

**Možné formy účasti zaměstnavatelů v systému
podpory identifikace a rozvoje kognitivně
nadáných dětí (13 – 19 let)
v přírodovědných a technických oborech**

-

závěrečná zpráva z výzkumu

**Factum Invenio, s.r.o.
Národní institut dětí a mládeže**

INVESTICE DO VAŠÍ BUDOUCNOSTI





Možné formy účasti zaměstnavatelů v systému podpory identifikace a rozvoje kognitivně nadaných dětí (13 – 19 let) v přírodovědných a technických oborech

Závěrečná zpráva z výzkumu

Řešitel:
Copyright

Factum Invenio, s.r.o.
Národní institut dětí a mládeže, Praha 2008

Výzkum byl realizován s využitím prostředků Evropského sociálního fondu a rozpočtu České republiky

Výhrada práv:

Reprodukce a rozšiřování díla nebo jeho částí je povoleno v souladu s platnými právními předpisy. Zpráva může být šířena v nezměněné podobě s uvedením řešitele a nositele vydavatelských práv.

Fakta na dosah



Obsah

Základní údaje o výzkumu	5
Hlavní zjištění a doporučení	7
Z kvalitativní části výzkumu	7
Nadání a talent v obecné rovině	7
Požadavky na nadané ve firmách	7
Programy a péče o nadané	8
Identifikace nadaných	8
Vyhledávání a příprava nadaných	8
Podporování talentů a nadaných a vytovření systému	8
Podpora a státní sektor	9
Firmy a podpora	10
Osobní zkušenost s podporou u firem s aktivní podporou	10
Osobní zkušenost s podporou u firem s očekávanou podporou	11
Stávající systém	12
Konkrétní kroky k budoucí podpoře	12
Z kvantitativní části výzkumu	12
Výsledky kvalitativní části výzkumu	13
Detailní analýza	13
Nadané děti	13
Talent a nadání obecně – asociace	13
Kdo to je a jak se pozná nadaný člověk	14
Typologie nadaných	15
Talent ve škole a práci	18
Konkrétní požadavky na nadané ve firmách	21
Identifikace nadaných	27
Vyhledávání a příprava nadaných	28
Podporování talentů a nadaných	32
Podpora a státní sektor	38
Firmy a podpora	46
Osobní zkušenost s podporou nadaných dětí	49
Firmy s „aktivním“ způsobem podpory	49
Firmy s „očekávanou“ podporou	55
Motivace pro podporu a vnímané bariéry	60
Firmy s „aktivním“ způsobem podpory	60
Firmy s „očekávanou“ podporou	63
Stávající systém	66
Konkrétní kroky k budoucí podpoře	70
Výsledky kvantitativní části výzkumu	72
Struktura souboru	72

Detailní analýza	73
Argumenty pro a proti podpoře nadaných dětí	73
Firmy, které podporují talentované děti	80
Firmy, které o podpoře nadaných dětí uvažují	84
Firmy, které nadané děti nepodporují	86
Přílohy	87
Příloha č. I. - Charakteristika dotazovaných společností	87
Příloha č. II. – Scénář hloubkových rozhovorů	88
Varianta A: „Aktivní podpora“	88
Varianta B: „Očekávaná podpora“	92
Příloha č. III. - Dotazník z kvantitativní fáze výzkumu	96

Základní údaje o výzkumu

Studie	Možné formy účasti zaměstnavatelů v systému podpory identifikace a rozvoje kognitivně nadaných dětí (13 – 19 let) v přírodovědných a technických oborech
Zadavatel	Národní institut dětí a mládeže
Dodavatel	Factum Invenio, s.r.o.
Cíl výzkumu	<ul style="list-style-type: none"> ▪ vytvoření kategorizovaných popisů typických profilů nadaných – z hlediska potřeb zaměstnavatelů a možností uplatnění nadaných, ▪ kategorizovaný přehled konkrétních možností podpory vzdělávacích aktivit pro nadané v konfrontaci s aktuálním legislativním rámcem a stávajícími aktivitami pro kognitivně nadané, jak je vnímán zaměstnavateli, ▪ přehled konkrétních vážných překážek, které vnímají zaměstnavatelé při získávání nadaných pro práci, následném využití jejich kapacit a udržení v jejich firmě a aktivní podpoře identifikace a práce s nadanými ve fázi počátečního vzdělávání, ▪ kategorizované požadavky na funkčnost a využití systému identifikace a práce s nadanými v přírodovědných a technických oborech ze strany zaměstnavatelů.
Metodika	<p>Vzhledem ke specifikám cílové skupiny byla použita základní metoda kvalitativního výzkumu:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ In-depth Interviews <p>Kvalitativní výzkum byl doplněn o kvantitativní</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ telefonické dotazování s pomocí počítače (CATI).
Výběrový soubor	<p>Velikost a výběr vzorku odpovídá použité metodice a nárokům kladeným na kvalitativní výzkum.</p> <p>Dotazování byli personalisté, personální ředitelé nebo personální manažeři z firem z přírodovědných a technických oborů.</p> <p>Bylo dotazováno:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 10 firem aktivně podporujících nadané děti a mládež (aktivní podpora), ▪ 10 firem aktuálně nepodporujících nebo firmy, od kterých se toto očekává nebo podporující nadané v jiné věkové kategorii (očekávaná podpora). <p>Šetřený soubor tvořilo 22 respondentů (ve dvou</p>

případech se rozhovorů zúčastnili dva zástupci firmy – personalisté).

Detailní charakteristika souboru viz Příloha č. 1.

V kvantitativní části bylo dotázáno **151 firem ve všech regionech ČR** s ohledem na oborové a velikostní členění společnosti.

Průběh terénních prací

Termín terénních prací:

Kvalitativní šetření: 22. 10. – 03. 12. 2008.

Kvantitativní telefonické dotazování: 26. 11. – 1. 12. 2008.

Hlavní zjištění

Z kvalitativní části výzkumu

Nadání a talent v obecné rovině

Talent si respondenti **spojují s uměním spíše než s technickými obory.**

Talent je vnímán jako **vrozená danost, předpoklad, který je třeba rozvíjet a pracovat na něm.**

Rozhodující vliv při rozvíjení talentu má okolí.

Talentovaný člověk je vnímán jako „jiný“, dělá určité činnosti snáz než ostatní, **projevuje zájem, chce na sobě pracovat.**

Pravděpodobně **nelze definovat přesnou hranici k určení talentu.** Tři návrhy:

- talent se **projeví, když má potřebné podmínky,**
- talent lze určit v raném věku **kolem tří let,**
- talent lze určit **na počátku školní docházky nebo v mladším školním věku.**

Talentovaný člověk **by měl mít následující vlastnosti a schopnosti:**

- **rychlost, bystrost, šikovnost, tvořivost, snáze zvládat obtížné, projevovat zájem, zvědavost,**
- může být **nepochopen, vnímán jako podivín, jiný, neschopný fungovat mimo svůj obor.**

S talentem nebo nadáním **souvisí:**

- **originalita, nové nápady, rychlé chápání a přemýšlení v souvislostech,**
- **zručnost.**

S talentem nebo nadáním **nesouvisí:**

- **schopnost absolvovat vysokoškolské studium.**

Následující schopnosti a vlastnosti nejsou považované za proměnné, které lze s talentem spojovat, **nelze přesně určit, zda s ním souvisejí:**

- **uplatnění ve výzkumu, výrobě a vývoji,**
- **technicko-praktické nadání,**
- **znalost a schopnost učit se jazyk.**

Rozdíl v projevení talentu ve škole a práci spočívá **ve vlivu prostředí,** s kterým souvisí otázky **adaptace,** začlenění do kolektivu, další rozdíl vnímán v úrovni **motivace,** otázce **uplatnění a oboustranného přínosu.** Také důležitý přechod z „bezpečné“ teorie do „divoké“ praxe.

Požadavky na nadané ve firmách

Talentovaný člověk by měl pro to, aby mohl (spolu)pracovat ve firmách z technických a přírodovědných oborů, disponovat následujícími vlastnostmi: **tvořivostí, potenciálem**

k rozvoji, inteligencí, přinášet inovace, zručností, flexibilitou, loajalitou, ochotou k učení, sociálními dovednostmi, praktickými zkušenostmi a dalšími.

Za nejdůležitější vlastnosti považovány orientace na techniku, technické myšlení, představitivost, analytické myšlení a smysl pro pečlivost a pořádek.

Pro práci s nadanými důraz kladen na schopnost začlenit se do kolektivu a získat základní pracovní návyky.

Programy a péče o nadané

Nejdůležitější rozhodovací osobou v procesu – rodiče.

Na další úrovni vnímána důležitost **státního sektoru, učitelů a dalších pedagogických pracovníků.**

Schopnost **prosadit se a zapojit do projektů** také anticipována u samotného nadaného. Nadaní by **měli dostávat větší péči než ostatní.** Společnost by se měla snažit o **pozitivní diskriminaci.**

Péči by měli poskytovat **odborníci, odborné instituce nebo specialisté.** U žáků očekávaná podpora ze strany **státního sektoru, oblast školství.** Ve firmách **oddělení lidských zdrojů.**

Z pozice firem by tato péče měla vést k **sebereflexi nadaného, k jeho uplatnění ve firmách.** Firmy očekávají od spolupráce s nadanými **zvýšení své konkurenceschopnosti, uplatnění konkurenční výhody.**

Identifikace nadaných

Nadaní jsou **identifikováni okolím** – může jít o blízké osoby nebo expertní instituce.

Za důležité považovány: **vrstevníci, příbuzní, specialisté, pedagogové, poradci či psychologové.**

Nadaní by měli svůj talent poznat také především sami.

Další možnosti poznání nadání: účast v soutěžích, porovnání výsledků s ostatními. Ve firmách jsou nadaní **identifikováni na základě výsledků práce, spolupráce na projektech pro nadané a z osobní zkušenosti, například z pohovorů.**

Vyhledávání a příprava nadaných

Firmy jsou **ochotné podílet se na vyhledávání a přípravě nadaných dětí a mládeže.** Ve spektru škol od základních, přes střední až po vysoké je největší ochota **podporovat spolupráci s vysokými školami.** Mladší věk není pro firmu vnímán jako tolik **přínosný a výhodný.**

Podporování talentů a nadaných a vytváření systému

Věková skupina 13 – 19 let je vnímána jako specifická ve svých potřebách – mladí lidé jsou na hranici rozhodování o své budoucí kariéře, na druhé straně jde o věk

dospívání, kdy mají mladí lidé spoustu jiných zájmů. U firem ochota zaměřit se na tuto věkovou oblast jako takovou, nejenom na nadané.

O vytvoření systému, který by identifikoval a podporoval kognitivně nadané, byl ve firmách zájem.

Očekávaná podpora technických oborů, které soupeří s atraktivními humanitními obory. Vnímaný nedostatek studentů a učňů v technických oborech a nedostatek talentovaných.

Firmy jsou pro podporu motivovány především ziskem.

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

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

Podpora a státní sektor

Od státního sektoru **očekávána podpora v první řadě.**

Státní sektor by měl **podporovat více než sektor soukromý.**

Pocitovaná malá informovanost o činnosti státu v této oblasti.

Stát podle respondentů **nemá dostatek finančních prostředků k poskytování kvalitního systému podpory.**

Státní sektor **by měl zajistit kvalifikované odborníky, specializované třídy, kroužky, instituce. Lépe školy technicky a personálně zabezpečit. Měla by být větší dostupnost kroužků.**

Uchopit podporování nadaných legislativně.

Vytvoření systému soutěží a srovnávání dětí.

Situace v podporování nadaných dětí v české školství vnímána **jako špatná – systém není dobře koncipovaný, nedostatek odborníků, finančních prostředků a nedostatečná kvalita pedagogů, přeplněné třídy. Studenti nejsou dostatečně připravováni na praxi.**

Systém talent **rozvíjet umožňuje.**

Pasivní znalost projektů, soutěží, grantů, olympiád a SOČ. Největší povědomí o olympiádách a soutěži **České hlavičky a Zlatý oříšek.**

Seznamy nejlepších by personalisté hledali **na internetu, přesné adresy nejmenovali.**

Žádná zkušenost z vlastní praxe s tímto způsobem hledání talentů.

Upravení a nastavení školního systému **jednoznačně vítáno.**

Možné způsoby:

- **Projektová výuka.**

- Méně mentorovat, podporovat individualitu.
- Více pedagogů, dostatečné technické zázemí.
- Rozšíření výuky.
- Vyrovnávací třídy.
- Více zapojit Domy mládeže a Technické domy.
- Rozšířit vzdělání pedagogů.
- Vytvořit speciální školy, systém alternativního vzdělávání.
- Zkušenost s praxí.

Z nabízených konkrétních kroků nejvíce vítány: **kroužky, obohacování výuky a přednášky lektorů z vysokých škol**. Pozitivně vnímáno **upravení vzdělávacího rytmu**. Obavy ze **segregace dětí do speciálních škol a prestižní škola v zahraničí**.

Firmy a podpora

Nejnámější způsob zapojení firem do podpory – **sponzoring**. Další možné způsoby známé mezi respondenty: **praxe, stáže, exkurze, návštěvy, možnost zpracovat diplomovou práci, zapojení do vzdělávacích aktivit, poskytnout studijní materiály, literaturu**.

Nejpřijatelnější způsob je kombinace více způsobů.

Nevhodný způsob: **pouze finanční podpora bez dalších vazeb**.

Zajímavé způsoby podpory: **spolupráce s rodiči, stínování, soutěž**.

Osobní zkušenost s podporou u firem s aktivní podporou

U firem s **aktivním** způsobem podpory očekávají **studenta se zájmem o danou oblast**. Po skončení podpory by měl mít **praktické dovednosti, umět pracovat v týmu, zájem ve firmě zůstat**.

Konkrétní zkušenosti s podporou:

- Soutěže České hlavičky a Zlatý oříšek.
- Středoškolské odborné činnosti.
- Praxe.
- Tvorba diplomové práce.
- Spolupráce s učňovskými školami.
- Techmania.
- Trainee program.
- Program Start.
- Tvorba vědeckých prací.
- Podpora dětských domovů.
- Exkurze.
- Brigády.
- Účast na projektech.
- Soutěže na školách.
- Přednášky.
- Účast ve zkušebních komisích.
- Výcviky.

- Program nástupnictví.
- Finanční podpora studentů.
- Stipendia.
- Odborné stáže.

Počet podporovaných se pohybuje v řádu **desítek za rok**.

Faktory důležité při výběru podporovaného – **známost, zaměření, doporučení a znalost člověka**.

Preference „Projekt vs. Instituce vs. Konkrétní člověk“ – nezjištěny žádné tendence.

U firem s **očekávaným** způsobem podpory **očekávají od talentovaného člověka chuť se učit, spolupracovat, mít motivaci a zvýšit jeho sebevědomí**.

Konkrétní zkušenosti s podporou:

- Sponzoring.
- Sport.
- Vysoké školy.
- Granty.
- Výchova učňů.
- Praxe pro studenty vysokých škol.
- Zaměření na mladé celkově.
- Jiné priority pro podporu.
- Diplomové práce.
- Exkurze.
- Praxe.
- Prezentace firem.

Počty podporovaných v řádu **jednotlivců a desítek**.

Faktory při výběru podporovaného: **zaměření a odbornost**.

Při výběru „Instituce x Projekt x Konkrétní člověk“ by firmy vyhledaly spíše **konkrétního člověka**.

Osobní zkušenost s podporou u firem s očekávanou podporou

U firem s **aktivním** způsobem podpory je motivací pro podporu **získat kvalitní zaměstnance, který bude přinášet inovace, pomoci oboru, ve kterém je talentů nedostatek**.

Překážky při rozhodování – finanční náročnost, personální náklady, legislativní překážky.

Překážky ve firmách – neuvědomování si praktického přínosu, personální situace.

Firmy by nadané chtěly za své budoucí zaměstnance.

Loajalita k firmě očekávána, strach ze ztráty nadaných. Smlouva s talentem jako nezbytná nutnost.

U firem s **očekávaným** způsobem podpory orientace na **možné ekonomické dopady na firmu, orientace na zisk. Další kroky – kontaktování institucí.**

Překážky – čas a finance, nejistý výsledek podpory.

Překážky ve firmách – administrativa, zaměření na jiný způsob podpory, podpora jiné cílové skupiny.

Podporovaný jako budoucí zaměstnanec by byl vítán.

Loajalita vnímaná jako partnerství, ke smlouvě se staví odmítavě.

Stávající systém

Zájem o problematiku podpory u personalistů byl, informace aktivně nevyhledávají.
Znalost výzkumu PISA žádná.

Se situací v českém školství nespokojenost.

Nedostatečná informovanost o problematice.

Zájem o způsoby podpory v zahraničí.

Legislativa spojená s podporováním neznámá.

Ideální stav podpory: efektivní, umožňující uplatnění, dobře identifikující,
s nadstandardními podmínkami a dobře připravenými odborníky.

Konkrétní kroky k budoucí podpoře

Největší zájem o přípravu a realizaci exkurzí, stáží a výuky. Pozitivně vnímáno poskytnutí zařízení, odborníků, příspěví penězi a příprava učebních materiálů.

Nezájem o kariérní poradenství a spolupráci při výzkumu a propagačních akcích.

Z kvantitativní části výzkumu

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

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

Nejznámějšími a ze strany zaměstnavatelů také nejvhodnějšími formami podpory nadané mládeže jsou přímá finanční podpora, např. ve formě stipendií, grantů nebo sponzorských darů a také nabídka odborné praxe ve firmách, například ve formě stáží a brigád. Stáže, exkurze a praxe jsou však v praxi běžnější. Využívá je přibližně polovina (56 %) firem podporujících nadanou mládež.

Zkušenosti s podporou talentované mládeže má téměř polovina dotázaných firem (48 %). Jedná se častěji o velké podniky. Zatímco v menších firmách do 25 zaměstnanců je to necelá třetina (30 %), v kategorii firem nad 100 zaměstnanců jsou to již dvě třetiny (66 %).

Významná část firem však nadané děti nepodporuje (52 %). Důvodem je především nevhodné zaměření, velikost nebo struktura firmy. Jako jednu z nevýhod podpory zaměstnavatelé uváděli často také riziko úniku důvěrných informací mimo firmu.

Z firem, které nadané děti nepodporují, jich o podpoře 16 % do budoucna uvažuje.

Výsledky kvalitativní části výzkumu

Detailní analýza

Následující text obsahuje podrobnou analýzu získaných dat, která je doplněná o citace - *autentické a necenzurované výpovědi respondentů jsou uvedeny kurzívou.*

Nadané děti

Talent a nadání obecně – asociace

Úvodem respondenti volně asociovali, co pro ně talent nebo nadání znamená. Šlo o obecnou rovinu vnímání a chápání tohoto pojmu.

Objevovaly se asociace spojené s **uměleckými obory a uměním** vůbec, například často šlo o **hudebníky** (Mozart) nebo **slavné malíře** (Van Gogh, Picasso). Spontánně se respondenti odvolávali spíše na **obory spojené s uměním, jazyky a sporty**, než na ty **technické**.

Talent a nadání byl vnímán v několika rovinách:

- spojován s **osobností člověka**, nebo jejími složkami (například vysoká inteligence, snaživost, cílevědomost),
- projevující se ve **schopnostech a vlastnostech** člověka (např. zvládá určité věci rychleji a snáze než ostatní),
- schopnost nebo činnost, kterou člověk dokáže nebo koná **neobvyklou měrou nebo mimořádným způsobem**,
- ve srovnání s ostatními takový **člověk vyniká nebo je výjimečný**,
- talent jako **danost** (od vyšší moci nebo Boha) nebo **předpoklad**, se kterým je třeba pracovat a rozvíjet ho,
- důležitá pro talent a jeho rozvinutí je **podpora okolí**.

Respondenti spontánně uváděli problematiku **vrozeného versus získaného** („Nature x Nurture“). Talent je sice určitá **vrozená danost**, ale jde ve velké míře o **předpoklad**, k jehož rozvinutí jsou potřeba určité žádoucí podmínky a podpora okolí. Na druhou stranu talent nebo nadání nelze podle nich naučit.

„Spíš osobnost, něco, co je člověku dáno a nemůže se to naučit.“

*„Nějaká výjimečná schopnost jedince. Okamžitě mě napadne slovo **využít**.“*

„Předpoklady v něčem vynikat a být v něčem dobrý.“

„Je to také o příležitosti... o příležitosti umět se prodat... něco, co má někdo, něco nadprůměrného v nějaké oblasti... jsou to nadprůměrné schopnosti.“

„Určitě umění. Nové věci a kreativita.“

„Dělá některé činnosti mnohem snáze, než ti, kteří talentovaní nejsou.“

„Potenciál.“

„Něco, co je mi dáno..... na jednu stranu něco, co ovlivnit nemůžu, a na druhou stranu je každý člověk schopen rozvíjet své silné stránky.“

„Samozřejmě určitý um, určitá osobnost, určité charisma. Člověk, který se tím nějak zapisuje, když promluví.“

Kdo to je a jak se pozná nadaný člověk

Osobu nadaného člověka si respondenti často představovali tak, že ji vymezovali ve srovnání k ostatním, průměrným lidem. **Nadaný člověk** je především **jiný než ostatní**, ať už tuto „jinakost“ chápeme v jakémkoliv smyslu. V tom pozitivním – **má předpoklady být dobrý, rychle se rozvíjet a učit**, dosáhnout větších **úspěchů**. V tom negativním – **vymyká se průměru a je potřeba tolerance a podpory okolí**, aby jeho talent nezakrněl nebo nezapadl, někteří talentovaní mohou být okolím vnímáni jako **podivíni**.

„Má výjimečné chování a je otázka okolí, do jaké míry lidé tolerují a akceptují jeho zvláštní chování, okolí na to může negativně reagovat a talent utlumit, což v těch výrobních podnicích může být velký problém. Pokud přijde člověk s nadáním a do toho kolektivu nezapadne, vybočuje, okolí ho nemusí přijmout a pak nejsou moc dobré vztahy v kolektivu. Pak ten talent zakrní, přizpůsobí se okolí anebo odejde.“

„Představím si potenciál daného člověka vykonávat nějakou sféru, nějakou specifikaci, to znamená ať už to je u mladých lidí potenciál se vzdělávat, kdy má nějaké nadání, schopnost, pojmout ty informace, tak ve chvíli, kdy už je proškolen, vyškolen pro tu práci samotnou, tak potenciál vykonávat práci nadstandardně proti tomu průměru.“

Člověk, který je talentovaný nebo nadaný se musí nejprve **projevit, ukázat jako talentovaný**. Zapojit se do činnosti, ve které vynikne, například ji **dělá snáz než ostatní**. Nadaný člověk projevuje svůj talent s **lehkostí**, jakou plní pro ostatní náročné činnosti, vyniká v nich natolik, že si toho jsou ostatní schopni všimnout. Talentovaný člověk se také snáze **tuto činnost naučí**. Vyniká především **ve srovnání s vrstevníky a projevuje zájem – o činnost, o to svůj talent rozšiřovat**, pečovat o něj a dál se učit. Důležitý je také **dobrý vnitřní pocit z vykonané činnosti**.

„No tak, že k tomu inklinuje... to nadání, ve mně vzbuzuje potřebu se takto zrealizovat... nebo druhá věc: že to objeví někdo jiný, že to někdo zpozoruje.“

„Poznat se to dá podle toho, že se zajímá o určitou činnost... Potom ti vyhraněnější už si shání informace, dnes je těch možností daleko více než dřív, ať už v encyklopediích, ve škole nebo v zájmových kroužcích.“

Věková hranice k rozpoznání talentu

Existuje nějaká věková hranice, ve které lze s určitostí rozpoznat talent? Názory respondentů se v této otázce značně různí. Neshodují se na jedné určité věkové hranici, ve které by se dal talentovaný člověk rozpoznat.

Vyskytuje se několik rozdílných názorů:

1. Jedna skupina považuje talent za natolik variabilní proměnnou, že vzhledem k vlivům prostředí a k množství cest, kterými ho lze projevit, **nelze takový věk vůbec určit**. Může se projevit, když nadaný dostane příležitost, což může být už v **dětství** (např. nadaný houslista), ale také v **dospělosti** (např. nadání na jazyky) nebo i ve **stáří** (např. hráč pétanque).

„Asi to souvisí s tím, jak si člověk vytváří představu o sobě samém. Dítě nemá sebereflexi, neumí se zamyslet samo nad sebou. To, co dělá a jak si uvědomí až v patnácti, dvaceti letech. Ale je možný, že někdo svůj talent objeví až v šedesáti letech. Myslím, že to souvisí se sebereflexí.“

„Takže je to hodně individuální. Shodou okolností teď stavíme petanquová hřiště pro seniory, a dáte člověku, kterému je pětapadesát do ruky tu kouli a on to najednou umí, čili někdy se ten talent ani neprojeví, protože člověk nepotká tu svou činnost. Takže věkem bych to nedokázal uchopit.“

2. Druhá skupina se domnívá, že na jisté úrovni lze talent pozorovat **již v raném dětství – kolem 3 let**, kdy se začíná objevovat vědomí „já“. Může jít například o vývoj **komunikačních dovedností, rozvoj jemné motoriky a kognitivních schopností**.

„Ve třech letech v hudbě. Ve chvíli, kdy je člověk schopen se něco naučit, je také schopen ukázat, že je talentovaný.“

„Lze to poznat za velmi raného věku, třeba u houslisty ve třech letech“.

„Ve velmi útlém. Teď je otázka, jestli se to rozvíjí nebo jestli je to jen momentální interes, ale dá se to poznat ve velmi útlém věku, jestli je spíš technický nebo je spíš humanitní, nebo spíš na tanec, na zpěv, na sport. Prostě to dítě něco baví a něco ho nebaví.“

3. Poslední skupina vidí jako klíčovou hranici pro rozpoznání talentu **začátek školní docházky (6 let), případně mladší školní věk**.

„Kolem osmi až patnácti let, protože pokud má v sobě nějaké předpoklady a talent, tak je to dáno tím, že má ty předpoklady v sobě a ne tím, že to nadřiluje, naučí.“

„Už od školní docházky v první třídě, když umí číst, psát, jsou takové talentovanější a vyspělejší... talent na tanec – to se pozná, až když vyrostou od 6, 10 let.“

Typologie nadaných

V této kapitole se budeme věnovat tomu, jak by podle respondentů měl **vypadat nadaný člověk a jaké by měl mít vlastnosti**.

Vlastnosti nadaného člověka

Nadaný člověk podle respondentů musí v nějaké činnosti vyniknout, abychom mohli jeho talent rozpoznat. Takto může svůj talent okolí demonstrovat. Jaké vlastnosti ale musí takový člověk mít? Co mají nadaní společného? Lze o nějakých vlastnostech říci, že někoho **předurčují** k tomu být nadaný, talentovaný?

Z otevřených výpovědí respondentů za takové můžeme považovat následující předpoklady nebo dispozice osobnosti:

- rychlost, bystrost, lehce zvládat obtížné úkoly,
- šikovnost, tvořivost,
- projevit zájem, zvědavost,
- nepochopení, podivínství, jinakost,
- mimo svůj obor průměrný nebo dokonce nepraktický,

„Svým způsobem to může být i trochu podivín, který v jiných oblastech může být méně praktický a zaměřený jen na jeden obor, ve kterém je nadaný. Určitě tvořivý a možná i „zažraný“ do toho svého.“

Objevuje se také názor, že **vlastnosti člověka s nadáním nesouvisí**, že talent je něco, co se definicím osobnosti vymyká:

„Je schopen dělat něco s menším úsilím než ostatní, ty vlastnosti s tím tolik nesouvisí.“

„Myslím, že má vlastnosti jako nenadaný člověk. Jsou talentovaní lidé, kteří jsou pracovití a naopak jsou talentovaní, kteří hřeší na to své nadání. V tomhle se to nevymyká běžné populaci.“

Respondentům bylo nabídnuto ke zvážení několik schopností nebo vlastností, které měli ohodnotit a okomentovat, zda s talentem a nadáním souvisí či jde o obecné či běžné schopnosti, které s talentem nejsou tolik spojovány nebo přímo nesouvisí.

Byly dotazovány následující vlastnosti a schopnosti:

1. **Schopnost absolvovat VŠ studium.**
2. **Zručnost.**
3. **Uplatnění ve výzkumu, výrobě, vývoji.**
4. **Technicko-praktické nadání.**
5. **Znalost a schopnost učit se jazyk.**
6. **Originalita, nové nápady, rychlé chápání, přemýšlení v souvislostech.**

Mezi personalisty docházelo k odlišným názorům na tyto schopnosti a vlastnosti. Respondenti zmiňovali, že jde o velice obecné pojmy a že to, zda jde spojovat tyto schopnosti s talentem závisí na tom **o jaký talent se jedná** a že tyto **schopnosti nejsou nezbytným předpokladem nebo důsledkem talentu.**

Pro talent a nadání jsou podle respondentů nejcharakterističtější schopnosti – **originalita, nové nápady, rychlé chápání a přemýšlení v souvislostech.** Firmy od

talentů nebo nadaných především toto očekávají - **budou přinášet nová, originální řešení, rychle se budou učit, chápat a přemýšlet v souvislostech.**

„Originalita k tomu určitě patří, rychlé chápání zase souvisí s oborem, jak v kterém oboru, když je někdo šikovný řemeslník, tak dobře chápe, jak se dělají určité operace, rychle získá zručnost. A tvořivé nápady určitě, protože jestli má někdo pro daný obor talent, tak se rychle naučí a začne vymýšlet, jak nějaké věci zkvalitnit, vylepšit, zjednodušit, jak práci dělat efektivněji.“

„Myslím, že talentovaní nemají větší sklony projevovat kreativitu, to nadání může být třeba orientováno jinak, třeba tu máme velmi talentovaného člověka na počítání výkaz, výměr, což není moc kreativní činnost, ale nicméně má pro to určité schopnosti a vykazuje výsledky, které ostatní nevykazují.“

Zručnost je další vlastností, které podle respondentů s talentem úzce souvisí. **Člověk k tomu, aby byl zručný podle nich musí mít talent.** Zručnosti se nelze jednoduše naučit. Často byla opět zmiňována otázka, zda vůbec talentovaný člověk potřebuje ke svému talentu zručnost (např. jazykově nadaný).

„Někdo je zručný manuálně, má k tomu předpoklady, je to talentovaný člověk, ale talentovaný může být i matematik, který může být manuálně úplně levý.“

„Když se budeme bavit o nadání k nějaké manuální profesi, tak tam je ta zručnost... každý tu zručnost v sobě nemáme.“

„Tam se mi to víc líbí, protože spousta talentů je manuálně zručná, i ten Mozart to v těch prstech musel mít.“

Jednohlasně byla odmítnuta schopnost **„absolvovat vysokoškolské studium“**, kterou respondenti skoro výlučně s **talentem spojovat odmítají**. Schopnost absolvovat vysokoškolské studium je podle nich **spíše o cílevědomosti a jiných schopnostech**, než jenom o talentu nebo nadání na určitý obor. **To, že jsem talentovaný, nemusí být předpokladem ke zvládnutí vysokoškolského studia** a na druhou stranu **ne každý talentovaný potřebuje vystudovat vysokou školu** nebo to není nutné k tomu, aby se **dovedl pracovně uplatnit**.

