



SKUPNA PRIPOROČILA

ZA

VSEŽIVLJENJSKO UČENJE ODRASLIH

IN DIGITALNI PREBOJ

Avgust 2023

Skupna priporočila

Skupna priporočila so plod ekstenzivne analize literature, kvalitativnih podatkov, ki so bili zajeti v izbranih podjetjih, fokusiranih obdelav baze kvantitativnih podatkov raziskave PIAAC SLO 2016, različnih fokusnih skupin in drugih aktualnih virov. V priporočila so vključeni tudi predlogi in pobude posebne okrogle mize z deležniki, ki je bila organizirana septembra 2023 na Pedagoški fakulteti v Kopru na temo »*Kdo so nosilci razvoja vseživljenjskega učenja in trajnostnega razvoja v državi*«. Priporočila so rezultat timskega dela raziskovalne skupine projekta.

 V nadaljevanju so navedena priporočila s pojasnili, ki izhajajo iz opravljenega dela, oblikovana v pet sklopov. Dva sklopa sta namenjena krepitvi izobraževanja odraslih ter predvidenim ukrepom, ki so potrebni za najbolj ranljive skupine odraslih v različnih regijah. Posebej so strnjena priporočila, pomembna za i4 in digitalizacijo v Sloveniji. Več priporočil je namenjenih področju dela in delovnega prava ter vzpostavljanju kulture vseživljenjskega učenja v podjetjih. Zadnji del pa se posveča zaključnemu razmisleku o sistemskemu uresničevanju vseživljenjskega učenja v Republiki Sloveniji.

**PRIPOROČILA O KREPITVI IZOBRAŽEVANJA ODRASLIH**

**Priporočilo 1:**

*Izobraževalne ustanove v regiji naj se poglobljeno seznanijo s podatki o socioekonomskih dejavnikih, ki specifično vplivajo na pismenost odraslih, ter o tem, koliko imajo odrasli prebivalci razvite spretnostih reševanja problemov v tehnološko bogatih okoljih v njihovi regiji.*

Na ta način bodo bolj informirano lahko načrtovale ustrezne aktivnosti za povečevanje vseživljenjskega učenja v regiji. Pri snovanju izobraževalnih programov in drugih izobraževalnih pobud v regiji naj se upoštevajo tudi dejavniki kot so: spolna in starostna struktura prebivalcev v regiji, prevladujoč tip naselja, zahtevnost dela, družinske in (socialne) okoliščine, migrantsko ozadje prebivalcev, samoocena zdravja ljudi v regiji ter bralna kultura, ki se izraža skozi število knjig v domači knjižnici.

**Priporočilo 2:**

*Vlagati je potrebno v dvig izobrazbene strukture prebivalstva v Sloveniji, saj je udeležba odraslih v vseživljenjskem učenju močno pogojena s posameznikovo doseženo stopnjo izobrazbe.*

Podatki naše analize o socialnodemografskih značilnostih odraslih nakazujejo, da je udeležba odraslih v aktivnostih vseživljenjskega učenja v Sloveniji močno pogojena s količino njihovega kulturnega kapitala; na udeležbo v vseživljenjskem učenju vpliva posameznikovo socialno ozadje, to je kulturni resursi (izobrazba staršev), ki se prenašajo v družinskem kontekstu. Pridobljeni podatki tako potrjujejo relevantnost teze o kulturni reprodukciji (Bourdieu in Passeron, 1990) – ta predpostavlja, da na udeležbo posameznika v vseživljenjskem učenju vpliva kulturni kapital, katerega določa posameznikovo socialno ozadje –, saj je izobrazba staršev (institucionalizirani kulturni kapital) prepoznana kot pomemben dejavnik, ki vpliva na doseženo raven spretnosti odraslih. Prav tako pa ima ključni vpliv na udeležbo v vseživljenjskem učenju tudi dosežena stopnja izobrazbe, torej pridobljen institucionaliziran kulturni kapital posameznika. Skratka, kulturni kapital staršev in lastni kulturni kapital posameznika sta v Sloveniji razmeroma močna napovedovalca udeležbe v vseživljenjskem učenju: kulturni kapital kot neposredni napovedovalec sodelovanja v izobraževanju odraslih in kulturni kapital staršev kot napovedovalec lastnega kulturnega kapitala (prim. Cincinnato, De Wever, Van Keer, in Valcke, 2016).

