

PL

PL

PL



KOMISJA WSPÓLNOT EUROPEJSKICH

Bruksela, dnia 27.9.2007
KOM(2007) 558 wersja ostateczna

**KOMUNIKAT KOMISJI DLA RADY, PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO,
EUROPEJSKIEGO KOMITETU EKONOMICZNO-SPOŁECZNEGO I KOMITETU
REGIONÓW**

Plan działań na rzecz kształcenia dorosłych

Na naukę zawsze jest odpowiednia pora

**KOMUNIKAT KOMISJI DLA RADY, PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO,
EUROPEJSKIEGO KOMITETU EKONOMICZNO-SPOŁECZNEGO I KOMITETU
REGIONÓW**

Plan działań na rzecz kształcenia dorosłych

Na naukę zawsze jest odpowiednia pora

1. WPROWADZENIE

W 1997 roku szefowie państw i rządów deklarowali w preambule traktatu amsterdamskiego swoją zdecydowaną wolę, aby *popierać rozwój możliwie najwyższego poziomu wiedzy swych narodów przez szeroki dostęp do edukacji oraz stałe uaktualnianie wiedzy*¹.

Z kolei w roku 2000 szczyt Rady Europejskiej w Lizbonie wytyczył strategiczny cel uczynienia z Europy najbardziej konkurencyjnej i dynamicznej gospodarki świata, ze społeczeństwem opartym na wiedzy do roku 2010. Kluczowym elementem programu zaproponowanego w Lizbonie było upowszechnianie dostępu do rynku pracy i integracji społecznej za pośrednictwem inwestycji w wiedzę i umiejętności obywateli na każdym etapie życia.

Komunikat Komisji z 2001 r. pt. „Urzeczywistnianie europejskiego obszaru uczenia się przez całe życie”² podkreślił ponownie znaczenie uczenia się przez całe życie dla wszystkich obywateli Unii. Jednym z ważniejszych wniosków była konieczność *przekształcenia tradycyjnych systemów oświaty tak, aby stały się bardziej otwartymi i elastycznymi, umożliwiając uczącym się wybór zindywidualizowanej ścieżki nauki odpowiadającej ich potrzebom i zainteresowaniom, a tym samym rzeczywiste wykorzystanie całego wachlarza dostępnych możliwości w ciągu całego życia*.

We wspólnym sprawozdaniu okresowym z 2006 r. na temat postępów programu roboczego „Edukacja i szkolenie 2010” podkreślano, że wszyscy obywatele muszą nabywać i aktualizować umiejętności w ciągu całego życia, a zwłaszcza powinno się wziąć pod uwagę szczególne potrzeby osób zagrożonych wykluczeniem społecznym. Kształcenie dorosłych – czy to w ujęciu ilościowym, czy też jakościowym – ma przy tym istotne znaczenie dla rozwoju umiejętności osób o średnim lub wysokim poziomie kwalifikacji.³

¹ Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/pl/oj/2006/ce321/ce32120061229pl00010331.pdf>

² Komunikat Komisji Europejskiej: Tytuł ang. *Making a European Area of Lifelong Learning a reality*, http://ec.europa.eu/education/policies/lll/life/communication/com_en.pdf

³ Komunikat Komisji Europejskiej do Rady, Parlamentu Europejskiego, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego oraz Komitetu Regionów: : Wspólne zasady wdrażania modelu flexicurity: Więcej lepszych miejsc pracy dzięki elastyczności rynku pracy i bezpieczeństwu socjalnemu, http://ec.europa.eu/employment_social/news/2007/jun/flexicurity_en.pdf

Komunikat Komisji z 2006 r. na temat kształcenia dorosłych⁴: „Nigdy nie jest za późno na naukę”⁵ uwypukla istotną rolę nauczania dorosłych jako kluczowego elementu nauczania przez całe życie. Odgrywa ono doniosłą rolę w rozwoju obywatelskiej świadomości oraz umiejętności.

Niniejszy plan działania koncentruje się na osobach o niekorzystnej sytuacji wywołanej niższym poziomem umiejętności czytania, nieodpowiednimi umiejętnościami zawodowymi, albo też brakiem umiejętności udanej integracji społecznej. Zależnie od konkretnego państwa członkowskiego, mogą to być migranci, osoby w starszym wieku, kobiety albo osoby niepełnosprawne.

