

Mojca Jermaniš

Izobraževalna politika Evropske unije na področju izobraževanja odraslih

Povzetek: Vse višje zahteve, nenehen tehnološki razvoj in potreba po hitrem prilagajanju sprememb terjajo stalna vlaganja v pridobivanje novega znanja in spretnosti. Izobraževanje je eden bistvenih elementov družbe pri zagotavljanju konkurenčnosti tako organizacij kot posameznikov. S kakovostnim izobraževanjem in usposabljanjem odraslih v okviru izobraževalne politike želi Evropska unija vzpostaviti na znanju temelječo družbo v konceptu vseživljenjskega učenja. V prispevku predstavljamo izobraževalno politiko Evropske unije in Slovenije na področju izobraževanja odraslih. Pregled formalnih in neformalnih dokumentov, ki so bili sprejeti na področju izobraževanja in usposabljanja, kaže, da je izobraževanje neločljivo vpleteno v vse ravni človeškega delovanja. Hitrega odzivanja na spreminjajoče se okoliščine pa smo sposobni le z uporabo novega znanja in spretnosti v vsakdanjem življenju.

Ključne besede: izobraževanje odraslih, izobraževalna politika, kompetence, Evropska unija, Slovenija

UDK: 374.7

Strokovni prispevek

Uvod

Evropska unija (EU) je na področju izobraževanja in usposabljanja sprejela pomembne dokumente, s katerimi zagotavlja strateški okvir delovanja. S sistemskim pristopom spodbuja razvoj človeškega kapitala in povečuje zaposlitvene možnosti posameznikov na spreminjajočem se trgu dela. S smernicami in programi določa krovne usmeritve za postavitev izobraževalne politike. Politika EU na področju izobraževanja in usposabljanja je zasnovana tako, da podpira ukrepe na ravni držav članic, ki ostajajo odgovorne za to področje, in pomaga pri soočanju s skupnimi izzivi, kot so staranje družb, primanjkljaj v spretnostih, tehnološki razvoj in konkurenca na globalna ravni (Evropska komisija 2018). Države članice samostojno določajo nacionalno izobraževalno politiko, EU pa lahko z različnimi mehanizmi (doseganje kazalnikov kakovosti, financiranje izobraževalnih aktivnosti z evropskimi sredstvi itd.) doseže želen vpliv pri sledenju agende EU v državah članicah. »V okoliščinah neobvezujočega sodelovanja, kjer uskladitev nacionalne zakonodaje z evropsko ni zahtevana, lahko namreč države – odvisno od svojih potreb, prioritete, sposobnosti – suvereno odločajo, s kakšnim institucionalnim okvirom in nacionalnimi strategijami se bodo prilagodile doseganju ciljev EU. Države članice niso pasivni prejemniki politik EU, temveč so vključene v kompleksen proces selektivnega sprejemanja oziroma prilagajanja javnopolitičnih instrumentov.« (Alexiadou v Štremfel 2017, str. 52)

Na ravni EU se izvajajo najrazličnejši izobraževalni programi, namenjeni izobraževanju, usposabljanju in spodbujanju sodelovanja tako posameznikov kot izobraževalnih in drugih institucij (Evropska komisija 2018). Izobraževalna politika EU sledi trendom na področju tehnološkega razvoja in prihodnjim potrebam trga dela za zagotovitev večje vključenosti v izobraževalne procese. Delodajalce in posameznike želi spodbuditi h pridobivanju dodatnih kompetenc. Še posebej pa spodbuja delodajalce k večjemu vlaganju v izobraževanje in usposabljanje zaposlenih.

Izobraževalna politika EU

Izobraževalna politika EU temelji na stalnem razvoju področja izobraževanja in usposabljanja ter na omogočanju širšega dostopa do kakovostnega izobraževanja in usposabljanja. Med drugim si prizadeva za vzpostavitev evropskega izobraževalnega prostora na področjih ključnih kompetenc za vseživljenjsko učenje, digitalnih spretnosti ter skupnih vrednot in vključujočega izobraževanja. S podpornimi ukrepi pomaga nacionalnim politikam pri oblikovanju in izvajanju učinkovitih izobraževalnih politik. »Evropska unija si prizadeva podpreti nacionalne izobraževalne sisteme s pomočjo različnih podpornih programov, katerih namen je spodbujanje vseživljenjskega učenja za boljšo zaposljivost in državljanstvo v Evropi« (Staude 2011, str. 15). Ukrepi in pobude različnih institucij omogočajo doseganje zastavljenih ciljev nacionalnih držav na področju izobraževanja in usposabljanja. »Države članice razvijajo številna politična orodja, s katerimi skušajo dosegati skupne cilje na področju izobraževanja, kar pomeni, da svoje politike ne razvijajo več v okviru relativno avtonomnih držav, temveč so politične odločitve vedno bolj posledica večnivojskih iger, ki potekajo nad nacionalnimi mejami, med njimi in znotraj njih« (Dale v Mikulec in Ermenc 2017, str. 70). EU spodbuja države članice k izmenjavi praks, pomaga jim tudi z različnimi instrumenti financiranja. Kljub razlikam med državami članicami EU, ko države napredujejo z lastnimi izkušnjami, znanje pomeni prednost pri razvoju novih stališč na podlagi izmenjave izkušenj in inovacij (Cankaya idr. 2015, str. 887).

Vključenost institucij Evropske unije v oblikovanje skupne izobraževalne politike

Evropska izobraževalna politika je tesno vpletena v vse politike EU, zaradi česar je toliko bolj pomembno sodelovanje različnih institucij EU z državami članicami. Evropski svet določa prioritete, daje politične usmeritve na področjih, kjer imajo države članice pomembne skupne interese, in spodbuja razvoj politik EU, nima pa zakonodajne funkcije. Evropski parlament (Svet Evropske unije 2007) skupaj s Svetom Evropske unije opravlja zakonodajno in proračunsko funkcijo ter funkcijo političnega nadzora in posvetovanja. V okviru Evropskega parlamenta deluje Odbor za kulturo in izobraževanje, ki je pristojen za kulturne vidike in izobraževalno politiko Unije. »V Svetu države članice Evropske unije ustvarjajo pravo Evropske unije, določajo politične cilje Evropske unije, usklajujejo svojo splošno in ekonomsko politiko ter urejajo odnose med državami članicami in institucijami Evropske unije v vseh treh stebrih« (Bohinc 2012). Interese držav članic v Svetu Evropske unije zastopajo ministri držav članic v različnih sestavah glede na posamezno področje in temo zasedanja (prav tam). Na področju izobraževanja, mladih in kulture se sestajajo v okviru Sveta za izobraževanje, mladino, kulturo in šport. »Evropska komisija tesno sodeluje z državami članicami ter jim pomaga pri razvoju in posodabljanju politik izobraževanja in usposabljanja« (Šola za ravnatelje 2010). Evropska komisija predlaga besedila za pravne akte EU in nadzira izvajanje teh aktov. Dejavnosti na področju izobraževanja in usposabljanja usklajujejo delovne skupine z odprto metodo koordinacije. »OMK spodbuja predvsem diskurz o merlji-

vosti izobraževanja in učenja ter deluje na način, ki državam članicam pomaga, da oblikujejo izobraževalne politike v 'skupno' dogovorjeni smeri na področju, nad katerim (zaradi načela subsidiarnosti) EU nima zakonskih pristojnosti« (Alexiadou 2014, str. 127–128. Na področju izobraževanja odraslih deluje delovna skupina za izobraževanje odraslih ET 2020.

