



KOMISIJA EVROPSKE SKUPNOSTI

Bruselj, 30.10.2000
SEC(2000) 1832

SOC/COM/00/075

Lektorirano

Delovno gradivo

Memorandum o vseživljenjskem učenju

Prevod: dr. Vida A. Mohorčič Špolar

Jezikovni pregled: Alenka Logar Pleško

Memorandum o vseživljenjskem učenju

VSEBINA

1. UVOD.....	44
2. VSEŽIVLJENJSKO UČENJE – ČAS ZA DEJANJA.....	66
3. Z VSEŽIVLJENJSKIM UČENJEM DO EVROPE DRŽAVLJANOV.....	88
3.1 Družbe znanja: izziv za spremembe.....	88
3.2 Kontinuum učenja za vse življenje.....	99
3.3 Skupno delo pri udejanjanju vseživljenjskega učenja v prakso.....	111+
4. Dejavnosti za vseživljenjsko učenje: šest ključnih sporočil.....	111+
4.1 Ključno sporočilo št. 1: Nove temeljne spretnosti za vse.....	111+
4.2 Ključno sporočilo št. 2: Večja vlaganja v človeške vire.....	1313
4.3 Ključno sporočilo 3: Inovacije v poučevanju in učenju.....	1515
4.4 Ključno sporočilo 4: Vrednotenje učenja.....	1616
4.5. Ključno sporočilo 5: Premislek o usmerjanju in svetovanju.....	1818
4.6 Ključno sporočilo 6: Pripeljimo učenje bliže domu.....	2020
5. AKTIVIRANJE VIROV ZA VSEŽIVLJENJSKO UČENJE.....	2121
1. UVOD.....	44
2. VSEŽIVLJENJSKO UČENJE	
– ČAS ZA DEJANJA.....	66
3. Z VSEŽIVLJENJSKIM UČENJEM DO EVROPE DRŽAVLJANOV.....	88

3.1 Družbe znanja: izziv za spremembe	88
3.2 Kontinuum učenja za vse življenje.....	99
3.3 Skupno delo pri udeležanju vseživljenjskega učenja v prakso	1111
4. Dejavnosti za vseživljenjsko učenje: šest ključnih sporočil.....	1111
4.1 Ključno sporočilo št. 1: Nove temeljne spretnosti za vse.....	1111
4.2 Ključno sporočilo št. 2: Večja vlaganja v človeške vire.....	1313
4.3 Ključno sporočilo 3: Inovacije v poučevanju in učenju	1515
4.4 Ključno sporočilo 4: Vrednotenje učenja	1616
4.5. Ključno sporočilo 5: Premislek o usmerjanju in svetovanju	1818
4.6 Ključno sporočilo 6: Pripeljimo učenje bliže domu	2020
5. AKTIVIRANJE VIROV ZA VSEŽIVLJENJSKO UČENJE	2121

1. UVOD

Sestanek Sveta Evrope v Lizboni marca 2000 pomeni odločilen korak za politiko in dejavnost Evropske unije. Njegovi sklepi potrjujejo, da je Evropa nedvomno prestopila v obdobje znanja, z vsem, kar ta termin pomeni za kulturno, ekonomsko in družbeno življenje. Vzorci življenja, učenja in dela se hitro spreminjajo. To ne pomeni samo tega, da se morajo posamezniki prilagajati, temveč da se morajo spremeniti tudi utečeni načini opravljanja stvari.

Sklepi Sveta Evrope v Lizboni potrjujejo, da mora premik k vseživljenjskemu učenju spremljati tudi uspešen prehod v gospodarstvo in družb, ki temeljita na znanju. Zato so evropski sistemi izobraževanja in usposabljanja v sami srčiki prihajajočih sprememb. Tudi sami se morajo prilagoditi. Zaključki Sveta Evrope vabijo "članice, Svet in evropsko komisijo, ... da v okviru svojih pristojnosti identificirajo koherentne strategije in praktične ukrepe ob upoštevanju spodbujanja vseživljenjskega učenja za vse.¹ Memorandum prevzema mandat Lizbone in Sveta iz Feira pri uvajanju vseživljenjskega učenja. Njegov namen je spodbuditi vseevropsko diskusijo o vseobsežni strategiji pri uvajanju vseživljenjskega učenja na individualni in institucionalni ravni ter na vseh področjih javnega in zasebnega življenja.

Evropska komisija in njene članice so v okviru Evropske strategije zaposlovanja opredelile vseživljenjsko učenje kot 'namerno učno aktivnost, ki teče s ciljem, da se izboljšajo znanje, spretnosti in veščine.² To je delovna definicija, ki je bila uporabljena v memorandumu kot izhodišče za nadaljnjo diskusijo in aktivnosti.

Vseživljenjsko učenje ni več samo en vidik izobraževanja in usposabljanja; postati **mora vodilno načelo** za ponudbo in udeležbo v celotnemu kontinuumu učnih vsebin. V **prihajajočem desetletju mora udejaniti to vizijo**. Vsi tisti, ki živijo v Evropi bi, brez izjeme, morali imeti enake možnosti, da se prilagodijo zahtevam družbenega in gospodarskega življenja in da aktivno sodelujejo pri oblikovanju evropske bodočnosti.

Posledice takih temeljnih sprememb in praks zaslužijo in opravičujejo razprave, ki so tu predlagane. **Države članice, ki so odgovorne za svoje sisteme izobraževanja in usposabljanja, bi morale te razprave voditi**. Prav tako bi morale razprave potekati znotraj držav članic in ne samo na ravni Evropske unije. Vseživljenjsko učenje zadeva bodočnost vsakogar na čisto poseben način. Razprava bi se morala odvijati **kar se da blizu državljanom. Jeseni 2001 namerava komisija pripraviti poročilo, ki bo temeljilo na tej razpravi**. Poročilo bo pripravljeno v okviru nove odprte metode sodelovanja, o kateri so se dogovorili na sestanku Sveta Evrope v Lizboni.³

¹ Zaključki evropskega sveta Feira, odstavek 33.

² **Pobudobuda** za Evropsko strategijo zaposlovanja je novembra 1997 dal svet šefov držav v Luksemburgu. Strategija je [za vse države članice](#) vzpostavila sistem spremljanje in poročanje za vse države članice, ki temelji na Priporočilih zaposlovanja, ki se letno preverijo in revidirajo. Strategija zaposlovanja temelji na štirih stebrih: zaposljivost, podjetništvo, prilagodljivost in enake možnosti.

³ Zaključki Evropskega sveta v Lizboni, 37. odstavek. Nova odprta metoda vsebuje določitev evropskih smernic in datumov, do katerih naj bi dosegli specifične dogovorjene cilje, pripravili (kjer je mogoče) indikatorje in oznake najboljših, da bi lahko primerjali najboljše prakse, 'prevedli' evropske smernice v posebne cilje in ukrepe, ki bi bili prilagojeni tako, da bi odražali nacionalne in regionalne razlike in vzpostavili medsebojne učne procese, ki bi temeljili na rednem spremljanju, evalvaciji in ocenjevanju napredka. Kot je zapisano v 38. členu, "Uporabljen bo popolnoma decentraliziran pristop v skladu z načelom dopolnjevanja, kjer bodo Unija, države članice, regionalna in lokalna raven ter socialni partnerji in civilna družba, aktivno udeleženi ob uporabi vrste oblik partnerstva."

Memorandum se pričinja z izjavo o uvajanju vseživljenjskega učenja. Razdelek 2 dokazuje, da sta pospeševanje aktivnega državljanstva in pospeševanje zaposljivosti enako pomembna in medsebojno povezana cilja kot vseživljenjsko učenje. Države članice se strinjajo o njegovi prioriteti, vendar so bile počasne pri skupni in usklajeni akciji. V razdelku 3 se dokazuje, da obseg sedanjih gospodarskih in družbenih sprememb v Evropi zahteva popolnoma nov pristop do izobraževanja in učenja. Vseživljenjsko učenje je skupna formula, v okviru katere se lahko združijo vse vrste učenja in poučevanja. Udejanjanje vseživljenjskega učenja v praksi pomeni, da vsi učinkovito delamo skupaj, in sicer – kot posamezniki in v organizaciji.

Razdelek 4 **šest ključnih sporočil**, ki **ponujajo strukturiran okvir za odprto razpravo o uresničevanju vseživljenjskega učenja**. Sporočila temeljijo na izkušnjah, ki so bile zbrane v programih Unije in v Evropskem letu vseživljenjskega učenja (1996). Vsako ključno sporočilo vsebuje niz vprašanj. Odgovori nanje naj bi pomagali razjasniti prioriteta področja za nadaljnje aktivnosti. Ideja ključnih sporočil je, da bi obširna in skladna strategija vseživljenjskega učenja za Evropo morala:

- zagotoviti splošen in nenehen dostop do učenja za **pridobitev in obnovo spretnosti**, ki sopotrebne za nenehno participacijo v družbi znanja;
- vidno **dvigniti raven vlaganj** v človeške vire ter tako, datiprednost tistemu, kar je za Evropo najpomembnejše – njenim prebivalcem;
- razviti učinkovite **metode učenja in poučevanja** ter vsebin za nenehno učenje, in sicer vse življenje in širom življenja (lifelong in lifewide); morda vsestranskost življenja!!!
- pomembno izboljšati poti, ki nam omogočajo, da **razumemo in ocenjujemo udeležbo in dosežke**, še posebej v neformalnem in informalnem (naključnem- osebnem) učenju;
- zagotoviti, da bo vsakemu omogočen enostaven dostop do kvalitetnega **informiranja in svetovanja** o učnih možnostih po vsej Evropi in skozi vse življenje;
- **zagotoviti** možnosti za **vseživljenjsko učenje vsakemu učencu kolikor je le mogoče blizu**, v njihovih lastnih okoljih in s podporo ICT⁴, kjer je to primerno;

Partnerstvo naj bi pomagalo mobilizirati vire v podporo vseživljenjskemu učenju na vseh ravneh. Peti razdelek Memoranduma se konča s primeri, kako lahko aktivnosti na evropski ravni pomagajo državam članicam na poti naprej. Skupno delo pri uveljavljanju vseživljenjskega učenja v prakso je najboljša pot naprej k

- **izgradnji inkluzivne družbe, ki ponuja enake možnosti dostopa do kvalitetnega učenja** celo življenje vsem ljudem in kjer ponudba izobraževanja in usposabljanja temeljita predvsem in najprej na potrebah in zahtevah posameznika;
- **prilagajanju načinov ponudbe izobraževanja in usposabljanja** ternačina, kako je organizirano plačano delo, da se bodo ljudje lahko udeleževali učnih priložnosti vse življenje in da bodo sami lahko načrtovali povezavo med učenjem, delom in družinskim življenjem;

⁴ Kratica ICT je v dokumentu uporabljena v dveh pomenih. 1) kot informacijsko-komunikacijska tehnologija (v angleškem jeziku information communication technology (ICT) in 2) kot informacijsko računalniška tehnologija (v angleškem jeziku information computer technology (ICT)), pri čemer je pravo rabo kratice včasih težko razbrati. (op. prev.).

- **splošnemu doseganjuvišjih ravni izobrazbe in kvalifikacij** na vseh področjih, zagotavljanju visoko kvalitetne ponudbe izobraževanja in usposabljanjater istočasnemu zagotavljanu tega, da bodo znanje in spretnosti ljudi odgovarjle spremenjenim zahtevam dela in poklicev, delovnega mesta in delovnih metod;
- **spodbujanju in usposabljanu ljudi, da bodo aktivno sodelovali** na vseh področjih modernega javnega življenja, posebej še v družbenem in političnem življenju na vseh ravneh skupnosti, torej tudi na ravni Evrope.

Ključ do uspeha je, da gradimo na občutku skupne odgovornosti za vseživljenjsko učenje med vsemi ključnimi dejavniki – državami članicami, evropskimi institucijami, socialnimi partnerji in svetom podjetništva; regionalnimi in lokalnimi oblastmi, tistimi, ki delajo v izobraževanju in usposabljanju vseh vrst, v organizacijah civilne družbe, združenjih in grupacijah; in ne nazadnje, zagotovo pa tudi ne ne najmanj pomembno, med posameznimi državljani samimi. Naš skupen cilj je razviti Evropo v kateri bo vsak imel priložnost, da v celoti razvije svoje potencialne, da bo čutil, da lahko prispeva k temu razvoju in da mu tudi pripada.

2. VSEŽIVLJENJSKO UČENJE – ČAS ZA DEJANJA

Zakaj je ta razprava tako nujna? Zakaj je udeležanje vseživljenjskega učenja v praksi največja prioriteta v Evropski Uniji? Za to sta dva pomembna razloga:

- Evropa se je premaknila proti družbi in gospodarstvu, ki temeljita na znanju. Bolj kot kdaj koli prej postaja dostop do najnovejših informacij in znanja, skupaj z motivacijo in spretnostmi, da to pametno uporabljaš za dobrobit sebe in skupnosti kot celote, ključ za krepitev evropske tekmovalnosti in izboljšanja zaposljivosti ter prilagodljivosti delovne sile;
- današnji Evropejci živijo v zapletenem družbenem in političnem svetu. Bolj kot kdaj koli poprej si posamezniki želijo načrtovati svoja življenja, od njih se pričakuje, da bodo aktivno doprinesli k družbi, živeti morajo pozitivno s kulturnimi, etničnimi in lingvističnimi razlikami. **Izobraževanje v najširšempomenu pa je ključ do učenja in razumevanja**, kako se spoprijeti s temi izzivi.

