



Evropský zemědělský fond pro rozvoj venkova: Evropa investuje do venkovských oblastí

<http://vstvs.palestra.cz/data/OBECNE%20INFORMACE%20O%20CELOZIVOTNIM%20VZDELAVANI.doc>

Celoživotní vzdělávání se stává v poslední době významnou součástí rozvoje naší společnosti i každého z nás. Průzkumy ukazují (ČSÚ, 2008), že ve srovnání s ostatními evropskými zeměmi je účast obyvatel v celoživotním a dalším vzdělávání v naší republice průměrně nižší (zvláště u populace se základním vzděláním). Z výsledků šetření je patrné, že výrazně vyšší měrou se dále vzdělávají ti, kteří již kvalitní formální vzdělání získali a většinou i zastávají dobré sociální postavení, naopak ti, jejichž formální vzdělání není na příliš dobré úrovni a kteří by tedy pravděpodobně mohli dalším vzděláváním získat nejvíce, se dalšímu vzdělávání a učení věnují jen ve velmi omezené míře. Přesto lze zaznamenat zvýšený zájem různých profesních i sociálních skupin o zvyšování a prohlubování kvalifikace.

Do určité míry může být tento trend ovlivněn **legislativně vymezenými požadavky na kvalifikaci pro výkon některých profesí** (pedagogičtí pracovníci, sociální pracovníci, zdravotnický personál, policisté, ozbrojené složky). Význam celoživotního vzdělávání pro společnost je rovněž deklarován snahou uvést celoživotní učení do praxe – což je jednou z **priorit Evropské unie**. Ve svých dokumentech (Evropská komise, Memorandum o celoživotním učení, 2008) zdůrazňuje, že systémy vzdělávání se musí přizpůsobit nové realitě 21. století. Evropský parlament plně podporuje stanovisko, že celoživotní učení je klíčem k zajištění sociální integrace a k dosažení rovných příležitostí. Celoživotní učení je považováno za základní nástroj rozvoje občanství, sociální soudržnosti a zaměstnanosti. Význam celoživotního vzdělávání pro společnost je podporován i existencí důležitých legislativních dokumentů. Klíčovou roli má **Lisabonské strategie** (a navazující strategický dokument **Vzdělávání a odborná příprava 2010**), která představuje dlouhodobý scénář pro všestrannou hospodářskou, sociální a ekologickou obnovu Evropské unie. Jejím cílem má být, aby se EU stala do roku 2010 „nejkonkurenceschopnější a nejdynamičtější znalostní ekonomikou, schopnou udržitelného růstu s více a lepšími pracovními místy a s větší sociální soudržností“. (www.msmt.cz, 2009).

Začátkem 90. let se evropské ekonomiky musely vyrovnat s prudce se měnícím charakterem výroby, obchodu a investování. Dnešní Evropa zažívá změny v rozsahu srovnatelném s průmyslovou revolucí. Moderní život přináší lidem větší šance a možnosti výběru, ale také větší rizika a nejistoty. Lidé mohou svobodně přijímat různé životní styly, zároveň však mají odpovědnost za utváření vlastního života. Každým dnem se svět kolem nás mění, každý den jsme vystaveni novým nárokům jak v osobním, tak profesním životě.

Nejvíce záleží na lidské schopnosti vytvářet a efektivně a rozumně používat znalosti ve stále se měnícím světě. Vzdělávání v průběhu celého života je pro každého nejlepší cestou, jak se vypořádat se změnami.

Je potřeba, abychom uměli přiměřeně využívat nové informační a komunikační technologie, rozuměli změnám v oblasti ekonomiky, politiky, kultury. **Prostředkem k dobré adaptaci na neustále nové podmínky je právě celoživotní vzdělávání a učení**. Bohužel (či naštěstí) již neplatí, že to, co jsme si osvojili v průběhu vzdělávání na základní, střední, případně vysoké škole, nám vystačí po celý zbytek života.

Přestože více lidí prodlužuje své vzdělávání, prohlubují se rozdíly mezi těmi, jimž kvalifikace umožňuje držet se na trhu práce a těmi, kteří končí na okraji cesty. Jednou z možností řešení této situace je společenská podpora různých forem celoživotního vzdělávání a učení.

