

KOMISJA WSPÓLNOT EUROPEJSKICH

Bruksela, 30.10.2000
SEC(2000)I. 832

DOKUMENT ROBOCZY KOMISJI

Memorandum dotyczące kształcenia ustawicznego

Memorandum dotyczące kształcenia ustawicznego

SPIS TREŚCI

1. WSTĘP	3
2. KSZTAŁCENIE USTAWICZNE - PORA NA DZIAŁANIE	5
3. ROLA KSZTAŁCENIA USTAWICZNEGO W DAŻENIU DO EUROPY OBYWATELSKIEJ	7
3.1. Społeczeństwo oparte na wiedzy: zmiany przynoszą nowe ,wyzwania.....	7
3.2. Kształcenie przez całe życie	7
3.3. Podejmowanie współpracy w celu wprowadzenia kształcenia ustawicznego w życie	9
4. DZIAŁANIA NA RZECZ KSZTAŁCENIA USTAWICZNEGO: SZEŚĆ GŁÓWNYCH ZAŁOŻEŃ.....	10
4.1. Główne założenie nr 1: Nowe, podstawowe umiejętności dla wszystkich	10
4.2. Główne założenie nr 2: Zwiększenie inwestycji w zasoby ludzkie	11
4.3. Główne założenie nr 3: Innowacyjne metody nauczania i uczenia się	13
4.4. Główne założenie nr 4: Uznanie wartości kształcenia	14
4.5. Główne założenie nr 5: Zmiana charakteru poradnictwa i doradztwa	16
4.6. Główne założenie nr 6: Przybliżanie nauki do miejsca zamieszkania	18
5. MOBILIZOWANIE ZASOBÓW NA RZECZ KSZTAŁCENIA USTAWICZNEGO.....	19
ZAŁĄCZNIK I: Przykłady dobrej praktyki w zakresie kształcenia ustawicznego	23
ZAŁĄCZNIK II: Opracowanie wskaźników i kryteriów dotyczących kształcenia ustawicznego	30

1. WSTĘP

Na spotkaniu Rady Europejskiej, które odbyło się w Lizbonie w marcu 2000 roku, **wyznaczono zdecydowany kierunek polityki i działania** w Unii Europejskiej. Wnioski ze spotkania potwierdzają, że Europa weszła niewątpliwie w Wiek Wiedzy, który będzie miał wpływ na życie kulturalne, gospodarcze i społeczne. Już dzisiaj w szybkim tempie zmieniają się systemy kształcenia, modele życia i style pracy. Oznacza to, że nie tylko jednostki będą musiały przystosować się do zmian. Należy również zmodyfikować ogólnie przyjęte i utrwalone metody działania.

Rada Europejska potwierdziła w Lizbonie, że **udanemu przejściu do gospodarki i społeczeństwa opartych na wiedzy musi towarzyszyć zwiększony nacisk na kształcenie ustawiczne**. W związku z tym, najważniejsze zmiany należy wprowadzić w systemach edukacji i szkoleń w Europie. One także powinny być dostosowane do zmian. W swoich wnioskach z obrad w Feira, Rada Europejska zachęca "państwa członkowskie, Radę i Komisję (...), by w zakresach swoich kompetencji wypracowały spójne strategie i praktyczne środki, mające na celu rozwój kształcenia ustawicznego dostępnego dla wszystkich"¹. Niniejsze Memorandum stanowi kolejny krok w wypełnianiu zadania, które zostało wyznaczone przez Radę Europejską na szczycie w Lizbonie i Feira, a mianowicie wprowadzenia kształcenia ustawicznego w życie. Memorandum ma **skłonić do podjęcia ogólnoeuropejskiej debaty** na temat doboru ogólnej strategii wprowadzającej kształcenie ustawiczne we wszystkie sfery życia publicznego i prywatnego, zarówno na poziomie jednostki, jak i instytucji.

Komisja i państwa członkowskie zdefiniowały kształcenie ustawiczne, w ramach Europejskiej Strategii na rzecz Zatrudnienia, jako wszechstronne kształcenie podejmowane nieustannie, w celu wzbogacania wiedzy, doskonalenia umiejętności i podwyższania kompetencji². Ta robocza definicja została przyjęta w niniejszym Memorandum za punkt wyjścia do dalszej dyskusji i działań.

Kształcenia ustawicznego nie należy już dłużej postrzegać jako tylko jednego z wielu aspektów edukacji i szkoleń. **Powinno ono zyskać miano motywu przewodniego**, który zapewni udział w szerokim zakresie różnorodnych form kształcenia. Tę wizję należy urzeczywistnić w nadchodzącym dziesięcioleciu. Wszystkim mieszkańcom Europy, bez żadnego wyjątku, należy stworzyć takie same możliwości, by mogli sprostać wymogom stawianym przez zmiany społeczne i gospodarcze, a także aktywnie uczestniczyć w budowaniu przyszłości Europy.

Fundamentalne zmiany zachodzące w sposobie postrzegania i postępowania prowadzą do następstw, które zasługują na omówienie w zainicjowanej przez nas debacie, a także w pełni ją uzasadniają. Jednakże to **państwa członkowskie**, które są odpowiedzialne za własne systemy edukacji i szkoleń, **powinny przewodniczyć tej debacie**. Należy ją również prowadzić nie tylko na szczeblu europejskim, ale również wewnątrz państw członkowskich. Ponieważ kształcenie ustawiczne w niezwykle indywidualny sposób określa przyszłość każdego z nas, debata powinna się toczyć jak najbliżej samych obywateli. W oparciu o jej wyniki, Komisja przedstawi jesienią 2001 roku raport, który zostanie sporządzony w ramach otwartej metody koordynacji uzgodnionej na obradach Rady Europejskiej w Lizbonie.³

Niniejsze Memorandum rozpoczyna się od przedstawienia argumentów przemawiających za wprowadzeniem kształcenia ustawicznego w życie. W części drugiej pokazano, że promowanie aktywnych postaw obywatelskich oraz zwiększanie zdolności do zatrudnienia to dwa równie ważne i wzajemnie

¹ Wnioski z obrad Rady Europejskiej w Feira, akapit 33.

² Europejska Strategia na rzecz Zatrudnienia została zainicjowana w listopadzie 1997 roku, na szczycie w Luksemburgu przez szefów państw wchodzących w skład Rady Europejskiej. Przewiduje ona procedurę monitorowania i składania sprawozdań przez wszystkie państwa członkowskie, w oparciu o corocznie uaktualniane Wytyczne dotyczące Zatrudnienia. Strategia na rzecz Zatrudnienia opiera się na czterech filarach: zdolności jednostki do zatrudnienia, przedsiębiorczości, zdolności przystosowawczej oraz równości szans.

³ Wnioski z obrad Rady Europejskiej w Lizbonie, akapit 37. Nowa otwarta metoda koordynacji obejmuje: ustalanie europejskich wytycznych i harmonogramów mających pomóc w osiągnięciu uzgodnionych celów, wprowadzenie (gdzie zostanie uznane to za konieczne) wskaźników i kryteriów umożliwiających porównanie najlepszych metod działania -dobrej praktyki, tworzenie, w oparciu o europejskie wytyczne, konkretnych celów i środków uwzględniających narodowe i regionalne różnice, a także wprowadzenie systemu wzajemnej nauki polegającego na regularnym monitorowaniu, ocenie i weryfikacji postępu przez inne jednostki tego samego szczebla. W akapicie 38 zapisano, iż "oparcie działań na pełnej decentralizacji oraz zasadzie subsydiarności, zapelni aktywne zaangażowanie Unii, państw członkowskich, władz na szczeblach regionalnych i lokalnych oraz partnerów społecznych i społeczeństwa obywatelskiego, a także doprowadzi do nawiązywania różnych form partnerstwa".

powiązane cele, które najlepiej osiągnąć przez kształcenie ustawiczne. Chociaż wszystkie państwa członkowskie traktują naukę priorytetowo, to nie podjęły jeszcze wspólnych działań. W części trzeciej zawarto przesłanki, które sugerują, że skala obecnych przemian gospodarczych i społecznych w Europie wymaga przyjęcia całkowicie nowej postawy w stosunku do edukacji i szkoleń. Kształcenie ustawiczne obejmuje i scala wszystkie formy nauczania i uczenia się. Urzeczywistnienie idei kształcenia ustawicznego zależy od podjęcia wspólnego, owocnego wysiłku - zarówno przez jednostki, jak i wszelkiego rodzaju instytucje i organizacje.

W odpowiedzi na powyższe, w części czwartej przedstawiono **sześć głównych założeń**, które wyznaczają **zakres tematyczny otwartej debaty** dotyczącej wprowadzenia kształcenia ustawicznego w życie. Założenia te oparto na doświadczeniach zdobytych na szczeblu europejskim podczas realizowania programów wspólnotowych, a także podczas trwania Europejskiego Roku Kształcenia Ustawicznego (1996). Każdemu z głównych założeń towarzyszy zestaw pytań. Uzyskane odpowiedzi powinny pomóc w wyznaczeniu tych obszarów działań, które należy traktować priorytetowo. Główne założenia sugerują, że ogólna i spójna strategia na rzecz kształcenia ustawicznego w Europie powinna mieć na celu:

- zagwarantowanie powszechnego i ciągłego dostępu do nauki, w celu **zdobycia i doskonalenia** umiejętności potrzebnych do pełnego uczestnictwa w społeczeństwie opartym na wiedzy;
- wyraźne **zwiększenie poziomu inwestycji** w zasoby ludzkie, dając pierwszeństwo największemu bogactwu Europy - jej mieszkańcom;
- opracowanie skutecznych **metod nauczania i uczenia się** oraz znalezienie odpowiedniego kontekstu dla kształcenia ustawicznego i całościowego;
- dążenie do tego, by ludzie **lepiej pojmowali i bardziej doceniali korzyści, teraźniejsze i przyszłe**, płynące z kształcenia, zwłaszcza z nauki nieformalnej i nieoficjalnej;
- zapewnienie każdemu łatwego dostępu do rzetelnych **informacji i porad** o możliwościach kształcenia na obszarze całej Europy i na każdym etapie swojego życia;
- dbanie o to, by możliwości kształcenia ustawicznego znajdowały się jak najbliżej uczniów, najlepiej w ich własnych społecznościach, i aby były wsparte odpowiednim wykorzystaniem urządzeń opartych na technologiach teleinformatycznych.

Współpraca w formie partnerstwa powinna pomóc zmobilizować zasoby na rzecz kształcenia ustawicznego na wszystkich szczeblach. W części piątej niniejszego Memorandum pokazano przykłady działań na szczeblu europejskim oraz sposób, w jaki mogą one ułatwić państwom członkowskim osiągnięcie powyższych celów. Jednakże podejmowanie wspólnych działań zmierzających do wdrożenia kształcenia ustawicznego to najlepszy sposób żeby:

- **stworzyć otwarte społeczeństwo**, które zapewnia wszystkim swoim członkom, przez całe ich życie, **równe szanse w dostępie do wysokiej jakości kształcenia**, i w którym systemy edukacji i szkoleń opierają się przede wszystkim na potrzebach i wymaganiach jednostek;
- **zmodyfikować sposób zapewniania edukacji i szkoleń** oraz zmienić organizację życia zawodowego, by umożliwić ludziom podejmowanie kształcenia przez całe życie i samodzielne planowanie sposobu, w jaki połączą naukę z obowiązkami w pracy i w rodzinie;
- **podnieść ogólny poziom wykształcenia i posiadanych kwalifikacji** we wszystkich sektorach, zapewnić wysokiej jakości formy edukacji i szkoleń, jednocześnie upewniając się, że wiedza i umiejętności ludzi odpowiadają zmieniającym się wymaganiom stawianym przez pracę, zawód, organizację w miejscu pracy i metody wykonywania pracy; a także
- **zachęcić i przygotować ludzi do aktywniejszego uczestnictwa** we wszystkich sferach współczesnego życia publicznego, zwłaszcza w życiu społecznym i politycznym na wszystkich szczeblach społecznych, także na szczeblu europejskim.

Kluczem do sukcesu jest wzbudzenie poczucia współodpowiedzialności za kształcenie ustawiczne wśród wszystkich zainteresowanych -państw członkowskich, instytucji europejskich, partnerów społecznych i przedsiębiorstw; władz regionalnych i lokalnych, osób zapewniających różnorodne formy edukacji i szkoleń, organizacji obywatelskich, stowarzyszeń i ugrupowań; oraz, a jest to równie ważne, wśród samych obywateli. Naszym wspólnym celem jest zbudowanie takiej Europy, w której każdy ma możliwość pełnego rozwoju swojej osobowości i zdolności, a także czuje, że wnosi wkład i przynależy do niej.

2. KSZTAŁCENIE USTAWICZNE - PORA NA DZIAŁANIE

Skąd bierze się ta nagła potrzeba podjęcia owej debaty? Dlaczego wprowadzenie w życie kształcenia ustawicznego uznawane jest przez Unię Europejską za najważniejszy priorytet? Istnieją dwa, równie ważne wytłumaczenia:

- Europa dąży do stworzenia społeczeństwa i gospodarki opartych na wiedzy. W stopniu większym niż kiedykolwiek przedtem, dostęp do aktualnych informacji i wiedzy, a także motywacja i umiejętność rozsądnego korzystania z tych zasobów w imieniu swoim i całego społeczeństwa, stają się najlepszym sposobem wzmocnienia konkurencyjności Europy i poprawienia zdolności do zatrudnienia oraz zdolności przystosowawczej siły roboczej;
- Europejczycy żyją obecnie w złożonym świecie społecznym i politycznym. Ich pragnienie kierowania własnym życiem jest silniejsze niż w przeszłości. Jednocześnie zwiększyły się wobec nich oczekiwania: powinni aktywnie przyczyniać się do rozwoju społeczeństwa i nauczyć się bezproblemowo funkcjonować w środowisku tak różnorodnym pod względem kulturowym, etnicznym i językowym. **Edukacja, w najszerszym rozumieniu tego słowa, jest niezbędnym kluczem, pozwalającym dowiedzieć się i zrozumieć jak sprostać tym wyzwaniom.**

Te dwie cechy współczesnych przeobrażeń społecznych i gospodarczych są ze sobą powiązane. Na nich opierają się **dwa, równie ważne, cele kształcenia ustawicznego: wspieranie aktywnych postaw obywatelskich oraz zwiększenie zdolności do zatrudnienia.** Aktywne obywatelstwo związane jest ze stopniem i sposobem zaangażowania ludzi we wszystkie dziedziny życia społecznego i gospodarczego, z możliwościami i zagrożeniami, jakie czekają na tych, którzy podejmują takie próby, a także z poczuciem przynależności do społeczeństwa, w którym żyją oraz poczuciem wpływu na jego losy. Dla wielu osób praca zarobkowa jest synonimem niezależności, dobrobytu i szacunku dla samego siebie. Wywiera przez to ogromny wpływ na ogólną jakość ich życia. Zdolność do zatrudnienia - umiejętność pozyskania i utrzymania pracy - stanowi nie tylko główny aspekt aktywnego obywatelstwa, ale jest także warunkiem decydującym o osiągnięciu pełnego zatrudnienia w kraju, o poprawie konkurencyjności Europy i zwiększeniu dobrobytu w "nowej gospodarce". Zarówno aktywne obywatelstwo, jak i zdolność do zatrudnienia, opierają się na posiadaniu odpowiedniej i aktualnej wiedzy oraz umiejętności, które pozwalają uczestniczyć i przyczyniać się do rozwoju życia gospodarczego i społecznego.

Zmiana może nastąpić jedynie wewnątrz państw członkowskich i tylko w wyniku ich celowych działań, przy wsparciu i udogodnieniach ze strony Wspólnoty w obszarach, które tego wymagają. To właśnie państwa członkowskie są przede wszystkim odpowiedzialne za własne systemy edukacji i szkoleń -każde zgodnie ze swoimi uwarunkowaniami instytucjonalnymi. W rzeczywistości, osiągnięcia tychże systemów uzależnione są od wkładu i zaangażowania różnego rodzaju osób rekrutujących się ze wszystkich dziedzin życia społecznego i gospodarczego, w tym partnerów społecznych. Zależą one także w równej mierze od wysiłków samych jednostek, na których ciąży obowiązek zadbania o własne wykształcenie.

Znaczenie kształcenia ustawicznego dla przyszłości Europy zostało dostrzeżone i poparte również na najwyższym szczeblu. Szefowie państw członkowskich zgodnie utrzymują, że w następnym dziesięcioleciu Unia Europejska powinna dać przykład całemu światu. Europa może - i musi - dowieść, że możliwe jest doprowadzenie do dynamicznego wzrostu gospodarczego przy jednoczesnym umacnianiu spójności społecznej. Podkreślają oni, że *"ludność jest największym bogactwem Europy i jej powinna służyć polityka unijna"*. Z powyższego twierdzenia płynie wniosek, że należy dostosować systemy edukacji i szkoleń do

nowej rzeczywistości XXI wieku, oraz że "kształcenie ustawiczne jest zasadniczą polityką sprzyjającą kształtowaniu postaw obywatelskich oraz zwiększającą spójność społeczną i zatrudnienie"⁴.

Powyższe przesłania stanowią naturalne konsekwencje minionych dziesięciu lat, w ciągu których kształcenie ustawiczne po raz kolejny zostało uznane za priorytet w polityce krajowej i międzynarodowej. Na początku lat 90-tych⁵ w gospodarkach europejskich nastąpiły gwałtownie zmiany w produkcji oraz sposobie prowadzenia transakcji handlowych i dokonywania inwestycji. Zachwiało to rynkami pracy i doprowadziło do wysokiego poziomu bezrobocia strukturalnego, a także ujawniło, że umiejętności pracowników nie idą w parze z wymogami stawianymi przez pracodawcę, a wiele miejsc pracy zajmują osoby o nieodpowiednich kwalifikacjach. Aby rozwiązać owe problemy, należało przeanalizować wzorce zapewniania edukacji i szkoleń oraz sposoby uczestniczenia w nich. Gdy rok 1996 ogłoszono Europejskim Rokiem Kształcenia Ustawicznego, to okazało się, że istnieje spore zainteresowanie i zaangażowanie w kształcenie ustawiczne na wszystkich szczeblach. Pomogło to ukierunkować politykę w państwach członkowskich.⁶

Do połowy lat 90-tych powszechnie uznano, że trwająca całe życie edukacja i szkolenia nie tylko pomagają utrzymać konkurencyjność gospodarki i zdolność do zatrudnienia, ale także są najlepszym sposobem zapobiegającym marginalizacji społecznej. Oznacza to, że w procesie nauczania i uczenia się największy nacisk należy położyć na jednostkę i jej potrzeby.⁷ W ten sposób kształcenie ustawiczne stało się wspólną, główną zasadą, na której opierają się nowe systemy edukacji, szkoleń i programów młodzieżowych wewnątrz Wspólnoty.⁸ Od 1998 roku w Wytycznych dotyczących Zatrudnienia podkreśla się znaczenie kształcenia ustawicznego dla zatrudnienia, ale ocena ich realizacji i pokazuje, że dotychczas osiągnięto jedynie niewielki postęp w promowaniu ogólnej strategii na rzecz kształcenia ustawicznego.⁹ Parlament Europejski głęboko podziela pogląd, że kształcenie ustawiczne jest niezbędne do zapewnienia integracji społecznej

i wyrównania szans.¹⁰ Z kolei na arenie międzynarodowej, Grupa G8, podczas swoich ostatnich spotkań na szczycie, po raz pierwszy zaakcentowała znaczenie kształcenia ustawicznego dla każdego uczestnika "nowej gospodarki" w Wieku Wiedzy.¹¹

Chociaż Państwa członkowskie Unii osiągnęły znaczny konsensus co do ich wspólnego zainteresowania kształceniem ustawicznym, to nie został on jeszcze odzwierciedlony w skutecznym działaniu. Nadszedł czas, by przejść do czynów.

