



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY

Talent nad zlato

aneb Všichni o talentované
pracovníky stojí, ale...



O výsledcích výzkumu na téma:
**Možné formy účasti zaměstnavatelů v systému podpory
identifikace a rozvoje kognitivně nadaných dětí (13 – 19 let)
v přírodovědných a technických oborech**

Národní institut dětí a mládeže 2010

Národní institut dětí a mládeže MŠMT

Národní institut dětí a mládeže Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy je odborným zařízením tohoto ministerstva v oblasti státní podpory a ochrany mládeže. Jeho ambicí je stát se českým národním centrem neformálního vzdělávání. *Neformálním vzděláváním* se přitom rozumí jakékoliv systematické výchovné působení kromě školní docházky (to je „formální vzdělávání“) a samotné výchovy v rodině. Pokud jeho nositeli jsou školská zařízení (střediska volného času, školní kluby a družiny), hovoří se zpravidla o *zájmovém vzdělávání*. Zhruba se tedy jedná o ty formy výchovy a vzdělávání, které se dříve označovaly jako *mimoškolní činnost*. Své poslání naplňujeme těmito aktivitami:

- Komplexním projektem rozvoje oblasti neformálního vzdělávání dětí a mládeže (*Klíče pro život*), včetně metodické podpory subjektů působících v této oblasti – zejména středisek volného času, školních družin a klubů a nestátních neziskových organizací dětí a mládeže či pracujících s dětmi a mládeží v jejich volném čase.
- Vzděláváním pedagogických pracovníků školských zařízení pro zájmové vzdělávání, odbornou přípravou pracovníků s dětmi a mládeží.
- Výzkumem v oblasti volného času dětí a mládeže, spolupráce při tvorbě koncepčních materiálů a právních předpisů pro oblast neformálního vzdělávání a práce s dětmi a mládeží ve volném čase a poskytování informací z těchto oblastí.
- Podporou práce s talentovanými dětmi a mládeží, včetně metodické, koordinační a konzultační činnosti.
- Aktivitami Národního informačního centra pro mládež v oblasti sběru, třídění a distribuce informací i podílem na činnosti mezinárodních organizací zabývajících se informacemi pro mládež.
- Implementací evropských programů v oblasti zájmového vzdělávání a v oblasti volného času dětí a mládeže, zejména programu *Mládež v akci*, jehož jsme v ČR koordinátory, a rozvojem zahraniční spolupráce.

Naše internetové stránky:

www.nidm.cz, www.nicm.cz, www.kliceprozivot.cz, www.mladezvakci.cz,
www.eurodesk.cz, www.neformalnivzdelavani.cz

Výroční zprávu najdete na adrese:

<http://www.nidm.cz/o-nidm/zakladni-dokumenty/vyrocní-zpravy>

Obsah

Úvod	4
Jak výzkum probíhal	5
Hlavní cíle výzkumu	6
Hlavní výsledky z kvalitativní části výzkumu	7
Ochota firem v budoucnu nadané podporovat	12
Hlavní výsledky kvantitativní části výzkumu	13
Závěr	17

Úvod

Na správné zodpovězení otázky, jestli u nás firmy stojí o mladé lidi, zvláště nadané v přírodovědných a technických oborech, by jistě nebylo potřeba dělat výzkum. Kladná odpověď bude od firemních mluvčích ve 100% případů. Podobně jako odpověď na otázku, jestli *by se měli* takoví mladí lidé podporovat. Méně jasné ale už je, *kdo a jak* by tuto podporu měl poskytovat.

Jak jsou s tou podporou na tom samotné firmy, které určitě o ty nadané mladé lidi stojí? Co jsou ochotny pro jejich podporu samy udělat? Nebo spíš čekají, že jim tyto – symbolicky řečeno – *kvočny, které jim budou snášet zlatá vejce*, zajistí někdo jiný? A čím se liší firmy, které přece jen samy aktivně do té podpory vstupují – od těch, které se jí nevěnují? Tak právě o tomhle je výzkum s oním dlouhatánským a komplikovaným názvem, jehož hlavní výsledky vám chceme zprostředkovat v této publikaci. Uskutečnil se na základě spolupráce Národního institutu dětí a mládeže a agentury Factum Invenio, s. r. o. Kompletní zpráva je zde: <http://www.vyzkum-mladez.cz/zpravy/1236593807.pdf>

Jak výzkum probíhal?

