



KOMISJA WSPÓLNOT EUROPEJSKICH

Bruksela, dnia 23.10.2006  
KOM(2006)614 wersja ostateczna

**KOMUNIKAT KOMISJI**

**Kształcenie dorosłych: Nigdy nie jest za późno na naukę**

## KOMUNIKAT KOMISJI

### Kształcenie dorosłych: Nigdy nie jest za późno na naukę

#### 1. Wprowadzenie

Komunikat Komisji z 2001 r. „Urzeczywistnianie europejskiego obszaru uczenia się przez całe życie” oraz rezolucja Rady dotyczące uczenia się przez całe życie podkreśliły znaczenie uczenia się przez całe życie dla konkurencyjności i zdolności zatrudnienia, a także integracji społecznej, wspierania aktywnej postawy obywatelskiej i rozwoju osobistego. Kształcenie dorosłych jest niezbędnym składnikiem uczenia się przez całe życie.

Różne są definicje kształcenia dorosłych, jednak dla potrzeb niniejszego komunikatu określa się je jako „wszelkie formy uczenia się podejmowane przez dorosłych po zakończeniu wstępnego kształcenia i szkolenia”, niezależnie od tego, jak długi był to proces (tj. z uwzględnieniem kształcenia na poziomie szkolnictwa wyższego).

Kształcenie i szkolenie są kluczowymi elementami w procesie osiągnięcia celów strategii lizbońskiej – wzrostu gospodarczego, podniesienia konkurencyjności i integracji społecznej. Rola kształcenia dorosłych w tym kontekście, obok wkładu w rozwój osobisty i samorealizację, jest coraz szerzej doceniana w narodowych programach reform państw członkowskich. Tym niemniej, stopień, w jakim jest ono wdrażane, z kilkoma wyjątkami, pozostaje niewielki<sup>1</sup>. Większość systemów kształcenia i szkolenia wciąż w szerokim stopniu koncentruje się wokół kształcenia młodych ludzi, a w zmieniających się systemach poczyniono niewielkie postępy na rzecz odzwierciedlenia potrzeby uczenia się przez całe życie. Aby osiągnąć poziom odniesienia uzgodniony przez państwa członkowskie w ramach programu „Edukacja i szkolenie 2010” należałoby włączyć w uczenie się przez całe życie dodatkowe 4 mln dorosłych<sup>2</sup>. Najnowsze badania<sup>3</sup> potwierdzają znaczenie inwestowania w kształcenie dorosłych. Korzyści społeczne i indywidualne to większa zdolność zatrudnienia, zwiększona produktywność i lepsza jakość zatrudnienia, obniżenie wydatków z tytułu świadczeń dla bezrobotnych, zasiłków i wcześniejszych emerytur, jak również korzyści społeczne w postaci większego uczestnictwa w życiu obywatelskim, poprawy kondycji zdrowotnej społeczeństwa, redukcji przestępczości i większej satysfakcji osobistej oraz samorealizacji. Badania przeprowadzone wśród starszej grupy dorosłych pokazują, że ci z nich, którzy podejmują naukę, pozostają w lepszej kondycji zdrowotnej, co wiąże się z obniżeniem nakładów na opiekę zdrowotną<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> “Modernising education and training: a vital contribution to prosperity and social cohesion in Europe - 2006 Joint Interim Report of the Council and the Commission on progress under the ‘Education & Training 2010’ work programme”,  
[http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/oj/2006/c\\_079/c\\_07920060401en00010019.pdf](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/oj/2006/c_079/c_07920060401en00010019.pdf)

<sup>2</sup> [http://ec.europa.eu/education/policies/2010/objectives\\_en.html#measuring](http://ec.europa.eu/education/policies/2010/objectives_en.html#measuring)

<sup>3</sup> „Promowanie uczenia się dorosłych”, OECD (2005).

