



KOMISIA EURÓPSKYCH SPOLOČENSTIEV

Brusel, 30.10.2000
SEC(2000) 1832

SOC/COM/00/075

Memorandum o celoživotnom vzdelávaní sa

Pracovný materiál Európskej komisie

Memorandum celoživotného vzdelávania sa

OBSAH

1.	Úvod	6
2.	Celoživotné vzdelávanie - čas konať	8
3.	Budovanie Európy občanov prostredníctvom celoživotného vzdelávania sa	10
3.1.	Spoločnosti založené na vedomostiach: výzva prichádzajúcej zmeny	10
3.2.	Kontinuita vzdelávania sa počas života	11
3.3.	Spolupráca na praktickom zavádzaní celoživotného vzdelávania sa	11
4.	Presadzovanie celoživotného vzdelávania sa: šesť kľúčových posolstiev	14
4.1.	Kľúčové posolstvo 1: Nové základné zručnosti pre všetkých	14
4.2.	Kľúčové posolstvo 2: Viac investícií do ľudských zdrojov	13
4.3.	Kľúčové posolstvo 3: Inovácie vo vyučovaní a vzdelávaní sa	15
4.4.	Kľúčové posolstvo 4: Oceňovanie vzdelávania sa	16
4.5.	Kľúčové posolstvo 5: Nový prístup k profesijnej orientácii a poradenstvu	212
4.6.	Kľúčové posolstvo 6: Priblíženie vzdelávania sa k domovom	20
5.	Mobilizácia zdrojov pre celoživotné vzdelávanie sa	24
	Príloha I – Príklady dobrých praktických skúseností z celoživotného vzdelávania sa	29
	Príloha II – Priestor pre rozvoj ukazovateľov a porovnávacích etalónov (benchmarkov) celoživotného vzdelávania sa	36

1. ÚVOD

Zasadnutie Európskej rady v Lisabone v marci 2000 bolo **rozhodujúcim momentom pre nasmerovanie politiky a aktivít Európskej únie**. Závery tohto zasadnutia potvrdzujú, že Európa sa nesporne posunula do Éry vedomostí so všetkými dôsledkami, ktoré z toho vyplývajú pre kultúrny, hospodársky a sociálny život. Štýly vzdelávania sa, života a práce sa búrlivo menia. Znamená to, že sa jednotlivci nielen musia prispôbiť zmenám, ale zároveň sa musia zmeniť aj doteraz obvyklé spôsoby konania.

Závery zasadnutia Európskej rady v Lisabone potvrdzujú, že **úspešný prechod k ekonomike a spoločnosti založenej na vedomostiach musí doprevádzať príklon ku celoživotnému vzdelávaniu sa (ďalej CŽV)***. Systémy vzdelávania a odbornej prípravy sú preto stredobodom nastávajúcich zmien. Tiež sa musia prispôbiť. Závery zasadnutia Európskej rady z Feiry vyzývajú „členské štáty, Radu a Komisiu, aby v oblasti svojej pôsobnosti vytvorili zosúladené stratégie a praktické opatrenia na podporu CŽV prístupného pre všetkých”.^{1[1]} Toto Memorandum prijíma výzvu zasadnutia Európskej rady v Lisabone a vo Feire na realizáciu celoživotného vzdelávania. Dáva si za cieľ **rozbehnúť celoeurópsku diskusiu** o súhrnnej stratégii realizácie celoživotného vzdelávania sa na úrovni jednotlivcov a inštitúcií a to vo všetkých oblastiach verejného a súkromného života.

Celoživotné vzdelávanie sa definovala Komisia a členské štáty v rámci Európskej stratégie zamestnanosti ako každú cielenú vzdelávaciu činnosť, ktorej účelom je neustále zlepšovanie vedomostí, zručností a celkových spôsobilostí.^{2[2]} Takúto pracovnú definíciu sme prijali aj v tomto Memorande ako východisko pre nastávajúce diskusie a aktivity.

Celoživotné vzdelávanie sa už nie je len jedným aspektom vzdelávania a odbornej prípravy; musí sa stať usmerňujúcim princípom pre poskytovanie možností a účasť na vzdelávaní v jeho najrozmanitejších kontextoch. V budúcom desaťročí sa musí táto vízia uskutočniť. Všetci čo žijú v Európe, bez výnimky, by mali mať rovnaké príležitosti prispôbiť sa požiadavkám sociálnych a ekonomických zmien a aktívne sa zúčastňovať na utváraní budúcnosti Európy.

Dôsledky tejto fundamentálnej zmeny perspektív a praxe sú dobrým dôvodom k navrhovanej diskusii. **Členské štáty**, ktoré sú zodpovedné za svoje systémy vzdelávania a odbornej prípravy, **by mali byť v popredí tejto diskusie**. Mala by prebiehať aj v členských štátoch a nielen na európskej úrovni. CŽV sa dotýka jedinečným osobitým spôsobom budúcnosti každého. Diskusia by mala prebiehať **čo najbližšie k samotným občanom. Komisia na základe výsledkov tejto diskusie zamýšľa vypracovať na jeseň 2001 správu**. Táto správa

^{1[1]} Závery Európskej rady z Feiry, odstavec 33.

^{2[2]} Európska stratégia zamestnanosti bola iniciovaná na Európskej rade hláv štátov v Luxemburgu v novembri 1997. Táto stratégia vytvorila postupy monitorovania a podávania správ pre všetky členské štáty na základe každoročne revidovaných smerníc o zamestnanosti. Stratégia zamestnanosti spočíva na štyroch pilieroch: zamestnateľnosť, podnikateľstvo, adaptabilita a rovnosť príležitostí.

* V origináli je analogická skratka LLL používaná len v prílohách. V hlavnom texte bol vždy použitý plný termín „lifelong learning“. Skratku zavádzame pre prípadné zjednodušenie slovenského prekladu vždy vtedy, keď by bol zvrátnym zámenom „sa“ výrazu „celoživotné vzdelávanie sa“ zbytočne zaťažovaný. Používanie zvrátného zámena v tomto termíne však pokladáme za nevyhnutné na zdôraznenie v súčasnosti sa silne prejavujúceho trendu nazeráť na vzdelávanie ako na proces determinovaný aktivitou vzdelávajúceho sa jedinca. Termín „celoživotné vzdelávanie sa“ sme uprednostnili pred výrazom „celoživotné učenie (sa)“ preto, aby bolo možné zachovať používanú skratku CŽV, ktorá pôvodne označovala „celoživotné vzdelávanie“ v jeho možno i nechcenom dominantne inštitucionálnom aspekte.

bude prijatá v súlade s otvorenou metódou koordinácie odsúhlasenou na zasadnutí Európskej rady v Lisabone.^{3[3]}

Toto Memorandum začína zdôvodnením potreby CŽV. V časti 2 sa odôvodňuje, že podpora aktívneho občianstva a zamestnanosti sú rovnako dôležité a navzájom prepojené ciele CŽV. Členské štáty súhlasia s touto prioritou, ale boli príliš pomalé pri prijímaní zosynchronizovaných krokov. Časť 3 predkladá myšlienku, že rozsah súčasných ekonomických a sociálnych zmien v Európe vyžaduje zásadne nový prístup ku vzdelávaniu a odbornej príprave. CŽV je spoločnou strechou umožňujúcou zastrešenie všetkých druhov vzdelávania a odbornej prípravy. Zavedenie CŽV do praxe vyžaduje, aby všetci účinne spolupracovali – tak jednotlivci ako aj organizácie.

Ako odpoveď na to, časť 4 vypichuje **šesť kľúčových posolstiev**, ktoré **ponúkajú štruktúrované podklady pre otvorenú diskusiu** o zavedení CŽV do praxe. Tieto posolstvá sú založené na skúsenostiach nadobudnutých na celoeurópskej úrovni prostredníctvom komunitných programov a počas Európskeho roka celoživotného vzdelávania (1996). Každé kľúčové posolstvo obsahuje súbor otázok, ktorých zodpovedanie by malo pomôcť vyjasniť prioritné oblasti pre aktivity. Kľúčové posolstvá naznačujú, na čo by sa mala zamerať súhrnná a súdržná stratégia CŽV pre Európu:

- zaručiť všeobecný a stály prístup ku vzdelávaniu sa pre **nadobúdanie a obnovovanie zručností**, ktoré sú potrebné pre trvalé zapojenie sa do života spoločnosti založenej na vedomostiach;
- viditeľne **zvýšiť úroveň investícií** do ľudských zdrojov a tým zdôrazniť prioritu najdôležitejšieho bohatstva Európy – jej ľudí;
- vyvinúť účinné **metódy vyučovania a vzdelávania** sa a kontexty vzdelávania sa zohľadňujúce kontinuum celoživotného a **širokoživotného*** vzdelávania sa
- významne zlepšiť **spôsoby ako sa chápe a oceňuje účasť na vzdelávaní sa a výsledky vzdelávania sa**, najmä pri neformálnom a neinštitucionálnom vzdelávaní sa;
- zabezpečiť, aby mal každý ľahký prístup ku kvalitným **informáciám a radám** o možnostiach vzdelávania sa v celej Európe a počas celého života;
- **poskytovať príležitosti na CŽV čo najbližšie k vzdelávajúcim sa**, v ich vlastných komunitách a v maximálnej možnej miere ich podporovať prostriedkami IKT *

Partnerská spolupráca by mala pomôcť zmobilizovať zdroje v prospech CŽV na všetkých úrovniach. Toto Memorandum záverom, v časti 5, uvádza príklady toho, ako by aktivity na európskej úrovni mohli pomôcť členským štátom pri dosahovaní pokroku. Spoločná práca pri presadzovaní CŽV do praxe je najistejšou cestou vpred

^{3[3]} Závety Európskej rady v Lisabone, odstavec 37. Nová otvorená metóda koordinácie zahŕňa vytvorenie európskych smerníc a harmonogramov pre plnenie špecifických dohodnutých cieľov, stanovenie (ak je to vhodné) indikátorov a porovnávacích etalónov (benchmarkov) na porovnanie dobrých skúseností, rozpracovanie európskych smerníc do konkrétnych cieľov a opatrení tak, aby zohľadnili národné a regionálne rozdiely, a ustanovenie procesov vzájomného učenia sa založenom na pravidelnom hodnotení pokroku pomocou jeho monitorovania, evaluácie a pomocou „peer review“. Ako je uvedené v odstavci 38, “ V súlade s princípom subsidiarity sa bude aplikovať plne decentralizovaný prístup, pri ktorom bude využívať rôzne formy partnerstva aktívne zapojená únia, členské štáty, regionálna a miestna úroveň, ako aj sociálni partneri a občianska spoločnosť ”.

* Skratka IKT (v angličtine ICT) znamená „informačné a komunikačné technológie“ (pozn. prekl.)

- **pri budovaní inkluzívnej spoločnosti, poskytujúcej rovnosť príležitostí v prístupe ku kvalitnému vzdelávaniu** počas celého života pre všetkých a v ktorej je vzdelávanie a odborná príprava založená prvorado na potrebách a požiadavkách jednotlivcov;
- **pri uspokojovaní poskytovania vzdelávania a odbornej prípravy**, a organizácie pracovného života tak, aby sa ľudia mohli učiť počas celého života a zároveň si plánovať učenie, prácu a rodinný život;
- **na dosiahnutie vyššej celkovej úrovne vzdelania a kvalifikácie** vo všetkých odboroch, pri zaistení vysokokvalitného vzdelávania a odbornej prípravy a zároveň zaistení toho, aby vedomosti a zručnosti ľudí zodpovedali meniacim sa nárokom práce a povolání, organizácie práce na pracovisku a pracovných metód; a
- **pri podnecovaní a vybavení ľudí k aktívnejšej spoluúčasti** na všetkých sférach moderného verejného života, predovšetkým na spoločenskom a politickom živote na všetkých úrovniach komunity vrátane európskej úrovne.

Kľúčom k úspechu bude stavať na spoločne zdieľanej zodpovednosti za celoživotné vzdelávanie všetkých hlavných aktérov – členských štátov, európskych inštitúcií, sociálnych partnerov a podnikovej sféry, regionálnych a miestnych úradov, osôb činných vo vzdelávaní a príprave všetkého druhu, organizácií občianskej spoločnosti, združení a zoskupení a v neposlednom rade samotných jednotlivých občanov. Naším spoločným cieľom je vybudovať Európu, v ktorej bude mať každý príležitosť plne rozvinúť svoj potenciál, mať pocit prospešnosti a spolupatričnosti.

2. CELOŽIVOTNÉ VZDELÁVANIE SA - ČAS KONAŤ

Prečo je táto diskusia taká naliehavá? Prečo sa presadenie CŽV do praxe stáva najvyššou prioritou Európskej únie? Sú pre to dva rovnako dôležité dôvody:

- Európa postúpila smerom k vzniku spoločnosti a ekonomiky založenej na vedomostiach. Viac než kedykoľvek predtým sa prístup k najnovším informáciám a vedomostiam, ako aj motivácia a zručnosti rozumne využívať tieto zdroje v prospech seba i spoločnosti ako celku, stáva kľúčom k posilneniu konkurencieschopnosti Európy k zlepšeniu zamestnateľnosti a adaptability pracovnej sily;
- Dnešní Európania žijú v zložitom spoločenskom a politickom svete. Viac než kedykoľvek predtým si jednotlivci chcú plánovať svoj vlastný život; očakáva sa od nich aktívny príspevok pre spoločnosť a musia sa pozitívne učiť žiť v kultúrnej, etnickej a jazykovej rôznorodosti. **Vzdelanie v najširšom slova zmysle je kľúčom k vedomostiam a pochopeniu**, ako sa vypoariadať s týmito výzvami.

Tieto dva znaky súčasných sociálnych a ekonomických zmien sú navzájom prepojené. Podčiarkujú **dva rovnako dôležité ciele celoživotného vzdelávania sa: podporu aktívneho občianstva a podporu zamestnateľnosti**. Aktívne občianstvo sa sústreďuje na to, či a ako ľudia participujú na všetkých sférach spoločenského a hospodárskeho života, na príležitosti a riziká, ktorým pritom čelia, na mieru spolupatričnosti a na možnosti vyjadriť sa a ovplyvniť spoločnosť, v ktorej žijú. Počas veľkej časti života väčšina ľudí platená práca výrazne prispieva k pocitu nezávislosti, sebaúcty a blahobytu a je preto kľúčom k celkovej kvalite života ľudí. Zamestnateľnosť, schopnosť zabezpečiť si a udržať zamestnanie, nie je teda len ústredným rozmerom aktívneho občianstva, ale je rovnako tak rozhodujúcou podmienkou pre dosiahnutie plnej zamestnanosti a zlepšenie európskej konkurencieschopnosti a prosperity v „novej ekonomike“. Tak zamestnateľnosť, ako aj aktívne občianstvo závisia na dostatku

zodpovedajúcich najnovších vedomostí a zručností umožňujúcich podieľať sa na hospodárskom a spoločenskom živote a prispievať k nemu.

Zmena môže nastať len v jednotlivých členských štátoch a na podnet členských štátov, s prípadnou podporou a pomocou zo strany Spoločenstva. Za svoje systémy vzdelávania a odbornej prípravy sú v prvom rade zodpovedné členské štáty, každý podľa svojich inštitucionálnych podmienok. V praxi výsledky týchto systémov závisia od vkladov a zaangažovanosti množstva aktérov z rôznych oblastí spoločenského a hospodárskeho života, vrátane sociálnych partnerov a v neposlednom rade od úsilia samotných jednotlivcov, ktorí sú v konečnom dôsledku zodpovední za svoje vlastné vzdelávanie sa.

Význam CŽV pre budúcnosť Európy bol teraz potvrdený na najvyššej úrovni. Hlavy členských štátov sa zhodli, že v nasledujúcom desaťročí by sa mala stať Európska únia príkladom pre celý svet. Európa môže a musí ukázať, že je možné dosiahnuť dynamický ekonomický rast a zároveň posilniť sociálnu súdržnosť. So zdôraznením toho, že „*ľudia sú hlavným bohatstvom Európy a mali by byť ústredným bodom politiky Únie*“ musíme dospieť aj k záveru, že sa predovšetkým systémy vzdelávania a odbornej prípravy musia prispôbiť novej realite 21. storočia, a že „*celoživotné vzdelávanie sa je podstatným prostriedkom na dosiahnutie ďalšieho rozvoja občianstva, sociálnej súdržnosti a zamestnanosti.*“^{4[4]}

Tieto myšlienky sú prirodzenými výsledkami desaťročia, počas ktorého sa CŽV opäť stalo hlavným bodom národných a medzinárodných politických programov. Začiatkom deväťdesiatych rokov^{5[5]} sa museli európske ekonomiky vyrovnávať s prudko sa meniacim charakterom výroby, obchodu a investovania. Trh práce sa tak dostal z rovnováhy a výsledkom bola vysoká štrukturálna nezamestnanosť sprevádzaná nárastom kvalifikačnej nedostatočnosti a disproporcií medzi dopytom a ponukou. Na vyriešenie týchto problémov bolo potrebné venovať viac pozornosti ponuke a účasti na vzdelávaní a odbornej príprave. Európsky rok celoživotného vzdelávania v roku 1996 („European Year of Lifelong Learning – EYLL“), ukázal koľko existuje záujmu a angažovanosti v prospech CŽV na všetkých úrovniach, a to pomohlo ovplyvniť politické myslenie v členských štátoch.^{6[6]}

V polovici 90. rokov došlo k zhode nielen o tom, že vzdelávanie a odborná príprava počas celého života pomáha udržiavať hospodársku konkurencieschopnosť a zamestnateľnosť, ale že je zároveň najlepším spôsobom boja so sociálnym vylúčením – a to znamená, že pri vzdelávaní musia byť v centre pozornosti jednotlivci a ich potreby.^{7[7]} Takto sa CŽV stalo spoločným usmerňujúcim princípom novej generácie komunitných programov zameraných na vzdelávanie, odbornú prípravu a mládež.^{8[8]} Od roku 1998 Smernice zamestnanosti

^{4[4]} Závety predsedníctva Európskej rady, Lisabon, 23. až 24. marec 2000, odstavec 5, 24 a 25, str. 2 a 8; Závety predsedníctva Európskej rady, Santa Maria da Feira, 19.-20. jún 2000, odstavec 33, str. 6.