Šlo o kombinaci kvalitativního výzkumu a výzkumu kvantitativního. V části kvalitativní byli formou osobního hloubkového rozhovoru (In-depth Interview) dotazováni personalisté, personální ředitelé nebo personální manažeři z firem majících vztah k přírodovědným a technickým oborům. Zastupovali 10 firem *aktivně podporujících* nadané děti a mládež (aktivní podpora) a 10 firem *aktuálně nepodporujících* nebo firem, od kterých se toto teprve očekává či *podporujících* nadané v jiné věkové kategorii (*očekávaná podpora*). Celkově jich bylo 22, protože ze dvou firem byli dotazováni 2 pracovníci. Tato část výzkumu probíhala 22. 10. – 3. 12. 2008.

V kvantitativní části bylo telefonicky dotázáno 151 firem ve všech regionech ČR s ohledem na oborové a velikostní členění společnosti. Tato část výzkumu trvala od 26. 11. do 1. 12. 2008.



Hlavní cíl výzkumu

Získat přehled o konkrétních možnostech podpory nadaných v přírodovědných a technických oborech ze strany zaměstnavatelů i o konkrétních překážkách této podpory s ohledem na právní rámec.



Hlavní výsledky z kvalitativní části výzkumu

1) Jací by měli být – ti „nadaní“?

Podle představ personalistů by měl talentovaný člověk pro to, aby mohl (spolu)pracovat ve firmách z technických a přírodovědných oborů, disponovat následujícími vlastnostmi:

- tvořivostí
- potenciálem k rozvoji
- inteligencí
- schopností přinášet inovace
- zručností
- flexibilitou
- loajalitou
- ochotou k učení
- sociálními dovednostmi
- praktickými zkušenostmi

Dále se v požadavcích nečastěji vyskytovaly orientace na techniku, technické myšlení, představivost, analytické myšlení a smysl pro pečlivost a pořádek, ale i schopnost začlenit se do kolektivu a získat základní pracovní návyky.

2) Kdo a jak by měl nadané podporovat?

Jak vypadá současný stav podle zástupců firem:

- O problematiku podpory nadaných mají zájem, ale aktivně informace nevyhledávají (například vůbec neznají výsledky srovnávacích výzkumů o českých žácích a studentech PISA¹).
- Nadané děti by měly svůj talent hlavně rozpoznat samy a jinak je to věc rodičů.
- Rozhodující podporu by měl pro nadané zajišťovat stát.
- Se situací v českém školství jsou firmy nespokojené, neboť jsou přesvědčené, že se v nich podpora nadaných moc nevyskytuje.
- Nadaní by měli dostávat větší péči než ostatní a společnost by se měla snažit o pozitivní diskriminaci. Péči by jim měli poskytovat odborníci, odborné instituce nebo specialisté.
- Legislativu spojenou s podporou nadaných v ČR neznají.

¹ Srovnávací výzkum čtenářské, matematické a přírodovědné gramotnosti v zemích OECD a řadě dalších. Blíže viz <http://www.uiv.cz/clanek/607/1871>

Jak by vypadal ideální stav podpory nadaných:

Podle respondentů by to byl stav, který by splňoval následující kritéria:

- *Efektivita* – firmy by byly ochotné podporovat takovým způsobem, aby byly efektivně využity prostředky určené těm, kteří by je přijímali.
- *Uplatnění* – podporovaní by neměli mít po skončení podpory nebo školy problém uplatnit se na trhu práce – aby šanci měli nejenom ve škole, ale i po ní.
- *Obě strany mince* – často se objevoval názor, že je třeba podporovat obě strany spektra dětí – věnovat se nejenom podprůměrným a hendikepovaným, ale stejnou měrou také nadaným.
- *Mít kam jít* – existovala by místa, kde by nadaní mohli svůj talent plně rozvíjet, nadále by mohli navštěvovat specializované instituce – školy umění, domy mládeže a mladých techniků. Tato místa by měla být v blízkosti bydliště – dobře dosažitelná. Počet míst v takových institucích by nebyl omezený. Pokud by nebyla škola nebo instituce v místě bydliště, bylo by možné s finanční podporou dítě umístit tam. Systém by umožňoval i lidem, kteří mají méně finančních prostředků, aby se ho mohli zúčastnit.
- *Identifikace* – systém by uměl talent rozpoznat, identifikovat, v něm by spočívala jeho síla. Firmy poukazují na dobré nasměrování systému, ale zatím nedostatek zdrojů a odborníků.
- *Nadstandardní podmínky* – pro nadané, ale nebudou separovaní od ostatních dětí. Věnovat se jim individuálně. Využití talentů ve prospěch společnosti by mohlo vypadat tak, že by nadaní dělali práci navíc. Možnost věnovat se dříve praxi, třeba už při škole, s možností nějakých úlev.
- *Příprava odborníků* – na pedagogické fakultě by fungoval předmět, ve kterém by se učilo, jak se věnovat talentům.
- *Větší podpora na školách.*