⁴ Wnioski Prezydencji Rady Europejskiej, Lizbona, 23-24 marca 2000, akapit 5, 24 i 25, str. 2 i 8; Wnioski Prezydencji Rady Europejskiej, Santa Maria da Feira, 19-20 czerwca 2000, akapit 33, str. 6.

⁵ Biała Księga Komisji Europejskiej: *Growth, Competitiveness and Employment. 1993.*

⁶ Raport Komisji Wspólnot Europejskich: *Implementation, results and overall assessment of the European Year of Lifelong Learning*, COM(1999)447 wersja ostateczna, 15 września 1999.

⁷ Biała Księga Komisji Europejskiej: *Teaching and learning -towards the learning society*, 1995. Po publikacji i Księgi, do Preambuły Traktatu Amsterdamskiego, przyjętego przez Wspólnoty Europejskie w 1997 roku, wprowadzono następujące postanowienie: "popierać rozwój najwyższego poziomu wiedzy dla swoich narodów poprzez szeroki dostęp do edukacji i ciągle uaktualnianie wiedzy".

⁸ Komunikat Komisji Wspólnot Europejskich: *Towards a Europe of Knowledge*, 12 listopada 1997 (COM(97)563 wersja ostateczna); Decyzja Rady ustanawiająca program LEONARDO II (1999/382/WE, 26 kwietnia 1999), a także Decyzje Parlamentu Europejskiego

i Rady ustanawiające program SOKRATES II (253/2000/WE, 24 stycznia 2000) oraz MŁODZIEŻ (1 031/2000/WE, 13 kwietnia 2000).

⁹ Komunikat Komisji: *Guidelines for Member States' Employment Policies*. 2001, COM(2000)548, 6 września, 2000; *Joint Employment Report*, COM(2000)551, 6 września 2000.

¹⁰ *Report on the European Commission report on the implementation, results and overall assessment of the European Year of Lifelong Learning* (1996), Parlament Europejski, Komitet ds. kultury, młodzieży, edukacji, mediów i sportu, 14 lipca 2000 (A5-0200/2000 wersja ostateczna), str. 20.

¹¹ *Cologne Charter - Aims and Ambitions for Lifelong Learning*, spotkanie na szczycie Grupy G8, Kolonia, czerwiec 1999; *Education in a Changing Society*, podsumowanie przewodniczącego obrad Ministrów ds. Edukacji Grupy G8, Tokio, 1-2 kwietnia 2000; Wnioski ze szczytu Grupy G8J Okinawa, 21-23 lipca, 2000. Ponadto, na Światowym Forum Edukacji, które odbyło się w Dakar, w kwietniu 2000 roku, 182 kraje zobowiązały się do realizacji sześciu najbardziej podstawowych celów kształcenia. Należą do nich między innymi zmniejszenie poziomu analfabetyzmu wśród dorosłych oraz zapewnienie wszystkim dorosłym równego dostępu do nieprzerwanej edukacji na poziomie podstawowym.

3. ROLA KSZTAŁCENIA USTAWICZNEGO W DAŻENIU DO EUROPY OBYWATELSKIEJ

3.1. Społeczeństwo oparte na wiedzy: zmiany przynoszą nowe ,wyzwania

Dzisiejsza Europa doświadcza zmian na tak wielką skalę, że jedynie przeobrażenia z czasów Rewolucji Przemysłowej mogą się z nimi równać. Technologia cyfrowa przekształca każdy aspekt ludzkiego życia, a biotechnologia może pewnego dnia odmienić samo życie. Wymiana handlowa, podróże i telekomunikacja na skalę światową rozszerzają ludzkie horyzonty kulturowe i modyfikują sposób, w jaki gospodarki konkurują ze sobą. Współczesność rozkłada przed jednostką większy wachlarz możliwości i wyborów, ale zwiększa tym samym ryzyko i niepewność. Ludzie mogą swobodnie prowadzić najrozmaitszy styl życia, ale równocześnie spoczywa na nich odpowiedzialność za jego kształtowanie. Mimo iż okres kształcenia wydłuża się, to pogłębia się przepaść pomiędzy osobami, które są wystarczająco wykwalifikowane, by utrzymać się na rynku pracy, a osobami, które nieodwracalnie tracą swoje posady. Populacja w Europie gwałtownie się starzeje. Przyczyni się to do zmiany składu siły roboczej oraz skieruje popyt na inne usługi świadczone w zakresie systemu opieki społecznej, zdrowotnej, a także systemu edukacji. Ponadto społeczeństwa w Europie zmieniają się w wielokulturowe mozaiki. W tej różnorodności drzemie olbrzymi potencjał kreatywności i innowacyjności, który można wykorzystać we wszystkich dziedzinach życia.

Niemożliwością jest, by w niniejszym Memorandum przedstawić dogłębną analizę zmian, które jedynie zasygnalizowano powyżej. Stanowią one jednak nieodłączną część ogólnego procesu prowadzącego do powstania społeczeństwa opartego na wiedzy, którego gospodarczą podstawą jest wytwarzanie i wymiana niematerialnych dóbr i usług. W tego rodzaju społeczności, aktualne informacje, wiedza i umiejętności cenione są najwyżej.

W społeczeństwie opartym na wiedzy wiele zależy od samych ludzi. Najbardziej liczy się zdolność człowieka do efektywnego i rozsądnego wytwarzania oraz korzystania z wiedzy w obliczu ciągłych zmian. Aby w pełni rozwijać tę umiejętność, ludzie powinni chcieć i być w stanie wziąć swoje życie we własne ręce - krótko mówiąc, stać się aktywnymi obywatelami.¹² Edukacja i szkolenie trwające przez całe życie to najlepszy sposób, by sprostać wyzwaniom przynoszonym przez zmiany.

3.2. Kształcenie przez całe życie

Wiedza, umiejętności i sposób rozumowania, których uczymy się w dzieciństwie i młodości, czy to w rodzinie, w szkole, w koledżu, na uniwersytecie, czy podczas szkoleń, nie będą towarzyszyły nam przez całe życie. Zwiększenie nacisku na kształcenie w życiu dorosłym stanowi niezmiernie istotną część urzeczywistniania kształcenia ustawicznego. Niestety jest to jedynie część większej całości. Wszelkie kształcenie postrzegane przez pryzmat kształcenia ustawicznego jawi się jako nieprzerwana linia "od kołyski, aż po grób". **Edukacja podstawowa o wysokiej jakości dla wszystkich**, poczynając od najwcześniejszych lat dziecka, **jest nieodzownym fundamentem.** Edukacja podstawowa, wraz z następującym po niej wstępnym szkoleniem i edukacją zawodową, powinna wyposażyć wszystkich młodych ludzi w nowe umiejętności, które są niezbędne do funkcjonowania w gospodarce opartej na wiedzy. Na tym poziomie należy się także upewnić się, że młodzież "nauczyła się uczyć" oraz wykształciła w sobie pozytywny stosunek do nauki.

Ludzie tylko wtedy będą podejmowali naukę przez całe swoje życie, gdy będą *chcieli* się uczyć. Nie będą chcieli kontynuować nauki, jeżeli ich szkolne doświadczenia z przeszłości były pasmem niepowodzeń i wywierały na ich osobowość negatywny wpływ. Nie będą chcieli uczyć się dalej, jeżeli odpowiednie możliwości kształcenia będą praktycznie niedostępne ze względu na organizację czasową, stopień zaawansowania, lokalizację i cenę. Nie będą chętni do udziału w takich formach edukacji, których program i metody nauczania niedostatecznie uwzględniają ich środowisko kulturowe i życiowe doświadczenia. Wreszcie nie będą chcieli trwonić czasu, wysiłku i pieniędzy na dalsze kształcenie, jeżeli zdobyte przez nich

¹² *Education for active citizenship in the European Union*, OPOCE, Luksemburg, 1998.

umiejętności oraz wiedza ogólna i specjalistyczna nie przynoszą dostrzegalnych korzyści, zarówno w życiu prywatnym, jak i zawodowym. Uwzględnienie indywidualnej motywacji do nauki oraz różnorodnych form kształcenia zapewni pomyślne wprowadzenie w życie kształcenia ustawicznego. Należy **zwiększyć popyt na naukę oraz jej podaż**, zwłaszcza wśród tych, którzy do tej pory nie mogli w pełni korzystać z edukacji i szkoleń. Każdemu należy umożliwić kroczenie takimi ścieżkami wiedzy, które sam wybrał, zamiast zmuszać go do podążania utartymi szlakami do odgórnie narzuconych celów. Oznacza to jedynie, że systemy edukacji i szkoleń powinny być dostosowane do indywidualnych potrzeb i wymagań, a nie odwrotnie.

Wyróżnia się trzy podstawowe kategorie podejmowanego kształcenia.

- **Kształcenie formalne** odbywa się w placówkach oświatowych i ośrodkach szkoleniowych, kończy się uzyskaniem uznawanych dyplomów i świadectw kwalifikacji.
- **Kształcenie nieformalne** odbywa się równoległe z nauką zapewnianą przez powszechne systemy edukacji i szkoleń, ale z reguły nie kończy się uzyskaniem oficjalnych certyfikatów. Kształcenie nieformalne może być organizowane w miejscu pracy, albo przez grupy i organizacje obywatelskie (takie jak organizacje młodzieżowe, związki zawodowe i partie polityczne). Może przyjmować postać zajęć lub usług, które stworzono z myślą o uzupełnieniu systemów formalnych (jak na przykład zajęcia artystyczne, muzyczne, sportowe, albo prywatne lekcje przygotowujące do egzaminów).
- **Kształcenie nieoficjalne** w sposób naturalny towarzyszy codziennemu życiu. W przeciwieństwie do kształcenia formalnego i nieformalnego, kształcenie nieoficjalne nie musi być czynnością świadomą. Dlatego nawet same jednostki mogą nie dostrzegać, że przyczynia się ono do rozwoju ich wiedzy i umiejętności.

Dotychczas wszelkie działania w sferze polityki edukacyjnej ogniskowały się jedynie na kształceniu formalnym. Kształtowało ono sposób zapewniania edukacji i szkoleń, a także wpływało na sposób postrzegania kształcenia przez ogół społeczeństwa. Nieprzerwana linia kształcenia ustawicznego wysuwa na pierwszy plan również kształcenie nieformalne i nieoficjalne. Kształcenie nieformalne, jak sama nazwa wskazuje, odbywa się poza placówkami oświatowymi, koledżami, ośrodkami szkoleniowymi i uniwersytetami. Zazwyczaj nie jest ono uznawane za "prawdziwą" naukę, a uzyskane dzięki niemu wyniki nie są wysoko cenione na rynku pracy. Z tego względu większość ludzi nie docenia znaczenia kształcenia nieformalnego.

Niestety kształcenie nieoficjalne jest całkowicie pomijane, mimo że jest ono najstarszą formą kształcenia i nadal stanowi główne źródło wiedzy we wczesnym dzieciństwie. Znaczenie kształcenia nieoficjalnego podkreśla fakt, że technologia mikrokomputerowa najpierw zagościła w domach, a dopiero potem w szkołach. Sytuacje życia prywatnego to niewyczerpany rezerwuuar wiedzy, który może okazać się niesłychanie przydatny w opracowywaniu nowych metod nauczania i uczenia się.

Określenie kształcenie "ustawiczne" kieruje uwagę na czas trwania: nieprzerwane bądź okresowe uczenie się przez całe życie. Niedawno ukuty termin kształcenie "całościowe" wzbogaca definicję kształcenia i akcentuje rozciągłość procesu nauki, który może trwać we wszystkich sferach i na każdym etapie naszego życia.¹³ **"Całościowy" aspekt kształcenia bardziej uwypukla komplementarność kształcenia formalnego, nieformalnego i nieoficjalnego.** Przypomina nam, że użyteczna i przyjemna nauka może odbywać się, i rzeczywiście się odbywa, wśród rodziny, w czasie wolnym, w życiu społecznym i w codziennym życiu zawodowym. Kształcenie całościowe uświadamia nam, że nauczanie i uczenie się to role, którym przypisano pewne działania, a które można odgrywać naprzemiennie w zależności od czasu i miejsca.

Jednakże kształcenie ustawiczne wciąż definiuje się na rozmaite sposoby, kierując się odmiennym charakterem krajów i różnymi celami. Wyniki najnowszych, opublikowanych analiz¹⁴ sugerują, że definicje

¹³ Na przykład, zob. *Lifelong Learning and Lifewide Learning*, Narodowa Agencja ds. Edukacji, Sztokholm, styczeń 2000.

¹⁴ Jednostka Europejska EURYDICE, *The challenge of lifelong learning for the education systems of European Union Member States*. Bruksela, 2000; CEDEFOP, *An Age of Learning*, Tesaloniki, 2000; ECOTEC, *The Contribution of Community Programmes, Funds and Initiatives to Lifelong Learning*, Raport dla Komisji Europejskiej, DG ds. edukacji

zachowały w większości swe nieoficjalne i pragmatyczne brzmienie, oraz że wypływają raczej z potrzeby działania, nie dbając o przejrzystość słowa czy język prawniczy. W obliczu wysokiego poziomu bezrobocia strukturalnego, które najbardziej dotknęło osoby o najniższych kwalifikacjach, chęć poprawy zdolności obywateli do zatrudnienia oraz zwiększenia ich zdolności przystosowawczej spowodowała, że kształcenie ustawiczne z powrotem umieszczono w programach politycznych z lat 90-tych. Perspektywa szybko starzejącej się populacji w Europie oznacza, że aktualna wiedza i umiejętności nie będą, jak to dotychczas bywało, dostarczane przez osoby wkraczające na rynek pracy, ponieważ młodych ludzi będzie zbyt mało, a tempo zmian technologicznych jest zbyt szybkie, zwłaszcza gdy uwzględnimy nagłe przyspieszenie w kierunku gospodarki cyfrowej.

Obecnie następuje zwrot w kierunku prowadzenia bardziej zintegrowanej polityki, która koncentrując się na kształceniu ustawicznym łączy cele społeczne z kulturalnymi oraz szuka uzasadnienia gospodarczego¹⁵. Zaczyna kształtować się nowe spojrzenie na równowagę praw i obowiązków obywateli oraz władz publicznych. Ludzie coraz głośniejszymi domagają się uznania odrębnej tożsamości i stylu życia. Panuje powszechne przekonanie, że decyzje powinny być podejmowane jak najbliżej codziennego życia obywateli oraz przy ich większym udziale. Z powyższych względów, na pierwszy plan wysunęła się konieczność unowocześnienia metod zarządzania na wszystkich szczeblach społecznych w Europie¹⁶. Jednocześnie zwiększyła się odległość pomiędzy tymi, którzy uczestniczą w głównym nurcie życia społecznego, a tymi, którym grozi długotrwała marginalizacja społeczna. Edukacja i szkolenia determinują, bardziej niż kiedykolwiek przedtem, szanse ludzi na "wejście, utrzymanie się i wchodzenie na wyższe szczeble drabiny społecznej". Coraz bardziej złożony charakter pierwszego przejścia młodzieży od nauki do pracy może posłużyć jako przykład tego, co czeka w przyszłości wszystkich ludzi niezależnie od wieku. Chociaż zdolność do zatrudnienia stanowi bez wątpienia najważniejszy wynik podjętego kształcenia, to sama dobrze płatna praca nie zapewni społecznej akceptacji. Kształcenie otwiera drzwi do budowania satysfakcjonującego i produktywnego życia, zupełnie niezależnie od pozycji i perspektyw zawodowych danej osoby.

3.3. Podejmowanie współpracy w celu wprowadzenia kształcenia ustawicznego w życie

Chociaż większość państw członkowskich nie opracowała jeszcze ogólnych i spójnych strategii, to wszystkie zgodnie twierdzą, że współpraca oparta na różnych formach partnerstwa jest niezbędna do wprowadzenia kształcenia ustawicznego w życie. Do takich form partnerstwa należy zaliczyć współpracę ministerstw z władzami publicznymi, która ma na celu prowadzenie skoordynowanej polityki. **Partnerzy społeczni** systematycznie uczestniczą w ramach partnerstwa w procesie rozwoju i wdrażania projektów, a także w realizacji inicjatyw publiczno-prywatnych. Jednak rozwojowi partnerskich form współpracy najbardziej służy aktywne zaangażowanie organów lokalnych i regionalnych oraz organizacji obywatelskich. Podejmują one działania na szczeblu najbliższym obywatelowi i dzięki temu w większym stopniu uwzględniają specyficzne potrzeby społeczności lokalnych¹⁷. Z kolei edukacja, szkolenia i programy młodzieżowe prowadzone z inicjatywy Wspólnoty Europejskiej okazały się pomocne we wspieraniu ponadnarodowej współpracy, partnerstwa i wymiany celu rozwoju dobrej praktyki.

Nieprzerwana linia kształcenia ustawicznego oraz całościowego sugeruje także, iż różne poziomy i obszary systemów edukacji i szkoleń, w tym sfera nieformalna, muszą ze sobą ściśle współdziałać. W tym kontekście skuteczna współpraca oznacza podejmowanie dodatkowych wysiłków w celu przerzucenia mostów i "wybudowania dróg łączących odmienne części istniejących systemów. Stworzenie sieci wszelakich możliwości korzystania z kształcenia ustawicznego, w której cała uwaga skupia się na potrzebach jednostki, **kreuje wizję stopniowej osmozy zachodzącej pomiędzy różnymi strukturami edukacyjnymi**, które obecnie zachowują względną odrębność. Debaty na temat przyszłości uniwersytetów,

i kultury, sierpień 2000.

¹⁵ Keams, P. et al., *VET in the learning age: the challenge of lifelong learning* *Jor all*, tom I, Krajowe Centrum ds. Badań Edukacji Zawodowej (NCVER), Kensington Park, Australia, 1999, str. 25.