Ti dve potezi sodobnega družbenega in ekonomskega spreminjanja sta medsebojno povezani. Sta osnova za **dva enako pomembna cilja vseživljenjskega učenja: za pospeševanje aktivnega državljanstva in zaposljivosti**. Aktivno državljanstvo se osredotoča na to, koliko in kako ljudje sodelujejo v vseh sferah družbenega in gospodarskega življenja, na priložnosti in tveganja, s katerimi se soočajo, ko to poskušajo, in na obseg, do katerega se čutijo pripadnike te družbe, da ji pripadajo in da imajo glas v družbi, v kateri živijo. Za velik del človekovega življenja pomeni plačano delo neodvisnost, samospoštovanje in blaginjo in je zato ključ do celotne kvalitete življenja. Zaposljivost – sposobnost zagotoviti si in obdržati zaposlitev – ni samo temeljna dimenzija aktivnega državljanstva, temveč je odločilen pogoj tudi za doseg polne zaposlenosti in za izboljšanje evropske tekmovalnosti ter prosperitete v 'novi ekonomiji'. Oboje, zaposljivost in aktivno državljanstvo, je odvisno od primerne in sodobne znanja ter spretnosti, karomogoča posamezniku, da sodeluje in tudi prispeva skupnemu ekonomskemu in družbenemu življenju. **Do sprememb pa lahko pride le s spodbudo držav članic**, s podporo in pospeševanjem, kjer je to primerno, na ravni evropske skupnosti. Države članice so tiste, ki so v prvi vrsti, odgovorne za svoje sisteme izobraževanja in usposabljanja – vsaka glede na svoje institucionalne okoliščine. V praksi so dosežki teh sistemov odvisni od vloška in zavezanosti mnogih dejavnikov z vseh področij družbenega in

ekonomskega življenja, vključno s socialnim partnerji, ne nazadnje pa tudi od naporov vsakega sposameznika, ki je v končni instanci, odgovoren, da si prizadeva za svoje lastno učenje.

Pomembnost vseživljenjskega učenja za prihodnost Evrope se je zdaj potrdila na najvišji ravni. Voditelji držav članic se strinjajo, da bi morala biti Evropska unija v naslednjem desetletju zgled celotnemu svetu. Evropa lahko - in mora – pokazati, da je mogoče oboje: doseči dinamično gospodarsko rast in učvrstiti družbeno kohezijo. Iz zavezanosti, da "*so ljudje glavna prednost Evrope in naj bi bili v središču v politiki unije*", izhaja zaključek, da se morata predvsem izobraževanje in usposabljanje prilagoditi novi stvarnosti 21. stoletja in da je "*vseživljenjsko učenje bistveno za razvoj državljanstva, socialne kohezije in zaposlovanja*."⁵

Ta sporočila so naravni zaključki desetletja, v katerem se je vseživljenjsko učenje še enkrat povzdignilo v sam vrh nacionalnih in mednarodnih politik. V zgodnjih 90-tih letih⁶ so se evropska gospodarstva morala sprijazniti z neusmiljeno spreminjajočimi se proizvodnimi, trgovinskimi in investicijskimi vzorci. To je porušilo ravnotežje na trgih delovne sile, kar se je odražalo v visoki stopnji strukturne brezposelnosti, ob hkratnem naraščanju pomanjkanja spretnosti in njihovi neprimernosti. Da bi lahko rešili te probleme, se je bilo treba posvetiti vzorcem ponudbe in udeležbe v izobraževanju in usposabljanju. Leto 1996, Evropsko leto vseživljenjskega učenja (European Year of Lifelong Learning - EYLL), je pokazalo, koliko zanimanja in predanosti vseživljenjskemu učenju obstaja na vseh ravneh. In prav to je pomagalo vplivati na razmišljanje o politiki v državah članicah.⁷

Do sredine 90-tih je bilo doseženo soglasje o tem, da ekonomske kompetitivnosti in zaposljivosti skozi vse življenje ne pomagata vzdrževati samo izobraževanje in usposabljanje, temveč, da je to tudi najboljši način boja proti socialni izključenosti. To pa tudi pomeni, da morata poučevanje in učenje postaviti učence in njihove potrebe v središče svoje pozornosti.⁸ Na teh podlagah je postalo vseživljenjsko učenje vodilno načelo za novo generacijo programov izobraževanja in usposabljanja mladine v Evropski skupnosti.⁹ Od leta 1998 so Smernice zaposlovanja poudarjale pomembnost vseživljenjskega učenja za zaposlovanje, toda ocena njihovega uveljavljanja je pokazala, da je bil dosežen le majhen napredek pri pospeševanju celovite strategije vseživljenjskega učenja.¹⁰ Evropski parlament podpira mnenje, da je vseživljenjsko učenje ključ za zagotavljanje socialne integracije in za doseganje

⁵ Sklepi predsedstva Sveta Evrope, Lizbona, 23-24. Marca 2000, odstavki 5, 24 in 25, strani 2 in 8; sklep [in](#) predsedstva Sveta Evrope, Santa Maria da Feira, 19-20 junij 2000, odstavek 33, stran 6.

⁶ Rast, tekmovalnost in zaposlovanje (Growth, Competitiveness and Employment), Bela knjiga Evropske skupnosti, 1993.

⁷ Vpeljevanje, rezultati in splošna ocena Evropskega leta vseživljenjskega učenja (1996), (Implementation, results and overall assessment of the European Year of Lifelong Learning), poročilo komisije Evropske skupnosti, COM (1999) 447final, 15. september 1999.

⁸ Poučevanje in učenje – proti učeči se družbi (Teaching and Learning – towards the learning society), Bela knjiga Evropske skupnosti, 1995. Amsterdamska pogodba evropske skupnosti je leta 1997 v predgovor uvedla odločbo "*pospeševanje razvoja vrhunškega znanja svojih ljudi s splošnim dostopom do izobraževanja in s nenehnim dopolnjevanjem znanja.*"

⁹ K Evropi znanja, sporočilo komisije Evropske skupnosti, 12. November 1997 (COM(97)563final); odločitev Sveta o ustanovitvi LEONARDO II (1999/382/EC, 26. april 1999) in odločitev Evropskega parlamenta in Sveta o ustanovitvi SOCRATES II (253/2000/EC, 24. januar 2000) in YOUTH (1031/2000/EC, 13. april 2000).

¹⁰ Smernice za politiko zaposlovanja v 2001 za države članice, sporočilo Komisije, COM(2000)548, 6. september 2000; skupno poročilo o zaposlovanju (Joint Employment Report), COM(2000)551, 6. september 2000.

enakih možnosti.¹¹ Na mednarodnem odru je nedavni vrh G8 prvič poudaril pomembnost vseživljenjskega učenja za vsakogar v 'novih ekonomijah' obdobja znanja.¹²

Države članice Evropske unije so nedvomno dosegle visoko stopnjo soglasjapri svojem skupnem zanimanju za vseživljenjsko učenje, vendar tega še niso prelele v učinkovito akcijo. Prišel je čas, da se tonaredi.

3. Z VSEŽIVLJENJSKIM UČENJEM DO EVROPE DRŽAVLJANOV

3.1 Družbe znanja: izziv za spremembe

Današnja Evropa doživlja spremembe, ki jih je moč primerjati s tistimi iz časa industrijske revolucije. Digitalna tehnologija spreminja vse vidike človekovega življenja, medtem ko lahko biotehnologija nekega dne spremeni celo samo življenje. Trgovina, potovanja in komunikacije na svetovni ravni so spremenili človekovo kulturno obzorje in spreminjajo poti in načine, s katerimi ekonomije tekmujejo med seboj. Moderno življenje prinaša več možnosti in izbor za posameznike, toda tudi večja tveganja in negotovosti. Ljudje se lahko svobodno odločajo za različne načine življenja, obenem pa so t odgovorni tudi za oblikovanje lastnih življenj. Večina ljudi ostaja dlje v izobraževanju in usposabljanju, toda razkorak med tistimi, ki so dovolj kvalificirani, da se obdržijo na površju trga dela, in tistimi, ki nezadržno ostajajo ob strani, se širi. Evropsko prebivalstvo se naglo stara. To bo spremenilo sestavo delovne sile in vzorce zahtev po storitvah socialnih, zdravstvenih in izobraževalnih služb. Ne nazadnje pa se evropske družbe spreminjajo tudi v interkulturne mozaike. Različnost ima v sebi velik potencial za ustvarjalnost in inovativnost v vseh sferah družbenega življenja.

Memorandum ne more ponuditi poglobljene analize sprememb, ki so bile na kratko predstavljene. Toda vse to je bistveni del splošnega prehoda v družbo znanja, katere ekonomsk baz sta ustvarjanje in izmenjava nematerialnih dobrin in storitev. V takem svetu so najnovejše informacije, znanje in spretnosti visoko cenjeni.

Ljudje sami so vodilni dejavniki družb znanja. V človekovi moči je, da ustvarja in uporablja znanje učinkovito in pametno, na nenehno spreminjajočih se podlagah, to pa je tisto, kar največ šteje. Da bi dodobra razvili te sposobnosti, ljudje potrebujejo voljo in sposobnost, da lahko vzamejo svoja življenja v lastne roke – skratka, da postanejo aktivni državljani.¹³ Izobraževanje in usposabljanje skozi vse življenje pa je najboljša pot za vsakogar, da se sooči z izzivi sprememb.

¹¹ Poročilo o Poročilu Evropske skupnosti o vpeljevanju, rezultatih in splošnai ocenai Evropskega leta vseživljenjskega učenja (1996), Evropski parlament, Odbor za kulturo, mladino, izobraževanje, medije in šport, 14. julij 2000 (A5-0200/2000 final), str. 20.

¹² Koelnska listina – cilji in ambicije za vseživljenjsko učenje (Aims and Ambitions for Lifelong Learning), srečanje G8 vrha, Köln, junij 1999; Izobraževanje v spreminjajoči se družbi (Education in a Changing Society), povzetek predsedujočega srečanju ministrov za izobraževanja G8, Tokio, 1.-2. April 2000; zaključki vrha G8, Okinava 21.-23. Julij 2000. Dodatno se je 182 držav na svetovnem izobraževalnem forumu v Dakarju, aprila 2000, zavezalo šestim ciljem za izpolnjevanje temeljnih učnih potreb za vse. Ti cilji obsegajo izboljševanje ravni pismenosti odraslih in enkost dostopa do temeljnega in nadaljevalnega izobraževanja za vse odrasle.

¹³ Izobraževanje za aktivno državljanstvo v evropski skupnosti, (Education for active citizenship in the European Union), OPOCE, Luxemburg, 1998.

3.2 Kontinuum učenja za vse življenje

Znanje, sposobnosti in razumevanje, ki se jih naučimo kot otroci in kot mladi v družini, šoli, na kolidžu ali na univerzi, ne bo trajalo vse življenje. Trdnejša integracija učenja v življenje odraslega je zelo pomemben del udeležanja vseživljenjskega učenja, toda kljub vsemu je le del celote. Vseživljenjsko učenje vidi vse učenje kot 'brežšiven' kontinuum 'od zibke do groba.' **Visoko kvalitetno temeljno izobraževanje za vse**, od otrokovih najzgodnejših dni naprej, je **bistvena podlaga**. Temeljno izobraževanje, ki mu sledi začetno poklicno izobraževanje in usposabljanje, naj bi opremilo vse mlade z novimi temeljnimi spretnostmi, ki jih zahteva na znanju temelječa ekonomija. Zagotovilo naj bi tudi, da so se 'naučili učiti se' in da imajo pozitiven odnos do učenja.

Ljudje bodo načrtovali skladne učne dejavnosti skozi vse svoje življenje le, če se bodo *hoteli* učiti. Ne bodo hoteli nadaljevati z učenjem, če bodo njihove izkušnje z učenjem v zgodnejšem obdobju neuspešne ali osebno negativne. Prav tako ne bodo želeli nadaljevati, če primerne učne priložnosti niso praktično dosegljive glede na časovno usklajenost, hitrost, lokacijo in preskrbljenost. Ne bodo motivirani za sodelovanje pri učenju, ki vsebinsko in metodično ne bo primerno upoštevalo njihovih kulturnih pogledov in življenjskih izkušenj. Prav tako ne bodo tudi hoteli investirati časa, naporov in denarja v nadaljnje učenje, če znanje, spretnosti in strokovna znanja, ki so si jih doslej pridobili, ne bodo priznana na otipljive načine, bodisi zaradi osebnih razlogov ali pa zaradi napredovanja pri delu. Posameznikova motivacija za učenje in raznovrstnost učnih priložnosti je ključna za uspešno uveljavljanje vseživljenjskega učenja. Bistveno je **dvigniti tako povpraševanje po učenju kot tudi ponudbo**, posebej še za tiste, ki so doslej imeli najmanj koristi od izobraževanja in usposabljanja. Vsakomur naj bi bilo dano slediti odprtim učnim potem po lastni izbiri, namesto da mora slediti vnaprej opredeljenim cestam do specifičnih ciljev. To čisto preprosto pomeni, da bi se morali sistemi izobraževanja in usposabljanja prilagoditi potrebam in zahtevam posameznikov in ne obratno.

Obstajajo tri temeljne kategorije namerne učne aktivnosti.

- **Formalno učenje** se odvija v institucijah za izobraževanje in usposabljanje in vodi do priznanih diplom in kvalifikacij.
- **Neformalno učenje** se odvija izven glavnih sistemov izobraževanja in usposabljanja in ni nujno, da vodi do formaliziranih certifikatov. Neformalno učenje je lahko zagotovljeno na delovnem mestu, z aktivnostmi organizacij in skupin civilne družbe (kot so mladinske organizacije, sindikati in politične stranke). Lahko se zagotavlja tudi z organizacijami in službami, ki so bile ustanovljene kot komplementarne formalnemu sistemu izobraževanja (kot npr. ure umetnosti, glasbe, športa, privatne instrukcije kot priprava za izpite).
- **Informalno (naključno) učenje** je naravni spremljevalec vsakdanjega življenja. Za razliko od formalnega in neformalnega učenja za to učenje ni nujno, da je namerno. Zato ni nujno, da ga prepoznajo celo posamezniki sami kot tisto vrsto učenja, ki prispeva k njihovem znanju in spretnostim.