**PRIPOROČILA ZA POSAMEZNE NAJBOLJ RANLJIVE SKUPINE ODRASLIH V RAZLIČNIH REGIJAH**

**Priporočilo 3:**

*Pripraviti je treba javnoveljavne in programe neformalnega izobraževanja, ki so namenjeni ciljnim skupinam nižje izobraženih, in spodbujati njihovo udeležbo.**Programe izobraževanja in usposabljanja je treba prilagoditi specifičnim potrebam starejših od 55. let ter specifičnim zahtevam podjetij, ki ponujajo zaposlitve za to ciljno skupino.* *Programe izobraževanja in usposabljanje za migrante (predvsem jezikovni tečaji) je treba v večji meri organizirati na ravni posameznih občin ali regij, za migrante z nizko razvitimi spretnostmi pa tudi usposabljanja, ki bi razvijala spretnosti reševanja problemov v tehnološko bogatih okoljih.*

Podatki vseh raziskav na področju participacije in merjenja spretnosti odraslih kažejo, da se odrasli pogosteje udeležujejo programov neformalnega izobraževanja (sem lahko štejemo tudi javnoveljavne programe, ki ne dajejo javnoveljavne izobrazbe) kot tistih, ki so namenjeni pridobivanju izobraževalne stopnje. Znano je namreč, da omogočajo programi neformalnega izobraževanja dopolnjevanje in posodabljanje znanja in spretnosti, ki so jih posamezniki pridobili v formalnem izobraževanju, ter da ponujajo specifično znanje in spretnosti za opravljanje konkretnega dela. A kot kažejo izsledki tematske študije Razvoj spretnosti in kompetenc, značilnosti delovnega okolja in udeleženost v neformalnem izobraževanju in nekaterih drugih analiz, so učinki programov neformalnega izobraževanja z zornega kota pridobivanja spretnosti pri odraslih z različno stopnjo izobrazbe različni. Udeležba v programih neformalnega izobraževanja ima pri tistih z nižjo stopnjo izobrazbe mnogo bolj pozitivne učinke kot pri tistih, ki imajo srednjo, višjo izobrazbo in več. Ta ugotovitev še posebno velja za spretnosti reševanja problemov v tehnološko bogatih okoljih (Muršak in Radovan, 2018, v Javrh (ur.), 2018a, str. 145–156, v Možina, 2022, str. 35–36). Pri vključevanju v programe VŽU je treba posameznike dodatno motivirati, tako na pozitiven način, skozi poudarjanje kariernih možnosti, ki se odpirajo, kot tudi negativen način. V tem primeru bi bilo predvsem pri določenih posameznikih smiselno pravico do socialne pomoči (v primerih, kjer ni ostalih prepoznanih težav, ki onemogočajo aktivacijo) povezati s pričakovanjem glede vključevanja v VŽU na način odpravljanja kompetenčnih vrzeli. Pri nekaterih najbolj ranljivih (ciljnih) skupinah (predvsem pri brezposelnih in dolgotrajno brezposelnih, tudi prejemnikih denarne socialne pomoči) bi bilo smiselno še bolj aktivno spodbujati pravočasno vključevanje v programe VŽU z namenom krepitve tistih kompetenc, ki jih s svetovalci na Zavodu za zaposlovanje prepoznajo skozi karierne razgovore kot tiste, ki so najbolj problematične. Tako starejše kot podjetja je treba v večji meri vključiti v oblikovanje prilagojenih delovnih mest za starejše, predvsem tiste, ki so starejši od 65. let in bi želeli ostati v zaposlitvi oziroma aktivni na trgu dela.

**Priporočilo 4:**

*Obstoječo ponudbo splošnega in specialističnega andragoškega usposabljanja in spopolnjevanja je treba ovrednotiti z zornega kota potreb izobraževalcev odraslih po usposobljenosti za razvoj temeljnih zmožnosti pri odraslih.*

Za kakovostno izvajanje programov izobraževanja in usposabljanja mora profesionalni razvoj

