

# Memorandum o celoživotním učení

Pracovní materiál Evropské komise<sup>1</sup>

## Obsah

1. Úvod
2. Celoživotní učení – čas jednat
3. Evropa občanů díky celoživotnímu učení
  - 3.1. Znalostní společnosti: úkoly, které přináší změna
  - 3.2. Kontinuita učení v průběhu života
  - 3.3. Společně pracovat na tom, aby se celoživotní učení stalo skutečností
4. Podniknout kroky ve prospěch celoživotního učení: šest klíčových myšlenek
  - 4.1. 1. myšlenka: Nové základní dovednosti pro všechny
  - 4.2. 2. myšlenka: Více investic do lidských zdrojů
  - 4.3. 3. myšlenka: Inovace ve vzdělávání
  - 4.4. 4. myšlenka: Oceňování učení
  - 4.5. 5. myšlenka: Nová koncepce poradenství
  - 4.6. 6. myšlenka: Přiblížit učení domovu
5. Mobilizovat zdroje pro celoživotní učení

Příloha I – Příklady dobrých zkušeností z praxe celoživotního učení

Příloha II – Rámec pro tvorbu indikátorů a kritérií pro celoživotní učení

---

<sup>1</sup> Přeloženo z angličtiny s přihlédnutím k francouzské a německé verzi.

## 1. ÚVOD

Zasedání Evropské rady v Lisabonu v březnu 2000 **určilo budoucí směr politiky a činnosti v Evropské unii**. Jeho závěry potvrzují, že Evropa nepopíratelně vstoupila do znalostního věku se všemi důsledky, které to bude mít pro kulturní, hospodářský a sociální život. Styly učení, života a práce se rychle mění. Znamená to nejen, že se jednotlivci musí přizpůsobovat změnám, ale také, že se musí změnit zavedené způsoby práce.

Závěry z lisabonského zasedání Evropské rady potvrzují, že posun **k celoživotnímu učení musí doprovázet úspěšný přechod k ekonomice a společnosti založené znalostech**. Proto jsou evropské systémy vzdělávání v centru přicházejících změn. I ony se jim musí přizpůsobit. Závěry ze zasedání Evropské rady ve Feiře vyzvaly “členské státy, Radu a Komisi, aby ... v rámci oblastí své působnosti formulovaly dlouhodobé strategie a praktická opatření, která by zpřístupnila celoživotního učení všem”.<sup>2</sup> Toto memorandum přebírá mandát zasedání Evropské rady v Lisabonu a ve Feiře k realizaci celoživotního učení. Jeho účelem je **zahájit celoevropskou debatu** o jednotné strategii pro uskutečňování celoživotního učení na individuální a institucionální úrovni a ve všech sférách veřejného a soukromého života.

Komise a členské státy definovaly celoživotní učení v rámci Evropské strategie zaměstnanosti jako mnohoúčelovou vzdělávací činnost, která stále pokračuje s cílem zlepšit znalosti, dovednosti a kompetence.<sup>3</sup> Je to pracovní definice přijatá v tomto memorandu jako výchozí bod pro následné diskuse a akce.

**Celoživotní učení** již není pouhým aspektem vzdělávání; **musí se stát principem určujícím nabídku a účast v jakémkoli kontextu učení. V nadcházejícím desetiletí musí dojít k uskutečnění této vize**. Všichni lidé, kteří žijí v Evropě, bez výjimky, by měli mít stejné příležitosti k tomu, aby se přizpůsobili požadavkům sociálních a ekonomických změn a aktivně se podíleli na utváření budoucnosti Evropy.

Důsledky této podstatné změny perspektiv a praxe zasluhují a ospravedlňují zde navrhovanou debatu. **Členské státy**, které odpovídají za své systémy vzdělávání, **by se této debaty měly účastnit**. Měla by se konat také v členských státech, nejen na evropské úrovni. Celoživotní učení se jedinečným způsobem týká budoucnosti každého člověka. Debata by měla probíhat **co nejbliže k samotným občanům**. **Komise má v úmyslu zpracovat na podzim roku 2001 zprávu založenou na výsledcích této debaty**. Tato zpráva je součástí otevřené metody koordinace schválené Evropskou radou v Lisabonu.<sup>4</sup>

Memorandum začíná uvedením důvodů pro realizaci celoživotního učení. Ve 2. oddílu je řečeno, že podporovat aktivní občanství a podporovat zaměstnatelnost jsou stejně důležité a

---

<sup>2</sup> Závěry Evropské rady ve Feiře, paragraf 33.

<sup>3</sup> Evropská strategie zaměstnanosti byla zahájena v listopadu 1997 na zasedání Evropské rady hlav států v Lucembursku. Tato strategie ustavuje postup monitorování a podávání zpráv pro všechny členské státy, založený na každoročně revidovaných vodítkách zaměstnanosti. Strategie zaměstnanosti spočívá na čtyřech pilířích zaměstnatelnosti, podnikatelství, adaptability a rovných příležitostech.

<sup>4</sup> Závěry Evropské Rady v Lisabonu, paragraf 37. Nová otevřená metoda koordinace zahrnuje stanovení evropských vodítek a časových rozvrhů pro dosažení specifických dohodnutých cílů, určení (tam, kde je to vhodné) indikátorů a kritérií za účelem srovnávání praktických zkušeností, převedení evropských vodítek do specifických cílů a opatření upravených tak, aby vyhovovaly národním a regionálním rozdílům, a ustavení procesů vzájemného učení založených na pravidelném monitorování, evaluaci a srovnávacích přehledech pokroku. Jak je uvedeno v paragrafu 38: “V souladu s principem subsidiarity bude aplikován plně decentralizovaný přístup, v němž budou Unie, členské státy, regionální a místní úroveň i sociální partneři a občanská společnost aktivně zapojeni s využitím různých forem partnerství”.

vzájemně propojené úkoly celoživotního učení. Členské státy se shodly na jeho prioritě, otálejí však s prováděním dohodnuté činnosti. Ve 3. oddílu se tvrdí, že rozsah současných ekonomických a sociálních změn v Evropě vyžaduje podstatně nový přístup ke vzdělávání. Celoživotní učení je společnou střechou, pod kterou by se měly sjednotit všechny druhy vzdělávání. Uvedení celoživotního učení do praxe vyžaduje, aby všichni efektivně spolupracovali – jak jednotlivci, tak i organizace.

V odpověď na to se ve 4. oddíle vysvětluje **šest klíčových myšlenek**, které **poskytují strukturovaný rámec pro otevřenou debatu** o zavedení celoživotního učení do praxe. Tyto myšlenky jsou založeny na zkušenostech shromážděných na evropské úrovni prostřednictvím programů Společenství a Evropského roku celoživotního učení (1996). Každá z klíčových myšlenek zahrnuje soubor otázek. Odpovědi na tyto otázky by měly pomoci vyjasnit prioritní oblasti činnosti. Z těchto klíčových myšlenek vyplývá, že komplexní a souvislá strategie celoživotního učení pro Evropu by se měla zaměřit na:

- zaručení všeobecného a stálého přístupu k učení pro **získávání a obnovování dovedností** potřebných pro trvalé zapojení do znalostní společnosti;
- viditelný **růst úrovně investic** do lidských zdrojů, aby se tak přiznala priorita nejdůležitějšímu bohatství Evropy – jejím lidem;
- rozvoj efektivních **vyučovacích a učebních metod** a kontextu pro kontinuitu celoživotního učení;
- významné zlepšení způsobů **pojímání a hodnocení učení jako činnosti a jeho výsledků**, zejména v případě neformálního učení;
- zajištění snadného přístupu ke kvalitním **informacím a poradenství** o příležitostech k učení pro každého v celé Evropě a v průběhu celého života;
- **přiblížit příležitosti k celoživotnímu učení co nejvíce lidem**, v jejich vlastních obcích, a tam, kde je to vhodné, podporovat je zařízeními založenými na informační a komunikační technice.

Partnerskou spoluprací by se měly mobilizovat zdroje ve prospěch celoživotního učení na všech úrovních, uzavírá toto Memorandum v 5. oddíle, kde jsou uvedeny příklady akcí podnikaných na evropské úrovni, které mohou pomáhat členským státům v jejich úsilí. Společně pracovat na tom, aby se celoživotní učení stalo skutečností, je nejlepší cestou

- **k vybudování integrující společnosti, která poskytuje rovné příležitosti přístupu ke kvalitnímu** učení v průběhu celého života všem lidem, a v níž je vzdělávání založené především na potřebách a požadavcích jednotlivců;
- **k přizpůsobování nabídky vzdělávání** a organizace výdělečně činného života tak, aby se lidé mohli učit v průběhu celého života a mohli si plánovat, jak kombinovat učení, práci a rodinný život;
- **k dosažení vyšší celkové úrovně vzdělávání a kvalifikací** ve všech odvětvích tak, aby se zajistila vysoká kvalita vzdělávání a zároveň to, že vědomosti a dovednosti lidí budou odpovídat měnícím se požadavkům povolání, organizaci pracoviště a pracovním metodám;
- **k povzbuzování a uzpůsobování lidí k tomu, aby se aktivněji podíleli** na všech sférách moderního veřejného života, zejména na sociálním a politickém životě na všech úrovních společenství včetně evropské úrovně.

Klíčem k úspěchu je pocit sdílené odpovědnosti za celoživotní učení u všech aktérů – členských států, evropských institucí, sociálních partnerů a světa podnikání, regionálních a místních úřadů, lidí pracujících ve vzdělávání všeho druhu, organizací občanské společnosti, sdružení a seskupení a v neposlední řadě i samotných občanů. Naším společným cílem je vybudovat Evropu, v níž bude mít každý příležitost plně rozvíjet svůj potenciál tak, aby pocíťoval, že může společnosti přispět a že do ní patří.

## 2. CELOŽIVOTNÍ UČENÍ – ČAS JEDNAT

Proč je tato debata tak naléhavá? Proč má uvedení celoživotního učení do praxe pro Evropskou unii tak vysokou prioritu? Jsou pro to dva stejně významné důvody:

- Evropa se mění ve společnost a ekonomiku založenou na znalostech. Více než kdy dříve se přístup k aktuálním informacím a vědomostem, spolu s motivací a dovednostmi inteligentně využívat těchto zdrojů ve prospěch svůj i společenství jako celku stává klíčem k posílení konkurenceschopnosti Evropy a ke zlepšení zaměstnatelnosti a adaptability pracovních sil;
- Dnešní Evropané žijí ve složitém sociálním a politickém světě. Více než kdy předtím chtějí plánovat svůj vlastní život. Očekává se, že budou společnosti aktivně přispívat, a musí se reálně naučit žít s kulturní, etnickou a jazykovou rozmanitostí. **Vzdělání je v nejširším slova smyslu klíčem k učení a pochopení** toho, jak tyto úkoly splnit.

Tyto dvě charakteristiky současných sociálních a ekonomických změn jsou vzájemně propojeny. Zdůrazňují **dva stejně důležité úkoly celoživotního učení: podporovat aktivní občanství a podporovat zaměstnatelnost**. Aktivní občanství se zaměřuje na to, zda a jak se lidé podílí na všech sférách společenského a hospodářského života, na šance a rizika, s kterými se při tom střetávají, na míru sounáležitosti, kterou pociťují ke společnosti, v níž žijí, a váhu vlastního slova, které v ní mají. V životě většiny lidí podporuje placená práce nezávislost, sebeúctu a blahobyt, a je proto klíčem k celkové kvalitě lidského života. Zaměstnatelnost – schopnost najít si a udržet zaměstnání – není jen podstatnou dimenzí aktivního občanství, ale je stejně rozhodující podmínkou pro dosažení plné zaměstnanosti a pro zlepšení evropské konkurenceschopnosti a prosperity v „nové ekonomice“. Jak zaměstnatelnost, tak aktivní občanství jsou závislé na tom, že lidé mají současné vědomosti a dovednosti a mohou se podílet na hospodářském a společenském životě a přispívat k němu.

**Ke změnám může dojít pouze v členských státech a na jejich podnět**, s případnou podporou a pomocí na úrovni Společenství. Za systémy vzdělávání a odborné přípravy jsou v první řadě odpovědné členské státy – každý podle svých institucionálních podmínek. V praxi závisí výsledky těchto systémů na vstupu a odpovědnosti řady aktérů z různých oblastí společenského a hospodářského života včetně sociálních partnerů – a neméně na úsilí samotných jednotlivců, kteří jsou nakonec odpovědní za svoje vlastní učení.

Význam celoživotního učení pro budoucnost Evropy byl nyní potvrzen na nejvyšší úrovni. Hlavy členských států uznaly, že v příštím desetiletí by měla jít Evropská unie světu příkladem. Evropa může – a musí – ukázat, že je možné zároveň dosáhnout dynamického hospodářského růstu a posílit sociální soudržnost. Při zdůraznění toho, že *„lidé jsou hlavním bohatstvím Evropy a měli by být ústředním bodem politiky Evropské unie“*, závěr zní, že především systémy vzdělávání a odborné přípravy se musí přizpůsobit nové realitě 21. století a že *„celoživotní učení je základním nástrojem rozvoje občanství, sociální soudržnosti a zaměstnanosti“*.<sup>5</sup>

Tyto myšlenky jsou přirozenými výsledky desetiletí, v jehož průběhu se celoživotní učení znovu dostalo na přední místo národních a mezinárodních politických programů. Začátkem 90. let<sup>6</sup> se evropské ekonomiky musely vyrovnat s prudce se měnícím charakterem výroby, obchodu a investování. To vyvedlo trhy práce z rovnováhy, což mělo za následek vysokou úroveň strukturální nezaměstnanosti spolu se vzrůstajícím nedostatkem kvalifikací a nesouladem mezi jejich nabídkou a poptávkou po nich. Pokud měly modely vzdělávání a

<sup>5</sup> Závěry předsednictví Evropské rady, Lisabon, 23.-24. března 2000, paragraf 5, 24 a 25, s. 2 a 8; Závěry předsednictví Evropské rady, Santa Maria da Feira, 19.-20. června 2000, paragraf 33, s. 6.

<sup>6</sup> Hospodářský růst, konkurenceschopnost a zaměstnanost, Bílá kniha Evropské komise, 1993.

přípravy tyto problémy vyřešit, vyžadovaly více pozornosti. Evropský rok celoživotního učení (1996) ukázal, kolik zájmu a angažovanosti v oblasti celoživotního učení existuje na všech úrovních, a to pomohlo ovlivnit politické myšlení v členských státech.<sup>7</sup>

V polovině 90. let se dospělo ke shodě v tom, že vzdělávání a příprava v průběhu celého života pomáhá udržovat ekonomickou konkurenceschopnost a zaměstnatelnost, je však také nejlepším způsobem potírání sociálního vylučování – a to znamená, že při vzdělávání musí stát v centru pozornosti jednotlivec a jeho potřeby.<sup>8</sup> Na základě toho se celoživotní učení stalo společným vůdčím principem nové generace programů Společenství v oblasti vzdělávání, přípravy a mládeže.<sup>9</sup> Od roku 1998 zdůrazňují hlavní linie zaměstnanosti (*Employment Guidelines*) význam celoživotního učení pro zaměstnanost, avšak hodnocení jejich realizace ukázalo, že v podpoře komplexní strategie celoživotního učení bylo dosud dosaženo malého pokroku.<sup>10</sup> Evropský parlament podporuje názor, že celoživotní učení je klíčem k zajištění sociální integrace a k dosažení rovných příležitostí.<sup>11</sup> Na mezinárodním poli zdůraznily poslední summity skupiny G8 poprvé význam celoživotního učení pro každého v „nových ekonomikách znalostního věku“.<sup>12</sup>

Členské státy Unie zřetelně našly velkou míru konsensu ve svém sdíleném zájmu o celoživotní učení, ten však ještě nebyl převeden do účinné akce. Přišel čas konat.