Doslej je formalno učenje prevladovalo v političnem razmišljanju. Oblikovalo je načine, po katerih sta bila zagotovljena izobraževanje in usposabljanje in je obarvalo razumevanje ljudi o tem, kaj šteje kot učenje. Kontinuum vseživljenjskega učenja bolj izpostavlja neformalno in informalno (naključno) učenje. Neformalno učenje, po definiciji, ostaja izven šol, kolidžev, centrov za usposabljanje in univerz. Ponavadi se nanj ne gleda kot na 'resnično' učenje, pa tudi njegovi dosežki nimajo vrednosti na trgu dela. Neformalno učenje je torej resnično podcenjeno.

Toda informalno (naključno) učenje se lahko popolnoma izgubi v celoti, čeprav je najstarejša oblika učenja in ostaja prevladujoča oblika učenja v zgodnjem otroštvu. Dejstvo, da se je računalnik uveljavil v domovih, preden se je uveljavil v šolah, posebej opozarja na pomembnost informalnega (naključnega) učenja. Informalni (naključni) okvirji predstavljajo ogromen učni rezervoar in so lahko pomemben vir inovacij v metodah poučevanja in učenja.

Termin 'vseživljenjsko učenje' pritegne pozornost na čas: učenje skozi vse življenje, ali nenehno ali periodično. Novejša sestavljanka 'široim življenja, večrazsežnostno učenje (life-wide)' bogati sliko s tem, da pritegne pozornost k razširjenosti učenja, ki se lahko odvija v razsežnosti celotnega človekovega življenja na katerikoli stopnji našega življenja.¹⁴ Prav **dimenzija 'široim življenja' pripelje formalno, neformalno in informalno (naključno) učenje pod drobnogled.** Spominja nas, da lahko in, da je to tudi res, uporabno in veselo učenje poteka v družini, v trenutkih sproščanja, v skupnosti in pri vsakdanjem delu. Široim življenja nas tudi spomni, da sta učenje in poučevanje sama obenem vloga in dejavnost, ki ju lahko spremenimo in zamenjamo v različnih časih in na različnih mestih.

Vendar pa je vseživljenjsko učenje opredeljeno na različne načine v različnih nacionalnih kontekstih in za različne namene. Najnovejši dosegljivi pregledi politike¹⁵ kažejo, da definicije največkrat ostajajo neformalne in pragmatične, tesneje povezane z dejavnostjo kot s konceptualno jasnostjo ali pravnimi pojmi. Gonilna sila, ki je vseživljenjsko učenje znova pripeljala nazaj na dnevne rede politikov v **letih 1990????**, je bila zaskrbljenost za izboljšanje zaposljivosti in prilagodljivosti državljanov ob soočenju z visokimi stopnjami strukturne brezposelnosti, ki je najhuje prizadela tiste, ki so bili najmanj usposobljeni. Obeti hitro se starajočega evropskega prebivalstva pomenijo, da potrebe po najnovem znanju in spretnostih ne moremo zadovoljiti samo z novimi vstopi na trg dela, kot se je to zgodilo v preteklosti – mladih bo premalo in hitrost tehnoloških sprememb je prehitra, posebej še pb pospešenih premikih k digitalni ekonomiji.

Dandanes je opazen viden premik k bolj integriranim politikam, ki kombinirajo družbene in kulturne cilje z ekonomskim principom za vseživljenjsko učenje.¹⁶ Nove ideje o uravnoteženosti pravic in odgovornosti državljanov in javnih oblasti so se začele prijemat. Več ljudi bolj zaupa sklicevanju na razločevalne identitete in načine življenja. Povsod se je razširilo mnenje, da je treba odločitve sprejeti čim bližje človekovemu vsakdanjemu življenju in z njegovo čim večjo udeležbo. Zaradi teh razlogov se je pozornost obrnila k modernizaciji vodenja na vseh ravneh evropskih družb.¹⁷ Istočasno pa se je povečala vrzel med glavnino družbenega življenja in tistimi, ki so ogroženi z dolgotrajno družbeno izključenostjo. Izobraževanje in usposabljanje sta postala pomembnejša kot kdaj koli prej, kot priložnost za ljudi, da 'vstopijo, ostanejo in se dvignejo' v življenju. Čedalje bolj kompleksni

¹⁴ Kot primer glej: Vseživljenjsko učenje in učenje širom življenja, nacionalna agencija za izobraževanje, Stockholm, januar 2000.

¹⁵ EURYDICE Evropska enota, izziv vseživljenjskega učenja za izobraževalne sisteme držav članic Evropske unije, (*The challenge of lifelong learning for the education systems of European Union Member States*), Bruselj, 2000; CEDEFOP, Obdobje učenja (*An Age of Learning*), Solun, 2000; ECOTEC, Prispevek programov unije, fondov in iniciativ k vseživljenjskemu učenju, (*The Contribution of Community Programmes, Funds and Initiatives to Lifelong Learning*), Poročilo Evropski komisiji, Izobraževanje in kultura DG, avgust 2000.

¹⁶ Kearns, P. et al. Poklicno izobraževanje in usposabljanje v dobi učenja: izziv vseživljenjskega učenja za vse (*VET in the learning age: the challenge of lifelong learning for all*), Zvezek 1, Nacionalni center za raziskovanje poklicnega izobraževanja (National Centre for Vocational Education Research - NCVET), Kensington Park, Australia, 1999, str. 25.

¹⁷ Vključuje evropsko raven; Belo knjigo o evropskem vodenju bo komisija objavila v letu 2001.

vzorci prehodov mladine v začetnih prehodih med učenjem in delom so lahko pokazatelj tega, kar čaka ljudi vseh starosti v prihodnosti. Zaposljivost je očitno ključni rezultat uspešnega učenja, toda za socialno vključenost je potrebno še kaj več kot samo plačano delo. Učenje odpira vrata izgradnji zadovoljnega in produktivnega življenja, ki bo precej proč od človekovega zaposlitvenega statusa in obetov.

3.3 Skupno delo pri udejanjanju vseživljenjskega učenja v prakso

Čeprav države članice še niso izdelale vsestranskih in skladnih strategij, vse priznavajo, da je skupno delo v **raznovrstnih partnerstvih temeljno** sredstvo za udejanjanje vseživljenjskega učenja v prakso. Partnerstva vključujejo sodelovanja med ministrstvi in javnimi oblastmi pri razvijanju usklajenih politik. Sistematično integrirajo **socialne partnerje** v razvojne in uvajalne procese, v sodelovanju z javnimi-zasebnimi iniciativami. Partnerji uspevajo prvenstveno zaradi aktivne udeležbe lokalnih in regionalnih organov, organizacij civilne družbe, ki zagotavljajo usluge, ki so državljanom blizu in so bolj prilagojene posebnim potrebam lokalnih skupnosti.¹⁸ Programi izobraževanja, usposabljanja in programi za mladino v Evropski skupnosti so z njihove strani dokazali svojo vrednost pri podpori meddržavnega sodelovanja, partnerstev in izmenjave za razvoj dobre prakse.

Kontinuum vseživljenjskega *in* večrazsežnostnega (širokom življenja) učenja pomeni, da morajo različne ravni in področja sistema izobraževanja in usposabljanja, vključno z neformalnim področjem, tesno sodelovati drugo z drugim. Tu bo **učinkovito delo skupaj** pomenilo, da gremo preko obstoječih naporov, da gradimo mostove in poti med različnimi deli obstoječih sistemov. Ustvarjanje mrež priložnosti za vseživljenjsko učenje, ki so osredotočene na osebe, bo **uvedlo vizijo postopnega spajanja med strukturami ponudnikov**, ki tudi dandanes ostajajo relativno nepovezane med seboj. Sedanja razprava v državah članicah o prihodnosti univerz je primer, kako se razmišljanja o politiki najresneje lotevajo praktičnih posledic take vizije. Odpiranja univerzitetnega študija novi in širši publiki ne moremo doseči, če se institucije visokega šolstva same ne spremenijo – ne samo interno, temveč tudi v odnosu do drugih 'učnih sistemov'.¹⁹ Vizija postopnega spajanja prinaša dvojni izziv: prvič, spoštovanje in upoštevanje komplementarnosti formalnega, neformalnega in informalnega (naključnega) učenja; drugič, razvoj mrež odprtih priložnosti in vzajemnega priznavanja med vsemi tremi učnimi okolji.

4. DEJAVNOSTI ZA VSEŽIVLJENJSKO UČENJE: ŠEST KLJUČNIH SPOROČIL

4.1 Ključno sporočilo št. 1: Nove temeljne spretnosti za vse

Cilj: Zagotoviti splošen in nenehen dostop do učenja za pridobitev ali obnavljanje spretnosti, ki so potrebne za nenehno sodelovanje v družbi znanja

¹⁸ Evropska dimenzija izobraževanja: njena narava, vsebina in obeti. Informativno poročilo. (The European dimension of education: its nature, content and prospects. Information report), Ekonomsko socialna komisija. Sekcija za zaposlovanje, socialne zadeve in državljanstvo. 13. junij 2000 (SOC/019 final). Glej tudi Komisijo regij za mnenje o državljanstvu (dostopno na: http://www.cor.eu.int/coratwork/avis_32plen/226-99/226-1999_EN.doc)

¹⁹ Odgovori izzivom za evropske univerze – vpeljevanje sprememb v institucionalno sodelovanje in sodelovanje med disciplinami (Responding to challenges for European Universities – Implementing changes in institutional and disciplinary co-operation), F2000 Evropski forum za visoko izobraževanje, EUCEN (European Universities Continuing Education Network), Liege, julij 2000.

To je bistven temelj za aktivno državljanstvo in zaposljivost v Evropi 21. stoletja. Ekonomske in družbene spremembe modificirajo in izboljšujejo profil temeljnih spretnosti, ki bi jih moral imeti vsak kot tisto minimalno, do česar je upravičen, kar omogoča aktivno udeležbo v delovnem, družinskem in skupnostnem življenju, in to na vseh ravneh, od lokalne do evropske. Nove temeljne spretnosti, ki so vključene v zaključke seje sveta Evrope iz Lizbone (odstavek 26), so IT (informacijska tehnologija – op. prev.), spretnosti, tuji jeziki, tehnološka kultura, podjetništvo in socialne spretnosti. To ni nujno popoln seznam, gotovo pa vsebuje ključna področja. Tudi ni rečeno, da tradicionalna temeljna znanja, kot so branje in računanje, niso več pomembna. Pomembno je omeniti, da to ni seznam predmetov, ki jih poznamo iz naših šolskih dni ali od prej. Označuje široko opredeljena področja znanja in spretnosti, ki so vsa interdisciplinarna: učenje tujih jezikov npr. vključuje doseganje tehničnih, kulturnih in estetskih sposobnosti komuniciranja, izvajanja in presojanja. Splošne, poklicne in socialne spretnosti se zato vedno bolj prekrivajo tako vsebinsko kot tudi funkcionalno.

Kot izhodišče za razpravo **Memorandum definira nove temeljne spretnosti kot tiste, ki so potrebne za aktivno participacijo v družbi znanja in ekonomiji** – na trgu dela in na delu, v resničnem času in v virtualnih skupnostih in v demokraciji ter pri osebi z jasnim občutkom za identiteto in usmerjenost v življenju. Nekatero od teh spretnosti – kot digitalna pismenost - so popolnoma nove, medtem ko druge – kot tuji jeziki - postajajo za mnoge ljudi bolj pomembne kot so bile v preteklosti. Socialne spretnosti, kot samozavest, samoorientacija in sprejemanje rizika, so tudi vedno bolj pomembne, ker se od ljudi pričakuje, da se bodo sposobni obnašati mnogo bolj avtonomno kot v preteklosti. Podjetniške spretnosti sproščajo sposobnosti tako posameznika, da izpopolni svoje delovne sposobnosti, kot organizacije, da diverzificira svojo dejavnost; prav tako pa prispevajo k odpiranju novih mest, tako znotraj že obstoječih podjetij, posebej pa še SME – kot za samozaposlovanje. Učenje, kako se učiti, prilagoditi, spremeniti in osmisliti množico informacij, je zdaj generična spretnost, ki naj bi jo imel vsak. Delodajalci vedno bolj zahtevajo sposobnost učenja in hitrega pridobivanja novih spretnosti ter prilagajanja novim izzivom in situacijam.

Solidno obvladovanje teh spretnosti je ključno za vsakogar, vendar je to le začetek kontinuuma učenja vse življenje. Današnji trgi dela zahtevajo nenehne spreminjajoče se profile spretnosti, kvalifikacij in izkušenj. Vrzeli v spretnostih in neprimerne spretnosti, posebno v ICT, so splošno spoznane kot eden izmed pomembnih razlogov, zakaj so stopnje brezposelnosti trdovratno enake na določenih območjih, v industrijskih vejah in za prizadete družbene skupine. Tistim, ki iz kateregakoli razloga še niso dosegli praga ustreznih temeljnih spretnosti, morajo biti nenehno ponujane možnosti da to store, ne glede na to, kako pogosto jim to ni uspelo ali kako pogosto niso izkoristili tega, kar jim je bilo ponujeno. Sistemi formalnega izobraževanja in usposabljanja držav članic – bodisi začetni, nadaljnji/visokošolski ali odrasli/nadaljevalni – so odgovorni, da zagotovijo, kolikor je le mogoče, da bo prav vsak posameznik dosegel, izpopolnil in obdržal dogovorjen prag spretnosti. Področja neformalnega učenja morajo tu odigrati pomembno vlogo. Vse to zahteva zagotovitev visokokvalitetnih učnih izkušenj in učnih dosežkov za čim več ljudi.. Prav tako zahteva nenehno preverjanje stopnje dogovorjenih temeljnih spretnosti, da bo to, kar se ponuja izobraževalno, ustrezalo tistemu, kar je ekonomsko in družbeno potrebno.