učiteljev ter drugih strokovnih delavcev vsebovati štiri sestavine: temeljno izobraževanje, uvajanje v delo, stalno strokovno spopolnjevanje in nadaljnje izobraževanje. Glede na ugotovitve raziskave Spretnosti odraslih – PIAAC in drugih študij izobraževalnih potreb izobraževalcev odraslih je treba presoditi ustreznost programske ponudbe splošnega andragoškega usposabljanja in spopolnjevanja. To so programi, v katerih si izobraževalci odraslih pridobijo, predvsem pa spopolnjujejo znanje, ki ga zajema andragoški cikel. Ko gre za te programe, nam izsledki raziskave Spretnosti odraslih – PIAAC lahko pomagajo razumeti, v katerih segmentih bi bilo treba okrepiti usposobljenosti izobraževalcev odraslih za uporabo ustreznih didaktičnih strategij pri razvoju temeljnih zmožnosti odraslih. Posebno pozornost je ob analizah rezultatov raziskave Spretnosti odraslih – PIAAC treba nameniti specialističnemu andragoškemu usposabljanju in spopolnjevanju; v teh programih ne gre za pridobivanje temeljnega andragoškega znanja, saj udeleženci, ki se odločijo zanje, to znanje večinoma že imajo. Pač pa gre za specialistično andragoško znanje, ki je povezano s specifičnimi vlogami, kot so na primer: vloga učitelja v programih pismenosti in temeljnih zmožnosti, svetovalca v svetovalnih središčih za odrasle, mentorja v programih za mlajše odrasle, svetovalca in mentorja pri organiziranem samostojnem učenju, svetovalca za kakovost idr. V ta sklop sodijo programi, namenjeni usposabljanju izobraževalcev odraslih za delo z ranljivimi skupinami (ACS, 2017, v Možina, 2022).

**Priporočilo 5:**

*Pri načrtovanju aktivnosti razmisliti tudi o sociokulturni animaciji okolja, v katerem posamezniki živijo, za spodbujanje socialnega razvoja okolja. Posebno pozornost gre nameniti sociokulturni animaciji manj spodbudnih okolij (manjša naselja, naselja v večjo koncentracijo posameznikov iz migrantskih ozadij ipd.) in upoštevati dvosmeren vpliv: posameznika oblikuje okolje in posamezniki oblikujejo okolje.*

Potrebno je spodbujanje interakcije posameznika z okoljem in pri tem upoštevanje specifičnosti posameznika ter okolja, da bi poudarili pomen narave in vzgoje v posameznikovnem življenju. Premoč kulturnega kapitala izvorne družine se kaže pri migrantih prve generacije in pri posameznikih, čigar starši imajo nižjo stopnjo izobrazbe. Vendar gre upoštevati tudi sociokulturno okolje ter značilnosti in razvitost okolja oz. kraja bivanja: posamezniki iz manjših naselij dosegajo slabše rezultate, ker imajo v tem okolju manj možnosti za razvijanje kompetenc, ki se uporabljajo v tehnološko bogatih okoljih. V večjih naseljih je več možnosti in ponudbe za formalna in neformalna izobraževanja, pa tudi zaposlitve na položajih, ki predvidevajo delovne naloge v tehnološko bogatih okoljih. Okolje, pomembno za posameznikov razvoj, ni omejeno na posamezen, nespreminjajoči se prostor, ampak je to razvrstitev koncentričnih struktur, ki so medsebojno povezane in v interakciji.

**Priporočilo 6:**

*Na nivoju prostorskega načrtovanja: spodbujati uravnoteženost funkcionalnega naseljevanja, ustvarjanja pogojev za sociokulturni razvoj okolja, omogočati povezovanje in razvijanje socialnega in kulturnega kapitala posameznika.*

Izpostaviti velja tudi, da pri analizi in primerjavi med regijami podatek o številčnosti populacije in kraju bivanja ni dovolj zanesljiv, saj se z intenzivnimi dnevnimi migracijami določena naselja naglo spreminjajo iz funkcionalnih naselij v spalne soseske. V teh primerih ostajajo socioekonomski indeksi prebivalstva visoki, saj se dnevno vozijo v sorodne regije višje izobraženi in posamezniki, ki zasedajo višja delovna mesta. S sociokulturnega vidika pa se kraj bivanja prazni, naselja izgubljajo centralne urbane funkcije, posamezniki svoj delovni in prosti čas preživijo drugje kar pomeni, da se njihov socialni in kulturni kapital razvija izven kraja bivanja. Ob tem je potrebno skrbeti za ohranjanje izobraževalne infrastrukture zaradi vzpodbujanja interesa mladih, da bi ostali v manj razvitih regijah. Seveda je pomembno razvijanje in ohranjanje tudi druge infrastrukture, saj samo ekonomika vsake enote posebej (npr. družine) ne more biti kriterij načrtovanja. V uporabo digitalnih storitev naj se uvaja že starše vrtčevskih otrok ob vstopu v sistem vzgoje in izobraževanja s kapilarnimi delavnicami in nameščanjem računalnikov z namenskimi aplikacijami za spletno komuniciranje, naročanje ipd. v atrijih vzgojno izobraževalnih zavodov.

