



Metodika

Úroveň čtenáře	5. úroveň – profík
Časový odhad	Lekce – 35 minut Sebehodnocení – 10 minut
Forma aktivity	Částečně individuální, převážně skupinová
Cílová dovednost	Vyhledávání a zpracování informací
Popis dovednosti	Žák dle zadaných kritérií vyhledá v textu potřebné informace. Žák usuzuje, jaké myšlenky text obsahuje, třídí je na hlavní a vedlejší a propojuje je.
Pomůcky	Pro každého žáka pracovní list č. 1 (každá skupina má jiný úryvek); pro každou skupinu: po jednom výtisku pracovních listů č. 2, po jednom obrázku 2.1–2.3 (zařazených na konci metodiky), nůžky, lepidlo, barevné psací potřeby (modrá, zelená, červená)
Použité metody a strategie	Brainstorming, filtr, grafický organizér
Využití pro ročník	1. ročník SŠ
Předmět	Podnikání
Téma	Lidé – práce – firmy
Klíčová slova	Práce, firma, podnikání

Struktura lekce

Evokace – brainstorming (5 minut)

Lekci je možné využít už v počáteční fázi výuky podnikání. Texty pocházejí z knihy Tomáše Hajzlera *Peníze, nebo život?* a jsou zaměřeny na vztah člověka k práci, fungování firem a na hlubší pochopení dopadu práce na lidský život (na psychiku člověka a na sociální dělení lidí podle jejich pracovních rolí). Lekce tak žákům ukazuje, že se na svět práce lze dívat i z jiného než jen ekonomického pohledu.

Na začátku hodiny učitel žáky vyzve: „Představte si, že chcete založit firmu. Jaké by měla mít podle vás hodnoty? Co by měla splňovat? Co by pro vás jako majitele, potažmo zaměstnavatele, bylo nejdůležitější?“

Učitel zapisuje nápady žáků na tabuli, nijak je nekomentuje, nehodnotí.

Uvědomění si nových informací – filtr, grafický organizér (30 minut)

Učitel po proběhlém brainstormingu rozdělí žáky např. do 6 skupin a rozdá jim pracovní list č. 1 s textem (všichni žáci v první skupině dostanou text A, všichni ve druhé skupině text B atd.). Dále učitel každé skupině rozdá po jednom výtisku pracovního listu č. 2. Učitel žáky upozorní, že na všechny následné aktivity mají 30 minut.

Prvním úkolem žáků je si potichu přečíst text a zformulovat hlavní myšlenky (mohou i heslovitě), které v něm najdou. Ty zapisují do trychtýře filtru na obrázku č. 2.1.

Žáci poté ve skupině své zápisy sdílí a společně se shodnou na 3–5 klíčových informacích, které nechají „propadnout“ filtrem do šestiúhelníku. Tam je sepíše celou větou tak, aby je pochopili i spolužáci, kteří daný úryvek nečetli. Věty by měly být krátké a výstižné. Každá věta by měla obsahovat pouze jednu myšlenku.

Až budou mít žáci uvnitř své skupiny informace vyfiltrovány, přepíše je i do ostatních šestiúhelníků na obrázku 2.2. Ty následně rozstříhají a každý dají jedné skupině (originál si nechávají).

Vyzvěte žáky, aby ve svém originálu vyznačili tu informaci, která jim přišla nejpřekvapivější.

V závěru práce si žáci vytvoří vlastní grafický organizér – nalepí jednotlivé šestiúhelníky „do kruhu“ na obrázku 2.3 a propojí myšlenky, které jsou shodné (zelenou barvou), podobné (modrou), odporují si (červenou) a ty, u kterých jedna vyplývá z jiné (černou čarou zakončenou šipkou).

Reflexe (10 minut)

Vyzvěte postupně jednotlivé skupiny, aby ze svého originálního šestiúhelníku přečetli tu informaci, která pro ně byla nejpřekvapivější. Zeptejte se, zda se jim povedlo ji spojit s jinou informací ze šestiúhelníků.

