

Úroveň měkkých zručností u stredoškolákov

Bc. Hana Pochylá

Diplomová práce
2023



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Ústav pedagogických věd

Akademický rok: 2022/2023

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: Bc. Hana Pochylá
Osobní číslo: H21247
Studijní program: N0111A190013 Sociální pedagogika
Forma studia: Prezenční
Téma práce: Úroveň měkkých dovedností u středoškoláků

Zásady pro vypracování

Zpracování rešerše a studium odborné literatury.

Vymezení terminologie a teoretických východisek z oblasti měkkých dovedností, průmyslu 4.0 a středního školství.

Příprava metodiky empirické části, zpracování projektu výzkumu a stanovení výzkumného problému.

Realizace kvantitativního výzkumu formou dotazníkového šetření.

Zpracování a vyhodnocení získaných dat, včetně jejich interpretace.

Prezentace výsledků výzkumu, jejich shrnutí a doporučení pro praxi.

Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**
Jazyk zpracování: **Slovenština**

Seznam doporučené literatury:

- BALCAR, Jiří a Stanislav KNOB, 2016. Rozvoj měkkých kompetenc na základních, středních a vysokých školách. Ostrava: Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava, Ekonomická fakulta. ISBN 9788024839288.
- CHRÁSKA, Miroslav, 2016. Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-5326-3.
- KRAUS, Blahoslav, 2014. Základy sociální pedagogiky Vyd. 2., Praha: Portál. ISBN 978-80-262-0257-8.
- MÜHLEISEN, Stefan a Nadine OBERHUBER, 2008. Komunikační a jiné měkké dovednosti: soft skills v praxi. Praha: Grada. ISBN 9788024726625.
- PETERS-KÜHLINGER, Gabriele a Friedel JOHN, 2007. Komunikační a jiné „měkké“ dovednosti: využijte svůj potenciál, rozbiňte své soft skills a staňte se úspěšnějšími. Praha: Grada. Poradce pro praxi. ISBN 9788024721453.

Vedoucí diplomové práce: **PhDr. Helena Skarupská, Ph.D.**
Ústav pedagogických věd

Datum zadání diplomové práce: **10. ledna 2023**
Termín odevzdání diplomové práce: **21. dubna 2023**

L.S.

Mgr. Libor Marek, Ph.D.
děkan

doc. Mgr. Jakub Hladík, Ph.D.
ředitel ústavu

Ve Zlíně dne 10. ledna 2023

PROHLÁŠENÍ AUTORA DIPLOMOVÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním diplomové práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby ¹⁾;
- beru na vědomí, že diplomová práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k nahlédnutí;
- na moji diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3 ²⁾;
- podle § 60 ³⁾ odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60 ³⁾ odst. 2 a 3 mohu užit své dílo – diplomovou práci - nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování diplomové práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky diplomové práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že

- elektronická a tištěná verze diplomové práce jsou totožné;
- na diplomové práci jsem pracoval(a) samostatně a použitou literaturu jsem citoval(a). V případě publikace výsledků budu uveden(a) jako spoluautor.

Ve Zlíně 17. 4. 2023

.....



1) zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, § 47b Zveřejňování závěrečných prací:

(1) Vysoká škola nevydělečně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledku obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.

(2) Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlázení veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnoženiny.

(3) Platí, že odevzdáním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.

2) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 35 odst. 3:

(3) Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, užije-li nikoli za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vytvořené žákem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacímu zařízení (školní dílo).

3) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:

(1) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst.

3). Odpírá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.

(2) Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užít či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.

(3) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělku jím dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlédne k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.

ABSTRAKT

Diplomová práca sa zaoberá úrovňou mäkkých zručností na stredných školách a následnou nadväznosťou na budúce povolania. Taktiež sa v našej práci venujeme problematike digitalizácie spoločnosti. V teoretickej časti sa zameriava na definovanie pojmov týkajúcich sa digitalizácie a mäkkých zručností. Praktická časť pozostáva zo spracovania a vyhodnotenia dotazníkového šetrenia, ktoré prebiehalo zberom dát medzi študentami posledného ročníka stredných škôl. Každá zo škôl má iné zameranie a z tohto dôvodu bolo možné porovnávať rozdiely v daných školách. Cieľom je identifikovať úroveň mäkkých zručností u stredoškolákov a zistiť ich predstavy o budúcom zamestnaní. Taktiež chceme zistiť, ako a ktoré stredné školy rozvíjajú mäkké zručnosti. Na základe nášho výskumu sme zistili, že najvyššiu úroveň dosahujú študenti v oblasti motivácie a pozitívneho myslenia, taktiež v riešení problémov a time managemente. Študenti sa chcú najčastejšie zamestnať v administratíve a obchode, v sfére cestovného ruchu alebo verejnej správy. Najčastejšou formou rozvoja je na stredných školách práca v triede alebo prednášky, väčšina študentov však vníma rozvoj na ich škole ako nedostatočný.

Kľúčová slova: mäkké zručnosti, stredná škola, priemysel 4.0, digitalizácia

ABSTRACT

The thesis deals with the level of soft skills in secondary schools and the subsequent link to future occupations. Also, our thesis deals with the issue of the digitalization of society. The theoretical part focuses on defining concepts related to digitalization and soft skills. The practical part consists of the processing and evaluation of a questionnaire survey, which was conducted by collecting data among final-year high school students. Each of the schools has a different focus, and for this reason, it was possible to compare the differences between the schools. The aim is to identify the level of soft skills among high school students and find out their perceptions about future employment. We also want to find out how and which secondary schools develop soft skills. Based on our research, we found that the highest level is achieved by students in the areas of motivation and positive thinking, problem solving, and time management. Students most often want to be employed in administration, commerce, tourism, or public administration. The most common form of development in secondary schools is classroom work or lectures, but most students perceive the development at their school as insufficient.

Keywords: soft skills, secondary school, industry 4.0, digitization

Ďakujem PhDr. Helene Skarupskej, Ph.D. za odborné vedenie mojej diplomovej práce, za cenné rady a trpezlivosť. Taktiež ďakujem svojej rodine, kamarátom a priateľovi za podporu počas celej doby štúdia.

Prohlašuji, že odevzdaná verze bakalářské/diplomové práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

OBSAH

ÚVOD	11
I TEORETICKÁ ČÁST	13
1 DIGITALIZÁCIA SPOLOČNOSTI A VÝZNAM MÄKKÝCH ZRUČNOSTÍ	14
1.1 DIGITALIZÁCIA V ČESKEJ REPUBLIKE.....	18
1.2 DIGITALIZÁCIA A VZDELÁVANIE	20
2 MÄKKÉ ZRUČNOSTI	22
2.1 KOMUNIKAČNÉ ZRUČNOSTI.....	23
2.2 SPOLUPRÁCA, TÍMOVÁ PRÁCA	25
2.3 TIME MANAGEMENT	28
2.4 STANOVENIE CIELOV, CIELAVEDOMOSŤ	29
2.5 RIEŠENIE PROBLÉMOV	29
2.6 KRITICKÉ MYSLENIE.....	30
2.7 PRISPÔSOBIVOSŤ	30
2.8 MOTIVÁCIA	31
2.9 OPTIMIZMUS.....	32
2.10 KREATIVITA	32
2.11 FLEXIBILITA	33
3 ROZVOJ A VÝZNAM ŠKOLY V ZÍSKAVANÍ MÄKKÝCH ZRUČNOSTÍ	34
II PRAKTICKÁ ČÁST	37
4 VÝSKUM	38
4.1 CIELE VÝSKUMU.....	38
4.2 VÝSKUMNÉ OTÁZKY A HYPOTÉZY	39
4.3 POJATIE VÝSKUMU	39
4.4 VÝSKUMNÝ SÚBOR.....	39
4.5 VÝSKUMNÝ NÁSTROJ	40
5 VYHODNOTENIE VÝSLEDKOV A INTERPRETÁCIA DÁT	42
5.1 ZHRNUTIE VÝSLEDKOV VÝSKUMU.....	54
6 DOPORUČENIE PRE PRAX	61
7 ZÁVER	63
ZOZNAM POUŽITEJ LITERATURY	65
8 ZOZNAM ELEKTRONICKÝCH ZDROJOV	67
ZOZNAM GRAFOV	70

ZOZNAM TABULIEK	71
ZOZNAM PRÍLOH.....	72

ÚVOD

Táto diplomová práca sa zaoberá úrovňou mäkkých zručností na stredných školách a digitalizáciou, ktorá môže ovplyvniť hľadanie pracovnej pozície u študentov stredných škôl. Na stredných školách si študenti najmä posledných ročníkov musia rozmyslieť či chcú pokračovať na vysokú školu alebo sa zaradia do pracovného trhu. Tu práve prichádza dôležitý výber povolania, ktorý môže vyvolávať u študentov často stres. Preto je dôležité, aby títo študenti boli dostatočne pripravení na situáciu, ktorá nastane, a to hľadanie si práce, pohovore, zaúčanie sa a začleňovanie sa do nového kolektívu.

Celý tento proces môže ovplyvniť už spomínaná digitalizácia priemyslu. Jedná sa o štvrtú priemyselnú revolúciu, postavenú na digitalizácii výroby, vecí, služieb, atď. Znamená to, že bude menej profesií bez náhrady. Nové profesie nebudú vznikať adekvátne k ubúdajúcim profesiám. Vacek (2016) uvádza, že sa zmení oblasť práce, výrazne ubudne manuálnej práce, pribudne práce s ľuďmi, ktorá bude však vyžadovať sociálne zručnosti, predovšetkým v oblasti sociálnej komunikácie. Balcar a Knob (2016, str. 1) uvádzajú: *„praktické skúsenosti z firiem aj empirický výskum sa zhodujú, na tom, že mäkké kompetencie výrazne zvyšujú produktivitu pracovníkov, ich mzdu a zamestnateľnosť. Do budúca možno naviac očakávať, že zamestnanosť porastie len v povolaniach vyžadujúcich ako vysokú úroveň zručností, tak aj mäkkých kompetencií“*

Problematikou mäkkých zručností a digitalizáciou spoločnosti sa zaoberá veľké množstvo autorov a taktiež internetových stránok. Môžeme tu zmieniť autorov, ako napríklad: Balcar, Knob, Burdová, Paterová, Kalousková, Gavenda, Skácelová, Chmelař, Cejnarová, Mühleisen a Oberhuber alebo Peters-Kühlinger a John.

Školský systém má za cieľ pripravovať ľudí na prácu, život alebo prípadne ďalšie vzdelávanie. Hoci vedomosti a znalosti predstavujú dôležitú súčasť tohto procesu, sú len jedným z viacerých komponentov. Pre človeka je taktiež kľúčové mať k dispozícii nie len praktické skúsenosti, ale taktiež mäkké zručnosti. Spoločnosť, v ktorej žijeme, hodnotí inteligenciu podľa merateľných ukazovateľov. Profesor vás hodnotí a dá vám dobrú známku, ak viete určité informácie, ale nezlepší vám známku za to, že zvládnete ťažkú situáciu, prejavíte súcit alebo vyriešite nečakaný problém. Napriek tomu v pracovnom prostredí sa väčšina pochvál týka skôr využívania mäkkých zručností než znalostí, ktorými disponujete. V spoločnosti sa stále viac diskutuje o tom, že školstvo v týchto oblastiach nedokáže uspokojiť potreby trhu práce. Toto tvrdenie potvrdzujú aj výpovede zamestnávateľov a názory odborníkov.

Ako uvádza Skarupská (2021, str. 202): „prvým problémom je či bude možné všetky osoby, ktoré v dôsledku digitalizácie priemyslu prídu o prácu, preorientovať na prácu s ľuďmi. Druhým problémom je či súčasný vzdelávací systém pripravuje budúcich pracovníkov na nové profesie, či sa zameriava na rozvoj kognitívnych zručností, kreativity, sociálnej a emocionálnej inteligencie a tímovej práce. Keď sa pozrieme na učebné osnovy, vidíme, že nie. Tretím a asi najdôležitejším problémom je nezamestnanosť či skôr nezamestnateľnosť. Aké percento ľudí v produktívnom veku bude nezamestnaných a schopných rekvalifikácie a koľko ľudí bude nezamestnateľných, teraz presne nevieme. Práve tu však vzniká nebezpečenstvo sociálneho vylúčenia a mať 15 až 20 % sociálne vylúčených obyvateľov neprispieva k sociálnemu mieru ani k celkovému fungovaniu spoločnosti.“

Cieľom tejto práce je teda zmapovať situáciu na rôznych typoch stredných škôl. Zistiť akú úroveň mäkkých zručností majú študenti týchto škôl a taktiež identifikovať prípadné rozdiely v úrovniach na daných školách. Taktiež by sme chceli zmapovať akým spôsobom školy rozvíjajú dané zručnosti a či to vnímajú žiaci ako dostačujúce.

Diplomová práca je rozdelená na dve časti, a to na teoretickú a praktickú časť. Teoretickú časť tvoria tri hlavné kapitoly. V prvej kapitole sa venujeme digitalizácii spoločnosti a významu mäkkých zručností. Súčasťou tejto kapitoly sú aj informácie o digitalizácii v Českej republike a digitalizácii priamo vo vzdelávaní. V ďalšej kapitole charakterizujeme konkrétne mäkké zručnosti, venujeme sa samotnému pojmu a následnej charakteristike jednotlivých druhov mäkkých zručností. V tretej a poslednej kapitole sa venujeme rozvoju a významu školy v získavaní mäkkých zručností. V druhej praktickej časti diplomovej práce sme uskutočnili kvantitatívny výskum realizovaný dotazníkovou metódou. Dotazníky sme rozдали na stredných školách s rôznym zameraním, aby sme mohli sledovať prípadné rozdiely v úrovniach mäkkých zručností, ale taktiež v realizácii rozvoju.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 DIGITALIZÁCIA SPOLOČNOSTI A VÝZNAM MÄKKÝCH ZRUČNOSTÍ

„Digitalizácia sa v posledných rokoch vžila, ako pojem popisujúci zrýchlenie automatizáciu a substitúciu kapitálom založené na aplikácii pokročilých informačných a komunikačných technológií.“ (Chmelař et al., © 2015)

Digitalizácia je často označovaná ako priemysel 4.0. Jedná sa o štvrtú priemyselnú revolúciu, ktorá sa týka priemyslu, energetiky, obchodu, logistiky, hospodárstva aj celej ľudskej spoločnosti.

Priemyselné revolúcie sa vyznačujú výraznými zmenami vo výrobných procesoch, ktoré sú spojené s nárastom produktivity. Tieto zmeny sú pozorovateľné aj v súčasnej dobe a môžu byť označené za revolučné. V 18. storočí začala prvá priemyselná revolúcia, čo znamenalo prechod od ručnej výroby k strojovej výrobe. Bola to doba, kedy sa začali využívať zdieľané zdroje energie, konkrétne vodná para z parných strojov. Vďaka tejto novej technológii sa podarilo výrazne zvýšiť objem výroby a súčasne sa radikálne zvýšila produktivita ľudskej práce. Elektrifikácia a vznik montážnych liniek boli kľúčové prvky, ktoré charakterizujú druhú priemyselnú revolúciu, ktorá odštartovala na konci 19. storočia. Tieto inovácie umožnili prudký rozvoj sériovej výroby a výrazné zvýšenie produktivity v priemyselných procesoch. Typické pre druhú priemyselnú revolúciu je využitie pásového modelu, kedy každý pracovník vykonáva len časť práce. Toto viedlo k dosiahnutiu úrovne efektivity výroby, ktorá bola predtým nevídaná. Zmenilo to napríklad proces montáže automobilov. Prvý programovateľný logický automat, vytvorený v roku 1969, je často považovaný za začiatok tretej priemyselnej revolúcie, ktorá sa vyznačuje automatizáciou a rastom informačných technológií. Táto automatizácia bola čiastočná a využívala pamäťovo programovateľné riadiace prvky počítačov, ktoré často na svoje fungovanie potrebovali ľudskú pracovnú silu. Rovnako ako v súčasnej dobe, každá z uvedených priemyselných revolúcií sa vyznačovala zvýšenou produktivitou vďaka zmenám v technológii alebo zdrojoch energie. Podobný trend zvyšovania produktivity je zreteľný v súčasných priemyselných technológiách, ktoré sú založené na digitalizácii a prepojení. Štvrtá priemyselná revolúcia prebieha podľa mnohých autorov v súčasnosti a je známa ako priemysel 4.0, ktorý by mal trvať ďalších 10-30 rokov. Je typický využitím internetu a jeho integráciou do všetkých oblastí ľudskej činnosti. Okrem ľudí sa pripojujú na internet aj stroje a veci obecné, čo vedie k prepojeniu reálneho a virtuálneho sveta a vytvorenie

kyberfyzických systémov. Podľa autorov priemysel 4.0 vychádza z tretej priemyselnej revolúcie, kde sú výrobné počítačové systémy prepojené s internetom a umožňujú komunikáciu medzi ostatnými jednotkami v systéme alebo v hodnotovom reťazci. To vedie k zvýšeniu automatizácie, intenzifikácie a flexibility výroby. V porovnaní s treťou priemyselnou revolúciou môže byť vďaka využitiu kyberfyzických systémov výroba takmer autonómna a závislá len na minimálnej ľudskej práci. (Průmyslová revoluce – Od Průmyslu 1.0 k Průmyslu 4.0, © 2023; Cejnarová, © 2015)

„Priemysel 4.0 je označenie pre automatizáciu výroby a zmeny na trhu práce. Je založený na rozmachu digitalizácie, robotizácie a automatizácie. Prvý krát bolo toto označenie použité na veľtrhu v Hannovere v roku 2011“ (Průmysl 4.0 (Industry 4.0), © 2017)

Skôr bolo nevyhnutné vykonávať výrobné procesy manuálne alebo s dozorom robotníkov a obsluhy. Vďaka pokročilosti kybernetických procesov, senzorov, vysokej kapacite dát a spracovaniu veľkých objemov dát je možné vytvoriť veľmi presný obraz skutočného sveta. Digitalizácia umožňuje vykonávať veľa činností len pomocou internetového pripojenia a sledovanie stavu výrobného systému na virtuálnej obrazovke. (Co je to digitalizace a proč ji ČR potřebuje?, © 2022)

Priemysel 4.0 je pojem spojený s nastupujúcimi technológiami, ktoré môžu výrazne zmeniť pracovné prostredie aj povahu práce. Jedným z významných trendov je rozšírená či virtuálna realita. Momentálne sa najviac uplatňuje v počítačových hrách, môžeme sa však už stretnúť s prvými pokusmi jej nasadenia v podnikovom prostredí. (Biegun, © 2018)

Vyspelé ekonomiky sa do značnej miery už digitalizujú, ale prejavy tohto trendu momentálne nie sú tak náhle, ako naznačujú niektoré teórie o technologickom pokroku založené na posledných trendoch v oblasti informačných a komunikačných technológií. Z hľadiska technologického pokroku priemyselná revolúcia 4.0 skôr predstavuje urýchlenie tohto trendu, než zásadnú skokovú zmenu. Tento proces je rozdelený do menších krokov, ktoré sú agregované do širšieho ekonomického kontextu, kde sa tieto procesy urýchľujú, ale stále prebiehajú kontinuálne. (Chmelař et al., © 2015)

Priemysel 4.0 prinesie používanie autonómnych robotov, ktorí sa vďaka prepojeniu v sieti a rôznym senzorom (napr. kamerám, priestorovým senzorom alebo teplotným senzorom) budú riadiť a regulovať sami. V dôsledku toho sa výroba výrazne zautomatizuje a príde k úpadku ľudskej práce, pretože roboti prevezmú väčšinu práce, ktorú predtým

vykonávali práve ľudia. Vďaka jednoduchej prestavbe liniek bude možné vyrábať lacnejšie a rýchlejšie aj malé série výrobkov za cenu dnešných veľkosériových produktov. Celkové dopady na efektivitu a produktivitu výroby a úsporu času budú obrovské, odhaduje sa až 30%. ManagementMania ďalej vysvetľujú vo svojom článku Priemysel 4.0 (Industry 4.0) (2017) aké konkrétne dopady môže mať digitalizácia na fungovanie firiem. Výrobky, polotovary a dokonca zariadenia budú podľa tohto článku obsahovať čipy, ktoré budú obsahovať kľúčové informácie o tom, ako a kedy ich spracovávať. Skladové systémy sa budú taktiež riadiť samé a zašlú objednávku na ďalší materiál, pokiaľ ho bude potrebné objednať. Údržba a servis strojov taktiež ovplyvní automatizácia, kedy sa stroje budú samé hlásiť o údržbu a servisný zásah, a to nielen na základe plánu, ale hlavne na základe skutočného stavu. Tak, ako bude mať štvrtá priemyselná revolúcia dopad na fungovanie firiem, taktiež bude mať taktiež významný dopad na trh práce. Na jednej strane príde k zníženiu dopytu po monotónnych a fyzicky náročných prácach vo výrobných firmách, na druhej strane však príde k dramatickému poklesu dopytu po robotníckych a výrobných profesiách. Tento posun môže byť tak zásadný ako počas prvej priemyselnej revolúcie, kedy „stroje brali ľudskú prácu“. V dôsledku toho môže prísť k zmenám na trhu práce, vrátane presunu mnohých výrobných tovární založených na lacnej pracovnej sile z rozvojových krajín do priemyselne vyspelých zemí a premeny profesií z priemyslu na služby. (Průmysl 4.0 (Industry 4.0), © 2017)

Medzi profesijné skupiny, ktoré sú najviac ohrozené patria najmä tie, ktorých práca môže byť nahradená stále dostupnejšími digitálnymi technológiami alebo jednoduchou automatizáciou, ktorá sa využíva v oblasti výroby, alebo služieb za pomoci informačných a komunikačných technológií. Niektoré z týchto profesií sú už dnes nahraditeľné, ale vzhľadom na náklady na mzdy a automatizáciou, je pre zamestnávateľov stále výhodnejšie zamestnávať ľudskú pracovnú silu. Najviac náchylné profesie na digitalizáciu sú podľa Úradu vlády Českej republiky úradníci a administratívni pracovníci, šoféri motocyklov a automobilov, pokladníci a predavači vstupeniek, pracovníci v lesníctve, kováči, nástrojári a pracovníci v podobných oblastiach. (Chmelař et al., © 2015)

Brynjolfsson a McAfee vo svojej publikácii Druhý vek strojov (2015) súhlasia s tvrdením, že výhody technologického pokroku idú ruka v ruku s tým, že sa stratia určité pracovné miesta, ktoré spočívajú v plnení opakujúcich sa úloh, nie len na tých manuálnych, ale aj kognitívnych. Vďaka exponenciálnemu nárastu mobilnej robotiky, strojového učenia a umelej inteligencie je však podľa nich pravdepodobné, že bude možné automatizovať aj

práce s nerutinnou činnosťou. Stále sú však pracovné miesta, ktoré sú náročné automatizovať. Ide o profesie, v ktorých sa vyžadujú rozvinuté kognitívne zručnosti, kreativita a sociálna a emočná inteligencia. Ani rozvinuté technológie a rozvinutá robotizácia nedokáže dostatočne rozpoznať prirodzené ľudské emócie v reálnom čase, preto pre nich nie je možné vykonávať pracovné činnosti spojené s úlohami, ako je napríklad vyjednávanie, presvedčanie alebo starostlivosť o druhých. (Frey a Osborne, © 2017)

Podľa Vaceka (© 2016) sa očakáva, že sa v oblasti práce zmení a výrazne ubudne manuálna práca, zatiaľ, čo práca s ľuďmi bude stále dôležitejšia. Avšak taká práca vyžaduje sociálne zručnosti, hlavne v oblasti sociálnej komunikácie a tie sú závislé na schopnostiach a emočnej inteligencii jednotlivca.