**PRIPOROČILA, POMEMBNA ZA I4 IN DIGITALIZACIJO V SLOVENIJI**

**Priporočilo 7:**

*V aktivnosti sociokulturne animacije manj spodbudnih okolij gre vključiti tudi aktivnosti namenjene razvoju digitalnih kompetenc posameznikov. Odrasle prebivalce (vključno s tujci) je potrebno usposobiti za koriščenje digitalnih storitev, da preprečimo digitalna razkorak.*

V Sloveniji beležimo hiter razvoj digitalizacije storitev javne uprave – potrebno usposobiti državljane za njihovo uporabo. Prebivalce je potrebno v prvi vrsti opremiti in usposobiti za uporabo in zaščito digitalne identitete. Dalje jih je treba uvajati k uporabi spletnih storitev javne uprave, predvsem za  portale e-zdravje, e-uprava, e -davki. Opolnomočiti je potrebno predvsem tiste skupine prebivalstva, ki razpolagajo z nižjimi digitalnimi kompetencami. Smiselno bi bilo razmisli o oblikah podpore ali začetnega tutorstva pri rabi teh digitalnih storitev: vzpostaviti kotičke za svetovanje pri uporabi e-storitev v javni upravi. Pri tem je potrebno vzpostaviti tudi koristi, ki digitalizacija postopkov prinaša tudi posamezniku: zmanjšanje čakalne vrste, koriščenje storitve od doma, stroški poti ipd. Predvideti je potrebno tudi javne kampanije za preprečevanje odklonilnega vedenja do uporabe digitalnih storitev in aktivnosti za ozaveščanje prebivalstva za pridobitev in upravljanje digitalne identitete in certifikata za dostop do digitalnih storitev javne uprave. Pri posameznikih, ki v delovnem okolju opravljajo osnovne poklice in preprosta dela in dosegajo nizke ravni reševanja problemov v tehnološko bogatem okolju, delovno okolje ne predstavlja spodbujajočega okolja za razvoj digitalnih kompetenc. Ne glede na trenutni zaposlitveni položaj pa je razvoj ustreznih digitalnih kompetenc pomemben za ohranjanje oziroma zviševanje stopnje zaposljivosti posameznikov in preživetje v sodobni post-pandemski družbi, za katero je značilna intenzivna digitalizacija javnih in zasebnih storitev.

**Priporočilo 8:**

*Usposabljanje zaposlenih v podjetjih in tudi ostalih prebivalcev je v luči uvajanja novih tehnologij izjemno pomembno, o čemer je treba osveščati širšo javnost.*

Treba je spodbujati vključevanje v VŽU, pri čemer je potrebno pri prebivalstvu, zlasti pri tistih, ki nimajo razvitih digitalnih kompetenc, pomen VŽU še bolj aktivno izpostavljati, saj lahko vpliva na njihovo sposobnost ohranitve zaposlitve in s tem na njihovo neposredno materialno blaginjo.Po raziskavi WEF bo več kot 75 % podjetij v prihodnjih petih letih tehnologije velikih podatkov in umetne inteligence uporabljalo v svojih procesih, zaradi česar delodajalci pričakujejo, da bo skoraj četrtina delovnih mest doživela občutne spremembe z vidika delovnih nalog in kompetenc ljudi, ki bodo te delovne naloge opravljali. Učinek večine tehnologij na delovna mesta naj bi bil v naslednjih petih letih neto pozitiven, pri čemer bodo največji vpliv imele tehnologije velikih podatkov, tehnologije za obvladovanje podnebnih sprememb in okolja ter kibernetska varnost (WEF, 2023). Posamezniki, ki bodo pridobili digitalne kompetence, bodo izboljšali svojo zaposljivost in s tem tudi svojo materialno blaginjo. Treba je promovirati povezavo med kompetencami in blaginjo posameznikov in s tem krepiti zavedanje, da lahko posameznik izboljša svoj položaj na trgu dela s svojo lastno aktivacijo. Pri tem je treba pri oblikovanju programov VŽU upoštevati, da imajo različni poklici in demografske skupine (i) različne potrebe, (ii) različno motivacijo, prav tako pa se srečujejo z (iii) različnimi ovirami, ki otežujejo vključevanje, kot na primer: a)Dispozicijske ovire, ki se nanašajo predvsem na pomanjkanje motivacije, ter B) Situacijske in institucionalne ovire, ki izhajajo tako iz okolja kot tudi (predvsem finančnega in družinskega stanja) posameznika.