Souhrnně se tedy dá říci, že za ideální a efektivní podporu je považována taková, která dobře identifikuje nadaného, umožňuje jeho uplatnění, poskytuje nadstandardní podmínky a dobře připravené odborníky pro jeho rozvoj v oboru. A firmám konkurenční výhody.

3) Proč selhává stát?

Stát nemá (podle představ personalistů) dostatek finančních prostředků k poskytování kvalitního systému podpory. Nemůže tak zajistit kvalifikované odborníky, specializované třídy, kroužky, instituce, školy technicky i personálně lépe zabezpečit.

Systém podporování nadaných dětí v českém školství není dobře koncipovaný: je nedostatek odborníků, finančních prostředků a kvalita pedagogů je nedostatečná, třídy jsou přeplněné. Studenti nejsou dostatečně připravováni na praxi.²

Podporování nadaných nemá navíc vhodný právní rámec. (Dotazovaní ovšem nevěděli, co je konkrétně v tom současném špatně).

4) Jakými způsoby by měli být nadaní podporováni?

- *Možné formy podpory*: projektová výuka, méně mentorování, podpora individuality, více pedagogů pro nadané, dostatečné technické zázemí, rozšíření výuky, vyrovnávací třídy, větší zapojení Domů mládeže a Technických domů, rozšíření vzdělání pedagogů, vytvoření speciálních škol, systém alternativního vzdělávání, zkušenost s praxí.
- *Zvláště vítané formy podpory*: kroužky, obohacování výuky o přednášky lektorů z vysokých škol, upravení vzdělávacího rytmu pro nadané žáky a studenty.
- *Nevhodné formy podpory*: segregace dětí do speciálních škol a prestižních škol v zahraničí.

5) A co vlastní podpora ze strany firem?

- Firmy jsou pro podporu nadaných motivovány především *ziskem*. Proto by tato péče měla vést k uplatnění nadaných ve firmách, pro něž spolupráce s nimi povede ke zvýšení konkurenceschopnosti firmy a bude tedy cestou k vyššímu zisku.
- Při splnění této podmínky jsou firmy ochotné podílet se na *vyhledávání* a přípravě nadaných dětí a mládeže, přičemž je největší ochota podporovat spolupráci s vysokými školami.

² O celém bohatém systému podpory nadaných a talentovaných žáků a studentů formou různých soutěží a podobných aktivit (zejména Středoškolská odborná činnost, Talnet, olympiády ve fyzice, chemii, biologii, programování apod.), který je z velké části zajišťován prostřednictvím NIDM, jsou zástupci firem informováni mizivě.

- *Nejznámější* způsob zapojení firem do podpory je sponzoring.
- Další *možné* způsoby, které jsou známe mezi respondenty, jsou praxe, stáže, exkurze, návštěvy, možnost zpracovat diplomovou práci, zapojení do vzdělávacích aktivit, poskytnout studijní materiály, literaturu.
- *Nejpřijatelnější* formou podpory je kombinace více způsobů. Pouze finanční podpora bez dalších vazeb není vhodná. Zajímavá je spolupráce s rodiči, stínování, soutěž.

6) Které firmy už dnes podporují nadané?

Příklady firem, u kterých respondenti předpokládají, že podporují nadané: T-mobile, O2, Siemens, Třinecké železářny, Škoda Auto, LaFarge, ČEZ, Kolínská automobilka, Microsoft, Sun Microsystems, BMT Brno, Linet, UJV.

Za typické firmy, které se věnují podporovaným talentům, jsou tedy považovány velké, mezinárodní firmy s dostatkem finančních a personálních zdrojů. Jde o firmy, které chtějí mít kvalitní zaměstnance a kvalitu svých zaměstnanců považují za svou velkou přidanou hodnotu. Menší a české firmy jsou vnímány jako tolik nepodporující.