^{5[5]} Growth, Competitiveness and Employment. (Rast, konkurencieschopnosť a zamestnanosť), Biela kniha Európskej komisie, 1993.

^{6[6]} Implementation, Results and Overall Assessment of the European Year of Lifelong Learning. (Implementácia, výsledky a celkové vyhodnotenie Európskeho roka celoživotného vzdelávania sa) (1996), Správa komisie Európskych spoločenstiev, COM(1999)447 final, 15. september 1999.

^{7[7]} Teaching and Learning – Towards the Learning Society. (Vyučovanie a vzdelávanie – Smerom k učiacej sa spoločnosti), Biela kniha Európskej komisie, 1995. Amsterdamská dohoda Európskych spoločenstiev z roku 1997 následne uviedla vo svojej preambule „*podporovať rozvoj vedomostí svojich občanov na najvyššej možnej úrovni prostredníctvom širokého prístupu k vzdelávaniu a prostredníctvom jeho neustálej aktualizácie.*“

^{8[8]} Towards a Europe of Knowledge. (Budovanie Európy zloženej na vedomostiach), Informácia Komisie Európskych spoločenstiev, 12. november 1997 (COM(97)563 final); Rozhodnutie Rady, ktorým sa založil program LEONARDO II (1999/382/EC, 26. apríl 1999) a rozhodnutie Európskeho parlamentu a rady, ktorým sa založili programy SOKRATES II (253/2000/EC, 24. január 2000) a YOUTH (MLÁDEŽ) (1031/2000/EC, 13. apríla 2000)

zdôrazňujú význam CŽV pre zamestnanosť, avšak hodnotenie ich realizácie ukázalo, že sa dosiaľ pri vytváraní súdržnej stratégie CŽV dosiahol len malý pokrok.^{9[9]} Európsky parlament silne podporuje názor, že celoživotné vzdelávanie sa je kľúčom k zaisteniu sociálnej integrácie a rovnakých príležitostí pre každého.^{10[10]} Na medzinárodnom poli ostatné summity G8 po prvýkrát podčiarkli význam celoživotného vzdelávania pre každého v „nových ekonomikách“ Éry vedomostí.^{11[11]}

Členské štáty Únie zjavne dospeli ku značnej miere konsenzu v otázkach spoločného záujmu o CŽV, avšak táto zhoda sa neprejavila v účinných krokoch. Prišiel čas konať.

3. BUDOVANIE EURÓPY OBČANOV PROSTREDNÍCTVOM CELOŽIVOTNÉHO VZDELÁVANIA SA

3.1. Spoločnosti založené na vedomostiach: výzva prinášaná zmenami

Dnešná Európa zažíva zmeny, ktorých rozsah je porovnateľný so zmenami z obdobia priemyselnej revolúcie. Digitálna technológia pretvára každú stránku života ľudí, pričom biotechnológia môže raz zmeniť život samotný. Obchod, cestovanie a komunikácia v celosvetovom rozsahu rozširujú kultúrne horizonty ľudí a menia spôsoby, ktorými si ekonomiky navzájom konkurujú. Moderný život prináša ľuďom väčšie príležitosti a väčšie možnosti výberu, ale aj väčšie riziká a neistoty. Ľudia majú slobodu výberu z rôznych spôsobov života, ale zároveň preberajú na seba aj zodpovednosť za utváranie vlastného života. Viac ľudí zostáva vo vzdelávaní a príprave dlhšie, avšak rozširuje sa medzera medzi tými, ktorí sú dostatočne kvalifikovaní na to, aby sa mohli udržať na trhu práce, a tými, ktorí sa nezvratne dostávajú na okraj spoločnosti. Okrem toho obyvateľstvo Európy starne. Znamená to, že sa zmení skladba pracovnej sily, ako aj charakter a formy požadovaných sociálnych, zdravotných a vzdelávacích služieb. V neposlednom rade sa európske spoločnosti postupne premieňajú na mozaiky rôznych kultúr. Táto rôznorodosť prináša so sebou veľký potenciál pre tvorivosť a inováciu vo všetkých sférach života.

Toto Memorandum nemôže podať hĺbkovú analýzu zmien stručne spomenutých vyššie. Tieto zmeny sú však neoddeliteľnou súčasťou celkového prechodu ku spoločnosti založenej na vedomostiach, ktorej ekonomickou základňou je tvorba a výmena nemateriálnych tovarov a služieb. V takomto spoločenskom prostredí sú aktuálne informácie, vedomosti a zručnosti vysoko hodnotené.

V spoločnostiach založených na vedomostiach sa hlavnými aktérmi stávajú samotní ľudia. Schopnosť ľudí tvoriť a využívať vedomosti efektívne a rozumne v prostredí, ktoré sa neustále mení, je rozhodujúca. Pre plný rozvoj tejto schopnosti ľudia musia sami chcieť a byť spôsobilí vziať si svoje osudy do vlastných rúk, t.j., stručne povedané, stať sa aktívnymi

^{9[9]} Smernice pre politiku zamestnanosti členských štátov pre rok 2001, Informácia komisie, COM(2000)548, 6. september 2000; Spoločná správa o zamestnanosti, COM(2000)551, 6. september 2000.

^{10[10]} Správa Európskej komisie o implementácii, výsledkoch a celkovom vyhodnotení Európskeho roka celoživotného vzdelávania (1996), Európsky parlament, Výbor pre kultúru, mládež, vzdelávanie, médiá a šport, 14. júla 2000 (A5-0200/2000 final), str. 20.

^{11[11]} Kolínska charta – Ciele a ambície o celoživotné vzdelávanie sa, Summit skupiny G8, Kolín nad Rýnom, jún 1999; Vzdelávanie v meniacej sa spoločnosti, Zhrnutie predsedníctva stretnutia ministrov školstva skupiny G8, Tóquio, 1.-2. apríl 2000; Závery summitu skupiny G8, Okinawa, 21.-23. júl 2000. Okrem toho na Svetovom fóre pre vzdelávanie v Dakare v apríli 2000 prijalo 182 štátov šesť cieľov na uspokojenie základných potrieb vzdelávania všetkých pre všetkých. Tieto ciele zahŕňajú zlepšenie miery gramotnosti dospelých a rovnocenný prístup k základnému a ďalšiemu vzdelávaniu pre všetkých dospelých.

občanmi.^{12[12]} Vzdelávanie a príprava počas celého života je pre každého najlepšou cestou, ako sa vypořiadat' s výzvou prinášanou zmenami.

3.2 Kontinuita vzdelávania sa počas celého života

Vedomosti, zručnosti a porozumenie, ktoré sa naučíme ako deti alebo ako mladí ľudia v rodine, škole, počas odbornej prípravy a na vysokej škole či univerzite, nevystačia na celý život. Plnšia integrácia vzdelávania sa do života dospelých sa stáva dôležitou súčasťou praktickej aplikácie myšlienky celoživotného vzdelávania sa, je však len jednou časťou celku. Z hľadiska celoživotného vzdelávania sa je všetko vzdelávanie sa neprerušenu kontinuitou od „kolisky po hrob“. **Jeho základom je vysokokvalitné základné vzdelávanie pre všetkých**, a to od najútlejšieho veku dieťaťa. Základné vzdelávanie a nadväzujúce odborné vzdelávanie a príprava by malo vybaviť mladých ľudí novými základnými zručnosťami, potrebnými pre ekonomiku založenú na vedomostiach. Zároveň by sa títo mladí ľudia mali naučiť ako sa učiť a osvojiť si pozitívny vzťah ku vzdelávaniu sa.

Ľudia si budú plánovať po celý život sústavné vzdelávacie aktivity len vtedy, ak sa budú *chcieť* vzdelávať. Nebudú *chcieť* pokračovať vo vzdelávaní sa, ak ich skúsenosti so vzdelávaním v rannom veku boli spojené s neúspechom a negatívnymi osobnými zážitkami. Nebudú *chcieť* pokračovať vo vzdelávaní sa, ak nebudú mať vhodné a dostupné príležitosti na vzdelávanie sa z hľadiska vhodného načasovania, tempa, miesta a finančných podmienok. Nebudú sa cítiť motivovaní ku vzdelávaniu, ktorého obsah a metódy neberú do úvahy ich kultúrne perspektívy a životné skúsenosti. Nebudú *chcieť* investovať čas, úsilie a peniaze do ďalšieho vzdelávania sa, ak vedomosti, zručnosti a odbornosť, ktoré už nadobudli, im nebudú reálne uznané, či už pre osobné uspokojenie alebo pre postup v práci. Individuálna motivácia vzdelávať sa a rozmanitosť vzdelávacích príležitostí sú rozhodujúcimi kľúčmi k realizácii úspešného celoživotného vzdelávania sa. Podstatné je **zvýšiť dopyt po vzdelávaní sa, ako aj ponuku**, a to predovšetkým pre tých, ktorí doteraz mali zo vzdelávania a odbornej prípravy najmenší prospech. Každý by mal radšej postupovať cestičkami otvoreného učenia sa podľa vlastného výberu, než povinnými, vopred vytýčenými trasami vedúcimi k pevne stanoveným cieľom. To jednoducho znamená, že systémy vzdelávania a odbornej prípravy by sa skôr mali prispôsobovať potrebám a požiadavkám jednotlivcov, než naopak.

Existujú tri základné kategórie účelných vzdelávacích aktivít.

- **Formálne vzdelávanie sa („formal learning“)** vzťahujeme k inštitúciám určeným na vzdelávanie a odbornú prípravu. Vedie k udeleniu oficiálne uznávaných dokladov a nadobudnutiu kvalifikácie.
- **Neformálne vzdelávanie sa („non-formal learning“)** prebieha popri hlavných prúdoch vzdelávania a odbornej prípravy a zvyčajne nie je ukončené vydaním oficiálnych dokladov. Neformálne vzdelávanie sa môže byť umožňované na pracovisku a v rámci aktivít občianskych združení a organizácií (napr. mládežnícke organizácie, odbory a politické strany). Môže byť umožňované aj prostredníctvom organizácií, ktoré boli vytvorené na doplnenie formálnych systémov vzdelávania (napr. výtvarné, hudobné, športové krúžky, súkromné hodiny ako príprava na skúšky).
- **Neinštitucionálne vzdelávanie sa („informal learning“)** je prirodzenou súčasťou každodenného života. Na rozdiel od formálneho a neformálneho vzdelávania sa nemusí byť zámerné. Dokonca si ho vzdelávajúci sa ani nemusia uvedomovať a nemusia ani rozpoznať, ako prispieva k ich vedomostiam a zručnostiam.

^{12[12]} Vzdelávanie pre aktívne občianstvo v Európskej únii, OPOCE, Luxemburg, 1998.

Doteraz dominovalo v politickom myslení formálne vzdelávanie sa. Prejavovalo sa to v úvahách o spôsoboch zabezpečenia vzdelávania a prípravy, ale aj v tom, ako ľudia nazerali na to, čo je vzdelávanie sa. S myšlienkou kontinuity celoživotného vzdelávania sa vstupuje naplno na scénu neformálne a neinštitucionálne vzdelávanie sa. Neformálne vzdelávanie sa, ako vidno podľa definície, prebieha mimo škôl. Nie je považované za „skutočné“ vzdelávanie sa a aj jeho výsledky sa nepovažujú na trhu práce za hodné finančného ocenenia. Neformálne vzdelávanie je preto zvyčajne podceňované.

Neinštitucionálne vzdelávanie sa pritom dokonca na scéne celkovo stráca, aj keď je to najstaršia forma vzdelávania sa a naďalej je hlavnou formou vzdelávania sa v rannom detstve. Skutočnosť, že sa osobné počítate presadili v domácnostiach skôr ako v školách, podčiarkuje dôležitosť neinštitucionálneho vzdelávania. Neinštitucionálny kontext ponúka obrovský potenciál a mohol by byť dôležitým zdrojom inovácie vyučovacích metód a metód učenia sa.

Pojem „celoživotné“ vzdelávanie sa zdôrazňuje časovú stránku: ide o vzdelávanie sa počas celého života, či už nepretržité alebo periodické. Novovytvorený pojem „širokoživotné“* vzdelávanie sa obohacuje scénu tým, že nás upozorňuje na prerastanie vzdelávania sa do všetkých oblastí života v ktoromkoľvek štádiu života.^{13[13]} **Berúc si „vzdelávanie sa“ pod drobnohľad, jeho „širokoživotný“ rozmer dopĺňa formálne, neformálne a neinštitucionálne vzdelávanie sa.** Pripomína nám to, že užitočné a príjemné vzdelávanie sa môže prebiehať a aj prebieha v rodine, počas voľna, v živote komunity a v každodennom pracovnom živote. Širokoživotné vzdelávanie sa nás vedie k tomu, aby sme si uvedomili, že vyučovanie a učenie sa sú spojené s rolami a činnosťami, ktoré sa môžu v rôznom čase a miestach navzájom zamieňať.

CŽV je však ešte stále v rôznych národných kontextoch a pre rôzne účely definované rozlične. Najnovšie prehľadové štúdie^{14[14]} naznačujú, že definície sú väčšinou neprecizované a pragmatické, orientované skôr na aktivity, ako na koncepčnú jasnosť alebo právnickú terminológiu. Impulzom, ktorý vrátil CŽV do politických programov v 90-tych rokoch, bolo úsilie zlepšiť zamestnateľnosť a prispôsobivosť občanov v situácii vysokej štrukturálnej nezamestnanosti, ktorá najviac zasiahla najmenej kvalifikovaných občanov. Perspektíva prudko starnúceho obyvateľstva Európy naznačuje, že potreba najnovších vedomostí a zručností nebude môcť byť pokrytá najmä ľuďmi novo vstupujúcimi na trh práce, ako to bolo v minulosti, pretože bude príliš málo mladých ľudí a rýchlosť technologických zmien je príliš vysoká, hlavne z dôvodu zrýchleného prechodu na digitálnu ekonomiku.

V súčasnosti dochádza k znateľnému posunu k integrovanejšiemu prístupu, ktorý kombinuje spoločenské a kultúrne ciele s ekonomickým zdôvodnením celoživotného vzdelávania sa.^{15[15]} Ujímajú sa nové myšlienky o rovnováhe práv a povinností občanov a verejných orgánov. Viac ľudí je sebaistejších pri nárokaní si osobitej identity a spôsobu života. Široko rozšírená je dnes požiadavka, aby sa rozhodnutia prijímali na úrovni čo najbližšie ku každodennému životu ľudí a s ich väčšou účasťou na rozhodovaní. Z týchto dôvodov sa pozornosť obracia na potrebu modernizovať riadenie na všetkých úrovniach

* v origináli je použitý novotvar „lifewide“

^{13[13]} Napríklad viď: Celoživotné vzdelávanie sa a širokoživotné vzdelávanie sa, Národná agentúra pre vzdelávanie, Štokholm, január 2000.

^{14[14]} Európska kancelária EURYDICE, Výzva celoživotného vzdelávania sa pre vzdelávacie systémy členských štátov Európskej únie, Brusel, 2000; CEDEFOP, Vek vzdelávania, Thessaloniki, 2000; ECOTEC, Príspevok programov, fondov a iniciatív Spoločenstva do celoživotného vzdelávania sa, Správa pre európsku komisiu, vzdelávanie a kultúru DG, august 2000.

^{15[15]} Kearns, P. et al. VET vo veku vzdelávania: výzva celoživotného vzdelávania pre všetkých, Zv. 1, Národné centrum pre výskum odborného vzdelávania (NCVER), Kensington Park, Austrália, 1999, str. 25

európskych spoločností.^{16[16]} Zároveň sa rozširuje medzera medzi hlavným prúdom sociálneho života a tými, ktorým hrozí dlhodobé sociálne vylúčenie. Vzdelávanie a odborná príprava sa stávajú dôležitejšími než kedykoľvek predtým pri ovplyvňovaní príležitostí pre vstup, rozbeh a postup v živote. Stále zložitejší prechod zo školy do sveta práce, s ktorým sa musia vypoariadať mladí ľudia, môže naznačovať, čo očakáva v budúcnosti ľudí každého veku. Schopnosť zamestnať sa je očividne kľúčovým výsledkom úspešného vzdelávania sa, ale k tomu, aby bol človek sociálne začlenený, nestačí mať len platenú prácu. Vzdelávanie sa otvára dvere k budovaniu uspokojivého a produktívneho života, bez ohľadu na postavenie a perspektívy v práci.