### 3. EVROPA OBČANŮ DÍKY CELOŽIVOTNÍMU UČENÍ

#### 3.1. Znalostní společnosti: úkoly, které přinášejí změny

Dnešní Evropa zažívá změny v rozsahu srovnatelném s průmyslovou revolucí. Digitální revoluce přeměňuje všechny aspekty lidského života, zatímco biotechnologie může jednoho dne změnit samotný život. Obchod, cestování a komunikace ve světovém měřítku rozšiřují kulturní horizonty lidí a mění způsoby, jimiž si ekonomiky navzájem konkurují. Moderní život přináší lidem větší šance a možnosti výběru, také však větší riziko a nejistotu. Lidé mohou svobodně přijmout různé životní styly, zároveň však mají odpovědnost za utváření svého vlastního života. Více lidí zůstává déle ve vzdělávání, prohlubuje se však propast mezi těmi, kdo jsou dostatečně kvalifikovaní k tomu, aby se bez nesnáží udrželi na trhu práce, a těmi, kdo neodvolatelně končí na okraji cesty. Evropská populace také rychle stárne. To

---

<sup>7</sup> Realizace, výsledky a celkové hodnocení Evropského roku celoživotního učení (1996), Zpráva Komise Evropských společenství, COM(1999)447 finální znění, 15. září 1999.

<sup>8</sup> Vyučování a učení – cesta k učící se společnosti, Bílá kniha Evropské komise, 1995. The 1997 Amsterdamská smlouva Evropského společenství z roku 1997 následně uvedla ve své preambuli ustanovení: „podporovat rozvoj nejvyšší možné úrovně znalostí u svých národů prostřednictvím širokého přístupu ke vzdělávání a jeho neustálou aktualizací.“

<sup>9</sup> K Evropě znalostí, Sdělení Komise Evropských společenství, 12. listopadu 1997 (COM(97)563 finální znění); Rozhodnutí Rady ustavující LEONARDO II (1999/382/EC, 26. dubna 1999) a Rozhodnutí Evropského parlamentu a Rady ustavující SOCRATES II (253/2000/EC, 24. ledna 2000) a YOUTH (1031/2000/EC, 13. dubna 2000)

<sup>10</sup> Hlavní linie pro politiku zaměstnanosti členských států 2001, Sdělení Komise, COM(2000)548, 6. září 2000; Společná zpráva o zaměstnanosti, COM(2000)551, 6. září 2000.

<sup>11</sup> Zpráva Evropské komise o realizaci, výsledcích a celkovém hodnocení Evropského roku celoživotního učení (1996), Evropský parlament, Výbor pro kulturu, mládež, vzdělávání, média a sport, 14. června 2000 (A5-0200/2000 finální znění), s. 20.

<sup>12</sup> Kolínská charta – Cíle a snahy pro celoživotní učení, Summit skupiny G8, Cologne, červen 1999; Vzdělávání v měnící se společnosti, Shrnutí vypracované předsednictvem setkání ministrů školství skupiny G8, Tokio, 1.-2. dubna 2000; Závěry summitu G8, Okinawa, 21.-23. července 2000. Kromě toho se na Světovém fóru pro vzdělávání konaném v dubnu 2000 v Dakaru zavázalo 182 zemí ke splnění šesti cílů v oblasti základních potřeb učení pro všechny. Mezi tyto cíle patří zlepšení míry gramotnosti dospělých a spravedlivý přístup k základnímu a dalšímu vzdělávání pro všechny dospělé.

změní skladbu pracovních sil a charakter požadavků na sociální, zdravotnické a vzdělávací služby. Evropské společnosti se také mění v mozaiky různých kultur. Tato diverzita představuje velký potenciál pro tvořivost a inovace ve všech sférách života.

Memorandum nemůže poskytnout důkladnou analýzu změn, které jsou stručně shrnuty v předcházejícím odstavci. Tyto změny jsou však neodmyslitelnou součástí celkového přechodu k znalostní společnosti, jejíž ekonomický základ spočívá ve vytváření a výměně nemateriálních statků a služeb. V tomto druhu společenského světa jsou vysoce oceňovány aktuální informace, vědomosti a dovednosti.

**Vedoucími aktéry znalostních společností jsou sami lidé.** Nejvíce záleží na lidské schopnosti vytvářet a efektivně a inteligentně používat vědomosti na stále se měnícím základě. Lidé musí chtít a mít možnost vzít svůj život do vlastních rukou, krátce řečeno stát se aktivními občany, aby plně rozvinuli tuto schopnost.<sup>13</sup> Vzdělávání a odborná příprava v průběhu celého života jsou pro každého nejlepší cestou, jak se vypořádat se změnami.

### 3.2. Kontinuita učení v průběhu života

Vědomosti, dovednosti a porozumění, kterým se učíme jako děti a mladí lidé v rodině, ve škole, v profesní přípravě nebo na vysoké škole, pro celý život nevystačí. Pevnější integrace učení do života v dospělosti je velmi důležitou součástí zavedení celoživotního učení do praxe, je však jen jednou částí celku. Celoživotní učení chápe veškeré učení jako nepřerušovanou kontinuitu „od kolébky do hrobu”. **Vysoce kvalitní základní vzdělávání pro všechny**, od nejútlejšího dětství, **je jeho základnou.** Základní vzdělávání následované počátečním odborným vzděláváním a přípravou by mělo vybavit všechny mladé lidi novými dovednostmi vyžadovanými v ekonomice založené na znalostech. Mělo by také zajistit, že se „naučí učit se“ a že budou mít k učení pozitivní postoj.

Lidé si budou plánovat odpovídající učební aktivity v průběhu života jen tehdy, budou-li se *chtít* učit. Nebudou chtít pokračovat v učení, pokud jejich zkušenosti s učením v dětství byly neúspěšné a osobně negativní. Nebudou chtít pokračovat, pokud nebudou-li vhodné příležitosti k učení prakticky dostupné, co se týče časového rozvrhu, tempa, místa, nebo pokud si je nebudou moci dovolit finančně. Nebudou se cítit motivováni k účasti v učení, jehož obsah a metody nebudou brát v úvahu jejich kulturní perspektivy a životní zkušenosti. A nebudou chtít investovat čas, úsilí a peníze do dalšího učení, pokud vědomosti, dovednosti a odbornosti, které již získali, nebudou hmatatelným způsobem uznávány, ať už pro osobní důvody nebo pro postup v zaměstnání. Individuální motivace k učení a rozmanitost učebních příležitostí jsou rozhodujícím klíčem k úspěšné realizaci celoživotního učení. Je podstatné **zvýšit poptávku po učení i jeho nabídku** zejména pro ty, kteří měli dosud ze vzdělávání a odborné přípravy nejmenší prospěch. Každý by měl být schopen sledovat cesty otevřeného učení podle své vlastní volby, a ne být povinen se řídit předem určenými trasami vedoucími ke specifickým místům určení. To znamená, že by se systémy vzdělávání a odborné přípravy měly přizpůsobovat individuálním potřebám a požadavkům spíše než aby tomu bylo naopak.

Existují tři základní kategorie záměrné učební činnosti.

- **Formální učení** probíhá ve vzdělávacích institucích a vede k získání uznávaných diplomů a kvalifikací.
- **Neformální učení** probíhá vedle hlavních vzdělávacích systémů a nevede obvykle k získání formalizovaného osvědčení. Neformální učení může být poskytováno na pracovišti a prostřednictvím činností organizací a skupin občanské společnosti (např. v mládežnických organizacích, v odborových svazech a v politických stranách). Může být

---

<sup>13</sup> Vzdělávání pro aktivní občanství v Evropské unii, OPOCE, Lucemburk, 1998.

poskytováno také prostřednictvím organizací nebo služeb, které byly ustaveny, aby doplňovaly formální systémy (např. výtvarné, hudební a sportovní kroužky nebo soukromé vyučování připravující na zkoušky).

- **Informální učení** je přirozeným doprovodným znakem každodenního života. Na rozdíl od neformálního a formálního učení není informální učení nezbytně úmyslným, takže to, jak přispívá k jejich vědomostem a dovednostem, nemusí být snadno rozeznatelné dokonce samotnými účastníky.

Až dosud dominovalo politickému myšlení formální učení. Ovlivňovalo způsoby, jimiž jsou vzdělávání a odborná příprava poskytovány, i představy lidí o tom, co je to učení. Kontinuita celoživotní učení přivádí na scénu neformální a formální učení. Neformální učení stojí podle definice mimo školy, odborné školy, výcviková střediska a vysoké školy. Není obvykle chápáno jako „skutečné“ učení a jeho výsledky nemají na trhu práce velkou hodnotu. Neformální učení je proto typicky podceňováno.

Informální učení však pravděpodobně chybí na scéně vůbec, ačkoliv je nejstarší formou učení a zůstává hlavní oporou učení v raném dětství. Skutečnost, že se mikropočítačová technika usadila v domácnostech dříve než ve školách, zdůrazňuje význam informálního učení. Informální kontext představuje obrovskou pokladnici učení a mohl by být důležitým zdrojem inovací pro vyučovací a učební metody.

Termín „celoživotní“ učení zdůrazňuje časovou dimenzi: učení v průběhu života, buď nepřetržitě, nebo periodické. Nově vytvořený termín „všeživotní“ („*lifewide*“) učení obohacuje scénu tím, že obrací pozornost na rozšíření učení, které se může odehrávat v plném rozsahu našeho života a v jakémkoliv jeho stadiu.<sup>14</sup> **„Všeživotní“ dimenze upozorňuje na komplementaritu formálního, neformálního a informálního učení.** To nám připomíná, že užitečné a zábavné učení může probíhat a probíhá v rodině, ve volném čase, v životě v obci a v každodenním pracovním životě. „Všeživotní“ učení nás také nutí, abychom si uvědomili, že učení a učení se jsou role a činnosti, které mohou v čase a prostoru přecházet jedna ve druhou.

Celoživotní učení je stále definováno rozmanitými způsoby v různých národních kontextech a pro různé účely. Poslední dostupné politické přehledy<sup>15</sup> napovídají, že definice zůstávají převážně neformální a pragmatické, spojené více s činností než s pojmovou vyjasněností nebo právními termíny. Hnací silou, která v 90. letech přivedla celoživotní učení zpět do politických programů, byl zájem zlepšit zaměstnatelnost a adaptabilitu občanů tváří v tvář vysoké úrovni strukturální nezaměstnanosti, jež nejvíce zasáhla lidi s nízkou kvalifikací. Vyhlídka na prudce stárnoucí evropskou populaci znamená, že potřeba aktualizovaných vědomostí a dovedností nemůže být uspokojena tím, že se bude spoléhat hlavně na lidi nově vstupující na trh práce, jako tomu bylo v minulosti – mladých lidí bude příliš málo a tempo technických změn je příliš rychlé, zejména akcelerující posun k digitální ekonomice.

**Dnes dochází k znatelnému posunu k integrovanější politice celoživotního učení, která kombinuje sociální a kulturní úkoly s ekonomickým zdůvodněním.**<sup>16</sup> Nové myšlenky o rovnováze mezi právy a povinnostmi občanů a veřejných úřadů začínají zapouštět kořeny. Více lidí se stává sebejistějšími v přihlašování se k rozličným identitám a způsobům

---

<sup>14</sup> Viz například: Lifelong Learning and Lifewide Learning, National Agency for Education, Stockholm, leden 2000.

<sup>15</sup> Evropská jednotka EURYDICE, The challenge of lifelong learning for the education systems of European Union Member States, Brussels, 2000; CEDEFOP, An Age of Learning, Thessaloniki, 2000; ECOTEC, The Contribution of Community Programmes, Funds and Initiatives to Lifelong Learning, Zpráva Evropské komise, Generální direktorát Vzdělávání a kultura, srpen 2000.

<sup>16</sup> Kearns, P. et al. VET in the learning age: the challenge of lifelong learning for all, Vol. 1, National Centre for Vocational Education Research (NCVER), Kensington Park, Austrálie, 1999, s. 25.

života. Existuje široce rozšířený požadavek na to, aby se rozhodnutí přijímala co nejbliže každodennímu životu lidí a za jejich větší účasti. Z těchto důvodů se obrací pozornost k potřebě modernizovat řízení na všech úrovních evropských společností.<sup>17</sup> Zároveň se rozšiřuje propast mezi sociálním životem většiny a životem lidí ohrožovaných dlouhodobým vylučováním ze společnosti. Vzdělávání a odborná příprava se stávají důležitější než kdy předtím v ovlivňování šancí lidí na to, že se v životě zapojí do společnosti, bude se jim tam dařit a budou zlepšovat své postavení. Stále složitější způsoby počátečního přechodu mladých lidí ze vzdělávání do světa práce mohou být předzvěstí toho, co čeká v budoucnosti lidí každého věku. Zaměstnatelnost je zřejmě klíčovým výsledkem úspěšného učení, sociální začlenění však nespočívá pouze v získání placeného zaměstnání. Učení otevírá dveře k vybudování spokojeného a produktivního života dosti nezávislého na zaměstnaneckém statusu a vyhlídkách člověka.

### 3.3. Společně pracovat na tom, aby se celoživotní učení stalo skutečností

Ačkoliv ve většině členských států ještě nebyly vyvinuty komplexní a promyšlené strategie, všichni uznávají, že spolupráce v **různých partnerstvích** je **základním** prostředkem zavedení celoživotního učení do praxe. Tato partnerství zahrnují spolupráci mezi ministerstvy a veřejnými úřady, jejímž cílem je kromě jiného vytvářet vhodné politické koncepce. Systematicky integrují **sociální partnery** do procesu tvorby a realizace ve spojení s veřejnými a soukromými iniciativami. Pro partnerství je důležité aktivní zapojení místních a regionálních orgánů a organizací občanské společnosti, které poskytují služby přímo občanům a lépe se přizpůsobují specifickým potřebám místních společenství.<sup>18</sup> Programy Evropského společenství pro vzdělávání, přípravu a mládež prokazují svou hodnotu podporou mezinárodní spolupráce, partnerstvím a výměnou praktických zkušeností.

Kontinuita celoživotního a „všeživotního“ učení také znamená, že různé úrovně a sektory systémů vzdělávání a přípravy, včetně neformálních oblastí, musí pracovat ve vzájemném souladu. **Efektivní spolupráce** zde bude znamenat jít dále než současné snahy o budování mostů a tras mezi jednotlivými částmi existujících systémů. Vytvoření sítě příležitostí k celoživotnímu učení soustředěné na člověka **zavádí vizi postupného míšení struktur vzdělávání**, které dnes zůstávají relativně nepropojené. Současné debaty o budoucnosti univerzit v členských státech jsou příkladem toho, jak se politické myšlení začíná potýkat s praktickými důsledky této vize. Otevření univerzitního studia nové a širší veřejnosti nelze dosáhnout, aniž by se změnily samy vysoké školy – nejen vnitřně, ale také ve vztahu k jiným „systémům učení“.<sup>19</sup> Tato vize postupného míšení přináší dvojí výzvu: zaprvé ocenění komplementarity formálního, neformálního a informálního učení; za druhé vyvíjení otevřených sítí vzdělávacích příležitostí a vzájemné uznávání všech tří učebních uspořádání.

