

---

# Absolvents summa cum laude

---

## Absolvents summa cum laude

HOSPODÁŘSKÉ NOVINY

17.4.2008, autor: Marek Matějka

Slovo absolvent pochází z latiny a je odvozeno od slovesa *absolvere*, tedy zprostiti školní docházky studenta vyšší školy.

Mohli bychom tak zjednodušeně říci, že absolventem je ten, kdo vychodil školu. A v tom možná tkví hlavní problém pojetí statutu absolventa. Totiž uvažujeme-li o absolutoriu, pak považujeme období studia za jakousi uzavřenou životní kapitolu a snažíme se začít úspěšně novou etapu, etapu budování profesní kariéry a sociálně ekonomického růstu. Budujeme svůj sociální statut a snažíme se být úspěšní v tom, co děláme.

Absolutoriem školy jakéhokoli stupně či zaměření nabýváme dojem, že jsme získali to, kvůli čemu jsme do školy chodili. Ať je to kvalifikace (leckdy formální) nebo jen »titul«. Oficiální školní (akademické) vzdělání je často chápáno v dokonavém vidu, tj. jako by jednou získané vzdělání bylo věčné a představovalo jakýsi status quo mimo čas a prostor. Přitom dobře víme, že základem pro udržení profesního a následně sociálního postavení je rozvoj, rozvoj kvalifikace i osobnosti. Zatímco osobnostního rozvoje v různých složkách osobnosti se úspěšně chopily soukromé vzdělávací firmy, v oblasti rozvoje předmětné kvalifikace se původní akademická pracoviště této možnosti chopila jen poskrovnu. Absolventi se postgraduálně zdokonalují v různých kurzech pořádaných většinou opět soukromými vzdělávacími centry či agenturami, v nichž paradoxně často externě (dodavatelsky) působí bývalí vyučující z někdejších domovských škol, zejména pak vysokých. Vysoké školy zatím nebyly, a mnohdy stále nejsou, spontánně motivovány k tomu, aby vytvářely vzdělávací programy pro své absolventy, byť jsou to právě tito bývalí studenti, kteří mohou jednotlivým vysokým školám prospívat.

Čím mohou přispět bývalí studenti

\* Přivádět další studenty (firmy jako dodavatelé studentů kombinovaného studia); \* podílet se z titulu svého postavení na stále zlepšujícím se goodwillu školy; \* uplatňovat zásady lobbingu ve prospěch své alma mater; \* v neposlední řadě tito absolventi mohou umocňovat i své postavení a budování kariéry v průběžném kontaktu s dalšími absolventy. Konečně mnozí z absolventů se mohou zapojovat do výuky na svých domovských školách (například externě), a tím posouvat výuku blíže společenské a podnikové praxi. Vytváření tzv. absolventských sítí tak může být prospěšné na všechny strany. Měli-li bychom se zamyslet nad tím, jak napomoci změně statutu absolventa, pak nejlépe na důsledném praktikování tzv. principu celoživotního vzdělávání. V tomto směru jsou to lékařské fakulty a medicína jako obor, kdo s touto koncepcí přišel už před desítkami let a úspěšně ji praktikuje dosud. Je jakousi absolventskou hrdostí být věrný své domovské fakultě v průběhu pre- i postatestačního studia mezi lékaři. Absolventi jednotlivých fakult se stýkají nejen na pracovištích, ale i mimo ně. Často jsem svědkem jakéhosi špičkování mezi svými přáteli lékaři, kdy jeden se hrdě hlásí k **1. lékařské fakultě UK** a druhý naopak velebí svou 2. LF. Jejich chování je tak trochu komické, ale na druhé straně v tom lze spatřovat i právě onu »absolventskou hrdost«. Až na výjimky se u absolventů jiných vysokých škol tento »rivalismus« až tolik neobjevuje.

Problémy, se kterými se můžete setkat

Určitě zde existuje reálné riziko nenalezení vhodného uplatnění na trhu práce, zejména v některých společenskovečnických oborech. To může mít za následek buď nezaměstnanost, a tím nepříjemně ztížený start do ekonomicky aktivního období

života (evidence na úřadu práce), nebo masivní (mnohdy vynucený okolnostmi) únik mozků (intelektuální exodus) do zahraničí. Obojí se ve svém důsledku může obrátit proti almě mater, která bývá »neúspěšnými absolventy« na trhu práce viněna právě za jejich »vyloučení« z plánované sociálně ekonomické reprodukce. Naproti tomu existují četné příklady toho, jak se významní zaměstnavatelé na českém trhu práce (žel, většinou nadnárodní firmy) snaží vytipovat již v průběhu studia potenciální zaměstnance z řad studentů a následně čerstvé absolventy zaměstnávají na plný úvazek v již jim známém prostředí za podmínek zcela nesrovnatelných s nabídkou běžných zaměstnavatelů (auditorské a poradenské firmy, telekomunikační společnosti aj.). Ve své praxi jsem se setkal i s poměrně unikátním systémem práce s absolventy vysokých škol v rámci významné nejmenované české společnosti. V té existoval institut tzv. nástupců ředitelů, tedy mladých, předmětně kvalifikovaných absolventů vysokých škol, kteří byli cíleně po několik let připravováni pro začlenění do organizační struktury firmy na středních a vyšších manažerských pozicích. To vedlo k tomu, že mnozí zkušení a věkově zralejší manažeři v pozicích zástupců ředitelů (divizí, závodů) byli de facto »odsouzeni« k doživotnímu zástupcování, aniž by měli výraznější šanci stát se řediteli. Tento způsob byl velmi motivující pro absolventy, ale současně i stabilizační a ne vždy demotivující pro zkušené manažery uvnitř organizační struktury.

V současnosti existují pokusy, jak změnit běžné vnímání pojmu absolvent na některých vysokých školách, a to nejen soukromých, ale i veřejných. Například na naší Vysoké škole finanční a správní systematicky pořádáme postgraduální kurzy a setkání pro absolventy jak bakalářského, tak magisterského studia a snažíme se vytvářet podmínky pro celoživotní vzdělávání našich absolventů »pod křídly jejich alma mater«. Vycházíme z toho, že dnes více než kdykoli jindy žijeme v interagující společnosti, kde osobní vazby a sdílené informace mohou lvím dílem napomáhat úspěšnému rozvoji jak jednotlivců, tak firem.

Jestliže dříve (zejména v 19. století) platilo, že cílem studenta je být absolventem s nejlepším výsledkem, jak se praví v titulu tohoto článku, dnes by mělo platit, že v době celoživotního vzdělávání se absolventem člověk de facto nestává nikdy. Jako dítě (byť dospělé) zřídka opouští svou matku vychovatelku (alma mater), tak absolvent - neabsolvent by neměl opouštět svou školu (alma mater). \*