<sup>4</sup> Tom Schuller, John Preston, Cathie Hammond, Angela Brassett-Grundy i John Bynner, „Korzyści z uczenia się”, University of London, 2004.

Niniejszy komunikat podkreśla, jak istotne jest kształcenie dorosłych (poprzez uzyskiwanie kluczowych kompetencji), z punktu widzenia poprawy zdolności zatrudnienia i mobilności na współczesnym rynku pracy a także integracji społecznej. Komunikat opiera się na wnioskach wyciągniętych z dyskusji z państwami członkowskimi w ramach programu „Edukacja i szkolenie 2010”, a także na doświadczeniach zdobytych w bieżących programach kształcenia i szkolenia, w szczególności w programie „Grundtvig” w ramach programu Sokrates<sup>5</sup>. Komunikat jest spójny z podejściem nakreślonym w komunikacie dotyczącym skuteczności i równego dostępu<sup>6</sup>, według którego możliwe jest wprowadzenie reform czyniących systemy kształcenia i szkolenia zarówno bardziej skutecznymi, jak i równodostępnymi. Komunikat przypomina, że fundusze strukturalne, a w szczególności Europejski Fundusz Społeczny (EFS) mają potencjał, by wspomóc rozwój infrastruktury i strategii. Podkreśla on znaczenie niektórych szczególnych zagadnień: wymiaru problematyki płci, zwłaszcza w odniesieniu do gromadzenia danych, różnic w dostępie do uczenia się przez całe życie i preferowanych form uczenia się.

Zapewnia on niezbędne wsparcie polityczne na rzecz wdrożenia w przyszłości programu „Grundtvig”, który będzie stanowił część ogólnego programu "Uczenia się przez całe życie" na lata 2007-2013. Wreszcie, zachęca on państwa członkowskie i odpowiednie zainteresowane strony do refleksji nad kształceniem dorosłych prowadzącej do sformułowania planu działań w 2007 r.

## **2. Wyzwania, które należy podjąć**

Kształcenie dorosłych nie zawsze cieszyło się uznaniem, na jakie zasługuje jeśli chodzi o stopień, w jakim było promowane i uwzględniane wśród priorytetów politycznych oraz pod względem przydzielanych na jego rzecz środków, niezależnie od nacisku politycznego kładzionego na uczenie się przez całe życie w ciągu ostatnich lat. Ten rozdźwięk pomiędzy dyskursem politycznym a rzeczywistością jest jeszcze bardziej uderzający w konfrontacji z głównymi wyzwaniami stojącymi przed Unią.

### *Konkurencyjność*

Kluczowym wyzwaniem gospodarczym Europy, jak określono w strategii lizbońskiej, jest zwiększenie jej wzrostu i wskaźników zatrudnienia przy jednoczesnym zachowaniu spójności społecznej. Szybki postęp, jaki dokonał się w innych regionach świata pokazuje znaczenie innowacyjnego, zaawansowanego kształcenia i szkolenia wysokiej jakości jako kluczowego czynnika konkurencyjności gospodarczej. Ogólny poziom kompetencji musi zostać zwiększony zarówno po to, by sprostać potrzebom rynku pracy, oraz by umożliwić obywatelom prawidłowe funkcjonowanie we współczesnym społeczeństwie. Jednak Europa posiada około 72 milionów nisko wykwalifikowanych pracowników<sup>7</sup> – jedną trzecią ludności czynnej zawodowo, a według szacunków do 2010 r. jedynie 15% nowo utworzonych miejsc pracy będzie przeznaczonych dla osób o niskich kwalifikacjach, zaś 50% nowych miejsc

---

<sup>5</sup> Sprawozdanie Komisji „Śródkresowe sprawozdanie z oceny osiągniętych wyników oraz jakościowych i ilościowych aspektów realizacji drugiej części programu działań Wspólnoty w dziedzinie edukacji Sokrates”, COM (2004) 153 wersja ostateczna z 8.3.2004.

