

## **Celoživotní učení: pro Česko stále jen výzva V rozvoji celoživotního učení za Evropou pokulháváme**

*Alena Kazdová*

**„Lidská schopnost získávat znalosti, hodnotit je a předávat dál, rozhodne o úspěchu či neúspěchu informační společnosti. Dnes jsou znalosti tou nejdůležitější strategickou surovinou,“** definoval zásadní přeměnu globální ekonomiky v 21. století loni v létě na 2. světové konferenci otevřeného učení a distančního vzdělávání výkonný předseda firmy IBM v Německu Ervin Staudt. **Koncept celoživotního vzdělávání proto není žádným módním trendem, ale nutností, bez níž se rozvoj moderních ekonomik a společností v rostoucí konkurenci neobejde.**

Evropská komise v listopadu 2000 vydala Memorandum o celoživotním učení, jehož základní myšlenky se týkají vytváření podmínek pro to, aby celoživotní učení bylo v Evropě přístupno všem. Řada zemí již na tomto poli činí rozhodující a také legislativně podepřené kroky. Bohužel Česká republika mezi nimi zatím stále chybí. A to navzdory tomu, že ve vzdělávání dospělých ve 20. století zaznamenala mnoho úspěchů a navzdory tomu, že má zpracovanu řadu kvalitních analytických a strategických dokumentů( např. Bílá kniha, Národní akční plány zaměstnanosti, Strategie pro rozvoj lidských zdrojů v ČR) , které stanovují bílá místa na mapě našeho celoživotního učení a zároveň doporučují, jak s budováním konceptu celoživotního učení začít.

### **K čemu se pořád učít?**

Informační společnost, do níž jsme vstoupili, je založena na získávání znalostí a jejich zhodnocování. Klíčem k úspěchu firmy, státu a také jedince jsou proto kvalitní vzdělávací systémy, kterých může každý občan v průběhu celé své životní dráhy – někdy se říká „od kolébky do hrobu“ – využívat. Éra, kdy pracovník vystačil se znalostmi nabytými ve školních škamnách je ta tam. A co navíc, konzervativní školské systémy již nestačí reagovat na potřeby, které nové změny na trhu práce nastolují. Vypůjčme si v této souvislosti ještě jeden citát Ervina Staudta z loňské světové konference otevřeného učení: „Kapitál se přelévá tam, kde jsou nejlepší mozky schopné vytvářet ze znalostí hodnoty. Nejdůležitější budou nové dovednosti – schopnost klást správnou otázku a schopnost práce v týmu. Neboť internet a e-business vyžaduje zcela nové způsoby spolupráce.“

Tomuto naprosto novému požadavku světa práce musí odpovídat jak systém počátečního vzdělávání, který garantuje stát, tak i navazující systém dalšího vzdělávání, do něhož patří vzdělávání zaměstnanců v podnicích, vzdělávání nezaměstnaných ( hlavně rekvalifikace) a vzdělávací programy pro ty, kdo chtějí na sobě pracovat, rozvíjet své schopnosti a dovednosti (zájmové, občanské vzdělávání). A aby změn nebylo málo, tak ještě navíc nové technologie vnášejí do obou systémů – počátečního a dalšího vzdělávání zcela nové výukové formy, metody, prostředky. Centrem pozornosti je žák, student, frekventant kurzu – lektor, učitel je důležitý partner, kouč, rádce. Roste zájem o e-learning, distanční formy vzdělávání, učení přímo na pracovišti - the job training, neformální učení atd.

Většina zemí v Evropě a samozřejmě i jinde ve světě si je tohoto vědoma a otázkou modernizace vzdělávacích systémů a vytváření podmínek pro podporu dalšího vzdělávání anebo motivace lidí a firem k učící se společnosti se vážně zabývá. Kromě

toho je návratnost investic do dalšího vzdělání poměrně vysoká – podle odhadů Světové banky u středoškolsky vzdělaných lidí jde o návratnost 18 % z hlediska jedince a zhruba o 13,5 % z hlediska státu.

### **Dát šanci všem**

Vzdělávání už není chápáno jako přísun konkrétního souhrnu znalostí v rámci školských systémů po určitou garantovanou dobu, ale jako proces, který trvá neustále. Záleží na každém, kdy a jak do něho vstoupí. Záleží ale také na tom, aby příležitosti k vzdělávání v dospělém věku byly občanům k dispozici a měly svá pravidla. Mnohé státy proto budují např. sítě vzdělávacích center, institucí při různých typech škol, která nejsou určena jen na rekvalifikace pro nezaměstnané, ale mohou být využívána všemi, kdo si chtějí v určitých oborech rozšiřovat schopnosti, dovednosti a kvalifikaci. Ať kvůli kariéře nebo ze zájmu o obor ve volném čase. Počítá se i s tím, aby se zde podle poptávky pružně mohly připravovat pracovní síly pro investory, kteří do země vstupují a mají v konkrétní zóně určitou definovanou poptávku po kvalifikovaných pracovnících. Stručně řečeno moderní státy vytvářejí podmínky pro ucelený systém celoživotního vzdělávání. Jak to tedy vypadá konkrétně?