7) Srovnání firem podporujících a nepodporujících nadané

Proč podporovat

Důvody firem podporujících:

- hodnoty důležité pro firmu
- personální politika firmy
- pomoc oboru, ve kterém je talentů nedostatek
- užitek, jaký jim tento člověk může v budoucnu přinést

Důvody firem nepodporujících:

- možné ekonomické dopady na firmu: přinese podpora zisk?

Překážky při rozhodování o podpoře

Firmy podporující vidí tyto překážky (seřazené podle váhy):

- finanční náročnost podpory
- personální náklady ve firmě
- legislativní překážky
- neochota „kupovat zajíce v pytli“
- netransparentnost hospodaření institucí

- krize v odvětví
- nedostatečná podpora státu

Kromě toho podporující firmy vidí na straně zaměstnavatelů tyto překážky:

- neuvědomování si praktického přínosu
- slabá personální situace firmy
- strach ze ztráty nadaných, kteří byli podporováni

Firmy nepodporující nadané vidí tyto překážky:

Hlavní:

- finanční a časovou náročnost podpory
- nedostatek lidských zdrojů
- nejistý výsledek podpory

Vedlejší:

- zdlouhavou administrativu, která zpomaluje procesy rozhodování
- ekonomické překážky
- zaměření firem na jiný způsob podpory nebo podporu jiné cílové skupiny

Co se nám tedy ukáže, když srovnáme odpovědi zástupců firem, které mladé nadané lidi aktivně podporují, a těch, které je (dosud) nepodporují? Kde jsou hlavní příčiny?

Oba typy firem si dobře uvědomují překážky a rizika – podporující firmy dokonce plastičtěji než nepodporující – a pro oboje je hlavním rizikem „nenávratnost investice“, tedy že podporovaný mladý nadaný člověk se nakonec nestane zaměstnancem firmy.

Podporující firmy ale dokáží vidět daleko více důvodů pro podporu talentů – a to hlavně proto, že jsou schopné ji nahlédnout v daleko širším a hlubším kontextu, než je jen přímý vlastní finanční zisk. Příznačné je, že se jim nakonec „riziková investice“, při níž sledují i nefinanční přínosy, vyplatí i finančně (jinak by s podporou přestaly).

Ochota firem v budoucnu nadané podporovat

Na závěr byla zjišťována ochota firem v následujících letech k různým formám podpory. Vybíraly si mezi těmito možnostmi:

- Poskytnout zařízení
- Poskytnout odborníky
- Připravit programy
- Připravit učební materiály
- Spolupracovat při přípravě a realizaci aktivit:
 - Stáže
 - Exkurze
 - Výuka
 - Výzkum
 - Kariérní poradenství
 - Propagační akce
- Přispět penězi

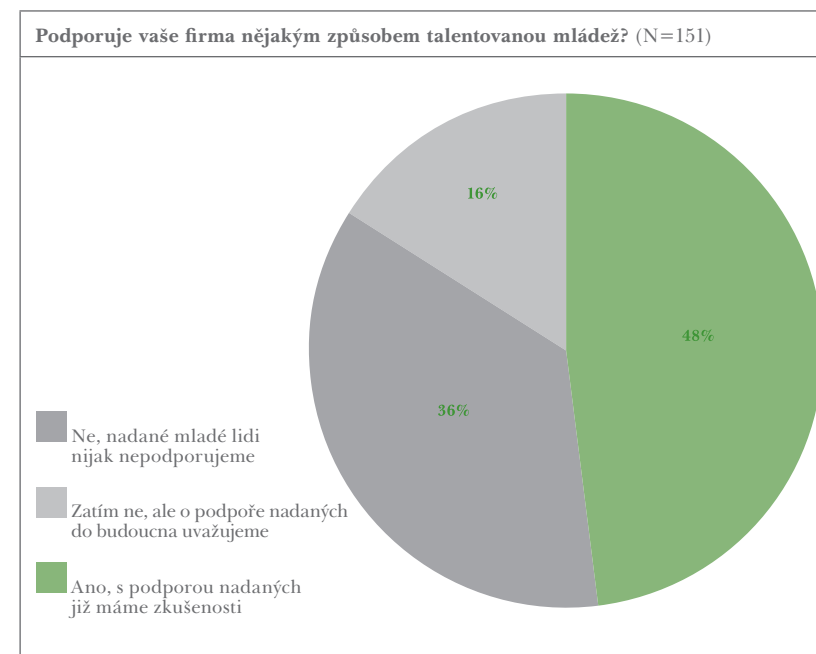
Výsledky

- spolupráce při přípravě a realizaci exkurzí – 90%,
- spolupráce při přípravě stáží či výuky – 75%,
- poskytnout zařízení či odborníky – 65%,
- přispět penězi resp. připravit učební materiály – 55%.