<sup>6</sup> Komunikat Komisji „Skuteczność i równy dostęp do europejskich systemów kształcenia i szkolenia”, COM (2006) 481 wersja ostateczna z 8.9.2006.

<sup>7</sup> Badanie prób losowych dotyczące siły roboczej w UE w 2004 r., Eurostat.

pracy będzie wymagało kwalifikacji na poziomie szkolnictwa wyższego<sup>8</sup>. Ponadto znaczna część ludności Europy w dalszym ciągu nie posiada zdolności rozumienia i posługiwania się pisemnymi informacjami w codziennym życiu. Zapewnienie nabycia kluczowych kompetencji przez wszystkich obywateli pozostaje wyzwaniem dla wszystkich państw członkowskich<sup>9</sup>. Badania pokazują, że równomierne rozłożenie umiejętności wśród ludności wpływa na ogólne wyniki gospodarcze<sup>10</sup>.

### *Zmiany demograficzne*

Europa stoi przed bezprecedensowymi zmianami demograficznymi, które będą miały poważny wpływ na społeczeństwo i na gospodarkę, a tym samym na potrzeby związane z kształceniem i zapewnieniem usług szkoleniowych. Społeczeństwo Europy starzeje się: w ciągu najbliższych 30 lat liczba młodych Europejczyków (do 24 roku życia) spadnie o 15%. Co trzeci mieszkaniec Europy będzie w wieku powyżej 60 lat, a niemal co dziesiąty powyżej 80 lat<sup>11</sup>. Wydarzenia te pociągną za sobą poważne wyzwania dla europejskiego modelu społecznego. Mniejsza liczba młodych ludzi wkraczających na rynek pracy oraz fakt, że tylko co trzecia osoba w wieku od 55 do 64 lat jest zatrudniona wskazują na wyraźną potrzebę wykorzystania wszelkich możliwości kształcenia dorosłych w celu zwiększenia udziału młodych ludzi oraz przedłużenia udziału osób starszych wśród osób czynnych zawodowo. Oznacza to przede wszystkim znalezienie rozwiązania kwestii wczesnego wypadania z systemu szkolnego (6 mln w 2005 r.<sup>12</sup>), przy równoczesnym ukierunkowaniu na poprawę umiejętności i możliwości przystosowania się nisko wykwalifikowanych osób powyżej 40 roku życia, zachęcając je do podniesienia kwalifikacji przynajmniej o jeden poziom.

Dzięki kształceniu dorosłych imigracja – która może częściowo zrównoważyć skutki starzenia się społeczeństwa i uzupełnić niedostatki umiejętności i niedobory siły roboczej w niektórych sektorach - może się odbywać w sposób korzystny zarówno dla imigrantów, jak i dla kraju ich przyjmującego. Większość nowych imigrantów, nawet osoby wysoko wykwalifikowane, mają ogromne potrzeby pod względem nauki języka i zrozumienia nowej kultury. Ponadto, ponieważ ich kompetencje są często niedoceniane i niedostatecznie uznawane, ich umiejętności mogą być niedostatecznie wykorzystywane na rynku pracy. Status imigrantów na rynku pracy, w tym osób wysoko wykwalifikowanych, jest zazwyczaj gorszy niż sytuacja osób z krajów UE. Odnosi się to nie tylko do nowo przybyłych, lecz także do imigrantów w drugim i trzecim pokoleniu, i w większym stopniu do kobiet.

---

<sup>8</sup> „Kształcenie i szkolenie zawodowe – klucz do przyszłości”, podsumowanie badania z Maastricht sporządzonego przez Cedefop, Luksemburg, 2004.

<sup>9</sup> Wniosek dotyczący zalecenia Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie kluczowych kompetencji w uczeniu się przez całe życie, COM (2005) 548 wersja ostateczna z 10.11.2005.

<sup>10</sup> Coulombe, S., J.F. Tremblay and S. Marchand, *International Adult Literacy Survey, Literacy Scores, Human Capital and Growth across Fourteen OECD Countries*, Statistics Canada, Ottawa, 2004.

