

MKV a odborné kompetence žáků SOŠ

Jak mohou témata MKV rozvíjet **odborné kompetence** žáků středních odborných škol?

Jednoznačná odpověď na tuto otázku je velmi složitá, ba téměř nemožná, pokud bych o nich pojednávala zcela konkrétně, protože se dnes jedná o 276 schválených RVP s různými odbornými kompetencemi, pro různé obory a je zcela jasné, že každý z oborů obsahuje konkrétní, zcela jedinečné odborné kompetence. Ty se totiž, jak uvádí každý RVP v rámci vymezení pojmu¹, vztahují přímo k výkonu pracovních činností, tvoří konkrétní profesní profil daného oboru vzdělávání, tedy vlastně základní způsobilost absolventa k výkonu dané profese či skupiny příbuzných profesí. Přesto jsem si dovolila, na základě vlastních zkušeností, besed s žáky SOŠ i diskusí s jejich učiteli, zobecnit pohled na naplňování odborných žákovských kompetencí učivem MKV.

Prvním a nepopiratelným faktem, který jsem již odůvodnila v předchozích kapitolách je, že všichni žáci se v rámci své profese i svého osobního života jistě nejméně jednou, ale pravděpodobně mnohem častěji, setkají s multikulturní realitou, s multikulturním světem kolem nich. Tyto myšlenkové závěry jednoznačně potvrzuje i výzkum, jehož vyhodnocení je zveřejněno v kapitole č.3, absolutní většina žáků SOŠ má již dnes spolužáky z jiných sociokulturních zázemí, tedy budoucí spolupracovníky² a na základě své osobní zkušenosti i jejich učitelé předpokládají, že se v budoucím povolání s multikulturními podněty a vlivy absolventi setkají a proto by se mělo počítat s MKV v rámci vytváření odborných kompetencí, tedy v rámci výuky odborných předmětů.

Zamyslela jsem se nad situacemi, v rámci kterých se mohou absolventi oborů SOŠ setkat s multikulturními vlivy ve spojitosti s budoucí profesí.

Setkání absolventů SOŠ s multikulturními vlivy a podmínky v roli spolupracovníka, nadřízeného či podřízeného pracovníka v České republice či

¹ RVP 78-42-M/03, *Pedagogické lyceum*, str.10,11

² kap.3, *dotazníkové otázky 7, 9, dotazník je přiložen jako příloha č. 2*

v zahraničí je v současné době očividně zcela reálnou záležitostí. Pokud by měl absolvent zájem zakládat firmu či se uplatnit jako podnikatel v zahraničí, bude potřebovat „multikulturních“ informací ještě mnohem více.

Zajistit si dnes práci v zahraničí není pro některé profese žádný problém, cituji: „*Úřady práce se po připojení České republiky k Evropské unii staly součástí sítě EURES, jejímž základním posláním je usnadňovat mezinárodní mobilitu pracovních sil. Službu EURES (EUROpean Employment Services – Evropské služby zaměstnanosti) nabízí veřejné služby zaměstnanosti všech 27 členských států EU, dále Norska, Islandu a Lichtenštejnska, které jsou součástí Evropského hospodářského prostoru (EHP)*“³

Dne 18.6.2010 jsem namátkově nahlédla na výše uvedený portál na stránku: *Aktuální pracovní nábor a pohovory...za účelem obsazení pracovních míst v zahraničí*⁴ a ověřila jsem si, že Belgie a Nizozemí v aktuálním čase požadují profese lešenářů, izolatérů, potrubářů a svářečů, Dánsko profesi řezník, Kypr profesi chemik analytik, Velká Británie profesi pečovatel atd...

Pokud se kterýkoliv z absolventů SOŠ rozhodne hledat práci v zahraničí, nebo tam dokonce bude chtít začít podnikat, nejčastěji jistě v zemích Evropské unie (dále jen EU), pak bude v jeho osobním zájmu zjistit si maximum informací o kultuře dané země, zvycích i pravidlech fungování firem, vztahů v práci, pracovní době a rozložení pracovní doby, ale také o uzavírání smluv, minimální mzdě atd... ale třeba i o používaných technologiích ve svém oboru, o stavu výzkumu a vědy v daném oboru v dané zemi, o stavu poznatků například ve zdravotnictví, obchodu, odívání, o celém životním stylu, o společenských tabu i o tom, co je vhodné a správné, jaká jsou pravidla společenského styku...

Je toho mnoho, co na absolventy SOŠ čeká a čeho mohou využít. Bylo by dle mého názoru velmi krátkozraké nepočítat s možností jejich „mezikulturního uplatnění“ a pokud má škola připravovat žáky, absolventy pro reálný budoucí život, pak podle mne musí žáky vzdělávat v rámci MKV.

