

# Minulost a budoucnost celoživotního učení

Velký význam pro vztah Němců k práci měla osmdesátá léta 20. století. Došlo tehdy k vývoji, který se týkal nejdříve Západního Německa a až později, ale s o to větší razancí zasáhl také území bývalé Německé demokratické republiky. Po hospodářském zázraku 50. let, plné zaměstnanosti 60. let a modernizaci hospodářství 70. let přinesla 80. léta zkušenost s krizí a stagnací. Zároveň znamenala konec klasických průmyslových odvětví a obrat k ekonomice orientované především na služby. Tato proměna přinesla zejména zvýšení počtu nezaměstnaných.

Úpadek etablovaných hospodářských oborů spolu s masivní nezaměstnaností, která v Německu od 30. let neměla obdoby, vedly k nejistotě lidí při plánování života. Vývoj se vzdaloval od klasických odvětví těžkého průmyslu k výrobním závodům a sektoru služeb. Receptem pro boj proti nezaměstnanosti se měla stát vyšší flexibilita jednotlivých pracujících. V souvislosti s tím se v debatě o německém pracovním trhu objevilo heslo „celoživotní učení“ (u nás se používá též termín celoživotní vzdělávání – pozn. red.). Vzdělávání při práci mělo přispět k tomu, aby zaměstnanci a zaměstnankyně zůstali flexibilní a nezůstali v jednom konkrétním oboru, který už nemá perspektivu. Profesní vzdělávání se tak stalo jedním z klíčových nástrojů pracovního trhu a politika tak stála před výzvou vyhovět tomuto nároku. Musely být nalezeny takové prostředky, aby další vzdělávání skutečně mohlo naplnit svou funkci a mělo co nejširší dopad. Důležitou otázku představoval faktor

Sondy Revue vám ve spolupráci s nadací

**FRIEDRICH  
EBERT  
STIFTUNG**

přináší seriál článků zaměřených na témata, o kterých se v ČR nediskutuje a nepíše.

času, tedy to, kdy a v jakém rozsahu se má takové vzdělávání konat. Úzce se s tím pojila také finanční stránka věci. Jednalo se o financování této nově vytvořené oblasti vzdělávání stejně jako o případné náhrady za neodpracované hodiny ve prospěch zaměstnavatele.

## Vzdělávání při práci má v Německu dlouhou historii

Otázka dalšího vzdělávání při práci však v žádném případě nebyla úplná novinka. První snahy ze strany státu je možné nalézt již v meziválečném období ve výmarské republice. Jako jeden z pilířů všeobecného vzdělávání vznikly v té době takzvané lidové školy (Volkshochschulen), které dodnes umožňují získat vedle práce nejen různé formy středoškolského vzdělání, ale nabízejí také řadu jiných vzdělávacích kurzů pro širokou veřejnost. Po konci druhé světové války se v Německé spolkové republice vyvinul rozsáhlý systém dalšího vzdělávání při zaměstnání. K tomuto vývoji přispěly zejména nedostatky velmi konzervativního vzdělávacího systému orientovaného na všeobecné vzdělání. Nově bylo možné středoškolského vzdělání dosáhnout i jiným způsobem, než bylo dosud běžné. Vznikaly večerní školy, ve kterých pracující mohli dodatečně absolvovat odborné vzdělání.

Ale ten pravděpodobně nejdůležitější pilíř především ve veřejné službě představují kurzy pro zvyšování pro-



**THOMAS OELLERMANN**  
je historik a vědecký pracovník zastoupení Friedrich-Ebert-Stiftung v České republice.

fesní kvalifikace. Státní úředníci a úřednice mají právní nárok na další vzdělávání. A zatímco taková nabídka vzdělávání v soukromém sektoru klade cíl zvýšení zisků na první místo, mají zaměstnanci státu možnost vzdělávat se i v jiných oblastech než těch, které využijí přímo při své činnosti. Velký důraz se přitom klade na občanské vzdělávání – stejně jako v široké nabídce vzdělávacích kurzů nabízených odbory. Další vzdělávání při zaměstnání nebo v odborech tak přispívá k porozumění principům demokratické společnosti.

## Měnící se trh práce vyžaduje větší flexibilitu zaměstnanců

V posledních letech nabírá diskuse o dalším vzdělávání novou dynamiku. Digitalizace trhu práce a ztráta pracovních míst znovu vyžadují flexibilitu pracujících, ale v porovnání s 80. lety je zapotřebí mnohem větší míra flexibility. Už nyní se počítá s životopisy, ve kterých je výčet pracovních míst měnících se každé tři roky. Trendu flexibility musí odpovídat také další vzdělávání. V popředí diskuse v Německu stojí zejména dva modely. Na jedné straně je koncept částečného úvazku za účelem vzdělávání (Bildungsteilzeit), který má pracujícím umožnit se při dočasné redukci jejich úvazku dále vzdělávat, například v rozšiřujícím studiu. Financování ušlé mzdy zaměstnanci a nákladů za dočasné částečné nahrazení pracovníka má být zajištěno z prostředků fondu,