Za podstawową przesłankę przyjęto bezdyskusyjną potrzebę dostępnego systemu kształcenia dorosłych wysokiej jakości, wobec wyzwań, stojących przed Europą w nadchodzących latach:

- ograniczenie braków siły roboczej związanych ze zmianami demograficznymi za pomocą podnoszenia poziomu umiejętności ogółu potencjalnych pracowników oraz podnoszenie kwalifikacji pracowników nisko wykwalifikowanych (w roku 2006 – 80 mln osób). Nauczanie dorosłych może przyczynić się do tego szybko i skutecznie;
- podjęcie kwestii uporczywej wysokiej liczby uczniów wcześniej opuszczających szkołę⁶ (blisko 7 mln w 2006 r.) poprzez oferowanie drugiej szansy osobom, które wkraczają w dorosłość bez kwalifikacji;
- zmniejszenie utrzymującego się problemu biedy i wykluczenia społecznego wśród zmarginalizowanych grup. Nauczanie dorosłych może nie tylko pomóc w podnoszeniu kwalifikacji, ale również ułatwić im czynną postawę obywatelską oraz samodzielność osobistą;
- pogłębienie społecznej i zawodowej integracji migrantów. Nauczanie dorosłych umożliwia szkolenia dostosowane do potrzeb, w tym językowe, wspomagające ten proces integracji. Ponadto uczestnictwo w programie kształcenia dorosłych w kraju pobytu może pomóc migrantom w zapewnieniu uznawania i potwierdzania posiadanych przez nich kwalifikacji zawodowych;
- zwiększenie uczestnictwa w uczeniu się przez całe życie, a w szczególności podjęcie kwestii słabnięcia uczestnictwa powyżej 34 roku życia. W czasie gdy przeciętny wiek pracownika wzrasta w całej Europie konieczny jest równoległy wzrost w kształceniu dorosłych w odniesieniu do starszych pracowników.

Potrzebę zwiększonego dofinansowania kształcenia dorosłych wzmagają ostatnie ustalenia w dziedzinie wskaźnika standardowego, wedle których uczestnictwo dorosłych (w wieku 25-

⁴ Komunikat Komisji Europejskiej: „Nigdy nie jest za późno na naukę” określa kształcenie dorosłych jako „wszelkie formy uczenia się podejmowane przez dorosłych po zakończeniu wstępnego kształcenia i szkolenia”

⁵ Komunikat Komisji Europejskiej: Nigdy nie jest za późno na naukę, COM(2006) 614 z 23.10.2006 (http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/com/2006/com2006_0614en01.pdf)

⁶ 6 mln w 2005 r. Dokument roboczy służb Komisji „Postęp w kierunku celów lizbońskich w edukacji i szkoleniu – Sprawozdanie oparte na wskaźnikach i poziomach odniesienia (benchmarks) – Sprawozdanie za 2006 r.”, SEC (2006) 639

64 lat) w nauce przez całe życie nie wzrasta już, a w roku 2006 nawet nieznacznie spadło (osiągając 9,6 %) ⁷.

Plan działania ma na celu dalsze umocnienie sektora kształcenia dorosłych zmierzające do umożliwienia pełniejszego wykorzystania jego potencjału. Jest to złożona dziedzina, o bardzo zróżnicowanej grupie dostawców usług, obejmujących wszelkiego rodzaju grupy docelowe. Dostrzeżono przekrojową naturę procesu kształcenia dorosłych.

Globalnym celem planu działania jest wdrożenie pięciu kluczowych przesłań zawartych w komunikacie *Nigdy nie jest za późno na naukę*: znoszenie barier dla uczestnictwa; zwiększenie jakości i skuteczności w całym sektorze; przyśpieszenie procedur uznawania i potwierdzania wyników nauczania; zapewnienie wystarczających nakładów i oraz śledzenie postępów w sektorze.

1.1. Proces konsultacji

Komunikat jest wynikiem szeroko zakrojonej konsultacji, która nastąpiła po opublikowaniu komunikatu z 2006 r. W pierwszej połowie roku 2007 Komisja zasięgała opinii państw członkowskich, zwołując cztery spotkania regionalne (w Finlandii, Niemczech, Słowenii i Portugalii) przedstawiciele ministerstw właściwych ds. edukacji i pracy, partnerów społecznych i organizacji pozarządowych zainteresowanych kształceniem dorosłych.