Vprašanja za razpravo

- Kurikulumi šol in kolidžev so že preobremenjeni z nenehnimi zahtevami, po vključevanju novih vsebin in novih spretnosti. Kaj je mogoče storiti za razbremenitev tega pritiska? Katera načela naj bi prevevala organizacijo in vsebino kurikula v dobi znanja?

- Se lahko za vse državljane opredeli pravica vsakega posameznika, da pridobiva in izpopolnjuje spretnosti v vseživljenjskem učenju?
- *Eučenje*²⁰ i ima do leta 2003 za cilj digitalno pismenost vseh učencev, ki bodo zapuščali šolo. Katera so prioriteta področja za akcijo v tistih skupinah državljanov – mladih in starih – ki so na napačni strani porajajočega se digitalnega prepada?
- Kako bi lahko razvili, kot je predlagano v 26. odstavku lizbonskih zaključkov, skupni evropski okvir, ki definira nove temeljne spretnosti potrebne za aktivno participacijo v družbi znanja in ekonomije?
- Predlog Smernic zaposlovanja 2001 (smernice 3, 4 in 6) naproša države članice, da zagotovi mladini, da konča obvezno izobraževanje, in da izboljša dostop odraslih do učenja, še posebej starejšim delavcem, tistim s polovičnim delovnim časom ali tistim, ki so zaposleni začasno, ter brezposelnim. Kakšni ukrepi bi bili primerni in učinkoviti, da bi dosegli te cilje in dosegli tudi končni cilj - splošno izboljšanje spretnosti?
- Katera bi bila učinkovita pot za spremljanje in odkrivanje novih porajajočih se potreb ter – preprečevanje neprimernih spretnosti in zaposlitvenih težav – z vseživljenjskim učenjem, v skladu s predlogom smernic za zaposlovanje 2001 (smernica 7)? Kako lahko še naprej razvijamo instrumentarij za testiranje in samoevalvacijo temeljnih spretnosti?

4.2 Ključno sporočilo št. 2: Večja vlaganja v človeške vire

Cilj: vidno dvigniti raven vlaganj v človeške vire zato, da bi dali prioriteto za Evropo najpomembnejši prednosti – njenim ljudem

Zaključki sveta Evrope v Lizboni so določili jasne cilje za vse tiste, ki jih to zadeva – povečati letni vložek per capita v človeške vire. Smernice zaposlovanja (13, 14 in 16) pa pozivajo države članice, da postavijo odgovarjajoče cilje. To ne pomeni samo tega, da so **stopnje sedanjih vlaganj prenizke, da bi zagotovile dopolnitev 'bazena' spretnosti**, temveč tudi to, da **je treba ponovno razmisliti, kaj sploh šteje kot vlaganje**. Davčni režimi, računovodski standardi, poročanje organizacij in zahtevana poročila variirajo v državah članicah. Že samo zaradi tega razloga ni mogoča ena sama rešitev – kot v primeru, da se vlaganje podjetja v človeške vire obravnava na isti osnovi kot vlaganje kapitala. Seveda pa tudi ne bi bile zaželene: spoštovanje različnosti je vodilno načelo akcije skupnosti. Ena izmed poti naprej bi bila, da socialni partnerji sprejmejo okvirni sporazum o vseživljenjskem učenju na sploh, s tem, da opredelijo cilje za nadaljevalno usposabljanje (ki bo temeljilo na najboljših praksah) in uvedejo evropsko nagrado za posebno napredna podjetja. Prav tako se kaže potreba po tem, da bi bilavlaganja v ljudi bolj transparentna.

Nobenega dvoma pa ni, da bi morali na individualni ravni bolj razviti spodbudna merila. Ideja individualnih izobraževalnih računov je primer, s katerim se ljudi spodbuja, da prispevajo k stroškom lastnega učenja s pomočjo posebnih vlaganj in varčevanja, kar posledično pritegne dodatne ali enako visoke subvencije in podpore iz javnih in zasebnih finančnih virov. Na eni strani so primeri podjetij, ki svojim zaposlenim zagotavljajo določen del časa in denarja za učenje, po želji in izbiri zaposlenih, na drugi strani pa je dogovor, da je to učenje povezano s poklicem. V nekaterih državah članicah je bila pravica do plačanega študijskega dopusta dogovorjena za zaposlene, pravico do možnosti usposabljanja pa imajo tudi brezposelni. Poznamo tudi primere organizacij, ki zaposlenim na porodniškem (starševskem) dopustu

²⁰ Mišljeno je elektronsko učenje (op.prev.).

omogočajo posodabljanje znanja in spretnosti, medtem ko so na porodniškem (starševskem) dopustu, ali tik preden se spet vrnejo na delo. Glede izobraževanja, vezanega na delo, ali tistega, ki iz dela izhaja, bo posebna pozornost v naslednjih desetih letih morala biti namenjena tistim, ki so starejši od 35 let. Delno so razlog za to demografski trendi, ki bodo povečali strateško pomembnost starejših zaposlenih. Prav tako udeležba v nadaljevalnem izobraževanju in usposabljanju ostro upada s starostjo, še posebej pa pri delavcih z nižjimi kvalifikacijami in na manj zahtevnih delih.

Delodajalci opažajo povečano povpraševanje po zaposlitvi za polovičen deloven čas. Ne samo zaradi razlogov, ki so povezani z družino, temveč tudi zaradi nadaljevanja izobraževanja. V mnogih primerih je to v praksi težko organizirati, čeprav raven prostovoljnega dela za polovični delovni čas izrazito variira med državami članicami – prostor za izmenjavo dobrih praks vsekakor obstaja. Na splošno imajo **socialni partnerji pomembno vlogo** pri dogovarjanju in sklepanju sporazumov za sofinanciranje učenja za zaposlene in za gibkejše oblike delovne ureditve, ki bo dejansko omogočala udeležbo v izobraževanju in usposabljanju. Vlaganje v človeške vire je tako tudi vprašanje, kako omogočiti ljudem, da upravljajo svoje lastne 'življenjske in učne portfole' ter hkrati širše prikažejo učne dosežke vsem zainteresiranim. Ustvarjalen in inovativen pristop k vlaganjem v človeške vire je integralni del razvoja učečih se organizacij.

Ne glede na to, kakšni so posamezne rešitve in ukrepi, ki so jih domislili v posameznih državah članicah, industrijskih panogah, poklicnih skupinah ali posameznih organizacijah, je pomembno to, da povečanje vlaganj v človeške vire zahteva premik h kulturi delitve odgovornosti in k jasnejšemu urejanju sofinanciranja udeležbe v vseživljenjskem učenju.

Vprašanja za razpravo

- Kako lahko vlaganja v učenje postanejo bolj jasna in oprijemljiva tako za posameznika kot tudi za delodajalca ali podjetje, še posebej z okrepitevijo finančnih spodbud in z odstranitvijo ovir? Kateri so obetavni načini za spodbujanje in pospeševanje posameznikov, da sofinancirajo in nadzirajo lastno učenje (npr. individualni izobraževalni račun, projekti za zavarovanje spretnosti)?
- Usklajene, na raziskavah temelječe, iniciative v državah članicah in na ravni skupnosti bi lahko pomagale razjasniti družbene in ekonomske koristi vlaganj v vseživljenjsko učenje, vključno z razvojem bolj preglednih (transparentnih) vhodnih in izhodnih ukrepov. Ali je dovolj skupne volje, da bi to naredili? In kako bi tako iniciativo lahko najboljše začeli in speljali?
- Kako bi lahko uporabili Strukturne sklade, in še posebej Evropski socialni sklad, da bi učinkovito vlagali v infrastrukturo za vseživljenjsko učenje, še posebej v ustanavljanje lokalnih učnih centrov, v vgradnjo računalniško-informacijske tehnologije in opreme? V kakšnem obsegu lahko ti viri in ukrepi zagotovijo, da kvaliteta izobraževanja in usposabljanja, ki je financirana iz javnih virov, ne bo zaostajala za tisto, ki je financirana s strani zasebnih alternativ?
- Na kakšne načine napredni delodajalci zagotavljajo čas in gibkost, da lahko zaposleni sodelujejo v vseživljenjskem učenju, vključno z ureditvijo, da lahko starši in skrbniki uskladijo svoje učenje z obveznostmi do družine in dela? Kako bi lahko naredili primere najboljše prakse bolj dostopne podjetjem širom po Evropi? Kako bi lahko zaposleni v vladnih in javnih službah postali učinkovit model dobre prakse v vseh teh primerih?

4.3 Ključno sporočilo 3: Inovacije v poučevanju in učenju

Cilj: razviti učinkovite metode učenja in poučevanja ter vsebine za nenehno učenje vse življenje in širom življenja (lifelong in lifewide);

Ko prehajamo v dobo znanja, se naše razumevanje tega, kaj je učenje, kje in kako se dogaja, in za katere namene, spreminja. Vedno bolj pričakujemo, da bodo metode poučevanja, učenja in same okoliščine učenja spoznale in se prilagodile izjemno različnim interesom, potrebam in zahtevam, ne samo posameznikov, temveč tudi posebnih interesnih skupin v multikulturnih evropskih družbah. To pomeni **izrazit premik k uporabniku usmerjenih sistemov učenja s prepustnimi ločnicami med različnimi sektorji in nivoji**. Omogočati posameznikom, da postanejo aktivni učenci, pomeni izpopolniti obstoječo prakso in razvijati nove in različne pristope, ki bodo znali izkoristiti možnosti, ki jih ponuja ICT in cela vrsta učnih okoliščin.

Kvaliteta učnih izkušenj in dosežkov je preskusni kamen, tudi v očeh udeležencev samih. Toda zelo malo učinkovitih sprememb in inovacij je možnih, če ni aktivne udeležbe strokovnjakov s področja, tistih, ki so najbližje državljanom kot učencem, in tistih, ki poznajo različnost učnih potreb in procesov. **ICT učne tehnologije ponujajo velik potencial** za inovacije v metodah poučevanja in učenja, čeprav praktiki vztrajajo, da morajo biti te tehnologije vpete v 'realen čas' in odnose med udeležencem in učiteljem, če želimo, da so učinkovite. Nove metode morajo tudi upoštevati spreminjajočo se vlogo tutorjev in učiteljev, ki jih od študentov loči razdalja in čas.²¹ Nadalje, **večina od tega, kar ponujajo naši sistemi izobraževanja in usposabljanja, je še vedno organiziranega in poučevanega tako, kot da se tradicionalni načini planiranja in organiziranja življenja niso spremenili že vsaj pol stoletja**. Učni sistemi se morajo prilagoditi spreminjajočemu se načinu, v katerem danés živijo in se učijo ljudje. To je še posebej pomembno za doseganje enakosti med spoloma in za to, da poskrbimo za povečano aktivnost državljanov 'tretjega življenjskega obdobja'. Še vedno premalo vemo npr. o tem, kako generirati produktivno samostojno učenje, medtem ko se zavedamo, da je učenje pravzaprav družbeni proces; kako se starejši občani najbolje učijo; kako prilagoditi učno okolje, da bi lahko omogočili integracijo tistih s posebnimi potrebami; ali kakšen je lahko potencial mešanih skupin za razvoj kognitivnih, praktičnih in socialnih spretnosti.

Izboljšanje kvalitete in skladnosti metod poučevanja in učenja bo pomenilo pomembno vlaganje držav članic, za prilagajanje, izboljšanje in vzdrževanje spretnosti tistih, ki delajo v formalnih in neformalnih učnih okoljih, ne glede na to, ali opravljajo plačano delo, ali so prostovoljci, ali tisti, katerim je poučevanje drugotna ali pomožna funkcija (npr.: izkušeni in usposobljeni obrtniki na delovnem mestu ali delavci, ki razvijajo lokalno skupnost). Praktiki v izobraževanju in usposabljanju delajo v različnih ustanovah in z različnimi vrstami udeležencev. Pogosto se dogaja, da celo sami ne prepoznajo dejstva, da ima njihovo delo opraviti z učenjem in izobraževanjem – kot je to primer tistih, ki delajo v mladinskih organizacijah.²² Vse to predvsem pomeni temeljito preučitev, revizijo in prenovo začetnega in nadaljevalnega izobraževanja in usposabljanja učiteljev, tako da bodo resnično lahko poskrbeli za celo vrsto učnih kontekstov in ciljnih skupin.

Poučevanje kot profesionalna vloga se v naslednjih desetletjih sooča z odločilno spremembo: **učitelji in vzgojitelji postajajo vodniki, mentorji in posredovalci**. Njihova vloga – in ta je

²¹ Kot primer glej Študijski krožki v ciljnim omrežju obveščanja (Study Circles in Targeted Intelligence Networks), JRC/IPTS, Sevilla, 2000.

²² Vseživljenjsko učenje – mladinski vidik (Lifelong Learning – A Youth Perspective), Evropski mladinski forum/Svobodna univerza Bruselj, Bruselj, december 1997.

ključnega pomena – je pomagati in podpirati udeležence, ki, kolikor je mogoče, skrbijo za lastno učenje. Sposobnost in zaupanje, da razvijaš in udejanjaš odprte in participativne učne metode, bi tako morala postati bistveni del profesionalnih spretnosti za izobraževalce in vzgojitelje, tako v formalnih kot tudi v neformalnih učnih okoljih. Aktivno učenje predpostavlja motivacijo za učenje, sposobnost kritičnega ocenjevanja in spretnosti vedenja o tem, kako se učiti. Nenadomestljivo bistvo vloge učitelja je prav v tem, da neguje te človekove sposobnosti za ustvarjanje in uporabo znanja.

