

## NOVÁ ROLE VYSOKÝCH ŠKOL

Současná doba přináší změnu paradigmatu společnosti. Možnosti industriální společnosti založené zejména na zvyšování průmyslové výroby, čerpání přírodních a nerostných zdrojů a zpracování surovin jsou téměř vyčerpány. Budoucnost je třeba hledat v nových informačních technologiích, ve vybudování znalostní společnosti a v ekonomice založené na znalostech.

V době neustálých změn se znalosti stávají zdrojem pro rozvoj organizací. Firmy, které si chtějí v příštích desetiletích udržet konkurenční výhodu, si uvědomují, že právě znalosti se stávají dlouhodobou konkurenční výhodou. Získávání, sdílení a užívání informací, zlepšování tvorby znalostí a jejich užití, podpora inovačního myšlení, to jsou oblasti, které se stávají středem zájmu manažerů firem a vzdělavatelů.

Strategie rozvoje lidských zdrojů, která byla přijata vládou České republiky v březnu 2003, si mimo jiné klade za cíl připravit lidi na výzvy, které přináší znalostní společnost.

Co pro naplnění této strategie mohou udělat vysoké školy?

Poslání vysokých škol v současném světě se výrazně mění. Pojetí vysokých škol jako určitých izolovaných center vzdělanosti je již jak v americkém, tak západoevropském kontextu zastaralé. Nastupuje nové pojetí funkce vysokých škol jako center znalostí, která svým zaměřením přesahují rámec akademických institucí a která se stávají součástí tendence zprostředkovat vlastní aktivity vnějšmu světu.

Činnost vysokých škol a univerzit lze rozdělit do tří skupin:

- činnost pedagogická;
- činnost vědecká, výzkumná, vývojová, umělecká a další tvůrčí činnosti;
- externí aktivity spojené s podnikatelskou sférou a veřejností. Jedná se o tzv. akademické podnikání se zaměřením na rozvoj regionu. Někdy mluvíme i o třetím poslání vysokých škol.

Akademické podnikání znamená být inovační, kreativní a aktivně využívat znalostí a schopností ve prospěch akademické sféry, veřejnosti a podnikatelských aktivit.

Jaký je obsah akademického vzdělávání?

V oblasti vzdělávání jde především o:

- vytváření a realizaci programů celoživotního vzdělávání – odborné vzdělávání, zájmové, osvětové vzdělávání;
- organizaci a účast na konferencích;
- vývoj, ověřování a využívání nových forem vzdělávání;
- poradenství spojené se vzděláváním – andragogické, kariérní aj.

V oblasti vývoje, výzkumu se konkrétně jedná o:

- poradenství v oblasti vývoje a aplikace poznatků v praxi;
- spojení teorie s praxí, spolupráce s podniky, firmami a dalšími institucemi;
- výzkum na objednávku;
- komercializace duševního vlastnictví – ochrana duševního vlastnictví a jeho finanční ohodnocení;
- založení a podporu vzniku nových firem a společností, spoluúčast při řízení těchto firem.

Jiné aktivity spočívají v následujícím:

- organizace a podpora stáží pro studenty i akademické pracovníky;
- podpora studentských a akademických projektů;
- využívání univerzitních zařízení a vybavení pro akademické podnikání;

- ▮ vypracování projektů, studií, analýz dle požadavků objednatele;
- ▮ hodnocení projektů pro zadavatele;
- ▮ překlady, tlumočení pro objednatele;
- ▮ vývoj firemního image pro objednatele;
- ▮ návrhy, příprava propagačních materiálů dle požadavku objednatele;
- ▮ organizace akcí, prezentací, výstav aj. dle požadavku objednatele a potřeb regionu;
- ▮ ostatní aktivity „outreach“ zaměřené na rozvoj regionu.

Aktivity „outreach“ jsou aktivity, které vedou vysoké školy k opuštění tradičního prostoru a akademického rámce a které vedou školy k zapojení do nejrozličnějšího dění vně vysoké školy. Jedná se tedy o přesah vně vysoké školy.

Podnikatelské aktivity musí být vyvíjeny v rámci strategického plánování dané vysoké školy. Znamená to:

- ▮ rozpoznání lidského potenciálu, který má škola k dispozici, a příležitostí z vnějšího prostředí;
- ▮ stanovení strategických cílů v oblasti akademického podnikání a způsobů dosažení;
- ▮ určení systému interní podpory v oblasti akademického podnikání;
- ▮ implementace plánovaných aktivit s vysokou mírou podpory ve fázi vývoje a pilotního ověřování;
- ▮ vyhodnocení úspěchů (dosažených cílů) a stanovení nových záměrů – cílů.

Akademické podnikání prochází napříč vysokou školou, základním stavebním kamenem jsou jednotlivci, zaměstnanci (akademičtí pracovníci) vysoké školy, dále katedry, fakulty a vedení školy.

Pro zajištění akademického podnikání je vhodná existence samostatného oddělení pro akademické podnikání, které je:

- ▮ centrálním pracovištěm pro všechny fakulty;
- ▮ propaguje expertizu a služby akademických a jiných pracovníků a studentů externím organizacím;
- ▮ propaguje expertizu a výsledky vědy a výzkumu externím organizacím;
- ▮ koordinuje podnikatelské aktivity v rámci vysoké školy;
- ▮ poskytuje služby zaměstnancům školy v oblastech:
  - zprávy týkající se průzkumu trhu;
  - získávání finančních prostředků (včetně hledání partnerských organizací);
  - řízení projektů, finanční monitorování, výsledná evaluace;
  - přenos znalostí – poradenství ve všech oblastech;
  - vzdělávání v oblasti podnikání pro všechny skupiny zaměstnanců v rámci všech studijních oborů.