W ramach każdego z tych spotkań regionalnych oraz w oparciu o kluczowe elementy zawarte w komunikacie z 2006 r., przedstawiciele kraju-gospodarza pokazywali uczestnikom przykłady dobrych praktyk, z uwzględnieniem:

- wyników koncepcji integrującej zainteresowane strony,
- sposobów zapewnienia pracownikom nisko wykwalifikowanym podstawowych umiejętności,
- metod opracowywania założeń politycznych i działań zwiększających uczestnictwo w kształceniu dorosłych,
- sposobu, w jaki określa się metody wdrożenia systemu uznawalności i zatwierdzania wyników kształcenia nieformalnego.

Podzielenie się dobrymi praktykami, umożliwiające dzięki tym spotkaniom można uznać za pierwszy pozytywny wynik całego procesu.

Komisja wykorzystwała również nieformalne krajowe grupy konsultacyjne w państwach członkowskich dla uzyskania dodatkowych informacji zwrotnych na temat planu działania od autorów koncepcji politycznych, partnerów społecznych i organizacji pozarządowych w dziedzinie kształcenia dorosłych, zarówno formalnego jak i pozaformalnego ⁸.

Dalszego wsparcia w opracowywaniu planu działania udzieliła Komisji grupa specjalistów złożona z przedstawicieli państw członkowskich, partnerów społecznych i ciał międzynarodowych w rodzaju UNESCO.

⁷ Sprawozdanie z postępów w roku 2007 (projekt).

⁸ Konsultacje objęły, obok 27 państw członkowskich, trzy kraje EOG oraz Turcję.

2. SPRAWNY SEKTOR KSZTAŁCENIA DOROSŁYCH STANOWI PODSTAWĘ PLANU DZIAŁANIA

Wkład wnoszony przez sektor kształcenia dorosłych w realizację celów lisbońskich oraz w sferę uczenia się w różnych sytuacjach życiowych i przez całe życie mógłby być zwiększony dzięki utworzeniu bardziej skutecznych systemów, w których zaangażowane będą wszystkie zainteresowane strony. Zamierzone efekty niniejszego planu działania są również zależne od skuteczności tych systemów.

Niezaprzeczalny jest fakt, iż poszczególne państwa członkowskie startują z różnych poziomów rozwoju, co dotyczy stopnia uczestnictwa, jakości, finansowania i etapu rozwoju sektora. Istnieje wiele przykładów dobrych projektów, które zostały opracowane w państwach członkowskich z pomocą UE i mogłyby być naśladowane przez innych⁹.

Zarówno z wyników konsultacji, jak i z ustaleń płynących ze studiów i badań naukowych w tej dziedzinie wynika, że silny i sprawny sektor kształcenia dorosłych musi polegać na zestawie kluczowych, silnie ze sobą powiązanych elementów. Obejmują one:

- założenia polityki przystosowane do potrzeb i zapotrzebowania społecznego i gospodarczego,
- struktury administracji uwzględniające jakość, skuteczność i rozliczalność systemu kształcenia dorosłych,
- systemy usług w zakresie kształcenia obejmujące działalność edukacyjną, wsparcie dla uczących się oraz uznawanie wyników nauczania z uwzględnieniem motywacji i potrzeb edukacyjnych uczących się w kontekście potrzeb i zapotrzebowania społecznego i gospodarczego.

Partnerstwo na poziomie europejskim, krajowym, regionalnym i lokalnym jest konieczne dla poprawienia skuteczności sektora kształcenia dorosłych, dla poszerzenia i usprawnienia dostępu do nauki i usprawnienia prawidłowego finansowania.¹⁰

2.1. Polityka

Wyniki konsultacji ponownie potwierdziły niepodważalną potrzebę interwencji władz publicznych, przy udziale pozostałych zainteresowanych stron, dla zagwarantowania możliwości edukacyjnych w celu umożliwienia zdobywania kluczowych umiejętności grupom zagrożonym¹¹. Interwencja ta jest konieczna dla zapewnienia, żeby wszyscy dorośli, którzy opuszczają szkołę bez odpowiednich formalnych kwalifikacji, a pragnący wznowienia lub kontynuowania swojej podstawowej edukacji w dowolnym momencie życia, otrzymywali wsparcie za pomocą stosownych i nowatorskich ścieżek edukacji oraz możliwości zdobywania wiedzy poprzez oferowane możliwości stażu zawodowego. Potrzeba takiej interwencji jest tym większa w kontekście szybkiego tempa zmian środowiska pracy oraz wymaganych dla powodzenia na rynku pracy kwalifikacji.

