

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE
FILOZOFICKÁ FAKULTA
KATEDRA ANDRAGOGIKY A PERSONÁLNÍHO ŘÍZENÍ

magisterské navazující studium 2006 - 2008

Bc. Kateřina Kýhosová

Koncepce učící se společnosti z pohledu andragogiky

Conception of the learning society – andragogical view

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Praha 2008

Doc. Dr. Milan Beneš

Vedoucí bakalářské práce:

Oponent bakalářské práce:

Datum obhajoby:

Výsledek obhajoby:

Prohlášení

Prohlašuji,

že tuto předloženou diplomovou práci jsem vypracovala zcela samostatně a uvádím v ní veškeré prameny, které jsem použila.

V Praze, dne 14. března 2008

.....

Anotace

Vzdělání a učební proces jsou pro člověka tak důležité a mají tak velký vliv na jeho životní osud, že by bylo nedostatečné a nesprávné pokládat je pouze za záležitost vzdělávacích institucí, formálních systémů a procesů. Jejich hlavní význam a podstata spočívá v tom, že rozvíjí lidskou osobnost a také v interakci s kulturním i sociálním prostředím člověka.

V této diplomové práci jsem se rozhodla zaměřit se na vztah mezi vzděláváním a změnami ve společnosti, na otázku jak může vzdělání přispět k rozvoji společnosti, na problematiku celoživotního vzdělávání a vzdělávání dospělé populace, na učící se organizaci a koncepci učící se společnosti.

Summary

Education is for people so important, it has so radical an influence on man's destiny, that it will be damaging if it is only considered in terms of schools, universities, young students, formal structures and processes. The most important, the very substance of education is its relationship to man and his development and its interaction with the environment.

In this diploma thesis I decided to intent on the relation between the changing world and the educatuion, on the question how can education contribute to the development of the societies, on the lifelong education and adult education, on the education in the organizations and the conception of the learning society.

OBSAH

0	Úvod.....	6
1	Andragogika a učící se společnost – úvod do problematiky.....	8
1.1	Pojem andragogika.....	10
1.2	Rozdíly mezi vzděláváním dětí a mládeže a vzděláváním dospělých.....	11
1.3	Vzdělávání dospělých jako součást celoživotního učení.....	14
1.4	Pojem učící se společnosti.....	18
2	Vývoj a změny ve společnosti – první krok na cestě ke koncepci učící se společnosti.....	22
2.1	Globální společenské změny.....	23
2.2	Konkrétní podoby a důsledky některých společenských změn.....	26
2.3	Společnost znalostí a informací.....	30
3	Koncepce celoživotního učení	33
3.1	Formální, neformální a informální vzdělávání.....	34
3.2	Socializace.....	36
3.3	Enkulturační a personalizace.....	39
3.4	Resocializace.....	40
3.5	Sebevzdělávání.....	41
4	Koncepce učící se organizace.....	48
4.1	Pojem učící se organizace.....	49
4.2	Úkoly a systém podnikového vzdělávání.....	51
4.3	Základní metody vzdělávání používané na pracovišti.....	57
4.4	Základní metody vzdělávání používané mimo pracoviště.....	59
4.5	Moderní didaktické metody	62
5	Koncepce učící se společnosti.....	64
5.1	Pojem učící se společnost.....	65
5.2	Změny a cíle ve vzdělávání v africké společnosti.....	66
5.3	Změny a cíle ve vzdělávání v arabských zemích	70

5.4	Změny a cíle ve vzdělávání v rozvinutých zemích.....	74
6	Závěr.....	77
7	Soupis bibliografických citací.....	79
8	Přílohy.....	81

0 ÚVOD

Pojem koncepce učící se společnosti v sobě zahrnuje ve své podstatě vše, co se týká vztahu jedince i celé společnosti ke vzdělání a učebnímu procesu ve všech jeho podobách. Dnešní moderní doba znalostí je na vědomosti a informace silně orientovaná, bez dobrého vzdělání je obtížné ve společnosti uspět a správně se v ní orientovat.

Pod pojmem učení si dnes již určitě nikdo nepředstaví pouze školní třídu, tabuli, učebnice, žáky a učitele. Čím dál tím více se rozvíjí učení pomocí informačních technologií a praktického života. Navíc vzdělávací proces se už dávno netýká pouze dětí a mládeže, ale je nedílnou součástí pracovního i osobního života dospělého jedince. Přístup k němu je dnes ve vyspělých zemích prakticky neomezený. Nezáleží na tom, zda jste muž či žena, kolik vám je let, odkud pocházíte, jaké jsou vaše politické a náboženské názory, ani na vašem společenském původu. Záleží pouze na vás, jaký přístup ke vzdělání zvolíte a jak celé řady nabídek studijních programů a kurzů využijete, i když rodina, výchova, genetická výbava a prostředí, ve kterém člověk vyrůstá, hrají samozřejmě také důležitou roli. Vzdělání se však stalo jednou z hlavních možností, jak lze pozitivně změnit životní situaci jedince i sociální, ekonomický a kulturní rozvoj jednotlivých států.

Koncepce učící se společnosti se tedy bytostně dotýká opravdu každého člověka, protože s učebním procesem se jistě setká v průběhu svého života každý z nás. Dává nám větší svobodu a více možností, ale zároveň na nás také klade daleko více povinností a zodpovědnosti. Cílem této práce je zmapovat hlavní fáze vývoje, který ke koncepci učící se společnosti vedl, se zaměřením a v kontextu problematiky vzdělávání dospělých, neboli andragogiky.

V první kapitole se seznámíme se **základními pojmy** této práce, kterými jsou **andragogika a učící se společnost**. Stručně jsou zde také zmíněné hlavní rozdíly mezi

pedagogikou a andragogikou. Důležité je rovněž si uvědomit, jaké místo má vzdělávání dospělých, do kterého zahrnujeme formální školní vzdělávání, občanské, zájmové a další profesní vzdělávání, v procesu celoživotního učení.

Druhá kapitola mapuje **hlavní společenské změny**, které přirozeně vedly i ke změně vzdělávacích institucí a učebního procesu. Náš text samozřejmě nepřináší kompletní soubor sociologických poznatků, ani důkladnou analýzu společenské situace. Není to ani záměrem této práce. Jsou zde vybrány pouze ty nejdůležitější společenské trendy, které umožnily přechod ke koncepci celoživotního vzdělávání.

Tématem **koncepce celoživotního vzdělávání** se zabývá třetí kapitola. Patří sem otázka formálního a neformálního vzdělávání, ale také další celoživotní učební procesy jako jsou socializace, enkulturace, personalizace, resocializace a velmi důležité je sebevzdělávání. Tato problematika je rovněž velmi obsáhlá a její podrobný rozbor by byl na samostatnou knižní publikaci.

Čtvrtá kapitola pojednává o **koncepci učící se organizace**, která se zabývá převážně dalším profesním vzděláváním, ať již v organizaci nebo mimo ni. Zahrnujeme sem především adaptaci, neboli orientaci, nového pracovníka, prohlubování kvalifikace, rekvalifikační proces a vzdělávání manažerů. Dále jsou zde stručně uvedené základní a moderní didaktické metody používané na pracovišti i mimo něj.

Pátá, poslední kapitola, se zabývá koncepcí učící se společnosti a tím, jaké konkrétní důsledky, změny a cíle tato koncepce znamená. Zaměříme se na africkou a asijskou společnost, ale samozřejmě také na rozvinuté země světa.

1 ANDRAGOGIKA A UČÍCÍ SE SPOLEČNOST – ÚVOD DO PROBLEMATIKY

„Je třeba mít na mysli nejenom to, že se život každým dnem krátí a že se jeho zbytek zmenšuje, ale je potřebí se zamyslet i nad tím, že i kdyby byl člověk déle živ, je přece jen nejisté, zdali potom i nadále jeho rozum stejnou měrou stačí na chápání všeho dění a na uvažování, které směřuje k poznání věcí božských i lidských. Neboť začne – li člověk na duchu tupět, pak sice ještě nepřestává jeho dýchání, trávení, vytváření představ, funkce jeho pudů a podobná činnost, avšak už předtím v něm uhasíná schopnost sebe sama ovládat, každou povinnost si ve všech bodech uvědomovat, všechny jevy náležitě rozebírat a rozjímat zejména o tom, zdali už je na čase ze světa odejít, a o jiných podobných věcech, které vyžadují dokonale vytríbenou soudnost.“

Marcus Aurelius

S učebním procesem a výchovou jako cílevědomou pomocí a záměrným rozvojem osobnosti se setkáváme v lidské společnosti od té doby, co vznikla. Učení je tedy proces stejně starý, jako lidstvo samo. Důvod je velmi jednoduchý. Život přináší člověku větší či menší, více či méně časté změny. Člověk se s novými situacemi musí umět vyrovnat, musí se naučit tyto nově vzniklé problémy řešit. Psychologický význam pojmu učení vyjadřuje utváření nových vzorců chování, které nám pomůžou se těmto změnám přizpůsobit. Tato adaptace je pro život člověka klíčová. Bez této schopnosti by nikdo z nás nepřežil.

Lidská společenství byla a jsou vybavena schopností přizpůsobit se změnám životního prostředí lépe než ostatní živočišné druhy. Na rozdíl od zvířat používala lepších metod získávání potravy a také uměla lépe zajistit ochranu svoji, i svého obydlí a majetku. Toto vše se předávalo z generace na generaci socializací formou kulturních tradic. A

právě výroba nástrojů, založená na tradici učit se, a také učit jiné tyto nástroje vyrábět, předpokládala existenci trvalého lidského společenství.

System výchovy a vzdělávání se vyvíjel pomalu a postupně tak, jak se vyvíjela společnost. A tak známe, a dodneška používáme a obdivujeme vědecké poznatky, objevy a výtvoř nejstarších asijských starověkých civilizací, starověkého Řecka a Říma, románské, gotické, renesanční či barokní středověké Evropy, i zámořských objevů z počátku novověku. Vývoj společnosti kráčel mílovými kroky kupředu a díky průmyslové, později vědecko – technické i elektrotechnické revoluci, se stalo povinné základní vzdělání nutností pro všechny vrstvy obyvatel. Už dávno přestalo platit, že vzdělávání je výsada pouze těch nejbohatších a privilegovaných vrstev. Díky obrovskému přílivu nových informací a stále náročnějšimu pracovnímu procesu bylo nutné, aby všichni lidé uměli minimálně číst, psát a počítat. A nároky na vzdělání se neustále zvyšovaly. To platí jak pro množství informací a kvalitu vzdělávacího procesu, tak také pro jeho délku.

Z toho, co zde bylo zmíněno je patrné, že člověk, i ten dospělý, se musí učit po celý svůj život. Vzdělávání je zkrátka proces opravdu celoživotní. A tak se pozornost od tradičního a formálního vzdělávání dětí a mládeže postupně přesouvá na vzdělávání dospělých, které má svá specifika, a je proto nutné je odlišit od tradiční pedagogiky. Vzniká nový vědní obor, který plně respektuje odlišnosti i sociální situaci dospělého člověka – **andragogika**. A právě ta je jedním z klíčových pojmů této práce. S ní velmi úzce souvisí koncepce řešení globálních problémů, jako jsou chudoba třetího světa, epidemie, přelidněnost některých zemí a velkoměst, znečištění životního prostředí, nezaměstnanosti, kriminality, drogové problematiky apod., právě pomocí vzdělání a výchovy dospělých lidí. Toto vzdělání je přístupné všem bez rozdílu pohlaví, věku, národnosti, náboženského či politického vyznání, ekonomického i sociálního postavení. Lidé jsou k němu motivováni a podporováni, společnost pokládá vzdělání za základní hodnotu a pokrok ve studiu odměňuje různými diplomy a certifikáty. Každý jedinec má právo na osobní růst a zdokonalování, ale především má možnost díky vzdělání

pozitivně ovlivnit svůj život. Tato koncepce se nazývá **koncepce učící se společnosti** a je to druhý klíčový pojem této práce.

1.1 Pojem andragogika

Andragogika je, jak již bylo zmíněno, věda o výchově a vzdělávání dospělých lidí, která plně respektuje zvláštnosti s tím spojené. Samotný pojem se skládá z řeckých slov *andrós* = muž, dospělý člověk a *agógé* = vedení, doprovázení. Andragogika by tedy měla doprovázet a vést dospělého člověka po jeho složité cestě za poznáním a vzděláním. Ještě předtím, než se tato věda oficiálně ustanovila, se předpokládalo, že metody a techniky učení dětí by se mohly aplikovat také při vzdělávání dospělých. Tento názor se však později ukázal jako chybný, a tak bylo třeba formální školní vzdělávání dětí a mládeže od vzdělávání dospělých odlišit. „Samotný pojem andragogika je umělou kreací, která vznikla později než první organizované formy vzdělávání dospělých. Poprvé ho pravděpodobně použil německý vysokoškolský učitel Kapp ve své v r. 1833 publikované knize o výchovných myšlenkách v Platónově filozofickém díle. Kapp se snažil odlišit pedagogiku a vzdělávání dospělých, které má jiné cíle a východiska“. (Beneš, 2003, str. 14)

Myšlenku celoživotního vzdělávání lze ale již v 17. století vystopovat u Jana Ámose Komenského. Ten vymezil jednotlivé vzdělávací stupně takto: do 6 let je škola mateřská, která znamená soustavnou výchovu v rodině. Hlavní osoba a vychovatel je zde matka. Od 6 do 12 let je škola obecná, kde se žáci učí ve svém mateřském jazyce, od 12 do 18 let pak škola latinská v univerzálním světovém jazyce. V dnešní době tuto funkci plní angličtina. Od 18 do 24 let je akademie a poté následuje škola mužného věku, což je především práce a profesní život, ve kterém člověk zúročí své dosavadní vzdělání. Dospělí lidé se však dále mají vzdělávat a učit se z příkladu ostatních a své vlastní zkušenosti. Ve stáří pak má člověk toto vzdělání moudře využívat a předávat své zkušenosti mladším.

V 50. letech minulého století byly v USA vydány výzkumy autorů M. Knowlese a Overstreeta, které jasně dokazují, že vzdělávání dospělých lidí má svá specifika, a že se v mnohém liší od vzdělávání dětí a mládeže. Některá tato specifika proces učení a vzdělávání ulehčují, jiná ho naopak ztěžují. To nejpodstatnější, co je třeba si uvědomit je fakt, že dospělí lidé mají schopnost se učit, a tato schopnost by měla být také využita. Dospělý člověk se chce dále vyvíjet, má své cíle, chce něčeho dosáhnout, tím pádem má také vzdělávací potřeby. P. Jarvis v 80. letech minulého století zase klade důraz na potřebu zpracovávat informace, na aktivitu dospělého jedince při vyučovacím procesu, na potřebu naučit se prakticky řešit konkrétní problémy, na potřebu zpětné vazby. Důležitá je také odpovědnost dospělého člověka za svůj život a také jasný a konkrétní cíl, který si dospělý člověk plně uvědomuje.

1.2 Rozdíly mezi vzděláváním dětí a mládeže a vzděláváním dospělých

Dospělý člověk je v docela jiné situaci, než školou povinné dítě. Má daleko větší zkušenosti s učením i s praktickým, pracovním životem. Většinou již absolvoval formální vzdělávací proces a jeho hlavní sociální role není role žáka nebo studenta, ale zaměstnance a rodiče. Učení tedy probíhá většinou v jeho volném čase a je více či méně dobrovolné. U dětí a mládeže je neodmyslitelnou součástí vzdělávacího procesu výchova. V andragogice je pojem výchova trochu problematický. Představa poznámek, trestů, poškoláků či jiných výchovných opatření je u dospělých lidí spíše směšná. Předpokládá se totiž stabilizace forem chování, myšlení a prožívání. Dospělý člověk je fyzicky i psychicky zralý, zná svoje občanská práva a povinnosti (např. možnost řídit auto, volit, uzavřít manželství, možnost trestního stíhání a případného trestu odnětí svobody), nese plnou odpovědnost za svoje jednání i svoje děti, je ekonomicky i citově nezávislý na rodičích. Z toho všeho vyplývá, že dospělí lidé se také daleko více na vzdělávacím procesu podílejí, participují. Také role pedagoga a andragoga je odlišná. Andragog je partner, který učícímu se při vyučovacím procesu pomáhá. Už zde bylo

také zmíněno, že velkou roli hraje silná motivace a jasný cíl. Není zde striktně daný obsah vzdělávání, jako je tomu u školních osnov. Vychází se z potřeb účastníků vzdělávání, které mají většinou ryze praktický, nikoliv obecně vzdělávací charakter. Vzdělávací instituce pro děti a mládež mají státní monopol na certifikáty (vysvědčení) a rigorózní systém. V případě vzdělávání dospělých existuje daleko větší distance od státu a také variabilní vzdělávací systém.

Další rozdíl ve vzdělávání dětí a dospělých je v senzomotorických a tělesných funkcích. Je totiž dokázán určitý sestup, zejména co se týká paměti, schopnosti se soustředit a udržet pozornost, rychlosti vnímání a unavitelnosti organismu. Vrchol schopnosti se učit je zhruba mezi 25 – 30 lety. Poté klesá přibližně o jedno procento za rok. Tento proces je však velice individuální. Záleží na zdravotním stavu, dosaženém vzdělání, vykonávaném zaměstnání i celkové životní situaci dospělého učícího se. Pokud jde o člověka, který má vysokoškolské vzdělání, je zvyklý a umí se učit, trénuje paměť, je v dobré fyzické i psychické kondici, je schopnost učit se zachována do vysokého věku. „Kognitivní funkce se mohou v průběhu lidského života rozvíjet a měnit různým způsobem. V pozdním dospělém věku ovlivňuje jejich úroveň i strukturu **zkušenost a způsob života**, který určuje potřebu užívání těchto funkcí a nezbytný stupeň jejich rozvoje. Mezi 50 a 60 roky se mění vliv genetických dispozic. Dochází k poklesu jejich působení na volbu určitého stylu života, v této oblasti už k větším změnám nedochází, ale narůstá význam těch genetických předpokladů, které budou určovat tempo celkového stárnutí a s ním spojených negativních změn i v oblasti poznávacích schopností. Riziko stagnace či zhoršení kognitivních funkcí tedy závisí na **dědičných dispozicích**, na dosažené úrovni jednotlivých schopností a dovedností, osobnostních vlastnostech i mnoha aktuálních vnějších vlivech.“ (Vágnerová, 2007, str. 247) Trénování paměti a učení pomáhá zachovat tyto základní životní funkce i ve stáří a tím zkvalitňuje a ulehčuje celkový proces stárnutí a prodlužuje život člověka. To je jeden z důvodů, proč neustále stoupá zájem o různé studijní programy univerzit třetího věku. Ty kromě vzdělávání, které zde není prvotním cílem, umožňují lidem v důchodovém věku prožít aktivně svůj volný čas a poskytují jim množství společenských kontaktů.

J. Mužík rozeznává tyto příznivé a nepříznivé vlivy na průběh učení a vzdělávání dospělých:

K nepříznivým vlivům náleží zejména:

- 1) odlišné názory, které dospělý získal na základě praktických zkušeností, ty mohou způsobovat, že odmítá přijmout prezentovanou učební látku,
- 2) stereotypy v myšlení a jednání způsobují, že dospělý může apriori zamítat nebo přijímat s nedůvěrou řešení problémů, které je prováděno ve výuce,
- 3) dospělý konfrontuje výukovou situaci s komplikovaností reálných vztahů v praktickém životě. To ho vede k tomu, že si není jist svými přístupy a stále více se přesvědčuje, že neexistují obecně platné recepty pracovních postupů,
- 4) dospělý často ve výuce hledá odpověď na praktické nebo životní otázky, což často může ústít v utilitarismus. Dospělý člověk žádá ve vyučování pouze poznatky bezprostředně aplikovatelné v praxi, odmítá teoretické vysvětlení a odůvodnění.

K příznivým vlivům náleží zejména:

- 1) kritičnost dospělých zaměřená jak k přijímání poznatků, tak k zaměření vlastního studijního výkonu,
- 2) schopnost osvojovat si poznatky v relaci k jiným, snahu třídit informace a vytvářet soustavu poznatků,
- 3) potřeba sebeuplatnění dospělých je často spojena s vyšší motivací k učení a k aplikaci získaných poznatků. (Mužík, str. 28, 29, 2004)

1.3 Vzdělávání dospělých jako součást celoživotního učení

Pojem **celoživotní učení** znamená takový systém učení, který tvoří jeden propojený celek, a kde má člověk možnost získat kdykoliv během svého života různými způsoby různé kvalifikace, certifikáty, osvědčení, absolvovat různé vzdělávací kurzy a programy atd. Umožňuje rovněž plynulé přechody mezi vzděláváním a zaměstnáním, zdůrazňuje nutnost aktivního přístupu jedince. **Klasický formální vzdělávací systém** tvoří pouze jednu jeho část, patří sem také **neformální vzdělávání a učení se ze zkušeností, neboli informální vzdělávání**. Vzdělávání každého jedince pochopitelně začíná v rodině a postupně se přesune na instituce jako je mateřská, základní, střední a vysoká škola. Pokud se přihodí, že člověk z nějakého důvodu nemá v určitém věku o studium zájem, nebo ho nemůže z jakéhokoliv důvodu dokončit, pak toto vzdělání slouží v pozdějším věku jako druhá životní šance. V rozvojových zemích se pak jedná např. o alfabetyzaci, tzn. odstranění negramotnosti dospělé populace.

Kromě formálního, tradičního vzdělávání ve školách existuje také **další vzdělávání dospělých, které zahrnuje občanské vzdělávání, zájmové vzdělávání a další profesní vzdělávání**.

Občanské vzdělávání se zaměřuje na formování osobnosti člověka ve smyslu výchovy k rodičovství, k demokratickému a zdravému životnímu stylu, k tomu, aby si člověk plně uvědomil svá práva a povinnosti, aby se dokázal orientovat a adaptovat na měnící se společenské a politické podmínky, ale také aby dokázal existovat v dnešním globálním a integrovaném světě. Důležitá je rovněž otázka životního prostředí a ochrany přírody i dokázat pomoci lidem, kteří to z různých důvodů opravdu potřebují. Občanské vzdělávání přímo nesouvisí s profesním životem dospělého člověka a odehrává se např. formou kampaní, osvěty, politických programů, nebo propagandy. Většinou ve volném čase dospělého jedince a často prostřednictvím různých neziskových organizací, které mohou podporovat např. adopce na dálku, ochranu životního prostředí, chránit týrané a znevýhodněné děti, oběti trestných činů, pomáhat

při různých živelných pohromách nebo třeba bojovat proti korupci či porušování lidských práv. Patří sem např. ADRA, Greenpeace, Člověk v tísni, Amnesty International, Klokánek, Linka bezpečí, Bílý kruh bezpečí atd.

Zájmové vzdělávání rozvíjí naše umělecké, sportovní a ostatní kulturní zájmy. Mnoho lidí např. malováním, uměleckým vyřezáváním, sportováním, hraním na nějaký hudební nástroj či chováním nějakého zvířete kompenzuje svůj každodenní stresový pracovní život. A hodně dospělých lidí také chce pokračovat, nebo nechce zapomenout to, čemu se věnovali v dětství a dospívání. Někteří dokonce své zkušenosti předávají mladší generaci, a tak vedle svého zaměstnání působí také jako vedoucí různých zájmových kroužků. Zájmové vzdělávání se rovněž odehrává ve volném čase a přímo nesouvisí s profesním životem dospělého. Platí však, že jakákoliv kultivace a obohacení osobnosti zkvalitňuje lidské zdroje a zvyšuje pracovní výkon člověka. Už jenom proto, že se jedná o formu tzv. aktivního odpočinku, který zlepšuje fyzickou či psychickou kondici člověka.