¹⁶ W tym również na szczeblu europejskim; Biała Księga o europejskich metodach zarządzania zostanie opublikowana przez Komisję w 2001 roku.

¹⁷ *The European dimension of education: its nature, content and prospects. Information report*, Komitet Ekonomiczno-Społeczny, Sekcja ds. zatrudnienia, spraw społecznych i obywatelstwa, 13 czerwca 2000 (SOC/O19 wersja ostateczna). Zob. także Opinia Komitetu Regionów na temat obywatelstwa (dostępne na stronie:

http://www.cor.eu.int/coratrwork/avis_32plen/226-99/226-1999_EN.doc).

toczone obecnie wewnątrz państw członkowskich, stanowią przykład tego, że w polityce zaczęto uwzględniać rzeczywiste konsekwencje powyższej wizji. Udostępnienie nauki w uniwersytetach nowym i większym rzeszom osób okazuje się niemożliwością w sytuacji, gdy same instytucje zapewniające wyższe wykształcenie trwają w stanie niezmiennym. Powinny one zmienić nie tylko swoje struktury wewnętrzne, ale także charakter stosunków z innymi "systemami kształcenia"¹⁸. Wizja stopniowej osmozy niesie ze sobą wyzwanie dwójakiego rodzaju: po pierwsze, należy docenić komplementarność kształcenia formalnego, nieformalnego i nieoficjalnego; po drugie, należy rozwinąć otwartą sieć możliwości i wzajemnego uznania pomiędzy wszystkimi trzema środowiskami kształcącymi.

4. DZIAŁANIA NA RZECZ KSZTAŁCENIA USTAWICZNEGO: SZEŚĆ GŁÓWNYCH ZAŁOŻEŃ

4.1. Główne założenie nr 1: Nowe, podstawowe umiejętności dla wszystkich

Cel: Zagwarantowanie powszechnego i ciągłego dostępu do nauki, w celu, zdobycia i doskonalenia umiejętności potrzebnych do pełnego uczestnictwa w społeczeństwie opartym na wiedzy.

Powyższe założenie stanowi podstawę aktywnego obywatelstwa i zdolności do zatrudnienia w Europie XXI wieku. Przeobrażenia gospodarcze i społeczne modyfikują i unowocześniają zakres podstawowych umiejętności, które każdy powinien posiadać choćby w stopniu minimalnym, by móc aktywnie uczestniczyć w życiu zawodowym, rodzinnym i na wszystkich poziomach życia społecznego -od lokalnego aż po europejski. W wnioskach z obrad Rady Europejskiej w Lizbonie (akapit 26) wymieniono dziedziny, w których należy zdobyć nowe, podstawowe umiejętności: technologie informatyczne, języki obce, kultura technologiczna, przedsiębiorczość oraz funkcjonowanie w społeczeństwie. Z pewnością nie jest to wyczerpująca lista, ale zostały w niej uwzględnione najważniejsze obszary. Nie oznacza to jednak, że tradycyjne, podstawowe umiejętności czytania, pisania i rachowania straciły na ważności. Należy podkreślić, iż nie jest to wykaz takich przedmiotów bądź dyscyplin naukowych, jakie znamy z lat szkolnych. Przedstawiono jedynie ogólne obszary wiedzy i kompetencji, z których wszystkie cechują się interdyscyplinarnością: na przykład nauka języków obcych wymaga wykształcenia zdolności technicznych, a także wrażliwości kulturowej i estetycznej, które umożliwiają komunikację, formułowanie własnych myśli w języku obcym oraz zrozumienie i akceptację. Dlatego coraz częściej okazuje się, że zakresy i funkcje umiejętności ogólnych, zawodowych i społecznych wzajemnie się pokrywają.

Rozpoczynając dyskusję niniejsze Memorandum definiuje nowe, podstawowe umiejętności jako te, które są niezbędne do aktywnego uczestnictwa w społeczeństwie i gospodarce opartych na wiedzy - na rynku pracy i podczas wykonywania zawodu, w prawdziwym życiu i w społeczności wirtualnej, a także w systemie demokratycznym, dla osoby o spójnym poczuciu tożsamości i określonych dążeniach życiowych. Niektóre z tych umiejętności -na przykład w dziedzinie informatyki - są zupełnie nowe, podczas gdy inne - na przykład języki obce - nabierają większego niż w przeszłości znaczenia dla coraz większej liczby osób. Umiejętność funkcjonowania w społeczeństwie, na którą składa się pewność siebie, samookreślenie oraz podejmowanie ryzyka, również zyskuje na wartości, ponieważ oczekuje się, że ludzie będą potrafili prowadzić o wiele bardziej samodzielne życie niż dawniej. Przedsiębiorczość objawia się w zdolności zarówno do zwiększenia własnej wydajności w pracy, jak i do rozszerzania zakresu działalności przedsiębiorstwa; przyczynia się ona również do tworzenia nowych miejsc pracy, zarówno w istniejących przedsiębiorstwach -zwłaszcza w małych i średnich.- jak i przez samozatrudnienie. Umiejętność uczenia się, adaptacji do zmian oraz wybierania rzeczy istotnych z zalewającej nas powodzi informacji stały się dzisiaj umiejętnościami ogólnymi, które każdy powinien posiadać. Pracodawcy coraz częściej wymagają od podwładnych zdolności do szybkiego uczenia się i zdobywania nowych umiejętności, a także gotowości do podejmowania wyzwań oraz łatwości w dostosowaniu się do nowych sytuacji.

Każdy powinien dobrze opanować te podstawowe umiejętności, ponieważ stanowią one zaledwie początkowy odcinek na nieprzerwanej linii kształcenia trwającego przez całe życie. Na współczesnych

¹⁸ *Responding to challenges for European Universities - Implementing changes in institutional and disciplinary co-operation*, F2000 Europejskie Forum Edukacji Wyższej, EUCEN (sieć uniwersytetów europejskich zapewniających edukację ciągłą), Liege, lipiec 2000.

rynkach pracy poszukuje się coraz innych profili umiejętności, kwalifikacji i doświadczeń. Powszechnie uważa się, że niemożność sprostaną wymogom stawianym przez pracodawcę oraz brak odpowiednich kwalifikacji do zajmowania danego stanowiska, zwłaszcza w sektorze technologii teleinformatycznych, są głównymi przyczynami uporczywego utrzymywania się bezrobocia na wysokim poziomie w niektórych regionach, gałęziach przemysłowych i wśród grup społecznie upośledzonych. Osobom, które nie były w stanie, z jakiegokolwiek przyczyny, opanować odpowiednich, podstawowych umiejętności, należy nieustannie stwarzać możliwości nauki, bez względu na to, jak często podejmowane przez nich próby kończyły się niepowodzeniem lub jak rzadko korzystali z pojawiających się okazji. Obowiązkiem państw członkowskich jest upewnienie się, tak dalece jak to możliwe, że w ramach systemu edukacji formalnej i szkoleń -zarówno na poziomie podstawowym, jak i wyższym, uwzględniając również wieczorowe bądź zaoczne kształcenie dorosłych -każda jednostka opanuje, będzie uaktualniać i utrzyma pewien uzgodniony, minimalny zakres umiejętności. Pod tym względem, wszelkim formom kształcenia nieformalnego przypisuje się ogromną rolę. Wszystkie działania powinny zmierzać do zapewnienia najwyższej jakości wiedzy jak największej liczbie osób, a przez to umożliwić osiągnięcie jak najlepszych wyników. Należy również stale weryfikować poziom i zakres podstawowych umiejętności, aby upewnić się, że dostarczana wiedza odpowiada wymogom gospodarczym i społecznym.

Pytania do dyskusji

- W stosunku do programów nauczania we wszystkich szkołach podstawowych, średnich i wyższych już wysuwane są liczne i nieustające żądania włączenia nowych treści i nowych umiejętności. Co można zrobić, by zmniejszyć tę presję? Jakimi zasadami należy się kierować planując organizację i zawartość programów nauczania w Wieku Wiedzy?
- Czy możliwe jest przyznanie wszystkim obywatelom osobistego prawa do zdobywania i uaktualniania umiejętności w ramach kształcenia ustawicznego?
- Podejmując inicjatywę eKształcenie (*eLearning*) postawiono sobie za cel, że do 2003 roku wszyscy uczniowie kończący naukę w szkole powinni posiadać podstawowe umiejętności z zakresu obsługi i wykorzystania komputera. Jakie priorytetowe działania należy podjąć wobec tych grup obywateli - młodzieży i dorosłych - którzy znajdują się po tej drugiej, nieodpowiedniej stronie szerzącej się przepaści technologicznej?
- W akapicie 26 Wniosków ze szczytu w Lizbonie zaproponowano stworzenie wspólnych europejskich kryteriów, które pomogłyby zdefiniować nowe, podstawowe umiejętności niezbędne do aktywnego uczestnictwa w społeczeństwie i gospodarce opartej na wiedzy. W jaki sposób można tego dokonać?
- W propozycji Wytycznych dotyczących Zatrudnienia na rok 2001 (Wytyczne 3, 4 oraz 6) wzywa się państwa członkowskie, by dopilnowały ukończenia przez młodzież nauki obowiązkowej oraz zapewniły dorosłym, zwłaszcza pracownikom w średnim wieku, osobom pracującym sezonowo lub w niepełnym wymiarze godzin oraz bezrobotnym, większy dostęp do nauki. Jakie środki byłyby właściwe i skuteczne w dążeniu do osiągnięcia powyższych celów, a jakie należałoby zastosować w celu uaktualniania umiejętności?
- W jaki sposób można efektywnie monitorować i odpowiadać na zapotrzebowanie na nowe umiejętności - zapobiegając niedopasowaniu pracowników do miejsc pracy oraz trudnościom podczas przeprowadzania rekrutacji - w ramach kształcenia ustawicznego i propozycji Wytycznych dotyczących Zatrudnienia na rok 2001 (Wytyczne nr 7)? Jak można udoskonalić sposoby testowania i samooceny w odniesieniu do podstawowych umiejętności?

4.2. Główne założenie nr 2: Zwiększenie inwestycji w zasoby ludzkie

Cel: Wyraźne zwiększenie poziomu inwestycji w zasoby ludzkie, dając pierwszeństwo największemu bogactwu Europy - jej mieszkańcom.

W swoich wnioskach ze szczytu w Lizbonie, Rada Europejska zaleciła, by wszystkie strony zainteresowane zwiększyły roczny nakład inwestycji w zasoby ludzkie per capita. Również w Wytycznych dotyczących

Zatrudnienia (13, 14 oraz 16) zachęca się państwa członkowskie do wyznaczenia odpowiednich celów. Oznacza to, że **obecne poziomy inwestycji** zostały uznane za **zbyt niskie, by mogły zaspokoić popyt na umiejętności, których brakuje na rynku**. Co więcej, **należy jeszcze raz przemyśleć na czym w ogóle powinno polegać takie inwestowanie**. W państwach członkowskich istnieją odmienne systemy podatkowe, standardy praktyki rachunkowej i wymogi dotyczące sprawozdawczości i ujawniania informacji przez przedsiębiorstwa. To wystarczy, by uniemożliwić stosowanie jednolitych rozwiązań -przecież firmy nie traktują inwestycji w zasoby ludzkie na równi z inwestycjami kapitałowymi. Nie byłoby to nawet pożądane: główną zasadą, na której opierają się wszelkie działania podejmowane przez Wspólnotę, jest poszanowanie różnorodności. Partnerzy społeczni mogliby więcej osiągnąć, gdyby tworzyli ramowe umowy dotyczące kształcenia ustawicznego w ogóle, wyznaczając cele szkolenia (w oparciu o najlepszą praktykę) oraz fundując europejską nagrodę dla szczególnie postępowych przedsiębiorstw. Inwestycje w zasoby ludzkie powinny stać się również bardziej przejrzyste.

Jednakże na poziomie jednostki należy bez wątpienia zwiększyć liczbę bodźców zachęcających do podejmowania nauki. Przykładem może być pomysł wprowadzenia kont bankowych na cele związane z kształceniem indywidualnym. W ten sposób próbuje się zachęcić ludzi do oszczędzania i deponowania wkładów pieniężnych, które częściowo pokryłyby koszt ich nauki. Brakującą sumę uzupełniałyby dodatkowe lub celowe dotacje i zasiłki pochodzące z publicznych i prywatnych źródeł finansowania. Kolejnym przykładem są programy lansowane przez przedsiębiorstwa, które przyznają pracownikom określoną ilość czasu lub środków finansowych na kształcenie w dziedzinie wybranej przez pracownika lub przydatnej do wykonywania zawodu. W kilku państwach członkowskich pracownicy wynegocjowali prawo do płatnego urlopu naukowego, a bezrobotni mają dostęp do różnego rodzaju szkoleń. Ponadto, w niektórych przedsiębiorstwach pracownicy korzystający z urlopu rodzicielskiego mogą w czasie trwania urlopu lub zanim wrócą do pracy uczestniczyć w kursach podnoszących kwalifikacje. Jeśli chodzi o kształcenie w miejscu pracy lub też powiązane z wykonywaną pracą, należy w najbliższym dziesięcioleciu zwrócić szczególną uwagę na osoby po 35 roku życia. Częściowo dlatego, że tendencje demograficzne zwiększą strategiczne znaczenie pracowników w średnim wieku, a częściowo dlatego, że obecnie gwałtownie spada udział dorosłych w różnych formach edukacji i szkoleń, zwłaszcza osób o niskich kwalifikacjach oraz wykonujących zawody nie wymagające wysokich kwalifikacji.

Pracodawcy zaobserwowali, że zwiększa się liczba osób, które chcą zawierać umowę o pracę w niepełnym wymiarze godzin. Nie wynika to jedynie z przyczyn rodzinnych lecz także z chęci podjęcia dalszej nauki. Jednakże w wielu przypadkach trudno jest zorganizować to w praktyce, mimo że ilość pracy wykonywanej przez osoby, które same chcą być zatrudnione w niepełnym wymiarze godzin, znacznie się różni pomiędzy państwami członkowskimi -z pewnością istnieją duże możliwości wymiany dobrej praktyki. Mówiąc ogólnie, partnerzy społeczni mają do odegrania ogromną rolę podczas negocjowania umów o współfinansowanie kształcenia pracowników oraz bardziej elastycznych godzin pracy, które naprawdę umożliwiłyby podjęcie nauki. A zatem inwestowanie w zasoby ludzkie to również pozwolenie ludziom na zarządzanie ich własnym "portfelem czasowym" i uwidocznienie wszystkim zainteresowanym większej liczby korzyści, jakie przynosi kształcenie. Kreatywność i innowacyjność w podejściu do inwestycji w zasoby ludzkie stanowią integralną część tworzenia organizacji kształcenia.

Niezależnie od charakteru środków stosowanych przez poszczególne państwa członkowskie, gałęzie przemysłowe, grupy zawodowe czy pojedyncze przedsiębiorstwa, należy podkreślić, że podwyższenie poziomu inwestycji w zasoby ludzkie wymaga przyjęcia kultury współodpowiedzialności i konkretnych planów współfinansowania uczestnictwa w kształceniu ustawicznym.

Pytania do dyskusji

- Jak sprawić, by inwestycje w kształcenie stały się bardziej namacalne i przejrzyste dla jednostki oraz pracodawcy lub przedsiębiorstwa, zwłaszcza poprzez wzmocnienie bodźców finansowych i usunięcie czynników hamujących? Co najpewniej zachęciłoby i umożliwiło jednostkom współfinansowanie i przejęcie kontroli nad własną nauką (na przykład, poprzez otwieranie kont bankowych na cele związane z kształceniem indywidualnym, albo projekty ubezpieczania własnych kompetencji)?
- Podjęcie w państwach członkowskich i na szczeblu Wspólnoty wspólnej i opartej na badaniach inicjatywy pomogłoby sprecyzować społeczne i gospodarcze korzyści płynące z inwestowania w kształcenie ustawiczne, a także opracować bardziej przejrzyste środki zapewniające dostęp do

kształcenia i pełne korzystanie z niego. Czy w społeczeństwie istnieje na tyle zbiorowej woli, by podjąć tę inicjatywę? Jak najlepiej ją uruchomić i przeprowadzić?

- W jaki sposób można efektywnie wykorzystać fundusze strukturalne, a zwłaszcza Europejski Fundusz Socjalny, by dokonywać inwestycji w infrastrukturę kształcenia ustawicznego, kładąc nacisk na stworzenie lokalnych ośrodków kształcenia i wyposażenie w nowoczesny sprzęt oparty na technologiach teleinformatycznych? W jakim stopniu powyższe zasoby i środki mogą przekonać, że jakość edukacji finansowanej przez państwo nie ustępuje jakości prywatnych form kształcenia?
- W jaki sposób postępowi pracodawcy zapewniają czas i elastyczną organizację pracy, by umożliwić korzystanie z kształcenia ustawicznego? Jakie ustalenia czynią, by pomóc rodzicom i opiekunom pogodzić naukę z obowiązkami w domu i w pracy? Jak można upowszechnić wśród innych europejskich przedsiębiorstw najlepszą praktykę? W jaki sposób rząd i pracodawcy w administracji i państwowej mogą dać przykład godny naśladowania?

4.3. Główne założenie nr 3: Innowacyjne metody nauczania i uczenia się

Cel: Opracowanie skutecznych metod nauczania i uczenia się oraz znalezienie odpowiedniego kontekstu dla kształcenia ustawicznego i całościowego.

Wkraczając w Wiek Wiedzy, zmieniamy poglądy na temat tego, czym jest kształcenie, gdzie i jak się odbywa, a także czemu służy. Coraz częściej oczekujemy, że metody nauczania i uczenia się oraz towarzyszący im kontekst uwzględnią i dopasują się do ogromnej liczby rozmaitych zainteresowań, potrzeb i wymagań wyrażonych nie tylko przez jednostki, ale i różne grupy interesów działające w wielokulturowych społeczeństwach Europy. Oznacza to, że cała uwaga zostanie skierowana na takie systemy kształcenia, które w centrum stawiają ucznia, i które rozciągają się na różnorakie dziedziny i poziomy. Aby każdy człowiek mógł stać się aktywnym uczniem należy usprawnić istniejące systemy i opracować nowe i zróżnicowane strategie, które umożliwiłyby korzystanie z możliwości oferowanych przez nowoczesne technologie teleinformatyczne i przez pełną gamę kontekstów kształcenia.