V situácii, kedy budú určité pracovné miesta zanikať a ľudia budú prichádzať o prácu, budú nútení sa rekvafikovať. Avšak nie všetci budú tohoto schopní a nenájdu inú prácu. Môže, teda vznikať nová vrstva nezamestnaných alebo taktiež nezamestnatelných ľudí a bude treba prijímať také opatrenia, aby nedošlo k ich sociálnemu vylúčeniu. (Vacek, © 2016)

Jonathan Appleton, riaditeľ asociácie ABSL hovorí: „*Vo chvíli, kedy technológie preberajú rutinné úlohy, však rastie aj význam mäkkých zručností ľudí. Kvôli rýchlym zmenám charakteru práce sa totiž ľudia musia byť schopní prispôbiť zmenám, riešiť neštandardné situácie a problémy, kriticky myslieť a komunikovať. Obzvlášť v dnešnej dobe je potom stále dôležitejšie aj schopnosť čeliť stresu.*“ (Rozvoj mäkkých dovedností kľúčom k uplatniteľnosti na trhu práce, postupujúci digitalizace mění nároky na lidi, © 2021)

České firemné dáta potvrdzujú výsledky mnohých zahraničných štúdií, ktoré naznačujú, že s nástupom priemyslu 4.0 budú firmy vyžadovať od zamestnancov viac mäkkých zručností. Kvôli zavedeniu robotov, výrobných strojov a umelej inteligencie sa nároky na tímovú prácu a schopnosť zvládať viac úloh naraz zvýšili u štvrtiny podnikov. Takmer tri štvrtiny českých podnikov tvrdí, že zamestnanci musia mať väčšie znalosti IT nástrojov a firemných softwarov než predtým. Polovica firiem taktiež zvyšuje požiadavky na programovanie a vývoj IT. Preto Zväz priemyslu a dopravy navrhuje zmeny v českom vzdelávacom systéme, aby žiaci a študenti získali nie len znalosti matematiky a prírodných a technických vied, ale taktiež mäkké zručnosti. Ľudia v produktívnom veku by mali mať možnosť rekvafikácie a reskillingu, aby sa mohli ľahšie prispôbiť digitálnej ére na trhu práce. (Stuchlík, © 2021)

Dôraz, ktorý dnes kladú firmy a personálne oddelenia na mäkké zručnosti, možno vysvetliť výsledkami vedeckých štúdií, ktoré ukázali, ako tieto zručnosti ovplyvnili pracovný výkon. Napríklad vysoká sociálna a emocionálna kompetencia je znakom, ktorý sa objavuje u úspešných manažérov. Vo firmách, kde majú zamestnanci vysoké sociálne kompetencie majú aj efektívnejší management znalostí. Skupiny a firmy, ktoré sú orientované na prácu v tímoch sú výrazne efektívnejšie. A firmy, ktoré rozvíjajú mäkké zručnosti svojich zamestnancov, zaznamenávajú vyššiu mieru spokojnosti u svojich pracovníkov. (Mühleisen a Oberhuber, 2008)

Výhody mäkkých zručností nie sú pozorovateľné len v pracovnom prostredí, ale taktiež v osobnom živote. Toto potvrdzujú aj Peters-Kühlinger a John vo svojej práci (2007) kde uvádzajú: „ten, kto pracuje na svojich mäkkých zručnostiach, nie je len lepšie hodnotený svojimi nadriadenými a nemá len lepšie šance na postup v zamestnaní, ale úžitok pozná, aj v osobnej rovine.

1.1 Digitalizácia v Českej republike

V januári 1991 sa Česká republika pripojila k celosvetovej sieti počítačov. V januári 2008 malo 32% českých domácností pripojenie k internetu a na jar 2009 bolo viac než 90% domácich počítačov v ČR schopných pripojenia k internetu. Rozšírenie internetu zásadne zmenilo správanie a očakávanie ľudí a tieto zmeny sa prejavili aj v podnikaní. Rastúce požiadavky zákazníkov na kvalitu produktov, rýchlosť dodania, prispôsobenie špecifickým požiadavkám a zníženie cien ovplyvnili priemysel aj v Českej republike. V roku 2011 kedy bol predstavený koncept Industrie 4.0, ktorý mal za cieľ pomenovať aktuálne výzvy štvrtej priemyselnej revolúcie a predstaviť plán a kroky vedúce k udržaniu konkurencieschopnosti priemyslu v Nemecku a v celej Európe. Podobné iniciatívy začali vznikať aj v ostatných rozvinutých zemiach, vrátane Českej republiky, kde bola národná iniciatíva s názvom Priemysel 4.0 predstavená v roku 2015 na Medzinárodnom strojárskom veľtrhu v Brne vtedajším ministrom priemyslu Janom Mládkom. (Digitalizace – jedno slovo, dva různé procesy, obrovské důsledky, © 2021)

V roku 2019 minister priemyslu a obchodu Havlíček zdôraznil nutnosť pôsobenia v modernej konkurencii a dôležitosť ovládnutia moderných technológií. Vyjadril presvedčenie, že je nutné, aby sa deti už v ranom veku učili aplikovať digitálne technológie (Asociace malých a středních podniků a živnostníků ČR, © 2019)

(Pospíšil, © 2020) navrhuje, aby sa Česká republika inšpirovala skúsenosťami ostatných zemí, ktoré rieši rovnakú problematiku a už veľa krát úspešne vyriešili podobné problémy. Ďalej zdôrazňuje dôležitosť toho, aby sa iniciatívy úspešne dokončili a neostali nedokončené.

Aj napriek tomu, že v Českej republike využíva digitálne technológie dve tretiny firiem, drobní živnostníci a remeselníci sa tomuto trendu stále vyhýbajú. Podľa Asociácie malých a stredných podnikov a živnostníkov ČR sa však situácia čoskoro zmení a aj drobní živnostníci budú nútení využívať tieto technológie. Kominár bude využívať drony pri práci na strechách, remeselníci budú musieť používať chytré telefóny a komunikovať so zákazníkmi, aby o nich neprišli, zatiaľ, čo inštalatéri budú musieť byť oboznámení s chytrými domácnosťami, ktoré sú čoraz viac rozšírené u bežnej populácie. AMSP ČR sa domnieva, že tieto zmeny sa nedostavia v horizonte desaťročia, ale v niekoľkých nadchádzajúcich rokoch. (Asociace malých a středních podniků a živnostníků ČR, © 2019)

Digitalizácia nie je využiteľná len v priemyselných odvetviach, ale taktiež sa často diskutuje o jej využití v rámci digitalizácie štátnej správy, kedy by mohla pomôcť redukovať byrokraciu a zrýchliť vybavovanie mnohých záležitostí pre bežných občanov a podnikateľov. Avšak v tejto oblasti Česká republika objektívne stále zaostáva za ostatnými zemami. (Břešťan, © 2021).

V súvislosti s prechodom spoločnosti na Priemysel 4.0 boli v Českej republike vydané rôzne dokumenty, ktoré sa zaoberajú touto tematikou. Medzi, ktoré patria napríklad (Černá, Dvořáková a Vacek, 2019):

- Dopady digitalizácie na trh práce v ČR a EU (Úrad vlády ČR, 2015),
- Iniciatíva práce 4.0 (Ministerstvo práce a sociálnych vecí, © 2016),
- Akčný plán práce 4.0 (Ministerstvo práce a sociálnych vecí, 2017),
- Aliancia spoločnosti 4.0 (Úrad vlády ČR, 2017a),
- Akčný plán Stratégie digitálnej gramotnosti ČR na obdobie 2015-2020 (Ministerstvo práce a sociálnych vecí, 2014),
- Vzdelávanie 4.0 (Ministerstvo školstva, mládeže a telovýchovy, 2016),
- Akčný plán Spoločnosť 4.0 (Úrad vlády ČR, 2017b)

1.2 Digitalizácia a vzdelávanie

Dôsledky Priemyslu 4.0 sa prejavia vo všetkých oblastiach spoločnosti, a to sa samozrejme týka aj škôl a samotného vzdelávania. Školy budú nútené zmeniť obsah vzdelávania. Absolventi škôl by mali byť motivovaní, podnikaví, kreatívni s kritickým myslením, ktorí sú schopní riešiť problémy a rozhodovať sa. Tieto požiadavky na absolventov kladú vysoké nároky taktiež na učiteľov. Tí by mali študentov vzdelávať v oblasti schopností, ako je práca s informáciami, tvorba systémových koncepcií, vytváranie analýz a syntéz, riešenie problémov, aplikácia systémových koncepcií a taktiež k aktivite, autonómii, zodpovednosti, etickému správaniu, inovatívnosti a taktiež vedomie nutnosti celoživotného vzdelávania a ďalšie oblasti (Mařík a kol., 2016)

V dnešných moderných spoločnostiach má rodina nižší vplyv na vzdelávanie než tomu bolo v minulosti. Kľúčovú rolu v prístupe k lepšiemu postaveniu na trhu práce hrá skôr umiestnenie vzdelania v rebríčku spoločnosti. Ľudia s vyšším vzdelaním majú výhodu v konkurencii na trhu práce, čo vedie k vyššej životnej úrovni a jednoduchšiemu prístupu ku kvalitnejšiemu životu. Škola hrá rozhodujúcu úlohu v určovaní budúcnosti detí, teda v tom či budú určené pre nekvalifikovanú robotnícku prácu, alebo, či získajú vysokoškolské vzdelanie a budú môcť vykonávať vysoko odbornú profesiu. (Katrňák, 2004)

„Vedľa jednotlivých odborných a IT kompetencií sú stále dôležitejšie ďalšie zručnosti a kompetencie: komunikatívnosť, sociálne a organizačné zručnosti, schopnosť tímovej a projektovej práce, ale taktiež interkultúrne a jazykové zručnosti. Organizačné, komunikačné a prezentačné zručnosti sú nenahradiateľné rovnako ako schopnosť výmeny znalostí a zručností a schopnosť virtuálnej spolupráce s využitím elektronických platforiem a médií. Preto sú skúsenosti s týmito platformami, sociálnymi médiami, webom 2.0 a nástrojmi pre riadenie projektov celkom nevyhnutné.“
(Digitalizace světa práce: kompetence pro průmysl 4.0, © 2011 – 2022)

V národnej iniciatíve Priemyslu 4.0 z roku 2015 si uvedomujú potreby zmien vo vzdelávacom systéme. Spomína sa tu potreba zmeny v celkovom obsahu a formách vzdelávania na všetkých úrovniach, nielen kvôli vzniku nových profesií, ale aj kvôli novým nárokom na absolventov škôl. Je nutné zaistiť, aby absolventi škôl boli motivovaní, podnikaví a kreatívni s kritickým myslením, schopnosťou riešiť problémy a rozhodovať sa. Kvalita učiteľov má taktiež veľký vplyv na úroveň zručností študentov. Je dôležité podporovať učiteľskú profesiu a získavať pre ňu najlepších odborníkov, ponúkať im dobre

platenú prácu a kvalitné vzdelanie. Stále väčší význam budú mať taktiež zručnosti ako schopnosť práce s informáciami, aplikovanie matematických zručností, nájdenie logických súvislostí, riešenie problémov a sociálnych zručností. Je taktiež dôležité podporovať postoj študentov k aktivite, samostatnosti, zodpovednosti, inovatívnosti a ďalšiemu vzdelávaniu. Digitalizácia taktiež zásadne ovplyvní spôsob, akým získavame informácie, nadväzujeme sociálne kontakty, pracujeme alebo komunikujeme. Súčasná generácia mladých ľudí sa s digitálnymi technológiami stretáva od ranného detstva, a preto školy musia tieto skutočnosti využiť a podporovať rozvoj týchto schopností. Okrem toho je dôležité a naďalej zdokonaľovať jazykovú výuku a schopnosťou komunikovať v cudzích jazykoch. (Národní iniciativa průmysl 4.0, 2015)

2 MÄKKÉ ZRUČNOSTI

„Termín mäkké zručnosti znamená, ako dobre sa dokážete vysporiadať nie len s ľuďmi a ich spôsobmi správania, ale taktiež so sebou samým. Dnes sú mäkké zručnosti určujúcim predpokladom pre to, aby ste získali zamestnanie a udržali si ho“ (Peters-Kühlinger a John, 2007, str. 13)

„Sú súborom požiadaviek, potrebných pre kvalitný výkon práce nezávislých na konkrétnej odbornosti, ale na komplexných schopnostiach človeka. Sú naprieč obormi prenositeľné a uplatniteľné“ (Centrální databáze kompetencí, © 2017)

Mäkké zručnosti označujú vlastnosti, ktoré nemožno zahrnúť do odbornej kvalifikácie a ich dôležitosť sa odvíja od konkrétnych požiadaviek prostredia, v ktorom jedinec pôsobí, napríklad podnik alebo rodina. Spektrum mäkkých zručností zahŕňa širokú škálu vlastností od empatie voči ľuďom, znalosti ľudí, komunikatívnosť a sebakritickosť až po schopnosť presadiť sa, viesť tím alebo nadchnúť ostatných pre spoločný cieľ. Tieto zručnosti sú dôležité pre úspech v rôznych oblastiach a sú často súčasťou vzdelávacích programov pre manažérov a vybrané skupiny zamestnancov. (Heinová, 2008)

Mäkké zručnosti sú často vymedzované vo vzťahu k tvrdým zručnostiam. Tvrdé zručnosti sú jednoducho merateľné a možno ich relatívne ľahko rozvíjať keďže sú úzko prepojené so znalosťami jedinca. Ide napríklad o počítačové zručnosti, remeselné zručnosti, oprava áut, starostlivosť o pacientov, vykonávanie chirurgických zákrokov a ďalšie. Naopak mäkké zručnosti sú zvyčajne charakterizované ako zručnosti, ktoré sú menej konkrétne, ťažko merateľné a často sa týkajú komunikačných, medziľudských a osobnostných aspektov. Patria sem napríklad schopnosti ako tímová spolupráca, kritické myslenie, riešenie problémov, kreativita. Pretože sú úzko zviazané s postojmi a správaním jednotlivca, mäkké zručnosti sa často prejavujú v interakcii s inými ľuďmi a môžu byť ťažšie naučiteľné ako tvrdé zručnosti, ktoré sa týkajú konkrétnych technických činností. (Balcar et al., 2011)

V minulosti stačilo mať len odborné znalosti k tomu, aby uchádzač získal zamestnanie. Avšak v dnešnej dobe, kedy sa spoločnosť neustále mení a tlak na úspech je stále väčší, odborné znalosti a inteligencia už nie sú postačujúce a považujú sa skôr za samozrejmosť. Požiadavky na kandidátov s mäkkými zručnosťami výrazne rastú. Preto nie je prekvapivé, že pri výbere vedúcich pracovníkov sa žiada prepojenie tvrdých a mäkkých zručností (Peters-Kühlinger a John, 2007)

Ako uvádza Peters-Kühlinger a John (2007) vo svojej publikácii Komunikačné a iné „mäkké“ zručnosti, mäkké zručnosti boli predtým nazývané, ako sociálne kompetencie aj v dnešnej dobe sa týmto pojmom označujú činitele, ako napríklad spolupráca, komunikácia, schopnosť zvládať konflikty a iné.

Osoby s dobre rozvinutými mäkkými zručnosťami sa považujú za ľudí s vysokou emocionálnou inteligenciou (Peters-Kühlinger a John, 2007) Pod pojmom emocionálna inteligencia si môžeme predstaviť nadväzovanie vzťahu so zákazníkom a kolegami, prejavovanie empatie a optimizmu alebo vedenie, ako sa správať v práci. Korporácie po celom svete si uvedomujú, dôležitosť získania konkurenčnej výhody, ktorá je spojená práve s emocionálnou inteligenciou ich zamestnancov. Goleman (2011) formuloval päť zložiek emočnej inteligencie, ktoré sa vzájomne ovplyvňujú. Tieto zložky zahŕňajú znalosti vlastných emócií, schopnosť zvládanie emócií, schopnosť motivovať sám seba, vnímavosť k emóciám druhých ľudí a schopnosť vytvárať zdravé medziľudské vzťahy. Tento koncept zahrňuje aspekty ako seba porozumenie, tvorivosť, empatiu a sociálnu inteligenciu. Goleman zdôrazňuje, že k úspešnému uplatňovaniu emočnej inteligencie je potrebné doplniť ju o etické cítenie, pretože aj ľudia s vysoko inteligentní môžu byť bezcitní a mravne skazení. Na druhú stranu, ľudia s vysokým stupňom emocionálnej inteligencie môžu byť taktiež bezcitní a neľútostní. Preto je podľa neho kľúčové spojiť emočnú inteligenciu s etikou. (Goleman, 2011)

V dnešnej dobe sú mäkké zručnosti potrebné takmer v každej pracovnej oblasti a na každej úrovni v hierarchii podniku, samozrejme hlavne pokiaľ má zamestnanec záujem o profesijný rast. Vedúci pracovníci očakávajú od zamestnancov, že sa aktívne zapoja do formálnych aj neformálnych štruktúr v rámci firmy, a tak prispejú k celkovému úspechu. Taktiež je požadované, aby zamestnanci dokázali dobre pracovať so svojimi silnými a slabými stránkami, a to nie len v oblasti odborných schopností, ale aj emocionálnych. Je dôležité, aby si boli vedomí svojho potenciálu a identifikovali oblasti, v ktorých sa môžu ďalej rozvíjať. (Peters-Kühlinger a John, 2007)

2.1 Komunikačné zručnosti

Komunikačné zručnosti patria medzi najdôležitejšie a zložité mäkké zručnosti. Zahrňujú schopnosť argumentovať a položiť správne otázky, aktívne počúvať, jednať a vyjednávať, mať rétorické schopnosti, vedieť viesť rozhovor a prezentovať a taktiež ovládať reč tela, gestikuláciu, mimiku a takt. Komunikácia je kľúčovým prvkom pri

budovaní mezilidských vztahov, pretože sme súčasťou spoločnosti, ktorá sa skladá z interakcií medzi ľuďmi. Avšak, nie každý jedinec vie komunikovať správne a efektívne, čo môže viesť k mnohým nedorozumeniam a problémom. Byť komunikatívny neznamená len hovoriť veľa a často, ale vyžaduje to schopnosť byť zrozumiteľný, informovať včas, vyjadrovať svoj názor otvorene a rešpektovať kultúrne rozdiely medzi účastníkmi komunikácie. Komunikácia tak slúži ako prostriedok k budovaniu kvalitných mezilidských vztahov. (Heinová, 2008)

Pri úspešnej komunikácii je dôležité nie len vedieť položiť správne otázky, ale taktiež aktívne počúvať a rozumieť prejavom a emóciám druhého partnera. Aktívne počúvanie nie je len zdvorilosťou, ale vyžaduje citlivé vnímanie. Komunikačné zručnosti sú kľúčové pre dorozumievanie a zdieľanie informácií a sú dôležitou kvalifikáciou na trhu práce. Preto sú často súčasťou manažérskeho vzdelávania a vzdelávacích programov pre zamestnancov rôznych úrovní. (Heinová, 2008)

Komunikácia medzi ľuďmi je nevyhnutnou a kľúčovou časťou ľudského života, ktorá slúži ako prostriedok a predpoklad porozumeniu medzi jednotlivcami. Tento proces zahŕňa obojstrannú komunikáciu medzi tými, kto oznamuje informácie a tými, kto sú týmito informáciami oslovení. V rámci tohto procesu dochádza k vzájomnej výmene informácií, ovplyvňovania, zdieľania pocitov a postojov. (Heinová, 2008)

Každá komunikácia medzi ľuďmi má určitý účel či už ide o výmenu informácií, ovplyvnenie správania, či vztahov medzi jedincami, či dokonca ovplyvňovanie vlastnej osoby. (Palmer a Weaver, 2000) Tieto účely môžu byť kombinované a každá komunikácia má nejakú funkciu, môžu to byť funkcie, ako napríklad informatívna funkcia, poznávací, inštruktívna, vzdelávacia a výchovná, socializačná a spoločensky integrujúca, presvedčovací, posilňujúca a motivujúca, zábavná alebo úniková (odreagovanie sa od starostí alebo zhonu). (Vymětal, 2008)

Mikuláščík (2010) tvrdí, že správne nastavená komunikácia je kľúčová pre úspešnú prácu v tíme. Pokiaľ komunikácia nefunguje, môže viesť k nespokojnosti zamestnancov, šíreniu nepodložených informácií a vyhýbaniu sa riešeniu problémov zo strany vedúcich pracovníkov. Naopak, dobre nastavená komunikácia môže prispieť k rasti efektivity práce, zvýšeniu produktivity, podpore iniciatívy a kreativity zamestnancov a zároveň znižovať fluktuáciu a celkové náklady.

