

## Jen s diplomem ze školy už nevystačíte Celoživotní učení se stává samozřejmostí

*Alena Kazdová*

**Pojem celoživotní učení se stále častěji objevuje v nejrůznějších dokumentech, které navrhují způsoby, jak snížit nezaměstnanost, jak pomoci lidem při adaptaci na novou práci, jak se připravit na novou profesi, ale i jak umožnit každému osobně se zapojovat podle svého vlastního výběru do zájmového a občanského vzdělávání.**

Koncept celoživotního učení se v řadě evropských zemí už naplňuje přímo v praxi firem, různých organizací, občanských sdružení a jednotlivců. Často se hovoří o učícím se podniku, učícím se společnosti, učícím se městě... V podstatě rozvoj ekonomiky, globalizující se svět propojený sítí internetu a všemi vymoženostmi, které poskytují moderní technologie, si vynucuje, aby každý člověk, v 21. století na sobě pracoval. Zvykáme si, že učit se „od kolébky do hrobu“ bude důležitým předpokladem úspěšné kariéry. Diplomy ze školy už nepostačí.

### **Východiska jsou, praxe kulhá**

Zatímco ve světě už jednotlivé země zavádějí celoživotní učení do jakéhosi provázaného a legislativně zarámovaného systému, např. země Skandinávie, Irsko, Velká Británie, Francie, ale i Japonsko nebo Austrálie, do popředí se v oblasti dalšího vzdělávání dostává z kandidátských zemí třeba Slovinsko, u nás doma se v tomto směru nic moc za poslední roky neudálo. Až nyní, kdy se blíží náš snad možný vstup do EU, začíná se o celoživotním učení jako o principu, který je třeba legalizovat a začít zavádět do běžného života, více hovořit.

Trochu tomu napomohl asi také fakt, že se loni tripartita začala více zajímat o dokument Strategie rozvoje lidských zdrojů v ČR a že tento dokument letos v březnu vláda schválila a doporučila, aby byla založena Národní rada pro rozvoj lidských zdrojů a v krajích utvářeny krajské rady pro rozvoj lidských zdrojů. Ty by se měly mimo jiné o celoživotní učení v regionech zajímat a iniciovat kroky, které by pomáhaly rozvíjet celoživotní učení.. Ale vraťme se ke Strategii rozvoje lidských zdrojů, co to je? Je to analytický a koncepční materiál, který vznikl v Národním vzdělávacím fondu několik let ( jeho první verze byla prezentována v roce 2000) ve spolupráci s týmem odborníků na ekonomiku, vzdělávání, trh práce, lidské zdroje. V tomto dokumentu jsou rozebrány podmínky, v nichž Česká republika a její lidský potenciál vstupují do informační společnosti, zhodnoceny lidské zdroje a jejich možnosti a také analyzovány výzvy, na něž bude muset naše země se svými stávajícími lidskými zdroji reagovat. Jde např. o témata jako konkurenceschopnost firem, lidí na trhu práce, zaměření školství a dalšího vzdělávání, osvojení informační a funkční gramotnosti, výchova k občanství... Těmto výzvám bychom měli umět čelit tak, abychom se zařadili mezi vyspělé země a aby naši lidé jako kvalifikované pracovní síly byli připraveni na silnou konkurenci, v níž se v Evropě a ve světě na trhu práce ocitáme. Tomu všemu by se měly přizpůsobit různé politiky a systémy – zejména náš vzdělávací systém a trh práce, celá politika zaměstnanosti, sociální politika atd.. Strategie rozvoje lidských zdrojů ( lze ji najít na [www.nvf.cz/novinky](http://www.nvf.cz/novinky)) např. definovala, že mezi nejdůležitější podmínky toho, abychom jako země s vysoce kvalifikovanou pracovní silou uspěli, musíme mít vybudovaný systém dalšího vzdělávání, nabídnout občanům kvalitní vzdělávací programy, síť center vzdělávání a