Komisiji pri izvajanju politike poklicnega usposabljanja pomaga Evropski center za razvoj poklicnega usposabljanja (Cedefop), druge oblike aktivnosti pa potekajo prek Generalnega direktorata za izobraževanje in kulturo. Komisija je v letu 2006 ustanovila Izvajalsko agencijo za izobraževanje, avdiovizualno področje in kulturo (Svet Evropske unije 2009), ki je odgovorna za izvajanje večine programov in aktivnosti EU na področju izobraževanja in usposabljanja ter o svojem delu poroča Generalnemu direktoratu za izobraževanje in kulturo. Agencija med drugim vodi omrežje Eurydice, ki je informacijsko orodje za zbiranje, analizo in širjenje informacij ter za pripravo študij in objav na področju izobraževanja. Eurydice zbira informacije o izobraževalnih sistemih v državah članicah in jih nato razširja prek internetnega portala z namenom doseganja ciljev programa vseživljenjskega učenja.

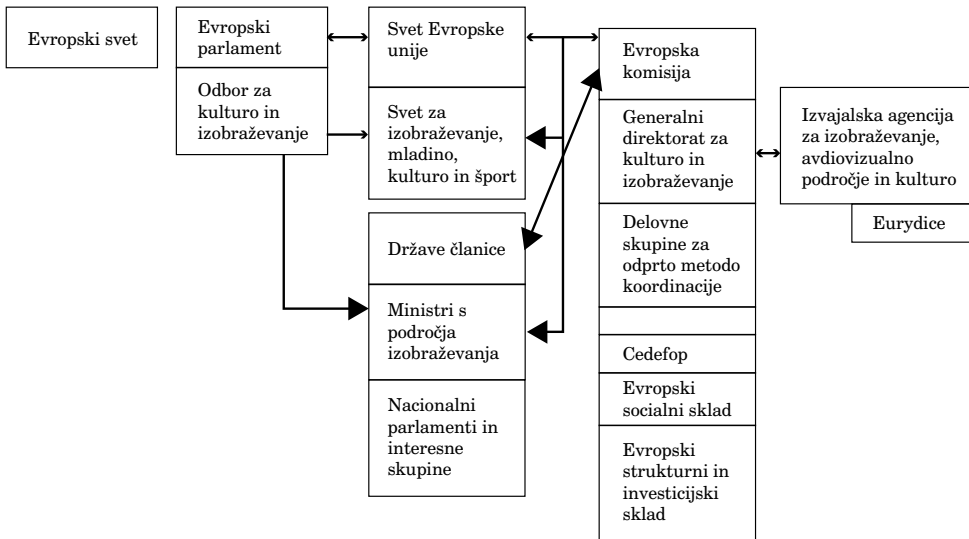
Pri oblikovanju izobraževalne politike EU sodelujejo tudi organizacije delodajalcev, ki se socialnega dialoga udeležujejo tako na nacionalni kot na nadnacionalni ravni. V okviru lizbonske strategije je bil v letu 2008 ustanovljen Evropski inštitut za inovacije in tehnologijo (EIT),¹ da bi pomagal pri razvoju inovacijske sposobnosti EU in držav članic s krepitvijo višje izobrazbe, raziskavami in inovacijskimi aktivnostmi na podlagi najvišjih standardov (Moussis 2011). »EIT deluje primarno prek usmerjenosti k odličnosti, preko samostojnih partnerstev z visokošolskimi institucijami, raziskovalnimi organizacijami, podjetji in drugimi zainteresiranimi stranmi v obliki trajnostnega in dolgoročnega samostojnega strateškega omrežja v inovacijskem procesu« (prav tam). Na evropsko politiko izobraževanja vplivajo tudi politike OECD,² Unesca³ in Svetovne banke.⁴ Slika 1 prikazuje medsebojni vpliv institucij EU.

¹ European Institute of Innovation and Technology (EIT).

² OECD (Organisation for Economic Cooperation and Development) za svoje članice izdaja poročila in priporočila s področja izobraževanja.

³ Unesco (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organisation) izvaja različne projekte na področju izobraževanja v svetovnem merilu.

⁴ Inštitut Svetovne banke se na področju izobraževanja povezuje s strokovnjaki in institucijami.



Slika 1: Izvajanje izobraževalne politike Evropske unije

Vloga izobraževalne politike Evropske unije v procesu vseživljenjskega učenja

Izobraževalna politika temelji na dokumentih, ki določajo prednostna področja in usmeritve razvoja izobraževanja. Evropski svet je z lizbonsko strategijo v letu 2000 postavil strateški cilj, naj EU postane najbolj konkurenčno in dinamično, na znanju⁵ temelječe gospodarstvo na svetu, sposobno trajnostnega gospodarskega razvoja, ki bo zagotavljalo več in bolj kakovostna delovna mesta ter večjo socialno kohezijo (Svet EU2006). »Gospodarstvo mora temeljiti na znanju, zagotavljanju trajnostne rasti, vključno z več delovnimi mesti in večjo socialno kohezijo. Lizbonska strategija je temeljila na prepričanju, da globalizacija in vse večji pomen informacijske in komunikacijske tehnologije zahteva reformo nacionalnega šolskega in izobraževalnega sistema.« (Guimarães 2017, str. 37–38) Izobraževanje in usposabljanje sta postala stalen, vseživljenjski proces. Z Memorandumom vseživljenjskega učenja se je pomembnost vseživljenjskega učenja za prihodnost Evrope potrdila na najvišji ravni. Evropa se je tako premaknila proti družbi in gospodarstvu, ki temeljita na znanju (Komisija Evropske skupnosti 2000, str. 6). »Kontinuum vseživljenjskega in večrazsežnostnega učenja pomeni, da morajo različne ravni in področja sistema izobraževanja in usposabljanja, vključno z neformalnim področjem, tesno sodelovati drug z drugim« (prav tam, str. 6). Memorandum poudarja predvsem pomen

⁵ »Znanje je rezultat usvajanja informacij prek učenja. Znanje je skupek dejstev, načel, teorij in praks, ki so povezani s področjem dela ali študija« (Evropska komisija 2009, str. 11). »Spretnosti so sposobnost uporabe znanja in strokovnega znanja za izvedbo nalog in reševanje problemov. V okviru evropskega ogrodja kvalifikacij so spretnosti opisane kot kognitivne (vključujejo uporabo logičnega, intuitivnega in ustvarjalnega mišljenja) ali praktične (vključujejo ročne spretnosti in uporabo metod, materialov, orodij in instrumentov).« (Prav tam)

neformalnega izobraževanja in priložnostnega učenja. V letu 2002 je Svet sprejel *Resolucijo o vseživljenjskem učenju*, s katero je vseživljenjsko učenje postalo ključno načelo pri oblikovanju izobraževalne politike EU. Evropski svet je v letu 2002 potrdil delovni program Izobraževanje in usposabljanje 2010, s katerim je bil vzpostavljen trden okvir za evropsko sodelovanje na področju izobraževanja in usposabljanja (Svet Evropske unije 2010). V letu 2005 je Evropski svet zaradi nizkih vlaganj zasebnega sektorja v raziskave in razvoj ter v razvoj informacijskih in komunikacijskih tehnologij sprejel prenovljeno lizbonsko strategijo »Nov začetek za lizbonsko strategijo«. Prenovljena lizbonska strategija poudarja pomen znanja, izobraževanja in inovacij za vztrajno rast produktivnosti v vseh ključnih sektorjih gospodarstva. Leta 2006 sta Evropski parlament in Svet uvedla akcijski program na področju vseživljenjskega učenja. »Poglavitni cilj programa je z vseživljenjskim učenjem prispevati k razvoju Skupnosti kot družbe z vrhunskim znanjem, trajnostnim gospodarskim razvojem, bolj kakovostnimi delovnimi mesti in večjo socialno kohezijo ob zagotavljanju dobrega varstva okolja za prihodnje generacije« (Svet Evropske unije 2007).