Pre vzájomné porozumenie je zásadné používanie rovnakého jazyka a znakového systému. Avšak aj napriek tomu sa môže stať, že ľudia hovoria rovnakou rečou a, aj tak si nerozumejú. To sa obvykle deje v dôsledku rôznych kontextov, ktorú sú priradované významom. Toto môže viesť k rôznemu alebo nepresnému chápaniu kontextu medzi zúčastnenými stranami, hlavne pokiaľ majú rôzne zámery, alebo pokiaľ je kontext chápaný s nedostatočnou šírkou. (Heinová, 2008) O tomto jave hovorí aj Schultz von Thun vo svojom komunikačnom modeli: „Podľa tohto modelu obsahuje každá veta, ktorú prenesieme alebo prijímame, štyri roviny. Autor popisuje tieto roviny, ako štyri uši, ktorými počujeme a štyri ústa, ktorými hovoríme:

- *Vecný obsah- tu sprostredkovávame len určité množstvo informácií, teda čísla, dáta a fakty. Ide o vety typu: „Došiel toner,“ „Jednanie trvá dve hodiny,“ „Kávovar je rozbitý,“ atď.*
- *Výzvy- na tejto rovine vyjadruje, hovoriaci a adresát, čo má byť z ich pohľadu urobené alebo neurobené. Vyzývame niekoho alebo vyzývame z jeho slov, že sa jedná o imperatív: „Prídte prosím včas“, Informujte servis“, „prídte skorším vlakom“ atď.*
- *Vzťah- na tejto rovine sa odráža, čo cítime k nášmu partnerovi, ako hodnotíme vzájomný vzťah: „Spolupráca s vami je príjemná“, „Celkom vám dôverujem“, „Sklamal ste ma“, atď.*
- *Sebaprejav- hovoriaci hovorí niečo o tom, ako mu práve je, hovorí o svojich osobných pocitoch. Otvorene vyslovené to vyzerá takto: „Som unavený“, „Teším sa na ďalšie stretnutie“, „Som napätá, ako to bude pokračovať“, atď.“ (Komunikačné a jiné „mėkké“ dovednosti, 2007, str.22)*

2.2 Spolupráca, tímová práca

Tímová spolupráca je proces, ktorý začína stanovením spoločného cieľu, skladá sa z identifikácie členov tímu a ich spolupráce na dosiahnutí cieľov, nastavenie pravidiel a noriem, výberu vhodnej techniky a vytvorenia harmonogramu. Cieľom je dosiahnutie výsledkov, ktoré sú následne vyhodnotené. Tím sa skladá z troch a viac jedincov, ktorí majú spoločný cieľ, navzájom interagujú, majú spoločnú identitu a pracujú a jednájú podľa určených noriem a pravidiel. (Kolajová, 2006) Podľa Kolajovej (2006) má spolupráca v tíme niekoľko výhod, vrátane učenia sa rešpektu a úcte k druhým, zlepšenie komunikácie,

podporovanie kreativity a fantázie, zvyšovanie sebavedomia a využitie znalostí a skúseností jednotlivých členov tímu k nalezaniu efektívneho riešenia.

Pri spolupráci v tíme je dôležité mať jasno v tom, akú rolu človek v tíme zastáva. Tímová spolupráca taktiež zahrňuje schopnosť prispôbiť sa partnerovi pri komunikácii a prepojiť svoje záujmy s jeho záujmami s ohľadom na dosiahnutie spoločného cieľu. Dôvera medzi spolupracovníčkami je kľúčová a v prípade konfliktov je dôležité ich riešiť konštruktívne. (Peters-Kühlinger a John, 2007).

V dnešnej dobe je stále menej úloh, ktoré možno zvládnuť bez pomoci ostatných. Väčšinou je potreba spolupracovať s kolegami na rôznych projektoch, zdieľať znalosti a nápady a vzájomne sa učiť. Tímová spolupráca môže viesť k zlepšeniu výsledkov, zníženiu počtu chybných rozhodnutí, lepšiu komunikáciu a rozloženie zodpovednosti, čo znižuje stres. Existuje však rozdiel medzi tímom a skupinou ľudí. V tíme sú členovia vzájomne závislí, aj keď vykonávajú rôzne úlohy, majú spoločný cieľ a ich činnosť je rovnako dôležitá. Preto je vhodné mať vedúceho tímu, ktorý tím povedie. (Mühleisen a Oberhuber, 2008)

Aby bola tímová práca účinná, je nutné mať v tíme podmienky spolupráce, dôvery a súdržnosti. Spolupráca zahrňuje koordináciu a súčinnosť medzi členmi tímu. Dôvera medzi členmi tímu je kľúčová pre vytvorenie pozitívnej atmosféry v tíme. Súdržnosť znamená, že členovia tímu si uvedomujú, že potrebujú jeden druhého k dosiahnutiu stanovených cieľov a, že sa v prítomnosti ostatných členov tímu cítia dobre. (Bělohávek, Košťan a Šuleř, 2001). O účinnej tímovej práci hovorí aj Heinová (2008) vo svojej publikácii Rozvoj ľudských zdrojov sociálnych partnerov a motivácia pre ďalšie vzdelávanie, ktorá hovorí, že pre efektívnu tímovú spoluprácu je nevyhnutné mať spoločné predpoklady, ako sú pravidlá a ciele, zdieľanie hodnôt a bezprostrednú interakciu medzi členmi tímu. Tímová tvorivá a výkonová energia je nevyhnutná pre úspešné využitie pocitu spolupatričnosti. Ďalší kľúčový faktor je spôsob komunikácie medzi členmi tímu, schopnosť integrovať sa a riešiť konflikty a taktiež vedieť sa v tíme presadiť.

Podľa Dr. Meredith Belbin bolo identifikovaných tímových rolí, ktoré zastupujú rôzne typy správania jednotlivých členov tímu. Každá rola v tíme prináša určité výhody a nevýhody a väčšina ľudí zastáva viac rolí súčasne, bez toho, aby mali jednu dominantnú rolu. Tímové role môžu byť flexibilné a môžu sa meniť v závislosti na situácii, napríklad v prípade zmeny pracovného postavenia. Identifikácia tímových rolí pomáha ľuďom

prispôsobit' sa požiadavkám a prispieť k úspechu tímu ako celku. Tímové role: (Tímové role podle Belbina, 2018)

1. Inovátor (mysliteľ) je tvorivý a veľmi kreatívny jedinec, ktorý má schopnosť riešiť zložité problémy. Je obvykle introvertný a reaguje citlivo na akékoľvek ohlasy, pozitívne aj negatívne. Občas môže byť nátlakový, keď sa snaží vnucovať ostatným svoje myšlienky, čo môže vyvolať konflikty.
2. Vyhľadávač zdrojov je komunikatívny a dynamický jedinec, ktorý je schopný nájsť zdroje informácií a financií. Má sklony k optimizmu, rozvíja svoje kontakty a potrebuje podnety od ostatných, aby udržal svoju motiváciu.
3. Koordinátor má dostatok sebavedomia schopnosť viesť, motivovať a zjednotiť ostatných. Má prehľad a býva rešpektovaný vďaka svojej schopnosti improvizovať.
4. Usmerňovač (formovač) je vedený k dosiahnutiu výkonu a vytváraní pravidiel, má extrovertnú tendenciu a je ochotný prekonávať prekážky. Má sklony byť provokatívny a urážlivý voči ostatným.
5. Monitor vyhodnocovač (vyhodnocovateľ) má precízny úsudok a vidí riziká a možnosti, ale jeho pomalé rozhodovanie spôsobuje oneskorenie.
6. Tímový pracovník (humanizátor) je mierumilovný a diplomatický, vytvára príjemnú atmosféru v tíme a snaží sa zabrániť konfliktom. Môže byť nerozhodný v kritických situáciách.
7. Realizátor (pracovník) je spoľahlivý, preferuje tradičné spôsoby práce a má rád pravidlá a poriadok. Je dobre organizovaný, ale nemusí byť schopný prispôbovať sa zmenám a reaguje pomaly
8. Kompletovač (Finišer) je perfekcionista, zodpovedný a spoľahlivý. Je introvertní a starostlivo dodržiava časové limity a hľadá chyby. Niekedy však môže byť príliš opatrný a radšej pracuje sám
9. Špecialista je veľmi ambiciózný, iniciatívny a odborný. Je zdrojom vedomostí, ale ostatným ľuďom sa môže zdať ťažké porozumieť jeho odborným znalostiam a môže mať problémy s komunikáciou.
10. Oponent je rola, ktorá nie je súčasťou Belbínovho testu. Kritik sa rád zameriava na kritiku a poskytuje konštruktívnu spätnú väzbu. Často sa stavia do opozície a jeho pripomienky pomáhajú zdokonaľovať nápady a návrhy. (Kolajová, 2006, s. 33-36).

Pre efektívnu tímovú prácu je dôležité akceptovanie hodnôt jednotlivých členov tímu. Pokiaľ uznávame hodnoty našich spolupracovníkov a chápeme ich motiváciu, môžeme spoločne hodnotiť postupy a procesy a nájsť chyby, ktoré brzdili vývoj projektu. Tým sa môže zlepšiť kvalita práce a zároveň, môže byť dosiahnutá bez zvýšenia nákladov na čas a financie. (Heinová, 2008)

2.3 Time management

Time management alebo v preklade riadenie času je dôležitou zložkou každého života. Ak sa človek zamyslí nad tým, ako efektívne využíva svoj čas a energiu, časti zistí, že veľa času premárni práve kvôli nedostatočnému plánovaniu a nejasným prioritám. Čas je veľmi cenný kapitál a je demokraticky rozdelený dar, keďže každý z nás má k dispozícii každý deň rovnaké množstvo času. Plánovanie a organizácia sú kľúčové pre úspech v práci aj v osobnom živote. Tento prístup si vyžaduje rozhodnutie, na čo sa zameriam a, čo považujem za dôležité. Organizačné schopnosti sú, teda predovšetkým výsledkom dobrej organizácie a plánovania času. (Heinová, 2008)

Podľa Uhliga (2008) výraz time management popisuje schopnosť efektívneho plánovania a správy vlastného času. Jeho hlavným cieľom je dosiahnutie účinnosti pri práci, ale zároveň si uvedomuje nutnosť odpočinku, ktorý umožňuje človeku načerpať nové sily. Časový manažment je kľúčovou zručnosťou, ktorá pomáha ľuďom dosiahnuť svojich cieľov v osobnom aj profesijnom živote. Okrem toho zahŕňa cit pre čas a pochopenie vlastných rytmov, čo je zručnosť, ktorú je treba rozvíjať. Jadrom efektívneho riadenia vlastného času je riadenie vlastných potrieb, požiadaviek, želaní a cieľov.

Ak hovoríme o organizačných schopnostiach jednotlivca, máme na mysli predovšetkým jeho schopnosť zmysluplného plánovania svojho času, s ohľadom na jeho referenčnú organizáciu. Táto zručnosť je nevyhnutná nie len v práci, ale aj v bežnom živote. Nedostatok času a príliš veľa úloh môžu spôsobiť stres a viesť k neschopnosti splniť termíny. Pokiaľ pracovná náplň presahuje reálne možnosti jedinca, môže sa stať, že sa pred úlohami schováva alebo pred nimi uteká. Toto správanie môže mať negatívny dopad nie len na jedinca, ale aj na celý podnik. Organizačné schopnosti sú často spojované s plánovaním a organizáciou času, avšak v dnešnej dobe k nim pribudla aj správa podobnej výkonnej energie. Ľudia, ktorí sa snažia uspieť a dosiahnuť kariéry, môžu mať problém s nedostatkom času a preplnenými plánmi. Avšak, ak sa okolie bude domnievať, že ide len o zámienku pre nečinnosť, môže to viesť k demotivácii a nedostatku iniciatívy. (Heinová, 2008)

2.4 Stanovenie cieľov, cieľavedomosť

Ciele sú potrebná pre plánovanie a postup v živote. Pokiaľ človek nemá definované ciele, nemôže sa tešiť z dosiahnutých úspechov a ani ich nepozná. Motivácia taktiež môže rýchlo klesať, pretože nebude mať zmysel a cieľ pre svoje úsilie. Je dôležité, aby si človek stanovil ciele vo všetkých oblastiach života, ako sú profesijné, duševné, rodinné, spoločenské, finančné. Je potrebné nájsť rovnováhu medzi týmito oblasťami a nesústrediť sa len na jeden cieľ. (Knoblauch a Wöltje, 2006)

Ciele by mali byť dosiahnuteľné, merateľné a formulované pozitívne, aby boli pre človeka príjemné a motivujúce. Je taktiež dôležité rozlišovať medzi želaním a cieľom. Vedenie si cieľov v písomnej forme môže pomôcť s ich dosiahnutím a každá úloha by mala mať stanovený termín. Je efektívnejšie mať termíny a úlohy zapísané v diáre, ako ich len nosiť v hlave. (Knoblauch a Wöltje, 2006)

Významné je mať krátkodobé aj dlhodobé ciele. Krátkodobé ciele nám pomáhajú orientovať sa v tom, čo musíme dnes urobiť. Dlhodobé ciele nám poskytujú víziu a smer, aby naše krátkodobé a strednodobé ciele mali väčší význam a, aby mali prepojenie s našimi dlhodobými plánmi. (Knoblauch a Wöltje, 2006)

Pri plánovaní času je užitočné mať plány ročné, mesačné, týždenné a denné. Ďalej sa odporúča vytvoriť si plán na nasledujúcich desať rokov, ktorý by mal obsahovať vízie a ciele, ktorých by človek chcel dosiahnuť. Ročný plán by potom mal byť vytvorený na základe týchto vízií a cieľov, zahŕňajúce ciele pre budúci rok a plánovanie akcií, ako sú konferencie alebo narodeniny. Každý mesiac by mal byť plán upravený na základe dostupných informácií. Rovnaký postup sa odporúča pre týždenné a denné plánovanie. Pre denné plánovanie sa navrhuje využiť 60% času na plánované aktivity a ponechať 40% pre neplánované udalosti a vyrušenia. (Jay a Templar, 2006)

2.5 Riešenie problémov

Ak sa hovorí o schopnosti identifikovať a riešiť problémy, zahrňuje to väčšinou analytické myslenie. Tento proces sa skladá z troch krokov: analýza (porozumenie problému), skúmanie jednotlivých aspektov problémovej situácie a riešenie daného problému. Schopnosť vyberať relevantné informácie z množstva najdôležitejších a posudzovať ich bez nutnosti overovania ich spoľahlivosti a platnosti, môže byť kľúčové pre budúci úspech, napríklad pri kolektívnom vyjednávaní. (Heinová, 2008)

2.6 Kritické myslenie

„Kritické myslenie znamená, že zhodnotíme alebo posúdime to, ako vidíme, alebo počujeme fakty či určitú situáciu, ktorá je nám vysvetľovaná. V prípade mnohých ľudí to predstavuje rýchle mentálne rozhodnutie urobené v skutku krátkom časovom úseku. Hoci tento postup väčšinou funguje, podstata kritického myslenia je oveľa zložitejšia. Patrí k nemu spochybňovanie domnienok, vyhodnocovanie situácie pri pohľade z niekoľkých rôznych uhlov, kreatívne riešenie problémov aj uplatňovanie premýšľavého, uváženého prístup k veci.“ (Prince, 2016, str. 69)

Kritické myslenie je označenie pre stav otvorenej mysle, kedy jedinec je ochotný aktívne hľadať argumenty, aj keď tieto argumenty sú v rozpore s jeho vlastným názorom alebo presvedčením. Osoba, ktorá sa dokáže pozrieť na vec z kritického hľadiska, má schopnosť zvážiť taktiež protiargumenty. (Křivohlavý, 2009)

Podľa Price a Maiera (2010) s kritickým myslením súvisí aj kritické čítanie, ktoré je kľúčové pre štúdium a taktiež pre úspešné fungovanie na trhu práce. Kritické čítanie zahrňuje schopnosť uvažovať nad argumentami v texte a formulovať ich. Tieto zručnosti možno definovať ako reflektívne, pretože vyžaduje určitý odstup od textu. Čitateľ by mal priebežne zvažovať, hodnotiť a analyzovať informácie, ktoré z textu získava a rovnako sa zamyslieť nad tým či autor má k dispozícii dostatok teórie, argumentov a faktov pre podporu vlastného tvrdenia. Flexibilita, schopnosť analýzy informácií, nezávislé myslenie, kladenie otázok a interaktívny pohľad na informácie a zdroje sú považované za hlavný aspekt kritického myslenia.

Kritické myslenie sa spojuje taktiež s analytickými schopnosťami, ktoré zahrňujú opatrnosť, rozvážnosť a schopnosť hľadať chyby. Okrem toho, kritické myslenie prináša aj nestrannosť a menšiu pravdepodobnosť omylov. Ľudia s vysokým stupňom kritického myslenia sa nezameriavajú len na jedno riešenie, ale aktívne hľadajú viac riešení, aby boli, čo najviac informovaní. Pokiaľ je kritické myslenie nedostatočné, môže to mať negatívny dopad na všetky tieto oblasti. (Evangelu, 2011)

2.7 Prispôsobivosť

Každý z nás má základnú schopnosť prispôbovať sa novým situáciám, čo je nevyhnutné pre celoživotné učenie. Musíme sa prispôbovať novým prostrediam v škole, práci, vzťahoch, pretože adaptabilita je kľúčová pre prežitie. Avšak, prispôsobivosť nie je

len o tom byť flexibilný, je aj dôležité byť otvorený novým veciam a nevyjadrovať popredu stanovené názore, ktoré nás obmedzujú. Rozvíjanie svojho potenciálu a plného využívania svojich schopností je kľúčová. Bohužiaľ nás často brzdí strach a nedostatok sebavedomia, ktoré nás odradzuje od osobného rastu. (Prince, 2016)

V dnešnej dobe je dôležité byť schopný prispôbovať sa rôznym situáciám, čo je kľúčové pre úspech a šťastie. Prispôbivosť zahŕňa schopnosť improvizovať, vyrovnávať sa s neúspechmi a udržať pozitívny prístup. Táto schopnosť môže viesť k pozitívnym výsledkom v práci a k naplneniu nášho ľudského potenciálu, čo môže viesť k spokojnejšiemu životu. (Prince, 2016)

2.8 Motivácia

Podľa Niermeyer a Seyffert (2005) nie je motivácia ľudskou vlastnosťou, ale skôr výsledkom procesu, ktorý zahŕňa niekoľko faktorov. Medzi nich patrí sila podnetov, vlastná účinnosť, časová perspektíva a emočná inteligencia. Tieto faktory určujú, čo je pre jednotlivca v určitom čase dôležité a akú energiu a úsilie bude venovať dosiahnutiu daného cieľa. Niermeyer a Seyffer (2005) rozdeľuje motiváciu na obecnú a špecifickú. Obecná motivácia je prítomná u každého človeka, je to želanie niečo vytvárať, niečo dosiahnuť alebo niečo ovplyvniť. Zatiaľ, čo špecifická motivácia je spojená s konkrétnym človekom a s konkrétnym cieľom. Závisí na subjektívnom vnímaní cieľa danej osoby a rozhoduje o vytrvalosti a energii, ktorú vynakladá na jeho dosiahnutie.

Podľa knihy Ako motivovať seba a svojich spolupracovníkov (Niermeyer a Seyffer, 2005) sú kľúčové pre subjektívnu motiváciu rôzne faktory. A to konkrétne udržiavanie rovnováhy medzi napätím a uvoľnením, dôvera vo vlastné schopnosti ovplyvňovať veci okolo seba, súlad rozumu a citov pri stanovení cieľov, časová perspektíva a vytváranie priestoru pre rozvoj ľudských schopností. Relaxácia je dôležitá pre návrat sily po období výkonu zamerania sa na dosiahnutie cieľov. Bez dôvery v naše schopnosti nemáme motiváciu pre stanovenie cieľov a pracovanie na nich. Vnútorý súlad s cieľmi je dôležitý pre kvalitný výkon, a preto je nutné vyhnúť sa činnostiam, ktoré sú v rozpore s našimi presvedčeniami. Časová perspektíva ovplyvňuje našu orientáciu na minulosť, prítomnosť alebo budúcnosť a určuje, ako dlho a či vôbec si stanovíme ciele. Okrem motivácie sú pre úspech dôležité taktiež kvalifikácia a podmienky prostredia, ktoré však nie vždy môžeme ovplyvniť.

