

Přípraveni, odhodláni a schopni

Prezentace Johna Maye

na Konferenci k uznávání neformálního vzdělávání
2. listopadu 2011 v Praze

(český překlad řečnických poznámek, platí v přednesené podobě)



Dobré ráno.

Když jsem v 70. letech vyrůstal ve Spojeném království, měli jsme jen tři televizní kanály. Pak, 2. listopadu 1982, přišel čtvrtý – Channel 4. Od začátku usiloval o to být jiný než zbývající tři. Alternativní, neformální, vyzývavý, odlišný.



Ano, vidím, že někteří z vás přikyvuji. Řečník udělá paralelu mezi britským pozemním televizním vysíláním v 80. letech a světem vzdělávání. Neformální vzdělávání je Channel 4 našeho sektoru – živé, neuctivé, inovativní.

Ale to neudělám. Možná by to bylo chytré. Ale ne. Důvod, proč zmiňuji Channel 4, je ten, že od počátku tam měli obavy, aby se děti nedívaly na věci, které by jejich rodiče neschvalovali. Takže stanice dávala varovný trojúhelník před jakýmkoliv program, který shledávali nějak problematickým.



Těší mne být dnes s vámi. Ale myslím, že byste měli vědět, že by u mě měl být varovný trojúhelník. Nejsem z akademického světa.

To, co budu dnes ráno říkat, je vysoce zaujaté, má za sebou málo důkazů a je možná trochu přehnané ve své naivitě.

Většina toho, co budu říkat, vychází z mé velmi britské zkušenosti učení a práce s mládeží. Je na Vašem rozhodnutí, zda to má nějaký vztah k situacím, s nimiž se setkáváte tady v České republice. Takže prosím, pamatujte na červený trojúhelník.

Dnes ráno nebudu uvádět příklady pro činnosti v neformální vzdělávání. Věřím, že se musíme soustředit na to, co se přesně děti potřebují naučit, aby se staly úspěšnými dospělými. Jestli je to naučí ve škole během obecného vzdělávání, nebo to získají ve školní družině či v nějakém klubu prostřednictvím mimoškolních aktivit, to nechávám na jiných. Zajímavá je, myslím, diskuse o tom, co se děti potřebují naučit a co ne.



V neděli odpoledne v tomto ročním období rád po obědě sedávám u krbu a odpočívám u čtení Sunday Times. Před časem mě ze stavu ospalosti vytrhnul článek Jenni Russelové, který byl napsán „Nadřaďme charakter výsledkům zkoušek“.

Napsala: „Charakter je slovem, které v posledních desetiletích upadlo v nemilost. Politici o něm mluví zřídka, možná proto, že naznačuje hodnotové soudy o tom, jak se lidé chovají. Ale

přestože to slovo nepoužíváme, náš veřejný zájem o charakter nebyl nikdy větší.

Zaměstnavatelé si stěžují, že absolventům škol chybí vychování nebo motivace, sousedé si zoufají nad agresivitou a antisociálním chováním, v nemocnicích, železničních stanicích a na úřadech najdete cedule žádající veřejnost, aby neurážela jejich zaměstnance. Tenhle ústup od otázky, jak socializujeme lidi, je nešťastím. Během zhruba poslední generace předpokládala britská a americká vláda, že klíčem k hospodářskému růstu a sociální mobilitě je zlepšení vzdělávání a přístupu k němu. Ale přes všechny řeči o řízení se standardy zůstávají lidé, kteří září ve škole a chodí na dobré univerzity stále nesmírně středostavovští.“

Russelová má pravdu.

Dnes se chci soustředit na to, co můžeme udělat, aby byli mladí lidé náležitě připraveni na dospělý život. Náležitě připraveni. Připraveni, odhodláni a schopni.

A i když jsou podle mne výsledky zkoušek důležité – stejně jako spousta dalších stejně důležitých věcí – nejsou zase tak moc. Jestli tím důležitým je charakter nebo chování, dovednosti a postoje, na tom nezáleží.

To, s čím si dnes budu hrát, jsou některé „BGOs“ - staré známé samozřejmosti, u nichž se obávám, že na ně mnoho lidí zapomnělo.

Ta debata se už vede řadu let...



Příloha Times o vzdělávání ze 14. června 1924 – Delegáti diskutují, zda by děti měly být vedeny k práci v zemědělství nebo obchodě.