Např. Japonsko je jednou z prvních zemí, která ve svých dokumentech už v druhé polovině 20. století představuje celoživotní integrované učení jako nástroj reformy svého vlastního vzdělávacího systému. Ve Zprávě o celoživotním integrovaném učení (1981) chápe celoživotní učení jako nabídku duchovního obohacení a lepšího využívání volného času a zároveň jako nástroj rozvoje regionů.

Ve Velké Británii, kde zastává stát poměrně liberální přístup k dalšímu vzdělávání a celkem dost ho finančně podporuje, existuje zákon o učení a znalostech z roku 2000. Dále ve Velké Británii působí Learning and Skills Councils (Rada pro učení a dovednosti) a také zde funguje systém národních kvalifikací. Díky těmto legislativním východiskům pak působí ve Velké Británii množství institucí poskytujících vzdělávací programy v dalším vzdělávání. Vládní prioritou je poskytnout infrastrukturu pro rozvoj vzdělávacích příležitostí a podpořit jejich využívání jak ze strany zaměstnavatelů, tak jednotlivých občanů. Hlavní roli v této vládní strategii hrají zaměstnavatelé jako největší poskytovatelé a také odběratelé dalšího vzdělávání, kteří se podílejí na jeho financování. Na aktivitách dalšího vzdělávání se však podílejí také odbory.

K zemím, které se podle Analýzy vzdělávací politiky vypracované OECD v r. 2001 ambiciózně postavily k tvorbě systémů celoživotního učení, patří v Evropě skandinávské státy – Finsko je např. jednou ze zemí, která publikovala v národní strategii celoživotního učení konkrétní cíle. V Dánsku je celoživotní učení chápáno jako úkol zajistit dospělým potřebné studijní příležitosti. V květnu 2000 přijal dánský parlament řadu opatření, jejichž cílem bylo vzájemně propojit programy další odborné přípravy a vzdělávání do jediného transparentního systému vzdělávání dospělých. Také Norsko není pozadu. V roce 1999 zahájilo reformu kvalifikací dospělých, důraz přitom klade na motivaci účasti ve vzdělávání a na vytváření podmínek pro to, aby nikdo nebyl z procesu učení vyloučen. Ve Švédsku má Národní úřad pro vzdělávání speciální akční program pro celoživotní učení. Ostatně dokument Celoživotní učení a veškeré učení přijatý v roce 2000 klade za cíl vytvoření systému celoživotního učení ve Švédsku a analýzu klíčových problémů celoživotního učení.

Již tradiční místo na výsluní si v rozvoji celoživotního učení udržuje Nizozemsko, kde už v roce 1998 v Akčním programu celoživotního učení byla prioritou zaměstnatelnost zaměstnaných i práci hledajících a orientace školského systému na celoživotní učení. Za příklad hodný následování bývá označováno Irsko, které v dokumentu Učení pro

život: Bílá kniha o vzdělávání dospělých z roku 2000 označuje koncept celoživotního učení za řídicí princip vzdělávací politiky. Např. v dokumentu navrhuje, aby se vládní prioritou stalo zvýšení pružnosti a rozšíření nabídky klíčových programů a služeb pro dospělé a aby se úlevy na poplatcích týkaly ohrožených částí populace. Své dokumenty k realizaci celoživotního učení ale přijaly i mnohé další země – Francie, Itálie nebo Rakousko. Velmi dopředu v oblasti celoživotního učení postoupilo mezi kandidátským zeměmi EU Slovinsko, které v zákonu o vzdělávání dospělých z roku 1995 vychází z principu celoživotního učení, z rovnosti přístupu ke vzdělání nebo např. ze svobody a autonomie při výběru vzdělávací cesty, vzdělávacích prostředků, forem, obsahu a metod. Tento zákon také např. reguluje finanční zdroje ve vzdělávání dospělých.