M. Šerák ve své knize *Zájmové vzdělávání dospělých* píše o problematice občanského a zájmového vzdělávání toto: „Málokterá odborná diskuse zabývající se aktuálně tématem vzdělávání dospělých bere v úvahu skutečnost, že vedle profesního vzdělávání existují ještě další, ne tak medializované a ekonomicky rentabilní oblasti. Jde o tzv. zájmové a občanské vzdělávání. Ideové kořeny těchto segmentů vzdělávání dospělých jsou přitom historicky mnohem starší a mají delší tradici než profesní vzdělávání, neboť se ve své podstatě stále zabývají původním posláním výchovného a vzdělávacího působení. Při procesu učení dospělých jedinců má dobrovolnost a sebevzdělání již od počátku zásadní význam. Eduard Lindman ve svém klasickém díle *The Meaning of Adult Education* (1926) dokonce tvrdí, že vzdělávání dospělých v tom nejvlastnějším slova smyslu začíná teprve tam, kde se přestává mluvit o vzdělávání profesním, odborném. (Šerák, 2005, str. 65)

Další profesní vzdělávání úzce souvisí s profesním pracovním životem dospělé populace, která již většinou dokončila formální školní vzdělávání. Zahrnuje získávání, zvyšování, prohlubování, obnovování, rozšiřování a udržování kvalifikace. Patří sem také rekvalifikační vzdělávání, nebo různá speciální normativní školení. To zahrnuje např. různá školení o bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, kursy odborné způsobilosti různých specializovaných pracovníků na úseku bezpečnosti práce a technických zařízení. Profesní vzdělávání začíná v pracovním procesu již při nástupu do zaměstnání, kdy musí každý zaměstnanec projít procesem tzv. adaptace, zaškolením, zaučením či výcvikem. Ale tím proces profesního vzdělávání ještě zdaleka nekončí. Díky neustále se měnícím technologiím, novým vědeckým poznatkům, neomezeným lidským potřebám a přáním, stále se zvyšující orientaci na zákazníka, snahou maximálně racionalizovat a zefektivnit výrobní proces, omezit zmetkovost a odpad, neustálým právním změnám a novelizacím, ekologizaci, populačním změnám i postupující globalizaci a digitalizaci je důvodů k dalšímu vzdělávání více než dost, a tento proces trvá skutečně celý lidský život.

Obr. 1.1 Místo vzdělávání dospělých v rámci celoživotního učení

(Palán, 2002, str. 160)

1.4 Pojem učící se společnost

Na tuto nutnost neustálého celoživotního vzdělávání pochopitelně musela společnost určitým způsobem reagovat. V praxi to potom znamená vytvořit takový systém, který umožňuje plynulý přechod mezi jednotlivými vzdělávacími systémy a umožňuje bez problémů získat vzdělání v jakémkoliv věku, bez jakékoliv diskriminace, a také pochopitelně dospělé i děti ke vzdělávání všemožně motivovat, podporovat, vytvářet pro učení ty nejlepší podmínky. Vzdělání je tedy dostupné všem lidem, nezávisle na pohlaví, věku, národnosti, rase, státní příslušnosti, politického či náboženského vyznání, ekonomického i sociálního postavení. To je velmi důležité, protože jenom tak plní tato koncepce jednu ze svých nejdůležitějších funkcí, totiž aby každý člověk díky vzdělání mohl pozitivně ovlivnit svůj budoucí život a přispívat k rozvoji společnosti. Podstatné je také to, že taková společnost potom vzdělání lidí považuje za svoji nejvyšší hodnotu i nejlepší investici. Toto vše v sobě koncepce učící se společnosti obsahuje. Jak sami vidíte, není toho málo. Cesta k této koncepci však nebyla snadná a rychlá.

Základem bylo poznání, že vzdělání má pozitivní vliv na rozvoj společnosti. Ještě zhruba před 230 lety se věřilo, že obyčejný člověk, kterých byla valná většina, ke svému životu vzdělání vlastně nepotřebuje. Naopak ho zdržuje od pořádné práce a plete hlavu. Navíc by se tak snadno nedal ovlivnit a došlo by k jeho přílišné emancipaci. A tak pro jeho rozvoj neměli většinou pochopení ani panovníci, ani církve, která stále ještě měla značný vliv. Neexistoval ani žádný státní vzdělávací systém a povinná školní docházka pro děti a mládež., natož pro dospělé. „Představte si, že jste v kůži Jean – Paula Didiona, dospívajícího chlapce z francouzského venkova asi před dvěma sty lety. Jean Paulovi je v roce 1750 čtrnáct let. Neumí číst a psát, ale na tom není nic zvláštního, jen pár dospělých v jeho vesnici dokáže rozluštit více než jedno nebo dvě slovíčka psaného

textu. V oblasti působí několik škol, na kterých vyučují mniši a jeptišky, ale ty se zcela vymykají Jean Paulovým zkušenostem. Kromě místního kněze se ani nikdy nesetkal s někým, kdo chodil do školy. Posledních osm nebo devět let trávil většinu dní tím, že pomáhal v domácnosti a při práci na poli. Čím bude starší, tím více času bude trávit prací na otcově pozemku.“ (Giddens,1999, str. 392) Dnes je situace úplně jiná. V průmyslových rozvinutých zemích umějí prakticky všichni lidé číst a psát, náš život ovlivňují informace v jakékoliv formě. Tištěné slovo a elektronická komunikace se ve spojení s formálním školním vzděláváním staly samozřejmou a běžnou součástí našeho života. Už dlouho tedy neplatí, že vzdělání je dostupné pouze těm nejbohatším, privilegovaným vrstvám lidí, kteří disponují volným časem a finančními prostředky. Problém negramotnosti dospělých i dětí se však stále dodnes objevuje v rozvojových zemích, např. v Africe, Asii a Jižní Americe. Ještě dnes je v těchto zemích pokládáno vzdělání, zejména žen, dokonce za něco nebezpečného, co ničí staré dobré tradice, způsob života a náboženskou víru. Boj proti těmto předsudkům zde není jednoduchý, ale nikdy se nesmí vzdát. Je totiž více než jasné, že právě vzdělání je jedna z možností, jak zlepšit celkovou sociální, politickou, ekonomickou, i zdravotní situaci lidí v těchto zemích. Kromě bourání předsudků, které brzdí rozvoj společnosti, přináší vzdělání lidem také informace např. o AIDS, plánovaném rodičovství, jak předcházet různým nemocem a epidemiím, čímž zlepšuje jejich zdravotní situaci a umožňuje také lepší kontrolu porodnosti. Vzdělání také přispívá k lepšímu využití přírodních zdrojů a lepší ochraně přírody. A samozřejmě také pomáhá řešit nezaměstnanost. Čím vyšší vzdělání máte, tím lépe si hledáte dobře placenou práci. Vzdělání je jedna ze základních podmínek zaměstnavatelů, i když ne jediná. Kromě toho, že umožňuje člověku, aby určitou práci mohl vůbec vykonávat, zvyšuje také produktivitu práce jednotlivých pracovníků a tím i celé organizace.

Rozvoj společnosti stále pokračoval, objevovaly se stále nové poznatky a vědecké informace, díky vědecko – technické revoluci se **stalo nutností nejenom povinné školní vzdělání dětí a mládeže, ale také vzdělávání dospělých lidí. Základní formální vzdělávání se stalo základem pro další vzdělávání dospělé populace. Z učení se tak stal kontinuální celoživotní proces, objevila se tzv. koncepce**

celoživotního vzdělávání. Ronald Gross ve své knize charakterizuje člověka v procesu celoživotního vzdělávání takto:

- Jste přístupný a otevřený novým informacím, zkušenostem a myšlenkám. Raději uděláte sami něco pro zlepšení vaší životní situace, nečekáte na to, jak se věci samy vyvinou. Ke svému životu i vzdělání máte kladný, pozitivní přístup.
- Vždy se najde něco, nějaká věc, problém, oblast vědy, o které byste se rád dozvěděl něco více, lépe ho poznal, pronikl do jeho hloubky, nebo se touto problematikou začal zabývat. Ve skutečnosti nikdy nemáte pocit, že všechno znáte a umíte, že se už nic nového nepotřebujete učit.
- Cítíte se lépe a máte dobrý pocit, že jste pro sebe něco udělali, když se úspěšně něco nového naučíte.
- Každou zkušenost využijete k tomu, abyste se z ní poučili. To znamená umět se dívat kolem sebe, pečlivě vnímat, co se ve vašem okolí děje a nebýt k němu netečný.
- Často se učíte i jiným než formálním vzdělávacím způsobem ve školách a kurzech.
- Způsob života, který chcete vést za pět let vyžaduje, abyste se začal nyní učit něco nového.
- Věříte, že investice do vašeho osobního rozvoje a vzdělání je ta nejlepší investice do budoucna – ať již v pracovním, nebo soukromém životě.
- Pravděpodobně jste zapsán, nebo se chystáte na zápis do nějakého vzdělávacího kurzu pro dospělé. (Gross, 2007, str. 15,16)

Spolu s koncepcí celoživotního učení se objevily také tzv. dva paradoxy učení. První popsal P. Jarvis a říká, že co se dnes člověk učí, se brzy stává neužitečným, a přesto je životně důležité se stále učit. G. Rauselear zase vidí paradox celoživotního vzdělání v tom, že čím menší má člověk prospěch ze svého prvotního nebo předchozího učení, tím více se potřebuje učit nepřetržitě v dospělosti.

S koncepcí celoživotního učení úzce souvisí koncepce učící se organizace. V dnešní době se každá kvalifikace musí neustále prohlubovat a rozšiřovat. A v případě, že si to vyžádá situace na trhu práce, je dokonce potřeba ji úplně změnit. Navíc člověk, který se nevzdělává a nerozvíjí, může těžko uspět v kolektivu lidí, kteří tak činí. Obzvláště, je -li učení a sebevzdělání hluboce zakořeněno v samotné podnikové kultuře. Palán charakterizuje koncepci učící se společnosti takto: „Učící se organizace je komplexní model rozvoje lidských zdrojů, v němž se všichni pracovníci učí z každodenních zkušeností. Jen tak se budou všichni pracovníci podílet na řešení efektivity výrobních procesů. Tento přístup má i zásadní vliv na přístup ke vzdělávání (učení), které se ve značné míře přesune do sféry sebevzdělání. Vzdělávací funkce podniku se do jisté míry posune ve směru vzdělávacího poradenství. Z tohoto pohledu budou postaveni do nových rolí i liniovní vedoucí pracovníci. Ovlivní to i prvotní profesní přípravu, kde nebude stačit naučení znalostí a dovedností, ale na významu nabude i schopnost se učit, vstřebat principy sebevzdělávání. Učení a sebevzdělávání musí být hluboce zakořeněno v kultuře podniku.“ (Palán, 2002, str. 85)

Učící se organizace nemusí být jenom podnik. Organizací je také základní škola, univerzita, město, skupina lidí, armáda, nemocnice, nebo i národ, který má potřebu se neustále zdokonalovat prostřednictvím vzdělávání svých členů. To znamená také investovat do rozvoje a vzdělávání lidí a považovat to za nejlepší investici do budoucnosti. Dále je důležitá motivace a stimulace k osobnímu i profesnímu rozvoji, dostupnost studijních příležitostí pro všechny, integrace práce a učení, najít takový styl učení, který účastníkovi nejlépe vyhovuje, využívání moderních technologií, podněcování k občanské aktivitě.

Z organizace se tato koncepce postupně přenesla na celou společnost. Vzdělávání a učení se stalo důležité nejenom pro pracovní, profesní život člověka, ale i mimo formální instituce. Nepostradatelné se stalo i v osobním, soukromém životě lidí. Tato koncepce se nazývá **koncepcí učící se společnosti**.

2 VÝVOJ A ZMĚNY VE SPOLEČNOSTI – PRVNÍ KROK NA CESTĚ KE KONCEPCI UČÍCÍ SE SPOLEČNOSTI

„Žádné století v dějinách lidstva dosud nezaznamenalo tolik tak radikálních společenských transformací jako století dvacáté. Budoucnost podle mého názoru ukáže, že to byly nejvýznamnější události tohoto století a že zůstanou jeho trvalým odkazem. Ve vyspělých zemích s volným trhem – v nichž žije pouhá jedna pětina světového obyvatelstva, která však všem ostatním slouží jako model – byla podoba práce a pracovních sil, společnosti a politického zřízení v posledním desetiletí dvacátého století kvalitativně i kvantitativně odlišná od prvních let století i od všeho, co dosavadní dějiny lidstva pamatují: odlišná ve své konfiguraci, ve svých procesech, ve svých problémech i ve svých strukturách.“

Peter F. Drucker

V předchozí kapitole jsme si představili dva základní pojmy této práce, které jsou andragogika a učící se společnost. Také jsme nastínili vývoj společnosti, který ke koncepci učící se společnosti vedl. Nyní si jednotlivé kroky představíme podrobněji. Již jsme se zmínili o tom, že díky průmyslové a vědecko – technické revoluci se stalo nutností, aby všichni lidé, kteří se mají zapojit do pracovního procesu, uměli číst, psát a počítat. To vedlo k zavedení povinné školní docházky a prudkému rozvoji formálního vzdělávacího systému základních, středních a vysokých škol. Díky dalším společenským změnám se ve vyspělých zemích tento základní formální vzdělávací systém začíná stávat základnou pro další profesní vzdělávání dospělé populace. Jaké konkrétní společenské změny a vývoj společnosti k tomuto kroku vedly si představíme v této kapitole.

2.1 Globální společenské změny

Současný svět je poznamenán populační explozí, stárnutím obyvatelstva a jeho migrací do velkých měst, urbanizací, stále více silícím požadavkem po finanční ekonomické prosperitě, růstem spotřeby a silící poptávkou, devastací přírody a plýtváním přírodními zdroji, ale také ekologizací, stále více se prohlubujícími rozdíly v životní úrovni lidí, nikdy nekončící vědeckotechnickou a elektrotechnickou revolucí a především globalizací a digitalizací. Dále sem také patří skončení studené války mezi západem a východem, včetně zpochybnění idejí na obou stranách, a nepřetržitý růst informací v písemné, zvukové i obrazové podobě, epidemie, civilizační choroby, vysoké ceny potravin atd. Všechny tyto změny mají samozřejmě své pozitivní a negativní stránky. Na jedné straně nám umožňují žít v luxusu a pohodlí, výrazně usnadnit naši práci a zpříjemnit život. Na druhé straně však omezují naši vlastní svobodu a nezávislost. „Technologie, odbornost a dovednosti. To jsou zásadně důležité otázky, protože se týkají jak způsobu, jímž si organizujeme život, tak toho, v co můžeme realisticky doufat, nejenom pokud jde o nás samé, ale i vzhledem k jiným. Vezměme si například nesčetné technické vymoženosti, jimiž jsou lidé v určitých zemích obklopeni a berou je jako samozřejmost. Využíváme a ovládáme tyto technické prostředky ke svému prospěchu? Nezpůsobují, že se na ně stále více spoléháme, a nesnižují tím naši nezávislost? Pokud jde o jejich konstrukci, zakoupení a údržbu, jsme naprosto závislí na obchodech, elektrárnách a distribučních společnostech, které poskytují své služby kvůli zisku, a na odbornících a konstruktérech, kteří takové technické prostředky vytvářejí. Kupujeme počítače, které však okamžitě zastarávají, protože rychlost procesorů a kapacita paměti každý měsíc narůstají. Mohou lidé s těmito změnami žít? A vlastně mohou si dovolit žít bez nich?“ (Bauman, 2004, str. 179, 180).

Tyto globální společenské změny samozřejmě vyvolaly také změny ve vzdělávacím systému, který se jim musel přizpůsobit. Současně je také ovšem pomáhá instruovat. Došlo k jeho rozšíření, flexibilitě i změně obsahu učiva. Změnily se také formy a

metody výuky. Na základě již zmíněných globálních trendů uvádím tyto nejdůležitější změny:

- stárnutí populace a reálná možnost dožít se vysokého věku při zachování dobré kvality života znamená nutnost rozšířit nabídku tradičního formálního vzdělávání, více možností využití volného času a zájmového vzdělávání pro dospělou populaci i pro seniory
- jedno z řešení, jak zmírnit populační explozi, je zvýšení osvěty, kontrola porodnosti, výchova k plánovanému rodičovství a alfabetizace v zemích třetího světa. Zdravotní osvěta a vzdělání také výrazně pomáhá zlepšovat celkovou zdravotní situaci lidí a bojovat proti epidemiím i civilizačním chorobám
- migrace venkovského obyvatelstva do měst pak znamená zvýšenou poptávku po rekvalifikacích a dalším profesním vzdělávání. Důvod je prostý. Například po zemědělských nebo truhlářských profesích není ve velkých městech takový zájem. Je potřeba se přizpůsobit poptávce na trhu práce
- ekonomický růst a prosperita znamená včas a správně reagovat na všechny změny okolí, být maximálně flexibilní, neustále zpracovávat a vyhodnocovat nové a nové informace. Klíčová slova jsou inovace, kreativita a modernizace. To všechno klade velké nároky také na vzdělávací systém a výrazně zvyšuje poptávku po dalším profesním vzdělávání
- znečišťování životního prostředí a důsledky s ním spojené znamenají nutnost vzdělávání v oblasti ekologie a přírodních věd i osvětu a dostatek informací, které pomáhají změnit špatné návyky a bezohledné chování lidí k přírodě a svému životnímu prostředí. Existují tak odborníci, kteří přírodu chrání a hodně o ní vědí, např. ekologové, zoologové, biologové, specialisté na pomořský život apod. Neustále se vyvíjejí nové technologie, výrobní postupy a oceňují se výrobky, které jsou ekologické a šetrné k životnímu prostředí

- situace v zemích třetí světa opravdu není dobrá, a rozdíly mezi touto početnou částí světa a hospodářsky vyspělými zeměmi se neustále zvyšují. Jedním ze způsobů, jak tento problém řešit, je vzdělání a alfabetizace dětí i dospělých. Již jsme se zmínili o tom, že vzdělání umožňuje zlepšit celkovou sociální, finanční i zdravotní situaci lidí, kteří zde žijí. Rovněž pomáhá lépe využít přírodní zdroje a bojovat proti nebezpečným pověrám a předsudkům, které brání rozvoji společnosti
- vědeckotechnická a elektrotechnická revoluce pak pochopitelně znamená nutnost do učebního a vzdělávacího programu zahrnout problematiku počítačů a ostatních informačních technologií. Bez tzv. počítačové gramotnosti se dnes žádný člověk neobejde. Je to jeden ze základních požadavků zaměstnavatelů. A tak vznikají nové studijní obory, které se zabývají informatikou. Navíc počítače a internet samozřejmě podstatně ovlivňují formy a metody výuky, objevuje se např. tzv. e – learning, přednášky mohou probíhat formou prezentací, komunikace mezi učícím se a vyučujícím může probíhat elektronickou formou, žáci, studenti či účastníci kurzů vyhledávají informace také na internetu, nejenom v knihách
- globalizace znamená mimo jiné také nutnost učit se cizí jazyky, zejména angličtinu, a také více cestování. To znamená neustálé rozšiřování, zdokonalování výroby a údržby automobilů, lodí, letadel a ostatních dopravních prostředků. Celková globalizace světa vede k všestranné závislosti, svět je jedna velká vesnice. Cokoliv se vyskytujícího či existujícího nemůže být zbytkem světa ignorováno. Všechno se týká všech. Existují velké mezinárodní korporace a firmy, studenti i účastníci univerzit a kurzů mají možnost studovat a získávat praxi v zahraničí, je možné pracovat v cizině, zejména v zemích Evropské Unie.

„Stále více lidí hledá nové a nové možnosti a příležitosti v pracovním životě, ve vzdělávání i využití volného času. Rozšíření těchto šancí a možností je důležité pro mladé lidi, ale i pro starší a seniory. A tak se lidé přirozeně seskupují do těch míst, které

jim toto všechno nabízejí, to znamená do velkých měst. Chtějí být úspěšní, bohatí a mít spokojený život. Ačkoliv, i zde jistě existují výjimky a opačný zájem jednotlivců a některých skupin, které odmítají tento preferovaný životní vzorec. Stále se zhoršující stav našeho životního prostředí bude znamenat, že stále více lidí bude potřebovat pomoci a povzbudit v aktivitách, které pomohou snížit spotřebu energií a kovů, zejména elektřiny a pohonných hmot. Vzdělání je jedna z hlavních možností, jak toho dosáhnout.“ (Toward a learning society, 1973, str.14)

2.2 Konkrétní podoby a důsledky některých společenských změn

Obyvatelstvo se stěhuje do měst. V současnosti je to poprvé, kdy celá jedna polovina lidstva žije ve městech. A tempo urbanizace se stále zrychluje. První města vznikla v Mezopotámii před více než 9 000 lety a od té doby se lidstvo pomalu odpoutává od půdy. To, co bylo kdysi pouhým tenkým potůčkem, je však dnes přívalem – zejména v Asii a Africe. Městské oblasti jsou přitažlivé z mnoha důvodů: slibují pracovní příležitosti, vzdělání a ve válkou sužovaných oblastech také stabilitu. Tam, kde počet obyvatel roste rychleji než infrastruktura a příležitosti, se však život stává utrpením. Třetina všech městských obyvatel, což je více než jedna miliarda lidí, žije v chudinských čtvrtích bez přístupu k čisté vodě, bez hygienického zázemí a dalších nezbytných potřeb. Největší světové slumy jsou v jistém smyslu svědectvím o lidském důvtipu a vytrvalosti, neboť přežití v tak zoufalých podmínkách vyžaduje nesmírné úsilí. Romantizovat tato improvizovaná společenství by však znamenalo přehlížet chudobu, nemoci a diskriminaci. Někteří obyvatelé měst této planety je zatlačen na samou hranici přežití na nestabilních úbočích kopců, na záplavami ohrožených březích řek, na městských chodnících a skládkách. Tito lidé jsou ohroženi znečištěným životním prostředím, zločinností a nuceným hromadným vystěhováním. Stěhování do měst působí potíže také venkovu – rozbíjí původní společenství, rozděluje rodiny odčerpává pracovní síly ze zemědělství. A tak se stává, že na vesnicích žijí převážně staří, nebo velmi mladí lidé.

Rozdíly v životní úrovni se prohlubují. Přestože se životní úroveň v mnoha částech světa zvyšuje, propast mezi chudými a bohatými se prohlubuje. Co je to blahobyť? Tento zásadní pojem se velmi obtížně měří či definuje. Některé věci jsou k životu nezbytné. Patří sem jídlo, pitná voda a přístřeší. Většina z nás také ví, co nám přináší pocit štěstí – ať už jsou to hmotné statky, rodina a přátelé nebo něco jiného. Úspěch však pro každého znamená něco jiného a společenské vztahy se na různých místech světa liší. Ti, kteří svobodu a bezpečí mají, to často považují za samozřejmost, zatímco těm, kteří svobodu a bezpečí postrádají, na jiném nezáleží. Takřka na celém světě je podle všech dostupných měřítek patrný jeden společný trend: propast mezi bohatými a chudými se prohlubuje. Od 60. let dvacátého století zbohatla pětina nejbohatších obyvatel USA o 50% víc než celá společnost. Se zvyšující se výkonností asijské ekonomiky miliony obyvatel Asie bohatnou, stovky miliónů lidí však stále žijí v chudobě. V roce 2007 měli dva nejbohatší lidé této planety více peněz, než kolik činí součet hrubého domácího produktu 45 nejchudších zemí. Bez ohledu na to, kde člověk žije, je nezbytným předpokladem úspěchu vzdělání – otevírá dveře k podnikání nebo zvolené profesi, pozvedá člověka z chudoby. Dokument OSN Rozvojové cíle tisíciletí určil rok 2015 jako cílové datum, kdy by děti na celém světě měly mít přístup k základnímu vzdělání. Omezený přístup ke vzdělání mají děti z chudých rodin a zejména dívky. Asi 100 miliónů dětí školního věku, z nichž tři čtvrtiny žijí v Africe a jižní a západní Asii, nechodí do školy. V současné době je však ve školách zapsáno více dětí než kdy v minulosti a s tím souvisí další úkol, zlepšení kvality výuky. **„Gramotnost je spolu se vzděláním základním lidským právem každého člověka kdekoliv na světě.“** (Kofi Annan, bývalý generální tajemník OSN, National Geographic, Puls Země, 2008, str. 31)

Rostoucí spotřeba. Člověk změnil tvář planety víc než kterýkoli jiný druh v její historii, a mění ji stále rychleji. Člověk utváří své životní prostředí a v tomto ohledu není nijak výjimečný. Mravenci, bobři, sloni, ti všichni si přizpůsobují svoje okolí. Jenže žádný jiný druh nebyl ve svém úsilí tak důkladný a všestranný, a také tak rychlý. Naše činnost se nejviditelněji projevuje na souši – poznamenali jsme více než osm desetin zemského povrchu. Počátky změn jsou spjaty s počátkem zemědělství před více

než 10 000 lety a rostoucí poptávka po potravinách nadále prohlubuje dopad naší činnosti na zemský povrch. Silnice a železnice pomáhají šířit náš vliv do vzdálenějších oblastí, podporují šíření městské zástavby a umožňují lidem lovit, těžít dříví a rozvíjet zemědělství v dříve nedostupných lesích. Vliv člověka na životní prostředí je jasně patrný ve vzduchu, který dýcháme, a ve vodě, která omývá pobřeží. Kouř a skleníkové plyny z hořících lesů se spojují s výfukovými plyny automobilů a zplodinami z továren a elektráren a zásadně mění zemskou atmosféru. Oceány jsou znečištěné, chemikáliemi a plasty, které do nich odhazujeme. Život v mořích ovlivňujeme také tím, že z nich každoročně vylovíme více než 80 miliónů tun ryb a dalších živočichů. Důsledky lidské činnosti nejsou však vždy jen škodlivé. Stopy naší činnosti, to jsou také farmy, rozkvetlé pouště a stromy vysázené proto, aby přinesly stín, přístřeší a stabilitu narušené krajiny. Při přetváření povrchu naší planety hrajeme významnou roli a je na nás, zda bude dobrá, nebo škodlivá.