**Priporočilo 9:**

*Zlasti regijam, ki so imele nadpovprečni delež zaposlenih v predelovalni industriji ali gradbeništvu, je razkorak med dejanskim in ciljnim obsegom človeškega kapitala (kompetenc) v podjetjih večji problem, zato bi jim bilo treba nameniti posebno pozornost.*  *Preučiti je treba dobre prakse iz tujine (primeri regij, ki so se soočale s preobrazbo gospodarstva) in pripraviti pilotne projekte za spodbujanje in izvajanje VŽU. Prenos in razvoj dobrih praks je smiselno oblikovati tako, da se ne zaključijo takoj ob koncu financiranja.*

Po podatkih Statističnega urada RS se 60 odstotkov podjetij v storitveni in proizvodni dejavnosti pri procesu digitalizacije sooča z različnimi težavami. Najbolj pogoste težave v podjetjih so povezane s pomanjkanjem ustreznih kadrov oziroma znanja s tega področja, z naravo proizvodnega procesa, ki ga ni mogoče hitro prilagajati spremembam v okolju ter pomanjkanjem finančnih sredstev. V majhnih in mikro podjetjih sta ti dve težavi še posebej izraziti, kar še dodatno otežuje uvajanje novih tehnologij oziroma digitalizacijo in avtomatizacijo v teh podjetjih. Zato bi bilo smiselno: a) Razmisliti o vzpostavitvi sodelovanja med podjetji za podporo razvoja programov usposabljanja, ki so širše uporabni, a vseeno dovolj panožno specifični. b) Posebej podpreti usposabljanje v majhnih in mikro podjetjih, ki si takšna usposabljanja težje privoščijo tako časovno kot tudi finančno, težje sledijo tehnoloških novostim.c) Krepiti zavedanje o možnostih sodelovanja med podjetji na panožni ravni na področju izobraževanja, tudi v medpodjetniških izobraževalnih centrih.

**Priporočilo 10:**

*V okviru delodajalskih združenj (Obrtna zbornica Slovenije, Gospodarska zbornica Slovenije, ZDS) oziroma kompetenčnih centrov vzpostaviti točko, ki bi v sodelovanju z javnimi zavodi - kot so Andragoški center Slovenije, Center za poklicno izobraževanje in Zavod za zaposlovanje - skrbela za ustreznost programov izobraževanja zaposlenih.*

Za posameznike, ki bi se želeli vključiti v programe VŽU, pa jim podjetja tega ne omogočajo, naj se bolj promovira obstoječe pravice, kar vključuje tudi programe, ki so na voljo na Zavodu za zaposlovanje (tudi takim, ki so zaposleni) ali v okviru ljudskih univerz.

**Priporočilo 11:**

*Oblikovati bi bilo potrebno čim več modularnih programov, ki jih je mogoče izvajati v mobilni obliki, bodisi da se lahko vsebinsko prilagodijo podjetju, se izvedejo v podjetju ali na delovnem mestu.*

Pri izbiri in oblikovanju programov usposabljanja in izpopolnjevanja za posamezne ciljne skupine je pomembno, da so ti prilagojeni dejanskim potrebam posamezne skupine, da so praktično naravnani glede na potrebe skupine, da niso preveč teoretični, ampak da dejansko krepijo tiste kompetence, ki posameznikom manjkajo, kar velja tako za splošne kot tudi poklicno specifične. To zlasti velja za skupine, ki so na trgu dela bolj ranljive.

**PRIPOROČILA Z VIDIKA DELA IN DELOVNEGA PRAVA TER VZPOSTAVLJANJA KULTURE VSEŽIVLJENJSKEGA UČENJA V PODJETJIH**

**Priporočilo 12:**

*V načrtovanje in izvajanje dejavnosti vseživljenjskega učenja bi bilo smiselno vključiti tudi delavske predstavnike, zlasti sindikate, ki lahko ta prizadevanja pomembno podprejo.*

Delavski predstavniki so blizu vsakdanjika delavcev, zato lažje prepoznajo njihove (osebne) ovire za (ne)udeležbo v aktivnostih vseživljenjskega učenja ter posledično pripomorejo k premagovanju teh ovir. Ključno je delavcem predstaviti, zakaj bodo pridobljena znanja in kompetence koristna tako pri opravljanju dela kakor tudi pri aktivni dejavnosti v družbi. Kajti to je pogosto ovira za nizko motivacijo in posledično pasivno udeležbo ali pa neudeležbo v vseživljenjskem učenju.