⁹ ESF060603- dokument uzupełniający w sprawie wsparcia kształcenia i szkoleń.

¹⁰ Promowanie nauczania dorosłych”, OECD (2005). ISBN: 9264010939

¹¹ Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 grudnia 2006 r. w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie (2006/962/WE, Dz.U. L 394/10 z 30.12.2006).

Zdaniem zainteresowanych stron, wartości i korzyści jakie płyną z sektora kształcenia dorosłych nie są zbyt dobrze rozpoznane, omówione czy opisane w literaturze fachowej – w porównaniu do innych dziedzin kształcenia. Ponadto rozwój szans w dziedzinie kształcenia dorosłych nie dotrzymuje kroku potrzebom obywateli i ogółu społeczeństwa.

Mając na uwadze pobudzenie do uczestnictwa i zachęcenie do inwestycji sprawą kluczowej wagi jest dobitne ukazanie wartości, istotnego znaczenia, sprawności¹² oraz skuteczności w dziedzinie kształcenia dorosłych.

Rządy państw jak również inne zainteresowane strony powinny działać, we właściwych sobie dziedzinach, na rzecz ułatwienia dostępu do nauki, zapewniania wskazówek i ocen, oraz przyspieszania zatwierdzania i uznawania wyników nauki osiągniętych w trakcie pozaformalnego i nieformalnego uczenia się.

2.2. Prawidłowe zarządzanie

Uczestnicy konsultacji nie mieli wątpliwości, że prawidłowe wzory zarządzania placówek kształcenia dorosłych przyczyniają się do skutecznego świadczenia takich usług. Co z kolei prowadzi do wysokiej jakości wyników nauczania zdobywanych przez uczących się i do zwrotu z inwestycji dla wszystkich zainteresowanych stron.

Prawidłowe zarządzanie z punktu widzenia placówek kształcenia dorosłych spełnia następujące wymogi:

- koncentracja na dorosłym uczącym się,
- nowatorskie metody uczenia się,
- skuteczna analiza potrzeb,
- sprawne systemy administracji i prawidłowe gospodarowanie zasobami,
- profesjonalne kadry,
- mechanizmy zapewnienia jakości placówek kształcenia,
- monitorowanie silnie zorientowane na fakty i systemy oceny w ramach edukacji krajowej,
- ścisłe związki z pozostałymi sektorami i organami edukacji, takimi jak organizacje uczących się, stowarzyszenia branżowe i instytuty sektora. Zważywszy, że pracodawcy należą do dostawców znacznej oferty w dziedzinie kształcenia dorosłych poprzez kształcenie w miejscu pracy oraz zapewnianie sprzyjającego kształceniu środowiska pracy, żywotne znaczenie ma zaangażowanie pracodawców w proces planowania na szczeblu lokalnym i regionalnym.

Istnieje zapotrzebowanie na planową i systematyczną koncepcję na każdym poziomie, a w ramach każdego elementu uczenia się, tak formalnego jak i nieformalnego¹³, dla poprawy

¹² Zob. Komunikat Komisji Do Rady i Parlamentu Europejskiego: Skuteczność i równy dostęp do europejskich systemów kształcenia i szkolenia COM(2006) 481 wersja ostateczna z 8.9.2006; http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/comm481_en.pdf

¹³ Definicje: zob. w „Memorandum w sprawie uczenia się przez całe życie”, SEC(2000) 1832, z 30.10.2000, oraz dalsze prace takie jak „Klasyfikacja form kształcenia” wydana przez Eurostat.

rozliczalności i przejrzystości, a także dla zapewnienia właściwego poziomu pewności spełnienia przez usługi w dziedzinie kształcenia dorosłych wymagań stawianych przez wszystkie zainteresowane strony, zwłaszcza przez samych uczących się dorosłych.

2.3. Świadczenie usług

Jak wykazały konsultacje, kluczową trudność kształcenia dorosłych stanowi zapewnienie usług edukacyjnych, które jednocześnie spełniają potrzeby uczących się dorosłych, na wysokim poziomie zaspokajają potrzeby rynku pracy i społeczeństwa, a także pobudzają większy popyt. Co więcej, konieczne jest zastosowanie szerokiego spektrum wzajemnie powiązanych środków dla przełamania wielowymiarowych barier na drodze do uczestnictwa. Należą do nich:

- zapewnienie uczącym się przystępnych informacji i wskazówek wysokiej jakości. Cel ten może być osiągnięty poprzez usługi świadczone w zakładzie pracy lub za pośrednictwem organizacji społecznych. Osiągnięto wyraźny konsens w kwestii darmowego świadczenia tego rodzaju usług grupom docelowym określonym w planie działania.
- uprzystępnianie kształcenia uczącym się w ich środowisku i w zakładzie pracy. Osiągnięcie tego celu umożliwiają lokalne ośrodki kształcenia, organizacje pozarządowe, staże w zakładach pracy oraz *e-learning*. Potrzebna jest zróżnicowana oferta szkoleniowa spełniająca szczególne, indywidualne potrzeby.
- umożliwienie elastycznego dostępu do ocen, zatwierdzania i uznawania wyników nauczania zmierzających do uzyskania świadectw i udokumentowanych kwalifikacji, potrzebne byłoby tu wsparcie w postaci zaleceń;
- upowszechnianie dostępu do wyższej edukacji¹⁴ w celu ułatwienia zdobywania kwalifikacji *na wyższym poziomie*; budowanie mechanizmów finansowania nastawionych na potrzeby (w rodzaju indywidualnych kont edukacyjnych, środków fiskalnych i pożyczek finansowanych ze środków publicznych lub za pośrednictwem mechanizmu publicznych gwarancji) rozwiązujących problem ograniczeń finansowych oraz zachęcających do kształcenia się w trybie dziennym w pełnym lub częściowym wymiarze czasu
- zachęcanie obywateli do inwestowania we własną naukę, przez wzgląd na rozwój osobisty oraz na szanse na rynku pracy. Pod tym względem kształcenie dorosłych stanowi potężny mechanizm uczenia się języków, zgodnie ze strategią Komisji, jaką określa plan działania Komisji na lata 2004-2006 zatytułowany „Promowanie nauki języków obcych i różnorodności językowej”¹⁵. Zalecenia mają kluczową rolę do odegrania we wsparciu dorosłych w wykorzystaniu szans oferowanych przez przedsiębiorstwa, usługi socjalne i inne instytucje.

¹⁴ Zob. Badanie Flash Eurobarometr 192: 87 % wykładowców pracujących na uniwersytetach w UE zgadza się z opinią, że uniwersytety powinny w większym stopniu otworzyć się na kształcących się dorosłych.

¹⁵ Komunikat Komisji do Rady, Parlamentu Europejskiego, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów: Promowanie nauki języków obcych i różnorodności językowej: Plan działania na lata 2004-2006., http://ec.europa.eu/education/doc/official/keydoc/actlang/act_lang_en.pdf.

3. PLAN DZIAŁANIA

Celem wdrożenia kluczowych treści komunikatu z 2006 r. i w oparciu o opinie zebrane w toku niedawnej konsultacji Komisja zaprasza państwa członkowskie do uczestnictwa w Europejskim planie działania w sektorze, w skład którego wchodzi działania w następujących obszarach:

- analiza skutków reform we wszystkich sferach kształcenia i szkolenia w państwach członkowskich dla sektora kształcenia dorosłych;
- poprawa jakości usług świadczonych w sektorze kształcenia dorosłych;
- zwiększenie możliwości dorosłych w przekroczeniu kolejnego szczebla edukacji poprzez osiągnięcie kwalifikacji przynajmniej o jeden poziom wyższej niż posiadane poprzednio;
- przyspieszenie procesu oceny umiejętności i kompetencji społecznych, potwierdzania ich oraz uznawania w charakterze wyników nauczania;
- poprawa monitorowania sektora kształcenia dorosłych.

Wykonaniu takich działań przysłużyć się może pomoc ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego oraz Programu uczenia się przez całe życie.

3.1. Analiza skutków reform we wszystkich sferach edukacji i szkoleń w państwach członkowskich dla sektora kształcenia dorosłych

Kształcenie dorosłych styka się bezpośrednio ze wszystkimi pozostałymi sektorami edukacji. Dlatego tak ważne jest zbadanie skutków rozwoju w innych sferach edukacji, zarówno formalnej jak i nieformalnej. Większość państw członkowskich opracowuje własne krajowe ramy kwalifikacji w powiązaniu z europejskimi ramami kwalifikacji. Trwa debata nad systemem transferu punktów. Te prace skupiają się na sposobach udostępnienia, prowadzenia i przekazywania takich punktów, a tym samym mają potencjalnie znaczenie dla dopuszczenia dorosłych do udziału w systemie kwalifikacji. Kwestie zapewnienia jakości są ważnym elementem reform kształcenia i szkolenia. Ewolucja sektora kształcenia dorosłych musi stać się jednym z głównych aspektów prowadzonej modernizacji systemów kształcenia i szkolenia. Podczas gdy w niektórych państwach członkowskich reformy obejmują sektor kształcenia dorosłych, w innych nie został on uwzględniony.