2.9 Optimizmus

Optimizmus vyžaduje, aby sme nezatvárali oči pred realitou a posudzovali situácie objektívne, pri riešení problémov preberali zodpovednosť a hľadanie riešenie. Optimizmus nám pomáha udržať nádej a byť odolnejší v ťažkých časoch. Taktiež nás motivuje byť spoľahlivejšími a proaktívnejšími. Štúdia od Carroll, Sweeny a Shepperd (2006) ukazuje, že optimizmus má pozitívny dopad na naše emócie, sociálne vzťahy a zdravie, bez ohľadu na to, akým spôsobom sa prejavuje. Optimisti majú tendenciu vidieť príležitosti, aj keď sa veci zdajú byť zložité. To je v dnešnej dobe dôležitejšie než hocikedy predtým. Optimizmus je dôležitou súčasťou našej odolnosti- schopnosti zostať pozitívnym navzdory neúspechu a prekážkam. Taktiež ovplyvňuje spôsob, ako premýšľame o minulosti a o príčinách negatívnych udalostiach. Optimisti veria, že je možné zmeniť príčinu negatívnej situácie a, že problémy v jednej oblasti života neznamenajú nutne problémy v iných oblastiach. (Prince, 2016)

V zamestnaní môže byť optimizmus užitočný, pretože podporuje otvorenosť voči príležitostiam, uľahčuje spoluprácu, inovácie a hľadanie príležitostí. Pokiaľ sú kolegovia a nadriadený vnímaní ako optimisti, majú väčšiu pravdepodobnosť, že budú mať dobré vzťahy s ostatnými a budú považovaní za dobrých riešiteľov rôznych problémov. Optimisti dokážu lepšie vyhodnocovať situácie, zvažovať rôzne možnosti a nachádzať riešenia. Taktiež sa lepšie integrujú do tímovej práce. Existuje veľa prekážok brániacich rozvoji pozitívneho optimizmu, niektoré z nich sú spojené s nesprávnym vnímaním optimizmu a iné sú dôsledkom ľudskej tendencie k iracionálnemu optimizmu. (Prince, 2016)

2.10 Kreativita

Pre rast každej firmy alebo organizácie je dôležité, aby nezostávali v pohodlnej zóne, ale neustále skúšali nové príležitosti. Tieto príležitosti a nápady na nás nečakajú na ulici, ale musíme aktívne pracovať na ich rozvoji, aj keď to znamená riskovať bez dostatočného množstva informácií a analýz, ktoré sú dnes nevyhnutné. Vývoj nových konceptov zahrňuje informácie, logiku a analýzy, ale príliš veľký dôraz na rozvoj alternatívnych plánov a stratégií by mohol brzdiť kreativitu a brániť vzniku skutočne novým nápadom. Kreativita je často spojovaná s neanalytickým a špekulatívnym myslením, ale je dôležitá pre vývoj nových produktov, stratégií, taktík a služieb a pre nájdenie nekonvenčných ciest k presadeniu nových nápadov. Pre dosiahnutie úspechu je dôležité nie len vytvoriť nové

nápady, ale taktiež ich uviesť na trh a zaistiť ich úspech. Je nutné systematicky a plánovite využívať čas a ďalšie zdroje pre dosiahnutie týchto cieľov. (Heinová, 2008)

Kreativita znamená byť schopní prispôbiť sa veciam odlišným spôsobom a prinášať nové myšlienky, riešenia problémov, umelecké objekty a formy. Je to tvorivý prístup, ktorý sa zameriava na využitie nových metód a nápadov k dosiahnutiu určitých cieľov. (Kerr, ©2023) Bez jasne definovaných cieľov by kreativita bola len bezcieľnou aktivitou. Kreativita však zahrňuje nie len vymýšľanie nových vecí, ale taktiež premenu nápadov do reálnej podoby. Ľudia, ktorí sú kreatívni, majú schopnosť prekonávať istoty a hľadať nové možnosti, aby mohli posunúť veci dopredu. (Souček, 2008)

Kreativita by nemala byť vnímaná ako krátkodobá zmena, ale ako dôležitý zdroj pre ďalší rozvoj. Pre vytváranie nových nápadov a myšlienok je potrebné rozvíjať svoj kreatívny potenciál, čo by malo byť prítomné u každého, kto sa stretáva s konceptami, myšlienkami a vnemy. Oddelenie zamerané na vývoj, výskum alebo teoretické záležitosti v podnikoch a odborných organizáciách potrebujú zamestnancov, ktorí nie len majú prirodzenú kreativitu, ale taktiež dokážu túto schopnosť neustále rozvíjať a uplatňovať ju priebežne vo svojej práci. (Heinová, 2008)

2.11 Flexibilita

Flexibilita je stále viac požadovaná nielen u jednotlivcov, ale taktiež u organizácií a trhu práce, a to v dôsledku zmien, ktoré sa dejú v spoločnosti, politike a technológiách. Táto požadovaná flexibilita zahrňuje schopnosť prispôbiť sa týmto zmenám. V dnešnej dobe sú potrebné nové spôsoby práce, keďže spoločnosť musí pružne reagovať na konkurenčné prostredie. Tieto zmeny vyžadujú od zamestnancov zvládanie nových zručností a schopností, aby si udržali svoju pracovnú pozíciu. Nový a Surynek (2006)

Flexibilita je prisudzovaný význam kvôli rýchlemu a neustálemu vývoju sveta okolo nás. Technologický pokrok, práca z domu, rozdielne generácie pracujúce na jednom pracovisku, zmeny životného štýlu a inovácie sú dôvodmi toho, že flexibilita je stále dôležitejšia. (Prince, 2016)

Flexibilného zamestnanca popisuje Müller-Thurau (2011) ako schopného sa rýchlo prispôbiť novým situáciám, ktoré neboli pôvodne plánované alebo očakávané. Takí zamestnanci si udržiavajú svoju produktivitu a dokážu posunúť svoju prácu vpred aj v situáciách, ktoré môžu byť náročné.

3 ROZVOJ A VÝZNAM ŠKOLY V ZÍSKAVANÍ MÄKKÝCH ZRUČNOSTÍ

Ako už bolo spomenuté vyššie, mäkké zručnosti sú dôležité nie len v osobnom, ale predovšetkým v tom pracovnom živote. Pre absolventov stredných škôl, ako budúcich uchádzačov o zamestnanie sú veľmi dôležité. Škola by mala brať v úvahu požiadavky zamestnávateľov a pripraviť študentov na zaradenie do pracovného trhu.

Balcar a Knob (2016, str. 14) uvádzajú: „*výnosnosť mäkkých zručností nie je zatiaľ spoločnosťou tak široko prijímaná ako výnosnosť profesijných kompetencií. Táto skutočnosť, spoločne s komplementaritou mäkkých a profesijných kompetencií, ukazuje na vhodnosť spoločenského rozvoja oboch uvedených typov kompetencií a v rámci vzdelávacieho systému. Tu je však nutné podotknúť, že zámerný a systematický rozvoj mäkkých zručností na českých školách je skôr vzácnou výnimkou než pravidlom, pretože školy len málokedy systematicky pracujú s dostupnými informáciami o požiadavkách zamestnávateľov na ich absolventov, rovnako tak ako s nástrojmi na systematický rozvoj mäkkých zručností.*“

Mäkké zručnosti sa do určitej miery dajú trénovať. Ideálne by tréningovanie týchto zručností malo prebiehať už na stredných a neskôr na vysokých školách. Avšak nie vždy tomu tak je. Preto je niekedy potrebné a užitočné navštevovať individuálne kurzy a semináre, ktoré sa zameriavajú na rozvoj mäkkých zručností. Ďalšou možnosťou, ako individuálne rozvíjať mäkké zručnosti je tréningovanie pomocou cvičení a príkladov, ktoré ponúkajú množstvo dostupných kníh. Podľa Vetešky a Tureckiovej (2008) je udržiavanie alebo rozvoj mäkkých zručností procesom učenia, ktoré trvá po celý život.

V dobe, kedy je dôležité byť flexibilný a prispôsobivý, je potešujúce, že mäkké zručnosti možno precvičovať. Existuje však ďalší dôležitý aspekt. Mäkké zručnosti pomáhajú vytvárať identitu v prostredí, kde chýba jasný smer a súdržnosť. Keď sa všetci cítia neisto, pracovníci očakávajú od svojich manažérov orientáciu a podporu, čo sú vlastnosti, ktoré sú zaistené dobre rozvinutými mäkkými zručnosťami. (Heinová, 2008)

V zásade sa každý jedinec skladá z troch zložiek:

1. vlastnosti, ktoré sú takmer nemenné
2. zručnosti, ktoré sú čiastočne meniteľné
3. správanie a znalosti, ktoré možno ľahko rozvíjať.

Medzi takmer nemenné vlastnosti patria náš osobnostný typ a náš temperament, naša citlivosť alebo naopak pevné nervy, preferencia kontaktu s ostatnými, alebo introvertnosť, sklony k riskovaniu, alebo radšej istota, naša obetavosť, kreativita a prístup k presným pravidlám, rovnako, ako naša tendencia byť optimista, alebo pesimista. Tieto charakteristiky sú nám vlastné a zostanú s nami viacmenej po celý život. Je možné, že do istej miery môžeme vedome ovplyvniť naše zručnosti, motiváciu, hodnoty a automatické správanie. To zahŕňa schopnosť logického myslenia, rešpekt k ostatným, vyjednávaciu zručnosť, ochotu prijať zmenu, schopnosť rozhodovania, etické správanie, odolnosť proti stresu, charisma a empatia. Najľahšie rozvíjateľné sú však naše znalosti, vedomosti a zámerné správanie, ako sú faktické, odborné a metodické znalosti, postupy pre riešenie problému a zlepšenie vzájomnej komunikácie. Práve pri týchto zručnostiach má škola veľký význam. V školskom prostredí môžu deti a študenti jednoducho rozvíjať svoje zručnosti a znalosti potrebné pre budúce pracovné prostredie alebo taktiež pre osobný život a osobný rozvoj. (Mühleisen a Oberhuber, 2008)

S nástupom technického a spoločenského vývoja sa požiadavky zamestnávateľov na jednotlivé povolania rýchlo menia. Školy sa musia týmto zmenám prispôbiť a zahrnúť ich do výuky, čo je pre nich veľká výzva. Často je ťažšie identifikovať nové trendy na trhu práce, ako ich aplikovať do učebných osnov. Národná sústava povolání je cenným nástrojom, pretože poskytuje verejnú databázu s podrobnými informáciami o jednotlivých povolaniach, vrátane pracovnej náplne, kvalifikačných požiadaviek, pracovných podmienok a mzdovej úrovne. Túto databázu garantujú sektorové rady, ktoré sa zameriavajú taktiež na mäkké kompetencie. To dáva školám podrobné informácie o tom, aké kompetencie by mali mať absolventi v danom obore. (Balcar, Knob, 2016)

Pre výuku zameranú na rozvoj kompetencií sú vhodné metódy zážitkového a konštruktivistického učenia. Tieto metódy spájajú a podporujú žiaka v procese tvorby vlastného úsudku a začlenenia nových informácií do svojho systému znalostí. Metódy zážitkového učenia sa snažia napodobniť spontánne učenie, kedy žiaci aktívne diskutujú, riešia problémy a aplikujú svoje vedomosti a zručnosti v praxi. Učiteľ tu hrá rolu facilitátora alebo kouča, ktorý žiakov vedie a prevádza ich rozvojom, ale necháva najväčšiu časť práce na ich samotných. To vedie k intenzívnej výmene znalostí a skúseností medzi žiakmi. Táto forma výuky je pre žiakov zaujímavá a podnetná. (Hansen a Čechová, 2009)

Konštruktivistický prístup k výuke kladie dôraz na to, že každý študent má svoje vlastné individuálne skúsenosti a predstavy o svete, a preto je dôležité pri výuke vychádzať

z toho, čo študenti už vedia a, ako vnímajú danú problematiku. Učenie je vnímané ako proces hľadania zmyslu a porozumenia svetu, ktorý nás obklopuje. Pri výuke sú študenti aktívnymi účastníkmi, keď sa snažia prekonať rozpory a integrovať nové poznatky do existujúcich štruktúr. V tomto procese sú študenti vnútorne aktívny a sami iniciujú a vedú svoje učenie. (Balcar, Knob, 2016)

V rámci školskej výuky existuje mnoho ďalších metód a edukačných koncepcií, ktoré môžu byť využité k rozvoji kompetencií, ako sú didaktické hry, projektové vyučovanie, použitie ICT technológií alebo e-learning. Avšak rozvoj kompetencií nie je len o použití týchto metód, ale taktiež o systematickom prístupe, ktorý umožňuje posúdiť súčasnú úroveň kompetencií študentov a identifikovať ich vzdelávacie potreby. Potom možno navrhnúť vhodné metódy pre rozvoj kompetencií, ktoré sú nedostatočne rozvinuté, a vyhodnotiť úspešnosť ich aplikácie. (Balcar, Knob, 2016)

Podľa Balcara (2018) existujú štyri základné fáze, na ktoré by mal vyučujúci brať zreteľ pri rozvoji mäkkých zručností. Tieto fáze sú nasledujúce:

- Identifikácia požiadavkou trhu práce
- Vyhodnotenie východiskovej úrovne študentov a stanovenie cieľov pre rozvoj mäkkých zručností
- Rozvíjanie mäkkých zručností
- Priebežné meranie úrovne študentov a kontrola priblíženie sa stanoveným cieľom

Hodnotenie mäkkých kompetencií je veľmi náročné. Základným predpokladom je rozložiť kompetenciu na čiastkové zložky. Tento proces odhalí, z čoho sa kompetencia vlastne skladá a ktoré zručnosti by si žiaci mali osvojiť. Tieto čiastkové zložky sa opisujú pomocou činnostných slovies (napr. žiak si overuje nápady na riešenie problémov). Takto rozbalené kompetencie je oveľa jednoduchšie hodnotiť. V prípade rozvoja mäkkých kompetencií v školskom prostredí možno odporučiť použitie jednoduchej diagnostiky, ktorá však poskytuje dostatočne presné výsledky. Táto diagnostika je založená na hodnotení učiteľa, ako žiaci aktívne využívajú jednotlivé čiastkové kompetencie prostredníctvom diagnostického hárku. (Balcar, Knob, 2016)

II. PRAKTICKÁ ČÁST

4 VÝSKUM

Témou diplomovej práce je rozvoj mäkkých zručností u stredoškólkov. V tejto práci by sme sa chceli zamerať na úroveň soft skills, ktorú žiaci dosahujú a ktorú budú potrebovať v pracovnom procese.

Nachádzame sa v dobe, kedy sa následkom digitalizácie menia požiadavky na pracovné miesta. Podľa štúdie Iniciatíva práce 4.0, ktorú vytvorilo Ministerstva práce a sociálnych vecí (2016) sa niektoré pracovné pozície budú nahrádzať novými technológiami. S týmto je spojená problematika nezamestnanosti a nezamestnatelnosti. Ďalej Vacek (© 2016) uvádza, že sa trh práce zmení a bude viac vyžadovaná práca s ľuďmi a ubudne dopyt po manuálnej práci. To znamená, že od ľudí sa budú vyžadovať skôr sociálne zručnosti. Ide najmä o efektívnu komunikáciu, prácu v tímoch, flexibilita, kreativita, celoživotné učenie, ale aj mnohé iné. Dostávame sa, teda k problému, ktorému by sme sa chceli venovať aj v našej práci a tým je či dnešné výchovno- vzdelávacie inštitúcie pripravujú budúcich pracovníkov na nové profesie. V našom výskume budeme, preto zisťovať, aká je úroveň mäkkých zručností u študentov stredných škôl, ktorí sa za pár rokov ocitnú na trhu práce.

4.1 Ciele výskumu

Hlavným cieľom tohto výskumu je identifikovať, **ktorými mäkkými zručnosťami študenti stredných škôl disponujú**. Zároveň chceme zistiť prípadný rozdiel v rozvoji mäkkých zručností na stredných školách, v závislosti na typu školy a rovnako tak v závislosti na pohlaví. Ďalším výskumným cieľom je zistiť, akým spôsobom a ktoré školy rozvíjajú mäkké zručnosti pohľadom študentov. Napokon chceme identifikovať, **ktoré mäkké zručnosti považujú študenti za dôležité pri hľadaní ich budúceho povolania** a taktiež zistiť v akom odvetví by sa študenti chceli v budúcnosti zamestnať.

4.2 Výskumné otázky a hypotézy

1. Aká je úroveň mäkkých zručností študentov jednotlivých stredných škôl?
 - 1.1. Aké sú rozdiely v úrovni mäkkých zručností v závislosti na pohlaví?

H₀: V úrovni mäkkých zručností v závislosti na pohlaví existujú významné rozdiely.
2. Ako a ktoré školy rozvíjajú mäkké zručnosti pohľadom študentov?
3. Ktoré mäkké zručnosti považujú študenti za dôležité pri hľadaní ich budúceho povolania?
 - 3.1. V akom odvetví by sa študenti v budúcnosti chceli zamestnať?
 - 3.2. Ktoré mäkké zručnosti by študenti chceli rozvíjať do budúcnosti?

4.3 Pojatie výskumu

Za účelom zistenia rozvoju mäkkých zručností na stredných školách volíme kvantitatívne výskumné pojmie. Toto pojmie výskumu bolo zvolené v súlade s výskumnými cieľmi, ktoré sa zameriavajú na zistenie miery mäkkých zručností stredoškolských študentov a taktiež na predstavy týkajúce sa ich budúceho zamestnania. V našom výskume predpokladáme, že najčastejšou zručnosťou bude riešenie problémov, kritické myslenie, kreativita, spolupráca s ostatnými a tímová práca, nasleduje motivácia, pozitívny prístup, prispôsobivosť, komunikácia, časový manažment a nakoniec komunikácia. Tieto výsledky predpokladáme na základe výskumu, ktorý vytvorila spoločnosť World Economic Forum (Alex Gray, © 2016).

4.4 Výskumný súbor

Výskumný súbor v našom výskume predstavujú študenti stredných škôl, najmä z dôvodu, že práve na stredných školách si študenti musia premyslieť v akom obore by sa po skončení školy chceli zamestnať či už z dôvodu pokračovania na vysokú školu alebo z dôvodu už priamej voľby povolania. Najväčší tlak prichádza v posledných ročníkoch, kedy sa študenti musia rozhodnúť o svojom ďalšom pokračovaní. Z tohto dôvodu sme zvolili študentov posledných ročníkov.

Ďalším dôvodom prečo sme zvolili, ako výberový súbor študentov posledných ročníkov stredných škôl je, že náš výskum sa zameriava aj na budúce povolanie. Práve

žiakov posledných ročníkov sa voľba povolania týka najviac. Počet respondentov nášho výskumu bolo 300, avšak dva dotazníky sme museli vyradiť z dôvodu, že neboli správne vyplnené. Preto sme nakoniec skúmali 298 odpovedí. Návratnosť dotazníkov bola 80,20%.

Pre náš výskum sme vybrali rôzne druhy stredných škôl, aby sme mali lepší prehľad o miere mäkkých zručností na stredných školách. Do nášho výskumu sa zapojila obchodná akadémia, gymnázium štvorročné a viacročné, ďalej pedagogická stredná škola s oborom predškolská a mimoškolská pedagogika. Taktiež stredná odborná škola s obormi informačné technológie a verejná správa. Výskumu sa zúčastnila taktiež stredná zdravotná škola s oborom praktická sestra a poslednou zapojenou školou je stredná hotelová škola s obormi gastronómia a hotelierstvo a cestovný ruch.

4.5 Výskumný nástroj

Ako výskumný nástroj nášho výskumu sme si zvolili dotazníkové šetrenie. Táto technika zberu dát umožňuje v krátkom čase zozbierať množstvo informácií. Ďalším dôvodom prečo sme si zvolili práve túto techniku zberu dát je zaistenie anonymity respondentov, ktorá je pre nás dôležitá aj z dôvodu vyjadrovania prípadných negatívnych názorov spojených so školou, ktorú respondenti navštevujú. Dotazník je neštandardizovaný, tvorený na základe výskumných otázok. Z dôvodu, že sme si dotazníkové otázky tvorili sami, bolo potrebné vykonať pilotáž. Tá prebiehala u študentov posledného ročníka strednej školy. Výsledkom bolo vynechanie alebo preformulovanie niektorých položiek.

V prvej časti dotazníka (príloha P 1) boli respondenti oboznámení s účelom použitia získaných dát. Taktiež boli ubezpečení so zachovaním anonymity a boli im poskytnuté pokyny k správne vyplneniu dotazníka. Náš dotazník obsahuje 12. položiek. Jednotlivé položky z dotazníku si môžete pozrieť v Prílohe č. 1. tohto dokumentu. Otázka č. 7 obsahuje 45 výrokov, ktoré sú rozdelené do deviatich kategórií. Každá z kategórií predstavuje jednu vybranú mäkkú zručnosť, ku ktorej je priradených 5 výrokov. Prehľad jednotlivých výrokov si môžete pozrieť v tabuľke č.1, ktorá sa nachádza nižšie.

Komunikácia	Výrok z dotazníku č. 1.- 5.
Spolupráca / Tímová práca	Výrok z dotazníku č. 6.- 10.
Časový manažment	Výrok z dotazníku č. 11.- 15.
Stanovenie cieľov	Výrok z dotazníku č. 16.- 20.
Riešenie problémov	Výrok z dotazníku č. 21.- 25.
Kritické myslenie	Výrok z dotazníku č. 26.- 30.
Prispôsobivosť	Výrok z dotazníku č. 31.- 35.
Motivácia / Pozitívny prístup	Výrok z dotazníku č. 36.- 40.
Kreativita	Výrok z dotazníku č. 41.- 45.

Tabuľka 1- Rozdelenie položiek podľa jednotlivých mäkkých zručností

4.6 Spôsob spracovania dát

Zozbierané dáta z dotazníku sme previedli do tabuľky v programe Microsoft Office Excel. Neskôr sme pracovali s programom Statistica, v ktorej sme ďalej spracovávali tieto údaje.