Ve zbývajícím čase se můžete vrátit k informacím napsaným na tabuli z brainstormingu a vyzvat žáky, zda by si přáli něco doplnit nebo smazat.

Sebehodnocení

Tabulka sebe/hodnocení (uvedená v pracovním listě) umožňuje žákovi a učiteli ohodnotit zvládnutí konkrétní dovednosti na základě výkonu žáka. Sebe/hodnocení provádí žák samostatně nebo dle možností žáci navzájem po skončení aktivity, učitel pomáhá vysvětlením rozdílů mezi jednotlivými úrovněmi zvládnutí, aby se žáci dokázali ohodnotit, např. pomocí otázek reflektujících proběhnuvší aktivitu nebo na jejich pracích ukazuje konkrétní projevy rozdílné míry zvládnutí úkolu.

Použité metody

Filtr

Tato metoda učí rozpoznávat podstatné části textu od těch méně podstatných. Používá se k tomu obrázek filtru (trychtýře) s baňkou pod ním, který je společný pro celou třídu. Pracuje se ve dvojicích či skupinách. Všichni čtou stejný text, ze kterého dvojice/skupina vybere několik klíčových slov (počet může být předem přesně daný). Jedna za druhou pak zapisují svá klíčová slova do trychtýře. Další skupiny zapisují pouze ta slova, která v trychtýři ještě nejsou. Nakonec se s žáky dohodnete, která ze zapsaných slov jsou opravdu ta klíčová, tedy propadnou filtrem do baňky.

V této lekci je metoda filtr použita v upravené formě – každá skupina má svůj vlastní a filtruje klíčové informace z těch, které zapsali všichni členové skupiny.

Grafický organizér

Jedná se o grafický a přehledný způsob zápisu informací. Odlišuje se od klasického lineárního zápisu. Může reflektovat široké spektrum témat, zajímavým způsobem žákům přiblížit možnosti práce s textem, navést je formou předpřipraveného zápisu k variabilitě možností zápisu stejných informací. V této konkrétní metodice není grafický organizér použit v typické podobě.

Úskalí

Část uvědomění lze rozdělit na dva 15minutové bloky (filtr a spojování informací), aby žáci měli lepší povědomí o čase, který na práci mají. Je důležité, aby žáci měli od vyučujícího skutečně jasně dané instrukce k práci (je možné jim jednotlivé kroky napsat na tabuli).

Odkazy, zdroje

HAJZLER, Tomáš. *Peníze, nebo život?: jak přestat vydělávat na život a začít i v práci žít*. 1. vyd. Praha: PeopleComm, 2012. 384 s. ISBN 978-80-904890-3-5.

Pracovní list 1 – Úryvek textu (skupina A)

Nikdo, někdo a lidé

Svět krysího závodu funguje v té největší jednoduchosti následujícím způsobem. Lidé se v něm dělí na dva druhy. Na lidi *společensky více významné* a *společensky méně významné*. Zjednodušeně na *někoho* a *nikoho*. Taková společnost posuzuje význam jednotlivce v první řadě podle jeho *úspěchu*, s tím, že úspěch je v našem systému veličinou především materiální. Čím více peněz či věcí člověk získá, tím úspěšnější *někdo* se z něho stává. A protože jsme si zvykli materiální bohatství měřit především penězi, je *dobrou prací* pro většinu z nás práce *dobře placená* (spíše než smysluplná, užitečná a dobře placená). *Dobrá firma* v dnešním pojetí je firma zisková (spíše než prospěšná, zodpovědná a teprve potom zisková), *dobrý student* je ten, kdo má dobré známky (spíše než ten, který rozvíjí své nadání a potenciál).

V tomto systému jde tedy velmi zjednodušeně na prvním místě právě o peníze. Základní stavební jednotkou je zde proto firma jako *stroj na produkci peněz*. Ve vztahu k firmě se pak člověk ocitá ve třech základních rolích: *podnikatel*, *zaměstnanec* a *zákazník*. Většina z nás funguje minimálně ve dvou z nich.

