

Možnosti zapracování témat základních dovedností do vzdělávacích programů pro dospělé: příležitost pro tvůrce politik a vzdělavatele

Úvod

Technologický vývoj jde velmi rychle kupředu, probíhá velké množství změn v oblasti technologií, automatizace, robotizace a digitalizace a požadavky na pracovní výkon a odbornost se neustále mění. Počáteční vzdělání již nestačí, je potřeba se více zaměřovat na dospělé, aby byli schopni se těmto změnám průběžně přizpůsobovat. Prognózy trhu práce¹ ukazují, že mnoho profesí do roku 2030 zanikne a řada dalších, které dnes ještě neexistují, vznikne. Výrazné změny se dotknou zejména pracovních míst s nízkou úrovní kvalifikace.

Automatizace pracovních míst, popř. některé úkoly v nich, stejně jako očekávané častější změny zaměstnání zvyšují relativní důležitost obecných kognitivních dovedností. Zároveň se stále zvyšují požadavky na všeobecné a průřezové dovednosti (čtenářská, matematická a digitální gramotnost). To se týká i pracovních míst vyžadujících pouze nejnižší kvalifikaci. Mezinárodní šetření PIAAC² ukázalo, že tyto dovednosti dospělým často chybí. Dle šetření Labour Force Survey³ nejsou chybějící dovednosti výjimkou ani u zaměstnaných osob.

Mezinárodní šetření PIAAC ukázalo, že až 12 % dospělých v České republice má problém se čtenářskou gramotností a přibližně stejné procento i s matematickou gramotností. Ještě vyšší procento dospělých v České republice má potíže v oblasti digitálních dovedností – jde až o 40 %. Někteří dospělí mohou mít například problém porozumět instrukcím v manuálu, získat potřebné informace z textu nebo pochopit jeho hlavní sdělení, spočítat si úrokovou sazbu nebo se přes internet objednat na úřad. Nedostatečná úroveň základních dovedností může být příčinou řady problémů v pracovním životě, může člověku komplikovat osobní život a stát se významnou bariérou pro plnohodnotnou seberealizaci a zapojení jedince do rodinného, komunitního a občanského života společnosti.

1 https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/reports/the_future_of_skills_employment_in_2030_0.pdf

2 OECD Skills Outlook 2013, https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2013/10/oecd-skills-outlook-2013_g1g3451c/9789264204256-en.pdf

3 <https://www.czso.cz/csu/czso/employment-and-unemployment-as-measured-by-the-labour-force-survey-quarterly-data-2-quarter-of-2023>

Tyto výsledky představují výzvu pro celoživotní učení. Šetření Labour Force Survey nicméně ukazuje, že v ČR se od roku 2011 podíl dospělé populace na dalším vzdělávání nezvyšuje (v roce 2011 to bylo 11,6 %, v roce 2022⁴ 9,4 %). U dospělých s nízkou až nedostatečnou úrovní základních dovedností je tento problém ještě větší: podle Adult Education Survey⁵ se výrazně méně často účastní dalšího vzdělávání a jejich participace na něm se v průběhu času snižuje.

Přestože je v ČR procento těchto osob poměrně vysoké, dosud neexistují vhodné programy pro rozvíjení čtenářských a matematických dovedností. Programy pro rozvoj digitálních dovedností dospělých již některé neziskové organizace realizují, nabídka podobných programů pro různé cílové skupiny je však stále ještě nedostačující. Vzdělávání dospělých v České republice se dosud soustředí převážně na odborné vzdělávání (rekvalifikace, specializační vzdělávání, rozvoj odborných kompetencí na pracovišti) a rozvoji základních dovedností není věnována náležitá pozornost.

Předložený text se pokouší tuto mezeru překlenout a nabídnout tvůrcům vzdělávacích politik a institucím ve vzdělávání dospělých inspiraci, jak lze základní dovednosti rozvíjet prostřednictvím různých aktivit a jak lze toto téma začlenit do vzdělávacích programů pro dospělé. Doporučení vznikla na základě dobré praxe ze zahraničí i z České republiky.