2008	Zamówienie analizy powiązań reform krajowych z sektorem kształcenia dorosłych, za pośrednictwem istniejących krajowych mechanizmów sprawozdawczości. Analiza taka zawierałaby analizę kosztów i korzyści tych reform celem właściwej oceny dobrych praktyk. W razie potrzeby opracowana zostanie dodatkowa ekspertyza.
2009	Przedstawione zostaną wyniki przeprowadzonej analizy ukazujące tendencje, osiągnięcia i luki na poziomie europejskim i krajowym. To z kolei zasili opracowanie Programu uczenia się przez całe życie i innych istotnych inicjatyw UE.
2010	Komisja zda sprawę z postępów. Kolejne sprawozdania zaplanowano w cyklu dwuletnim, począwszy od 2010 r.

3.2. Poprawa jakości usług świadczonych w sektorze kształcenia dorosłych

Na jakość świadczonych usług wpływają kwestie z zakresu polityki, zasobów, dostosowania i całej serii innych czynników, jednak kluczowym czynnikiem jest jakość zaangażowanego personelu. Jak dotąd w wielu państwach członkowskich nie przykładano większej wagi do szkoleń (wstępnych i ustawicznych), statusu ani wynagrodzenia personelu prowadzącego kształcenie dorosłych. Do personelu prowadzącego kształcenie dorosłych zalicza się nie tylko nauczycieli i osoby prowadzące szkolenie, ale również kierownictwo, personel poradnictwa pracy opiekunów i administrację. Ich zadaniem jest zaspokajanie wielu różnych potrzeb poszczególnych grup. Jakość personelu ma podstawowe znaczenie dla zmotywowania dorosłych do podjęcia nauki.

- | | |
|------|---|
| 2008 | Ogłoszenie wyników badania na temat <i>zawodowego kształcenia dorosłych</i> w Europie. Badanie wskaże na istniejące dobre praktyki w państwach członkowskich oraz sformułuje zalecenia. Wymienione dobre praktyki zostaną rozpowszechnione za pośrednictwem programu „Edukacja i szkolenie 2010” oraz Programu uczenia się przez całe życie, na przykład poprzez działania w postaci nauczania wzajemnego (<i>peer learning</i>) i stażu towarzyszącego (<i>job shadowing</i>). |
| 2009 | Opracowanie standardów specjalistów kształcenia dorosłych, w tym wyspecjalizowanych w doradztwie, w oparciu o istniejące dobre praktyki. |
| 2010 | Dalsze badania nad opracowaniem norm jakości dla usługodawców i system ich akredytacji. Przyczyni się on również do monitorowania całego sektora. |

3.3. Zwiększenie możliwości dorosłych w przekroczeniu kolejnego szczebla edukacji poprzez osiągnięcie kwalifikacji przynajmniej o jeden poziom wyższych niż posiadane poprzednio

Prognozy demograficzne dla Europy wskazują, że inwestycje w kapitał ludzki i społeczny ściśle określonych grup docelowych ma żywotne znaczenie, zważywszy na ograniczenia zasobów siły roboczej i wynikłe stąd niedobory na rynku pracy. Informacje i poradnictwo mają do odegrania doniosłą rolę w osiąganiu i motywowaniu tych grup. Należy w szczególności uwzględnić rolę mediów i ich zdolność do zajęcia się grupami trudniej osiągalnymi. Nie wolno również ignorować głosu samych uczących się. Nie wystarczy przecież po prostu zachęcać ludzi do podejmowania kształcenia i szkolenia. Muszą bowiem mieć naprawdę szansę na osiągnięcie postępów w karierze i rzeczywiste podniesienie poziomu swoich kwalifikacji, co pozwala im na lepszą integrację na wszystkich płaszczyznach życiowych.

Państwa członkowskie powinny zatem zbadać możliwości ustalenia krajowych celów w zakresie zwiększenia poziomu umiejętności populacji docelowej.