Sílící poptávka. Dnes máme blíž než kdy dřív k zajištění přiměřeného přísunu potravin pro celé lidstvo, při snižování ekologických dopadů však stojíme před vzájemně neslučitelnými možnostmi volby. Zemědělství stojí na rozcestí. Lidé potřebují stále více potravin a chtějí, aby byly stále kvalitnější. V posledních čtyřiceti letech vzrostla celosvětová produkce potravin téměř o sto sedmdesát procent, což vedlo k prudkému zvýšení ekologických nákladů, k vážnému poškození rozsáhlých ploch zemědělské půdy i k očividnému zhoršení životního prostředí. Dokážeme najít rovnováhu mezi výrobou potravin a znečištěním životního prostředí? Mnozí si myslí, že odpověď na tuto otázku spočívá v dalším příklonu k moderním technologiím a plodinám upraveným tak, aby lépe odolávaly škůdcům, chorobám a suchu. Jiní se přiklánějí k ekologickému zemědělství a ke kombinaci tradičních metod a výsledků nejnovějších výzkumů, které umožňují pěstovat plodiny bez chemické konzervace. Potraviny a voda jsou nerozlučně spjaty a zemědělská revoluce zásadním způsobem ovlivnila naše vodní zdroje. Intenzivní zavlažování a čerpání vody pro jiné účely v mnoha oblastech výrazně snížilo hladinu vody v jezerech, řekách a podzemních vrstvách, zatímco voda stékající z polí je hlavním zdrojem znečištění pramenité vody. Přičteme – li k tomu klimatické změny, sucha v mnoha oblastech a zvýšenou poptávku po vodě, je zřejmé, že nedostatek pitné

vody bude jedním z velkých problémů 21. století. Během několika generací jsme se naučili vyrábět nebyvalé množství potravin. Mnozí odborníci jsou dokonce přesvědčeni, že snad dokážeme navždy skoncovat s hladem a podvýživou. Naším největším současným problémem je tedy najít způsob, jak nakrmit lidstvo, aniž bychom ničili půdu, ekosystémy a vodní zdroje, na nichž závisí veškerý život na naší planetě.

Globalizace. Celosvětový hospodářský systém přinesl blahobyt miliónům lidí, bohatým kulturním tradicím však hrozí splynutí, a dokonce i zánik. Síť mezinárodního obchodu nebyla nikdy tak rozsáhlá, jako je dnes. Tento vývoj přinesl mnoha lidem možnost zbohatnout, ale také kulturní izolaci a odtržení od domova a ztrátu vlastní národní identity. Globalizace možná vychází z obchodu, ale její účinky se projevují na velmi osobní úrovni. Vzájemné kulturní kontakty a poznatky jsou nepochybně zdrojem značného obohacení. Má to však také svoji stinnou stránku. Díky cestování na značné vzdálenosti, ekonomické migraci a celosvětovému šíření hudby, filmů a literatury se stále více lidí dostává do blízkého kontaktu s cizími kulturami a v důsledku toho zvolna mizí kulturní rozmanitost. Společná řeč je asi nejzásadnějším projevem skupinové identity i neúčinnějším prostředkem předávání kulturního vědomí z generace na generaci. Podstatou globalizace je však integrace. Ať už v důsledku vlastní volby, vlivem okolností, nebo pod nátlakem, mizí spousta kulturních a jazykových tradic, když si jejich nositelé osvojují dominantní, světové jazyky. Pro mnoho obyvatel rozvinutých zemí se stalo běžnou součástí života cestovat do zahraničí za obchodem, zábavou nebo dobrodružstvím. Náklady na dopravu vzhledem k příjmům obyvatel poklesly a vyšší míra politické svobody občanů v mnoha zemích světa vedla také k vyšší míře cestování. Přesto stále platí, že cestování do zahraničí ve volném čase je pro mnoho lidí luxusem. Nastává také nebyvalý pohyb pracovních sil, ale i studentů a účastníků nejrůznějších kurzů. Někteří přistěhovalci se těší podpoře hostitelských zemí, nebo přicházejí na základě vzájemných dohod, jiní se vyhýbají oficiálním cestám a po příjezdu do nové země se stávají součástí stínové ekonomiky. Počet migrujících lidí je vysoký, určujícím faktorem doby jsou však právě ekonomičtí emigranti, kteří více než nový domov hledají práci. (Demografické údaje – National Geographic Puls Země, obrazová zpráva o globálních trendech, 2008)

2.3 Společnost znalostí a informací

„Šíření informačních technologií zřejmě ovlivní vzdělání v mnoha směrech, z nichž některé budou možná dosti zásadní. Nové technologie totiž ovlivňují charakter práce, protože některé typy lidských činností dnes nahrazují stroje. Sama dynamika technického rozvoje dnes vede k daleko rychlejší obměně zaměstnání, než tomu bývalo dříve. Vzdělání už nelze považovat za přípravné stadium před nástupem do pracovního procesu. S vývojem techniky se totiž mění i nároky na zaměstnance. I když budeme vnímat vzdělání zcela instrumentálně, jako osvojování dovedností potřebných k práci, panuje všeobecná shoda, že se v budoucnosti bude pracovník muset vzdělávat po celý život.“ (Giddens, 2001, str. 407) Informace se díky masmédiím a počítačům šíří velmi rychle a jsou dostupné velkému množství lidí. S rostoucí dostupností a dokonalostí digitálních a mobilních technologií vznikají početné nové komunity. Rodí se také možnosti, které mohou přinést výhody nových technologií chudým obyvatelům této planety. V uplynulých třech desetiletích jsme byli svědky udivujícího vývoje počítačů a komunikačních technologií. Podstatou digitálního věku však nikdy nebyly přístroje a sítě, nýbrž lidé, kteří je používají.

Internet se stal rozhodující infrastrukturou pro zábavu, obchodování, vzdělávání i demokracii. Najít se na něm dá opravdu všechno: recept na čokoládový dort, hotelové apartmány na jadranském pobřeží, referát do chemie o kyselinách a hydroxidech, nebo princip pohybu atomů a molekul, všechno o životě a době císaře Karla IV., průběh a bitvy 2. světové války, ale také návod na výrobu bomby nebo vyloupení automatu. Je také semenišťem podvodů a terčem cenzury. Přístup k internetu má většina obyvatel USA, ale stejnou možnost má velmi málo Afričanů a obyvatel Asie. Má –li se síť stát skutečně celosvětovou, je nezbytné postavit nové mosty přes tento digitální rozdíl.

Mobilní telefony byly ještě před několika desítkami let nedostatkové zboží a ve svých počátcích byly tak velké a těžké, že je lidé museli vozit v autě, nikoho ani nenapadlo vláčet je stále s sebou bez cizí pomoci. Je to podobné, jako s počítačovými začátky.

Dnes jsou maličké, všudypřítomné a šíří se. V západní Evropě je dnes více mobilních telefonů než lidí a obyvatelé rozvojových zemích raději obcházejí nespolehlivé pevné linky a dávají přednost mobilním technologiím. Přenosné mobilní přístroje a telefony třetí generace se stále častěji používají jako výpočetní zařízení, a dokonce i náhradní kreditní karty. Díky čipům pro satelitní navigaci se z mobilů stávají rovněž automatické navigační systémy. Někteří to považují za vpád do soukromí, jiní za pomůcku v případě nouzových, pátracích a záchranných operací. Celosvětová obliba mobilních telefonů předčila i ta neoptimističtější očekávání. Mobilní telefony se mohou stát nejběžnějším spotřebitelským elektronickým přístrojem na této planetě.

Ve sféře vzdělávání se objevil nový fenomén **e – learning**. E – learning je vzdělávací proces, který využívá informační a komunikační technologie k tvorbě kursů, k distribuci studijního obsahu, materiálu, komunikaci mezi studenty a pedagogy a k řízení studia. Existuje celá řada definic e – learningu, které vznikaly v různých dobách. Vzhledem k nepřetržitému dynamickému vývoji e- learningu samotného i souvisejících informačních a komunikačních technologií, se proto často výrazně liší. Některé jsou až příliš jednoduché, a naopak některé příliš akademické, některé jsou velmi široké, některé zužují význam až příliš. Zde jsou čtyři z nich:

- 1) E - learning je výuka s využitím výpočetní techniky a internetu.
- 2) E- learning je v podstatě jakékoliv využívání elektronických materiálních a didaktických prostředků k efektivnímu dosažení vzdělávacího cíle s tím, že je realizován zejména, ale nejenom, prostřednictvím počítačových sítí.
- 3) E – learning je vzdělávací proces, využívající informační a komunikační technologie k tvorbě kurzů, k distribuci studijního obsahu, komunikaci mezi studenty a pedagogy a k řízení studia.
- 4) E – learning je forma vzdělávání využívající multimediální prvky – prezentace a texty s odkazy, animované sekvence, video snímky, sdílené pracovní plochy, komunikaci s lektorem a spolužáky, testy, elektronické modely procesů atd.

Ze všech citovaných definic vyplývá, že e – learning v sobě zahrnuje řadu dílčích aktivit, které mohou být propojené do uceleného systému, ale také nemusejí. Může se jednat o rozsáhlé kurzy plně distančního charakteru a propracované nástroje kolaborativního učení, naopak ale může jít jen o doplnění prezenční výuky. „ V oblasti vzdělávání jsou komputelizace a formování informační společnosti spojeny především s elektronickým vzděláváním , e- learningem. Pro vzdělanost člověka a vzdělávací systémy společnosti e- learning znamená podobnou revoluci, jakou přinesl knihtisk. I když vzdělávání prostřednictvím studia odborné literatury v současnosti nad e- learningem značně převažuje, vysoká dynamika jeho šíření ukazuje na jeho význam v nejbližší budoucnosti. Reflexe, zkoumání a rozvoj e – learningu proto mají podstatný význam pro realizaci evropského projektu „učící se - znalostní společnosti“ a pro rozvoj lidských zdrojů. E – learning představuje pro rozvoj vzdělanosti vysoký potenciál svým demokratickým charakterem a flexibilitou. Je však třeba si uvědomovat meze používání e – learningu a vhodně s ním kombinovat tradiční formy vzdělávání.“ (Sak, Saková, 2007, str. 147).

3 Koncepce celoživotního učení

„Neboť protože celý náš život pod sluncem je školou boží, ve které se (třebas by někdo žil tisíc let) vždy vyskytne, čemu bychom se učili, je drahou lidské moudrosti nevědět, učit se, prospívat. Proto správně dí onen moudrý Filón: Konce vědění není lidem dopřáno. Nikdo totiž dokonalý v žádné vědomosti: dokonalosti a vrcholy má opravdu jen jediný, totiž Bůh. My žijeme mezi začátky a koncem, učíte se a vyučujete buď více, anebo lépe.“

J. A. Komenský

Je více než zřejmé, že všechny ty změny uvedené v předchozí kapitole, ovlivňují a mění také oblast vzdělávání. Po dlouhou dobu mělo vzdělávání za úkol připravit člověka na stereotypní pracovní funkce, stabilní životní situace, na jeden konkrétní moment lidské existence, na konkrétní povolání, na určité řemeslo. Bylo striktně rozděleno do určitých věkových kategorií. Tento koncept je stále ještě příliš převládající. Ještě dosud je idea získávání vzdělávání pouze v dětském a mladém věku, nebo existující určitý objem znalostí a dovedností, se kterými si vystačíme po celý život, blízká mnoha laikům i odborníkům v tomto oboru. Toto vše už přitom dávno neplatí. Tento základní princip, nebo zásada tradičního vzdělávání se právě díky převratnému vývoji společnosti rozpadá a je dále neudržitelná.

Ze vzdělávání se stal celoživotní proces, který je dostupný pro všechny věkové kategorie, seniory nevyjímaje. Stal se z něj jeden velký propojený celek, který dovoluje různé přechody mezi vzděláváním a pracovním životem dospělého člověka. Umožňuje tedy získat různé kvalifikace, diplomy, osvědčení a tituly kdykoliv v průběhu lidského života. Důležitý je také fakt, že celoživotní vzdělávání, na rozdíl od vzdělávání dospělých, které znamená proces cílevědomého zprostředkování, osvojování a upevňování znalostí, návyků, dovedností a rozvoj schopností dospělých jedinců, zahrnuje veškeré vzdělávání člověka. Od jeho narození až do konce života. Kromě

formálního, neformálního a informálního vzdělávání sem tedy patří také sociální učení, neboli socializace, enkulturace, personalizace, resocializace a sebevzdělávání. Důležitou roli zde také hrají vlivné mezinárodní organizace, jako je UNESCO, OECD, Světová banka, Rada Evropy atd., které zpracovávají a částečně také realizují různé koncepce celoživotního vzdělávání.

„Názor, že člověk vystačí po celý svůj život s určitým daným objemem informací, znalostí a dovedností, rychle mizí pod tlakem vnitřních lidských potřeb i vnějších požadavků moderní doby. **Ze vzdělávání se tedy stává proces, jehož pravý význam není pouze v hromadění informací a znalostí, ale v celkovém rozvoji osobnosti každého jedince.** Tento rozvoj je výsledkem zkušeností ze všech rozměrů lidské existence, tedy pracovní, osobní, vzdělávací i volného času. Sbírání těchto zkušeností trvá po celý život.“ (Lengrand, 1975, str. 50).

3.1 Formální, neformální a informální vzdělávání

Již jsme se zmínili o tom, že každé vzdělávání, výchova a rozvoj každého člověka začíná již od jeho narození v rodině. Dítě se prostřednictvím svých nejbližších lidí v neformálním a emočně nabitým prostředí začíná seznamovat se světem i osvojovat základní dovednosti a návyky, které jsou nezbytné pro existenci v lidské společnosti. Poté pokračuje **formálním vzdělávacím systémem, který tvoří převážně sít mateřských, základních, středních a vysokých škol.** Tyto instituce mají většinou pevně dané obsahy učiva, výstupní hodnocení i věkový limit. Neplatí to ale tak úplně doslova. Například existují různé alternativní programy pro základní školy, jako je například škola Waldorfská nebo Montessori. Existuje také možnost, že se žáci prvního stupně mohou učit doma a ve škole složí pouze pololetní zkoušky. Každý žáka nebo student může také ředitele školy požádat o individuální vzdělávací plán. Studentovi střední školy může být sedmnáct, ale také padesát let. Dálková a kombinovaná forma studia dává možnost udělat si maturitu i dospělému, pracujícímu člověku. To samé platí

také o studiu na vysokých školách, které je navíc věkově omezené nejméně ze všech stupňů škol. V praxi to pak znamená, že např. učitelka na prvním stupni základní školy, které dříve stačila maturita, si i při zaměstnání může doplnit kvalifikaci, aby mohla dál učit. Existují také profese, které se dají provozovat pouze do určitého věku. Kariéra vrcholového sportovce nebo baletky je velmi krátká. Díky koncepci celoživotního vzdělávání však tito lidé mají hodně možností, jak svoji původní profesi změnit. Po vystudování patřičné vysoké školy či absolvování kurzu, se ze sportovce může stát např. lékař fyzioterapeut, trenér nebo třeba sportovní manažer. Z baletky zase choreografka, profesorka baletní konzervatoře nebo znalkyně v oboru dějiny tance a hudby. Důvodů, proč dospělý člověk začne znova chodit do školy je samozřejmě víc. Často se jedná o využití tzv. druhé šance, o motiv, který v mládí chyběl.

Nedílnou součástí našeho života v dospělém věku je také tzv. **občanské vzdělávání**, které probíhá formou osvěty, různých kampaní, volebních programů, zákonů a vyhlášek. Velkou úlohu zde hrají média, tedy noviny, televize, internet, knihy, letáky apod. Jedná se většinou o tzv. **neformální způsob vzdělávání**. To platí také o **zájmovém vzdělávání dospělých**, které umožňuje aktivní využití volného času a rozvíjení kulturních i sportovních zájmů dospělého člověka. **Další profesní vzdělávání** se stává stále větší nutností a samozřejmostí. Setká se s ním opravdu každý zaměstnanec, a to již při svém nástupu do zaměstnání. Je nedílnou součástí pracovního života každého dospělého jedince. Díky němu může zvládat nároky, které na něj jeho zaměstnání klade, a také je schopen pružně reagovat na aktuální situaci trhu práce. Patří sem různé kvalifikační i rekvalifikační kurzy, zácvik, trénink, adaptace nového pracovníka, normativní kurzy atd. Může mít jak formální, tak neformální podobu.

Formální vzdělávání je tedy takové vzdělávání, které probíhá ve formálních, obvykle státních vzdělávacích institucích. Funkce, cíl, obsah, prostředky a způsoby hodnocení jsou jasně definovány a dané legislativou. Formální vzdělávání má na sebe navazující vzdělávací stupně a je rozdělené podle jednotlivých typů. Po úspěšném absolvování pak žák, student, posluchač či účastník kurzu obdrží certifikát, který má většinou podobu různých vysvědčení, osvědčení, a má celospolečenskou platnost. Oproti tomu

neformální vzdělávání probíhá mimo formální státní vzdělávací systém a nevede k získání žádného certifikátu ani titulu. Rovněž neposkytuje ucelené školské vzdělání. Je však určitým způsobem organizované. Bývá zaměřeno na určité skupiny populace. To však neznamená, že je méněcenné. Navíc platí zásada, že koncepce celoživotního vzdělávání rozdíly mezi formálním a neformálním vzděláváním smazává. **Informální vzdělávání** je na rozdíl od formálního a neformálního vzdělávání nesystematické a neorganizované. Je to proces učení z každodenních zkušeností a kontaktů s ostatními lidmi. Kromě pracovního prostředí může probíhat také v rodině, mezi vrstevníky, ve volném čase nebo třeba při čtení knihy, sledování televize a internetu atd.

„Jestliže koncepce celoživotního vzdělávání řeší současné základní problémy vzdělávání, je to proto, že chápe lidskou bytost jako jeden celek, který se neustále vyvíjí a respektuje všechny jeho vývojové změny ve všech aspektech a v průběhu celého lidského života. Také boří uměle vytvořené bariéry mezi akademickým a neakademickým vzděláváním a smazává rozdíly mezi tradičním veřejným vzděláváním a vzděláváním dospělých, které je založeno převážně na podstatě jednoty vzdělávacích a životních procesů, které vytvářejí osobnost člověka. Tento celek je tvořen tradičním učením a vzděláváním, individuálním tréninkem, sebevzděláváním, aktivním využitím volného času, kulturou a uměním. Tato ucelená koncepce celoživotního vzdělávání pak znamená, že je zaručen celkový psychický i fyzický rozvoj osobnosti, která pak může plně využít svůj lidský potenciál po celý svůj život.“ (Rahnema, 1975, str. 107)

3.2 Socializace

Další formou učení a vzdělávání v dospělém věku je sociálního učení, tzv. socializace. Socializace (latinsky socialis = společný) je sociologický pojem, který označuje proces, během kterého se jedinec postupně začleňuje do společnosti. Jejím hlavním úkolem je zakotvení a upevňování sociálních norem, hodnot, vystupování, ale také sociálních rolí, které jsou dané společenským a kulturním prostředím člověka. Tento proces není nikdy

ukončen. Jedná se totiž o vývoj lidské osobnosti, k níž na jednu stranu patří osobní individualita, která jedince odlišuje od jeho okolí, ale také sociální charakter, který mezi sebou sdílejí všichni členové určité společnosti, např. státu, města, školy apod. Tito lidé spolu sdílejí společný jazyk, zákony, vyhlášky, určité pracovní povinnosti a problémy, mají společně některé sociální role, třeba žáka, studenta, zaměstnance jedné firmy, obyvatele jednoho státu atd. Jde o přeměnu člověka, který je ve své podstatě biologický tvor, ve společenskou bytost.

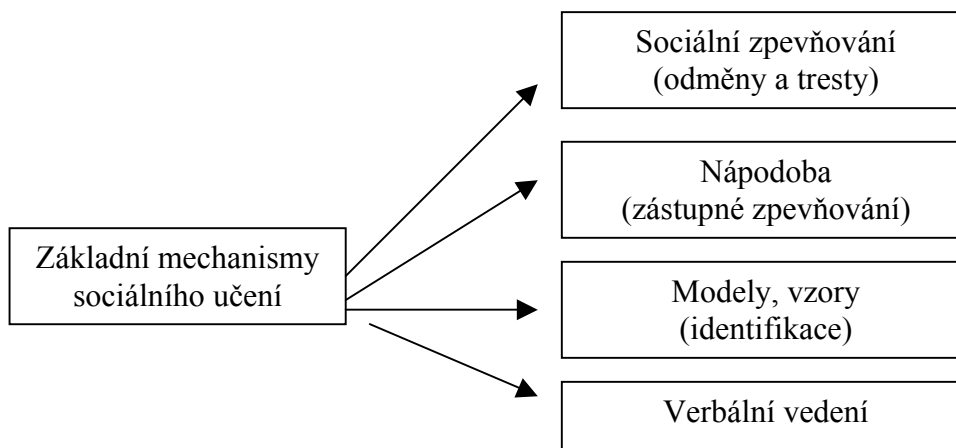
Socializace je procesem celoživotním, protože život člověka je značně členitý. Neustále se nacházíme v nových situacích, které musíme řešit, setkáváme se s dalšími a dalšími problémy a změnami, na které musíme umět reagovat, procházíme jednotlivými stádii lidského života, od narození, dětství, dospělost, důchodový věk, stáří až po přípravu na smrt. „Stěžejním atributem tohoto procesu je jeho komplexnost, což mj. znamená, že je socializováno nejen konání jedince, ale také procesy jeho vnímání, chápání, poznávání a taktéž i jeho city. Další znak komplexity procesu lze spatřovat v tom, že v určitém věku, především ve fázích raného dětství, jsou předmětem socializace obsahy, úkoly odpovídající stupni vývoje jedince. Jejich zvládnutí, plnění, tj. sociální růst, sociální zrání, objevování sociálního světa, současně jeho osobnost zpětně rozvíjejí, jeho zrání akcelerují, aby vzápětí mohl přijmout úkoly náročnější, atd. Tato komplexnost a jakási úkolová obsahová návaznost se projevují v tom, že některé socializační etapy jsou v podstatě nezastupitelné, nepřeskočitelné. Jejich nesplnění během určitého věkového období se totiž nedá téměř či nikdy dohnat.“ (Reichel, 2004, str. 173)

- 1) Primární socializace** – probíhá v raném věku dítěte, zhruba do tří let věku. Dítě si vštěpuje základní hygienické, stravovací a kulturní návyky. Učí se mluvit, oblékat, poznává své nejbližší lidi, na kterých je zcela závislý – psychicky, fyzicky i emocionálně. Má na ně velmi silné citové vazby, je k němu citově připoutáno. To umožňuje rodičům trestat dítě za špatné chování a naopak odměňovat za správné chování. Pro vývoj jedince v tomto období je nejdůležitější intenzivní prožitek mateřské lásky, pocit jistoty a bezpečí, které

mu dávají matka a otec, popř. prarodiče. Na konci tohoto období by dítě mělo zvládnout elementární hygienické návyky a mít určitý objem slovní zásoby.