⁴ https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/TRNG_LFSE_01/default/table?lang=en

⁵ Adult Education Survey 2016, <https://www.czso.cz/csu/czso/vzdelavani-dospelych-v-ceske-republice-2016>; v roce 2022 proběhlo další šetření, výsledky budou zveřejněny na konci roku 2023

Proč základní dovednosti u dospělých rozvíjet

V běžném životě se většinou zapomíná na fakt, že pokud dospělí nemají dostatečně rozvinuté základní dovednosti, mohou mít zásadní problémy s pracovním či společenským začleněním a ztížený přístup na trh práce i do dalšího vzdělávání. Zlepšení základních dovedností může tato rizika omezit.

Analýzy OECD⁶ ukazují, že zvýšení úrovně základních dovedností prostřednictvím kurzů čtenářské a matematické gramotnosti zlepšuje přístup k lépe placeným pracovním místům s lepšími pracovními podmínkami i k dalšímu vzdělávání, ale souvisí také s lepším zdravím a vyšší sociální a politickou participací. Tyto kurzy mohou mít pozitivní vliv také na sebevědomí dospělých účastníků těchto kurzů a jejich schopnost řešit každodenní situace a úkoly.

Překonávání potíží v oblasti nedostatečně rozvinutých základních dovedností může narážet na řadu problémů. Hlavní překážkou je to, že problém zůstává skrytý, často si ho nejsou vědomi ani jednotlivci, ani jejich okolí. Většina lidí se domnívá, že jejich dovednosti ve čtení, psaní a počítání jsou pro jejich práci a každodenní život dostačující. Více jsou si vědomi svých rezerv v oblasti práce s digitálními technologiemi. Problém se často vynoří až při řešení konkrétního úkolu nebo životní situace. Další překážkou bývá i to, že ti, kteří jsou si svých nedostatků vědomi, je nechtějí odhalit a často o nich nechtějí ani mluvit.

Nedostatečně rozvinuté základní dovednosti jsou často zaměňovány s nízkou úrovní vzdělání. Tento deficit u dospělých samozřejmě může souviset s nízkou kvalifikací nebo neukončeným základním či středním vzděláním. Častým důvodem těchto potíží však bývá to, že si někteří lidé základní dovednosti dostatečně neosvojili (v průběhu počátečního vzdělávání nebo v dalším životě) nebo je postupně ztratili (nepoužíváním jim „atrofovaly“). Problémy mohou mít i osoby, které mají nerozpoznané (nediagnostikované) poruchy učení. Když člověk nemá dostatečně rozvinuté základní dovednosti, mnohem hůře si osvojuje odborné kompetence, které na nich stavějí.

Nedostatečná úroveň základních dovedností může jedince výrazně limitovat v běžném i pracovním životě. Může mu přinášet riziko snížené pracovní výkonnosti nebo pracovního selhání a omezit jeho přístup k různým typům služeb.

⁶ OECD 2013, https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2013/10/oecd-skills-outlook-2013_g1g3451c/9789264204256-en.pdf; OECD 2016, https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2016/06/skills-matter_g1g68f4d/9789264258051-en.pdf; OECD 2019, <https://www.oecd.org/els/emp/engaging-low-skilled-adults-2019.pdf>

Výhody osvojení a rozvinutí základních dovedností u dospělých:

- Zvýšení uplatnitelnosti na trhu práce a zajištění udržitelné zaměstnatelnosti.
- Možnost vykonávat náročnější pracovní úkoly a zastávat odpovědnější pracovní pozice.
- Zlepšení šancí na pracovní postup a využití dalších kariérních příležitostí.
- Možnost dále rozvíjet své dovednosti i schopnosti využitelné v pracovním a osobním životě.
- Možnost plnohodnotně se zapojovat do vzdělávacích, poradenských či jiných aktivit (snižují se bariéry pro možný vstup do dalšího vzdělávání).

V České republice na rozdíl od některých jiných evropských zemí (např. Nizozemsko⁷ či Irsko⁸) neexistuje zastřešující organizace nebo síť, která by lidem s nedostačujícími základními dovednostmi poskytovala systematickou podporu. To se týká především čtenářských a matematických dovedností, kde tato podpora chybí úplně. V oblasti rozvoje digitálních dovedností jsou aktivní mimo jiné různé neziskové organizace a knihovny, ale tato podpora dosud není systémově uchopena a podporována.

