témata, podporu kultury a sportu.

VOLITELNÝ OBSAH ŠKOLY

Informace, které si škola přeje sdělit svým žákům a studentům, učitelům i rodičům.

Obsah si škola aktualizuje podle svých potřeb.

Aktuální rozvrhy	Jídelníček
Suplování	Události školy
Fotografie	Úspěchy studentů
Školní řád	Dokumenty školy
Mapa školy	Školní knihovna
Zpravodajství	Školní časopis
Dotazníky	Ankety

DOTYKOVÁ ZÓNA

Dotyková tlačítka s obsahem navrženým přímo pro školní prostředí.

Každá škola má obsah a funkce v této zóně nastavené přímo dle svých potřeb.

TECHNICKÉ PARAMETRY

- Dotykové zařízení s úhlopříčkou 49"
- Rozlišení full HD
- Připojení LAN nebo WIFI
- Odolný kovový kryt a bezpečnostní sklo

PROČ MÍT VE ŠKOLE AMOS VISION

- Automatická synchronizace se školním informačním systémem.
- Jednoduché ovládání a intuitivní vkládání obsahu.
- Podpora prevence sociopatologických jevů.
- Obsah vysílání vytvořený ve spolupráci s odbornými garanty.
- Úspora papíru a tisku.
- Denní zpravodajství.
- Úspora času pro vedení školy, pedagogy a žáky.

AMOS
vision

KONTAKT

inpublic group s.r.o.
Mečislavova 7
140 00 Praha 4

+420 724 70 50 60
office@inpublic.cz
www.amosvision.cz

NEON

POJIŠTĚNÍ PRO KAŽDÝ
ŽIVOTNÍ ZKRAT

Pojištění NEON pro těžké životní situace

- vážná onemocnění • vrozené vady
- asistovaná reprodukce • invalidita
- pracovní neschopnost • pojištění hypotéky