3.3 Spolupráca pri presadzovaní celoživotného vzdelávania sa do praxe

Aj keď väčšina členských štátov ešte nevyvinula súhrnné a súdržné stratégie celoživotného vzdelávania sa, všetky uznávajú, že spolupráca v **rôznych formách partnerstva** je **základným** prostriedkom pre uvádzanie celoživotného vzdelávania sa do života. Tieto partnerstvá zahŕňajú spoluprácu medzi ministerstvami a verejnými orgánmi pri koordinovanej tvorbe koncepčných materiálov. Systematicky zapájajú **sociálnych partnerov** do procesu ich tvorby a realizácie v súčinnosti s verejnými a súkromnými iniciatívami. Partnerstvá sú úspešné predovšetkým tam, kde sa dosahuje aktívna účasť miestnych a regionálnych orgánov a občianskych organizácií, ktoré poskytujú služby čo najbližšie k občanom a sú lepšie prispôbené špecifickým potrebám miestnych komunít.^{17[17]} Programy Európskeho spoločenstva pre vzdelávanie, odbornú prípravu a mládež preukázali svoju hodnotu pri podpore nadnárodnej spolupráce, partnerstiev a výmen zameraných na dobré skúsenosti

Kontinuita celoživotného a širokoživotného vzdelávania sa znamená tiež to, že rôzne úrovne a sektory systémov vzdelávania a odbornej prípravy, ako aj sféry neformálneho vzdelávania, musia pôsobiť vo vzájomnom súlade. **Efektívna spolupráca** v tomto kontexte znamená ísť ďalej za súčasné úsilie o premostovanie a budovanie ciest medzi rôznymi časťami existujúcich systémov. Tvorba na človeka zameranej siete príležitostí na celoživotné vzdelávanie sa **prináša víziu postupného prelínania sa štruktúr poskytujúcich vzdelávanie**, ktoré dnes ešte zostávajú navzájom pomerne oddelené. Súčasná diskusia v členských štátoch o budúcnosti univerzít sú príkladom toho, ako sa politické úvahy začínajú zaoberať dopadom tejto vízie. Otvorenie univerzitného štúdia novým a širším vrstvám verejnosti nie je možné dosiahnuť, kým sa samotné vysokoškolské inštitúcie nezmenia, a to nie len vnútorne, ale aj navonok vo vzťahu k iným „systémom vzdelávania sa“.^{18[18]} Vízia postupného prelínania sa prináša dvojnásobnú výzvu: po prvé, ocenenie vzájomne sa dopĺňajúcich stránok formálneho, neformálneho a neinštitucionálneho vzdelávania sa, a po druhé, budovanie otvorených sietí vzdelávacích príležitostí a vzájomné uznávanie výsledkov vzdelávania sa všetkých troch kategórií vzdelávacích aktivít.

^{16[16]} Zahŕňa to európsku úroveň; Bielu knihu o európskom zriadení vydá Komisia v roku 2001.

^{17[17]} Európsky rozmer vzdelávania: jeho povaha, obsah a vyhliadky. Informačná správa, Ekonomický a sociálny výbor, Sekcia zamestnanosti, sociálnych záležitostí a občianstva, 13. júna 2000 (SOC/019 final). Viď aj Názor na občianstvo Výboru pre regióny (prístupné cez: http://www.cor.eu.int/coratownk/avis_32plen/226-99/226-1999_EN.doc)

^{18[18]} Odpoveď na výzvy európskych univerzít – Implementácia zmien v inštitucionálnej a disciplinárnej spolupráci, F2000 Európske fórum vyššieho vzdelávania, EUCEN (European Universities Continuing Education Network - Sieť nepretržitého vzdelávania európskych univerzít), Liege, júl 2000.

4. OPATRENIA NA PODPORU CELOŽIVOTNÉHO VZDELÁVANIA SA: ŠEŠŤ KLÚČOVÝCH POSOLSTIEV

4.1. Kľúčové posolstvo 1: Nové základné zručnosti pre všetkých

Cieľ: Zaručiť všeobecný a stály prístup ku vzdelávaniu sa pre nadobúdanie a obnovovanie zručností, ktoré sú potrebné pre trvalé zapojenie sa do života spoločnosti založenej na vedomostiach

Toto tvorí základ aktívneho občianstva a zamestnanosti v Európe 21. storočia. Ekonomické a sociálne zmeny modifikujú a aktualizujú profil základných zručností, ktoré sú pre každého minimom pre aktívnu účasť na pracovnom živote, rodinnom živote, ako aj na všetkých úrovniach života spoločnosti, od miestnej úrovne po európsku úroveň. Podľa záverov Lisabonského zasadnutia Európskej rady (odstavec 26) nové základné zručnosti sú zručnosti týkajúce sa informačných technológií, cudzích jazykov, technologickej kultúry, podnikania a sociálne zručnosti. Tento zoznam nie je nevyhnutne vyčerpávajúci, ale zaiste pokrýva kľúčové oblasti. Taktiež to neznamena, že tradičné základné zručnosti - čítanie, písanie a počítanie, už nie sú dôležité. Je však potrebné poznamenať, že tu nejde o zoznam predmetov alebo disciplín ako ich poznáme z našich školských čias. Ide o široké vymedzenie oblastí vedomostí a kompetencií, ktoré sú všetky interdisciplinárnej povahy: napríklad učenie sa cudzích jazykov zahŕňa nadobúdanie technickej, kultúrnej a estetickej spôsobilosti komunikovať, konať a chápať súvislosti. Všeobecné odborné a sociálne zručnosti sa tak stále viac a viac prekrývajú čo do obsahu i funkcie.

Na úvod do diskusie **toto Memorandum vymedzuje nové základné zručnosti ako zručnosti, ktoré si vyžaduje aktívna účasť v spoločnosti a ekonomike založenej na vedomostiach** - na trhu práce a v práci, v reálnych a virtuálnych komunitách a na demokracii, a ako zručnosti osobnosti s jasnou identitou a životným smerovaním. Niektoré z týchto zručností, napr. digitálna gramotnosť, sú úplne nové, zatiaľ čo iné, napríklad ovládanie cudzích jazykov, sa stávajú dôležitejšími pre oveľa viac ľudí ako v minulosti. Sociálne zručnosti, ako sebadôvera, sebausmerňovanie, branie rizika na seba, sú čoraz viac dôležité, lebo sa od ľudí očakáva, že budú schopní správať sa oveľa samostatnejšie než v minulosti. Podnikateľské zručnosti zlepšujú pracovný výkon jednotlivca a napomáhajú diverzifikáciu aktivít podniku; prispievajú tiež k vytváraniu nových pracovných miest, a to v existujúcich, hlavne malých a stredných podnikoch, ako aj pri samostatnej zárobkovej činnosti. Naučiť sa ako sa učiť, ako sa prispôbiť zmenám a ako sa orientovať v záplave informácií, to sú teraz všeobecne využiteľné zručnosti, ktoré by mal získať každý. Zamestnávateľia stále viac vyžadujú schopnosť rýchlo sa učiť a nadobúdať nové zručnosti a prispôbovať sa novým výzvam a situáciám.

Dobré ovládanie týchto základných zručností má zásadný význam pre každého, ale pritom je to len začiatok neustáleho vzdelávania sa počas celého života. Dnešné trhy práce si vyžadujú neustále sa meniace profily zručností, kvalifikácií a skúseností. Deficit zručností a nesúlad medzi dopytom a ponukou zručností, zvlášť v IKT, sú všeobecne považované za významnú príčinu trvalo vysokej úrovne nezamestnanosti v určitých regiónoch, priemyslových odvetviach a sociálne znevýhodnených skupinách. Tí, ktorí neboli schopní z akéhokoľvek dôvodu nadobudnúť náležité základné zručnosti, musia dostať k tomu ďalšie príležitosti, nehľadiac na to, ako často dovtedy neuspeli alebo sa príležitosti ani nechytali. Systémy formálneho vzdelávania a odbornej prípravy členských štátov, či už vstupného, ďalšieho a vysokoškolského, alebo pokračovacieho vzdelávania a vzdelávania dospelých, sú zodpovedné za zabezpečenie toho, aby pokiaľ možno každý človek nadobudol, aktualizoval a udržiaval si určenú úroveň zručností. V tomto ohľade neformálne vzdelávanie sa tiež hrá dôležitú úlohu. Toto všetko vyžaduje zabezpečenie vysokej kvality vzdelávania sa a jeho výsledkov pre čo

najviac ľudí. Tiež si to vyžaduje neustálu revíziu súboru a úrovne základných zručností, aby vzdelávanie zodpovedalo tomu, čo je ekonomicky a spoločensky potrebné.

Otázky do diskusie

- Školské osnovy sú všade už preťažené neustálymi požiadavkami na rozširovanie obsahu a nové vedomosti a zručnosti. Čo je možné urobiť, aby sa tieto tlaky uvoľnili? Podľa akých princípov by sa mali tvoriť osnovy, organizovať vyučovanie a vymedzovať obsah vzdelávania v Ére vedomostí?
- Je možné reálne predpokladať zaručenie osobného práva každého občana na získanie a obnovovanie vedomostí a zručností prostredníctvom celoživotného vzdelávania sa?
- Iniciatíva na podporu elektronického učenia („eLearning“) si stanovila cieľ, aby od roku 2003 boli všetci absolventi škôl digitálne gramotní. Čo by sa malo prioritne urobiť pre tie skupiny občanov, mladých či starších, ktoré sa s digitalizáciou ešte nedokázali vyrovnáť?
- Ako by sa mal formulovať spoločný európsky rámec pre definovanie nových základných zručností, podľa návrhu odstavca 26 lisabonských záverov, ktoré sú potrebné pre aktívnu účasť v spoločnosti a ekonomike založenej na vedomostiach?
- Návrh Smerníc pre zamestnanosť na rok 2001 (body 3, 4 a 6) vyzýva členské štáty, aby zabezpečili, aby mladí ľudia absolvovali povinnú školskú dochádzku, a aby zlepšovali dostupnosť vzdelávania sa pre dospelých, hlavne pre starších pracovníkov, pracovníkov na čiastočný úväzok alebo dočasne zamestnaných a nezamestnaných. Aké opatrenia by boli vhodné a účinné pre dosiahnutie týchto cieľov a vo všeobecnosti pre obnovu spôsobilosti?
- Ako efektívne monitorovať a spĺňať nové požiadavky na vedomosti a zručnosti a ako predchádzať nesúladu medzi nadobudnutými vedomosťami a zručnosťami a tým, čo sa požaduje, ako aj ťažkostiam so zamestnaním prostredníctvom CŽV, v súlade s návrhom Smerníc pre zamestnanosť 2001 (bod 7)? Ako vyvíjať nástroje na testovanie základných zručností a samohodnotenie základných zručností?

4.2. Kľúčové posolstvo 2: Viac investícií do ľudských zdrojov

Cieľ: Viditeľne zvýšiť úroveň investícií do ľudských zdrojov a tým zdôrazniť prioritu najdôležitejšieho bohatstva Európy – jej ľudí

Záver z zasadnutia Európskej rady v Lisabone stanovili jasné ciele pre všetkých zvýšiť ročné investície do ľudských zdrojov na jedného obyvateľa a Smernice pre zamestnanosť (13, 14 a 16) vyzývajú členské štáty, aby si stanovili tomu zodpovedajúce ciele. Znamená to, že **súčasná úroveň investícií je pokladaná za príliš nízku na to, aby zabezpečila doplnovanie rezervoáru potrebných zručností**, ale zároveň, že **si je treba premyslieť, čo všetko započítavať ako takúto investíciu**. Daňové režimy, účtovné štandardy, výkazníctvo a informačné povinnosti sa v členských štátoch líšia. Z tohto dôvodu nie je reálne jednotné riešenie, ako v prípade firiem, brať investície do ľudských zdrojov na úrovni kapitálových investícií. Avšak toto ani nie je žiadúce, nakoľko rešpektovanie rôznorodosti je jedným z hlavných princípov Spoločenstva. Jednou z možností, ako v tejto veci pokročiť je, že by sociálni partneri uzavierali rámcové dohody o celoživotnom vzdelávaní sa, stanovili si ciele ďalšieho odborného vzdelávania (založené na dobrých príkladoch z praxe), a že by sa zaviedla Európska cena pre mimoriadne progresívne firmy. Je tiež potrebné spriehľadniť investície do ľudských zdrojov.

Nepochybne je potrebné lepšie rozpracovať repertoár opatrení stimulujúcich jednotlivca. Myšlienka individuálnych vzdelávacích účtov je príkladom, ako podporiť ľudí, aby prispievali na náklady vlastného vzdelávania sa prostredníctvom špeciálneho sporenia a vkladov, ktoré by boli dopĺňané grantmi z verejných a súkromných zdrojov. Ďalším príkladom sú firemné programy, v rámci ktorých zamestnanci dostávajú voľno alebo finančný príspevok na odborne relevantné vzdelávanie sa podľa vlastného výberu alebo podľa dohody. V niektorých členských štátoch sa vyjednávalo pre zamestnancov právo na subvencované študijné voľno a aj nezamestnaní majú právo na odbornú prípravu. Existujú aj príklady podnikov, ktoré zamestnancom na materskej dovolenke umožňujú počas materskej dovolenky alebo pred návratom do práce zúčastniť sa na kurzoch na obnovu zručností. Čo sa týka vzdelávania sa na pracovisku alebo vzťahujúceho sa k práci, zvláštnu pozornosť bude potrebné v prichádzajúcom desaťročí venovať ľuďom nad 35 rokov. Je to čiastočne preto, že demografické trendy zvýšia strategickú dôležitosť starších zamestnancov. V súčasnosti tiež prudko klesá účasť na ďalšom vzdelávaní a príprave u starších zamestnancov, a to hlavne tých, ktorí majú nižšiu kvalifikáciu a kvalifikačne menej náročnú prácu.

Zamestnávateľia zaznamenali narastajúci dopyt po zmene pracovného pomeru na čiastočné pracovné úväzky, a to nielen z rodinných dôvodov, ale aj kvôli ďalšiemu štúdiu. Toto je v praxi ťažké zorganizovať. Úroveň dobrovoľnej práce na čiastočný úväzok sa medzi členskými štátmi značne líši, existuje však priestor pre výmenu dobrých skúseností. Všeobecne povedané, **sociálni partneri musia zohrávať dôležitú úlohu** pri vyjednávaní dohôd týkajúcich sa spolufinancovania vzdelávania sa zamestnancov a pri vytváraní pružnejšej organizácie práce umožňujúcej účasť na vzdelávaní sa. Investovanie do ľudských zdrojov taktiež znamená umožniť ľuďom, aby si spravovali svoje vlastné „časové a životné portfóliá“ a aby sa všetkým zainteresovaným v širšom rozsahu objasnili výsledky vzdelávania. Tvorivé a inovatívne prístupy k investovaniu do ľudských zdrojov sú integrálnou súčasťou rozvoja učiacich sa organizácií.

Nech si už členské štáty, priemyselné odvetvia, sektory zamestnanosti, alebo jednotlivé firmy zvolia akékoľvek opatrenia, dôležité je, že zvýšenie investovania do ľudských zdrojov si vyžaduje presun dôrazu na orientáciu na kultúru spoluzodpovednosti a na jasne definované pravidlá spolufinancovania účasti na celoživotnom vzdelávaní sa.

Otázky do diskusie

- Ako možno pre jednotlivca a pre zamestnávateľa alebo podnik zvýšiť adresnosť a prehľadnosť investovania do vzdelávania sa, najmä posilňovaním finančnej motivácie a odstránením demotivácie? Akými cestami by bolo možné motivovať jednotlivcov k spolufinancovaniu a riadeniu vlastného vzdelávania sa (napríklad prostredníctvom individuálnych vzdelávacích účtov alebo prostredníctvom programov poistenia pracovnej spôsobilosti)?
- Zosúladená iniciatíva, tak v členských štátoch, ako aj na úrovni Spoločenstva, ktorá by bola podložená spoločným výskumom, by mohla pomôcť ozrejmiť sociálne a ekonomické výhody investovania do celoživotného vzdelávania sa, vrátane vývoja transparentnejších opatrení v oblasti vstupov a výstupov celoživotného vzdelávania sa. Možno pritom počítať s kolektívnou podporou? Ako najlepšie rozbehnúť a zrealizovať takúto iniciatívu?
- Ako by sa mohli štrukturálne fondy, najmä Európsky sociálny fond, efektívne využiť na nasmerovanie investícií do infraštruktúry celoživotného vzdelávania sa, obzvlášť pri budovaní miestnych vzdelávacích stredísk a pri inštalácii najnovších zariadení IKT? Do akej miery môžu tieto zdroje a opatrenia pomôcť zabezpečiť, aby kvalita vzdelávania a

odbornej prípravy financovaných z verejných zdrojov nezaostávala za alternatívnymi programami financovanými zo súkromných zdrojov?

- Akými spôsobmi dokážu progresívni zamestnávateľia zabezpečiť čas a pružnosť potrebnú pre účasť zamestnancov na CŽV; akým spôsobom napomáhajú rodičom a osobám, ktoré niekoho opatrujú zosúladiť svoje vzdelávanie sa s potrebami rodiny a s pracovnými povinnosťami? Ako možno sprístupniť najlepšie praktické príklady podnikom v celej Európe? Ako by sa mohli vláda a zamestnávateľia v oblasti verejných služieb stať takými modelovými príkladmi?

4.3. Kľúčové posolstvo 3: Inovácie vo vyučovaní a vzdelávaní sa

Cieľ: *Vyvinúť účinné metódy vyučovania a vzdelávania sa a kontexty zohľadňujúce kontinuum celoživotného a širokoživotného vzdelávania sa*

Smerovaním do Éry vedomostí sa mení naše chápanie toho, čo je vzdelávanie sa, kde a ako prebieha a pre aké účely slúži. Naliehavejšie očakávame, že sa metódy vyučovania a vzdelávania sa a ich kontexty prispôbia veľmi rôznorodým záujmom, potrebám a požiadavkám nielen jednotlivcov, ale aj špecifických záujmových skupín multikultúrnych európskych spoločností. Toto znamená **výrazný posun smerom k orientácii na užívateľa a priechodnosť medzi sektormi a úrovňami vzdelávacích systémov**. Umožniť jednotlivcom stať sa aktívnymi vzdelávajúcimi sa znamená jednak zlepšiť súčasnú prax, a tiež vyvinúť nové a pestré prístupy využívajúce možnosti IKT a rozmanité vzdelávacie kontexty.