Jelikož mnoho dospělých netuší, že by mohli mít (nebo reálně mají) problémy se základními dovednostmi, je poměrně obtížné je motivovat k dalšímu rozvoji dovedností. Potíž je i v tom, že vzdělávací aktivity cíleně zaměřené na rozvoj základních dovedností dospělých s nízkou úrovní dovedností se v nabídce českých vzdělávacích institucí prakticky neobjevují (s výjimkou kurzů českého jazyka pro cizince). V České republice navíc není k dispozici dostatek vhodných nástrojů, které by pomohly k identifikaci potíží v dané oblasti (pro rozvoj digitálních dovedností byl vytvořen např. online nástroj Evaldo⁹).

7 <https://www.lezenenschrijven.nl/reading-and-writing-foundation>

8 <https://www.aontas.com/>

9 <https://www.evaldo.cz/>

Jak se téma základních dovedností dospělých řeší v zahraničí

Téma rozvoje základních dovedností u dospělých se v zahraničí řeší již řadu let. Svědčí o tom různé mezinárodní úmluvy a doporučení (např. Doporučení Rady EU o cestách prohlubování dovedností: nové příležitosti pro dospělé z roku 2016¹⁰, Strategie dovedností OECD z roku 2019¹¹, Strategie UNESCO pro gramotnost mládeže a dospělých 2020–2025¹², Usnesení Rady EU o novém evropském programu pro vzdělávání dospělých na období 2021–2030¹³), které podporují zavádění účinných opatření na národní úrovni také v oblasti rozvoje základních dovedností dospělých. Podpora národních politik se ukazuje jako významný faktor při šíření povědomí o daném tématu a vytváření podmínek pro rozvoj základních dovedností dospělých.

V návaznosti na mezinárodní úmluvy a doporučení nebo v reakci na aktuální situaci si některé země vytvořily vlastní národní strategie dovedností¹⁴, do nichž začlenily také oblast rozvoje základních dovedností dospělých¹⁵ (např. Velká Británie, Norsko, Německo, Švýcarsko), jiné státy si stanovily národní standardy, rámce základních dovedností nebo doporučení pro vzdělavatele. Další země napomáhají ukotvení daného tématu tím, že se opírají o různé kampaně (Německo: Dekáda pro gramotnost pro období 2016–2026¹⁶).

Ve vzdělávání/učení dospělých se osvědčují různé přístupy podle toho, jak je rozvoj základních dovedností dospělých nastaven na národní úrovni. Standardy, rámce nebo doporučení na národní úrovni mohou být použity jako pomůcka při přizpůsobování vzdělávacího obsahu dospělým nezávisle na prostředí, ve kterém učení probíhá. Cílem je vytvořit spolehlivé a flexibilní nízkoprahové modely vzdělávání pro dospělé.

¹⁰ [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/ALL/?uri=CELEX:32016H1224\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/ALL/?uri=CELEX:32016H1224(01))

¹¹ https://www.oecd-ilibrary.org/education/oecd-skills-strategy-2019_9789264313835-en

¹² <https://basicskills.eu/unesco-strategy-for-youth-and-adult-literacy-2020-2025/>

¹³ [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX:32021G1214\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX:32021G1214(01))

¹⁴ <https://www.oecd.org/skills/oecd-skills-strategies.htm>

¹⁵ <https://learningandwork.org.uk/wp-content/uploads/2022/10/National-Strategies-for-Adult-Basic-Skills.pdf>

¹⁶ <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/news/germany-national-decade-literacy-and-basic-education-has-begun>

Jako příklad národního přístupu k definování základních dovedností dospělých může sloužit např. britské Občanské kurikulum¹⁷, které slouží jako doporučení či vodítko pro vzdělavatele, jak začleňovat rozvoj základních dovedností do vzdělávacích programů pro dospělé. Dalším příkladem jsou norské Kompetenční cíle pro základní dovednosti¹⁸, jako jsou čtení a psaní, matematika, digitální kompetence a ústní komunikace. Základní dovednosti jsou v těchto oblastech rozděleny do tří úrovní podle míry náročnosti jejich osvojení. Na Slovensku je k dispozici tzv. Referenční rámec rozvoje základních dovedností¹⁹.