Vprašanja za razpravo

- Kako lahko razvoj na ICT temelječe pedagogike učinkovito kombiniramo z iskanjem izboljšav in inovacijami v pedagogiki, ki temelji na poznavanju človeka? Kako lahko specialisti s tehničnega področja in učitelji/vzgojitelji delajo skupaj bolj učinkovito, da bi izdelali kvalitetne učne materiale in vire? Kako lahko ob upoštevanju rastočega obsega učnih materialov in virov, ki so pripravljene s komercialnimi nameni, najboljše spremljamo njihovo kvaliteto in ustrezno uporabo, vključno s sodelovanjem na Evropski ravni?
- Katera bi bila najboljša pot za spremljanje in ocenjevanje dosežkov mednarodnih projektov, še posebej z vidika priprave poročila o učinkoviti rabi metod vseživljenjskega učenja za specifična učna okolja, namene in tipe udeležencev? Kakšni so obeti za izdelavo kvalitativnih oznak najboljših, ki bodo izhajale iz primerjalnega študija primerov na tem področju?
- Programi usposabljanja in pridobivanje kvalifikacij za izobraževanje in usposabljanje tistih, ki delajo v neformalnih sektorjih (kot je delo z mladimi in delo v skupnosti), v izobraževanju odraslih ali v nadaljevalnem usposabljanju, so povsod po Evropi nerazviti. Kaj se da storiti, da bi tako stanje izboljšali, vključno s sodelovanjem na ravni Evrope?
- Katere bi morale biti prioritete teme za aplikativno raziskovanje v državah članicah in na ravni skupnosti v prihajajočem desetletju? Kako bi lahko bila dodana vrednost raziskovalnih naporov povečana z večjim mednarodnim sodelovanjem in izmenjavo? Kaj je mogoče storiti za bolj učinkovito podporo akcijskemu raziskovanju v izobraževanju, ki tesno sodeluje s praktiki samimi, je pa pogosto podcenjeno v raziskovalni skupnosti?

4.4 Ključno sporočilo 4: Vrednotenje učenja

Cilj: pomembno izboljšati poti, s katerimi razumemo in ocenjujemo udeležbo in dosežke, še posebej v neformalnem in naključnem učenju.

V ekonomiji znanja, ki bo razvijala in uporabljala človeške vire v njihovi polnosti, je odločilen faktor – ohranjanje konkurenčnosti. V teh okoliščinah so diplome, certifikati in kvalifikacije pomembno priporočilo tako za delodajalce kot za posameznike na trgu dela in v podjetjih. Povečane zahteve po kvalificirani delovni sili s strani delodajalcev in povečana tekmovalnost med posamezniki, da bi pridobili in ohranili zaposlitev, vodi **k veliko višjim zahtevam po priznanem učenju kot kdaj koli poprej**. Kako najboljše modernizirati nacionalne sisteme in prakse certificiranja za nove pogoje gospodarstva in družbe, je postala pomembna politika in vprašanje v vseh delih Unije.

Sistemi izobraževanja in usposabljanja ponujajo usluge posameznikom, delodajalcem in civilni družbi kot celoti. Zagotavljanje, da je učenje vidno in ustrezno priznано, je integralni element kvalitete uslug, ki je zagotovljena. Za integrirano Evropo oboje, odprt trg dela in državljanske pravice do svobodnega gibanja zaradi naselitve, študija, usposabljanja in dela v

vseh državah članicah, zahtevata, da so znanje, spretnosti in kvalifikacije lahko razumljive in lahko 'prenosljive' po Uniji. Dragocen napredek je bil dosežen v transparentnosti in medsebojnih sporazumih o priznavanju, še posebej na področju visokega šolstva ter za regulirane in tehnične poklice.

Vsekakor pa obstaja velika stopnja soglasja, da moramo narediti veliko več na tem področju za dobrobit veliko večjega segmenta populacije in trga dela. Nedvoumno priznavanje – v katerikoli obliki – je učinkovit način motivacije 'netradicionalnih' udeležencev in tudi tistih, ki na trgu dela niso bili aktivni nekaj časa, bodisi zaradi brezposelnosti, družinskih obveznosti ali pa bolezni. Inovativne oblike certificiranja neformalnega učenja so pomembne tudi zaradi samega razširjanja spektra priznavanja kot takega, ne glede na tip udeleženca, ki ga obravnavamo.

Absolutno pomembno je, da razvijemo visoko kvaliteten sistem ugotavljanja in priznavanja predhodnega in izkustvenega učenja (APEL – Accreditation of Prior and Experiential Learning) in promoviramo njegovo uporabo v različnih okoliščinah. Delodajalce in tiste, ki sprejemajo v izobraževanje in usposabljanje, je treba prepričati o vrednosti te vrste certificiranja. Sistem APEL ocenjuje in priznava obstoječe znanje posameznika, spretnosti in izkušnje, ki so pridobljene v daljšem obdobju in v različnih okoliščinah, vključujoč neformalne in informalne (naključne) okoliščine. Uporabljene metode lahko odkrijejo spretnosti in sposobnosti, za katere posamezniki morda niti niso sami vedeli, da jih imajo in damjih lahko ponudijo delodajalcem. Sam proces zahteva aktivno udeležbo kandidata, ki že sama po sebi dviguje posameznikovo samozavest in samopodobo.

Raznolike nacionalne terminologije in s tem povezane kulturne predpostavke še vedno prispevajo k temu, da je transparentnost in medsebojno priznavanje tvegana in občutljiva naloga. Na tem področju je vrnitev k tehničnemu strokovnemu znanju pri pripravi in vodenju zanesljivih in validnih sistemov bistvenega pomena. To mora spremljati **večja vpletenost tistih, ki konec koncev potrjujejo priporočila v praksi** in ki se spoznajo na načine, ki jih posamezniki in podjetja uporabljajo v vsakdanjem življenju. Socialni partnerji in ustrezne nevladne organizacije niso nič manj pomembne kot uradne oblasti in profesionalni izobraževalci.

Vprašanja za razpravo

- Inovativne oblike ocenjevanja in priznavanja sta prioritetni področji za dejanja. Kaj je potrebno storiti, da bi lahko uvedli delujoče sisteme tipa APEL v vseh državah članicah? Na kakšne načine bi lahko razvili sistematično informiranje o njihovi uporabi in sprejemljivosti in ga izmenjavali med državami? Kako lahko razvijemo ustrezne sisteme, ki bodo priznavali sposobnosti, pridobljene v neformalnih in informalnih okoljih, kot so to skupnostna in mladinska združenja?
- Ob podpori programov učenja, usposabljanja in programov za mladino v EU so bili razviti številni instrumenti ocenjevanja in priznavanja. Ti vključujejo ECTS (European Credit Transfer Scheme – Evropski sistem točkovnega transfera) in Evropsko dopolnilo k diplomi (v visokem izobraževanju), EUROPASS (priznavanje usposabljanja povezanega z delom), EVS certifikat (European Voluntary Scheme - sodelovanje v evropskem prostovoljskem projektu), ECDL (European Computer Driving Licence - evropsko računalniško dovoljenje) in različna avtomatizirana orodja za samoocenjevanje (pilotski projekti EU). S pomočjo pobude za elektronsko učenje bo razvita evropska diploma za temeljne IT spretnosti. Kako lahko te različne instrumentarije razširimo in razvijemo na nek skladen način? Kakšen je lahko domet za široko, na točkovnem sistemu temelječo pobudo,

povezano z razvojem skupnega okvira za 'Evropski CV', kot ga predlaga 26. člen Lizbonskih sklepov?

- Predlog za Smernice zaposlovanja 2001 (smernica 4) poziva države članice, da izboljšajo priznavanje znanja, kvalifikacij in spretnosti, da bi tako pospešile mobilnost vseživljenjskega učenja. Katere ukrepe bi morali sprejeti, da bi to res storili? Kako bi lahko razvili obstoječi Evropski forum za transparentnost kvalifikacij²³, da bi služil tem ciljem, in kakšne podobne pobude bi lahko povečale razvoj skupnih pristopov in diseminacijo dobre prakse za ugotavljanje in ocenjevanje?
- Kako bi lahko izboljšali komunikacijo in dialog med socialnimi partnerji, podjetji in profesionalnimi združenji, da bi lahko dvignili medsebojno zaupanje v veljavnost in koristnost raznolikih oblik priznavanja?

4.5. Ključno sporočilo 5: Premislek o usmerjanju in svetovanju

Cilj: zagotoviti, da bo vsak lahko imel enostaven dostop do kvalitetnega informiranja in svetovanja o učnih možnostih po vsej Evropi in skozi vse življenje.

V preteklosti se je prehod med izobraževanjem, usposabljanjem in trgom dela zgodil morda samo enkrat v življenju večine ljudi – v mladosti, ko so kot mladi zapuščali šolo ali univerzo, da so si poiskali službo, morda z enim ali dvema obdobjema poklicnega usposabljanja vmes. Danes bomo morda lahko vsi potrebovali informacijo in nasvet o tem, 'kaj storiti potem', večkrat v življenju in morda popolnoma nenapovedano. To je sestavni del planiranja in izpeljevanja projekta življenje kot nenehnega procesa, kjer je plačano delo le ena izmed sestavin, ne glede na to, kako pomembna morda je. Tehtanje opcij, sprejemanje odločitev gotovo zahteva ustrezne in točne informacije, profesionalni nasvet pa lahko mnogokrat pomaga razjasniti misel.

V takih okoliščinah je potreben nov pristop, ki **predvideva svetovanje kot nenehno dostopno službo za vse** in ki presega razlikovanje med izobraževalnim, poklicnim in osebnim svetovanjem ter sega po novi publiki. Živeti in delati v družbi znanja zahteva aktivne državljane, ki so motivirani v prizadevanjih za svoj osebni in profesionalni razvoj. To pomeni, da se morajo sistemi, ki to zagotavljajo, preusmeriti od pristopa - ponudbe k pristopu - povpraševanje, s tem, da postavijo potrebe in zahteve uporabnikov v središče svojega zanimanja.

Naloga praktikov je, da posameznike spremljajo na njihovi edinstveni poti skozi življenje, s tem da sproščajo motivacijo, zagotavljajo informacije in pomagajo pri sprejemanju odločitev. To vključuje tudi razvoj bolj aktivnih pristopov – da bi dosegli in pritegnili ljudi, namesto da bi nanje preprosto čakali, da pridejo po nasvet, nadaljevati pa je treba na podlagi doseženega napredka. Vsebuje tudi dejanja, ki pomagajo pri učenju, preprečujejo neuspeh in osip iz programov izobraževanja in usposabljanja.

Prihodnjo vlogo profesionalcev v svetovanju je mogoče opisati kot 'posredništvo'. Z interesi klienta v ospredju bo 'svetovalni posrednik' sposoben uporabiti in pripraviti široko paleto informacij, da bi mu lahko pomagal pri odločitvi za najboljšo smer delovanja v prihodnosti. Na ICT/Internetu temelječi viri informacij in diagnostičnih pripomočkov odpirajo nova obzorja za izboljšanje vrste in kvalitete usmerjanja in svetovanja. To lahko obogati in razširi vlogo strokovnjaka, vendar ga ne more nadomestiti. Nove tehnologije pa prinašajo nove

²³ Forum je bil ustanovljen na skupno pobudo Komisije Evropske skupnosti in CEDEFOPa.

potencialne probleme, ki jih bo treba razreševati. Na primer, strokovnjaki za usmerjanje in svetovanje bodo morali dodatno razviti sposobnosti za predelavo in analizo informacij. Poklicali jih bodo, da bodo pomagali ljudem najti pot v labirintu informacij, da jim bodo pomagali izluščiti, kaj je pomembno in uporabno za njihovo lastno rabo. V globaliziranem svetu učne ponudbe bodo ljudje potrebovali tudi svetovanje o kvaliteti ponudbe.

Zaradi vseh teh razlogov, se morajo usluge usmerjanja in svetovanja preusmeriti v bolj 'celovite' načine oskrbe, da bodo sposobne odgovoriti na vrsto potreb in zahtev ter raznoteri publiki. Samo po sebi je umevno, da morajo biti **take službe dostopne lokalno**. Svetovalci morajo poznati osebne in družbene okoliščine tistih, katerim je namenjeno informiranje in svetovanje, ravno tako pa morajo poznati razmere na lokalnem trgu dela in potrebe delodajalcev. Usluge usmerjanja in svetovanja morajo biti tesneje povezane z mrežami sorodnih osebnih, socialnih in izobraževalnih služb. To bo omogočalo združevanje specifičnega znanja, izkušenj in virov.

V zadnjih letih se je tudi pokazalo, da se veliko informacij in svetovanja išče in najde skozi neformalne poti in naključno. Uradne službe usmerjanja in svetovanja so te faktorje začele upoštevati, ne samo pri razvoju mrež z lokalnimi združenji in prostovoljskimi skupinami, temveč tudi z načrtovanjem manj zahtevnih uslug v poznanih okoljih. To so pomembne strategije za izboljševanje dostopa za tiste ciljne skupine, ki so v zelo neugodnem položaju.

Usmerjanje in svetovanje je bilo tradicionalno zagotovljeno kot javna služba in v začetku zasnovano kot pomoč pri začetnem prehodu med šolo in trgom dela. V zadnjih tridesetih letih so se službe, temelječe na trgu, razrasle in razmahnile, še posebej za tiste z visokimi kvalifikacijami. V nekaterih državah članicah so mnoge službe za usmerjanje in svetovanje, popolnoma ali delno privatizirane. Tudi podjetja sama so začela vlagati v svetovalne službe za svoje zaposlene. Vseeno pa **ostaja odgovornost javnega sektorja, da pripravi dogovorjene minimalne standarde kvalitete in opredeli upravičence**.