Kvalita skúseností zo vzdelávania sa a kvalita výsledkov sú skúšobným kameňom vo všeobecnosti, ale i z pohľadu samotných učiacich sa. Bez aktívnej účasti profesionálov, ktorí sú najbližšie k učiacemu sa občanovi a sú najlepšie oboznámení s rôznorodosťou ich vzdelávacích potrieb a procesov vzdelávania sa, môže dôjsť len k málo efektívnym zmenám a inováciám. **Vzdelávacie technológie založené na IKT ponúkajú veľký potenciál** pre inováciu metód vyučovania a vzdelávania sa, aj keď pedagógovia z praxe trvajú na tom, že aby boli plne účinné, musia byť zasadené do kontextu „reálneho času“ a reálnych vzťahov medzi učiteľmi a vzdelávajúcimi sa. Nové metódy musia tiež zobrať do úvahy meniace sa roly lektorov a učiteľov, ktorí sú oddelení od svojich študentov priestorovo i časovo.^{19[19]} Navyše, **väčšina z toho, čo ponúkajú naše systémy vzdelávania a odbornej prípravy, sa ešte stále organizuje a vyučuje tak, ako keby sa tradičné spôsoby plánovania a organizovania života nezmenili prinajmenšom pol storočia**. Systémy vzdelávania sa musia prispôbiť meniacim sa spôsobom dneška, tomu, ako ľudia žijú a učia sa dnes. Toto je dôležité hlavne z hľadiska dosahovania rovnosti príležitostí bez ohľadu na pohlavie a pre starostlivosť o stále aktívnejších občanov „tretieho veku“. Stále toho vieme veľmi málo a málo si vymieňame informácie napríklad o tom, ako vyvolávať produktívne samoregulované vzdelávanie sa a nezabúdať pritom na to, že učenie sa je svojou podstatou sociálny proces; ako sa najlepšie učí starším občanom, ako prispôbiť učebné prostredie tak, aby umožnilo integráciu občanov s postihom; alebo aký by mohol byť potenciál vekovo zmiešaných študijných skupín z hľadiska rozvoja kognitívnych, praktických a sociálnych zručností.

Zlepšenie kvality metód a kontextu vyučovania a vzdelávania sa bude znamenať významnú investíciu členských štátov na prispôbovanie, zlepšovanie a udržiavanie zručností tých, ktorí pracujú vo formálnom a neformálnom učebnom prostredí, či už ako platení profesionáli, dobrovoľníci alebo tí, pre ktorých učebné aktivity sú sekundárnou alebo doplnkovou zložkou práce (napr. skúsení obchodníci na pracovisku alebo osvetoví pracovníci). Pedagógovia v praxi pôsobia v rozmanitých inštitúciách s veľmi odlišnými typmi vzdelávajúcich sa. Dost často skutočnosť, že ich práca súvisí s vyučovaním a vzdelávaním sa uniká pozornosti, a to aj

^{19[19]} Napríklad vid' Študijné krúžky a ciele informácie siete, JRC/IPTS, Sevilla, 2000.

im samotným, ako napríklad v prípade tých, ktorí pracujú v mládežníckych organizáciách.^{20[20]} Toto všetko navyše vyžaduje dôkladnú revíziu a reformu prípravy a ďalšieho vzdelávania učiteľov, tak aby naozaj zodpovedali širokej škále vzdelávacích kontextov a potrieb cieľových skupín.

Učiteľská profesia bude v nadchádzajúcich desaťročiach čeliť zásadnej zmene: **učitelia a inštruktori sa stanú odbornými sprievodcami, radcami a sprostredkovateľmi.** Ich úlohou, a je to úloha kľúčového významu, je pomáhať a podporovať vzdelávajúcich sa, ktorí sa musia v maximálnej možnej miere sami starať o svoje vlastné vzdelávanie sa. Spôsobilosť a dôvera rozvíjať a používať metódy otvoreného a participatívneho učenia by sa mali stať zásadnou profesionálnou zručnosťou pedagógov pôsobiacich pri formálnom, ako aj neformálnom vzdelávaní sa. Aktívne vzdelávanie sa predpokladá dostatočnú motiváciu, kritický úsudok, ako aj znalosť techník učenia sa. Nenahraditeľnou podstatou učiteľovej roly je dbať o rozvoj práve týchto ľudských schopností potrebných pre nadobúdanie a využívanie vedomostí.

Otázky do diskusie

- Ako možno rozvoj vyučovacích metód a postupov opierajúcich sa o IKT efektívne prepojiť s úsilím o zlepšenie a inovácie opierajúce sa o humanistické prístupy? Ako môžu odborníci na IKT a učitelia/inštruktori účinnejšie spolupracovať pri tvorbe kvalitných učebných materiálov a iných využiteľných prameňov? Ako možno vzhľadom na rozširujúcu sa komerčnú výrobu učebných materiálov a využiteľných prameňov najlepšie monitorovať ich kvalitu a využiteľnosť, a to aj v rámci spolupráce na európskej úrovni?
- Akým spôsobom by sa najlepšie dali monitorovať a analyzovať výsledky nadnárodných projektov s prihliadnutím na spracovanie správy o efektívnych metódach celoživotného vzdelávania sa v rôznych konkrétnych kontextoch, pre rôzne účely a pre rôzne typy vzdelávajúcich sa? Do akej miery je možné vyvinúť zmysluplné kvalitatívne porovnávacie kritériá – etalóny („benchmarky“), ktoré by vychádzali z komparatívnych prípadových štúdií?
- Príprava a profil kvalifikácie oprávňujúcej na vzdelávanie v neformálnom sektore (napr. pri práci s mládežou alebo práci v komunite), v oblasti vzdelávania dospelých alebo v ďalšom vzdelávaní, sú všade v Európe nedostatočne rozvinuté. Čo je možné urobiť, aby sa zlepšila táto situácia, a to aj prostredníctvom spolupráce na európskej úrovni?
- Aké by mali byť prioritné témy pre aplikovaný pedagogický výskum v členských štátoch a na úrovni Spoločenstva v nasledovnom desaťročí? Akým spôsobom by bolo možné zvýšiť prínos výskumu (a ním skutočne „pridanej“ hodnoty) prostredníctvom širšej nadnárodnej spolupráce a výmeny? Čo by bolo možné urobiť na efektívnejšiu podporu akčného pedagogického výskumu, ktorý úzko súvisí s prácou pedagógov v praxi, ale ktorý je často podceňovaný profesionálnymi výskumníkmi?

4.4.4.4. Kľúčové posolstvo 4: Oceňovanie vzdelávania sa

Cieľ: Významne zlepšiť spôsoby ako sa chápe a oceňuje účasť na vzdelávaní sa a výsledky vzdelávania sa, najmä pri neformálnom a neinštitucionálnom vzdelávaní sa

V ekonomike založenej na vedomostiach je rozvoj a plné využívanie ľudských zdrojov hlavným a rozhodujúcim faktorom udržiavania konkurencieschopnosti. V tejto súvislosti diplomy, certifikáty a kvalifikácie predstavujú dôležitý referenčný bod pre zamestnávateľa i

^{20[20]} Celoživotné vzdelávanie – perspektíva mladých, Fórum európskej mládeže/Free University of Brussels, Brussels, december 1997.

jednotlivcov na trhu práce a v podnikoch. Rastúci dopyt po kvalifikovanej práci zo strany zamestnávateľov a zvyšujúca sa konkurencia medzi jednotlivcami pri získavaní a udržiavaní si zamestnania vedú k **d'aleko väčšiemu dopytu po oficiálne uznávanom vzdelaní sa, než kedykoľvek predtým**. Ako najlepšie modernizovať národné certifikačné systémy a postupy pre nové ekonomické a sociálne podmienky, sa stáva dôležitým politickým a profesionálnym problémom vo všetkých častiach Európskej únie.

Systémy vzdelávania a odbornej prípravy poskytujú služby jednotlivcom, zamestnávateľom a občianskej spoločnosti ako celku. Integrálnou súčasťou kvality týchto služieb je garancia jasného a náležitého uznávania výsledkov vzdelávania sa. Pre integrovanú Európu je tak otvorený trh práce, ako aj právo občanov na voľný pohyb - žiť, študovať, pripravovať sa a pracovať vo všetkých členských štátoch, vyžaduje, aby vedomosti, zručnosti a kvalifikácie jednotlivca boli ľahšie čitateľné a ľahšie „prenosné“ v rámci celej Únie. Cenný pokrok bol dosiahnutý dohodami o transparentnosti a vzájomnom uznávaní výsledkov vzdelávania sa, najmä vo vysokoškolskom sektore a pri regulovaných povolaniach.

Existuje však široká názorová zhoda v tom, že v tejto oblasti musíme urobiť v prospech širších skupín obyvateľstva a trhu práce oveľa viac. Explicitné uznávanie, v akejkol'vek forme, je účinným nástrojom motivácie „netradičných vzdelávajúcich sa“, ako aj tých, ktorí neboli po nejakú dobu pracovne aktívni z dôvodu nezamestnanosti, rodinných povinností alebo choroby. Dôležité pre rozšírenie celkového spektra uznávania, bez ohľadu na typ vzdelávajúceho sa, sú inovatívne formy certifikácie neformálneho vzdelávania sa.

Je absolútne nevyhnutné vytvoriť vysokokvalitné systémy akreditácie predchádzajúceho a skúsenostného vzdelávania sa („APEL - Accreditation of Prior and Experiential Learning“) a podporiť ich uplatňovanie v najširších súvislostiach. Aj zamestnávateľov a odborníkov poverených prijímaním študentov do vzdelávacích inštitúcií je potrebné presvedčiť o hodnote tohto druhu certifikácie. Systémy APEL vyhodnocujú a uznávajú aktuálne existujúce vedomosti, zručnosti a skúsenosti, ktoré jednotlivec získal počas dlhých období a v rozmanitých súvislostiach, vrátane neformálneho a neinštitucionálneho vzdelávania sa. Tieto metódy môžu odhaliť zručnosti a kompetencie, o ktorých si ani samotní jednotlivci neuvedomujú, že ich majú a môžu ponúknuť zamestnávateľom. Samotný proces vyžaduje aktívnu účasť kandidáta, ktorá sama osebe vedie k zvýšeniu jeho sebadôvery a zlepšeniu jeho mienky o sebe samom.

Odlišnosť národných terminológií a kultúrnej infraštruktúry naďalej robia z otázky transparentnosti vzájomného uznávania rizikovou a chýlostivú záležitosť. V tejto oblasti je podstatné pri vytváraní a aplikovaní spoľahlivých validných systémov uznávania opierať sa o odborné expertízy. Zároveň musí dôjsť k **výraznejšiemu zapojeniu tých, ktorí v konečnom dôsledku potvrdzujú platnosť dokladov o nadobudnutom vzdelaní v praxi** a ktorí sú podrobne oboznámení so spôsobmi, akými jednotlivci a podniky používajú tieto doklady v každodennom živote. Sociálni partneri a príslušné nevládne organizácie nie sú preto o nič menej dôležití ako úrady a pedagogickí odborníci.

Otázky do diskusie

- Inovatívne formy hodnotenia a uznávania sú prioritami ďalších akcií. Čo je potrebné urobiť, aby mohli byť vo všetkých členských krajinách zavedené dobre fungujúce systémy typu APEL? Ako by si bolo možné systematickým spôsobom vymieňať medzi jednotlivými krajinami informácie o používaní a akceptovaní takýchto systémov? Ako vytvoriť vhodné systémy uznávania spôsobilosti, nadobudnutej pri neformálnom alebo neinštitucionálnom vzdelávaní sa, napr. v mládežníckych a komunitných organizáciách?

- S podporou Spoločenstva bolo v rámci spolupráce na komunitných programoch v oblasti vzdelávania, odbornej prípravy a mládeže vyvinutých mnoho nástrojov na hodnotenie a uznávanie. Medzi ne patrí Európsky program transferu kreditov (ECTS - European Credit Transfer Scheme) a Európska doložka k diplomu (European Diploma Supplement) pri vysokoškolskom vzdelávaní, EUROPASS (uznanie praktickej prípravy), certifikát EVS (účasť na programe Európskej dobrovoľnej služby, EVS - European Voluntary Service), Európsky počítačový vodičský preukaz (ECDL - European Computer Driving Licence), ako aj iné automatizované samohodnotiace nástroje (Európske pilotné projekty - European pilot projects). Európsky diplom pre základné zručnosti v oblasti informačných technológií sa vyvíja na základe iniciatívy elektronického vzdelávania sa - eLearning. Ako možno tieto rozmanité nástroje rozšíriť, dotvoriť a zosúladiť? Ako by sa mohla iniciatíva založená na myšlienke „kreditov“ využiť pri vytvorení spoločnej formy „európskeho životopisu“ navrhovaného v odstavci 26 lisabonských záverov?
- Návrh Smerníc zamestnanosti 2001 (bod 4) vyzýva členské štáty, aby zlepšili svoj systém uznávania vedomostí, kvalifikácií a spôsobilosti, a tak podporili mobilitu a celoživotné vzdelávanie sa. Aké opatrenia by mali byť prijaté za týmto účelom? Ako by sa mohlo rozvíjať na podporu týchto cieľov existujúce Európske fórum pre transparentnosť kvalifikácií^{21[21]} a aké obdobné iniciatívy by mohli podporiť tvorbu spoločných prístupov a rozširovanie dobrých praktických príkladov hodnotenia a uznávania kompetencií?
- Ako možno zlepšiť komunikáciu a dialóg medzi sociálnymi partnermi, podnikmi a profesijnými združeniami, aby sa prehĺbila vzájomná dôvera v účinnosť a osožnosť väčšieho množstva a foriem „uznávania“?

4.5. Kľúčové posolstvo 5: Nový prístup k profesijnej orientácii a poradenstvu

Cieľ: Zabezpečiť, aby každý mal ľahký prístup ku kvalitným informáciám a radám o možnostiach vzdelávania sa v celej Európe a počas celého života

V minulosti sa prechod medzi vzdelávaním, odbornou prípravou a trhom práce u väčšiny ľudí uskutočnil iba raz v živote, keď ako mladí ľudia vyšli zo školy, aby si našli prácu, možno s jedným alebo viacerými obdobiami odbornej prípravy popri tom. Dnes môžeme všetci potrebovať informácie a radu „čo ďalej“ niekoľkokrát počas života a i úplne nepredvídateľne. Toto je neoddeliteľnou súčasťou vytyčovania a uskutočňovania životných plánov ako trvalého procesu, v ktorom je však platená práca len jednou zložkou, i keď veľmi dôležitou. Zvažovanie možností a rozhodovanie vyžaduje nepochybne relevantné a presné informácie, ale profesionálna rada môže často pomôcť ujasniť si názor.

V tomto kontexte si to vyžaduje nový prístup, ktorý uvažuje o **poradenstve ako o neustále prístupnej službe pre všetkých**, prekonáva rozlišovanie medzi výchovným, profesijným a personálnym poradenstvom a zasahuje aj netradičných užívateľov. Život a práca v spoločnosti založenej na vedomostiach vyžaduje aktívnych občanov, ktorí sú vnútorne motivovaní k starostlivosti o svoj vlastný osobný a profesionálny rozvoj. Znamená to, že systémy poskytujúce tieto služby musia prejsť od prístupu založeného na ponuke na prístup založený na dopyte a musia pokladať za svoju hlavnú starosť uspokojovanie potrieb a požiadaviek užívateľov.

Úlohou odborníkov v praxi je sprevádzať jednotlivcov na ich jedinečnej ceste životom, motivovať ich, poskytovať dôležité informácie a uľahčovať rozhodovanie. Zahrňuje to aj dôraz na proaktívny prístup, t.j. skôr ísť za ľuďmi, než jednoducho čakať, kým sa prídu

^{21[21]} Toto fórum bolo založené ako spoločná iniciatíva Európskej únie a CEDEFOP.

poradiť, a sledovať pokrok, ktorí dosahujú. Takisto to zahŕňa pozitívne akcie na prevenciu a nápravu zlyhania pri učení a vypadnutia zo vzdelávacích programov alebo odbornej prípravy.

Budúcu rolu odborníkov profesijnej orientácie a poradenstva možno opísať ako „brokerstvo“. Majúc na zreteli záujmy klienta „poradenský broker“ je schopný získať veľké množstvo informácií prispôsobených potrebám klienta, aby mu pomohol zhodnotiť šance na úspech a zvoliť najlepší postup do budúcnosti. Zdroje informácií a diagnostických nástrojov založené na IKT/internete a otvárajú nové horizonty rozširovania a zlepšovania kvality poradenských služieb. Môžu obohatiť a rozšíriť úlohu profesionála, nemôžu ju však nahradiť. Nové technológie prinášajú nové potenciálne problémy, ktoré je treba riešiť. Napríklad poradcovia budú musieť mať vysokú úroveň schopností spracovávať a analyzovať informácie. Bude sa od nich očakávať, aby pomáhali ľuďom pri hľadaní cesty v labyrinte informácií, aby im pomohli vyhľadať zmysluplné a užitočné informácie zodpovedajúce ich požiadavkám. V globalizovanom svete vzdelávacích príležitostí budú ľudia potrebovať aj informácie o kvalite ponuky.

Z týchto dôvodov sa profesijná orientácia a poradenstvo musí orientovať na „holistickejšie“ formy poskytovania služieb, ktoré umožnia oslovovať najrôznejšie potreby a požiadavky rozmanitých užívateľov. Je len samozrejmé, že takéto **služby musia byť prístupné lokálne**. Poradcovia budú musieť byť oboznámení s osobnými a sociálnymi podmienkami tých, ktorým poskytujú informácie, ale musia tiež dobre poznať profil miestneho trhu práce a potreby zamestnávateľov. Profesijná orientácia a poradenstvo tiež musia byť užšie prepojené na siete súvisiacich osobných, sociálnych a vzdelávacích služieb. To by umožnilo sústreďovanie a využívanie špecifických odborných znalostí, skúseností a zdrojov.

V ostatnom období je stále zrejmejšie, že značná časť informácií a rád sa vyhľadáva a získava prostredníctvom neformálnych a neoficiálnych kanálov. Služby profesijnej orientácie a poradenstva začínajú brať do úvahy tieto faktory nielen tým, že vytvárajú siete s miestnymi združeniami a dobrovoľnými zoskupeniami, ale aj tým, že formujú svoje služby ako „nizkoprahové“ v známom prostredí ľahko dostupné. Toto sú dôležité stratégie pre zlepšenie prístupu k službám pre veľmi znevýhodnené cieľové skupiny.