---

<sup>17</sup> Včetně evropské úrovně; Komise vydá Bílou knihu o evropském řízení v roce 2001.

<sup>18</sup> Evropská dimenze vzdělávání: její povaha, kontext a vyhlídky. Informační zpráva, Hospodářský a sociální výbor, Sekce zaměstnanosti, sociálních věcí a občanství, 13. června 2000 (SOC/019 finální znění). Viz též mínění Výboru regionů o občanství ([http://www.cor.eu.int/coratownk/avis\\_32plen/226-99/226-1999\\_EN.doc](http://www.cor.eu.int/coratownk/avis_32plen/226-99/226-1999_EN.doc))

<sup>19</sup> Responding to challenges for European Universities – Implementing changes in institutional and disciplinary co-operation, F2000 European Higher Education Forum, EUCEN (European Universities Continuing Education Network), Liege, červenec 2000.



#### 4. PODNIKOUT KROKY VE PROSPĚCH CELOŽIVOTNÍHO UČENÍ: ŠEST KLÍČOVÝCH MYŠLENEK

##### 4.1. 1. myšlenka: Nové základní dovednosti pro všechny

***Cíl: Zaručit všeobecný a neustálý přístup k učení pro získání a obnovu dovedností potřebných pro trvalou participaci na znalostní společnosti***

To je podstatným základem pro aktivní občanství a zaměstnatelnost v Evropě 21. století. Hospodářské a sociální změny modifikují a zkvalitňují profil základních dovedností, které by měl mít každý, aby se mohl aktivně účastnit pracovního a rodinného života i života obce – od místní úrovně po úroveň evropskou. Nové základní dovednosti zahrnuté v závěrech zasedání Evropské rady v Lisabonu (paragraf 26) jsou dovednosti v informační technologii, v cizích jazycích, v technice, v podnikání a sociální dovednosti. Tento seznam není vyčerpávající, jistě však pokrývá klíčové oblasti. Také to neznamená, že tradiční základní dovednosti – čtení, psaní a počítání již nemají význam. Je však důležité zaznamenat, že se nejedná o seznam vyučovacích předmětů nebo disciplin, jak je známe ze svých školních let. Seznam specifikuje široce definované oblasti znalostí a kompetencí, z nichž všechny jsou interdisciplinární: například učení cizím jazykům zahrnuje získávání technických, kulturních a estetických způsobilostí pro komunikaci, výkon a porozumění. Všeobecné, profesní a sociální dovednosti se tak stále více překrývají v obsahu i funkci.

Jako výchozí bod pro diskusi **definuje toto Memorandum nové základní dovednosti jako ty, které vyžaduje aktivní účast ve znalostní společnosti a ekonomice** – na trhu práce a v pracovním životě, v reálných a virtuálních společenstvích a v demokracii. Tyto dovednosti umožňují člověku nalézt vlastní identitu a stanovit si životní cíle. Některé z těchto dovedností – například digitální gramotnost – jsou zcela nové, zatímco jiné – například znalost cizích jazyků – se stávají pro mnoho lidí důležitější než v minulosti. Sociální dovednosti, například sebedůvěra, sebeusměrňování a přebírání rizika jsou také významnější, protože se očekává, že lidé budou schopni chovat se samostatněji než v minulosti. Podnikatelské dovednosti uvolňují kapacity, jak pro zlepšení individuálního pracovního výkonu, tak pro diverzifikaci podnikových činností; přispívají také k vytváření pracovních příležitostí, jak v rámci existujících podniků – zejména malých a středních – tak pro samostatnou výdělečnou činnost. Učení, jak se učit, přizpůsobit se změnám a dobrat se smyslu v obrovské záplavě informací patří nyní mezi všeobecně použitelné dovednosti, které by měl získat každý. Zaměstnavatelé stále častěji vyžadují schopnost učit se, získávat rychle nové dovednosti a přizpůsobovat se novým úkolům a situacím.

Dobré ovládnutí těchto základních dovedností je pro každého klíčové, je však pouze začátkem nepřetržitého učení v průběhu života. Dnešní trh práce vyžaduje stále se měnící profily dovedností, kvalifikací a zkušeností. Nedostatek dovedností a nesoulad mezi nabídkou a poptávkou, zejména v informačních a komunikačních technologiích, jsou všeobecně považovány za hlavní příčinu přetrvávající vysoké míry nezaměstnanosti v určitých regionech, v průmyslových odvětvích a v znevýhodněných sociálních skupinách. Ti, kdo z jakýchkoliv důvodů nebyli schopni získat příslušné minimum základních dovedností, musí dostat další příležitosti k tomu, aby toho dosáhli, bez ohledu na to, jak často byli neúspěšní nebo kolik příležitostí již měli. Systémy formálního vzdělávání členských států – ať počátečního, dalšího/vysokoškolského nebo vzdělávání dospělých – odpovídají za zajištění toho, že pokud možno každý člověk získá, bude si aktualizovat a udržovat dohodnuté minimum dovedností. Oblast neformálního učení hraje v tomto ohledu také velmi důležitou roli. To vše vyžaduje zajistit vysokou kvalitu učení a jeho výsledků pro co největší počet lidí. Je žádoucí, aby byl soubor základních dovedností průběžně kontrolován a hodnocen tak, aby vzdělávání poskytovalo to, co je potřebné z ekonomického a sociálního hlediska.

### *Otázky do diskuse*

- Školní kurikula i vzdělávací programy vysokých škol jsou všude přetíženy novým obsahem a kvalifikačními požadavky. Co lze učinit pro uvolnění tohoto tlaku? Podle jakých principů by se mělo ve znalostním věku řídit uspořádání kurikula a výběr jeho obsahu?
- Lze počítat s individuálním právem získávat a aktualizovat dovednosti prostřednictvím celoživotního učení pro všechny občany?
- Iniciativa elektronického učení (eLearning) si stanovila za cíl, že do roku 2003 budou všichni žáci digitálně gramotní. Jaké jsou prioritní oblasti činnosti pro ty skupiny občanů – mladých nebo starých – kteří se v objevujícím se digitálním předělu ocitnou na špatné straně?
- Jak by mohl být rozvíjen sdílený evropský rámec pro definování nových základních dovedností vyžadovaných pro aktivní účast ve znalostní společnosti a ekonomice, který je navržen ve 26. paragrafu lisabonských závěrů?
- Návrh Hlavních linií zaměstnanosti 2001 (linie 3, 4 a 6) vyzývá členské státy, aby zajistily, že mladí lidé absolvují povinné vzdělávání, a zlepší přístup dospělých k učení, zvláště starších pracovníků, těch, kteří pracují na částečný úvazek nebo dočasně, a nezaměstnaných. Jaké druhy opatření by byly vhodné a efektivní pro dosažení těchto cílů a obecněji pro dosažení cíle neustálé aktualizace dovedností?
- Jaké by mohly být efektivní způsoby monitorování a uspokojování potřeb nově se objevujících dovedností – a prevence nesouladu mezi nabídkou dovedností a poptávkou po nich a potíží při přijímání pracovníků – prostřednictvím celoživotního učení v souladu s návrhem Hlavních linií zaměstnanosti 2001 (linie 7)? Jak lze dále rozvíjet nástroje pro testování a sebehodnocení základních dovedností?

#### **4.2. 2. myšlenka: Více investic do lidských zdrojů**

***Cíl: Znatelně zvýšit míru investování do lidských zdrojů a vyjádřit tak prioritu nejvýznamnějšímu bohatství Evropy – jejím lidem***

Závěry zasedání Evropské rady v Lisabonu stanovily jasné cíle pro všechny zúčastněné směřující k tomu, aby se zvýšily roční investice do lidských zdrojů v přepočtu na jednoho obyvatele, a Hlavní linie zaměstnanosti (13, 14 a 16) vyzývají členské státy, aby si stanovily odpovídající cíle. To znamená nejen, že **současná výše investic je považována za příliš nízkou na to, aby zaručila doplnění zásobárny dovedností**, ale také, že **je nezbytné znovu promyslet, co se počítá mezi celkové investice**. Daňové systémy, účetní předpisy, podávání zpráv podniky a požadavky na výkazy se v jednotlivých členských státech liší. Z tohoto důvodu nejsou uskutečnitelná žádná jednotná řešení – jako v případě zacházení s podnikovými investicemi do lidských zdrojů na stejném základě jako s kapitálovými investicemi. Jednotná řešení by nebyla žádoucí i z jiných důvodů: zachování rozmanitostí je vůdčím principem činnosti Společenství. Pro sociální partnery by jednou z cest vpřed mohlo být ustavení rámcových dohod o celoživotním učení všeobecně, které by stanovovaly cíle pro další odbornou přípravu (založenou na dobrých zkušenostech z praxe) a zaváděly evropské vyznamenání pro zvláště pokrokové podniky. Je také třeba, aby se investice do lidských zdrojů staly transparentnější.

Není však pochyb o tom, že musí být plněji rozvinuta stimulační opatření na individuální úrovni. Myšlenka individuálních účtů na učení je jedním z příkladů, jimiž jsou lidé povzbuzováni k tomu, aby přispívali na náklady svého vlastního učení prostřednictvím speciálních úspor a vkladů, které budou doplněny příspěvkem z veřejných a soukromých finančních zdrojů. Jiným příkladem jsou podnikové systémy, které poskytují zaměstnancům určité množství času nebo peněz k tomu, aby mohli absolvovat vzdělávání podle svého

vlastního výběru, nebo vzdělávání, které je profesně relevantní. V některých členských státech bylo pro zaměstnance vyjednáno právo na subvencované volno na studium a nezaměstnaní mají také právo na přístup k odborné přípravě. Dále existují příklady podniků, které svým zaměstnancům na rodičovské dovolené poskytují příležitost zúčastnit se kurzů aktualizujících dovednosti, a to buď v průběhu dovolené, nebo před návratem do práce. Pokud jde o učení na pracovišti nebo učení vztahující se k práci, bude v nadcházejícím desetiletí třeba věnovat pozornost lidem starším 35 let. Částečně proto, že demografické trendy budou zvyšovat strategický význam starších zaměstnanců. Účast starších pracovníků v dalším vzdělávání a přípravě také v současné době prudce klesá, zejména u méně kvalifikovaných a těch, kteří vykonávají povolání nižší úrovně.

Zaměstnavatelé zaznamenávají rostoucí poptávku po přechodu ke smlouvám na zkrácený úvazek, nejen z rodinných důvodů, ale také kvůli dalšímu studiu. To je v mnoha případech nesnadné v praxi uskutečnit. Ačkoliv míra těch, kteří dobrovolně pracují na zkrácený úvazek, se v jednotlivých členských státech značně liší, existuje prostor pro výměnu praktických zkušeností. Obecněji vzato **hrají sociální partneři významnou roli** ve vyjednávání dohod o spolufinancování učení pro zaměstnance a o flexibilnějším pracovním uspořádání, které lépe umožňuje účast v učení. Investování do lidských zdrojů je proto také otázkou, jak umožnit lidem, aby si spravovali svá vlastní „časová a životní portfolia“ a ozřejmili výsledky učení v širším rozsahu všem zúčastněným. Tvůrčí a inovační přístupy k investování do lidských zdrojů jsou integrální součástí rozvíjení učících se organizací.

Ať jsou specifická opatření vytvořena v jednotlivých členských státech, průmyslových odvětvích, profesních oborech nebo jednotlivých podnicích jakákoliv, důležité je, že vzrůstající investování do lidských zdrojů vyžaduje posun od kultury sdílené odpovědnosti k jasným uspořádáním založeným na spolufinancování účasti v celoživotním učení.

#### *Otázky do diskuse*

- Jak lze naplnit investice do učení konkrétním obsahem a učinit je transparentnějšími pro jednotlivce a pro zaměstnavatele nebo podnik, zejména posílením finančních stimulů a odstraněním překážek? Jakými způsoby je možné povzbuzovat lidi k tomu, aby spolufinancovali své vlastní učení a převzali nad ním kontrolu, a jak jim to umožnit (například prostřednictvím individuálních účtů na vzdělávání nebo systémem zajišťování kompetencí)?
- Soustředěná iniciativa založená na výzkumu v členských státech a na úrovni Společenství by mohla pomoci objasnit sociální a ekonomický prospěch investování do celoživotního učení, včetně vývoje transparentnějších vstupních a výstupních opatření. Existuje k tomu dostatečná kolektivní vůle a jak by mohla být tato iniciativa nejlépe zahájena a uskutečněna?
- Jak by mohly být strukturální fondy a zejména Evropský sociální fond použity pro zaměření investic do infrastruktury celoživotního učení, zejména pro založení místních vzdělávacích center a instalování moderního vybavení informační a komunikační technikou? Do jaké míry mohou tyto zdroje a opatření pomoci zajistit, že kvalita veřejně financovaného vzdělávání a přípravy nebude zaostávat za soukromě financovanými alternativami?
- Jakými způsoby progresivní zaměstnavatelé zajišťují čas a flexibilitu pro účast v celoživotním učení, včetně organizačního uspořádání, které pomáhá rodičům a těm, kdo pečují o někoho v rodině, aby sladili učení se svými rodinnými a pracovními povinnostmi? Jak lze dobré zkušenosti z praxe lépe zpřístupnit podnikům v celé Evropě? Jak by se mohli státní zaměstnavatelé a zaměstnavatelé ve veřejných službách stát v tomto ohledu efektivními modely osvědčené praxe?

### 4.3. 3. myšlenka: Inovace ve vzdělávání

**Cíl: Vytvořit účinné vyučovací a učební metody pro učení v průběhu celého života a učení dotýkající se všech oblastí života**

Ve znalostním věku se naše chápání toho, co to je učení, kde a jak probíhá a jaký má účel, mění. Očekáváme, že vyučovací a učební metody i podmínky učení by se měly přizpůsobovat velmi rozmanitým zájmům, potřebám a požadavkům nejen jednotlivců, ale také specifických zájmových skupin v multikulturní evropské společnosti. To předpokládá **významný posun ke vzdělávacím systémům orientovaným na uživatele s prostupnými hranicemi mezi sektory a úrovněmi**. Umožnit lidem, aby se stali aktivními studenty, znamená jak zlepšit existující praxi, tak vyvíjet různé nové přístupy s využitím možností nabízených informačními a komunikačními technologiemi a pro využití nových metod vytvářet vhodné podmínky.