2) Sekundární socializace – připravuje jedince na jeho roli ve společnosti a kromě rodiny probíhá převážně ve škole a v kontaktu s vrstevníky. Nejdříve dítě plní sociální roli žáka a studenta, plní své první pracovní povinnosti, má své kamarády a spolužáky, kteří jsou přibližně ve stejném věku a mají podobné starosti, problémy a zájmy. Sekundární socializace již není posilována primárním citovým vztahem ke svému socializátorovi. V dospělém věku pak sekundární socializace znamená různé pracovní kontakty, kontakt s kolegy, samostatnost při řešení problémů a také založení vlastní rodiny a výchovu dětí. Rovněž role důchodce a prarodiče, příp. seniora, vyžaduje přizpůsobení se fyziologickým i psychickým změnám. Díky procesu celoživotního učení mají lidé možnost prožít tzv. aktivní stáří, neustále se vzdělávat a udržet tak kvalitu života až do vysokého věku.

Mezi základní činitele socializace tedy patří rodina, vrstevníci, škola, pracovní kolektiv, sousedé, knihy, televize, rozhlas, internet a ostatní masmédiá. Permanentní proces sociálního učení probíhá prostřednictvím vytvoření úzké emotivní vazby mezi dítětem a jeho rodiči, dále pomocí nápodoby ostatních lidí, identifikací se svým vzorem, pomocí odměňování správného chování na straně jedné a trestání špatného chování na straně druhé, důležitou roli hraje také verbální vedení, tedy udílení příkazů, zákazů, instrukcí, rad atd. Socializace je ve své podstatě proces obousměrný. To znamená, že společnost sice ovlivňuje chování jedince, ale také jedinec má vliv na společnost.



Obr. 3.1 Základní mechanismy sociálního učení

(Reichel, 2004, str. 179)

3.3 Enkulturation a personalizace

Součástí procesu socializace je také tzv. **enkulturation**, tedy včleňování individua do kultury země, ve které se narodil a ve které žije. Tento pojem zavedl M. Herskovits. Patří sem především osvojení si mateřského jazyka, vytvoření vztahu k tradicím a zvykům, naučený způsob trávení Vánoc, Velikonoc a státních svátků, které jsou typické pro danou zemi. Kultura znamená také vytvořené materiální či nemateriální hodnoty, ať už jde o katedrálu, sochu, hrad, napsanou knihu, divadelní představení, obraz, kinematografie, nebo třeba tradiční národní kuchyni. To vše by měl každý jedinec důkladně poznat a chránit, vytvořit si k tomu pozitivní vztah. Každý z nás si také vytváří svůj vlastní životní styl, který je ovšem v souladu se společností, ve které žije. Dále sem řadíme např. otázku náboženství, které pochopitelně také ovlivňuje chování a učení jedince, způsob trávení volného času, způsob stolování, politický systém a zákony existující v dané zemi. Tento proces tedy můžeme charakterizovat takto: Enkulturation je formální i neformální přejímání kulturních norem a zkušeností jedincem v průběhu jeho ontogeneze. Jedná se o přenos kultury mezi skupinami, včetně přenosu z jedné generace na druhou. Realizuje se záměrným vrůstáním jedince do kulturního společenství, nebo přizpůsobení se novému kulturnímu prostředí, případně subkultury.

Personalizace je dalším celoživotním učebním procesem. Vytváří a vyvíjí se v něm jedincova osobnost, jeho Já. „Člověk si uvědomuje na jedné straně určitý systém a objem závazků, plynoucích z jeho existence v sociálním světě, na druhé straně ovšem poznává a testuje i své možnosti změnit jej, modifikovat, interpretovat (např. při hraní sociálních rolí). Zažívá možnosti a meze svobodné volby členství ve skupinách, vlastních aktivit při vytváření sociální pozice, svého osobního přínosu k podobě

fungování skupinových struktur apod. Jde tedy o začátek posléze permanentního lidského hledání, ztracení a znovunalézání rovnováhy mezi osobní svobodnou svébytností a vynucovanou sociální konformitou.“ (Reichel, 2004, str. 175) Jsou jedinci, kteří jsou konformní, jednají přesně podle společenských norem a pravidel, někteří se přizpůsobí jen zčásti a dokáží dát najevo svůj názor i jednat podle své vlastní vůle a svědomí, někdo se však nedokáže společenským normám přizpůsobit vůbec, nerespektuje platné zákony, jeho chování může mít i kriminální charakter. Je však také pochopitelné, že proces personalizace a přizpůsobení probíhá v zemích s demokratickým politickým systémem podstatně lépe, rychleji a úspěšněji, než v zemích s totalitním vládnoucím režimem, nebo v zemi, která je zmítaná válečným konfliktem. V případě patologického a nekonformního chování přichází na řadu další celoživotní učební proces resocializace.

3.4 Resocializace

Resocializace je poměrně složitý a ne vždy úspěšný a příjemný proces, při kterém dospělý člověk přijímá jiné hodnoty a normy, adaptuje se na úplně jinou životní situaci. Jde o tzv. přeučování, nebo také ztrátu a odmítnutí původní, primární socializace a začátek nového socializačního a vzdělávacího procesu. To je vždy složité, a v mnoha případech dokonce nemožné. Důvod je jednoduchý. Primární socializace má na člověka zásadní vliv, co je naučené a dané v raném věku a dětství, se opravdu těžko odnaučuje v dospělosti. Čím více má člověk tyto původní hodnoty, normy, způsob života i vzdělávání zažitý, čím pozitivnější a emotivnější vztah má ke svému původnímu životu, tím je proces resocializace složitější. A tak metody tohoto procesu nejsou vždy zrovna demokratické. Může se jednat pouze o snahu sžít se s novým prostředím, s úplně novými životními podmínkami, o výraznou osobní změnu jedince, ale také o snahu převychovat vězně či mladistvé delikventy v nápravných ústavech a vězeních, tou nejdrastičtější formou pak vězni v koncentračních a pracovních táborech. Další příklady jsou např. snaha člověka, který trpí duševní chorobou a prošel ústavní léčbou,

o návrat do normálního pracovního i společenského života. Podobný problém znovuzачlenění se do společnosti pak mají také lidé závislí na drogách nebo alkoholu, lidé kteří se vrátili z války, nebo třeba dlouhodobě nezaměstnaní, kteří se pokouší opět vrátit se do zaměstnání. Specifickou variantou resocializace je tzv. reedukace, tj. převýchova. Ta se uplatňuje u jedinců s nepřizpůsobivým chováním, kteří mají tzv. patologické chování. Rovněž to platí u špatných učebních návyků dětí i dospělých. Zde se uplatňují různé psychologické, sociální a pedagogické postupy.

„Za určitých okolností může u dospělých jedinců docházet k resocializaci, která je charakterizována rozpadem dosud přijímaných hodnot a vzorců chování, po němž následuje přijetí radikálně nových, radikálně odlišných. Jedním typem okolností, za kterých k tomu může dojít, je vstup jedince na půdu instituce omezující osobní svobodu, psychiatrické léčebny, vězení, kasáren, nebo jiné instituce, kde je oddělen od vnějšího světa a vystaven tvrdému tlaku nových zákazů a příkazů. Za extrémně stresujících okolností mohou být změny postoje a osobnosti jedince velice dramatické. Právě studium takových mezních situací nám ostatně ledacos napovídá o normálních procesech socializace.“ (Giddens, 2001, str. 58)

3.5 Sebevzdělávání

Probrali jsme problematiku formálního i neformálního vzdělávání i učení sociální. Tou nejčastější formou vzdělávání dospělých lidí je však samořízené učení, neboli sebevzdělávání. Většina dospělých jedinců si své vzdělávání řídí samo, učí se sami podle svých potřeb, tempa a v domácím prostředí tak, aby zvládli nároky a změny, které na ně klade soukromý i profesní život. Nejedná se o institucionalizovanou, formální vzdělávací formu. Často se stává, že školy, univerzity, ani nabídka vzdělávacích kurzů není dostatečná a vyhovující, dotyčný jedinec nemá možnost v daném čase se vzdělávacího programu zúčastnit kvůli pracovním povinnostem, nebo třeba prostě nemá peněžní prostředky na zaplacení kurzu. To však neznamená, že by sebevzdělávání bylo

horší než jiné formy vzdělávání, nebo že bychom ho měli podceňovat. Opak je pravdou. Dospělý jedinec je k němu většinou daleko více motivován, vede k lepším výsledkům, je efektivnější a plně rozvíjí jeho osobnost. Na učení ovšem člověk nemusí být sám. Mohou se vytvořit různé studijní kroužky, burzy vědomostí, nebo centra sebeučení, která nabízejí možnost vzájemného setkávání, vyměňování zkušeností a nápadů, společného řešení problémů, nebo půjčování studijních materiálů. Navíc komunikovat je možné také prostřednictvím internetu a mobilních telefonů. Zdeněk Palán definuje proces sebevzdělávání takto:

„Samostudium je proces sebevzdělávání, který probíhá bez přímé interakce s učitelem, lektorem, instruktorem, konzultantem. Řídícím činitelem je sám učící se subjekt (dospělý člověk), který při studiu používá různé metody a pomůcky. Samostudium je komplexní edukační proces, který má za cíl osvojit si a upevnit soustavu trvalých vědomostí, dovedností či návyků. Efektivnost je podmíněna tím, zda učící se má jednoznačně ujasněny cíle, schopnost sebehodnocení, schopnost a možnost porovnávat své studijní výsledky se studijními cíli, zda má schopnost sebmotivace, zda má k dispozici vhodné studijní opory, zda má možnost konzultace a poradenství. Ideální je řízené samostudium prováděné formou distančního vzdělávání, které splňuje všechny výše uvedené podmínky efektivnosti. Efektivnost samostudia je podmíněna dodržováním určitých zásad řízení a regulace samostudia, mezi které patří odpovědnost, soustavnost, koncentrace, individuálnost, systémovost.“ (Palán, 2002, str. 189)

Zde je devět hlavních charakteristických rysů a zásad sebevzdělávání podle Ronalda Grosse:

- 1) Dospělí, kteří se rozhodnou učit se sami a převzít zodpovědnost za své vzdělávání, se často naučí mnohem více, a daleko lépe, než ti, kteří se spoléhají na to, že budou učeni někým jiným. Mají větší chuť do učení, více vědomostí si uchovají v paměti a také umí své znalosti a dovednosti lépe použít v praxi.
- 2) Dospělí se učí jiným způsobem, než děti. Mají lepší povědomí o sobě samém, o svých časových možnostech, o tom co je třeba se naučit a proč.

- 3) Nikdo jiný se za vás učit nemůže. Stejně tak, jako nikdo za vás nemůže jíst, nebo vyřešit vztahy s vašimi nejbližšími. Učit se je aktivní sloveso, a vy jako učící se jste naprosto jedinečné individuum. Vaše vzdělávání je něco, co si musíte „ušít na míru“, přesně podle vašich potřeb, představ a přání.
- 4) Žádný určitý způsob učení není lepší, než ty ostatní. Jakým způsobem se budete učit záleží na vašem temperamentu, okolnostech, na tom v jaké životní etapě a fyzické i psychické kondici se právě nacházíte, na vašich potřebách, chuti se učit a ambicích. Úspěch v učení není závislý na učební látce, nebo učebních podmínkách (jak, kde a kdy se učíte), ale v podstatě na tom, s jakou chutí a zájmem se látku učíte.
- 5) Není předem dané, nebo předepsané penzum znalostí a vědomostí, které musíte, nebo byste měli znát, aby jste byli „dobře vzdělaní.“ Ve skutečnosti omezené akademické názory na to, co tvoří vzdělání, mohou být hlavní příčinou zpomalení růstu osobnosti. Rozsah nezávislého, svobodného učení daleko přesahuje hranice toho, co se učí ve školách. Prakticky každý aspekt vašeho života – práce, volný čas, osobní život, společné aktivity, mají skrytý význam. Znamenají totiž „vaše druhé vzdělávání“. Život je podstatně pestřejší, barevnější, větší a komplikovanější, než učebnice a školní třída.
- 6) Ten správný čas pro vaše učení je tehdy, když vaše vlastní potřeby, zvědavost, chuť do učení a touha dozvědět se něco nového vás donutí otevřít konkrétní knížku, vyhledat nějakou novou informaci, něco určitého se naučili. Objevování nových schopností a zájmů je pro dospělé stejně zázračné, jako když se dítě učí chodit a mluvit.
- 7) S rostoucím věkem se u dospělého člověka může změnit obsah, důvod a způsob učení. To ale neznamená, že klesá jeho schopnost se učit. Ve skutečnosti platí, že pokud si uchováte vaše smysly mysl svěží a v dobré kondici, vaše schopnost prakticky myslet a argumentovat s věkem poroste.
- 8) Důležité pro každého dospělého člověka je schopnost učit se z běžných životních situací každodenního života. Lidé často přicházejí na to, že ten nejúčinnější způsob učení, získávání znalostí a dovedností, nebo vyřešení

nějakého problému vzniká jako „vedlejší produkt“ praktického života, nebo pokud si od problému dají určitý odstup.

- 9) Důležité je si uvědomit, že pro dospělého člověka je nejvhodnější kombinací neformální vzdělávání spojené s občasným využitím formálních vzdělávacích institucí.(Gross, 1977, str. 17)

Pro lepší představu toho, co přesně prakticky sebevzdělávání může znamenat, jsou zde tři příklady přímo ze života:

Příběh Tillie Lewis

Tillie Lewis se jednou rozhodla poprvé ochutnat konzervu rajčat pomodoros. Je to speciální odrůda, která má hruškovitý tvar a výbornou, specifickou chuť. Tato rajčata se pěstovala pouze v Itálii, do USA se tedy dovážela. Když z nich vařila večeři, zamyslela se, jestli by se nedala pěstovat i někde jinde. Dobře věděla, že tato rajčata jsou také hlavní přísadou mnoha rajčatových protlaků a omáček, které se ve velkém množství dovážely z Itálie. Pokud by se tato plodina dala pěstovat v USA, byl by to skvělý obchod. Její manžel i odborníci ji přesvědčovali, že je to nemožné, protože americká půda a podnebí je hodně odlišné od toho italského. Tillie se však nevzdala, napsala do univerzity v Neapoli a Římě, vyžádala si veškeré studie a rozborů půdy i podnebí. V té době prakticky žila v knihovně, kde vyhledávala a četla všechno, veškeré informace, které se týkají tohoto problému. Zapsala se do večerní školy, kde studovala ekonomii a různé obchodní metody, našla si lépe placenou práci. Prodávala cenné papíry a šetřila si peníze. Po dvou letech se poprvé jela podívat do Itálie. Na palubě lodi se náhodou setkala s Florindou Del Guizo, který byl spoluvlastník neapolské konzervárny, která byla hlavním dovozcem rajčat pomodoros. Když mu vyprávěla o svém snu pěstovat tuto plodinu v USA, pozval jí do své konzervárny a na farmu. Návštěva ji pouze utvrdila v tom, že Kalifornie a severní Itálie mají stejné podnebí i půdu. Je tedy možné pomodoros pěstovat také v Kalifornii. Navíc hrozilo, že kvůli příliš vysokému clu se tento produkt přestane do USA dovážet, a tak Gaizo docela rád souhlasil, a dal jí do

zástavy pár semen, staré konzervářské vybavení a deset tisíc dolarů. Experiment byl úspěšný, a Tillie Lewis založila podnik, který měl během několika let zisk sto miliónů dolarů. Tillie dokončila své vzdělání a získala titul MBA. Byla jedna z prvních, kdo dosáhli tak velkého úspěchu bez předchozí podpory a vzdělání na nějaké prestižní americké univerzitě. Caroline Bird, sociální psycholožka, která zkoumala vývoj kariéry několika velmi úspěšných podnikatelů, říká toto: „Lidé, kteří vydělali velké peníze, mají vysoké postavení, moc a prestiž, jsou úspěšnější se vždycky sami vzdělávají, jsou aktivní, vyhledávají všechny informace o odvětví, ve kterém pracují a neustále je aktualizují. A dělají to po celý svůj život, ať již na univerzitě, nebo doma.“

Příběh Barbary Andrus

Barbaře bylo 38 let, měla čtyři děti a pracovala jako sociální pracovník v jedné komunitě s největší minoritní skupinou ve městě. Zhruba před dvěma lety si začala uvědomovat, že potřebuje ke své práci nějaké další znalosti, dovednosti a vědomosti, aby si mohla vytvořit a řídit svůj vlastní sociální program, který by daleko lépe dokázal pomoci těmto znevýhodněným a potřebným lidem. S velkou námahou a vypětím všech sil bojovala s tím, jak zformulovat jasný, čitelný a rozumný plán pro tento program. Až jednou ji navrhl manžel jedné její kolegyně, aby se přihlásila do univerzitního studijního programu, který by jí mohl pomoci tento plán vypracovat. Navíc by zároveň získala i univerzitní titul. Barbara nikdy neměla potřebu ani touhu studovat vysokou školu. Ani kvůli své práci, ani v osobním životě. Ale tato rada jí stimulovala k tomu, aby se informovala o programu „Univerzita beze stěn“ na Minnesotské univerzitě. Jednalo se o smluvní vzdělávací program, který neměl předem daný studijní plán. Každý student si ho musel vytvořit sám. Barbara pochopila, že je to přesně to pravé pro ni. Vybrala si přednášky, a sestavila si svůj vlastní studijní program přesně podle svých vlastních potřeb a přání. Nakonec dosáhla bakalářského titulu, a dnes je z ní ředitelka společnosti, která se stará o znevýhodněné a potřebné lidi, kterým díky svému vlastnímu programu může daleko lépe pomoci. A o svém vzdělávání říká toto: „Studovala jsem skutečně jenom kvůli sobě, ne kvůli titulu nebo společenské prestiži. V mém věku, s plným

pracovním úvazkem a se čtyřmi dětmi mi studium trvalo celých pět let. Ale rozhodně toho nelituji. Prakticky všechno, co jsem se naučila a dělala ve škole, jsem skutečně potřebovala a chtěla znát jak v práci, tak v mém osobním životě. Svoje znalosti a dovednosti opravdu využívám a potřebuji každý den ve svém zaměstnání.“

Příběh Corneliuse Hirschberga

Cornelius Hirschberg se také rozhodl vzít osud svého vzdělávání pevně do svých rukou. Dokázal, že vzdělávat se člověk může i ve středním, tedy pracovní i soukromě nejvíce vytíženém věku. Využíval metro při cestě do práce i z práce a polední přestávky. Říká k tomu toto: „Četl jsem v metru, ve vlaku, v autobuse a to po celých čtyřicet let. Což dá časově dohromady přinejmenším pět let studia na univerzitě.“ Cornelius však tuto podzemní, vlakovou a autobusovou „univerzitu“ považuje za nejlepší na světě. Je totiž časově neomezená, nekončí po pěti letech, nebo získáním titulu, ale je celoživotní. Zde je jeho plán, jak objevovat historii, matematiku, vědu, literaturu, hudbu, umění a filozofii. „Asi tak před deseti lety jsem se rozhodl, že se začnu věnovat filozofii. Rozhodl jsem si přečíst Platóna a ostatní starověké filozofy v chronologickém pořadí. A tak jsem chtěl dál číst Aquinase, Bacona, Spinozu, Leibnitze, Descarta, Locka, Huma, Kanta, Hegela a některé další novověké filozofy. Ale už když jsem začal s Platónem, začínalo mi být jasné, že si musím doplnit svoje znalosti řecké historie. To mi trvalo asi dva roky. K řecké historii se postupně přidaly dějiny Mezopotámie, Egypta a také Evropy a Asie. Byl jsem donucen myslet prehistoricky. To vedlo k bádání po detailech o evoluci člověka, následně zvířat a poté rostlin. Nevynechal jsem ani vývoj planety Země. Podobně jsem se dostal ke studiu matematiky, hudby a umění. A co nedočené filozofické spisy? Žádný strach, jejich studium je zatím pouze dočasně odloženo. Můj život ještě nekončí, takže mám spoustu času.“

Je zřejmé, že všichni tito dospělí lidé měli k učení velmi dobrý důvod a cíl. Učili se způsobem, který jim vyhovoval, v době kdy o něj měli vážný zájem, s ohledem na jejich potřeby, zájmy a životní situaci, ať již s podporou vzdělávacích institucí nebo bez nich.

V dnešní době naštěstí stále přibývají studijní programy a kurzy, které umožňují dospělým učícím se přizpůsobit si učební proces svým potřebám. Reagují tak na jejich poptávku, umožňují jim získat kvalifikace bez prezenční formy studia, která je pro ně nepřijatelná. Rovněž je zde důležité úspěšné spojení teorie s praxí, vše naučené je využito v zaměstnání, a maximální využití volného času k učení.

„Andragogika ve své ideologii vždy vyzdvihovala orientaci na potřeby, možnosti a zvláštnosti účastníka. Přitom často zaměňovala potřeby účastníka s normativními představami o tom, jaký by měl dospělý ve výsledku svého učení být. Z hlediska biografie člověka je zřejmé, že člověk se musí učit jak ve smyslu institucionalizace (standardizace), tak i za účelem individualizace, respektive jejího zvládnutí. Jedná se o dvě formy jednoho procesu, mezi nimiž může existovat napětí, které ale obvykle netvoří žádný nepřekonatelný nebo zatěžující rozpor. Jednou se učí dospělý pro instituce. Z toho může získat i sám pro sebe menší či větší výhody. A není vůbec vyloučeno, že toto učení přináší uspokojení ambic a aspirací, ale i osobnostní rozvoj. Může se ale učit za účelem rozvoje vlastní individualizace a zvládnutí jejích důsledků. Přitom jde o řešení otevřených situací, překonávání nejistot, hledání vlastní hodnotové škály, identity, kulturních vzorců.“(Beneš, 2001, str. 41)

4 Koncepce učící se organizace

„Postkapitalistická společnost je jak společností znalostí, tak i společností organizací. Každá z těchto jejích podob závisí na té druhé, a přesto se od sebe liší svými pojmy, náhledy a hodnotami. Většina vzdělaných osob, pokud ne všechny, bude svých znalostí využívat v roli členů určité organizace. Vzdělaná osoba tak bude muset být připravena současně žít a pracovat ve dvou kulturách, a to v kultuře „intelektuála“, který se zaměřuje na slova a myšlenky, a v kultuře „manažera“, který se soustřeďuje na lidi a na práci.“

Peter F. Drucker

Koncepce celoživotního učení znamenala změnu nejenom ve vzdělávacím systému, ale podstatným způsobem změnila také roli člověka v organizaci jako takové. Nové znalosti, dovednosti a vědomosti dospělý člověk uplatňoval především ve svém pracovním, profesním životě, kde se neustálé vzdělávání stalo naprostou nutností. Organizace tedy musí vytvářet takové prostředí, které ke vzdělávání a učení se z každodenních praktických zkušeností motivuje, podněcuje a poskytuje jeho dostatečně širokou nabídku pro každého jejího člena. To pochopitelně vyžaduje určitou finanční i časovou investici. Tato investice však není považována za ztrátu, ale jako za něco, co přinese organizaci zisk v podobě kvalifikovaného a kompetentního lidského kapitálu. Ten umožní každé organizaci, aby byla konkurenceschopná a flexibilní, tedy připravená včas reagovat na všechny politické, ekonomické i sociální změny. Bez této schopnosti by nebyla schopná přežít. Flexibilní a úspěšnou organizaci totiž dělají flexibilní a úspěšní lidé, pro které je učení samozřejmou a přirozenou součástí jejich života. Co všechno pojem učící se organizace znamená, jaké podoby může mít profesní vzdělávání v organizaci i mimo ni a jaké má cíle, je předmětem této kapitoly.