Protože materiální blahobyt a peníze jsou v tomto systému smyslem i hlavním cílem, podnikatelé tak často podnikají kroky proti svému přesvědčení, etice či morálce. Podnikají proto, aby *vydělal*. Ne proto, aby zlepšili život a změnil svět. Zaměstnanci dělají, co je nebaví, velmi často v rozporu se svým přesvědčením. Též proto, aby si *vydělal* a případně *povýšil*. Ne aby byli šťastní a užiteční druhým. A nakonec jako zákazníci velmi často *nakupujeme* věci, po nichž sice toužíme, ale které ve skutečnosti ani nepotřebujeme.

A proč to děláme? Právě proto, abychom *uspěli*. Abychom se z *nikoho* stali *někým*. Ve světě krysího závodu lidé zprvu uvěří, že nejsou *tím*, *kým jsou*, ale že jsou *nikým*. A že šťastní mohou být teprve potom, co se stanou *někým*.

Pracovní list 1 – Úryvek textu (skupina B)

Dalajlamy se údajně jednou kdosi zeptal, co jej na lidech z našeho světa nejvíc překvapuje. Odpověď zněla přibližně takto: „*To, že je nudí být dětmi, a tak pospíchají, aby dospěli, a když jsou dospělí, zase touží být dětmi. Překvapuje mě, že ztrácejí zdraví, aby vydělali peníze, a potom utrácejí peníze za to, aby si dali do pořádku svoje zdraví. Překvapuje mě, že se tolik strachují o svou budoucnost, že zapomínají na přítomnost, a tak vlastně nežijí ani pro přítomnost, ani pro budoucnost. Překvapuje mě, že žijí, jako by nikdy neměli zemřít, a že umírají, jako by nikdy nežili.*“

Pracovní paradigmatata

Názory na to, jak pracovat a jak vůbec podnikat, se vyvíjely a samozřejmě stále vyvíjejí – podobně jako třeba pohled na délku lidského života. Uvedme čtyři základní momenty, kdy se v naší části světa překreslovaly nebo překreslují mapy, podle kterých se na svět práce díváme.

- **Do cca 5000 let před naším letopočtem** – Z pozorování mnoha dnešních obyvatel naší planety, kteří se stále žijí jako kdysi naši předci, a to buď jako lovci a sběrači, nebo tradičním zemědělstvím, usuzujeme, že práce byla dlouho přirozenou součástí lidského života a zčásti i jeho smyslem. Tento názor potvrzují i mnozí antropologové.
- **Do konce devatenáctého století** – První zmínky o tom, že práce je obtížná, nepříjemná činnost, která se dělá jen z nutnosti, nacházíme v *Eposu o Gilgamešovi*, později i v antické a hebrejské tradici. Historie práce, kterou dělali lidé z přinucení, bude nejspíše dlouhá jako lidstvo samo a je do velké míry nepopsaná.
- **Dvacáté století** – Rozbíhá se výrobní pás a s ním zásadní změny v organizaci práce. Z lidí se stávají zaměstnanci, manažeři a spolu s tím vznikají hierarchické byrokracie. Přínosem je do té doby nepoznaná efektivita a produktivita, avšak vedlejším negativním důsledkem je epidemické odcizení lidí, stres, nechut' a již zmíněná byrokracie.
- **Dvacáté první století** – S rozmachem internetu dochází k pozvolnému rozpadu tradičních hierarchií, zrovnoprávňování menšin, hledání smyslu v práci, návratu k přirozenosti, snahám o využití vrozeného talentu a vášně. Spolupráce namísto soutěže. Liberalizace post-industriálních podniků a rozmach podnikatelství.

Pracovní list 1 – Úryvek textu (skupina C)

Mýtus č. 8: Je důležité to někam dotáhnout

Pokud je výchova dítěte založena na přesvědčení, že dítě je méně než dospělý (viz mýtus č. 6), je nutné napřít všechny síly, aby se s tím něco udělalo. Rodiče „povzbuzují“ své potomky například i takto:

Uč se, ať neskončíš jako popelář!