„27. Výroční konference Národní asociace ředitelů škol byla zahájena recepcí v Nottinghamu v sobotu ráno 7. června. Bylo přítomno kolem 200 delegátů. Pan A. Lord z Manchesteru byl zvolen předsedou a pronesl svůj předsednický projev. Pan Lord

připomněl posluchačům, že nedávná konference Národní obchodní komory vyjádřila názor, že současný systém základního vzdělávání je nevyhovující pro ty, kteří vstupují do zaměstnání v průmyslu a obchodu. Bylo voláno po tom, aby zaměstnavatelé dostali příležitost vyjadřovat se ke vzdělávání chlapců a dívek, kteří se chystají do zaměstnání, a k rozhodování o tom, jaké předměty by pro ně byly užitečné v dalším životě. Bylo konstatováno, že ve vzdělávání je příliš mnoho idealismu a příliš málo praktické užitnosti.“



Ted' rychle do roku 1982, roku Channel 4. Na jaký druh života v dospělosti jsem tehdy očekával, že budu připraven?

Absolvoval jsem několik testů.

Kariérové poradenství – Mr. Wright.

Všechny zaměřené na kariéru... sociální práce, učení,

Ani zmínka o vlastním podnikání.

Co charakterizuje mou generaci...



Naslouchejte slovům...

*Sedím tu sama
a Ty víš, že to miluju
víš, že nechci, aby někdo
přišel na návštěvu.*

*Chci být sama sebou
Na tenhle svět jsem přišla samotná
Já, sama já*

*Chtěla bych být eso
a mít devadesát aut
Chtěla bych mít kluka
a smát se s holkou.*

*Chci jet do Číny
a vidět Japonsko
Chci plachtit po oceánech
než moře vyschnou*

*Chci jít sama
Mám prostor velký jen pro jednoho
Já, sama já*

Na co dnes připravujeme mladé lidi?



Kde je, zatraceně, Matt?

Seznamte se s mým kamarádem Mattem, designérem software videoher a cestovatelem po světě. Skutečným jedincem nového Milénia, jehož hodnoty se liší od těch, o nichž zpívá Joan Armourtrading ve své písni Já, sama já, asi jako křída a sýr. V jakém světě bude on, jeho generace a generace, kterou právě vzděláváme, žít? Je to svět, kde musel vzít za vděk tím, co mu nechala naše generace, která ho zklamala. Kde se vysokoškolské vzdělání stalo znovu něčím elitistickým, co nabubřelé školné na univerzitách učinilo pro většinu nepřístupným. Kde 1,5 miliónu lidí ve Spojeném království žije na podpoře v nezaměstnanosti, kde počet míst advokátních koncipientů klesl o 95%, kde u Johna Lewise usiluje o každé místo s vyžadovaným vysokoškolským vzděláním 250 žadatelů.

Seznamte se s Mattem. Žije ve světě, kde v Indii a v Číně vstupují na pracovní trh milióny mladých lidí. Kde v těchto dvou zemích žije víc nadaných a talentovaných studentů než je celkový počet studentů ve Spojeném království. Kde Čína bude mít nejvíce anglicky mluvících lidí na světě. Kde o myšlence, že každý má jedno zaměstnání po celý život, můžeme číst jen v historických pojednáních. Matt očekává, že během své kariéry vystřídá 10 až 14 zaměstnání. (Už teď více než polovina nás ve Spojeném království pracuje ve společnosti, kde nejsme déle než 5 let).

Seznamte se s Mattem. Matt neví, jakou všechnu práci bude v životě dělat. Nemůže to vědět. Už dnes top 10 nejžádanějších zaměstnání z letošního průzkumu mezi absolventy neexistovalo v roce 2004... Připravujeme studenty na práci, která ještě neexistuje, bude používat technologii, která ještě nebyla vynalezena, aby řešili problémy, o kterých zatím nevíme, že problémy budou.

Já a Matt žijeme v zemi, která byla před 100 lety největší ozbrojenou silou na světě, byla centrem globálního obchodu a financí, měla nejúčinnější vzdělávací systém na planetě, byla centrem inovací, kontrolovala měnu, jež byla světovým hodnotovým standardem, a měla nejvyšší životní standard. Teď už tomu tak není.

Mattova generace se ve škole vždy snažila dobře učit. 98% dvanáctiletých Britů říká, že chtějí, ale jen o trochu víc než třetina z nich se do školy těší.