4.1 Pojem učící se organizace

Nejdříve je třeba si ujasnit, že učící se organizací nemusí být jenom podnik. Patří sem např. také nemocnice, škola, univerzita, různé spolky a profesní sdružení, prostě jakákoliv skupina lidí s potřebou zdokonalovat se prostřednictvím učení. Učící se organizace investuje do své vlastní budoucnosti, dává možnost vzdělání a profesního i osobního růstu každému ze svých členů. Vzdělávání je hluboce zakořeněno v samotné kultuře podniku. Lidé jsou k němu povzbuzováni, inspirováni a stimulováni. Zaměstnanci se stále větší měrou podílejí na řízení organizace a jejím chodu. Mají daleko větší zodpovědnost za svoji kariéru i osobní život, ale také více pravomocí a možností. Je zde také velká podpora ze strany mezinárodních organizací (UNESCO, OECD, Světová banka).

Koncepce učící se organizace umožňuje spojit proces učení s pracovním životem člověka. Lidé se učí přímo na svém pracovišti prakticky řešit a zvládat problémy, úkoly i nároky svého pracovního místa. Toto učení se z každodenních situací, možnost je zhodnotit a poučit se z nich je pro koncepci učící se organizace typické a pro každého jejího člena velmi přínosné. Každý má však na vybranou, a může si sám zvolit takový styl učení, který mu vyhovuje a který je pro něj efektivní. Někdo dává přednost klasickému vzdělávání v učebně s učitelem, někdo se rád učí prakticky, od odborníků v daném oboru. Velmi také záleží na druhu zaměstnání. Jiný způsob vzdělávání je určený pro vrcholové manažery a jiný pro dělníky. Samozřejmostí této koncepce je také využívání moderních technologií, které umožní lépe vzdělávat větší počet lidí a důkladná analýza vzdělávacích potřeb a společenských změn nejenom uvnitř organizace, ale také v jejím širším okolí.

Zdeněk Palán charakterizuje koncepci učící se organizace takto: „Učící se organizace je komplexní model rozvoje lidských zdrojů, v němž se všichni pracovníci průběžně učí z každodenních zkušeností. Podstatou problému je systém participativního řízení – řízení na kterém se podílejí všichni zaměstnanci (kdy obsah práce je výzvou a pracovník

má možnost volby jejího provedení). Tento přístup posouvá i vztah pracovníka ke vzdělávání do polohy aktivního přístupu k sebevzdělávání a funkci podniku do polohy vzdělávacího poradenství a řízení vzdělávání tak, aby se stalo kontinuálním procesem orientovaným na podnikové cíle a zahrnujícím všechny zaměstnance. Schopnost učit se rozšiřuje na „schopnost učení se organizace“ (Palán, 2002, str. 222)

Koncepce učící se organizace se tedy týká především vzdělávání dospělého člověka v rámci jeho pracovního, profesního života. Dává člověku poměrně hodně šancí, ale také ho nutí být plně odpovědný za svůj životní osud, mít k práci, vzdělání i volnému času aktivní přístup. Patří sem různé metody vzdělávání pracovníků v organizaci a systém formování pracovních schopností člověka. S tím souvisí také celá řada používaných didaktických metod a forem výuky.

Učební proces může probíhat v organizaci buď přímo na pracovním místě, nebo mimo něj, případně úplně mimo podnik. Nejčastěji používané metody výuky jsou přednáška, přednáška spojená se skupinovou diskusí, cvičení, semináře, demonstrování, případové studie, workshopy, simulace, hraní rolí, e – learning, konzultování, instruktáž, coaching, mentoring, asistence, pověření úkolem atd.

Co se týká didaktických forem, jedná se zejména o přímou, prezenční výuku, výuku kombinovanou, nebo distanční studium. Každá z těchto metod a forem je specifická a má své výhody i nevýhody. Vždy je třeba jich použít podle konkrétní situace, obsahu učiva, problému, který se má vyřešit. Každé vzdělávání musí mít také svůj plán, který vychází z identifikace vzdělávacích potřeb, svoji přípravnou fázi, samotnou realizaci a také vyhodnocení výsledků a účinnosti jednotlivých programů.

4.2 Úkoly a systém podnikového vzdělávání

Podnikové vzdělávání je vzdělávací proces, který organizuje podnik (organizace). Je to systematický proces změny pracovního chování, znalostí, schopností a dovedností, včetně motivace zaměstnanců organizace, který pomáhá člověku snižovat rozdíl mezi jeho teoretickými znalostmi a praktickým vzděláním. Dochází zde také k propojení osobních a podnikových cílů. Obecně se dají cíle podnikového vzdělávání shrnout do těchto pěti bodů:

- a) **Přizpůsobení pracovních schopností pracovníků měnícím se požadavkům pracovního místa, tj. prohlubování pracovních schopností** (flexibilita v rámci pracovního místa, tedy jakási podélná, longitudinální flexibilita), které je tradičním, nejčastějším a často i hlavním úkolem vzdělávání pracovníků v organizaci.
- b) Neméně důležité je však i **zvyšování použitelnosti pracovníků** tak, aby alespoň zčásti zvládali znalosti a dovednosti potřebné k vykonávání dalších, jiných pracovních míst či prací. Dochází tak k **rozšiřování pracovních schopností** (flexibilita, které můžeme příčná, transversální).
- c) Úsilí o rozšiřování pracovních schopností pracovníků usnadňuje případné **rekvalifikační procesy** v organizaci, tj. procesy, kdy pracovníci mající povolání, které organizace nepotřebuje, jsou přeškoleni na povolání, které naopak organizace potřebuje. I péče o rekvalifikaci pracovníků v zájmu organizace je součástí jí organizovaného vzdělávání pracovníků.
- d) Organizace však nezískává vždy takové nové pracovníky, kteří jsou již náležitě odborně připraveni okamžitě v plné míře vykonávat práci na pracovním místě, na něž byli přijati. Naopak, zpravidla je nutné **přizpůsobovat pracovní schopnosti těchto nových pracovníků specifickým požadavkům daného pracovního místa, používané**

technice, technologii, stylu práce v organizaci apod. Nové pracovníky tedy musí organizace doškoloovat, přeškoloovat nebo je alespoň adaptovat na zvláštnosti, mechanismus a kulturu organizace v procesu, který se nazývá **orientace pracovníka**. I tyto činnosti patří do sféry vzdělávání pracovníků.

- e) **Formování pracovních schopností v rámci moderní personální práce překračuje hranice pouhé odborné způsobilosti (kvalifikace) a stále více zahrnuje i formování osobnosti pracovníka**, tedy vlastností, které hrají tak významnou roli v mezilidských vztazích, ovlivňují chování (tedy i pracovní chování) a vědomí (potřeby, hodnoty, zájmy, postoje a normy), a tedy motivace pracovníka, a odrážejí se i ve vztazích na pracovišti, výrazně ovlivňují procesy formování týmů a samozřejmě i individuální a kolektivní pracovní výkon. (Koubek, 2001, str. 238)

Vzdělávání pracovníků v podniku zahrnuje tedy **vzdělávání v rámci adaptačního procesu, prohlubování kvalifikace, rekvalifikaci a vzdělávání manažerů**.

Adaptace na nové pracovní místo

Adaptace, neboli orientace pracovníků na nové pracovní místo, by měl být důkladně promyšlený a pro každé pracoviště, každé pracovní místo i každou organizaci specifický program učebních aktivit. Jeho cílem je usnadnit pracovníkovi jeho nástup do nového zaměstnání, seznámit ho s jeho novými podmínkami a pracovním i sociálním prostředím organizace. Rovněž se seznámí s konkrétními potřebnými znalostmi a dovednostmi, které jsou potřeba k tomu, aby jeho pracovní výkon dosáhl co nejdříve požadované úrovně. Cílem adaptačního procesu je co nejvíce zkrátit období, po které nový zaměstnanec nepodává standardní výkon a neorientuje se v novém prostředí. „Orientace pracovníků má značný vzdělávací aspekt. Jde vlastně o formování (doformování, přeformování) pracovních schopností nového pracovníka tak, aby vyhovovaly požadavkům pracovního místa a nového zaměstnavatele. Její součástí jsou i

vyloženě odborné informace, informace o pracovních postupech, informace o zvláštích techniky a technologie používané v organizaci a v neposlední řadě i informace o možnostech získávání dalších odborných informací i o možnostech prohlubování a rozšiřování kvalifikace. Proto bývá orientace stále častěji zařazována do systému vzdělávání pracovníků v organizaci.“ (Koubek, 2003, str. 181) Délka orientačního procesu je různá v závislosti na vykonávaném povolání. Podstatně kratší dobu trvá u dělnických profesí než u manažerů, kde obvykle trvá až šest měsíců. Čím náročnější, vyšší pozice, tím delší je doba adaptačního procesu.

Prohlubování kvalifikace

Pojem kvalifikace zahrnuje soustavu schopností, vědomostí, praktických dovedností, motorických návyků a zkušeností, které jsou zapotřebí k získání různých osvědčení, vysvědčení a diplomů, díky kterým můžeme vykonávat určitá povolání. Bez patřičné kvalifikace, tedy soustavy všech výše zmíněných schopností, není možné určité pracovní místo či funkci vůbec vykonávat. Její součástí je jak všeobecné a odborné vzdělávání formálního školního systému, tak další profesní vzdělávání, neformální a sociální učení se ze zkušeností a praktického života, tedy především z praxe. Každá kvalifikace totiž po určité době zastarává, a tak je nutné ji neustále obnovovat a prohlubovat. Velmi důležité jsou, kromě speciálních kvalifikací určených pro konkrétní pracovní místo, také tzv. klíčové kvalifikace, které jsou uplatnitelné na více pracovních místech. Patří sem např. schopnost komunikace, znalosti cizích jazyků, práce na počítači, schopnost týmové práce, schopnost učit se a řešit problémy, flexibilita, různé občanské a sociální kompetence. „V pedagogice a andragogice se vždy diskutovalo o otázce, zda existují předměty a obsahy, které jsou přenosné na různé problémy a použitelné v různých situacích, které mají zásadní význam pro všechny lidi a mají nadčasovou platnost. Tento problém se vyostřil v důsledku rychlých technologických, společenských a organizačních změn. Začaly se hledat kvalifikace, které nemají přímý vztah ke konkrétnímu pracovnímu místu, pro něž se vžilo označení klíčové kvalifikace.“ (Beneš, 2003, str. 150) Dnes místo pojmu kvalifikace používáme pojem kompetence.

Mezi základní klíčové kompetence potom patří např. komunikace, schopnost samostatně řešit problémy a umět se učit, pracovní kompetence a občanské kompetence.

Rekvalifikace

Rekvalifikace znamená změnu dosavadní kvalifikace, která umožní dospělému člověku změnit jeho dosavadní profesi a pružně tak reagovat na současnou situaci trhu práce. To je v současné době velmi důležité. Jedná se o takové formování pracovních schopností člověka, které směřuje k osvojení si nového povolání. To znamená nabýt úplně nové znalosti a vědomosti, osvojit si nové dovednosti. Rekvalifikace může být úplná, nebo částečná. Při částečné rekvalifikaci jsou některé znalosti a dovednosti původního povolání využívány v novém zaměstnání. Patří sem také tzv. **profesní rehabilitace**, která umožňuje návrat do původního zaměstnání lidem, kteří ho z různých důvodů nemohli dlouhou dobu vykonávat. Obvykle je to kvůli dlouhodobé nemoci, úrazu, mateřské dovolené, pobytu v nápravném zařízení či léčebných ústavech apod. V případě nezaměstnaných lidí je rekvalifikace uskutečňována pomocí úřadů práce za těchto podmínek:

- 1) Zájemce o rekvalifikaci musí být registrovaný na úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání.
- 2) Je sepsána písemná dohoda, ve které je přesně určeno místo, způsob, druh pracovní činnosti po rekvalifikaci, rozsah přípravy a hmotné zabezpečení po dobu rekvalifikace.
- 3) Rekvalifikací nemůže být ucelené formální školní vzdělávání. Má obvykle podobu různých kurzů.
- 4) Výstupem z rekvalifikačních kurzů je osvědčení o nové pracovní způsobilosti.
- 5) Většina rekvalifikačních kurzů je určena pro konkrétní zaměstnání, nikoliv pro podnikání.

Vzdělávání manažerů

Jedná se o specifickou formu dalšího profesního vzdělávání, která je určena specifické skupině zaměstnanců. Tito pracovníci hrají v životě každé organizace zásadní roli. Ovlivňují totiž veškeré její dění, řídí ji. Řeč je o vedoucích pracovnících, neboli manažerech. „Jedná se o skupinu pracovníků, která musí ovládat celou řadu odborných disciplín a navíc jejich schopnosti, vědomosti a dovednosti prochází neustálou konfrontací s rozvojem vědy a techniky, se situací uvnitř firmy i proměnlivou situací v okolí systému. Navíc pojem manažer je mnohoznačný (od mistra k prezidentovi společnosti). Proto je základní třídění ve vzdělávání manažerů tříděním podle diferenciací nároků na výkon manažerské profese a požadavků na kvalifikaci. Z tohoto pohledu se liší vzdělávání manažerů na nejnižší úrovni, manažerů střední úrovně a manažerů vrcholové úrovně (top manažerů).“ (Palán, 2002, str. 238).

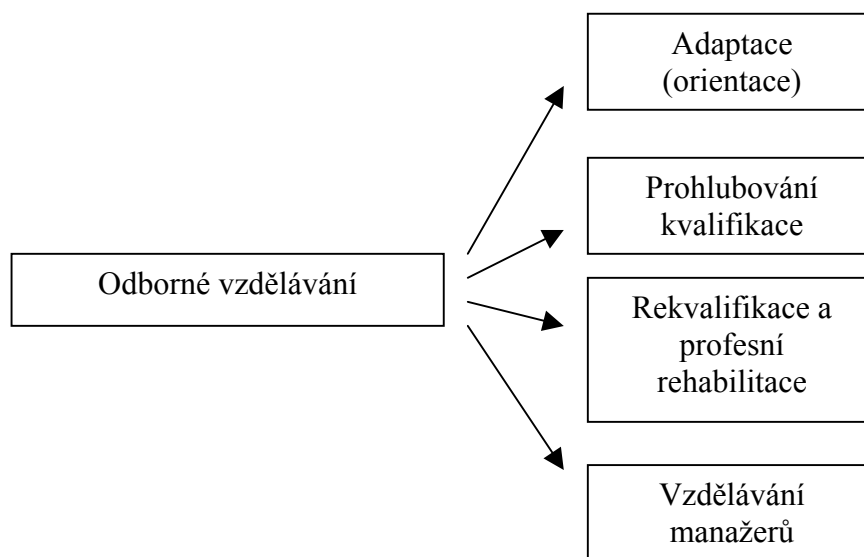
Na manažery jsou obecně kladené velké požadavky. Musí mít kromě odborných znalostí z oblasti ekonomiky, managementu, práva, účetnictví, matematiky také znalost alespoň jednoho světového jazyka, psychologie, sociologie a informačních technologií. Navíc se jedná o vysoce kvalifikovanou profesi, u které je nutné další vzdělávání. Dnes existuje poměrně široká nabídka celé řady manažerských kurzů a školení. Rovněž jsou důležité určité osobní kvality a vlastnosti. Velmi výstižně popisují vlastnosti manažera Bedrnová a Nový: „Řídící pracovník výkonem své řídicí činnosti ovlivňuje poměrně mnoho lidí, působí přitom jak na jednotlivce, tak na menší či větší pracovní skupiny. Měl by proto umět:

- vždy jasně a konkrétně vymežit pracovníkům záměr a cíl,
- zřetelně vyjadřovat svá přání, příkazy, pokyny, náměty, podněty apod.,
- přesně formulovat své myšlenky a věcně a srozumitelně je pracovníkům sdělovat,
- rozhodovat i ve složitých situacích,
- akceptovat jednání pracovníků, rozumět jim, tolerovat je a usměrňovat,

- poskytovat pracovníkům zpětnou vazbu a také ji od nich přijímat a očekávat,
- snadno se orientovat i v náročných problémech,
- tvořivě přistupovat k řešení odborných a řídicích situací,
- dobře organizovat a kontrolovat práci řízených pracovníků,
- pružně reagovat v nových situacích,
- zvládat i náročnější psychickou zátěž,
- jednat ve shodě se svým svědomím, být důsledný, čestný a odpovědný.“
(Bedrnová, Nový, 2002, str. 140)

Kromě těchto osobních kvalit musí mít každý vrcholový manažer pochopitelně také příslušné vysokoškolské vzdělání, většinou je požadován ekonomický nebo právnický směr, a velmi důležitá je dostatečná praxe. Podle mého názoru je velkou výhodou pro firmu, pokud manažer v téže firmě tzv. vyrostl. To znamená, že zastával např. funkci asistenta, obchodníka, nebo jiné nižší funkce a získal tak velmi cenné zkušenosti a předpoklady pro práci vedoucího pracovníka. Navíc se u řídicích pracovníků stále častěji požaduje tzv. emocionální a sociální inteligence. Jde o schopnost dobře zvládat nejen intelektuální, ale také praktické problémy každodenního života v jeho sociálním kontextu, o umění navazovat a pěstovat dobré mezilidské vztahy a schopnost empatie. Tomu však paradoxně může velmi nadprůměrný intelekt bránit.

„Činnost a osobnost zejména špičkového řídicího pracovníka a jeho postavení v organizaci i mimo ni vzbuzuje velkou pozornost, a to nejen v dané organizace, ale i u širší veřejnosti. Je to pochopitelné, neboť každý vrcholový manažer je nositelem značné odpovědnosti a pravomoci, jeho rozhodnutí určují současnou i budoucí prosperitu a dynamiku rozvoje organizace, je velmi dobře ekonomicky zajištěn, bývá viděn i jako významná osobnost v určitém regionu.“ (Bedrnová, Nový, 2002, 175)



Obr. 4.1 Součásti odborného vzdělávání

4.3 Základní metody vzdělávání používané na pracovišti

Mezi základní metody vzdělávání, které probíhají přímo na pracovním místě, patří:

Instruktáž při výkonu práce patří mezi velmi často používanou metodu, zejména u dělnických profesí. Zkušený pracovník, či přímý nadřízený, předvede začínajícímu, nebo méně zkušenému pracovníkovi přímo na pracovním místě pracovní postup. V případě potřeby opakovaně, do té doby, než nový zaměstnanec svůj pracovní úkol zvládne. Tato metoda umožňuje rychlý zácvik a rovněž se vytváří pozitivní vztah mezi pracovníkem a jeho přímým nadřízeným. Využívá se však především u jednodušších pracovních postupů a nevýhodou může být také rušivé prostředí na pracovišti.

Coaching je „forma vzdělávání na pracovišti, kdy je vzdělávání prováděno průběžně při pracovním výkonu formou usměrňování činnosti vzdělaného určeným konzultantem (manažerem, technikem, mistrem, předním dělníkem). Koučování je celková péče o

člověka s ohledem na jeho cíle, očekávání a jejich realizaci v pracovním i osobním životě. Koučování může být **externí** (prováděné koučem specialistou) nebo **interní** (linioví manažeři koučují v každodenním životě své podřízené – tento způsob je i jedním ze základů učící se organizace). Výhodou je, že školený pracovník je soustavně informován o hodnocení své činnosti, bezprostředně spolupracuje se školitelem, vzdělávání je individuální, většinou cílené podle určené kariérové dráhy. Nevýhodou je, že vzdělávání probíhá pod tlakem pracovních úkolů, proto často není systematické a chybí mu teoretické zdůvodnění, jeho obsah není dán obecným zaměřením, ale momentálně řešenými úkoly, které pro danou profesi (pracovní zaměření) nemusí být typické, a tudíž nepostihují profesi v plné její šíři.“(Palán, 2002, str. 105)

Mentoring je metoda podobná coachingu, s tím rozdílem, že sám vzdělávaný pracovník si vybírá svého vzdělavatele a rádce, neboli mentora. Ten mu radí a stimuluje ho při práci, ale také mu může pomáhat v jeho kariéře. Spolupráce mezi mentorem a vzdělávaným pracovníkem je tedy obvykle dlouhodobá. Uvědomělá volba mentora je velmi důležitá, protože umožňuje vytvořit dobrý neformální vztah mezi vzdělavatelem a vzdělávaným, který je nucen se na učebním procesu aktivně podílet a převzít za něj odpovědnost. Nevýhodou této metody je možnost vybrat si špatného mentora.

Konzultace je metoda, která překonává jednostrannost vztahu mezi vzdělavatelem a vzdělávaným. Jde o oboustrannou diskusi, konzultaci o pracovních úkolech a problémech při jejich zvládnutí. Opět zde vzdělávaný pracovník musí projevit svoji osobní iniciativu, protože se také on vyjadřuje k pracovnímu procesu. Rovněž předkládá sám návrhy řešení problémů a zlepšení pracovního výkonu i prostředí. Vzniká tak velmi cenná zpětná vazba mezi nadřízeným a podřízeným a demokratický styl řízení. Je to však metoda časově náročnější.

Asistence je častá a oblíbená metoda, která spočívá v osobní účasti a pomoci, neboli asistenci, vzdělávaného pracovníka. Ten je přidělen jako pomocník ke svému přímému nadřízenému, kterému pomáhá plnit jednotlivé pracovní úkoly. Podřízený se postupně podílí na pracovním výkonu stále větší měrou do té doby, než je schopen pracovat zcela

samostatně. Tato metoda se používá také při vzdělávání a adaptaci řídicích pracovníků. Opět je zde velmi důležitá osoba přímého nadřízeného, se kterým pracovník spolupracuje.

Pověření úkolem je poslední fází asistence, kdy pracovník je již schopný zastávat všechny úkoly pracovního místa zcela samostatně. Spočívá v tom, že ho jeho přímý nadřízený pověří splnit určitý úkol, na kterém bude sám pracovat. Jeho práce je sice sledována, ale nikdo mu do ní nezasahuje. Tato metoda rozvíjí samostatnost a kreativitu, je zde však nebezpečí, že se pracovník dopustí chyb a úkol nedokáže splnit.

Rotace práce je metoda, při které si vzdělávaný pracovník vyzkouší různé pracovní úkoly na různých místech v organizaci, vždy na určitou dobu. Tak se dokonale seznámí s chodem a pracovními místy i úkoly celé organizace, což je velká výhoda zejména pro řídicí pracovníky. Rovněž si pracovník rozšíří svoji kvalifikaci a vyzkouší své schopnosti. Nevýhodou je to, že vzdělávaný pracovník nemusí na všech pracovních místech uspět, což může snížit jeho sebevědomí.

4.4 Základní metody vzdělávání používané mimo pracoviště

Mezi základní metody vzdělávání mimo pracoviště patří:

Přednáška je nejběžnější a základní vzdělávací forma založená na monologu lektora. Obvykle obsahuje úvod, jádro výkladu (základní informaci a teze), důkazy (zdůvodnění a zevrubnější popis jádra výkladu, podtržení podstaty problému), praktické příklady (aplikace poznatků na konkrétní úkoly a příklady z praxe), zajímavé podrobnosti a fakta, která slouží k upevnování základních poznatků. Přednáška je používána ve vzdělávání dospělých tam, kde jsou kladeny zvýšené nároky na kompaktnost a vysokou frekvenci sdělovaných poznatků, kde je nutno vysvětlit abstraktní pojmy, kdy s ohledem na vysoký počet účastníků nelze použít jiné metody. **Přednáška se dělí na klasickou,**

na čtenou (též ex katedra), která znamená čtení připraveného textu, je velmi náročná na soustředění posluchačů a udržení jejich pozornosti, **a na přednášku s diskusí**, která slouží také jako zpětná vazba pro přednášejícího.

Cvičení je soubor záměrně a uvědoměle opakovaných úkonů, operací nebo činností a výkonů, které slouží ke zdokonalení některých stránek lidské osobnosti. Součástí cvičení je také vyvozování závěrů a především usměrňování studujících ke schopnosti praktické aplikace a používání získaných znalostí a dovedností v praxi. V distančním vzdělávání pak cvičení znamená otázky a úkoly, které mají studujícím pomáhat promýšlet a procvičovat nabyté vědomosti nebo dovednosti, zamýšlet se nad získanými poznatky, dělat závěry a aplikovat naučené. Nejčastější formou seminářů je tedy počítání, nebo zpracování praktických příkladů. Pracuje se většinou samostatně, s lektorem se konzultuje pouze postup nebo výsledek. Cílem cvičení je potom osvojení si ověřeného postupu.