Musíš si udělat vysokou školu!

Je třeba se učit, ať to daleko dotáhneš!

Rodiče tím podpoří i myšlenku, že zítra je lepší než dnes (mýtus č. 3), že práce je povinná a nepřijemná činnost (mýtus č. 4), a do života dítěte zavedou tři nové „pravdy“. Zaprvé to, že práce se dělí na *dobrou* a *špatnou*. Zadruhé to, že *budeme tak dobří, jak dobrou budeme mít práci*. A zatřetí, že je nutné to za dobrou práci *táhnout*.

Dobrá a špatná práce

Nedávno jsem v jednom rozhlasovém pořadu zaslechl: „... hrajeme písničku na přání všem uklízečkám, zaměstnancům veřejných toalet, pracovníkům ostrahy, kopáčům a dalším podřadným povoláním.“ Moderátorka se pak krátce odmlčela a jako by se zalekla toho, co řekla, rychle dodala, „ale bez kterých by naše společnost nemohla fungovat.“

Jde o jedno z hluboce zakořeněných paradigmat naší společnosti. Práce se u nás dělí na *dobrou* a *špatnou*. Na jedné straně škály tak stojí například lékař, vědec, vysokoškolský pedagog či vrcholový sportovec. Na opačné straně potom zmíněná podceňovaná povolání. Víme, že úspěch je v naší společnosti především finanční veličinou, a proto *práce dobrá* je práce zpravidla *dobře placená* nebo práce, které společnost už historicky svým významem přisuzuje vyšší *prestíž* (lékaři, vědci, pedagogové). Tato definice je univerzální a má tedy pramálo společného s nadáním a zájmy jednotlivých lidí. Recept na úspěch je většinou jasný a je stejný víceméně pro všechny. Nadání nenadání.

Pracovní list 1 – Úryvek textu (skupina D)

Jsme práce a práce je námi

Sigmund Freud si po léta pečlivě zapisoval, proč si tolik lidí chodí do jeho ordinace dobrovolně lehnout na pohovku, a zjistil, že důvody jsou v zásadě dva. *Lieben und Arbeiten*, neboli *vztahy a práce*, říkal. Aristoteles už dávno před ním tvrdil, že *jsme tím, co opakovaně děláme*.

Zdá se, že práce má zásadní vliv na to, jaký život prožijeme. A má také neuvěřitelnou moc. Jako by se už ve velmi raném věku stávala námi a my jí. Jako by v dnešním světě nahradila církev, komunitu, naše občanské role nebo rodinu jako hlavní zdroj naší identity.

Vzpomeňte si, jaké to je, když se vás někdo zeptá „co děláte?“. Cítíte se hrdě, nebo spíše trapně? Zamumláte svoji odpověď a snažíte se podat doplňující vysvětlení: „Já jsem zatím jenom..., protože...“ Nebo se naopak cítíte nadřazeně? Říkáte vůbec pravdu? Vymýšlíte si nějaké tituly, abyste zvýšili své vnímané postavení? A co vy ve vztahu k druhým lidem? Hodnotíte své bývalé spolužáky, sousedy či známé podle toho, kam to dotáhli, v jakých autech jezdí, jak to vypadá u nich doma nebo kde byli na dovolené?

