

Potřebujeme systém vzdělávání

Zdeněk Palán

ROZVOJ LIDSKÝCH ZDROJŮ: ROLE ZNALOSTÍ PRACOVNÍKŮ VE SVĚTĚ ROSTE

Je nepochybné, že další vzdělávání se dostává do centra zájmu nejen vlád a ministerstev, ale i zaměstnavatelů, sociálních partnerů, škol, teoretiků vzdělávání, prostě všech občanů. Bohužel toto tvrzení platí obecně, a ne už tolik pro situaci v České republice. Přitom v zahraničí je možné najít dost inspirativních příkladů, jak problém řešit.

O významu přechodu ke společnosti znalostí můžeme najít i v České republice řadu článků a dokumentů. Na druhé straně jsme se zatím ani nepropracovali k tomu, abychom si udělali jasno v kompetencích, v tom, co je co a kdo za co odpovídá.

Kde jsou problémy

A tak přestože tu máme Memorandum Evropské komise o celoživotním učení, mnohdy používáme pojem celoživotní vzdělávání, což není jedno a to samé, který platil od začátku sedmdesátých až do poloviny devadesátých let jako výraz pro koncipování vzdělávacích soustav. Koneckonců - proč si dělat vrásky špatným výkladem pojmů. Podstatné je, že funguje to, co je jejich obsahem. A hned jsme u jádra věci. Ono to bohužel nefunguje.

Na rozdíl od většiny zemí chybí v Česku dalšímu vzdělávání systematickost. Nejasné jsou nejen kompetence centrálních úřadů, ale i institucionální rámce mezi vzdělavateli a sociálními partnery, mezi centrálními orgány a sociálními partnery, mezi centrem a kraji - prostě mlhavo je všude. Náprava? Cílevědomé budování systému dalšího vzdělávání s jasně vymezenými systémovými prvky. Mezi ně patří například kvalita.

Kvalita je u nás zatím ponechána na vztahu nabízejícího a poptávajícího. Přitom víme, že systém kvality je závislý na kvalitě instituce, vzdělávacího programu a kvalitě lektorů. O tom, že není až tak složité podřídit tyto tři prvky kvalitativním standardům, nás může přesvědčit třeba švýcarský certifikační systém pro vzdělávací instituce - EduQua, rakouská "Pečeť kvality" a řada jiných aktivit, které jsou jako dílčí aktivity i na našem trhu. Například snaha Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR a její Certifikovaný kurs lektorů, Certifikovaný kurs manažerů vzdělávání nebo systém Oborové certifikace institucí vzdělávání dospělých, které by mohly tvořit bez problému systémový základ kvality v dalším vzdělávání, pokud by byly legislativně vyslyšeny. Podobně je tomu u ostatních systémotvorných prvků.

Rozvoj lidských zdrojů

O potřebě kvalitních lidských zdrojů snad není pochyb. Jejich kvalita závisí na jejich rozvoji. Jde především o celoživotní vzdělávání a učení (formální i neformální), včetně učení z praxe (informální), které umožňují lepší pracovní uplatnění, zvýšení kompetencí a výkonnosti jednotlivců i týmů. Týká se široké škály aktivit, příležitostí a stimulů ve vzdělávací soustavě, v hospodářské praxi, veřejné správě i jiných sektorech.

Na tomto výkladu se můžeme dohodnout, přestože přesná a obecně uznávaná definice rozvoje lidských zdrojů zatím k dispozici není.

Jacob Mincer a Gary S. Becker, nositelé Nobelovy ceny z roku 1992, tvrdí, že "hnací silou ekonomického vývoje je lidský kapitál". Tento pojem se používá ve smyslu zásoby znalostí a dovedností ztělesněných v pracovní síle, jež jsou výsledkem vzdělání a praxe a pracovní sílu zhodnocují. Pokud bychom udělali porovnání s Evropskou unií, jak tento kapitál zhodnocujeme, rozhodně bychom se neměli čím chlubit. A tak nezbyvá než se zamyslet na tím, jaká opatření k zlepšení situace přijmout.