Kvalita zkušeností s učením a kvalita jeho výsledků je prubířským kamenem i v očích samotných studentů. Avšak bez aktivního zapojení profesionálů v této oblasti, kteří mají nejbližší k občanovi jako studentovi a jsou nejlépe seznámeni s rozmanitostí učebních potřeb a procesů, může dojít jen k málo účinným změnám a inovacím. **Učení založené na informačních a komunikačních technologiích (IKT) nabízí velký potenciál** pro inovace vyučovacích metod, ačkoliv pedagogové z praxe trvají na tom, že k tomu, aby byly plně účinné, musí být zakotveny v kontextu „reálného času“ a ve vztazích mezi učiteli a žáky. Nové metody musí brát také v úvahu měnící se roli učitelů a tutorů, kteří jsou od svých studentů odděleni v prostoru a v čase.<sup>20</sup> Navíc je **většina toho, co naše systémy vzdělávání a přípravy nabízejí, stále uspořádána a učena tak, jako kdyby se tradiční způsoby plánování a organizace lidského života přinejmenším půl století nezměnily**. Systémy učení se musí přizpůsobit měnícím se způsobům, jakými lidé dnes žijí a učí se. To je zvláště důležité pro dosažení rovnosti mezi pohlavími a pro péči o stále aktivnější občany „třetího věku“. Stále toho víme málo a málo hovoříme například o těchto otázkách: Jak vytvářet produktivní autoregulované učení a nezapomenout přitom, že učení je v podstatě sociální proces; jak se nejlépe učí senioři; jak přizpůsobit učební prostředí tak, aby umožňovalo integraci handicapovaných nebo jaký může být potenciál věkově smíšených učebních skupin pro rozvoj kognitivních, praktických a sociálních dovedností.

Zlepšování kvality metod a podmínek vyučování a učení bude pro členské státy znamenat významnou investici do přizpůsobení, zlepšení a udržení dovedností těch, kteří pracují ve formálním i neformálním učebním prostředí, ať už jako placení odborníci, jako dobrovolníci nebo jako ti, pro něž představují vyučovací činnosti druhotnou nebo doplňkovou funkci (například zkušení kvalifikovaní odborníci na pracovišti nebo pracovníci obecního rozvoje). Pracovníci z praxe působí ve vzdělávání a přípravě ve velmi různých zařízeních a s velmi odlišnými druhy učících se. Dost často skutečnost, že jejich práce má co dělat s vyučováním a učením, prochází nepozorována – i jimi samotnými, jako například v případě těch, kdo pracují v organizacích mládeže.<sup>21</sup> To vše především vyžaduje důkladnou revizi a reformu počátečního a dalšího vzdělávání učitelů, aby získané kompetence opravdu odpovídaly podmínkám a potřebám cílových skupin.

Profesní role vyučujících se v nadcházejících desetiletích podstatně změní: **učitelé a instruktoři se stanou rádci, tutori a prostředníky**. Jejich úlohou – klíčově důležitou – je poskytovat pomoc a podporu učícím se, kteří se pokud možno ujmou svého vlastního učení. Schopnost a odvaha rozvíjet a používat metody otevřeného a participujícího učení by se proto

---

<sup>20</sup> Viz například *Study Circles in Targeted Intelligence Networks*, JRC/IPTS, Sevilla, 2000.

<sup>21</sup> *Lifelong Learning – A Youth Perspective*, European Youth Forum/Free University of Brussels, Brussels, prosinec 1997.

měly stát podstatnou profesní dovedností pedagogů a instruktorů působících jak v podmínkách formálního, tak neformálního vzdělávání. Aktivní učení předpokládá motivaci, schopnost kritického úsudku a znalost způsobu, jak se učit. Nenahraditelné jádro role učitele spočívá v pěstování právě těchto lidských schopností vytvářet a používat znalosti.

#### *Otázky do diskuse*

- Jak lze vývoj metod založených na IKT efektivně kombinovat se snahou po zlepšení metod založených na tvořivosti a vynalézavosti člověka? Jak mohou techničtí odborníci a učitelé/instruktoři efektivněji spolupracovat, aby vytvořili kvalitní učební materiály? Jak lze vzhledem k rostoucí míře komerčně produkováných učebních materiálů nejlépe monitorovat jejich kvalitu a vhodné použití, včetně využití spolupráce na evropské úrovni?
- Jaký bude nejlepší způsob monitorování a analýzy výsledků nadnárodních projektů s cílem vyprodukovat zprávu o efektivních metodách celoživotního učení pro specifické kontexty, účely a typy žáků? Jaké jsou vyhlídky na vyvinutí smysluplných kvalitativních kritérií čerpajících z komparativních případových studií v této oblasti?
- Přípravné kurzy a kvalifikace pro odborníky ve vzdělávání a přípravě, kteří pracují v neformálním sektoru (například při práci s mládeží nebo pro obec), ve vzdělávání dospělých nebo v dalším vzdělávání jsou všude v Evropě nedostatečně vyvinuté. Co lze učinit pro zlepšení této situace, včetně evropské spolupráce?
- Jaká by měla být prioritní témata pro aplikovaný pedagogický výzkum v členských státech a na úrovni Společenství v nadcházejícím desetiletí? Jak lze zvýšit přidanou hodnotu výzkumného úsilí prostřednictvím větší nadnárodní spolupráce a výměny? Co by se mohlo udělat pro efektivnější podporu akčního výzkumu ve vzdělávání, který úzce spolupracuje s lidmi z praxe, je však často ve vědeckých kruzích podceňován?

#### **4.4. 4. myšlenka: Oceňování učení**

***Cíl: Významně zlepšit způsoby pojmání a hodnocení účasti na učení a jeho výsledků, zejména u neformálního a informálního učení.***

Ve znalostní ekonomice je plné rozvíjení a využívání lidských zdrojů rozhodujícím faktorem udržování konkurenceschopnosti. V této souvislosti jsou diplomy, certifikáty a kvalifikace důležitým výchozím bodem jak pro zaměstnavatele tak i pro jednotlivce na trhu práce a v podniku. Rostoucí poptávka zaměstnavatelů po kvalifikovaných pracovních silách a zvyšující se konkurence mezi lidmi, kteří chtějí získat a udržet si zaměstnání, vede **k mnohem vyšší poptávce po uznávaném učení než kdy dříve**. Jak nejlépe modernizovat národní certifikační systémy a praxi pro nové ekonomické a sociální podmínky se stává důležitým politickým a profesionálním problémem ve všech částech Evropské unie.

Systémy vzdělávání a přípravy poskytují službu jednotlivcům, zaměstnavatelům a občanské společnosti jako celku. Zajištění toho, aby učení bylo viditelně a příslušně uznáváno, je neoddelitelnou součástí kvality poskytované služby. Vzhledem k integrované Evropě vyžaduje jak otevřený trh práce, tak právo občanů na volný pohyb, tzn. možnost žít, studovat, připravovat se a pracovat ve všech členských státech, aby znalosti, dovednosti a kvalifikace byly snadněji pochopitelné i praktičtější „přenosné“ v rámci Unie. V dohodách o transparentnosti a vzájemném uznávání kvalifikací bylo dosaženo cenného pokroku, zejména ve vysokoškolském sektoru a u regulovaných odborných a technických povolání.

Existuje však jasná shoda v tom, že v této oblasti musíme udělat mnohem více ve prospěch daleko širších částí populace a trhu práce. Jednoznačné uznávání – v jakékoliv formě – je účinným prostředkem k motivaci „netradičních studentů“ i těch, kteří po nějakou dobu nebyli aktivní v důsledku nezaměstnanosti, rodinných povinností nebo nemoci. Inovační formy certifikace neformálního učení jsou také důležité pro rozšíření celkového spektra uznávání, bez ohledu na typ studenta.

Rozhodně je třeba rozvíjet vysoce kvalitní systémy pro uznávání předchozího učení získaného praxí (APEL) a podporovat jejich použití ve velmi rozmanitých souvislostech. Zaměstnavatele a tutory pro přijímání do vzdělávacích institucí je také třeba přesvědčit o hodnotě tohoto druhu certifikace. Systémy APEL evaluují a uznávají existující znalosti, dovednosti a zkušenosti získané za dlouhou dobu a v různém kontextu, včetně neformálních a informálních uspořádání. Použité metody mohou odhalit dovednosti a kompetence, o kterých si lidé sami neuvědomují, že je mají, a které mohou nabídnout zaměstnavatelům. Celý proces vyžaduje aktivní účast kandidáta, která sama o sobě zvyšuje sebedůvěru jednotlivce a zlepšuje jeho představu o vlastní osobě.

Odlišná národní terminologie a základní kulturní paradigmaty i nadále činí z transparentnosti a vzájemného uznávání nejistý a delikátní výkon. V této oblasti je podstatné uchýlit se při navrhování a zpracovávání spolehlivých a platných systémů uznávání k odborné expertíze. To musí být doprovázeno **větším zapojením těch, kteří nakonec potvrzují platnost posudků v praxi** a jsou podrobně seznámeni se způsoby, jakými jednotlivci a podniky používají posudky v každodenním životě. Sociální partneři a nevládní organizace nejsou proto o nic méně důležité než oficiální úřady a pedagogičtí odborníci.

#### *Otázky do diskuse*

- Inovační formy hodnocení a uznávání jsou prioritní oblastí činnosti. Co je třeba udělat pro ustavení fungujících systémů typu APEL ve všech členských státech? Jakými způsoby by mohly být vytvářeny systematické informace o jejich používání a přijatelnosti a vyměňovány mezi jednotlivými zeměmi? Jak lze vyvíjet vhodné systémy pro uznávání kompetencí získaných v neformálním a informálním kontextu, například v mládežnických a obecních sdruženích?
- S podporou programů Společenství pro vzdělávání, přípravu a mládež se kooperativně vyvíjí několik nástrojů hodnocení a uznávání. Mezi ně patří ECTS (Evropský systém přenosu kreditů) a Evropský doplněk diplomu (ve vysokoškolském sektoru), EUROPASS (uznávání přípravy spojené s prací), certifikát EVS (účast v systému evropských dobrovolných služeb), ECDL (evropský řidičský průkaz na počítače) a různé automatizované nástroje sebehodnocení (evropské pilotní projekty). Evropský diplom pro základní dovednosti v informační technologii, které budou rozvíjeny prostřednictvím iniciativy eLearning. Jak lze tyto nástroje rozšířit a souvisle vytvářet? Jaký prostor by zde mohl být pro širší iniciativu založenou na kreditech a spojenou s vývojem společného vzoru pro „evropské *curriculum vitae*“, jak je navrhován v paragrafu 26 lisabonských závěrů?
- Návrh hlavních linií zaměstnanosti 2001 (ve 4. linii) vyzývá členské státy, aby zlepšily uznávání znalostí, kvalifikací a dovedností a usnadnily tím mobilitu a celoživotní učení. Jaká opatření by za tím účelem měla být podniknuta? Jak by se mohlo existující Evropské fórum pro transparentnost kvalifikací<sup>22</sup> využít pro službu těmto cílům a jaké druhy podobných iniciativ by mohly podpořit rozvoj společných přístupů a rozšiřování dobrých zkušeností z praxe pro hodnocení a uznávání kompetencí?
- Jak může být zlepšena komunikace a dialog mezi sociálními partnery, podniky a profesními sdruženími, aby se zvýšila vzájemná důvěra v platnost a užitečnost rozmanitějších forem uznávání kvalifikací?

---

<sup>22</sup>Toto Fórum bylo založeno jako společná iniciativa Evropské komise a CEDEFOP.

#### 4.5. 5. myšlenka: Nová koncepce poradenství

**Cíl: Zajistit, aby se každý mohl v průběhu celého svého života snadno dostat k dobrým kvalitním informacím a radám týkajícím se vzdělávacích možností v celé Evropě.**

V minulosti docházelo k přechodu mezi vzděláváním a trhem práce u většiny lidí jen jednou v životě, když jako mladí opouštěli školu, aby našli zaměstnání, možná s jedním nebo více obdobími profesní přípravy v průběhu pracovní kariéry. Dnes patrně budeme potřebovat informace a rady o tom, „co dělat dál“ několikrát v průběhu života a třeba zcela nepředvídatelně. To je integrální součást plánování a uskutečňování životního projektu jako pokračujícího procesu, v němž je placená práce pouze jednou složkou, jakkoliv může být důležitá. Zvažování možností volby a rozhodování určitě vyžaduje relevantní a přesné informace. Rady odborníků často mohou pomoci v ujasnění názoru.

V této souvislosti je potřebný nový přístup, který počítá s **poradenstvím jako neustále přístupnou službou pro všechny**, překonává rozlišování mezi vzdělávacím, profesním a personálním poradenstvím a zasahuje nové uživatele. Život a práce ve znalostní společnosti vyžaduje aktivní občany, kteří jsou motivováni k tomu, aby usilovali o svůj vlastní osobní a profesní rozvoj. To znamená, že systémy poskytování těchto služeb se musí přesunout ze strany nabídky na stranu poptávky a klást potřeby a požadavky uživatelů do středu svého zájmu.

Úkolem odborníků je provázet jednotlivce na jejich jedinečné cestě životem, motivovat je, poskytovat relevantní informace a usnadňovat rozhodování. To zahrnuje rozvíjení aktivnějšího přístupu – to znamená spíše jít za lidmi než pouze čekat, až přijdou žádat o radu – a navazovat na učiněný pokrok. Také sem patří vyvíjení pozitivního úsilí směřujícího k tomu, aby se zabránilo neúspěchům v učení a předčasným odchodům ze vzdělávacích kurzů, případně aby tyto neúspěchy byly napraveny.

Budoucí úlohu poradenských odborníků lze popsat jako „zprostředkovatelství“. Poradenský zprostředkovatel je schopen podle zájmů zákazníka získat a přizpůsobit velké množství informací, aby mu pomohl při rozhodování o nejlepším zaměření budoucích činností. Zdroje informací a diagnostických nástrojů, založené na IKT/Internetu, otevírají nové horizonty pro zlepšení rozsahu a kvality poradenských služeb. Mohou obohatit a rozšířit roli odborníka, nemohou ji však nahradit – a nové technologie přinášejí nové potenciální problémy, které bude třeba řešit. Například si poradenští odborníci budou muset vytvořit schopnosti vysoké úrovně v oblasti managementu a analýzy informací. Bude se od nich chtít, aby pomáhali lidem najít cestu labyrintem informací a vyhledat to, co je smysluplné a užitečné pro jejich vlastní potřeby. V globalizovaném světě vzdělávacích příležitostí budou lidé také potřebovat informace o kvalitě toho, co se nabízí.

Z těchto důvodů se musí poradenství přesunout k „holističtějším“ stylům poskytování služeb schopným zaměřit se na řadu potřeb a požadavků a na velmi rozmanité uživatele. Je evidentní, že tyto **služby musí být přístupné lokálně**. Odborníci musí být dobře seznámeni s personálními a sociálními podmínkami těch, kterým jsou informace a rady poskytovány, musí však stejně dobře znát profil místního trhu práce a potřeby zaměstnavatelů. Poradenské služby musí být také pevněji zapojeny do sítí příbuzných personálních, sociálních a vzdělávacích služeb. To umožní shromažďovat specifické expertízy, zkušenosti a zdroje.

V posledních letech se také uznává, že značná část informací a rad je hledána a nalézána prostřednictvím neformálních a informálních kanálů. Služby profesního poradenství začínají brát tyto faktory v úvahu nejen tím, že vytvářejí sítě s místními sdruženími a dobrovolnými skupinami, ale také navrhováním lehce přístupných služeb v dobře známém prostředí. To jsou důležité strategie pro zlepšení přístupu velmi znevýhodněných cílových skupin.