Seminář zpravidla doplňuje a prohlubuje učivo přednesené na přednáškách. Je zde však výrazná aktivita učících se, nikoliv lektora nebo pedagoga. Jedná se o formu vzdělávání dospělých, kdy po krátkém úvodu následuje diskuse formou rozhovoru či referátů. Seminář je poměrně náročnou formou převážně ústního procvičování a prověřování vědomostí získaných sdělovacími prostředky nebo samostudiem. Při správném vedení seminář podporuje rozvoj myšlení, posiluje odvahu projevit vlastní názor a obhájit jej, nebo sebekriticky přiznat omyl. Seminář vyžaduje včasnou přípravu, zadání otázek formou problémů, tipy pro studium literatury apod. Je to didaktická metoda zaměřená na samostatnou práci účastníků s literaturou, kdy mají účastníci většinou za povinnost napsat na jejím základě písemný referát, který poté před skupinou přednesou a obhájí. Témata těchto referátů musí směřovat k určitému problému a rozebírat ho z různých aspektů. Není vhodné mít během jedné vyučovací jednotky referáty na různá témata, protože to nerozvíjí následnou diskusi.

Zážitková pedagogika je přístup založený na vyšší schopnosti lidské paměti vstřebávat informace, jejichž vnímání je provázáno intenzivní emocí. Zážitková

pedagogika pracuje s prožitkem jako prostředkem k ovlivňování učící ho se. Směr tohoto ovlivňování je určen pedagogickým cílem. Práce zážitkového pedagoga spočívá v záměrném vytváření situací, v nichž předpokládá intenzivní prožívání, a následné pedagogické práci s těmito prožitky (zpětnou vazbou). Jako zážitek můžeme označit každý duševní jev, který jedinec prožívá (vnímání, myšlení, představivost). Je vždy vnitřní, subjektivní a citově provázaný. Zážitek je důležitý zdroj osobní zkušenosti, který se hromadí celý život a tvoří tak jedinečné duševní bohatství každého člověka.

Diskusní metody se vyznačují zejména skupinovým řešením problému, kooperativní a koordinovanou činností členů skupiny. Každý účastník zde prezentuje své názory, zkušenosti, znalosti a dovednosti, které souvisejí s daným problémem. Diskuse je komunikační akt, dialog, při kterém dochází k výměně informací a názorů mezi účastníky. Rozlišit můžeme: **diskusi kolem kulatého stolu** – beseda, rozhovor v kruhu, dialogická metoda ve stejnorodé skupině účastníků, většinou bývá řízená moderátorem podle přijatých pravidel, často využívaná také např. v televizních diskusních pořadech. **Diskuse panelová** se skládá ze dvou a více odborníků (specialistů) z určitých vědních oborů, které postupně sdělují své názory a stanoviska k určitým problémům a tématům. Po dialogu odborníků většinou následuje diskuse s posluchači. **Diskuse pódiová** se skládá z lektorů a odborníků, kteří mezi sebou diskutují přímo před posluchači. Závěry dělá obvykle moderátor, event. spolu s posluchači. **Diskuse skupinová** je diskuse, při které se účastníci rozdělí do několika menších skupin (podskupin), kde vedou rozhovor v kruhu, delegují mluvčího, který pak přednese jejich stanovisko, kolektivní názor, rozhodnutí v plénu. Názory bývají často zapisovány pro snadnější nalezení všeobecného konsensu skupiny.

4.5 Moderní didaktické metody

E – learning, neboli výuka pomocí informačních a komunikačních technologií. Výhodou je dostupnost pro jednotlivce i organizace. Navíc umožňuje v krátkém čase vzdělávat velké množství lidí zároveň. Další pozitivní záležitosti jsou poměrně nízké náklady, možnost distanční formy vzdělávání a malé nároky na prostor.

Workshop můžeme označit za formu pracovní porady. Pokud připravujete workshop a zvete na něj pracovní tým, je vhodné tyto lidi předem seznámit s tématem workshopu. Tato pozvánka by měla obsahovat cíl workshopu, trvání workshopu a také co je nutné si na workshop připravit (výkazy, nějaké konkrétní údaje, fotodokumentace, apod.). Pokud řídíte workshop, musíte mít předem připravenou strategii vedení komunikace, řízení diskuse a **jaký výsledek workshopu očekáváte**. Workshop má následující průběh:

- úvod workshopu – seznámení týmu
- představení stávající situace a seznámení s problémem, který potřebujete vyřešit
- samotný workshop,
- souhrn výsledků, rozdělení úkolů ke zpracování
- stanovení dalšího postupu práce
- termín, do kdy mají být úkoly zpracovány
- dohoda, kdy proběhne další workshop, případně zda a do kdy bude tento termín určen

Celý workshop by měl probíhat v klidné a uvolněné atmosféře. Je nutné stanovit jednoho pracovníka, který zaznamená průběh celé porady. Workshop je organizační forma řešení problému. Obdoba panelové diskuse. Pracovní skupina si vyměňuje názory, navzájem je porovnává a hledá optimální řešení. Obsah bývá zadán předem. Používají se také formy skupinového řešení problému, např. **brainstorming**. Workshop má za úkol přinést konkrétní návod a postup při řešení problému.

Teambuilding znamená budování a rozvoj týmu, aktivity, při kterých se poznávají pracovníci pod jiným úhlem pohledu, poznávají se spolupracovníci, kteří se znají jen z kanceláře či pouze dle hlasu v telefonu. Teambuilding je program pro konkrétní pracovní týmy v různé fázi skupinové dynamiky, účastníci jsou rozděleni do pracovních týmů, v kterých plní různé typy cvičení a her. Následná reflexe s facilitátorem pojmenuje možné nedostatky a rezervy, které vyústí ve společně vytvořený plán pro vyšší efektivitu skupiny při další aktivitě. Úkoly v rámci teambuildingu vedou k bližšímu a hlubšímu poznání členů týmu, podpoře sebedůvěry, rozvoji týmové komunikace, zaujímání optimálních týmových rolí, odhalování přirozených vůdčích osobností, zdokonalování ve využívání technik tvůrčí týmové práce. Smyslem programu je rozvoj tvůrčího a výkonového potenciálu uvnitř týmu, který bude aplikovatelný v praxi. Doba trvání programu je 2 – 4 dny. Počet účastníků 6 – 40. Prostředí, kde se program odehrává není určující, poměr aktivit venku a uvnitř je většinou vyvážený. Základní typy aktivit: icebreakers, aktivity na rozvoj důvěry, dynamics, terénní strategické týmové hry, lanové překážky, konstrukční skupinové úkoly, komunikační programy, kreativní programy, outdoorové sporty

Outdoor Training je vzdělávací metoda výcviku manažerů a pracovních týmů, která využívá pohybových aktivit v přírodě jako zdroje zkušeností a poznání. U nás je obvykle uplatňovaná pomocí kurzů týmové spolupráce. Outdoor management training není soutěžení, ani sportovní klání ani kurz přežití. Podporuje schopnost týmové práce a vysokou úroveň emoční inteligence. Outdoor training má své základy v tzv. zážitkové pedagogice. Může být také využit jako seznamovací a adaptační kurz pro studenty a účastníky vzdělávacích programů.

Open Space znamená otevřené vzdělávání, které je projektované tak, aby byl umožněn přístup ke studiu (učení) všem zájemcům. Kromě širokého rozsahu možností (široké nabídky) je základní charakteristikou otevřeného učení skutečnost, že od zájemců o studium se nevyžadují žádné vstupní předpoklady. Zájemce tudíž přejímá na sebe zodpovědnost za studijní úspěšnost. Z tohoto důvodu je otevřené vzdělávání doprovázeno i individuální volbou tempa i individuálního kurikula.

5 Koncepce učící se společnosti

„Je –li nám společná schopnost myšlení, pak i rozum, jímž jsme schopni rozumně myslit, je nám společný: je-li tomu tak, pak také rozum, který nám přikazuje, co činit a co nikoliv, je nám společný: je-li tomu tak, pak je nám společný i zákon: je-li tomu tak, jsme spoluobčané: je-li tomu tak, pak jsme podílníci nějaké ústavy: je-li tomu tak, pak je tedy vesmír vlastně stát. Neboť na které asi jiné společné ústavě by mohlo mít podíl veškeré lidské pokolení? A odtud, z tohoto společného státu, máme právě i svou schopnost myslivou, rozumovou a zákonodárnou.“

Marcus Aurelius

Koncepce učící se organizace, která byla předmětem minulé kapitoly, tedy pomáhá každé organizaci učit se z vlastních zkušeností každodenního praktického života a objevovat, co je pro ni efektivní a najít způsob, jak přežít. Ale co člověk jako jednotlivec žijící ve společnosti jiných lidí a jeho osobní život? Každý z nás řeší otázku své existence, hledá svůj způsob jak přežít v dnešní moderní době. Jedno z řešení tohoto problému je právě vzdělání, které umožní člověku najít si dobře placenou práci a lépe se orientovat ve světě, který ho obklopuje. To vše znamená rozšířit funkci vzdělání na společnost jako celek a na celý lidský život. Dříve bylo vzdělávání chápáno jako aktivita, která zabírá pouze určitou a věkově omezenou část lidského života a týká se pouze profesní stránky života. To dnes již neplatí. Školy a ostatní formální i neformální vzdělávací instituce budou stále důležité a jejich význam i nabídka vzdělávacích programů neustále poroste. Na učebním procesu se však musí aktivně podílet všechny jednotlivé sektory společnosti i každý jedinec.

5.1 Pojem učící se společnost

Učící se společnost je taková společnost, která podporuje učení, kde každý její člen by měl mít možnost se kdykoliv během svého života učit a pozitivně tak ovlivnit svůj životní osud. Každý pokrok ve studiu je certifikovaný a právě díky různým vysvědčením, osvědčením a diplomům je daleko snazší najít si dobré zaměstnání. Certifikáty mají celospolečenskou platnost, společnost považuje vzdělání za svoji prioritu, která má vysokou socioekonomickou hodnotu. Znalosti jsou považovány za největší zdroj bohatství. Mobilita směrem vzhůru je v podstatě neomezená. Získávání, sdílení a užívání informací se stává středem zájmu manažerů firem, zaměstnanců i vzdělavatelů. Lidé jsou tak ke vzdělávání motivováni a každý má šanci na zdokonalení a osobní růst. Zodpovědnost za vzdělávání se přesouvá z organizací na každého jednotlivce a stává se nedílnou součástí jeho osobnosti. „Znalosti nejsou neosobní jako peníze. Znalosti nesídlí v knihách, databankách, v počítačových programech. Ty obsahují pouze informace. Znalosti bývají vždy ztělesňovány v určité osobě, určitá osoba je jejich nositelem, vytváří, uchovává a zdokonaluje je, určitá osoba je prakticky uplatňuje, určitou osobou jsou vyučovány i studovány, užívány nebo zneužívány. Přejít ke společnosti znalostí tak vysunuje osobnost, jednotlivce do popředí.“ (Drucker, 2002, str. 243). Je tedy zřejmé, že existuje rozdíl mezi pojmy být vzdělaný a mít informace. Právě vzdělání v sobě obsahuje také umění s těmito informacemi správně zacházet a analyzovat je. Vyžaduje moudrost, zkušenost a vyžralou osobnost. Koncepce učící se společnosti proto jednoznačně tuto variantu upřednostňuje. Vzdělání je také jednou z možností, jak řešit některé globální problémy. Podle Palána bylo podnětem k uvažování o globálním vzdělávání a o vzdělávání jako jednom z významných nástrojů pro řešení globálních světových problémů nejen bezradnost při nalézání jiných řešení, ale také úspěšnost při rozpracování koncepce celoživotního učení, která začala nabývat zcela konkrétních forem, jako jsou učící se podnik, učící se město, učící se společnost a také učící se svět. „Myšlenka vychází ze skutečnosti, že od počátku své existence žili lidé jako společenští tvorové a předpokladem jejich existence, průběhu života i štěstí bylo jejich začlenění do lidského společenství – do

společnosti. Pro začlenění do jakéhokoliv společenství byla a je podmínkou schopnost socializace, tedy schopnost učení a výchovy.“ (Palán, 2000, str. 121)

A právě jedním z největším globálních problémů dnešní doby je stále zvětšující se rozdíl mezi životní úrovní lidí žijících v tzv. rozvojovém světě a lidí žijících v ekonomicky rozvinutých zemích. To se týká samozřejmě také systému vzdělávání. Jaké konkrétní změny a cíle se odehrávají v africké a asijské společnosti je naším následujícím tématem.

5.2 Změny a cíle ve vzdělávání v africké společnosti

Oblasti Afriky a Asie tvoří podstatnou část zemí tzv. Třetího světa. V těchto dvou světadílech žije více než polovina celkové světové populace, což opravdu není málo. Problémy lidí žijících v těchto oblastech už dneska není možné ignorovat a přehlížet. Vyspělé průmyslové státy jsou dnes součástí globální ekonomiky a veškeré události, k nimž dojde v jiných částech světa, mohou mít bezprostřední dopad také na rozvinuté země. I přes rostoucí vzájemnou závislost, není globalizovaný svět ani zdaleka jednotný. Bohužel i nadále hrozí v některých státech, především v rozvinutých zemích, možnost válečného konfliktu a nedochází ani ke zmenšování rozdílu v životní úrovni mezi bohatými a chudými zeměmi. Jak zde již bylo zmíněno, vzdělávání je jedna z možností, jak tuto situaci zlepšit, což je v zájmu nás všech.

Změny a rozvoj vzdělávacího systému je v případě afrických zemí nutností. Pozornost se stále více soustřeďuje na početné menšiny, a v některých afrických státech dokonce většiny, dospělých lidí, kteří plným právem využívají přírodní, finanční i materiální zdroje, které Afrika nabízí a jsou součástí jejího lidského potenciálu, ale nikdy se nezúčastnili a doposud neúčastní vůbec žádného vzdělávacího procesu, neumí tedy ani číst a psát. Odstranění negramotnosti je tady jedním z hlavních úkolů. Další zřejmý trend je ten, že dnes už nikdo nepochybuje o tom, jaký vliv má vzdělávání na rozvoj

osobnosti. **Klade se však důraz na to, že v nejbližší budoucnosti se musí stále více rozvíjet a posilovat úzký vztah mezi vzděláním a lidskými zdroji, které jsou nutné pro rychlý a trvalý rozvoj společnosti.** To znamená znovu se podívat na cíle, prostředky a obsah každého stupně vzdělávacího procesu a ujistit se, že jsou v souladu s cíli a potřebami této společnosti. Největší problémy vzdělávání lidí v Africe jsou kromě nedostatku peněz, což částečně pomáhají řešit adopce na dálku, tyto:

Otázka primárního vzdělávání

Jestliže se podíváme na primární vzdělávací systém shledáme, že je jednak velmi krátká povinná školní docházka, dále že ji hodně dětí ani nedokončí a konečně to, že většina nepokračuje v dalším vzdělávání. Ve většině afrických zemích dokončí primární vzdělávací systém méně než polovina celkové dětské populace. Tento základní stupeň je dále primární pouze pro velmi malé procento dětí, které pokračují v dalším studiu. Pro drtivou většinu z nich je však tento stupeň konečný. Děti končí tuto školní docházku většinou ve věku jedenácti až třinácti let, což je velmi brzo. Ve vyspělých zemích trvá povinná základní školní docházka obvykle od šesti do patnácti, šestnácti let a převážná většina mladých lidí pokračuje dále ve studiu na středních školách nebo učilištích. Rovněž se zvyšuje počet studentů vysokých škol. V jedenácti nebo třinácti letech není ještě dítě schopno zastávat těžkou fyzickou práci. A tak zní reálná otázka takto: „Jestliže vzdělání dostupné většině dětí netrvá déle než šest nebo sedm let, jak může být užitečné a co může dát mladým lidem i pracovnímu trhu, když většina dětí skončí vzdělávání v jedenácti nebo třinácti letech?“ To nepomůže ani venkovskému, tedy zemědělskému, ani městskému, tedy průmyslovému sektoru. Je však zřejmé, že pouze přidat počet let primárního vzdělávání věc nevyřeší, i když je to první krok, který se musí k vyřešení tohoto problému podniknout. Za tak krátkou dobu se totiž mnohdy děti nenaučí ani pořádně číst, psát a počítat.

Rozdíl mezi městem a venkovem

Nadějí do budoucna je orientovat se na takové vzdělávání dětí i dospělých, které reálně pomůže najít a uplatnit se v zaměstnání, popřípadě motivovat a podporovat lidi, aby zkusili podnikat, tedy pracovní místa si vytvářet sami. Toto vzdělání musí být dostupné všem lidem, což v praxi znamená aplikovat ho nejen v podmínkách měst, ale především venkova a zemědělského sektoru, který v Africe dominuje. V Africe, stejně jako všude jinde platí, že dítě se musí začít učit a poznávat okolní svět ve svém přirozeném prostředí. Proto by školy v žádném případě neměly odtrhnout dítě od jeho vlastního přirozeného prostředí, což se v Africe často děje. Důvod je jednoduchý. Školy jsou většinou pouze ve vzdálených městech. Rozvinuté země mají většinou velmi dobře propracovaný systém základních i středních škol. Z toho vyplývá další problém tohoto vzdělávacího systému: problém jak naučit děti vytvořit si správný postoj ke svému blízkému i vzdálenému okolí, ke své budoucnosti a volbě povolání, i k sobě samým.

Obsah vzdělávání

Nyní se zaměříme na to, co vlastně vzdělávací reforma, ať již je určená dětem nebo dospělým, obsahuje. Tedy na její obsah. Zde je viditelná změna k lepšímu. Cizí a irelevantní materiály byly částečně nahrazeny smysluplnými, konkrétními a lokálními daty. Co je ale stejně, ne-li více důležité, a na čem závisí budoucí úspěch vzdělávacího systému není to, kolik a jaké znalosti dítě nebo dospělý umí odrecitovat zpaměti, nebo jeho schopnost memorování, podstatné je především umět tyto znalosti a dovednosti použít v reálných životních situacích, schopnost kritického úsudku a vstřípení správných postojů, schopnost umět použít znalosti a dovednosti v praxi.

Samostatné vysoké školy

Univerzity jsou vedle vlády druhou institucí, která může pomoci hledat cestu k moderní rozvinuté společnosti a pomoci společnosti při jejím rozvoji. Africké země by měly mít každá svoji státní univerzitu. Přesto se tak neděje. Na většině afrických univerzit je vyučovací jazyk francouzština nebo angličtina, a donedávna dokonce byly nedílnou součástí francouzského nebo anglického vzdělávacího systému. Takto vzniklé univerzity byly, a stále ještě z velké části jsou, kopie univerzit v rozvinutých zemích, včetně okopírovaných učebních osnov. Opět zde platí, že jak u vzdělávání dětí a mládeže, tak dospělých, by nemělo být jejich vzdělávání odtrženo od jejich praktického, reálného života a prostředí. V případě Afriky to může např. znamenat rozšíření nabídky studijních oborů o zemědělské, průmyslové a lékařské obory, které budou zaměřené na tropickou medicínu, těžbu nerostných surovin, tropické podnebí, půdu, faunu a flóru apod.

Samostatná a nezávislá africká společnost

Problém, který postihuje většinu afrických zemí a netýká se pouze vzdělávacího systému, je vývoj samostatné vzdělávací soustavy i společnosti jako takové a odtržení jejich vazeb od koloniální minulosti a vytvoření vlastních národních tradic. Je zapotřebí systém postavit na reálných potřebách Afriky, na jejich specifických přírodních i demografických podmínkách. Nabytá svoboda a nezávislost může být velkým darem, pokud víme, jak s ní zacházet. Občanské války, krevní msty a dětští vojáci však rozhodně nejsou tou pravou cestou. Naštěstí se začíná zvyšovat počet lidí v Africe, kteří jsou vzděláváni a připravováni na reálný africký život v reálných afrických podmínkách. Vzdělávací soustava stále více smazává rozdíly mezi formálním a neformálním vzděláváním, mezi teorií a praxí, tedy mezi vzděláváním a cvičením, mezi počtem let stráveným ve škole a mezi celoživotním vzděláváním. Je třeba překročit staré a rigidní systémy, a nebát se nových postupů a možností, které vzdělávání přiblíží co nejvíce místní realitě.

5.3 Změny a cíle ve vzdělávání v arabských zemích

Rozdílné faktory, které ovlivňují rozvoj vzdělávání v arabském světě se liší od jednoho arabského státu k druhému. Shrneme zde alespoň ty nejdůležitější, které ovlivňují život ve většině arabských států. Budeme se zabývat následujícími faktory, které jsou nedílnou součástí sociálního, ekonomického a politického života této společnosti a které souvisí s rozvojem vzdělávání:

1) Strukturální sociální faktory

Mezi strukturálními sociálními faktory, které ovlivňují rozvoj vzdělávání, se těmto přikládá největší důležitost:

Změna v demografické struktuře – je známý fakt, že arabské země, stejně jako většina rozvojových zemích, jsou mladé, s velkým podílem obyvatel mladších dvaceti let. V některých zemích tvoří tato skupina více než polovinu celkové populace. Tento trend navíc neustále stoupá, spolu s pomalu se zlepšujícími hygienickými a zdravotnickými podmínkami. Fenomén mládnutí obyvatelstva klade zvýšené nároky na společnost, zejména v oblasti primárního vzdělávání. Zcela opačný problém, tedy stárnutí obyvatelstva, existuje v rozvojových zemích. I tento fakt si pochopitelně žádá změnu vzdělávacího systému.

Problematika migrace a emigrace – arabské země, stejně jako ostatní státy na celém světě, jsou svědky velké migrace lidí z vesnic do měst, které musí čelit tomuto stále rostoucímu problému. Dopady tohoto fenoménu na rozvoj vzdělávání jsou dobře známé. Navíc emigrace lidí do zahraničí činí tento problém ještě závažnější. Velký počet vzdělaných a kvalifikovaných lidí se stěhuje z jednoho arabského státu do druhého, ale také z arabských států do Evropy nebo USA. To má za následek velký

odliv těchto vědeckých a technických profesionálů, lékařů i učitelů. Emigrace kvalifikovaných osob do zahraničí z dané arabské země není kompenzována příchodem jiných lidí do této země.

Změny ve společenské stratifikaci, zejména v zemědělské oblasti – ve většině arabských zemích probíhá značná změna ve třídní struktuře společnosti, především v oblasti zemědělské. Tato změna je charakterizována hlavně rozvojem společenské třídy malých farmářů, kteří vlastní a kultivují svoji vlastní půdu. Snížil se tak počet rolníků, kteří nevlastní žádnou půdu a musí pracovat na půdě někoho jiného. Tato skutečnost se ukazuje pro vzdělávací systém velmi důležitá, protože vzrůstá poptávka po vzdělávání v oblasti zemědělství. Dále se výrazně zvýšila poptávka po vzdělávání dětí zemědělců a ostatních lidí z nižších vrstev.

Vznik společenské třídy dělníků pracujících ve městech – tato společenská třída vznikla na základě stěhování části venkovského obyvatelstva do měst a také díky růstu průmyslového hospodářství v arabských zemích. Rozvoj a zlepšení ekonomických a sociálních podmínek této společenské třídy má za následek zřetelný nárůst poptávky po vzdělávání ve městech. Také bylo třeba vyřešit problém nedostatku technického a odborného vzdělávání. Vzdělávací systém se alespoň částečně musel přizpůsobit reálné situaci a reagovat tak na potřeby vzniku nových průmyslových odvětví.

Problematika kočovníků – ve většině arabských zemích je počet kočovníků stále ještě příliš vysoký. V mnoha státech tato skupina představuje až třetinu celkové populace. Vzdělávání těchto obyvatelů bylo vždycky velmi problematické, a v mnoha případech si vynutilo změnu tradičních vzdělávacích metod i používání adekvátních vyučovacích technik a metod. Většina kočovníků se však nevzdělává vůbec. Nicméně se počet kočovníků, kteří se rozhodli usadit, neustále zvyšuje. Mnoho arabských obyvatel však považuje politiku usazování kočovníků jako drastické opatření, které nemá pomoci jejich celkové ekonomické i sociální situaci a velmi citelně omezuje jejich svobodu. Tato politika vede opět ke zvýšení poptávky po vzdělávání a k nutnosti přizpůsobit vzdělávání požadavkům této komunity.

