

**Celoživotní vzdělávání** se stává v poslední době významnou součástí rozvoje naší společnosti i každého z nás. Přestože průzkumy ČSÚ (2008) ukazovaly, že ve srovnání s ostatními evropskými zeměmi je účast obyvatel v celoživotním a dalším vzdělávání v naší republice průměrně nižší (zvláště u populace se základním vzděláním), postupně v posledních letech zájem o tuto formu vzdělávání roste. Lidé si chtějí udržet konkurenceschopnost na trhu práce. Zvýšený zájem lze rovněž zaznamenat u dospělých, kteří již kvalitní formální vzdělání získali a většinou i zastávají dobré sociální postavení. Naopak ti, jejichž formální vzdělání není na příliš dobré úrovni a kteří by tedy pravděpodobně mohli dalším vzděláváním získat nejvíce, se dalšímu vzdělávání a učení věnují jen ve velmi omezené míře. Přesto lze zaznamenat zvýšený zájem různých profesních i sociálních skupin o zvyšování a prohlubování kvalifikace.

Do určité míry je tento trend ovlivněn **legislativně vymezenými požadavky na kvalifikaci pro výkon některých profesí** (pedagogičtí pracovníci, sociální pracovníci, zdravotnický personál, policisté, ozbrojené složky).

Význam celoživotního vzdělávání pro společnost je rovněž deklarován snahou uvést celoživotní učení do praxe – což je jednou z **priorit Evropské unie**. Ve svých dokumentech (Evropská komise, Memorandum o celoživotním učení, 2000) zdůrazňuje, že systémy vzdělávání se musí přizpůsobit nové realitě 21. století. Evropský parlament plně podporuje stanovisko, že celoživotní učení je klíčem k zajištění sociální integrace a k dosažení rovných příležitostí. Celoživotní učení je považováno za základní nástroj rozvoje občanství, sociální soudržnosti a zaměstnanosti. Význam celoživotního vzdělávání pro společnost je podporován i existencí důležitých legislativních dokumentů. Klíčovou roli má **Lisabonské strategie**, která představuje dlouhodobý scénář pro všestrannou hospodářskou, sociální a ekologickou obnovu Evropské unie. Jejím cílem má být, aby se EU stala do roku 2010 „nejkonkurenceschopnější a nejdynamičtější znalostní ekonomikou, schopnou udržitelného růstu s více a lepšími pracovními místy a s větší sociální soudržností“ (www.msmt.cz, 2009).

**Neméně důležité jsou** strategické dokumenty jako např. Národní program rozvoje vzdělávání, Strategie rozvoje lidských zdrojů v ČR, Strategie celoživotního učení ČR., vznik Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů apod.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Mezi **základní pozitiva**, která lze získat celoživotním vzděláváním jednoznačně patří: možnost zvýšit, prohloubit nebo rozšířit si kvalifikaci, zlepšení vlastního postavení na trhu práce, podpora mobility, motivace k osobnímu rozvoji, zvýšení sociálního statusu, změna postoje k celoživotnímu učení a vlastnímu rozvoji. V mnoha směrech může celoživotní učení působit i jako prevence různých rizikových jevů – nezaměstnanost, závislosti, sociální izolace.

V rámci celoživotního vzdělávání nesmíme zapomínat ani na další velmi významné cílové skupiny – a to na **seniory, handicapované a matky na mateřské dovolené**. I pro ně je systém celoživotního vzdělávání velmi důležitým zdrojem informací, začlenění do společnosti, zvýšení pocitu sebejistoty a dalšího společenského uplatnění. Zcela jednoznačně podporuje zlepšení kvality života těchto cílových skupin po všech stránkách, tedy i po zdravotní.

Významnými formami celoživotního vzdělávání stále zůstávají distanční či kombinovaná studia, důležité je využívání e-learningových forem, ale roste i zájem o prezenční studium (což je výraznější změnou oproti předchozímu období) a roste rovněž zájem o různé formy on-line vzdělávání (zájem lze zaznamenat např. u časově náročných profesí, profesí se směnami apod.).

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

Důležitým **motivačním faktorem** pro podporu zaměstnanců při vzdělávání ze strany zaměstnavatelů může být to, že **náklady spojené s odborným rozvojem zaměstnanců dle Zákoníku práce jsou daňově uznatelnou položkou** (tedy částkou, kterou je možno uplatnit v rámci daňového přiznání při výpočtu daňové zátěže zaměstnavatele). Výdaje na prohlubování i zvyšování kvalifikace je možno v daních uplatnit jako daňově uznatelné náklady. Při posuzování daňové uznatelnosti je podmínkou, že předmětné vzdělávání souvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele a jedná se o poskytnutí nepeněžního plnění zaměstnanci. Za daňově uznatelné lze tedy považovat vzdělávací aktivity jako například jazykové kurzy, odborná školení, daňové a účetní kurzy, celoživotní vzdělávání, studium na vyšší odborné či vysoké škole, pokud souvisejí s předmětem činnosti zaměstnavatele (Daňové a nedaňové výdaje A-Z 2015, vydal PORADCE, s. r. o., březen 2015).

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

**Účastníci celoživotního vzdělávání nejsou studenty v pravém smyslu slova**, přesto tento **charakter studia přináší řadu výhod**. Velmi často je celoživotní vzdělávání uskutečňováno **formou distančního a kombinovaného studia**, což přináší na rozdíl od prezenčních (denních) způsobů studia zejména časovou úsporu a dá se lépe skloubit se zaměstnáním a péčí o rodinu. V oblibě začínají být dlouhodobější programy realizované v rámci celoživotního vzdělávání na vysokých školách, které účastníkům umožní jednak získat **osvědčení** o ukončení programu v celoživotním vzdělávání, získají či prohloubí si znalosti a dovednosti v příslušném oboru a na základě Zákona o vysokých školách 111/1998 Sb. § 60 mohou využít kreditů v příslušném programu při **pokračování ve studiu na vysoké škole**, a to až do výše 60% kreditů potřebných k řádnému ukončení studia.