Profesijná orientácia a poradenstvo sú tradične poskytované ako verejná služba a pôvodne vznikli na podporu prechodu zo školy na trh práce. Za posledných tridsať rokov trhovo orientované služby tohto charakteru rástli ako huby po daždi, hlavne pre vysokokvalifikované pracovné sily. V niektorých členských štátoch je mnoho služieb profesijnej orientácie a poradenstva čiastočne alebo úplne privatizovaných. Aj samotné firmy začali investovať do poradenských služieb pre svojich vlastných zamestnancov. Napriek tomu **zostáva na verejnom sektore, aby stanovil minimálne štandardy kvality služieb a vymedzil oprávnenia**.

Otázky do diskusie

- Ako možno existujúce iniciatívy^{22[22]} a služby ďalej rozvíjať tak, aby sa profesijná orientácia a poradenstvo stali integrálnou súčasťou otvorenej Európy? Čo je ešte potrebné urobiť v záujme prepojenia európskych databáz o možnostiach vzdelávania sa počas

^{22[22]} Napríklad sieť Národných centier pre poradenstvo v odbornom vzdelávaní Euroguidance, sieť FEDORA (European Forum for Student Guidance - Európske fórum pre orientáciu študentov), systém EURES a internetová Brána do európskeho vzdelávacieho priestoru - Gateway to the European Learning Area) sú už realitou alebo sú rozbehnuté

celého života^{23[23]}? Aký dopad na orientáciu a poradenstvo bude mať „vzdelávanie bez hraníc“- t. j. vzdelávanie poskytované v jednej krajine, avšak prístupné z inej?

- Iniciatíva elektronického vzdelávania (eLearning) navrhuje, aby od konca roka 2002 služby profesijnej orientácie a poradenstva poskytovali univerzálny prístup k informáciám o odbornom vzdelávaní a príprave, trhu práce a pracovných príležitostiach týkajúcich sa zručností a povolání spojených s „novými technológiami“. Ako bude možné dosiahnuť tento cieľ? Všeobecnejšie - ako možno ďalej stimulovať tvorbu nástrojov, ktoré by na báze internetu umožňovali človeku samostatne sa zorientovať?
- Čo je možné urobiť pre modernizáciu a zlepšenie vstupného a ďalšieho odborného vzdelávania a profesionálneho rastu kariérových poradcov? V ktorých oblastiach je potreba rozšírenia ich prípravy najnaliehavejšia? Aké projekty z tejto oblasti by mali mať prioritu v rámci programov SOKRATES II, LEONARDO II A MLÁDEŽ?
- Je tu jasná požiadavka rozšíriť poskytovanie služieb na miestnej úrovni, v prístupných formách a pre špecifické cieľové skupiny. Ako možno inovatívne prístupy - napr. „nákup pod jednou strechou“ - širšie aplikovať v rámci celej Európy? Akú úlohu v profesijnej orientácii a poradenstve zohrávajú marketingové stratégie a čo robiť, aby boli efektívnejšie? Ako možno rozvíjať siete medzi agentúrami, ktoré by umožnili miestnym poskytovateľom využívať siete špecialistov a ponúkať služby „šité na mieru“ individuálnych potrieb?
- Ako možno zabezpečiť čo najkvalitnejšie služby profesijnej orientácie a poradenstva v prostredí, v ktorom pôsobia verejné aj súkromné poradenské inštitúcie? Bolo by vhodné vypracovať (aj prostredníctvom spolupráce na európskej úrovni) kvalitatívne normy pre služby profesijnej orientácie a poradenstva?

4.6.4.6. Kľúčové posolstvo 6: Priblíženie vzdelávania sa k domovom

Cieľ: *Poskytovať príležitosti na CŽV čo najbližšie k vzdelávajúcim sa v ich vlastných komunitách a v maximálnej novej miere ich podporovať prostriedkami IKT*

V posledných rokoch vplyv orgánov správy na regionálnej a miestnej úrovni rástol vzhľadom na narastajúcu tendenciu robiť rozhodnutia a ponúkať služby čo najbližšie k občanovi. Súčasťou tohto trendu sa stáva aj poskytovanie vzdelávacích služieb a odbornej prípravy, lebo **väčšina ľudí** od detstva až do vysokého veku sa **vzdeláva lokálne**. Nakoniec miestne a regionálne úrady zabezpečujú infraštruktúru prístupu k CŽV, vrátane starostlivosti o deti, dopravy a služieb sociálnej starostlivosti. Preto je podstatné zmobilizovať na podporu celoživotného vzdelávania zdroje regionálnych a miestnych úradov. Takisto aj občianske združenia a organizácie majú svoje najsilnejšie zázemie práve na miestnej úrovni a zvyčajne majú obrovské množstvo vedomostí a skúseností týkajúcich sa komunít, ktorých sú súčasťou.

Kultúrna rôznorodosť je charakteristickým znakom Európy. Rôzne lokality majú rôzne črty a problémy, ale všetky majú spoločné to, že sú jedinečné typickými znakmi miesta a identity. Dobre známa osobitosť komunity ľudí z domova a regiónu je zdrojom sebaistoty a sociálnych väzieb. Toto je dôležité v tom, že to pomáha dávať zmysel vzdelávaniu sa a tým, že je to oporou pre pozitívne výsledky vzdelávania sa.

Rozmanité a lokálne prístupné príležitosti na celoživotné vzdelávanie sa pomáhajú zabezpečiť, že ľudia nie sú *nútení* opúšťať svoje domovské regióny, aby sa mohli vzdelávať - i keď by mali mať i túto možnosť voľby, pretože samotná skúsenosť nadobudnutá takouto

^{23[23]} Pre rok 2001 sa Smernica zamestnanosti č. 7 pokúša podporiť fungovanie trhov práce zlepšením prepojenia európskych databáz o pracovných príležitostiach a možnostiach vzdelávania

mobilitou by mala byť aj pozitívnou vzdelávacou skúsenosťou. Pre niektoré skupiny občanov, napríklad pre postihnutých občanov, nie je fyzická mobilita vždy možná. V takýchto prípadoch sa rovnosť prístupu k vzdelávaniu sa dá dosiahnuť len priblížením vzdelávania k samotným vzdelávajúcim sa. **IKT ponúka značný potenciál pre pôsobenie na rozptýlené a izolované obyvateľstvo** ekonomicky efektívnym spôsobom, a to nielen pre účely samotného vzdelávania sa, ale aj na komunikáciu, ktorá napomáha udržiavať identitu komunity napriek veľkým vzdialenostiam. Všeobecnejšie povedané, prístup k vzdelávacím službám „dvadsaťštyri hodín denne“ a aj „za pohybu“, vrátane možností učenia sa formou online, umožňuje každému, aby využíval svoj čas čo najvýhodnejšie, bez ohľadu na to, kde sa fyzicky momentálne nachádza.

Čo sa týka husto osídlených mestských oblastí, tie môžu vďaka diverzite dávať dohromady mnohostranné partnerstvá a využívať **celoživotné vzdelávanie sa ako motor miestnej a regionálnej regenerácie**. Mesto ako miesto stretnutia neustále sa meniacich skupín a myšlienok bolo stále magnetom pre inovácie a diskusie. Mestské prostredie prekypuje príležitosťami na vzdelávanie rôzneho druhu: počínajúc každodenným životom na uliciach a končiac rýchlo pulzujúcimi podnikmi, a to rovnako pre mladých i starých. Dediny, mestecká a mestá si už vybudovali mnoho kontaktov s partnerskými komunitami po celej Európe prostredníctvom družobných programov a aktivít, pričom mnohé z nich sú finančne podporované Spoločenstvom. Tieto aktivity tvoria základňu pre nadnárodnú spoluprácu a výmenu medzi komunitami a lokalitami, ktoré majú množstvo podobných charakteristík a množstvo podobných problémov na riešenie, a ktoré sú preto prirodzenou platformou pre neformálne vzdelávacie iniciatívy. IKT rozširuje tieto možnosti tým, že vytvára možnosť virtuálnej komunikácie medzi fyzicky vzdialenými komunitami.

Široké partnerstvá a integrované prístupy sú lepšie schopné dosiahnuť (potenciálnych) záujemcov o vzdelávanie sa a vedia koherentne reagovať na ich vzdelávacie potreby a požiadavky. Motivačné programy a iné podporné opatrenia môžu svojím koordinačným efektom podnecovať a podporovať proaktívny prístup k celoživotnému vzdelávaniu sa v samotných jednotlivcoch, mestách a regiónoch. Priblíženie vzdelávania sa bližšie k domovom bude tiež vyžadovať reorganizáciu a presun zdrojov, aby sa vytvorili vhodné druhy **vzdelávacích stredísk na bežne prístupných miestach**, kde sa ľudia zhromažďujú - nielen v školách, ale napríklad aj v obecných sálach, v nákupných strediskách, knižniciach a múzeách, modlitebniach, parkoch a na verejných priestranstvách, železničných a autobusových staniach, zdravotných strediskách, v areáloch voľného času a v podnikových jedálňach.

Otázky do diskusie

- Závery zasadnutia Európskej rady v Lisabone (odstavec 26) navrhujú, aby sa školy a iné vzdelávacie pracoviská zmenili na mnohoúčelové lokálne strediská vzdelávania sa s pripojením na internet a prístupné pre ľudí každého veku. Toto predstavuje mimoriadnu výzvu pre všetky členské štáty. Aké typy pilotných projektov a aké opatrenia už existujú, ktoré by mohli ponúknuť sľubné cesty vpred a príklady dobrých skúseností z praxe? Aké pilotné projekty by malo na dosiahnutie tohto cieľa Spoločenstvo podporovať v rámci svojich programov v oblasti vzdelávania, odbornej prípravy a mládeže?
- Ako možno úspešne vytvárať na miestnej a regionálnej úrovni vzájomne výhodné vzdelávacie partnerstvá medzi vzdelávacími inštitúciami (a inými poskytovateľmi vzdelávania a prípravy), mládežníckymi klubmi a organizáciami/združeniami, podnikmi a pracoviskami výskumu a vývoja? Možno považovať miestne organizované prieskumy vzdelávacích potrieb občanov a potrieb zamestnávateľov za vhodných nástroj na upravovanie príležitostí na celoživotné vzdelávanie sa v konkrétnych obciach a regiónoch?

- Závěry zasadnutia Európskej rady v Lisabone (odstavec 38) dôrazne uprednostňujú také realizačné stratégie, ktoré sú založené na decentralizácii a lokálnych, resp. regionálnych partnerstvách. Aké typy stimulov podnietia miestne a regionálne iniciatívy, ako napr. učiace sa mestá a učiace sa regióny, aby spolupracovali a vymieňali si príklady dobrých skúseností na rôznych úrovniach, vrátane nadnárodnej úrovne? Mohli by sa miestne a regionálne úrady zaviazat', že budú poskytovať pevné percento svojich príjmov na celoživotné vzdelávanie sa?
- Aký je tu priestor pre podporu decentralizovaných partnerstiev pre CŽV prostredníctvom vytvorenia užších väzieb medzi inštitúciami na európskej úrovni (Európsky parlament, Výbor regiónov, Hospodársky a sociálny výbor, Rada Európy), ktoré majú dobre rozvinuté miestne a regionálne väzby?

5. MOBILIZÁCIA ZDROJOV PRE CELOŽIVOTNÉ VZDELÁVANIE SA

Diskusia, ktorú má rozbehnúť toto Memorandum, prichádza v čase, ktorý je kritický z hľadiska realizácie záverov Európskej rady v Lisabone. Výsledky diskusie pomôžu definovať priority a nasmerovanie príslušných nástrojov a programov Spoločenstva. **Nová metóda otvorenej koordinácie umožní vypracovať koherentnú politiku rozvoja a mobilizácie zdrojov v prospech CŽV na európskej úrovni a na úrovni členských štátov.** Na úrovni Spoločenstva sa vyvíjajú indikátory a politické iniciatívy a mobilizujú zdroje.

Tvorba indikátorov a porovnávacích etalónov (benchmarkov)

Otázka stanovovania vhodných cieľov a zmysluplných porovnávacích etalónov vo vzťahu k CŽV bude dôležitou súčasťou nastávajúcej diskusie v súlade s metódou otvorenej koordinácie zavedenou závermi z Lisabonu (odstavec 37) a s metódami, ktoré sa už používajú v oblasti stratégie zamestnanosti. **Indikátory, ktoré by odzrkadľovali plný význam CŽV tak ako je definované v tomto Memorande, ešte nie sú k dispozícii.** Práca na zlepšení tohto stavu sa už začala na európskej úrovni^{24[24]} a Rada pre vzdelávanie začala zvažovať, ako myšlienku benchmarkingu uplatniť v oblasti vzdelávania pri rešpektovaní autonómie členských štátov v tejto oblasti.^{25[25]} Navyše, množstvo indikátorov CŽV už bolo vyšpecifikovaných a použitých pri hodnotení pokroku v zavádzaní Smerníc zamestnanosti; o niektorých z nich sa uvažuje, že by mohli byť zahrnuté do zoznamu štrukturálnych indikátorov navrhovaných Komisiou pre výročnú súhrnnú správu.^{26[26]} Potrebne je spoločné úsilie Spoločenstva a členských štátov pri určení údajov vzťahujúcich sa k šiestim kľúčovým posolstvám, ako aj pri definovaní vhodných kvantitatívnych a kvalitatívnych indikátorov CŽV, z ktorých niektoré budú pravdepodobne nové a budú si vyžadovať novú bázu evidencie. (Táto otázka sa ďalej rozoberá v prílohe II – Priestor pre tvorbu indikátorov a porovnávacích etalónov celoživotného vzdelávania.)

Súčasnne ciele iniciatívy na európskej úrovni

^{24[24]} Indikátory týkajúce sa vyučovania a vzdelávania sa v informačnej spoločnosti sú navrhnuté v Správe o multimédiách vo vzdelávaní sa (Educational Multimedial Report) z januára 2000 (prístupné na http://europa.eu.int/eur-lex/en/com/pdf/2000/com_2000_0023en0.pdf); 16 kvalitatívnych indikátorov je navrhnutých v Európskej správe o kvalite školského vzdelávania (European Report on the Quality of School Education) z mája 2000; Komisia Eurostatu pre meranie celoživotného vzdelávania sa predloží svoju prvú správu v decembri 2000; Iniciatíva za elektronické učenie eLearning plánuje vyvinúť špecifické indikátory týkajúce sa k lisabonským cieľom vo vzťahu k digitálnej infraštruktúre a gramotnosti. Príloha 2 tohto memoranda uvažuje o súčasnom rámci pre rozvoj a zlepšovanie európskych komparatívnych štatistík a indikátorov celoživotného vzdelávania sa.

^{25[25]} Seminár o benchmarkingu a otvorenej koordinácii v Leidene, 27.-28. september 2000.

^{26[26]} Štrukturálne indikátory, Oznam komisie, COM(2000)594, 27. september 2000.

Na úrovni Spoločenstva sa rozbehla aktivita súvisiaca s implementáciou záverov zasadnutia Európskej rady v Lisabone (odstavce 11, 25, 26, 29, 37, 38 a 41).

- Rada pre vzdelávanie v súčasnosti pripravuje v spolupráci s Komisiou prvú **správu o spoločných záujmoch a prioritách európskych vzdelávacích systémov** v budúcnosti, vrátane celoživotného vzdelávania sa. Táto správa bude prezentovaná Európskej rade na jar 2001 počas švédskeho predsedníctva.
- Nová **iniciatíva v oblasti elektronického vzdelávania (eLearning), ktorá je súčasťou širšej iniciatívy eEurope**,^{27[27]} sa zameriava na zvýšenie úrovne digitálnej gramotnosti a vybavenia škôl, učiteľov a žiakov potrebnými materiálmi, odbornými zručnosťami a technickou podporou. Efektívne využívanie IKT výrazne prispeje k realizácii celoživotného vzdelávania sa tým, že rozšíri prístup a zavedie rôznorodejšie spôsoby vzdelávania sa, vrátane pomocou IKT prepojenej siete lokálnych vzdelávacích stredísk, otvorených ľuďom každého veku.
- **Brána do európskeho vzdelávacieho priestoru („Gateway to the European Learning Area“)** rozvíjaná spolu s databázou EURES, má poskytnúť občanom ľahký prístup k informáciám o pracovných miestach a príležitostiach na vzdelávanie sa po celej Európe.
- S cieľom uľahčiť mobilitu a zviditeľňovať skúsenosti zo vzdelávania a práce Komisia navrhne formu spoločného **európskeho životopisu („European curriculum vitae – CV“)**.^{28[28]}
- Komisia predložila návrh **Odporúčania na podporu mobility**. Z iniciatívy francúzskeho predsedníctva sa teraz pracuje na vykonávanom doplnku k tomuto odporúčaniu - **Akčnom pláne mobility („Action Plan for Mobility“)**.
- Komisia bude naďalej pokračovať v spolupráci s existujúcimi sieťami, decentralizovanými agentúrami, a v rámci existujúcich mechanizmov, v rozvíjaní celoživotného vzdelávania sa, napr. v rámci **Európskeho fóra pre transparentnosť kvalifikácií („European Forum on the Transparency of Qualifications“)**.
- Pokračuje sa v realizácii **Akčného plánu na podporu podnikateľstva a konkurencieschopnosti - Action Plan to Promote Entrepreneurship and Competitiveness (BEST)**, ktorý zahŕňa akcie v oblasti vzdelávania a odbornej prípravy zameranej na podnikanie.