Seznamte se s Mattem. Předpokládá, že technologie budou nadále měnit jeho život. I teď každou jednu sekundu vzniká nový blog. Matt je samozřejmě na Facebooku – společně s 500 milióny dalších, z nichž se tam polovina zalogue každý den. Má průměrný počet facebookových přátel – 130.

Matt má také svoji vlastní webovou stránku. A chce jejím prostřednictvím dělat byznys (nebo něco takového) v průběhu svého života. Matt používá Internet tak, jak nás učili používat knihy. Jeho domovskou stránkou je Google... vždy.

Seznamte se s Mattem. Nepředpokládá, že musí znát vše. Potřebuje vědět, kde najít odpovědi na své otázky, ale nepotřebuje si je pamatovat déle, než když je to důležité. Právě se dozvěděl (a brzy zase zapomene), že v letošním roce vznikne 40 exabytů nových informací. To je víc než za posledních 5 tisíc let.

Matt ví, že žijeme v exponenciálních časech. Že počet nových technických informací se zdvojnásobuje každých 72 hodin.

Právě dokončil vysokou školu. Ale pro studenty, kteří začali studovat bakalářský obor, to znamená, že polovina toho, co se naučí v prvním roce studia, bude za 3 roky zastaralá.

Seznamte se s Mattem - novou generací a člověkem, kterému musíme pomoci najít cestu dnešním světem.



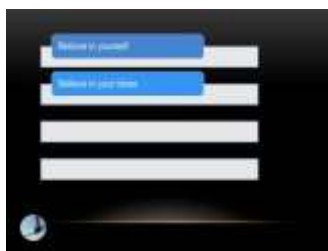
Pokud máme vytvářet charakter, co to zahrnuje?

3 E

Entrepreneurship (podnikavost)

Employability (zaměstnatelnost)

Empowerment (posilování vůdčích schopností)



Podnikavost

Často se mě ptají, co „dělá“ úspěšného podnikatele. Nedávno jsem položil stejnou otázku nejúspěšnějším absolventům Young Enterprise – lidem, kteří se tohoto programu zúčastnili ve škole, pak založili vlastní společnosti nebo se stali úspěšnými šéfy velkých korporací. Všichni se, zdá se, shodují na stejném souboru charakteristik. Do značné míry jsou stejně jasné jako ony staré

známé samozřejmosti – ale myslím, že stojí za zmínku.

Představte si na chvíli, že je Vám 15 let. Tohle říkám mladým lidem, které potkávám každý den... Všechno závisí na víře. Víře v sebe sama, víře ve vaše nápady, víře v ostatní lidi a víře v aktivitu.

Sebedůvěra – v tom Britové skutečně nejsou zrovna dobří. Máme tak trochu obavu z úspěchu, ať už jde o ten náš nebo ostatních. Odmalíčka nás učí, že „pýcha předchází pád“.

Ale pokud se podíváte na neúspěšnější lidi kolem sebe, všichni mají něco společného. Mají pozitivní přístup – k sobě, k výzvam, jimž čelí, a k lidem kolem sebe. Tenhle pozitivní přístup nemusí být ztřeštěný. Může být odměřený náležitým britským způsobem, ale abyste dosáhli svého a byli úspěšní, musíte věřit v sebe a to, čeho chcete dosáhnout. Pokud věříte v sebe sama, dokážete tuhle sebedůvěru přenést na ostatní.



Věřit ve své nápady

V roce 1937 George a Ire Gershwinovi napsali:

*Všichni se smáli Kolumbovi, když řekl, že je Země kulatá,
Všichni se smáli, když Edison nahrál zvuk,
Všichni se smáli Wilburovi a jeho bratru, když řekli, že člověk
může létat.*

Tak kdo se teď směje naposled?

Poslechněte si tu píseň. Samotný text stojí za poslechnutí. Můžete pomýšlet na vytvoření něčeho nového, nebo na zavádění něčeho dobře známého novým a inovativním způsobem. Může se to týkat nalezení mezery na trhu nebo vytvoření úplně nového. Na tom skutečně nezáleží. Důležité je věřit v to a té víry se držet. Je dobré ověřit své nápady s ostatními. Nadchne je to? Cítí v tom potřebnost? Sdílejí vaše nadšení? Ale musíte pochopit, že nové nápady musí být často uvedeny do praxe předtím, než je lidé náležitě ocení. Nápady příliš často zůstávají navždy v testovací fázi a lidé nezvládají posun od myšlenky k činu. Správní podnikatelé následují své tušení. Ale úspěšní podnikatelé také cestou ověřují správnost svého konání. Nemá smysl stavět na skvělé myšlence, která nemá finanční životaschopnost. Nemůžete změnit svět bez vyrovnání účtů. Takže, věřte ve své nápady, následujte své tušení, ale vytvořte pro ně rozumný byznys plán – zajistěte, že na tom můžete skutečně vydělat.



