
Proč se učit celý život?

Proč se učit celý život?

Neustálé vzdělávání zvyšuje konkurenceschopnost a profesionalitu

Má-li česká ekonomika dále růst, musí „růst“ i lidé. Do růstu nebo dalšího vzdělávání by měli v dostatečné míře kromě státu investovat i zaměstnavatelé. Česká republika však v pořádání celoživotního vzdělávání dlouhodobě zaostává.

Jak zabezpečit dobrou „zaměstnatelnost“ člověka v průběhu celého jeho produktivního života? Čím podpořit konkurenceschopnost tuzemských firem? Jak zvyšovat profesionalitu pracovní síly? Odpověď na všechny tyto otázky zní: celoživotní vzdělávání.

Díky svým mnohovrstevným významům a celkovému pozitivnímu dopadu na rozvoj občanské společnosti je sféra dalšího vzdělávání (tzv. Life long learning) od roku 2000, kdy proběhla Lisabonská konference, jednou z pěti hlavních priorit vzdělávací politiky Evropské unie.

Do ukazatelů celoživotního vzdělávání se nezapočítávají univerzitní studia ukončovaná titulem. Jde převážně o rekvalifikační a specializační kurzy různých oborů, které však kromě soukromých firem mohou nabízet i univerzity. Ve vyspělých zemích světa patří celoživotní učení k nejrychleji se rozvíjejícím sektorům vzdělávání. Jak si v této oblasti stojí Česká republika? Obstojí v konkurenci?

Záleží na ochotě zaměstnavatelů

Klíčovou roli v poskytování dalšího vzdělávání hrají zaměstnavatelé. Podle průzkumu Národního vzdělávacího fondu nabízejí více školení větší podniky a takové firmy, které zavádějí nové pracovní postupy.

Obvykle se přitom zaměstnanci dále vzdělávají v oblasti počítačů a cizích jazyků.

Dalšími žádanými oblastmi jsou manažerské, komunikační, vyjednávací a prezentační dovednosti. Určitým nadstandardem jsou kurzy MBA a jiné univerzitní programy. Zaměstnavatelé je proplácejí jen manažerům, se kterými počítají pro další kariérní růst ve svých firmách a společnostech. Nejčastějšími účastníky školení jsou obchodníci a střední a vyšší management. V mnoha evropských zemích pořádají kurzy celoživotního vzdělávání odborové organizace (zvláště v zemích, kde mají odbory tradičně silnou pozici).

Hans Hansen pracuje jako školitel sociálních dovedností pro dánské odbory (FTF DK). „Zabezpečujeme krátkodobé kurzy pro 80 procent populace,“ říká. „Sám školím v komunikačních schopnostech a dovednostech policisty, letušky a další profesní skupiny. Za nejhorší žáky považují učitele: jelikož jsou zvyklí na roli vyučujících, neradi se otvírají přijímání nových poznatků. Přitom je jejich kvalitní vybavenost klíčovým faktorem úspěšnosti pro celou společnost.“ V České republice odbory do celoživotního vzdělávání téměř nezasahují.

Jak na tom jsme?

Výzkum Národního vzdělávacího fondu ukázal, že přibližně 67 procent českých podniků dopřává svým zaměstnancům další odborné vzdělávání.

Tento údaj by se nezdál nijak alarmující, kdybychom nepřidali částku, která je za další vzdělávání ročně utracena. V České republice jsou výdaje na celoživotní vzdělávání zhruba desetkrát nižší, než jaký je standard v západní Evropě.

Z toho vyplývá, že ačkoliv se dalšího vzdělávání v tuzemsku účastní relativně velký počet lidí, jde převážně o krátkodobé kurzy, jejichž efekt nemůže být dostatečný.

Na horních příčkách (80 až 90 procent) se umístily společnosti z oboru výroby a rozvodu elektřiny, plynu a vody, dále z oblasti výroby dopravních prostředků, peněžnictví a pojišťovnictví či pošt a telekomunikací.

Nepřející jsou naopak odvětví pohostinství a ubytování nebo dřevozpracujícího a nábytkářského průmyslu (45 až 51 procent). Tyto rozdílly vyplývají nejen z ochoty firem poskytovat svým pracovníkům školení, ale i z jejich odlišných finančních zdrojů.

Vněkterých oborech je však celoživotní vzdělávání nutností. Platí to třeba pro práci v legislativě, financích, školství nebo zdravotnictví.

Je Česko dílnou Západu?

Cíle celoživotního vzdělávání jsou v Česku zakotveny ve Strategii rozvoje lidských zdrojů, kterou schválila vláda v roce 2003. Účast na dalším vzdělávání by měl podpořit i nový školský zákon. Miroslava Kopicová, ředitelka Národního

vzdělávacího fondu, vidí slabinu v tom, že před zákonem nebyla přijata žádná dlouhodobá koncepce týkající se celoživotního vzdělávání v České republice.

„Zřejmě se bude teprve po vydání zákona vytvářet koncept a je možné, že to povede k novelizaci,“ prohlásila doktorka Kopicová na semináři o vysokoškolském poradenství.

Pokud dostatečně rychle nezareagujeme na požadavky celoživotního vzdělávání, můžeme se stát pověstnou dílnou Evropy. Apokalyptickým vizím odporují údaje o zahraničních investicích. Podle Kateřiny Grimové z agentury CzechInvest jsou čeští pracovníci stále vyhledávanou pracovní silou. „A to nejen díky nízké ceně, ale i kvůli znalostem a schopnostem. Česká republika se zatím nestává žádnou dílnou Západu - čím dál tím více jsou žádáni vysokoškolsky vzdělaní lidé. Stále se zvyšují tzv. sofistikované investice, které vyžadují zapojení vysokoškolsky vzdělaných lidí.“

Můžeme si to spojit s evropskou centrálou expresních zásilek DHL, která bude v brzké době přesunuta z Berlína do Prahy, či s mnohými IT firmami, které v Praze otevírají své pobočky.

BARBARA ČECHOVÁ

Autorka je šéfredaktorkou časopisu StudentIN