Některé země zároveň vytvářejí podpůrné pomůcky pro vzdělavatele, které jim umožní lépe zacílit své vzdělávací aktivity pro dospělé v oblasti rozvoje základních dovedností. Tak např. Nizozemsko nabízí vzdělavatelům screeningový nástroj pro odhalení potíží dospělých v oblasti čtenářské, matematické nebo digitální gramotnosti²⁰.

Zahraniční zkušenosti ukazují, že nejméně „násilnou“ formou vzdělávání pro dospělé je informální učení prostřednictvím různých webových stránek, online platforem a mobilních aplikací s využitím herních prvků (gamifikace), videí, podcastů či e-learningu. Tato forma samostatného učení však klade velký důraz na vlastní motivaci učícího se.

V některých zemích se osvědčily modely komunitně či zájmově orientovaných aktivit, které v sobě mají obsaženy prvky rozvoje základních dovedností. Jedince lze do učení „vtáhnout“ prostřednictvím „ochutnávky“ různých aktivit či kurzů, nebo je možné pro zvýšení jejich zájmu a motivace k učení využít osob, které podobnými programy samy prošly a považují je za užitečné (ambasadoři). Jako účinné se ukázaly také programy mezigeneračního učení. Inspirativní zahraniční iniciativou je v této oblasti projekt Matematika na veřejných místech²¹. Dospělí se mohou nezávazně zapojit do aktivit, jako jsou „Matematika na chodníku“ nebo „Matematické výlety“, kde mohou společně s dalšími lidmi (kolemjduocími, sousedy, přáteli nebo rodinou) rozvíjet své matematické dovednosti.

Další z forem neformálního vzdělávání/učení dospělých poskytují knihovny²². Knihovny v zahraničí i v České republice obvykle nabízejí dospělým podporu při rozvoji jejich čtenářských a digitálních dovedností. V některých zemích knihovny plní roli center celoživotního učení, kde dospělí

17 <https://learningandwork.org.uk/resources/research-and-reports/citizens-curriculum-case-studies/>

18 <https://www.uil.unesco.org/en/litbase/basic-competence-working-life-norway;>
https://www.npi.cz/images/EAAL/C%C3%ADle_z%C3%A1kladn%C3%ADch_dovednost%C3%AD_dosp%C4%9BI%C3%BDch_NPI.pdf

19 <https://zakladnezrucnosti.sk/wp-content/uploads/2021/03/Ramec-zakladnych-zrucnosti.pdf>

20 <https://basismeters.nl/>

21 <https://adultnumeracynetwork.org/Math-in-Public-Spaces>

22 <https://publiclibraries2030.eu/>

v bezpečném neformálním prostředí najdou celou škálu kurzů a navazujících informačních a poradenských služeb. To může pomoci překonat ostych lidem, kteří mají negativní zážitky z povinné školní docházky a nechtějí se účastnit formálního vzdělávání.

Základní dovednosti je možné u dospělých rozvíjet i na pracovišti. Tento přístup se využívá například v Německu, kde se rozvoj základních dovedností ve firemním vzdělávání chápe jako nutnost a zároveň i konkurenční výhoda pro firmu. Zaměstnavatelé jsou si zde vědomi, že podpora vlastních pracovníků v učení vede k upevňování jejich pracovních návyků, ke zvyšování jejich loajality a spokojenosti i k jejich dlouhodobému udržení. Na pracovišti může být užitečnou pomocí také mentoring a koučink poskytovaný i pracovníkům s nižší úrovní základních dovedností. Velkým přínosem je nastavení kultury učení ve firmě nebo využívání ambasadorek z řad pracovníků; ti mohou sloužit jako mentoři a vzory pro ostatní.

Při zavádění rozvoje základních dovedností v prostředí firmy je vhodné využívat rámce nebo standardy dovedností přizpůsobené konkrétní kvalifikaci. Například v Norsku byly vytvořeny standardy povolání koncipované z pohledu základních dovedností. Tyto rámce či standardy pak mohou sloužit pro tvorbu vzdělávacích modulů.

