

Celoživotné vzdelávanie v krajinách EU

A. Súčasný stav

Pod pojmom „celoživotné vzdelávanie“ je v krajinách EU označované vzdelávanie počas celého života. Zahŕňa vzdelávanie občanov v predproduktívnom veku, ktorého základ tvorí vzdelávanie v školskom systéme v školách a v školských zariadeniach a ktorým získavajú stupeň vzdelania absolvovaním základnej, strednej alebo vysokej školy. Jeho podstatným prvkom je vysokokvalitné základné vzdelávanie pre všetkých. Základné vzdelanie nasledované prvotným odborným vzdelávaním má poskytnúť mladým ľuďom nové zručnosti, ktoré sú potrebné v podmienkach spoločnosti založenej na vedomostiach. Zároveň sa mladí ľudia majú naučiť, ako sa učiť a osvojovať si pozitívny vzťah k učeniu. Celoživotné vzdelávanie ďalej zahŕňa vzdelávanie v produktívnom veku, spravidla profesionálne odborné vzdelávanie včítane vzdelávania v nezamestnanosti a vzdelávanie v poproduktívnom veku života. Pripustnosť týchto relatívne samostatných subsystémov celoživotného vzdelávania umožňuje občanom začať a ukončiť vzdelávanie v každom veku života, voľiť si druh a odbor štúdia a opätovne sa k štúdiu vrátiť.

Hnacou silou budovania celoživotného vzdelávania v krajinách EU je poznatok, že rast národného blahobytu a konkurenčnej schopnosti jednotlivých krajín sú závislé od ľudskej pracovnej sily, od vzdelania človeka a jeho schopnosti prijímať a ďalej rozvíjať nové vedomosti a novú techniku. Vôľa ľudí vedomostne rásť, neustále sa učiť, je jedným z najdôležitejších výrobných faktorov. Vzdelávací systém sa preto formuje tak, aby vzdelávanie mohlo byť celoživotné a smerovalo predovšetkým ako príprava pre prácu, pre zamestnanie.

Vzdelávacia politika je zameraná na dlhodobé strategické investovanie do vzdelania a do profesií, ktoré sú potrebné pre trh práce v súčasnosti i pre trh práce v blízkej budúcnosti. Preto sa na financovaní celoživotného vzdelávania podieľajú obce, štát, združenia (zväzy, spolky, spoločností, cechy, stavovské organizácie a pod.), verejnoprávne inštitúcie, nadácie, zamestnávateľia i samotní zamestnanci. Podpora celoživotného vzdelávania zameraného na udržanie a zvýšenie schopnosti zamestnať sa a byť konkurencieschopným na trhu práce je súčasťou programov politických strán a sociálnych partnerov.

Celoživotné vzdelávanie ako nástroj zamestnaneckej politiky je upravené všeobecne záväznými právnymi predpismi (vo Francúzsku, Taliansku, Švédsku), rezortnými predpismi (napríklad bankového sektora, poisťovníctva, zdravotníctva a pod.) vo všetkých krajinách EU a internými predpismi konkrétnych pracovísk a ich zamestnancov. Požiadavkou doby je rýchle využitie získaných vedomostí a zručností v zamestnaní. Preto sa dôraz kladie na úzke prepojenie prípravy vzdelávacích programov so zamestnávateľskými firmami, v ktorých sa uskutočňuje praktická časť vzdelávania. Zamestnávateľia poskytujú svojim zamestnancom študijné voľno, ktorého rozsah a ďalšie podmienky sú upravené písomnou dohodou. Počet hodín študijného voľna je rôzny a závisí predovšetkým od druhu štúdia (napr. inovačné, kvalifikačné, rekvalifikačné a pod.).

Súčasťou politiky vzdelávania je prevencia pred sociálnym vylučovaním niektorých sociálnych skupín (imigrantov, občanov s neukončeným základným vzdelaním, občanov vyšších vekových skupín a pod.). Preto sa veľký dôraz kladie na dodržiavanie základných práv všetkých občanov bez ohľadu na vek, bydlisko, materinský jazyk a finančné možnosti. Rovnosť príležitostí vzdelávania sa pre všetkých a rešpektovanie ťažkostí, ktoré prináša vyšší vek sa premieta do vzdelávacích programov na získanie gramotnosti dospelých, na získanie základných zručností a na vzdelávacie programy tzv. „druhej šance“.