Vprašanja za razpravo

- Kako lahko izboljšamo obstoječe pobude²⁴, da bosta usmerjanje in svetovanje postala integralni del odprte Evrope? Katere izboljšave je treba narediti, da zagotovimo medsebojno povezane evropske baze podatkov o učnih možnostih skozi vse življenje²⁵? Kaj so posledice porajajočega se 'izobraževanja brez mej' – to je, ponudbe učenja v eni državi, uporabe v drugi – za službe usmerjanja in svetovanja?
- Pobuda *Eučenja* predlaga, da bi do konca leta 2002 poklicno usmerjanje in svetovanje ponujalo splošen dostop do informacij o usposabljanju, trgu dela in priložnostih za kariero v poklicih in spretnostih za 'nove tehnologije'. Kako lahko dosežemo ta cilj? In kako lahko še bolj spodbudimo razvoj internetno podprtih pripomočkov za samo-usmerjanje?
- Kaj lahko storimo za modernizacijo in izpopolnitev začetnega izobraževanja in usposabljanja z delom ter strokovnega izpopolnjevanja strokovnjakov za usmerjanje in svetovanje? Kje so največje potrebe za obogatitev usposabljanja? Kakšni projekti na tem področju bi morali imeti prednost v programih SOCRATES II, LEONARDO II in YOUTH?

²⁴ Na primer: Evropska mreža nacionalnih centrov za poklicno svetovanja, FEDORA (Evropski Forum za svetovanje študentom), EURES sistem in internetno podprt pristop do evropskih učnih vozlišč so že ustanovljeni ali pa so na tem, da zaživijo.

²⁵ Za smernice zaposlovanja 2001, smernica 7 poskuša izboljšati delovanje trgov dela z izboljšanjem medsebojno povezanih podatkovnih baz o delu in učnih možnostih.

- Očitno je, da je nujno potrebno razširiti ponudbo na lokalni ravni, v dostopnih oblikah in pripravljeno za specifične ciljne skupine. Kako lahko inovativne pristope – kot 'postajalnica (one-stop-shop) – uporabimo širše, v Evropi? Kakšna je vloga marketinških strategij v usmerjanju in svetovanju in kako jih lahko naredimo bolj učinkovite? Kako lahko razvijamo med-agencijske mreže, ki bodo omogočile ponudnikom na lokalni ravni s pomočjo združenih strokovnih virov, da bodo dejansko ponudili usluge, ki bodo pripravljene za posameznika?
- Kako lahko najbolje zagotovimo kvalitetne usluge usmerjanja in svetovanja na mešanem javnem in zasebnem trgu? Bi bilo primerno razviti smernice za kvaliteto v usmerjanju in svetovanju, tudi s pomočjo sodelovanja na Evropski ravni (EU – op. prev.)?

4.6 Ključno sporočilo 6: Pripeljimo učenje bliže domu

Cilj: zagotoviti možnosti za vseživljenjsko učenje čim bliže učencu je le mogoče, v njihovih lastnih okoljih in s podporo ICT kjerkoli je primerno.

Regionalna in lokalna vodstva so zadnja leta postala vse vplivnejša, kar je v skladu z intenziviranimi zahtevami po soodločanju in uslugah, ki so bliže 'bazi' (uporabnikom). Ponudba izobraževanja in usposabljanja je eno izmed območij politike, ki mu je namenjeno, da je del tega trenda. **Učenje se, za večino ljudi, od otroštva do starosti, odvija lokalno.** Lokalne in regionalne oblasti so tudi tiste, ki bodo zagotavljale potrebno infrastrukturo za dostop do vseživljenjskega učenja, vključno z otroškim varstvom, prevozom in socialnim skrbstvom. Aktiviranje virov regionalnih in lokalnih oblasti v podporo vseživljenjskemu učenju je zato bistveno. Prav tako imajo v lokalnem okolju svoje najmočnejše korenine organizacije in združenja civilne družbe. Te imajo ogromno znanja, vedenja in izkušenj o skupnostih, katerih del so.

Kulturna raznolikost je prepoznavna črta v Evropi. Posamezna lokalna okolja imajo lahko različne značilnosti in probleme, vse skupaj pa si delijo edinstveno mesto in identiteto. Domače posebnosti lastne skupnosti in regije zbujejo zaupanje in zagotavljajo socialne mreže. To pa je pomembno zato, ker daje učenju smisel in podpira pozitivne učne dosežke.

Raznotere in lokalno dostopne učne možnosti pomagajo zagotavljati, da ljudje niso *prisiljeni* zapustiti domačega okolja, da bi lahko študirali in se usposabljali – čeprav jim mora biti to omogočeno, če bi si to izbrali; izkušnja take mobilnosti pa naj bi bila že sama po sebi učna izkušnja. Za nekatere skupine, npr. prizadete, ni vedno mogoče, da so lahko fizično mobilne. V takih primerih je enakost dostopa do učenja mogoče doseči le s tem, da pripeljemo učenje k učencem samim. **ICT ponuja velik potencial pri doseganju razpršenih in izoliranih populacij** na ekonomsko učinkovit način – ne samo za učenje samo, temveč tudi za komunikacijo, ki služi za ohranjanje skupnostne identitete ne glede na velike razdalje. Na splošno 'noč in dan' in 'vedno blizu' dostopne učne usluge – vključno z 'on-line' učenjem, omogočajo vsakomur, da najbolje izkoristi svoj čas za učenje, ne glede na to, kje fizično je v danem trenutku.

Gosto poseljena mestna področja lahko s svoje strani skujejo mnogovrstna partnerstva že zaradi same raznolikosti dogajanja, s tem da uporabljajo **vseživljenjsko učenje kot gonilno silo za lokalno in regionalno obnovo.** Mesto, kjer se nenehno srečujejo skupine in ideje, je vedno bilo magnet za inovacije in razprave. Mestna okolja prekipevajo od učnih priložnosti vseh vrst, od vsakodnevnega življenja na ulici do hitro razvijajočih se podjetij, tako za mlade kot za stare. Vasi, trgi in mesta so že doslej razvili vrsto sodelovanj s partnerskimi skupnostmi širom Evrope, bodisi kot pobratenja ali z aktivnostmi, od katerih mnoge finančno

podpira Skupnost (EU – op. prev.). Te aktivnosti zagotavljajo podlago za mednarodno sodelovanje in izmenjavo med skupnostmi in kraji, ki morajo za razrešiti vrsto podobnih značilnosti in problemov, kar ponuja naravno platformo interesa za pobude neformalnega učenja. ICT razširja te priložnosti s tem, da ustvarja možnosti za virtualno komuniciranje med lokalnimi skupnostmi, ki so fizično daleč narazen.

Vključujoča partnerstva in integrirani pristopi lahko najboljše dosežejo (potencialne) udeležence (učence) in jasno odgovorijo na njihove učne potrebe in zahteve. Spodbudni projekti in drugi podporni ukrepi lahko spodbudijo aktivne pristope k vseživljenjskemu učenju, tako pri samih posameznikih kot tudi v mestih in regijah kot koordinativnih okoljih. To, da pripeljemo učenje bliže domu, bo tudi zahtevalo reorganizacijo in ponovno razmestitev virov za ustanovitev primernih vrst **učnih centrov na vsakodnevnih lokacijah**, kjer se ljudje zbirajo – ne samo v šolah, temveč tudi npr. v mestnih hišah, nakupovalnih središčih, knjižnicah, muzejih, mestih čaščenja, parkih in javnih trgih, vlakih, avtobusih, zdravstvenih domovih in rekreacijskih centrih ter menzah na delovnih mestih.

Vprašanja za razpravo

- Zaključki Sveta Evrope v Lizboni (odstavek 26) predlagajo, da bi spremenili šole in centre za usposabljanje v večnamenska lokalna učna središča, ki bodo vsa opremljena z internetom in dostopna ljudem vseh starosti. To je glavni izziv za vse države članice. Kakšne vrste projekti in podpore že obstajajo, dar bi jih lahko ponudili kot obetavne poti naprej in da bi služili kot primeri dobre prakse? Da bi to dosegli, kakšne pilotne projekte bi morala Skupnost podpirati v programih izobraževanja, usposabljanja in v programih za mladino?
- Kako lahko, na lokalni in regionalni ravni, razvijemo učna partnerstva med ponudniki izobraževanja in usposabljanja, klubi za mlade in združenji, podjetji in R&R centri, od katerih bomo imeli skupno korist? So lokalni pregledi potreb državljanov in potreb po spretnostih delodajalcev dokazali, da so uporabno orodje za ponovno oblikovanje priložnosti za vseživljenjsko učenje v posameznih skupnostih in regijah?
- Zaključki Sveta Evrope v Lizboni (odstavek 38) dajejo prednost implementaciji decentraliziranih strategij temelječih na partnerstvih. Kakšne vrste ukrepov bi spodbudile lokalne in regionalne pobude – kot učeča se mesta in regije – k sodelovanju in izmenjavi dobre prakse na mnogovrstnih ravneh, vključujoč tudi mednarodno raven? Bi lahko lokalne in regionalne oblasti jamčile vseživljenjskemu učenju fiksen (stalen) odstotek njihovih prihodkov?
- Kakšen je domet za promoviranje decentraliziranih učnih partnerstev z razvijanjem povezav med institucijami na ravni Evrope (evropski parlament, Komisija regij, ekonomski in socialni svet, svet Evrope), ki imajo že dobro vzpostavljene lokalne in regionalne povezave?

5. AKTIVIRANJE VIROV ZA VSEŽIVLJENJSKO UČENJE

Razprava, ki jo bo ta Memorandum spodbudil, se bo začela v odločilnem trenutku za implementacijo zaključkov Sveta Evrope v Lizboni. Rezultati razprave bodo pomagali definirati prioritete in smeri delovanja v okviru ustreznih instrumentov in programov skupnosti (EU – op. prev.). **Nove, odprte metode koordinacije bodo omogočale skladen razvoj politike in aktiviranja virov na ravni Evrope in držav članic v korist**

vseživljenjskega učenja. Na ravni Skupnosti, se že razvijajo indikatorji in spodbude za politiko, prav tako bodo aktivirani drugi viri.

Razvoj indikatorjev in pokazateljev

Vprašanje postavljanja pravih ciljev in pokazateljev v odnosu do vseživljenjskega učenja bo pomemben vidik prihajajoče razprave in v skladu z metodo odprte koordinacije, uvedene z Lizbonskimi sklepi (odstavek 37), ter metodami, ki se že uporabljajo v Strategiji zaposlovanja. **Indikatorji, ki odražajo poln pomen vseživljenjskega učenja kot ga opredeljuje Memorandum, še niso na razpolago.** Na Evropski ravni se je že začelo delo, ki je usmerjeno v to, kako bi to izboljšali²⁶, svet za izobraževanje je pričel z delom na tem, kako bi se ideja o najboljših dosežkih lahko uporabila na področju izobraževanja, dapa bi pri tem ohranili avtonomijo držav članic na tem področju.²⁷ Še več, številni indikatorji o vseživljenjskem učenju so bili že opredeljeni in uporabljeni pri ocenjevanju napredka pri uvajanju Smernic zaposlovanja, za nekatere izmed njih pa so predlagali, da se jih vključi v seznam strukturnih indikatorjev, ki jih predlaga Komisija skupnosti za uporabo pri letnem sinteznem poročilu.²⁸ Združeni naporji Skupnosti in držav članic so potrebni, da bi razvili podatke, ki se bodo nanašali na šest ključnih sporočil in ki bodo opredelili primerne kvantitativne in kvalitativne indikatorje o vseživljenjskem učenju. Nekateri izmed njih bodo gotovo novi in bodo verjetno zahtevali novo evidenčno bazo.

Sedanje spodbude in aktivnosti na Evropski ravni

Na ravni Skupnosti se je že začela dejavnost za uvajanje sklepov Sveta Evrope iz Lizbone (odstavki 11, 25, 26, 29, 37, 38 in 41).

- Svet za izobraževanje že pripravlja, v sodelovanju s Komisijo, prvo **poročilo** o skupnih zadevah in prioritetah **Evropskih izobraževalnih sistemov** v bodočnosti, vključujoč tudi vseživljenjsko učenje. Poročilo bo predstavljeno evropskemu svetu pomladi leta 2001, v času švedskega predsedovanja.
- Nova pobuda o **eučenju, ki je del širše evropske pobude**,²⁹ želi zvišati raven digitalne pismenosti in opremiti šole, učitelje in učence s potrebnimi materiali, profesionalnimi spretnostmi in tehnično podporo v te namene. Učinkovita uporaba ICT bo pomembno prispevala k uvajanju vseživljenjskega učenja s širitvijo dostopa in z uvajanjem bolj raznovrstnih poti učenja, vključno z ICT-mrežami, ki bodo priključene na lokalne centre učenja in odprte širšim skupinam ljudi vseh starosti.

²⁶ Indikatorji, ki zadevajo poučevanje in učenje v informacijski družbi so predlagani v poročilu o Izobraževalni multimediji (the Educational Multimedia Report), januar 2000 (dostopen na: http://europa.eu.int/eur-lex/en/com/pdf/2000/com_2000_0023en0.pdf); 16 kvalitativnih indikatorjev je predlaganih v Evropskem poročilu o kvaliteti šolskega izobraževanja (European Report on the Quality of School Education), maj 2000; skupina Eurostata za merjenje vseživljenjskega učenja bo prvo poročilo predala decembra 2000; eučenje pobuda pa načrtuje razvoj specifičnih indikatorjev, ki se bodo nanašali na Lizbonske cilje o digitalni infrastrukturi in pismenosti. Aneks 2 Memoranduma je posvečen sedanjim možnostim za razvoj in izboljšavo evropske komparativne statistike in indikatorjev o vseživljenjskem učenju.

²⁷ Seminar v Leidnu o Pokazateljih in odprti koordinaciji, 27.-28. september 2000.

²⁸ Strukturni indikatorji, sporočilo komisije, COM (2000)594, 27. september 2000.