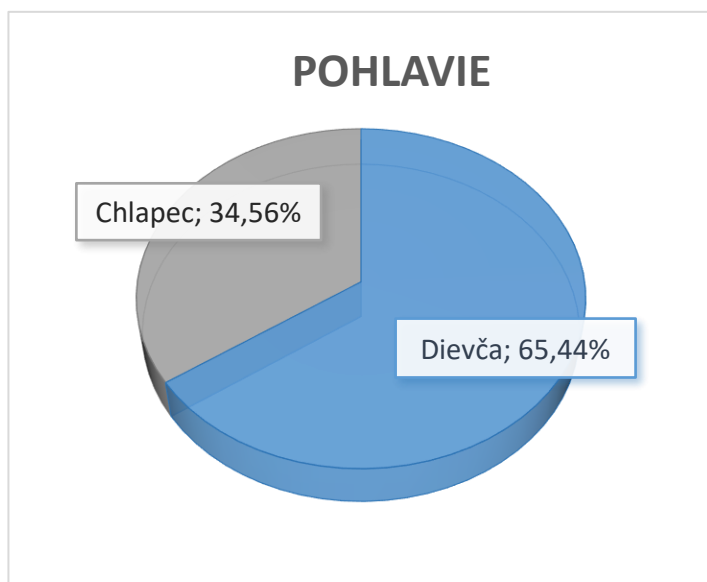
Pre náš hlavný výskumný cieľ, zistiť akými mäkkými zručnosťami študenti disponujú sme použili popisnú štatistiku, a to konkrétne priemer, smerodajnú odchýlku, minimum a maximum. Rozdiely v miere mäkkých zručností v závislosti na pohlaví sme overovali na základe T- testu. Pre výskumné otázky zisťujúce, ako a ktoré školy rozvíjajú mäkké zručnosti, ktoré mäkké zručnosti považujú študenti za dôležité pri hľadaní ich budúceho povolania, v kom odvetví by sa chceli študenti zamestnať a taktiež, ktoré mäkké zručnosti by chceli študenti rozvíjať, sme použili 1. triedenie, a to konkrétne absolútnu a relatívnu početnosť. Pre lepšie zorientovanie v dátach sme použili grafy a tabuľky, ktoré sme následne opísali v krátkom opise.

5 VYHODNOTENIE VÝSLEDKOV A INTERPRETÁCIA DÁT

Táto kapitola zahrňuje vyhodnocovanie výsledkov jednotlivých položiek z dotazníka. Kompletná verzia dotazníku je k dispozícii v prílohe P1- Dotazník. Ako bolo spomínané v predchádzajúcej kapitole, dáta sme najskôr vyhodnocovali v programe Microsoft Excel. Tu sme odpovede respondentov kódovali a neskôr sme s nimi pracovali v programe Statistica Tibco. V týchto programoch sme vytvorili jednotlivé grafy a tabuľky, ktoré sme použili v tejto kapitole, pre lepšiu orientáciu v dátach. Ku grafom a tabuľkám sme pridali aj komentáre s popisom získaných údajov z jednotlivých položiek.

Pre náš výskum sme využili internetovú stránku www.vyplnto.cz, ktorá nám pomohla pri vytvorení dotazníka a taktiež pri získaní a následnej práci s údajmi. Internetový dotazník sme zvolili z dôvodu jednoduchšieho získania dát aj zo škôl, kde by bolo náročné zrealizovať osobnú návštevu a taktiež z dôvodu nízkych nákladov na tento druh výskumu. Odkaz na tento dotazník bol odoslaný študentom posledného ročníka na rôznych typoch stredných škôl.

V 1. otázke dotazníku sme sa respondentov pýtali na **pohlavie**. 195 (65,44%) respondentov bolo dievčat a 103 (34,56%) bolo chlapcov.



Graf 1- Pohlavie

	Absolútna početnosť	Relatívna početnosť %
Dievča	195	65,44%
Chlapec	103	34,56%

Tabuľka 2- Pohlavie

V 2. položke dotazníku sme sa respondentov pýtali **akú školu navštevujú**. Konkrétne sa nášho výskumu zúčastnilo 76 (25,50%) študentov obchodnej akadémie, 62 (20,81%) študentov strednej odbornej školy. Taktiež sa zúčastnilo 51 (17,11%) študentov

gymnázia, 41 (13,76%) študentov SŠ hotelovej a služieb, 33 (11,07%) študentov strednej zdravotníckej školy a 35 (11,74%) študentov strednej pedagogickej školy.

	Absolútna početnosť	Relatívna početnosť %
Obchodná akadémia	76	25,50%
Gymnázium	51	17,11%
Stredná pedagogická škola	35	11,74%
SOŠ	62	20,81%
SŠ hotelová a služieb	41	13,76%
Stredná zdravotnícka škola	33	11,07%

Tabuľka 3- Názov školy

Taktiež sme zisťovali **obor, ktorý navštevujú** naši respondenti. Najviac respondentov 76 (25,50%) bolo z obchodnej akadémie, títo respondenti neuviedli žiadny špeciálny obor. Ďalej sa výskumu zúčastnilo 35 študentov (11,74%) štvorročného gymnázia rovnaký počet 35 respondentov (11,74%) navštevuje predškolnú a mimoškolnú pedagogiku. 33 respondentov (11,07%) bolo z oboru praktická sestra, 31 respondentov (10,40%) z verejnosprávnej činnosti a rovnako 31 respondentov (10,40%) z informačných technológií. Z oboru hotelníctvo a cestovný ruch sa výskumu zúčastnilo 24 respondentov (8,05%). Najmenej respondentov 17 (5,70%) sme mali z oboru gastronómia a 16 respondentov (5,37%) z viacročného gymnázia.

	Absolútna početnosť	Relatívna početnosť %
Gastronómia	17	5,70
Obchodná akadémia	76	25,50
Gymnázium štvorročné	35	11,74
Verejnosprávna činnosť	31	10,40
Hotelníctvo a cestovný ruch	24	8,05
Praktická sestra	33	11,07
Informačné technológie	31	10,40
Predškolná a mimoškolná pedagogika	35	11,74
Viacročné gymnázium	16	5,37

Tabuľka 4- Prehľad oborov

V 4. položke nášho dotazníku sme overovali **vek respondentov**. Väčšina respondentov 244 (81,88%) mala v čase prieskumu 18. rokov. 19 rokov malo 51 respondentov (17,11%) a traja z respondentov (1,01%) mali 20 rokov.

Položkou č. 5 sme overovali či respondenti naozaj navštevujú posledné ročníky, a tak sme sa pýtali na **ročník, ktorý navštevujú**. Potvrdilo sa nám, že dotazníky vyplňovali len študenti posledných ročníkov, keďže 282 respondentov (94,63%) uviedlo, že navštevujú 4. ročník a 16 respondentov (5,37%) navštevujú oktávu, čo berieme ako posledný ročník na viacročných gymnáziách.

6. položka sa už týkala mäkkých zručností. V nej sme zisťovali či respondenti **poznajú pojem mäkké zručnosti**. Len 78 respondentov (26,17%) odpovedalo, že tento pojem poznajú. Väčšina respondentov, konkrétne 220 respondentov (73,83%) uviedlo, že tento pojem nepoznajú.



	Absolútna početnosť	Relatívna početnosť %
áno	78	26,17%
Nie	220	73,83%

Tabuľka 5- Pojem mäkké zručnosti

Graf 2- Pojem mäkké zručnosti

Položka č. 7 **obsahuje tvrdenia**, na základe, ktorých zisťujeme úroveň mäkkých zručností. Tieto tvrdenia sú rozdelené na kategórie, pričom každá kategória predstavuje jednu z vybraných mäkkých zručností viz. tabuľka č. 1. Pre tento výskum sme vybrali deväť mäkkých zručností na základe rôznych štúdií a článkov o potrebných zručnostiach do zamestnania. Pri týchto tvrdeniach respondenti označovali odpovedi áno, skôr áno, neviem, skôr nie, nie. Tieto odpovedi boli bodované, za odpoveď áno 5 bodov až odpoveď nie za 1 bod. Následne sme v programe Statistica Tibco vytvorili tabuľku s priemerom, minimom, maximom a smerodajnou odchýlkou jednotlivo pre každú skupinu výrokov.

V tabuľke nižšie sú uvedené výsledky výrokov týkajúcich sa komunikácie. Môžeme tu vidieť, že najvyšší priemer ($M= 4,41$; $SD= 0,877$) má výrok č. 3, ktorého znenie je: Keď s niekým diskutujem o nejakom probléme, snažím sa mu aktívne načúvať. Nasleduje ($M= 4,32$; $SD= 0,860$) výrok č. 2: Keď príde k nezhodám s kamarátmi, dokážem s nimi veci vyriešiť. Výrok č. 5: Pri rozhovore často venujem pozornosť nie len tomu, čo mi niekto hovorí, ale taktiež tomu, ako to hovorí. 5. výrok dosahuje priemer $M=4,14$ ($SD= 0,948$). Výrok č. 1: Keď potrebujem pomoc s úlohou, kľudne požiadam učiteľa o pomoc a výrok č. 4: Obvykle sa ľahko vyjadrujem aj vo veľkej skupine ľudí. Tieto výroky dosahujú podobné hodnoty. Výrok č. 4 dosahuje priemer $M= 3,11$ ($SD= 1,98$) a výrok č. 1 dosahuje priemer $M= 3,07$ ($SD= 1,240$). Z týchto výsledkov vyplýva, že pri komunikácii sa študenti najviac snažia aktívne počúvať, dokážu efektívne komunikovať aj pri konfliktoch a taktiež si všimajú, aj neverbálnu stránku komunikácie. Naopak im robí problém komunikácia v skupine a taktiež majú problém požiadať o pomoc v prípade potreby.

Komunikácia	Descriptive Statistics (dotazníky)				
	Valid N	Mean	Minimum	Maximum	Std.Dev.
Výrok 1.	298	3,07	1,00	5,00	1,240
Výrok 2.	298	4,31	1,00	5,00	0,860
Výrok 3.	298	4,41	1,00	5,00	0,877
Výrok 4.	298	3,11	1,00	5,00	1,298
Výrok 5.	298	4,14	1,00	5,00	0,948

Tabuľka 7- Výroky ku komunikácii

V tabuľke 7 sú uvedené údaje z kategórie spolupráca a tímová práca. V tejto oblasti nemajú študenti problém pri pomoci a podpore ostatných a, ako sa ukázalo pri výroku č. 9 ($M= 4,59$; $SD= 0,651$). Výrok č. 7 ukazuje, že dávajú priestor ostatným pri vyjadrení názoru ($M= 4,55$; $SD=0,778$). A taktiež im nerobí problém celková spolupráca v tíme- Výrok č. 6 ($M= 4,17$; $SD=0,947$). Menej často si uvedomujú svoje silné a slabé stránky (Výrok č. 10- $M= 4,05$; $SD= 0,936$) a taktiež menej často sú schopní prevziať vedenie alebo prenechať ho niekomu inému (Výrok č. 8- $M= 4,04$; $SD= 1,049$). V oblasti spolupráce a tímovej práce dosahujú respondenti vysokej úrovne.

Spolupráca / Tímová práca	Descriptive Statistics (dotazníky)				
	Valid N	Mean	Minimum	Maximum	Std.Dev.
Výrok 6.	298	4,17	1,00	5,00	0,947
Výrok 7.	298	4,55	1,00	5,00	0,778
Výrok 8.	298	4,04	1,00	5,00	1,049
Výrok 9.	298	4,59	1,00	5,00	0,651
Výrok 10.	298	4,05	1,00	5,00	0,936

Tabuľka 6- Výroky k spolupráci a k tímovej práci

Nasledující tabulka č. 8, která se nachází níže nám zobrazuje, výsledky z dalších výrokov, které sa v tomto prípade týkajú časového manažmentu. Najväčší priemer ($M=3,98$; $SD=0,986$) dosahuje výrok, v ktorom sa hovorí o uvedomení si priorit pri riadení si úloh. Ďalším výrokom, s ktorým respondenti najviac súhlasili je výrok č. 13. ($M=3,69$; $SD=1,296$), v tomto výroku ide o premýšľanie nad dĺžkou spracovania potrebných úloh. Výrok č. 12 ($M=3,04$; $SD=1,331$) sa týka plnenia domácich úloh a odovzdávania v termíne. Nasleduje výrok č. 15 s priemerom $M=2,94$ ($SD=1,127$), kde respondenti uvádzali či majú pocit, že svoj čas využívajú efektívne. Posledným výrokom s najmenšou hodnotou priemeru je Výrok č. 14 s priemerom $M=2,31$ ($SD=1,343$), v tomto výroku označovali respondenti či sa venujú aktivitám, ako je pozeranie TV alebo hrania videohier až po dokončení domácich úloh.

Time management	Descriptive Statistics (dotazníky)				
	Valid N	Mean	Minimum	Maximum	Std.Dev.
Výrok 11.	298	3,98	1,00	5,00	0,986
Výrok 12.	298	3,04	1,00	5,00	1,331
Výrok 13.	298	3,69	1,00	5,00	1,296
Výrok 14.	298	2,31	1,00	5,00	1,343
Výrok 15.	298	2,94	1,00	5,00	1,127

Tabuľka 8 Výroky k time managementu

V ďalších 5 výrokoch z dotazníka sme sa pýtali na cieľavedomosť a stanovovanie si cieľov. Tu študenti odpovedali na všetky výroky dosť podobne a priemerné hodnoty dosahujú takmer rovnakú hodnotu. Najväčšiu hodnotu ($M=3,56$; $SD=0,942$) dosiahol 20. výrok, v ktorom respondenti hodnotili či si dokážu definovať kroky k dosiahnutiu cieľov. Nasledujú výroky 16. a 17., ktoré dosiahli rovnaké priemerné skóre ($M=3,49$; $SD=1,123$; $SD=1,144$). v týchto výrokoch študenti hodnotili stanovenie cieľov a následné sledovanie pokrokov pri ich dosahovaní. Pri výrokoch 18. a 19. respondenti hodnotili či si stanovujú krátkodobé a dlhodobé ciele. Podľa priemerných hodnôt sme zistili, že v týchto výrokoch nie sú veľké rozdiely, ale predsa len o niečo častejšie ($M=3,40$; $SD=0,942$) si stanovujú krátkodobé ciele ako dlhodobé ($M=3,35$; $SD=1,231$).

Stanovenie cieľov	Descriptive Statistics (dotazníky)				
	Valid N	Mean	Minimum	Maximum	Std.Dev.
Výrok 16.	298	3,49	1,00	5,00	1,123
Výrok 17.	298	3,49	1,00	5,00	1,144
Výrok 18.	298	3,40	1,00	5,00	1,219
Výrok 19.	298	3,35	1,00	5,00	1,231
Výrok 20.	298	3,56	1,00	5,00	0,942

Tabuľka 9 Výroky k stanovovaniu cieľov

U schopnosti riešiť problémy, študenti najpozitívnejšie ($M= 4,32$; $SD= 0,835$) označili schopnosť analyzovať problém a následne si predstaviť najlepší a najhorší scenár. Veľmi podobné výsledky dosiahli výroky 21. ($M=4,07$; $SD= 0,771$), 25. ($M=4,05$; $SD= 1,094$) a výrok 23. ($M=4,02$; $SD= 0,882$). Tu študenti vyjadrovali svoj postoj k schopnosti nájsť rôzne alternatívy k riešeniu problémov, k uvedomovaní si, že niekto môže byť pripravenejší viac, ako ja a tým pádom si nechať poradiť a posledným výrokom schopnosť vytvárať riešenia, ktoré sú vhodné pre všetky strany. Najmenšie priemerné skóre ($M=3,78$; $SD= 0,882$) získal výrok č. 24, tu žiaci rozhodovali či dokážu v kritickej situácii rýchlo určiť, čo je dôležité.

Riešenie problémov	Descriptive Statistics (dotazníky)				
	Valid N	Mean	Minimum	Maximum	Std.Dev.
Výrok 21.	298	4,07	1,00	5,00	0,771
Výrok 22.	298	4,31	1,00	5,00	0,835
Výrok 23.	298	4,02	1,00	5,00	0,882
Výrok 24.	298	3,78	1,00	5,00	1,113
Výrok 25.	298	4,05	1,00	5,00	1,094

Tabuľka 10 Výroky k riešeniu problémov

V kritickom myslení sú vidieť väčšie rozdiely v priemerných hodnotách. Priemer $M= 4,21$ ($SD= 0,750$) dosahuje výrok definovania výhod a nevýhod v danej situácii. Nasleduje výrok o prepojení poznatkov s už získanými vedomosťami, ktorý dosahuje priemer $M= 4,11$ ($SD=0,742$). U tohto výroku č. 26 je zaujímavosťou, že žiadny z respondentov neoznačil odpoveď, že by s týmto výrokom úplne nesúhlasil. To si môžeme všimnúť v tabuľke, kde minimálna hodnota predstavuje 2,00. Respondenti skôr súhlasia ($M= 4,00$; $SD= 0,916$) s výrokom o schopnosti byť flexibilný a prispôbiť sa svojmu rozvrhu. Väčšie rozdiely vidíme pri výroku 29. ($M= 3,72$; $SD= 1,073$), v ktorom uvádzali či dokážu čítať medzi riadkami. Najmenšie priemerné skóre ($M=3,37$; $SD=1,100$) získal posledný výrok so znením či si respondenti dokážu zapamätať nové veci a rýchlo sa ich naučiť.

Kritické myslenie	Descriptive Statistics (dotazníky)				
	Valid N	Mean	Minimum	Maximum	Std.Dev.
Výrok 26.	298	4,11	2,00	5,00	0,742
Výrok 27.	298	4,00	1,00	5,00	0,916
Výrok 28.	298	4,21	1,00	5,00	0,750
Výrok 29.	298	3,72	1,00	5,00	1,073
Výrok 30.	298	3,37	1,00	5,00	1,100

Tabuľka 11 Výroky ku kritickému mysleniu

V oblasti prispôsobivosti študenti dokážu zmeniť názor, ak počujú dobré argumenty. Tento výrok získal priemerné skóre $M= 4,23$ ($SD= 0,798$). Nasleduje výrok týkajúci sa schopnosti prijímať realitu a pracovať s ňou ($M= 4,12$; $SD= 0,969$). Výroky č. 33 a 34 dosahujú podobný výsledok s priemerom $M= 4,02$ ($SD= 0,965$) a $M= 4,01$ ($SD= 0,939$). Vo výroku 33 rozhodovali o ich pocite zo zmien a výziev a vo výroku č. 34 sa týkal prispôsobeniu rôznym ľuďom a situáciám. Posledným výrokom s najmenším priemerom ($M= 3,81$; $SD= 1,164$) je výrok č. 32, v ktorom vypovedali či študenti dokážu improvizovať.

Prispôsobivosť	Descriptive Statistics (dotazníky)				
	Valid N	Mean	Minimum	Maximum	Std.Dev.
Výrok 31.	298	4,23	1,00	5,00	0,798
Výrok 32.	298	3,81	1,00	5,00	1,164
Výrok 33.	298	4,02	1,00	5,00	0,965
Výrok 34.	298	4,01	1,00	5,00	0,939
Výrok 35.	298	4,12	1,00	5,00	0,969

Tabuľka 12 výroky k prispôsobivosti

V tabuľke nižšie môžeme vidieť údaje týkajúce sa výrokov z oblasti motivácie a pozitívneho prístupu. Výroky z tejto oblasti nedosahujú príliš vysokých priemerných hodnôt. Najvyššiu hodnotu ($M= 4,01$; $SD= 4,00$) dosahuje tvrdenie o neúspechoch. Takmer rovnakú priemernú hodnotu ($M= 4,00$; $SD= 0,976$) dosahuje výrok o ponaučení sa zo svojich úspechov, chýb a neúspechov. Nasleduje výrok o víziách do budúceho života, ktorý dosiahol priemerné skóre $M= 3,97$ ($SD= 1,111$). Výrok 36. či sa respondenti dokážu po neúspechu postaviť na nohy dosiahol priemerné skóre $M= 3,46$ ($SD= 1,107$). Najmenšiu priemernú hodnotu ($M= 3,46$; $SD= 1,247$) získal výrok o schopnosti vidieť pozitívne veci.

Motivácia / Pozitívny prístup	Descriptive Statistics (dotazníky)				
	Valid N	Mean	Minimum	Maximum	Std.Dev.
Výrok 36.	298	3,69	1,00	5,00	1,107
Výrok 37.	298	3,46	1,00	5,00	1,247
Výrok 38.	298	4,00	1,00	5,00	0,976
Výrok 39.	298	3,97	1,00	5,00	1,111
Výrok 40.	298	4,01	1,00	5,00	1,022

Tabuľka 13 Výroky o motivácii a pozitívnom prístupe

Poslednou skúmanou mäkkou zručnosťou bola kreativita. V tejto oblasti získal najväčšiu priemernú hodnotu ($M= 4,08$; $SD= 0,882$) výrok o nachádzaní súvislostí medzi vecami. Výroky, v ktorých sa hovorí o schopnosti navrhovať odlišné nápady, o vynaliezavosti študentov a schopnosti vymýšľať nové spôsoby dosiahli podobných výsledkov ($M= 3,58$; $SD= 0,993$; $M=3,51$ $SD= 1,068$; $M= 3,49$; $SD= 1,184$).

Posledný výrok, kde sme sa pýtali respondentov či ich baví pracovať v škole na kreatívnych projektoch dosiahol priemerné skóre $M = 3,26$ ($SD = 1,390$).