Resolucija o vseživljenjskem učenju je ključni program EU za izobraževanje in usposabljanje. »Vseživljenjsko učenje je splošno izobraževanje, poklicno izobraževanje in usposabljanje, neformalno izobraževanje in priložnostno učenje skozi vse življenje, ki izboljša znanje, spretnosti in kompetence na osebem, državljskem, družbenem in zaposlitvenem področju« (Svet Evropske unije 2006). Dejavnosti izobraževanja in usposabljanja v okviru programa temeljijo na nenehnem učenju. »Države članice storijo vse potrebno, da zagotovijo učinkovito izvajanje programa vseživljenjskega učenja na nacionalni ravni, in upoštevajo vse strani, ki so povezane s katerim koli vidikom vse življenjskega učenja v skladu z nacionalno prakso ali zakonodajo« (prav tam). Sodelovanje z državami članicami poteka v okviru štirih podprogramov: Comenius, Erasmus, Leonardo da Vinci in Gruntvig.

Medvladna konferenca⁶ je v letu 2006 sprejela *Lizbonsko pogodbo*,⁷ s katero spreminja in dopolnjuje obstoječe člene *Pogodbe o Evropski uniji* ter *Pogodbe o ustanovitvi Evropske skupnosti*. Lizbonska pogodba poudarja upoštevanje različnosti nacionalnih sistemov in avtonomije socialnih partnerjev (Svet Evropske unije 2007, str. 80), njene določbe zato niso zavezujoče za države članice. Pogodba o ustanovitvi Evropske skupnosti se z Lizbonsko pogodbo preimenuje v *Pogodbo o delovanju Evropske unije*. Pogodba o delovanju Evropske unije v 165. členu določa, da Unija prispeva k razvoju kakovostnega izobraževanja s spodbujanjem sodelovanja med državami članicami ter po potrebi s podpiranjem in dopolnjevanjem njihovih dejavnosti, pri čemer v celoti upošteva odgovornost držav članic za vsebino poučevanja in organizacijo izobraževalnih sistemov, pa tudi njihovo kulturno in jezikovno raznolikost (Svet EU 2012, str. 120). Cilji dejavnosti Unije (prav tam, str. 120) so razvijanje evropske razsežnosti v izobraževanju, zlasti s poučevanjem in razširjanjem znanja jezikov držav članic, pospeševanjem sodelovanja med izobraževalnimi zavodi, razvijanjem izmenjave informacij in izkušenj glede vprašanj, ki so skupna izobraževalnim sistemom držav članic, ter s spodbujanjem razvoja izobraževanja

⁶ Konferenca predstavnikov vlad držav članic.

⁷ Veljati je začela v letu 2009.

na daljavo. V istem letu sta Evropski parlament in Svet sprejela tudi *Priporočilo o ključnih kompetencah za vseživljenjsko učenje*. V priporočilu opredeljujeta osem ključnih kompetenc, ki bi jih moral imeti vsak državljan.

Vse večji pomen pridobivata formalno in neformalno izobraževanje prek mobilnih naprav.⁸ Pomembni projekti EU na tem področju so HandLer,⁹ MOBIlearn in M-Learning. Kljub visokim ciljem pa se EU še vedno sooča z osipom osnovnošolcev in problemom visoke brezposelnosti. »Evropski sistemi izobraževanja in usposabljanja še vedno ne zagotavljajo pravih spretnosti za zaposljivost in premalo sodelujejo s podjetji ali delodajalci pri približevanju izobraževanja resničnemu delovnemu okolju. Slaba povezava med spretnostmi in potrebami na trgu dela pomeni vse večjo težavo za konkurenčnost evropske industrije.« (Evropska komisija 2012, str. 2) Ravno zato je Komisija v dokumentu *Evropa 2020* predlagala pet merljivih ciljev EU za leto 2020, ki jih bo treba vključiti v nacionalne cilje: zaposlovanje, raziskave in inovacije, podnebne spremembe in energija, izobraževanje in boj proti revščini. »Širše poslanstvo izobraževanja in usposabljanja zajema cilje, kot so aktivno državljanstvo, osebni razvoj in blaginja. Medtem ko ti cilji ustrezajo potrebi po nadgradnji spretnosti za zagotovitev zaposljivosti v času počasne gospodarske rasti in krčenja delovne sile zaradi demografskega stanja, sta za države članice najbolj pereči vprašanji uresničevanja potreb gospodarstva in iskanja rešitev za hitro rastočo brezposelnost mladih.« (Prav tam, str. 2) Potrebe po novih znanjih in demografske spremembe, s katerimi se sooča Evropa, zahtevajo večjo vlogo izobraževanja odraslih, zato je v letu 2018 Svet EU izdal *Priporočilo o ključnih kompetencah za vseživljenjsko učenje*.

Pomen področja izobraževanja odraslih

Izobraževanje odraslih ima pomembno vlogo v evropski izobraževalni politiki in je bistvenega pomena za gospodarski razvoj EU. »Izobraževanje in učenje sta osrednja lastnost gospodarske rasti kot pomoč posameznikom pri vključitvi na trg dela. Novo izobraževalno ekonomijo označuje individualizacija znanja.« (Guimarães 2017, str. 38) Vseživljenjsko učenje pomeni kontinuirano izobraževanje in usposabljanje po zaključenem formalnem šolskem izobraževanju. »Nadaljnje izobraževanje po začetnem izobraževanju in usposabljanju je potrebno za ohranjanje in razvijanje sposobnosti, da se te prilagodijo strukturnim spremembam in tehničnemu razvoju, za ohranjanje delovnih mest, napredovanje ali vrnitev na trg dela« (Evropska komisija 2012, str. 48). Zaradi pomembnosti izobraževanja odraslih je EU sprejela nekaj ključnih dokumentov na tem področju.

Komisija je v letu 2006 izdala sporočilo »Izobraževanje odraslih: Za učenje ni nikoli prepozno«. Namen sporočila je bil poudariti pomen izobraževanja odraslih

⁸ Projekta MOBIlearn in M-learning sta bila financirana iz petega okvirnega raziskovalnega programa Evropske komisije.