Najważniejsza jest jakość kształcenia i osiągniętych dzięki temu korzyści, także w oczach samych uczniów. Jednakże nie sposób dokonać gruntownych zmian i wprowadzić wielu innowacji bez aktywnego zaangażowania praktyków, którzy są najbliżsi obywatelowi, jako uczniowi, i posiadają najlepsze rozeznanie w różnorodnych procesach kształcenia i potrzebach z tym związanymi. **Kształcenie opierające się na wykorzystaniu technologii teleinformatycznych** może w ogromnym stopniu uatrakcyjnić metody nauczania i uczenia się. Niemniej doświadczeni nauczyciele utrzymują, że taką technikę kształcenia należałoby osadzić w kontekście "rzeczywistym" oraz uwzględnić w stosunkach pomiędzy nauczycielami a uczniami, jeżeli miałaby ona być w pełni skuteczna. Opracowując nowe metody trzeba również wziąć pod uwagę zmieniające się role wykładowców i nauczycieli, których oddziela od studentów odległość i czas¹⁹. Ponadto, **większość programów oferowanych przez nasze systemy edukacji i szkoleń jest nadal tak zorganizowana i nauczana, jakby tradycyjne sposoby planowania i organizowania naszego życia przetrwały w stanie nienaruszonym przez co najmniej pół wieku.** W systemach kształcenia należy uwzględnić zmiany, jakie obecnie zachodzą w życiu ludzi oraz sposoby, w jakie uczą się oni żyć. Jest to niezmiernie istotne, jeżeli dążymy do równouprawnienia kobiet i mężczyzn oraz spełnienia rosnących oczekiwań obywateli "Trzeciego Wieku". Wciąż posiadamy i dzielimy zbyt mało informacji, na przykład, czy można doprowadzić do skutecznego samokształcenia, skoro uczenie się jest zasadniczo procesem społecznym; jaki jest najlepszy sposób uczenia się dla emerytów; jak należy przystosować środowisko, w którym odbywa się kształcenie, by umożliwić integrację niepełnosprawnych; albo w jaki sposób grupy składające się z uczniów w różnym wieku mogą przyczynić się do rozwoju umiejętności poznawczych, praktycznych i społecznych.

Usprawnienie metod nauczania i uczenia się oraz poprawienie jakości kontekstów będzie wymagało znacznych nakładów inwestycyjnych ze strony państw członkowskich. Należy dostosować, uaktualnić i utrzymać umiejętności osób pracujących w formalnym i nieformalnym środowisku naukowym, i to zarówno opłacanych profesjonalistów, jak i wolontariuszy oraz tych, dla których praca nauczyciela stanowi drugorzędną lub dodatkową działalność (na przykład doświadczeni i utalentowani ludzie biznesu czy też

¹⁹ Na przykład, zob. *Study Circles in Targeted Intelligence Networks*. JRC/TPTS, Sevilla, 2000.

osoby pracujące na rzecz rozwoju społeczności lokalnej). Ludzie stale zajmujący się edukacją i szkoleniami pracują w różnorodnych placówkach z różnego rodzaju uczniami. Bardzo często nie doceniany jest fakt, nawet przez nich samych, że ich praca polega na nauczaniu i uczeniu się. Dzieje się tak, na przykład, w przypadku osób pracujących w organizacjach młodzieżowych²⁰. Wszystko to prowadzi do jednego wniosku, a mianowicie, że niezbędna jest dogłębna analiza i szeroko zakrojona reforma systemu kształcenia nauczycieli zarówno na etapie przygotowania do zawodu, jak i w trakcie jego wykonywania. Powinien on dbać o wszechstronny rozwój wiedzy i o różne grupy docelowe.

W najbliższych dziesięcioleciach wiele zmieni się w nauczaniu jako zawodzie: nauczyciele i szkoleniowcy stają się przewodnikami, mentorami i pośrednikami. Ich rola -a jest to jedna z ważniejszych ról -polega na udzielaniu pomocy i wsparcia uczniom, którzy sami, i tak dalece jak to możliwe, kierują swoim kształceniem. Śmiałość i umiejętność opracowania oraz wdrażania otwartych metod nauczania i uczenia się, które zachęcają uczniów do współuczestnictwa, powinny być uznane za niezbędne kwalifikacje zawodowe nauczycieli i szkoleniowców, tak w formalnych, jak i w nieformalnych systemach. Aktywne kształcenie zakłada istnienie motywacji do nauki, zdolności do formułowania krytycznych opinii oraz umiejętności uczenia się. Głównym i niezastąpionym elementem nauczycielstwa jest pielęgnowanie dokładnie tych ludzkich zdolności do wytwarzania i korzystania z wiedzy.

Pytania do dyskusji

- Jak skutecznie wykorzystać rozwój interaktywnych metod nauczania opartych na technologiach teleinformatycznych do ulepszenia i zreformowania tradycyjnych metod nauczania wykorzystujących jedynie zasoby ludzkie? Jak powinna wyglądać efektywna współpraca specjalistów technicznych i nauczycieli/szkoleniowców prowadząca do uzyskania wysokiej jakości materiałów i pomocy dydaktycznych? Biorąc pod uwagę rosnącą liczbę pomocy dydaktycznych produkowanych w celach komercyjnych, jak można najlepiej kontrolować ich jakość i odpowiedni sposób wykorzystania, także w ramach współpracy na szczeblu europejskim?
- Jaki byłby najlepszy sposób monitorowania i analizowania rezultatów programów międzynarodowych, mając na uwadze przedstawienie raportu dotyczącego skutecznych metod kształcenia ustawicznego dla określonych kontekstów, celów, a także typów uczniów? Czy opierając się na porównawczych studiach przypadków z tej dziedziny możliwe jest opracowanie rozsądnych jakościowych kryteriów?
- Kursy przygotowawcze oraz wymogi kwalifikacyjne dla osób stale zajmujących się edukacją i szkoleniami w sektorze nieformalnym (np. przez pracę z młodzieżą albo na rzecz społeczności lokalnej) lub kształcących dorosłych, czy też prowadzących zajęcia wieczorowe i zaoczne, są niedostatecznie rozwinięte w całej Europie. Jak można poprawić tę sytuację, uwzględniając także współpracę na szczeblu europejskim?
- Jakie obszary powinny być traktowane priorytetowo podczas przeprowadzania praktycznych badań nad stanem edukacji w państwach członkowskich i na szczeblu Wspólnoty w nadchodzącym dziesięcioleciu? Jak można uzyskać lepsze wyniki badań dzięki intensywniejszej współpracy i wymianie pomiędzy państwami? Co można zrobić, by udzielić większego wsparcia badaniom nad stanem edukacji, wykorzystując do tego ściślejszą współpracę z samymi nauczycielami/szkoleniowcami oraz działania często niedoceniane w środowisku badawczym?

4.4. Główne założenie nr 4: Uznanie wartości kształcenia

Cel: Ludzie powinni lepiej pojmować i bardziej doceniać korzyści, teraźniejsze i przyszłe, płynące z kształcenia, zwłaszcza z nauki nieformalnej i nieoficjalnej.

W gospodarce opartej na wiedzy, utrzymanie dominującej pozycji zależy przede wszystkim od rozwoju i pełnego wykorzystania zasobów ludzkich. W związku z tym, dyplomy, certyfikaty oraz świadectwa

²⁰ *Lifelong Learning - A Youth Perspective*. Europejskie Forum Młodzieży / Wolny Uniwersytet Brukselski, Bruksela, grudzień 1997.

posiadanych kwalifikacji stanowią ważny punkt odniesienia dla pracodawców i innych osób na rynku pracy i wewnątrz przedsiębiorstwa. Ponieważ pracodawcy coraz usilniej poszukują wykwalifikowanej siły roboczej, a jednostki konkurują ze sobą, by dostać i utrzymać stanowisko pracy, **popyt na naukę potwierdzoną oficjalnym dokumentem jest większy niż kiedykolwiek przedtem**. Poszukiwanie najlepszego sposobu zmodernizowania krajowych praktyk i systemów certyfikacji, tak by odpowiadały one nowym warunkom gospodarczym i społecznym, stało się ważną kwestią polityczną i zawodową w każdej części Unii.

Systemy edukacji i szkoleń świadczą usługi na rzecz pojedynczych osób, pracodawców i całego społeczeństwa obywatelskiego. Zadbanie o powszechne i odpowiednie uznanie wartości nauki jest jednym z elementów składających się na jakość świadczonej usługi. W zintegrowanej Europie, zarówno otwarte rynki pracy, jak i prawo obywateli do swobodnego przemieszczania się w obrębie terytoriów państw członkowskich w celu osiedlenia się, podjęcia nauki, szkoleń czy pracy, wymagają, by wiedza, umiejętności i kwalifikacje były bardziej zrozumiałe i w praktyce bardziej "przenośne" wewnątrz Unii. Osiągnięto duży postęp przyjmując porozumienia dotyczące przejrzystości i wzajemnego uznawania świadectw, zwłaszcza w sektorze edukacji wyższej oraz wolnych zawodów i zawodów technicznych, do których dostęp jest prawnie ograniczony.

Niemniej wszyscy są zgodni co do tego, że w tej dziedzinie należy zrobić jeszcze więcej, by zapewnić korzyści większym kręgom ludności i większej liczbie segmentów na rynku pracy. Wyraźne uznanie – w jakiegokolwiek postaci – jest skutecznym sposobem na zwiększenie motywacji "uczniów nietradycyjnych", a także tych, którzy przez pewien czas nie byli czynni zawodowo z powodu bezrobocia, obowiązków rodzinnych lub choroby. Wprowadzenie nowatorskich form certyfikacji w kształceniu nieformalnym pozwoliłoby jeszcze bardziej rozszerzyć zakres uznawania, niezależnie od typu ucznia.

Niezmiernie istotne okazuje się być opracowanie wysokiej jakości systemów akredytacji zdobytego wcześniej wykształcenia i doświadczenia (Accreditation of Prior and Experiential Learning -APEL) oraz promowanie ich zastosowania w wielu różnych kontekstach. O dużej wartości tego rodzaju certyfikacji należy także przekonać pracodawców i osoby odpowiedzialne za rekrutację w ośrodkach edukacyjnych i szkoleniowych. Systemy APEL oceniają i uwzględniają wiedzę, umiejętności i doświadczenie posiadane przez jednostkę, które były zdobywane przez długi czas i w rozmaitych kontekstach, także podczas kształcenia nieformalnego i nieoficjalnego. Stosowane metody mogą ujawnić ukryte umiejętności i predyspozycje, o których istnieniu nie wiedziały nawet same jednostki, a które teraz mogą być zaoferowane pracodawcom. Proces wymaga aktywnego uczestnictwa kandydata. Dzięki temu zwiększa się jego pewność siebie i poprawia własny wizerunek.

Ogromne zróżnicowanie krajowej terminologii oraz związane z nią aspekty kulturowe sprawiają, że zachowanie przejrzystości i wzajemne uznawanie świadectw stają się ryzykownym i delikatnym zadaniem. Dlatego tworząc i stosując wiarygodne i aktualne systemy uznawania należy koniecznie odwołać się do ekspertów technicznych. Jednocześnie wymagane jest **większe zaangażowanie osób, które nadają dokumentom moc prawną w praktyce**, i które dobrze wiedzą w jaki sposób jednostki i przedsiębiorstwa wykorzystują w życiu codziennym. A zatem partnerzy społeczni i odpowiednie organizacje pozarządowe są równie ważni jak władze publiczne i osoby zawodowo trudniące się kształceniem.

Pytania do dyskusji

- Innowacyjne formy oceniania i uznawania to obszar priorytetowy w podejmowanych działaniach. Co należy zrobić, by uruchomić sprawne systemy typu APEL we wszystkich państwach członkowskich? Jak można systematycznie pozyskiwać i wymieniać między państwami informacje o sposobie wykorzystania i adekwatności systemów? W jaki sposób można opracować właściwe systemy, które uznawałyby kompetencje zdobyte w kontekstach nieformalnych i nieoficjalnych, jak na przykład w stowarzyszeniach młodzieżowych i organizacjach środowiskowych?
- W oparciu o wspólnotowe programy edukacyjne, szkoleniowe i młodzieżowe wspólnie opracowano wiele instrumentów służących ocenie i uznawaniu. Należą do nich: Europejski System Transferu Punktów Kredytowych (European Credit Transfer Scheme -ECTS), a w sektorze edukacji wyższej Europejski Suplement do Dyplomu (European Diploma Supplement), EUROPASS (uznanie szkolenia

związanego z wykonywaną pracą), certyfikat EVS (udział w programie Europejska Służba Wolontariuszy - European Voluntary Service), Europejskie Komputerowe Prawo Jazdy (European Computer Driving Licence - ECDL), a także różne zautomatyzowane narzędzia samooceny (europejskie programy pilotażowe). Europejski dyplom za podstawowe umiejętności w dziedzinie teleinformatyki zostanie wprowadzony dzięki inicjatywie eKształcenie. W jaki sposób można poszerzyć zakres tych różnorodnych instrumentów i rozwinąć je tak, by ze sobą współgrały? Jaki może być zakres inicjatywy dotyczącej punktów kredytowych, która wiązałaby się z opracowaniem wspólnego formatu "europejskiego CV" zaproponowanego w akapicie 26 Wniosków z obrad w Lizbonie?

- W propozycji Wytycznych dotyczących Zatrudnienia na rok 2001 (Wytyczne nr 4) wzywa się państwa członkowskie do większego uznawania wiedzy, kwalifikacji i umiejętności w celu ułatwienia mobilności i dostępu do kształcenia ustawicznego. Jakie środki należy zastosować, by to wykonać? Jak można usprawnić działanie europejskiego Forum zajmującego się przejrzystością kwalifikacji²¹ biorąc pod uwagę powyższe cele? Jakie podobne inicjatywy mogłyby przyspieszyć rozwój wspólnego stanowiska i rozpowszechnić dobre praktyki oceniania i uznawania kompetencji?
- Jak można usprawnić komunikację i dialog pomiędzy partnerami społecznymi, przedsiębiorcami i stowarzyszeniami zawodowymi, by zwiększyć wzajemne zaufanie w przypadku korzystania z bardziej zróżnicowanych form uznawania?

4.5. Główne założenie nr 5: Zmiana charakteru poradnictwa i doradztwa

Cel: Upewnić się, że każdy posiada łatwy dostęp do rzetelnych informacji i porad o możliwościach kształcenia na obszarze całej Europy i na każdym etapie swojego życia.

W przeszłości, większość ludzi tylko raz pokonywała drogę od edukacji, przez szkolenia do rynku pracy - będąc w młodym wieku kończyli naukę w szkole bądź uniwersytecie i znajdowali pracę, choć czasami podejmowali w międzyczasie jedno lub więcej szkoleń zawodowych. Dzisiaj, wszyscy możemy potrzebować informacji i porad, które pomogą nam odpowiedzieć na pytanie "co robić dalej", jakie wielokrotnie i całkiem niespodziewanie pojawi się w naszym życiu. Stanowi ono integralną część ciągłego procesu planowania i realizowania naszego projektu życia, w którym płatna praca jest ważnym, ale tylko jednym z wielu elementów. Przy dokonywaniu wyborów i podejmowaniu decyzji nieodzowne stają się odpowiednie i rzetelne informacje, a przy precyzowaniu naszego celu często pomagają nam rady profesjonalistów.

W takiej sytuacji, należy zmienić sposób postrzegania poradnictwa i zacząć traktować je jako powszechną i stale dostępną usługę, obejmującą jednocześnie poradnictwo naukowe, zawodowe i personalne, która kierowana jest do szerokiego grona nowych odbiorców. Życie i praca w społeczeństwie opartym na wiedzy wymaga od obywateli aktywności i wewnętrznej motywacji do rozwoju zawodowego i do rozwoju własnej osobowości. Oznacza to, że wszelkie poradnie powinny działać z nastawieniem na stronę popytu zamiast podaży, koncentrując się na potrzebach i wymaganiach klientów.

Zadaniem osób zajmujących się poradnictwem jest towarzyszenie jednostkom na ich życiowej drodze, zwiększając przy tym ich motywację, dostarczając im właściwych informacji i ułatwiając podejmowanie decyzji. Do tego niezbędna jest bardziej pro-aktywna orientacja - to znaczy należy wychodzić naprzeciw potrzebom ludzi, zamiast jedynie czekać, aż zgłoszą się po poradę, należy podejmować działania ugruntowujące osiągnięte dotychczas wyniki, nie dopuszczać do kolejnych przypadków porzucenia nauki w szkołach i nieukończenia kursów szkoleniowych i rekompensować doznane straty pozytywnym działaniem.

Działalność osób profesjonalnie zajmujących się poradnictwem i doradztwem można określić mianem "pośrednictwa". Wysuwając na pierwszy plan zainteresowania klienta, "pośrednik-doradca" może zrobić zestawienie adekwatnych informacji, które pomogą ukierunkować daną osobę na przyszłość. Źródła

²¹ *European Forum on the Transparency of Qualifications* zostało powołane w ramach wspólnej inicjatywy Komisji Europejskiej i CEDEFOP.

informacji pochodzące z internetu/oparte na technologii informatycznej oraz narzędzia diagnostyczne pozwalają odkryć nowe horyzonty i przyczyniają się do wzbogacenia oferty i poprawienia jakości usług w zakresie poradnictwa i doradztwa. Mogą one wspomagać doradców, ale z pewnością nie mogą ich zastąpić - nowe technologie potencjalnie niosą ze sobą nowe problemy do rozwiązania. Na przykład, będą oni musieli wykształcić zdolności niezbędne do zarządzania i analizowania informacji, ponieważ będą wzywani przez ludzi zagubionych w informacyjnym labiryncie i potrzebujących pomocy w wyszukiwaniu tego, co jest dla nich istotne i użyteczne. W globalizującym się świecie nauki, ludzie będą potrzebowali także porad dotyczących jakości oferowanych form kształcenia.

Z powyższych przyczyn, usługi w zakresie poradnictwa i doradztwa powinny nabrać bardziej holistycznego charakteru. Dzięki temu mogłyby zaspokajać wiele potrzeb i spełniać różne wymagania osób z rozmaitych środowisk. Nie trzeba dodawać, że takie usługi powinny być dostępne w najbliższym otoczeniu. Doradcy muszą znać nie tylko życie osobiste i społeczne tych, którym udzielają informacji i porad, ale także profil lokalnego rynku pracy i potrzeby pracodawców. Usługi w zakresie poradnictwa i doradztwa powinny stać się nieodłącznym elementem usług świadczonych na rzecz pojedynczych osób, społeczeństwa i nauki. Taka sieć powiązań sprawiłaby, że w jednym miejscu byłyby dostępne odpowiednie ekspertyzy, doświadczenia i zasoby.

W ciągu kilku ostatnich lat okazało się, że coraz więcej informacji jest poszukiwanych i odnajdywanych w nieformalnych i nieoficjalnych formach kształcenia. Osoby zawodowo zajmujące się poradnictwem i doradztwem zaczynają to uwzględniać w swojej pracy nie tylko przez nawiązywanie kontaktów z lokalnymi stowarzyszeniami i grupami wolontariuszy, ale także przez tworzenie podstawowego zakresu usług w najbliższym otoczeniu. Są to ważne strategie mające na celu ułatwienie dostępu tym grupom docelowym, które są w znacznym stopniu społecznie upośledzone.