Poradenství je tradičně poskytováno jako veřejná služba a původně bylo určeno k tomu, aby doprovázelo počáteční přechod mezi školou a trhem práce. V posledních třiceti letech se velmi rozšířily soukromé služby, zejména pro vysoce kvalifikované pracovníky. V některých

členských státech je mnoho poradenských služeb zcela nebo částečně privatizovaných. Také samotné podniky začaly investovat do poradenských služeb pro své zaměstnance. **Povinností veřejného sektoru však zůstává stanovit dohodnuté minimální standardy kvality a definovat oprávnění.**

#### *Otázky do diskuse*

- Jak mohou být existující iniciativy<sup>23</sup> a služby pozvednuty tak, aby se staly integrální součástí otevřené Evropy? Jaká zlepšení jsou potřebná k zajištění vzájemně propojených evropských databází o možnostech učení v průběhu celého života?<sup>24</sup> Jaké jsou důsledky objevujícího se „vzdělávání bez hranic“ – to znamená učení poskytovaného v jedné zemi a přístupného z jiné země – pro poradenské služby?
- Iniciativa eLearning navrhuje, aby poradenské služby nejpozději do konce roku 2002 nabízely univerzální přístup k informacím o odborné přípravě, o trhu práce a o možnostech kariéry v kvalifikacích a povoláních „nových technologií“. Jak lze tohoto cíle dosáhnout? Obecněji řečeno, jak lze dát další podnět k rozvoji nástrojů pro autoregulaci založených na Internetu?
- Co lze učinit pro modernizaci a zlepšení počátečního a dalšího vzdělávání při zaměstnání a pro profesní vývoj poradenských pracovníků? Kde jsou potřeby rozšíření vzdělávání nejnaléhavější? Jaké druhy projektů z této oblasti by měly mít prioritu v rámci programů SOKRATES II, LEONARDO II a YOUTH?
- Existuje zřejmá potřeba rozšířit služby na místní úrovni, v přístupné formě a určené specifickým cílovým skupinám. Jak mohou být inovační přístupy – například komplexní služby poskytované na jednom místě – více používány v celé Evropě? Jaká je role marketingových strategií v poradenství a jak mohou být zefektivněny? Jak lze rozvíjet sítě propojující jednotlivé instituce tak, aby poradny na místní úrovni mohly prostřednictvím zásobárny specializovaných zdrojů nabízet opravdu „na míru šité“ služby na individuálním základě?
- Jak lze nejlépe zaručit kvalitu služeb na smíšeném veřejném a soukromém trhu poradenství? Bylo by vhodné vytvořit směrnice pro kvalitu poradenských služeb, včetně prostřednictvím spolupráce na evropské úrovni?

#### **4.6. 6. myšlenka: Přiblížit učení domovu**

***Cíl: Poskytovat příležitosti k celoživotnímu učení co nejbliže ke studujícím, v jejich vlastních obcích a využívat přitom metod založených na IKT.***

Regionální a místní správní úroveň v posledních letech zvýšila svůj vliv v souladu se zvýšenými požadavky na rozhodování a služby, které jsou „blíže k lidem“. Vzdělávání a příprava je jednou z politických oblastí předurčenou k tomu, aby byla součástí tohoto trendu. **Většina lidí** se od dětství až do vysokého věku **učí na místní úrovni**. Místní a regionální úřady také poskytují infrastrukturu pro přístup k celoživotnímu učení, včetně péče o děti, dopravy a služeb sociální péče. Proto je podstatné mobilizovat zdroje regionálních a místních úřadů na podporu celoživotního učení. Stejně i organizace a sdružení občanské společnosti jsou nejpevněji zakořeněny na místní úrovni a obvykle mají rozsáhlé znalosti a zkušenosti týkající se společenství, jejichž jsou součástí.

---

<sup>23</sup> Například síť *Euroguidance* národních zdrojových středisek pro profesní poradenství, síť FEDORA (Evropské fórum pro poradenství ve studiu), systém EURES a internetová brána do evropské oblasti učení jsou již založeny nebo se zakládají.

<sup>24</sup> V roce 2001 se hlavní linie zaměstnanosti (linie 7) snaží podpořit fungování trhů práce vzájemným propojením evropských databází pracovních a vzdělávacích příležitostí.



Kulturní rozmanitost je charakteristickým znakem Evropy. Určité lokality mohou mít odlišné rysy a problémy, všechny však sdílejí jedinečné typické znaky místa a identity. Dobře známý charakter domovského společenství a regionu dává sebedůvěru a poskytuje sociální síť. Tito činitelé podporují motivaci učení a tím i pozitivní učební výsledky.

Rozmanité a lokálně přístupné příležitosti k celoživotnímu učení pomáhají zajistit, aby lidé nebyli *nuceni* opouštět svůj domovský region, chtějí-li se vzdělávat – ačkoliv by měli mít stejnou možnost studovat jinde, protože zkušenosti získané takovou mobilitou by měly být samy o sobě přínosem v učení. Pro některé skupiny, například pro handicapované, není vždy možné být fyzicky mobilní. V takových případech lze rovného přístupu k učení dosáhnout jen tím, že se vzdělávání přiblíží ke vzdělávaným. **IKT nabízejí velký potenciál pro působení na rozptýlenou a izolovanou populaci** z hlediska nákladů efektivním způsobem – nejen pro samotné učení, ale také pro komunikaci, která slouží k udržování identity společenství navzdory velkým vzdálenostem. Obecněji řečeno, „čtyřicetihodinový“ přístup ke vzdělávacím službám „odevšad“ – včetně učení on-line – umožňuje každému co nejvýhodněji využít času určeného k učení, ať je v daném okamžiku fyzicky kdekoliv.

Pokud jde o hustě obydlené městské oblasti, ty může jejich rozmanitost napomáhat vytváření mnohonásobných partnerství a používat **celoživotní učení jako hnací sílu pro místní a regionální regeneraci**. Město, v němž se setkávají neustále se měnící skupiny a ideje, bylo vždy magnetem pro inovace a diskuse. Městské prostředí překypuje vzdělávacími příležitostmi všeho druhu pro mladé i staré, od každodenního života na ulicích k rychle se rozvíjejícím podnikům. Vesnice, městečka a města si již také vybudovaly řadu kontaktů s partnerskými obcemi v celé Evropě prostřednictvím družebních programů a činností, z nichž mnohé jsou finančně podporovány ze strany Společenství. Tyto aktivity poskytují základ pro nadnárodní spolupráci a výměnu zkušeností mezi obcemi a lokalitami, které mají podobný charakter a problémy k řešení a které proto nabízejí přirozenou zájmovou platformu pro iniciativy neformálního učení. IKT rozšiřuje tyto příležitosti vytvářením možností virtuální komunikace mezi místními společenstvími, která jsou fyzicky velmi vzdálená.

Komplexní partnerství a integrované přístupy jsou lépe schopny se dostat k (potenciálním) studentům a promyšleně reagovat na jejich vzdělávací potřeby a požadavky. Systémy stimulů a jiných podpůrných opatření mohou povzbuzovat a podporovat aktivní přístup k celoživotnímu učení jak u samotných lidí, tak u měst a regionů jako koordinujících činitelů. Přiblížení učení domovu bude také vyžadovat reorganizaci a přesouvání zdrojů tak, aby se vytvořily vhodné druhy **učebních středisek v lokalitách, kde se lidé každodenně shromažďují** – nejen v samotných školách, ale také například v obecních střediscích, v obchodech a nákupních střediscích, v knihovnách a muzeích, v modlitebnách, v parcích a na veřejných prostranstvích, na vlakových a autobusových nádražích, ve zdravotních střediscích a v areálech pro trávení volného času a v závodních jídelnách.

#### *Otázky do diskuse*

- Závěry lisabonského zasedání Evropské rady (paragraf 26) navrhuje přeměnit školy a výcviková střediska v mnohoúčelová vzdělávací centra, všechna připojená na Internet a přístupná pro lidi každého věku. To je největší úkol pro všechny členské státy. Jaké druhy projektů a opatření, které by mohly nabídnout slibné cesty vpřed a příklady dobrých zkušeností z praxe, již existují? Jaké druhy pilotních projektů by měly za tímto účelem podporovat programy Společenství pro vzdělávání, přípravu a mládež?
- Jak lze výhodně rozvíjet vzájemně prospěšné partnerství mezi poskytovateli vzdělávání a přípravy, kluby mládeže a sdruženími, podniky a výzkumnými a vývojovými středisky na místní a regionální úrovni? Prokázala se lokálně organizovaná zkoumání vzdělávacích potřeb občanů a kvalifikačních potřeb zaměstnavatelů jako pozitivní nástroj pro přebudování učebních příležitostí celoživotního učení v určitých obcích a regionech?

- Závěry lisabonského zasedání Evropské rady (paragraf 38) dávají přednost decentralizované a na partnerství založené realizaci strategií. Jaký druh stimulů bude povzbuzovat místní a regionální iniciativy – například učící se města a regiony – k tomu, aby spolupracovaly a vyměňovaly si dobré zkušenosti z praxe na několika úrovních, včetně úrovně nadnárodní? Mohly by místní a regionální úřady zaručit fixní procento ze svých příjmů na celoživotní učení?
- Jaký je prostor pro podporu decentralizovaných partnerství pro celoživotní učení prostřednictvím vytváření užších vazeb mezi institucemi na evropské úrovni (Evropským parlamentem, Výborem regionů, Hospodářským a sociálním výborem, Radou Evropy), které mají dobře zavedená místní a regionální spojení?

## 5. MOBILIZOVAT ZDROJE PRO CELOŽIVOTNÍ UČENÍ

Debata, kterou by toto memorandum mělo zahájit, se bude konat v období klíčovém pro realizaci závěrů lisabonského zasedání Evropské rady. Výsledky debaty pomohou definovat priority a zaměření v rámci příslušných nástrojů a programů Společenství. **Nová metoda otevřené koordinace bude umožňovat koherentní politický vývoj a mobilizaci zdrojů na evropské úrovni a na úrovni členských států ve prospěch celoživotního učení.** Na úrovni Společenství jsou vyvíjeny indikátory a politické iniciativy a budou mobilizovány zdroje.

### Vyvíjení indikátorů a kritérií

Otázka stanovení vhodných cílů a smysluplných kritérií ve vztahu k celoživotnímu učení bude důležitým aspektem nadcházející debaty v souladu s metodou otevřené koordinace zavedenou v lisabonských závěrech (paragraf 37) a s již užívanými metodami v rámci strategie zaměstnanosti. **Indikátory, které vyjadřují plný význam celoživotního učení jak je definováno v tomto memorandu, nejsou v současné době k dispozici.** Na evropské úrovni se již začalo uvažovat o tom, jak tuto situaci zlepšit<sup>25</sup> a Evropská rada začala zvažovat, jak by myšlenka posuzování podle kritérií mohla být aplikována na oblast vzdělávání, přičemž by byla zachována autonomie členských států v této politické doméně.<sup>26</sup> Navíc byly některé indikátory pro celoživotní učení specifikovány a použity při hodnocení pokroku v realizaci hlavních linií zaměstnanosti, některé z nich byly brány v úvahu pro začlenění do seznamu strukturálních indikátorů navrhovaných Komisí pro Výroční syntetizující zprávu.<sup>27</sup> Je potřebné společné úsilí Společenství a členských států jak pro vyvíjení údajů vztahujících se k šesti klíčovým myšlenkám, tak pro definování vhodných kvantitativních a kvalitativních indikátorů pro celoživotní učení, z nichž některé pravděpodobně budou nové a mohou vyžadovat nový důkazní základ. (O tomto problému se dále pojednává v příloze II – Rámec pro tvorbu indikátorů a kritérií pro celoživotní učení.)

### Současné zacílené iniciativy na evropské úrovni

Na úrovni Společenství v současné době probíhá realizace závěrů lisabonského zasedání Evropské rady (paragrafy 11, 25, 26, 29, 37, 38 a 41).

<sup>25</sup> Indikátory týkající se vzdělávání v informační společnosti jsou navrženy ve Zprávě o multimediích ve vzdělávání, leden 2000 (přístup: [http://europa.eu.int/eur-lex/en/com/pdf/2000/com\\_2000\\_0023en0.pdf](http://europa.eu.int/eur-lex/en/com/pdf/2000/com_2000_0023en0.pdf)); 16 indikátorů kvality je navrženo v Evropské zprávě o kvalitě školního vzdělávání, květen 2000; Komise Eurostatu pro měření celoživotního učení vydala svou první zprávu v prosinci 2000; iniciativa eLearning plánuje vyvinout specifické indikátory ve vztahu k lisabonským cílům v digitální infrastruktuře a gramotnosti. V příloze II tohoto memoranda se zvažuje současný prostor pro rozvíjení a zlepšování evropských srovnávacích statistik a indikátorů pro celoživotní učení.

<sup>26</sup> Seminář o posuzování podle kritérií a o otevřené koordinaci v Leidenu, 27.-28. září 2000.

<sup>27</sup> Strukturální indikátory, Sdělení Komise, COM(2000)594, 27. září 2000.

- Rada pro vzdělávání v současné době připravuje ve spolupráci s Komisí první zprávu o společných zájmech a prioritách evropských systémů vzdělávání v budoucnosti, včetně celoživotního učení. Tato zpráva bude předložena Evropské radě na jaře 2001 za švédského předsednictví.
- Nová iniciativa **eLearning, která je součástí širší iniciativy eEurope**,<sup>28</sup> se zaměřuje na zvýšení úrovně digitální gramotnosti a vybavuje školy, učitele a žáky nezbytným materiálem, profesními dovednostmi a technickou podporou. Efektivní využití IKT bude významným příspěvkem k uskutečnění celoživotního učení rozšířením přístupu a zavedením rozmanitějších způsobů učení, včetně zapojení místních vzdělávacích středisek do sítě pomocí IKT a otevřených lidem všeho věku.
- Je vytvářena **brána do evropské vzdělávací oblasti**, která má společně s databází EURES poskytovat snadný přístup občanů k informacím o pracovních a vzdělávacích příležitostech v celé Evropě.
- Komise vytvoří návrh pro vyvinutí společného vzoru pro „**evropské curriculum vitae**“, aby se usnadnila mobilita a zvýšila se viditelnost učení a pracovních zkušeností.<sup>29</sup>
- Komise předložila návrh **Doporučení ke zvýšení mobility**. Z iniciativy francouzského předsednictví se zpracovává **Akční plán pro mobilitu**.
- Komise bude také pokračovat ve spolupráci s ustavenými sítěmi a decentralizovanými agenturami a v rámci existujících mechanismů pro rozvíjení celoživotního učení, například **Evropského fóra pro transparentnost kvalifikací**.
- Pokračující uskutečňování **Akčního plánu na podporu podnikatelství a konkurenceschopnosti (BEST)**, který zahrnuje činnosti v oblasti vzdělávání a přípravy pro podnikatelství.

### **Akční programy SOKRATES II, LEONARDO DA VINCI II a YOUTH**

Celoživotní učení je řídicím principem pro nové akční programy Společenství v oblasti vzdělávání, přípravy a mládeže, které vstoupily v platnost v lednu 2000. Aktivita, které budou financovány (sítě a partnerství, pilotní projekty a akční výzkum, výměnné aktivity a mobilita, srovnávací materiály Společenství), jsou proto předními nástroji pro rozvíjení evropské dimenze celoživotního učení. Klíčové myšlenky memoranda poskytují základ pro určování priorit v pravidelných požadavcích na návrhy projektů. Nové programy se také zasazují o společné akce – to znamená financované aktivity, které zajímají a dotýkají se řady akčních oblastí Společenství. To je zvláště významné pro celoživotní učení, vzhledem k jeho meziodvětvové a integrující povaze. Se společnými akcemi by se mohlo počítat například při podporování: spolupráce mezi odborníky pracujícími v různých sektorech vzdělávání a přípravy nebo v zařízeních formálního a neformálního učení, aby se tak rozvíjely inovační vyučovací a učební metody; spolupráce mezi různými druhy poradenství, aby se překlenula propast mezi jednotlivými službami a povzbudilo se vytváření multi-specializovaných sítí.