- | | |
|------|---|
| 2008 | Opracowanie spisu dobrych praktyk i projektów docierania do wyznaczonych grup docelowych, umożliwiając im postęp i powodzenie, przy szczególnym podkreśleniu identyfikowania kluczowych czynników ponownej integracji na rynku pracy, w kształceniu i szkoleniu, a także w społeczeństwie (praca w charakterze wolontariuszy). Uwzględnione zostaną wyniki programu uczenia się przez całe życie, zwłaszcza osiągnięte w ramach programu Grundtvig. |
| 2009 | W oparciu o listę zagadnień badawczych (2008 r.) – ogłoszenie otwartego zaproszenia do składania wniosków na projekty pilotażowe docierania do grup |

docelowych oraz do dalszego zbadania w celu realizacji celu podniesienia kwalifikacji o jeden poziom w ramach programu uczenia się przez całe życie.

2010 Rozpoczęcie projektów i śledzenie ich postępów rozpocznie się w tym samym czasie. Państwa członkowskie UE powinny zdawać sprawę z postępów w podnoszeniu poziomu umiejętności grup docelowych we wspólnym sprawozdaniu z postępu prac w dziedzinie kształcenia i szkolenia.

3.4. Przyspieszenie procesu oceny i uznawania pozaformalnego i nieformalnego uczenia się w odniesieniu do grup znajdujących się w niekorzystnej sytuacji

Uznawanie i potwierdzanie wyników pozaformalnego i nieformalnego uczenia się stanowią podstawę strategii uczenia się przez całe życie. Wiele z państw członkowskich posiada już stosowne ramy prawne, a większość z nich uruchomiło już programy pilotażowe.

Ocena i uznawanie umiejętności i kompetencji społecznych, niezależnie od tego, gdzie i jak są one uzyskiwane, mają szczególną wagę dla ułatwienia integracji społecznej osób pozbawionych podstawowych kwalifikacji. Mogliby oni posiadać umiejętności, które nie są dostrzegane. Rozwiązanie tej kwestii jest istotne dla wszystkich zainteresowanych stron (pracowników, władz, obywateli itd.), ponieważ istnieją przesłanki wskazujące, że uznawanie umiejętności zdobytych drogą pozaformalną i nieformalną mogłoby prowadzić do znaczących oszczędności czasu i środków. Dlatego tak ważne jest przyjęcie przez rządy krajowe przychylnego nastawienia do uznawania umiejętności pozaformalnych i nieformalnych. Na szczególną uwagę zasługuje zatwierdzanie i uznawanie umiejętności osób migrujących, bez uszczerbku dla prawa UE w dziedzinie uznawania kwalifikacji zawodowych¹⁶.

2008 Rozpoznawanie dobrych praktyk w dziedzinie uznawania i zatwierdzania wyników pozaformalnego i nieformalnego uczenia się ze szczególnym uwzględnieniem kompetencji społecznych, nabytych głównie poza formalnym systemem kształcenia.

2009 Praktyka uczenia wzajemnego na poziomie europejskim, wymiany dobrych praktyk i międzynarodowej wymiany pracowników. Działania finansowane z programu uczenia się przez całe życie.

2010 Pierwsze sprawozdanie o wynikach zostanie przedstawione i omówione na forum seminarium, a wyniki zostaną przekazane wszystkim zainteresowanym stronom.

3.5. Poprawa monitorowania sektora kształcenia dorosłych

Jak nadmieniono w komunikacie na temat kształcenia dorosłych: „Nigdy nie jest za późno na naukę”, naczelną trudność tego sektora stanowi niezdolność do wykazania korzyści, jakie przynosi kształcenie dorosłych. Istnieje pilna potrzeba znalezienia wspólnego języka i porozumienia w celu przełamania muru nieufności, nieporozumień i braku porównywalnych danych w tej dziedzinie. Konieczne jest ustalenie minimalnego zestawu niezbędnych danych dla potrzeb regularnej aktualizacji (w odstępach dwuletnich) postępujących działań w tym sektorze.

¹⁶ Dyrektywa 2005/36/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 7 września 2005 r. w sprawie uznawania kwalifikacji zawodowych, Dz.U. L255/22 z 30.9.2005

Działanie to będzie dość silnie i wzajemnie powiązane z trwającymi ustaleniami w ramach prac nad wskaźnikami i standardami¹⁷, w tym także prac wykonywanych przez stałą grupę ds. wskaźników i standardów.