Tradycyjnie, usługi w zakresie poradnictwa i doradztwa dostarczane były przez państwo. Ich celem było wspomaganie absolwentów, którzy po raz pierwszy wkraczali na rynek pracy. W ciągu ostatnich trzydziestu lat, na rynku pojawiło się bardzo wiele firm o tym profilu, które oferują usługi przede wszystkim dla osób wysokokwalifikowanych. W niektórych państwach członkowskich poradnictwo i doradztwo to dziedziny całkowicie lub częściowo sprywatyzowane. Nawet przedsiębiorstwa zaczęły inwestować z myślą o swoich pracownikach w usługi związane z doradztwem. Niemniej, wyznaczanie wspólnych, minimalnych standardów jakościowych oraz określanie uprawnień pozostaje w gestii sektora publicznego.

Pytania do dyskusji

- W jaki sposób obecnie podejmowane inicjatywy²² i świadczone usługi mogą być ulepszone, by poradnictwo i doradztwo stało się integralną częścią otwartej Europy? Co należy zrobić, by stworzyć wzajemnie połączone europejskie bazy danych zawierające informacje na temat możliwości kształcenia ustawicznego?²³ Jaki wpływ na usługi w zakresie poradnictwa i doradztwa wywrze powstająca "edukacja bez granic", to znaczy korzystanie z możliwości kształcenia oferowanych przez inny kraj?
- Inicjatywa eKształcenie zakłada, że do końca roku 2002 poradnictwo i doradztwo zawodowe powinno zapewniać powszechny dostęp do informacji o szkoleniach, sytuacji na rynku pracy i możliwościach zawodowych dla osób posiadających umiejętności z zakresu "nowej technologii", a także o innych miejscach pracy. Jak można osiągnąć ten cel? Uogólniając, jak można przyspieszyć rozwój narzędzi internetowych, które pozwoliłyby na samodzielne kierowanie własnym życiem zawodowym?
- Co można zrobić, by zmodernizować i ulepszyć wstępne szkolenia zawodowe i kursy doskonalenia zawodowego oraz formy rozwoju zawodowego dla osób profesjonalnie zajmujących się poradnictwem i doradztwem? Jakie najpilniejsze potrzeby należy uwzględnić w szkoleniach? Jakim projektom z tej

²² Na przykład, inicjatywa Euroguidance network of National Resources Centres for Vocational Guidance, europejskie Forum zajmujące się dziedziną poradnictwa dla studentów FEDORA, system EURES oraz projekt Gateway to the European Learning Area wykorzystujący internet. Wszystkie z wymienionych pozycji zostały już uruchomione albo znajdują się w przygotowaniu.

²³ W zaleceniu 7 Wytycznych dotyczących Zatrudnienia na rok 2001 dąży się do usprawnienia funkcjonowania rynków pracy poprzez rozbudowę europejskich baz danych o miejscach pracy i możliwościach kształcenia.

dziedziny należy przyznać pierwszeństwo w ramach programów SOKRATES II, LEONARDO II oraz MŁODZIEŻ?

- Należy niewątpliwie rozciągnąć zakres świadczonych usług na szczeble lokalne, dbając o przystępność formy i potrzeby określonych grup docelowych. W jaki sposób innowacje - takie jak "supermarkety informacyjne" - mogą być wprowadzone do innych państw Europy? Jaka rolę pełnią strategie marketingowe w poradnictwie i doradztwie, jak można zwiększyć ich skuteczność? W jaki sposób podejmować wielostronną współpracę, która pozwoliłaby podmiotom na szczeblu lokalnym, przy pośrednictwie specjalistów, świadczyć usługi dokładnie "skrojone na miarę" danej osoby?
- W jaki sposób dbać o jakość usług w zakresie doradztwa i poradnictwa na rynku obejmującym zarówno sektor prywatny, jak i państwowy? Czy wskazane byłoby opracowanie wytycznych dotyczących jakości takich usług, również w ramach współpracy na szczeblu europejskim?

4.6. Główne założenie nr 6: Przybliżanie nauki do miejsca zamieszkania

Cel: Zadbać o to, by możliwości kształcenia ustawicznego znajdowały się jak najbliżej uczniów, najlepiej w ich własnych społecznościach, i aby były wsparte odpowiednim wykorzystaniem urządzeń opartych na technologiach teleinformatycznych.

W ostatnich latach zwiększył się zakres uprawnień władz na szczeblu lokalnym i regionalnym. Coraz częściej oczekuje się także, by decyzje i działania były podejmowane „jak najbliżej obywatela”. Dotyczy to także sposobu prowadzenia polityki oświatowej - **większość ludzi**, od najmłodszych dzieci, aż po osoby starsze, **kształci się w swoim miejscu zamieszkania**. Władze lokalne i regionalne zapewniają również infrastrukturę, na przykład przedszkola, komunikację oraz system opieki społecznej, dzięki której podjęcie kształcenia ustawicznego staje się możliwe. Niezmiernie ważne jest zatem angażowanie środków, którymi dysponują władze lokalne i regionalne, w służbie kształcenia ustawicznego. Organizacje i stowarzyszenia funkcjonujące w społeczeństwie obywatelskim są najmocniej związane ze środowiskiem lokalnym i z reguły posiadają ogromną ilość informacji o społecznościach, których są częścią.

Europę cechuje kulturalna różnorodność, Chociaż poszczególne społeczności lokalne mogą posiadać odmienny charakter i problemy, to wyjątkowość miejsca i tożsamości jest wspólna dla wszystkich. Taka swojska wyjątkowość rodzinnej społeczności i regionu, zwiększa pewność siebie i umożliwia podejmowanie współpracy. Jest to bardzo ważne, gdy chcemy nadać kształceniu znaczenie i ugruntować osiągnięte dzięki niemu sukcesy.

Dbając o zróżnicowanie i lokalną dostępność form kształcenia ustawicznego nabieramy pewności, że ludzie nie są *zmuszeni* do opuszczenia rodzinnego regionu, gdy chcą *szkolić* się i studiować -choć z drugiej strony, powinni oni mieć prawo wyboru, ponieważ doświadczenia zyskane dzięki mobilności są same w sobie wartościową nauką. Niektóre grupy, na przykład niepełnosprawni, nie zawsze mogą fizycznie się przemieszczać. W takich przypadkach, równy dostęp do kształcenia może być zapewniony jedynie przez "przyniesienie" nauki samym uczniom. **Wykorzystując technologie teleinformatyczne można osiągnąć rozproszone i odizolowane grupy obywateli** w sposób zapewniający wymierne korzyści - nie tylko w postaci samej nauki, *ale* także komunikacji, która pozwala zachować tożsamość społeczną na dużą *odległość*. Uogólniając, dostęp do nauki "dwadzieścia cztery godziny na dobę" i "w ruchu" - w tym kształcenie on-line - umożliwia każdemu spożytkowanie czasu przeznaczonego na naukę w taki sposób, jaki mu najbardziej odpowiada, niezależnie od tego, gdzie fizycznie znajduje się w danym momencie.

Z *kolei* w gęsto zaludnionych obszarach miejskich mogą wytworzyć się, mimo panującej tam różnorodności, rozmaite formy partnerstwa. **Kształcenie ustawiczne może być czynnikiem stymulującym odnowę więzi lokalnych i regionalnych**. Miasto, miejsce spotkań coraz to innych grup i idei, zawsze przyciągało innowacje i prowokowało dyskusje. Środowisko miejskie wręcz kipi od wszelkiego rodzaju możliwości kształcenia, począwszy do codziennego, ulicznego życia, a skończywszy na szybko rozwijających się przedsiębiorstwach, zarówno dla osób młodych, jak i starszych. Wsie, miasteczka i duże aglomeracje miejskie już podjęły współpracę z wieloma

społecznościami partnerskimi na obszarze całej Europy w ramach programów miast bliźniaczych. Wiele ich działań jest finansowanych przez Wspólnotę. Stanowią one podstawę do rozwinięcia dalszej międzynarodowej współpracy i wymiany pomiędzy społecznościami, które mają wiele wspólnych cech i podobnych problemów do rozwiązania. W sposób naturalny prowadzą do zainteresowania podejmowaniem inicjatyw związanych z kształceniem nieformalnym. Technologie teleinformatyczne zwiększają możliwości, ustanawiając wirtualną komunikację pomiędzy grupami społecznymi, które dzieli fizyczna odległość.

Wykorzystując otwarte formy partnerstwa i zintegrowane podejście mamy większe szanse na dotarcie do (potencjalnych) uczniów oraz zaspokojenie ich potrzeb i spełnienie wymagań związanych z kształceniem. stosując systemy bodźców oraz inne środki wspierające możemy sprawić, że jednostki: a także miasta i regiony stanowiące kontekst koordynujący, zaczną w sposób proaktywny podchodzić do kształcenia ustawicznego. Przybliżanie nauki do miejsca zamieszkania oznacza stworzenie odpowiednich **centrów kształcenia w miejscach codziennie odwiedzanych przez ludzi**, a zatem nie obędzie się bez reorganizacji i przegrupowania zasobów. Nie chodzi tu jedynie o same szkoły, ale na przykład także o wiejskie domy kultury, centra handlowe, biblioteki i muzea, miejsca kultu, parki i place miejskie, dworce kolejowe i autobusowe, placówki zdrowia, kompleksy rekreacyjne, a także stołówki pracownicze.

Pytania do dyskusji

- W swoich wnioskach ze szczytu w Lizbonie (akapit 26) Rada Europejska zaproponowała przekształcenie szkół i ośrodków szkoleniowych w lokalne, wielofunkcyjne centra kształcenia z możliwością dostępu do internetu, które byłyby otwarte dla ludzi niezależnie od ich wieku. Jest to ogromne wyzwanie dla państw członkowskich. Jakie istniejące projekty i zabezpieczenia umożliwiłyby realizację tego pomysłu i dały przykład dobrej praktyki? Jakie programy pilotażowe należałoby w związku z tym ująć we wspólnotowych programach edukacyjnych, szkoleniowych i młodzieżowych ?
- Jak na szczeblu lokalnym i regionalnym można tworzyć partnerstwa na rzecz kształcenia pomiędzy podmiotami zapewniającymi edukację i szkolenia, stowarzyszeniami i klubami młodzieżowymi, przedsiębiorstwami oraz ośrodkami badawczo-rozwojowymi, które przynosiłyby stronom wzajemne korzyści? Czy przeprowadzane w środowiskach lokalnych badania potrzeb obywateli w związku z kształceniem oraz analizy umiejętności wymaganych przez pracodawców okazały się użytecznym narzędziem podczas modyfikowania form kształcenia ustawicznego w poszczególnych społecznościach i regionach?
- W swoich wnioskach ze szczytu w Lizbonie (akapit 38) Rada Europejska wyraziła ogromne poparcie dla zdecentralizowanych i opartych na partnerstwie strategii wdrożeniowych. Jakiego rodzaju bodźce zachęcą lokalne i regionalne jednostki - takie jak miasta i regiony akademickie - do współpracy i wymiany dobrych praktyk na wielu szczeblach, w tym na międzynarodowym? Czy władze lokalne i regionalne mogłyby przeznaczać stałą kwotę pieniężną, stanowiącą procent ich dochodów, na kształcenie ustawiczne?
- Na ile można wspierać różne formy partnerstwa na rzecz zdecentralizowanego kształcenia ustawicznego w drodze ściślejszej współpracy pomiędzy instytucjami na szczeblu europejskim (Parlament Europejski, Komitet Regionów, Komitet Ekonomiczno-Społeczny, Rada Europy), które mają dobrze rozwinięte stosunki w. środowisku lokalnym i w regionie?

5. MOBILIZOWANIE ZASOBÓW NA RZECZ KSZTAŁCENIA USTAWICZNEGO

Niniejsze Memorandum ma na celu wywołać debatę, która będzie niezmiernie istotna dla wprowadzenia w życie Wniosków Rady Europejskiej ze spotkania w Lizbonie. Konkluzje wypływające z debaty pomogą określić priorytety i kierunek działań podejmowanych w ramach odpowiednich programów i instrumentów Wspólnoty. **Nowa, otwarta metoda koordynacji umożliwi wypracowanie spójnej polityki i mobilizację zasobów na szczeblu europejskim oraz państw członkowskich na rzecz kształcenia ustawicznego.** Na szczeblu Wspólnoty, już dzisiaj opracowywane są wskaźniki i inicjatywy, a niedługo nastąpi mobilizacja zasobów.

Opracowanie wskaźników i kryteriów

Ważnym aspektem przyszłej debaty będzie kwestia wyznaczenia odpowiednich celów i rozsądnych kryteriów związanych z kształceniem ustawicznym. Muszą być one zgodne z otwartą metodą koordynacji, wprowadzoną wnioskami ze szczytu w Lizbonie (akapit 37), a także z metodami stosowanymi w ramach Strategii na rzecz Zatrudnienia. **Obecnie brak jest jakichkolwiek wskaźników, które w pełni odzwierciedlałyby takie znaczenie kształcenia ustawicznego, jakie nadaje mu -niniejsze Memorandum.** Na szczeblu europejskim już zaczęto się zastanawiać nad możliwością poprawy tej sytuacji²⁴. Rada ds. edukacji podjęła rozważania na temat sposobu, w jaki można byłoby stosować takie kryteria w odniesieniu do edukacji, jednak nie naruszając przy tym autonomii państw członkowskich w tej dziedzinie²⁵. Ponadto, wiele wskaźników dotyczących kształcenia ustawicznego przygotowano i wykorzystano do oceny postępu we wdrażaniu Wytucznych dotyczących Zatrudnienia. Niektóre z nich zostaną wpisane na listę wskaźników strukturalnych przedstawioną przez komisję, która zajmuje się sporządzaniem rocznych raportów zbiorczych (Commission for the Annual Synthesis Report)²⁶. Wspólnota oraz państwa członkowskie powinny podjąć wspólne wysiłki w celu zebrania danych dotyczących sześciu głównych założeń, a także opracowania odpowiednich wskaźników ilościowych i jakościowych odnoszących się do kształcenia ustawicznego. Z pewnością niektóre z nich stosowane będą po raz pierwszy, więc konieczne będzie stworzenie nowej bazy ewidencyjnej. (Kwestia ta jest poruszona w Załączniku II – Opracowanie wskaźników i kryteriów dotyczących kształcenia ustawicznego.)

Bieżące inicjatywy na szczeblu europejskim

Na szczeblu Wspólnoty już podejmowane są działania mające na celu wprowadzenie w życie Wniosków Rady Europejskiej ze szczytu w Lizbonie (akapit 11,25, 26, 29, 37, 38 oraz 41).

- Rada ds. edukacji przygotowuje obecnie, we współpracy z Komisją, pierwszy **raport** na temat potencjalnych problemów i przyszłych priorytetów wspólnych dla **systemów edukacyjnych w Europie**, uwzględniając również kształcenie ustawiczne. Raport zostanie przedstawiony Radzie Europejskiej wiosną 2001 roku, kiedy przewodnictwo w Unii obejmie Szwecja.
- Celem nowej inicjatywy **eKształcenie, która jest częścią większej inicjatywy eEuropa²⁷**, jest zwiększenie odsetka ludzi umiejących obsługiwać i wykorzystywać komputer oraz zadbanie o to, by szkoły, nauczyciele i uczniowie posiadali niezbędne materiały, pomoc specjalistów i zaplecze techniczne. Efektywne wykorzystanie technologii teleinformatycznych znacznie przyczyni się do wprowadzenia w życie kształcenia ustawicznego, dzięki zwiększonemu dostępowi do nauki i wprowadzeniu bardziej zróżnicowanych form uczenia się, a także udostępnieniu wszystkim lokalnych centrów kształcenia przyłączonych do sieci.
- Trwają prace nad inicjatywą **"Gateway to the European Learning Area"** (brama do europejskiego obszaru wiedzy), która wraz z bazą danych EURES ma zapewnić wszystkim obywatelom łatwy dostęp do informacji o miejscach pracy i możliwościach kształcenia na obszarze całej Europy.

²⁴ Wskaźniki dotyczące nauczania i uczenia się w Społeczeństwie Informacyjnym przedstawiono w *Educational Multimedia Report*, styczeń 2000 (dostępne na stronie: http://europa.eu.int/eur-lex/en/com/pdf/2000/com2000_0023en0.pdf); 16 wskaźników dotyczących jakości zaproponowano w *European Report on the Quality of School Education*, maj 2000; grupa zadaniowa Eurostat badająca stan kształcenia ustawicznego (Eurostat Task Force on Measuring Lifelong Learning) opublikuje swój pierwszy raport w grudniu 2000, w ramach inicjatywy eKształcenie planuje się opracować specjalne wskaźniki dotyczące infrastruktury opartej na nowoczesnej technologii oraz podstawowych umiejętności w dziedzinie informatyki, które uwzględniałyby cele wyznaczone w Lizbonie. W Załączniku 2 do niniejszego Memorandum przedstawiono rozważania na temat obecnych możliwości rozwoju i poprawy europejskich wskaźników i metod statystyki porównawczej dotyczących kształcenia ustawicznego.).

²⁵ Seminarium w Leiden poświęcone kryteriom i otwartej koordynacji, 27-28 września 2000.

²⁶ Komunikat Komisji, *Structural Indicators*, COM(2000)594, 27 września 2000.

²⁷ Komunikat Komisji Wspólnot Europejskich, *eLearning - Designing tomorrow's education*, COM(2000)318 wersja ostateczna, 24 maja 2000. Najważniejsze dokumenty dotyczące inicjatywy eEuropa znajdują się na stronie: http://europa.eu.int/comm/information_society/eeuropa/documentation/index_en.htm

- Chcąc ułatwić obywatelom przemieszczanie się, a także zwiększyć przejrzystość posiadanych przez nich kwalifikacji i doświadczeń zawodowych, Komisja złoży propozycję stworzenia wspólnego **europejskiego formularza curriculum vitae (CV)**²⁸.
- Komisja przedłożyła wniosek o **Rekomendację na rzecz promowania mobilności**. Operacyjnym uzupełnieniem tej rekomendacji będzie **Plan Działania na rzecz Mobilności** przygotowywany z inicjatywy Francji.
- Dążąc do rozwoju kształcenia ustawicznego, Komisja nadal będzie współpracowała z utworzonymi sieciami i instytucjami lokalnymi, a także w ramach istniejących mechanizmów, jak na przykład **europejskiego Forum działającego na rzecz przejrzystości kwalifikacji**.
- Trwa realizacja **Planu Działania na rzecz promowania Przedsiębiorczości i Konkurencyjności (BEST)**, który obejmuje działania w zakresie edukacji i szkoleń rozwijających przedsiębiorczość.