### **Linie a doporučení zaměstnanosti**

Hlavní linie zaměstnanosti se ukázaly být **efektivním rámcem pro podporu strukturálních reforem, stanovení cílů a monitorování pokroku** při uskutečňování politických iniciativ, včetně oblasti celoživotního učení. V návrhu Komise pro Hlavní linie zaměstnanosti pro rok 2001 byl prvek celoživotního učení značně posílen. Celoživotní učení je nyní chápáno jako

<sup>28</sup> eLearning – Úvahy o vzdělávání zítřka, Sdělení Komise Evropských společenství, COM(2000)318 finální znění, 24. května 2000. Klíčová dokumentace týkající se eEurope viz:

[http://europa.eu.int/comm/information\\_society/eeurope/documentation/index\\_en.htm](http://europa.eu.int/comm/information_society/eeurope/documentation/index_en.htm)

<sup>29</sup> Závěry lisabonského zasedání Evropské rady, paragraf 26.

horizontální aspekt strategie zaměstnanosti a také se na ně zaměřují některé linie. Všechny členské státy budou muset rozvíjet politiku tak, aby zrealizovaly nové Hlavní linie zaměstnanosti pro rok 2001. Většina členských států bude muset při uskutečňování linií pro celoživotní učení reagovat na specifická politická doporučení.

Členské státy musí stále rozvíjet komplexní strategie pro celoživotní učení, které by umožňovaly promyšlený návrh a uskutečňování koordinovaných politických opatření schopných učinit z celoživotního učení realitu pro všechny občany. Koncept evropských Hlavních linií zaměstnanosti pro rok 2001 vyzývá členské státy, aby rozvíjely komplexní a koherentní strategie pro celoživotní učení v rámci svých systémů vzdělávání a přípravy. Také se po nich požaduje, aby stanovily národní cíle pro zvýšení investic do lidských zdrojů a pro účast na dalším vzdělávání a přípravě a aby monitorovaly pokrok v dosažení těchto cílů.

Jakmile budou tyto strategie vypracovány, vzroste význam přístupů založených na partnerství a decentralizaci, které přivedou učení „blíže k domovu“. Zdůraznily to závěry lisabonské vrcholné schůzky. Hlavním úkolem bude **vytvořit a udržet souvislost v rozmanitosti** na všech úrovních společenského života v Evropě.

### **Využívání evropských strukturálních fondů**

Závěry lisabonského zasedání Evropské rady (paragraf 41) zdůrazňují potřebu mobilizovat nezbytné zdroje, přičemž by Evropská unie fungovala jako katalyzátor a přidávala svůj vlastní příspěvek v rámci existující politiky Společenství.

Evropský sociální fond má nyní zvláštní poslání přispívat na akce podnikané při provádění Evropské strategie zaměstnanosti a Hlavních linií zaměstnanosti. Členské státy by měly aktivně rozvíjet politiku celoživotního učení a příslušnou infrastrukturu na celostátní, regionální a místní úrovni. Nová iniciativa Společenství EQUAL se bude zaměřovat na témata relevantní pro činnost v kontextu strategie zaměstnanosti, včetně celoživotního učení. Zdá se také, že existuje **značný prostor pro posilování spojení mezi programy Youth, Sokrates, Leonardo da Vinci a EQUAL na jedné straně a strukturálními fondy na straně druhé** – zejména pokud jde o využívání úspěšných přístupů a výsledků projektů vyvíjených v rámci těchto programů na širším základě.

### **Využívání rámcového programu výzkumu**

Výzkum vztahující se ke klíčovým myšlenkám by měl mít v rámci současného 5. rámcového programu prioritu a měl by být brán v úvahu při plánování priorit 6. rámcového programu; národní programy výzkumu by měly stejným způsobem zvažovat upřednostňování výzkumu, který se vztahuje k realizaci celoživotního učení. Témata by mohla zahrnovat například sociální a ekonomický prospěch z investic do celoživotního učení a aplikovaný pedagogický výzkum pro vyvíjení inovačních metod vyučování a učení. Jedna z klíčových akcí v tématu o informační společnosti přátelské k uživatelům v 5. rámcovém programu se již zaměřuje na usnadňování celoživotního učení prostřednictvím vývoje multimediálních nástrojů a obsahů.

### **Práce následující po memorandu**

Komise vyzývá členské státy, aby od nynějška do poloviny roku 2001 zahájily konzultační proces o tomto memorandu, který by byl blíže k občanům a zahrnoval klíčové aktéry odpovědné za celoživotní učení na všech úrovních. Komise bude shromažďovat a analyzovat výsledky těchto diskusí a bude také konzultovat Evropský parlament, Hospodářský a sociální výbor, Výbor regionů, sociální partnery a další klíčové partnery, aby získala zpětnou vazbu o tomto memorandu. Kromě toho bude Komise pokračovat v práci na tvorbě indikátorů a kritérií a na identifikaci dobrých příkladů z praxe. Bude také mobilizovat zdroje Společenství pro celoživotní učení, jak je zmíněno výše. Komise také připraví zprávu o výsledcích tohoto konzultačního procesu na podzim 2001 se zřetelem na navrhování specifických cílů, konkrétních bodů činnosti a kritérií pro uskutečňování strategie celoživotního učení.

## **Příloha I**

### **PŘÍKLADY DOBRÝCH ZKUŠENOSTÍ Z PRAXE CELOŽIVOTNÍHO UČENÍ**

*Tato příloha představuje několik příkladů „dobré praxe“, tzn. projektů nebo iniciativ, které ukazují, jak uvést celoživotní učení do života. Většina projektů vybraných z Evropské unie byla financována Společenstvím. Jsou zde také příklady z mimoevropských zemí, které se často potýkají s podobnými úkoly, pokud jde o realizaci celoživotního učení. Výběr byl proveden na základě návrhů z CEDEFOP, EURYDICE, ETF a na základě studie (objednané Evropskou komisí) o přispění financování ze strany Společenství k celoživotnímu učení. Většina příkladů z Evropy má jasnou evropskou dimenzi a všechny příklady ilustrují inovační a flexibilní přístupy občanů a dalších partnerů k uvádění celoživotního učení do praxe. Některé iniciativy probíhají po několik let a jsou efektivní. V jiných případech ještě neexistují pevné důkazy o úspěšnosti projektů, byly však zahrnuty jako příklad, protože poukazují na inovační nebo zajímavý přístup. Seznam zdaleka není vyčerpávající. Cílem je v konkrétních podmínkách ilustrovat, co to znamená celoživotní učení, a podnítit diskusi a hledání nových myšlenek a metod – v Evropě i mimo ni. Identifikace dobrých příkladů a návrhy způsobů, jak rozšiřovat dobré zkušenosti z praxe, bude, doufejme, významným aspektem debaty zahájené tímto Memorandem.*

Zkratky použité v českém překladu: **IKT** – Informační a komunikační technika; **MSP** – Malý a střední podnik.

#### **1. cíl: Zaručit všeobecný a neustálý přístup k učení pro získání a obnovu dovedností potřebných pro trvalou participaci na znalostní společnosti**

##### **Švédsko - Iniciativa vzdělávání dospělých (*The Adult Education Initiative - AEI*)**

Realizace: Červenec 1997 - červenec 2002. Cílová skupina: **dospělí**.

AEI se především zaměřuje na dospělé, kteří jsou nezaměstnaní nebo nemají úplné tříleté středoškolské vzdělání. Těmto dospělým, kteří vzdělávání nejvíce potřebují, by měla být dána šance aktualizovat a doplnit své znalosti. Zvýšená úroveň dovedností a zlepšená sebedůvěra jim pomůže posílit si pozici na trhu práce. Hlavní úkoly AEI:

- snížit nezaměstnanost;
- rozvíjet vzdělávání dospělých;
- snižovat rozdíly ve vzdělání;
- podporovat růst vzdělanosti.

Záměrem je, aby se veškeré vzdělávání, které probíhá v rámci této iniciativy, řídilo, pokud jde o formu a obsah, potřebami, přáními a schopnostmi jednotlivce. Každý člověk by měl mít dostatečnou možnost výběru typu studia, jeho doby a místa. Validace kompetencí může zkrátit dobu, kterou studenti stráví studiem.

##### **Nadnárodní projekt YOUTHSTART – *Gemeente Groningen***

Realizace: **Zahájen v listopadu 1995, stále probíhá**. Cílová skupina: **mladí lidé**.

Zdroje spolufinancování: **YOUTHSTART, nizozemská vláda, soukromé podniky v Groningen, Nizozemsko**. Hlavní podporovatel: **Stin Postbus a partneři v Irsku a v Rakousku**.

Schopnost používat informační technologie a zlepšování osobních dovedností jsou považovány za klíčové faktory při hledání zaměstnání v Nizozemsku. Projekt je úzce provázán s národními cíli celoživotního učení, které přikládají velký význam rozvoji dovedností z IKT a užívání inovační pedagogiky. Je v souladu s definicí celoživotního učení Evropské komise. Projekt se opakuje i v dalších severních provinciích Nizozemska. Účast MSP je klíčovým faktorem pro udržitelnost projektu.

Kurzy obsahují kombinaci přípravy v klíčových dovednostech a osobních dovednostech. Mezi osobní dovednosti patří sebehodnocení, chování při přijímacím pohovoru, vyřizování telefonních hovorů, práce ve skupině apod. Tato kombinace se zdá vhodná pro cílovou skupinu (mladé nezaměstnané), protože ti bývají v těchto záležitostech nezkušení.

#### **2. cíl: Znatelně zvýšit míru investování do lidských zdrojů a vyjádřit tak prioritu nejvýznamnějšímu bohatství Evropy – jejím lidem**

##### **Evropský projekt ADAPT: EU - *JobRotation***

Cílové skupiny: **Jednotliví zaměstnanci, skupiny zaměstnanců, podniková oddělení nebo průmyslové obory a nezaměstnaní**. Realizace: **Zahájen v Dánsku v 90. letech a stále probíhá, v deseti dalších členských státech je řízen prostřednictvím programu ADAPT**.

Výchozí bod pro *JobRotation* spočívá v podnicích a jejich vzdělávacích potřebách vyplývajících ze zavádění nové technologie, organizačních změn nebo internacionalizace výrobních procesů. Princip projektu *JobRotation* je jednoduchý: zaměstnaný člověk se účastní doplňkové přípravy, zatímco jeho práci dočasně převezme vyškolený nezaměstnaný jako náhradník. V roce 1999 se podle odhadu v celé Evropě zúčastnilo projektů *JobRotation* 5311 lidí a 622 podniků. Flexibilita *JobRotation* jako nástroje umožňuje jeho přizpůsobení národnímu nebo regionálnímu rámci a jedinečné místní situaci. Pokud jde o účinky projektu na zaměstnanost náhradníků, ukazují výsledky ze všech evropských regionů, že přibližně 75 % náhradníků získá zaměstnání po ukončení období zástupu buď v podniku, kde se účastnili *JobRotation*, nebo v jiné firmě.

### **Spojené království - Investoři do lidí (*Investors in People*)**

Realizace: **Zahájen v roce 1991, stále probíhá.**

Program *Investors in People* byl ve Spojeném království zaveden v roce 1991 a od té doby se projevil jako významná iniciativa v nacházení podniků, které investují do přípravy svých zaměstnanců. Program poskytuje zaměstnavatelům analýzu národního standardu vzdělávacích potřeb a podniky, které chtějí být uznány za „Investory do lidí“, musí splňovat tento standard. Jeho dodržování pomáhá maximalizovat podnikový výkon spojením přípravy a rozvoje zaměstnanců s obchodními cíli organizace. Standard je založen na čtyřech hlavních principech:

- Vedení podniku se zaváže pečovat o rozvoj všech zaměstnanců, aby se dosáhlo podnikových cílů;
- Zaměstnavatel pravidelně reviduje podnikové cíle a plány, jak jich dosáhnout s pomocí rozvoje jednotlivých zaměstnanců a týmů;
- Zaměstnavatel se stará o přípravu a rozvoj zaměstnanců od okamžiku přijetí a po celou dobu zaměstnání;
- Zaměstnavatel hodnotí investice do přípravy a vliv přípravy na zlepšení efektivity.

Program *Investors in People* byl zahájen také v Nizozemsku, podporován nizozemskou iniciativou pro celoživotní učení a Národním akčním plánem zaměstnanosti.

### **3. cíl: Vytvořit účinné vyučovací a učební metody pro učení v průběhu celého života**

#### **Nadnárodní projekt Sokrates: MIWEUL – Přímět k fungování: Evropské vysoké školy a celoživotní učení (MIWEUL- *Making it work: European Universities and LLL*)**

Realizace: **1997- 1999.**

Tento nadnárodní projekt byl založen v rámci akce Vzdělávání dospělých v programu Sokrates a zahrnuje spolupráci a srovnávací výzkum mezi výzkumnými pracovníky ze čtyř členských států EU. Projekt usiluje o rozvíjení sítě výzkumných středisek, jejímž prostřednictvím se má zjistit, jak zvýšit přispívání politiky a praxe vzdělávání a přípravy k celoživotnímu učení. Zaměřuje se proto na tyto aspekty:

- Analýzu vývoje vysokých škol jako středisek celoživotního učení ve čtyřech evropských zemích;
- Formulace politiky, orientace celoživotního učení (zejména přístup ke vzdělávání a potřebám dospělých studentů) a překážky budoucího vývoje;
- Identifikace obecností a rozdílů mezi evropskými zeměmi týkající se celoživotního učení;
- Podporování politických změn na regionální, národní a evropské úrovni přispíváním k pochopení toho, co se děje na národní a institucionální úrovni
- Podporování evropské dimenze a vzájemného porozumění v oblasti celoživotního učení.

Součástí tohoto projektu byl celkový přehled zahrnující kontext celoživotní dimenze vysokoškolského vzdělávání a příklady politiky realizované na národní úrovni. Významný příspěvek k vývoji celoživotního učení ve vysokoškolském vzdělávání představuje poukázání na míru, do níž mohou vysokoškolská zařízení v partnerství s podniky, regionálními a místními úřady a obecními seskupeními rozšířit účast netradičních studentů, včetně těch, kteří používají IKT, ve vzdělávání a přípravě a zlepšit jejich přístup ke vzdělávání.

#### **Evropská síť inovačních škol (*European Network of Innovative Schools - ENIS*)**

Cílová skupina: **Vzdělávací instituce.**

Obecným cílem ENIS jako složky struktury EUN (*Schoolnet*) je vytvořit síť inovačních škol, která může být využívána pro celkovou demonstraci pilotních projektů v EUN i mimo ni. Celá síť sestává z přibližně 500 škol se širokým evropským zastoupením a bude základem společného integrovaného rámce pokud jde o možnost spojení a technickou infrastrukturu, pedagogické a organizační nástroje, pedagogickou a organizační metodiku a dovednosti a znalosti.