do kterého budou přispívat zaměstnanci stejně jako zaměstnavatelé. Příznivci tohoto modelu, ke kterým patří také předseda německé odborové organizace IG Metall (odborový svaz pracovníků v kovoprůmyslu) **Detlef Wetzel**, uvádějí, že vzdělávání na částečný úvazek může být pro podniky efektivní, protože se koneckonců jedná o investici do budoucnosti. Wetzel vidí digitalizaci trhu práce především jako šanci a označuje tuto možnost celoživotního učení jako nástroj k polidštění pracovních vztahů. IG Metall se zavedení modelu částečného úvazku za účelem vzdělávání podařilo prosadit v letošním tarifním vyjednávání.

## Místo práce cesta kolem světa?

Druhý diskutovaný model působí v porovnání s tím prvním radikálněji. Takzvaný sabatikl předpokládá, že člo-

věk na čas zcela vystoupí z pracovního procesu. Mluví se o tom, zda by pracujícím nemělo být umožněno, aby odešli z práce na půl roku nebo i celý rok, aby mohli podniknout třeba cestu kolem světa, dále se vzdělávat nebo jako dobrovolníci prospět svému okolí. Zastánci tohoto modelu zdůrazňují v době stále rychlejšího pracovního světa především možnost fyzického a psychického odpočinku a také dalšího osobnostního rozvoje nejen v oblasti profesního působení. Tento model by mohl najít větší uplatnění, pokud se naplní prognózy spojované s digitalizací – tedy že stále více práce budou s to za lidi zastat stroje. Digitalizaci je tedy v tomto kontextu možno vnímat jako šanci. Zde představené modely dalšího vzdělávání při zaměstnání mohou znamenat další krok ke zlidštění světa práce a lidskému rozvoji nejen pro potřeby trhu práce. **THOMAS OELLERMANN**

# Vzdělávání je investice do budoucnosti

**Thomas Oellermann** má pravdu, že oblast celoživotního učení je v procesu vývoje osobnosti, ale i celé společnosti naprosto nezastupitelná. Pokud chceme srovnávat celoživotní vzdělávání v minulosti a dnes a podívat se do budoucnosti, znamená to, že musíme připomenout zejména období konce 80. let minulého století. Tato sféra byla sice politicky zabarvená, ale odborně a profesně propracovaná do nejmenších maličkostí. Proti Německu se český vzdělávací systém v roce 1989 výrazně změnil, a to nejen z hlediska změn ekonomického a celkově hospodářského pojetí státu, ale zejména z hlediska nového politického uspořádání. Především došlo k neomezenému otevření volné vzdělávací cesty pro všechny, a to jak v počátečním, tak dalším vzdělávání. ČMKOS do tohoto procesu vstoupila velmi intenzivně. Již koncem roku 1989 odborová ústředna hledala vlastní cestu a vlastní model vzdělávání, který by výše uvedené změny akceptoval. V roce 1990 byl zřízen Českomoravský institut odborů a následně bylo v ČMKOS vytvořeno oddělení vzdělávání a rekvalifikace. V průběhu dalších let docházelo k posilování role učení a vzdělání. Cílem ČMKOS vždy bylo směřovat

svoji činnost i do rozvoje odborného a odborového vzdělávání. Proto se také ČMKOS v roce 2006 angažovala pro přijetí zákona č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů. Tímto zákonem se nám podařilo dosáhnout uznání různých výstupů celoživotního učení na formální i neformální úrovni.

V poslední době lze zaznamenávat velký rozmach v oblasti celoživotního učení. Ministerstvo školství, ministerstvo práce a sociálních věcí, ale i další instituce se snaží prostřednictvím rozvoje lidských zdrojů vytvořit zcela nové prostředí, které by odpovídalo požadavkům a potřebám trhu práce a které by vytvářelo výraznější profesionalitu směřující ke flexibilitě pracovní síly.

Do všech těchto aktivit se zapojuje i ČMKOS, zejména prostřednictvím Pracovního týmu RHSD ČR pro vzdělávání a lidské zdroje, dochází k vzájemným diskusím se zaměstnavateli a zástupci veřejné a státní správy směřujícím k dalšímu rozvoji samotného celoživotního učení. Pro zajištění finančních prostředků jsou využívány možnosti čerpání z Evropského sociálního fondu v takových typech projektů, jako byl projekt MPSV ČR nazvaný Vzdělávejte se.



**Mgr. DUŠAN MARTINEK**  
je vedoucí oddělení  
pro RLZ a projektovou  
činnost ČMKOS.

Sleduji diskusi, která probíhá v Německu, a přikláním se k modelu, jenž zastává odborová organizace IG Metall a její předseda Detlef Wetzel. Jsem totiž dlouhodobě, vlastně od začátku svého působení v ČMKOS, zastáncem názoru, že vzdělání je investice do budoucnosti, bez které se prostě neobejdeme.

**DUŠAN MARTINEK**