Věřte v ostatní

Můžete být jedním z těch výjimečných jedinců, který ráno vstane z postele s tisíci novými nápady, má dobrý nos na čísla, dokáže z ničeho udělat mnoho a má dar výmluvnosti. Většina lidí taková ale není. Mohou být studnicí nápadů, kouzelníkem s čísly, výrobcem nebo marketérem, ale obvykle ne všemi čtyřmi najednou. Ve školní třídě se zaměřujeme na individuální úspěch. Využívat znalostí ostatních se obvykle klasifikuje jako „podvádění“. Ale úspěšní podnikatelé – a ti jsou většinou studnicemi nápadů – jsou dobří tím, že si kolem sebe sestaví tým lidí lepších v jiných oborech. A vítězí dobře sestavený tým. Takže pracujte na tom, s čím potřebujete pomoci – a vyhledávejte tu pomoc. A abyste tým podpořili, najděte si někoho, kdo už úspěch zažil, aby byl vaším mentorem v celém procesu. Budete překvapeni, jak jsou lidé ochotní podělit se o své zkušenosti, aby vám pomohli uspět.

Věřte v aktivitu

Takže, věřte v to, co děláte, věřte v sebe sama a také v to, že dokážete přesvědčit ostatní o svých nápadech. Pracujte na tom, co bude uvedení nápadů v život stát – a jak to zaplatíte. Sestavte si kolem sebe skvělý tým, abyste měli pokryté všechny potřebné dovednosti. Ale pak – uskutečňte to. Neodkládejte to. Začněte s něčím. Většina nápadů nevyjde zpět ze šuplíku. Ne proto, že by to nebyly skvělé nápady. Ne proto, že by neměly silný potenciál

úspěšnosti. Prostě proto, že nikdo nepřevodil nápad do reality. Pozitivní jednání musí jít ruku v ruce s pozitivním myšlením. To je tím opravdovým předpokladem úspěchu. Pozitivní myšlení je jako dívat se na domácí úkol a říkat „úkol splněn, úkol splněn, úkol splněn“. Co to udělá s úkolem? Nic. To až aktivita, kterou vyvinete, způsobí tu změnu. Takže se pusťte do produkce nebo uvádění svého nápadu v život rychle. Některé nápady se neujmou a neuspějí. Ale některé ano. A tím, že se rychle pusťte do akce a vezmete na sebe vypočítané riziko, dostanete se na trh a dosáhnete úspěchu, zatímco ostatní ještě budou snít.



Zaměstnatelnost

Nedávno, jako součást oslav 25. výročí, oslovili mí přátelé z britské neziskové organizace HTI (Heads Teachers and Industry – Ředitelé škol a průmyslu) více než 50 vůdčích byznysmenů a vzdělavatelů, aby dali dohromady zprávu, která se pokouší odpovědět na otázku, co se mladí lidé potřebují naučit, aby byli zaměstnatelní. Mezi těmi lidmi byl například

Sir Martin Sorrell, zakladatel a výkonný ředitel reklamní agentury WPP; Miles Templeman, generální ředitel Institutu ředitelů a člen správní rady Young Enterprise; Simon Woodroffe z Yo! Sushi nebo Heather Rabbatts z Millwall FC.