„Může i někdo průměrně nadaný, když má jen trochu snahu, tak vysokou školu vystuduje každý blbec.“

„Je to spíš o vědomostech.“

„Zdá se mi, že dnes k tomu, abyste absolvoval VŠ stačí míň než dřív...“

„VŠ je hlavně o nějaké disciplíně. I když je to velmi inteligentní člověk a nemá žádnou disciplínu, tak VŠ je přece jenom určitá instituce, která vám dává jednotlivé stupně, jak musíte, ne jak máte, ale jak musíte jít. Kde se musíte dobrat nějakého konce a nemůže se tam respektovat individualita. Jsou tu určitá pravidla, která se musí dodržovat. Pakliže“

je to jedinec, který nemá rád takovéto, bych řekla, násilí na sobě, tak nemusí... Takže ta disciplína je tam důležitá.“

Schopnosti „**uplatnění ve výzkumu, výrobě, vývoji**“, „**technicko-praktické nadání**“ a „**znalost a schopnost učit se jazyk**“ byly vnímány ambivalentně. Někteří respondenti je s talentem spojovali, jiní je považovali za specifický projev talentu jiní jako předpoklad, který pro talent nemusí být využit.

Pro uplatnění ve výzkumu, výrobě a vývoji je podle respondentů talent potřeba, ale je třeba rozlišit, co přesně by takový člověk v těchto oblastech dělal – respondenti rozlišují „špičkové“ obory a „běžný“ výzkum. Viz následující citace:

„Takové ty špičkové obory vědy a techniky, tam ten talent být musí, ale nějaký běžný výzkum a vývoj pro praxi, tam člověk musí být hlavně houževnatý a pečlivý a hodně vzdělaný v daném oboru.“

„Částečně asi ano. Máme tu řadu případů, kdy konstruktér už v mládí byl zapojen do mládežnických kroužků, kde si dělal letadélka apod. Po vystudování přišel hned k nám do firmy a ten jeho začátek byl velmi impozantní, protože měl velmi krátkou dobu zpracování a jeho přístup, nápady, řešení problémů byly mimořádné. Takže asi talent a záliba od mládí, kde se to takhle spojilo v jedno, ta záliba a talent a on od mládí nechtěl být ničím jiným než konstruktérem.“

Talent ve škole a práci

Jak personalisté z dotazovaných firem vnímají rozdíl mezi uplatněním talentovaného člověka ve škole a v práci? Rozdíl zde podle respondentů **skutečně je**. V čem spočívá?

V obou oblastech je podle respondentů důležitý **vliv prostředí** – školní prostředí je vnímáno jako „**zkušební**“, „**bezpečné**“, **umožňující rozvoj nebo naopak – bránící rozvoji, snažící se člověka zprůměrovat**. Pracovní život je vnímán jako **svobodný, nabízející široké možnosti uplatnění**.

Škola je vnímána jako jakýsi „**inkubátor**“, práce jako „**porodnice**“.
Škola jako „**hra**“, práce jako „**realita**“.

„Školní prostředí má jiná, zásadně odlišná pravidla hry, pravidla chování.“

„Ve škole se učíme pro to, abychom udělali zkoušky, zaměřujeme se na jeden okamžik, kdežto v práci je těch okamžiků mnohem víc a těch rovin je také mnohem víc. Takže to bude asi hlavní rozdíl.“

„Někdy je to chytrý jedinec, který má nějakou práci individuální, pak zůstane u toho stolu v samotě... Ty produkty jsou kvalitní, ale pro to okolí to může být takový podivín nebo naopak prostě tu práci dá do nějakého rámce, že to okolí bude říkat "no to tam dělá

Honza, on to tam nějak udělá", aniž by si třeba té práce vážili a ta práce může být velmi hodnotná... Myslím si, že toto už nejsou ani tak věci toho jednotlivce, jako celého toho společenství nebo komunity... Ať chcete nebo nechcete, tak ona vás nějakým způsobem zařadí...někam vsune..."

V obou prostředích je podle respondentů důležité **začlenění do kolektivu**. Člověk, který se díky svému talentu vymyká nebo liší od ostatních může mít problémy se **správně a zdravě adaptovat na prostředí**. Ve škole může být vnímán **paradoxně jako „problémový“ (nudí se v hodinách, vyrušuje, pořád se ptá)**, v životě pracovním ho kolektiv průměrných, řadových pracovníků **nemusí chtít přijmout mezi sebe**.

„Může se stát, že kdo je talentovaný ve škole, tak mu to pak v praxi tolik nejde, může to být v tom, jak se dokáže začlenit. V té škole o něm učitel ví, ví jaké má schopnosti, v čem je dobrý, ale v té praxi s ním musíte mít delší zkušenost, abyste ho mohli potom takto ohodnotit.“

Důležitá je podle respondentů také **motivace**. Motivace – finanční nebo jiná bývá také často silným způsobem provázaná s uplatněním a rozvojem talentu. Ve škole je spíše běžná **orientace na průměrné žáky**, spíše než na projevení talentů – žák nemusí mít tak silnou motivaci svůj talent projevit. V pracovním životě může být člověk k projevení talentu motivován **kariérním uplatněním nebo výší výdělkem**.

„Co se týká praxe, tak si může vybrat a může víc dokázat a může dostat peníze, takže motivace je větší než ve škole, pokud to není nějaký Einstein, kterému to je jedno.“
„Škola málo pracuje s talenty, že je to spíš o zprůměrování člověka... V práci, tam pokud firma dobře pracuje a je schopna talenty identifikovat, tak s nimi dobře pracuje. Umí jim nabídnout podporu. Je tam větší potenciál než ve škole, škola talent ubíjí a potlačuje.“

Často zmiňovaná byla také **otázka uplatnění**. Člověk, který je na něco šikovný, nadaný nebo talentovaný ve škole se v takové práci **nemusí chtít nebo mít možnost uplatnit**, může se věnovat zcela jinému druhu činnosti. Na druhou stranu, objevuje se také osobní zkušenost respondenta s tím, že kdo má talent, tak se mu pak většinou také věnuje.

„Ne každý, i když má pro to talent, se tím pak zabývá.“

„Takový člověk se talentem živí nebo s ním nějakým způsobem pracuje, ať už ho rozvíjí nebo ho to natolik pohlcuje, že je to předmětem jeho činnosti. Já neznám nikoho, kdo by byl na něco talentovaný a nevěnoval se tomu. Teď myslím ze svého okolí, možná bych musel zapátrat do historie, ale v mém okolí všichni na co jsou talentovaní, tak to dělají.“

„Ve škole je to více obecné a hravější, v práci už se vyžadují výsledky, a to v mnoha případech svazuje, je to omezující. Mě jako zaměstnavatele nebude zajímat, že ten člověk hraje dobře na piano, mě bude zajímat jen ten můj obor podnikání.“

S otázkou uplatnění se také objevuje často **otázka přínosu**. Respondenti uvádí, **že ve škole se člověk spíše učí, nasává, společnost se mu věnuje... potom v práci by**

takový člověk měl tento „vklad“ nebo „dluh“ společnosti nějakým způsobem vrátit. Talentovaný člověk by měl být potom pro firmu především přínosem a **umět svůj talent a to, co se ve škole naučil, uplatnit** tak, aby jím byl.

„Ta škola nedovolí ten talent vůbec uplatnit. Někdo má talent na programování, ale během základní školy nemá vůbec šanci ten talent projevit, protože tam je informatika na úrovni Officu. V praxi, když zjistí, že ten talent má, tak může dělat, co ho baví.“

A tou nejdůležitější otázkou zůstává **praxe samotná**. Přechod z „**bezpečného**“ **školního prostředí do „divokého“ prostředí praxe**. Talentovaný člověk by se měl naučit fungovat i v ostatních činnostech a oblastech, **ve kterých nadaný není**.

„Ve škole měli sice samé jedničky, v praxi jim chyběla zaměřenost na tu praxi, nedovedli se uplatnit.“

„Když je někdo talentovaný na něco, tak v těch ostatních věcech je totálně levý. Takže ti, co jsou na něco talentovaní, jsou většinou potom v normálním životě nepoužitelní.“

„Ta praxe může ukázat, že ve škole mě to bavilo a šlo mi to, ale ta realita je potom trošičku jiná... ve většině případů se potvrdí, že když už mě něco baví, tak i v té praktické rovině mi to jde.“

„Být talentovaný v praktickém životě znamená umět se pohybovat v tom životě, odhadnout situaci.“

„Jsou takové nepoužitelné typy. Člověk použitelný v praxi musí mít vysoký emoční kvocient. Takže pro vysokou školu potřebuje mít IQ, pro praktický život EQ.“

Mezi respondenty se také několikrát objevila problematika „**talent managementu**“. Tento pojem nezbytně nemusí souviset s vedením talentovaného v práci. Může jít o člověka, který je nadaný v určité oblasti, **která s jeho talentem nesouvisí** (např. komunikační schopnosti nebo řídicí dovednosti) nebo o **hledání specializovaných pracovníků na určité pozice ve firmě**:

„Talent management v práci... Když mluvíte o talentu, tak jsou to většinou šikovní a schopní lidi v tom kolektivu, kteří se pro ty personalistické úkony nazývají talenti. Ale oni ve skutečnosti talenti nejsou. Oni jsou jen dobří. Ale talent to je něco, co se úplně vymyká.“

„Mým prvním velkým úkolem tady je zavedení takzvaného "talent managementu", který se posunuje ještě o kousíček dál a to je Plán nástupnictví. Kdy součástí tady toho je definování klíčových pozic v naší společnosti - jednak by to měli být nejvyšší manažeři, jednak by to měli být ti specializovaní lidé.“

Konkrétní požadavky na nadané ve firmách

Při specifikování požadavků na nadané ve firmách se často objevovaly vlastnosti ideálního zaměstnance, které by měl talentovaný mít. Podle respondentů by kromě těchto vlastností, měl takový člověk mít také tyto schopnosti (tučně jsou zvýrazněny nejčastěji zmiňované):

- **tvořivost,**
- potenciál k rozvoji,
- vyšší inteligence,
- schopnost přinášet a vymýšlet inovace,
- nadání pro svůj obor,
- dostatečné znalosti,
- **zručnost,**
- orientace na výsledek práce, motivace - nejenom vnější, finanční, ale především vnitřní,
- **flexibilita,**
- pozitivní myšlení,
- schopnost chápat v souvislostech,
- umět plánovat,
- schopnost určit si priority,
- stabilita – osobnost, podávat stabilní výkony
- celkově mít předpoklad vykonávat práci,
- **loajální k firmě,**
- **chtít se učit,**
- dobře vycházet s lidmi,
- pilnost,
- houževnatost,
- **praktická zkušenost.**

„No z těch znalostí jako takových máme samozřejmě požadavky na ty jednotlivé obory... Ted' nově budeme požadovat znalost cizího jazyka... co se týče nějakých kompetencí a schopností, tak určitě hledáme lidi, kteří se té práce nebojí, hledáme silné osobnosti,... kteří jsou proaktivní, kteří jsou schopni hledat řešení, kteří... se neleknu toho, že někdo po nich něco chce, mají moderní myšlení, přicházejí s inovacemi - to je to nejdůležitější. Aby neřekli "tohle nejde", ale aby řekli "šlo by to za předpokladu, že..."...takže aby hledali řešení..A lidé, kteří se chtějí v této oblasti vzdělávat.“

„ Tady je nejdůležitější vnímat potřeby trhu a také, a to není fráze, je důležitá flexibilita v dnešní době. To znamená umět se přizpůsobit. Určitě taky mít zájem, motivaci. To platí v podstatě pro všechny. Pokud tohle ten člověk nedokáže, tak neobstojí. Může mít talent, jaký chce“ .

„Určitě by měl mít schopnost vstřebávat, učit se, měl by mít pro učení motivaci, nejen schopnost. Měl by být kreativní, houževnatý, těch přívlasků jsou mraky. U nás se hovoří spíše o potenciálu člověka – využít nejen talent, ale i schopnost učit se, motivaci učit se, shánět informace, být pilný a houževnatý, pracovat na svém rozvoji a nečekat, že ho bude někdo protlačovat životem. To je naše konkrétní zkušenost.“

Mezi konkrétnějšími požadavky na specifické vlastnosti a schopnosti, které by měl **talentovaný mít pro práci v technických a přírodovědných oborech** respondenti zmiňovali:

- **orientace na technické předměty,**
- **„technické myšlení“**
- **představitost,**
- **analytické myšlení,**
- **smysl pro pečlivost a pořádek.**

„Tak pro nás by bylo ideální, kdyby byl talentovaný na technické předměty, to znamená matematika, fyzika, aby měl představitost, to znamená analytická geometrie. Jsme strojírenská firma, takže vše, co souvisí s technikou. Pokud má někdo takové schopnosti, tak je to úplně skvělý. Každý, kdo se uchází o pozici v určitém oboru, tak musí mít předpoklady tu práci vykonávat. Jedna věc je, jestli je někdo talentovaný, o to to má jednodušší a jestli to má někdo vydřený.“

„U absolventů je dobré, když mají částečně praktické vzdělání, třeba z nějakých stáží, brigád, ale mají hlavně teoretické znalosti, tak projevují potenciál – umí se dobře vyjádřit, prodát se na pohovoru, přemýšlí o sobě, o tom, čeho chtějí dosáhnout. Měl by být aktivní v tom, co hledá.“

„Aby měl nadání pro technické věci, může mít i nadání emoční, emoční inteligenci, kdy umí jednat s lidmi, ta škála těch požadavků je docela různá, když bude pracovat v oblasti rozpočtu, bude se požadovat pečlivost a představitost, když bude v manažerské pozici, tak tam to bude o obecných znalostech, o práci s lidmi apod.“

„Měl by být nadaný na techniku, ale zároveň přidávám to, že my více než vzdělání upřednostňujeme vlastnosti nebo charakter člověka – oceňujeme to, že člověk přichází s novými nápady, že je aktivní, iniciativní, nečeká, až se něco stane, neřeší věci e-mailem, nemyslí si, že když někam pošle zprávu, tak je všechno vyřešeno, ale vstane a jde se podívat, kde je problém. Nečeká, že mu ten problém někdo přinese na zlatém podnose. Na to ale člověk nepotřebuje nadání. Na jednu stranu je pro nás důležitý technický background, ale důležitější je postoj člověka, jak vystupuje apod.“

Jako důležitý předpoklad pro práci s nadanými byla také uváděna **schopnost dobře se začlenit do kolektivu a získat základní pracovní návyky**. Tyto schopnosti respondenti automaticky neanticipovali s nadáním, spíše naopak, podle jejich názoru **nadaný mívá s těmito záležitostmi problémy**.

„Aby ten člověk byl vybaven ze školy teoretickými znalostmi, ať už se to týká středoškoláků, vysokoškoláků, kteří jdou do technického rozvoje nebo konstrukce nebo by se to týkalo obráběčů, montérů z učeliště. Tak nám stačí určitá úroveň. Ono se ukáže velmi záhy, na co ten člověk má. Druhá věc, která nesouvisí s talentem, je přístup k práci. I talentovaný, inteligentní, šikovný člověk, by v sobě měl mít něco zakódovaného, základní pracovní návyky a přístup k práci. Bylo by fajn, kdyby to šlo ruku v ruce, ale to vždy nejde. Takže máme požadavky na základní teoretické znalosti a na přístup k práci – to se týká absolventů.“

Programy pro nadané – kdo rozhoduje o tom, že se jich člověk může zúčastnit?

Při hledání odpovědi na otázku, kdo (osoba) nebo co (instituce) rozhoduje o tom, že se dítě nebo mladý člověk bude moci zúčastnit programů pro nadané byla mezi respondenty nejčastější odpovědí, že **těmito osobami by měly být především rodiče**.

Personalisté se shodovali, že ten, kdo o těchto věcech má pravomoc rozhodnout **je většinou také tím, kdo talent nebo nadání u člověka rozpozná**. Jako takové osoby nejčastěji respondenti uváděli právě **rodiče, jako instituci potom rodinu**. Rodiče a rodinu vnímali firmy **jako nejbližší osoby nadaného**, od kterých by se toto dalo očekávat a které stojí na **pomyslném začátku** procesu. Rodiče by si tuto informaci neměli podle respondentů **nechávat pro sebe a předat ji dál**, například škole nebo **vyhledat projekt nebo program, který by dítě podpořil**, sami by se takhle měli zapojit do procesu podporování talentu.

„O tom, že je někdo nadaný, asi zpravidla někdo nerozhodne a o té specifické péči, tam hrají největší úlohu rodiče, o těch si myslím, že hrají nezastupitelnou roli. Bez rodičů není možné mluvit o tom, že ty talenti se vůbec můžou stát talenty. Na druhém místě jsou učitelé na základce a i na střední škole, ty jsou spoluodpovědní.“

„Asi rodina o tom hodně rozhoduje. Bezpochyby i škola. Pak myslím, že možná i volnočasová aktivita, něco v jeho okolí, co není ani škola ani rodina, třeba jeho kamarádi, který ho někam přihlásí.“

Respondenti také vnímali, že u rodičů by mohl nastat **problém s objektivitou**. Skutečně je moje dítě nadané nebo vidím spíše to, co bych si přál vidět?

„Rodiče většinou objektivní nejsou, takže by to měla být škola.“

Jako další důležité osoby s rozhodovací pravomocí v otázce talentu respondenti zmiňovali **pedagogické pracovníky – učitele** nebo **odborné poradce**. Pedagog byl vnímán jako důležitá osoba, která talent může rozpoznat, ale také ho nevyužít nebo brzdit – podle respondentů má **nad jeho rozvojem zásadní vliv**.

K přístupu školy a pedagogů se často vyskytovala mezi respondenty v této otázce skepse. Respondenti zmiňovali nepružnost školního systému nebo špatné zkušenosti **s individuálním přístupem škol**. Viz. následující citace:

„Ten školský systém a vůbec všechno tady, se moc nezměnilo od doby Marie Terezie a není vytvořen pro nadané děti nějaký systém a i to okolí nějakým způsobem nepomáhá. Když je můj vnuk úspěšný v tenise, tak je velký problém dohodnout se školou, aby ho třeba na jeden den uvolnili ze školy na zápas nebo mu dali individuální přístup. Chápu to, protože ve třídě je třeba někdo talentovaný na malování a někdo na něco jiného. Takže pak je to na té rodině, jak to dokáže zorganizovat, aby se ten talent rozvíjel. Myslím, že jsem se nasetkal s případem, kdy by škola přišla sama s iniciativou, že dítě je mimořádně nadané, aby ho rodiče dali do speciální školy apod.“

Mezi výpověďmi se jako rozhodující nebo určující také vyskytovali **specializované organizace nebo instituce** – např. **ministerstvo školství** nebo **zadavatel projektu – soutěže nebo programu pro nadané**.

„Když bychom začali zase u těch žáků, tak by to mělo být ministerstvo školství, potom ministerstvo obchodu, prostě ministerské posty. Určitě by se nadaným měla poskytnout

ta péče, ale mělo by to začít už od základní nebo i mateřské školy, protože už tam ty děti jsou dost vyhraněné, takže je potřeba se jim věnovat už v tomto věku, protože jinak hrozí, že by mohly zapadnout.“

„Může to být jakákoli instituce, jakýkoli člověk, který ten daný program vypisuje, protože ví, jak by ten daný uchazeč měl vypadat, co by měl splňovat. Takže v postatě záleží na tom vypsáném projektu a na tom, kdo je za to zodpovědný.“

Výjimečně se objevuje **požadavek na existenci určité expertní organizace nebo komise, která by talent rozpoznala a nějak kvantifikovala.**

„U dětí to rozhodují asi rodiče. Určitě by měly projít nějakým assessmentem, ohodnocením, skupinovým pohovorem nebo nějakými modelovými situacemi. Prostě ty rodiče, nebo škola nebo instituce ho tam přihlásí, přihlásit se tam může kdokoli, přihlásit se tam může i sám. A pak by měl projít nějakým procesem, zhodnocením, jestli opravdu je mezi ostatními tak nadaný nebo není. Protože tam je asi omezený počet, takže by tam asi měla být komise jak z těch, co ten program organizují, tak rodičů, odborníků a ti by to měli vybrat, nějaká nezávislá komise.“

A v neposlední řadě by tou **nejaktivnější a nejpovolanější osobou podle respondentů** měl být **nadaný** sám. Sám nadaný by se měl přihlásit do nějaké soutěže nebo projektu.

„Myslím, že je to na tom člověku, jak se snaží, je to přímo na něm. Může někdo externě rozhodnout, ale když třeba na vysoké škole chcete jet na program do zahraničí, tak je předpoklad, že pro to něco uděláte.“

„Myslím, že o tom rozhoduje hlavně ten člověk, který chce to nadání v sobě rozvíjet, nemůže čekat, až mu něco spadne do klína, musí se přihlásit hlavně on.“

Péče o nadané

Měli by nadaní dostávat větší péči? **Ano.** Na tomto se většina respondentů shodla. V souvislosti s péčí se mezi personalisty často objevovala problematika „**pozitivní diskriminace**“, pro kterou se většina z nich souhlasně vyslovila.

„Určitě musí dostávat zvláštní péči. Já jsem zastáncem tzv. pozitivní diskriminace, což znamená, že ti nadaní by měli dostávat péči už pro to, že ji dostávají i nenadaní. Když tu péči dostanou jedni, proč by ji neměli dostat i ti druzí. Jestliže je někdo super chytrý, tak to bude mít stejně těžký, jako když je někdo blbej, takže ať toho mají oba stejně.“

„Určitě by nadané děti měly dostávat větší péči, protože se hodně setkáváme s tím, že se podpora věnuje té opačné straně, dětem, které mají problémy, dyslexii, dysgrafii apod., spousta pozornosti se věnuje dětem z určitých etnik, aby se zařadily do společnosti. A ty talentované děti jsou v tomto hodně opomíjené a naše společnost na to doplácí.“

„Určitě, protože je v nich potřeba rozvinout ten talent, oni se většinou nesmíří se standardními podmínkami, jak ve škole, tak v zaměstnání, protože jsou motivovaní jít víc po informacích, víc informací vstřebávat. Ve firmě máme pocit, že vyžadují i větší pozornost, koncentraci z okolí, že okolí by na ně mělo být více zaměřené.“

Někteří respondenti by nadané nezvýhodňovali a navrhovali by **poskytovat jim stejnou péči jako ostatním.**

„Myslím, že ne, že by se dětem měla poskytovat stejná péče. Pokud je ta příležitost a někdo má větší schopnosti a je dobré to rozvíjet, ale co se týče péče na základní škole, mělo by to být stejné.“

„Tohle je velká otázka, která se řeší pořád, protože na jednu stranu si myslím, že je to diskriminační a na druhou stranu někdo řekne, že ti méně nadaní brzdí, když je to promíchané, ten kolektiv. Takže na to vám nedám odpověď. Já jsem osobně pro smíšený kolektiv a potom individuální přístup. Dávat speciální úkoly a projekty těm nadanějším, ale určitě je to lepší, protože i v životě budou žít ti více nadaní s těmi méně nadanými, nebudou žít někde odděleně a tam pracovat. Takže by měly být všichni schopni spolu existovat a pracovat.“

Objevuje se názor, že by se měli **nadaní o rozvoj svého talentu přičinit sami, tuto péči aktivně vyladit, kde a jak ho mohou uplatnit.**

„Myslím, že nadaní by měli spíš využívat toho, že nadaní jsou a vytřískat z toho maximum. To znamená, že by se měli sami zajímat o to, co mohou navíc získat, to znamená nějaký další vzdělání a takhle. Ten, kdo nadaný není, se to musí všechno naučit a tím pádem to má vydřený.“

A v neposlední řadě se vyskytuje i názor na poskytování péče nadaným, který se, spíše než na péči, zaměřuje na **odlišný přístup k nadaným** – poskytnout příležitost, více je zaukolovat a věnovat se jim jinak než ostatním.

„To je řečený tak jako dogma. Ale možná by měli mít spíš víc úkolů, abychom je připravili na to, že do budoucna vždycky přiložíme víc těm schopnějším než těm méně schopným.“

„Podle mě mají. Možná bych zaslovíčkařil s tím „větší péči“ a řekl bych, že mají dostávat větší příležitost, což je asi to samé.“

„Možná bych ani neřekl větší péči jako spíš jiný přístup. Měl by to poskytnout stát v rámci vzdělávacího procesu, v rámci nějakých nadstandardních škol nebo legislativní podpory. Když máte dnes zákoník práce, který vám stěžuje zapojit tyhle lidi do pracovního procesu, tak to není dobře.“

Kdo by tuto péči poskytoval

V obecné rovině by tuto péči měla poskytovat **společnost**. Tu by měl reprezentovat někdo kompetentní – ať už by šlo o **odborníka, odbornou instituci nebo specialistu**. Respondenti očekávají, že v případě žáků by tuto péči měla být **poskytována v rámci školní instituce – od učitelů, poradců, kroužků nebo dokonce starších žáků.**

„Společnost jako taková na všech stupních – škola, instituce.“

„Ve škole by to měl být učitel nebo někdo, kdo jim je přidělen, někdo ve škole, třeba starší žák. Má staršího žáka, který ho seznamuje s prostředím apod. U nás to tu ještě moc

není, ale v zahraničí to tak funguje, že čtvrták provede prváka a seznámí ho s ostatními. Takže tak by to mohlo být, že by se žák ze čtvrtáku věnoval tomu žáku z prváku.“

„U těch chemiků by to měli být pedagogové, třeba v rámci chemických kroužků, které jsou na škole. Určitě by bylo fajn, kdyby ten jejich talent rozvíjel někdo, koho baví se těm žákům věnovat a rozvíjet látku nad rámec výuky.“

Po absolvování školní docházky by odpovědnost za tuto péči měla podle respondentů přecházet na firmy, konkrétně na **oddělení lidských zdrojů**, personální útvary nebo pracovníky, kteří by se nadaným věnovali.

„Když pak ale člověk opouští školu a přichází do relativně soupeřícího, konkurenčního prostředí, tak to pak přebírají firmy, personální útvary, ale ne jenom bezprostřední vedoucí, protože za rozvoj každého zaměstnance je odpovědný jeho nadřízený za podpory jistých specialistů, to jsou většinou personalisti.“

K čemu by tato péče měla vést z pozice firmy

Na té nejzákladnější úrovni by tato péče měla vést k **sebereflexi nadaného – rozpoznání toho, v čem jsem dobrý**, práci na sobě samé a uplatnění tohoto talentu. Firmy by uvítaly, kdyby **existoval systém, který by se věnoval vyhledávání, rozeznávání a podporování talentů a nadaných**. Mohl by fungovat v rámci nějaké odborné, specializované instituce, ale **především by měl zahrnovat státní sektor jako takový a pokrývat období povinné školní docházky**. Tento systém by se měl zaměřovat na **střední a vysoké školství**.

„Za firmu bych byl rád, kdyby existovala nějaká instituce, jako škola pro talentované, aby byly třeba nějaké výběrové programy na středních a vysokých školách, který by těm talentovaným dávaly výhody, a já bych podle stipendií poznal, že jsou talentovaní a vzal si je do firmy.“

„Bylo by dobrý, když lidi chodí do školy, tak aby byla na takové úrovni, aby jim škola něco dala a museli se snažit, nenudili se a něco se naučili.“

Tato péče by měla vést především k tomu, aby se nadaní a talentovaní **v budoucnosti stali budoucími zaměstnanci, a to nejenom dotazovaných firem, ale soukromých společností jako takových**. Toto také byla jejich nejčastější odpověď. Zaměstnat takového člověka by firmám přineslo jistou **konkurenční výhodu**.

„Větší nabídka talentovaných lidí tak, abychom je tady mohli uplatnit. Zejména, konkrétně v naší firmě, ta vědeckovýzkumná báze, to není bolest jen naší instituce jako vědeckovýzkumného ústavu, tak ta skupina vědeckých pracovníků stárne a obtížně se získávají mladí a talentovaní lidé. Speciálně pro oblast výzkumu jsme hodně závislí na tom, že člověk, který bude dělat ve výzkumu, tak tam ten talent je nezbytný. Škola, vzdělání je podstatnou podmínkou, talent je rozhodující.“

„Z našeho pohledu k tomu, aby ten člověk měl zájem přinést firmě něco navíc. Když se někdo vzdělává, tak aby měl potom šanci to uplatnit, přinést hodnotu firmě jako zaměstnanec.“

Identifikace nadaných

Jak jsou nadaní identifikováni

Identifikace nadaných je podle většiny respondentů svěřena k **posouzení okolí** – těmito osobami mohou být **vrstevníci, příbuzní nebo specialisté pedagogové, poradci či psychologové**. Identifikace je prováděna na základě **projevení talentu**, který by se měl ukázat při činnosti, kterou nadaní vykonávají a ve které oproti ostatním **vynikají**. Nadaní se také podle některých názorů respondentů mohou jako **nadaní identifikovat sami**.

„Jsou identifikováni tím, že dělají nějakou činnost stejnou jako jejich vrstevníci, ale oni v nich vynikají, nějakým úplně jiným způsobem a co oni samy nejsou schopny ocenit, ale lidi kolem ano. Vyjma těch inteligentních dětí, tam se to dá odhalit u psychologa, tak žádná jiná možnost není.“

„Když to berem, že je člověk hodně nadaný, tak ho rodiče pošlou někam na IQ testy apod., takže je to nějaký specialista. Člověk může jít na IQ test, ale může být vynikající malíř. To spektrum by mělo být širší a já nevím, jestli je to dostačující.“

„U těch dětí to může být učitel, protože s nimi tráví většinu času, nebo jestli ještě existují kroužky, tak vedoucí kroužku.“

Někteří respondenti byli v otázce identifikace značně **skeptičtí** – **opět při otázce toho, jak k této identifikaci dochází ve školství**.

„Myslím si, že tam ten proces identifikace vůbec neprobíhá. Škola měří u dětí jen výsledky znalostí na základě známkování, ale i žák, který má trojky a je průměrný, tak může jevit nadprůměrné nadání v nějakém oboru a škola tohle velice málo podchycuje a velice málo rozvíjí. Je to nedostačující způsob.“

Jako další způsob identifikace byla zmiňována **účast v nějakých soutěžích nebo porovnání výsledků s ostatními**.

„Určitě děti vyběhají z různých soutěží, takže mohou být identifikovány nějakým soupeřením. Může být identifikován rodinou, i když to často mohou být růžové brýle, ale i rodina ho může někam přihlásit. Určitě jsou identifikováni náhodně, někdo je v pravém okamžiku na pravém místě a talent pozná, protože často okolí ten talent nemusí vnímat. Takže i náhoda hraje velkou roli.“

Ačkoliv se většina respondentů shodla na způsobu identifikace, s tím, že je tento způsob **dostatečný, souhlasil jen málokdo**. Jako důležité se ukázalo, že firmy postrádají **větší informovanost v této oblasti** a přisuzují tuto „neinformovanost“ i běžné populaci.

„Já si myslím, že určitě ne. Měla by tam být větší informovanost v populaci, že si zaslouží děti větší pozornost, měl by tam vstoupit faktor, že všichni lidi o tom budou víc informováni.“

Pro některé respondenty je **způsob identifikace – pomocí známkování a srovnání s ostatními** – na úrovni školní docházky považován za **dostatečný**. Někteří ho využívají i ve své vlastní firmě.

„Základním identifikačním prvkem je výsledek práce, to co produkují se odlišuje od průměru. Ve škole je to jediný způsob, asi je dostatečný.“

„Většinou mají asi lepší výsledky než ostatní v těch předmětech, ve kterých jsou nadaní. Předpokládám, že ti kantoři jsou natolik fundovaní, že to nadané dítě poznají... Pokud vezmeme známkování jako bernou minci a je objektivní, tak by to mělo fungovat. V praxi používáme také známkování, oni jsou hodnoceni od jedničky do trojky a podle toho jsou odměňováni, takže mají takovou motivaci. Myslím, že z těch jedenácti učňů, kteří se tak tady točí, tak poznáme to nadané dítě.“

Způsob identifikace nadaného ve firmě

Předchozí příklad ukázal, jak může být k identifikaci nadání ve firmě využito **známkování**. Mezi respondenty se setkáváme často s podobnými zkušenostmi. Obvyklá je praxe identifikace **na základě výsledků práce**.