Akčné programy SOKRATES II, LEONARDO DA VINCI II a MLÁDEŽ

Celoživotné vzdelávanie sa je nosným princípom pre nové programy Spoločenstva v oblasti vzdelávania, odbornej prípravy a mládeže, platné od januára 2000. Aktivity, ktoré budú financované – siete a partnerstvá, pilotné projekty a akčný výskum, výmeny a mobility, informačné a komparatívne zdroje Spoločenstva – sú preto hlavnými nástrojmi rozvoja európskej dimenzie celoživotného vzdelávania sa. Kľúčové posolstvá tohto Memoranda sú základom pre určovanie priorít pri pravidelných výzvach na predkladanie návrhov projektov. Nové programy tiež podporujú spoločné akcie, t.j. financujú aktivity, ktoré sú zaujímavé a dotýkajú sa viacerých akčných oblastí Spoločenstva. To je zvlášť významné pre celoživotné vzdelávanie sa vzhľadom na jeho medziodvetvovú a integrujúcu povahu. Napríklad spoločné aktivity by sa mohli rozbehnúť na podporu spolupráce medzi pedagógmi z praxe z rôznych

^{27[27]} eLearning – Designing Tomorrow’s Education (Elektronické vzdelávanie sa - Návrh vzdelávania pre zajtrajšok), Oznam komisie Európskych spoločenstiev, COM(2000)318 final, 24 máj 2000. Kľúčová dokumentácia týkajúca sa programu eEurope vid’

http://europa.eu.int/comm/information_society/eeurope/documentation/index_en.htm

^{28[28]} Závery zasadnutia Európskej rady v Lisabone, odstavec 26

oblastí vzdelávania a odbornej prípravy, alebo pôsobiacimi v oblasti formálneho a neformálneho vzdelávania sa, pri vývoji inovatívnych metód vyučovania a učenia sa; na podporu spolupráce medzi odborníkmi poskytujúcimi rôzne druhy poradenstva pri úsilí o prekonanie izolovanosti jednotlivých služieb a stimulovanie vytvárania komplexných sietí odborníkov.

Smernice zamestnanosti a odporúčania

Smernice zamestnanosti preukázali, že sú **efektívnym rámcom pre podporu štrukturálnych reforiem, stanovenie cieľov a monitorovanie pokroku** pri realizácii politických iniciatív, vrátane oblasti celoživotného vzdelávania sa. V Komisiou spracovanom Návrhu smerníc zamestnanosti 2001 bol aspekt CŽV značne posilnený. CŽV je teraz považované za horizontálny aspekt stratégie zamestnanosti, pričom sa naň odvoláva niekoľko ďalších bodov smerníc. Všetky členské štáty budú musieť vyvinúť programy realizácie nových Smerníc zamestnanosti pre rok 2001. Väčšina členských štátov bude musieť reagovať na špecifické politické odporúčania pri realizácii tých bodov smerníc, ktoré sa týkajú celoživotného vzdelávania sa.

Členské štáty musia naďalej rozvíjať súdržné stratégie pre celoživotné vzdelávanie sa, ktoré by umožňovali premyslene navrhovať a realizovať súbor koordinovaných opatrení, na základe ktorých sa CŽV stane realitou pre všetkých občanov. Návrh Európskych smerníc zamestnanosti 2001 vyzýva členské štáty, aby vyvinuli súhrnné a súdržné stratégie pre CŽV vo väzbe na všetky svoje systémy vzdelávania sa a odbornej prípravy. Zároveň si majú stanoviť národné ciele na zvýšenie investovania do ľudských zdrojov a pre účasť na ďalšom vzdelávaní a odbornej príprave a monitorovať pokrok pri dosahovaní týchto cieľov.

Ako zdôraznili závery lisabonského summitu, s tvorbou týchto stratégií vzrastie význam prístupov založených na partnerstve a decentralizácii, ktoré približujú vzdelávanie sa „bližšie k domovu“. Veľkou výzvou bude **dosiahnuť a udržovať súdržnosť pri zachovávaní diverzity** na všetkých úrovniach života komún v Európe.

Využívanie európskych štrukturálnych fondov

Závery zo zasadnutia Európskej rady v Lisabone (odstavec 41) zdôrazňujú potrebu mobilizovať nevyhnutné zdroje, pričom by Európska únia pôsobila ako katalyzátor a prinášala svoj vlastný vklad v rámci existujúcej politiky Spoločenstva.

Európsky sociálny fond má teraz špecifické poslanie prispievať k akciám uskutočňovaným pri realizácii Európskej stratégie zamestnanosti a Smerníc zamestnanosti. Členské štáty by mali rázne presadzovať rozvoj politiky CŽV a jeho infraštruktúry na národnej, regionálnej a miestnej úrovni. Nová iniciatíva Spoločenstva EQUAL sa bude venovať relevantným témam akcií súvisiacich so stratégiou zamestnanosti a bude zahrňovať aj celoživotné vzdelávanie sa. Zdá sa, že je tu tiež **značný priestor pre posilňovanie väzieb medzi programami Mládež, Sokrates, Leonardo da Vinci a EQUAL na jednej strane a štrukturálnymi fondmi na strane druhej**, najmä čo sa týka širšieho využívania úspešných prístupov a výsledkov dosiahnutých v rámci týchto programov.

Využívanie Rámcového programu výskumu

Výskum vzťahujúci sa ku kľúčovým poslanstvám by mal mať prioritu v rámci súčasného 5. rámcového programu a mal by byť zohľadnený pri plánovaní priorít 6. rámcového programu; národné výskumné programy by mali rovnako zväžiť uprednostňovanie výskumu týkajúceho sa zavedenia celoživotného vzdelávania sa do praxe. Medzi námetmi by mohli byť napríklad sociálne a ekonomické prínosy investovania do celoživotného vzdelávania sa a aplikovaný

pedagogický výskum zameraný na vývoj inovatívnych metód vyučovania a vzdelávania sa. Jedna z kľúčových akcií v rámci 5. rámcového programu v téme zameranej na informačnú spoločnosť priateľskú k užívateľovi má už za cieľ uľahčovať CŽV prostredníctvom vývoja multimediálnych nástrojov a pre multimédiá vhodných obsahov vzdelávania sa.

Činnosť po zverejnení Memoranda

Komisia vyzýva členské štáty, aby odteraz do polovice roku 2001 začali konzultačný proces o tomto Memorande, ktorý by bol blízko k občanom a zahrňoval kľúčových aktérov zodpovedných za CŽV na všetkých úrovniach. Komisia zozbiera a rozanalyzuje výsledky týchto diskusií a prekonzultuje ich s Európskym parlamentom, Výborom pre ekonomické a sociálne veci, Výborom pre regióny, so sociálnymi partnermi a ostatnými kľúčovými partnermi, aby získala spätnú väzbu na toto Memorandum. Okrem toho Komisia bude pokračovať vo svojej práci na vývoji indikátorov a porovnávacích etalónov a identifikácii príklady dobrej praxe. Bude tiež mobilizovať zdroje Spoločenstva pre celoživotné vzdelávanie sa, ako už bolo povedané vyššie. A nakoniec, Komisia pripraví do jesene 2001 správu o výsledkoch tohto konzultačného procesu so zameraním na návrh špecifických cieľov, konkrétnych námetov pre akcie a benchmarkov pre implementáciu stratégie celoživotného vzdelávania sa.

PRÍLOHA I

Príklady dobrých praktických skúseností z celoživotného vzdelávania sa

V tejto prílohe je uvedených niekoľko príkladov dobrých praktických skúseností, t.j. projektov alebo iniciatív, ktoré ukazujú ako zaviesť CŽV do praxe. Projekty boli vybrané v rámci Európskej únie a väčšina z nich bola finančne podporená Spoločenstvom. Uvedené sú však aj príklady z krajín mimo Európy, ktoré pri zavádzaní CŽV často narážajú na podobné problémy. Výber vychádza z návrhov od Európskeho strediska pre rozvoj odborného vzdelávania (CEDEFOP), Európske informačnej siete o vzdelávaní (EURYDICE), Európskej vzdelávacej nadácie (ETF) a zo štúdie o podpore financovania celoživotného vzdelávania Spoločenstvom, ktorú si objednala Európska komisia. Väčšina príkladov z Európy má jasnú európsku dimenziu a všetky príklady ilustrujú inovatívne a pružné prístupy, ktorými môžu občania a ďalší partneri presadzovať CŽV do praxe. Niektoré iniciatívy už bežia niekoľko rokov a preukázali svoju účinnosť. V iných prípadoch ešte nemáme jasné dôkazy o úspechu projektov, ale boli sem napriek tomu zahrnuté, lebo ukazujú inovatívny a zaujímavý prístup. Zoznam ani zďaleka nie vyčerpávajúci. Cieľom je konkrétne ilustrovať, čo všetko znamená celoživotné vzdelávanie a zároveň stimulovať diskusiu a hľadanie nových myšlienok a metód, v rámci Európy i mimo nej. Dúfame, že identifikácia a šírenie dobrých príkladov z praxe významne prispeje do diskusie, ktorú má stimulovať toto Memorandum.

Cieľ 1:

Zaručiť všeobecný a stály prístup ku vzdelávaniu sa pre nadobúdanie a obnovovanie zručností, ktoré sú potrebné pre trvalé zapojenie sa do života spoločnosti založenej na vedomostiach.

Švédsko

Iniciatíva vzdelávania dospelých - The Adult Education Initiative (AEI)

Realizácia: Júl 1997- júl 2002.

Cieľová skupina: Dospelí.

Táto iniciatíva je predovšetkým zameraná na nezamestnaných dospelých, alebo tých, ktorí nemajú ukončené posledné tri roky stredného vzdelania. Ide o to, aby tí dospelí, ktorí najviac potrebujú vzdelanie, dostali možnosť dohnať zameškané a obohatiť svoje vedomosti.

Zlepšenie zručností a zvýšená sebadôvera im pomôže posilniť svoje pozície na trhu práce.

Hlavné ciele tejto iniciatívy boli

- - znížiť nezamestnanosť,
- - vyvíjať vzdelávanie pre dospelých,
- - znížiť rozdiely vo vzdelávaní,
- - podporiť rast.

Zámerom je, aby sa všetko vzdelávanie uskutočnené v rámci tejto iniciatívy formou a obsahom prispôbilo potrebám, želaniam a schopnostiam jednotlivca. Každý jednotlivec by mal mať dostatočný priestor pre osobný výber požadovaného štúdia, ako aj času a miesta jeho konania. Uznávanie dosiahnutých kompetencií môže študentom umožniť skrátiť čas potrebný na štúdium.

Nadnárodný projekt

Projekt YOUTHSTART– Gemeente Groningen

Realizácia: Začal v novembri 1995 a stále pokračuje.

Cieľová skupina: Mladí ľudia.

Zdroje spolufinancovania: YOUTHSTART, vláda, súkromné firmy v meste Groningen, Holandsko.

Hlavní podporovatelia: The Stin Postbus a partneri v Írsku a Rakúsku.

Schopnosť využívať informačné technológie a rozvoj personálnych zručností sa považujú za kľúčový faktor pri hľadaní práce v Holandsku.

Tento projekt úzko nadväzuje na národné ciele celoživotného vzdelávania v Holandsku, v rámci ktorého sa vysoký dôraz kladie na rozvoj zručností spojených s IKT a používanie inovatívnych pedagogických metód. Je v súlade s definíciou celoživotného vzdelávania sa Európskej komisie.

Projekt bol zopakovaný v ďalších severných provinciách Holandska. Účast' malých a stredných podnikov je kľúčovým faktorom udržateľnosti projektu.

Kurzy zahŕňali kombináciu prípravy v kľúčových zručnostiach a osobných zručnostiach. Oblasť osobných zručností sa týkala sebaúcty, správania počas prijímacieho rozhovoru, vybavovania telefonických hovorov, práce v skupinách a pod. Táto kombinácia sa hodí pre cieľovú skupinu, pre ktorú bola určená (mladí nezamestnaní ľudia), nakoľko takíto ľudia zvyčajne nemajú práve v tejto oblasti skúsenosti.

Cieľ 2:

Viditeľne zvýšiť úrovne investícií do ľudských zdrojov a tak zdôrazniť prioritu najdôležitejšieho bohatstva Európy – jej ľudí

Európsky projekt

ADAPT – Projekt EU – Rotácia v práci (Job Rotation)

Cieľová skupina: Jednotliví zamestnanci, skupiny zamestnancov, oddelenia firiem, odvetvia, priemyslu a nezamestnaní.

Realizácia: Projekt sa začal v Dánsku v 90. rokoch a stále pokračuje, pilotné projekty ADAPTu aj v ďalších desiatich členských štátoch.

Projekt Rotácia v práci (Job Rotation) je orientovaný na podniky a ich potreby odbornej prípravy, ktoré vyplývajú zo zavádzania nových technológií, organizačných zmien alebo internacionalizácie procesov. Princíp rotácie v práci je jednoduchý: zamestnanec sa zúčastňuje na doplnkovej príprave, zatiaľ čo jeho prácu preberie nezamestnaný náhradník zaškolený na dočasné prebratie práce. Odhaduje sa, že sa v roku 1999 zúčastní na projektoch rotácie v práci po celej Európe spolu 5311 osôb a 622 firiem. Flexibilita metódy rotácie v práci umožnila prispôbienie národným alebo regionálnym podmienkam, ako aj špecifickým miestnym pomerom. Vyhodnotenie účinku projektu na náhradníkov zo všetkých regiónov Európy naznačuje, že asi 75% náhradníkov získa prácu po skončení nasadenia či už v samotnom podniku, kde rotácia v práci prebiehala, alebo v inej firme.

Spojené kráľovstvo

Investori do ľudí (Investors in People)

Realizácia: 1991, stále pokračuje.

Projekt začal v Spojenom kráľovstve v roku 1991 a odvtedy sa osvedčil ako dôležitá iniciatíva na identifikáciu tých firiem, ktoré investujú do odbornej prípravy svojich zamestnancov. Program poskytuje zamestnávateľom národné štandardy opreté o analýzy vzdelávacích potrieb a tie firmy, ktoré chcú byť uznané ako „Investori do ľudí“ musia spĺňať tieto štandardy. Pomáha to maximalizovať výkon podniku tým, že prípravu a odborný rozvoj zamestnancov dáva do súladu s podnikovými cieľmi. Štandard je založený na štyroch hlavných princípoch:

- Vedenie podniku sa zaviazá ku odbornému rozvoju všetkých zamestnancov potrebnému pre dosiahnutie podnikových cieľov.
- Zamestnávateľ pravidelne reviduje svoje podnikateľské ciele a plánuje ako ich dosiahnuť rozvojom zručností jednotlivých zamestnancov a pracovných tímov.
- Zamestnávateľ sa stará o prípravu a rozvoj jednotlivcov od ich prijatia a počas celej doby zamestnania.
- Zamestnávateľ vyhodnocuje investície do prípravy a odborného rozvoja a vplyv prípravy na zlepšenie efektívnosti.

Projekt „Investori do ľudí“ sa rozbieha aj v Holandsku s podporou holandskej iniciatívy pre CŽV a Národného akčného plánu zamestnanosti.

Cieľ 3 :

Vyvinúť účinné metódy vyučovania a vzdelávania sa a kontexty zohľadňujúce kontinuum celoživotného a širokoživotného vzdelávania sa

Nadnárodný projekt

Projekt Sokrates: MIWEUL- Making it work: European Universities and LLL („Zabezpečiť, aby to fungovalo: Európske univerzity a CŽV“)

Realizácia: 1997- 1999

Tento nadnárodný projekt bol financovaný v rámci akcie Vzdelávanie dospelých programu Sokrates a zahrnoval spoluprácu a komparatívny výskum na ktorom sa podieľali výskumní pracovníci zo štyroch členských štátov EU. Cieľom bolo vytvoriť sieť výskumných stredísk, ktoré by identifikovali, čo je potrebné na zvýšenie príspevku vzdelávania a odbornej prípravy ku CŽV.

Projekt sa preto sústredil na nasledovné otázky:

- – Analýza rozvoja vysokoškolských inštitúcií ako stredísk CŽV v štyroch európskych štátoch.
- – Zameranie na politické opatrenia, orientáciu CŽV (hlavne prístup k vzdelávaniu a potreby dospelých účastníkov vzdelávania) a bariéry budúceho rozvoja.
- – Identifikácia spoločných a rozdielnych črt CŽV medzi európskymi štátmi.
- – Podpora politických programov zmien na regionálnej, národnej a európskej úrovni prehĺbením pochopenia toho, čo sa deje na národnej a inštitucionálnej úrovni.
- – Podpora európskeho rozmeru a vzájomného porozumenia vo vzťahu ku CŽV.

Časťou tohto projektu bol súhrnný prístup k celoživotnému rozmeru vysokoškolského vzdelávania a k typom opatrení na národných úrovniach. Významný príspevok k rozvoju CŽV na vysokoškolskej úrovni sa týka vymedzenia rozsahu, v ktorom vysokoškolské inštitúcie môžu v partnerstve s podnikmi, regionálnymi a miestnymi úradmi a občianskymi zoskupeniami rozšíriť účasť a prístup k vzdelávaniu a odbornej príprave na netradičných študentov, spolu s možnosťami využitia IKT.

Európsky projekt

Európska sieť inovatívnych škôl - European Network of Innovative Schools (ENIS)

Cieľová skupina: vzdelávacie inštitúcie

Celkovým cieľom programu ENIS ako súčasť štruktúry EUN (Schoolnet) je vytvoriť sieť inovatívnych škôl, ktorú by bolo možné využiť pre demonštrovanie pilotných projektov v EUN a mimo nej. Úplná sieť, približne 500 škôl so širokým európskym zastúpením, bude predstavovať spoločný integrovaný rámec so zameraním týkajúcim sa elektronického prepojenia, technickej infraštruktúry, pedagogických a organizačných nástrojov, pedagogickej a organizačnej metodiky, súboru zručností a vedomostí.

Sieť sa skladá zo škôl s náležitým vybavením IKT a so skúsenosťami z jej využívania. Práve prebieha v každom z členských štátov EUN proces, v rámci ktorého sa zisťujú najinovatívnejšie školy. Každá škola v rámci programu ENIS vyplní a predloží formulár, ktorý sa vyhodnotí úradmi príslušného štátu. Najväčšie výhody a najväčšie očakávania inovatívnych škôl sa viažu na prístup k internetovej stránke EUN-WEB, čo prináša možnosť využívať

- – kooperatívne aplikácie,

- - spoločnú komunikačnú platformu,
- - vzdelávacie materiály a nástroje vyvinuté v rámci pracovných programov EUN.