³ http://portal.mpsv.cz/eures/sit_eures

⁴ http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/novinky

Problematikou vztahů lidí z různých kultur v jedné firmě se zabývá moderní odvětví s názvem: „Diverzity management“, což lze vysvětlit jako techniky k zvládnání kulturních odlišností v pracovním prostředí⁵ a základy těchto strategií jistě dostanou v rámci odborné kompetence žáci manažerských, ekonomických a popřípadě podnikatelských oborů, ale dle mého názoru by se s nimi důvěrně měli setkat všichni žáci SOŠ v oborech s i bez maturity.

V neposlední řadě musí každý absolvent SOŠ počítat s tím, že jeho klientem může být osoba z jiného sociokulturního zázemí, což je nejvýše aktuální u profesí, jako je zdravotník, prodavač, kuchař, zaměstnanec v cestovním ruchu, ale třeba i novinář, filmař, sociální pracovník, pedagog atd... a problematice se jistě nevyhnou ani řemeslníci, průvodčí v dopravních prostředcích, pracovníci ve službách, policie, požárníci, záchranáři atd...

Na druhou stranu naše vláda, konkrétně Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (dále jen MPSV), podporují tzv. legální imigraci pracovníků do ČR, tedy příchod pracovních sil ze zahraničí, a vytváří k tomu dokonce specializované projekty, jako je například ten s názvem „*Legální migrace-otevřená šance, výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků*“.⁶ Jak jsem zjistila, nyní mohou do projektu vstupovat zájemci z 51 zemí světa a přijíždět k nám za prací. O to vyšší jsou šance našich absolventů SOŠ, ale i všech obyvatel ČR, že se setkají s osobou z jiného sociokulturního zázemí buď jako se spolupracovníkem, nadřízeným, podřízeným, a nebo jako s výrobcem, poskytovatelem služeb či klientem, protože tito lidé u nás nejen pracují, ale také dlouhodobě žijí. Markantní je to například u firem na našem území, které nabízejí nekvalifikovanou práci za minimální mzdu, o kterou nemají zájem Češi a úřady práce povolují zaměstnávání cizinců. Ze zkušenosti vím, že se jedná zejména o skupiny pomocných dělníků na stavbách ze zemí bývalého Sovětského svazu, šičky a manipulanky v rámci pásové výroby ze stejných zemí či z Vietnamu, Koree atd... tito pracovníci přicházejí často ve velkých skupinách, zaměstnavatel je ubytovává na jednom místě... a oni tam začínají působit na život místních lidí.

⁵ http://www.mkc.cz/uploaded/download/Zvladani_odlisnosti.pdf

⁶ <http://www.imigracecz.org/> a <http://www.mvcr.cz/clanek/migrace>

Jako první se přizpůsobují poskytovatelé služeb, restaurace nabízejí stravu, která těmto skupinám lidí tradičně vyhovuje, sortiment v obchodech zejména s potravinami se také mění, a je ovlivňován celkový společenský život, protože tito pracovníci se samozřejmě ve svém volném čase chodí bavit. A znovu dochází ke střetům různých sociokulturních zázemí, které při vzájemné neznalosti a netoleranci mohou být zdrojem nedorozumění a konfliktů.

Uvedu jen několik příkladů. Jedna z mých žaček, pojmenuji ji Eva, dnes již absolventka oboru zdravotnický asistent, měla možnost uplatnit svou profesi v polní nemocnici v Afghánistánu. Odborný personál nemocnice byl samozřejmě české národnosti, ale klienti a pomocný personál byl místní a to v tom smyslu, že například afghánský vesnický lékař, pojmenujme ho například Ahmed, se přihlásil jako pomocník, uklízeč do polní nemocnice, aby získal zkušenosti, přehled. Je samozřejmé, že Evu šokoval stav technického vybavení místní nemocnice, kterou díky Ahmedovi navštívila. Nejvíc ji ale překvapilo, že ženy, některé i v ohrožení života, nebyly ochotné dovolit lékaři muži, aby se jich dotkl, nebyly ochotné odhalit určité části těla, a to konkrétně nohy nad kolena, ruce nad lokty, holé břicho odmítly ukázat dokonce i ženě lékařce, ta mohla zjišťovat diagnózu pouze pohmatem. Na druhou stranu, díky vládě Talibánu⁷ ženy nemohly studovat a tedy se ani nemohly stát lékařkami, proto se musely nechat ošetřovat muži a nebo raději zůstávaly bez ošetření, než by porušily společenské tabu.