Firmy se snaží nadané odhalit již při navázání spolupráce s nimi, při **vstupních pohovorech**.

„U nás je to hodně o zručnosti, takže často při vstupním pohovoru dáváme zaměstnancům třeba rozebrat notebook na malé součástky, takže opravdu potřebujeme, aby ti lidé byli zruční.“

„Snažíme se hledat ty dobré při výběrových řízeních, abychom už vůbec identifikovali ty, kteří mají do firmy vstoupit. V rámci firmy potom fungují hodnocení, kde figurují manažeři, takže přímí nadřízení a kolegové. Při výběrovém řízení hledáme lidi, kteří mají potenciál, záleží pak na konkrétním pracovním místě, to znamená na zkušenosti a na něčem, co mohou dalšího přinést firmě.“

Firmy při výběru zaměstnanců také využívají **speciální instituce**.

„My, když hledáme nové zaměstnance, spolupracujeme s firmou Performia, což je firma, která se zaměřuje na testování zaměstnanců, mají velice propracovaný systém testování... Pokud výsledky nejsou jednoznačné, že třeba člověk by mohl být na danou pozici dobrý, ale potřebuje k tomu ještě doškolení, tak zajišťujeme doškolování v oblastech, kde mají slabiny.“

V některých firmách je zkušenost s identifikací dána zkušeností **s účastí na projektech zaměřujících se na podporu nadaných** – například **České hlavičky**. V rámci projektu se firma dostane do kontaktu se studentem a z **osobní zkušenosti** s ním ho identifikuje jako nadaného.

„My sponzorujeme i jejich chod, i jejich projekty. Z našeho pohledu jsou to spíše ty středoškoláci, ti kteří dělají ty Středoškolské odborné činnosti a jsou v tom dobří. Identifikujeme je tedy tak, že oni si už třeba v průběhu řešení úkolu dostanou do té situace, že jsou blízko k nám.“

Vyhledávání a příprava nadaných

Ochota podílet se na vyhledávání a přípravě a zkušenosti

Respondenti z dotazovaných firem by byli obecně **přístupní a ochotní podílet se na vyhledávání a přípravě nadaných dětí a mladých lidí**. Často spontánně zmiňovali své

zkušenosti v této oblasti, přičemž nebyl významnější rozdíl mezi firmami s „aktivním“ a „očekávaným“ způsobem podpory. I firmy, od kterých se podpora „pouze“ očekává vyhledávají jako své budoucí zaměstnance studenty středních i vysokých škol a zaměřují se také na učňovské obory. **Nicméně, firmy se nevěnují výhradně podpoře talentovaných nebo nadaných, ale této věkové skupině jako takové.**

Základní školy

Spolupráce na úrovni **základních škol nebyla** ve firmách vnímána jako přínosná a také nebyla příliš **očekávána** s výhledem do budoucna. Jako faktory, proč tomu tak je, firmy uváděly, že člověk v tomto věku nemá ještě vyhraněný názor nebo představu o svém budoucím životě.

„Věnovat se člověku od základní školy je obtížné, protože ve čtrnácti letech vůbec nemáte představu, co chcete dělat a ve chvíli, kdy nějakou představu máte, tak to neznamená, že to bude vaše celoživotní náplň. Zabývat se základními školami je časový nadstandard.“

„Se základními školami do určité míry nespolupracujeme a pokud ano, tak je to spíše prostřednictvím středních škol, kde se dělají náborové akce pro základní školy. Ale že bychom my oslovovali žáky základních škol, tak tudy cesta pro nás nevede.“

Střední školy

Na úrovni středních škol firmy začínají být s otázkou spolupráce na vyhledávání a podporování více přístupné. Na úrovni středních škol je ve firmách běžné **poskytování praxí a brigád, exkurze pro studenty a přednášky.**

„Pro nás je důležité, že se s talentama setkáváme od střední školy, to znamená středoškoláci, vysokoškoláci – to je ta naše cílová skupina. Ale níž nemá cenu jít.“

„Máme brigádníky, což jsou studenti. Pokud je nabíráme a mají tu zručnost a znalosti, tak jim umožňujeme rozvíjet se tady v tom oboru dál. Poskytnutím brigády, dohlížením nad nimi a rozšiřováním jejich znalostí a vědomostí.“

„My se snažíme spolupracovat se středními školami, velice rádi k nám bereme na výrobní praxi studenty a myslíme si, že už na téhle úrovni můžeme podchytit šikovné děti. U nás se jedná hlavně o řemeslo, o dělníky, které můžeme využít ve výrobě, dělníci jsou dnes pro všechny firmy to nejdůležitější, protože na dobrém řemeslníkovi stojí celá firma a výroba, závisí na tom kvalitě výroby. Pro nás by bylo ideální, kdybychom si už na střední škole vytipovali studenty, kteří jsou šikovní a tady bysme si je zacvičovali už pro naši konkrétní výrobu. A po složení maturity nebo po vyučení už dát tomu člověku práci.“

„Trochu zkušeností máme se středními školami, kde jsme dohadovali praxi, která byla povinná v rámci studia, a když se tu těm lidem líbilo, tak tu zůstávali i po té praxi.“

Často firmy vyhledávají studenty na základě **referencí** – od rodičů nebo učitelů.

„Pokud se týká těch vysokoškoláků, ale i středoškoláků a učňů, tak hodně dbáme i na reference, že rodič nebo někdo z okolí doporučí toho pracovníka, aby u nás pracoval, tohle byla většinou cesta, kterou jsme se obvykle nikdy nespletli. Že pokud to byla rodinná tradice, tak se z něj stal dobrý pracovník.“

Na středních školách je také obvyklá spolupráce **na povinných praxích**, dnech otevřených dveří a diskusí. **Školy mají s firmami uzavřené dlouhodobé smlouvy** o konání praxí.

„Tak jednak máme kontakty na Střední průmyslové škole stavební, kde hledáme formou diskuzí, pořádají i dny otevřených dveří, kde se připravují na ty firmy.“

„Smlouvu máme uzavřenou se Střední průmyslovou školou a Středním odborným učilištěm strojním. Dřív býval v areálu závodu a spolupracovalo se mnohem víc, teď poslední dva nebo tři roky se tomu věnujeme intenzivněji, to učiliště je tedy soukromé, ty kluci tu můžou dostat největší praxi, protože jsme v okolí největší strojařská firma. Kromě klasických exkurzí, které absolvuje nespočet kluků v různých ročnících, teď je to třetí rok, co se domlouváme se zástupcem ředitele pro odborný výcvik.“

Vysoké školy

Spolupráce s vysokými školami je ve firmách **běžnou praxí a mnozí z respondentů** také považují zaměření na tuto věkovou hranici za určující a pro účely budoucího zaměstnání talentů pro firmu jako **nejpřínosnější**. V některých firmách ani do budoucna neuvažují o tom, že by se podpora zaměřovala na nižší stupně škol.

„My se tedy věnujeme pouze studentům vysokých škol a tento program budeme dále rozvíjet. Tento program by měl podporovat studenty, kteří mají zájem o obor energetiky nebo o plynárenství, kteří mají výborné studijní výsledky a jsou to studenti z přírodních, technických oborů. S tím, že by potom k nám šli pracovat. A určitě ten výběr bude na základě assessmentu, to znamená, že projdou nějakým výběrovým řízením.“

„Konkrétně, naše firma nemůže udělat nic na nižších stupních škol. To se často s tímto požadavkem setkávám...taková aktivita trvá měsíce, roky, když se nepodaří najít člověka v ročníku, tak se pokračuje v dalším ročníku, takže je to třeba i na několik let. Nebo naopak se vybere člověk, který je vyhovující, jeho schopnosti jsou pro nás skvělé, ale ten člověk od nás odchází, protože si našel něco zajímavějšího. To je nejčastější věc.“

Také s vysokoškoláky začínají firmy spolupracovat na základě zkušenosti, například z **povinné praxe**.

„U vysokoškoláků to funguje oboustranně, dnes už se vyžaduje praxe, oni jsou povinni chodit do nějakých podniků, když se nám osvědčí, tak po skončení praxe se s ním snažíme udržet kontakt a spolupracovat s ním delší dobu a pár lidí už takhle ve firmě funguje.“

Výjimečně se objevuje mezi respondenty firma, ve které se zaměřují **na celé spektrum školského systému od základní až po vysokou školu:**

„Řešíme vlastní projekty, máme Techmánii, kde jsme jedním ze spoluzakladatelů. Tam je vypisovaná soutěž třeba „Einsteinem to nekončí“, což je soutěž pro děti talentované na fyziku...to je pro ty základní a střední školy. Co se týče těch vysokých škol, tak tam máme Trainee Program zaměřený na to, že student pracuje na odborném projektu pod vedením konzultanta.“

Při otázce vyhledávání a podpory se poprvé začíná mezi firmami objevovat názor na **změnu nastavení školního systému a především vnímaný nedostatek studentů v přírodovědných a technických oborech, který firmy významně pociťují.**

„Je problém, že existují atraktivní obory a pak obory méně atraktivní. Dnes jsou známí zaměstnavatelé v jistých oblastech, protože je reprezentuje jejich produkt. Nás to moc nerepresentuje, nějaký šedý prášek, od kterého se člověk akorát zašpiní a ani to člověk tak často nepoužívá. Každý má pak pocit, že je lepší vyrábět fotoaparáty, auta nebo něco, co reprezentuje tu značku. I když je sice cement nezbytný k životu, tak absolventa táhnou ty sexy podniky.“

Mezi důvody proč se firmy podpoře věnovat nemohou, patřila například jejich **velikost**, která může působit jako omezení při personálních a finančních možnostech podpory.

„Pokud by se to dělalo více plošně, je to dost problematické, protože zákazům je potřeba se intenzivně věnovat a my nejsme tak velký podnik. Každý ten člověk potřebuje poradce, aby se mu věnoval a pokud by jich bylo příliš mnoho, nestačila by nám kapacita.“

Podporování talentů a nadaných

Asociace

Mezi spontánními asociacemi na to, co se respondentům vybaví, když se řekne podpora talentovaných a nadaných dětí a mládeže se dotazovaní personalisté většinou věnovali následujícím tématům (seřazeny podle frekvence výskytu):

- specializovaná instituce – gymnázium, specializovaná škola, Menza,
- rozvoj talentu a vytváření podmínek pro něj,
- nadstandardní péče – tábory, kroužky, mimoškolní aktivity,
- peníze, finanční podpora,
- společenská povinnost,
- nedostatečná, malá podpora.

„Peníze, musíte do toho dát hodně peněz. Nemají to jednoduchý, musí je shánět. Já si vybavím gymnázium Budčanka, které se stará o vysoce inteligentní děti, pak Menzu, pak jméno Fleiberg, což je aktivista, který se těmi inteligentními dětmi zabývá.“

„První přídavné jméno, které mě napadne je „malá“, ta podpora je malá. Když už nějaká je, tak je zaměřená spíše na ty kognitivní vlastnosti. Podporují se děti nadprůměrně inteligentní, děti, které jsou dobře hodnoceny ve škole a naopak se nepodporují děti, které nejsou třeba tak chytrí, ale jsou zruční a kteří by byly dobrými řemeslníky. Ono to vůbec souvisí se stavem řemeslného učňovství v České republice, který je tristní, a který mi jako zaměstnavatelé pocítujeme. Myslím, že by se daleko víc mělo propagovat, ne „běžte na střední školy“, ale „pokud jste šikovní, naučte se řemeslo a budete daleko spokojenější“. Takže podporovat hlavně zručnost, kreativitu a řemesla.“

„Rozvoj jejich talentu. Buď zapojení do skupin, kde je těch talentovaných dětí víc nebo individuálním přístupem. S tím, že já si myslím, že je ideální to zapojování talentovaných dětí do skupin, protože tam ty děti vidí tu konkurenci, rivalitu a pokud jsou trochu normální, tak mají snahu vynikat a být lepší než ti druzí, což je přirozená vlastnost člověka, takže je to pro ně přínosem.“

Podpora talentů a nadaných ve věku 13 – 19 let

Talentovaní v tomto věku a tato věková oblast celkově byla mezi respondenty vnímána jako **specifická**, a to v několika ohledech. Jednak se člověk ocitá **na hranici rozhodování o své budoucí profesní kariéře**, na druhou stranu jde o **věk dospívání**, ve kterém se zájmy dospívajícího většinou **obrací jiným směrem než školním nebo profesním**.

Personalisté se shodují na tom, že podpora právě v tomto věku je **potřebná** a že s jejím poskytováním a také příjmem mohou být mezi nadanými potíže.

„Tam už je to asi trošičku horší, tam v tom věku těch dětí, tam musí mít zájem hlavně oni. Na tom prvním stupni, tam je mohou rodiče donutit, ale v tomhle věku, pokud už nechtějí sami, tak... Ale věřím, že nějaké instituce jsou.“

„Tam by to měla být klíčová oblast, to je věk, kdy se děti rozhodují o tom, co budou dál dělat. Bohužel pod vlivem společenského klimatu, rodičů a médií se mnohdy nerozhodnou dobře a zvolí obor, který je populární a o kterém si myslí, že jim v budoucnosti zajistí lukrativní zaměstnání a často to vede k tomu, že po ukončení školy skončí na úřadu práce, protože práci nenajdou a ve svém oboru jsou průměrní. Takže pak je na úřadu práce 50 lidí s určitým vzděláním, zatímco firmy hledají odbornost, která na trhu chybí a třeba v těchto lidech zrovna dríme skrytý talent a mohli by se uplatnit.“

„Určitě to má smysl. V téhle době se rozhodují, kam půjdou dál, takže tam je potřeba zjistit, co je opravdu zajímavá. Myslím, že jim chybí informace. Pokud my je chceme dostat na ty technické obory, tak by měli dostávat informace, co je vlastně čeká v těch technických oborech.“

„V tomhle věku si děti začínají uvědomovat sebe versus okolí a začínají se začleňovat do společnosti jako do celku, začínají se ve světě uplatňovat a hledat své místo. V tomhle věku si začínají vytvářet představy o tom, co by chtěly dělat, čím by chtěly být a jak by se k tomu měly dopracovat.“

Mezi respondenty byl rozšířený názor na poskytování podpory nejenom nadaným, ale **mládeži v tomto věku celkově.**

„Tam by bylo potřeba věnovat se nejen nadané mládeži, ale celkově mládeži, protože tyhle děti se většinou odstaví k televizi a pak si těch zájmů a ostatních možností moc nevěšmají a věnují se jen pasivnímu sledování než tomu aktivnímu přístupu. Tam by se mělo dělat více v rodině i ve školství.“

Vytvoření systému identifikace a podpory kognitivně nadaných se zájmem o přírodní a technické obory

S vytvořením systému, který by identifikoval a podporoval kognitivně nadané se zájmem o přírodní a technické obory by respondenti **souhlasili**. A jeho smysl by viděli především **v rozvinutí oboru jako takového – soupeření s humanitními obory**, aby technické a přírodovědné obory získali větší zájem studentů a bylo mezi nimi možné potom lépe vybírat ty talentované. Firmy si stěžují, že takto zaměřených talentů je málo a ocenili by, kdyby tento systém získal studenty, kteří by měli skutečně zájem se těmito oborům věnovat, studovat je a realizovat se v nich.

„Smysl v tom vidím, mě samotnou by přírodní obory zajímaly. Nemusí to být jen přírodní obory, ale tenhle zájem tu byl trochu zastíněn. Ta technika, to bylo velký boom, teď je trošku na ústupu, ale třeba se to v budoucnu zase otočí.“

„Myslím si, že tady je hrozně důležité tohle podporovat, protože ve společnosti převládá zájem o humanitní obory, to je dáno asi tím, že technicko-přírodní obory jsou daleko těžší

a vyžadují větší zapojení dětí a víc toho, aby ty děti na sobě pracovaly a chtěly na sobě pracovat. Dneska je obecné podvědomí „dělej všechno tak, aby ses moc nenadřel a měl ses dobře“. To je zažitý vzorec, který by se měl odbourat.“

„Pro nás je toto velmi důležité, protože podnikáme v technické oblasti, čím více technicky nadaných dětí, tím lepší pro nás, protože pro nás jsou to velmi zajímaví zaměstnanci v okamžiku, kdy dostudují. Samozřejmě je to komplikované, protože děti, které nejsou od přírody nadané na technické obory, tak mají k těmto oborům odpor a mají z nich hrůzu. Je málo dětí, které mají rády matematiku, fyziku nebo chemii. Potom v pozdějším věku analytickou geometrii apod., takže hodně dětí na technické obory jde proto, že se nedostali na humanitní obory, jenom proto, aby něco vystudovali. Pro nás rozvoj talentovaných má velký smysl, protože jich mnoho není a pro nás jsou velmi důležité.“

„Smysl v tom vidím určitě, protože technologie se vyvíjí a přináší nové a nové pozitivní věci a negativní zároveň. Takže jakékoli další poznání je dobré a myslím, že toto není špatné. Když se ty děti posunou dál, tak to není nic špatného. Ať se to děje, má smysl to rozvinout.“

„Přínos je jednoznačný – to vidíme na příkladech technicky rozvinutých společností, kde se podporuje věda a výzkum, tak ekonomika je daleko efektivnější, to jsou známý fakta. Podpora talentů je jedním z kroků, jak toho dosáhnout. Věřím tomu, že ta podpora ze strany institucí a polovládních, mimovládních složek, které vypisují soutěže, sympozia, tak je to třeba pod záštitou ministerstva školství, takže je to k dispozici a věřím, že se to bude ještě zlepšovat.“

„Asi se zvýší počet odborníků, kteří budou na trhu. V ideálním případě tu budou lidé, kterým je 22 let a už budou dobří.“

Jeden z respondentů se pokusil kognitivně nadaného člověka se zájmem o přírodní a technické obory charakterizovat následujícím způsobem:

„To jsou zpravidla chytrý děcka, který se s nikým moc nekamarádí a někde si něco ťukají na počítači a nebo je zajímá nějaká úplně obskurní věda jako je matematika a fyzika a pak v tom vynikají a jsou celý takový podivní. Ti to nebudou mít nikdy jednoduchý. Ale tam by ta podpora měla jít spíš ze strany vědecko-technických institucí nebo podniků, které mají vlastní vývoj, měly by mít daňové úlevy, aby do těch dětí nemusely investovat z vlastní kapsy, ale aby jim to stát oplatil.“

Co to vlastně podporování nadaných je a jak se mohou zapojit jednotlivci a firmy

Respondenti měli v hypotetické situaci popsat, co to vlastně podporování nadaných je, člověku, který o tom nikdy neslyšel.

Někteří popisovali proces podpory – „...dělám činnost, ze které nemám žádný prospěch...“ „Je to proces, který by měl směřovat k tomu, aby člověk, který má

schopnosti vyšší než je průměr, aby v rámci procesu byl veden k tomu, aby je dokázal uplatnit a aby je společnost správně využila pro jeho dobro i pro blaho společnosti.“

Jiní vztahovali podporování nadaných především ke konkrétním formám podpory, například finanční podpoře – *“V rámci financí v podobě dotací, výměnných pobytů, stáží, od institucí, které se tím zabývají, nebo od soukromých subjektů.“*

Našli se také respondenti, kteří používali výstižné metafory: *„Podpora nadaných znamená v každém člověku najít takové skryté semínko, které by mohlo vyklíčit a vyrůst z něj nádherná rostlina.“*

Velice často byla podpora vysvětlována jako rozvoj nebo umožnění rozvoje talentu, jakožto i přirozených schopností, které se jako talent zatím nemuseli projevit – *„To znamená, že vytvoříme nějaký program, který bude rozvíjet to jejich nadání.“*

Při hledání motivace a způsobů zapojení do procesu podpory jsme se zaměřovali na **motivaci jednotlivců, osob, které se rozhodli nadané podporovat a na motivaci firem**. U firem měli respondenti uvádět příklady a pokusit se specifikovat, zda lze určit nějaký **typ firem, který je pro podporování charakteristický**.

U jednotlivců se respondenti shodli, že to musí být lidé, kteří se buď **angažují osobně** – jde například o příbuzné nebo sami svůj talent rozvinout nemohli, tak pomáhají druhým nebo o lidi nadšené, nadšence v oboru. Obecně jde podle respondentů o ty, kteří **chtějí pomáhat druhým** a kteří, ať už vědomě či podvědomě, z jakýchkoliv důvodů, **to dělají pro společnost**.

„U lidí to může být člověk, který se tomu celý život věnuje, třeba měl dřív problém se taky někam dostat a má prostředky pro to, aby se tomu mohl věnovat a zařídit pro mladé první krok.“

Motivace firem je podle personalistů očividná – **zisk**. Mít kvalitního zaměstnance, který bude pro firmu přínosem.

„Lidé to dělají asi proto, že je to baví, mají v tom zálibení, vidí v tom budoucnost. Firmy v tom vidí taky svou budoucnost, budou mít kvalitní zaměstnance, mohou si je vychovat sami podle svých představ.“

„U firem je to jednoduchý, firma je podporuje, protože potřebuje perfektní zaměstnance. Protože když někdo vyniká v technických oborech, měl by pak být skvělým zaměstnancem.“

„Firmy to nedělají z charitativních důvodů, ale je to byznys. Když získají talentovaného konstruktéra, tak je to pro firmu terno, protože prospěch je oboustranný.“

„Firmy cítí určitou společenskou odpovědnost, to je termín, který se teď hodně vžil, chtějí zkrátka udělat něco navíc pro společnost, takže vytváří takové programy.“

„Firmy to dělají ve svůj vlastní prospěch, ale to na ně nevrhá špatné světlo, firmy nemají poslání sociální, jejich prioritou je uspokojit akcionáře. Je to prostředek, jak zefektivnit vedení a taky součást konkurenčního boje, protože stroje si může koupit každý.“

Při jmenování firem respondenti většinou nechtěli **jmenovat konkrétně**, obtížně si vybavovali jména jednotlivých firem nebo je **nechtěli říkat**. Z těch, která zazněla:

- T-mobile
- O2
- Siemens
- Třinecké železárny
- Škoda Auto
- LaFarge
- ČEZ
- Kolínská automobilka
- Microsoft
- Sun Microsystems
- BMT Brno
- Linet
- UJV

U hledání charakteristických vlastností firem, které se podpoře věnují, se nejčastěji objevovaly **velké, mezinárodní firmy. Konkrétně potom šlo o firmy z oblasti vývoje a výroby**. Podle respondentů jde o firmy, které **chtějí mít kvalitní zaměstnance** a které se chtějí tímto způsobem angažovat v CSR (společenské odpovědnosti firem). Také podle personalistů jde o firmy, které mají dostatek **finančních prostředků a dostatečné zázemí se podpoře věnovat**.

„Myslím, že nadané děti podporují hlavně výrobní firmy, protože výrobní firmy se potýkají s nedostatkem zaměstnanců. A znají tuto situaci, takže se to snaží podchytit na úrovni středních škol a už tam si vychovávat ty zaměstnance.“

„Potom to dělají velké firmy, korporace, které mají na to prostředky a je to součástí jejich PR.“

„Podporují je všechny firmy, které chtějí mít dobré zaměstnance. Základem každé firmy je, že pokud chce mít dobré zaměstnance, tak musí podporovat mládež, aspoň od středních škol.“

„To jsou ty technicky zaměřené firmy, pak hodně technika a informační technologie, to je asi hodně rozšířené. Společný mají obor, velikost, postavení na trhu. Charakteristické je pro ně to, že mají větší finanční prostředky, že mají vůbec na to, aby mohly vychovávat své zaměstnance, mají na to možná i víc času.“

„V dnešní době podporují nadané spíše technicky zaměřené firmy, protože těch technicky nadaných je dnes strašně málo.“

S podporou od **českých a menších firem** se setkáváme u respondentů spíše se **skepsí**:

„Ty český firmy nemají peníze nebo motivaci pracovat s těmi talenty. Spíš když o někoho náhodou zakopnou, tak ho přitáhnou a pak už se mu nevěnují.“

„Spíš to budou velké zahraniční firmy než malé české firmy.“

„Samozřejmě větší firmy můžou dát více prostředků než menší firmy a ta podpora může být různorodá.“

„Možná bych řekla, že firmy se zahraniční účastí podporují více ty nadané děti. To vyplývá z finančních možností.“

Podpora a státní sektor

Zabezpečení podmínek od státního sektoru

Jaké podmínky by měl státní sektor zabezpečit, aby více umožňoval talentům se projevit a jejich nadání rozvíjet? U respondentů je rozšířen názor, že by to měl být právě a **především státní sektor**, který by měl mít tyto záležitosti na starost a v dostatečné míře je zabezpečovat. A mělo by to být ve větší míře, než se děje doposud, jelikož respondenti projevují určitý pesimistický názor na současné fungování, podle nich způsob podpory **není dostatečný**. Stejně tak se shodují na tom, že **státní sektor by měl podporovat větší mírou, než ten soukromý**. Respondenti by také doporučovali **ve větší míře o činnostech státu v této oblasti informovat širokou veřejnost**.

„Státní sektor je tím rozhodujícím, ministerstvo školství a celý školský systém je tu od toho, aby poznal talentované děti a jednotlivce, aby jim poskytl příležitost k rozvinutí talentu a aby jim to oplatil.“

Proč se domnívají respondenti, že státní sektor nepodporuje dostatečně nadané děti? Jednou z možných odpovědí by mohla být ta, že se personalisté domnívají, že **stát nemá dostatečné množství finančních prostředků**, což by mohlo mít vliv také na to, že nedisponuje dostatečným množstvím kvalitních odborníků, kteří by mohli s talentovanými pracovat. **Důležitým poznatkem je také to, že by se stát měl systémově zaměřit na podporování nejenom vysokých škol, ale také učňovského školství** – např. mít dostatek kvalifikovaných odborníků v různých oborech.

„Ve školství je málo peněz a málo odborníků, hlavně na středních školách. Takže více odborníků a více diverzifikovat školy, aby byly více zaměřené na něco.“

„V oblasti školství by se měli spíš zaměřovat na rovnováhu mezi nabídkou a poptávkou, aby po těch oborech byla poptávka, měl by (pozn. Státní sektor) jednat v souladu s předvídanou poptávkou, je pozdě reagovat v době, kdy ta populace už chybí. Trošku se dívat na to, kam jdou světový trendy a připravovat se na to.... Začíná to u kvality učitelů a až po tom, že budou znát trendy, kam se svět ubírá... Chybí učňovské školství a podpora učňovského školství, ale nevím, co by ty lidi nalákalo, aby se šli učit, když chce mít dneska každý vysokou školu. To znamená - ten systém školství by měl podporovat to, aby kvalifikovaní lidé byli v různých oborech.“

Státní sektor by měl nadané vyhledávat, **zajistit kvalifikované odborníky**, kteří by se dětem věnovali (psychology, odborné poradce), kteří by talenty rozpoznávali a poskytovali jim odbornou podporu. V dalších krocích by potom tento odborník poskytl **kvalifikované doporučení pro práci s talentem**. Řešením by také mohly být **specializované kroužky**, případně **specializované třídy** pro talentované děti. V této otázce respondenti vyjadřovali určitou obavu z toho, že by tyto třídy mohly být brány jako elitářské, děti by se mohly cítit paradoxně svým talentem diskriminovány a otázkou by také bylo, podle jakých kritérií by tyto třídy byly utvářeny – podle stáří dítěte nebo podle druhu talentu? Státní sektor by podle respondentů také měl **umožnit sektoru soukromému, aby se mohl v této oblasti angažovat – například vytvořit nebo**

financovat vytvoření těchto specializovaných tříd nebo dokonce **škol**. Stát by také mohl vytvořit přímo **specializovanou instituci**, která by se talentovanými zabývala.

„Nepřekážet tomu. Neměl by vytvářet (pozn. stát) pravidla, která by to blokovaly. Když se někdo rozhodne udělat speciální třídu pro talentované děti, za svoje soukromé peníze třeba, tak by stát neměl říct „Ne, to nesmíš“. To je tak nastavená laťka....stát by si měl garantovat svoje, ale neříkat, že musí být jen po mém. Když někdo tu podporu vytvoří a chce jí poskytnout, tak by stát neměl říkat, že to nejde.“

„Přijde tam třeba jeden člověk, který bude mít talent... bude se mu věnovat odborník. Za půl roku absolvuje nějaký program, udělá zkoušku a bude z toho nějaký výstup.“

Poprvé se taky mezi respondenty začíná objevovat názor, že by jednou z možností bylo **legislativně uchopit podporování nadaných**.

„Teoreticky, pokud by to stát chtěl podpořit, tak může finančně nebo systémově podporovat. Může to být legislativně uchopeno, že každý s IQ nad nějakou částku má mít nárok na takovou podporu. Nebo stát může říct, že každý, kdo někoho podpoří, má nárok na nějakou daňovou úlevu. Stát může skoro všechno, má hodně možností.“

Další z možností, kterou by stát podle personalistů mohl vytvořit k tomu, aby více podporoval nadané děti, by bylo vytvoření **systemu soutěží**, v rámci kterých by se mohli talentovaní projevit.

„Mohl by v různých oborech dělat nějaké soustředění, celostátní soutěže apod. v různých oborech. To by klidně mohlo dělat ministerstvo školství, vypsát nějaké ceny.“

Někteří respondenti také poukazují na to, že cesta by mohla místo podporování určitých organizací vést spíše k většímu **personálnímu a technickému zabezpečení škol**. **Respondenti považují střední školy za nedostatečně technologicky i technicky vybavené**.

„Je tu několik organizací, které státní sektor podporuje a mě přijde, že úplně zbytečně, takže tohle je věc, do které by investovat mohl. Pokud to bude průhledné a budou tam dobré výstupy, tak proč ne. Mám na mysli odborníky, budovu, a tak, spíš než peníze.“

„Největší problém budou ty technologie, které jsou hrozně drahé. Když bude někdo studovat grafiku, tak potřebuje třeba grafický software, přírodovědec mikroskop apod. Střední školy jsou obecně špatně vybavené. A pak můžete mít dobrého učitele, ale když není schopný to těm dětem ukázat, tak je to problém.“

Často se také objevovaly úvahy nad **dostupností kroužků**, tříd nebo specializovaných škol mimo oblast Prahy. Respondenti nepovažují tuto dostupnost za dostatečnou a domnívají se, že její posílení by mohlo být jednou z cest, kterou by se mohl ubírat **státní sektor**.

„Aby to bylo co nejdostupnější, v Praze je spousta možností, ale na menších městech už tolik možností není, chápu, že je to o poptávce a naplněnosti.“

Situace v českém školství

Na otázku, jak vidí situaci s podporou talentů v českém školství, odpověděla většina respondentů, že **bledě. Situaci vnímají jako špatnou**, v některých případech jako **velice špatnou, podporu ve školství jako nedostatečnou**. Proč se personalisté domnívají, že je české školství na tom tak špatně a co je může vést k tak pesimistickým názorům?

Respondenti považují současný systém školství za **špatně koncipovaný**, což spojují s **nedostatkem finančních prostředků a také institucí**, které by se na nadané zaměřovaly. Personalisté opět vnímají také **nedostatek odborníků – pedagogů**, kteří by se dětem věnovali a považují třídy za **předimenzované**, pedagog pak nemá možnost se individuálně někomu věnovat. Za nedostatečnou respondenti považují také **kvalitu pedagogů**.