Ať se nám to líbí či nikoli, lidem přisuzujeme hodnotu především podle toho, jakou práci dělají. Osobně se nedivím, že jsme si práci vybrali jako hlavní zdroj naší identity. Osm až devět let se na ni připravujeme na základní škole. Pokud přidáme i střední a vysokou, dělá to v průměru nějakých sedmnáct či osmnáct let přípravy na práci. Po škole následuje nějakých 40 hodin týdně v práci a obrovské množství „neviditelného“ času na dojíždění, oblékání se do „uniforem“, občasné večery a víkendy naplňované křečovitou snahou vyčistit si hlavu od práce, dovolená na zotavenou, návštěvy u lékařů kvůli následkům pracovního stresu, čas věnovaný plánování kariéry, psaní životopisu, chození na pohovory, pracovní školení či teambuildingy ve volném čase. A jako by toho nebylo dost, když nejsme zaměstnanci, jsme zákazníci. Kupujeme si věci za účelem ukázat sobě i ostatním, kam v pracovním světě patříme – bydlení, auto, dovolená, kluby, oblečení nebo školy pro naše děti. I to souvisí neoddělitelně s prací. Jsme prací a práce je námi.

Pracovní list 1 – Úryvek textu (skupina E)

Moderní firma

Moderní firma, jak ji známe z dnešních dní, je stará zhruba sto let. Ve své době způsobila revoluci a přinesla to, co revoluce slibují. V tomto případě obrovský vzrůst materiálního blahobytu.

Hlavním smyslem firmy bylo a je vydělat peníze pro své vlastníky. Podobně jako dříve například spořitelní knížka, je firma jednou z možností, kam investovat. A aby to pro investory bylo zajímavé, je nutné, aby výnos byl vyšší než jiné možnosti se srovnatelným rizikem. Proto je třeba, aby firma vydělávala peníze, respektive stále více peněz. Právě jejich množstvím si firemní svět definuje svoji úspěšnost.

Podobně jako škola je i firma založena na principu stroje (v tomto případě stroje na vydělávání peněz). A stejně jako v případě školy se ani její fungování po celou dobu prakticky nezměnilo. Když si sepíšeme zásadní objevy 20. století a vedle nich zásadní proměny byznysu, nemůžeme se ubránit pocitu, že v některých firmách se zastavil čas.

Model firmy postavený na zaměstnancích, managementu a hierarchii se osvědčil pro rutinní, opakující se činnosti, které počátkem minulého století naprosto převládaly a v mnoha zemích (včetně České republiky) je tomu tak dodnes.

V naší části světa ale už stále větší podíl práce začíná vyžadovat nápaditost, kreativitu nebo schopnost spolupráce. Pro některé činnosti začíná model postavený na hierarchii a řízení stále častěji selhávat. Švédové Kjell Nordström a Jonas Ridderstrale odhadují, že v moderních firmách představuje duševní práce 70–90 % toho, co tam lidé dělají. Základním výrobním prostředkem dneška je tedy podle nich malá, šedivá, cca 1 300 gramů vážící věc, kterou máme všichni mezi ušima. Odhadují ale, že průměrná firma dneška tento prostředek využívá z 5–15 %. Představte si přitom, co by se stalo, kdybychom využívali pouze 5–15 % strojů, které vlastníme. Z výzkumů angažovanosti, tedy toho, jak moc lidí berou práci za svou, vyplývá, že ani ne dva z deseti lidí mají svou práci opravdu rádi. Přibližně stejné procento zaměstnanců svou práci doslova nenávidí. Neuvěřitelných šedesát až sedmdesát procent lidí prostě „chodí do práce“. Odpracují si své, jak se říká, „do výše mzdy a pracovní doby“. Vydělávají tam na život a nevadí jim, že život odkládají na potom.

Pracovní list 1 – Úryvek textu (skupina F)

Pohádka o Otesánkovi

Otesánka určitě znáte. Nejdříve snědl kašičku, pak pecen chleba, potom maminku, tátu, stádo krav... až nakonec přišla odvážná babička s motyčkou a jeho řádění udělala přítrž.

Tato pohádka je příběhem moderní firmy. Jednou z nejviditelnějších vlastností dnešního podnikání je právě nikdy nenasycená chuť růst. Není to nelogické, neboť smyslem firmy je na prvním místě přinést všem zúčastněným, tedy investorům, vedení, zaměstnancům, dodavatelům, zákazníkům i státu zisk natolik zajímavý, že pro ně bude mít smysl ve firmě dál setrvávat nebo s ní spolupracovat. A jako by to nestačilo, firma navíc o zisky soutěží s jinými firmami. A věrna Darwinovu odkazu tak potřebuje generovat stále větší zisk, neboť přece „přežije pouze ten nejsilnější“.