⁹ HandLer temelji na učenju s pogovorom. Namen projekta je bil vzpostaviti koncept mobilnega in kontekstualnega učenja zunaj učilnice, predvsem za ekskurzije in strokovni razvoj (Kukulska-Hulme idr. 2009, str. 15).

pri podpori zaposljivosti odraslih in njihovega pridobivanja ključnih kompetenc. »Priznavanje in potrjevanje neformalnega izobraževanja in priložnostnega učenja je temelj strategije vseživljenjskega učenja. Rezultate učenja je treba priznati in ovrednotiti ne glede na to, kje in kako so bili doseženi« (Komisija Evropskih skupnosti 2006, str. 8). V okviru programa vseživljenjskega učenja je bil izobraževanju odraslih namenjen podprogram Grundtvig, »ki je pokrival potrebe po poučevanju in učenju udeležencev vseh oblik izobraževanja odraslih ter vse zavode in organizacije, ki izvajajo ali omogočajo to izobraževanje« (Svet Evropske unije 2006). V letu 2007 je Evropska komisija izdala *Akcijski načrt za izobraževanje odraslih za obdobje 2007–2010* »Za učenje je vedno pravi čas«, ki poudarja nenehno prilagajanje kompetenc spreminjajočim se potrebam gospodarstva in uporabo prilagodljivih metod učenja. Leta 2011 je Svet EU izdal *Resolucijo Sveta o prenovljenem evropskem programu za izobraževanje odraslih*. Svet EU v resoluciji ugotavlja, da je izobraževanje odraslih najšibkejši člen pri vzpostavljanju nacionalnih sistemov vseživljenjskega učenja. Izobraževanje odraslih bi moralo slediti politiki, v osrčju katere je avtonomen udeleženec izobraževanja ne glede na to, kje se izobražuje – v službi, doma in pri prostovoljnih dejavnostih v lokalnih skupnosti ali v izobraževalnih ustanovah in ustanovah za usposabljanje (Svet Evropske unije 2011, str. 3). Resolucija se med drugim osredotoča tudi na usposabljanje v podjetjih in učenje na delovnem mestu, zlasti pa na poglobljanje zavesti med delodajalci, da izobraževanje odraslih spodbuja produktivnost, konkurenčnost, ustvarjalnost, inovativnost in podjetništvo (prav tam, str. 3). Delodajalci se morajo zavedati, da razvoj zaposlenih vodi k večji konkurenčnosti podjetja in v razvoj človeškega kapitala. Kompetence ter znanja in spretnosti mladih in odraslih je treba nenehno in temeljito prilagajati spreminjajočim se potrebam gospodarstva in trga dela (Svet Evropske unije 2012a, str. 5). Leta 2016 je Svet EU sprejel priporočilo »Poti izpopolnjevanja: nova priložnost za odrasle«, namenjeno odraslim brez srednješolske izobrazbe oziroma njihovem napredovanju v kvalifikacijah.

Priznavanje neformalnega izobraževanja in priložnostnega učenja

Znanje, spretnosti in kompetence, pridobljeni z neformalnim izobraževanjem in priložnostnim učenjem, so ključnega pomena za izboljšanje delovanja trga dela. »Kontinuum vseživljenjskega učenja bolj izpostavlja neformalno izobraževanje in informalno (priložnostno) učenje« (Komisija Evropske skupnosti 2000, str. 8). Neformalno izobraževanje se odvija zunaj glavnih sistemov izobraževanja in usposabljanja. Zagotovljeno je lahko na delovnem mestu, z aktivnostmi organizacij in skupin civilne družbe (kot so mladinske organizacije, sindikati in politične stranke) (prav tam, str. 8). Informalno (priložnostno) učenje pa je naravni spremljevalec vsakdanjega življenja. V nasprotju s formalnim in neformalnimi izobraževanjem za to učenje ni nujno, da je namerno. Zato ni nujno, da ga celo posamezniki sami prepoznajo kot tisto vrsto učenja, ki krepi njihovo znanje in spretnosti (Komisija Evropske skupnosti 2000, str. 8–9). Ravno zato je priložnostno učenje tudi težje izmerljivo. »Torej je pomembno zagotoviti, da imajo vsi mladi in odrasli možnost

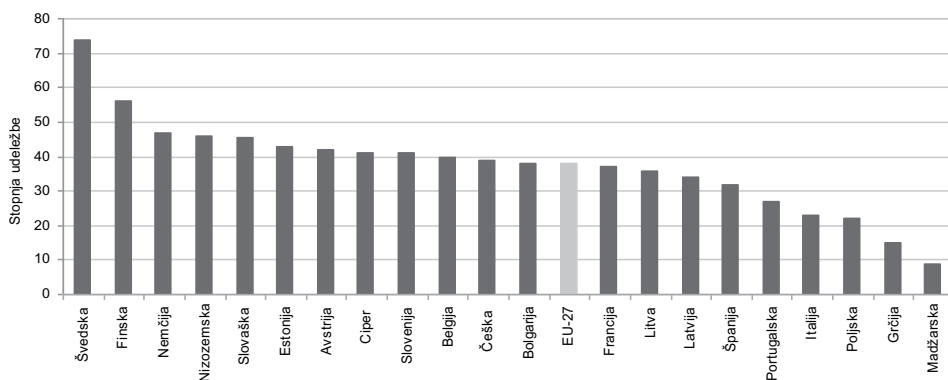
pridobiti zahtevane kompetence v začetnem izobraževanju in usposabljanju, visokem šolstvu, nenehnem strokovnem izobraževanju, izobraževanju odraslih ali v različnih oblikah neformalnega izobraževanja in priložnostnega učenja« (Evropska komisija 2018, str. 4). Preglednica 1 prikazuje različne vrste izobraževanja in učenja, ki skupaj tvorijo celoto izobraževanja odraslih.

| Formalno izobraževanje | Neformalno izobraževanje | Priložnostno učenje | Naključno učenje |
|---|---|--|---|
| se izvaja v sistemu formalnih izobraževalnih institucij (tudi v »dualnem sistemu«); | poteka v izobraževalnih institucijah ali zunaj njih; | | |
| sestavlja neprekinjeno »leste« izobraževanja; | so organizirane in trajne dejavnosti; | je manj organizirano in manj strukturirano kot neformalno izobraževanje; | |
| je namerno. | ne upošteva nujno sistema »lestve«; je različno; trajanje je namerno. | je namerno. | je nenamerno; je izključeno iz statističnih opazovanj. |

Preglednica 1: Pojmovanje formalnega in neformalnega izobraževanja ter priložnostnega in naključnega učenja po priložniku Klasifikacija učnih aktivnosti (Eurostat 2006; Eurydice 2011, str. 18)