Vzdelávanie v nezamestnanosti predstavuje osobitnú skupinu vzdelávacích programov v rámci aktívnej politiky zamestnanosti, ktorého cieľom je, prostredníctvom cielene pripravovaných odborných kurzov ponúkaných rôznymi vzdelávacími ustanovizňami, uľahčiť jednotlivcovi, aby získal späť prácu alebo o prácu neprišiel. Plánovanie a uskutočňovanie vzdelávania v nezamestnanosti je v kompetencii úradov práce, ktoré majú informácie o potrebách trhu práce a sú v stálom kontakte so zamestnávateľmi. Na rozdiel od ostatných druhov vzdelávania, vzdelávanie v nezamestnanosti je spravidla cieleňé na konkrétne voľné pracovné miesto a vzdelávanie pracovníkov, ktorým hrozí strata zamestnania sa zameriava na rekvalifikácie pracovníkov. V tejto oblasti celoživotného vzdelávania majú precízne vypracovaný systém a veľmi dobré výsledky najmä vo Švédsku, Írsku a Francúzsku.

Vo Švédsku bola v 90-tych rokoch 20. storočia 14%-ná nezamestnanosť, v súčasnej dobe sa nezamestnanosť pohybuje okolo 4 %. K zníženiu nezamestnanosti zhruba o 10% prispeli aj opatrenia vlády v oblasti budovania účinného systému celoživotného vzdelávania., v ktorom sa dôraz kladie na správny výber a kvalitu vzdelávania. Správny výber a kvalita vzdelávania, ktoré považujú za základné predpoklady zvyšovania účinnosti vzdelávania a návratnosti investícií do vzdelania, smerujú všetky schválené legislatívne úpravy.

Za plánovanie a uskutočňovanie vzdelávania v nezamestnanosti sú zodpovedné krajské pracovné úrady, ktoré musia čo najlepšie zabezpečiť spoluprácu so všetkými zúčastnenými subjektami. Súhru medzi dopytom trhu práce po pracovnej sile a plánovaním vzdelávania zabezpečujú vypracovávaním prognózy na krajskej úrovni o potrebách trhu, ktoré robia dva razy za rok. Na základe tejto polročnej prognózy uskutočňujú výber kurzov. Vzdelávanie sa tak môže realizovať v úzkej spolupráci so zamestnávateľmi a i priamo na pracoviskách, čo zvyšuje motiváciu vzdelávať sa, pretože je tu reálna šanca zamestnať sa. Cieľom je, aby 70% absolventov vzdelávania v nezamestnanosti sa zamestnalo do troch mesiacov. Každý evidovaný nezamestnaný má vypracovaný osobný plán. Národný úrad práce rozdeľuje financovanie vzdelávania na krajskú a regionálnu úroveň.

B. Strategické zámery

Zasadnutie Európskej rady v Lisabone, ktoré sa konalo v marci 2000, bolo rozhodujúcim momentom pre nové nasmerovanie európskej vzdelávacej politiky. Celoživotné vzdelávanie sa stalo hlavným princípom vzdelávacej politiky. v krajinách EÚ a Memorandum o celoživotnom učení základným dokumentom, ktorý v roku 2000 vypracovala a v roku 2001 predložila na celoeurópsku verejnú diskusiu Európska komisia.

Memorandum obsahuje návrh stratégie celoživotného učenia v Európskej únii. Obsahuje šesť kľúčových posolstiev, ktoré sú zamerané na dôležité oblasti vzdelávania. Sú to:

1. Nové základné zručnosti pre všetkých.
2. Viac investícií do ľudských zdrojov.
3. Inovácie vo vzdelávaní.
4. Uznávanie výsledkov vzdelávania.
5. Nový prístup k odbornému usmerňovaniu a poradenstvu.
6. Približovanie vzdelávania čo najbližšie k učiacim sa.

Ad 1. Cieľom pre *nové základné zručnosti pre všetkých* je zabezpečiť univerzálny a nepretržitý prístup k vzdelávaniu s cieľom získavania a obnovovania spôsobilostí, ktoré sú potrebné pre udržanie postavenia v spoločnosti založenej na vedomostiach. Memorandum definuje nové základné zručnosti, ktoré tvoria základ aktívneho občianstva a zamestnanosti v Európe 21. storočia. Nové základné zručnosti sú zručnosti týkajúce sa informačných technológií, cudzie jazyky, technologická kultúra, podnikateľstvo a sociálne zručnosti. Dobré ovládanie týchto základných zručností má zásadný význam pre každého počas celého života. Ide o minimálny profil základných zručností, ktoré by mal mať každý, aby sa mohol aktívne zúčastňovať na pracovnom a rodinnom živote, ako aj na živote spoločnosti či už na úrovni miestnej, alebo európskej.

Ad 2. Naplnenie stratégie nových základných zručností pre všetkých vyžaduje zabezpečiť *viac investícií do ľudských zdrojov*. Na úrovni jednotlivca to znamená aktívne sa podieľať na financovaní svojho vzdelávania napríklad prostredníctvom špeciálneho sporenia a vkladov, ktoré by boli dopĺňané grantmi z verejných a súkromných zdrojov. Pre zamestnávateľov to znamená vytvárať podmienky pre také vzdelávacie programy, v ktorých budú poskytovať zamestnancom študijné voľno alebo finančné prostriedky na nevyhnutné odborné vzdelávanie. V niektorých členských štátoch majú zamestnanci aj v súčasnosti právo na platené študijné voľno a nezamestnaní majú právo na účasť na vzdelávacích programoch. Okrem toho existujú vzdelávacie programy firiem, ktoré poskytujú možnosť zamestnancom opatrujúcim detí, aby sa zúčastňovali na kurzoch, v ktorých by získavali nové spôsobilosti alebo aktualizovali vzdelávanie prv, ako sa znovu vrátia do práce. V nasledujúcom desaťročí demografické trendy zvýšia strategickú dôležitosť vzdelávania starších zamestnancov.