Znám pouze tři případy trvalého růstu (růstu bez konce): Otesánka, firmu a rakovinu. Všichni víme, jak touha být největší skončí. Vyléčením, nebo smrtí.

Podívejme se do přírody. Zjistíme, že tam to funguje trochu jinak. Samozřejmě i tam vše živé buď roste, nebo zakrňuje. Každý organismus však roste svým přirozeným tempem, a hlavně *do své velikosti*. Ředkvičky tak budou v přírodě zpravidla vždy menší než kedlubny.

Představte si ale, že jste pěstitel ředkviček a přežití vašeho podniku (akciové společnosti) a tedy i blahobyt vaší rodiny závisí na přízni vašich akcionářů. Víte, že je nutné vydělávat každý rok víc nežli rok předchozí, jinak akcionáři seberou své peníze a odejdou tam, kde jim investice vynesou víc. Další pole už nemáte k dispozici, používáte nové, nejvýnosnější odrůdy i nejmodernější technologii a víte, že jste už dosáhli stropu přirozeného, organického růstu. Jelikož jste však součástí systému, který funguje na jiných principech, je nutné sáhnout po nových metodách a postupech. A tak se obrátíte na genetické inženýry a koupíte si GMO, a hlavně umělá hnojiva, herbicidy, fungicidy, pesticidy a další růst podporující látky.

Tak nějak funguje moderní firemní Otesánek. Podle mnoha odborníků se jeho nekončící hlad už nyní zřetelně podepisuje na změnách životního prostředí, kvalitě potravin a klimatu.

Pracovní list 2 – práce s informacemi

Nejprve si všichni ve skupině přečtete samostatně text. Potom proveďte následující kroky (2.1–2.3). Využijte k tomu přiložené obrázky na samostatném listě.

2.1 Filtr

Do trychtýře každý sám za sebe napište klíčové (nejdůležitější) informace či myšlenky, které v textu najdete. Až budete všichni hotoví, vyberte společně 3–5 nejdůležitějších informací a nechte je „propadnout“ filtrem do šestiúhelníku pod trychtýřem. **Formulujte je celými větami** tak, aby informaci pochopili i spolužáci, kteří úryvek nečetli. Každá věta by měla obsahovat pouze jednu myšlenku.

Ze zapsaných informací **označte jednu, která je pro vás nejpřekvapivější**.

2.2 Šestiúhelníky




Šestiúhelníky vystříhejte a „zkopírujte“ do nich informace z původního šestiúhelníku pod trychtýřem (nejpřekvapivější informaci do kopií nevyznačujte). Každé skupině pak dejte jeden (původní si nechte).

2.3 Grafický organizér

Až získáte šestiúhelníky od ostatních skupin, nalepte si je společně se svým do vyznačeného prostoru kolem prostředního šestiúhelníku. Propojte pak jednotlivé myšlenky čarami různých barev podle následujícího klíče:

myšlenky se shodují (zelená) ————
myšlenky jsou si podobné (modrá) ————
z jedné myšlenky plyne druhá (černá) ———→
myšlenky jsou v rozporu (červená) ————