Zaostáváme výrazně v oblasti dalšího vzdělávání. Jak to řeší jinde? Francouzi mají "tripartitní" smlouvu o dalším vzdělávání s jasně vymezenými povinnostmi, umožňující každému vzdělávat se 80

hodin ročně v pracovní době s padesátiprocentní náhradou mzdy a závazkem zaměstnavatele nabídnout při zvýšení vzdělání odpovídající uplatnění. Projektuje se propojením nových vzdělávacích technologií s klasickými. Je všeobecnou snahou poskytovat i vzdělávání "just in time" (v podstatě aby bylo dostupné vždycky, když je člověk potřebuje), projektují se takzvaná blended learning s propojením nových vzdělávacích technologií s klasickými; ve Švédsku a Velké Británii se úspěšně zkouší "m-learning" - vzdělávání pomocí mobilů a tak podobně.

O uznávání dalšího vzdělávání se v České republice připravuje zákon. Jaká bude jeho konečná podoba, se ještě nedá zcela říci. Z původního návrhu některé zásady už vypadly. Přitom existují systémy již osvědčené třeba ve Španělsku (osvědčení profesní způsobilosti), v Belgii (diplomy kompetencí) nebo všeobecně doporučovaný APEL (Accreditation of Experiential Learning), zaváděný v mnoha zemích Evropské unie.

Motivační systémy jsou základem účasti na dalším vzdělávání. Víme, že dospělí se učí jinak než školou povinní. Podle Eurostatu se dospělí nevzdělávají především z důvodů rodinných (21 procent), pracovních (19 procent), neochoty vzdát se volného času (16 procent), z obavy ze školských lavic (20 procent). Nemůžeme jim vnucovat běžný školský režim.

Poučení můžeme hledat třeba ve finské reformě vzdělávání dospělých nazvané "Radost z učení", v kanadských individuálních účtech, nebo třeba ve Valonsku, kde zaměstnaní na částečný úvazek a uchazeči o zaměstnání, kteří se zúčastní akreditovaných vzdělávacích programů, dostávají jedno euro na hodinu přípravy a náhradu za dopravu a péči o děti.

Financování dalšího vzdělávání - to je zcela zvláštní kapitola. Víme, že musí být vícezdrojové. Stát se však ze své odpovědnosti vyvinut nemůže.

Asi bychom mohli pokračovat v dalších systémových problémech, jako je poradenství, informatika, věda a výzkum a podobně a dospěli bychom opět k tomu, že z větší části a do jisté míry známe teoretická řešení, ale na jejich implementaci chybí chuť, zájem, peníze, rozhodnost, kompetence a kompetentnost.

Jaké jsou cesty řešení

* Podporovat soudržnost a komplementaritu mezi politikou vzdělávání, sociální politikou a politikou zaměstnanosti tak, aby se celoživotní učení stalo konstruktivní skutečností.

* Vytvářet ve spolupráci všech aktérů a relevantních partnerů integrovaný kvalitní systém dalšího vzdělávání pro uspokojování větší poptávky kvalitní nabídkou a nediskriminující dostupností.

* Plnění základních funkcí ze strany státu (vlády) především ve stanovování politických priorit a legislativní pomoci při koncipování všech systémotvorných prvků dalšího vzdělávání; integrovat další vzdělávání do politiky všeobecného vzdělávání; podporovat jednotnou a integrovanou politiku v oblasti vzdělávání dospělých.

* Utvrzovat všeobecný konsensus všech účastníků o potřebě investovat do vzdělávání dospělých, zavést systém s jednoznačně definovanými závazky v oblasti financování.

* Uvádět v život zvláštní opatření a podpory pro skupiny obyvatelstva se specifickými potřebami; snižovat nerovnosti a zlepšit míru jejich účasti v dalším vzdělávání.

* Zainteresovat svět práce na definování kvalifikačních a kompetenčních potřeb; stimulovat přípravu v podnicích a pojímat učení jako organickou součást pracovního procesu.

* Podporovat evropskou dimenzi ve vzdělávání a otevřít vzdělávání širšímu světu.

Jednoduše řečeno - vytvářet z dalšího vzdělávání systém, který by podporoval jeho efektivní rozvoj, odstranil všechny existující bariéry, zajistil kompatibilitu se systémy vzdělávání dospělých v Evropské unii a respektoval strategické cíle unie.