„Další věc je kvalita pedagogického sboru, působila jsem určitý čas i ve školství, takže mám určité srovnání. Když se podíváte na studenty středních škol, který si volí vysokou školu, tak ten, kdo má nějaké výsledky, ten si volí nějakou odbornost a ten, kdo chce prostě jen vystudovat vysokou školu, aby nějaký vzdělání měl, tak jde na pedagogickou fakultu, protože tam vezmou každého. Potom, když už jdou ven ti absolventi pedagogických oborů, tak ti, kteří jsou šikovní a dosáhli nějakých výsledků, tak nejdou do školství, jdou jinam a do školství jde ten, komu nic jiného nezbyvá. To je velmi špatná situace, když ve školství dělají lidé, kteří nejsou tak úplně kompetentní. Nemáme kvalitní pedagogy.“

„Pedagogické schopnosti učitelů zejména na nižším stupni nejsou takové, jaká je vůle státu a ministerstva školství.“

Za palčivou považují situaci s podporou **učňovských škol**. Stejně jako podporu talentů na vysokých školách. Respondenti se domnívají, že ve vysokém školství již k takovým krokům nedochází.

„Velice špatná. To svědčí o tom, že pro nadané děti je tu jen jedna škola, to gymnázium ... Ale na vysokých školách, tam už se nikdo přímo identifikací talentů nezabývá.“

Pozitivně ve srovnání s minulostí respondenti hodnotí **přípravu studentů na praxi**. Podle nich se v poslední době začínají objevovat snahy o větší propojení teorie s praxí, například aktivní spolupráci s vysokými školami.

„...nám začínají i ty VŠ některé posílat studenty už třeba ve druhém ročníku na nějakou praxi, že ta snaha tam je...“

Mezi respondenty se také začíná šířit povědomí o různých soutěžích pro nadané a pozitivně oceňují **individuální přístup k dětem a studentům**, který může talentu pomoci. **Stejně tak pozitivně hodnotí nové přístupy k výuce**, například „valdorfský“.

„Jsou různé druhy přístupů ke vzdělávání – je to ten valdorfský, deltonský a další směry, takže je umožňován individuální přístup ke každému žákovi a dát možnost nadanému žákovi, který vyčnívá. Asi se nikdy nedá říct, že je všechno dostatečné, je potřeba to pořád sledovat a vyhodnocovat a hledat další cesty.“

Ale na druhou stranu personalisté vnímají, že tuto otázku (podpory) je třeba **řešit více systémově**. Například nezaměřovat se pouze na Prahu, ale umožnit podporu i na malých městech.

„Myslím, že dokážeme podporovat talentovaný děti a vytvářet pro ně prostor a zároveň existuje obrovské působíště, kde to neděláme.“

„Sporadicky, spíš je to založený na těch nadšencích, ale určitě to není systém.“

„Záleží kde a jak, jiná situace bude v Praze a jiná v Potěbukách, kde asi těžko vytvoří nějaký speciální program, tam jsou rádi, že tu školu vůbec mají. To je hodně otázka rodičů, nemůže to být jen otázka státu, protože když mají pocit, že dítě má talent, měli by mu vytvořit podmínky a přivést je tam, kde ty podmínky má. Kdybych měl klasifikovat roli státu v této oblasti, bude to tak tři mínus.“

Systémová podpora rozvoje talentu

Umožňuje český školní systém nadaným jejich talenty projevit a rozvíjet je? V této otázce se respondenti shodují na tom, že **aktivním činitelem pro rozvoj talentu musí být především nadaný člověk sám**. Sám se aktivně zajímat a vyhledávat příležitosti. Co se týče systému, není zde tolik vnímaný pesimismus jako v předchozích otázkách. **Systém v jisté míře talent rozvíjet umožňuje**. U respondentů, kteří si nemyslí, že by systém rozvoj talentů umožňoval, bylo poukazováno na to, že například rodiče, kteří objeví talent u svého dítěte, ho raději dají do soukromé školy než do státní, čímž systém o tyto talenty přichází.

„Myslím, že český systém se snaží, ale pokud by to bylo lepší, určitě by se nikdo nezlobil.“

„Talentovaný může chodit na kroužků kolik chce, aniž by mu v tom někdo bránil. Myslím, že systém není špatně nastavený.“

„To asi není úplně závislé na systému. To je záležitost každého člověka, že to dítě, když ho něco baví, tak něco řekne, něco udělá, aby si toho systém všiml.“

Projekty, soutěže, granty, olympiády a SOČ

Problematika znalosti projektů podpory, soutěží, grantů a povědomí o Středoškolské odborné činnosti se mezi firmami ukázala jako **nepříliš** známá. Pasivně respondenti věděli o tom, že se takové **projekty** uskutečňují, když byli požádáni o jmenování konkrétních názvů, **většinou si nebyli schopni vzpomenout**. Zde jsou konkrétní **názvy**, které v rozhovorech **spontánně** zazněly:

- SOČ – zkušenost firmy s podporou.
- Vysokoškolská odborná činnost – zkušenost firem.
- Zlatý oříšek.
- České hlavičky.

- Evropské grantové programy.
- Zlatá jehla – soutěž pro mladé módní návrháře.
- Techmánie – projekt Škody a ČEZ, muzeum s interaktivními exponáty.
- Gymnázium Jana Keplera a jeho projekty.
- Olympiády – chemické, fyzikální, Klokánek.
- Studentská vědecká konference.
- Techzóna – projekt od Vodafonu.

Největší povědomí mezi respondenty měly **olympiády**, personalisté se většinou odvolávali na vlastní zkušenosti. Olympiády si spojovali především se základními školami. Projekty **České hlavičky a Zlatý oříšek** také respondenti několikrát sami spontánně zmiňovali.

„Bylo to přínosné pro studenty i pro zaměstnavatele. S tím jsem se setkala, ale upřímně, nesetkala jsem se s tím, že by to mělo nějaký zásah do praxe. Chybí ta provázanost. Kdyby zaměstnavatelé měli více informací, tak by třeba i sáhli do těch výsledků ze SOČ, ale je to málo prezentováno, známo mezi zaměstnavateli.“

Seznamy nejlepších

Žádná z dotazovaných firem nikdy **nevyužila seznamy nejlepších (v soutěžích, SOČ nebo olympiádách) ke kontaktování dětí nebo mladých lidí za účelem jejich podpory nebo budoucího zaměstnání**. Mezi nejčastějšími důvody, proč firmy těchto výsledků nevyužívají, patří fakt, že **je doposud nenapadlo k tomu výsledky využít, že je nepotřebovali, jelikož jejich zdroje pro získávání zaměstnanců byly dostatečné**, dalším důvodem bylo například to, že jde o **seznamy studentů z celé České republiky** a ne každý je podle firem ochotný migrovat za prací. Při otázce na to, kde by tyto výsledky hledali, respondenti **spontánně zmiňovali, že asi někde na internetu**. Další možnosti firmy nespécifikovaly, výjimečně se objevil tip jít např. na stránky MŠMT. Při kreativním zkoumání, na co by se dalo těchto výsledků využít, se objevily například tyto nápady: **zapojení středoškoláků do odborných projektů, brigád, motivovat ho ke studiu vysoké školy za účelem budoucího zaměstnání ve firmě; k vytvoření statistik nadaných**.

„Myslím, že pokud budeme hledat středoškoláky jako zaměstnance nebo je můžeme už nasměrovat do budoucna na nějaké vysoké školy, které jsou pro nás zajímavé. Můžeme s nimi navázat kontakt na nějakou brigádu apod.“

„Nebyla potřeba středoškolských talentovaných lidí. Osobně se domnívám, že člověk, který je talentován na střední škole, bude pokračovat ve studiu na vysoké škole. A my potřebujeme člověka teď a ne až dokončí školu.“

„Nějaké statistiky pro Českou republiku, jestli něco takového existuje, že státy budou mezi sebou soutěžit.“

Zkušenost se seznamy mají firmy spíše od vysokých škol, kdy jim instituce prostřednictvím učitelů poskytují dobrozdání na vybrané studenty.

„Využíváme seznamů, které jsou na vysokých školách, kde nám kantoři dávají dobrozdání, že tohle je člověk, do kterého má cenu investovat, případně něco vyhrál.“

Upravení a nastavení školního systému

Na tom, že by se školní systém měl upravit a změnit se respondenti **shodují**. Při rozhovorech zazněla řada zajímavých způsobů a cest, kudy by se tyto změny mohly ubírat.

- **Projektová výuka** – větší podíl projektů, v rámci kterých mají studenti možnost pracovat v týmu, přinášet vlastní přínos. Mohlo by jít o úroveň **seminárních prací nebo vysokoškolských prací. Člověk by měl být schopen spolupráce a dokázat prezentovat své výsledky.**
- **Méně mentorovat**, více se zaměřit na projevy **individuality** u dětí. Slovní hodnocení místo známek.
- S tím související **větší množství pedagogů, kteří by se** mohli dětem věnovat. **Dostatečné zázemí ve školách – personální i technické.**
- **Rozšíření výuky** – mít základní výuku pro všechny, nadaným se věnovat nad rámec.
- **Vyrovňovací třídy** – na příkladu vyrovnávacích tříd pro horších tříd respondent popisuje podobnou třídu pro nadané žáky. Ke konci studia oddělit do různých tříd ty děti, které chtějí dále studovat a ty, kteří jsou nadaní a zruční a rádi by rozvíjeli spíše své motorické dovednosti a praxi.
- **Domy mládeže a Technické domy** – by mohly nabízet více kroužků pro více dětí.
- **Vzdělávání** - na úrovni pedagogů, zavést například na vysokých školách předmět, který by se věnoval tomu, jak se věnovat talentům.
- **Speciální školy, přístup a odborníky**, pokud by toto nefungovalo v rámci školního systému, tak vytvořit systém **alternativního vzdělávání** – mimo školní systém.
- **Zkušenost s praxí** – začít již na základních školách, například s exkurzemi do firem, aby žáci viděli, jak praxe vypadá. Přijít do škol a říci jim, jak to na **trhu práce skutečně vypadá.**

A na závěr zajímavý poznatek respondenta o tom, zda je kvůli nadaným dětem **potřeba upravovat celý školní systém:**

„Otázka je, jak velká je tato skupina v kontextu všech dětí, jestli je potřeba pro ni upravovat celý systém. Spíš by se pro ni měl vytvořit nějaký speciální program. Ve chvíli, kdy jsem škola, která má nadané děti, tak spíš dělat kroužky, aby se ty děti mohly sdružovat. Nevím, jestli to pak ale není způsob elitářství, to by pro tuhle skupinu dětí určitě nebylo dobré. Takže bych neupravovala celý systém kvůli téhle skupině, spíš bych zavedla speciální podporu.“

Konkrétní kroky ke změně

Respondentům bylo nabídnuto několik možností, kterými by se úprava a změna nastavení školního systému mohla uskutečnit.

Šlo o následující kroky:

- **Vzdělávací rytmus**
- **Segregace dětí do speciálních škol**
- **Prestižní škola**
- **Obohacování výuky**
- **Zájmové kroužky**
- **Přednášky lektorů z vysokých škol**

Jako nejlépe hodnocený se mezi respondenty ukázal způsob zaměřený na **zájmové kroužky**. Nicméně, někteří považovali tyto kroužky za finančně náročné a hůře dostupné.

„Nemůžou se děti přetěžovat, ale je to bezvadná forma rozvíjení. To dítě by se mělo těmito kroužky zaměstnat a zároveň je správně vybrat. Mělo by se k tomu dítě přimět, i když se mu nechce, nemyslím vyloženě nutit, ale když to dítě má na to nadání, tak se mu tam musí líbit.“

Dalším dobře hodnoceným způsobem změny nastavení školního systému by bylo podle respondentů zaměření na **obohacování výuky**. Možnost online-learningu nebo e-learningu byla také pozitivně přijímána, ale pouze v případě, že by k němu **nedocházelo v odtržení od kolektivu** (například v domácím prostředí).

„Určitě je to perfektní pro nadané, protože si dokážou vyhledat to, co potřebují, dokážou odhadnout úroveň obtížnosti. Normální děti by měly basic úroveň a ostatní nadání by jeli v úrovni vyšší. Ale nevím, jak jsou na tom děti s počítačovou gramotností, co vidíme tady ohledně e-learning, tak není to ideální. E-learning je o individuálním přístupu, takže pokud člověk sám nechce se něco naučit, tak ho k tomu nikdo nedonutí, je to o touze něco se naučit.“

Personalisté by také uvítali **přednášky lektorů z vysokých škol** na středních školách, na základní školy by vysokoškolské učitele nedoporučovali. Respondenti by ocenili také **přednášky odborníků nebo specialistů z praxe**, v některých firmách s tím již mají zkušenosti. Případně se ještě při přednáškách více **zaměřit na talentované**, nenutit všechny studenty k navštěvování těchto přednášek, ale nabízet je pouze těm nadaným nebo těm, kteří mají o téma skutečně zájem. Objevuje se také nápad **shromáždit středoškoláky se zájmem** o určité téma nebo obor a **uskutečnit pro ně přednášku na vysoké škole**.

„To děláme i my, naši odborníci dochází na střední i vysoké školy... Zájem je o to docela veliký... Na středních školách to děláme v rámci výuky, tam to není otevřeno pro všechny, zaměřeno to máme na studenty 3. a 4. ročníků, do mladších jsme nešli, protože

tam by to asi nedokázali vstřebat nebo naši odborníci by to nedokázali připravit tak, aby to bylo vstřebatelné i pro ty mladší.“

Pozitivně se respondenti vyslovili také pro změnu **vzdělávacího rytmu – jiný pro nadané, jiný pro ostatní**. Respondenti by ocenili **užší propojení středních a vysokých škol**, například aby studenti měli možnost konzultovat s vysokoškolskými profesory.

„Je jasné, že by to chtělo přizpůsobit tomu, čemu je člověk nadaný. Takže pokud je někdo nadaný na malování, tak zatímco ostatní budou malovat nějaké jablíčko, tak nadaný dostane úkol nějak jinak to nakreslit. V matematice ostatní budou počítat 1 + 1, nadanému se dá těžší příklad, ale určitě nelze kvůli němu měnit celou osnovu, protože těchto dětí je málo a bývají nadaní v jednom oboru.“

Jako nejméně vhodné způsoby respondentům připadají **„segregování dětí do speciálních škol“** a **„prestižní škola“**, **at' už u nás nebo v zahraničí**. **Segregování (oddělovat nadané od ostatních)** považují personalisti za **nepřirozené**, děti mohou být odtrženy od reality, vyčlenění ze společnosti a ztížit jim po ukončení školy **přechod do praxe**. Na druhou stranu, pro tento způsob by mluvilo to, **že by se mohlo vyjít vstříc potřebám nadaných**.

„To by bylo ideální, pokud by dětí bylo víc. Nedovedu si představit, že by se otvíraly třídy pro pět nebo šest dětí... Takže by tam byla řada speciálních tříd a z toho bychom se asi zbláznili, ale bylo by to krásné.“

U prestižních škol vnímají respondenti možnost spíše od vysokých škol a báli by se **odchodu našich talentovaných lidí do zahraničí**.

Když prestižní škola, tak u nás, spíše než v zahraničí, když stupeň školy, tak vysoká škola, spíše než střední. Za tohoto předpokladu by byli této možnosti nakloněni i ti, kteří ji v případě jiného nastavení odmítali.

„Je to útek - když máme kvalitního člověka, musíme ho dát do zahraničí, kdybychom měli kvalitní školy tady, nemuseli bychom děti dávat do zahraničí a ještě za takový peníze. Takže spíš asi ne.“

Firmy a podpora

Způsoby podpory od firem

Personalisté **očekávají poskytování podpory a vytvoření podmínek pro nadané především od státního sektoru.** Při zaměření na **způsoby podpory od sektoru soukromého**, od firem a společností, byl prvním a nejčastějším zmiňovaným způsobem, který respondenti očekávají **sponzoring - finanční podpora.** Tato podpora může spočívat „pouze“ v **poskytnutí finančních prostředků dítěti, škole nebo projektu.** Častěji a raději firmy viděly, pokud tyto peníze byly směřovány spíše do konkrétních záležitostí – **technické vybavení školy, nákup technologií, podpora studenta při studiu – stipendia.**

„To nevím. Myslím, že je to o těch informacích, o komunikaci. S těmi penězi, to nevím, jestli je to hlavní, peníze se dají získat různým způsobem, je to ta nejjednodušší forma.“

Často bylo zdůrazňováno, že **finanční podporu si mohou dovolit firmy, které jsou na tom finančně dobře.** Rozšířen byl názor, že tím, že je někdo nadaný nebo talentovaný **nemá automaticky nárok na finanční podporu,** že by se o ni měl nějakým způsobem zasloužit.

„Nevhodné se mi zdají podpory, kdy přímo žák dostává peníze. To jen student získává pocit, že za všechno, co dělá, musí získat nějakou odměnu.“

Jako další způsob podpory firem byla očekávána **možnost praxí, stáží, exkurzí a návštěv firem.** Tímto způsobem se studenti seznámí s konkrétní firmou a mohou projevit zájem o to v ní pracovat. Studenti by měli být podle firem **zapojeni do odborných činností – například zpracovat ve firmě svou diplomovou práci** nebo navrhnout řešení pro **projekt firmou zadaný.**

„Všestrannou podporu, tím, že jim otevřou dveře. Praxe, intenzivnější práce s talenty, spolupráce a vedení diplomek, zpřístupňování informací. Možná doplňování vzdělání o praktické zkušenosti. To klíčové je asi až po tom nástupu do firmy, kdy se na talent firma musí vrhnout a dát mu šanci.“

Pro firmy na druhou stranu respondenti **očekávají nějakou formu daňové úlevy. Firmy by se také měly zapojovat do vzdělávacích aktivit, poskytnout školám studijní materiály, literaturu,** která ve školách není, a firmy ji mají k dispozici.

„Zakládání různých kroužků, díky tomu, že je málo technicky vzdělaných lidí, protože studenti si myslí, že technika je složitá, tak jsme založili tu Techmánii. To záleží na každé společnosti a na jejích finančních prostředcích, protože podporovat nadanou mládež není finančně nenáročné.“

Spontánně respondenti zmiňovali tyto možné způsoby podpory od soukromého sektoru:

- Sponzoring.
- Praxe.

- Stáže.
- Umožnit přístup do firmy.
- Jazykové kurzy.
- Výměnné pobyty.
- Poskytnutí vybavení školám i dětem.
- Stipendia.
- Zapojení do odborných činností.
- Trainee program.
- Exkurze.
- Poskytnout studijní materiály, literaturu.
- Podporovat organizace, které se talentovaným věnují.
- Granty.
- Spolupráce a vedení diplomových prací.
- Přednášková činnost.
- Vybudovat centra pro talenty.

Nejpříjatelnější způsob

Jako nejpříjatelnější způsob podpory od soukromého sektoru se firmám jevila **kombinace více možností podpory a aktivnější přístup k podporovanému**. Často byla oceňována kombinace stipendií a praxí studenta ve firmě.

„Myslím, že je nejideálnější, když je to všechno nakombinováno s mírou. Není to jen o penězích, o finanční podpoře.“

„Myslím, že je to aktivnější přístup, nejen sponzorovat nějaký projekt, ale i se aktivně na tom projektu účastnit. Záleží na tom, jaká je to společnost. Například může být technické centrum, kde děti budou řešit, jak funguje motor, jak by se dal zlepšit, jaké jsou alternativní pohony. A ta společnost jim třeba umožní nahlédnout do vlastních technologií, do vlastního výzkumu. V tomhle směru aktivně otevřít brány společnosti, zveřejnit údaje, jak jsou daleko s výzkumem.“

Oceňovány byly možnosti **spolupráce nadaných s firmami** – ať už na úkolu, **diplomové práci nebo spolupráce na (technických) projektech**. Více zapojení studentů do praxe za účelem jejich budoucího zaměstnání.

„Pro mě jako pro manažerku této firmy je to spolupráce se středními školami a co nejvíc vtahovat studenti ze středních škol do praxe a vychovávat si z nich kvalitní zaměstnance.“

Pro menší firmy byla vnímána jako nejpříjatelnější forma podpory taková, která **vyžadovala co nejmenší finanční nebo lidské náklady** – tedy spíše exkurze nebo přednáška.

Nevhodný způsob

Jako nejméně vhodný způsob byla vnímána **finanční podpora**, pokud by byla poskytována **pouze** ve formě **sponzoringu** bez dalších zpětných vazeb na firmu nebo další činnost – například spoluúčast na projektu nebo zpracování diplomové práce.

„Asi právě to, kde by figuroval jen jeden přístup, ty finance, i když je to taky dobrý, tak by to mohlo být obaleno ještě něčím jiným, ať už je to školení nebo pořádání seminářů“

„Určitě, to je to, že tomu studentovi budeme jenom cpát peníze. Myslím, že žák by měl i ukázat co v něm je a přijde mi, že když budeme investovat peníze do rozvoje studenta skrze projekty, tak mu dáme víc, než když do něj budeme jen cpát peníze.“

Jako další nevhodný způsob bylo firmami považováno **vytvoření internátních škol a segregace dětí a přímá propagace firem u žáků** za účelem prezentace vlastních výrobků a služeb.

Další způsoby podpory

V závěru tohoto tematického bloku, který se týkal podporování nadaných dětí od soukromého sektoru, jsme se personalistů ptali, jestli je nenapadá nějaký další způsob, který není zase až tak běžný nebo který by mohl být skutečným přínosem.

Zde jsou jejich podněty:

- Spolupráce s rodiči – *„Myslím, že je i možnost dělat to ve spolupráci s rodiči, pokud se jedná o mladší děti, tak aby to bylo společně s rodiči.“*
- Stínování – *„Je to o tom, že máte zaměstnance, vezme se student a ten se dosadí na jeho místo a porovnává se, což je pro toho zaměstnance velmi těžký, on udělá nějaké rozhodnutí a stejný problém řeší i ten student. Je to samozřejmě spíš pro vysokoškoláky.“*
- Soutěž – *„Pro střední školy a níž asi ne. Pro ty vysoké školy může firma vyhlásit soutěž... Bylo by to pro studenty, kteří už mají nějakou zkušenost, aby byli schopni se plnohodnotně zapojit a ať už je to nastavení technologického procesu nebo něco jiného, prostě by byl na začátku nějaká problém, který je třeba řešit. Ten student by se na to podíval nějakou formou, nějakýma očima a pak by to zpracoval. Byla by to soutěž vyhlášená tou firmou, takže by o vítězi rozhodovaly ty firmy.“*

Osobní zkušenost s podporou nadaných dětí

Následující kapitola „**Osobní zkušenost s podporou**“ a kapitola „**Motivace k podpoře**“ se zaměřují jednotlivě na každou z cílových skupin – na skupinu firem „aktivních“ a těch „očekávaných“. Toto rozdělení je dáno odlišnou podobou scénářů pro jednotlivé cílové skupiny a také cílem výzkumu.

Firmy s „aktivním“ způsobem podpory

Nadaný v procesu podpory

Nejprve byli personalisté z firem, které se aktivně podporou talentovaných zabývají, dotazováni na to, jaký by měl být nadaný člověk na začátku a na konci procesu podpory.

Nadaný člověk na začátku by měl **mít** potenciál a projevovat především **zájem o danou profesi a umět řešit určité věci samostatně**.

Talentovaný, který program nebo proces ukončí, by měl **mít výhodu proti ostatním – co se týče délky praxe ve firmě**, podle respondentů tak hlouběji pronikne do problematiky a má větší předpoklady v ní být v budoucnu dobrý. Takový člověk by měl získat **zkušenosti** a načerpat **informace**, osvojit si interpersonální dovednosti – **naučit se pracovat v týmu**, naučit se se svým talentem pracovat tak, aby byl pro firmu přínosem. Mělo by také dojít k posunu jeho znalostí a vědomostí. **Talent by měl být rozvinutější než by byl pouze ve škole**. Výhodu respondenti vidí také v tom, že se člověk ocitá ve **zcela jiném prostředí než je to školní** – bezpečné a předvídatelné, že neví jako ve škole, kdy bude písemka, ale musí se naučit reagovat vzhledem k aktuální situaci.

Respondenti také očekávají, že po ukončení procesu podpory **nadaný firmě tuto podporu nějakým způsobem vrátí**.

„Člověk je jako houba, takže když přijde, měl by mít obrovskou schopnost rychle nasát. Když už je nasátý, tak by to měl taky rychle a efektivně vydávat.“

„Je to dítě, které má nadání tímto směrem. Na začátku je jen jeho nadání, protože žádné velké znalosti ještě nemá. Na konci je vybaven teoreticky tak, aby ho ta firma mohla rozvíjet.“

Konkrétní zkušenosti s podporou a perspektiva pro nadané

V rámci této kapitoly jsou výpovědi respondentů posuzovány individuálně tak, aby se podařilo zachytit **co nejširší spektrum zkušeností s problematikou podpory v rámci jednotlivých firem**. U firem jsme se zajímali také o to, **jaké konkrétní příležitosti pro nadané ve firmě jsou**.

1. První zkušenost je z firmy v oboru stavebnictví, kde se firma účastní projektů **České hlavičky, působí v rámci Středošolských odborných činností a umožňuje studentům v rámci odborných projektů zpracovávat tyto projekty ve své firmě**:

„Tady ty Český hlavičky. Peněžní a nepeněžní. Ta nepeněžní, tam poskytujeme třeba v těch Středoškolských odborných činnostech naše lektory, kteří to posuzují. Nebo jim umožňujeme u nás v podniku zpracovávat tyhle projekty. Ten člověk je nám někým doporučen, k nám přijde, něco tu dělá, s někým se o tom baví, ten mu dává rady, talentovaný na tom pracuje a když to dodělá, tak my z toho máme prospěch a on taky a vytváří se mezi námi pouto.“

Z konkrétních příležitostí pro nadané je to především oblast **inovací**.

„To stavebnictví je takové specifické, takže si myslím, že nic moc... u nás mají možnost se dostat k inovacím.“

2. Další zkušenost je z firmy z oboru **strojírenství**, kde spolupracují **se středními školami na praxích, s vysokými školami na diplomových pracích studentů a také s učňovským školstvím:**

„My se snažíme spolupracovat se středními školami, velice rádi k nám bereme na výrobní praxe studenty a myslíme si, že už na téhle úrovni můžeme podchytit šikovné děti... Pro nás by bylo ideální, kdybychom si už na střední škole vytipovali studenty, kteří jsou šikovní a tady bychom si je zacvičovali už pro naši konkrétní výrobu. A po složení maturity nebo po vyučení už dát tomu člověku práci.“

Kromě tedy spolupráce se střední školou nás ještě mohou oslovit studenti z vysokých škol, že by rádi na nějaká témata u nás zpracovávali diplomové práce, tak jim také poskytujeme podporu. V současné době tady máme 2 studenty z vyškovského strojírenského učiliště, jsou to kluci, kteří dělají maturitní obor obsluha CNC strojů a každý sudý týden mají šestihodinovou pracovní dobu. Ze začátku jen asistovali u daného stroje a pozorovali práci zaměstnanců a čím víc zkušeností budou mít, tím více se budou zapojovat do práce. Naším cílem je, aby až ti hoši složí maturitu, tak aby u nás nastoupili jako obsluha těchto strojů.“

Ve firmě nabízí příležitost především **technicky nadaným:**

„Pokud mají technické nadání, tak mají šílenou perspektivu, protože to jsou lidi, kterých je opravdu nedostatek a které my potřebujeme. Nadaný technik nemusí mít strach, že by u nás nenašel uplatnění. V jiných oborech nadání u nás nemají moc šanci.“

3. Další firma opět z oboru strojírenství se věnuje podpoře **projektu Techmania**, pro zaměstnance firmy má zavedený **Trainee program**, aktivně se věnuje **stipendijním programům a pro absolventy škol nabízí program Start.**

„Máme Techmání, kde jsme jedním ze spoluzakladatelů. Tam je vypisovaná soutěž třeba Einsteinem to nekončí, což je soutěž pro děti talentované na fyziku... Co se týče těch vysokých škol, tak tam máme Trainee Program zaměřený na to, že student pracuje na odborném projektu pod vedením konzultanta... pak máme stipendijní program a taky je to pro absolventy program Start, kde jim umožňujeme sehnat bydlení.“

4. V jiné firmě ze strojírenského oboru se věnují **prezentacím ve školách, odměňují nadané** studenty, zúčastňuje se různých programů, v rámci kterých firma může poskytnout školám **zpětnou vazbu** a spolupracuje **při tvorbě diplomových prací**.

„Třeba na VUT nebo VŠB jsem na těch prezentacích byla s panem ředitelem já... Ty odměny nevím přesně...ale dělá to něco kolem 5 tisíc u těch superjedničkářů...Je to tedy v souvislosti s prospěchem...No tak snažíme se poskytovat zpětnou vazbu těm školám...Dneska je kolegyně na Gemě, na přehlídce středních škol v Novém Jičíně, před dvěma dny jsme byly na prezentaci středních škol ve Frýdku-Místku, což ještě také je okruh naší působnosti. Začínáme spolupracovat s VŠ ve Zlíně (VŠ T.Bati), VUT samozřejmě je v oblasti našeho zájmu.

V této chvíli neodměňujeme, jednou se nám stalo, že ten kdo u nás dělal diplomku, takže udělal i nějakou práci navíc, takže jsme ho odměnili na základě dohody o provedení práce a nebráníme se podobným věcem do budoucna.“

5. Ve firmě z oboru vodohospodářství se věnují **podpoře soutěží České hlavičky a Zlatý oříšek**, spolupracují s vysokými školami **na tvorbě vědeckých a diplomových prací** a podporuje také **dětské domovy, ze kterých mohou vycházet talentované děti**. Firma má zřízený nadační fond, který se o tyto záležitosti stará ve spolupráci s personálním oddělením.

„Podpora spočívala do letošního roku v podpoře těch soutěží – oříšek a hlavičky, kde jim byl dán prostor k projevení. V současnosti k tomu patří už méně mediálně známá podpora, podpora VŠCHT, kde studenti ve čtvrtáku a v pátáku pracují na vědeckých pracích a na konferenci obhajují své vědecké věci. Je to generálka na obhajobu magisterské práce – tady když to neobhájí, tak se nic neděje. Zpracovávají témata, která si sami objevují a týká se to nějakým způsobem vody, proto jsme v tom zainteresovaní ... Pak je tam ještě věc, která není zaměřená na talent, ale podporujeme děti po odchodu z dětského domova, kde někdy talent může být, ale i kdyby nebyl, tak bysme toho člověka podporovali. Spíš bych řekl, že mezi těmi dětmi z dětského domova se občas nějaký talent na něco ukáže, takže ho jakoby taky podporujeme....Snažíme se to dát přímo těm lidem, ale není to stoprocentní, někdy to jde přes nějaký subjekt, ať už přes neziskovku nebo dětský domov, ale snažíme se, aby většina z nich byla přímo podporována, protože jsou plnoletí, takže to mohou dostávat přímo.“

Perspektivu u této firmy nadaní mají, společnost se o ně stará:

„Firma určitě každý talent hýčká a hlídá. Perspektiva je možná, růst je nastaven podle výkonu. Když někdo talent projeví, má dveře otevřené.“

6. Firma, která se zabývá výrobou nemocničních lůžek **má vlastní Trainee program, nabízí možnosti praxe** i zaměstnání vysokoškolákům při studiu, **středoškolským studentům nabízí možnost exkurze a brigády**.

„Máme Trainee Program... Ano, v tomto směru podporujeme. Zaměstnáme člověka na plný úvazek nebo ještě při studiu, s tím, že dostane třeba notebook nebo i mobilní telefon, závisí to na pozici, ve které je. Ten člověk tady během jednoho roku projde všechna střediska a úseky a tam, kde by se mu nejvíc líbilo,

tak je možnost ho tady i zaměstnat. Těmto dětem platíme ubytování, dostávají plat, naučí se fungovat v praktickém životě.“

U této firmy mají nadaní perspektivu v dobrém **finančním ohodnocení a například v možnosti vyjet do zahraničí:**

„Jsou to pozice dobře ohodnocené, protože vyžadují odborné vzdělání, ty lidi mají možnost třeba vyjet do zahraničí, mluvit cizím jazykem apod. Středoškoláci jsou tu taky na praxi. Taky tady mají možnost dalšího zaměstnání...“

7. Ve firmě z oboru telekomunikací začíná podpora u **stáží a exkurzí**. Vysokoškolským studentům nabízí účast na **projektech** a spolupráci při **tvorbě diplomové práce**.