S menší ochotou nebo nezájmem se setkala nabídka spolupráce při výzkumu a na propagačních akcích. Kariérní poradenství respondenti také nevnímali jako možnost budoucí spolupráce při podpoře.

Hlavní výsledky kvantitativní části výzkumu

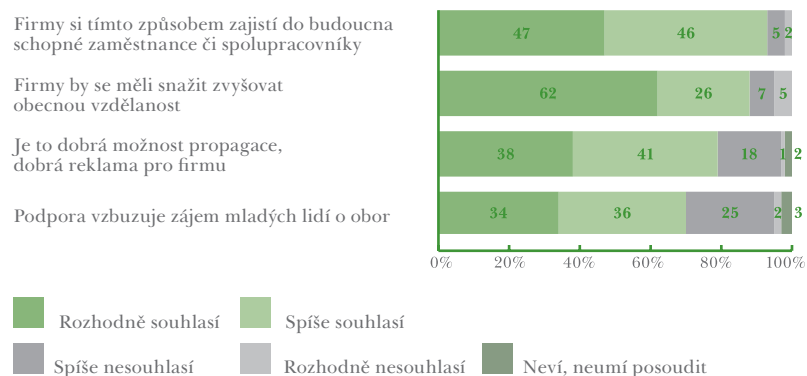
Zkušenosti s podporou talentované mládeže má téměř polovina dotázaných firem (48%). Jedná se častěji o velké podniky. Zatímco v menších firmách do 25 zaměstnanců je to necelá třetina (30%), v kategorii firem nad 100 zaměstnanců jsou to již dvě třetiny (66%). Významná část firem však nadané děti nepodporuje (52%). Z firem, které nadané děti nepodporují, jich o podpoře 16% do budoucna uvažuje.



Naprostá většina zaměstnavatelů je přesvědčena o tom, že podpora mladých nadaných lidí ze strany firem je důležitá. Jako důvody nejčastěji uvádějí, že si firmy tímto způsobem zajistí do budoucna schopné zaměstnance nebo spolupracovníky, a také, že by se firmy měly snažit o obecné zvyšování vzdělanosti.

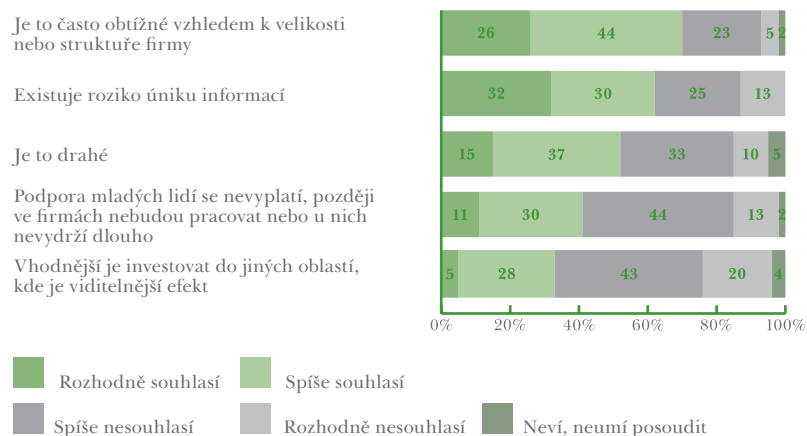
Hlavním důvodem podpory nadaných v praxi, tedy u firem, které s ní již mají zkušenosti nebo které o ní uvažují, je však jednoznačně příslib pozdější práce talentů ve firmě.