### **Podklady, analýzy máme - co dál?**

Ale ani v České republice nechybějí analýzy a strategie, vzniklé v průběhu posledního desetiletí. I my máme vládou na počátku roku 2001 schválenou tzv. Bílou knihu - Národní program rozvoje vzdělávání, která v kapitole o dalším vzdělávání vytyčuje klíčové úkoly pro rozvoj dalšího vzdělávání. Máme dokonce Strategii pro rozvoj lidských zdrojů v ČR, kterou v roce 2000 prezentoval Národní vzdělávací fond, dále ji rozpracoval a letos v březnu vláda schválila ( blíže viz [www.nvf.cz/novinky](http://www.nvf.cz/novinky)). Oba dokumenty popisují a rozebírají stav českého vzdělávacího systému, jasně definují bílá místa na mapě celoživotního učení a konkrétně stanovují postupy a doporučení.

Nakoukněme ale trochu do minulosti. Průzkumy uskutečněné např. AMD a Národním vzdělávacím fondem v letech 1993 a 1998 potvrdily, že vypracovanou politiku vzdělávání v roce 1996 mělo 58 % českých podniků, což bylo o něco více než v ostatních postkomunistických zemích, ale méně než ve vyspělých evropských zemích. Přesto došlo v prvé polovině 90.let u nás k velmi znatelnému nárůstu dalšího vzdělávání. Tento zájem a růst o vzdělávání však vycházel hlavně z nadšení lidí a podniků z toho, že si mohou osvojovat nové obory, metody. Motivem byla snaha vyrovnat se s tím, co v minulém režimu na školách nebylo – marketing, moderní personalistika, obchod... Také se boom v dalším vzdělávání rozvíjel pod tlakem přicházející konkurence – zahraničních firem s rozvinutou personální politikou. Zato ale druhá polovina 90. let však podle jiných průzkumu už přináší útlum.

„Jen asi čtvrtina českých podniků považuje podnikové vzdělávání za prioritní součást své personální politiky,“ uvádí se ve Strategii pro rozvoj lidských zdrojů z roku 2000 vypracované Národním vzdělávacím fondem. Totéž platí o investicích zaměstnavatelů do rozvoje lidských zdrojů. Např. podle průzkumu ČSÚ, který v rámci celoevropského průzkumu vzdělávání v podnicích sledoval rok 1999 také v českých firmách s 10 a více zaměstnanci, se v ČR lidé ve věku 16-65 let věnují průměrně 43 hodin ročně dalšímu vzdělávání. V 19 evropských zemích byl zjištěn průměr 69 hodin a v některých zemích dokonce přes 90 hodin. „Ve většině sektorů chybí ucelené systémy vzdělávání pracovníků a výdaje českých podniků a dalších organizací na profesní vzdělávání nedosahují ani poloviny výdajů v západoevropských zemích,“ uvádí autorský tým Strategie. Také v rekvalifikačních programech zůstává Česko za Evropou – podle Strategie pro rozvoj lidských zdrojů v ČR se rekvalifikačního vzdělávání účastní jen asi každý dvacátý uchazeč. A co tedy prudšímu rozvoji vzdělávání u nás brání? Podle Bílé knihy a Strategie pro rozvoj lidských zdrojů v ČR dosud stále nejsou přesně stanoveny kompetence v různých oblastech dalšího vzdělávání, neboť chybí právní rámec, který by kompetence státních a nestátních orgánů, ale také jednotlivců vymezil a který by tak stanovil pravidla finančních a nefinančních pobídek pro oblast celoživotního vzdělávání. Rubem této

mince je i nutnost nějakým způsobem celospolečensky uznávat další vzdělávání jako důležitý faktor rozvoje jednotlivce státu, firmy, regionu (např. certifikace apod.). To už také souvisí s tím, že by měly být v rámci celoživotního učení vytvářeny standardy kvality vzdělávacích programů, vzdělavatelů a lektorů, jako tomu už v mnoha zemích je.

### **Realita českého podnikového vzdělávání**

Vývojové trendy v Evropě potvrzují, že poptávka po dalším vzdělávání a jeho objem nadále poroste. A poroste také úloha různých pobídek k zapojení do vzdělávání – pro podniky i jednotlivce. U nás se zatím další vzdělávání – zejména podnikové – vyvíjelo nekoordinovaně, spíše podle vztahu nabídky a poptávky a v podstatě závisí na rozhodnutí vedení firem, jak bude své zaměstnance vzdělávat. Zaměstnanec, který chce na sobě pracovat, má možnost domluvit na svém osobním vzdělávacím kariérovém plánu a vzdělávat se za finance zaměstnavatele anebo, pokud v podniku neuspěje a ví, co v kariéře chce, poohlédnout se po vhodném programu u vzdělávací privátní instituce. Nezaměstnaní mají možnost vstupovat do rekvalifikačních programů hrazených státem v rámci aktivní politiky zaměstnanosti.