2) Socio-kulturní faktory

Tyto faktory se týkají chování, myšlení a postojů jednotlivých osob i sociálních skupin týkající se vzdělávání. Patří sem také cíle a hodnoty vzdělávacího procesu a jejich vztah k životní každodenní realitě. Mezi ty nejzávažnější patří tyto:

Důležitost vzdělávání stále roste – až donedávna hodně dospělých lidí v arabských zemích považovalo vzdělávání za nepříliš podstatnou záležitost. Byli vůči němu dokonce podezřívaví a skeptičtí. Vzdělání bylo považováno za hrozbu, která ničí staré sociální, morální i náboženské tradice a hodnoty. Zejména lidé na venkově preferovali, aby jejich děti pracovaly na jejich rodinné farmě, obchodě nebo v domácnosti. Měli z toho větší okamžitý ekonomický prospěch, než když své děti posílali do školy. Tento názor je však již minulostí, i když se s ním v některých zemědělských vesnických oblastech stále ještě můžeme potkat.

Důležitost vzdělávání dívek a žen stoupá – velký úspěch je zaznamenán v postoji lidí ke vzdělávání dívek a žen. Jako přirozený důsledek toho roste počet žákyň, studentek i žen, které se vzdělávají. Nejdříve se tato skutečnost týkala převážně primárního školství, poté středního školství a následně univerzit. V dnešní době existují také dospělé ženy, které se úspěšně zapojily do různých forem celoživotního vzdělávání. Hlavní důvody tohoto vývoje jsou tyto: přehodnocení náboženských postojů, liberálnější postoj této společnosti k ženám, který částečně souvisí s trendem emigrace a imigrace obyvatel, rostoucí uvědomění si ekonomické role žen v rodině, vzdělání jim pomáhá nalézt si práci a vydělávat peníze, vzdělaná žena také znamená výhodu při vychovávání dětí. Stejně jako v zemích rozvinutých, se i v arabských zemích objevuje trend zvyšování věku svatby a pořízení prvního dítěte. Mění se také tradiční ortodoxní patriarchální systém v rodinách, a důležitá je rovněž skutečnost, že pokud se dívky chtějí vdát za vzdělaného a dobře situovaného muže, který je obvykle cizinec, musejí být samy vzdělané.

Zvýšení potřeby technického a odborného vzdělání v arabské společnosti – arabská společnost, jako následek svojí dřívější sociální struktury a ostatních historických faktorů, zdělila odmítavý postoj k některým zaměstnáním, zejména pak k manuální, technické a průmyslové práci. Některé sociální skupiny stále ještě odmítají každou ruční a odbornou činnost. Tento postoj se však u velké většiny lidí již našťestí změnil. Díky neustále rostoucímu vlivu vzdělání si lidé začali uvědomovat, jak moc důležité je zůstat v kontaktu s moderní technickou civilizací, jak velkou roli hraje průmysl a techničtí odborníci. To platí především pro nastupující mladou generaci. Tento fakt zase opět vyvolává další poptávku po odborném a technickém vzdělávání.

Roste touha lidí po společenském vzestupu – jeden z hlavních faktorů, které mají za následek rozvoj vzdělávání v arabském světě, je touha lidí po vzestupu na ekonomicko – společenském žebříčku. Lidé touží zastávat vysoké společenské posty, chtějí mít vysoký společenský status, prestiž a moc. Může za to skutečnost, že vzdělání se stalo dostupnější pro větší počet lidí, kteří mají stále větší možnost ovlivnit svoji vlastní budoucnost. V arabských zemích tento trend navíc posiluje skutečnost, že pro většinu zaměstnání a postů je požadavek pouze primárního vzdělání, tedy gramotnost. Platí to také o těch místech, která v rozvinutých zemích většinou zastávají vysokoškolsky vzdělaní lidé.

Klesá vliv a význam nátlakových sociálních a náboženských skupin – jako důsledek sociálních změn se v arabských zemích snižuje vliv a význam náboženských a sociálních skupin. Ty měly dříve na tamější obyvatele rozhodující vliv a vzdělávání většinou považovaly za nebezpečné a zbytečné. Patří sem především fundamentální náboženské skupiny, městská a vesnická honorace, která určovala životní styl ve městech i vesnicích. Rozvoj arabské společnosti, její kontakt s moderní civilizací, její kultura, nutnost individualismu a růst velkých měst jejich vliv postupně snižují. To znamená, že tyto skupiny již nemohou nutit lidi dodržovat stará a rigidní pravidla, ovlivňovat ani omezovat jejich individuální myšlení a činy. Důsledek tohoto fenoménu je stále stoupající počet mladých i dospělých lidí, kteří se zapojují do různých forem vzdělávání. Nejvíce patrné je to u vzdělávání žen a dívek.

Vyvíjejí se sociální hodnoty a roste touha po ideálním společenském systému - vývoj společnosti, lidského myšlení, víry, přání a hodnotového žebříčku tvoří základ pro všechny již zmíněné změny. Patří sem také politické a ekonomické faktory. To vše má za následek kvalitativní i kvantitativní růst poptávky po vzdělání. Mezi ty nejdůležitější hodnoty a myšlenky patří: demokratické hodnoty, myšlenka sociální spravedlnosti, rovnosti příležitostí a šancí, zmenšování rozdílů mezi lidmi, eliminace třídního rozvrstvení společnosti, humanitní myšlenky, víra v lidský rozum a schopnost pomoci, nutnost přizpůsobit tradiční národní společenské dědictví přizpůsobit moderní době, stejně jako touha lidí dohonit pokrok a zbořit most, odstranit mezery nedostatečného růstu, které oddělují arabský svět od moderních rozvinutých států.

Moderní rozvinutý svět v dnešní době nemůže problémy třetího světa ignorovat. Je také v jeho zájmu, aby se situace neustále zlepšovala a rozdíly zmenšovaly. Už jenom proto, že obyvatelstvo rozvojových zemí tvoří celé dvě třetiny celkové světové populace. Ale i vyspělé země prochází mnoha společenskými změnami a mají své problémy a také cíle, kterých chtějí v otázce vzdělávání dospělých i dětí dosáhnout.

5.4 Změny a cíle ve vzdělávání v rozvinutých zemích

Ve vyspělé části světa je situace jednodušší, především díky demokratickému politickému systému, je zde vytvořen fungující formální vzdělávací systém, který nabízí širokou nabídku vzdělávacích programů a tvoří tak velmi dobrou základnu pro další učební procesy a koncepci celoživotního vzdělávání. „Zkušenosti silně nasvědčují tomu, že předpoklady celoživotního vzdělávání jsou mnohem reálnější než předpoklady prodloužení školní docházky. Každý učitel, který někdy pracoval se studenty, kteří už měli zkušenosti dospělých lidí, byl překvapen jejich horlivostí, jejich motivací a především jejich vynikajícími studijními výsledky. To je společná zkušenost ze všech programů, v nichž jsou studenti po určitou část roku zaměstnáni mimo školu a

vykonávají obyčejnou práci.“ (Drucker, 1994, str. 319) Mezi cíle a změny, které probíhají ve vzdělávání dospělých lidí patří především:

- 1) Vytvoření individuálních studijních programů pro dospělé pracující studenty, kteří by mohli studovat dálkově, na „půl úvazku“. To je velmi důležité, protože většina sociálních i ekonomických výhod a nabídek různých studijních programů je určena pouze pro studenty denního studia do dvaceti šesti let věku, kteří nemají žádné jiné zaměstnání. Přitom poptávka po vzdělání u starších jedinců neustále stoupá. Jedním z důvodů je ten, že v mladém věku neměli ani zdaleka tolik možností a šancí na vzdělání, neměli takovou nabídku vzdělávacích programů, jakou mají dnešní mladí lidé.
- 2) Je potřeba odstranit některé bariéry, které dospělí jedinci ve vztahu ke vzdělávacímu procesu mají. Patří sem jednak psychologické bariéry, kdy si dospělý jedinec myslí, že učební látka je příliš těžká, že je příliš časově zaneprázdněn a že ztratil schopnost učit se. Někdy jsou však bariéry také na straně vzdělávacích institucí, kteří komplikují, a někdy dokonce i znemožňují, dospělým jedincům studijní proces. Patří sem např. komplikace při přijímacím řízení, příliš časná či nevhodná doba přednášek, kurzů, zavírací doby knihoven, konání testů a zkoušek, konzultačních hodin atd.
- 3) Důležitá je také otázka financí. Je v zájmu celé společnosti, aby stát přispíval a podporoval nejenom vzdělávání dětí a mládeže, ale i dospělých jedinců. Ti si sice vydělávají peníze, ale také živí své rodiny. Navíc pokud se rozhodnou studovat, musí celou situaci projednat se svým nadřízeným a dotkne se to jejich pracovního procesu. Mladým studentům vzdělání a životní náklady hradí plně jejich rodiče, dospělí jedinci obvykle žádného studijního sponzora nemají.
- 4) Vysoké a střední odborné školy musí klást stále větší důraz na praktické dovednosti, zácvik a trénink, nikoliv na teoretické znalosti. Velmi se také osvědčila spolupráce škol a vzdělávacích institucí přímo s podniky, firmami a úřady práce. Bohužel ještě příliš mnoho škol se tomu brání a rovněž některé podniky spolupráci odmítají.

- 5) Prostřednictvím vzdělání pečovat o kulturu vztahů mezi lidmi, posilovat právní vědomí a duchovní potenciál mladé generace. Zvyšovat úctu k odbornosti a pečovat o vzdělanost jako takovou, protože to je hlavní předpoklad její dobré budoucnosti a v případě našeho státu také úspěšné integrace do evropských struktur.

Podstatné je si uvědomit, že výchovné a vzdělávací cíle silně podléhají době a společnosti, ve které vznikají. Jiné cíle má demokratický režim a jiné diktatura. „Názory jednotlivých společenských skupin a jejich zástupců na základní normy a hodnoty se v demokratických společnostech liší. Solidarita nebo úcta např. k majetku znamená v křesťanském, liberálním, konzervativním, sociálnědemokratickém nebo odborářském či zaměstnavatelském pojetí něco jiného. Konzervativní, křesťansko-sociální politika zastupuje hodnoty jako partnerství, společenství, rodinný, komunální, svazový a spolkový život, subsidiaritu, pomoc ke svépomoci. Sociálnědemokratické a socialistické síly zastupují solidaritu se slabšími, rovnost materiálních, sociálních a vzdělávacích šancí, demokratizaci politické, sociální a ekonomické sféry. Liberální názory propagují autonomii osobnosti, pluralitu názorů, výkonnost a konkurenci, omezení státních zásahů.“ (Beneš, 2003, str. 163)

6 Závěr

Na závěr mé práce bych chtěla zdůraznit, že andragogika, tedy vzdělávání dospělých, ať již jako vědní nebo studijní obor či společenská činnost, se bude neustále rozvíjet a upevňovat svoje postavení. Člověk je velmi složitá a různorodá bytost, která je předmětem mnoha vědních oborů. Jednotlivé vědy buď zkoumají člověka přímo, jako celek, nebo se zabývají pouze některými jeho schopnostmi a potřebami. V našem případě se jedná o potřebu učení a vzdělávání, se kterou úzce souvisí otázka přežití ve společnosti. Základním cílem andragogiky je pomáhat člověku udržovat v rovnováze jeho vztah k ostatním lidem, k podniku či organizaci, ve které pracuje, ke společnosti, ve které žije, a v dnešní době globalizace také k celému světu. To vše totiž znamená adaptaci, přizpůsobení se, této vnější skutečnosti, které je bez učebního procesu nemožné.

Andragogika však pochopitelně nemůže existovat izolovaně. Z toho, co zde již bylo řečeno, je patrná její úzká spolupráce s ostatními společenskými vědami, jako jsou sociologie, psychologie, pedagogika, podniková ekonomika a personální management, právo, kulturní antropologie apod.

Sociologie se zabývá člověkem v jeho společenském kontextu, tedy ve vztahu k ostatním lidem a skupinám. Psychologie zkoumá jedince jako osobnost, která tvoří jeden jediný harmonický celek. Patří sem jednotlivé psychické procesy, jako jsou chování, prožívání, vnímání, myšlení a řešení problémů, učení, řeč, paměť, pozornost atd. Podniková ekonomika a personální management studují člověka v rámci jeho pracovního prostředí. „Odlišné vědní disciplíny konstruují teorie o podstatě člověka v souladu se svými předpoklady a metodami. Pro biologické vědy je člověk živým tvorem, podléhajícím zákonům, které ovládají organický svět. Pro společenské vědy je tvorem politickým, jednajícím v souladu se zákony, které ovládají lidskou společnost, z hlediska věd o kultuře je člověk bytostí tvořící zvláštní kulturní skutečnost, bytostí,

kteřá se realizuje díky hodnotám a ideálům. Fyziologie a psychologie zdůrazňuje specifické formy fungování mozku a psychiky, zvláště řeči a myšlení. V pojetí ekonomických věd spočívá specifičnost člověka v tom, že vyrábí v systému společenské dělby práce a směny. Každý z těchto soudů obsahuje určitou pravdu o člověku, ale netvoří jednotný hierarchicky uspořádaný a soudržný celek. Filozofie člověka se snaží reflektovat a kriticky analyzovat nahromaděné vědecké poznání a integrovat výzkum speciálních věd.“ (Buriánek, 2008, str. 71)

Nezbývá nám nic jiného než konstatovat, že vývoj společnosti, a s ním i problematika vzdělávání, bude dále pokračovat, půjde neustále dopředu. Koncepcí učící se společnosti zcela jistě nekončí. Šíření informačních technologií ovlivní také učební proces v mnoha směrech. Virtuální realita a internet však nikdy nemohou nahradit kontakt člověka s člověkem a vztah mezi nimi. Proto se myslím nemusíme obávat toho, že nadobro vymizí knížky či školní třídy, které by nahradily učebny beze stěn. Vzdělávání také už nelze považovat pouze za přípravnou fázi na život nebo pracovní proces, ale za jeho nedílnou součást. Osvojování si dovedností, znalostí i analýza informací se stává stále větší životní nutností.

7 SOUPIS BIBLIOGRAFICKÝCH CITACÍ

- AURELIUS, M. Hovory k sobě. Praha: Gasset, 2006. ISBN 80 – 903682-4-7
- BAUMAN, Z. 2004. Myslet sociologicky. Praha: SLON, 2004. ISBN 80-86429-28-8
- BENEŠ, M. Andragogika, teoretické základy. Praha: Eurolex Bohemia, 2003. ISBN 80-86432-23-8
- BENEŠ, M. Úvod do andragogiky. Praha: Karolinum, 2001. ISBN 80-7184-381-4
- BEDRNOVÁ, E., NOVÝ I. 2002. Psychologie a sociologie řízení. Praha: Management Press, 2002. ISBN 80 -7261-064-3
- BURIÁNEK, J. 2008. Máš před sebou všechny mé cesty. Praha: Nakladatelství lidové noviny, 2008. ISBN 978-80-7106-959-1
- DRUCKER, F. P. 2002. To nejdůležitější z Druckera v jednom svazku. Praha: Management Press, 2002. ISBN 80-7261-066- X
- DRUCKER, F. P. 1992. Věk diskontinuity. Praha: Management Press, 1994. ISBN 80-85603-44-6
- GIDDENS, A. 2001. Sociologie. Praha: Argo, 2001. ISBN 80-7203-124-4
- GROSS, R. The Lifelong Learner: New York: Simon and Schuster, 1977.
- KOMENSKÝ, A. J. O sobě. Praha: Odeon, 1987. ISBN 601 22 856
- KOUBEK, J. 1998. Řízení lidských zdrojů. Praha: Management Press, 1998. ISBN 80-8594351-4
- LENGRAND, P. An Introduction to Lifelong Education. London: Croom Helm London, The UNESCO Press Paris, 1970. ISBN 92-3-101263-0
- MUŽÍK, J. Androdidaktika. Praha: Aspi, 2004. ISBN 80-7357-045-9
- PALÁN, Z. Výkladový slovník – Lidské zdroje. Praha: Academia, 2002. ISBN 80-200-0950-7
- PALÁN, Z. Vzdělávání dospělých a Evropa. Praha: Gaudeamus, 2002. ISBN 80-7041-879-6
- PALÁN, Z. Základy andragogiky. Praha: Vydavatel Vysoká škola J. A. Komenského, 2003. ISBN 80-86723-03-8

RAHNEMA, M. Education on the move. Paris: The Unesco Press, Paris, 1975. ISBN 92-3-101216-9

SAK, P., SAKOVÁ, K. Člověk a vzdělání v informační společnosti. Praha: Portál, 2007. ISBN 978-80-7367-230-0

ŠERÁK, M. Zájmové vzdělávání dospělých. Praha: Univerzita Karlova v Praze, 2006. ISBN 80-86284-55-7

TOWARD A LEARNING SOCIETY, a report and recommendations by The Carnegie Commission on Higher Education, McGraw-Hill Book Company, 1973. ISBN 0-07-010101-9

REICHEL, J. 2004. Kapitoly systematické sociologie. Praha: Eurolex Bohemia, 2004. ISBN 80-86432-80-7

VERNER, C. Adult Education. USA: Library of Congress, 1964. ISBN 64 - 11025

NATIONAL GEOGRAPHIC Puls Země, obrazová zpráva o globálních trendech. Praha: Sanoma magazines, 2008. ISSN 1213-9394

8 Přílohy

Příloha 1 – Významné evropské a světové organizace pro vzdělávání dospělých

AECS – Association European Correspondence Schools – Evropská asociace korespondenčních škol byla založena v roce 1985 jako nástupce EHSC.

AIUTA – Association Internationale des Universités du Troisième Age – Mezinárodní sdružení univerzit třetího věku. Administrativním sídlem je Univerzita sociálních věd v Toulouse (Francie). AIUTA byla založena v roce 1977. Cíle: přispívat ke zlepšení životních podmínek starších lidí prostřednictvím vzdělávání. Podporuje základní U3V na celém světě, pečuje o kontakty členů, podporuje jakékoliv zájmy vč. regionálních, týkajících se vzdělávání seniorů, poskytuje informační služby.

ALICE – Adult Learning Information Centre Europe – Evropské informační centrum pro vzdělávání dospělých – pracuje při VCVO (Vlaams Centrum voor Volksonwikkeling) – je evropskou databází VD, je orientované především na informace z oblasti dalšího vzdělávání, sjednocuje i národní databázové sítě (v roce 1997: 17 národních databázových sítí). Informace jsou dostupné také na internetu.

BEEB – EVEB – Evropský svaz pro vzdělávání dospělých. Je nevládní evropskou institucí. Byl založen v roce 1953. Jeho členy je 180 členských svazů z 25 zemí. Cílem je napomáhat rozvoji VD v Evropě. Podporuje výzkumné projekty, vzdělávací kurzy pro lektory a učitele, výměnné programy, šíření informací. Výbor pro administrativu má sídlo v Amersfoortu (Nizozemsko), výbor pro organizaci a rozvoj má sídlo v Barceloně. Informační centrum pro země střední a východní Evropy sídlí v Bonnu.

CERI – The Centre for Educational Research and Innovation – Centrum pro výzkum a inovace ve vzdělávání bylo vytvořeno v červnu 1968 jako součást OECD. Mezi jeho hlavní úkoly patří: - podporovat rozvoj výzkumu v oblasti vzdělávání a příp. i takovéto výzkumné aktivity realizovat, podporovat vzdělávací experimenty z hlediska jejich

zavádění a sledování jejich důsledků, rozvíjet spolupráci mezi členskými zeměmi ve sféře výzkumu vzdělávání a vzdělávacích inovací.

EADTU – European Association for Distance Teaching Universities – Evropská asociace pro vysoké školy, které se zabývají distančním vzděláváním.

EAAE – Ecumenical Association for Adult Education – Ekumenická asociace pro vzdělávání dospělých v Evropě. Založena – 1971, 15 členských zemí, sídlo v Nottinghamu ve Velké Británii.

EBAE – European Bureau for Adult Education – Evropský výbor pro vzdělávání dospělých. Nevládní organizace, založená po druhé světové válce v Holandsku s cílem znovu restaurovat mezinárodní vztahy a kontakty v oblasti VD. Sídlo má v Amersfoortu. Je registrován jako nadace. Zahrnuje 160 členských organizací z 21 evropských a 8 mimoevropských zemí. Cíle jsou usnadnit rozvoj v oblasti VD, podporovat výměnu názorů, podporovat mezinárodní spolupráci.

ECF – European Cultural Foundation – Evropská kulturní nadace. Organizace pro rozvoj kultury a vzdělávání. Byla založena v roce 1954 v Ženevě jako nevládní, nevýdělečná organizace. Sídlo má v Amsterdamu. Správní rada má 42 členů z 18 evropských zemí.

ECLE – European Centre for Leisure and Education – Evropské centrum pro volný čas a vzdělávání.

ECUS – European Centre of University Seniors Education – Evropské centrum univerzitního vzdělávání seniorů. Cíle: spolupráce mezi Evropskými U3V, vědecká posouzení iniciativ partnerských zemí a mezinárodních iniciativ.

EDEN – European Distance Education Network – Evropská síť distančního vzdělávání. Vznikla přeformováním a rozšířením působnosti tzv. Budapešťské platformy na konferenci, která se konala ve dnech 27. – 29.5. 2000 v Paláci kultury v Praze. Cílem organizace je vytvoření instituce, která by koordinovala distanční vzdělávání v rámci celé Evropy a spravovala celoevropskou síť.

EFMD – European Foundation for Management Development – Evropská nadace pro manažerský rozvoj – nadace na podporu vzdělávání a rozvoje manažerů byla založena v roce 1971. Je otevřenou dobrovolnou asociací. Členem se může stát každá instituce nebo podnik, zabývající se vzděláváním manažerů. Organizuje semináře, výzkum,

srovnávací studie, projekty technické pomoci, atp. Pořádá každoročně konference. Sídlo má v Bruselu.

EFOS – European Federation of Older Students at the Universities – Evropská federace starších studentů na univerzitách. Sídli v Rakousku. Cíle: rozvoj pluralitní univerzity bez věkové diskriminace, podpora univerzitního vzdělávání starších lidí mezi mladými. Provádí informační a dokumentační služby (vydává informační bulletin).

EIESP – European Institute of Education and Social Policy – Evropský institut pro vzdělávání a sociální politiku. Byl založen v Paříži v roce 1975 jako Evropský institut pro vzdělávání. Na jeho vzniku se podílela ECF spolu s komisí Evropského společenství a newyorskou Mezinárodní radou pro vzdělávání. Dnešní název platí od roku 1982. Kromě svého sídla v Paříži má institut pobočku v Bruselu, ze které později vznikl Úřad pro spolupráci ve vzdělávání.

IA – International Associates – Mezinárodní asociace – byla založena v roce 1995 jako nástupce **IAAE** – International Associates in adult Education – (založené v roce). Je nezávislou organizací, sponzorovanou **CALLO** – Coalition of Adult Lifelong Organization – Koalice organizací vzdělávání dospělých – a **ICAE**. Sídlo má na University of Virginia, hlavním posláním je „vytvářet most“ mezi teorií a praxí“, mezi vývojem a realizací, zřizování světové informační sítě a napomáhání mezinárodní spolupráci.

IBE – International Bureau of Education – Mezinárodní centrum pro vzdělávání – největší pedagogické centrum v Evropě, poskytující informace a služby ze všech oblastí vzdělávání pro instituce členských zemí UNESCO s prioritním zaměřením na srovnávací studie a to i z oblasti vzdělávání dospělých. Bylo založeno již v roce 1929 a v roce 1969 začleněno do sítě institucí UNESCO.

ICCE – International Council for Correspondence Education – mezinárodní svaz pro korespondenční vzdělávání – byl založen v roce 1938.

ICDE – International Council for Distance Education – Mezinárodní rada pro distanční vzdělávání – byla založena v roce 1982. Celosvětová organizace pro rozvoj distančního vzdělávání, s organizací, založenou na kontinentálním principu, která dnes pracuje ve všech světadílech.

ICUAE – International Congress of University Adult Education – Mezinárodní kongres univerzitního vzdělávání dospělých – celosvětová organizace, která byla založena v roce 1960. Pořádá světové konference, zaměřené na vysokoškolské vzdělávání dospělých. Vydává čtvrtletník The Journal of the International Congress of University Adult Education.