„V rámci těch stáží, exkurzí - to je v rámci středních škol. V rámci vysokých škol je to účast na projektech, kde ten student pak napíše o tom diplomku. Zajímavé pro ně je, že je to do praxe, mají zařízení, které musí fungovat a obstarat je. Pokud jde o ty diplomky, je to o dohodě, snažíme se to nějak skloubit.“

Perspektiva nadaných v této firmě spočívá hlavně v možnosti **dalšího rozvoje, práce s technologiemi a možnost dalšího vzdělávání**.

„Určitě perspektivu dalšího rozvoje, dostanou se k technologiím, mají možnost se tu hodně naučit, co se týče dalšího vzdělávání u lidí, kteří tu zůstanou, tak na tom nejsme tak špatně.“

8. U této firmy, která se zabývá výrobou stavebních hmot, se setkáváme s velkým množstvím aktivit – **od exkurzí, odborných praxí, přes finanční podporu soutěží na školách, nákup učebních pomůcek až po poskytování odborníků na přednášky a zkušební komise**. Zaměstnancům se potom věnují individuálně, vytváří pro každého **individuální tréninkový plán**, kdy se mj. zaměstnanci věnuje **kouč**:

„Děláme exkurze, praxe, odborné praxe, finančně podporujeme různé soutěže na školách ze svazu výrobců cementu i výuku tím, že nakupujeme učební pomůcky na školy. Pak posíláme kvalifikované zaměstnance i na přednášky i do zkušebních komisí. To je ze školní přípravy vše. Potom po nástupu vytváříme individuální tréninkový plán a možnosti. Tam je schovaná i motivace. ...My se snažíme toho člověka vyselektovat a když se ujistíme, že je to ten pravý, tak má čtrnáctidenní kolečko, kde zjišťuje, o čem to vlastně je, pak po prvních třech měsících má první hodnocení, kdy sedíme s jeho šéfem a když je vše v pořádku, tak do toho člověka, začneme investovat, a to nejen finančně, ale i do jeho rozvoje. Takže je nominován jeho kouč, který ho provádí rozvojem, projde i zahraniční zkušeností, máme tréninkové centrum ve Vídni, takže to nestojí málo. Po dalších šesti měsících je člověk znovu hodnocený šéfem a rozhodujeme o zvýšení platu. Po roce ho pouští i personalisti ze zřetele a věnuje se mu hlavně kouč. Po dvou třech letech přichází nějaký základní zhodnocení, skončila tréninková doba a pracujeme s ním jako se standardním zaměstnancem.“

Perspektivu ve firmě mají nadaní možnou ve dvou oblastech – **manažerské a expertní**:

„Perspektiva je buď se stát na mezinárodní úrovni expertem a nebo se stát na mezinárodní úrovni manažerem, šéfem. Jsou to dvě roviny – buď expertní nebo manažerská, a jsou tu i hmatatelný případy.“

9. Ve firmě z oblasti strojírenství se věnují **praxím, exkurzím, výcvikům, finančně podporují střední školy, spolupracuje při tvorbě diplomových prací s vysokými školami.**

„Kromě klasických exkurzí, které absolvuje nespočet kluků v různých ročnících, teď je to třetí rok, co se domlouváme se zástupcem ředitele pro odborný výcvik, abychom tu měli těch kluků akorát a byli jsme schopni se jim věnovat, aby každý ten patron měl maximálně dva ty kluky. Pak spolupracujeme se Střední průmyslovou školou na Sokolovské, i se Střední průmyslovou školou strojní a pak spolupráce s VUT se strojní fakultou, ti kluci tu pracují jako diplomanti, pracují v konstrukci. Mámě nábor na VUT, máme tam svou nástěnku, a taky tam jezdíme na nějaký veletrh pracovních příležitostí, ví, že tady mají pracovní příležitosti a také tam chodí třeřáci, kteří se chystají na diplomku, ti si to pak individuálně domluví. Někteří ti, kteří působí na vysoké škole, tu někdy pracovali, tak třeba se domluví, že někdo z vysoké tu má zájem dělat diplomku. Finančně jsme podporovali učiliště, když potřebovali nějaké věci, které se týkají programování a vzdělávání mechaniků NC. Naposledy jsme zajišťovali něco pro učiliště.“

10. V následující firmě, která se zabývá těžbou a produkcí černého uhlí se věnují **spolupráci při psaní diplomových prací, programu nástupnictví a finanční podpoře studentů, nabízí brigády, odborné stáže:**

„No tak ten program nástupnictví to už jsou naši zaměstnanci, takže to už nejsou moc děti... základní věc, že studenti mají možnost si sáhnout jednak na peněžní stipendium, mají podporu v rámci studia, no u těch učňů moc ne, ale u těch VŠ u bakalářek, diplomek a oponentury... je tam ten přístup k těm informacím, je tam možnost se podívat pod pokličku...- Další jsou nějaké teoretické brigády nebo odborné stáže, které jsou placené samozřejmě...Především by to tedy měla být možnost získání praxe tady u nás...No a samozřejmě, že když potom skončí, tak je tam potom závazek - nejenom naděje, ale závazek - nastoupit u nás. Takže je tu možnost získání práce, u těch mladých lidí možnost být zařazen do toho plánu nástupnictví. Je to nějaká podpora.“

Počet podporovaných a historický vývoj

Při odhadování počtu podporovaných talentů se firmy většinou shodovali **na jednotlivcích nebo desítkách podporovaných za rok**. Historicky jsou podle personalistů v jejich firmách tato čísla **konstantní**. Firmy by uvítaly jejich zvýšení, ale to prozatím není z různých důvodů možné.

„Dvacet za rok, je to konstantní.“

„Dva máme studenty ze strojího učiliště, pak tady máme slečnu ze Střední podnikatelské školy z Brna, ta u nás vykonává praxi jako asistentka výrobního ředitele. A pak tady máme dva studenty z vysoké školy, kteří u nás budou zpracovávat diplomovou práci. Hrozně rád bychom to číslo středoškoláků zvýšili v té praxi, v té výrobě. My jsme oslovili na začátku roku několik středních škol a učilišť, ale oni mají tak málo žáků, že nemají ani koho poslat.“

„Co se týče vysokoškoláků, tak to je ročně kolem patnácti až dvaceti v rámci Trainee programu, pak kolem 20 v rámci stipendijního programu a letos jsme rozjeli ten program Start a tam máme zatím asi 5 absolventů. Potom máme Cenu Emila Škody, což je cena o nejlepší diplomové a doktorské práce, tam každým rokem vyhodnocujeme pět nejlepších diplomek a dvě doktorské práce s tím, že ty vítěze se snažíme dostat do řad našich zaměstnanců.“

„Loni jich bylo 10, 12...letos už jich bude kolem 25. Potom ta stipendia...Protože jsme strojírenská společnost a bojujeme jako všichni kolem o strojírenské obory...“

„...akademie se týká 10 studentů celkem, není tam uveden poměr mezi SŠ a VŠ, takže záleží na přihlášených. Co se týče stipendia na SOU, tak tam by mělo nastoupit těch 60 žáků, takže to se týká všech. - No a co se týče stipendií na VŠ, tak tam není stanoven nějaký striktní počet, počítám, že takových deset studentů každý rok pokud se najde, tak je to reálné je podporovat.“

Faktory při výběru podporovaného

Pro firmy byly při výběru projektů, institucí nebo lidí, se kterými budou spolupracovat a které budou podporovat, důležité hlavně následující faktory:

- Dlouhodobá znalost a zkušenost s projektem, institucí.
- Zaměření instituce, například studijní obor.
- Doporučení od jiné osoby.
- U konkrétního člověka na základě pohovoru, hodnocení nebo zkušenosti s ním.

„Podle zaměření, podporujeme všechny učiliště se zaměřením na strojírenskou výrobu.“

„U nás je to zase dáno předmětem podnikání, takže jde o technicky nadané děti. Takže by to byly různé technické školy, technické domy mládeže, prostě co je zaměřeno na techniku.“

„Na základě doporučení. U „hlaviček“ a „oříšků“ je doporučení té konkrétní soutěže. Někdo nám doporučil přímo tu soutěž. V případě těch vysokoškolských věcí my podporujeme vysokou školu a ta vysoká škola v tom daném ročníku rozděluje tu podporu.“

Podpora projektů, institucí nebo konkrétního člověka

V otázce, zda by podpořili spíše projekty, instituce nebo konkrétního člověka nebylo možné vysledovat mezi firmami aktivně se věnujícími podpoře **žádné společné preference**. Jejich názory se lišily.

Firmy, které preferovaly projekty, tak činily především kvůli jejich **systemovému působení a zkušenostem institucí, které tyto projekty realizují**.

Respondenti, kteří by se rozhodli spíše pro instituce, by tak učinili kvůli **dlouhodobým zkušenostem, které například ze spolupráce se školami mají**.

Konečně ti, kteří by podpořili konkrétního člověka, by se tak rozhodli kvůli tomu, že **takto se podpora dostane přímo tomu, komu je určena**.

„Vždycky projektům, instituce není vždy důvěryhodná, to nevíte, jestli podporujete finance jejího vedení nebo co. U toho dítěte to je taky těžký, pokud nevíte, který projekt konkrétně podporujete...“

Objevují se i názory firem, které mají zkušenosti se **všemi druhy zaměřením zmíněné podpory** a názory na to, že nejvhodnějším řešením je **kombinace více způsobů podpory**:

„Děláme v podstatě všechno. Podporujeme nadaci Czceh Technical, což je nadace pro podporu vysokoškoláků v ČR, je to nadace založená na ČVUT. Pak podporujeme projekt, nebo možná instituci Techmánia jsou to různé projekty, které podporujeme v rámci vysokých škol, teď to byl Junior FEL. A v řadě programů, které vypisujeme my, zase podporujeme individuální studenty.“

„No mě osobně je nejsympatičtější podpora nějakého projektu, který má na konci nějaký výsledek. Jinak si ale myslím, že by to měla být kombinace všeho. Pak je otázka v jaké výši, jakým způsobem, v jakém poměru...Ale proč nepodpořit všechno.“

Firmy s „očekávanou“ podporou

Nadaný v procesu podpory

U firem, od kterých se podpora pouze očekává, se také zjišťovalo, jak by měl nadaný vypadat na začátku a na konci procesu podpory.

Personalisté anticipují, že na začátku by nadaný člověk měl **především naslouchat, ptát se a chtít spolupracovat. Měl by mít motivaci, zápal a chuť**.

Postupně by se naučil řešit problémy samostatně a na konci procesu podpory by z něj měl být **profesionální zaměstnanec**, což po ukončení studia respondenti od absolventů neočekávají. Na konci procesu podpory by takový člověk měl také mít **větší sebevědomí a sebevědomění**, které by se týkalo i **využití jeho talentu v nejenom svůj prospěch**. Člověk na konci procesu podpory by celkově měl být **přípravenější na praktický život**.

„Na začátku má teoretické znalosti, které se ne vždy shodují s praxí. Na konci by měl umět teoretické znalosti aplikovat v praxi.“

„Ten rozdíl, přínos je o tom, že na začátku ten člověk asi bude některé věci dělat lehčeji a bude to pro něj brnkačka. Na konci by to měl vnímat jako dar, který má a který by měl“

využít ke zkvalitnění života, aby to vědomě začal používat a mohl to využít v pracovním i osobním životě. Uvědomění si sama sebe a svého talentu.“

Konkrétní zkušenosti s podporou, proč firmy nepodporují a perspektiva pro nadané

V rámci této kapitoly budou výpovědi respondentů posuzovány také individuálně tak, aby se podařilo zachytit **co nejširší spektrum zkušeností s problematikou podpory v rámci jednotlivých firem**. U firem jsme se zajímali také o to, proč **nadané nepodporují a jaké konkrétní příležitosti pro nadané ve firmě jsou**.

1. Firma z oblasti telekomunikací nadané nepodporuje, věnuje se pouze **sponzoringu a zaměřuje se spíše na sport**.

„Nepodporujeme. Aspoň co vím, možná máme nějaký sponzoring a tuším, že i nějaký sport, ale jinak myslím, že ne.“

Firma by talentům nabídla perspektivu v podobě **získání zkušeností a spolupráce s odborníky**:

„Perspektivu u nás mají, pokud jsou nadaní, tak jim dáme šanci získat zkušenosti z praktické stránky, protože během studia si nešáhnou na realitu a na stroje. Zkušenosti odborníků.“

2. Firma z oblasti energetiky se **zaměřuje na vysokoškolské studenty**.

„Podporujeme ty vysokoškoláky... My se tedy věnujeme pouze studentům vysokých škol a tento program budeme dále rozvíjet. Tento program by měl podporovat studenty, kteří mají zájem o obor energetiku nebo o plynárenství, kteří mají výborné studijní výsledky a jsou to studenti z přírodovědných, technických oborů. S tím, že by potom k nám šli pracovat. A určitě ten výběr bude na základě assessmentu, to znamená, že projdou nějakým výběrovým řízením. Spolupracujeme s vysokými školami – sponzorujeme je i nabízíme jiné možnosti, podporujeme diplomové práce a řešíme to individuálně. Spolupracujeme s určitými vysokými školami, s některými více, s některými méně. S některými máme rámcové smlouvy, kde máme každý rok nějaký program a s některými se jenom prezentujeme.“

3. Firma z oblasti zdravotnictví a strojírenství se věnuje také spíše **vysokoškolákům a grantové podpoře**.

„Nárazově, granty, výjimečně, jeden člověk za tři, čtyři roky.“

Jako důvod, proč se nezaměřuje na podporu mladších, uvádí, že potřebuje řešit především aktuální **personální situaci** a nečekat dlouhou dobu na to, až podporovaný ukončí proces podpory.

„Nejsou pro nás použitelní. Třináctileté dítě nám odejde, vystudovaný je za deset let a tak dlouho nemůžeme čekat.“

4. Ve firmě z oboru zdravotní techniky se věnují **praktické výchově učňů, žáků z průmyslových škol, nabízí praxi studentům vysokých škol**.

„Bereme na praktickou výchovu žáky třetích a čtvrtých ročníků učňovských středisek nebo žáky z průmyslovky...Chodí k nám na praxi i studenti vysokých škol.“

5. V další firmě z oboru zdravotnictví se podpora **nezaměřuje pouze na nadané**, firma spolupracuje s vysokými školami, kde poskytují studentům možnost **spolupráce na diplomové práci nebo praxi ve firmě**. Na mladší se nezaměřují, protože si zvolili **jiné priority pro podporu**.

„Že bychom je měly vymezené jako nadané děti, to nikoliv. Studenti vysokých škol, kteří se individuálně domluví, že chtějí u nás třeba psát diplomovou práci, tak mají určitě zelenou, týká se to už starší skupiny než těch 13-19 let, je tam posun v té odbornosti, to souvisí i s věkem, protože tam to kvete, co se týká mladších dětí, neřekla bych, že nám v tom něco brání, spíš se věnujeme spoustě věcí a zvolili jsme tedy jiné.“

Firma by talentům nabídla **možnost pracovního růstu, vycestovat do zahraničí za účelem zvýšení odbornosti a možnost dalšího studia**.

„Pracovního růstu, možnosti vycestovat do jiné lokality... V rámci zvyšování odbornosti dané práce. Pokud mají chuť dále studovat, tak také, pokud si chtějí zvýšit kvalifikaci, tak je to možné.“

6. Firma z oboru stavebnictví se věnuje také **vysokým školám**:

„Spolupráce s vysokoškoly a s vysokými školami na programech výukových nebo exkurzích.“

7. Další z respondentů, firma z oblasti automobilového průmyslu, se **opět nezabývá pouze nadanými, ale zaměřuje se obecně na podporu dospívajících – spolupráce při psaní diplomových prací, exkurze, praxe**. Věnují se nejenom nadaným, protože očekávají, že v tomto věku je obtížné talent rozpoznat a chtějí tak dát šanci i talentům skrytým.

„My se nezaměřujeme pouze na nadané děti, ale na všechny děti – umožňujeme jim napsat diplomovou práci, exkurzi ve firmě, praxe. Myslíme si totiž, že talent má každé dítě a v tom brzkém stadiu je složité rozpoznat, jestli talent dítěte jednou využijeme nebo jestli se nedá využít.“

8. U dalšího zástupce automobilového odvětví se nevěnují **žádné podpoře**. **Důvodem je nedostatečná podpora pro podporu u vedení firmy**. Tato situace **by se mohla podle respondentky změnit pouze při změně myšlení vedení**, kde se spíše než na podporu budoucích talentů zaměřují na projevené pracovní výsledky.

„Ne, naše vedení tomu není příliš nakloněno... Po změně myšlení. Tady všeobecně, ve společnosti, panuje názor, že napřed musíš ukázat, že něco umíš a teprve potom my tě ohodnotíme a podpoříme. Není tu vůle podporovat něco, co ještě není úplně rozvinuté. Není jisté, že se jim to vrátí, ta jistota není v tom, že ten talent bude přínosem pro tu firmu konkrétně.“

V této firmě nadaným žádnou perspektivu nenabízejí, jelikož ve výzkumu a vývoji takové zaměstnance firma **nepotřebuje, pouze na řídicích pozicích**.

„Žádnou, nemáme tu ani výzkum, vývoj, je to všechno v Japonsku. Když budu mluvit za Lovosice, tak žádný. Posílám nadané do zahraničí, je to na řídicích pozicích, kde zjišťují, jak se to dělá v Japonsku, abychom to mohli potom aplikovat tady.“

9. Ve firmě z oblasti strojírenství se věnují opět spíše **vysokoškolským studentům, umožňuje jim studovat při škole a na vysokých školách se firma také prezentuje.**

„Jsou tu studenti, kteří pracují a současně studují, někteří mají možnost, pokud je to bakalářské studium, poskládat si rozvrh tak, aby nemuseli čerpat výhod, že je třeba uvolníme ze zaměstnání. Ale někteří jsou tu na dohodu tak, aby stihli i školu. Máme kontakt také samozřejmě s VUT, pan profesor tam přednáší. Trvale jsou na školách naše prezentační materiály, mají tam vývěsku, ty školy o nás informovány jsou.“

10. V poslední firmě z oblasti stavebnictví k žádné z forem podpory **nedochází**. Vyhledávání talentů by firma zvažovala pouze v případě, že by kvalitních zaměstnanců byl nedostatek.

„Určitě bych se musela vypravit do těch škol, musela bych se seznámit se všemi pravidly, co mi umožňují těm dětem nabídnout... Určitě bych se dožadovalo pomoci od státu, aby na to něco přispěli, protože se tím nestaráme jen o sebe, ale staráme se i dále... Do těch učilišť samozřejmě, ale to už беру jako druhý krok. Určitě by první krok byl jít do těch ZŠ k těm děckám, co končí a rozmýšlí se, kam jít... A když by měly tendenci jít pro nás, tak bych šla tak daleko - ruku v ruce s rodiči - že bych spolupracovala s těmi učilišti na nějakém konkrétním programu a pozjišťovala bych si všechny pobídkové možnosti, které vedou...“

Počet podporovaných a historický vývoj

Při odhadování počtu podporovaných se firmy s „očekávanou podporou“ stejně jako firmy s podporou „aktivní“ shodovaly **na jednotlivcích nebo desítkách podporovaných za rok**. Vývoj má mírně **vzrůstající tendenci**.

Tato čísla se tentokrát **netýkají pouze podpory talentů, nýbrž podpory studentů a mladých lidí obecně** a ve většině případů může jít o **jinou cílovou skupinu, než** byla vyhledávána v rámci tohoto výzkumu. Výjimečně se ve firmách neobjevila **vůbec žádná forma podpory**. Toto nastavení bylo dáno rekrutačními požadavky, které předpokládaly respondenty se zájmem o problematiku podpory.

„Když vezmu kalendářní rok, tak vždycky máme takových dvacet studentů, kteří k nám chodí a dělají určitou práci a my jim předáváme zkušenosti. Těch, co se stanou našimi zaměstnanci z tohoto počtu, je zhruba tak jeden.“

„Přibližně jeden člověk jednou za čtyři roky.“

„Historicky má to číslo vzrůstající tendenci, ty školy, se kterými spolupracujeme, tak tam už jsme v podvědomí a studenti už očekávají ty akce, které se periodicky opakují. Máme tu zpětnou vazbu pozitivní a vzrůstá, když se studentů zeptáme, tak vědí, co naše firma dělá. Je rozdíl, jestli se zaměříme na čerstvé absolventy nebo na absolventy s nějakou

praxí. Snažíme se nalákat ty obory, které jsou pro nás přínosné. Řádově to budou desítky za rok.“

Faktory při výběru podporovaného

Firmy v této otázce řešily dvě témata, jednak jaké faktory by pro ně byly při výběru projektu, instituce nebo člověka, kterého budou podporovat, důležité a za druhé, které faktory obecně považují nebo by považovaly při výběru za rozhodující.

Tyto faktory si byly v obou případech velice podobné, na prvním místě by to opět byla **přímá zkušenost**, dále by bylo pro firmy důležité **zaměření školy nebo instituce a konečně odbornost instituce nebo člověka**, kterému by podporu věnovala.

„Podle odbornosti. A asi podle, na druhém místě, vlastní fyzické znalosti, setkání s ním, pohovor, ověření schopností, osobní zkušenost.“

„Podle oboru, který vyučuje. Spolupracujeme s několika vysokými školami. Většinou jsou to určité školy, se kterými udržujeme spolupráci, u těch ostatních to pak záleží na konkrétní dohodě, takže mám nějaký rank těch škol a s těmi se konkrétně domlouváme.“

„Mělo by to být odvětví blízké našemu. Pak by to byla ta jistota, že se nám to nějakým způsobem vrátí.“

Podpora projektů, institucí nebo konkrétního člověka

V otázce, zda by podpořily spíše projekty, instituce nebo konkrétního člověka byla u firem, od kterých se podpora především očekává, mírná tendence **upřednostňovat konkrétního člověka**.

„Člověka. Protože to je zárukou. Instituce není zárukou, že bude plnit, co se od ní očekává a projekt už vůbec ne.“

Objevily se samozřejmě i rozdílné názory. Pro to, aby firmy viděly, jak se konkrétně **nakládá s jejich prostředky, by volily spíše instituce než projekty**.

„Radši třeba školu, protože chceme vidět, kam peníze přesně jdou a jak se užijí.“

„My se věnujeme konkrétním školám, s nimiž spolupracujeme, to jsou integrované střední školy, průmyslové školy a VUT – asi dohromady 4 školy.“

Pro podporu projektů by podle **respondentů** mluvila jejich **plošnost, zaměření na praxi**, a že působí na respondenty **důvěryhodně**.

„Asi projekt. Přejde mi to plošněji, právě se mi nelíbí ten elitářský způsob. Ten projekt může být více zaměřený na praxi, kdežto ta instituce si bude chtít rozhodnout o vlastním postupu, kdežto ten projekt by měl být nezávislejší na té škole a plošněji.“

„Mě tam trochu splývá ta instituce s projektem – když podpořím instituci, předpokládám, že bude mít dobré projekty. Takže tam se to dá hodně specifikovat, ten projekt, který je specializovaný na něco a já můžu říct „já si chci věnovat konkrétně této části, nějak ji podpořit.“

Motivace pro podporu a vnímané bariéry

Firmy s „aktivním“ způsobem podpory

Co podle firem, které se aktivně věnují podpoře, motivuje firmy k tomu, že se rozhodnou někoho podporovat? V první řadě se respondenti odvolávají na **hodnoty a personální politiku firmy, která se snaží o to získat kvalitní zaměstnance.**

„Snaha získat kvalitní zaměstnance, protože si uvědomujeme, že je firma taková, jaké má zaměstnance.“

„Mít kvalitní zaměstnance je určitě konkurenční výhoda.“

Talentovaný zaměstnanec potom může do firmy přinést například **inovace.**

„Inovace je jedna ze základních hodnot našeho podnikání a inovovat s talentem je určitě jednodušší. To znamená, že když má někdo talent, tak ho určitě rádi přivítáme a inspirujeme se jeho nápady.“

Další důležitou motivací je pro firmy **pomoci oboru, ve kterém je talentů nedostatek.**

„Motivace - Nedostatek talentu v technických oborech.“

„Určitě je to nedostatek lidí na trhu, kdyby ten nedostatek nebyl, tak je pro nás dobrý, aby nás ty lidi znali, protože nejsme tak známá firma.“

„Uvědomili jsme si, že pokud nebudeme tu mládež podporovat k tomu, aby studovala ty technické obory, tak se to nezmění. Zjistili jsme, že je nedostatek technicky nadané mládeže na vysokých školách. Abychom si i my z toho vyselekovali ty nadané, protože do našich projektů se přihlásí opravdu jen ti nadaní a ti, co chtějí pro sebe něco dělat. Tam to není o tom, že student dostane nějaké peníze, on musí odvést kus práce, a pokud není talentovaný, tak do toho projektu nepůjde.“

Kromě zmiňovaných motivačních faktorů se respondenti zamýšleli nad tím, jaké další **rozhodovací faktory musí firmy brát v úvahu, když se o podpoře rozhodují.** Firmy podle nich berou ohledy na **užitek, jaký jim tento člověk může v budoucnu přinést.**

„Z hlediska firmy jednoznačně užitek, taky se nedá nic jiného říct... My nikdy nebudeme podporovat třeba taneční školy, ze které vycházejí mladé baletky. A budeme podporovat ty středoškolské odborné činnosti nebo ty vysokoškoláky, kteří mají zajímavé projekty a chtějí je realizovat u nás.“

Ve firmě by také měla být taková **atmosféra**, které je podpoře nakloněna. Respondenti se také zamýšleli nad tím, co **motivuje** na druhé straně **nadaného, aby tuto podporu využíval.**

„Musíme si být jistý, že to má smysl. Nemusí to mít ani přímo přínos pro firmu, ale musí to mít přínos i pro člověka, musí mít zájem, ne to dělat jen kvůli nějakému stipendiu... když má člověk talent, ale neví, jestli to chce dělat, tak to nemá cenu.“

Další kroky v podpoře

Jaké firma koná další kroky, když se rozhodne někoho podporovat? Záleží na formě podpory – obecně je potřeba **komunikovat a umět se dohodnout** s podporovanými, v případě soutěží **sledovat výsledky** a v případě projektů se jim věnovat.

„Komunikovat s nima, být s nima v kontaktu, sházet se, třeba i nějaké lidi poskytnout, ukázat se třeba i na jiných akcích, které pořádají Hlavičky.“

„Protože jsme dostali hotový produkt v případě soutěže, tak tam už jsme jen sledovali výsledky, a to, že děti z toho mají radost, že tady existují nějakí talenti, kteří díky soutěži získají cenu a mohou se projevit.“

„Záleží na konkrétním případě. Na středních školách tady byli studenti na praxi, na vysokých školách se dělaly i nějaké dotace na vybudování laboratoří, tam je to vždy o dohodě, aby to fungovalo, na osobní domluvě, ať už s člověkem nebo se školou, nemáme tu nějaké směrnice.“

Překážky při rozhodování o podpoře

Mezi překážky, které mohou ve firmách bránit v podpoře talentů se respondenti shodovali na některých obecných tendencích (seřazené podle frekvence výskytu):

- Finanční náročnost podpory.
- Personální náklady ve firmě.
- Legislativní překážky.
- Neochota „kupovat zajíce v pytli“.
- Netransparentnost hospodaření institucí.
- Krize v odvětví.
- Podpora státu.

„Krise v tom odvětví, to je vždycky problém, třeba teď ve stavebnictví. Pak v tom může hrát velkou roli podpora státu. Protože, když stát nevytvoří podmínky pro podporu těchto dětí, tak ty firmy nebudou mít důvod je podporovat. Ta legislativa není taková, jaká by měla být, měla by tam být mnohem menší daňová zátěž.“

„Je to hodně náročné finančně, je krásné vypsát projekt pro studenty, ale těm studentům se potom musí také někdo věnovat. Takže překážkou je přesvědčit ty odborníky, aby věnovali svůj čas studentům. Když já se budu jeden den věnovat studentům, tak mi stojí práce, za kterou jsem placená a já jí pak musím udělat ve svém volném čase.“

„Překážky budou legislativní – jednak co se týká daní, tak když stát není schopen to financovat, tak by měl aspoň nějak podporovat. Další věc je, že je u nás zakázaný, aby firma pomohla studentovi vystudovat nějakou prestižní školu a za to se zaváže, že u ní bude potom pracovat. To u nás v postatě nejde. Můžete udělat dohodu o zvýšení kvalifikace zaměstnance, ale ne u někoho, kdo u nás ještě nepracuje.“

„Pokud je to instituce, tak je to netransparentnost a neprůhlednost hospodaření. Většinu lidí napadne, že se využívají ty prostředky na něco jiného, než byl původní záměr. Důvěra je klíčový aspekt.“

„Nejsou to překážky, že by někdo kladl překážky ve firmě. Spíš jsme limitováni rozpočtem, takže finanční prostředky. A to je obecný problém.“

Překážky ve firmě

Jaké překážky respondenti vnímají v rámci vlastních firem? Konkrétní příklady se liší podle vlastních zkušeností firem. Byly zmíněny následující překážky:

- **Neuvědomění si praktického přínosu** – *„Někdy ti výrobáci si neumí přesně představit praktický přínos, takže se to z části musí i nařizovat a není to úplně jednoduchý.“*
- **Personální situace ve firmách** – *„Tady třeba není tolik prostor, talentované dítě může být, ale není v danou chvíli personálně místo a nelze někoho vyhodit a přijmout talentovaného.“*
- **Nedostatek osob, které by se nadaným mohli věnovat** – *„Někdy je těžké, že tím, že člověk, který nastoupí do programu a má daný program na ten rok, tak tím, že je to člověk navíc, tak třeba stráví měsíc na nějakém oddělení, tak je fakt, že se mu všichni nemůžou ten měsíc věnovat. Někdy tam určitě sedí jenom tak“.*

Podporovaný jako budoucí zaměstnanec

Všechny firmy by nadaného uvítali jako svého budoucího zaměstnance, mnohé z nich uváděly, že toto je právě důvod, proč se podpoře věnují.

Loajalita k firmě.

Jak vyřešit loajalitu nadaného k firmě? Jak zaručit, že člověk, do kterého firma bude dlouhodobě investovat, se nakonec nerozhodne jít svůj talent zúročit jinde? Firmy z takové situace samozřejmě **mají strach**. Objevují se skutečně skeptické názory na stav dnešní společnosti a především nastupující generace, která se podle respondentů vyznačuje **minimální loajalitou**.

„Teď se mluví o tzv. generaci ypsilon, lost generation Y, a to je generace, která se vyznačuje především nulovou loajalitou. Já si umím představit, že když to dítě ví, že když ho ta firma podporovala, tak že tam zůstane, ale zároveň je to takové těžké období, člověk chce zkoušet nové věci a ta jedna firma ho může svazovat.“

Častým argumentem pro to, jak vyřešit loajalitu zaměstnance k firmě, bylo mezi respondenty **zabezpečení takových podmínek, aby nadaný nechtěl odejít, motivovat ho natolik**, aby sám chtěl ve firmě zůstat, například zajistit nejenom dostatečné ohodnocení zaměstnance, ale také fungující sociální síť.