Tady je 9 nejdůležitějších věcí, o kterých si tito lidé myslí, že je dnešní a zítřejší žáci budou potřebovat:

1. velmi vysoký standard v angličtině a matematice a základní znalost klíčových prvků z vědy, literatury a národní historie;
2. schopnost myslet různými způsoby: jako spolupracovníci v týmu stejně jako jednotlivci,
3. kapacita a vyhledávací schopnosti, aby rozlišili dobrá fakta od špatných – zvláště důležité ve věku Googlu;
4. sebedůvěra a nadšení, které se lze naučit ve škole, ale stejně tak při sportu, dobrodružných aktivitách, dramatem, hudbou, uměním, veřejným vystupováním nebo debatováním;
5. schopnost mezilidských vztahů a empatie; v 21. století musí umět porozumět velké šíři pohledů;
6. soubor hodnot, které vytvářejí charakter a smysl pro cíl; potřebují trochu více sebedisciplíny, dobrých způsobů, chytrosti/elegance, dochvilnosti, respektu a toho staromódního konceptu obětování se, aby dosáhli toho, co chtějí;
7. pružnost: schopnost vypořádat se s chybami nebo nepřízní a pokračovat v cestě;
8. zvědavost, kritické myšlení a vlastnoručně řízený přístup k učení se;
9. praktická, stejně jako akademická inteligence: to vyžaduje reálné možnosti a vyšší kvalitu, více praktické činnosti vztahující se k učení, takže mladí lidé mohou rozvíjet své schopnosti tak, že jim to dává smysl.

Myslím, že to je skvělý seznam. A určitě zapadá do programu tří organizací, s nimiž jsem osobně spojen a které, jak věřím, mají velký význam pro přípravu mladých lidí na dospělý život.

Posilování vůdčích schopností



Myslím, že u vás v České republice v televizi běžel program s názvem Šéfka. Naše verze se jmenuje **The Apprentice (Nováček/Učedník)**. Zmocňuje se mého života znovu a znovu každou středu večer. Stejně jako v předchozích letech mě uchvacuje ta hloupost rozhodnutí, která soutěžící činí, to, jak se pomlouvají a jejich chybějící citová inteligence. Pak se hned na BBC1 dívám na rozhovory s těmi kandidáty, kteří byli

„propuštěni“ a říkám si „jak se může někdo tak příjemný nechat strhnout k tak špatnému chování během samotné soutěže?“ A každý týden si připomínám, že „The Apprentice“ je vlastně „Big Brother“ v zasedací místnosti, show chytře sestříhaná pro pobavení. Ti mladí nadějní byznysmeni nejsou idioti. Hodně se učí ze zkušenosti, i když to, co se učí, je více o sebezprezentaci než o zisku a ztrátách. Ale stejně jsem na tom pořadu závislý.

Jsem však zneklidněný, že mladí diváci toho pořadu vidí přehlídku jednání, schopností a postojů, které jsou daleko tomu, jak si já představuji praxi dobrého byznysu. Jak řekl jeden z účastníků minulý týden „tady v domě nejsou žádní přátelé – tohle je byznys“. Doufám a věřím, že mladí lidé vidí skrz tu mlhu a zrcadla a dokážou rozeznat, že The Apprentice *není* byznys. Co se týče účastníků, jsem si jist, že až tihle kandidáti na Machiavelliho znovu stoupnou na skutečnou půdu, poznají, že přátelé jsou důležití, že je možné dělat velké chyby a přežít – a že naše verze Nory Mozejové, Lord Alan Sugar, není bohem.

V posledních pár týdnech jsem znovu četl Dalea Carnegieho. Je to už skoro sto let, co napsal „Jak získávat přátele a působit na lidi“ a jeho kniha mi přijde stejně přesvědčivá a relevantní jako kdysi. Takže pokud bych měl vzít Carnegieho principy jako základ, pak těm rádobu učedníkům v The Apprentice nabízím vůdčovské schopnosti, jednání a postoje jako typ cílů, ke kterým by měli směřovat, až zhasne červené světýlko kamery. Poprvé je shrnul David Hakala, v časopise HR World v roce 2008. Dodal bych, že stojí za to, a že se také snažím k nim mířit, ale příliš často myslím, že selhávám. Co následuje, jsou hlavně Hakalova slova přeložená pro evropské publikum.



Hakala doporučuje, že byste měli začít s jasným sdělením **vize**. Ať už víte, čeho chcete dosáhnout, nebo potřebujete dát dohromady tým, abyste ji promysleli, bez jasného porozumění vašim touhám jich nedocílíte. Bez chlubení se (protože chlubení se lidem odpuzuje a je velmi nebraské a proto, jednoznačně, nedobrá věc), sdělte svou vizi ostatním. Učiňte svou vizi i vizí ostatních a jste na dobré cestě ji uskutečnit.