Kurzy specificky zaměřené na rozvoj základních dovedností dospělých jsou realizovány například ve Velké Británii a v Irsku. Jako inspirace pro vymezení jejich obsahu mohou sloužit různá doporučení (jako je např. Občanské kurikulum) nebo pro tento účel zvláště vytvořené metodiky (Mapování vzdělávací cesty²³). Na základě rámců či standardů pro oblast základních dovedností dospělých je možné vytvářet samostatné moduly a začleňovat je do jiných vzdělávacích kurzů (kvalifikačních i nekvalifikačních).

Vzdělávací programy pro dospělé mohou probíhat prezenčně, online nebo v hybridní formě. Mezi osvědčené modely můžeme zařadit praktické prezenční formy, jako jsou workshop, učení se na pracovišti (work-based learning, on-the-job training) nebo volnočasové zájmové aktivity (společné čtení, využívání matematiky při vaření apod.). Široké možnosti mají online formy vzdělávání/učení dospělých. Může jít o různé podoby e-learningu (MOOCs, LMS aj.), videa a podcasty, blogy, e-booky, diskusní fóra, online platformy pro samostatné učení, využívání vzdělávacích aplikací a další. Dospělí mohou ocenit i tzv. blended learning (hybridní kombinace prezenční a online výuky). Při vytváření vzdělávacích programů je vhodné využívat příkladů z praxe nebo případových studií a do výuky/učení zařazovat vizuální storytelling („vyprávění příběhů“ pomocí obrazů) a herní prvky (gamifikace, např. soutěžní prvky, digitální odznaky).

²³ <https://www.nala.ie/publications/assessment-framework/>

Jedním z prostředků pro rozvoj čtenářských, matematických a digitálních dovedností je využití aktivizačních karet²⁴. Tento inovativní přístup je založený na jednoduchých aktivitách a povzbuzuje vzdělavatele, aby umožnili dospělým rozvíjet své dovednosti v neformálním prostředí – například v tělocvičně, na zahradě nebo v knihovně.

Inspirativním zahraničním příkladem rozvíjení matematické gramotnosti je bezplatná aplikace PhotoMath²⁵ (zaměřená na děti, ale mohou ji využít také dospělí), která využívá principy personalizovaného učení. Dalším příkladem je série videí s různou úrovní náročnosti pod společným názvem Maths Everywhere²⁶. V České republice jsou k dispozici online nástroje pro rozvíjení digitální gramotnosti Evaldo²⁷ a Kybertest²⁸.

Novým fenoménem je využívání umělé inteligence (AI) – chatbotů, virtuálních asistentů, aplikací pro tvorbu textů, prezentací, obrázků, animací či videí. S přístupy založenými na umělé inteligenci se budeme setkávat stále častěji. Je zde příležitost pro vytváření aplikací pro rozvíjení základních dovedností dospělých.

Významnou pomocí v oblasti rozvoje základních digitálních dovedností je poradenství. Často se zaměřuje zejména na seniory, protože jde o velmi zranitelnou skupinu občanů, kteří si ne vždy vědí rady s využíváním digitálních technologií. V České republice takovou službu nabízí např. nezisková organizace Moudrá sovička²⁹.

24 <https://www.et-foundation.co.uk/resources/resource-library/>

25 <https://photomath.com/>

26 <https://www.youtube.com/channel/UCV-Y24-8LLU7WITc7S4CYow>

27 <https://www.evaldo.cz/>

28 <https://www.kybertest.cz/>

29 https://www.youtube.com/watch?v=L1mkNe_MLSw

Doporučení pro české vzdělavatele

Tématu rozvoje základních dovedností dospělých dosud není v České republice věnována potřebná pozornost. Vzdělávání dospělých se donedávna zaměřovalo převážně na další odborné vzdělávání (zejména rekvalifikace). Oblast rozvoje základních dovedností však v poslední době nabývá na významu. Vzdělavatelé dospělých v České republice si začínají uvědomovat, že je potřeba rozvíjet nejen odborné dovednosti vedoucí k uplatnění na trhu práce, ale i ty základní, které jsou předpokladem pro rozvíjení všech ostatních dovedností a jsou také přenositelné do jiných situací a kontextů. Proto je užitečné se inspirovat zahraničními příklady a vzít si z nich poučení.