„Dát mu takové podmínky, aby neodešel.“

„Zaručit se to nedá. To jestli odejde, má v rukou zaměstnavatel, je to o motivaci. Teorie říká, že se většinou ani tak neodchází kvůli práci, jako spíš kvůli šéfům. Takže je důležitý

mít dobrý šéfy a ty lidi jsou pak ochotný i dělat za skromnějších podmínek a mají daleko větší motivaci a loajalitu.“

„Dřív se dělaly stabilizační částky, pak se od toho opustilo, protože tím se loajalita nezaručí, protože člověk, když chce odejít, vždycky najde způsob, jak. Problém je, že ti mladí se pak často setkají se studeným a nepřijemným prostředím, ať už při přijímacím pohovoru a to dělá strašně moc. Nebo když se jim zdá, že jsou nedostatečně ohodnoceni, tak se to s nimi řeší tak, že by se s nimi mělo pohovořit a snažit se jim vsříc. Je to o komunikaci s nadřízenými apod.“

Smlouva

Firmy smlouvu chápou jako **nezbytnou nutnost**, která může talenta na určitou dobu ve firmě udržet, ale zároveň si uvědomují, že smlouva skutečnou **loajalitu k firmě nevyřeší a motivovat talenta pravděpodobně nebude**.

„To dělají některé velké firmy, třeba v našem oboru, ale já si myslím, že na to v podstatě neexistuje smlouva. Oni se zavazují ti rodiče a doufají, že rodiče mají na ty děti páku.“

„To je vždycky možnost. Určitě by se to dalo nějak smluvně ošetřit. Ale pokud ne, tak to riziko je vždycky.“

„Myslím, že v případě, že mu zajistíme školení, které je nadstandardní, tak se dá dodatek k té smlouvě, že po určitou dobu tu musí zůstat nebo to musí zaplatit.“

„Smlouva nic neřeší, nemotivuje k práci a lidi tu neudrží. To je hrozná představa, že někde nechcete být a musíte tam zůstat, kde je pak vaše motivace? Nikde. Takovou smlouvu dokonce nenajdete ani u šéfů, který by měli mít nějakou doložku, že nesmí nastoupit u konkurence, jenom tu zákonnou, protože my víme, že když chce člověk odejít, tak je lepší, když půjde.“

Spíše než ošetření smlouvou by respondenti očekávali **morální závazek od nadaného**:

„Myslím, že to smlouvou ošetřit nejde, i kdyby jsme chtěli. Problém bude si tu smlouvu vymoct, i když do smlouvy si můžete napsat, co chcete. Myslím, že to ani moc není o té smlouvě, ten člověk se cítí morálně zavázán, spíš je to jen pojistka.“

Firmy s „očekávanou“ podporou

Co podle firem, které se podpoře nevěnují, motivuje firmy k tomu, že se rozhodnou někoho podporovat? Firmy se opět orientují především **podle možných ekonomických dopadů na firmu**, tak aby **podpora byla pro firmu ziskem**.

„Nějaký důvod využitelnosti, kdyby to mělo být ve velkém. Nepočítejme do toho nějaké sponzorství.“

„Myslím, že bychom měli vidět výhodu pro nás.“

„Zase výhoda, my na to nahlížíme jako na investici.“

„Že to pro ně bude mít nějaký význam, když na škole budu podporovat vysokoškoláka, který mi potom nastoupí na pozici, kterou vystudoval, do oddělení, ke kterému má blízko, tak že té firmě něco ušetří, vynalezne.“

Další kroky

Jak by firmy postupovaly, pokud by se pro nějakou z forem podpory rozhodly? **Učinily by první krok směrem ke kontaktování instituce**, kterou by chtěly podporovat, obrátily by se spíše na státní instituce. Firmy by očekávaly **od těchto institucí konkrétní návrhy na způsoby podpory**.

„Tak pokud bysme se rozhodli tu instituci podporovat, tak bysme kontaktovali tu instituci a pak bysme domluvili podmínky. Podpora, u nás by to bylo hlavně o těch finančních prostředcích nebo třeba zapůjčení techniky.“

„Obrátili bychom se na některou ze státních institucí, kde bychom očekávali, že se dozvíme, jak můžeme pomoci svou podporou. Ta podpora by přímo asi reagovala na to, že bysme se přímo od instituce dozvěděli, co se do nás očekává, zda finanční podpora, podpora nemateriální apod.“

Překážky při rozhodování o podpoře

Za největší překážky bránící firmám v tom, aby se věnovaly podpoře, považovali respondenti s firmem, od kterých se podpora očekává **finanční a časovou náročnost podpory, nedostatek lidských zdrojů a nejistý výsledek podpory**.

„Budeme-li hovořit o té skupině 13-19 let, tak to pro nás není ta prioritá.“

„Protože nevidí výsledek.“

„Nedostatek kvalifikovaných zaměstnanců.“

„Špatná ekonomická situace.“

Překážky ve firmách

Jaké jsou **konkrétní překážky ve firmách, od kterých se podpora očekává?** Některé firmy zmiňují **zdlouhavou administrativu, která zpomaluje procesy rozhodování**, opět se objevují významné **ekonomické překážky a také častým argumentem je zaměření firem na jiný způsob podpory nebo podporu jiné cílové skupiny**.

„Myslím, že ty procesy jsou ve všech velkých firmách složité, než se dojde k nějakému závěru, tak to dlouho trvá a chce to hodně trpělivosti.“

„Neviděla bych to jako překážku, je spousta věcí, kterým se můžeme věnovat v této oblasti, a my jsme zaměřeni na vysoké školy.“

„Neochota se tomuhle tématu věnovat.“

Podporovaný jako budoucí zaměstnanec

Také tento typ firem by **uvítal podporovaného talenta jako budoucího zaměstnance**.

„Ano, vysokoškolští studenti, kteří se projevují, že mají potenciál, s těmi se chceme domluvit.“

Loajalita k firmě a smlouva

Firmy přistupovaly k otázce loajality jako k otázce **partnerství**, předpokládaly, že pokud by studenti ve firmách nechtěli pracovat, tak by zájem o spolupráci s firmou neprojeví. Mezi firmou a zaměstnancem by tedy měla být **dostatečná vzájemná důvěra**.

„Co se týká loajality, tak ty brigádníci tu pracují někteří několik let, po dobu celého studia. Pokud by tu nebyli, tak by nebyli asi spokojení a pokud by nebyli spokojení, tak by asi nebyli loajální.“

„To je záležitost partnerství. Člověk musí cítit součinnost, být součástí týmu, celku. Motivovat ho nejen materiálně, to nestačí, ale že se bude podílet autorsky na výsledcích své práce, že v tom nechá kus srdce.“

Ke **smlouvě** se respondenti stavěli spíše odmítavě, opět ji nepovažovali pro nadaného za motivující. Někteří respondenti ji ale považovali za nutnost.

„Smlouva, tyhle smlouvy nemám ráda. Dají se dělat u zaměstnanců, do kterých investujeme větší finanční prostředky a více času. U studentů spíše motivovat, aby věděli, že tady tu šanci mají, ta smlouva, to je spíš demotivace.“

„To je nutná věc, není to stoprocentní účinnost, ale je to nutná záležitost.“

„Asi to bude jen krátkodobé řešení.“

Stávající systém

Zájem o problematiku podpory

Zájem o problematiku podpory u respondentů mezi dotazovanými firmami **byl, ačkoliv většina z nich aktivně** informace, týkající se této problematiky, **nevyhledává**. Často respondenti zmiňovali, že tomu tak může být z časových důvodů nebo z toho, že vyhledávání a podpora nadaných není jedinou náplní jejich práce. Informace se k nim většinou dostávají **pasivní cestou**.

„Zajímám se, ale ty informace speciálně nevyhledávám, ty informace díky úzkému kontaktu s touhle organizací dostávám, třeba co dělají za projekty. Takže oni mi přinášejí informace a pak na co narazím v běžných periodikách, na internetu, v periodikách, prostě nemám nic extra, žádná odborná periodika.“

Respondenti mají zkušenost především s **osobním kontaktem** a tomu také většinou nejvíce důvěřují, **považují ho za nejdůvěryhodnější zdroj informací**. Tento osobní kontakt se týká jak **kolegů či personalistů z jiných firem, tak zástupců školního systému nebo projektů podpory**.

„Nejlepším zdrojem jsou informace přímo od pramene, takže když tady organizujeme nějaký brigády pro studenty, tak kontaktujeme přímo zástupce školy, což bývá většinou mistr pro praktický výcvik nebo zástupce ředitele pro odbornou praxi.“

Z informačních zdrojů byla **nejvyužívanějšími tištěná média – denní tisk, časopisy, média audiovizuální – zpravodajství v televizi a v rádiu** a k oblíbeným patřil také **internet** – stránky vysokých technických škol, kariérní stránky, studentské časopisy. Jako další informační zdroj firmám slouží také **veletrhy pracovních příležitostí, zkušenosti z mezinárodního prostředí nebo školení**.

Z periodik, ve kterých se dozvídají informace o podpoře, byly respondenty zmiňovány tyto tituly:

- Časopisy zaměřené na personální řízení: HR magazín, HR Forum, HR management, Personal, Moderní řízení.
- Společenské časopisy: Respekt, Týden, Reflex.
- Denní tisk: Hospodářské noviny.
- Odborná periodika: Vodní hospodářství.

Znalost výzkumu PISA

Výzkum PISA žádný z respondentů neznal, ani nevěděl, čeho by se mohl týkat.

Situace v podporování nadaných dětí v České republice

S celkovou situací v podporování nadaných dětí a mladých lidí byli respondenti **spíše nespokojeni**.

Respondenti pociťovali **nedostatečnou informovanost o této problematice**. **Konkrétně podporu technicky nadané mládeže** považují respondenti za minimální.

Možné formy účasti zaměstnavatelů v systému podpory identifikace a rozvoje kognitivně nadaných dětí (13 – 19 let) v přírodovědných a technických oborech

„Tady se talentovaná mládež moc nepodporuje, ta technicky nadaná mládež tu extra podporu nemá. Domů mladých techniků už moc není, spíš se podporuje hudební talent v rámci Lidových škol umění. Zlepšuje se to v tom technickém ohledu, zase připomenu tu Techmánii, kde spolupracujeme se Západočeskou univerzitou, která také cítí potřebu vzdělávat děti v technických oborech. Víím, že snaha je v Liberci, tam je Babylon a IQ park. A něco vzniká i v Brně... Snažili se o to i v Ostravě, ale zatím se to nějak nedaří, mám pocit, že tady jsme dospěli nejdál. Ruší se domy techniků a nevím, kolik kroužků je dnes na základních a středních školách v tomto směru. Víím, že vznikají technické třídy na gymnáziu, to jsou ty matematické třídy, i na základkách jsou ty třídy zaměřené na matematiku, ale to je asi to minimum. Ale nemůžu říct, že by se v České republice nedělalo nic, určitě se dělá.“

Personalisté vnímají, že tato podpora není příliš systémově řešená a že je zde velký problém v nalezení dostatečného množství času, který by bylo možné dětem věnovat.

„Myslím, že je to nedostatek času pro děti, ze strany kohokoli, kdo by se jim měl věnovat, ať je to instituce, jednotlivec, je prostě málo času a málo odborníků. Dalo by se to řešit tím, že by jim přidali peníze, aby na to měli čas.“

Na trhu firmy pociťují **zřetelný nedostatek talentů technicky zaměřených** způsobený tím, že jim systém vzdělávání neumožňuje jejich talent rozvíjet. A hlavně, že talentům chybí **motivace**.

„O ty talenty hodně bojujeme, je jich nedostatek. A to proto, že ten jejich talent není dostatečně rozvíjen už na té střední úrovni nebo vysokoškolské.“

„Asi s pokrýváním potřeb firem po talentech. Ty firmy se perou s nedostatkem talentů, školy je regenerují. Pak hlavně zaměření – z určité oblasti máme talenty a v určité ne a neodpovídá to poptávce, máme třeba hodně schopných právníků, ale málo mechaniků. Je to o té škole, možná je to o tom, že už vymřela ta staré generace kvalifikovaných lidí a nový nejsou, nevím.“

„Hodně je to zaměřené na technické záležitosti, málo na rozvoj motivace.“

Motivace k podpoře podle respondentů **schází také firmám**. A opět se zde hovoří o otázce chybějících finančních prostředků, které podle respondentů místo do školství putují do jiných sfér rozpočtu.

Situace v zahraničí

O situaci v zahraničí se respondenti zajímají. Stav podpory v porovnání s naší republikou vnímají jako rozvinutější a propracovanější. Podle personalistů jsou v zahraničí běžnou praxí studijní programy a **zahraniční výměnné stáže – posílání studentů do různých firem** a fungování **science center**.

Také byly uváděny konkrétní příklady z jednotlivých zemí:

- **Německo** – na úrovni našeho vyššího odborného vzdělávání mají studenti dlouhou dobu praxe, jeden semestr praktické činnosti, kdy student bývá zaměstnán ve firmě, se kterou škola má uzavřenou smlouvu. V rámci této praxe

student zpracovává odbornou práci, která je zaměřena na problematiku dané firmy.

- **Francie** – školský systém podle respondentky skutečně generuje ve Francii talenty. Mají speciální školy pro nadané s tvrdými přijímacími zkouškami. Také zde fungují normální vysoké školy a špičkové školy.
- **Finsko** – po vstupu do EU věnovala veškeré prostředky z EU do vzdělávání, do školství.

Legislativa

V otázce legislativy byly u personalistů jisté rezervy – většina se v této oblasti příliš **neorientovala a o zákonech se moc bavit nechtěla**, respondenti si nepřipadali dostatečně kompetentními osobami k tomu, aby se k problematice legislativy mohli vyjadřovat.

Znalost zákonů – respondenti usuzovali, že **žádný speciální zákon**, který by tuto problematiku ošetřoval, **neexistuje**. V souvislosti s podporou si vybavovali následující zákony, které by se jejího poskytování mohly týkat:

- Školský řád, Řád o vysokých školách. Zákon o školství.
- Zákony, které se týkají zletilosti a věku podporovaného.
- Zákony, které řeší daňové úlevy.
- Zákon o dani z příjmu, o DPH, Zákoník práce.

Vytvoření **zákona o podpoře respondenti nebyli nakloněni**, považovali je za **zbytečné**. Spíše než zákon by uvítali **nějaká pravidla, vyhlášky nebo předpisy, podle kterých by firmy měly postupovat**. Pokud by zákony existovaly, tak by měly zvýhodňovat firmy, které někoho podporují, a mělo by to jít takovou formou, která by k podpoře motivovala i ostatní firmy. Cestu personalisté také vidí v tom **spíše než vytvářet nové zákony** upravit zákony stávající a ošetřit problematiku nadání v nich. **Někteří respondenti by takové zákony uvítali – ty by potom ošetřovaly povinnost společnosti podpořit talentované lidi, poskytovat jim zdroje finanční a personální.**

„Nemyslím, že by měl být zákon na ochranu talentů. Nikdo nemůže někomu uložit povinnost pracovat s talenty. Je potřeba talenty identifikovat a pak potřeba, ne z příkázání, ale z podstaty věci s těmi talenty pracovat. Nedá se to uložit „vy jste talent a podle norem já teď s vámi musím něco zajímavého dělat“. Musí tam být motivace, ne donucení.“

„Myslím, že o tom by zákony být neměly. Mělo by to fungovat na bázi dohody mezi nadaným mladým a firmou.“

Personalisté legislativní úpravu podpory talentu nevnímají, myslí si, že tato oblast není právě ošetřená vůbec a tím pádem umožňuje jakékoliv kroky.

„Mám dojem, že právní systém tuto oblast moc nereguluje, takže to ani nezakazuje ani nepřikazuje.“

„Myslím, že taková legislativa není. Ty zákony jsou hodně ošemetná věc, dát to do zákona. To by se muselo přesně definovat, co je nadání, talent, v jakých oborech, na jaké úrovni apod. Už vidím zklamané rodiče, že jejich dítě do té kategorie nespadá, myslím, že by to v této fázi nebylo dobré.“

Ideální stav podpory v České republice

Jak by vypadal ideální stav podporování nadaných? Podle respondentů by to byl stav, který by splňoval následující kritéria:

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

A konečně, dětem by se dostávalo větší podpory na školách.

„Ideální stav je, že firmy by měly chuť podporovat a příjemci podpory by z toho profitovali. Umožňoval by, že všechny ty prostředky, které si ty firmy rozhodly do těch dětí vložit, že by se tam skutečně dostaly a byly by využity k tomu, k čemu být využity mají.“

„Že by ty děti si mohly vybrat, co je zajímavá a přihlásit se. Aby ten počet nebyl omezený, zkrátka by se rozhodli a jeli by na tu školu.“

„Podle mě ta tendence činností státních institucí a institucí, který se tím mají zabývat, je správným směrem nasměrovaná. A to, že ideálního stavu není ještě dosaženo, je zřejmě nedostatek prostředků a zdrojů, odborníků apod.“

Konkrétní kroky k budoucí podpoře

V závěru výzkumu byla zjišťována ochota firem v horizontu příštích let k různým formám podpory.

Konkrétně byly zjišťovány reakce na následující kroky:

1. Poskytnout zařízení
2. Poskytnout odborníky
3. Připravit programy
4. Připravit učební materiály
5. Spolupracovat při přípravě a realizaci aktivit :
 - Stáže (a)
 - Exkurze (b)
 - Výuka (c)
 - Výzkum (d)
 - Kariérní poradenství (e)
 - Propagační akce (f)
6. Přispět penězi

Největší zájem byl mezi firmami o podporu v případě **spolupráce při přípravě a realizaci exkurzí (N=18), stáží (N=15) a výuky (N=15)**. Firmy by také byly ochotné **poskytnout zařízení a odborníky (N=13), přispět penězi a připravit učební materiály (shodně N=11)**. S menší ochotou nebo nezájmem se setkala nabídka spolupráce při výzkumu a na propagačních akcích. **Kariérní poradenství respondenti také nevnímali jako možnost budoucí spolupráce při podpoře.**

Celkově neochota k časově náročným aktivitám. Obecně by firmy byly spíše ochotny **poskytnout zařízení, odborníky, materiály**, které mohou pomoci při výuce, ale nevěnovat se přípravě programů nebo činností, které by ji omezovaly v předmětu jejich činnosti. Realizaci by **přenechali odborníkům, zaručovali by spíše podmínky**. Firmy také byly ochotné nabídnout praxe a zpracování diplomových prací.

„Určitě bychom nepodporovali je penězi, to je ta nejhorší možnost. Ale určitě jsme schopni poskytnout odborníky, materiály, které mohou při výuce pomoci, jsme ochotni vzít studenti na praxi a aby pro nás zpracovávali diplomové práce, i ty středoškoláky.“

„ My se k podpoře musíme dostávat postupně, protože tady ještě před třemi lety byla ta spolupráce na bodu mrazu. Sem tam bylo pár exkurzí. Zaměřujeme se hlavně na učiliště, tam praxe budou dál probíhat, uvažujeme o formě stipendií a určitě uvažujeme o soutěžích pro děti, protože pan ředitel měl vymyšlený, že bychom více fungovali na té škole. Pak to bude v každém případě určitě finanční podpora, co se týče těch učebních pomůcek apod. Dále bude určitě pokračovat podpora i směrem na vysoké školy, ale gró je teda učňovské školství.“



„Jako v každém podniku, i my jsme schopni poskytnout zařízení, odborníky, ale nikdy nebudeme připravovat programy. Firma se musí zabývat tím, čím má, to znamená byznysem. Jsme schopni spolupracovat na nějakých učebních materiálech nebo na tvorbě programů, ale nejsme schopni je realizovat, to musí dělat někdo jiný, a s naší pomocí. Ať už jsou to ty stáže, výuka. Výzkum my bohužel neděláme, ale zase jsme schopni poskytnout pro něj podmínky. To kariérní poradenství a propagační akce, to jsou spíš záležitosti, který se dělají na univerzitě“.

Výsledky kvantitativní části výzkumu

Součástí výzkumu „Možné formy účasti zaměstnavatelů v systému podpory identifikace a rozvoje kognitivně nadaných dětí (13 – 19 let) v přírodovědných a technických oborech“ bylo také telefonické dotazování osob zodpovědných za personální politiku firem.

Dotazování probíhalo v termínu 26. listopadu – 1. prosince 2008 a dotázáno bylo 151 firem s 6 a více zaměstnanci ve všech regionech ČR s ohledem na oborové a velikostní členění společností.

Data přenesená na počítačová média byla prověřena systémem logických a statistických kontrol. Statistické výpočty byly provedeny souborem programů SPSS.

Ve zprávě jsou komentovány statisticky významnější rozdíly na 95 % hladině významnosti. Její součástí je tabulková příloha, obsahující tabulky třídění prvního a druhého stupně na všechny meritorní otázky.

Struktura souboru

Celková struktura souboru		Počet	%
Dotázané firmy celkem		151	100
Počet zaměstnanců	6 - 24	40	26
	25 - 50	35	23
	51 - 99	29	19
	100 a více	47	31
Oblast	Praha	14	9
	Čechy	75	50
	Morava	61	41
Hlavní zaměření firmy	Strojírenství, výroba, automobilový průmysl	35	23
	Elektro, elektronika, energetika	33	22
	Chemie, farmacie, zdravotnictví	28	19
	Stavebnictví	9	6
	Specializovaná technika, výrobky (např. optika, stomatologie, zámečnictví)	17	11
	Informatika, IT, software	6	4
	Obchodní činnost, služby	7	5
	Jiné	15	10

Detailní analýza

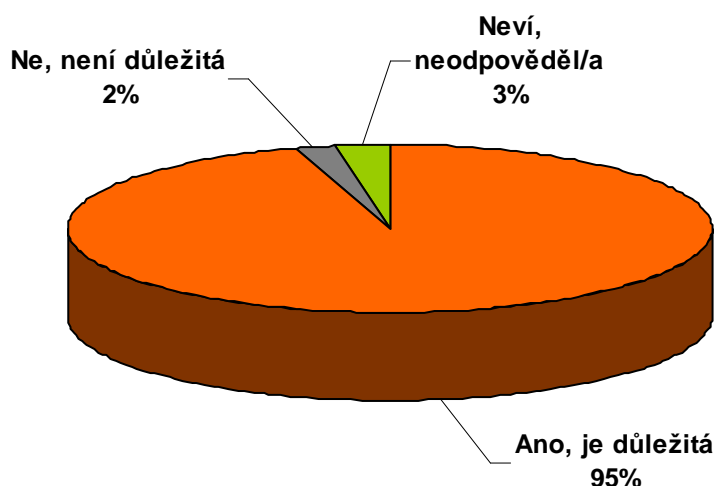
Argumenty pro a proti podpoře nadaných dětí

- q1: Je podle Vás důležitá podpora talentovaných mladých lidí ze strany firem?

Naprostá většina (95 %) zaměstnavatelů je přesvědčena o důležitosti podpory mladých nadaných lidí ze strany firem. Že podpora nadaných není důležitá, si myslí jen 2 % dotázaných.

1. graf

Je podle Vás důležitá podpora talentovaných mladých lidí ze strany firem?
(N = 151)



O důležitosti podpory mladých nadaných jsou stoprocentně přesvědčeni zástupci firem, které již mají s podporou talentů zkušenosti. Ale i mezi firmami, které talentovanou mládež nepodporují, jsou souhlasné odpovědi zastoupeny v 89 % případů.

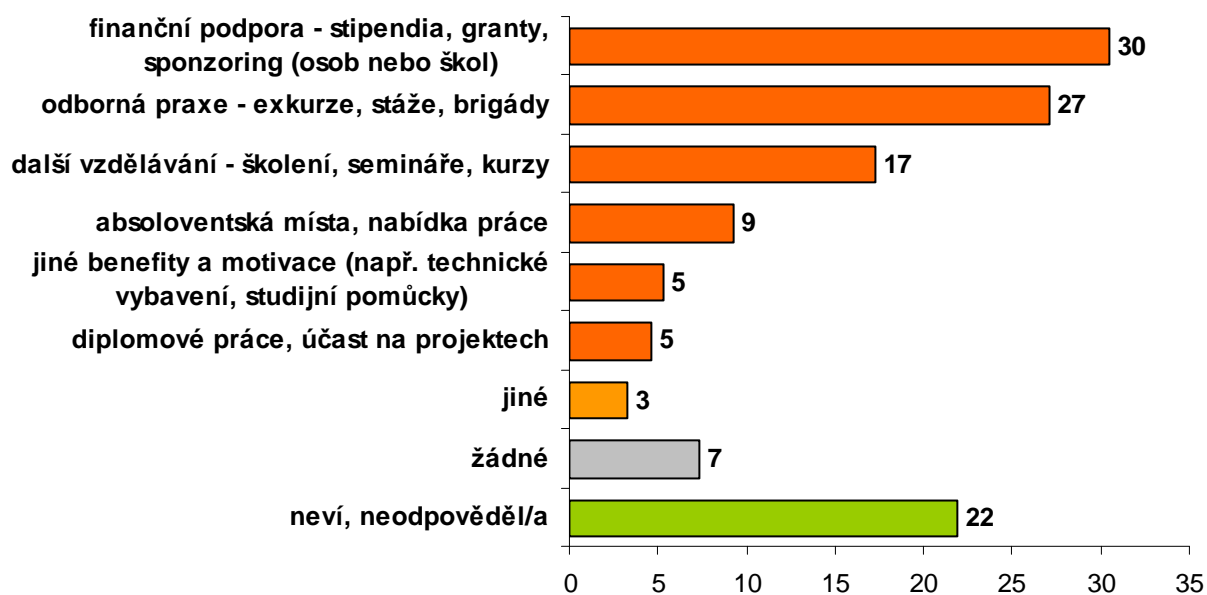
- q2: Jaké znáte formy podpory nadaných mladých lidí ze strany firem?

Mezi nejznámější formy podpory nadané mládeže patří přímá finanční podpora, např. ve formě stipendií, grantů nebo sponzorských darů a možnost odborné praxe (stáží a brigád) ve firmách. Finanční podporu zmínilo 30 % zástupců firem a odborné praxe 27 %. Téměř pětina (17 %) dotázaných uvedla nabídku dalšího vzdělávání, např. různých školení, kurzů a seminářů a 9 % zaměstnavatelů sem řadí také nabídku práce a absolventských míst pro nadané jedince.

2. graf

Jaké znáte formy podpory nadaných mladých lidí ze strany firem?

(N = 151, v %)



Znalost jednotlivých forem podpory se liší podle velikosti firem, a to zejména u nabídky odborných praxí. Tuto formu uvedlo 40 % firem se 100 a více zaměstnanci, 31 % firem s 51 - 99 zaměstnanci, 26 % firem mezi 25 a 50 zaměstnanci a jen 10 % malých firem do 24 zaměstnanců.

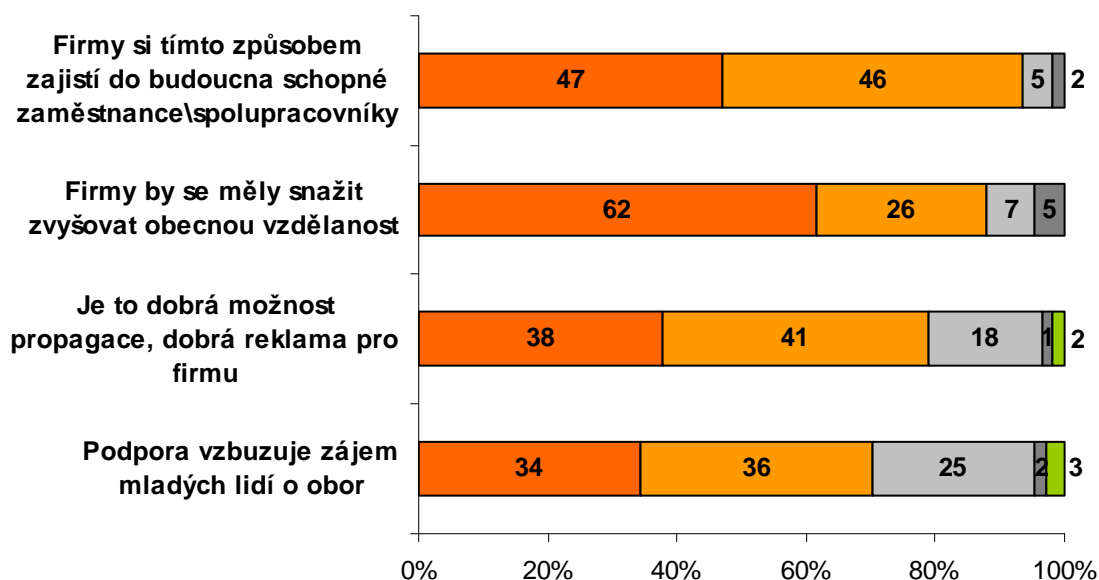
- q3: Přečtu Vám několik důvodů, proč podporovat nadané mladé lidi. Řekněte mi prosím u každého z nich, nakolik s ním souhlasíte.

Nejsilněji vnímaným důvodem pro podporu mladých nadaných lidí je zvyšování obecné vzdělanosti. S tímto důvodem rozhodně souhlasí téměř dvě třetiny dotázaných vedoucích pracovníků (62 %). Nejvíce jich však vyjadřuje souhlas s tvrzením, že firmy si tímto způsobem zajistí do budoucna schopné zaměstnance nebo spolupracovníky (rozhodně + spíše souhlasí 93 %).

3. graf

Nakolik souhlasíte s důvody, proč podporovat nadané mladé lidi?

(N = 151, v %)



■ Rozhodně souhlasí
 ■ Spíše souhlasí
 ■ Spíše nesouhlasí
 ■ Rozhodně nesouhlasí
 ■ Neví, neumí posoudit

Nesouhlas s tvrzením, že je podpora talentů dobrou možností propagace a reklamy pro firmu, častěji vyjadřují zástupci strojírenských firem a firem z automobilového průmyslu (34 %).

Velké firmy nad 100 zaměstnanců zase považují za hlavní důvod podpory zvyšování obecné vzdělanosti. Jejich zástupci s tímto tvrzením souhlasí v 77 %.

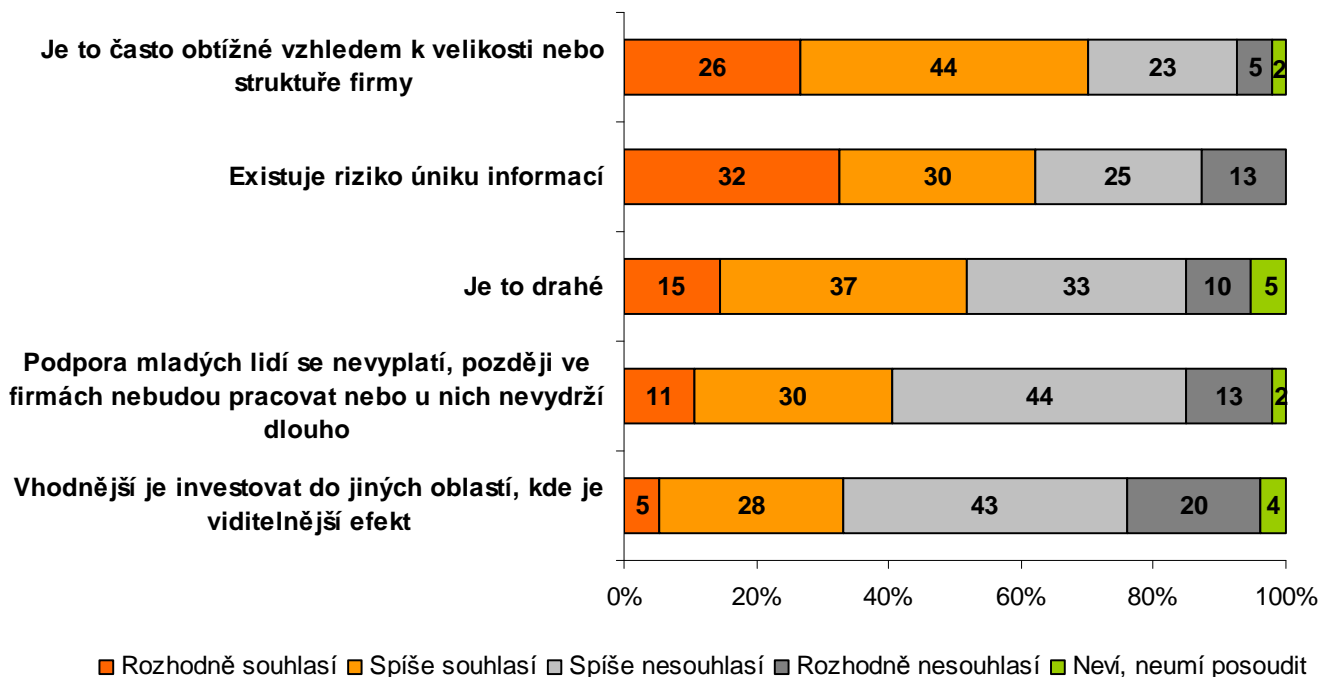
- q4: Nyní Vám přečtu několik důvodů proti podpoře nadaných. Řekněte mi prosím u každého z nich, nakolik s ním souhlasíte.