Programy wspólnotowe SOKRATES II, LEONARDO DA VINCI II oraz MŁODZIEŻ

Kształcenie ustawiczne jest motywem przewodnim nowych, wspólnotowych programów edukacyjnych, szkoleniowych i młodzieżowych, które powstały w styczniu 2000 roku. Wspierają one działania - różne formy współpracy i partnerstwa, programy pilotażowe i wizyty studyjne, promowanie wymiany i mobilności - które są najlepszymi i narzędziami do rozwoju kształcenia ustawicznego w Europie. Na podstawie sześciu głównych założeń przedstawionych w Memorandum określa się priorytety podczas regularnych wezwań do składania propozycji projektów. Nowe programy zabezpieczają również wspólne działania - innymi słowy wspierają działania, które są wspólnym przedmiotem zainteresowania i troski w wielu obszarach podlegających Wspólnocie. Dotyczy to zwłaszcza kształcenia ustawicznego, które obejmuje wiele różnych sektorów i ma charakter integracyjny. Na przykład, wspólne działania można byłoby zastosować do wspierania współpracy pomiędzy osobami pracującymi w różnych sektorach edukacji i szkoleń lub zajmującymi się kształceniem formalnym i nieformalnym, w celu stworzenia innowacyjnych metod nauczania i uczenia się; do wspierania współpracy pomiędzy różnymi ośrodkami poradnictwa i doradztwa, by wyrównać poziom oferowanych usług i zachęcić do tworzenia sieci wzajemnych powiązań.

Wytyczne i zalecenia dotyczące zatrudnienia

Wytyczne dotyczące Zatrudnienia oferują skuteczny sposób -wspierania reform strukturalnych, wyznaczania celów i monitorowania postępu we wdrażaniu politycznych inicjatyw, również w dziedzinie kształcenia ustawicznego. W swojej propozycji dotyczącej Wytycznych dotyczących Zatrudnienia na rok 2001, Komisja położyła większy nacisk na kształcenie ustawiczne. Obecnie jest ono postrzegane jako aspekt horyzontalny Strategii na rzecz Zatrudnienia, o którym wspomina się w kilku wytycznych. Wszystkie państwa członkowskie będą musiały podjąć działania w celu wprowadzenia w życie Wytycznych dotyczących Zatrudnienia na rok 2001. Większość z tych państw będzie musiała odwołać się do konkretnych zaleceń dotyczących działań, jakie należy podjąć podczas wdrażania wytycznych dotyczących kształcenia ustawicznego.

W najbliższej przyszłości państwa członkowskie będą musiały wypracować ogólną strategię na rzecz kształcenia ustawicznego. Umożliwiłaby ona spójne planowanie i wdrażanie skoordynowanych środków politycznych potrafiących urzeczywistnić ideę kształcenia ustawicznego dla wszystkich obywateli. W projekcie Europejskich Wytycznych dotyczących Zatrudnienia na rok 2001 wzywa się państwa członkowskie do rozwinięcia ogólnych i spójnych strategii na rzecz kształcenia ustawicznego we wszystkich systemach edukacji i szkoleń. Kierowana jest do nich także prośba, by wyznaczyły krajowe cele, do których będą dążyć zwiększając inwestycje w zasoby ludzkie oraz poziom uczestnictwa w kształceniu ustawicznym, a także by monitorowały osiągnięte postępy.

²⁸ Wnioski Rady Europejskiej ze szczytu w Lizbonie, akapit 26.

Wraz z rozwojem tychże strategii, wiele będzie zależeć od działań lokalnych i opartych na partnerstwie. Podkreślono to również w wnioskach ze szczytu w Lizbonie. **Tworzyć i pielęgnować spójność w różnorodności** na wszystkich szczeblach życia społecznego w Europie, oto największe wyzwanie.

Korzystanie z europejskich funduszy strukturalnych

W wnioskach ze szczytu w Lizbonie (akapit 41) Rada Europejska położyła nacisk na konieczność zgromadzenia niezbędnych zasobów. W tym zakresie Unia Europejska ma stać się katalizatorem i wносить własny wkład w ramach bieżącej polityki wspólnotowej.

Szczególne rola przypadła Europejskiemu Funduszowi Socjalnemu, który ma przyczynić się do rozwoju działań podejmowanych w oparciu o Europejską Strategię na rzecz Zatrudnienia i Wytoczne dotyczące Zatrudnienia. Państwa członkowskie prowadząc odpowiednią politykę powinny aktywnie przyczyniać się do rozwoju kształcenia ustawicznego i niezbędnej w tym celu infrastruktury na szczeblu ogólnokrajowym, regionalnym i lokalnym. Nowa inicjatywa wspólnotowa EQUAL określi odpowiedni zakres działań w kontekście Strategii na rzecz Zatrudnienia, uwzględniając w tym kształcenie ustawiczne. Wydaje się, że można byłoby wzmocnić więzi pomiędzy programami **Młodzież, Sokrates, Leonardo da Vinci i EQUAL z jednej strony, a funduszami strukturalnymi z drugiej** – zwłaszcza wykorzystując na większą skalę dobre metody i pozytywne wyniki projektów realizowanych w ramach tych programów.

Korzystanie z Ramowego Programu Badań

Badania prowadzone w odniesieniu do głównych założeń powinny zostać wysunięte na plan pierwszy w bieżącym V Ramowym Programie oraz uwzględnione podczas określania priorytetów VI Ramowego Programu Badań. Również w krajowych programach badawczych należałoby dać pierwszeństwo badaniom związanym z rozwojem kształcenia ustawicznego. Jeden z tematów mogłyby brzmieć następująco: korzyści społeczne i gospodarcze wynikające z inwestowania w kształcenie ustawiczne i akademickie ośrodki badawczo rozwojowe przyczyniające się do rozwoju innowacyjnych metod nauczania i uczenia się. W V Programie Ramowym, celem jednego z głównych przedsięwzięć, realizowanego pod hasłem społeczeństwo informacyjne przyjazne dla obywatela, jest ułatwienie dostępu do kształcenia ustawicznego poprzez rozwój multimedialnych narzędzi i programów.

Dyskusja nad Memorandum

Komisja zachęca państwa członkowskie do organizowania, od chwili obecnej do połowy 2001 roku, szeregu dyskusji na temat niniejszego Memorandum, które powinny być prowadzone jak najbliżej obywateli. W debatach powinny wziąć udział osoby odpowiedzialne za kształcenie ustawiczne na wszystkich szczeblach. W celu zebrania opinii na temat niniejszego dokumentu, Komisja zbierze i przeanalizuje wnioski wypływające z tych dyskusji, konsultując się w tej sprawie z Parlamentem Europejskim, Komitetem Ekonomiczno-Społecznym, Komitetem Regionów, partnerami społecznymi oraz innymi znaczącymi partnerami. Ponadto, Komisja nadal będzie opracowywała wskaźniki i kryteria oraz szukała przykładów dobrej praktyki. Jak wspomniano powyżej, będzie się ona również zajmowała mobilizacją wspólnotowych zasobów na cele związane z kształceniem ustawicznym. Komisja przygotuje także raport podsumowujący debaty i konsultacje oraz przedstawi go jesienią 2001 roku. Raport będzie zawierał propozycje konkretnych celów, opis sposobu działania; a także kryteria odnoszące się do realizacji strategii na rzecz kształcenia ustawicznego.

ZAŁĄCZNIK I: Przykłady dobrej praktyki w zakresie kształcenia ustawicznego

Niniejszy załącznik prezentuje kilkanaście przykładów "dobrej praktyki", tzn. projektów lub inicjatyw, które w racjonalny sposób podchodzą do urzeczywistnienia idei kształcenia ustawicznego. Wybrane pozycje realizowane są w ramach Unii Europejskiej, a większość z nich została finansowo wsparta przez Wspólnotę. Przytoczono również kilka przykładów z państw znajdujących się poza Europą, które, jeżeli chodzi o kształcenie ustawiczne, w wielu przypadkach stoją przed podobnymi zadaniami. Wyboru dokonano na podstawie propozycji otrzymanych z Europejskiego Centrum na rzecz Rozwoju Kształcenia i Szkolenia Zawodowego CEDEFOP, Europejskiej Sieci Informacyjnej we Wspólnocie Europejskiej EURYDICE, Europejskiej Fundacji ds. Kształcenia (European Training Foundation - ETF.) oraz w oparciu o wyniki badań, których przeprowadzenie zleciła Komisja Europejska, a które dotyczyły wkładu funduszy wspólnotowych do rozwoju kształcenia ustawicznego. Większość przykładów z Europy ma wyjątkowo europejski wymiar, natomiast wszystkie pozycje demonstrują obywatelom i innym partnerom innowacyjne i elastyczne działania, jakie można podjąć, by wprowadzić kształcenie ustawiczne w życie. Ponieważ niektóre inicjatywy realizowane są już od kilku lat, istnieje wiele dowodów potwierdzających ich skuteczność. W innych przypadkach, realizowane projekty jeszcze nie przyniosły aż tylu namacalnych wyników, zostały one jednak ujęte w załączniku, ponieważ są innowacyjnymi i interesującymi przedsięwzięciami. Poniższa lista z pewnością nie jest wyczerpująca, jednakże jej głównym celem jest pokazanie, na konkretnych przykładach, co może się kryć pod pojęciem kształcenie ustawiczne. Ma ona również zachęcić do podjęcia dyskusji i poszukiwania nowych pomysłów i metod -zarówno w Europie, jak i poza jej granicami. Mijmy nadzieję, że wskazanie przykładów godnych naśladowania oraz sposobów pomocnych w rozpowszechnianiu dobrej praktyki będzie ważnym aspektem debaty wywołanej niniejszym Memorandum.

Cel 1: Zagwarantowanie powszechnego i ciągłego dostępu do nauki, w celu zdobycia i doskonalenia umiejętności potrzebnych do pełnego uczestnictwa w społeczeństwie opartym na wiedzy.

Szwecja

The Adult Education Initiative AEI -Inicjatywa na rzecz kształcenia dorosłych

Czas realizacji: lipiec 1997- lipiec 2002

Grupa docelowa: dorośli

Inicjatywa AEI jest przede wszystkim kierowana do osób dorosłych, które są bezrobotne, albo nie ukończyły trzyletniej edukacji na poziomie średnim. Głównym założeniem jest zapewnienie najslabiej wykształconym dorosłym możliwości zdobycia i uzupełnienia wiedzy. Lepsze umiejętności i większa pewność siebie pomogą im umocnić swoją pozycję na rynku pracy. Inicjatywa AEI dąży przede wszystkim do:

- obniżenia poziomu bezrobocia
- rozwoju form kształcenia dorosłych
- zmniejszenia różnic w posiadanych kwalifikacjach
- wspierania wzrostu

Treść i forma edukacji zapewnianej w ramach tej inicjatywy ma być uzależniona od potrzeb, życzeń i możliwości jednostki. Każdej osobie należy zapewnić szeroki wybór co do rodzaju potrzebnej wiedzy, czasu trwania nauki i miejsca, w którym się ona odbywa. Oficjalne zatwierdzenie posiadanych kompetencji może pozwolić studentom skrócić czas trwania kształcenia.

Ponadnarodowy

Projekt YOUTHSTART -Gemeente Groningen

Czas realizacji: uruchomiony w listopadzie 1995 roku, wciąż trwa

Grupa docelowa: młodzież

Źródła współfinansujące: YOUTHSTART, rząd państwa, prywatne przedsiębiorstwa z Groningen w Holandii

Główny promotor: Stin Postbus i partnerzy w Irlandii i Austrii

Umiejętność korzystania z technologii teleinformatycznych oraz ciągle podwyższanie własnych kwalifikacji są uznawane za czynniki decydujące o znalezieniu pracy w Holandii.

Projekt w dużym stopniu uwzględnia krajowe cele związane z kształceniem ustawicznym. Pierwszeństwo przyznano rozwojowi umiejętności korzystania z technik teleinformatycznych oraz wprowadzaniu innowacyjnych metod nauczania. Tym samym jest to zgodne z definicją kształcenia ustawicznego przedstawioną przez Komisję Europejską.

Projekt został powielony w kilku innych regionach w północnej Holandii. Udział małych i średnich przedsiębiorstw zapewnia programowi ciągłość.

Kursy rozwijają zarówno umiejętności programowe, jak i osobowość uczestników. Poruszano zatem nawet takie tematy jak samoocena, zachowanie podczas interview, prowadzenie rozmów przez telefon, czy praca zespołowa. Wydaje się, że kursy łączące wiele aspektów są odpowiednie dla grupy docelowej (młodzież niepracująca), gdyż wielu osobom brak doświadczenia w tych kwestiach.

Cel 2: Wyraźne zwiększenie poziomu inwestycji w Z3soby ludzkie, dając pierwszeństwo największemu bogactwu Europy - jej mieszkańcom.

Ogólnoeuropejski

Projekt ADAPT realizowany przez Unię Europejską plan JobRotation

Grupa docelowa: pojedynczy pracownicy, grupy pracowników, działy w przedsiębiorstwach, gałęzie przemysłowe oraz bezrobotni

Czas realizacji: Uruchomiony w Danii w latach 90-tych, wciąż trwa, pilotowany w dziesięciu innych państwach członkowskich w ramach ADAPT

Punktem wyjścia dla planu JobRotation jest sytuacja przedsiębiorstw, które, w wyniku wprowadzenia nowej technologii, przeprowadzenia zmian organizacyjnych, albo wchodzenia na rynki międzynarodowe, wymagają od swoich pracowników innych kwalifikacji. Zasada działania planu JobRotation jest prosta: zatrudnieni uczestniczą w dodatkowych szkoleniach, a przez okres nauki zastępowani są w pracy przez osoby bezrobotne, które zostały przeszkolone w celu wykonywania pracy tymczasowej. Szacuje się, że w 1999 roku 5311 osób oraz 622 przedsiębiorstw będzie uczestniczyło w projektach JobRotation na obszarze całej Europy. Ponieważ plan jest elastyczny, łatwo dopasować go do struktur krajowych i/lub regionalnych, a także do specyfiki lokalnej. Kiedy rozważy się korzyści, jakie odnoszą osoby zatrudnione tymczasowo, to okazuje się, że 75% z nich (dane ze wszystkich regionów w Europie) zostaje zatrudnione na stałe po zakończeniu okresu zastępstwa, albo w przedsiębiorstwie uczestniczącym w planie JobRotation, albo w innej firmie.

Wielka Brytania

Program "Investors in People" – Inwestorzy w ludzi

Uruchomiony w 1991 roku, wciąż trwa

Program "Investors in People" zaczęto realizować w Wielkiej Brytanii w 1991 roku. Od tego czasu program stał się niesłychanie ważny, gdyż dzięki niemu uznanie i szacunek zdobywają te przedsiębiorstwa, które inwestują w swoich pracowników. W ramach programu, pracodawcy otrzymują krajowy wykaz standardowych potrzeb szkolenia, i te przedsiębiorstwa, które chcą być określane mianem "Inwestora w ludzi", muszą działać zgodnie z założeniami tego standardu. Przyczynia się on do znacznego polepszenia wyników przedsiębiorstwa dzięki powiązaniu szkoleń i rozwoju pracowników z gospodarczymi celami danej firmy. Standard opiera się czterech głównych zasadach:

- dążąc do osiągnięcia celów przedsiębiorstwa, kierownictwo wyższego szczebla zobowiązuje się rozwijać wszystkich pracowników;
- pracodawca regularnie dokonuje weryfikacji celów przedsiębiorstwa i planuje taki sposób ich osiągnięcia, by jednocześnie rozwijać umiejętności pojedynczych pracowników i całych zespołów;
- pracodawca szkoli i rozwija jednostki zaczynając od momentu rekrutacji i kontynuując przez cały okres ich zatrudnienia;
- pracodawca ocenia inwestycje w szkolenia i rozwój oraz ich wpływ na poprawę skuteczności.

Program "Investors in People" jest również uruchamiany w Holandii i wspierany duńską inicjatywą na rzecz kształcenia ustawicznego oraz krajowym planem działania na rzecz zatrudnienia.

Cel 3: Opracowanie skutecznych metod nauczania i uczenia się oraz znalezienie odpowiedniego kontekstu dla kształcenia ustawicznego i całościowego.

Ponadnarodowy
Projekt objęty programem Sokrates: MIWEUL - Urzeczywistniając ideę: uniwersytety europejskie i kształcenie ustawiczne
Czas realizacji: 1997-1999
<p>Ten ponadnarodowy projekt został uruchomiony w ramach działań na rzecz kształcenia dorosłych w programie Sokrates. Obejmował on współpracę i prowadzenie badań porównawczych pomiędzy naukowcami z 4 państw członkowskich UE. Celem projektu było rozwinięcie sieci centrów badawczych, których zadaniem byłoby znalezienie odpowiedzi na pytanie co zrobić, żeby polityka i działania w zakresie edukacji i szkoleń bardziej przyczyniały się do rozwoju kształcenia ustawicznego. W związku z tym, projekt koncentrował się na następujących aspektach:</p> <ul style="list-style-type: none">- analiza rozwoju instytucji szkolnictwa wyższego jako centrów kształcenia ustawicznego w czterech państwach europejskich,- skierowanie uwagi na formułowanie i kierunek polityki w zakresie kształcenia ustawicznego (zwłaszcza na dostęp do edukacji i potrzeby uczniów dorosłych) oraz na przeszkody dla przyszłego rozwoju,- określenie cech wspólnych i różnic w podejściu państw europejskich do kształcenia ustawicznego, -dążenie do zmiany polityki na szczeblu regionalnym, krajowym i europejskim przez zwiększanie świadomości ludzi o tym, co się dzieje na szczeblu krajowym i instytucjonalnym,- promowanie europejskiego wymiaru i wzajemnego zrozumienia wokół kształcenia ustawicznego. <p>Część tego programu badawczego poświęcona była rozpatrywaniu ustawicznego wymiaru edukacji wyższej, a także rodzajów działań podejmowanych na szczeblu krajowym. Wnoszenie wkładu w rozwój kształcenia ustawicznego w sektorze edukacji wyższej związane jest z określeniem stopnia, w jakim instytucje szkolnictwa wyższego, współpracując na zasadzie partnerstwa z kierownictwem przedsiębiorstw, władzami lokalnymi i regionalnymi oraz grupami społecznymi, mogą zwiększyć udział i dostęp uczniów nietradycyjnych do edukacji i szkoleń, również przez wykorzystanie technologii teleinformatycznych.</p>

Ogólnoeuropejski
European Network of Innovative Schools (ENIS) - Europejska sieć szkół innowacyjnych
Grupa docelowa: placówki oświatowe
<p>Ponieważ ENIS wchodzi w skład struktury EUN (Schoolnet), jej nadrzędnym celem jest stworzenie sieci innowacyjnych szkół, która może być wykorzystana do pełnej realizacji projektów pilotażowych nie tylko w obrębie EUN. Cała sieć składa się z około 500 szkół, które reprezentują wiele regionów Europy, i ma tworzyć wspólną, zintegrowaną strukturę pod względem: łączności i infrastruktury technicznej, narzędzi pedagogicznych i organizacyjnych, metodologii pedagogicznej i organizacyjnej oraz umiejętności i wiedzy .</p> <p>Do sieci należą te szkoły, które mają odpowiednie wyposażenie teleinformatyczne i posiadają doświadczenie w korzystaniu z niego. Obecnie każdy kraj, który jest członkiem EUN, ma wyznaczyć najbardziej innowacyjne szkoły. Każda szkoła należąca do ENIS bierze udział we współzawodnictwie i składa formularz, który zostanie oceniony przez władze krajowe. Główną korzyścią dla szkół innowacyjnych jest dostęp do pełnej strony EUN-WEB w internecie. W tym możliwość wykorzystania:</p> <ul style="list-style-type: none">- wspólnie opracowanych aplikacji,- platformy komunikacyjnej,- materiałów i narzędzi edukacyjnych opracowanych w ramach programów roboczych EUN

Cel 4: Ludzie powinni lepiej pojmować i bardziej doceniać korzyści, teraźniejsze i przyszłe, płynące z kształcenia, zwłaszcza z nauki nieformalnej i nieoficjalnej.