Kreativita	Descriptive Statistics (dotazníky)				
	Valid N	Mean	Minimum	Maximum	Std.Dev.
Výrok 41.	298	3,26	1,00	5,00	1,390
Výrok 42.	298	3,49	1,00	5,00	1,184
Výrok 43.	298	3,51	1,00	5,00	1,068
Výrok 44.	298	3,58	1,00	5,00	0,993
Výrok 45.	298	4,08	1,00	5,00	0,882

Tabuľka 14 Výroky o kreativite

V 8. položke dotazníku sme zisťovali **v akom odvetví by sa budúci absolventi chceli zamestnať**. Na výber mali z mnohých odvetví a mohli označiť aj viac odpovedí. Graf s prehľadom a s uvedenými percentami môžete vidieť nižšie. Najčastejšou zvolenou odpoveďou boli pracovné pozície vo sfére vzdelávania a odbornej prípravy, túto odpoveď zvolilo 87 respondentov (29,19%). Druhou najčastejšou odpoveďou bola administratíva a obchod, ktorú označilo 73 respondentov (24,50%). Sféru cestovného ruchu zvolilo 53 študentov (17,79%) a verejnú správu a miestnu samosprávu označilo 50 respondentov (16,78%). 44 študentov (14,77%) by sa v budúcnosti chcelo zamestnať v zdravotníctve a 40 študentov (13,42%) vo sfére bankovníctva a poisťovníctva. Oblasť verejných služieb, spravodlivosti a bezpečnosti označilo rovnaký počet respondentov, a to konkrétne 38 respondentov (12,75%). Informačné technológie zvolilo len o trochu respondentov menej ako u verejných služieb, a to 35 študentov (11,74%). Podobné množstvo študentov označilo oblasť budúceho povolania umenie a média, konkrétne 31 študentov (10,40%). Nasleduje sféra vedy a výskumu s 19 odpoveďami od študentov (6,38%), dopravu a logistiku označilo 14 študentov (4,70%). Podobné množstvo študentov, ako u dopravy a logistiky zvolilo oblasť architektúry a stavebníctva, konkrétne túto odpoveď zvolilo 11 študentov (3,69%). Poslednými odvetvami, v ktorých sa chce zamestnať len málo z respondentov je spracovateľský priemysel a poľnohospodárstvo a ekológia. Spracovateľský priemysel označilo 8 študentov (2,68%) a poľnohospodárstvo a ekológiu označili len štyria respondenti (1,34%). Podľa informácií, ktoré sú uvedené na stránkach www.infoabsolvent.cz ohrozenými pracovnými pozíciami kvôli priemyselnej revolúcii sú najmä administratívne práce, ktoré si v našom výskume často študenti zvolili ako predstavu o svojom budúcom povolaní. Taktiež by mohla byť nahradená práca rôznych robotníkov alebo mechanikov či opravárov strojov. Doprava a logistika sa radí taktiež do sfér ohrozených náhradou, v tomto prípade však pomerne málo z respondentov označili danú

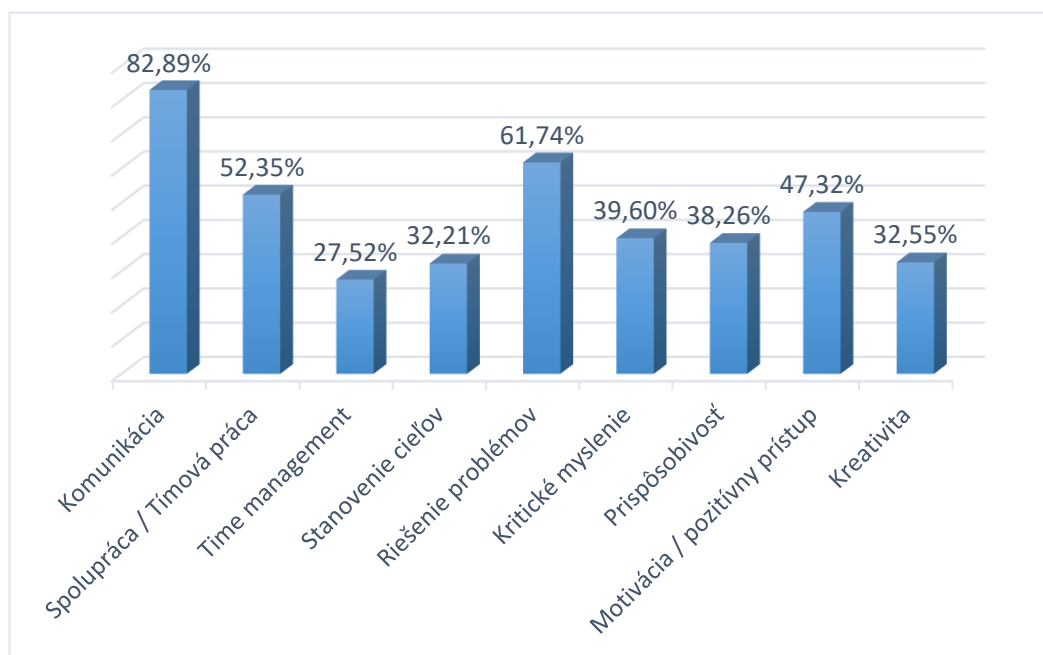
odpoveď ako ich budúce povolanie. Naopak by mali vznikajú rôzne nové profesie v sfére informačných technológií, v ktorej by sa taktiež niektorí z respondentov chceli zamestnať, ako ukazujú výsledky nášho výskumu. (Budoucí výzvy a transformace trhu práce, ©2023) www.infoabsolvent.cz taktiež uvádza informácie o miere nezamestnanosti absolventov stredných škôl. Na trhu práce majú problém s uplatnením napríklad tvorcovia hračiek, absolventi v oblasti logistických a finančných služieb, odevníctva, ekológie a životného prostredia alebo telekomunikácie. Naopak veľmi žiadaní sú absolventi oboru praktická sestra a predškolská a mimoškolská pedagogika. (Míra nezaměstnanosti absolventů škol v dlouhodobém pohledu, ©2023)



Graf 3 budúce zamestnanie absolventov

V položke 9. sme sa pýtali respondentov, **ktoré mäkké zručnosti považujú za dôležité pri hľadaní ich budúceho povolania.** V tejto otázke mohli taktiež označiť viaceré odpovede. Mali na výber spomedzi deviatich mäkkých zručností, ktoré sme skúmali už v 7. otázke. Ako najpotrebnejšiu mäkkú zručnosť pri hľadaní budúceho povolania považujú študenti komunikáciu, ktorú vybralo veľká väčšina respondentov, a to konkrétne až 247 respondentov (82,89%). Väčšina respondentov taktiež označovalo zručnosť riešenia problémov, ktorú označilo až 184 respondentov (61,74%). Ďalšou častejšie zvolenou možnosťou je spolupráca a tímová práca, zvolilo ju 156 respondentov (52,35%). Nasleduje motivácia a pozitívny prístup, tieto zručnosti považuje za dôležité 141 študentov (47,32%). Za kritické myslenie hlasovalo 118 respondentov (39,60%) a za prispôsobivosť podobné

množstvo respondentov, a to konkrétne 114 respondentov (38,26%). Veľmi podobné hodnoty dosiahli aj zručnosti kreativita a stanovenie cieľov. Kreativitu si zvolilo 97 respondentov (32,55%) a stanovenie cieľov 96 respondentov (32,21%). Najmenej respondentov zvolilo, ako dôležitú zručnosť pri hľadaní budúceho povolania time management. Túto zručnosť zvolilo 82 respondentov (27,52%). Podľa nášho názoru ani jedna z vybraných mäkkých zručností nezískalo príliš nízke hodnoty a všetky zručnosti považujú študenti za dôležité. To môže spôsobovať aj fakt, že absolventi si sami uvedomujú dôležitosť mäkkých zručností pri hľadaní si budúceho povolania. Podľa pracovníkov personálnych agentúr, ktorých názore skúmali v rámci článku na stránke www.infoabsolvent.cz je pri pohovoroch dôležitý celkový dojem, vystupovanie a prejav. Taktiež schopnosti sebareprezentácie, výhodu má aj kandidát, ktorý je otvorený, prirodzený, prejavuje zdravú mieru asertivity a zdravého sebavedomia. Dôležitá je aj zručnosť komunikácie, ktorú aj študenti v našom výskume označili najčastejšie. Mal by prejavovať záujem a motiváciu, ktorú taktiež často označili študenti. Pozitívne je tiež hodnotený uchádzač, ktorý je zodpovedný a dokáže samostatne vyriešiť problém. (Faktory úspešnosti uchazečů o zaměstnání, ©2023)

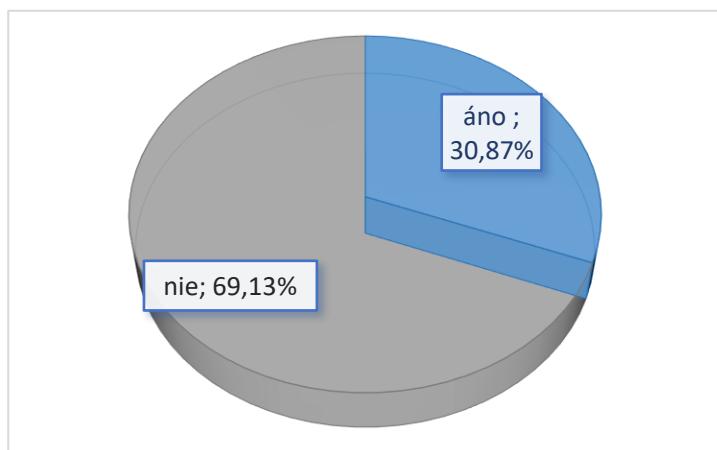


Graf 4 mäkké zručnosti pre budúce povolanie

Položka č. 10: Vnímate rozvoj mäkkých zručností na vašej škole ako dostačujúci?

V tejto dotazníkovej otázke sme zisťovali, aký majú názor študenti stredných škôl na rozvoj mäkkých zručností na škole, ktorú navštevujú. Respondenti mali na výber z dvoch

možností. Väčšina respondentov však s rozvojom na ich škole nesúhlasia a myslia si, že nie je dostačujúci, konkrétne túto možnosť označilo 206 respondentov (69,13%). Len 92 respondentov (30,87%) je spokojných s rozvojom mäkkých zručností na ich škole. Tieto výsledky sa však líšia od zistení, ktoré mali www.infoabsolvent.cz v oblasti spokojnosti absolventov so získanými mäkkými zručnosťami, kde porovnávali absolventov s výučným listom a s maturitou. S komunikačnými schopnosťami bolo spokojných 75,3% absolventov maturitných oborov, so samostatnosťou v rozhodovaní bolo spokojných 75,3% maturitných oborov, s prezentačnými zručnosťami 72,3% a so schopnosťou riešiť problémy 76,4% respondentov. U absolventov maturitných oborov bola spokojnosť mierne vyššia, ale neboli znateľné príliš veľké rozdiely. Avšak v tomto výskume skúmali absolventov z roku 2014/2015, preto považujeme tieto údaje za staršie, keďže v tých rokoch nebola digitalizácia natoľko rozvinutá a taktiež nebol potrebný rozvoj mäkkých zručností na takej úrovni, ako je dnes. (Jaké kompetence chybějí absolventům středních odborných škol na trhu práce?, ©2023)



	Absolútna početnosť	Relatívna početnosť %
áno	92	30,87%
nie	206	69,13%

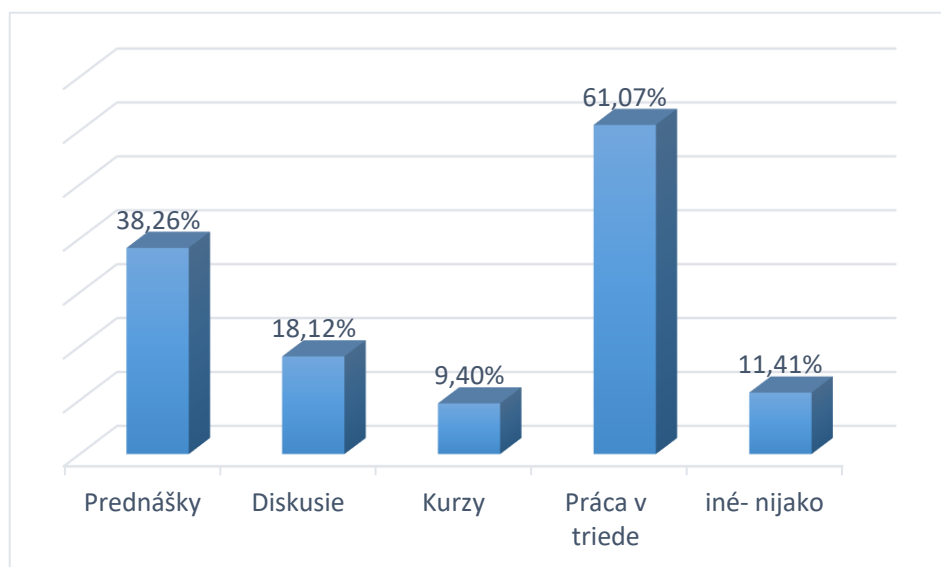
Tabuľka 15 rozvoj na školách z pohľadu študentov

Graf 5 rozvoj na školách z pohľadu študentov

Položka č. 11: Akým spôsobom vaša škola rozvíja mäkké zručnosti?

Opäť mali študenti možnosť označiť viacero odpovedí a taktiež mohli dopísať aj svoju vlastnú odpoveď. Ako najčastejšiu formu rozvoja mäkkých zručností v škole označili študenti prácu v triede. Túto formu označilo konkrétne 182 respondentov (61,07%). Nasledovala forma rozvoja pomocou prednášok, túto možnosť označilo 114 respondentov (38,26%). 54 respondentov (18,12%) označilo pre rozvoj mäkkých zručností na ich škole diskusiu. Až 34 respondentov (11,41%) využilo možnosť dopísať svoju vlastnú odpoveď. Uvádzali tu však, že škola ich mäkké zručnosti nerozvíja nijako, jeden z respondentov taktiež napísal, že čo sa týka rozvoju musí sa o to snažiť sám a škola mu v tomto procese

nijako nepomáha. Najmenej respondentov označilo kurzy, a to konkrétne 28 respondentov (9,40%).



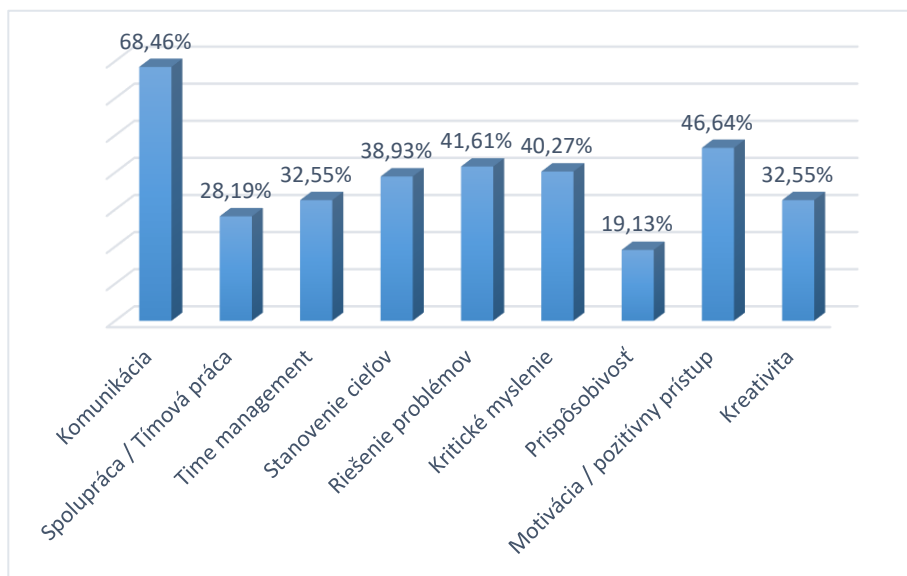
Graf 6 spôsob rozvoja na školách

	Absolútna početnosť	Relatívna početnosť %
Prednášky	114	38,26%
Diskusie	54	18,12%
Kurzy	28	9,40%
Práca v triede	182	61,07%
iné- nijako	34	11,41%

Tabuľka 16 spôsob rozvoja na školách

V poslednej otázke tohto dotazníkového šetrenia sme zisťovali, **ktoré mäkké zručnosti by chceli študenti rozvíjať do budúcnosti**. Mali na výber z už spomínaných deviatich mäkkých zručností a taktiež mohli dopísať inú mäkkú zručnosť, ktorú sme vo výskume nepoužili. Túto možnosť však žiadny z respondentov nevyužil. V grafe a v tabuľke (graf 7, tabuľka 17), ktorá je nižšie si môžete všimnúť výsledky z tejto poslednej dotazníkovej otázky. Takmer všetci študenti by chceli rozvíjať práve komunikáciu, ktorú označilo až 204 respondentov (68,46%). Druhou najčastejšou zvolenou odpoveďou je motivácia a pozitívny prístup, ktorú označilo 139 respondentov (46,64%). Podobné množstvo respondentov by chcelo rozvíjať riešenie problémov, kritické myslenie a stanovenie cieľov. Riešenie problémov zvolilo 124 študentov (41,61%), kritické myslenie zvolilo 120 respondentov (40,27%) a schopnosť stanoviť ciele si zvolilo 116 respondentov (38,93%). Rovnaké množstvo respondentov zvolilo ako mäkké zručnosti, ktoré by chceli

rozvíjať do budúcnosti práve time management a kreativitu, tieto zručnosti označilo konkrétne 97 respondentov (32,55%). Nasleduje spolupráca a tímová práca, ktorú si zvolilo 84 respondentov (28,19%). A 57 študentov (19,13%) označilo prispôsobivosť ako zručnosť na rozvíjanie do budúcnosti.



Graf 7 mäkké zručnosti rozvíjané v budúcnosti

	Absolútna početnosť	Relatívna početnosť %
Komunikácia	204	68,46%
Spolupráca / Tímová práca	84	28,19%
Time management	97	32,55%
Stanovenie cieľov	116	38,93%
Riešenie problémov	124	41,61%
Kritické myslenie	120	40,27%
Prispôsobivosť	57	19,13%
Motivácia / pozitívny prístup	139	46,64%
Kreativita	97	32,55%

Tabuľka 17 mäkké zručnosti rozvíjané v budúcnosti

5.1 Zhrnutie výsledkov výskumu

V tejto časti sa zameriame na odpovedi na naše výskumné otázky, čím zrealizujeme aj zhrnutie výsledkov.

1. Výskumná otázka: **Aká je úroveň mäkkých zručností študentov stredných škôl?**

Túto výskumnú otázku sme overovali pomocou popisnej štatistiky, konkrétne sme použili priemer, smerodajnú odchýlku, minimum a maximum. Na overenie sme využili výroky z dotazníkovej otázky č. 7, ktoré boli rozdelené podľa rôznych mäkkých zručností. K overeniu sme použili bodový systém, s ktorým sme následne pracovali. Najvyššiu úroveň dosahujú študenti v oblasti motivácie a pozitívneho myslenia ($M=21,41$; $SD=2,658$), tieto mäkké zručnosti považujú študenti za dôležité aj pri hľadaní si ich budúceho povolania. Nasleduje riešenie problémov s priemerným skóre $M=20,22$ ($SD= 2,778$). Ďalšou mäkkou zručnosťou, v ktorej študenti dosahujú vysoké skóre je time management s priemerným skóre $M= 20,19$ ($SD= 2,777$). Práve túto zručnosť považuje len málo z respondentov za dôležitú pri hľadaní si budúceho povolania, ale aj napriek tomu ju majú rozvinutú na vyššej úrovni. Schopnosť stanoviť si ciele získala priemerné skóre $M=19,40$ ($SD= 2,837$), túto zručnosť by chcelo mnoho respondentov rozvíjať aj v budúcnosti. Podobnú úroveň dosahuje tímová spolupráca a kreativita. V oblasti spolupráce a tímovej práce študenti dosahujú priemernú hodnotu $M= 19,40$ ($SD= 3,60$). Kreativita dosiahla podobnú priemernú hodnotu, a to konkrétne $M= 19,04$ ($SD= 2,853$). Nasleduje komunikácia, ktorá získala priemerné skóre $M= 17,92$ ($SD= 3,826$), kritické myslenie dosahuje $M= 17,29$ ($SD= 3,823$). Najnižšie priemerné skóre $M= 15,97$ ($SD= 3,536$) získala prispôsobivosť, túto mäkkú zručnosť ani nepovažujú študenti za dôležitú pri rozvíjaní do budúcnosti.

Z údajov, teda vyplýva, že najvyššiu úroveň dosahuje schopnosť byť motivovaný a pozitívny, schopnosť riešiť problémy a time management. Strednú úroveň dosahujú mäkké zručnosti, ako je schopnosť stanovovať si ciele a cieľavedomosť, spolupráca a tímová práca a taktiež kreativita. Najnižšiu úroveň z vybraných zručností, ale dosahuje schopnosť efektívnej komunikácie, schopnosť kritického myslenia, prispôsobivosť. Tieto výsledky nás dost' prekvapili hlavne z dôvodu, že schopnosť efektívnej komunikácie sa v dnešnej dobe berie za akúsi samozrejmosť aj pri rôznych pracovných pohovoroch. V našom výskume práve komunikácia dosahovala nižšej úrovne u respondentov. Taktiež nás pozitívne prekvapilo, že študenti majú rozvinuté schopnosti pozitívneho myslenia a tiež schopnosť byť motivovaný. Tieto schopnosti považujeme za náročné na akési učenie sa ich alebo tréningovanie. Tak isto schopnosť riešiť problémy a time management je podľa mnohých výskumov dôležitá zručnosť do budúcnosti, ktorú naši respondenti v budúcnosti využijú pri hľadaní si budúceho povolania.

Alex Gray (©2016) vo svojom článku uvádza 10 mäkkých zručností, ktoré budú potrebné pre uplatniteľnosť na trhu práce. Sú to najmä riešenie problémov, kritické myslenie,

kreativita, riadenie ľudí a spolupráca s ostatnými, emocionálna inteligencia, rozhodovanie sa a riešenie problémov a flexibilita. V našom výskume dosiahli mnohé práve z týchto mäkkých zručností **nízkej úrovne**.

V úrovni jednotlivých mäkkých zručností u respondentov nevidíme väčšie rozdiely. Menší rozdiel vidíme až pri schopnosti prispôbiť sa, ktorá získala najnižšie skóre zo všetkých vybraných zručností.

	Descriptive Statistics (dotazníky)				
	Valid N	Mean	Minimum	Maximum	Std.Dev.
Komunikácia	298	17,92	5,00	25,00	3,826
Tímová spolupráca	298	19,13	5,00	25,00	3,600
Time management	298	20,19	12,00	25,00	2,777
Stanovenie cieľov	298	19,40	10,00	25,00	2,837
Riešenie problémov	298	20,22	12,00	25,00	2,778
Kritické myslenie	298	17,29	5,00	25,00	3,823
Prispôsobivosť	298	15,97	8,00	25,00	3,536
Motivácia/ Pozitivita	298	21,41	12,00	25,00	2,658
Kreativita	298	19,04	7,00	25,00	2,853

Tabuľka 18 úroveň jednotlivých mäkkých zručností

Výskumná otázka 1.2.: Aké sú rozdiely v úrovni mäkkých zručností v závislosti na pohlaví?