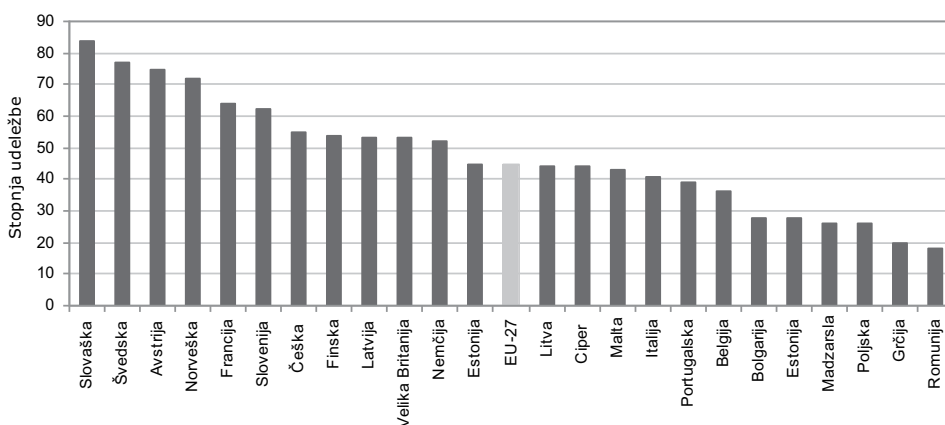
Vključenost v izobraževanje odraslih

Eurostat je v letu 2007 izvedel anketo o izobraževanju odraslih. Rezultati ankete so pokazali, da je udeležba v izobraževanju odraslih največja v skandinavskih državah, še posebej izstopa Švedska, sledita Finska in Norveška (Mohorčič Špolar idr. 2011, str. 55). Slovenija je v zgornji tretjini držav. Največ možnosti za izobraževanje imajo zaposleni v podjetjih s 50 ali več zaposlenimi. Višji dohodek ima posameznik, večja je verjetnost, da se bo udeležil izobraževalnega programa. Najmanj možnosti imajo posamezniki z nižjimi dohodki (prav tam, str. 54). »Raziskava izobraževanja odraslih dokazuje, da delodajalci zagotavljajo najvišji odstotek neformalnega izobraževanja in da je glavni razlog učečih se za učenje, da bolje opravljajo delo in si izboljšajo karijerne možnosti« (Evropska komisija 2011, str. 42).



Graf 1: Stopnje udeležbe odraslih, starih 25–64 let, v neformalnem izobraževanju po državah EU, 2007 (Eurostat; Bela knjiga 2011, str. 388)

»Čas, vložen v udeležbo v aktivnostih neformalnega izobraževanja, je vložek v razvoj individualnih spretnosti tako za delodajalca kot za posameznika« (OECD 2011, str. 367). Graf 1 prikazuje stopnjo udeležbe odraslih v neformalnem izobraževanju. Največjo udeležbo v neformalnem izobraževanju imajo v Švedski, Finski, Nemčiji, Nizozemski in Slovaški, najmanjša udeležba je v Italiji, Poljski, Grčiji in Madžarski. »Delodajalci so najpomembnejši ponudniki neformalnega izobraževanja v številnih državah. Šestdeset odstotkov evropskih podjetij zagotavlja usposabljanje svojim zaposlenim« (OECD 2011, str. 367).



Graf 2: Udeležba odraslih v priložnostnem učenju (Eurostat; Evropska komisija 2012, str. 50)

Priložnostno učenje je mogoče obravnavati kot ključni element izobraževanja odraslih kljub velikim razlikam med državami. »V letu 2007 je bila v Evropski uniji stopnja udeležbe odraslih v priložnostnem učenju 44,7 % [prikazuje Graf 2], kar je višje od stopnje udeležbe v neformalnem izobraževanju (32,7 %) in v formalnem izobraževanju (6,3 %)« (Eurostat; Evropska komisija 2012, str. 50). Najvišjo stopnjo

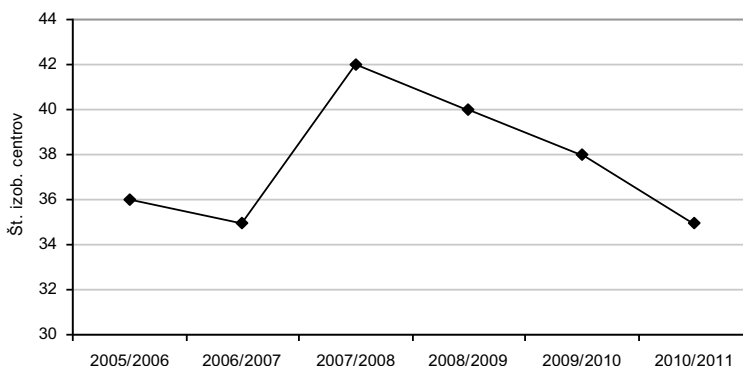
priložnostnega učenja so imeli na Slovaškem (84%), Švedskem (77 %) in v Avstriji (75 %). Najnižjo stopnjo priložnostnega učenja so imeli v Grčiji (20 %) in Romuniji (18 %). Najboljša pot za implementacijo vseživljenjskega učenja v prakso je prilagajanje ponudbe izobraževanja in usposabljanja, organiziranje plačanega dela tako, da se bodo ljudje lahko udeleževali učnih priložnosti vse življenje in bodo lahko sami načrtovali povezavo med učenjem, delom in družinskim življenjem, ter sočasno zagotavljanje, da bodo znanje in spretnosti ljudi prilagojeni spremenjenim zahtevam dela, poklica, delovnega mesta in delovnih metod (Komisija Evropske skupnosti 2000, str. 4).

Izobraževalna politika na področju izobraževanja odraslih v Sloveniji

Slovenska izobraževalna politika sledi smernicam izobraževalne politike EU. V skladu z načelom subsidiarnosti¹⁰ in nacionalnih pristojnosti za izobraževanje in usposabljanje je sicer vsaka država članica sama v celoti odgovorna za organizacijo in vsebino svojega izobraževalnega sistema ter sistema poklicnega usposabljanja. Področje izobraževanja odraslih spada v resor ministrstva za izobraževanje, znanost in šport ter ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. Urejata ga *Resolucija o Nacionalnem programu izobraževanja odraslih v Republiki Sloveniji za obdobje 2013–2020* (v nadaljevanju ReNPIO) in *Zakon o izobraževanju odraslih* iz leta 2018. V letu 2014 je bila uvedena medresorska koordinacija, ki je v urejanje in upravljanje izobraževanja odraslih vključila več ministrstev. Ministrstvo za šolstvo je v letu 2006 za koordinacijo in izvajanje programa vseživljenjskega učenja ustanovilo Center za mobilnost in evropske programe izobraževanja in usposabljanja RS (CMEPIUS). V letu 2007 je bila izdana *Strategija vseživljenjskosti učenja v Sloveniji* (Ministrstvo za šolstvo in šport 2007). Strategija med drugim navaja pomembnost razvoja zavedanja vseh ljudi o pravici do učenja in izobraževanja ter krepitvi tudi njihove soodgovornosti za to in omogočanje učenja vsakemu človeku po njegovi meri, s tem se poskuša »izobraževanje in usposabljanje optimalno prilagoditi potrebam in zahtevam učeče se osebe« (Ministrstvo za šolstvo in šport 2007, str. 7). V središču procesa vseživljenjskega učenja je posameznik. »Za strategijo vseživljenjskosti učenja je pomembno, da se zagotovi izbira raznovrstnih in učinkovitih metod učenja in poučevanja, ob upoštevanju posameznikov potreb, zahtev in specifičnih možnosti« (prav tam, str. 12). Vsako delovno mesto je hkrati tudi učno mesto. »Integralni del razvoja učečih se organizacij je ustvarjalni in inovativni način vlaganja v ljudi ter oblikovanje učnega ozračja in takšnega poslovnega okolja, v katerem bodo posamezniki motivirani za izkazovanje in prenašanje tudi svojega skritega (tihega) znanja« (prav tam, str. 16). V letu 2008 je bil izdan *Operativni program razvoja človeških virov za obdobje 2007–2013*. Program v okviru tretje razvojne prioritete Razvoj človeških virov in vseživljenjskega učenja poudarja pomen človeškega ka-

¹⁰ »V skladu z načelom subsidiarnosti Unija deluje na področjih, ki niso v njeni izključni pristojnosti, le če in kolikor države članice ciljev predlaganih ukrepov ne morejo zadovoljivo doseči na nacionalni, regionalni ali lokalni ravni, temveč se zaradi obsega ali učinkov predlaganih ukrepov lažje dosežejo na ravni Unije« (Svet EU 2007).