IEA – The International Association for the Evaluation of Educational Achievement – Mezinárodní asociace pro hodnocení vzdělávacích výsledků. Byla založena v šedesátých letech s cílem měřit, hodnotit a porovnávat výsledky národních vzdělávacích soustav. Sdružuje různé pedagogické ústavy z celého světa. Činnosti asociace se účastní i ČR.

IFIP – International Federation for Information Processing – Mezinárodní federace pro využívání informatiky. Tato celosvětová federace má několik sekcí, z nichž jedna z nejvýznamnějších je sekce pro využívání moderních informačních procesů ve vzdělávání. Sekretariát má v Lucembursku.

ILO – International Labour organization – Mezinárodní organizace práce, se sídlem v Ženevě. Založena v roce 1919, do struktury institucí UNESCO začleněna v roce 1946. Kromě analýz trhů práce se zabývá i dalším profesním vzděláváním, především kvalifikací v dělnických profesích.

WILL – World Initiative On Lifelong Learning – Světová organizace pro celoživotní vzdělávání (učení). Vznikla v roce 1994.

Příloha 2 – Významné české organizace pro vzdělávání dospělých

AIVD ČR – Asociace institucí vzdělávání dospělých České republiky zahájila činnost ustavující valnou hromadu, která se konala dne 18. 12. 1990. AIVD je občanské sdružení, s těmito hlavními úkoly: a) hájit zájmů členů asociace, b) reprezentovat členskou základnu, c) zajišťovat informovanost a vzdělávání členů. Prvním prezidentem byl zvolen JUDr. Ing. Zdeněk Pánek. Asociace má 130 kolektivních členů. Od března 1991 vydávala „AIVD – servis“, (první český časopis, specializovaný na vzdělávání dospělých). V listopadu 1996 vyšlo nulté číslo časopisu ANDRAGOGIKA. Od roku 1997 je prezidentem Asociace PhDr. Zdeněk Palán, Ph.D.

AU3V – Asociace univerzit třetího věku. Nevýdělečná zájmová organizace, která sdružuje vysoké školy a fakulty vysokých škol, které organizují pro seniory Univerzity třetího věku. Přidruženým členem může být i instituce vzdělávání dospělých, zabývající se odbornou činností. AU3V byla založena na ustavující schůzi dne 9. 6. 1993. Prvním předsedou byl zvolen Prof. Ing. Karel Velda, CSc.

CAMETIN – Czech Association of Management Education and Training Institutes Network – Česká asociace manažerských vzdělávacích a výcvikových organizací. Dobrovolné sdružení fyzických a právnických osob, které se zabývají vzděláváním a výcvikem manažerů v České republice. Je nevládní, neziskovou organizací. Cíle asociace jsou dány společnými zájmy jejích členů. Sídlem je Praha a svoji působnost vykonává na území ČR.

CEPAC – Centre de Parrainage et d' Accompagnement continu des Créateurs d'Entreprise – Středisko pro přípravu a dlouhodobé sledování zakladatelů podniků. Cepac Soissons France a české sdružení CEPAC Morava, Olomouc. Cepac Soissons a Filozofická fakulta UP Olomouc ve spolupráci s úřady práce realizují konzultační a vzdělávací program, končící projektem založení malého nebo středního podniku a následným konzultačním doprovodem v začátku podnikání. V roce vydání slovníku působí v okresech Olomouc, Vsetín, Nový Jičín, na Jihlavsku a západní Moravě.

ČADUV – Česká asociace distančního univerzitního vzdělávání. Dobrovolné sdružení vysokých škol, jejich částí a jiných organizací, pracujících v oblasti distančního

vzdělávání. Je nevládní organizací. Cílem je rozvoj distančního vzdělávání, jeho koordinace, výměna zkušeností, informací a materiálů, spolupráce s podobnými institucemi v zahraničí. Byla založena na ustavující schůzi dne 18. 5. 1993 z 26 řádných členů a jednoho přidruženého (AJAK). Prvním předsedou byl zvolen Doc. PhDr. Vladimír Jochmann z FF UP Olomouc, který je od roku 1997 čestným předsedou a ve funkci jej vystřídal Doc. Ing. Jan Lojda, CSc. z VUT Brno.

NCDV – Národní centrum distančního vzdělávání – bylo zřízeno rozhodnutím vedení ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy ke dni 1. 10. 1995 při Centru pro studium vysokého školství. Jeho poslání je především koordinační, informační, osvětové, publikační i organizační. Plní zároveň funkci národního kontaktního bodu pro zahraniční spolupráci a evropské iniciativy v oblasti distančního vzdělávání. Především koordinace projektů PHARE, zapojení do mezinárodní sítě EDEN, apod.

NVF – Národní vzdělávací fond je neziskovou nadací, která je financována převážně z Evropských strukturálních fondů. NVF zahájil činnost v listopadu 1994 a v současné době se zaměřuje na podporu strategie rozvoje lidských zdrojů na národní a krajské úrovni, na správu a rozvoj portálu Top Region.cz – databanka pro strategické řízení rozvoje lidských zdrojů. Zapojuje se do realizace projektu Institut trhu práce – podpůrný systém služeb zaměstnanosti ve spolupráci se SSZ MPSV ČR a Hospodářskou komorou ČR. Analyzuje trendy a politiku v oblasti zaměstnanosti a vzdělávání, provádí výzkum kvality lidských zdrojů. Podporuje poradenské služby v resortu zaměstnanosti i vzdělávání a provádí v této oblasti projektovou činnost. Dále je to středisko podpory poradenských služeb a programuje a implementuje Evropské sociální fondy v ČR. Národní vzdělávací fond pracuje od svého založení na bázi širokého partnerství s řadou institucí státní správy, zaměstnavatelských a odborových organizací, především s MPSV, MŠMT, Úřadem vlády a Radou vlády pro rozvoj lidských zdrojů, s kraji, vzdělávacími institucemi, výzkumnými ústavami a podniky. Na mezinárodním poli jsou nejdůležitějšími organizacemi OECD, Evropská nadace pro vzdělávání (ETF), Evropské středisko pro rozvoj odborného vzdělávání (Cedefop), Středoevropská iniciativa (SEI) a další. Ředitelkou NVF i všech jeho úseků je PhDr. Miroslava Kopcová.

Příloha 3 – Hamburská deklarace o vzdělávání dospělých z roku 1997, světová konference UNESCO o vzdělávání dospělých

- 1) My, účastníci 5. mezinárodní konference ke vzdělávání dospělých, kteří se scházíme ve svobodném hanzovním městě Hamburku se shodujeme v tom, že pouze rozvoj, zaměřený na člověka, a participativní společnost, založená na plném respektování lidských práv, mohou vést k udržitelnému a spravedlivému rozvoji. Jestliže má lidská společnost přežít a zvládnout úkoly, které ji v budoucnu čekají, je zapotřebí, aby se muži i ženy zapojovali do každé sféry života informovaným a efektivním způsobem.
- 2) Vzdělávání dospělých se proto stává více než právem, představuje jakýsi klíč k branám 21. století. Je jednak výsledkem aktivně uplatňovaného občanství, a jednak podmínkou pro plné zapojení člověka do společnosti. Jedná se o koncepci, která má veliký význam pro posilování ekologicky udržitelného rozvoje, podporu demokracie, spravedlnosti, rovnosti pohlaví, vědeckého, společenského a ekonomického rozvoje a pro budování světa, ve kterém násilné konflikty nahradí dialog a mír, založený na spravedlnosti. Vzdělávání dospělých může dotvářet identitu člověka a dát jeho životu zcela jiný význam. Celoživotní učení vyžaduje zrevidování jeho obsahu tak, aby respektovalo faktory jako je věk, rovnost pohlaví, invalidita, jazyk, kultura a ekonomická nerovnost.
- 3) Vzdělávání dospělých je označením pro celý soubor probíhajících vzdělávacích procesů, které se uskutečňují ve vzdělávacích institucích i mimo ně, kdy lidé považovaní společností, do které patří, za dospělé, rozvíjejí své schopnosti, rozšiřují si své znalosti a zlepšují své profesní zaměření tak, aby uspokojili své vlastní potřeby a potřeby společnosti, do které patří. Vzdělávání dospělých zahrnuje jak školní a další vzdělávání, tak i mimořádné studium a celé spektrum příležitostného vzdělávání, které je k dispozici ve společnosti sestávající z mnoha kultur a zaměřené na vzdělávání, ve kterém jsou uznávány přístupy založené jak na teorii, tak i na praxi.

- 4) Přestože se obsah vzdělávání dospělých a vzdělávání dětí a dospívajících liší ekonomickým, sociálním, kulturním kontextem, kontextem životního prostředí a rovněž potřeby lidí v různých společnostech, ve kterých se vzdělávání uskutečňuje, jsou jiné, přesto oba dva typy vzdělání představují důležitý prvek nové vize vzdělávání, ve kterém se studium stává skutečně celoživotním procesem. Perspektiva vzdělávání v průběhu celého života tuto komplementaritu a kontinuitu vyžaduje. Potenciální příspěvek vzdělávání dospělých a dalšího vzdělávání k formování informovaného a tolerantního občanství, k uskutečňování ekonomického a sociálního rozvoje, podpoře gramotnosti, odstraňování chudoby a k ochraně životního prostředí je obrovský a měl by proto být akcentován.
- 5) Cíle vzdělávání mladistvých a vzdělávání dospělých, chápané jako celoživotní proces, by měly rozvíjet autonomii a smysl pro odpovědnost lidí a komunit tak, aby se zvýšila jejich schopnost zvládat informace, které se odehrávají v ekonomice, kultuře a ve společnosti jako celku a současně také podporovat koexistenci, toleranci a informované a tvůrčí zapojení občanů do jejich komunit. Tedy – umožnit lidem a komunitám převzít kontrolu nad svým osudem a společností s cílem zvládnout úkoly, které je v budoucnosti čekají. Je naprosto zásadní otázkou, aby přístupy k vzdělávání dospělých vycházely z kulturního dědictví, tradičních hodnot a dřívějších zkušeností lidí, aby různé způsoby uplatňování těchto přístupů umožnily každému občanovi aktivně se zapojit do společenského dění a povzbuzovaly jej k tomu.
- 6) Na 5. mezinárodní konferenci o vzdělávání dospělých bylo konstatováno, že v jednotlivých členských státech existují odlišné politické, ekonomické a sociální systémy a vládní struktury. S ohledem na tuto odlišnost a máje na zřeteli zajištění plného respektování lidských práv a základních svobod tato Konference potvrzuje, že opatření, která mohou jednotlivé vlády zavést za účelem lepšího prosazování uvedených cílů, budou určována na základě specifických podmínek jednotlivých členských států.
- 7) Zástupci vlád a organizací, které se zúčastnily 5. mezinárodní konference o vzdělávání dospělých, se rozhodli společně prostudovat možnosti a budoucnost

vzdělávání dospělých, které by bylo široce a dynamickým způsobem koncipováno v rámci projektu celoživotního učení.

- 8) V tomto desetiletí prošlo vzdělávání dospělých podstatnými změnami a došlo k obrovskému nárůstu jeho šíře i rozsahu. Ve společnostech založených na znalostech, které se objevují po celém světě, se vzdělávání dospělých a další vzdělávání staly naprostou nutností, a to jak v dané komunitě, tak i v podnicích. Nové požadavky společenského a profesního života zvyšují očekávání, která vyžadují od každého jednotlivce, aby pokračoval v získávání dalších znalostí a dovedností v průběhu celého života. V centru této transformace je nová úloha státu a existence širokého partnerství zaměřeného na vzdělávání dospělých v rámci občanské společnosti. Stát zůstává základním garantem zajištění práva na vzdělání pro všechny, zejména pro ty skupiny společnosti, které jsou nejvíce postihovány nedostatkem vzdělání – jako jsou národnostní a etnické menšiny – a pro vytvoření celkového strategického rámce vzdělávání dospělých. V rámci nového partnerství, které vzniká mezi veřejným, soukromým a komunálním sektorem, se mění úloha státu. Ten již není redukován na pouhé poskytování služeb, souvisejících se vzděláváním dospělých, ale přibírá také agendu související s poradenskou činností, financováním, monitoringem a vyhodnocováním. Vlády a jejich sociální partneři musí přijmout potřebná opatření k tomu, aby jednotlivcům při vyjadřování jejich potřeb a aspirací ve věci vzdělání a při získávání přístupu ke vzdělávacím příležitostem během života byla poskytována podpora.
- 9) Základní vzdělání pro všechny znamená, že lidé, bez ohledu na svůj věk, mají možnost individuální a kolektivní seberealizace. Není to pouze jejich právo, ale také povinnost a zodpovědnost, a to jak vůči ostatním lidem, tak i vůči společnosti jako celku. Je nezbytné, aby uznání práva na vzdělání v průběhu celého života bylo doprovázeno opatřeními, která budou napomáhat vytvoření podmínek potřebných k možnosti uplatnit toto právo. Úkoly 21. století nemohou plnit pouze vlády, nejrůznější organizace či instituce. Je k tomu také zapotřebí energie, představitivosti a tvůrčího potenciálu lidí a jejich plného, svobodného a aktivního zapojení do každé sféry života. Vzdělávání mladistvých a dospělých je

jedním ze zásadních prostředků, které významným způsobem přispívá ke zvyšování kreativity a produktivity v tom nejširším smyslu slova a tyto kvality jsou naopak zase nezbytnou podmínkou řešení složitých a navzájem provázaných problémů světa, čelícího stále rychleji probíhajícím změnám a vzrůstající složitosti a rizikům.

- 10)** Nová koncepce vzdělávání mladistvých a dospělých představuje pro existující praxi grandiózní úkol, protože vyžaduje existenci efektivně fungující sítě v rámci školských i mimoškolských systémů a rovněž inovace a větší kreativitu a pružnost. Tyto úkoly by měly být řešeny novými přístupy ke vzdělávání dospělých v rámci konceptu celoživotního učení. Za podporu vzdělávání, využívání hromadných sdělovacích prostředků, místní propagaci a nestrannou poradenskou činnost nesou zodpovědnost vlády, jejich sociální partneři a instituce poskytující vzdělání. Nejvyšším cílem by mělo být vytvoření vzdělávající se společnosti zaměřené na dosažení sociální spravedlnosti a všeobecný blahobyt.
- 11)** **Gramotnost dospělých**, široce považována za základní schopnost a dovednost potřebnou pro všechny lidi v dnešním rychle se měnícím světě, je základním lidským právem. V každé společnosti představuje gramotnost nezbytnou dovednost sama o sobě a je jednou ze základních podmínek pro získávání dalších dovedností v životě. Ve světě existují milióny lidí – většinou žen – kteří nemají příležitost vzdělávat se, anebo kteří mají nedostatečné dovednosti k tomu, aby byli schopni toto své právo prosazovat. Je před námi úkol – umožnit jim to. Tento úkol bude v mnohých případech zahrnovat vytváření předpokladů pro vzdělávání prostřednictvím zvyšování uvědomělosti a sebedůvěry dotyčných lidí. Gramotnost je rovněž nezbytným předpokladem pro zapojení lidí do společenských, kulturních, politických a ekonomických aktivit a pro možnost jejich celoživotního vzdělávání. Proto se zaměřujeme na to, abychom pro všechny zajistili příležitosti k získání a udržení dovedností souvisejících s gramotností a aby bylo ve všech členských státech vytvořeno stimulační prostředí pro gramotnost navazující na místní tradice. Poskytování možností vzdělání pro všechny, včetně těch, které se zatím společnosti

nepodařilo oslovit, anebo kteří jsou z ní z nějakého důvodu vyřazeni, představuje velice naléhavý úkol. 5. mezinárodní konference o vzdělávání dospělých s potěšením přivítala, že v roce 1998 bude zahájena iniciativa za desetiletí gramotnosti na počest Paula Freieho.

- 12) Uznání práva na vzdělání a práva studovat** v průběhu celého života je něčím více, než pouhou nutností. Znamená to právo číst a psát, právo tázat se a analyzovat, právo mít přístup ke zdrojům a rozvíjet a v praxi uplatňovat své individuální i kolektivní dovednosti a schopnosti.
- 13) Integrace žen a jejich emancipace.** Ženy mají právo mít stejné možnosti a společnost je naopak závislá na jejich plném zapojení do všech oblastí a aspektů života. Strategie vzdělávání mladistvých a vzdělávání dospělých by měly odpovídat místní kultuře a zdůrazňovat prioritu širokých možností vzdělání pro všechny ženy, při respektování jejich odlišností a odstraňování předsudků a stereotypů, které jednak omezují jejich přístup ke vzdělávání mladistvých a vzdělávání dospělých a za druhé snižují přínosy, které vyplývají ze získaného vzdělání. Jakékoliv pokusy omezovat právo žen na získání gramotnosti, vzdělání a výcviku by měly být považovány za nepřijatelné. Je nutno přijmout takovou praxi a opatření, která by jim poskytovala pomoc.
- 14) Kultura míru a vzdělání pro občanství a demokracii.** Jedním z nejaktuálnějších úkolů naší doby je odstraňovat kulturu násilí a vytvářet kulturu míru založenou na spravedlnosti a toleranci, ve které dialog, vzájemné uznání a respekt nahradí násilí, a to v domácnostech, v komunitách, v rámci jednotlivých národů i mezi jednotlivými státy.
- 15) Různorodost a rovnoprávnost.** Vzdělávání dospělých by mělo odrážet bohatství kulturní různorodosti a respektovat tradiční a místní znalosti lidí a systémy vzdělávání. Mělo by také být respektováno a uplatňováno právo na vzdělání v rodném jazyce. Vzdělávání dospělých stojí před aktuálním úkolem zachovat a zdokumentovat ústní moudrost minoritních skupin, domorodého obyvatelstva a nomádských národů. Naopak vzdělání mezi jednotlivými kulturami by mělo podporovat studium o rozdílných kulturách a tím napomáhat

míru, dodržování lidských práv a základních svobod, uplatňování demokracie, spravedlnosti, svobody, koexistence a zachování různorodosti.

- 16) Zdraví představuje jedno ze základních lidských práv.** Investice do vzdělávání jsou současně také investicemi do zdraví. Celoživotní vzdělávání může podstatným způsobem přispět k podpoře dobrého zdraví a prevenci chorob. Vzdělávání dospělých nabízí veliké možnosti pro poskytování relevantního, spravedlivého a trvalého přístupu ke znalostem o zdraví.
- 17) Udržitelnost životního prostředí.** Vzdělání pro zachování udržitelného životního prostředí by mělo představovat celoživotní vzdělávací proces, který by potvrdil, že ekologické problémy existují v určitém sociálněekonomickém, politickém a kulturním kontextu. Ekologicky udržitelné budoucnosti nelze dosáhnout bez analýzy vztahu mezi problémy životního prostředí a současnými schémata rozvoje. Vzdělávání dospělých v oblasti životního prostředí může sehrát důležitou roli při zvyšování povědomí komunit a odpovědných činitelů o otázkách životního prostředí a při jejich mobilizaci zaměřené na aktivity související se životním prostředím.
- 18) Vzdělávání a kultura domorodých obyvatel.** Domorodé obyvatelstvo a nomádké národy mají právo na přístup ke všem úrovním a formám vzdělání poskytovaného státem. Nelze jim však ani upírat právo na život v rámci vlastní kultury či používání vlastního jazyka. Vzdělání pro domorodé obyvatelstvo a nomádké kmeny by mělo po lingvistické a kulturní stránce odpovídat jejich potřebám a mělo by jim usnadnit přístup k dalšímu vzdělání a výcviku.
- 19) Transformace ekonomiky.** Globalizace, změny ve výrobních postupech, vzrůstající nezaměstnanost a obtížnost zajistit si trvalé živobytí vyžadují aktivnější politiku v oblasti pracovních sil a vyšší investice do rozvoje potřebných dovedností, aby bylo mužům i ženám umožněno zapojit se na trhu práce a do činností, které jim zajistí příjem.
- 20) Přístup k informacím.** Rozvoj nových informačních a komunikačních technologií přináší nová rizika v podobě vyloučení některých skupin i jednotlivců a dokonce i těch podnikatelských aktivit, které nejsou schopny

přizpůsobit se danému kontextu, ze společnosti a zaměstnání. Jednou z úloh vzdělávání dospělých by proto v budoucnu mělo být omezení těchto rizik tak, aby informační společnost neztratila ze zřetele lidský rozměr.

- 21) **Stárnoucí populace.** V dnešní době je na světě v poměru k celkové populaci více starých lidí, než kdy předtím, a tento poměr se neustále zvyšuje. Starší dospělé osoby mohou k rozvoji společnosti mnohým přispět. Proto je důležité, aby měly možnost vzdělávat se za stejných podmínek a odpovídajícími způsoby. Jejich dovednosti a schopnosti by měly být společností uznávány, oceňovány a využívány.
- 22) V souladu s Prohlášením ze Salamancy by měla být podporována integrace invalidních osob do společnosti a jejich přístup ke vzdělání. Invalidní osoby mají právo na stejné příležitosti ke vzdělání, které by respektovaly jejich potřeby a cíle vzdělání. Současně je nutné, aby příslušné výukové technologie splňovaly jejich speciální potřeby.
- 23) Musíme s mimořádnou naléhavostí vést jednání o zvýšení a garantování národních a mezinárodních investic do vzdělávání mladistvých a vzdělávání dospělých i o získávání soukromých a komunálních zdrojů. K dosažení tohoto cíle je určen projekt Agenda pro budoucnost, který jsme zde přijali.
- 24) Očekáváme, že UNESCO jako hlavní agentura Organizace spojených národů pro oblast vzdělání bude hrát při propagování vzdělávání dospělých jako integrální součásti systému vzdělávání vedoucí úlohu bude mobilizovat podporu všech partnerů – zejména těch, kteří patří do systému Organizace spojených národů – aby program Agenda pro budoucnost dostal prioritu a bude se zaměřovat na usnadnění poskytování služeb nutných pro posilování mezinárodní koordinace a spolupráce.
- 25) Apelujeme na organizaci UNESCO, aby členské státy vedla k přijímání takových strategií a legislativ, které jsou výhodné pro invalidní osoby, aby tyto osoby byly začleňovány do vzdělávacích programů, aby členské státy citlivým způsobem reflektovaly kulturní, lingvistickou a ekonomickou odlišnost, jakož i odlišnost obou pohlaví.

- 26)** Slavnostně prohlašujeme, že všechny účastnické strany budou bedlivě sledovat uplatňování této Deklarace a projektu Agendy pro budoucnost, jasně si mezi sebou rozdělí odpovědnost a budou se navzájem doplňovat a spolupracovat. Jsme odhodláni zajistit, aby se celoživotní vzdělávání počátkem 21. století stalo významnou realitou. Proto také veškeré své úsilí zaměříme na propagování kultury vzdělávání v rámci hesla „jednu hodinu denně věnovat studiu“ a na rozvíjení akce Týden vzdělávání dospělých v rámci Organizace spojených národů.
- 27)** My, kteří jsme se sešli společně zde v Hamburku a jsme přesvědčeni o nutnosti vzdělávání dospělých, se zasazujeme o to, aby všem mužům a ženám byla poskytnuta možnost vzdělávat se v průběhu celého života. K dosažení tohoto cíle budeme vytvářet široké aliance, abychom zmobilizovali společné zdroje, pomocí nichž by se vzdělávání dospělých stalo radostí, nástrojem, právem a naší společnou zodpovědností.

Diplomové práce se půjčují
pouze prezenčně!

.....

UŽIVATEL

Potvrzuje svým podpisem, že pokud tuto diplomovou práci

Kýhosová, K.: Koncepce učící se společnosti z pohledu andragogiky

využije ve své práci, uvede ji v seznamu literatury a bude ji řádně citovat jako jakýkoli jiný pramen.

Jméno uživatele, bydliště	Katedra (pracoviště)	Název textu, v němž bude tato zapůjčená práce využita	Datum, podpis

Jméno uživatele, bydliště	Katedra (pracoviště)	Název textu, v němž bude tato zapůjčená práce využita	Datum, podpis

Jméno uživatele, bydliště	Katedra (pracoviště)	Název textu, v němž bude tato zapůjčená práce využita	Datum, podpis