Co ale celoživotní učení přesně je? Celoživotním vzděláváním se rozumí takové druhy vzdělání, které doplňují, prohlubují, obnovují nebo rozšiřují znalosti, dovednosti a profesní kvalifikaci účastníků tohoto vzdělávání. Může být realizováno buď v rámci formálních institucí (školy s akreditovanými programy), nebo neformální a informální cestou.

Celoživotní učení chápe veškeré učení jako nepřerušenu kontinuitu „od kolébky do hrobu“. Vysoce kvalitní základní vzdělávání pro všechny je jeho základnou. Mělo by nejen vybavit všechny mladé lidi novými vědomostmi a dovednostmi, ale mělo by také zajistit, že se naučí učit a že budou mít k učení pozitivní postoj.

Lidé si budou plánovat odpovídající učební aktivity v průběhu života jen tehdy, budou-li jejich zkušenosti s učením z dětství pozitivní a budou-li příležitosti k učení v průběhu života prakticky dostupné. Rozhodujícím klíčem k úspěšné realizaci celoživotního učení je individuální motivace učení a rozmanitost učebních příležitostí.

Až dosud v úvahách o vzdělávání dominovalo formální učení, které probíhá ve vzdělávacích institucích a vede k získání uznávaných certifikátů a kvalifikací. Ovlivňovalo způsoby poskytování vzdělání a představy lidí o tom, co je učení.

V souvislosti s celoživotním vzděláváním vstupuje na scénu neformální a informální učení. **Neformální učení** stojí ze své podstaty mimo školy, probíhá vedle hlavních vzdělávacích systémů a zpravidla nevede k získání formalizovaného certifikátu. Může být poskytováno na pracovišti, prostřednictvím občanských organizací nebo prostřednictvím organizací a služeb, které vznikly se záměrem doplňovat formální systémy. Jeho výsledky se obvykle nemusí promítnout přímo do zlepšení pozice jedince na trhu práce, a proto bývá podceňováno.



Národní síť venkovských komunitních škol se sídlem v Borech, o.s.



Evropský zemědělský fond pro rozvoj venkova: Evropa investuje do venkovských oblastí

Informální učení je součástí každodenního života. Nemusí být na rozdíl od formálního a neformálního učení učení záměrným. Jedinci nemusí snadno rozpoznat, jaké vědomosti a dovednosti jeho prostřednictvím získali. S jeho výsledky se nepočítá při získávání kvalifikace vůbec. Přestože představuje velký potenciál učení a mohl by být důležitým zdrojem inovací metod vyučování nebo učení.

Důvodem pro vstup do celoživotního vzdělání je především zvýšení vlastní ceny na trhu práce, což zejména v době ekonomické krize je velmi rozumný způsob reakce na tuto nelehkou situaci. Nemusíme mít vždy na mysli, že v rámci vzdělávání a zvyšování kvalifikace si osvojíme hlubší či nové znalosti z daného oboru, často je velmi podstatnou součástí našeho rozvoje i podpora dalších profesních kompetencí, jimiž můžeme na současného či potenciálního zaměstnavatele zapůsobit. Jedná se zejména o rozvoj komunikativních dovedností, zvýšení sebejistoty, zlepšení schopnosti pro týmovou spolupráci, apod.

Mezi **základní pozitiva**, která lze získat celoživotním vzděláváním jednoznačně patří: možnost zvýšit a prohloubit si kvalifikaci, zlepšení vlastního postavení na trhu práce, podpora mobility, motivace k osobnímu rozvoji, zvýšení sociálního statusu, změna postoje k celoživotnímu učení a vlastnímu rozvoji.

V rámci celoživotního vzdělávání nesmíme zapomínat i na další velmi významnou cílovou skupinu – a to na **seniory**. I pro ně je systém celoživotního vzdělávání velmi důležitým zdrojem informací, začlenění do společnosti, zvýšení pocitu sebejistoty a dalšího společenského uplatnění. Zcela jednoznačně podporuje zlepšení kvality života seniorů po všech stránkách, tedy i po zdravotní.