Ad 3. Cieľom stratégie *viac inovácií vo vzdelávaní* je vyvinúť účinné metódy výučby a učenia sa v kontexte nepretržitého celoživotného a širokospektrálneho vzdelávania. Vzdelávacie technológie založené na informáciách a počítačoch ponúkajú veľký potenciál pre inováciu vzdelávacích a výučbových metód. Učenie z pohľadu profesionála v najbližších desaťročiach prejde rozhodujúcimi zmenami. Učitelia sa stanú odbornými usmerňovateľmi, poradcami a sprostredkovateľmi informácií. Dôraz sa kladie na aktívne učenie, ktoré predpokladá motiváciu učiť sa, schopnosť kritického pohľadu i spôsobilosť učiť sa.

Ad 4. Členské štáty Európskej únie venujú veľkú pozornosť problematike *uznávania výsledkov vzdelávania*. V integrovanej Európe otvorený trh práce a právo voľného pohybu občana žiť, študovať, vzdelávať sa a pracovať vo všetkých

členských štátoch si vyžaduje vedomosti, zručnosti a spôsobilosti, ktoré sú „prenosné“ v rámci celej Európskej únie. Významný pokrok sa dosiahol zmluvami o transparentnosti vzájomného uznávania vzdelávania. Inovatívne formy certifikácie neformálneho učenia sú tiež dôležité z hľadiska záberu uznávania vzdelávania bez ohľadu na osobu, ktorej sa to týka. Pracuje sa na tvorbe vysokokvalitného systému certifikácie predchádzajúceho skúsenostného učenia a podporuje sa jeho uplatňovanie v rôznych kontextoch. Systémy APEL – Accreditation of Prior and Experiential Learning vyhodnocujú a uznávajú terajšie vedomosti, ktoré jednotlivci získali počas dlhého obdobia v minulosti v rámci neformálneho a neinštitucionálneho vzdelávania.

Ad 5. *Nový prístup k odbornému usmerňovaniu a poradenstvu* má zabezpečiť, aby každý mal ľahký prístup ku kvalitným informáciám a poradenstvu o možnostiach vzdelávania po celej Európe počas celého života. Nové úlohy sa očakávajú od profesionálnych poradcov. Zdroje informácií a diagnostických nástrojov založené na internete a informačnej komunikačnej technológii otvárajú nové horizonty rozširovania a zlepšovania kvality poradenských služieb. V globalizovanom svete vzdelávania ľudia potrebujú od poradenských služieb usmernenie o kvalite ponúkaných vzdelávacích aktivít.

Ad 6. Poskytovanie príležitostí na celoživotné *vzdelávanie čo najbližšie k učiacim sa*, v ich vlastných komunitách a v maximálnej možnej miere ich podporovať prostriedkami informačných technológií je úlohou najmä orgánov správy na regionálnej a miestnej úrovni. Miestne a regionálne úrady zabezpečujú infraštruktúru prístupu k celoživotnému vzdelávaniu. Podobne aj organizácie a združenia občianskej spoločnosti majú svoje najsilnejšie zázemie práve na miestnej úrovni. Kultúrna rôznorodosť je charakteristickým znakom Európy. Rôzne lokality majú rôzne črty a problémy a tieto treba zohľadňovať, pretože sú zdrojmi, ktoré dávajú zmysel vzdelávaniu a podporujú pozitívne výsledky vzdelávania. Celoživotné vzdelávanie slúži ako motor miestneho a regionálneho oživenia. Obce a mestá si vybudovali kontakty s partnerskými komunitami po celej Európe v rámci programov a aktivít družobných miest. Tieto aktivity tvoria základňu pre nadnárodnú spoluprácu a výmenu medzi komunitami a lokalitami, ktoré majú množstvo podobných charakteristík a potrebujú riešiť množstvo problémov. Informačná a komunikačná technológia umožňuje virtuálnu komunikáciu medzi lokálnymi komunitami, ktoré sú od seba vzdialené. Za účelom približovania vzdelávania do domov sa pozornosť sústreďuje na budovanie vhodných stredísk vzdelávania na bežne prístupných miestach, kde sa ľudia zhromažďujú, napríklad na miestnych úradoch, v nákupných strediskách, knižniciach a múzeách, verejných námestiach, zdravotných strediskách, podnikových jedálňach a podobne.