**Priporočilo 13:**

*Z vidika pravne ureditve bi bilo smiselno razmišljati o okrepitvi vsebin izobraževanja in usposabljanja v panožnih in podjetniških kolektivnih pogodbah.*

Predstavniki delavcev in delodajalcev lahko na takšen način dogovorijo načrtovanje in natančnejšo izvedbo izobraževanja in usposabljanja na ravni panoge in/ali podjetja, ki je njim prilagojena in bi zagotovila izpopolnjevanje potrebnih kompetenc. Nacionalna pravne ureditev namreč nudi ustrezne temelje za izobraževanje in usposabljanje delavcev, večja težava je nato v izvedbi. Pravno je mogoče k temu prispevati kvečjemu z ustreznimi določili v kolektivnih pogodbah, ostalo je bolj v domeni poslovnih odločitev ter vzpostavljanju ustrezne kulture vseživljenjskega učenja v podjetjih.

**Priporočilo 14:**

*Vsaka organizacija/podjetje pripravi priporočila, standarde vseživljenjskega učenja (»code of conduct«), ki so del kadrovske in poslovne strategije podjetja, še posebej v luči trajnosti in digitalizacije z namenom razvoja ustreznih kompetenc, spretnosti posameznika. »Učenje za in skozi vse življenje« naj predstavlja kulturo gradnje vseživljenjskega učenja posameznika in organizacije, v kateri deluje.*

Namen tovrstnega priporočila je, da organizacije usmerijo svoje aktivnosti v dvig motivacije zaposlenih glede pridobivanja novih znanj, spretnosti, razvoja kompetenc. Pri tem moramo še posebej spodbujati razvoj v nekaterih ruralnih delih (kar kaže pričujoča raziskava).

V okviru tega priporočila je treba: A) Povečati zavedanje med managementom, da je znanje v družbi znanja ključni dejavnik produktivnosti, tudi tisti specifični dejavnik, ki ga na trgu ni enostavno kupiti ali posnemati, zato je vlaganje v znanje ključno za uspeh podjetij na trgu. B) Povečati zavedanje, da je vlaganje v krepitev kompetenc zaposlenih pomembno ne le z vidika produktivnosti zaposlenih, pač pa je vlaganje v znanje zaradi krepitve možnosti kariernega razvoja zaposlenih pomembno tudi zaradi krepitve občutka pripadnosti podjetju (ki v zaposlenega vlaga), kar lahko zaposlene še dodatno motivira.

**Priporočilo 15:**

*Še posebej je potrebno osredinjenje na ukrepe na ravni manj izobraženih v podjetjih/organizacijah (glej raziskavo Delovno aktivni odrasli z nizkimi dosežki), ki ne zasedajo zahtevnejših delovnih mest in ki potrebujejo ustrezno motivacijo za pridobitev novih spretnosti. Podjetjem, ki sama niso sposobna organizirati izobraževanj zaradi velikosti ali finančnih razlogov je treba pomagati s promocijo programov, ki se financirajo z javnimi sredstvi.*

Raziskave kažejo, da imajo podjetja različen odnos do pomena vlaganja v izobraževanje, kar je odvisno (i) od panoge ter (ii) odnosa do potreb po izobraževanju posameznih skupin v podjetju. Prav tako se pri podjetjih kažejo razlike v: a) Izzivih izbire in organizacije izobraževanj (v delovnem času, drugače); b) izzivih nagrajevanja vključevanja v izobraževanje (finančne in nefinančne nagrade); c) Možnostih in finančnih sposobnostih za organizacijo izobraževanj, kar je povezano tudi z velikostjo podjetij. Obdobje Covid-19 je pokazalo dvig in usmeritev v različna izobraževanja zaradi možnosti izvedbe le-teh na daljavo (ki so tudi dosegla več aktivnih udeležencev), kar je potrebno smiselno ohranjati tudi v obdobju, ko delo od doma ni več prevladujoče. Če pogledamo prioritete Strategije spretnosti (OECD, 2017), potem bi bilo v luči rezultatov po regijah (glede na raziskavo Raznolikost stanja… ) smiselno povečati vložke in aktivnosti v regijah, kjer delovno aktivni posamezniki ne dosegajo dovolj hitrega napredka v pridobivanju sodobnih kompetenc. Pri tem so lahko podjetja/organizacije ključni spodbujevalci skupaj z lokalnimi skupnostmi (*razvoj modela povezovanja deležnikov z namenom proaktivnega razvoja ciljnih spretnosti*). To možnost dajejo tudi EU sredstva oz. področja črpanja (zeleno/digitalno). Slednje je potrebno črpati še posebej z vidika razvoja tehnoloških kompetenc (digitalna tehnologija, komunikacijska orodja, omrežja, iskanja podatkov, komunikacija, postavljanje ciljev, …. ) (zaposleni ali nezaposleni).