Síť zahrnuje školy s řádným vybavením IKT a zkušenostmi s jejím využíváním. V každé členské zemi probíhá proces jmenování inovačních škol. Každá škola zapojená do ENIS bude vyplňovat a předkládat formulář, který budou evaluovat národní úřady. Očekávaným hlavním přínosem sítě pro inovované školy bude přístup k celé EUN-WEB stránce na Internetu, včetně možnosti použít:

- Kooperativní aplikace;
- Komunikační platformu;
- Vzdělávací materiály a nástroje vyvinuté pracovními programy EUN.

#### **4. cíl: Významně zlepšit způsoby pojmání a hodnocení účasti na učení a jeho výsledků, zejména u neformálního a informálního učení**

##### **USA – Hodnocení předchozího učení (*Prior Learning Assessment*)**

Realizace: **Zahájen v roce 1994, stále probíhá.**

PONSI – Projekt neuniverzitního sponzorovaného učení a kreditu (*Project on Noncollegiate Sponsored Instruction and Credit*) byl prvním projektem zavedeným Výborem regentů Newyorské státní univerzity následujícím po pilotní studii provedené v roce 1974. Od roku 1994 funguje ve spolupráci s Kalifornskou státní univerzitou a uznává kurzy absolvované v celé zemi. V roce 1999 přijímalo certifikáty uznávané PONSI 1400 univerzit a akademií. Zároveň byl zaveden Systém doporučujících kreditů z *college* (*College Credit Recommendation System - Credit*) Americkou radou pro vzdělávání, Washington DC, která je střežovou organizací všech akreditovaných univerzit a akademií v USA.

Převažují tři typy přístupu k hodnocení předchozího učení: testy, evaluace neuniverzitní sponzorované přípravy a komplexní zhodnocení životních a pracovních zkušeností pomocí portfolia.

Portfoliové hodnocení je považováno za jedinou metodu, jež pomáhá dospělým studentům při evaluaci vlastního předchozího učení a při vytváření plánů budoucího učení a rozvoje, které jsou na této evaluaci vybudovány. Je to holističtější přístup v tom, že se zaměřuje na identifikaci a artikulaci učení i na jeho měření a evaluaci. Portfolio je formální dokument zaznamenávající zkušenosti z neuniverzitního učení a je používán při žádosti o uznání učení získaného zkušeností vysokou školou.

Všechna tato opatření směřují k pojmání celoživotního učení jako součásti moderního života. Vedou k masovému učení po povinné školní docházce. Je však obtížné najít důkazy o tom, jak hodnocení předchozího učení ovlivňuje pokrok a vývoj v práci, nezávislé na akademických výsledcích. To je zajímavá oblast vyžadující další zkoumání, vzhledem k tomu, že mnohé další země pohlížejí v tomto směru na USA jako na svůj vzor.

##### **Francie – Přehled kompetencí (*Bilan des compétences*)**

Realizace: **Zahájen v roce 1985, stále probíhá.** Cílové skupiny: **jednotlivci a podniky.**

Iniciativa může pocházet z podniku nebo od samotného pracovníka. Cílem je umožnit zaměstnancům, aby si uvědomili své profesní a osobní kompetence i svou motivaci a postoje, a tím jim usnadnit stanovení profesních a vzdělávacích cílů a kariéry. *Bilan des compétences* je celostátní systém definovaný a spravovaný podle zákona. Zaměřuje se na trh práce a na podniky. Účelem je poskytovat zpětnou vazbu zaměstnavateli nebo zaměstnanci v otázkách kompetencí, a tak podporovat další učení a kariérní vývoj. *Bilan des compétences* se nezabývá formálním uznáváním kompetencí podle kvalifikačních standardů.

#### **5. cíl: Zajistit, aby se každý mohl v průběhu celého svého života snadno dostat k dobrým kvalitním informacím a radám týkajícím se vzdělávacích možností v celé Evropě**

##### **Nadnárodní projekt Leonardo da Vinci: EURO PRO-FILES (Vývoj multimediálního softwarového programu pro poradenství)**

Cílová skupina: **mladí lidé.**

Projekt je financován z programu Leonardo da Vinci a jeho cílem je navrhnout a vyprodukovat multimediální softwarový program, který vyvíjí systémy profesního poradenství pro mladé lidi. Multimediální povaha tohoto nástroje umožňuje srovnávat profesní profily a podporuje odbornou přípravu mladých lidí a vývoj poradenských systémů.

Projekt usnadňuje výměny v oblasti odborné přípravy na evropské úrovni, protože CD-ROM poskytuje databázi kvalifikačních profilů, které mají být získány pro zvolená povolání, i databázi odpovídající přípravy. Tento nástroj podstatně posiluje mobilitu mládeže a stírá rozdíly kultury, profesí a přípravy.

Vliv na národní poradenské systémy je velmi pozitivní. Projekt umožňuje poskytovatelům kariérních poradenských služeb odpovídat na žádosti mladých lidí o informace o profesních profilech na skutečně nadnárodním základě. Rady mohou být přesně přizpůsobeny požadavkům studujících a pomohou jim v informovaném rozhodování o využití možností mezinárodní mobility.

## **Kanada - SkillNet.ca**

Založena: 1993.

*SkillsNet.ca* je nejrychleji rostoucí kanadská síť webových stránek s profesními a kariéerními informacemi. *SkillNet.ca*, komplexní stránka pro informace o povoláních a kariéře, je partnerstvím integrovaných služeb pro přijímání pracovníků vyvíjených institucí *Industry Canada* s pomocí *Human Resources Development Canada* a *Xwave Solutions*. Mezi partnery patří univerzity, jiné vysoké školy a instituce z oblasti zdravotnictví, umění a kultury, vzdělávání, letecké údržby a z dobrovolného sektoru. Mnohé další partnerské stránky se vytvářejí.

*CANARIE Inc.* je moderní kanadská organizace pro rozvoj Internetu. Byla založena v roce 1993 a spolupracuje s vládou, s průmyslem, s výzkumnými a vzdělávacími zařízeními na zvýšení moderní internetové infrastruktury, vývoji aplikací a používání Internetu.

### **6. cíl: Poskytovat příležitosti k celoživotnímu učení co nejbližší ke studujícím, v jejich vlastních obcích a využívat přitom metod založených na IKT**

#### **Nadnárodní projekt ADAPT: SES-NET – Síť Jihovýchodního Skotska pro vzdělávání a přípravu (South East Scotland Network for Education and training)**

Realizace: **Září 1998 - červen 2001, program ADAPT.** Cílové skupiny: **Malé a střední podniky v řadě sektorů včetně distribuce a maloobchodu, multimédií, turismu a automobilového průmyslu.**

Byla vytvořena Univerzita pro průmysl (UFI - *University for Industry*), aby se vize vlády Spojeného království o „učící se společnosti“ přeměnila v realitu. Hlavními úkoly UFI (nyní označované za *learnirect*) je stimulovat poptávku po celoživotním učení u podniků a jednotlivců a podporovat dostupnost relevantních možností ke kvalitnímu inovačnímu učení, zejména prostřednictvím IKT.

Projekt spojil v partnerství veřejné a soukromé poskytovatele vzdělávání a přípravy, aby vytvořil síť učebních středisek s podporou tutorů. Zakládání učebních středisek je pro projekt klíčové a mnohé ze středisek jsou umístěny v netradičních místech včetně podniků. Celoživotní učení je tak k dispozici prostřednictvím místních učebních středisek, která poskytují učební možnosti šité na míru specifickým potřebám lidí. Přístup k informacím a poradenství o příležitostech k učení a o jeho poskytovatelích se zlepšil založením call centra pro komplexní poradenství, orientaci a zápis do kurzů.

Nabízení flexibilních způsobů poskytování učení s použitím IKT, učení po „stravitelných“ kouscích nebo v samostatných modulech znamená, že se mohou učit i lidé, kteří požadují spíše učení za specifickým účelem než plnou kvalifikaci, nebo zaměstnaní studenti, kteří musí s učením sladit své rodinné a pracovní povinnosti.

#### **Austrálie – Učební střediska (Learning centres)**

Realizace: **Zahájen v roce 1989, stále probíhá.** Cíl: **Povzbuzovat místní zapojení a budovat místní podporu.**

Středisko pro výzkum a učení v regionální Austrálii (*Centre for Research and Learning in Regional Australia - CRLRA*) na Tasmánské univerzitě zkoumá vztah mezi kvalitou učení ve společnosti, sociálním kapitálem v tomto společenství a udržitelnými hospodářskými výsledky v regionálních oblastech Austrálie. Austrálie má také zkušenosti s vytvářením společenství praktiků (skupiny spojené za společným účelem, který zahrnuje pokračující učení a výměnu myšlenek a zkušeností), například farmářů nebo manažerů. Užitečné principy dobré praxe při budování učebních společenství lze čerpat od Univerzity Západní Austrálie nebo Queenslandské sítě otevřeného učení (*Queensland Open Learning Network - QOLN*).

QOLN byla založena v roce 1989, jako iniciativa Queenslandské vlády pro zlepšení přístupu k učebním možnostem ve společenstvích, kde byl tento přístup omezen prostorovou izolací a jinými faktory. QOLN vytvořila síť více než 40 středisek otevřeného učení, které ve svých společenstvích vykonávají řadu rolí a funkcí.

Střediska se snaží být ohniskem pro učení ve společenství. Koordinátoři jsou zaměstnáváni místním společenstvím a vyžaduje se od nich, aby povzbuzovali místní zapojení a budovali místní podporu a tím rozšiřovali vliv střediska na společenství.



## Příloha II

# RÁMEC PRO TVORBU INDIKÁTORŮ A KRITÉRIÍ PRO CELOŽIVOTNÍ UČENÍ

## 1. Pozadí

Celoživotní učení je již delší dobu tématem politických diskusí. Koncem 90. let, kdy byl všeobecně uznáván jeho význam pro sociální a ekonomický vývoj i pro sociální soudržnost a aktivní občanství ve znalostní ekonomice, se však postupně stalo prioritní oblastí v politickém rozhodování. Toto nedávné zaměření spolu se začleněním vzdělávání a přípravy mezi kompetence Společenství poprvé v Maastrichtské a potom v Amsterdamské smlouvě<sup>i</sup>, vytvořilo zvyšující se poptávku po statistických údajích v oblasti celoživotního učení.

Proces vytváření evropských indikátorů ve vzdělávání a přípravě byl zahájen před desítkami let a v 90. letech se začal rychleji rozbíhat. V únoru 2000 ustavila Evropská komise zvláštní komisi pro měření celoživotního učení. Tato komise doporučuje, jaké přístupy by měly být přijaty v rámci Evropského statistického systému (*European Statistical System - ESS*<sup>ii</sup>), který by měl akceptovat závěry tohoto Memoranda. Při dalším vývoji indikátorů v oblasti celoživotního učení se vezme v úvahu také jednoznačná potřeba indikátorů vyjádřená v dalších oficiálních dokumentech, například v Lisabonských závěrech<sup>iii</sup>, ve Společné zprávě o zaměstnanosti<sup>iv</sup>, v iniciativě e-Learning<sup>v</sup> a ve zprávě o kvalitě školního vzdělávání<sup>vi</sup>.

V komisi jsou zástupci UNESCO a OECD, aby se zajistilo co největší možné zapojení mezinárodních organizací aktivních v oblasti statistiky vzdělávání.

V následujících odstavcích se snažíme poskytnout stručný přehled existujících statistických informací a nástrojů relevantních pro celoživotní učení, jak je vymezeno v kontextu tohoto Memoranda, i některé náznaky dalšího vývoje.

## 2. Současná situace

Existující statistiky o vzdělávání a přípravě jsou založeny na systémovém přístupu, protože ten dosud dominuje politickým hlediskům, a v menší míře na jednotlivcích a podnicích. Zaměřují se na systémy formálního vzdělávání a přípravy (shromažďování dat UOE<sup>vii</sup> a VET<sup>viii</sup>), na výsledky vzdělávání v rámci těchto systémů a na důsledky vzdělávání pro trh práce (LFS<sup>ix</sup>, ECHP<sup>x</sup> atd.). Jsou sbírány také údaje o účasti dospělých ve vzdělávání a přípravě (LFS), i když se jasně zaměřují na formální vzdělávání a přípravu vztahující se k zaměstnání. Jsou k dispozici také údaje o přípravě vztahující se k práci, které poskytují podniky (CVTS<sup>xi</sup>), i o výdajích domácností na vzdělávání (HBS<sup>xii</sup>), avšak typologie používané pro vzdělávací služby nebo produkty neumožňují užitečné využití těchto informací. Byly také podniknuty snahy o přímé hodnocení dovedností prostřednictvím mezinárodní přehledů, například IALS<sup>xiii</sup> o gramotnosti a základních matematických znalostech ve vzdělávání dospělých, TIMSS<sup>xiv</sup>, který je založen na kurikulu a škole, a v nedávné době PISA<sup>xv</sup>, který je založen na školách, ne však na kurikulu.

Očekává se, že současná změna hlediska, v němž je celoživotnímu učení přikládána větší váha nejen ve vzdělávání, ale také v oblasti zaměstnanosti, ekonomického růstu, bránění sociálnímu vylučování atd., změni hledisko pro analýzu většiny výše uvedených zdrojů a odhalí se informace, které dosud nebyly využívány, protože k tomu neexistovala jasně vyjádřená politická potřeba. Tyto zdroje mohou být dodatečně modifikovány, aby lépe zahrnovaly různé aspekty celoživotního učení.

## 3. Objevující se potřeby

Dnes je třeba více informací o **způsobech, jakými se jednotliví občané učí** ve formálních i neformálních zařízeních, ale také prostřednictvím informálních činností, například sebevzděláváním. Dovednosti mohou být získávány několika způsoby a je velmi důležité monitorovat získávání dovedností – stejně jako jejich pozbývání. Musíme být schopni hodnotit **společenské důsledky učení** (např. důsledky vztahující se k občanství, k životnímu prostředí, k ochraně spotřebitele) i důsledky vztahující se k zaměstnání a osobní důsledky v širokém slova smyslu (např. základní dovednosti, hospodářský blahobyt, tělesné a duševní zdraví a prospívání, osobní uspokojení).

Pojmy jako motivace, očekávání a uspokojení jsou pro celoživotní učení podstatné, zatímco osobní investování času a peněz je v této debatě hlavním tématem. Je také třeba vyjasnit úlohu a zapojení

různých aktérů na trhu vzdělávání (obchodních podniků, nevládních organizací, profesionálních institucí, místních úřadů, státu a samozřejmě jednotlivců).

Jakmile se trh vzdělávání a přípravy zrealizuje, je třeba shromažďovat informace o poskytovatelích a o ekonomických aspektech vzdělávání, o cenách a dostupnosti nabídky. Systémy učení zůstávaly po několik desetiletí v podstatě stabilní a nyní procházejí radikálními změnami. Efektivní tvorba politiky vyžaduje monitorovat a dokonce anticipovat tyto změny.

Statistika vzdělávání a učení se v neformální a informální oblasti překrývá se statistikami využívání času, statistikami kultury (kde nedávno Generální ředitelství pro vzdělávání a kulturu - DG EAC a Eurostat ve spolupráci s UNESCO učinily pokrok), statistikami turismu a statistikami audiovizuálních služeb, informační společnosti a nehmotných investic ve strukturálních statistikách podnikání. Ty představují možnosti k doplňování přímých zdrojů v celoživotním učení a vyžadují harmonizované přístupy a přístupy *ad hoc*, mají-li být co nejlépe využity.