<sup>11</sup> Dane znajdują się w: Prognozy ludnościowe Eurostatu oparte na danych z 2004 r., wariant linii bazowej; Zielona Księga „Wobec zmian demograficznych: nowa solidarność między pokoleniami”, COM (2005) 94 wersja ostateczna z 16.3.2005.

<sup>12</sup> Commission Staff Working Paper “Progress towards the Lisbon objectives in education and training – Report based on indicators and benchmarks – Report 2006”, SEC (2006) 639, 16.5.2006, page 40.

Najnowsze sprawozdania potwierdzają, że ubóstwo i wykluczenie społeczne w dalszym ciągu stanowią poważne wyzwanie dla państw członkowskich<sup>13</sup>. Różne okoliczności lub uwarunkowania, takie jak niski poziom wykształcenia zasadniczego, bezrobocie, odizolowanie obszarów wiejskich i ograniczone z różnych przyczyn perspektywy życiowe spychają na margines wiele osób i pozbawiają je korzyści płynących z życia w społeczeństwie i możliwości bycia aktywnym obywatelem. Nowe formy analfabetyzmu w postaci braku dostępu do rozwiązań informatycznych i możliwości ich użytkowania w życiu zawodowym i na co dzień pogłębiają to wyłączenie: dorośli, którzy nie potrafią posługiwać się komputerem, pozbawieni są podstawowych informacji i udogodnień coraz częściej dostępnych wyłącznie w formie cyfrowej<sup>14</sup>. Kształcenie dorosłych jest kluczowym sposobem przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu.

### **3. Dalszy postęp w kształceniu dorosłych**

Biorąc pod uwagę wspomniane wcześniej wyzwania, bardzo ważne jest, z punktu widzenia efektywności i równego dostępu, podnoszenie ogólnego poziomu umiejętności wśród dorosłej ludności poprzez dostęp do coraz bardziej rozbudowanej oferty lepszych możliwości kształcenia przez całe dorosłe życie.<sup>15</sup> Kształcenie dorosłych nie tylko pomaga uczynić osoby dorosłe bardziej wydajnymi pracownikami i lepiej poinformowanymi obywatelami – przyczynia się ono także do ich osobistej satysfakcji.

Jednym z głównych wyzwań w tej dziedzinie dla osób odpowiedzialnych za tworzenie polityki jest optymalne wykorzystanie różnych instytucji zajmujących się kształceniem, a także mechanizmów charakterystycznych dla kształcenia dorosłych. Wielu partnerów bierze udział w tworzeniu polityki i jej wdrażaniu, w tym ministerstwa, partnerzy społeczni, publiczni organizatorzy kształcenia, organizacje kościelne, pozarządowe oraz władze regionalne i lokalne. Decyzje polityczne podejmowane są na szczeblu centralnym, regionalnym lub lokalnym, często równocześnie na kilku poziomach, przy czym wiele krajów wykazuje wysoki poziom decentralizacji<sup>16</sup>. W tym kontekście lepsza koordynacja i partnerstwa są decydujące dla poprawy spójności, uniknięcia powielania działań oraz przyczyniania się do bardziej efektywnego wydawania ograniczonych zasobów. Koordynacja umożliwi określenie priorytetów, opracowanie spójnych polityk popartych reformami legislacyjnymi i zapewnienie ich realizacji. Przyczynia się ona również do przekazywania potencjalnym uczniom dokładniejszych informacji i lepszego poradnictwa.