A další příklad: Známa, budu jí říkat Jana, mi vypravovala příběh, který by mohl působit úsměvně, jí ale k smíchu nebyl. Je vedoucí manažerkou jedné z velkých mezinárodních společností. Sama má kanceláře v Praze a v Bruselu. Její firma začala spolupracovat s Japonskou firmou s podobným zaměřením. Japonský kolega, její budoucí podřízený, za ní přijel na jednání do Bruselu, dala mu pokyny a popisy cesty v angličtině, která se stala jejich dorozumívacím jazykem, ač není ani pro jednoho z nich jazykem mateřským a pravděpodobně došlo ke zmatení informací a kolega z Japonska dorazil na jednání do jiné

⁷ <http://cs.wikipedia.org/wiki/Taliban>

kancelářské budovy. Seděl v jejím předsálí cca pět hodin, než ho Jana dohledala. Nebylo by to nic divného, člověk by řekl, naštěstí to dopadlo dobře, našli se... ale ten japonský kolega měl Janino číslo „na mobil“ (ona na něj ne). Přesto... když dorazil na místo, o kterém se domníval, že je správným místem setkání a ona tam nebyla, trpělivě seděl pět hodin a čekal, aniž by ji kontaktoval, hledal, aniž by situaci řešil. On měl přece pokyny a ty přesně dodržel! Jana se poučila, Japonským kolegům vydávala pak pokyny v tomto duchu... až přijedete na místo, zatelefonujte mi a... protože pokud by ho o zatelefonování nepožádala, on by nikdy netelefonoval. Janě dodnes není jasné, zda je to u jejího japonského kolegy nedostatek kreativity, až zvrácený smysl pro jednoznačné plnění pokynů, nebo snaha ji telefonátem neobtěžovat...

Ve své profesi učitelky se setkávám pravidelně s žáky romského etnika a pak také s jejich rodiči, u kterých mne nikdy nepřestane udivovat jejich vztah k budoucnosti, který je pro mne nepochopitelný. Když se snažím s romskými rodiči hovořit o budoucnosti jejich dítěte, možnosti výběru školy, profese, pravidelně, a to i u žáků devátých ročníků v době vyplňování přihlášek na střední školy, se mi dostává komentářů v tom smyslu, že: *„to je ještě daleko, až podle toho, co on bude chtít, a hlavně aby ho to nestálo moc námahy, aby to nebylo definitivní, však se uvidí co bude, atd...“* Romští rodiče projevují nechuť řešit budoucnost dětí, zabývat se jí, je pro ně stále vzdálená, ať se jedná o rok, měsíc nebo týden. Mohlo by to vypadat jako nezájem, ale já dnes vím, že to tak není, že své děti milují a chtějí pro ně to nejlepší, prostě jen nemají vztah k tomu, co bude. Jako by si to neuměli představit. Když srovnám tyto rozhovory s rodiči například vietnamské národnosti, pak je rozdíl ještě viditelnější. Ti se snaží své děti směřovat již od počátku, od prvního stupně základní školy, motivují je k nejvyšším metám a nejlepším výsledkům a cílem je v každém případě studium na gymnáziu a potažmo i vysoké škole. Mají pro ně „připravené a vyhlídnuté“ profese jako lékař, učitel, manager atd... Hovořím sice obecně, ale s výjimkou jsem se ještě za svou pedagogickou kariéru nesetkala.

Před několika lety mne také překvapovalo, že děti vietnamské národnosti nemají rády pochvalu prezentovanou formou pohlazení po hlavě či ramenou, jak jsem zjistila, vyplývá to z jejich dávné kultury a dodnes mne znovu a znovu zaskočí, když jednám s rodiči vietnamské národnosti, že v případě, když ojediněle probíráme problémy jejich dětí⁸, oni se vytrvale usmívají. Dnes vím, že jde opět o tradiční chování, kdy jakoby se mi chtěli úsměvem omluvit za problémy, které dítě způsobilo. My ale ten úsměv často nepoučeně považujeme za výsměch nebo urážku, což může působit velké komunikační problémy zřejmě u všech profesí, nejen u té mé učitelské.

Co říci závěrem těchto úvah? Jsem osobně pevně přesvědčena, že MKV do odborné části vzdělávání žáků SOŠ plnoprávně patří, že je nedílnou součástí jejich odborného vzdělávání a vytváření odborných kompetencí, a protože na to většina RVP pro SOŠ konkrétně nemyslí, je dnes aktuálně plně v rukou vyučujících, jak žáky na život v multikulturním světě připraví. Důsledně zpracovaná koncepce MKV by měla být podle mého názoru jednou z vizitek vysoké kvality dané střední odborné školy.

⁸ *Vietnamské děti se u nás projevují vesměs jako bezproblémové, nekonfliktní, přizpůsobivé a s velmi dobrými studijními výsledky*