USA

Prior Learning Assessment (PLA) -Ocena zdobytego wcześniej wykształcenia i doświadczeń

Uruchomiony w 1994 roku, wciąż trwa

Projekt PONSI (Project on Noncollegiate Sponsored Instruction and Credit) był pierwszym tego rodzaju projektem wprowadzonym przez Radę Regentów zarządzającą Uniwersytetem Stanowym w Nowym Jorku. Poprzedziły go badania pilotażowe przeprowadzone w 1974 roku. Od 1994 roku działa we współpracy z Uniwersytetem Stanowym w Kalifornii i uznaje kwalifikacje zdobyte w ramach kursów prowadzonych w całym kraju. W 1999 roku, 1400 uniwersytetów i akademii przyjęło uznawane świadectwa PONSI. W tym samym czasie, Amerykańska Rada ds. edukacji w Waszyngtonie, organizacja patronująca i reprezentująca wszystkie akredytowane uniwersytety i akademie w USA, wprowadziła system rekomendacji punktów kredytowych uzyskanych w koledżach (College Credit Recommendation System).

Dominują trzy rodzaje podejścia do PLA: testy, ocena szkoleń nie finansowanych przez koledż, ogólna ocena doświadczeń życiowych i zawodowych przez ocenę portfolio.

Ocena portfolio jest uznawana za jedyną metodę, która pomaga uczącym się dorosłym oszacować ich własne, uprzednio zdobyte wykształcenie oraz na tej podstawie nakreślać plany dalszej nauki i rozwoju. Jest to bardziej holistyczne podejście, ponieważ koncentruje się na identyfikacji i wyrażeniu odbytej nauki, jak również na jej pomiarze i ocenie.

Portfolio jest oficjalnym dokumentem, który przedstawia w zarysie naukę odbytą poza koledżem, i który jest wykorzystywany w prośbach o uznanie wiedzy i umiejętności zdobytych przez doświadczenie w taki sposób, w jaki uznaje się naukę w koledżu.

Wszystkie te środki świadczą o akceptacji i urzeczywistnianiu idei kształcenia ustawicznego jako nieodłącznej części współczesnego życia. Prowadzą one do upowszechniania kształcenia po zakończeniu nauki w szkole. Jednakże trudno znaleźć dowody mówiące o tym, jak PLA wpływa na postępy i rozwój w miejscu pracy, niezależnie od osiągnięć akademickich (Mann, 1997). Dlatego też jest to bardzo interesujący obszar, któremu należy poświęcić jeszcze więcej badań i analiz, tym bardziej, że wiele krajów uważa USA za lidera w tej dziedzinie.

Francja

Bilan des competences

Uruchomiony w 1985 roku, wciąż trwa

Grupy docelowe: obywatele i przedsiębiorstwa

Z inicjatywą może wystąpić przedsiębiorstwo albo sam pracownik. Jej celem jest skłonienie pracownika do uświadomienia sobie własnych osobowych i zawodowych kompetencji oraz istnienia wewnętrznej motywacji i zdolności. Ma to ułatwić realizację jego planów zawodowych i edukacyjnych oraz doprowadzić do osiągnięcia sukcesu w miejscu pracy. "Bilan des competences" to system krajowy, definiowany i realizowany zgodnie z prawem wewnętrznym. Koncentruje się na rynku pracy i na przedsiębiorstwach. Głównym założeniem jest ukazanie pracodawcy lub pracownikowi wartości kompetencji w taki sposób, żeby wesprzeć jego dalsze kształcenie lub rozwój kariery. Celem "Bilan des competences" nie jest oficjalne uznawanie kompetencji zgodnie ze standardem kwalifikacji. Najważniejszym punktem odniesienia są jednostki i przedsiębiorstwa.

Cel 5: Upewnić się, że każdy posiada łatwy dostęp do rzetelnych informacji i porad o możliwościach kształcenia na obszarze całej Europy i na każdym etapie swojego życia.

Ponadnarodowy

Leonardo da Vinci, projekt EURO PRO-FILES (Rozwój multimedialnego oprogramowania dla celów poradnictwa zawodowego)

Grupa docelowa: młodzież

Projekt jest finansowany w ramach programu Leonardo da Vinci, a jego celem jest zaprojektowanie i wytworzenie multimedialnego oprogramowania, które rozwija system poradnictwa zawodowego dla młodych ludzi. Multimedialny charakter narzędzi pozwala na porównanie profili zawodowych, a także promuje szkolenia zawodowe dla młodzieży oraz rozwój systemów poradnictwa zawodowego.

Projekt ułatwia wymianę w dziedzinie szkolenia zawodowego na szczeblu europejskim. Na płycie CD-ROM znajduje się baza danych, dzięki której użytkownik wie, jakie umiejętności musi zdobyć, by pracować w zawodzie, który wybrał, a także jakie szkolenia są dostępne w tym zakresie. To narzędzie ogromnie przyczynia się do zwiększenia mobilności wśród młodzieży i zacierania różnic kulturowych oraz likwiduje luki zawodowe i szkoleniowe.

Projekt wywarł bardzo pozytywny wpływ na krajowe systemy poradnictwa. Umożliwia on pracownikom poradni odpowiadać na pytania młodych ludzi o profile zawodowe uwzględniając przy tym zagraniczne rynki pracy. Porada może być dokładnie dopasowana do wymogów stawianych przez praktykantów i stażystów oraz pomagać w podejmowaniu świadomej decyzji o przemieszczaniu się pomiędzy państwami.

Kanada

SkillNet.ca

Uruchomiony w 1993 roku

SkillNet.ca to najszybciej rozwijająca się w Kanadzie sieć stron internetowych zawierających informacje o wszelkich zawodach i dostępnych miejscach pracy. Stanowi ona swoistego rodzaju supermarket, w którym można zdobyć wszystkie informacje związane z rynkiem pracy. SkillNet.ca działa na zasadzie partnerstwa pomiędzy zintegrowanymi służbami rekrutacyjnymi, utworzonymi przez Industry Canada, przy pomocy Human Resources Development Canada oraz Xwave Solutions. W skład wchodzi kolegi i uniwersytety, a także sektor opieki zdrowotnej, sztuki i kultury, edukacji, lotniczy oraz wolontariuszy. W przygotowaniu znajduje się wiele innych stron partnerskich. CANARIE Inc. to nowoczesna organizacja zajmująca się rozwojem internetu, która powstała w 1993 roku. Współpracuje z rządem, przemysłem oraz społecznościami badawczymi i akademickimi, by wzbogacić nowoczesną infrastrukturę internetową w Kanadzie, a także zintensyfikować rozwój i zwiększyć wykorzystanie aplikacji.

Cel 6: Zadbaj o to, by możliwości kształcenia ustawicznego znajdowały się jak najbliżej uczniów, najlepiej w ich własnych społecznościach, i aby były wsparte odpowiednim wykorzystaniem urzędów opartych na technologiach teleinformatycznych.

Ponadnarodowy

Projekt ADAPT, SES-NET (sieć na terenie południowo-wschodniej Szkocji działająca na rzecz edukacji i szkoleń)

Czas realizacji: wrzesień 1998 - czerwiec 2001, program ADAPT

Grupy docelowe: małe i średnie przedsiębiorstwa z różnych sektorów, w tym dystrybucja i sprzedaż detaliczna, multimedia, turystyka oraz przemysł samochodowy

Uniwersytet Przemysłu został stworzony z myślą o urzeczywistnieniu wizji "społeczeństwa kształcącego się", jaką stworzył rząd Wielkiej Brytanii. Do głównych zadań uniwersytetu (obecnie zwanego *learn direct*. tzn. uczenie się bezpośrednie) należą: zwiększanie popytu wśród przedsiębiorstw i jednostek na kształcenie ustawiczne oraz zapewnienie dostępności, i dostępu do, adekwatnych, najlepszych i innowacyjnych możliwości kształcenia, zwłaszcza przez wykorzystanie technologii teleinformatycznych.

Projekt stara się doprowadzić do partnerstwa wszelkich podmiotów publicznych i prywatnych zapewniających edukację i szkolenia w celu utworzenia sieci centrów kształcenia z zapleczem naukowo-dydaktycznym. Tworzenie centrów kształcenia jest priorytetem projektu. Wiele z nich ma nietypową lokalizację, znajdują się nawet w przedsiębiorstwach. Właśnie udostępnianie kształcenia ustawicznego przez lokalne centra kształcenia pozwala na dostosowanie formy nauki do specyficznych potrzeb jednostek. Dzięki utworzeniu centrum informacyjnego, które również zajmuje się poradnictwem i zapisami na kursy, poprawił się dostęp do informacji, poradnictwa zawodowego i porad na temat możliwości kształcenia oraz podmiotów zapewniających edukację i szkolenia.

Dzięki elastycznym sposobom zapewniania nauki przy wykorzystaniu technologii teleinformatycznych, "porcjowaniu" wiedzy, a także wyodrębnianiu modułów dostęp do kształcenia uzyskały te osoby, które chcą podjąć naukę z myślą o osiągnięciu konkretnego celu, a nie o zdobyciu pełnych kwalifikacji, a także pracownicy, którzy muszą wpleść naukę pomiędzy bieżące zobowiązania wobec rodziny i pracodawcy.

Australia

Centra kształcenia

Uruchomiony w 1989 roku, wciąż trwa

Cel: Zachęcić społeczności lokalne do zaangażowania i wspierania centrów kształcenia

Centrum badań i kształcenia w Australii przy Uniwersytecie w Tasmanii analizowało zależność pomiędzy jakością kształcenia w społeczności, kapitałem społecznym w tejże społeczności a trwałymi wynikami gospodarczymi w różnych regionach Australii. Kraj ten posiada również doświadczenie w łączeniu społeczności praktyki (grupy osób zjednoczone w dążeniu do osiągnięcia wspólnego celu, który wymaga ciągłego uczenia się oraz wymiany pomysłów i doświadczeń), na przykład właścicieli farm lub menedżerów. Użyteczne zasady dobrej praktyki, wykorzystywane do budowania społeczności kształcących się, można przejść od Uniwersytetów Zachodniej Australii lub z Otwartej i Sieci Kształcenia w Queensland (QOLN).

QOLN powstała w 1989 roku z inicjatywy rządu w Queensland. Jej celem była poprawa dostępu do możliwości kształcenia tych społeczności, których dostęp był ograniczony przez izolację lub inne czynniki. QOLN utworzyła sieć składającą się z ponad 40 otwartych centrów kształcenia, które odgrywają różne role i spełniają wiele funkcji w społecznościach, w których się znajdują.

Centra powinny się stać najważniejszym miejscem zdobywania wykształcenia przez daną społeczność. Zarządzają nimi członkowie społeczności lokalnej, których zadaniem jest zachęcanie miejscowej ludności do zaangażowania i wspierania inicjatywy w taki sposób, by zwiększyć wpływ centrum na daną społeczność.

ZALACZNIK II: Opracowanie wskaźników i kryteriów dotyczących kształcenia ustawicznego

1. ZARYS HISTORYCZNY

O kształceniu ustawicznym już od kilku lat dyskutuje się podczas określania kierunku polityki. Jednakże dopiero w latach 90-tych ta kwestia stopniowo przekształciła się w obszar priorytetowy. Wtedy to powszechnie doceniono znaczenie kształcenia ustawicznego dla rozwoju społecznego i gospodarczego, formowania spójności społecznej i przybierania aktywnych postaw obywatelskich w gospodarce opartej na wiedzy. To wzmożone zainteresowanie, a także włączenie po raz pierwszy edukacji i szkoleń w zakres kompetencji Wspólnoty na mocy Traktatu z Maastricht, a później Traktatu Amsterdamskiego^I, wywołało ogromną potrzebę zbierania danych statystycznych w zakresie kształcenia ustawicznego.

Prace nad stworzeniem europejskich wskaźników dotyczących edukacji i szkoleń rozpoczęto już kilkadziesiąt lat wcześniej. W latach 90-tych poszukiwania stały się bardziej intensywne. W lutym 2000 roku Komisja Europejska powołała Zespół Zadaniowy do przeprowadzenia pomiarów w zakresie kształcenia ustawicznego. Przedstawia on rekomendacje na temat podejścia, jakie ma być przyjęte w ramach Europejskiego Systemu Statystycznego (ESS^{II}) uwzględniając statystyczne implikacje niniejszego Memorandum. W dalszym rozwoju wskaźników dotyczących kształcenia ustawicznego zostaną uwzględnione także wyraźne żądania odnośnie tej kwestii wyrażone w innych oficjalnych dokumentach, np. we Wnioskach ze szczytu w Lizbonie^{III}, we Wspólnym Raporcie dotyczącym zatrudnienia^{IV}, w projekcie inicjatywy eKształcenie^V, a także w raporcie o jakości edukacji szkolnej^{VI}.

W skład zespołu zadaniowego wchodzi przedstawiciele UNESCO oraz OECD. Zapewnia to pełne zaangażowanie organizacji międzynarodowych aktywnie działających na polu statystyki oświatowej.

Poniżej w ogólnym zarysie przedstawiono istniejące informacje i narzędzia statystyczne dotyczące kształcenia ustawicznego, uwzględniając przy tym kwestie poruszone w niniejszym Memorandum, a także parę wskazówek na temat ich przyszłego rozwoju.

2. SYTUACJA BIEŻĄCA

Dostępne dane statystyczne dotyczące edukacji i kształcenia opierają się na badaniach systemów oświatowych, ponieważ dotychczas właśnie ta kwestia dominowała w prowadzonej polityce, oraz w mniejszym stopniu na badaniach jednostek i przedsiębiorstw. Pod uwagę brane są formalne systemy edukacji i szkoleń (zbiory danych UOE^{VII} oraz VET^{VIII}), osiągnięcia szkolne i akademickie w ramach tych systemów, a także adekwatność edukacji do potrzeb rynku pracy (LFS^{IX}, ECHP^X itd.). Gromadzone są również dane dotyczące uczestnictwa dorosłych w edukacji i szkoleniach (LFS), choć w tym przypadku uwzględniana jest przede wszystkim edukacja formalna i szkolenia zawodowe. Dostępne są także informacje na temat szkoleń doksztalających w danym zawodzie, które są organizowane przez przedsiębiorstwa (CVTS^{XI}), a także na temat wydatków z budżetów gospodarstw domowych na edukację (HBS^{XII}). Niestety typologia stosowana w odniesieniu do usług i produktów oferowanych w zakresie edukacji nie pozwala na pełne wykorzystanie tych informacji. Podjęto starania w celu przeprowadzenia bezpośredniej oceny umiejętności przez zastosowanie różnych badań międzynarodowych, np. IALS^{XIII}, określające poziom analfabetyzmu wśród kształcących się dorosłych, albo TIMISS^{XIV}, odnoszące się do programów nauczania i szkół, a ostatnio także PISA^{XV}, które koncentrują się na szkołach, ale nie na ich programie.

Oczekuje się, że zmiana sposobu postrzegania kształcenia ustawicznego, to znaczy przypisanie mu większej roli nie tylko w dziedzinie edukacji, ale także w takich obszarach jak zatrudnienie, wzrost gospodarczy, czy społeczna marginalizacja, zmieni perspektywę badawczą większości wyżej wymienionych badań. Dzięki temu ujawnią się te informacje, które dotychczas były niewykorzystywane, jako że nigdy nie było takiej wyraźnej potrzeby w żadnym z obszarów polityki.

Ponadto, badania mogą zostać tak zmodyfikowane, by dostarczały bardziej szczegółowych i pełnych informacji o różnych aspektach kształcenia ustawicznego.

3. NOWE POTRZEBY

Obecnie potrzebujemy więcej informacji o **sposobie uczenia się pojedynczych obywateli**, tak w środowisku formalnym i nieformalnym, jak i przez działania podejmowane w zakresie kształcenia nieoficjalnego, np. samokształcenie. Umiejętności można nabywać w różnoraki sposób, dlatego tak ważne jest monitorowanie procesu przyswajania - a także zapominania. Powinniśmy umieć oceniać wpływ kształcenia na życie społeczne (np. na postawy obywatelskie, środowisko naturalne, ochronę konsumentów), a także na zatrudnienie i życie osobiste w szerszym zakresie (np. na podstawowe umiejętności, gospodarczy dobrobyt, zdrowie fizyczne i psychiczne, zadowolenie).

Kwestia motywacji, oczekiwań i satysfakcji jest niezmiernie ważna w kształceniu ustawicznym, choć głównym tematem debaty jest osobiste inwestowanie czasu i pieniędzy. Należy również dokładniej określić rolę i stopień zaangażowania różnych podmiotów na rynku nauki (przedsiębiorstw prywatnych, organizacji pozarządowych, instytucji i placówek oświatowych, władz lokalnych, rządu i oczywiście samych jednostek).

Ponieważ rynek edukacji i szkoleń nabiera coraz wyraźniejszych kształtów, konieczne jest zebranie informacji dotyczących podmiotów oferujących nauczanie/szkolenie, a także związanej z tym ekonomiki, tzn. kosztów i dostępności produktu. Systemy kształcenia właściwie nie zmieniły się w ciągu minionych dziesięcioleci. Dopiero teraz dokonują się w nich radykalne zmiany. Od monitorowania, a nawet przewidywania tychże zmian zależy skuteczność prowadzonej polityki.

Wydaje się, że badania statystyczne dotyczące edukacji i kształcenia pokrywają się ze sobą na obszarze nieformalnym i nieoficjalnym. Chodzi tu przede wszystkim o dane statystyczne dotyczące wykorzystania czasu, dziedziny kultury (w której DG ds. edukacji i kultury oraz Eurostat, przy współpracy z UNESCO, przeprowadzili ostatnio wiele badań), turystyki, środków audiowizualnych, społeczeństwa informacyjnego, a także nienamacalnych inwestycji w strukturę przedsiębiorstw. Wymienione obszary mogą potencjalnie uzupełnić i wspomóc bezpośrednie źródła kształcenia ustawicznego. Aby jak najlepiej wykorzystać te możliwości, należy przeprowadzić badania zharmonizowane i ad hoc.