Celoživotní vzdělávání má však i velký význam pro **zaměstnavatele**. I jim tato forma vzdělávání přináší mnoho pozitiv. Jmenujme alespoň některé: získávají díky němu lépe kvalifikované a motivované zaměstnance, kteří mohou pocházet z jejich vlastních řad a nemusí vynakládat další prostředky na získání nových zaměstnanců, seznamovat je se zázemím firmy a i přes jejich dostatečnou odbornost je i dále proškolovat pro výkon speciálních úkolů. Dále se **zvyšuje konkurenceschopnost dané firmy, roste produktivita práce zaměstnanců**. Zaměstnavatelé mají rovněž možnost ovlivnit profil kvalifikace v rámci vytváření národní soustavy kvalifikací (tedy vytváření představy, jaké předpoklady a vzdělání by měl mít člověk na té které pracovní pozici. V neposlední řadě je potřeba zmínit i **lepší image firmy**, k němuž přispívají zaměstnanci lépe vzdělaní a schopní adaptovat se na nové technologie a technologické postupy, metody práce atd.

Důležitým **motivačním faktorem** pro podporu zaměstnanců při vzdělávání ze strany zaměstnavatelů může být to, že **náklady spojené s prohlubováním kvalifikace zaměstnanců jsou daňově uznatelnou položkou** (tedy částkou, kterou je možno uplatnit v rámci daňového přiznání při výpočtu daňové zátěže zaměstnavatele). Při posuzování daňové uznatelnosti se zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce zaměřuje na to, zda vzdělání souvisí s předmětem činnosti firmy a zda představuje prohloubení nebo zvýšení kvalifikace. Výdaje na školení, která kvalifikaci prohlubují (vzdělávání v rámci dalšího vzdělávání), je možno v daních uplatnit. Pokud jde o zvyšování kvalifikace, o daňový náklad se však bohužel nejedná (vzdělávání v rámci počátečního vzdělávání). Za daňově uznatelné lze tedy považovat vzdělávací aktivity jako například jazykové kurzy, odborná školení, daňové a účetní kurzy, pokud souvisejí s předmětem činnosti firmy. (Průvodce dalším vzděláváním, MŠMT, Odbor dalšího vzdělávání, březen 2009).

Na současnou situaci na trhu práce velmi dobře reagují **rekvalifikační kurzy**, které se svým charakterem snaží vyjít vstříc i výše uvedenému, tedy aby i zaměstnavatelé měli motivaci své zaměstnance podporovat při dalším vzdělávání tím, že výdaje, které se vzděláváním vznikají pro ně mohou být daňově odpočitatelnou položkou.

Účastníci celoživotního vzdělávání nejsou studenty v pravém smyslu slova, přesto tento **charakter studia přináší řadu výhod**. Velmi často je celoživotní vzdělávání uskutečňováno **formou distančního a kombinovaného studia**, což přináší na rozdíl od prezenčních (denních) způsobů studia zejména časovou úsporu a dá se lépe skloubit se zaměstnáním a péčí o rodinu. V oblibě začínají být dlouhodobější programy realizované v rámci celoživotního vzdělávání na vysokých školách, které účastníkům umožní jednak získat **osvědčení** o ukončení programu v celoživotním vzdělávání, získají či prohloubí si znalosti a dovednosti v příslušném oboru a na základě vyhlášky o vysokých školách mohou využít kreditů v příslušném programu při **pokračování ve studiu na vysoké škole**.

Délka „vysokoškolského“ studia se nemění (nebo se prodlužuje jen o minimální rozsah), často student přechází do posledního třetího ročníku bakalářského studia, neboť jsou mu předchozí studijní povinnosti uznány. V případě soukromých vzdělávacích institucí, jejichž nabídky programů hrají na trhu práce velmi významnou roli, je značnou výhodou při volbě celoživotního vzdělávání právě finanční úspora, neboť cena vzdělávání v této oblasti bývá nižší. Výuka bývá často realizována formou soustředění zahrnující **vikendy**, což je další plus zejména pro **pracující a studující s rodinami**. Určitou nevýhodou může být poněkud vyšší míra samostatnosti a samostudium v těchto programech, na což řada institucí reaguje vytvářením vhodných studijních pomůcek, například **e-learningových studijních opor**.



Národní síť venkovských komunitních škol se sídlem v Borech, o.s.