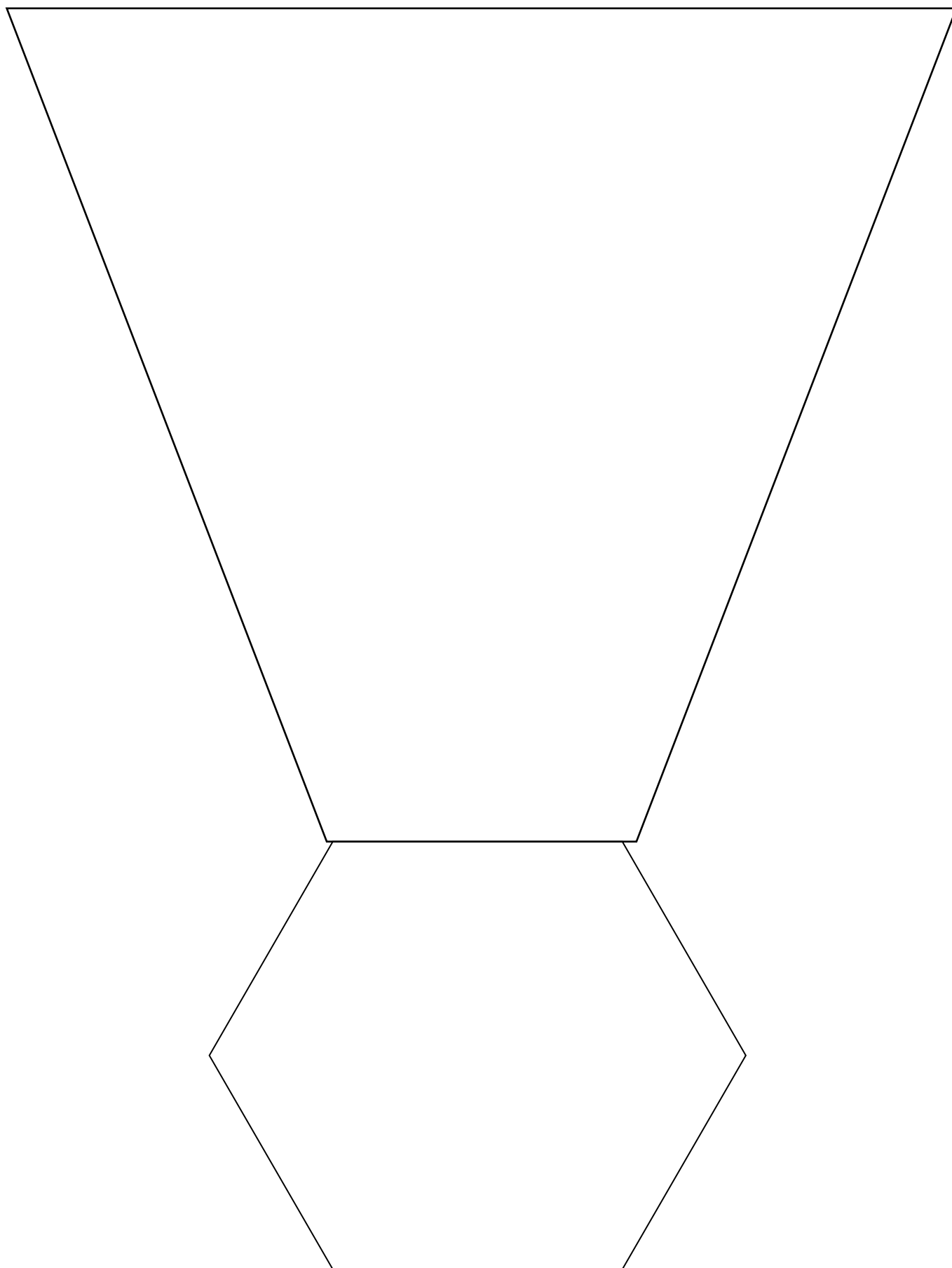
Tabulka sebehodnocení

	Při řešení jsem ještě potřeboval/a pomoci. Při práci ve skupině zatím spoléhám více na ostatní.	Z větší části jsem to zvládl/a správně, při řešení jsem občas potřeboval/a pomoci. Do práce ve skupině jsem se snažil/a aktivně zapojit.	Zvládl/a jsem to bez výrazné chyby. Do práce ve skupině jsem se aktivně zapojil/a.
			
Umím se soustředit po celou dobu čtení.			
Dokážu určit hlavní myšlenky textu.			
Dokážu zformulovat myšlenky z textu vlastními slovy a určit vztah mezi jednotlivými myšlenkami.			