²⁹ eučenje – modeliranje izobraževanja za jutri (eLearning – Designing tomorrow's education), poročilo Komisije evropske skupnosti, COM(2000)318 final, 24. maj 2000. Za dokumentacijo, ki zadeva eEurope glej http://europa.eu.int/comm/information_society/europe/documentation/index_en.htm

- Pripravlja se **pristop k evropski učni poti**, ki je, skupaj z EURES bazo, namenjen temu, da državljanom omogoča lahek dostop do informacij o službah in učnih možnostih po vsej Evropi.
- Da bi olajšala mobilnost in povečala prepoznavnost učnih in delovnih izkušenj, bo Komisija pripravila predlog za razvoj skupnega **evropskega curriculum vitae (CV)** obrazca.³⁰
- Komisija je predstavila predlog za **Priporočilo za pospeševanje mobilnosti**. Kot operativni dodatek k temu priporočilu je v pripravi **Akcijski načrt za mobilnost**, ki je nastal na pobudo predsedovanja Francije.
- Komisija bo prav tako, v okviru obstoječih mehanizmov, nadaljevala s sodelovanjem z obstoječimi mrežami in decentraliziranimi agencijami pri razvoju vseživljenjskega učenja, kakršen je npr. **Evropski forum za preglednost kvalifikacij**.
- Nadaljevalo se bo delo pri uvajanju **Akcijskega načrta za pospeševanje podjetništva in konkurenčnosti (BEST)**, ki vključuje tudi dejavnosti na področju izobraževanja in usposabljanja za podjetništvo.

Programi SOCRATES II, LEONARDO DA VINCI II in YOUTH

Vseživljenjsko učenje je vodilno načelo novih programov izobraževanja, usposabljanja in programov za mladino Evropske skupnosti, ki so stopili v veljavo z januarjem 2000. Dejavnosti, ki bodo financirane – mreže, partnerstva, pilotni projekti in akcijsko raziskovanje, izmenjave in mobilnost, viri in reference Skupnosti – so tako prvenstveno orodja za razvoj evropske razsežnosti vseživljenjskega učenja. Šest ključnih sporočil Memoranduma zagotavlja temelje za opredelitev prioritet pri rednih razpisih za projekte. Novi programi tudi zagotavljajo možnosti skupnih projektov – to je, financiranih aktivnosti, ki so v interesu in skrbi številnih programov in področij Skupnosti. To je še posebej v interesu vseživljenjskega učenja glede na njegovo med-sektorsko in integrativno naravo. Na primer: skupne dejavnosti je mogoče predvideti pri pospeševanju sodelovanja med praktiki, ki delajo na različnih področjih izobraževanja in usposabljanja ali v formalnih in neformalnih učnih okoljih, da bi lahko razvili inovativne metode poučevanja in učenja; sodelovanje med različnimi vrstami ponudbe svetovanja, da bi lahko premostili razkorak med uslugami in spodbudili mreže, ki so sestavljene iz strokovnjakov različnih vrst.

Smernice zaposlovanja in priporočila

Smernice zaposlovanja se kažejo kot **ustrezen okvir za pospeševanje strukturnih reform, določanje ciljev in spremljanja napredka** pri vpeljevanju spodbud politike, tudi na področju vseživljenjskega učenja. V predlogu Smernic zaposlovanja za leto 2001, ki jih je pripravila Skupnost, je element vseživljenjskega učenja pomembno okrepljen. Vseživljenjsko učenje se zdaj pojavlja kot horizontalni vidik Strategije zaposlovanja, prav tako pa je nanj opozorjeno v posameznih navodilih. Vse države članice bodo morale razviti politike za izvrševanje novih Smernic zaposlovanja v letu 2001. Večina držav članic bo morala odgovoriti na specifična priporočila pri vpeljevanju smernic za vseživljenjsko učenje.

Države članice bodo še vedno morale razviti celovite strategije za vseživljenjsko učenje, ki bodo omogočale oblikovanje in vpeljevanje niza usklajenih ukrepov, ki bodo omogočili, da

³⁰ Zaključki Sveta Evrope v Lizboni, odstavek 26

bo postalo vseživljenjsko učenje stvarnost za vse državljane. Osnutek Evropskih smernic zaposlovanja za leto 2001 zahteva od držav članic, da razvijejo vsestranske in skladne strategije za vseživljenjsko učenje v vseh sistemih izobraževanja in usposabljanja. Prav tako se od njih pričakuje, da postavijo nacionalne cilje za povečanje vlaganj v človeške vire in za povečano udeležbo v nadaljnjem izobraževanju in usposabljanju ter da spremljajo napredek pri doseganju teh ciljev.

Medtem, ko se razvijajo strategije, bodo pristopi, ki temeljijo na decentralizaciji in partnerstvih in ki bodo prinesla učenje 'bliže domu', prevzeli pomembno vlogo, kot je poudarjeno v zaključkih lizbonskega vrha. Izziv bo **ustvariti in vzdrževati skladnost znotraj različnosti** na vseh ravneh skupnostnega življenja v Evropi.

Raba Evropskih strukturnih fondov

Sklepi Sveta Evrope v Lizboni (odstavek 41) poudarjajo potrebo po aktiviranju potrebnih virov, s tem da igra Evropska unija vlogo katalizatorja in daje tudi svoj prispevek v okviru obstoječih politik Skupnosti.

Evropski socialni fond ima zdaj posebno poslanstvo – prispevati k aktivnostim, ki so se začele v skladu z Evropsko strategijo zaposlovanja in v skladu s smernicam zaposlovanja. Države članice bi morale aktivno spremljati razvoj politik vseživljenjskega učenja in potrebne infrastrukture na nacionalni, regionalni in lokalni ravni. Nova spodbuda skupnosti EQUAL bo pripravljena po temah, relevantnih za dejanja v kontekstu evropske strategije zaposlovanja, vključno z vseživljenjskim učenjem. Videti je tudi, da je **možna kar precejšnja okrepitev povezav med Youth, SOCRATES, Leonardo da Vinci in EQUAL na eni strani in strukturnimi fondi na drugi strani** – posebej še v smislu uporabe uspešnih pristopov in rezultatov, razvitih v teh programih na širših podlagah.

Raba raziskovalnih programov

Raziskovanje, ki je relevantno za ključna vprašanja, bi moralo imeti prednost v zdajšnjem Petem okvirnem programu. To bi se moralo tudi upoštevati, ko se bodo planirale prioritete Šestega okvirnega programa; nacionalni raziskovalni programi bi prav tako morali prioriteto upoštevati raziskave, ki so relevantne za uveljavljanje vseživljenjskega učenja. Teme bi lahko primer vsebovale družbene in ekonomske koristi vlaganja v vseživljenjsko učenje in aplikativne raziskave v inovativne metode poučevanja in učenja. V okviru Petega okvirnega programa je ena izmed ključnih dejavnosti v okviru teme Uporabniku prijazna informacijska družba raziskuje pospeševanje vseživljenjskega učenja z razvojem multimedijskih pripomočkov in vsebin.

Spremljanje Memoranduma

Komisija vabi države članice, da do sredine leta 2001 organizirajo posvetovanja o Memorandumu za državljane in ob sodelovanju ljudi, ki so ključni za vseživljenjsko učenje na vseh ravneh. Komisija bo zbrala in analizirala rezultate teh razprav ter se posvetovala še z Evropskim parlamentom, Ekonomskim in socialnim svetom, socialnimi partnerji in drugimi ključnimi partnerji, da bi dobila povratne informacije o Memorandumu. Dodatno bo Komisija nadaljevala z delom na razvoju indikatorjev in oznak najboljših ter pri identifikaciji dobre prakse. Prav tako bo aktivirala vire Skupnosti za vseživljenjsko učenje, kot je bilo opisano zgoraj. Nazadnje bo Komisija, do jeseni 2001, pripravila poročilo o rezultatih posvetovanj z vidika predložitve povsem specifičnih ciljev in konkretnih zadolžitev za dejanja, skupaj z oznakami za uvajanje in dopolnjevanje strategije vseživljenjskega učenja.

DODATEK I - Primeri dobre prakse vseživljenjskega učenja

Dodatek predstavlja manjše število primerov 'dobre prakse', to je projektov ali pobud, ki so pokazali možen pristop za udejanjanje vseživljenjskega učenja v prakso. Projekti so bili izbrani med državami Evropske unije – večino je sofinancirala Skupnost. Je pa tudi nekaj primerov iz držav izven Evrope, ki se lahko v mnogih primerih soočajo s podobnimi izzivi, kadar gre za uvajanje vseživljenjskega učenja. Izbor primerov je nastal na podlagi predlogov, ki so prišli iz CEDEFOP-a, EURYDICE-a, Evropskega sklada za usposabljanje (the European Training Foundation - ETF) in študije, ki jo je naročila Evropska komisija v okviru svojega prispevka k vseživljenjskemu učenju. Večina primerov znotraj Evrope ima jasno evropsko razsežnost, vsi primeri pa kažejo inovativen in fleksibilen pristop do državljanov in drugih partnerjev pri uvajanju vseživljenjskega učenja v prakso. Nekatere pobude obstajajo že vrsto let in videti je, da so učinkovite. V drugih primerih še ni dokazov o uspehu projektov, vendar je bil primer kljub temu vključen, saj kaže na inovativen in zanimiv pristop. Seznam je daleč od tega, da bi bil popoln. Namen je prvenstveno ilustrirati, v kolikor toliko konkretnih terminih, kaj lahko pomeni vseživljenjsko učenje, in stimulirati razpravo o novih idejah in metodah –znotraj in izven Evrope. Identifikacija dobrih primerov in predlogi za diseminacijo dobre prakse bodo, vsaj upati je, pomemben vidik razprave, ki jo je spodbudil ta Memorandum.

1 cilj:

Zagotoviti splošen in nenehen dostop do učenja za pridobitev in obnovo spretnosti, ki so potrebne za nenehno udeležbo v družbi znanja

Švedska

Pobuda izobraževanja odraslih (PIO)

Uvedeno: julij 1997- julij 2002

Ciljna skupina: odrasli

'Pobuda izobraževanja odraslih' je prvenstveno namenjena odraslim, ki so nezaposleni, ali tistim, ki jim manjka kvalifikacija na ravni 3-letne srednje šole. Ideja je, da bi odraslim, ki najbolj potrebujejo izobraževanje, dali priložnost, da obnovijo svoje znanje in ga izpopolnijo. Višja raven spretnosti in povečano samospoštovanje jim bosta pomagala okrepiti položaj na trgu dela. Prevladujoči cilji PIO so:

- zmanjšati nezaposlenost,
- razviti izobraževanje odraslih
- zmanjšati izobrazbeno delitev
- pospeševati rast

Namen je, da je vse izobraževanje, ki se odvija v tem okviru, podrejeno po obliki in vsebini, potrebam, željam in sposobnostim posameznika. Vsak posameznik naj bi imel polno možnost osebne izbire glede načina izobraževanja, časa in lokacije. Priznavanje sposobnosti bo lahko pomagalo študentom skrajšati čas, ki ga bodo prebili na izobraževanju.

Mednarodni

YOUTHSTART projekt – Gemeente Groningen

Uvedeno: začetek novembra 1995, še ni končan

Ciljna skupina: mladina

Viri sofinanciranja: YOUTHSTART, vlada, zasebne organizacije v Groningen, Nizozemska

Glavni podpornik: Stin Poštni avtobus in partnerji na Irskem in v Avstriji

Sposobnost uporabiti informacijske tehnologije in izboljševanje osebnih spretnosti so tisto, kar na Nizozemskem sodijo kot ključno pri iskanju službe.

Projekt je tesno povezan z nacionalnimi cilji vseživljenjskega učenja na Nizozemskem, ki dajejo prednost razvoju ICT spretnosti in uporabi inovativnih metod. Vse skupaj je prav tako v skladu z definicijo EU o vseživljenjskem učenju.

Projekt so ponovili v drugih severnih provincah Nizozemske. Vključitev SME-jev je predstavljala ključni dejavnik za vzdrževanje projekta.

Programi so predstavljali kombinacijo usposabljanja na področju temeljnih in osebnih spretnosti. Zadnje je vključevalo vsebine kot so: dobro-mnenje o sebi, kako se obnašati na razgovoru za službo, kako odgovoriti na telefonske klice, kako delati v skupinah ipd. Takšna kombinacija je videti ustrezna za ciljno skupino uporabnikov (mladi nezaposleni), saj so navadno neizkušeni v takih zadevah.

Objective 2:

Pomembno dvigniti raven vlaganj v človeške vire, zato da bi dali prioriteto za Evropo najpomembnejši prednosti – njenim ljudem

Evropski

ADAPT projekt EU Jobrotation – menjava službe in izobraževanja

Ciljna skupina: posamezni zaposleni, skupine zaposlenih, oddelek podjetja ali industrijska veja in nezaposleni

Uvedeno: začetek na Danskem v 90-tih letih, še vedno teče, pilotno testiranje v desetih drugih državah članicah v programu ADAPT

Začetki JobRotation leže v podjetju in njegovih potrebah po usposabljanju, ki izhajajo iz uvajanja nove tehnologije, sprememb v organizaciji ali v mednarodnih procesih. Načelo JobRotation je preprosto: zaposleni se udeleži dodatnega usposabljanja, medtem ko nezaposleni, usposobljen za začasno delo, prevzame delo kot nadomestek. V letu 1999 je ocenjeno, da bo 5311 ljudi iz 622 podjetij sodelovalo v JobRotation projektih širom Evrope. Gibkost te sheme je omogočila, da jo je mogoče prilagoditi nacionalnemu in/ali regionalnemu okviru in celo popolnoma lokalni situaciji. Ko se ocenjuje učinek zaposlovanja za zamenjave, rezultati iz vseh evropskih regij kažejo, da okoli 75 % vseh zamenjav najde delo potem, ko so dokončali z zamenjavo v podjetju, ki vpeta v JobRotation, ali v kakem drugem podjetju.