pitala in vseživljenjskega učenja. V letu 2009 so v Andragoškem centru Slovenije pripravili izobraževalni program *Usposabljanje za življenjsko uspešnost – Jaz in moje delovno mesto*. Program je namenjen manj izobraženim zaposlenim, osredotoča pa se na izpolnjevanje zahtev in nalog na njihovem delovnem mestu ter na skrb za njihov poklicni in osebnostni razvoj. Leta 2011 je izšla *Bela knjiga o vzgoji in izobraževanju*, v kateri je celotno poglavje namenjeno izobraževanju odraslih. *Bela knjiga* navaja, da pri vključenosti odraslih v izobraževanje daleč prevladuje neformalno izobraževanje. »Odrasli se v večjem obsegu vključujejo v programe neformalnega poklicnega izobraževanja, usposabljanja in izpopolnjevanja, največkrat v povezavi s poklicnim napredovanjem ali zaradi zakonskih zahtev«¹¹ (*Bela knjiga* 2011, str. 379). Leta 2013 je bila izdana *Resolucija o Nacionalnem programu izobraževanja odraslih za obdobje 2013–2020* (ReNPIO), ki opredeljuje nacionalno izobraževalno politiko izobraževanja odraslih, hkrati pa je podlaga za konkretno načrtovanje izobraževanja odraslih na ravni države. V ReNPIO so predvideli tudi ugotavljanje, vrednotenje in priznavanje neformalno in priložnostno pridobljenega znanja, promocijo vseživljenjskosti učenja ter informiranje.



Graf 3: Število izobraževalnih centrov v podjetjih (SUR5; ReNPIO 2013, str. 12)

Neformalno izobraževanje in priložnostno učenje odraslih se večinoma odvijata na delovnem mestu. »Podatki opozarjajo na mednarodno primerjalno nadpovprečno visok delež slovenske odrasle populacije, vključene v priložnostno učenje in samoučenje. Problem je, da to učenje običajno ni vidno in tako tudi ni ekonomsko in socialno priznано« (*Bela knjiga* 2011, str. 382). Graf 3 kaže število izobraževalnih centrov v Sloveniji. Število izobraževalnih centrov podjetij je naraščalo do leta 2007, nato pa je v šolskem letu 2010/2011 upadalo do 35 izobraževalnih centrov. Izobraževanje zaposlenih v izobraževalnih centrih podjetij velja za kazalec udeležbe v vseh oblikah vseživljenjskega učenja, ki je s ciljno vrednostjo opredeljen na ravni EU in je tudi v našem programu določen kot krovni kazalec (ReNPIO 2013,

¹¹ Analiza uresničevanja ciljev Resolucije o nacionalnem programu izobraževanja odraslih do leta 2010 (ACS v *Bela knjiga* 2011, str. 379) kaže, da je bilo v š. l. 2007/2008 v programe neformalnega izobraževanja za delo in poklic, ki niso bili javno veljavni, vključeni 83 % vse udeležencev, v programe za osebne potrebe pa dobrih 14 %.

str. 13). Zaposleni tako pridobijo potrebne kompetence in sposobnosti za opravljanje dela v vedno zahtevnejšem delovnem okolju. Izobraževalni centri podjetij imajo tudi največje število udeležencev (ReNPIO 2013, str. 13). »V letu 2007 je bilo v formalno izobraževanje vključenih 8,7 %, v neformalno izobraževanje pa 36 % odraslih v starosti 24–65 let«¹² (Bela knjiga 2011, str. 379).

Izboljšanje kompetenc za razvoj kariere odraslih

Na področju izobraževanja odraslih EU sledi tehnološkemu razvoju gospodarstva in industrije. Izobraževanje in usposabljanje je najboljša naložba v prihodnost Evrope. Ključno vlogo ima pri spodbujanju rasti, inovativnosti in ustvarjanju delovnih mest. Evropski sistem izobraževanja in usposabljanja mora dati ljudem znanje za prihodnost, spretnosti in kompetence, ki jih potrebujejo za inovativnost in napredek (Evropska komisija 2018a). Izobraževalna politika področja izobraževanja odraslih z različnimi spodbudami omogoča, da zaposleni pridobijo strokovno znanje za opravljanje določenega poklica, vzporedno pa gradijo tudi osebno kariero. Poudarek je na pridobivanju prečnih kompetenc in razvoju osebnih potencialov za gradnjo poklicne poti posameznika. Le s tesnim sodelovanjem izobraževalne politike, gospodarske politike in politike zaposlovanja lahko vsi akterji pripomorejo k zagotavljanju novih spretnosti zaposlenim v vseh panogah. Znanje je kritični dejavnik, s katerim si lahko Evropa zagotovi konkurenčnost v svetu (prav tam).

Nenehno sledenje potrebam po novih spretnostih poteka na podlagi stalnega preverjanja stanja na trgu dela. Mednarodna organizacija dela (ILO), Organizacija za gospodarsko sodelovanje in razvoj (OECD), Evropski center za razvoj poklicnega izobraževanja (Cedefop) in Evropska fundacija za usposabljanje (ETF) so izvedli skupno raziskavo o mehanizmih upravljanja in institucionalnih okvirih, ki usmerjajo pomembnost napovedovanja usposabljanja za potrebe trga dela (International Labour Office 2017). Raziskava je zajela več kot 60 držav. Na podlagi rezultatov raziskave je bilo predlaganih šest kategorij ukrepov za učinkovito politiko izobraževanja odraslih: povečanje naklonjenosti odraslih do učenja; uporaba spodbud za vključevanje delodajalcev v naložbe v učenje; povečanje enakosti dostopa za vse; zagotavljanje učenja, ki je pomembno za delodajalce in odrasle; zagotavljanje visokokakovostnega in učinkovitega izobraževanja odraslih ter usklajevanje politike izobraževanja odraslih z drugimi javnimi politikami (prav tam 2017, str. XV). Omogočanje enostavnega dostopa do izobraževanja in usposabljanja za pridobivanja ustreznih znanj in spretnosti vsem zaposlenim bo zagotovilo fleksibilen kader za trg dela.

Na področju izobraževanja so vsi ukrepi EU usmerjeni v pridobivanje digitalnih kompetenc, v digitalizacijo, robotizacijo in umetno inteligenco. »Do leta 2025 bo skoraj polovica vseh delovnih mest v Evropski uniji zahtevala višje kvalifikacije, ki se običajno dodeljujejo prek akademskih in strokovnih programov na terciarni ravni. Spretnosti, razvite s temi programi, se na splošno štejejo za gonilne sile produktivnosti in inovacij.« (Evropska komisija 2016, str. 16) Formalno in nefor-

¹² Podatki Ankete o izobraževanju odraslih, izvedene leta 2007 (SURs 2010).

malno izobraževanje ter priložnostno učenje bodo zaposlenim omogočala razvijanje temeljnih spretnosti in kompetenc. Izpopolnjevanje znanja na delovnem mestu za vse zaposlene je mogoče z razpoložljivostjo učenja na delovnem mestu in z informacijsko podprtim učnim omrežjem. Ustvarjanje priložnosti za učenje kjerkoli in kadarkoli tako zahteva, da ima vsakdo dostop do sodobne informacijske tehnologije in do tehnoloških naprav. »Z namenom dviga kakovosti na področju izobraževanja odraslih in kot podporno orodje projektom programa Erasmus+ je Evropska komisija leta 2014 vzpostavila tudi elektronsko platformo EPAL, ki izobraževalcem odraslih omogoča, da spremljajo, kaj se na njihovem področju dogaja tako doma kot v Evropi.« (Bajt in Stanovnik Perčič 2017, str. 140).