Mezi důvody proti podpoře nadaných dětí jsou nejčastěji uváděny nevhodná velikost nebo struktura firmy (70 %) a riziko úniku důvěrných informací mimo firmu (62 %). Rozšířený je také názor, že je tato podpora drahá (53 %). Důvody jsou přehledně uspořádány na následujícím grafu.

4. graf

Nakolik souhlasíte s těmito důvody, proč nadané děti nepodporovat?

(N = 151, v %)



Relativně méně významné jsou některé důvody proti podpoře nadaných pro velké firmy. Zástupci největší kategorie firem méně často uvádějí, že je to drahé (s tím souhlasí jen ve 43 % případů, oproti 53 % v průměru) a méně se také obávají toho, že podporovaní talentovaní lidé později u firmy nezůstanou pracovat (souhlas 26 % oproti průměrným 41 %).

Obava z toho, že mladí lidé nebudou firmě loajální se obecně snižuje s růstem velikosti firmy. Po největších firmách se souhlasem jen 26 % následuje kategorie 51-99 zaměstnanců, ve které s výrokem souhlasí 38 % dotázaných, a dále kategorie 25-50 zaměstnanců (49 %) a do 24 zaměstnanců (53 %).

- q5: Které z následujících forem podpory mladých talentů Vám připadají z pohledu vaší firmy vhodné?

Oslovení představitelů firem označili za nejvhodnější formy podpory z hlediska jejich společností exkurze a stáže ve firmách (88 %) a podporu konkrétních nadaných jedinců (85 %). Podporu škol a vzdělávacích zařízení označily za vhodnou dvě třetiny dotázaných (68 %). Nejméně vhodná je podpora různých projektů a soutěží (44 %).

5. graf

Které z následujících forem podpory mladých talentů Vám připadají z pohledu Vaší firmy vhodné?

(N = 151, v %)



V této otázce nebyly zjištěny žádné významné rozdíly podle velikosti nebo zaměření firem. Podporu projektů a soutěží však uvádějí častěji jako vhodnou formu ty firmy, které již s podporou nadaných mají zkušenosti (56 %).

- q6: Podporuje vaše firma nějakým způsobem talentovanou mládež?

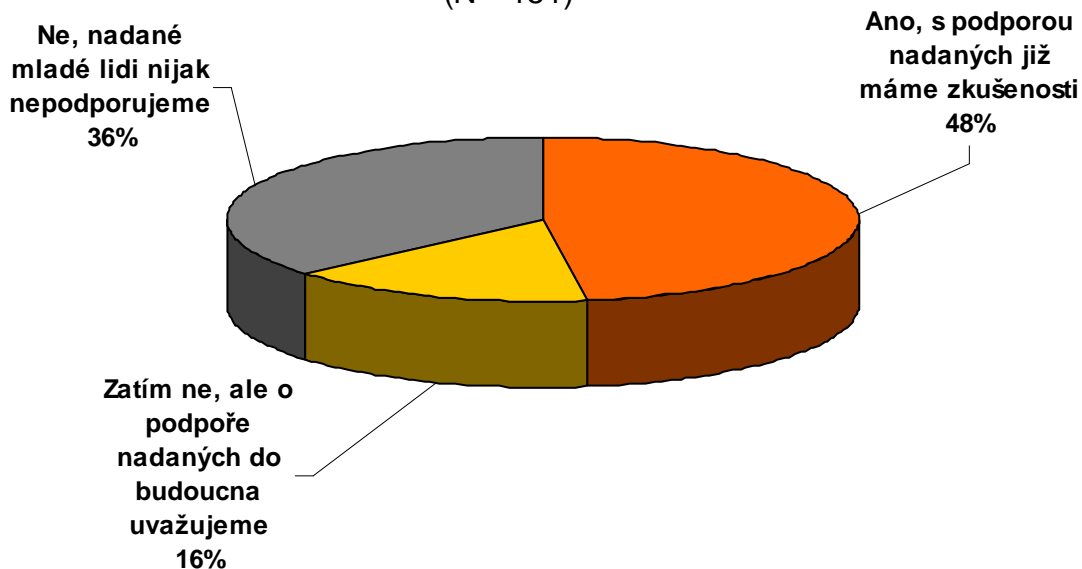
Téměř polovina dotázaných firem uvedla, že již má s nějakým způsobem podpory talentované mládeže zkušenosti (48 %). O něco více než třetina (36 %) jich mladé nadané lidi nijak nepodporuje, ani o tom neuvažuje. Zbývajících 16 % nadané děti nepodporuje, ale do budoucna o tom uvažuje.

Zastoupení firem majících zkušenosti s podporou nadaných dětí ve vybraném vzorku je poměrně vysoké. Je to do jisté míry ovlivněno charakterem původní databáze kontaktů, pro kterou byly vybírány firmy velikosti 6 a více zaměstnanců. Nejmenší kategorie firem včetně OSVČ, kde se žádná podpora nepředpokládá, nebyly do výzkumu zahrnuty.

6. graf

Podporuje vaše firma nějakým způsobem talentovanou mládež?

(N = 151)



Talentovanou mládež nejčastěji podporují velké podniky. Dvě třetiny dotázaných zaměstnavatelů (66 %) ve velikostní kategorii 100 a více lidí uvedly, že již mají s podporou nadaných zkušenosti. Podpora se častěji vyskytuje společně s růstem velikosti firmy (viz. následující tabulka).

Rozdíly byly zaznamenány také podle oborového zaměření firem. Vzhledem k malým absolutním četnostem u jednotlivých kategorií však tyto rozdíly nejsou statisticky významné.

1. tabulka

Podporuje vaše firma nějakým způsobem talentovanou mládež?		Celkem		Ano, s podporou nadaných již máme zkušenosti	Zatím ne, ale o podpoře nadaných do budoucna uvažujeme	Ne, nadané mladé lidi nijak nepodporujeme
		Počet	%			
						%
Celkem		151	100	48	16	36
Kolik stálých zaměstnanců pracuje ve vaší firmě?	do 24	40	26	30	18	53
	25 – 50	35	23	37	20	43
	51 – 99	29	19	55	10	34
	100 a více	47	31	66	15	19
Jaké je hlavní zaměření vaší firmy?	strojírenství, výroba, automobilový průmysl	35	23	49	17	34
	elektro, elektronika, energetika	33	22	55	18	27
	chemie, farmacie, zdravotnictví	28	19	43	11	46
	stavebnictví	9	6	22	33	44
	specializovaná technika, výrobky (např. optika, stomatologie, zámečnictví)	17	11	41	12	47
	informatika, IT, software	6	4	83		17
	obchodní činnost, služby	7	5	14	29	57
jiné	15	10	67	7	27	

Na základě odpovědí na otázku q6 byly firmy rozděleny na tři skupiny:

- ty, které nadané děti podporují (N = 72),
- ty, které je nepodporují, ale uvažují o tom (N = 24),
- ty, které je nepodporují a o podporu ani nemají zájem (N = 55).

Vzhledem k nízkým četnostem odpovědí na následující otázky u jednotlivých podskupin není většinou možné odpovědi třídit podle sociodemografických ukazatelů.

Firmy, které podporují talentované děti

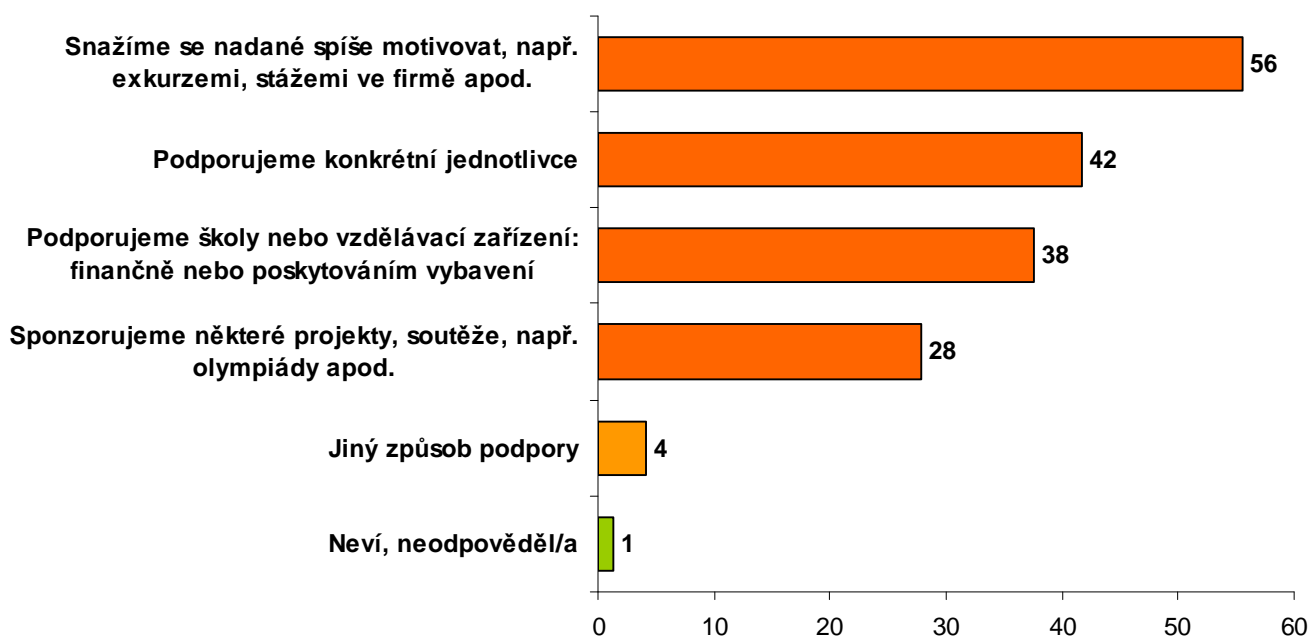
- q7: Jakým způsobem mladé talenty podporujete?

Nejobvyklejší formou podpory mladých nadaných lidí ve firmách jsou stáže, exkurze a další spíše motivační způsoby, které praktikuje mírná většina dotázaných firem podporujících nadanou mládež (56 %). Finanční podporu konkrétních jedinců provádí 42 % firem a školy nebo vzdělávací zařízení podporuje 38 %. Ze srovnání s otázkou q5 vyplývá, že ze dvou forem podpory, které byly nejčastěji označeny za vhodné, se manažeři a ředitelé v praxi nejčastěji kloní k poskytování odborné praxe nadaným.

7. graf

Jakým způsobem mladé talenty podporujete?

(N = 72, v %)



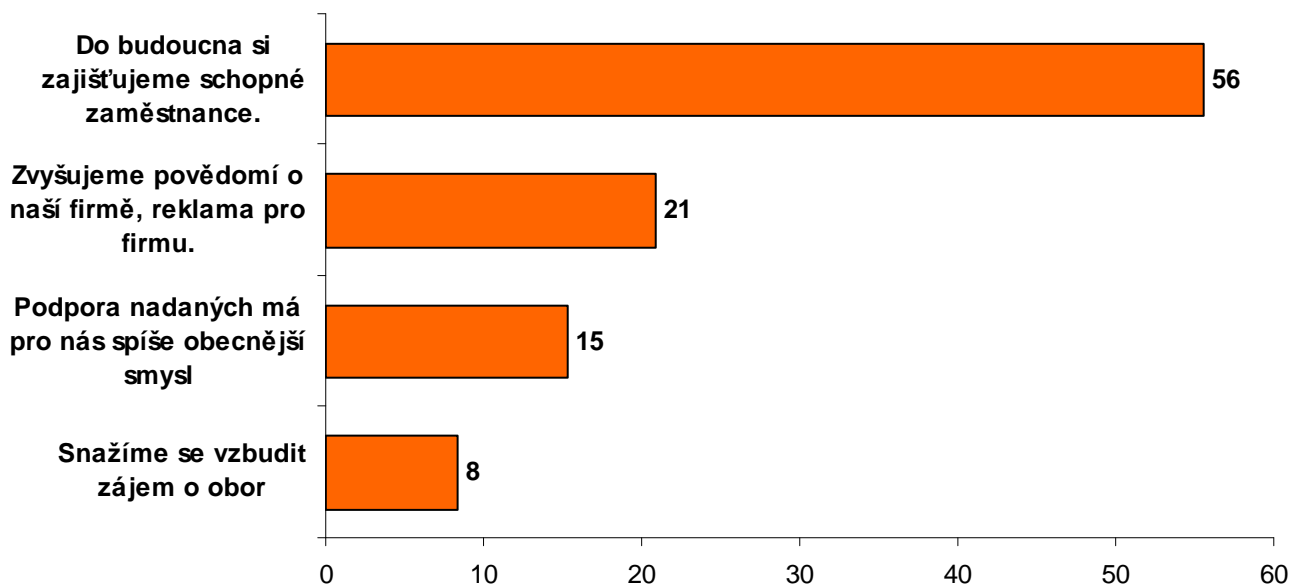
- q8: Co je hlavním důvodem podpory nadaných ve vaší firmě?

Hlavním důvodem podpory nadané mládeže je zajištění si schopných zaměstnanců do budoucna. Tento důvod uvedla více než polovina dotázaných (56 %). Další důvody jsou již o poznání méně významné. V pětině případů zodpovědné osoby uváděly, že se tímto způsobem snaží zvýšit povědomí o své firmě (21 %) a obecnější smysl podpory vzdělanosti zmínilo 15 % z nich.

8. graf

Co je hlavním důvodem podpory nadaných ve vaší firmě?

(N = 72, v %)



Zajištění schopných zaměstnanců pro firmu je významné hlavně pro strojírenské a automobilistické firmy, které tento důvod uváděly z 82 %.

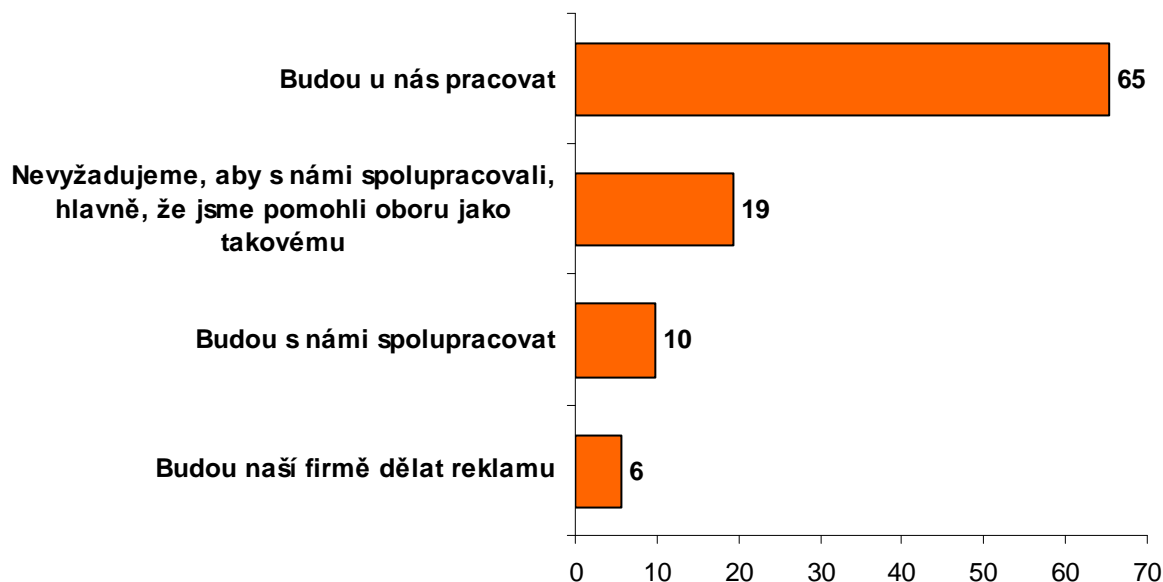
- q10: Co si od podpory mladých talentů do budoucna slibujete?

Zaměstnavatelé si od podpory nadaných slibují zejména pozdější práci talentů ve své firmě. Představitelé téměř dvou třetin firem (65 %) očekávají, že u nich tito lidé **později budou pracovat**. Toto zjištění je ve shodě s výsledky předchozí otázky o důvodech podpory nadaných, kde vyšel jako hlavní důvod rovněž zajištění schopných zaměstnanců.

9. graf

Co si od podpory mladých talentů do budoucna slibujete?

(N = 72, v %)



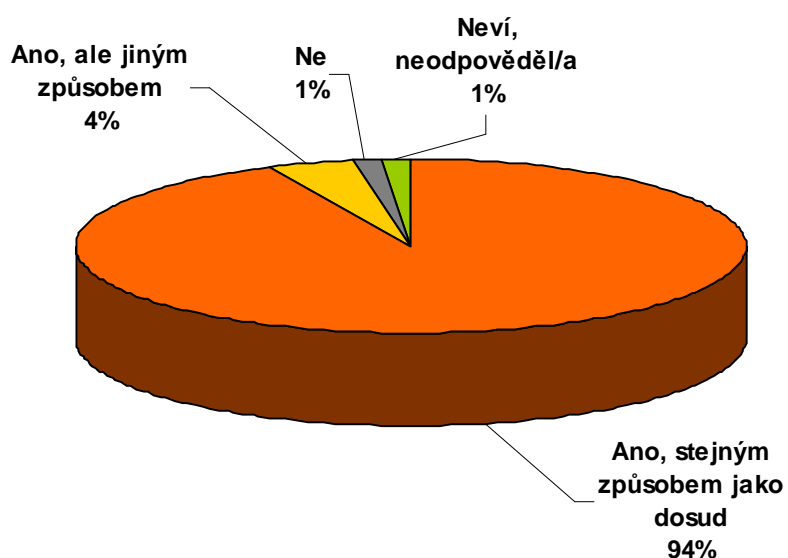
Častěji než ostatní zdůrazňují očekávání budoucích zaměstnanců největší firmy nad 100 zaměstnanců (87 %) a také firmy z oblasti strojírenství, výroby a automobilového průmyslu (88 %).

- q9: *Hodláte mladé talenty podporovat i nadále?*

Naprostá většina firem podporujících talentované děti je hodlá podporovat i nadále, stejným způsobem jako dosud (94%).

10. graf

Hodláte mladé talenty podporovat i nadále?
(N = 72)



Firmy, které o podpoře nadaných dětí uvažují

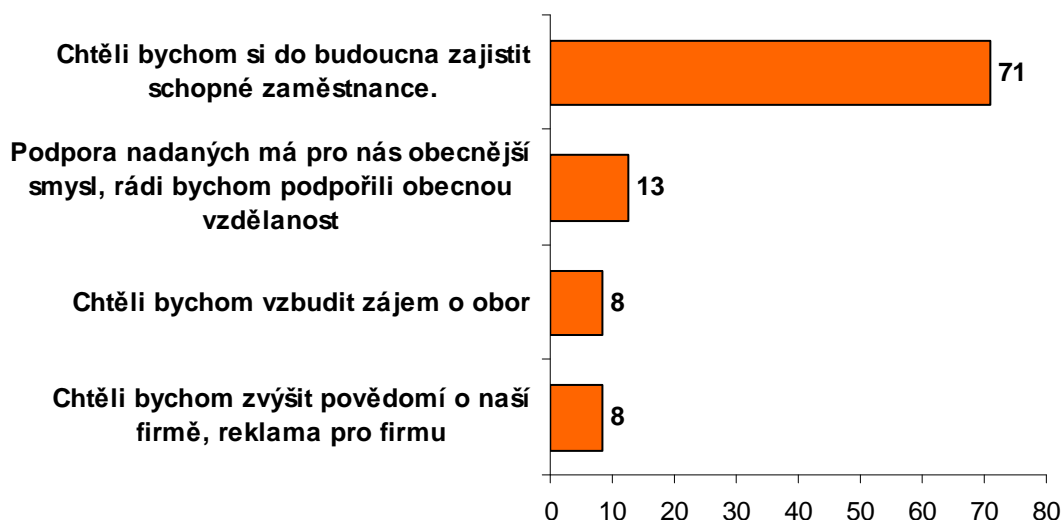
- q11: Proč byste chtěli v budoucnu mladé talenty podporovat, co by bylo hlavním důvodem?

Ve skupině zaměstnavatelů, kteří zatím nadané děti nepodporují, ale uvažují o tom, je jako zdaleka nejčastější důvod uváděno rovněž zajištění si schopných zaměstnanců do budoucna, a to v 71 % případů.

11. graf

Proč byste chtěli v budoucnu mladé talenty podporovat, co by bylo hlavním důvodem?

(N = 24, v %)



- q13: Co si od podpory mladých talentů do budoucna slibujete?

Předchozí zjištění potvrzuje i výsledek obdobné otázky na očekávaný přínos podpory mladých talentů. Mírná většina dotázaných (54 %) si od ní slibuje především práci talentů ve firmě. Další očekávání, pomoc oboru jako takovému a forma omezené spolupráce s nadanými dětmi, jsou zastoupena ve významně nižší míře (21 %).

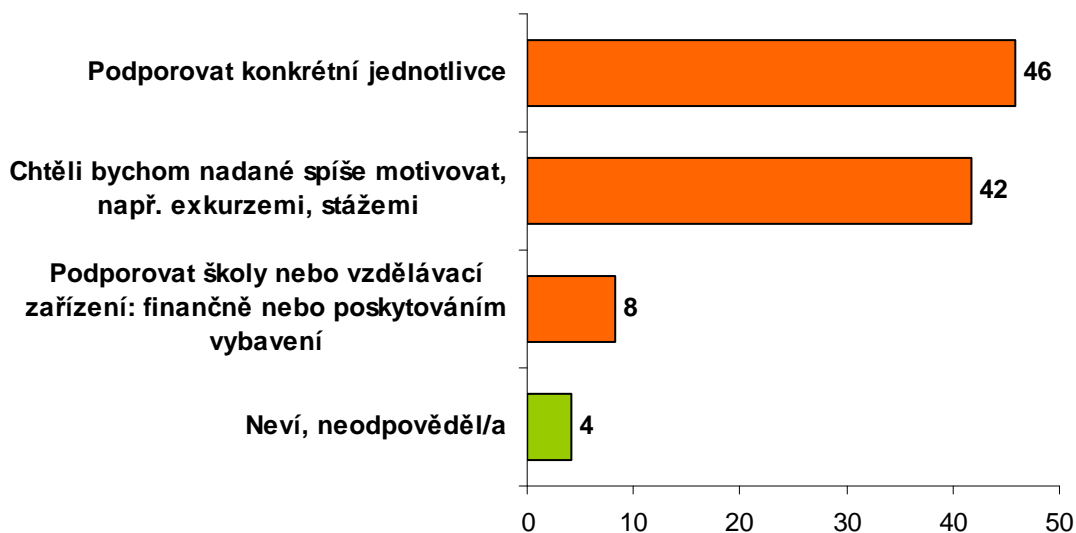
- q12: Jakým způsobem byste chtěli mladé talenty podporovat?

Personální vedoucí z firem, které by potenciálně nadané děti podporovaly, nejčastěji uvažují o přímé podpoře konkrétních jednotlivců (46 %) a o motivaci nadaných v podobě stáží nebo exkurzí do firmy (42 %).

12. graf

Jakým způsobem byste chtěli mladé talenty podporovat?

(N = 24, v %)



Firmy, které nadané děti nepodporují

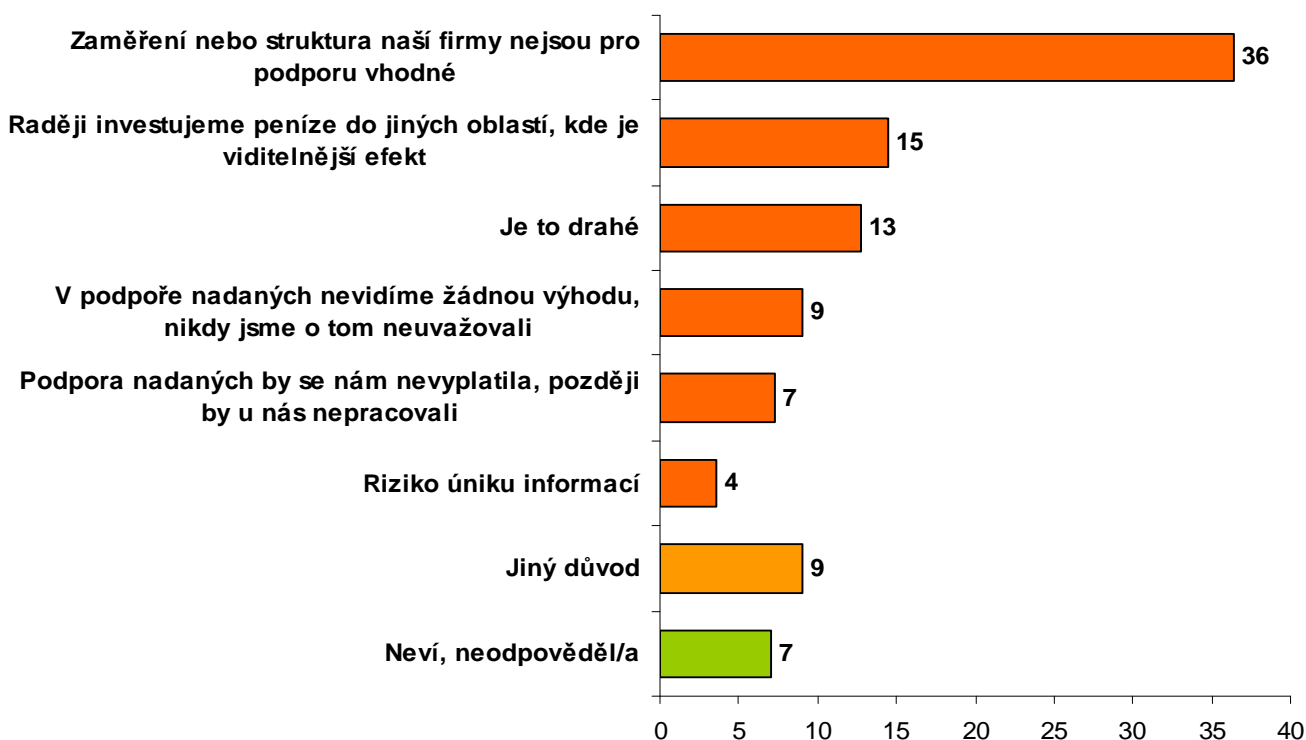
- q14: Co je hlavním důvodem toho, že Vaše firma mladé talenty nepodporuje?

Hlavním důvodem, proč firmy mladé talentované lidi nepodporují, je nevhodné zaměření nebo struktura firmy. Tento důvod uvedla více než třetina dotázaných představitelů firem (36 %). Dalšími důležitými důvody jsou preference investic do jiných oblastí, kde je viditelnější efekt (zmněno v 15 %) a také nákladnost podpory talentů (13 %). Důležitost jednotlivých důvodů ukazuje následující graf.

13. graf

Co je hlavním důvodem toho, že vaše firma mladé talenty nepodporuje?

(N = 55, v %)



Přílohy

Příloha č. I. - Charakteristika dotazovaných společností

Č.	Lokace	Obor	Charakteristika činnosti	Počet zaměstnanců	Forma podpory
1	Brno	Stavebnictví	Generální dodavatel, stavební výroba, development, výroba stavebních materiálů	500	Aktivní
2	Praha	Telekomunikace a informační technologie	Datové sítě, kabeláže, telefonní ústředny,	130	Očekávaná
3	Vyškov	Strojírenství	Výroba komponentů z plechu, teleskopických krytů, součástí obráběcích strojů,	250	Aktivní
4	Plzeň	Strojírenství, automotive	Výroba automobilů, strojírenská činnost	4900	Aktivní
5	Kopřivnice	Strojírenství, automotive	Výroba automobilů, strojírenská činnost	1850	Aktivní
6	Praha	Vodohospodářský	Vodohospodářská společnost	6000	Aktivní
7	Praha	Energetika	Voda, elektřina, plyn, nákup, distribuce, prodej.	1410	Očekávaná
8	Praha	Strojírenství	Výroba zdravotnických přístrojů, výzkum a vývoj kovových materiálů, sloučenin	100	Očekávaná
9	Slaný	Zdravotnictví	Výroba zdravotnických, nemocničních lůžek, pečovatelských lůžek.	500	Aktivní
10	Praha	Telekomunikace	Vývoj telekomunikací, servis, obchod, služby.	96	Aktivní
11	Čížkovice	Stavebnictví	Výroba stavebních hmot, cement, cihlovací vápence, suché maltové směsi.	180	Aktivní
12	Brno	Zdravotní technika	Výrobce zdravotní techniky – vývoj, výroba, prodej, servis,	400	Očekávaná
13	Praha	Zdravotnictví	Výrobce léků	6000	Očekávaná
14	Brno	Stavebnictví	Stavební výroba, pozemní stavitelství, developerská činnost,	200	Očekávaná
15	Lovosice	Automotive	Výroba automobilových komponentů, přepínače – páčky, výroba bezpečnostních pásů.	100	Očekávaná
16	Lovosice	Automotive	Spojovací materiály, šrouby,	420	Očekávaná
17	Brno	Strojírenství	Výroba parních a spalovacích turbín, opravy, dodávky	100	Očekávaná
18	Ostrava	Producent černého uhlí	Těžba, produkce černého uhlí	15000	Aktivní
19	Kuřim	Strojírenství	Výroba obráběcích strojů	600	Aktivní
20	Hranice na Moravě	Stavebnictví	Výroba cementu, nivelačních hmot, tmelících směsí	175	Očekávaná

Možné formy účasti zaměstnavatelů v systému podpory identifikace a rozvoje kognitivně nadaných dětí (13 – 19 let) v přírodovědných a technických oborech

Závěrečná zpráva z výzkumu

Příloha č. II. – Scénář hloubkových rozhovorů

Varianta A: „Aktivní podpora“

Představení

Představit se, poděkovat za ochotu k rozhovoru, seznámení se základními parametry a pravidly výzkumu:

- garance anonymity
- důraz na vlastní názory, vypovídejte jako relevantní zástupce firmy, nicméně s důrazem na subjektivní vnímání daných témat
- neexistují dobré nebo špatné odpovědi, všechny Vaše názory nás zajímají
- informace o záznamu (audio záznam, zápis ... 2 roky archivace, poté likvidace)
- záměr výzkumu: zjistit jejich dojmy, hodnocení, očekávání: neexistuje špatná odpověď
- upozornit na právo zeptat se na cokoliv, pokud něco není jasné, srozumitelné a právo neodpovídat na otázku, pokud je respondentovi nepříjemná
- délka rozhovoru: hodina
- odměna

Úvod

1. Můžete mi na začátek stručně přiblížit, čím se vaše firma zabývá a jaká je vaše pozice ve firmě?

Pozn.: tazatel bude vědět dopředu, o jaký typ firmy jde a čím se zabývá, toto je pouze „zahřívací otázka“.