Na temat głównych zagadnień "Memorandum dotyczącego kształcenia ustawicznego" można poczynić następujące uwagi:

3.1. Nowe umiejętności dla wszystkich

Systemy edukacji i szkoleń mają wyposażać ludzi w podstawowe umiejętności, które są niezbędne do funkcjonowania w gospodarce opartej na wiedzy. Owe umiejętności muszą być ciągle aktualizowane, więc wiele osób będzie musiało docierać do nich poza systemem edukacji. Dlatego należy dołożyć wszelkich starań, by je ocenić w adekwatny i porównywalny sposób, wykorzystując zdobycze istniejących już metod oceny bezpośredniej. Informacje dotyczące poziomu podstawowych umiejętności (np. języki obce i technologie teleinformatyczne) mogą być zebrane, o ile to możliwe, przeprowadzając ankiety w domach.

By przekonać się o skuteczności systemu edukacji formalnej w zapewnianiu powszechnego dostępu do zdobycia, w minimalnym stopniu, podstawowych umiejętności oraz w rozwijaniu kultury uczenia się, należy przeprowadzić jeszcze więcej badań pod kątem kształcenia ustawicznego. Zwykle (tradycyjne) systemy kształcenia, to znaczy te, gdzie nauczyciele pracują w placówkach oświatowych ucząc studentów objętych określonym programem nauczania, który jest realizowany w określonym czasie i prowadzi do uzyskania świadectw kwalifikacji/dyplomów, powinny być tak zmodyfikowane, by uwzględniały programy modułowe, niesekwencyjne trajektorie nauki i kwalifikacji, kształcenie otwarte i na odległość, a także programy samokształcenia. Należy odróżnić wczesną edukację dziecka od opieki nad dzieckiem i dokładnie przeanalizować jej zakres i treść. Informacje kontekstowe o strukturach i założeniach organizacyjnych i programowych są niezbędne do umiejscowienia w kontekście jakiegokolwiek informacji statystycznej dotyczącej systemu formalnego. W ten sposób polityka prowadzona w tym zakresie znajduje punkt odniesienia.

Informacje na temat edukacji nieformalnej są już gromadzone przez istniejące źródła. Dostarczają je jednostki i przedsiębiorstwa organizujące szkolenia dla swoich pracowników. Niemniej należałoby na nowo

opracować lub ulepszyć, jeżeli już takie istnieją szczegółowe klasyfikacje dotyczące kształcenia nieformalnego i nieoficjalnego, na użytek badań gospodarstw domowych, badań wykorzystania czasu itd. Informacje o motywacji i nastawieniu jednostek mogą być zebrane także w ramach badań gospodarstw domowych. Natomiast zaangażowanie i postawy innych podmiotów, jak na przykład przedsiębiorstw, organizacji pozarządowych itp., należy ocenić w ramach specjalnych badań.

3.2. Zwiększenie inwestycji w zasoby ludzkie

Aby uzyskać więcej informacji dotyczących inwestycji, w formie czasu i środków finansowych, w kształcenie ustawiczne, należy również:

- zebrać spójne informacje o inwestowaniu czasu przez jednostki (na przykład posługując się badaniami *Time Use Survey*); informacje te należy rozpatrywać razem z informacjami kontekstowymi dotyczącymi organizacji pracy, możliwości zapewnienia dziecku opieki itd., w celu sprecyzowania przeszkód stojących na drodze do kształcenia wywołanych niemożnością swobodnego dysponowania czasem.
- uzyskać spójne informacje na temat konsumpcji w budżecie gospodarstw domowych/kosztów usług i produktów oferowanych w zakresie edukacji, wykorzystując do tego badania *Household Budget Survey*.
- zmienić sposób traktowania wydatków publicznych na edukację w rachunkach sektora publicznego (powinny one być postrzegane jako kapitał, a nie wydatki bieżące); stworzyć dodatkowe rachunki w zakresie edukacji obejmujące wydatki również poza systemem edukacji formalnej; włączyć do analizy wydatki na "infrastrukturę kształcenia ustawicznego" (np. sieci teleinformatyczne i centra kształcenia).
- zachęcić przedsiębiorstwa do inwestowania w szkolenia (badania: *Structural Business Survey*, *Labour Cost Survey*); inwestycje w rozwój zasobów ludzkich powinny być uznane za inwestycje nienamacalne i traktowane na równi, także w statystyce, z inwestycjami kapitałowymi.
- rozszerzyć zakres działalności edukacyjnej o działalność gospodarczą i uwzględnić ją w danych statystycznych o społeczeństwie informacyjnym i gospodarczym, by móc ocenić usługi i produkty oferowane w zakresie edukacji oraz ich wartość rynkową (opracowywanie programów nauczania, usługi w poradnictwie, wytwarzanie materiałów dydaktycznych itd.).

3.3. Innowacje w nauczaniu i uczeniu się

Po uzgodnieniu odpowiednich definicji, można przystąpić do zbierania informacji o liczbie ludzi zatrudnionych na stałe i pracujących jako wolontariusze w sektorze edukacji i kształcenia (formalny, nieformalny, nieoficjalny). Informacje kontekstowe na temat wymaganego poziomu kwalifikacji i umiejętności niezbędnych dydaktykom mogą być wykorzystane w analizie kierowanej zawsze na długoterminowy cel pomiaru poziomu uprzednio zdefiniowanych, nieodzownych umiejętności.

3.4. Wyrazistość i uznanie kształcenia

Wyniki inicjatyw podejmowanych przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Systemu Transferu Punktów Kredytowych (ECTS) oraz Europejskiego Centrum na rzecz Rozwoju Kształcenia i Szkolenia Zawodowego (CEDEFOP), mających na celu zwiększenie przejrzystości kwalifikacji oraz wprowadzenie testu zautomatyzowanej oceny, mogą przyczynić się w dłuższym okresie do rozwoju typologii kwalifikacji (formalnej i nieformalnej). Może być ona wykorzystana do oceny całości oficjalnie potwierdzonej wiedzy dostępnej w społeczeństwie. Większe możliwości zbierania danych oferują takie inicjatywy jak Europass, dążące do zapewnienia uznawalności szkoleń we wszystkich państwach członkowskich. Inne inicjatywy, na przykład European Computer Driver's Licence (ECDL), mogą również okazać się źródłem cennych informacji.

3.5. Zmiana charakteru poradnictwa i doradztwa

Informacje kontekstowe na temat funkcjonowania poradnictwa i doradztwa na różnych poziomach geograficznych mogą być uzupełnione informacjami o tym, czy ludzie wiedzą o oferowanych możliwościach oraz czy są zadowoleni ze sposobu, w jaki są oferowane. Typologia usług w zakresie poradnictwa i doradztwa edukacyjnego mogłaby zostać opracowana w odniesieniu do rozwoju klasyfikacji usług i działalności w zakresie edukacji i kształcenia. Dbając o wiarygodność danych w tym obszarze należy je zbierać wśród jednostek i centrów poradnictwa.

3.6. Przybliżanie kształcenia do miejsca zamieszkania

Informacje dotyczące edukacji i kształcenia powinny znajdować się jak najbliżej poziomu interwencji, a jest nim zazwyczaj szczebel lokalny. Obecnie niektóre źródła informacji, np. LFS oraz CVTS, oferują pewne dane na szczeblu regionalnym. Głównym ograniczeniem jest koszt poszerzenia próby ludności badanej - większe próby zapewniają większą reprezentatywność. W krajach o dużej regionalizacji, np. we Włoszech, podejmuje się dodatkowe wysiłki, by uwzględnić ten czynnik w danych statystycznych. W najbliższej przyszłości, dane statystyczne o stanie edukacji na szczeblu regionalnym będą zbierane w systemie ad hoc.

4. KU PRZYSZŁOŚCI

Dane pochodzące z badań systemów edukacyjnych powinny być uzupełnione/wzbogacone o dane z badań nad uczniem, które dodatkowo uwzględniają potrzebę kształcenia formalnego, nieformalnego i (świadomego) nieoficjalnego. Aby objąć większość kwestii, które zostały poruszone w powyższych akapitach, a w których nadal widoczne są luki, z wyjątkiem wczesnej edukacji dziecka i niektórych aspektów inwestowania w edukację przez wszystkie sektory, najlepszym rozwiązaniem byłoby przeprowadzenie specjalnego badania szkolnictwa dla dorosłych. Takie badanie zawierałoby następujące informacje

uczestnictwo (częstotliwość), **czas** poświęcony na edukację i szkolenia (ilość), **charakter** edukacji i szkoleń (według celu/założeń), **źródło wsparcia finansowego** (sektor publiczny, pracodawca, sama osoba ucząca się), dostrzegane **korzyści** (związane z pracą, społeczne, osobiste), dostrzegane **wymagania** (potrzeby i zainteresowania), dostrzegane **motywy** (związane z pracą, społeczne, osobiste), dostrzegane **przeszkody** w uczestnictwie, przejrzystość oferty edukacyjnej (**informacje i porady**), własna ocena posiadanych umiejętności w zakresie **języków obcych** oraz **obsługi i wykorzystania komputera**

Dane osobowe obejmowałyby: jednostki - wiek, płeć, osiągnięcia szkolne i akademickie, dziedzina edukacji i szkoleń, status na rynku pracy/zatrudnienie, obecnie/ostatnio wykonywana praca, narodowość/obywatelstwo/miejsce stałego pobytu, dochód oraz sektor w Europejskiej Klasyfikacji Działalności, wraz z podaniem wysokości w przypadku osób zatrudnionych.

Aby wprowadzić w życie taki sposób badania należy opracować odpowiednie narzędzia metodologiczne, takie jak właściwa klasyfikacja form kształcenia (która powinna uwzględniać między innymi istniejące klasyfikacje dziedzin edukacji i szkoleń^{XVI}, klasyfikacje rodzajów działalności gospodarczej obejmującej świadczenie usług i sprzedaż produktów w zakresie edukacji^{XVII}, klasyfikacje edukacji na użytek badań wykorzystania czasu, a także klasyfikację dotyczącą zapewniania szkoleń opracowaną w ramach projektu Leonardo I^{XVIII}), typologia przeszkód w kształceniu oraz typologia oczekiwanych osiągnięć (związanych z pracą, społecznymi i osobistymi).

Idealnym rozwiązaniem, choć trudnym do wprowadzenia w życie, byłoby zaprojektowanie badania w formie łańcucha skorelowanych modułów, które można stopniowo rozwijać jako moduły ad hoc lub standardowe będące częścią odpowiednich, już istniejących badań. Zawarty w LFS 2003 moduł ad hoc dotyczący kształcenia ustawicznego, który będzie pierwszym ogniwem w łańcuchu, pozwoli rozwinąć niezbędne metody i terminologię, a także przetestować niektóre z pomysłów. Należy również rozważyć włączenie modułów z danymi statystycznymi dotyczącymi kultury (obecnie opracowywane przez Eurostat i DG ds. edukacji i kultury, UNESCO oraz państwa członkowskie) - audiowizualne pomoce dydaktyczne, wypoczynek/turystyka itd. Użytecznym i adekwatnym źródłem może się także okazać Eurobarometr, zwłaszcza jeżeli chodzi o dostrzeganą skuteczność edukacji i szkoleń.

Takie podejście powinno umożliwić badanie różnych grup ludności (grup społecznie upośledzonych i pozbawionych możliwości kształcenia, młodzieży itp.). Jednak gdy wymagana będzie większa ilość informacji na temat określonych kategorii i przypadków, wówczas za podstawę do przeprowadzania obszerniejszych porównań mogłaby służyć metodologia opracowana w ogólnym kontekście kształcenia ustawicznego.

Ponadto, struktury administracyjne, które mają być powołane do realizacji unijnej strategii na rzecz kształcenia ustawicznego, powinny być zawczasu wyposażone we własne, wewnętrzne struktury gromadzące dane statystyczne. Dzięki temu możliwe stałoby się zbieranie informacji u źródła.

5. WNIOSKI

Chociaż istnieje już pewna ilość informacji dotyczących kształcenia ustawicznego, to na drodze do opracowania konkretnej polityki na każdym kroku pojawiają się istotne luki. Kształcenie ustawiczne obejmuje ogromne obszary, a ich zbadanie wymaga sprecyzowania tematów, które należy przeanalizować jako pierwsze. Powinniśmy także zdać sobie sprawę z tego, że nie da się zmierzyć niektórych jego aspektów. Informacje statystyczne należy uzupełniać informacjami kontekstowymi, ponieważ pozwala to na lepsze zrozumienie i powiązanie informacji o procesie kształcenia i o osiągniętych dzięki niemu wynikach z najlepszą linią polityczną. Ważne jest osiągnięcie konsensusu co do priorytetów w kształceniu ustawicznym, a także przedyskutowanie ich w świetle operacjonizmu i potrzeb statystycznych. Dużą rolę odgrywa tu zespół zadaniowy do przeprowadzenia pomiarów w zakresie kształcenia ustawicznego. Kiedy ten proces będzie już w toku, można wyznaczyć kryteria, jakimi należy się kierować, oceniając postęp w osiąganiu wyraźnie określonych celów.

Naszym celem powinno być połączenie interesów i potrzeb różnych osób, zaangażowanych w urzeczywistnianie idei kształcenia ustawicznego, w taki sposób, który umożliwiałby zobrazowanie i monitorowanie tego, co bez wątplenia tworzy złożoną rzeczywistość.

^I Zob. odpowiedni artykuł.

^{II} ESS to sieć wszystkich organów rządowych, które, na różnych szczeblach -regionalnym, krajowym i wspólnotowym - są odpowiedzialne za zbieranie, przetwarzanie i rozpowszechnianie informacji statystycznych wykorzystywanych w gospodarczym i społecznym życiu Wspólnoty. W skład sekcji edukacyjnej ESS wchodzi nie tylko piętnaście państw członkowskich UE, ale także pozostałe państwa należące do EFTA, kraje kandydujące z Europy Środkowej i Wschodniej oraz kraje w południowo-wschodniej Europie. Centralnym punktem Europejskiego Systemu Statystycznego Wspólnoty jest Eurostat, Urząd Statystyczny Wspólnot Europejskich.

^{III} We Wnioskach ze specjalnego spotkania Rady Europejskiej w Lizbonie, które odbyło się 23-24 marca 2000 roku, nawołuje się (akapit 36) do przedstawienia wskaźników strukturalnych w rocznym Raporcie Zbiorczym.

^{IV} Na podstawie raportów krajowych, Komisja przygotowuje coroczny raport o postępach dokonanych w realizowaniu wytycznych dotyczących zatrudnienia. Wspólny Raport dotyczący Zatrudnienia na rok 2000 oraz Wytyczne na rok 2001 wyraźnie wspominają o konieczności opracowania wskaźników, zwłaszcza w odniesieniu do kształcenia ustawicznego.

^V COM(2000)318 wersja ostateczna, *eLearning: Designing tomorrow's education*.

^{VI} Nowy raport *European Report on Quality Indicators in Education*, o który prosili ministrowie 26 państw europejskich zebrani w Pradze w 1993 roku, przedstawia szesnaście wskaźników dotyczących jakości systemów oświaty w 26 krajach Europy. Raport ma służyć za punkt wyjścia do dyskusji nad krajowym systemem oceny standardów szkół w całej Europie. Dostępny na stronie: <http://europa.eu.int/comm/education/indic/rapinen.pdf>.

^{VII} Coroczne, wspólne zbieranie danych statystycznych o uczniach, nauczycielach, absolwentach i wydatkach przez UNESCO-OECD-Eurostat; głównym przedmiotem badań jest formalny system oświaty.

^{VIII} Coroczne zbieranie przez Eurostat danych statystycznych i informacji kontekstowych o wstępnych szkoleniach i edukacji zawodowej; zawiera informacje dotyczące stażu i praktyk, sposobów finansowania, programów realizowanych w ramach pracy.

^{IX} *The Community Labour Force Survey* (Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności) to przeprowadzane w cyklu kwartalnym badania sytuacji siły roboczej w Europie; są one jednym z głównych instrumentów używanym do pomiaru uczestnictwa w edukacji i szkoleniach oraz osiągnięć szkolnych i akademickich osób dorosłych (w wieku 15 lat i powyżej). Ostatnio uaktualniono pytania związane z uczestnictwem w edukacji.

^X *The European Community Household Panel* jest roczną analizą, która opiera się na danych, zebranych w wyniku obserwacji i tej samej grupy osób (to znaczy panelu) przez wyznaczony okres czasu. Główną wadą jest mały rozmiar badanej próby. Przez to wiele informacji o ich edukacji, postawach i sytuacji społecznej nie może być dokładnie

wykorzystanych.

^{XI} Badania *Continuing Vocational Training Survey* są przeprowadzane przez Eurostat ad hoc i do tej pory wykonano je dwukrotnie (w 1994 oraz 2000). Polegają one na zbieraniu od przedsiębiorstw informacji na temat szkoleń, jakie zapewniają one swoim pracownikom.

^{XII} *Household Budget Survey* to badania przeprowadzane raz do roku przez Eurostat. Stopień szczegółowości wydatków na cele edukacyjne uniemożliwia przeprowadzenie dokładnej analizy wyników.

^{XIII} Badania *The International Adult Literacy Survey* przeprowadzono w wielu krajach przynajmniej raz w latach 1994-1998. Dane zostały opublikowane przez Statistics Canada oraz OECD.

^{XIV} *The Third International Mathematics and Science Survey* to już trzecie międzynarodowe badania obszaru nauk matematycznych i przyrodniczych w szkołach, przeprowadzone przez międzynarodowe stowarzyszenie zajmujące się oceną edukacji - International Association for Education Assessment. Obecnie przygotowuje się powtórkę tych badań.

^{XV} *The Programme for International Student Assessment* został przeprowadzony po raz pierwszy w 2000 roku, i będzie powtórzony w roku 2003 i 2006. Przedmiotem analizy, kierowanej przez OECD, są uczniowie w szkołach. Wszystkie państwa członkowskie UE wzięły udział w PISA w 2000 roku.

^{XVI} Klasyfikacja oparta na ISCED97 i wspólnie opracowana przez Eurostat, OECD oraz UNESCO.

^{XVII} EKD - Europejska Klasyfikacja Działalności.

^{XVIII} Prace nad *Classification of Training Provisions*. podjęte w ramach programu Leonardo da Vinci, ukończono w 1999 roku. Klasyfikacja dostępna na stronie:

<http://europa.eu.int/comm/education/leonardo/leonardoold/stat/trainingstatis/areas/area6.html>