Nakolik souhlasíte s důvody, proč podporovat nadané mladé lidi? (N=151, v %)



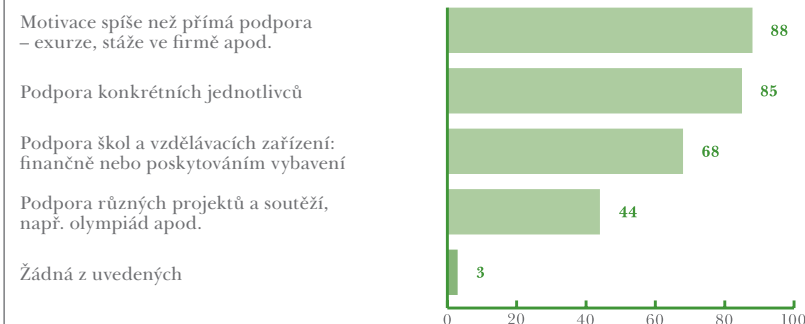
Důvodem nepodpory je především nevhodné zaměření, velikost nebo struktura firmy. Jako jednu z nevýhod podpory zaměstnavatelé uvádějí často také riziko úniku důvěrných informací mimo firmu.

Nakolik souhlasíte s těmito důvody, proč nadané děti nepodporovat? (N=151, v %)



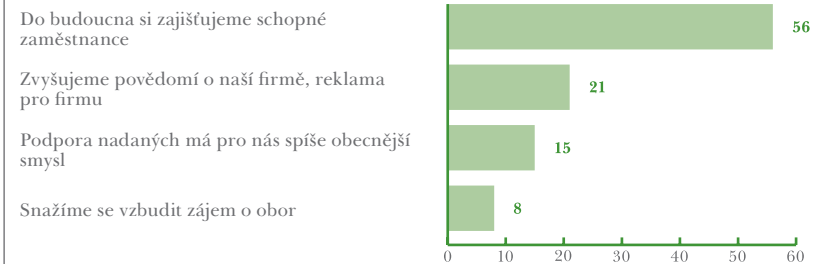
Nejnámějššími a ze strany zaměstnavatelů také nejvhodnějšími formami podpory nadané mládeže jsou přímá finanční podpora, např. ve formě stipendií, grantů nebo sponzorských darů a také nabídka odborné praxe ve firmách, například ve formě stáží a brigád. Stáže, exkurze a praxe jsou však v praxi běžnější.

Které z následujících forem podpory mladých talentů Vám připadají z pohledu Vaší firmy vhodné? (N=151, v %)

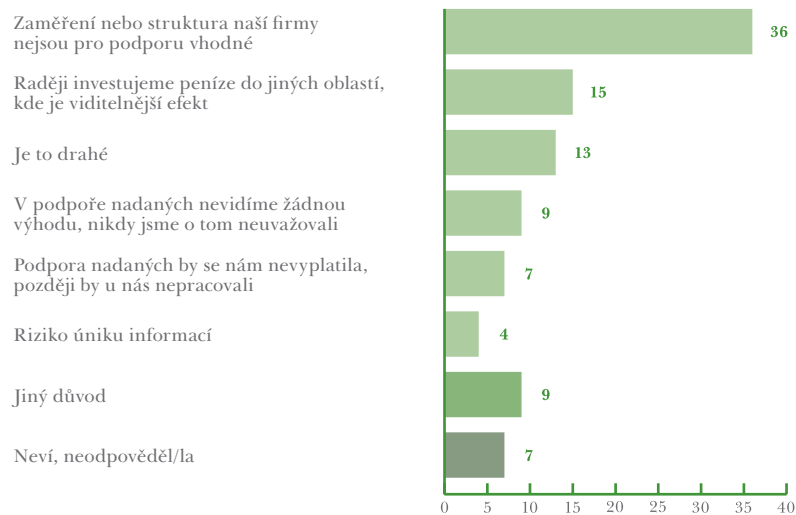


Na závěr ještě uvádíme důležité srovnání firem, které mladé nadané lidi podporují, s těmi, které je (zatím) nepodporují. Všimněte si, že zde opět objevují tytéž názory, jaké vplynuly z kvalitativního výzkumu mezi personalisty firem podporujících nadané a nepodporujících: Podporující firmy vidí kromě bezprostředního přínosu ze zisku zaměstnance i další obecně důležité přínosy, zatímco nepodporující vidí hlavně problémy.

