

Editovaný zápis: Vzdělávání 4.0: Proč se nebát celoživotního učení

28. listopadu 2019, Pracovna, Vlkova 628 / 36, Žižkov, 130 00, Praha 3

- Celoživotní učení pohledem účastníků / účastnic slouží:
 - ✓ překonávání překážek
 - ✓ lepším šancím v životě
 - ✓ ochraně před riziky
 - ✓ osobní spokojenosti
 - ✓ vyšší síle a energii pro život
 - ✓ adaptaci na změny, zvyšování dynamiky, růstu člověka
 - ✓ udržení kompetencí
 - ✓ životu ve společnosti – je totiž nezbytné a je dnes koneckonců všude
- Nejčastěji se objevila dvě témata: celoživotní učení slouží k tomu, aby člověku “neujel vlak” a současně také k zajištění osobní spokojenosti v životě.
- Tři oblasti, které mezi účastníky rezonovaly nejvíce:
 - ✓ digitalizace a technologie
 - ✓ motivace k účasti na celoživotním učení
 - ✓ usnadnění přístupu k tomuto učení.
- Transformace nebo konec světa práce?
 - ✓ dívat se na změny optikou transformace spíše než optikou konce světa práce
 - ✓ 14% pracovních míst bude v blízké budoucnosti automatizováno, tj. lidská práce bude nahrazena stroji
 - ✓ 32% pracovních míst projde hlubokou změnou, tj. změní se způsob, jakým je samotná profese vykonávána
- Národní soustava kvalifikací (vedoucí Oddělení dalšího vzdělávání Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy; Mgr. Monika Měšťanová)
 - ✓ <https://www.narodnikvalifikace.cz/>
 - ✓ představení soustavy a její využitelnosti pro zaměstnavatele, občany
 - ✓ kdo je autorizovaná osoba a jak se jí mohu stát
 - ✓ výhody / nevýhody NSK na příkladu profesní kvalifikaci „Obsluha CNC obráběcích strojů“
 - ✓ NSK a digitální pracovní místa – slabé místo NSK?
 - ✓ tvorba profesních kvalifikací – časově náročný proces?
 - ✓ významná část účastníků a účastnic o NSK dosud neslyšela
- Jak dále?
 - ✓ rozvoj celoživotního učení blokuje neaktivita státu
 - ✓ chybí strategie v této oblasti

- ✓ chybí efektivní a dostatečné financování
- ✓ chybí koordinace aktivit mezi jednotlivými resorty a dalšími klíčovými aktéry
- ✓ existuje obava zaměstnavatelů z toho, že vzdělanější zaměstnanci očekávají vyšší finanční ohodnocení a jsou náchylnější ke změně zaměstnání, pokud jsou v něm nespokojeni
- ✓ obava dospělých účastníků / účastnic vzdělávání z chyb a selhání – snaha vytvořit bezpečné prostředí k učení

- Shoda

- ✓ celoživotní učení je nezbytné pro “přežití” v období Průmyslu 4.0, tedy v čase trvalé změny
- ✓ další vzdělávání (jako součást celoživotního vzdělávání/učení) je významnou a zcela rovnoprávnou složkou systému, mimo jiné proto, že řada kvalifikací, které průběžně vznikají na trhu práce, není a nebude otvírána jako obor v rámci počátečního vzdělávání (a pokud, tak s mnohaletým zpožděním)
- ✓ motivace zaměstnavatelů k rozvoji svých lidí = zajistit motivující prostředí (např. odpočty nákladů na vzdělávání z daní, placené volno na vzdělávání, fond pro celoživotní vzdělávání, kultura učící se organizace)
- ✓ všichni aktéři systému by v celoživotním učení měli především spatřovat jasný smysl