Výhody akademického podnikání lze spatřovat ve třech oblastech:

- ▮ výhody pro podniky a instituce: zvýšení konkurenceschopnosti využíváním znalostí, zvyšování produktivity a ziskovosti;
- ▮ výhody pro absolventy: vysokoškolské vzdělávání spojené s požadavky praxe, zvyšování zaměstnatelnosti, postup v kariéře;
- ▮ výhody pro vysoké školy: vlastní rozvoj, spojení teorie s praxí, získávání finančních prostředků, zvyšování image školy, rozvoj outreach aktivit.

Vysoké školy by měly převzít i tzv. společenskou odpovědnost, která je zastřešujícím pojmem pro celou řadu aktivit sahajících od ekologie a komunitní práci přes zaměstnanecká práva, etiku podnikání až po boj proti diskriminaci. Jejich společným jmenovatelem je obecně prospěšná činnost. Společensky odpo-

vědné firmy se chovají tak, aby zohlednily potřeby svého vnitřního i vnějšího prostředí, aby přispívaly k udržitelnému rozvoji, aby byly transparentní a aby obecně napomáhaly celkovému zlepšování stavu společnosti. Společensky odpovědné firmy jsou charakteristické svou proaktivní, nikoli pouze reaktivní politikou. Jejich vedení anticipuje a aktivně vytváří nové, pozitivní trendy.

Cílem přijetí společenské odpovědnosti vysokých škol je prosazování kulturní a společenské změny na vysoké škole. Jedná se o vznik dynamických institucí, které jsou schopné reagovat na potřeby tržního prostředí, aktivně se zúčastňovat optimalizace jejich politického, ekonomického a společenského klimatu a které sdílejí svoje znalosti a expertizy s regionální komunitou napříč všemi sektory.

- cim -

## LUMÍROVA TŘÍSKA POD KUŽÍ AKADEMICKÉ OBCE

### *Podstatné rysy modelu učící se organizace na Fakultě multimediálních komunikací Univerzity Tomáše Bati (UTB) ve Zlíně*

„Učící se organizace je taková organizace, kde lidé postupně zlepšují své schopnosti dosáhnout požadovaných výsledků ... kde se lidé ustavičně učí, jak se učit spolu s ostatními ... kde lidé postupně objevují, jak se podílejí na vytváření reality, a jak ji mohou měnit.“<sup>1)</sup>

Pojem „učící se organizace“ není v podnikatelské sféře pojmem neznámým. Univerzita však není firmou, nepotřebuje kvůli své existenci zvyšovat nebo optimalizovat výnosy, nemusí denně hledat cesty ke snížování či zefektivnění nákladů spojených s produkcí. Proč by tedy měl být do univerzitního prostředí přinášén pojem „učící se organizace“? Může být univerzita „učící se organizací“? Jak se lze postavit k danému pojmu na univerzitní půdě?

Ve svém hledání a vysvětlování vlastního postoje a snahy o aplikaci rysů „učící se organizace“ se nejdříve zaměřím na popis vzdělávacího procesu. Čtenáři by se mohla zdát má otázka, jestli univerzita je „učící se organizací“ poněkud nepřiměřenou. O čem jiném

jsou univerzity, než právě o procesu učení? Víme, že posláním vzdělávací soustavy je poskytnout každému studentu vzdělání, které rozvine jeho schopnosti a kultivuje jeho charakter i postoje. Vybaví jej znalostmi a dovednostmi tak, aby se v praktickém životě co nejvíce uplatnil a dokázal užívat svých práv a plnit povinnosti svobodného občana v demokratické společnosti. Cílem vzdělávání je přispět k utváření osobnosti, spojující v sobě svobodu se zodpovědností. Vzdělávání je významným faktorem kvality života, rozhodující podmínkou ekonomického růstu a schopnosti obstat ve světové soutěži.<sup>2)</sup>

Při položení mé otázky, jestli je univerzita „učící se organizací“, však nejde o předávání vzdělání studentům, nejde nyní o proces vzdělávání ve společnosti. Nemusím o tom přesvědčovat čtenáře periodika AULA, kteří diskutovaný pojem velmi dobře znají. „Učící se organizace“ se univerzita nemusí týkat vůbec. Takové tvrzení v sobě však postrádá potřebnou dávku pokory vůči poslání vysokoškolské vzdělávací soustavy. Budu se proto snažit vysvětlit za pomoci aplikace na univerzitní půdě model „učící se organizace“ a její možné fungování. Podle získaných poznatků je založena na principu schopnosti a ochoty podstoupit vývoj, neustrnout, přizpůsobovat se změnám v tomto věku

<sup>1)</sup> Senge, P. M. [online]. [cit. 7. 5. 2006] dostupné na Google: [www.ambra-consulting.cz/Files/ucici\\_se\\_organizace.ppt](http://www.ambra-consulting.cz/Files/ucici_se_organizace.ppt)

<sup>2)</sup> Nejezchleba, M. Halouzková, L.: Moderní manažerské přístupy v úsilí o prosperitu. *Sborník prací – Mezinárodní konference VŠE Praha „Ekonomika a management – bez hranic“.*