Cieľ 4:

Významne zlepšiť spôsoby ako sa chápe a oceňuje účasť na vzdelávaní sa a výsledky vzdelávania sa, najmä pri neformálnom a neinštitucionálnom vzdelávaní sa.

USA

Hodnotenie predchádzajúceho vzdelávania sa (HPV)

Prior Learning Assessment

Realizácia: 1994; stále pokračuje.

PONSI – Project on Noncollegiate Sponsored Instruction (Projekt o neuniverzitnej výučbe) a Credit bol prvým projektom zavedeným vedením Štátnej univerzity v New Yorku (New York State University's Board of Regents) nadväzujúcim na pilotnú štúdiu z roku 1974. Od roku 1994 v spolupráci so Štátnou Kalifornskou univerzitou uznáva kurzy absolvované v rôznych miestach celej krajiny. V roku 1999 akceptovalo 1400 univerzít a neuniverzitných vysokých škôl certifikáty uznané cez program PONSI. Súčasne bol zavedený Americkou radou pre vzdelávanie (American Council for Education, Washington, DC), ktorá zastrešuje všetky akreditované univerzity a neuniverzitné vysoké školy v USA. Systém na uznávanie kreditov z neuniverzitných vysokých škôl (College Credit Recommendation System - Credit)

K HPV sa pristupuje najmä tromi spôsobmi: pomocou testov, pomocou evaluácie neuniverzitnej prípravy a súhrnným hodnotením všetkých životných a pracovných skúseností systémom portfóliového hodnotenia.

Portfóliové hodnotenie sa považuje za jedinú metódu, ktorá pomáha dospelým študentom vyhodnotiť vlastné predchádzajúce vzdelanie a na tom postaviť plány ďalšieho vzdelávania a budúceho rozvoja. Je to holistickejší prístup, nakoľko sa sústreďuje na identifikáciu a artikuláciu vzdelania, ako aj na jeho meranie a hodnotenie.

Portfólio je oficiálnym dokumentom, v ktorom sú zaznamenané vzdelávacie skúsenosti z neuniverzitného prostredia a slúži pre uplatňovanie nároku na vysokoškolské uznanie výsledkov vzdelávania sa založených na skúsenostiach.

Všetky tieto opatrenia poukazujú na to, že CŽV sa stáva akceptovanou súčasťou moderného života. Vedú k plnému podchytieniu vzdelávania sa po ukončení školy. Avšak ťažko sa preukazuje vplyv HPV na pracovný postup a rozvoj oddelene od akademicky podmieneného postupu (Mann, 1997). Toto je zaujímavá záležitosť a vyžaduje ďalšie výskumy hlavne preto, že mnohé štáty považujú USA za vedúcu krajinu v tejto oblasti.

Francúzsko

Bilancia kompetencií - Bilan des compétences

Realizácia: 1985, stále pokračuje.

Cieľové skupiny: jednotlivci a podniky

Iniciatíva môže prísť zo strany podniku alebo od samotného pracovníka. Jej cieľom je umožniť zamestnancovi pochopiť svoje odborné a osobné kompetencie, ako aj motiváciu a schopnosti a tým mu/jej uľahčiť uskutočnenie odborných a vzdelávacích plánov a kariérny postup. „Bilan des compétences“ je národný systém definovaný a spravovaný podľa legislatívy príslušného štátu. Sústreďuje sa na trh práce a na podniky. Jeho zámerom je poskytnúť zamestnávateľovi alebo zamestnancovi spätnú väzbu v otázkach spôsobilosti a tým podporiť ďalšie vzdelávanie sa a kariérny postup. „Bilan des compétences“ si nekladie za

cieľ formálne uznanie spôsobilostí podľa kvalifikačných štandardov. Hlavnými referenčnými bodmi sú konkrétni jednotlivci a podniky.

Cieľ 5:

Zabezpečiť, aby každý mal ľahký prístup ku kvalitným informáciám a radám o možnostiach vzdelávania sa v celej Európe a počas celého života.

Nadnárodný projekt

Projekt Leonardo da Vinci: EURO PRO-FILES (Vývoj multimedialného softvérového programu pre poradenstvo)

Cieľová skupina: mladí ľudia

Projekt financuje program Leonardo da Vinci a jeho cieľom je navrhnuť a vyrobiť multimedialný softvérový program, pre rozvoj systémov profesionálneho poradenstva pre mladých ľudí. Multimedialna povaha nástroja umožňuje porovnávanie profesionálnych profilov a podporuje odbornú prípravu mladých ľudí, ako aj rozvoj poradenských systémov.

Projekt uľahčuje výmenu v oblasti odborného vzdelávania na európskej úrovni, nakoľko na CD-ROMe je k dispozícii databáza profilov zručností, ktoré je potrebné nadobudnúť pre zvolené povolania a tomu zodpovedajúcu odbornú prípravu. Tento nástroj v konečnom dôsledku podporuje mobilitu mladých ľudí a zatiera rozdiely v kultúre, profesii a odbornej príprave.

Vplyv projektu na národné poradenské systémy je veľmi pozitívny. Projekt umožňuje poskytovateľom poradenských služieb odpovedať na žiadosti o informácie od mladých ľudí týkajúce sa profesionálnych profilov na skutočne nadnárodnej základni. Rady je možné presne prispôbiť požiadavkám účastníka prípravy, čo mu pomáha robiť fundované rozhodnutia v záležitostiach spojených s nadnárodnou mobilitou.

Kanada

SkillNet.ca

Realizácia: 1993

SkillsNet.ca je najrýchlejšie rastúca kanadská sieť internetových stránok poskytujúca profesionálne a kariérne informácie a ktorá umožňuje získať informácie z najrôznejších zdrojov na jedinom mieste. SkillNet.ca predstavuje partnerstvo integrovaných náborových služieb, ktoré vyvinula organizácia Industry Canada s podporou Rozvoja ľudských zdrojov Kanady (Human Resources Development Canada) a Xwave Solutions. Medzi partnermi sú univerzity a iné vysokoškolské inštitúcie, zdravotníctvo, kultúra, vzdelávanie, letecká údržba a dobrovoľný sektor. Ďalšie partnerské stránky sú vo vývoji. CANARIE Inc. patrí medzi kanadské progresívne organizácie rozvíjajúce internet. Bola založená v roku 1993 a spolupracuje s vládou, priemyslom, výskumom a školstvom pri skvalitňovaní kanadskej progresívnej internetovej infraštruktúry, ako aj rozvoja a používania aplikácií.

Cieľ 6:

Poskytovať príležitosti na celoživotné vzdelávanie sa čo najbližšie k vzdelávajúcim sa v ich vlastných komunitách a v maximálnej možnej miere ich podporovať prostriedkami IKT.

Nadnárodný projekt

Projekt ADAPT: SES-NET (South East Scotland Network for Education and Training – Sieť juhovýchodného Škótska pre vzdelávanie a odbornú prípravu)

Realizácia: september 1998 - jún 2001, program ADAPT

Cieľové skupiny: Cieľovou skupinou pre projektové aktivity sú malé a stredné podniky v rôznych sektoroch, vrátane takých ako distribúcia a maloobchod, multimédiá, turistika a automobilový priemysel.

Univerzita pre priemysel (University for Industry) bola založená so zámerom uskutočniť víziu vlády Spojeného kráľovstva o učiacej sa spoločnosti. Hlavným cieľom Ufi (teraz označovanej ako *learnirect*) je stimulovať dopyt po celoživotnom vzdelávaní medzi podnikmi a jednotlivcami, podporovať prístup k vysokokvalitnému, inovatívnemu vzdelávaniu a to predovšetkým využívaním informačnej a komunikačnej technológie (IKT).

Projekt spája mnohých verejných a súkromných poskytovateľov vzdelávania a odbornej prípravy do širokých partnerstiev za účelom vytvorenia siete stredísk vzdelávania so špecializovanými školiteľmi. Zakladanie vzdelávacích centier predstavuje kľúčový moment projektu a mnohé centrá sú umiestnené na netradičných miestach, ako napr. priamo vo firmách. Takto je CŽV prístupné vďaka lokálnymi strediskám vzdelávania, ktoré poskytujú vzdelávacie príležitosti šité na mieru špecifickým potrebám jednotlivcov. Prístup k informáciám, poradenstvu a radám o príležitostiach a poskytovateľoch vzdelávania sa zlepšil založením Call centra*, v ktorom je na jednom mieste možné dostať radu, orientáciu, ale aj sa zaregistrovať na kurzy.

Pružné spôsoby poskytovania služieb s využitím IKT a primerane dávkovaného alebo priamo modulového vzdelávania, umožňujú prístup ku vzdelávaniu aj jednotlivcom, ktorí požadujú skôr špecificky zamerané vzdelávanie než získanie plnej kvalifikácie, alebo zamestnaným, ktorí potrebujú zosúladiť svoje vzdelávanie sa s pracovnými a rodinnými záväzkami.

Austrália**Vzdelávacie centrá – Learning centres****Realizácia: 1989, stále pokračuje****Cieľ: Podnecovať zainteresovanosť na miestnej úrovni a budovať miestnu podporu**

Stredisko pre výskum a vzdelávanie pre regionálnu Austráliu (The Centre for Research and Learning in Regional Australia - CRLRA) na Tasmánskej univerzite preskúmalo vzťahy medzi kvalitou vzdelávania v komunite, sociálnym kapitálom v tejto komunite a udržateľnými ekonomickými výsledkami v regiónoch Austrálie. Austrália má tiež skúsenosť s prepojením komunit praktikov (skupiny, ktoré sa spájajú za spoločným cieľom zahŕňajúcim permanentné vzdelávanie a výmenu názorov a skúseností), napríklad majiteľov fariem alebo manažérov. Užitočné dobré príklady zásad budovania učiacich sa komunit možno získať od Univerzít Západnej Austrálie (Western Australia Universities) a Otvorenej vzdelávacej siete Queenslandu (Queensland Open Learning Network - QOLN).

QOLN bola založená v roku 1989 z iniciatívy vlády Queenslandu na zlepšenia prístupu ku vzdelávaniu pre komunity, kde bol obmedzený z dôvodu odľahlosti a iných faktorov. QOLN vyvinul sieť vyše 40 Stredísk otvoreného učenia, ktoré plnia vo svojich komunitách celý rad úloh a funkcií.

Cieľom stredísk je stať sa vzdelávacím ťažiskom komunity. Od koordinátorov, ktorí sú zamestnancami miestnych komunit sa očakáva, že budú podnecovať zainteresovanosť a budovať miestnu podporu, aby sa tak šírila vplyv strediska na komunitu.

* telefonického informačného uzla (pozn. prekl.)

PRÍLOHA II

Priestor pre rozvoj ukazovateľov a porovnávacích etalónov celoživotného vzdelávania

1. POZADIE

CŽV je predmetom programových diskusií už niekoľko rokov. Stalo sa však prioritnou oblasťou koncom 90. rokov, keď sa všeobecne začala uznávať jeho dôležitosť z hľadiska sociálneho a ekonomického rozvoja, ako aj sociálnej súdržnosti a aktívneho občianstva v ekonomike založenej na vedomostiach. Takýto nedávny posun zamerania, ako aj fakt, že po prvýkrát sa vzdelávanie a odborná príprava včlenili do kompetencií Spoločenstva v rámci Maastrichtskej a neskôr Amsterdamskej dohody^{i[i]}, prináša so sebou zvýšený dopyt po štatistických dátach celoživotného vzdelávania sa.

Proces tvorby európskych indikátorov vzdelávania a odbornej prípravy sa začal pred desaťročiami, avšak v 90. rokoch sa urýchlil. Vo februári 2000 Európska komisia založila akčnú skupinu orientovanú na meranie celoživotného vzdelávania. Akčná skupina sa zameriava na odporúčanie prístupov, ktoré by mali byť včlenené do Európskeho štatistického systému (European Statistical System - ESS^{ii[iii]}) zohľadňujúc štatistické aspekty tohto Memoranda. V ďalšej tvorbe indikátorov CŽV budú zohľadnené aj explicitné vyjadrenie potreby indikátorov v ďalších oficiálnych programových dokumentoch, ako sú napríklad Lisabonské závery^{iii[iiii]}, Spoločná správa o zamestnanosti^{iv[iv]}, iniciatíva v oblasti elektronického vzdelávania e-Learning^{v[v]} a Správa o kvalite školského vzdelávania^{vi[vi]}.

V akčnej skupine sú zástupcovia UNESCO a OECD, aby sa zaistilo čo najväčšie možné zapojenie medzinárodných organizácií pôsobiacich v oblasti štatistiky o vzdelávaní.

Nasledujúce odstavce podávajú krátky prehľad o existujúcich štatistických informáciách a nástrojoch, ktoré sú relevantné pre CŽV v kontexte tohto Memoranda, ako aj niektoré náznaky budúceho vývoja v tejto oblasti.

2. SÚČASNÁ SITUÁCIA

Existujúce štatistiky o vzdelávaní sa zakladajú na systémovom prístupe, nakoľko doteraz dominoval v politickom programovom smerovaní záujem o vzdelávací systém ako celok a v menšej miere zohľadňujú jednotlivcov a podnikateľskú sféru. Stredobodom ich pozornosti sú systémy formálneho vzdelávania a odbornej prípravy (zber dát UOE^{vii[vii]} a VET-OVP^{viii[viii]}), dosahované výsledky vzdelávania v rámci týchto systémov a dopad vzdelávania na trh práce (LFS-VZPS^{ix[ix]}, ECHP^{x[x]} apod.). Zbierajú sa aj údaje o účasti dospelých na vzdelávaní (VZPS), i keď sa tu kladie jasný dôraz na formálne vzdelávanie a prípravu zameranú na zamestnanie. K dispozícii sú tiež informácie o odbornej príprave zameranej na prácu ponúkanej podnikmi (CVTS^{xi[xi]}), ako aj výdavky domácností na vzdelávanie (HBS^{xii[xii]}), avšak používaná typológia vzdelávacích služieb a produktov neumožňuje užitočné využívanie týchto informácií. Prišlo tiež k pokusom priameho vyhodnocovania zručností na základe medzinárodných prieskumov, ako napr. IALS^{xiii[xiii]} o gramotnosti a základných matematických zručnostiach dospelých, ďalej TIMSS^{xiv[xiv]}, ktorý je zameraný na školy a na učebné osnovy a v ostatnom čase PISA^{xv[xv]}, ktorý je zameraný na školy ale nie na učebné osnovy.

V súčasnosti CŽV získava na váhe nielen v oblasti vzdelávania, ale aj v oblasti zamestnanosti, ekonomického rastu, pri sociálnom vylúčení a pod. v dôsledku zmeny nazerania na CŽV. Preto sa dá očakávať, že sa zmení charakter analýzy väčšiny horeuvedených zdrojov a odhalia sa skryté informácie, ktoré doteraz neboli využívané, keďže chýbal jasne vyjadrený záujem.

Okrem toho, tieto zdroje môžu byť obmenené vzhľadom na tento nový pohľad, aby lepšie pokrývali rôzne aspekty CŽV.

3. NOVÉ POTREBY

Dnešná doba vyžaduje viac informácií o spôsoboch, ako sa jednotliví občania učia vo formálnom a neformálnom prostredí, ale aj prostredníctvom neštitucionalizovaných aktivít ako napr. samovzdelávanie. Zručnosti možno získavať mnohými spôsobmi a preto je dôležité monitorovať nie len získavanie zručností, ale aj ich strácanie. Musíme byť schopní vyhodnocovať **spoločenské výsledky vzdelávania** (napríklad dopad na občianske postoje, životné prostredie, ochranu zákazníka), ako aj na zamestnanie a osobné charakteristiky v širšom slova zmysle (napr. základné zručnosti, ekonomický blahobyt, telesné a duševné zdravie a pohoda, spokojnosť).

Pojmy ako motivácia, očakávania a spokojnosť sú pre CŽV zásadne dôležité, hlavnou diskusnou témou je osobné investovanie času a peňazí. Tiež je potrebné si ozrejmiť úlohu rôznych aktérov na trhu vzdelávania (komerčné podniky, nevládne organizácie, profesijné organizácie, miestne orgány, štát a samozrejme jednotlivci).

Konečne je treba, spolu s formovaním sa trhu pre vzdelávanie a odbornú prípravu, zbierať informácie o poskytovateľoch vzdelávania a ekonomických aspektoch vzdelávania a prípravy, o nákladoch a dostupnosti ponuky. Vzdelávacie systémy, ktoré boli v podstate stabilné už niekoľko desaťročí, prechádzajú v súčasnosti radikálnymi zmenami. Efektívne politické programy vyžadujú monitorovanie týchto zmien a dokonca aj ich predvídanie.

Zdá sa, že sa štatistiky vzdelávania prekrývajú v neformálnej a neštitucionalizovanej rovine so štatistikami o hospodárení s časom, štatistikami o kultúre (v poslednom období tu urobili veľký pokrok DG EAC* a Eurostat v spolupráci s UNESCO), štatistikami o turistike a audiovizuálnych produktoch, o informačnej spoločnosti a nehmotných investíciách v štrukturálnych podnikateľských štatistikách. Tieto štatistiky predstavujú možnosti na dopĺňanie priamych zdrojov týkajúcich sa celoživotného vzdelávania, vyžadujú však harmonizované a ad hoc prístupy, aby mohli byť čo najlepšie využívané pre jednotlivé účely.

K hlavným námetom Memoranda o CŽV možno pridať tieto konkrétne poznámky:

3.1. Nové základné zručnosti pre všetkých

Systémy vzdelávania a odbornej prípravy majú ľuďom sprostredkovať základné zručnosti, ktoré sú nevyhnutné pre ekonomiku založenú na vedomostiach. Tieto zručnosti musia byť neustále aktualizované a mnohí ľudia sa budú musieť o ne uchádzať mimo vzdelávacieho systému. Je potrebné vyvinúť maximálne úsilie, aby takto nadobudnuté zručnosti boli hodnotené akceptovateľným a zrovnateľným spôsobom založenom na využívaní doterajších skúseností s metódami priameho hodnotenia. Informácie o úrovni základných zručností (napr. ohľadom cudzích jazykov a informačných a komunikačných technológií) by mohli byť zozbierané v rámci výberového zisťovania domácností.