Údaje o tom, jak vlastně vypadá situace v podnikovém vzdělávání u nás zatím existují jen z několika málo průzkumů. Jedním z prvních byl průzkum realizovaný v členských a kandidátských zemích v roce 2000, kdy se sledovala data za rok 1999. ČR se prostřednictvím Českého statistického úřadu do toho průzkumu zapojilo. Výsledky potvrdily už předchozí úvahy o útlumu podnikového vzdělávání u nás v druhé polovině 90.let. Průzkum prokázal, že dalšímu odbornému vzdělávání svých zaměstnanců se věnovaly dvě třetiny sledovaných podniků v ČR. To je nižší podíl než v zemích EU. I když v porovnání s kandidátskými zeměmi nedopadl výsledek až tak špatně. Podle oborů měly největší podíl při rozvoji vzdělávání zaměstnanců finanční a bankovní instituce, podniky v energetice a výrobci dopravních prostředků. Nejméně se podle průzkumu vzdělávají zaměstnanci velkoobchodu, pohostinství a ubytování.

Podprůměrně si ale vedeme v počtu hodin, které zaměstnanci českých podniků věnují dalšímu odbornému vzdělávání. Ročně jde o 25 hodin a zůstáváme tak pozadu např. za Slovinskem a ostatními kandidátskými zeměmi. O členech EU nemluvě. Pro zajímavost- podle průzkumu mají největší počet hodin dalšího odborného vzdělávání na svém kontě zaměstnanci Dánska, Irska nebo Litvy. V odborném vzdělávání zaměstnanců dominují obory jako výpočetní technika, cizí jazyky, náročné technické činnosti.

Podle průzkumu jsme nedopadli dobře ani při sledování objemu výdajů na další vzdělávání. Výdaje na vzdělávání se zpravidla zjišťují jako poměr k celkovým nákladům práce nebo k ročnímu objemu mzdových prostředků. Zatímco v EU rok od roku výdaje v podnicích na další odborné vzdělávání rostou – např. v Nizozemsku během šesti let z 1,8 % na 2,8 % a v Dánsku z 1,3 % v roce 1993 na 3 % v roce 1999, u nás podle šetření jde o náklady 1,13 % ročně.

### **Investice do lidí = motivace?**

Tím, že v ČR nejsou vymezeny pobídky k rozvoji vzdělávání (kromě povinného vzdělávání podle zákona, které se týká určitých profesí, či školení v bezpečnosti práce apod.) je i motivace k celoživotnímu učení u nás poměrně slabá.

Podle průzkumu uskutečněného Ústavem pro informace ve vzdělávání loni v srpnu mezi více než 400 českými podniky s 10 a více zaměstnanci všech krajů by zaměstnavatelé přivítali možnost finančních pobídek pro další vzdělávání, např. daňové úlevy či finanční příspěvky. Průzkum ukázal, že 70 % dotazovaných podniků

organizuje pro své zaměstnance vzdělávací kurzy, které absolutně hradí, přitom část zaměstnavatelů přispívá zaměstnancům i na vzdělávání, které je nad rámec jejich požadavků. Podle šetření na vzdělávání jednoho zaměstnance jsou někteří zaměstnavatelé ochotni poskytnout část přesahující 10 tis. Kč. Největší zájem je mezi firmami o kurzy zaměřené na ekonomiku a účetnictví, jazyky, technickou problematiku a výpočetní techniku.

Opět se prokázalo, že zaměstnavatelům, kteří u nás patří k největším poskytovatelům dalšího vzdělávání, chybí silnější motivace pro rozvoj vzdělávání zaměstnanců, třeba vyjádřená určitými pobídkami. V zahraničí s některými už mají zkušenosti a to je zřejmě hlavní důvod, proč dynamika vývoje dalšího vzdělávání v evropských zemích roste, zatímco u nás stagnuje a závisí v podstatě na momentálním pragmatickém rozhodnutí toho či onoho podniku, co zaměstnancům kromě školení povinných ze zákona, umožní.

Ale motivaci postrádají také jedinci. Zajímavý průzkum, v němž se objevilo téma motivace k dalšímu učení, uskutečnil Národní ústav odborného vzdělávání. Pod názvem Přístup mladých ke vzdělávání a jejich profesní uplatnění se v jedné části věnoval vztahu mladých ve věku od 20-29 let k dalšímu vzdělávání. Podle odpovědí 2500 respondentů se v posledním roce jen necelá čtvrtina mladých (22,4 %) účastnila dalšího vzdělávání, tři čtvrtiny odpověděli, že se vůbec dalšího vzdělávání neúčastnily, přitom u respondentů, kteří se nějakého vzdělávání účastnili, šlo v průměru ročně o 12 hodin za rok – tj. hodinu za měsíc.