### 3.1 Nové základní dovednosti pro všechny

Systémy vzdělávání a přípravy mají lidem poskytovat základní dovednosti, které jsou nezbytné pro znalostní ekonomiku. Tyto dovednosti musí být neustále aktualizovány a mnozí lidé k nim budou potřebovat mít přístup mimo vzdělávací systém. Pak se musí vyvinout veškeré úsilí k tomu, aby tyto možnosti byly hodnoceny přijatelným a srovnatelným způsobem, přičemž by se stavělo na zkušenostech s existujícími metodami přímého hodnocení. Tam, kde je to vhodné, mohou být informace o úrovni základních dovedností (např. v cizích jazycích a IKT) shromažďovány prostřednictvím přehledů domácností.

Efektivnost formálního vzdělávacího systému při poskytování univerzálního přístupu pro získání základních dovedností a pro vývoj kultury učení by měla být ve vztahu k celoživotnímu učení dále zkoumána. Předpokládá se, že běžný (tradiční) systémový kontext, to znamená učitelé pracující pro vzdělávací instituce vyučující studenty zapsané do specifických programů vedoucích k získání kvalifikací/diplomů, které absolvují za danou dobu, by měl být upraven tak, aby zahrnoval modulární programy, přerušované studium a kvalifikační dráhy, otevřené a distanční vzdělávání a autoregulované učební programy. Vzdělávání v raném dětství by mělo být odlišeno od péče o dítě a jeho rozsah i obsah by měl být specificky zkoumán.

Informace o neformálním vzdělávání již jsou shromažďovány z existujících zdrojů, od jednotlivců a podniků organizujících přípravu pro své zaměstnance. Měla by však být vyvinuta, případně zlepšena, specifická klasifikace aktivit neformálního a informálního učení pro použití při výběrovém šetření domácností, přehledech o využívání času atd.

Informace o individuální motivaci a postojích mohou být také shromažďovány prostřednictvím přehledů domácností, zatímco zapojení a postoje dalších aktérů, například podniků, nevládních organizací atd. by měly být hodnoceny ve specifických přehledech.

### 3.2 Více investic do lidských zdrojů

Pro získávání informací o investicích do celoživotního učení ve formě času a peněz jsou také třeba:

- harmonizované informace o čase investovaném jednotlivci (například prostřednictvím přehledu využívání času); tyto informace se musí skombinovat s kontextovými informacemi o organizaci práce, zařízeních péče o dítě atd. a hodnotí překážky v učení z hlediska časové dostupnosti;
- harmonizované informace o spotřebě vzdělávacích služeb a produktů v domácnostech a nákladech domácností na ně prostřednictvím přehledu rozpočtů domácností;
- změny v zacházení s veřejnými výdaji na vzdělávání v účetnictví veřejného sektoru (mělo by se s nimi zacházet jako s investičními, ne běžnými výdaji); vývoj satelitního účetnictví pro vzdělávání pokrývajícího více než výdaje ve formálním vzdělávání; začlenění výdajů na “infrastrukturu celoživotního učení” (např. komunikační sítě a učební střediska) do analýzy;
- investování podniků do přípravy (strukturální přehled podniků, přehled nákladů na pracovní síly); investování do rozvoje lidských zdrojů by mělo být považováno za nehmotné investice a mělo by se s ním zacházet stejně jako s kapitálovým investováním i ve statistikách;
- zlepšené sledování vzdělávání jako ekonomické činnosti ve statistikách podniků a informační společnosti tak, aby se evaluovala nabídka vzdělávacích služeb a produktů a jejich tržní cena (obsahový rozvoj, poradenské služby, produkce vzdělávacích materiálů atd.)

### 3.3 Inovace ve vzdělávání

Poté, co budou schváleny příslušné definice, mohou být shromažďovány informace o počtu lidí dobrovolně pracujících a zaměstnaných ve vzdělávání a učení (formálním, neformálním, informálním). Kontextové informace o požadované úrovni kvalifikací a dovedností vzdělavatelů mohou být, jakmile budou definovány, využívány pro analýzy zaměřující se vždy na dlouhodobější cíle měření úrovně nezbytných dovedností.

### 3.4 Oceňování učení

Výsledky iniciativ EU, například Evropského systému přenosu kreditů (*European Credit Transfer System – ECTS*), Fóra pro transparentnost kvalifikací CEDEFOP nebo automatizovaného hodnotícího testu, mohou dlouhodoběji přispívat k vývoji typologie kvalifikací (formálních a neformálních), která může být použita k hodnocení úhrnu validovaných znalostí, které jsou ve společnosti k dispozici. Více příležitostí pro shromažďování údajů může pocházet z iniciativ jako je *Europass*, který se zaměřuje na uznávání přípravy napříč členskými státy. Další iniciativy, například Evropský řidičský průkaz na počítače (*European Computer Driver's Licence – ECDL*), by mohly být také zdrojem informací.

### 3.5 Nová koncepce poradenství

Kontextové informace o organizaci poradenství na různých geografických úrovních mohou být doplněny informacemi o tom, zda lidé vědí o nabízených možnostech a zda jsou s těmito službami spokojeni. Typologie služeb vzdělávacího poradenství by mohla být vyvíjena v kontextu vývoje klasifikace vzdělávacích služeb a aktivit. Má-li být shromažďování dat v této oblasti efektivní, musí se zaměřovat na jednotlivce i na poradenská střediska.

### 3.6 Přiblížit učení domovu

Informace o vzdělávání musí být na geograficky co nejbližší úrovni zasahování, kterou je obvykle místní úroveň. V současnosti určité zdroje dat, např. Přehled pracovních sil (LFS) a Statistický přehled o další profesní přípravě (CVTS), poskytují některé údaje na regionální úrovni. Hlavním omezením jsou náklady na rozšíření vzorků, aby se zajistila reprezentativnost. V zemích, kde je regionální složka velmi silná, např. v Itálii, se v oblasti statistiky vyvíjí další úsilí, aby se uspokojil tento druh poptávky. V dohledné budoucnosti budou statistiky vzdělávání na regionální úrovni shromažďovány *ad hoc*.

## 4. Cesta vpřed

Údaje založené na systémech by měly být doplněny a obohaceny údaji soustředěnými na učícího se člověka, které berou v úvahu potřeby formálního, neformálního a (úmyslného) informálního učení. Máme-li obsáhnout většinu problémů zmíněných v předchozích odstavcích a oblasti, v nichž jsou nedostatky (s výjimkou vzdělávání v raném dětství a některých aspektů investování všech aktérů do vzdělávání), je asi nejlepším řešením věnovat se přehledu učení dospělých. Tento přehled bude obsahovat informace o:

**účasti** (rozsahu), **času** stráveném ve vzdělávání a přípravě (objemu), **povaze** vzdělávání a přípravy (podle účelu/cíle), **zdroji finanční podpory** (veřejný, zaměstnavatel, samotný jednatel), vnímaném **prospěchu** (spojeném s prací, společenském, osobním), vnímané **poptávce** (potřebách a zájmech), vnímaných **motivech** (spojených s prací, společenských, osobních), vnímaných **překážkách** účasti, transparentnosti učební nabídky (**informacích a poradenství**), výpovědi studenta o jeho **digitální gramotnosti**, výpovědi studenta o jeho **znalosti cizích jazyků**.

Podkladové proměnné týkající se osob budou zahrnovat: věk, pohlaví, dosažené vzdělání, obor vzdělávání a přípravy, postavení na trhu práce nebo v zaměstnání, současné/poslední zaměstnání, národnost/občanství/hlavní bydliště, příjem, sektor NACE, velikost podniku u zaměstnaných.

Má-li se tento přístup zrealizovat, je třeba vyvinout některé metodické nástroje: specifickou klasifikaci učebních činností (která by měla mimo jiné vzít v úvahu existující klasifikace oblastí vzdělávání a přípravy<sup>xvi</sup>, klasifikace ekonomických činností revidovaných tak, aby zahrnovaly vzdělávací produkty a služby<sup>xvii</sup>, klasifikace vzdělávání pro použití v přehledech využívání času a klasifikaci opatření odborné přípravy vyvinutých v rámci projektu Leonardo I<sup>xviii</sup>); typologii překážek učení a typologii očekávaných výsledků (spojených s prací, společenských, osobních).

Ideálním návrhem takového přehledu, ačkoliv velmi složitého k realizaci, by bylo chápat ho jako řetěz vzájemně spojených modulů, které mohou být vyvíjeny postupně, jako *ad hoc* nebo standardní moduly integrované do vhodných existujících přehledů. *Ad hoc* modul LFS 2003 o celoživotním

učení, který bude prvním článkem řetězu, bude poskytovat příležitost k rozvíjení nezbytných metod a nomenklatur a k testování některých názorů. Mělo by být také zváženo začlenění modulů statistik kultury (v současné době vyvíjených Eurostatem s DG EAC, UNESCO a členskými státy) – vzdělávacích audiovizuálních služeb, volného času/turismu atd. Také *Eurobarometer* by mohl být užitečným a vhodným zdrojem, zejména informací o vnímané efektivnosti vzdělávání a přípravy.

Tento přístup by měl umožňovat studium různých skupin populace (skupin znevýhodněných nedostatečným vzděláním a sociálně, mladých lidí atd.), je-li však třeba více informací o specifických kategoriích nebo případech, lze použít metodologii vyvinutou ve všeobecném kontextu celoživotního učení jako základ pro širší srovnávání.

Kromě toho by administrativní struktury stanovené pro realizaci strategie Evropské unie pro celoživotní učení měly mít ve své koncepci zabudovány statistické struktury, které by umožňovaly shromažďovat informace u pramene.

## 5. Závěry

Ačkoliv nějaké statistické informace o celoživotním učení již existují, stále jsou zde výrazné mezery, které se na cestě k vývoji konkrétní politiky projevují na každém kroku. Pojetí celoživotního učení je široké a jeho studium vyžaduje jasnou identifikaci témat, která je nutno prozkoumat především. Měli bychom také uznat, že některé z jeho aspektů nejsou měřitelné. Statistické informace musí být doplňovány kontextovými informacemi tak, aby dodaly hloubku našemu chápání, a příbuznými informacemi o procesu učení a jeho výsledcích. Je důležité dosáhnout dohody o prioritách celoživotního učení a diskutovat o jejich fungování z hlediska statistických potřeb. Komise pro měření celoživotního učení hraje v tomto důležité roli. Jakmile se tento proces rozběhne, bude možné stanovit měřítka pro evaluaci pokroku směrem k jasně stanoveným cílům.

Záměrem by mělo být skombinovat zájmy a potřeby různých účastníků zapojených do realizace celoživotního učení způsobem, který by dovoľoval vhodné vykreslení a monitorování toho, co je nepopíratelně složitou realitou. ■

<sup>i</sup> Článek 149 a 150 (dříve články 126 a 127) Smlouvy o Evropském společenství.

<sup>ii</sup> ESS je síť vytvořená ze všech státních orgánů, které na různých úrovních – regionální, národní a na úrovni Společenství – odpovídají za získávání, zpracovávání a rozšiřování statistických informací potřebných pro hospodářský a sociální život Společenství. Sekce pro vzdělávání při ESS zahrnuje nejen patnáct členských států EU, ale také zbývající země ESVO, země střední a východní Evropy ucházející se o členství v EU a jihovýchodní evropské země. Střediskem Společenství pro Evropský statistický systém je Eurostat, Statistický úřad ES.

<sup>iii</sup> Závěry speciálního zasedání Evropské rady 23. – 24. března 2000 v Lisabonu vyžadují (paragraf 36), aby byly strukturální indikátory uváděny v každoročních syntetizujících zprávách.

<sup>iv</sup> Komise každoročně podává zprávu o liniích zaměstnanosti na základě národních zpráv. Společná zpráva o zaměstnanosti z roku 2000 a linie pro rok 2001 výslovně uvádějí potřebu rozvíjet indikátory, zejména v celoživotním učení.

<sup>v</sup> COM (2000) 318 finální znění „eLearning: Úvahy o vzdělávání zítřka“.

<sup>vi</sup> Nová „Evropská zpráva o kvalitě indikátorů ve vzdělávání“ požadovaná ministry školství 26 evropských zemí v Praze v roce 1998, uvádí šestnáct indikátorů vztahujících se ke kvalitě vzdělávacích systémů 26 evropských zemí. Zpráva má být výchozím bodem pro diskusi o pomoci při národní evaluaci školních standardů v Evropě. Lze ji nalézt na: <http://europa.eu.int/comm/education/indic/rapinen.pdf>

<sup>vii</sup> Každoroční společné shromažďování statistických údajů u studentech, učitelích, absolventech, výdajích, které provádějí UNESCO-OECD-Eurostat; zaměřuje se na hlavní vzdělávací systém.

<sup>viii</sup> Každoroční shromažďování statistických a kontextových informací o počátečním odborném vzdělávání a přípravě prováděné Eurostatem; zahrnuje informace o učňovské přípravě, finančním uspořádání a programech založených na práci.

<sup>ix</sup> Přehled pracovních sil Společenství je čtvrtletně harmonizované výběrové šetření o situaci pracovních sil v Evropě; je jedním z hlavních nástrojů pro měření účasti dospělé populace (15letí a starší) ve vzdělávání a přípravě a o výsledcích jejího vzdělávání. Otázky o účasti ve vzdělávání byly nedávno aktualizovány.

<sup>x</sup> Panel domácností Evropského společenství je každoroční šetření, které shromažďuje údaje od stejné skupiny lidí (tohoto panelu) a umožňuje longitudinální analýzu jejich charakteristik; hlavním problémem je, že tento vzorek je velmi malý, takže mnoho informací o vzdělávání, postojích a sociální situaci nelze kombinovat na podrobnější úrovni.

<sup>xi</sup> Přehled další profesní přípravy byl proveden Eurostatem dvakrát (v roce 1994 a 2000) jako šetření *ad hoc*; shromažďuje informace z podniků o přípravě, kterou poskytují svým zaměstnancům.

<sup>xii</sup> Přehled rozpočtů domácností je každoroční šetření prováděné Eurostatem; míra podrobnosti u výdajů na vzdělávání neumožňuje podrobnou analýzu výsledků.

<sup>xiii</sup> Mezinárodní výzkum gramotnosti dospělých byl v letech 1994 až 1998 prováděn alespoň jednou v řadě zemí. Údaje publikovaly *Statistics Canada* a OECD.

<sup>xiv</sup> Třetí mezinárodní přehled (vědomostí žáků) v matematice a přírodních vědách (TIMSS) byl šetřením, které ve školách provádělo Mezinárodní sdružení pro hodnocení výsledků vzdělávání (IEA). Opakování TIMSS se připravuje.

<sup>xv</sup> Program mezinárodního hodnocení žáků (PISA) se konal poprvé v roce 2000; je to šetření založené na školách, které organizuje OECD, a bude se opakovat v roce 2003 a 2006; v roce 2000 se PISA účastnily všechny členské státy EU.

<sup>xvi</sup> Klasifikace založená na ISCED 97 a vyvinutá společně Eurostatem, OECD a UNESCO.

<sup>xvii</sup> Všeobecná nomenklatura ekonomických činností (NACE) / Klasifikace produktů podle hospodářských odvětví (CPA).

<sup>xviii</sup> Klasifikace opatření odborné přípravy byla dokončena v roce 1999 v rámci programu Leonardo da Vinci. Lze ji nalézt na: <http://europa.eu.int/comm/education/leonardo/leonardool/stat/trainingstatis/areas/area6.html>.