Vzporedno z razvojem tehnoloških kompetenc zaposleni razvijajo tudi prečne kompetence. Prečne kompetence so komunikacijske in vodstvene kompetence, ki vključujejo jezikovne in pisne spretnosti, sodelovanje, ustvarjalnost ter sposobnost kritičnega razmišljanja. Razvoj prečnih kompetenc omogoča projekt DEVELOP, ki ga sofinancira EU. Projekt ustvarja nova orodja za ocenjevanje kompetenc in razvoj poklicne poti zaposlenih v velikih organizacijah s personalizacijo učnega okolja prek spletnega okolja. Sistem ponuja spletne vprašalnike za ocenjevanje prečnih kompetenc uporabnika, na podlagi katerih se ugotovijo manjkajoče kompetence, potrebne za določen poklicni cilj (npr. poklicni cilj vodja skupine). »Projekt DEVELOP vključuje spletne vprašalnike za oceno osebnosti, 360-stopinjske povratne informacije (povratne informacije, pridobljene od sodelavcev, podrejenih, nadrejenih, in samoocena) ter druge vprašalnike, namenjene ocenjevanju prečnih kompetenc uporabnika« (Palmen 2018). Program lahko uporabljajo zaposleni, ki jih napoti vodja, oziroma ga uporabljajo posamezniki, ki želijo pridobiti kompetence za doseg zelenega poklicnega cilja. Deluje tako, da uporabnik vpiše svoj poklicni cilj, program pa mu ponudi različne učne aktivnosti. Ko sistem zazna aktivnost učenja kot končano, se kompetence in strokovna usposobljenost, povezana s to dejavnostjo učenja, vpišejo oziroma posodobijo v posameznikovem profilu kompetenc. Uporabnik sledi svojemu napredku in je motiviran za dokončanje nadaljnjih učnih aktivnosti za sistematično razvijanje svoje poklicne kariere (Schwertel 2018). Interakcije z virtualnimi člani skupine v simulacijskih igrah uporabniku pomagajo, da prepozna svoj slog vodenja. Tako se lahko posameznik aktivno vključi v razvoj lastne poklicne kariere.

Sklep

Izobraževalna politika se na področju izobraževanja odraslih prepleta z regionalno politiko, gospodarsko politiko in politiko trga dela. Vlade si želijo s politiko izobraževanja izboljšati zaposljivost in mobilnost delavcev v podjetjih, sektorjih in poklicih, medtem ko se podjetja osredotočajo na specifična usposabljanja glede na potrebe proizvodnje in procesa dela. Medtem ko delodajalci težijo k usmerjenosti usposabljanja in priložnosti za profesionalni razvoj na najbolj talentirane zaposlene, vlade osredotočajo svoja prizadevanja na tiste dele prebivalstva, ki so bolj ranljivi na trgu dela, kot so nizko kvalificirani in starejši delavci (Cedefop 2011, str. 36). Delodajalci izobraževanje zaposlenih omejujejo na specifične potrebe po-

sameznega delovnega mesta, zato bodo morale države članice poiskati primernejše instrumente za enakomerno razporeditev izobraževanja na delovnem mestu na vse zaposlene. »Evropski sistemi izobraževanja in usposabljanja še vedno ne zagotavljajo pravih spretnosti za zaposljivost in premalo sodelujejo s podjetji ali delodajalci pri približevanju izobraževanja resničnemu delovnemu okolju. Slaba povezava med spretnostmi in potrebami na trgu dela je vse večja težava za konkurenčnost evropske industrije.« (Evropska komisija 2012) S pridobivanjem kompetenc postajajo posamezniki lažje zaposljivi. »Sposobnost Evrope za povečanje produktivnosti je odvisna od pravih spretnosti. Na dolgi rok lahko spretnosti sprožijo inovacije in rast, premaknejo proizvodnjo višje po vrednostni verigi, spodbudijo koncentracijo visoko usposobljene delovne sile v Evropski uniji ter oblikujejo prihodnji trg dela.« (Evropska komisija 2012, str. 2) Prav zato bi bilo treba omogočiti lažji in hitrejši dostop do izobraževanja s sofinanciranjem izobraževalnih programov, krajšim delovnim časom in zagotavljanjem varstva otrok za starše. Zaposlenim in tistim, ki so na trgu dela, bo treba zagotoviti prave kompetence s takim izobraževanjem in usposabljanjem, ki jim bo omogočalo nadaljnjo zaposljivost in napredovanje na delovnem mestu z vključitvijo opravljenih izobraževanj in usposabljanj v pridobivanje bonitet za nadaljnji karierni razvoj pri delodajalcih.

Literatura in viri

- Bajt, M. in Stanovnik Perčič, A. (2017). Erasmus+ s podporo mednarodnemu sodelovanju odpira vrata v svet izobraževalcem odraslih v Sloveniji. *Andragoška spoznanja*, 23, št. 4, str. 135–142.
- Cankaya, S., Onder, K. in Cebeci, E. (2015). The Educational Policy in European Union. *Social and Behavioral Sciences*, 174, št. 1, str. 886–893.
- Cedefop. (2011). *Learning while working. Success stories on work place learning in Europe*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Dostopno na: http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3060_en.pdf (pridobljeno 12. 10. 2019).
- Bohinc, R. (2012). *Pravo in politike Evropske unije: povzetki pogodb in sodne prakse*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Dovžak, K., Beltram, P., Možina, T. in Orešnik Cunja, J. (ur.). (2013). *Resolucija o Nacionalnem programu izobraževanja odraslih v Republiki Sloveniji za obdobje 2013–2020 (ReNPIO13–20)*. Ljubljana: Andragoški center Slovenije.
- Eurydice. (2011). *Access to Learning Opportunities*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Evropska komisija. (2009). *Evropsko ogrodje kvalifikacij za vseživljenjsko učenje (EOK)*. Luxembourg: Urad za uradne publikacije Evropskih skupnosti. Dostopno na: https://ec.europa.eu/ploteus/sites/eac-eqf/files/broch_sl.pdf (pridobljeno 18. 1. 2019).
- Evropska komisija. (2011). *Action plan on adult learning: Achievements and results 2008–2010*. Dostopno na: <http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/11/st07/st07169.en11.pdf> (pridobljeno 12. 10. 2019).