diagnostiky a poradenství, aby lidé ve spolupráci s odborníky si mohli sami určovat svou vzdělávací cestu a pak ovlivňovat svou pracovní a kariérní dráhu. Ale to je možné tehdy, pokud bude princip celoživotního vzdělávání právně zakotven, propojen s počátečním vzděláváním a pokud budou jasné kompetence rezortů za další vzděláváním, protože to se odehrává napříč řadou rezortů, např. Ministerstva školství, Ministerstva práce, Ministerstva průmyslu, Ministerstva životního prostředí atd. . A také tehdy, až bude vyjasněna finanční stránka věci – to znamená určeny finanční a nefinanční pobídky, které budou motivovat jednotlivé hráče na poli dalšího vzdělávání k rozvoji vzdělávání, k tvorbě nabídky kvalitních vzdělávacích programů, lektorů a také k tomu, aby si občan začal vzdělání vážit jako hodnoty, aby měl důvod učit se celý život. Aby měl svou vlastní motivaci k učení a aby vzdělávání pro něj bylo mimo jiné cestou k lepšímu pracovnímu uplatnění.

### **Desátá Kroměříž**

O všech těchto problémech se letos hovořilo a diskutovalo na 10. celostátním semináři nazvaném „Celoživotní učení a vstup ČR do EU“, který pořádal Zlínský kraj, Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ČR a Hospodářská komora v polovině května v Kroměříži. Tento jubilejní desátý seminář navázal na tradici každoročních setkání pracovníků různých rezortů, státních orgánů, škol, úřadů práce, firem, vzdělávacích institucí a dalších organizací, která se pravidelně v Kroměříži zabývala problémy dalšího odborného vzdělávání. Vždy z určitého úhlu na určité téma. Letošní ročník se zaměřil na celoživotní učení z hlediska jeho úrovně před vstupem ČR do EU.

V úvodních projevech zástupci ministerstva práce a sociálních věcí seznámili účastníky s Evropskou strategií zaměstnanosti, s přípravou ČR na využívání evropských strukturálních fondů, se situací v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti u nás a s tím, jakou roli v podpoře zaměstnanosti bude celoživotní učení hrát. V podobném duchu vystoupil také prezident Hospodářské komory ČR Ing. Jaromír Drábek, který zejména zdůraznil, že vstup do EU bude mít velký dopad na malé a střední podnikatele, zejména pokud jde o kvalitu výrobků či poskytovaných služeb, a právě oni budou muset mnohem více se zabývat vzděláváním zaměstnanců. HK ČR pro své členy již několik let v rámci Akademie řemesel a služeb má připraveny vzdělávací programy v jednotlivých oborech, např. mistrovské kurzy.

Na semináři byli přítomni i hosté z Evropské komise, pan Otto Dibelius z generálního ředitelství Vzdělání a kultura a pan Julius op de Beke z generálního ředitelství Zaměstnanost. Oba ve svých vystoupeních ocenili, jak úspěšně si ČR vede v realizaci evropských vzdělávacích programů, např. Leonardo da Vinci či Socrates a seznámili účastníky s cíli evropské strategie zaměstnanosti. Také v Evropě je nezaměstnanost hlavní problém a do budoucna se kromě nezaměstnaných mladých lidí a absolventů škol je třeba mnohem více věnovat i nezaměstnaným lidem středního věku a starším, neboť Evropa stárne a tito lidé budou muset mít možnost najít si práci i ve vyšším věku. Pro ně bude další vzdělávání velmi důležitým předpokladem k uplatnění na trhu práce až do důchodu. Prioritou evropské strategie zaměstnanosti jsou také rovné příležitosti a vzdělávací šance pro lidi, kteří jsou handicapovaní nebo pro minority či pro jedince, kteří žijí na okraji společnosti.

### **Odborné sekce**

Seminář měl kromě jednání v plénech také jednání v třech odborných sekcích. V těchto sekcích se prezentovaly konkrétní zkušenosti z určité oblasti a diskutovalo o problémech, které se objevují. Např. v sekci „Využívání evropských programů v odborném vzdělávání“ se představily výsledky některých projektů programu Socrates,

Leonardo da Vinci, iniciativy EQUAL, hovořilo se o tom, zda školy mají dostatek času, lidských kapacit pro to, aby se do projektů vůbec pouštěly, vyměňovaly se zkušenosti ze spolupráce se zahraničními partnery a dotazy, jak se na projekt připravit, jak ho zpracovat a jaké další možnosti po vstupu do EU budou školy a podniky mít v evropských vzdělávacích programech.