Odpovědi na otázku, proč se dalšího vzdělávání neúčastnili ti, kteří neprošli žádným kurzem, zněly většinou – že jim nikdo toto nenabídl. Jiný důvod – nemám čas. Celkem 25,7 % dotázaných uvedlo, že další vzdělávání nepovažuje za potřebné. Také nabídka kurzů, jimiž mladí prošli, nebyla zvlášť pestrá – daně a účetnictví, jazyky a výpočetní technika.

### **Recepty odjinud**

Ostatně nízká motivace mladých lidí se někdy projevuje také v jejich účasti v rekvalifikačních programech. Nezřídka mnozí upřednostňují spíše kratší kurzy oproti dlouhodobějším, které by však z pracovní perspektivy byly pro ně přínosnější. S rostoucí nezaměstnaností ale v oblasti rekvalifikací dochází rok od roku k vyššímu počtu účastníků různých vzdělávacích a rekvalifikačních kurzů, které jsou organizovány úřady práce a reagují na potřeby daného regionu. Např. loni do nich bylo zařazeno 36 tisíc lidí, z toho 3200 absolventů škol a mladistvých. Pro srovnání: V roce 2001 se do rekvalifikací dostalo o tisíc uchazečů méně.

Přesto i v oblasti vzdělávání pro nezaměstnané u nás existují různé mezery ve srovnání s EU. Podle údajů OECD jsou např. výdaje na rekvalifikace a školení u nás několikanásobně nižší než např. v Dánsku nebo Švédsku. Často se také jako motivace pro vyšší zapojení mladých lidí do rekvalifikačních programů udává užší provázanost vyplácení sociálních dávek na účast v rekvalifikačních a vzdělávacích programech.

Z čeho tedy financovat vzdělávací programy celoživotního učení, jaká praxe se osvědčuje v zahraničí? Tyto systémy jsou podrobně rozebrány v analytické studii Vzdělávání dospělých v rámci celoživotního učení, kterou pro MŠMT zpracoval v roce 2001 tým odborníků z Národního vzdělávacího fondu, Ministerstva práce a dalších institucí.

V podstatě se v Evropě uplatňují a kombinují tři druhy zdrojů:

- financování ze státních a regionálních prostředků,
- financování sociálními partnery, především zaměstnavateli,

- financování založené na poptávce.

Např. ve Finsku financuje stát vzdělávání dospělých, kteří hodlají dosáhnout určité úrovně vzdělání, včetně vyučení. Ve Velké Británii stát také financuje vzdělávání dospělých, a to třeba tím, že poskytuje příspěvky na financování vzdělávání, které dospělým poskytují tzv. colleges. V Nizozemsku stát financuje další odborné vzdělávání dospělých poskytované regionálními vzdělávacími středisky. Ve většině zemí EU však největší podíl zdrojů financování vzdělávání dospělých poskytují podniky.

V některých zemích jsou zdroje financování vytvářeny prostřednictvím odvodů nebo speciálních fondů. Pravidla pro jejich vytváření a využívání jsou vymezena právně. Příkladem takového mechanismu financování je Francie, kde např. podniky s více než 10 zaměstnanci odvádějí na účely vzdělávání částku ve výši 1,5 % celkových nákladů práce, menší firmy jen 0,25 %. Také ve Španělsku funguje systém odvodů na účely vzdělávání – jde o 0,7 % celkových nákladů práce, z toho 0,6 % odvádí zaměstnavatel a 0,1 % zaměstnanec. V Dánsku zase odvádějí všechny zaměstnané osoby 8 % hrubých mezd do tří fondů, z nichž jeden je tím, který umožňuje financovat vzdělávání zaměstnanců. Prvky odvodů na vzdělávání mají i systémy v Irsku, Německu či Řecku apod. Významným nástrojem motivujícím k učení jsou také placená volna poskytovaná zaměstnavateli podle určitých pravidel na vzdělávání pracovníků – třeba ve Francii, Španělsku či Dánsku. V některých zemích využívají vzdělávacích účtů – např. v Rakousku, Velké Británii.

Celoživotní učení se stává běžnou součástí života moderních podniků a států. Aby se opravdu promítlo do všedních dnů lidí a organizací, musí být vytvořen systém, který stanoví pravidla, legislativní i finanční a kompetenční. Podklady k tomuto systému u nás existují, inspirací ve světě je rovněž dostatek, nezbývá než se do stavby takového systému co nejrychleji pustit.