Co je hlavním důvodem podpory nadaných ve Vaší firmě? (N=72, v %)



Co je hlavním důvodem toho, že Vaše firma mladé talenty nepodporuje? (N=55, v %)



Závěr

- Nutnou podmínkou k tomu, aby firmy podporovaly nadané žáky a studenty, je jejich reálná naděje, že se jim tato investice vrátí v kvalitních zaměstnancích.
- Pokud ale firmy mají jen tuto motivaci, zpravidla to nestačí k překonání obav, že půjde o investici zmarněnou.
- Zaměstnavatelé jsou ovšem přesvědčeni, že hlavní podpora nadaných by měla být zajištěna za strany státu – a to jak skrze školy, tak i dalšími (například legislativními) nástroji. Současně ale vědí, že stát na to nemá ani finanční, ani personální kapacity.
- Zaměstnavatelé očekávají, že o rozpoznávání a prvotní podporu talentů se mají starat rodiče, případně sami nadaní. Proto je také nezajímají žáci základních škol, byť právě tam se mnohdy už rozhoduje o rozvoji talentu dítěte.
- Pro hledání talentů nejsou přímo školeni ani zaměstnanci firem, zvláště personální pracovníci, kteří zpravidla ani nevědí, kde informace hledat a jak nadané poznat, natož jak je podporovat. Pokud chceme situaci změnit, měla by probíhat školení i pro personalisty jednotlivých firem.

Národní institut dětí a mládeže společně s Odborem pro mládež Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy od 1. dubna 2009 realizují projekt s názvem:



Klíče pro život – Rozvoj klíčových kompetencí v zájmovém a neformálním vzdělávání

Hlavními postavami projektu jsou Ti, kteří pracují s dětmi a mladými lidmi v rámci jejich volného času v organizacích celé České republiky: střediska volného času, školní družiny, školní kluby a nevládní neziskové organizace. Cílem projektu je výrazné posílení celoživotního vzdělávání lidí pracujících s dětmi a mládeží a hlavně zkvalitnění systému porporujícího trvalý a udržitelný rozvoj zájmového a neformálního vzdělávání.

Jednotlivé aktivity projektu jsou řízeny odbornými guaranty, kteří jsou schopni identifikovat přednosti i problémy práce v oblasti zájmového a neformálního vzdělávání a iniciovat pozitivní změny.

Seznam oblastí, kterými se projekt Klíče pro život zabývá:

1. VÝZKUMY
2. STANDARDIZACE ORGANIZACÍ NEFORMÁLNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ
3. SYSTÉM VZDĚLÁVÁNÍ
 - Studium pedagogiky volného času
 - Průběžné studium
 - Průřezová témata: výchova k dobrovolnictví, participace a informovanost, výchova k aktivnímu občanství, zdravé klima v zájmovém a neformálním vzdělávání, inkluze dětí se specifickými vzdělávacími potřebami, multikulturní výchova, medializace a mediální výchova
 - Funkční studium
4. UZNÁVÁNÍ NEFORMÁLNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ
5. PODPORA INFORMAČNÍHO SYSTÉMU PRO MLÁDEŽ

Cílem realizátorů Klíčů pro život je mj. popularizovat a celkově zvýšit povědomí veřejnosti o systémové odborné práci s dětmi a mládeží v jejich volném čase.

www.nidm.cz
www.kliceprozivot.cz



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

TENTO PROJEKT JE SPOLUFINANCOVÁN EVROPSKÝM SOCIÁLNÍM FONDEM A STATNÍM ROZPOČTEM ČESKÉ REPUBLIKY

Talent nad zlato

Publikace byla vytvořena na základě výzkumu *Možné formy účasti zaměstnavatelů v systému podpory identifikace a rozvoje kognitivně nadaných dětí (13 – 19 let) v přírodovědných a technických oborech* prováděného společností Factum Invenio na zakázku a ve spolupráci s Národním institutem dětí a mládeže.

Redakce: Mgr. Jiří Zajíc (NIDM)
Grafická úprava: Galio Crossmedia, www.galio.cz
ISBN: 978-80-86784-94-6



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost



NÁRODNÍ INŠTITUT DĚTÍ A MLÁDEŽE

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

TATO PUBLIKACE A VÝZKUM, O KTERÉM POJEDNÁVÁ, JSOU SPOLUFINANCOVÁNY
EVROPSKÝM SOCIÁLNÍM FONDEM A STÁTNÍM ROZPOČTEM ČESKÉ REPUBLIKY.

www.nidm.cz