H_0 : V úrovni mäkkých zručností v závislosti na pohlaví neexistujú významné rozdiely.

H_1 : V úrovni mäkkých zručností v závislosti na pohlaví existujú významné rozdiely.
Nezamietame nulovú hypotézu

Tabuľka nižšie (tabuľka 19) ukazuje, že chlapci dosahujú priemernej úrovne mäkkých zručností $M= 19,21$ ($SD= 2,443$) a dievčatá dosahujú priemernej úrovne mäkkých zručností $M= 18,95$ ($SD= 3,047$). Z analýzy vyplýva že neexistujú rozdiely v úrovni mäkkých zručností v závislosti na pohlaví ($p= 0,471$), preto nezamietame nulovú hypotézu. Chlapci aj dievčatá dosahujú podobnej úrovne mäkkých zručností.

Variable	T-tests; Grouping: OT 1- Pohlavie (dotazníky)									
	Mean Chlapci	Mean Dievčatá	t-value	df	p	Valid N Chlapci	Valid N Dievčatá	Std.Dev. Chlapci	Std.Dev. Dievčatá	
mäkké zručnosti	19,21	18,95	0,722	296	0,471	102	196	2,443	3,047	

Tabuľka 19 úroveň mäkkých zručností v závislosti na pohlaví

2. Ako a ktoré školy rozvíjajú mäkké zručnosti pohľadom študentov?

Pomocou analýzy dotazníkových otázok 10 a 11 sme chceli zistiť, aké spôsoby využívajú školy na rozvoj mäkkých zručností v školskom prostredí a či je tento rozvoj podľa študentov dostatočný. A taktiež analyzovať, ktoré zo zapojených škôl rozvíjajú mäkké zručnosti pomocou uvedených spôsobov.

V 10. otázke sme sa pýtali na to či sú študenti spokojný s rozvojom mäkkých zručností na ich škole a, či im tento rozvoj príde dostatočný. Z uvedených odpovedí je zrejmé, že študentom tento rozvoj **nepríde dostatočný** a školy by mali zapracovať na vytváraní programov, aktivít alebo prácach spojených s rozvojom mäkkých zručností. Najviac nespokojných študentov bolo na obchodnej akadémii a gymnáziu, kde pomer rozdielov medzi študentami, ktorí hlasovali za áno a nie bol veľmi výrazný. Žiaci sa strednej odbornej škole sa nezhodli a sú viac menej rozdelení na dve polovice, kde jedna je so systémom v škole spokojná a zdá sa jej rozvoj dostatočný a druhej skupine sa rozvoj dostatočný nezdá. Pedagogická škola, zdravotná a hotelová dosahujú viac menej podobné výsledky. I keď študenti tu skôr nie sú spokojní, rozdiely nie sú také výrazné ako u obchodnej akadémie alebo gymnázia.

Následne sme v 11. otázke zisťovali, akými spôsobmi škola pomáha študentom v rozvoji ich mäkkých zručností. Tu sme sa dozvedeli, že najčastejšie rozvíjajú mäkké zručnosti prácou na hodine. To je podľa nášho názoru veľmi dobrý a účinný spôsob, ak učiteľ dokáže pripraviť vhodné aktivity. Taktiež škola k tomuto spôsobu rozvoja nepotrebuje prehnané financie, avšak je potrebná dobrá príprava vyučujúceho, ktorý by mal mať taktiež základy rozvoja mäkkých zručností. Taktiež by sme odporúčali učiteľov absolvovať kurz na rozvoj mäkkých zručností, ktorí by následne mohli využiť v hodinách a pomôcť tak študentom. Ďalšou formou, ktorú školy často využívajú pri rozvoji mäkkých zručností sú prednášky. Toto je ďalšia veľmi dostupná forma rozširovania si úrovne mäkkých zručností pre školy. Treťou najčastejšou označovanou možnosťou boli diskusie. Kurzy boli, ako forma rozvoja na poslednom mieste. Avšak myslíme si, že práve táto forma rozvoja je najúčinnjšia, taktiež však finančne náročná. Kurzy mäkkých zručností nie sú lacné, avšak vedie ich lektor, ktorý má skúsenosti a vie, ako správne pracovať s ľuďmi, aby ich rozvoj napredoval. Túto možnosť však môžu študenti využívať v prípade, že si chcú sami rozvíjať mäkké zručnosti. Na trhu sú však

k dispozícii mnohé publikácie o rozvoji mäkkých zručností, ktoré by im taktiež mohli dopomôcť pri ich ciele zlepšovať si mäkké zručnosti.

Ak sa pozrieme, aké formy využívajú konkrétne školy, nevidíme príliš veľké rozdiely. Všetky školy využívajú najčastejšie prácu na hodine. Nasledujú prednášky a diskusie. Kurzy využíva málo škôl a vo väčšine ich označili len študenti pedagogickej strednej školy a strednej odbornej školy. Tieto výsledky nás prekvapili, keďže sme predpokladali, že stredná odborná škola sa bude zameriavať skôr na pracovné kompetencie alebo na tvrdé zručnosti a nebude vo väčšej miere rozvíjať aj mäkké zručnosti.

Z týchto zistení vyplýva, že aj napriek tomu, že školy využívajú takmer rovnaké spôsoby rozvoja mäkkých zručností vidíme rozdiely v spokojnosti študentov. Neexistujú však žiadne odporúčania, ktorá forma je pre žiakov najúčinnnejšia, preto je podľa nášho názoru dôležité počúvať potreby a názore študentov a na základe toho sa prispôbovať situácii.

3. Ktoré mäkké zručnosti považujú študenti za dôležité pri hľadaní ich budúceho povolania?

Na túto otázku sme sa snažili získať odpoveď v dotazníkovej otázke č. 9, kde sme sa priamo pýtali respondentov, ktoré mäkké zručnosti považujú za dôležité.

Pre študentov stredných škôl je pri hľadaní budúceho povolania dôležitá najmä **komunikácia**, ktorá získala najviac hlasov. Nasleduje riešenie problémov, spolupráca a tímová práca. Stredné hodnoty pri dôležitosti získala motivácia a pozitívny prístup, taktiež prispôbovivosť a kritické myslenie. Najmenej dôležité je pre študentov kreativita, stanovenie cieľov a time management.

V tejto oblasti nevidíme žiadne rozdiely medzi jednotlivými školami. Študenti všetkých škôl uvádzali viac menej podobné odpovedi a zdajú sa im dôležité takmer rovnaké zručnosti. Balcar (2016) vo svojej publikácii uvádza mäkké kompetencie, ktoré sú požadované na českom trhu. Najviac požadovanými kompetenciami sú samostatnosť, výkonnosť a flexibilita, ktoré študenti nepovažujú za príliš dôležité. Nasleduje efektívna komunikácia, ktorú aj naši respondenti vnímajú, ako dôležitú mäkkú zručnosť pri hľadaní si budúceho povolania. Taktiež je tu spomenutá schopnosť riešenia problémov,

plánovanie a organizácia práce, spolupráca a kreativita. Práve tieto zručnosti boli pre respondentov najmenej dôležité a najmenej respondentov ich označovalo.

Podľa nášho názoru by preto školy mali zahrnúť do svojho systému prípravy na budúce povolanie aj informovanie študentov o požadovaných kompetenciách na trhu práce a taktiež o uplatniteľnosti daného oboru. Tieto informácie sú voľne prístupné na internetových stránkach.

3.1.V akom odvetví by sa študenti v budúcnosti chceli zamestnať?

Overením otázky č.8 z dotazníku, sme zisťovali v akom odvetví by sa absolventi chceli zamestnať. Toto sme zisťovali najmä z dôvodu, že niektorí odborníci hovoria o zanikani rôznych pracovných miest z dôvodu už spomínanej priemyselnej revolúcie.

Študenti sa najčastejšie chcú zamestnať v oblasti administratívy a obchodu, ktorá sa spomína ako najviac ohrozená zánikom. Ďalej si študenti volili cestovný ruch a verejnú správu a samosprávu. Pre stredoškólkov, ako budúcich absolventov je taktiež zaujímavá sféra zdravotníctva, bankovníctva a poisťovníctva. V stredných hodnotách sa potom ukázali byť oblasti verejných služieb, spravodlivosti a bezpečnosti. **Informačné služby, ktoré sa naopak spomínajú pri vznikaní nových pracovných pozícií volilo menej respondentov.** Podobné množstvo študentov zvolilo oblasť umenia a médií. Nasleduje veda a výskum, doprava a logistika, architektúra a stavebníctvo. Najmenej respondentov sa chce zamestnať v spracovateľskom priemysle a v poľnohospodárstve a ekológii.

Ako uvádza portál www.infoabsolvent.cz: „v inzerátoch na pracovné pozície sa s minimálne maturitným vysvedčením hľadajú najčastejšie pozície ako:

- *odborníci v poisťovníctve, obchodný zástupcovia, nákupcovia a makléri (11% inzerátov)*
- *Pracovníci informačných služieb (10% inzerátov)*
- *Asistentky a sekretárky (9% inzerátov)*
- *Prevádzkovatelia predajní a predavači (8% inzerátov)*
- *Technici vo fyzikálnych a priemyselných oboroch (8% inzerátov)*
- *Odborníci v ekonomickej a finančnej oblasti (6% inzerátov)*
- *Riadiaci pracovníci v oblasti výroby (4% inzerátov),, (Profese nabízené v pracovních inzerátech, ©2023)*

Ako môžeme vidieť, na český trh ešte úplná digitalizácia neprišla a trh práce sa zatiaľ nemení. Avšak nikto nevie, kedy nastane zmena a je potrebné sa na túto situáciu pripraviť.

3.2. Ktoré mäkké zručnosti by študenti chceli rozvíjať do budúcnosti?

Poslednú výskumnú otázku sme overovali poslednou dotazníkovou otázkou. Kde sme sa priamo študentov pýtali, ktoré mäkké zručnosti by chceli rozvíjať do budúcnosti. Touto otázkou sme chceli taktiež zistiť, ktoré mäkké zručnosti budú v budúcnosti dôležité na pracovnom trhu.

Takmer všetci respondenti uviedli, že by **do budúcnosti chceli rozvíjať najmä komunikáciu**. Ďalšou veľmi častou odpoveďou bola motivácia a pozitívny prístup. Veľa respondentov by v budúcnosti chcelo **rozvíjať aj kritické myslenie a stanovenie cieľov**. Riešenie problémov, kritické myslenie a stanovenie si cieľov je podľa študentov taktiež dôležité. Postupne menej respondentov zvolilo time management a kreativitu ako dôležitú mäkkú zručnosť. Najmenej dôležité je podľa študentov rozvíjať tímovú prácu a prispôsobivosť.

www.infoabsolvent.cz uvádza informácie o tom, aké kompetencie chýbajú absolventom stredných odborných škôl na trhu práce. Sú to znalosti cudzieho jazyka, manažérske zručnosti a schopnosť viesť ľudí. Taktiež schopnosť prezentovať, menej často to bola schopnosť komunikovať a schopnosť tímovej spolupráce. (Jaké kompetence chybějí absolventům středních odborných škol na trhu práce?, ©2023)

6 DOPORUČENIE PRE PRAX

Z nášho výskumu, v ktorom sme sa zamerali na úroveň mäkkých zručností u stredoškolákov a ich preferencie v oblasti budúceho povolania, vyplýva niekoľko doporučení pre prax, ktorú by mohli realizovať školy a dopomôcť tak ich absolventom k lepšiemu začleneniu na trh práce. V dnešnej dobe ešte nie je digitalizácia v Českej republike natoľko rozvinutá, odborníci však varujú, že je potrebné sa na túto situáciu pripravovať, a preto je dôležité, dané informácie implementovať do školského prostredia už dnes.

Ako prvé odporúčanie pre prax by sme navrhovali zaradenie vzdelávania v oblasti mäkkých zručností do učebných osnov, najmä stredných škôl, ktoré už priamo pripravujú žiakov na trh práce. Vzhľadom na to, že mäkké zručnosti sú rozhodujúce pre úspech na pracovisku, stredné školy by mali vo väčšej miere zaradiť napríklad školenia alebo kurzy v oblasti efektívnej komunikácie, spolupráce, riešenia problémov, kreativity, kritického myslenia, ale aj ďalšie oblasti. Mohli by sa odraziť priamo od oboru, ktorí žiaci študujú a následnej profesie, ktorá vyplýva z tohto oboru a zamerať sa viac na mäkké zručnosti potrebné pre danú sféru. To by mohlo pomôcť študentom rozvinúť potrebné zručnosti, aby sa im ďalej darilo v pracovnom procese a boli taktiež lepšie pripravený na výzvy do budúcnosti. Ďalšou možnosťou je, že by školy informovali študentov, ako a kde majú možnosť rozvíjať tieto zručnosti. Z nášho výskumu sme zistili, že žiaci majú záujem a taktiež si uvedomujú dôležitosť mäkkých zručností v dnešnej dobe. Preto by bolo vhodné podporiť ich pri rozvoji, aspoň informovaním o možnostiach, prípadne spolupracou s organizáciou, ktorá by škole poskytla výhodnejšiu ponuku.

Ďalším odporúčaním by bolo zaradenie lepšieho kariérneho poradenstva a taktiež informovanie študentov o aktuálnych prieskumoch na trhu práce. Školy by mohli informovať študentov o miere nezamestnanosti v jednotlivých oboroch a taktiež ich informovať o aktuálnom dopyte, čo sa pracovných miest týka. To by mohlo študentom pomôcť pri rozhodovaní sa o ich budúcom zamestnaní. Táto oblasť by mohla taktiež zahŕňať rôzne prime sledovania prací, sťaže, kariérne veľtrhy. Tieto oblasti zase predstavujú študentov rôzne odvetvia a pracovné príležitosti, z trocha iného pohľadu.

Podpora celoživotného vzdelávania a prispôsobivosť sa novým situáciám je taktiež oblasť, ktorú by stredné školy mohli rozvíjať. S nárastom digitalizácie a priemyslu 4.0 je nevyhnutné, aby sa študenti naučili prispôbovať a neustále získavať nové zručnosti.

Stredné školy môžu podporovať kultúru celoživotného vzdelávania tým, že budú študentov povzbudzovať, aby sa zúčastňovali na online kurzoch, workshopoch a iných vzdelávacích príležitostiach. A taktiež ich informovať, prečo je celoživotné vzdelávanie tak dôležité.

Vzhľadom na rastúci význam digitalizácie a Priemyslu 4.0 by sa stredné školy mali taktiež zamerať na digitálnu gramotnosť a technologické zručnosti. To môže zahŕňať poskytovanie prístupu k technológiám a softvéru ako aj školenia v oblastiach, ako je kódovanie, analýza údajov a kybernetická bezpečnosť. Vybavením študentov týmito zručnosťami, ich môžu stredné školy pripraviť na rýchlo sa vyvíjajúce digitálne prostredie a zvýšiť ich zamestnateľnosť v odvetviach, ktoré sú čoraz viac závislé od technológií. Digitálna gramotnosť môže taktiež zlepšiť mäkké zručnosti tým, že študentom poskytne nástroje na efektívnu komunikáciu a spoluprácu vo virtuálnom prostredí, analýzu a interpretáciu údajov a riešenie zložitých problémov pomocou technológií. Podporou digitálnej gramotnosti a mäkkých zručností v stredoškolskom vzdelávaní môžeme lepšie pripraviť študentov na výzvy budúcnosti a zvýšiť ich zamestnateľnosť v odvetviach, ktoré sú čoraz viac závislé od technológií.

Je zrejmé, že rozvoj digitálnej gramotnosti aj mäkkých zručností je nevyhnutný pre úspech stredoškolákov v 21. storočí. Tým, že študentom poskytneme príležitosti na rozvoj týchto zručností, môžeme ich vybaviť vedomosťami a nástrojmi, ktoré potrebujú na to, aby sa im darilo v pracovnom procese, a aby pozitívne ovplyvnili svoje komunity.

Implementáciou týchto odporúčaní môžu stredné školy lepšie pripraviť študentov na výzvy budúcnosti a zvýšiť pravdepodobnosť ich úspechu na trhu práce. Je nevyhnutné uviesť si, že trh práce sa neustále mení, a preto je nevyhnutné, aby vzdelávacie inštitúcie prispôbili svoje postupy a zabezpečili, že študenti budú vybavení zručnosťami a vedomosťami, ktoré potrebujú na to, aby sa im darilo.

Hoci je momentálne náročné predpovedať, ktoré pracovné miesta zaniknú v dôsledku technologického pokroku, je jasné, že mäkké zručnosti, ako sú komunikácia, spolupráca a riešenie problémov, budú naďalej žiadané. Preto je veľmi dôležité, aby stredné školy poskytovali študentom potrebnú odbornú prípravu a poradenstvo, aby si tieto zručnosti rozvíjali a boli lepšie pripravení na výzvy budúcnosti.

7 ZÁVER

V našej diplomovej práci sme sa zaoberali problematikou mäkkých zručností a vplyvom digitalizácie na trh práce. Ekonomika a trh práce po celom svete prechádzajú dynamickým vývojom, ktorý mení potreby trhu práce voči žiadateľom o zamestnanie, tým pádom aj čerstvým absolventom škôl. Nastupujúca štvrtá priemyslová revolúcia prináša zmeny súvisiace so zavádzaním nových technológií. Pandémia Covid-19 urýchlila už naštartované zmeny na pracovnom trhu a umocnila rýchlosť zavádzania automatizácie, digitalizácie a robotizácie. Priemyselná revolúcia, teda pracuje s predpokladom, že príde k úbytku pracovných miest. Niektoré zdroje uvádzajú, že vďaka rýchlemu technologickému pokroku bude zánik pracovných miest kompenzovaný novo vznikajúcimi pracovnými miestami a odborními. Je však otázne či sa dokážu zamestnať všetci, ktorí prídu v dôsledku digitalizácie o prácu.

Ako uvádza Mühleisen a Oberhuber (2008) Mäkké zručnosti sú dôležité pre podniky a zamestnancov pri prispôsobovaní sa technologickým a spoločenským zmenám, ktoré si dnes vyžadujú širší rozsah zručností ako v minulosti. Aj napriek technologickému pokroku musíme vynaložiť väčšie úsilie na vzájomnú komunikáciu, koordináciu a spoluprácu. Spoločnosti sa viac zameriavajú na skupinovú prácu a projektové tímy, aby zvládli komplexné úlohy. Zamestnanci chcú prácu, ktorá im umožňuje uplatniť svoje nápady a nie je monotónna. Mäkké zručnosti sú, preto nevyhnutné pre všetky tieto profesijné požiadavky.

Z tohto dôvodu sme sa v našom výskume zamerali na úroveň mäkkých zručností u stredoškolákov, ktorých čaká vyberanie si budúceho povolania. Hlavným cieľom našej práce bolo identifikovať už spomínanú úroveň vybraných mäkkých zručností. Pri analýze sme zistili, že študenti dosahujú najvyššej úrovne v oblasti motivácie, pozitívneho myslenia a riešenia problémov. Naopak najmenšiu úroveň dosahujú pri komunikácii, prispôbivosti a kritickom myslení.

K tejto hlavnej výskumnej otázke sme vytvorili hypotézu, v ktorej sme zisťovali či existujú rozdiely v úrovni mäkkých zručností v závislosti na pohlaví. Zistili sme, že chlapci aj dievčatá dosahujú podobnej úrovne a neexistujú medzi nimi žiadne výrazné rozdiely.

Druhou výskumnou otázkou bolo zistiť, ako a ktoré školy rozvíjajú mäkké zručnosti. V jednotlivých školách neboli viditeľné väčšie rozdiely. Študenti vo väčšine prípadov hodnotili rozvoj na ich škole ako nedostatočný. A k rozvoju používajú školy väčšinou prácu na hodine a prednášky.

Prvou podotázkou k druhej výskumnej otázke bolo, ktoré mäkké zručnosti považujú študenti za dôležité pri hľadani ich budúceho povolania. Tu zvolili najviac komunikáciu, v ktorej však podľa výskumu dosahujú nízku úroveň. Ďalej zvolili riešenie problémov a spoluprácu.

Druhou podotázkou k druhej výskumnej otázke bolo, v akom odvetví by sa študenti chceli zamestnať. Najčastejším odvetvím bola administratíva a obchod, cestovný ruch a verejná správa.

Diplomová práca bola členená na dve časti, konkrétne teoretickú a praktickú. Teoretická časť sa skladá z troch kapitol. V prvej kapitole sme sa zamerali na digitalizáciu spoločnosti a význam mäkkých zručností. V druhej kapitole sa venujeme jednotlivým mäkkým zručnostiam a v poslednej kapitole teoretickej časti rozoberáme rozvoj a význam školy v získavaní mäkkých zručností. Praktická časť diplomovej práce má taktiež tri časti. V prvej časti sa oboznamujeme s cieľmi výskumu, s otázkami a hypotézami a taktiež s pojatím výskumu, nástrojmi a výskumným súborom. V druhej kapitole vyhodnocujeme výsledky a interpretujeme ich. Tretia a posledná časť sa týka odporúčaní do praxe.

Na záver možno konštatovať, že naša práca do určitej miery osvetlila úroveň mäkkých zručností u študentov stredných škôl a taktiež predstavy o ich potencionálnom zamestnaní.

ZOZNAM POUŽITÉJ LITERATURY

BALCAR, Jiří a Stanislav KNOB, 2016. Rozvoj měkkých kompetencí na základních, středních a vysokých školách. Ostrava: Vysoká škola báňská - Technická univerzita Ostrava, Ekonomická fakulta. ISBN 978-80-248-3928-8.

BĚLOHLÁVEK, František, Pavol KOŠŤAN a Oldřich ŠULEŘ, 2001. Management. Olomouc: Rubico. ISBN 80-858-3945-8.