Vo vzťahu k CŽV by mala byť ďalej preskúmaná efektívnosť formálneho vzdelávania pri poskytovaní univerzálneho prístupu k nadobúdaniu minima základných zručností ako aj osvojeniu si kultúry vzdelávania sa. Predpokladá sa, že kontext regulárneho (tradičného) systému vzdelávania, v ktorom učitelia vzdelávacích inštitúcií učia študentov prihlásených na určité štúdium na základe ktorého po určitom čase získajú kvalifikáciu alebo diplom, by mal byť upravený tak, aby zohľadňoval modulárne programy, štúdium, ktoré nie je sekvenčne organizované čo do obsahu a kvalifikácií, otvorené a diaľkové vzdelávanie, ako aj študijné

* DG EAC je skratka Generálneho riaditeľstva „Vzdelávanie a kultúra“ Európskej komisie (pozn. prekl.)

programy samoregulované vzdelávajúcim sa. Vzdelávanie v rannom detstve by sa malo rozlišovať od služieb starostlivosti o deti a jeho rozsah, ako aj obsah, by sa mal špeciálne skúmať. Kontextové informácie o štruktúre, organizácii a učebných osnovách formálneho systému sú výnimočne dôležité na to, aby sa akékoľvek štatistické údaje o formálnom vzdelávacom systéme dostali do správnych súvislostí a boli politicky relevantné.

Informácie o neformálnom vzdelávaní sú už obsiahnuté v existujúcich zdrojoch od jednotlivcov a firiem, ktoré organizujú školenia pre svojich pracovníkov. Potrebné je však vyvinúť, alebo zlepšiť, ak existuje, klasifikáciu neformálnych a neinštitucionálnych vzdelávacích aktivít pre potreby výberového zisťovania domácností, zisťovania hospodárenia s časom a pod.

Prieskumom domácností možno sledovať informácie o motivácii a postojoch jednotlivcov, zatiaľ čo zainteresovanosť a postoje iných aktérov, ako napr. podnikov, nevládných organizácií, by bolo možné vyhodnocovať v špecifických prieskumoch.

3.2. Viac investícií do ľudských zdrojov

Na to, aby bolo možné získavať viac informácií o investovaní - času i peňazí - do CŽV sú tiež potrebné:

- harmonizované informácie o čase investovanom jednotlivcami (napr. prieskumom hospodárenia s časom). Takúto informáciu je potrebné kombinovať s kontextovými informáciami o pracovných podmienkach, o zariadeniach pre opateru detí apod., ktorými môžeme vyhodnocovať prekážky vzdelávania a čas, ktorý máme k dispozícii pre vzdelávanie.
- harmonizované informácie o spotrebe vzdelávacích služieb a produktov v domácnostiach a ich nákladoch cez prieskumy rozpočtov domácností,
- zmeny nazerania na verejné výdavky na vzdelávanie v účtovníctve verejného sektoru (mali by sa považovať za investície a nie bežné výdavky); vytvorenie satelitných vzdelávacích účtov na výdaje zahrnujúce viac než len formálne vzdelávanie; zaradenie do analýzy výdavkov aj výdavky na „infraštruktúru celoživotného vzdelávania“ (napr. čo sa týka komunikačných sietí a vzdelávacích centier) ,
- investovanie podnikov do odbornej prípravy (Štrukturálny prieskum podnikov, Prieskum nákladov na pracovnú silu); investovanie do ľudských zdrojov by malo byť pokladané za nehmotnú investíciu a malo by sa práve tak zohľadňovať ako kapitálová investícia, a to i v štatistikách;
- zlepšenie pokrytia vzdelávania ako ekonomickej aktivity štatistickými dátami týkajúcimi sa podnikovej sféry a informačnej spoločnosti tak aby sa tým hodnotila ponuka vzdelávacích služieb a produktov a ich trhová hodnota (tvorba obsahu, poradenské služby, produkcia vzdelávacích materiálov a pod.)

3.3. Inovácie vo vyučovaní a vzdelávaní sa

Po dosiahnutí dohody o definíciách, bude možné zbierať informácie o počtoch ľudí pracujúcich vo vzdelávaní dobrovoľne alebo na pracovný úväzok (formálne, neformálne a neinštitucionálne). Kontextové informácie o požadovanej úrovni kvalifikácií a zručností pracovníkov vzdelávania, akonáhle budú definované, možno využiť pre analýzy dlhodobých cieľov merania úrovne nevyhnutných zručností.

3.4. Oceňovanie vzdelávania sa

Výstupy iniciatív Európskej únie ako ECTS*, Fórum pre transparentnosť kvalifikácií CEDEFOPu alebo automatický hodnotiaci test tiež môžu z dlhodobého hľadiska prispieť k rozvoju typológie kvalifikácií (formálnych i neformálnych), ktorá by sa mohla využívať na hodnotenie úhrnu validizovaných vedomostí, ktoré sú v spoločnosti k dispozícii. Ďalšie možnosti zberu informácií poskytujú iniciatívy ako Europass, ktorý sa zameriava na zabezpečenie uznania odbornej prípravy v rámci všetkých členských štátov. Iné iniciatívy, ako napríklad Európsky počítačový vodičský preukaz (ECDL - European Computer Driver's Licence) by tiež mohli byť zdrojom dôležitých informácií.

3.3. 3.5. Nový prístup k profesijnej orientácii a poradenstvu

Kontextové informácie o opatreniach týkajúcich sa poradenstva na rôznych geografických úrovniach možno doplniť aj o informácie tom, či ľudia vedia o ponúkaných možnostiach a či sú s týmito službami spokojní. Typológiu služieb profesijnej orientácie a poradenstva možno vyvinúť v kontexte tvorby klasifikácie vzdelávacích služieb a aktivít. Ak má byť zber údajov v tejto oblasti účinný, musí sa zameriavať tak na jednotlivcov, ako aj na poradenské strediská.

3.6. Priblíženie vzdelávania sa k domovom

Informácie o vzdelávaní musia byť na tej geografickej úrovni, ktorá je najbližšie k úrovni, ktorej sa týkajú opatrenia, a to je obvykle o lokálna úroveň. V súčasnosti určité zdroje údajov, napr. LFS (výberové zisťovanie pracovných síl) a CVTS (zisťovanie ďalšieho odborného vzdelávania) prinášajú niektoré údaje na regionálnej úrovni. Hlavným problémom sú náklady na rozšírenie vzorky, aby sa ňou zabezpečila reprezentatívnosť. Vo výrazne regionalizovaných štátoch, ako napr. Taliansko, sa vyvíja mimoriadne úsilie na uspokojenie dopytu po štatistických údajoch tohto typu. V blízkej budúcnosti by sa mali regionálne štatistiky o vzdelávaní zbierať „ad hoc“.

4. CESTA VPRED

Systémové údaje by sa mali dopĺňať a obohacovať o údaje orientované na vzdelávajúcich sa tak, aby lepšie zobrali do úvahy formálne, neformálne a neinštitucionálne (ale zámerné) potreby vzdelávania. Na to, aby bolo možné pokryť otázky z predchádzajúcich odstavcov, ktoré neboli plne zodpovedané a oblasti s medzerami (okrem vzdelávania v rannom veku a niektorých stránok investícií do vzdelávania všetkými aktérmi), najlepším riešením sa zdá byť ciele zisťovanie vzdelávania sa dospelých. Takéto zisťovanie by malo obsahovať tieto informácie:

participácia (početnosť), **čas** strávený vzdelávaním a prípravou (objem), **povaha** vzdelávania a prípravy (účel/cieľ), **zdroj finančnej podpory** (verejný, zamestnávateľ, samotný vzdelávajúci sa), samohodnotené **výhody vzdelávania** (spojené so zamestnaním, celospoločenské, osobné), samohodnotený **dopyt** (potreby a záujmy), samohodnotená **motivácia** (spojená so zamestnaním, celospoločenská, osobná), samohodnotené **prekážky** účasti, transparentnosť ponuky vzdelávania (**informácie a poradenstvo**), samohodnotená **digitálna gramotnosť**, samohodnotené **ovládanie cudzích jazykov**.

K podkladovým osobným premenným by mohli patriť: vek, pohlavie, dosiahnuté vzdelanie, odbor vzdelávania a prípravy, postavenie na trhu práce/v zamestnaní, súčasná/predchádzajúca práca, národnosť/štátna príslušnosť/stále bydlisko, pri zamestnaných príjmová skupina a tiež aj kategória podľa klasifikácie ekonomických činností OKEČ (NACE)

* European Credit Transfer System – Európsky systém prenosu kreditov (pozn. prekl.)

Pre realizáciu tohto prístupu je potrebné vytvoriť niektoré metodologické nástroje: špecifickú klasifikáciu vzdelávacích činností (ktorá by mala okrem iného zohľadniť existujúcu klasifikáciu odborov vzdelávania a prípravy^{xvi[xvi]}, klasifikáciu ekonomických činností upravenú tak, aby zahrňovali produkty a služby vzdelávania^{xvii[xvii]}, klasifikáciu vzdelávania pre zisťovanie využívania času, ako aj klasifikáciu ponúk odborného vzdelávania a prípravy vyvinutých v rámci projektu Leonardo I^{xviii[xviii]}); typológiu prekážok vzdelávania sa a typológiu očakávaných výsledkov (spojených s prácou, celospoločenských a osobných).

Ideálny návrh takéhoto zisťovania, aj keď veľmi zložitého na realizáciu, by mohol mať formu reťaze vzájomne prepojených modulov, ktoré by sa mohli postupne vytvoriť ad hoc, alebo ako štandardné moduly v rámci vhodných existujúcich zisťovaní. Ad-hoc modul LFS 2003 pre ČŽV, ktorý bude prvým článkom v reťazci poskytne príležitosť pre vytvorenie potrebných metód a nomenklatúr a otestovanie niektorých pojmov. Možno tiež zvážiť zahrnutie modulov štatistiky o kultúre (v súčasnosti ich vyvíja Eurostat spolu s DG EAC, UNESCO a členskými štátmi) – vzdelávacie audiovizuálne prostriedky, voľný čas/turistika a pod. Aj Eurobarometer* by mohol byť užitočným a vhodným zdrojom informácií predovšetkým o tom, ako sa chápe účinnosť vzdelávania a odbornej prípravy.

Tento prístup by mal umožniť štúdiám rôznych populačných skupín (vzdelanostne a sociálne znevýhodnené osoby, mladí ľudia a pod.); ak by však bolo treba viac informácií o špecifických kategóriách alebo prípadoch azda by sa mohla metodológia vyvinutá vo všeobecnom kontexte ČŽV využiť ako základňa pre hlbšie porovnanie.

Okrem toho by administratívne štruktúry, ktoré budú vytvorené na realizáciu stratégie Európskej únie pre ČŽV mali mať vlastné štatistické útvary, čo by umožnilo zber informácií pri zdroji.

5. ZÁVERY

Aj keď niektoré informácie o ČŽV už existujú, stále sú tu dôležité medzery, ktoré sa prejavujú pri každom kroku spojenom s prípravou konkrétnej stratégie. Pojem celoživotného vzdelávania sa je široký a jeho preskúmanie vyžaduje napred jasnú identifikáciu tém, ktoré je potrebné uchopiť v prvom rade. Tiež je treba mať na zreteli to, že niektoré jeho aspekty nie sú merateľné. Štatistické informácie sa musia zúplňovať kontextovými informáciami, ktoré umožnia hlbšie pochopenie súvislostí ako aj príslušných informácií o procese učenia sa a jeho výsledkoch vyústilo do čo najlepších opatrení. Je dôležité dosiahnuť zhodu v prioritách celoživotného vzdelávania sa a prediskutovať ich operacionalizáciu z hľadiska štatistických potrieb. Pracovná skupina pre meranie ČŽV hrá v tomto dôležitú úlohu. Potom, ako sa proces začne, bude možné stanoviť porovnávacie etalóny (benchmarky) na hodnotenie pokroku na ceste k jasne stanoveným cieľom.

Cieľom by malo byť také prepojenie záujmov a potrieb všetkých tých, ktorí sa zúčastňujú na realizácii celoživotného vzdelávania sa, aby umožnilo vhodný opis a monitorovanie tejto nepochybne zložitej reality.

* ide o pravidelné zisťovanie názorov občanov členských štátov na vybrané otázky

^{i[i]} článok 149 a 150 (prv 126 a 127) zmluvy o Európskom spoločenstve

^{ii[iii]} ESS je sieť všetkých štátnych orgánov na rôznych úrovniach (regionálnej, národnej, ako aj na úrovni Európskeho spoločenstva, ktoré sú zodpovedné za zber, spracovanie a rozširovanie štatistických informácií potrebných pre ekonomický a spoločenský život Európskeho spoločenstva. Sekcia vzdelávania ESS zahŕňa nielen pätnásť členských štátov EU, ale aj ostatné štáty EFTA, kandidátske štáty Strednej a Východnej Európy, ako aj štáty juhovýchodnej Európy. Strediskom Európskeho štatistického systému v EU je Eurostat, Štatistický úrad Európskych spoločenstiev.

^{iii[iii]} Závety zvláštneho zasadnutia Európskej rady z 23.-24. marca 2000 v Lisabone vyžaduje (§ 36), aby boli na základe vopred dohodnutých štrukturálnych indikátorov predkladané výročné syntetické správy o pokroku.

^{iv[iv]} Každoročne na základe národných správ Komisia zostavuje správu o pokroku. týkajúceho sa konkrétnych bodov smerníc zamestnanosti. Spoločná správa o zamestnanosti za rok 2000 a Smernice pre rok 2001 výslovné uvádzajú potrebu vytvorenia indikátorov zvlášť pre oblasť celoživotného vzdelávania.

^{v[v]} COM (2000) 318 finálne znenie. „eLearning – Úvahy o vzdelávaní zajtrajška“

^{vi[vi]} Nová európska správa o indikátoroch kvality vo vzdelávaní, ktorej vznik bol vyžiadaný ministrami 26 európskych štátov v Prahe v roku 1998 ponúka 16 indikátorov kvality vzdelávacích systémov s údajmi z 26 európskych štátov. Správa má byť východiskom diskusie na pomoc národných evaluácií školských štandardov po celej Európe. Správu možno nájsť na adrese <http://europa.eu.int/comm/education/indic/rapinen.pdf>

^{vii[vii]} Každoročný spoločný zber štatistických údajov UNESCO-OECD-Eurostat o študentoch, učiteľoch, absolventoch a výdavkoch na vzdelávanie so zameraním na hlavný vzdelávací systém.

^{viii[viii]} Každoročný zber štatistických a kontextových informácií o vstupnom odbornom vzdelávaní a príprave organizovaný Eurostatom. Zahŕňa informácie o učňovskej príprave, finančných záležitostiach a programoch na pracovisku.

^{ix[ix]} Prieskum pracovných síl v Spoločenstve je štvrťročne vykonávané harmonizované výberové zisťovanie pracovných síl v Európe. Je to jeden z hlavných nástrojov na meranie účasti na vzdelávaní a odbornom vzdelávaní, ako aj úrovne vzdelania dospelého obyvateľstva (vo veku nad 15 rokov). Otázky týkajúce sa účasti na vzdelávaní boli nedávno aktualizované.

^{x[x]} Panel domácností Európskeho spoločenstva je každoročné zisťovanie, v ktorom sa sústreďujú údaje od tej istej skupiny ľudí (t.j. panelu), čo umožňuje longitudinálnu analýzu ich charakteristických znakov. Hlavným problémom je, že vzorka je veľmi malá a mnoho z informácií o vzdelávaní, postojoch a sociálnej situácii nie je možné navzájom kombinovať pre potreby detailnejšieho skúmania.

^{xi[xi]} Prieskum ďalšieho odborného vzdelávania je ad hoc prieskumom Eurostatu, ktorý sa konal dvakrát (v rokoch 1994 a 2000); zbiera informácie z podnikov o odbornej príprave poskytovanej zamestnancom.

^{xii[xii]} Prieskum rozpočtu domácností je každoročne vykonávané zisťovanie Eurostatu. Výdaje na vzdelávanie nie sú dostatočne podrobne detailizované na to, aby umožnili dôkladnú analýzu výsledkov.

^{xiii[xiii]} Medzinárodný prieskum gramotnosti dospelých sa konal v období rokov 1994 a 1998 aspoň raz vo viacerých štátoch. Údaje boli publikované Statistics Canada a OECD.

^{xiv[xiv]} Tretí medzinárodný prieskum v matematike a prírodných vedách (TIMSS - Third International Mathematics and Science Survey) bol meraním výsledkov vzdelávania na školách organizovaný Medzinárodnou asociáciou pre vyhodnocovanie vzdelávania (IEA- International Association for Educational Assessment). Opakovanie meraní TIMSS sa pripravuje.

^{xv[xv]} Program medzinárodného hodnotenia študentov (PISA - Programme for International Student Assessment) sa konal po prvýkrát v roku 2000 za účasti všetkých členských štátov EÚ; je to meranie organizované OECD na školách, ktoré sa zopakuje v rokoch 2003 a 2006.

^{xvi[xvi]} Klasifikácia založená na ISCED 97, ktorú spoločne vyvinuli Eurostat, OECD a UNESCO.

(spojené so zamestnaním ^{xvii[xvii]} NACE/CPA (modifikácia Odborovej klasifikácie ekonomických činností OKEČ – pozn. prekl.)

^{xviii[xviii]} Klasifikácia odborného vzdelávania zavŕšená v roku 1999 v rámci programu Leonardo da Vinci. Možno ju nájsť na <http://europa.eu.int/comm/education/leonardo/leonardoold/stat/trainingstatis/areas/area6.html>.