V současné době mají nejvíc příležitostí pro působení na dospělé různé organizace, které dospělým nabízejí vzdělávací aktivity nebo poradenství. Tyto organizace mohou rozpoznat potřeby dospělých v oblasti rozvoje základních dovedností a nabídnout jim podporu, případně poskytnout pomoc.

Základní dovednosti dospělých lze rozvíjet jednak prostřednictvím vzdělávacích programů (jako je například nově vytvořený rekvalifikační kurz na rozvoj digitálních dovedností³⁰), jednak prostřednictvím různých aktivit, do nichž jsou začleňovány prvky rozvoje základních dovedností, případně lze rozvíjet dílčí dovednosti v rámci služeb, které konkrétní organizace nabízejí. Při zajišťování podpory klientům v oblasti rozvoje základních dovedností je výhodné vzájemně spolupracovat s dalšími vzdělavateli nebo poradci, a tím rozšířit možnosti cílené pomoci klientovi.

Zahraniční zkušenosti ukazují, že velký potenciál má firemní vzdělávání. Výhody tohoto přístupu spočívají především v tom, že je zde možné zjišťovat potřeby konkrétních pracovníků a včas zachytit jejich případné mezery v základních dovednostech. Zároveň je možné rozvoj vybraných základních dovedností začleňovat přímo do různých vzdělávacích i pracovních aktivit.

Pro dospělé s nedostatečně osvojenými či málo rozvinutými základními dovednostmi může mít zásadní význam podpora prostřednictvím **celoživotního poradenství**, a to nejen z hlediska jejich začlenění do pracovního života a setrvání na trhu práce, ale i z hlediska zamezení jejich sociálnímu vyloučení. Tito dospělí mívají obvykle negativní zkušenosti z období školní docházky a v důsledku toho se méně často účastní dalšího vzdělávání. Proto je nezbytné jim nabídnout novou perspektivu, pomoci jim reflektovat dovednosti, které již mají, a pomoci jim s výběrem vhodného rozvojového či vzdělávacího programu odpovídajícího jejich potřebám. Celoživotní poradenství je rovněž důležité pro zajištění jejich motivace a vytvoření jasného

³⁰ <https://www.hrnews.cz/lidske-zdroje/rozvoj-id-2698897/mpsv-nove-prispiva-firmam-na-it-vzdavani-id-4363031>

obrazu o typu vzdělávání, které potřebují. Hlavním cílem by mělo být, aby tyto osoby mohly poznat, rozvíjet a využívat své schopnosti, dovednosti a zájmy v průběhu celého života.

Jelikož je každý člověk jedinečný a dovednosti si osvojuje jiným způsobem, vyhovuje některým lidem spíše strukturované vzdělávání, zatímco jiným víc neformální přístup. Proto je vhodné využívat a vzájemně kombinovat více způsobů (forem, přístupů, postupů a metod³¹). Velký význam má i samo prostředí, v němž se učení odehrává. Podle zkušeností některých českých vzdělavatelů³² je výhodné, když učení dospělých probíhá v neformálních prostorách, které učícím se dospělým nepřipomínají školu, ale spíš volnočasové aktivity.

Principy pro rozvoj základních dovedností u dospělých:

- Nabízet individualizované vzdělávání „na míru“
- Rozvoj dovedností vázat na aktuální potřeby a situace (např. aktuální či nové pracovní úkoly, řešení osobní situace)
- Orientovat se na reálné možnosti, dovednosti a zkušenosti klienta
- Zaměřovat se na zdroje klienta, ne na jeho nedostatky a deficity
- Konkrétní dovednosti rozvíjet v činnostech
- Poskytovat klientovi průběžnou zpětnou vazbu o tom, co se mu daří (silné stránky) a v čem se ještě může dál rozvíjet
- Podporovat důvěru klienta v proces učení i ve své vlastní schopnosti
- Podporovat sdílení a výměnu zkušeností s lidmi s podobnými problémy (i s kolegy na pracovišti)
- Využívat peer-teaching (sdílení znalostí, dovedností a zkušeností ve skupině – obecných i odborných)
- Nabízet individualizované poradenství (úvodní rozhovor před nabídkou kurzu, další během něj i po jeho ukončení)
- Vytvářet podporující prostředí a bezpečný prostor pro učení a sdílení

Práce s dospělými přináší efekty tehdy, když dospělí rozvíjejí své dovednosti v **konkrétních situacích**, které mají vazbu na jejich život a mají pro ně osobní význam. Rozvoj jakýchkoli dovedností může mít pro jedince hodnotu, pokud je může rovnou uplatnit v práci nebo v osobním životě. Proto je vhodné aspekty rozvoje základních dovedností začleňovat do různých aktivit, které s nimi zdánlivě nesouvisejí. Ideální je, když upozornění na potřebu rozvoje konkrétních dovedností vyplyne z neformálního rozhovoru na téma, které klienta zajímá.