2008	W oparciu o podjęte przez Komisję badania państwa członkowskie wraz z zainteresowanymi stronami powinny być w stanie uzgodnić wspólny wniosek w sprawie jednolitej terminologii. Celem badania jest również zaproponowanie zestawu podstawowych danych dla usprawnienia dokonywanej co dwa lata aktualizacji monitorowanych danych w sektorze.
2009	Słowniczek uzgodnionych terminów zostanie opracowany i wydany. W państwach członkowskich UE, które zgłoszą wolę udziału, rozpocznie się gromadzenie podstawowych danych.
2010	Wyniki zostaną opublikowane we wspólnym sprawozdaniu z postępu prac w dziedzinie Edukacji i szkolenia 2010.

4. DZIAŁANIA UZUPEŁNIAJĄCE PLAN DZIAŁANIA NA RZECZ KSZTAŁCENIA DOROSŁYCH

Nadszedł czas, by kształcenie dorosłych odnalazło się na swoim miejscu w ramach uczenia się przez całe życie. Czas uznać jego rolę na wszelkich poziomach politycznych, tak aby mogło ono wnieść swój wkład w podjęcie wyzwań, jakie stoją przed Europą.

Specjalna grupa robocza, która powinna zostać uformowana przed końcem 2007 r., zajmie się wyszczególnieniem koniecznych działań i projektów należących do tego planu działań, a następnie zadba o jego dalsze wdrażanie. Wnosi się do Rady i Parlamentu o zaaprobowanie niniejszego planu działania.

W drugiej połowie 2009 r. odbędzie się konferencja podsumowująca uzyskane rezultaty, na której omówione zostaną kolejne kroki.

¹⁷ Spójne ramy wskaźników i poziomów odniesienia dla monitorowania postępu w realizacji celów lizbońskich w dziedzinie kształcenia i szkoleń. COM (2007) 61 wersja ostateczna.

ZAŁĄCZNIK: HARMONOGRAM PROCESU KONSULTACJI

- (1) **cztery spotkania grup specjalistów w Brukseli** z udziałem przedstawicieli służb Komisji Europejskiej (DG EMPL, DG ENTR, DG JLS), partnerów społecznych (ETUC, EuroBusiness), organizacji międzynarodowych (OECD, UNESCO), zainteresowanych stron i ekspertów reprezentujących *cztery regiony*, a także przedstawiciela Europejskiego Stowarzyszenia Kształcenia Dorosłych (EAEA).
- (2) **cztery międzynarodowe spotkania konsultacyjne z udziałem państw członkowskich UE, należących do EOG oraz Turcji**, z udziałem przedstawicieli ministerstw właściwych ds. edukacji i pracy, partnerów społecznych i innych zainteresowanych stron.
 - Helsinki, 22-23 lutego 2007 r. Zaproszone kraje: Dania, Estonia, Finlandia, Islandia, Litwa, Łotwa, Norwegia i Szwecja
 - Bonn, 12-13 marca 2007 r. Zaproszone kraje: Belgia, Francja, Irlandia, Liechtenstein, Luksemburg, Niderlandy, Niemcy i Zjednoczone Królestwo
 - Ljubljana, 26-27 marca 2007 r. Zaproszone kraje: Austria, Bułgaria, Republika Czeska, Polska, Rumunia, Słowacja, Słowenia, Węgry,
 - Lizbona, 3-4 kwietnia 2007 r. Zaproszone kraje: Cypr, Grecja, Hiszpania, Malta, Portugalia, Turcja, Włochy
- (3) **Konsultacje wysokiego szczebla z przedstawicielami państw członkowskich UE**
 - Heidelberg, 1-2 marca 2007 r. Nieformalne spotkanie ministrów
 - Hamburg, 22-23 maja 2007 r. Spotkanie na szczeblu Dyrektorów Generalnych ds. Kształcenia Zawodowego
 - Bruksela, 14-15 czerwca 2007 r. Spotkanie Komitetu Doradczego ds. Kształcenia Zawodowego
- (4) **Nieformalne konsultacje z państwami członkowskimi i innymi zainteresowanymi stronami**
 - (a) Nieformalne konsultacje z krajowymi grupami konsultacyjnymi. Władze krajowe państw członkowskich, państw EOG i Turcji zostały zaproszone do przeprowadzenia konsultacji na poziomie krajowym ze stosownymi zainteresowanymi stronami w okresie od 26 kwietnia do 22 maja 2007 r.
 - (b) Dalsze konsultacje nieformalne przy innych okazjach (na spotkaniach z partnerami społecznymi, konferencjach, seminariach i okrągłych stołach dotyczących kształcenia dorosłych).