- Evropska komisija. (2012). *Sporočilo Komisije Evropskemu parlamentu, Svetu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in Odboru regij: Ponovni razmislek o izobraževanju: naložbe v spretnosti za boljše socialno-ekonomske rezultate*. Dostopno na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52012DC0669&from=SL> (pridobljeno 19. 10. 2019).
- Evropska komisija. (2016). *Učinkovitejšim politikam izobraževanja odraslih naproti*. Dostopno na: <https://www.google.com/search?client=firefox-b-d&q=U%C4%8Dinkovitej%C5%A1im+politikam+izobra%C5%BEevanja+odraslih+naproti> (pridobljeno 12. 10. 2019).
- Evropska komisija. (2018). *Proposal for a Council Recommendation on Key Competences for Life Long Learning*. Dostopno na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52018SC0014&from=EN> (pridobljeno 22. 10. 2019).
- Evropska komisija. (2018a). *EU policy in the field of adult learning*. Dostopno na: https://ec.europa.eu/education/policies/eu-policy-in-the-field-of-adult-learning_en (pridobljeno 19. 10. 2019).
- Guimarães, P. (2017). The usefulness of adult education: Lifelong learning in the European Union and the Portuguese public policy. *Andragoška spoznanja*, 23, št. 4, str. 35–50.
- International Labour Office. (2017). *World Employment and Social Outlook 2017: Sustainable enterprises and jobs: Formal enterprises and decent work*. Geneva: International Labour Office. Dostopno na: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/-dcomm/---publ/documents/publication/wcms_579893.pdf (pridobljeno 3. 11. 2019).
- Kukulska-Hulme, A., Sharples, M., Milrad, M., Arnedillo-Sánchez, I. in Vavoula, G. (2009). Innovation in Mobile Learning: A European Perspective. *International Journal of Mobile and Blended Learning*, 1, št. 1, str. 13–35.
- Komisija Evropske skupnosti. (2000). *Memorandum vseživljenjskega učenja*. Dostopno na: https://arhiv.acs.si/dokumenti/Memorandum_o_vsezivljenjskem_ucenju.pdf (pridobljeno 22. 10. 2019).
- Komisija Evropskih skupnosti. (2006). *Izobraževanje odraslih: Za učenje ni nikoli prepozno*. Dostopno na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52006DC0614&from=SL> (pridobljeno 12. 10. 2019).
- Krek, J. in Metljak, M. (ur.). (2011). *Bela knjiga o vzgoji in izobraževanju v Republiki Sloveniji*. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport.
- Mikulec, B. in Ermenc, K. S. (2017). Slovensko ogrodje kvalifikacij. *Sodobna pedagogika*, 68/134, št. 1, str. 68–83.
- Ministrstvo za šolstvo in šport Republike Slovenije. (2007). *Strategija vseživljenjskega učenja v Sloveniji*. Dostopno na: https://asemlllhub.org/wp-content/uploads/attachments/Slovenia_-_Slovenian_lifelong_learning_strategy.pdf (pridobljeno 3. 11. 2019).
- Mohorčič Špolar, V. A., Radovan, M. in Ivančič, A. (2011). *Vseživljenjsko učenje – tek čez ovire?* Ljubljana: Andragoški center Slovenije.
- Moussis, N. (2011). *Access to European Union: law, economics, policies*. Rixensart: Euroconfidentiel.
- OECD. (2011). *Adult education and learning*. Dostopno na: <https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=79307> (pridobljeno 12. 10. 2019).
- Palmén, M. (2018). *Developing careers through transversal competencies*. Dostopno na: <https://epale.ec.europa.eu/en/blog/developing-careers-through-transversal-competencies> (pridobljeno 19. 1. 2020).

- Schwertel, U. (2018). DEVELOP's EPALÉ blog post – Developing Careers Through Transversal Competencies. Dostopno na: <http://develop-project.eu/news/EPALÉ-blog-post-developing-careers-through-transversal-competencies> (pridobljeno 19. 1. 2020).
- Statistični urad Republike Slovenije. (2010). *Izobraževanje*. Dostopno na: <https://www.stat.si/doc/statinf/09-si-272-1001.pdf> (pridobljeno 5. 12. 2019).
- Staude, E. (2011). *National Education Systems in the European Union*. Dostopno na: <https://openscholarship.wustl.edu/etd/458> (pridobljeno 8. 3. 2020).
- Svet Evropske unije. (2006). *Sklep št. 1720/2006/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 15. novembra 2006 o uvedbi akcijskega programa na področju vseživljenjskega učenja*. Dostopno na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006D1720&from=SL> (pridobljeno 7. 2. 2019).
- Svet Evropske unije. (2007). *Lizbonska pogodba, ki spreminja Pogodbo o Evropski uniji in Pogodbo o ustanovitvi Evropske skupnosti*. Dostopno na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/HTML/?uri=OJ:C:2007:306:FULL&from=EN> (pridobljeno 7. 2. 2019).
- Svet Evropske unije. (2009). *Sklep Komisije z dne 20. aprila 2009 o ustanovitvi Izvajalske agencije za izobraževanje, audiovizualno področje in kulturo za upravljanje dejavnosti Skupnosti na področjih izobraževanja, audiovizualnih medijev in kulture z uporabo Uredbe Sveta (ES) št. 58/2003*. Dostopno na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/?uri=celex:32009D0336> (pridobljeno 7. 2. 2019).
- Svet Evropske unije. (2010). *Resolucija Evropskega parlamenta z dne 18. decembra 2008 o vseživljenjskem učenju za znanje, ustvarjalnost in inovacije – izvajanje delovnega programa »Izobraževanje in usposabljanje 2010«*. Dostopno na: <https://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:045E:0033:0039:SL:PDF> (pridobljeno 5. 9. 2019).
- Svet Evropske unije. (2011). *Resolucija Sveta o prenovljenem evropskem programu za izobraževanje odraslih*. Dostopno na: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:372:0001:0006:SL:PDF> (pridobljeno 8. 10. 2019).
- Svet Evropske unije. (2012). *Prečiščena različica pogodbe o delovanju Evropske unije*. Dostopno na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012E/TXT&from=EN> (pridobljeno 8. 10. 2019).
- Svet Evropske unije. (2012a). *Sklepi Sveta z dne 26. novembra 2012 o izobraževanju in usposabljanju v okviru strategije Evropa 2020 – Prispevek izobraževanja in usposabljanja k oživitvi in rasti gospodarstva ter delovnim mestom*. Dostopno na: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52012XG1219\(02\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52012XG1219(02)&from=EN) (pridobljeno 8. 10. 2019).
- Šola za ravnateljce. (2010). *Zaključno poročilo o rezultatih opravljenega raziskovalnega dela na projektu v okviru ciljnega raziskovalnega programa (CRP) »Konkurenčnost Slovenije 2006–2013«*. Dostopno na: <https://www.dlib.si/stream/URN:NBN:SI:DOC-G7FVMKI9/5e96c193-08c8-4df0-a684-0a841774d548/PDF> (pridobljeno 12. 10. 2019).
- Štremfel, U. (2017). Nova oblika vladavine v Evropski uniji in njeni izrazi na področju izobraževanja odraslih v Sloveniji. *Andragoška spoznanja*, 23, št. 4, str. 51–66.

Mojca JERMANIŠ (Prison Koper, Slovenia)

EDUCATIONAL POLICY OF THE EUROPEAN UNION IN THE FIELD OF ADULT EDUCATION

Abstract: Increasing demands, constant technological development and the need for rapid adaptation to change require continuous investment in acquiring new knowledge and skills. Education is one of the essential elements of society for ensuring the competitiveness of organizations and individuals. With high quality level of education and training programs for adults in the context of education policy, the European Union wants to create a knowledge-based society in the concept of lifelong learning. This paper presents the educational policy of the European Union and Slovenia in the field of adult education. A review of official documents accepted in the field of education and training shows that education is inherently involved in all levels of human action. However, the ability to respond quickly for changing circumstances is possible only with the application of new skills in everyday life.

Keywords: adult learning, educational policy, competences, European Union, Slovenia

E-mail for correspondence: mojermanis@gmail.com