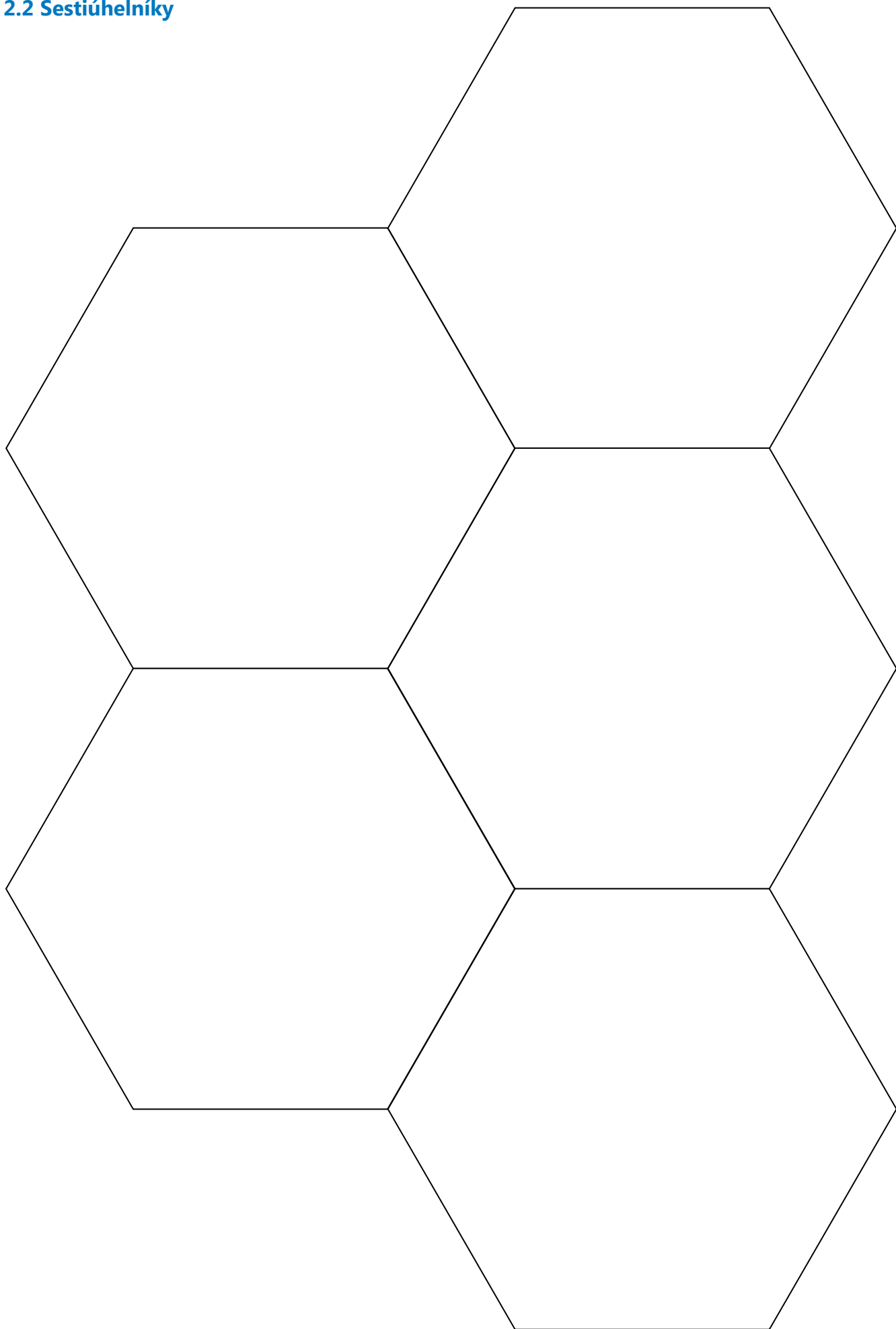
Jak mě to bavilo?



2.1 Filtr



2.2 Šestiúhelníky



2.3 Grafický organizér