Velice zajímavá a živá byla diskuse v sekci „Vzájemné uznávání kvalifikací“, kde se hovořilo o tom, v jakém stadiu je příprava jednotlivých povolání vzhledem k budoucím možnostem studovat a pracovat v zemích EU po našem vstupu. Padaly dotazy na technickou stránku uznávání kvalifikací, na problémy nostrifikace diplomů atd. Často se ozývaly nářky na nízké jazykové znalosti mladých lidí, slabou výuku jazyků ve školách, což pak mladým lidem znemožňuje získávat zkušenost pracovní i kulturní v zahraničí. Zajímavé informace podali pracovníci MPSV o skladbě rekvalifikačních programů, které se rozšiřují o vzdělávací programy pro mladé nezaměstnané – Absolvent, Start, První příležitost, a které se rozšiřují také na starší populaci. Tento trend bude v budoucnu pokračovat – např. program Nový start pro lidi, kteří mění profesi.

### **Jak motivovat?**

Z diskuse vyplynulo, že obrovskou roli bude mít v budoucnu kariérové a profesní poradenství celoživotního typu, tedy nejen pro mladé na začátku jejich profesní dráhy. Doslova jako červená nit se diskusí v Kroměříži vinul problém motivace k učení, chuť na sobě pracovat, mít cíl a toho se snažit v pracovní kariéře dosáhnout. A to motivace ve firmách, ve školách, ale i u jedinců. Bohužel řada lidí raději chodí pro podporu na úřad práce, než, aby investovala čas a prostředky do dalšího sebevzdělávání zvyšování své ceny na trhu práce.

Jak diskuse ukázal, v privátní sféře, a to v úspěšných firmách, motivace funguje jinak. Zástupci firem, které se utkávají dennodenně se evropskou konkurencí, si na malou motivaci nestěžují. Tu vytváří konkurenční prostředí, soutěživost firem a zaměstnanců. Škoda Auto Mladá Boleslav podle doc. Karla Chadta, vedoucího úseku vzdělávání, chápe investice do vzdělávání zaměstnanců jako klíčový faktor konkurenceschopnosti podniku. Např. velkou pozornost se tu věnuje přípravě mistrů, kteří mají na starosti 30 – 100 zaměstnanců, které řídí. To už je už vlastně malá firma, za tu mistr zodpovídá.. Odborně a lidsky i jako osobnost. Velkou pozornost věnují při přípravě nových mladých pracovníků i jejich jazykovým znalostem, práci s IT, týmové práci a sociálním dovednostem. To vše je pro podnik, který chce být na špičce mezi automobilovými koncerny, nesmírně důležité. Bez stále se učících lidí by podnik v konkurenci dlouho nepřežil.

### **Šanci budou strukturální fondy**

Pro další rozvoj celoživotního učení může být v blízké době, až se staneme členy EU, finančním impulsem, čerpání prostředků z Evropského sociálního fondu (ESF), který je určen na rozvoj lidských zdrojů a podporu zaměstnanosti. Problematice přípravy na čerpání z tohoto fondu i perspektivám, které by mohly prostředky takto získané ČR přinést byla věnována sekce „Příprava na využívání strukturálních fondů pro rozvoj celoživotního učení“, v níž pracovníci Ministerstva práce a sociálních věcí, ministerstva školství a Národního vzdělávacího fondu podali základní informace o stavu příprav na využití ESF. Zároveň se zde prezentovaly i projekty, byly realizovány v předstupném období za pomoci fondu Phare a využily finanční prostředky na rozvoj celoživotního učení.

Na závěr semináře, jako každý rok, bylo účastníky připraveno na základě výsledků jednání v plénech a sekcích Memorandum 2003, v němž se především upozorňuje na nutnost vybudovat systém celoživotního vzdělání u nás, a to legislativní úpravou

celoživotního učení, včetně stanovení jeho financování a kompetencí rezortů za jeho rozvoj. V Memorandu také účastníci semináře doporučili vznik krajských rad rozvoje lidských zdrojů v návaznosti na vznikající národní radu. Kromě těchto bodů požadují v Memorandu účastníci semináře příslušné orgány, aby v rámci programů spolufinancovaných ze strukturálních fondů vytvořily takové implementační struktury a mechanismy partnerské spolupráce, které zajistí maximálně efektivní využití finančních prostředků v oblasti celoživotního učení.