BRYNJOLFSSON, Erik a Andrew MCAFEE, 2015. Druhý věk strojů: práce, pokrok a prosperita v éře špičkových technologií. V Brně: Jan Melvil Publishing. Pod povrchem. ISBN 978-808-7270-714.

EVANGELU, Jaroslava Ester, 2011. Diagnostické metody v personalistice. Brno: Univerzita obrany. ISBN 978-80-7231-837-7.

GOLEMAN, Daniel, 2011. Emoční inteligence. Vyd. 2., (V nakl. Metafora 1.). V Praze: Metafora. ISBN 978-807-3593-346.

HEINOVÁ, Hana, 2008. Rozvoj lidských zdrojů sociálních partnerů a motivace pro další vzdělávání: učební manuál. Praha: ČMKOS. ISBN 978-80-90391-78-9.

HANSEN ČECHOVÁ, Barbara, 2009. Nápady pro rozvoj a hodnocení klíčových kompetencí žáků. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-388-8.

JAY, Ros a Richard TEMPLAR, 2006. Velká kniha manažerských dovedností. Praha: Grada. ISBN 80-247-1279-2.

KATRŇÁK, Tomáš, 2004. Odsouzení k manuální práci: vzdělanostní reprodukce v dělnické rodině. Praha: Sociologické nakladatelství. Studie (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-864-2929-6.

KNOBLAUCH, Jörg a Holger WÖLTJE, 2006. Time management: jak lépe plánovat a řídit svůj čas. Praha: Grada. Poradce pro praxi. ISBN 80-247-1440-X.

KOLAJOVÁ, Lenka, 2006. Týmová spolupráce: jak efektivně vést tým pro dosažení nejlepších výsledků. Praha: Grada. Poradce pro praxi. ISBN 80-247-1764-6.

KŘIVOHLAVÝ, Jaro, 2006. Psychologie smysluplnosti existence: otázky na vrcholu života. Praha: Grada. Psyché (Grada). ISBN 80-247-1370-5.

MARŤÍK, Vladimír, kol. 2016. Průmysl 4.0: výzva pro Českou republiku. Praha: Management Press. ISBN 978-807-2614-400.

MIKULÁŠTÍK, Milan, 2010. Komunikační dovednosti v praxi. 2., dopl. a přeprac. vyd. Praha: Grada. Manažer. ISBN 978-802-4723-396.

MÜLLER-THURAU, Claus Peter, 2011. 101 nejčastějších otázek a nejlepších odpovědí u přijímacího pohovoru: jak se připravit a uspět. Praha: Grada. ISBN 978-802-4736-853.

NIERMEYER, Rainer a Manuel SEYFFERT, 2005. Jak motivovat sebe a své spolupracovníky. Praha: Grada. Poradce pro praxi. ISBN 80-247-1223-7.

NOVÝ, Ivan a Alois SURYNEK, 2006. Sociologie pro ekonomy a manažery. 2., přepracované a rozšířené vydání. Praha: Grada Publishing. Manažer. ISBN 80-247-1705-0.

PALMER, Sally a Margaret WEAVER, 2000. Úloha informací v manažerském rozhodování. Praha: Grada. Manažer. ISBN 80-716-9940-3.

PRICE, Geraldine a Pat MAIER, 2010. Efektivní studijní dovednosti: odemkněte svůj potenciál. Praha: Grada. Psychologie pro každého. ISBN 978-802-4725-277.

PRINCE, Emma-Sue, 2016. 7 měkkých dovedností, které vás posunou kupředu. V Brně: BizBooks. ISBN 978-802-6504-511.

SKARUPSKÁ, Helena, 2021. Sociální pedagogika v době digitální Esej o nových obzorech sociální pedagogiky v éře Průmyslu 4.0. In: Pedagogika a andragogika I. (vedy o výchově a vzdělávání). Bratislava: Univerzita Komenského v Bratislave, s. 202-209. ISBN 978-80-223-5146-1.

SOUČEK, Zdeněk, 2008. Zvítězíme i v globálním světě. Praha: Professional Publishing. ISBN 978-80-86946-73-3.

UHLIG, Beatris, 2008. Time management: staňte se pánem svého času. Praha: Grada. ISBN 978-802-4726-618.

VETEŠKA, Jaroslav a Michaela TURECKIOVÁ, 2008. Kompetence ve vzdělávání. Praha: Grada. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-1770-8.

VYMĚTAL, Jan, 2008. Průvodce úspěšnou komunikací: efektivní komunikace v praxi. Praha: Grada. Manažer. ISBN 978-80-247-2614-4.

8 ZOZNAM ELEKTRONICKÝCH ZDROJOV

ASOCIACE MALÝCH A STŘEDNÍCH PODNIKŮ A ŽIVNOSTNÍKŮ ČR, © 2019. Digitální revoluce: Drobní podnikatelé budou mít problémy. BusinessInfo.cz [online]. [cit. 2023-04-12]. Dostupné z: https://www.businessinfo.cz/clanky/digitalni-revoluce-drobnipodnikatele-budou-mit-problemy/?fbclid=IwAR1M-6_fSAWSEkwEKZSPNq-I0Yil_0J_HCmDQKEWXuGeB3ywaOD8GWjwT4Q

BALCAR, Jiří, 2018. PROČ a JAK rozvíjet měkké dovednosti na školách? [online]. [cit. 2023-04-12]. Dostupné z: <https://deti.mensa.cz/res/f/2018-03-sal1-blokf-balcar.pdf>

BALCAR, Jiří et al., 2011. Transferable Competences Across Economic Sectors: Role and Importance for Employment at European Level [online]. Luxembourg: Publications Office of the European Union. [cit. 2023-04-12]. ISBN 978-92-79-20946-8. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7159&langId=en>

BIEGUN, Jiří, © 2018. Virtuální realita aneb Průmysl 4.0. Biegun Jiří [online]. Brno [cit. 2023-04-12]. Dostupné z: <https://biegunjiri.cz/clanky/119-virtualni-realita-aneb-prumysl-4-0/>

BŘEŠŤAN, Robert, © 2021. Digitalizace po česku: papíry, razítka a fronty. Hlídací pes-Žurnalistika ve veřejném zájmu [online]. [cit. 2023-04-12]. Dostupné z: <https://hlidacipes.org/digitalizace-po-cesku-papiry-razitka-a-fronty/>

Budoucí výzvy a transformace trhu práce, ©2023. Informační systém Infoabsolvent [online]. Praha [cit. 2023-04-16]. Dostupné z: <https://www.infoabsolvent.cz/Temata/ClanekAbsolventi/4-4-10/Budouci-vyzvy-a-transformace-trhu-prace/34>

CARROLL, Patrick, Kate SWEENEY a James A. SHEPPERD, 2006. Forsaking Optimism. Review of General Psychology [online]. 10(1), 56-73 [cit. 2023-04-12]. ISSN 1089-2680. Dostupné z: doi:10.1037/1089-2680.10.1.56

CEJNAROVÁ, Andrea, © 2015. Od 1. průmyslové revoluce ke 4. Technický týdeník [online]. Praha: Business Media CZ [cit. 2023-04-12]. Dostupné z: https://www.technickytydenik.cz/rubriky/ekonomika-byznys/od-1-prumyslove-revoluce-ke-4_31001.html

Co je to digitalizace a proč ji ČR potřebuje?, © 2022. Újezd.net [online]. [cit. 2023-04-12]. Dostupné z: <https://ujezd.net/co-je-digitalizace-proc-ji-cr-potrebuje>

Digitalizace – jedno slovo, dva různé procesy, obrovské důsledky, © 2021. Visions-Magazín o technologiích, lidech a inovacích [online]. [cit. 2023-04-12]. Dostupné z: <https://www.visionsmag.cz/digitalizace-jedno-slovo-dva-ruzne-procesy-obrovske-dusledky>

DIGITALIZACE SVĚTA PRÁCE: KOMPETENCE PRO PRŮMYSL 4.0, © 2011 – 2022. Národní ústav pro vzdělávání [online]. [cit. 2023-04-12]. Dostupné z: <https://archiv-nuv.npi.cz/vystupy/kompetence-pro-prumysl-4-0.html>

FREY, Carl Benedikt a Michael A. OSBORNE, © 2017. The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation?. Technological Forecasting and Social Change [online]. 114, 254-280 [cit. 2023-04-12]. ISSN 00401625. Dostupné z: doi:10.1016/j.techfore.2016.08.019

Faktory úspěšnosti uchazečů o zaměstnání, ©2023. Informační systém Infoabsolvent [online]. [cit. 2023-04-16]. Dostupné z: <https://www.infoabsolvent.cz/Temata/ClanekAbsolventi/4-2-09/Faktory-uspesnosti-uchazecu-o-zamestnani/26>

GRAY, Alex, ©2016. The 10 skills you need to thrive in the Fourth Industrial Revolution. World economic forum [online]. [cit. 2023-04-17]. Dostupné z: <https://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-10-skills-you-need-to-thrive-in-the-fourth-industrial-revolution/>

CHMELAŘ, Aleš et al., © 2015. Dopady digitalizace na trh práce v ČR a EU. In: Úřad vlády České republiky [online]. OSTEU [cit. 2023-04-11]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/evropske-zalezitosti/analyzy-EU/Dopady-digitalizace-na-trh-prace-CR-a-EU.pdf>

Iniciativa práce 4.0, © 2016. In: Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. Národní vzdělávací fond [cit. 2023-04-12]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/848077/studie_iniciativa_prace_4.0.pdf/62c5d975-d835-4399-e26b-d5fbb6dca948

Jaké kompetence chybějí absolventům středních odborných škol na trhu práce?, ©2023. Informační systém Infoabsolvent [online]. [cit. 2023-04-17]. Dostupné z: <https://www.infoabsolvent.cz/Temata/ClanekAbsolventi/5-3-10/Jake-kompetence-chybeji-absolventum-strednich-/26>

KERR, Barbara, ©2023. Creativity. Encyklopedia Britannica [online]. [cit. 2023-04-12]. Dostupné z: <https://www.britannica.com/topic/creativity>

Míra nezaměstnanosti absolventů škol v dlouhodobém pohledu, ©2023. Informační systém Infoabsolvent [online]. [cit. 2023-04-16]. Dostupné z: <https://www.infoabsolvent.cz/Temata/ClanekAbsolventi/5-1-12/Mira-nezamestnanosti-absolventu-skol-v-dlouhodobem-/12>

Národní iniciativa průmysl 4.0, 2015. In: MINISTERSTVO PRŮMYSLU A OBCHODU [online]. [cit. 2023-04-12]. Dostupné z: <https://www.mpo.cz/assets/dokumenty/53723/63745/655100/priloha001.pdf>

Týmové role podle Belbina [online], 2018. [cit. 2023-04-12]. Dostupné z: <https://doc.objectgears.cz/vcd/cs-CZ/tymove-role-podle-belbina>

POSPÍŠIL, Petr, © 2020. Jak bude vypadat digitalizace v Evropě za pět let?. Euroskop [online]. Praha: Úřad vlády České republiky [cit. 2023-04-12]. Dostupné z: <https://euroskop.cz/2020/06/02/jak-bude-vypadat-digitalizace-v-evrope-za-pet-let/>

Profese nabízené v pracovních inzerátech, ©2023. Informační systém Infoabsolvent [online]. [cit. 2023-04-17]. Dostupné z: <https://www.infoabsolvent.cz/Temata/ClanekAbsolventi/4-2-10/Profese-nabizene-v-pracovnich-inzeratech/26>

Průmyslová revoluce – Od Průmyslu 1.0 k Průmyslu 4.0, © 2023. Desoutter Industrial Tools [online]. [cit. 2023-04-12]. Dostupné z: <https://www.desouttertools.cz/prumysl-4-0/novinky/563/prumyslova-revoluce-od-prumyslu-1-0-k-prumyslu-4-0>

Průmysl 4.0 (Industry 4.0), © 2017. Management Mania [online]. [cit. 2023-04-12]. Dostupné z: <https://managementmania.com/cs/prumysl-40-industry-40>

Rozvoj měkkých dovedností klíčem k uplatnitelnosti na trhu práce, postupující digitalizace mění nároky na lidi, © 2021. Association of Business Service Leaders [online]. Praha [cit. 2023-04-12]. Dostupné z: <https://www.absl.cz/cs/rozvoj-mekkych-dovednosti-klicem-k-uplatnitelnosti-na-trhu-prace-postupujici-digitalizace-meni-naroky-na-lidi/>

STUHLÍK, Jan, © 2021. Průmysl 4.0 v praxi: Vyšší mzdy a lepší práce. SPEKTRUM [online]. Praha: Tiskárna Macík, 2021(Q1), 16-17 [cit. 2023-04-12]. ISSN 12137227. Dostupné z: https://www.spcr.cz/files/cz/media/spektrum/SP_2021_1Q.pdf

VACEK, Jiří, © 2016. Průmysl 4.0 a společenskovední výzkum. Trendy v podnikání [online]. Západočeská univerzita v Plzni, 6(2), 29-38 [cit. 2023-04-12]. ISSN 1805-0603. Dostupné z: <http://www.fek.zcu.cz/tvp/doc/akt/2-2016-clanek-4.pdf>

ZOZNAM GRAFOV

Graf 1- Pohlavie.....	42
Graf 2- Pojem mäkké zručnosti	44
Graf 3 budúce zamestnanie absolventov	50
Graf 4 mäkké zručnosti pre budúce povolanie	51
Graf 5 rozvoj na školách z pohľadu študentov	52
Graf 6 spôsob rozvoja na školách	53
Graf 7 mäkké zručnosti rozvíjané v budúcnosti	54

ZOZNAM TABULIEK

Tabuľka 1- Rozdelenie položiek podľa jednotlivých mäkkých zručností	41
Tabuľka 2- Pohlavie	42
Tabuľka 3- Názov školy	43
Tabuľka 4- Prehľad oborov	43
Tabuľka 5- Pojem mäkké zručnosti	44
Tabuľka 6- Výroky k spolupráci a k tímovej práci.....	45
Tabuľka 7- Výroky ku komunikácii	45
Tabuľka 8 Výroky k time managementu	46
Tabuľka 9 Výroky k stanovovaniu cieľov	46
Tabuľka 10 Výroky k riešeniu problémov.....	47
Tabuľka 11 Výroky ku kritickému mysleniu.....	47
Tabuľka 12 výroky k prispôsobivosti	48
Tabuľka 13 Výroky o motivácii a pozitívnom prístupe.....	48
Tabuľka 14 Výroky o kreativite.....	49
Tabuľka 15 rozvoj na školách z pohľadu študentov	52
Tabuľka 16 spôsob rozvoja na školách.....	53
Tabuľka 17 mäkké zručnosti rozvíjané v budúcnosti	54
Tabuľka 18 úroveň jednotlivých mäkkých zručností	56
Tabuľka 19 úroveň mäkkých zručností v závislosti na pohlaví.....	56

ZOZNAM PRÍLOH

Příloha P I: Dotazník

PRÍLOHA P I: DOTAZNÍK**DOTAZNÍK**

Milí studenti, milé studentky,
dovolte mi, abych vás požádala o vyplnění dotazníku. Údaje z vašich odpovědí budou použity pro výzkum zaměřený na rozvoj měkkých dovedností na středních školách. Tento výzkum provádím v rámci své diplomové práce.

S údaji, které v dotazníku uvedete, bude nakládáno anonymně a pouze pro účely diplomové práce. Proto Vás důrazně žádám, abyste neuváděli své jméno. Snažte se, prosím, odpovídat na otázky co nejupřímněji a mějte na paměti, že neexistují správné nebo špatné odpovědi. Zaškrtněte prosím pouze tu odpověď, která nejlépe vyjadřuje váš názor. U otázek s výběrem odpovědi zakroužkujte vždy jen jednu odpověď, pokud není uvedeno jinak. Nesprávnou odpověď přeškrtněte a zakroužkujte jinou.

V případě nejasností vám ráda odpovím na vaše otázky. Předem vám děkuji za spolupráci!

Hana Pochylá
Studentka Fakulty humanitních studií Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně

1. Pohlaví:

- a) Dívka
- b) Chlapec

2. Název školy, kterou navštěvujete:

3. Obor, který navštěvujete:

4. Věk:

5. Ročník, který navštěvujete.....

6. Znáte pojem „Měkké dovednosti“?

- a) Ano
- b) Ne

7. Označte svůj postoj u každého tvrzení

Výrok	Ano	Spíše ano	Nevím	Spíše ne	Ne
1. Když potřebuji pomoc s úkolem, klidně požádám učitele o pomoc.					
2. Když dojde k neshodám s kamarády, dokáží s nimi věci vyřešit.					
3. Když s někým diskutuji o nějakém problému, snažím se mu aktivně naslouchat.					
4. Obvykle se snadno vyjadřuji i ve velké skupině lidí.					
5. Při rozhovoru často věnuji pozornost nejen tomu, co mi někdo říká, ale také tomu, jak to říká.					
6. Mohu spolupracovat s ostatními na společném projektu.					
7. Při práci ve skupině dávám ostatním příležitost promluvit a vyjádřit svůj názor.					
8. V závislosti na situaci jsem schopen/a převzít vedení nebo ho přenechat někomu jinému.					
9. Když ostatní potřebují mou pomoc, podpořím je, jak nejlépe dovedu.					
10. Při skupinové práci jsem si vědom/a svých slabých stránek a vím, jak přispět svými silnými stránkami.					
11. Zním své priority a podle toho řídím své úkoly.					
12. Důsledně plním domácí úkoly a odevzdávám je včas.					
13. Než začnu pracovat na úkolu, přemýšlím o tom, jak dlouho mi bude trvat.					

14. Počkám, až budu mít domácí úkol hotový, a teprve potom se věnuji jiným činnostem, například sledování televize nebo hraní videoher.					
15. Cítím se jistý/á ve své schopnosti efektivně využívat svůj čas.					
16. Obvykle si stanovuji realistické cíle.					
17. Sleduji svůj pokrok, dokud nedosáhnu stanovených cílů.					
18. Stanovuji si krátkodobé cíle, které mohu splnit během několika týdnů nebo měsíců.					
19. Stanovuji si dlouhodobé cíle, jejichž splnění bude trvat rok nebo déle.					
20. Dokážu stanovit a definovat akce k dosažení cílů.					
21. Umím najít různé alternativy řešení daného problému.					
22. Dokážu analyzovat problém a představit si nejlepší a nejhorší scénář.					
23. Obvykle se snažím vytvářet řešení výhodná pro všechny strany.					
24. V kritické situaci dokážu rychle určit, co je důležitější.					
25. Umím si nechat poradit a chápu, že v některých situacích mohou být lidé připravenější než já a mohli by se rozhodnout lépe.					
26. Dokážu propojit nové poznatky s tím, co již znám.					
27. Dokážu být flexibilní a zároveň se přizpůsobit svému rozvrhu.					
28. Umím definovat výhody a nevýhody dané situace.					

29. Umím číst mezi řádky v různých situacích.					
30. Dokážu si zapamatovat nové věci a rychle se je naučit.					
31. Dokážu změnit názor, když slyším dobré argumenty.					
32. Umím improvizovat.					
33. Mám pocit, že změny a výzvy pomáhají rozvíjet mé schopnosti.					
34. Dokážu se přizpůsobit různým lidem a situacím.					
35. Přijímám realitu a pracuji s ní.					
36. Po neúspěchu se dokážu odrazit ode dna.					
37. Je pro mě snadné vidět v situaci pozitivní věci.					
38. Poučím se ze svých minulých úspěchů a chyb či neúspěchů.					
39. Vytvářím si dlouhodobou vizi toho, co chci pro svůj život.					
40. Říkám si, že neúspěchy jsou součástí každého procesu a jsou dočasné.					
41. Baví mě, když ve škole děláme projekt, při kterém mohu uplatnit svou kreativitu.					
42. Vymyslím nové způsoby, jak dělat věci.					
43. Jsem vynalézavý a vždy dokážu najít materiál, který potřebuji.					
44. Dokážu navrhnout nové a odlišné nápady.					
45. Rád/a nacházím souvislosti mezi věcmi.					

8. V jakém odvětví byste chtěl/a být v budoucnu zaměstnán/a? Zakroužkujte všechny možné odpovědi.

- | | |
|---------------------------------------|------------------------------|
| a) Zemědělství a ekologie | i) Cestovní ruch |
| b) Architektura a stavebnictví | j) Veřejné služby |
| c) Umění a média | k) Informační technologie |
| d) Administrativa a obchod | l) Spravedlnost a bezpečnost |
| e) Vzdělávání a odborná příprava | m) Zpracovatelský průmysl |
| f) Bankovníctví a pojišťovnictví | n) Věda a výzkum |
| g) Veřejná správa a místní samospráva | o) Doprava a logistika |
| h) Zdravotnictví | |

9. Které měkké dovednosti považujete za důležité při hledání budoucího povolání? Zakroužkujte všechny možné odpovědi.

- | | |
|----------------------------|-------------------------------|
| a) Komunikace | f) Kritické myšlení |
| b) Spolupráce/týmová práce | g) Přizpůsobivost |
| c) Time management | h) Motivace/pozitivní přístup |
| d) Stanovení cílů | i) Kreativita |
| e) Řešení problémů | |

10. Vnímáte rozvoj měkkých dovedností na vaší škole jako dostatečný?

- a) Ano
- b) Ne

11. Jakým způsobem vaše škola rozvíjí měkké dovednosti? Zakroužkujte všechny možné odpovědi.

- a) Přednášky
- b) Diskuze
- c) Kurzy
- d) Práce ve třídě

e) Jiné

12. Které měkké dovednosti byste chtěli v budoucnu rozvíjet? Zakroužkujte všechny možné odpovědi.

- a) Komunikace
- b) Spolupráce/týmová práce
- c) Time management
- d) Stanovení cílů
- e) Řešení problémů
- f) Kritické myšlení
- g) Přizpůsobivost
- h) Motivace/pozitivní přístup
- i) Kreativita