Velika Britanija **Vlagatelji v ljudi**

Uvedeno: v letu 1991, še vedno v teku

Vlagatelji v ljudi so bili v Veliko Britanijo uvedeni leta 1991 in so se od takrat izkazali kot pomembna spodbuda pri priznavanju podjetij, ki vlagajo v usposabljanje svojih zaposlenih. Program zaposlenim posreduje Nacionalne standarde o analizi potreb po usposabljanju in kdor se odloči, da bo zaprosil za naslov Vlagatelja v ljudi, mora te standarde spoštovati. Učinke na delu se maksimalizira, če se usposabljanje in razvoj zaposlenih poveže s podjetniškimi cilji organizacije. Standard temelji na štirih glavnih načelih:

- višji management se odloči, da bo razvijal vse zaposlene zato, da bi dosegel cilje organizacije;
- delodajalec redno preverja cilje podjetja in planira, kako jih bo dosegel z razvojem spretnosti posameznega zaposlenega ali celotnih teamov;
- delodajalec usposablja in razvija zaposlene od trenutka, ko jih je zaposlil, ter ves čas njihove zaposlitve;
- delodajalec evalvira vlaganja v usposabljanje in razvoj ter ocenjuje vpliv usposabljanja na zvečano učinkovitost.

Vlagatelji v ljudi se uvajajo tudi na Nizozemskem. Pospešuje jih nizozemska iniciativa za vseživljenjsko učenje in nacionalni plan zaposlovanja.

Cilj 3 :

Razviti učinkovite metode učenja in poučevanja ter njihovo skladnost za nepretrganost vseživljenjskega učenja

Mednarodni

Socrates projekt: MIWEUL- Udejanjanje: Evropske univerze in VŽU

Uvedeno: 1997- 1999

Ta mednarodni projekt je bil financiran v okviru Socrates - izobraževanje odraslih in je obsegal sodelovanje in primerjalno raziskovanje med raziskovalci iz 4 držav članic EU. Projekt je bil usmerjen v razvoj omrežja raziskovalni centrov, zato da bi lahko ugotovili, kaj je potrebno, da se poveča prispevek politik in prakse izobraževanja in usposabljanja k vseživljenjskemu učenju.

Projekt se je zato usmeril v:

- analizo razvoja institucij visokega šolstva kot centrov vseživljenjskega učenja v štirih evropskih državah
- formulacijo politik, usmerjenost vseživljenjskega učenja (še posebej na dostop do izobraževanja in potrebe odraslih učencev) in ovire bodočemu razvoju

- ugotavljanje podobnosti in razlik med evropskimi državami kar zadeva VŽU (vseživljenjsko učenje)
- pospeševanje politike na regionalni in evropski ravni s tem, da se prispeva k razumevanju tega, kar se dogaja na nacionalni in institucionalni ravni
- pospeševanje evropske razsežnosti in medsebojno razumevanje o VŽU.

Kot del tega raziskovalnega projekta je bil pripravljen obširen pregled, ki je vseboval kontekst dimenzije vseživljenjskega učenja v visokem šolstvu, tipe politik uveljavljenih na nacionalni ravni. Pomemben prispevek razvoju VŽU v visokem šolstvu se kaže v obsegu, do katerega lahko institucije visokega šolstva v partnerstvih s podjetji, regionalnimi in lokalnimi skupinami oblasti ter skupinami v skupnosti, razširijo udeležbo in dostop do izobraževanja in usposabljanja ne-tradicionalnim učencem, tudi z uporabo ICT.

Evropski Evropska mreža inovativnih šol (European Network of Innovative Schools - ENIS)

Ciljna skupina: učne institucije

Kot del EUN (Schoolnet) strukture je globalni cilj ENISA ustvariti mrežo inovativnih šol, ki se jo da uporabiti za demonstracijo pilotnih projektov v EUN in izven tega. Celotna mreža sestoji iz okoli 5000 šol, s široko evropsko zastopanostjo in bo sestavljala skupni, integrativni okvir v pogledu: povezanosti in tehnične infrastrukture, pedagoških in organizacijskih pripomočkov, pedagoške in organizacijske metodologije in spretnosti ter znanja.

Mreža je sestavljena iz šol s primerno ICT-opremo in izkušnjami z njeno uporabo. Trenutno poteka v vseh EUN državah članicah proces ugotavljanja najbolj inovativne šole. Vsaka ENIS šola bo izpolnila in oddala obrazec, ki ga bodo evalvirale nacionalne oblasti. Ključne koristi in pričakovanja za inovativne šole:

Polni dostop do EUN-WEB spletnega mesta na Internetu vključno z dostopom za uporabo:

- skupnih prijav
- komunikacijske platforme
- izobraževalnih materialov in pripomočkov razvitih v EUN programu.

Cilj 4:

Pomembno izboljšati poti, s katerimi razumemo in ocenjujemo udeležbo in dosežke, še posebej v neformalnem in naključnem učenju

ZDA

Ocenjevanje predhodnega znanja (UPZ)

Uvedeno: 1994, še vedno teče

PONSI – Project on Noncollegiate Sponsored Instruction and Credit – (projekt o neuniverzitetno sponzoriranem učenju in točkah) je Svet državne univerze najprej uvedel kot rezultat pilotne študije leta 1974. Od leta 1994 sodeluje s kalifornijsko državno univerzo in priznava programe iz vse države. V letu 1999 je 1400 univerz in akademij sprejelo certifikate priznane s PONSI-jem. Ameriška komisija za izobraževanja, Washington DC, je v istem času uvedla Univerzitetni kreditni priporočilni sistem (Credit), krovno organizacijo, ki predstavlja vse univerze in akademije s točkovnim sistemom v ZDA.

Prevladujejo trije tipi pristopov k UPZ: testi, evalvacija ne-univerzitetno sponzoriranega usposabljanja in celostno ocenjevanje življenjskih in delovnih izkušenj s pomočjo ocenjevanja portfolia.

Portfolio je ocenjen kot edina metoda, ki pomaga odraslim evalvirati lastno predhodno znanje ter na njem graditi načrte za bodoče učenje in razvoj. Pristop je bolj celovit v tem, da se osredotoča tako na identifikacijo in artikulacijo učenja kot tudi na njuno merjenje in evalvacijo. Portfolijo je formalni dokument, ki orisuje ne-univerzitetne učne izkušnje. Uporablja se ga za priznavanje izkustvenega učenja na ravni kolidža.

Vsi ti ukrepi kažejo na sprejem in uvedbo vseživljenjskega učenja kot dela modernega življenja. Vodijo do priznavanja post-šolskega učenja. Kljub vsemu pa je težko najti dokazila o tem, kako UPZ učinkuje na napredek in razvoj na delu, neodvisno od akademskega napredovanja (Mann, 1997). To je zanimivo področje, ki potrebuje več raziskovanja in preverjanja, glede na to, da mnoge države gledajo na ZDA kot vodilno na tem področju.

France

Bilan des compétences (Bilanca sposobnosti)

Uvedeno: 1985, še vedno teče

Ciljne skupine: posamezniki in podjetja

Pobuda lahko pride od podjetja ali delavca/ke same(ga). Cilj je zaposlenemu omogočiti, da spozna njene/njegove strokovne in osebne sposobnosti, motivacijo in zmožnosti, da bi lahko pospešil/a tako svoje strokovne kot tudi izobraževalne načrte in kariero. Bilanca sposobnosti je nacionalen sistem, opredeljen in uporabljan v skladu z nacionalno zakonodajo. Osredotoča se na posameznika in na podjetja. Ideja je, dati povratno informacijo tako delodajalcu kot zaposlenemu o vprašanih sposobnosti pri podpori nadaljnega učenja ali razvoja kariere. Bilanca sposobnosti ne stremi k formalnemu priznavanju sposobnosti glede na standard kvalifikacije. Glavna referenčna skupina so posamezniki in podjetja.

Cilj 5:

Zagotoviti, da bo vsak lahko imel enostaven dostop do kvalitetnega informiranja in svetovanja o učnih možnostih po vsej Evropi in skozi vse življenje

Mednarodni

Leonardo da Vinci projekt: EURO PRO-FILES (Razvoj multimedijskega software programa za poklicno usmerjanje)

Ciljna skupina: mladina

Projekt financira Leonardo da Vinci . Njegov cilj je razviti in izdelati multimedijski software program, ki razvija sisteme poklicnega usmerjanja za mladino. Multimedijska narava pripomočka omogoča primerjavo zaposlitvenih profilov in pospešuje poklicno izobraževanje mladine ter razvoj sistema usmerjanja.

Projekt podpira izmenjave na področju poklicnega usposabljanja na evropski ravni, saj CD-ROM zagotavlja bazo podatkov o profilih spretnosti, ki jih je treba doseči za izbran poklic ter ustrezno izobraževanje. Orodje v končni fazi podpira mobilnost mladine in briše kulturne, poklicne in izobraževalne pregrade.

Vpliv na nacionalne sisteme usmerjanja je bil pozitiven. Projekt dopušča svetovalcu, da odgovori na zahteve mladih po informacijah o poklicnih profilih praktično na resnično mednarodni ravni. Svetovanje je lahko prirejeno zahtevam svetovancev in jim omogoča sprejeti informirane odločitve o mednarodni mobilnosti.

Kanada

SkillNet.ca

Uvedeno: 1993

SkillsNet.ca je kanadska najhitreje rastoča mreža spletnih strani z informacijami o zaposlitvah in karieri. Postajalnica za informacije, ki se nanašajo na službo in kariero, je SkillNet.ca - partnerstvo integriranih povpraševanj po ljudeh, ki ga je razvila Industrija Kanade s pomočjo Razvoja človeških virov Kanade in Xwave Solutions. Ti združujejo kolidže in univerze, zdravstvo, umetnost in kulturo, izobraževanje, letalstvo, vzdrževanje in prostovoljski sektor. Še več partnerskih spletnih strani je v izdelavi. CANARIE Inc. je kanadska organizacija za razvoj Interneta. Ustanovljena je bila leta 1993 in je sodelovala z vlado, industrijo, raziskovalnimi in izobraževalnimi organizacijami, da bi povečala kanadsko napredno internetno infrastrukturo, aplikativnost, razvoj in uporabo.

Cilj 6:

Zagotoviti priložnosti za vseživljenjsko učenje t kot je le mogoče blizu učencem in ga podpreti z IR tehnologijo, kjer je primerno

Mednarodni

ADAPT projekt: SES-NET (South East Scotland Network for Education and training – Škotska jugovzhodna mreža za izobraževanje in usposabljanje)

Uvedeno: september 1998- junij 2001, ADAPT program

Ciljna skupina: ciljna skupina za projekt so SME podjetja v vrsti sektorjev, od trgovine, multimedije, turizma in avtomobilizma

Univerza za industrijo je bila ustanovljena zato, da bi spremenila vladno vizijo 'učee se družbe' v realnost. Glavni cilji Ufi (zdaj opisan kot *learndirect – neposredno učenje*) so pospeševanje povpraševanja po vseživljenjskem učenju med podjetji in posamezniki;

pospeševanje uporabnosti in dostopa do ustreznih, visokokvalitetnih učnih priložnosti, še posebej z uporabo informacijske in komunikacijske tehnologije (ICT)

Projekt združuje širša javna in zasebna partnerstva ponudnikov izobraževanja in usposabljanja pri pripravi mreže učnih centrov s tutorji. Postavitev centrov je ključna za projekt. Mnogi so postavljeni v netipična okolja, tudi v podjetja. Gre za razpoložljivost vseživljenjskega učenja skozi lokalne centre, ki zagotavljajo za specifične potrebe posameznikov pripravljene učne priložnosti. Dostop do informacij, usmerjanja in svetovanja o učnih možnostih in ponudnikih se je izboljšal s postavitvijo središča za 'postajalnico', kjer so na razpolago nasveti, svetovanje in prijava za tečaje.

Ponudba fleksibilnih načinov učenja ob uporabi ICT-ja, 'ravno-pravšnih odmerkov' učenja ali pa ločenih modulov je pomenila, da imajo posamezniki, ki zahtevajo učenje bolj za posebne namene kot za dosego kvalifikacije, ali pa zaposleni učenci, ki morajo učenje prilagoditi obstoječim družinskim in delovnim obveznostim, dostop do učenja.

Australia

Učni centri

Uvedeno: 1989, še teče

Cilj: Spodbujati lokalno udejstvovanje in zgraditi lokalno podporo

Center za raziskovanje in učenje v Avstraliji regij (CRLRA) na tasmanski univerzi je raziskoval povezave med kvaliteto učenja v skupnosti, družbenim kapitalom skupnosti in trajnostnimi ekonomskimi dosežki v avstralskih regijah. Avstralija ima tudi izkušnje s povezovanjem praks skupnosti (skupine, ki jih povezuje skupen namen) in obsega nenehno učenje ter izmenjavo idej in izkušenj, na primer med kmetovalci ali menedžerji. Uporabna načela za izgradnjo učnih skupnosti je mogoče izpeljati od Western Australia Universities ali Queensland Open Learning Network (Queenslandska odprta učna mreža - QOLN).

QOLN je bil ustanovljen 1989 na pobudo Queenslandske vlade, da bi izboljšal dostop do učnih priložnosti za skupnosti, kjer je bil dostop omejen zaradi izolacije ali drugih dejavnikov. QOLN je razvil mrežo več kot 40 odprtih učnih centrov, ki imajo vrsto vlog in funkcij v svojih skupnostih.

Cilj centrov je, da bi bili osrednje točke učenja za skupnost. Koordinatorje zaposlijo lokalne skupnosti in od njih pričakujejo, da spodbujajo udeležbo iz lokalne skupnosti in gradijo podporo lokalne skupnosti, prav tako pa naj bi razširili vpliv centra na skupnost.