Nadané děti

2. Když se řekne „**nadání, talent**“, co se Vám vybaví? (pocit, vzpomínka, asociace)
Kdo je podle vás nadaný/talentovaný? Jak se takové dítě, mladý člověk pozná?
V jakém věku to lze určit?
3. Co si představíte, když se řekne „**nadaný člověk**“? Jak takový **člověk vypadá, jaké má vlastnosti?**

Pokud nezaznělo, tak se případně doptat:

Talent, nadání =

- *schopnost absolvovat VŠ studium?*
 - *zručnost?*
 - *uplatnění ve výzkumu, výrobě, vývoji?*
 - *technicko – praktické nadání?*
 - *znalost a schopnost učit se jazyk?*
 - *originalita, nové nápady, rychlé chápání, přemýšlení v souvislostech?*
4. Vnímáte nějaký rozdíl v tom být nadaný, talentovaný **ve škole a v práci?** V čem tento rozdíl spočívá?
 5. Pro vás jako **zástupce firmy** – jaké by mělo nadané dítě být? **Jaké máte konkrétní požadavky na nadaného člověka, jaké by měl mít schopnosti, vlastnosti...**
 6. Kdo nebo co (jaká osoba, instituce nebo organizace) podle vás **rozhoduje** o tom, zda se mladý člověk bude moci zúčastnit programů pro nadané? A mají vůbec

nadaní dostávat větší péči? Kdo a jak by ji měl poskytovat? K čemu by měla vést – z Vašeho pohledu jako zaměstnavatele, ale i jako spolupracovníka ve firmě.

7. Jakým způsobem jsou podle vás **identifikovány nadané děti**? Je to dostatečný způsob? **A jaký způsob používáte u vás ve firmě?**
8. **Jaké (způsoby) jste ochotni (a jak moc) se na vyhledávání takového člověka podílet a co udělat pro jeho přípravu (ve spektru škol od ZŠ, SŠ až po VŠ)? Jaké jsou vaše dosavadní zkušenosti, konkrétní kroky, které děláte?**

Podporování talentů a nadaných

9. Pokuste se zamyslet a říct mi, co se Vám vybaví, když se řekne „**podpora nadaných dětí**“? (*pocit, vzpomínka, asociace...*). Může to být cokoliv... Jak tento pojem (podpora nadaných dětí) chápete?
10. **Co si myslíte o podporování nadaných dětí a mládeži** (především od 13 do 19 let)? (spontánní odpověď). Jaký vidíte smysl a v čem vidíte perspektivu vytvoření systému identifikace podpory kognitivně nadaných se zájmem o přírodní technické obory?
11. Představte si, že jsem člověk, který o podporování nadaných dětí nikdy neslyšel a vy mi máte popsat, o co vlastně jde. Co mi řeknete?
 - **Proč** to podle Vás lidé dělají? Co je k tomu vede?
 - Proč to dělají **firmy**? Co je k tomu vede? **Napadají vás nějaké případy?**
 - Jaký **typ firem** podle Vás podporuje nadané děti? Co mají společného? Co je pro ně charakteristické? Co ještě? Znáte nějaké konkrétní příklady?

Podporování talentů a nadaných – školství

12. Jak a co by měl nebo mohl podporovat při rozvoji nadaných dětí **státní sektor**? Jaké podmínky by měl zabezpečit? Proč právě tyto? A jaké ještě?
13. Jaká je podle vás situace v **podporování nadání u dětí v českém školství**? Myslíte si, že současný systém umožňuje talentovaným, nadaným dětem rozvíjet jejich talenty? Jakým způsobem?
14. Znáte nějaké **projekty, soutěže** nebo **granty**, ve kterých se mohou talentované děti projevit? Víte o tom, že se konají **olympiády, soutěže** a existuje projekt **SOČ** (Středoškolská odborná činnost), v rámci kterého mohou talentovaní žáci řešit samostatně a tvořivě odborné problémy? Víte, kde se dají zjistit jejich výsledky (seznamy nejlepších)? Využili jste někdy těchto seznamů ke kontaktování dětí za účelem jejich podpory? Proč? Proč ne? Pro jaké další účely by se dalo podle vás těchto výsledků využít?
15. Napadá vás nějaký způsob, jak by se dalo **nastavení školního systému** upravit tak, aby více podporovalo nadané děti? (nechat spontánně uvést, případně se doptat... zda znají nějaké konkrétní **projekty nebo příklady z těchto oblastí**)
 - **vzdělávací rytmus** – jiný pro nadané,
 - **segregace** dětí do speciálních škol,
 - **prestižní škola** v zahraničí,
 - **obohacování** výuky – on-line learning,
 - zájmové **kroužky**.
 - **přednášky** lektorů z Vysokých škol.

Podporování talentů a nadaných – soukromý sektor

16. Jak by měly nebo mohly podporovat nadané děti **soukromý sektor** (firmy, sponzoři)? Jak jinak by ještě mohly děti podpořit?
17. Jaké **způsoby podpory** znáte? (spontánně, nenabízejte odpovědi)
18. Které jsou pro vás osobně **nejpřijatelnější**? (hovořte o těch, které spontánně uvedl(a), poté se doptejte: !? Proč právě tyto?
19. Které způsoby podpory vám připadají **nevhodné**? Proč? Napadá vás nějaký **vhodný způsob podpory** V čem by podle vás mohl být zajímavý?

Osobní zkušenost s podporou nadaných dětí

20. Jaký je váš názor jako personálního manažera/odborníka na HR/ředitele firmy na to, jak by mělo **nadaný člověk, ať už dítě nebo dospívající** vypadat na začátku (tzn. když ho firma začíná podporovat) a na konci procesu podpory (tzn. když ukončí vzdělání nebo vzdělávací program)?
21. Podporuje vaše firma/společnost **nadané děti**? Jak tato podpora vypadá? Jakou má formu? Jakým způsobem jsou děti konkrétně podporovány? Popište mi prosím **detailně**, krok po kroku, jak tento proces v praxi vypadá? **Jaký je současný stav podpory ve vaší firmě?**
22. **Jaké máte konkrétní příležitosti pro nadané, jakou budou mít nadaní u vás perspektivu?**
23. **Kolik přesně nadaných dětí (mladých lidí) podporujete a jak se toto číslo vyvíjí (historie, očekávání do budoucnosti)?**
24. **Podle čeho** si vybrala vaše firma projekt, instituci nebo nadané dítě, které by podpořil(a)? Proč právě podle toho? (seřadit všechny důvody podle důležitosti)
25. Co by si vaše firma raději vybrala podpořit – **projekt, instituci nebo dítě?** Čemu více důvěřujete – **projektům** podpory, nebo podpoře **konkrétních institucí** (např. určitá škola)? Proč?

Motivace a bariéry

26. Co vaši firmu **motivovalo** k tomu, že jste se rozhodl(a) podporovat nadané děti?
27. Co bylo při rozhodování **důležité**? Jaké důvody jsou při rozhodování o tom, zda budu někoho podporovat, jsou podle vás pro firmu důležité?
28. Jaké byly vaše **další kroky**? Jak vaše podpora **přímo vypadala**?
29. Jaké vnímáte **překážky**, bariéry při rozhodování o podpoře? Co může být pro firmy největší překážkou, proč se rozhodnou nakonec děti nepodporovat? Proč právě tyto? Jaké další? **Jaké překážky vnímáte konkrétně ve vaší firmě?**
30. Uvažovali byste o podporovaném talentu jako o **možném budoucím zaměstnanci**? Co si myslíte o **loajalitě k firmě** (jak zaručit, že nepůjde jinam? Smlouvou? Investovat do nadaného a pak ho ztratit? Mají z toho strach?

Stávající systém

31. **Zajímáte se o tuto oblast?** Kde získáváte **informace** o tom, co se v této oblasti děje? Sledujete nějaká **odborná periodika**, které se této problematice věnují?

- Jaká? Jaké **zdroje informací** využíváte nejčastěji? Které zdroje jsou podle vás nejdůvěryhodnější? Znáte výzkum **PISA**?
32. **V jaké situaci se** podle Vašeho názoru **nachází podporování nadaných dětí** v České republice? Proč si to myslíte? Z čeho tak usuzujete? Jste **spokojen s tímto stavem**? Jaké vidíte **přednosti** systému podpory nadaných dětí v ČR? A jaké ještě?
 33. S čím jste **nespokojen(a)**? Jak by se tyto nedostatky daly podle vás odstranit? Co si myslíte, že systém podpory nejvíce „**pálí**“, co je jeho největší slabinou? Co u nás opravdu chybí? A co ještě? Jak by se podle Vás **daly tyto problémy řešit**? A jak ještě? Proč právě tak? Co by se dalo změnit, zlepšit? Co konkrétně?
 34. Jakým způsobem se podle vás **ostatní firmy zapojují** do podpory nadaných dětí – do projektů, případně víte o nějakém dalším způsobu?
 35. Víte o tom, jaké existují **další projekty** pro podporu nadaných? Co nabízejí? Kdo je využívá? Proč jste se nerozhodl právě pro ten?
 36. Zajímáte se také o situaci v **zahraničí**? Vnímáte nějaké významné rozdíly? Napadají vás nějaké projekty nebo příklady opravdu dobré, povedené podpory?
 37. Jak vnímáte **legislativu** spojenou s podporováním nadaných? **Znáte vůbec nějaké zákony, které se tohoto tématu týkají? Co by v takových zákonech mělo být obsaženo?** Co všechno podle vás současný právní systém v této oblasti **umožňuje**? Myslíte si, že je otázka podporování dobře právně ošetřena? Vnímáte v této oblasti nějaké nedostatky nebo překážky? Co by se dalo zlepšit, změnit? **Jakým způsobem** by podle vás bylo možné **změny docílit**?

Ideální stav

38. Jak by podle vás měl vypadat **ideální stav** podporování nadaných? Jak by konkrétně takový systém podpory vypadal a jak by fungoval? Co všechno by tento systém umožňoval?

Závěr

Jaké konkrétní kroky byste byli ochotni v horizontu příštích let udělat (poskytnout zařízení, odborníky, připravit programy, učební materiály, spolupracovat při přípravě a realizaci aktivit... stáží, exkurzí, výuce... výzkumu... kariérním poradenství... propagačních akcí... nebo jenom přispět (penězi).?

Na závěr bych se Vás zeptal(a), zda chcete ještě něco dodat k tomuto rozhovoru? Máte pocit, že něco nebylo řečeno?

Moderátor poděkuje za rozhovor, předá odměnu a rozloučí se.

Varianta B: „Očekávaná podpora“

Představení

Představit se, poděkovat za ochotu k rozhovoru, seznámení se základními parametry a pravidly výzkumu:

- garance anonymity
- důraz na vlastní názory, vypovídejte jako relevantní zástupce firmy, nicméně s důrazem na subjektivní vnímání daných témat
- neexistují dobré nebo špatné odpovědi, všechny Vaše názory nás zajímají
- informace o záznamu (audio záznam, zápis ... 2 roky archivace, poté likvidace)
- záměr výzkumu: zjistit jejich dojmy, hodnocení, očekávání: neexistuje špatná odpověď
- upozornit na právo zeptat se na cokoliv, pokud něco není jasné, srozumitelné a právo neodpovídat na otázku, pokud je respondentovi nepříjemná
- délka rozhovoru: hodina
- odměna

Úvod

1. Můžete mi na začátek stručně přiblížit, čím se vaše firma zabývá a jaká je vaše pozice ve firmě?
2. Pozn.: tazatel bude vědět dopředu, o jaký typ firmy jde a čím se zabývá, toto je pouze „zahřívací otázka“.

Nadané děti

3. Když se řekne „**nadání, talent**“, co se Vám vybaví? (pocit, vzpomínka, asociace) **Kdo je podle vás nadaný/talentovaný?** Jak se takové dítě, mladý člověk pozná? V jakém věku to lze určit?
4. Co si představíte, když se řekne „**nadaný člověk**“? Jak takový **člověk vypadá, jaké má vlastnosti?**

Pokud nezaznělo, tak se případně doptat: Talent, nadání =

- *schopnost absolvovat VŠ studium?*
 - *zručnost?*
 - *uplatnění ve výzkumu, výrobě, vývoji?*
 - *technicko – praktické nadání?*
 - *znalost a schopnost učit se jazyk?*
 - *originalita, nové nápady, rychlé chápání, přemýšlení v souvislostech?*
5. Vnímáte nějaký rozdíl v tom být nadaný, talentovaný **ve škole a v práci?** V čem tento rozdíl spočívá?
 6. Pro vás jako **zástupce firmy** – jaké by mělo nadané dítě být? **Jaké máte konkrétní požadavky na nadaného člověka, jaké by měl mít schopnosti, vlastnosti...**
 7. Kdo nebo co (jaká osoba, instituce nebo organizace) podle vás **rozhoduje** o tom, zda se mladý člověk bude moci zúčastnit programů pro nadané? A mají vůbec nadaní dostávat větší péči? Kdo a jak by ji měl poskytovat? K čemu by měla vést – z Vašeho pohledu jako zaměstnavatele, ale i jako spolupracovníka ve firmě.
 8. Jakým způsobem jsou podle vás **identifikovány nadané děti?** Je to dostatečný způsob? **A jaký způsob používáte u vás ve firmě?**
 9. **Jaké (způsoby) jste ochotni (a jak moc) se na vyhledávání takového člověka podílet a co udělat pro jeho přípravu (ve spektru škol od ZŠ, SŠ až po VŠ)? Jaké jsou vaše dosavadní zkušenosti, konkrétní kroky, které děláte?**

Podporování talentů a nadaných

10. Pokuste se zamyslet a říct mi, co se Vám vybaví, když se řekne „**podpora nadaných dětí**“? (*pocit, vzpomínka, asociace...*). Může to být cokoli... Jak tento pojem (podpora nadaných dětí) chápete?
11. **Co si myslíte o podporování nadaných dětí a mládeži** (především od 13 do 19 let)? (spontánní odpověď). Jaký vidíte smysl a v čem vidíte perspektivu vytvoření systému identifikace podpory kognitivně nadaných se zájmem o přírodní technické obory?
12. Představte si, že jsem člověk, který o podporování nadaných dětí nikdy neslyšel a vy mi máte popsat, o co vlastně jde. Co mi řeknete?
 - a. **Proč** to podle Vás lidé dělají? Co je k tomu vede?
 - b. Proč to dělají **firmy**? Co je k tomu vede? **Napadají vás nějaké případy**?
 - c. Jaký **typ firem** podle Vás podporuje nadané děti? Co mají společného? Co je pro ně charakteristické? Co ještě? Znáte nějaké konkrétní příklady?

Podporování talentů a nadaných – školství

13. Jak a co by měl nebo mohl podporovat při rozvoji nadaných dětí **státní sektor**? Jaké podmínky by měl zabezpečit? Proč právě tyto? A jaké ještě?
14. Jaká je podle vás situace v **podporování nadání u dětí v českém školství**? Myslíte si, že současný systém umožňuje talentovaným, nadaným dětem rozvíjet jejich talenty? Jakým způsobem?
15. Znáte nějaké **projekty, soutěže** nebo **granty**, ve kterých se mohou talentované děti projevit? Víte o tom, že se konají **olympiády, soutěže** a existuje projekt **SOČ** (Středoškolská odborná činnost), v rámci kterého mohou talentovaní žáci řešit samostatně a tvořivě odborné problémy? Víte, kde se dají zjistit jejich výsledky (seznamy nejlepších)? Využili jste někdy těchto seznamů ke kontaktování dětí za účelem jejich podpory? Proč? Proč ne? Pro jaké další účely by se dalo podle vás těchto výsledků využít?
16. Napadá vás nějaký způsob, jak by se dalo **nastavení školního systému** upravit tak, aby více podporovalo nadané děti? (nechat spontánně uvést, případně se doptat... zda znají nějaké konkrétní **projekty nebo příklady z těchto oblastí**)
 - a. **vzdělávací rytmus** – jiný pro nadané,
 - b. **segregace** dětí do speciálních škol,
 - c. **prestižní škola** v zahraničí,
 - d. **obohacování** výuky – on-line learning,
 - e. zájmové **kroužky**.
 - f. **přednášky** lektorů z Vysokých škol.

Podporování talentů a nadaných – soukromý sektor

17. Jak by měly nebo mohly podporovat nadané děti **soukromý sektor** (firmy, sponzoři)? Jak jinak by ještě mohly děti podpořit?
18. Jaké **způsoby podpory** znáte? (spontánně, nenabízejte odpovědi)
19. Které jsou pro vás osobně **nejpříjemnější**? (hovořte o těch, které spontánně uvedl(a), poté se doptejte: !? Proč právě tyto?

20. Které způsoby podpory vám připadají **nevhodné**? Proč? Napadá vás nějaký **vhodný způsob podpory** V čem by podle vás mohl být zajímavý?

Osobní zkušenost s podporou nadaných dětí

21. Jaký je váš názor jako personálního manažera/odborníka na HR/ředitele firmy na to, jak by mělo **nadané dítě** vypadat na začátku (tzn. když ho firma začíná podporovat) a na konci procesu podpory (tzn. když ukončí vzdělání nebo vzdělávací program)?
22. **Podporuje vaše firma/společnost nadané děti? Z jakého důvodu ne? Co vám v tom brání?** Za jakých **okolností** by byla vaše firma ochotna je podporovat? Co by vás k tomu vedlo/přesvědčilo? ? **Jaký je současný stav podpory ve vaší firmě?**
23. **Jaké máte konkrétní příležitosti pro nadané, jakou budou mít nadaní u vás perspektivu?**
24. **Kolik přesně nadaných dětí (mladých lidí) podporujete a jak se toto číslo vyvíjí (historie, očekávání do budoucnosti)?**
25. **Podle čeho** by si vybrala vaše firma instituci nebo dítě, které by podpořil(a)? Proč právě podle toho? (*seřadit všechny důvody podle důležitosti*)
26. Co by si vaše firma raději vybrala podpořit – **projekt, instituci nebo dítě?** Čemu více důvěřujete – **projektům** podpory, nebo podpoře **konkrétních institucí** (např. určitá škola)? Proč?

Motivace a bariéry

27. Co by vaši firmu motivovalo k tomu, aby se rozhodl(a) podporovat nadané děti?? Jaké důvody jsou při rozhodování o tom, zda budu někoho podporovat, jsou podle vás pro firmu důležité?
28. Máte **zájem** o to, podporovat nadané děti? Pokud ano, jaké budou vaše **další kroky**? Pokud ne, co by se muselo stát pro to, abyste se rozhodl(a) podporovat nadané děti? Jak by vaše podpora **přímo vypadala**?
29. Jaké vnímáte **překážky**, bariéry při rozhodování o podpoře? Co může být pro firmy největší překážkou, proč se rozhodnou nakonec děti nepodporovat? Proč právě tyto? Jaké další? **Jaké překážky vnímáte konkrétně ve vaší firmě?**
30. Uvažovali byste o podporovaném talentu jako o **možném budoucím zaměstnanci**? Co si myslíte o **loajalitě k firmě** (jak zaručit, že nepůjde jinam? Smlouvou? Investovat do nadaného a pak ho ztratit? Mají z toho strach?

Stávající systém

31. **Zajímáte se o tuto oblast?** Kde získáváte **informace** o tom, co se v této oblasti děje? Sledujete nějaká **odborná periodika**, které se této problematice věnují? Jaká? Jaké **zdroje informací** využíváte nejčastěji? Které zdroje jsou podle vás nejdůvěryhodnější? Znáte výzkum **PISA**?
32. **V jaké situaci se** podle Vašeho názoru **nachází podporování nadaných dětí** v České republice? Proč si to myslíte? Z čeho tak usuzujete? Jste **spokojen**

s tímto stavem? Jaké vidíte **přednosti** systému podpory nadaných dětí v ČR? A jaké ještě?

33. S čím jste **nespokojen(a)**? Jak by se tyto nedostatky daly podle vás odstranit? Co si myslíte, že systém podpory nejvíce „**pálí**“, co je jeho největší slabinou? Co u nás opravdu chybí? A co ještě? Jak by se podle Vás **daly tyto problémy řešit**? A jak ještě? Proč právě tak? Co by se dalo změnit, zlepšit? Co konkrétně?
34. Jakým způsobem se podle vás **ostatní firmy zapojují** do podpory nadaných dětí – do projektů, případně víte o nějakém dalším způsobu?
35. Víte o tom, jaké existují **další projekty** pro podporu nadaných? Co nabízejí? Kdo je využívá? Proč jste se nerozhodl právě pro ten?
36. Zajímáte se také o situaci v **zahraničí**? Vnímáte nějaké významné rozdíly? Napadají vás nějaké projekty nebo příklady opravdu dobré, povedené podpory?
37. Jak vnímáte **legislativu** spojenou s podporováním nadaných? **Znáte vůbec nějaké zákony, které se tohoto tématu týkají? Co by v takových zákonech mělo být obsaženo?** Co všechno podle vás současný právní systém v této oblasti **umožňuje**? Myslíte si, že je otázka podporování dobře právně ošetřena? Vnímáte v této oblasti nějaké nedostatky nebo překážky? Co by se dalo zlepšit, změnit? **Jakým způsobem** by podle vás bylo možné **změny docílit**?

Ideální stav

38. Jak by podle vás měl vypadat **ideální stav** podporování nadaných? Jak by konkrétně takový systém podpory vypadal a jak by fungoval? Co všechno by tento systém umožňoval?

Závěr

Jaké konkrétní kroky byste byli ochotni v horizontu příštích let udělat (poskytnout zařízení, odborníky, připravit programy, učební materiály, spolupracovat při přípravě a realizaci aktivit... stáží, exkurzí, výuce... výzkumu... kariérním poradenství... propagačních akcí... nebo jenom přispět (penězi).?

Na závěr bych se Vás zeptal(a), zda chcete ještě něco dodat k tomuto rozhovoru? Máte pocit, že něco nebylo řečeno?

Moderátor poděkuje za rozhovor, předá odměnu a rozloučí se.

Příloha č. III. - Dotazník z kvantitativní fáze výzkumu

080178-1

Listopad 2008

Dobrý den. Jsem tazatelkou/em společnosti Factum Invenio. V současnosti provádíme výzkum týkající se firemní podpory mladých lidí nadaných v přírodovědných a technických oborech ve věku 13-19 let. Rád/a bych Vás požádal/a o trochu času na zodpovězení několika otázek. Dotazování bude trvat cca 5 minut.

S1.	Spadají do Vašich kompetencí ve firmě také personální záležitosti, práce s lidmi nebo sponzoring?	
Ano	→ Q1	1
Ne	→ ptejte se na odpovědnou osobu (HR manageři, ředitelé, personalisté)	2
NEVÍ/NEODPOVĚĎĚL/A	→ ptejte se na odpovědnou osobu (HR manageři, ředitelé, personalisté)	9

Q1.	Je podle Vás důležitá podpora talentovaných mladých lidí ze strany firem?	
Ano, je důležitá		1
Ne, není důležitá		2
NEVÍ/NEODPOVĚĎĚL/A		9

Q2.	Jaké znáte formy podpory nadaných mladých lidí ze strany firem?	
ZAZNAMENEJTE (MOŽNOST VÍCE ODPOVĚDÍ):		
.....		

Q3.	Přečtu Vám několik důvodů, proč podporovat nadané mladé lidi. Řekněte mi prosím u každého z nich, nakolik s ním souhlasíte:	
1=rozhodně souhlasím, 2=spíše souhlasím, 3=spíše nesouhlasím, 4=rozhodně nesouhlasím, 9=NEVÍ/NEDOVEDE POSOUDIT (NENABÍZEJTE). PŘEDČÍTEJTE VÝROKY.		
a. Firmy si tímto způsobem zajistí do budoucna schopné zaměstnance/spolupracovníky		1 2 3 4 9
b. Je to dobrá možnost propagace, dobrá reklama pro firmu		1 2 3 4 9
c. Vzbuzuje zájem mladých lidí o obor		1 2 3 4 9
d. Firmy by se měly snažit zvyšovat obecnou vzdělanost		1 2 3 4 9

Q4.	Nyní Vám přečtu několik důvodů proti podpoře nadaných. Řekněte mi prosím u každého z nich, nakolik s ním souhlasíte:	
1=rozhodně souhlasím, 2=spíše souhlasím, 3=spíše nesouhlasím, 4=rozhodně nesouhlasím, 9=NEVÍ/NEDOVEDE POSOUDIT (NENABÍZEJTE). PŘEDČÍTEJTE VÝROKY.		
a. Je to drahé		1 2 3 4 9
b. Podpora mladých lidí se nevyplatí, později ve firmách nebudou pracovat nebo u nich nevydrží dlouho		1 2 3 4 9
c. Vhodnější je investovat do jiných oblastí, kde je viditelnější efekt.		1 2 3 4 9
d. Je to často obtížné vzhledem k velikosti nebo struktuře firmy		1 2 3 4 9
e. Existuje riziko úniku informací		1 2 3 4 9

Q5.	Které z následujících forem podpory mladých talentů Vám připadají z pohledu vaší firmy vhodné?		
1=VHODNÉ, 2=NEVHODNÉ, 9=NEVÍ/NEDOVEDE POSOUDIT (NENABÍZEJTE). PŘEDČÍTEJTE VÝROKY.			
a. Podpora různých projektů a soutěží, např. olympiád apod.	1	2	9
b. Podpora konkrétních jednotlivců, finančně nebo ve formě spolupráce	1	2	9
c. Podpora škol a vzdělávacích zařízení: finančně nebo poskytováním vybavení	1	2	9
d. Motivace spíše než přímá podpora – exkurze, stáže ve firmě apod.	1	2	9
e. Žádná z těchto forem pro nás není vhodná	1		

Q6.	Podporuje vaše firma nějakým způsobem talentovanou mládež?		
Ano, s podporou nadaných již máme zkušenosti	→ Q7	1	
Zatím ne, ale o podpoře nadaných do budoucna uvažujeme	→ Q11	2	
Ne, nadané mladé lidi nijak nepodporujeme	→ Q14	3	

ODPOVÍDAJÍ JEN TI, KTERÍ PODPORUJÍ NADANÉ DĚTI, T.J. V Q6 ODPOVĚĎELI 1

Q7.	Jakým způsobem mladé talenty podporujete?		
MOŽNOST VÍCE ODPOVĚDÍ			
a. Sponzorujeme některé projekty, soutěže, např. olympiády apod.	1		
b. Podporujeme konkrétní jednotlivce, finančně nebo ve formě spolupráce	2		
c. Podporujeme školy nebo vzdělávací zařízení: finančně nebo poskytováním vybavení	3		
d. Snažíme se nadané spíše motivovat, např. exkurzemi, stážemi ve firmě apod.	4		
e. Jiný způsob podpory, uveďte prosím jaký:.....			
NEVÍ/NEODPOVĚĎĚL/A			9
Q8.	Co je hlavním důvodem podpory nadaných ve vaší firmě?		
JEDNA ODPOVĚĎ			
Do budoucna si zajišťujeme schopné zaměstnance.	1		
Zvyšujeme povědomí o naší firmě, reklama pro firmu.	2		
Snažíme se vzbudit zájem o obor	3		
Podpora nadaných má pro nás spíše obecnější smysl, rádi podpoříme obecnou vzdělanost.	4		
Jiný důvod, uveďte prosím jaký:.....			
NEVÍ/NEODPOVĚĎĚL/A			9

Q9.	Hodláte mladé talenty podporovat i nadále?		
Ano, stejným způsobem jako dosud	1		
Ano, ale jiným způsobem	2		
Ne	3		
NEVÍ/NEODPOVĚĎĚL/A			9
Q10.	Co si od podpory mladých talentů do budoucna slibujete?		
Budou u nás pracovat	1		
Budou s námi spolupracovat	2		
Budou naší firmě dělat reklamu	3		
Nevyžadujeme, aby s námi spolupracovali, hlavně, že jsme pomohli oboru jako takovému	4		
NEVÍ/NEODPOVĚĎĚL/A			9

<i>ODPOVÍDAJÍ JEN TI, KTERÝ NEPODPORUJÍ, ALE MAJÍ TO V ÚMYSLU V BUDOUCNU, T.J. V Q6 ODPOVĚĎELI 2</i>	
Q11. Proč byste chtěli v budoucnu mladé talenty podporovat, co by bylo hlavním důvodem?	
Chtěli bychom si do budoucna zajistit schopné zaměstnance.	1
Chtěli bychom zvýšit povědomí o naší firmě, reklama pro firmu.	2
Chtěli bychom vzbudit zájem o obor	3
Podpora nadaných má pro nás obecnější smysl, rádi bychom podpořili obecnou vzdělanost.	4
Jiné, prosím uveďte:.....	
NEVÍ/NEODPOVĚĎEL/A	9
Q12. Jakým způsobem byste chtěli mladé talenty podporovat?	
<i>MOŽNOST VÍCE ODPOVĚDÍ</i>	
a. Sponzorovat některé projekty, soutěže, např. olympiády apod.	1
b. Podporovat konkrétní jednotlivce, finančně nebo ve formě spolupráce	2
c. Podporovat školy nebo vzdělávací zařízení: finančně nebo poskytováním vybavení	3
d. Chtěli bychom nadané spíše motivovat, např. exkurzemi, stážemi ve firmě apod.	4
e. Jiný způsob podpory, uveďte prosím jaký.....	
NEVÍ/NEODPOVĚĎEL/A	9
Q13. Co si od podpory mladých talentů do budoucna slibujete?	
Budou u nás pracovat	1
Budou s námi spolupracovat	2
Budou naší firmě dělat reklamu	3
Nevyžadujeme, aby s námi spolupracovaly, hlavně, že pomůžeme oboru jako takovému.	4
NEVÍ/NEODPOVĚĎEL/A	9
<i>ODPOVÍDAJÍ POUZE TI, KTERÝ NADANÉ DĚTI NEPODPORUJÍ, T.J. V Q6 ODPOVĚĎELI 3</i>	
Q14. Co je hlavním důvodem toho, že vaše firma mladé talenty nepodporuje?	
Je to drahé.	1
Podpora nadaných by se nám nevyplatila, později by u nás nepracovali	2
Raději investujeme peníze do jiných oblastí, kde je viditelnější efekt.	3
Zaměření nebo struktura naší firmy nejsou pro podporu nadaných vhodné.	4
Riziko úniku informací.	5
V podpoře nadaných nevidíme žádnou výhodu, nikdy jsme o tom neuvažovali.	6
Jiný důvod, prosím uveďte:	
NEVÍ/NEODPOVĚĎEL/A	9
<i>SOCIODEMOGRAFIE</i>	
D1. Kolik stálých zaměstnanců pracuje ve vaší firmě?	
do 24	1
25 – 50	2

51 – 99	3
100 a více	4
NEVÍ/NEODPOVĚDĚL/A	9

D2. Jaké je hlavní zaměření vaší firmy?	
VYPIŠTE	
D3. V jakém kraji se nachází sídlo vaší firmy?	
Hl. město Praha	1
Středočeský kraj	2
Liberecký kraj	3
Ústecký kraj	4
Karlovarský kraj	5
Plzeňský kraj	6
Jihočeský kraj	7
Vysočina	8
Královéhradecký kraj	9
Pardubický kraj	10
Jihomoravský kraj	11
Olomoucký kraj	12
Moravskoslezský kraj	13
Zlínský kraj	14
NEVÍ/NEODPOVĚDĚL/A	99

Děkuji vám za rozhovor