³¹ <https://www.nala.ie/publications/nala-guidelines-for-good-adult-literacy-work/>

³² <https://www.npi.cz/aktuality/10180-jak-motivovat-dospele-ke-vzdelavani-7-bodu>

Vstupní úroveň dovedností je vhodné zjišťovat při **osobním (neformálním) rozhovoru**. Nejprve je potřeba s klientem navázat vztah důvěry a teprve následně lze zjišťovat, co umí či neumí a zda má v oblasti základních dovedností nějaké potíže. Pro tento účel lze využít screeningové postupy, s jejichž pomocí lze odhalit problémy, které mohou klienta limitovat v pracovním i běžném životě. Na základě zjištěných potíží klienta lze uplatnit vhodné formy intervence a způsoby podpory (např. zapojit klienta do vhodných vzdělávacích aktivit, navrhnout osobní rozvojový program, pomoci mu s přihlášením na kurz apod.).

Osobní rozhovor by měl plnit dvě funkce:

- získat informace o zkušenostech klienta s učením, o jeho motivaci, životní situaci, rodinném a profesním zázemí, individuálních cílech a potřebách – to vše představuje „startovní čáru“, východisko, nastavuje se tím výchozí učební situace;
- umožnit klientovi, aby provedl reflexi svých zkušeností.

Když se v průběhu osobního rozhovoru ukáže, že má klient v oblasti osvojení základních dovedností potíže, může ten, kdo rozhovor vede, výsledky „přerátovat“ (slabá místa, bariéry a deficiency klienta vnímat jako nové příležitosti pro rozvoj). K potížím klienta je vždy potřeba přistupovat citlivě, nesnižovat jeho současné dovednosti a zásluhy, pomoci mu rozšířit představu o sobě samém a včlenit do ní pozitivní prvky (co umím, co jsem dokázal/a...).

V rozhovoru s klientem je vhodné se zaměřit na odhalení jeho vzdělávacích potřeb v konkrétní oblasti rozvoje základních dovedností a společně s ním hledat cesty k jejich rozvinutí. Klient možná nebude chtít o svých potížích v dané oblasti mluvit, protože se za ně stydí. V takovém případě je potřeba ho citlivě navést na to, aby svá slabá místa reflektoval a našel výhody, které plynou z jejich zlepšení. Tím lze klientovi pomoci postupně prolamovat bariéry, které mu mohou bránit v lepším přístupu k pracovním i vzdělávacím příležitostem.

Užitečným přístupem je **určení výchozího bodu**, tj. současné úrovně základních dovedností, od něhož se budou odvíjet další rozvojové aktivity. Průběžné sledování a vyhodnocování vlastního pokroku a jeho porovnávání s úrovní výchozího bodu může klientovi ukázat, jak se jeho dovednosti postupně zvyšují. Toto poznání ho může povzbuzovat k dalšímu učení a může budovat základy pro jeho další osobní rozvoj.

Pro udržení motivace klienta k učení je potřeba posilovat jeho silné stránky, tj. vyzdvihnout, co již v dané oblasti umí. Zde významně pomáhá průběžné poskytování pozitivní zpětné vazby tak, aby měl klient možnost sám zhodnotit, jak a kam se posouvá, a zažít tak pocit osobního úspěchu. To vede k posilování sebevědomí klienta a k upevňování nových dovedností. Možnost zhodnotit vlastní zkušenosti při rozvoji základních dovedností může klienta podpořit v tom, aby v učení pokračoval. Tím může zároveň získávat větší kontrolu nad vlastním učením, budovat svoji sebedůvěru a projevovat větší zájem o rozvoj chybějících dovedností. ■



www.npi.cz