**PRIPOROČILA O SISTEMSKEM URESNIČEVANJU VSEŽIVLJENJSKEGA UČENJA**

**Priporočilo 16:**

*Načrtovalci politik in deležniki naj v osrčje svojih politik, katerih cilj je povečati odpornost, spodbujanje enakosti in vključevanja, omogočanje sodelovanja ter vodenje k bolj trajnostni in demokratični Evropi, vključujejo temeljne zmožnosti, med temi še posebej temeljne spretnosti pismenosti, matematične in digitalne spretnosti.*

Še posebej je pomembno, da se področje iz projektnega načrtovanja premakne v programsko zasnovane politike. Oblikovalci politik nosijo odgovornost, da razvijejo skladne, ustrezno financirane in trdne nacionalne politike in programe za dvig temeljnih zmožnosti odraslih, da omogočajo nadaljnje raziskave o temeljnih znanjih in spretnostih, ter da podprejo razvoj modelov in sistemov za stalno strokovno izpopolnjevanje učiteljev in strokovnih delavcev, ki se ukvarjajo z razvojem pismenosti in temeljih zmožnosti odraslih (iz Dunajske deklaracije EBSN, 2022).

**Priporočilo 17:**

*Vlada RS naj sprejme veljavo strategijo vseživljenjskega učenja ter preide k operacionalizaciji vseživljenjskega učenja. Po vzoru drugih sprejetih strategij (npr. Strategije razvoja Slovenije 2030, Slovenske industrijska strategije 2021–2030, Digitalne Slovenije 2030) naj opredeli temeljno vizijo, prednostna področja, upravljanje ter financiranje VŽU.*

Če izhajamo iz razumevanja izobraževanja odraslih kot temeljne človekove pravice in javnega dobrega dostopnega vsem ljudem, potem je država dolžna to pravico uresničiti skozi ustrezno izobraževalno infrastrukturo in dostopnostjo do nje.

Strategija vseživljenskosti učenja (2007) je žal – glede na našo analizo- ostala »mrtva črka na papirju«. Sprejeti strateški dokumenti in nacionalne politike v Sloveniji sicer jasno prepoznavajo pomen vseživljenjskega učenja, a je opaziti diskrepanco med strateškimi usmeritvami in implementacijo ukrepov v praksi. Zakonodaja na področju vzgoje in izobraževanja bi morala v večji meri spodbujati kulturo vseživljenjskega, saj na izvedbeni ravni, z izjemo Zakona o visokem šolstvu, ne najdemo eksplicitno zapisanih dejavnikov, ki spodbujajo kulturo vseživljenjskega učenja v posameznih podsistemih izobraževalnega sistema. Vseživljenjsko učenje je vključeno v vse stopnje izobraževalnega sistema le na deklarativni ravni, a kultura vseživljenjska učenja v izobraževalnem sistemu še ni implementirana, saj ne nagovarja enakovredno ljudi vseh starosti in ne ustvarja zadostnih povezav med različnimi stopnjami izobraževanja ter med formalnim in neformalnim izobraževanjem, da bi se na ta način zagotovila odprtost in prožnost izobraževalnih poti. Formalno in neformalno izobraževanje ter informalno/priložnostno učenje tvorijo sestavni del vseživljenjskega učenja, a bi bilo potrebno vzpostaviti jasno sistemsko povezanost in prehode predvsem med (splošnim, poklicnim) neformalnim izobraževanjem in formalnim izobraževanjem na vseh ravneh.