Integrita je spojením vnějších aktivit a vnitřních hodnot. Integrovaná osobnost je stejná vně i uvnitř. Takovému jedinci můžete věřit, protože nikdy nemění své vnitřní hodnoty, i když by to mohlo být výhodné. Lídr musí mít důvěru těch, co ho následují a proto musí prokazovat integritu. Čestné jednání, předvídatelné reakce, dobře kontrolované emoce a absence záchvatů vzteku a drsných výlevů jsou všechno známky integrity. Lídr, který je zakotven v integritě, bude lépe přístupný následovníkům.

Obětavost znamená věnování jakéhokoliv času či energie, které jsou nezbytné k dosažení úkolu. Lídr inspiruje příkladem obětavosti, když dělá cokoli je třeba k dosažení dalšího kroku

na cestě k vizi. Tím, že jde skvělým příkladem, může lídr ukázat následovníkům, že práce v týmu není od devíti do pěti, ale že jde o příležitost k dosažení něčeho skvělého.

Velkomyslnost znamená oceňovat, kde je to zapotřebí. Velkomyslný lídr se stará o to, aby bylo uznání za úspěch rozšířeno co nejvíce v celé jeho organizaci. Na druhé straně ale také dobrý lídr přejímá zodpovědnost za neúspěch. Takle oboustranná velkomyslnost pomáhá členům týmu cítit se v něm dobře a poutá je více k sobě. Šířit slávu a jsou známkami účinného vedení.

Lídři musí **pokorně** uznat, že nejsou ani lepší, ani horší než ostatní členové týmu. Pokorný lídr se sám neuskromňuje, ale spíše se snaží každého pozdvihnout. Pokorní lídři také chápou, že jejich pozice z nich nedělá boha. Mahátma Gándhí je vzorem pro indické lídry a pěstoval „následnicko-centristický“ model vedení.

Otevřenost znamená být schopen naslouchat novým nápadům, i když neodpovídají obvyklým způsobům myšlení. Dobří lídři jsou schopni odložit soudy, když naslouchají myšlenkám jiných, stejně jako uznat nové přístupy, které vymyslel někdo jiný. Otevřenost vytváří vzájemný respekt a důvěru mezi lídry a následovníky a také napomáhá týmu s přísunem nových nápadů, které posilují jeho vizi.

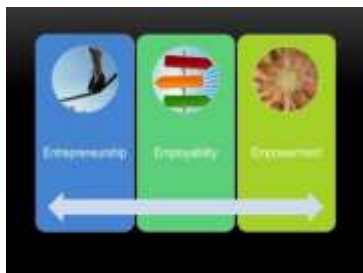
Tvořivost je schopnost myslet jinak, mimo schémata, která omezují řešení. Tvořivost dává lídrům schopnost vidět věci, které jiní nespatriili, a vést následovníky novými směry. Nejdůležitější otázkou, kterou může lídr položit, je „Co když...?“. A asi nejhorší věc, kterou může lídr říci, je „Já vím, že to je blbá otázka...“.

Poctivost znamená jednat s ostatními zásadově a spravedlivě. Lídr musí ověřit všechny fakta a vyslechnout každého předtím, než vynese soud. Musí se vystříhat unáhlených závěrů založených na neúplných důkazech. Když lidé cítí že se s nimi zachází spravedlivě, odmění lídra oddaností a obětavostí.

Asertivita není totožná s agresivitou. Je to spíše schopnost jasně říci, co jedinec očekává, aby následně nedošlo k nedorozumění. Lídr musí být asertivní, aby dosáhl očekávaných výsledků. Společně s asertivitou přichází zodpovědnost jasně pochopit, co následovníci očekávají od svého lídra. Mnoho lídrů má problémy s vyvážením správné míry asertivity. Vypadá to, že být málo či příliš asertivní je neobvyklejší slabinou aspirujících lídrů.

Smysl pro humor je životně důležitý k ulehčení napětí a nudy, stejně jako k rozpuštění nepřátelství. Účinní lídři vědí, jak humorem povzbudit následovníky. Humor je formou moci, která poskytuje jistou kontrolu nad pracovním prostředím. A řečeno jednoduše, humor posiluje dobré kamarádství.

Vlastní znaky jako inteligence, dobrý vzhled, výška a podobně nejsou nezbytné pro to, aby se člověk stal lídrem. A také není nezbytné být schopen přežít dva měsíce pod neustálým dohledem televizních štábů.



Tak tady to je...

Podnikavost
Zaměstnatelnost
Posilování vůdčích schopností