**Priporočilo 18:**

*Vlada RS naj aktivno pristopu k oblikovanju učinkovitega sistema prepoznave kompetenčnih primanjkljajev na ravni posameznika za poklic, ki ga opravlja in uvede sprotno spremljanje rezultatov izobraževanja in usposabljanja. Prav tako je treba uvesti spremembe v celotni izobraževalni sistem.*

Pri sistemu prepoznave kompetenčnih primanjkljajev je treba izhajati iz pravočasnega in natančnejšega načrtovanja potreb na trgu dela, tako z vidika poklicev kot tudi z vidika kompetenc v naslednjih 5-10 letih. Potrebne so tako srednje kot tudi dolgoročne napovedi (tudi s pomočjo večjezične klasifikacije evropskih spretnosti, kompetenc, kvalifikacij in poklicev, t.j. ESCO). V primeru izobraževalnega sistema je potrebna modernizacija v smislu doseganja boljših rezultatov (krepitve ključnih in specifičnih kompetenc, predvsem tistih, ki so pomembne za delo in življenje v digitalno bogatih okoljih). Preko analiz je treba pokazati na pomen poklicnega izobraževanja in tudi na privlačnost poklicnega izobraževanja (predvsem obrtniških poklicev) z vidika  dolgoročne zaposljivosti in materialnega položaja, ki ga opravljanje takšnega poklica omogoča.

**Priporočilo 19:**

*Vlada RS naj spodbudi sodelovanje socialnih partnerjev pri upravljanju vseživljenjskega učenja in implementaciji njegovih ukrepov.*

Kot ugotavlja OECD (2018) morajo v Sloveniji za razumevanje vseživljenjskega učenja kot nacionalne prednostne naloge »slovenski parlament, vlada in socialni partnerji sprejeti in operacionalizirati vseživljenjsko učenje kot nacionalno prednostno nalogo«. Čeprav je transparentno sodelovanje s socialnimi partnerji iz javnega in zasebnega sektorja, organizacijami civilne družbe ter raziskovalnimi in izobraževalnimi ustanovami na vseh ravneh ključno za uspešen razvoj, izvajanje in spremljanje vseživljenjskega učenja, predstavlja sistem socialnega partnerstva z jasno opredeljenimi odgovornostmi vpletenih deležnikov pri upravljanju vseživljenjskega učenja in izobraževanja odraslih eno izmed večjih pomanjkljivosti v slovenski praksi. Za izboljšanje medministrskega in medsektorskega usklajevanja ter partnerstev v izobraževanju odraslih, naj Vlada RS imenuje telo za izobraževanje odraslih ter mu podeli pristojnosti glede odločanja in porabo sredstev za politiko izobraževanja odraslih (OECD, 2018).

**Priporočilo 20:**

*Vlada RS naj poveča financiranje izobraževanja odraslih in zagotovi trajne in uravnotežene vire financiranja. Z vidika financiranja predlagamo stopenjsko rast virov, vsakoletno rast (vsaj) za 10% ter uporabo virov programa odpornosti (EU sredstva) s fokusom na zgoraj predstavljenih priporočilih. Prav tako naj vlada RS podpre razvojni steber VŽU (sredstva za razvoj) kot podlago za umeščanje različnih aktivnosti v vse skupine aktivnih deležnikov, predstavljenih v tem poročilu.*

V izobraževanju odraslih, ki predstavlja gonilno silo vseživljenjskega učenja, se v Sloveniji s financiranjem spodbuja predvsem kratkotrajna izobraževanja za potrebe trga dela (tj. tretje prednostno področje Resolucije). Financiranje bi bilo potrebno uravnotežiti med prvim (neformalno splošno izobraževanje), drugim (izobraževanje za pridobitev izobrazbe) in tretjim prednostnim področjem Resolucije. Glede na to, da je Slovenija med zadnjimi državami Evropske unije glede na sredstva, ki jih vlaga v izobraževanje odraslih (manj kot 1 % BDP) ter da Slovenija ne pozna davčnih in drugih vzpodbud za izobraževanje na delovnem mestu, je potrebno zagotoviti višje financiranje izobraževanja odraslih iz javnih sredstev ter ustrezne vzpodbude delodajalcem za povečanje vlaganj v izobraževanje zaposlenih. Da je potrebno vzpostaviti in sistemsko urediti financiranje izobraževanje odraslih v Sloveniji ugotavlja tudi OECD (2018): »Vlada z ministrstvi, delodajalci in njihova združenja, sindikati in odrasli v izobraževanju bi morali bolj sistematično razdeliti, usmeriti in racionalizirati financiranje izobraževanja odraslih.« Kot podpisnica Marakeškega okvirja za ukrepanje, se je Slovenija zavezala, da bo upoštevala priporočila le te, ki za javno porabo sredstev za IO predvideva postopno dodelitev vsaj 4-6 % BDP in/ali vsaj 15-20 % skupnih javnih izdatkov za izobraževanje.

Priporočila so pripravili člani raziskovalne skupine CRP VŽU preboj

Avgust 2023