Państwa członkowskie zawarły w swoich narodowych programach reform plany i programy wzmacniające uczenie się przez całe życie. Niezbędne jest przejście od planowania do działania. Realizację można wspomóc poprzez wykorzystanie europejskich funduszy

---

<sup>13</sup> „Wspólne sprawozdanie w sprawie ochrony socjalnej i integracji społecznej 2006”, [http://ec.europa.eu/employment\\_social/social\\_inclusion/docs/2006/cs2006\\_7294\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/social_inclusion/docs/2006/cs2006_7294_en.pdf)

<sup>14</sup> W 2005 r. w Europie 37% osób w wieku od 16 do 74 lat nie posiadało podstawowych umiejętności obsługi komputera, a odsetek ten wzrasta wraz z wiekiem (65% osób w wieku od 55 do 74 lat). Źródło: Eurostat, Statystyki w skrócie, pozycja 17/2006.

<sup>15</sup> Komunikat Komisji „Skuteczność i równy dostęp do europejskich systemów kształcenia i szkolenia”, ustęp 25.

<sup>16</sup> Decentralizacja, w różnych formach i w różnym stopniu jest widoczna w większości krajów: Austrii, Belgii, Bułgarii, Danii, Finlandii, Hiszpanii, Niderlandach, Niemczech, Polsce, Portugalii, Szwecji, Rumunii, Zjednoczonym Królestwie (Źródło: OECD 2005; Eurydice 2006).

strukturalnych, w szczególności Europejskiego Funduszu Społecznego dla poprawy zarówno infrastruktury jak i zakresu kształcenia dorosłych. Istnieje wiele przykładów dobrych projektów, które zostały opracowane w państwach członkowskich z pomocą UE i które mogłyby być naśladowane przez innych<sup>17</sup>.

Państwa członkowskie nie mogą sobie dłużej pozwolić na brak skutecznego systemu kształcenia dorosłych zintegrowanego ze strategiami uczenia się przez całe życie zapewniającymi uczestnikom zwiększony dostęp do rynku pracy, lepszą integrację społeczną oraz przygotowujących ich na aktywne starzenie się w przyszłości. Państwa członkowskie powinny się upewnić, że posiadają systemy umożliwiające zdefiniowanie priorytetów i monitorowanie ich realizacji.

## **Kluczowe przesłania**

Poniżej przedstawiono pięć kluczowych przesłań dla stron zainteresowanych kształceniem dorosłych.

### *1. Znoszenie barier dla uczestnictwa*

Uczestnictwo dorosłych w kształceniu i szkoleniu pozostaje ograniczone (patrz Załącznik). W porównaniu z poziomem odniesienia w zakresie uczestnictwa w kształceniu dorosłych do 2010 r. wynoszącym 12,5 %, średnia stopa w 2005 r. wynosiła 10,8%. Pomimo dużej różnorodności w ramach tej średniej, wahającej się od 1,1% do 34,7%<sup>18</sup>, istnieje zauważalne podobieństwo pomiędzy państwami członkowskimi pod względem *rozmieszczenia* kształcenia dorosłych; pod tym względem osoby o najniższym poziomie wykształcenia zasadniczego, osoby starsze, osoby zamieszkałe na obszarach wiejskich i osoby niepełnosprawne są we wszystkich krajach najrzadszymi uczestnikami. Przeszkody dla uczestnictwa jednostek mogą być związane z polityką, poziomem informacji informowaniem (dostęp do odpowiednich i terminowych informacji), dostawcami usług szkoleniowych (wymagania związane z uczestnictwem, koszty uczestnictwa, poziom wsparcia procesu nauczania, charakter wyników nauczania, itp.), usytuowaniem (kulturowe znaczenie przywiązywane do kształcenia, stopień, w jakim sytuacja życiowa lub rodzina i środowisko społeczne osoby dorosłej wspierają jej uczestnictwo) i predyspozycją (poczucie własnej wartości i pewność siebie osoby dorosłej jako ucznia często związane z niepowodzeniami w poprzednich doświadczeniach edukacyjnych). Do najpoważniejszych przeszkód należą obciążenia takie jak brak czasu spowodowany pracą lub sprawami rodzinnymi, brak świadomości i motywacji – ponieważ uczenie się bywa często niedoceniane lub niedostatecznie wynagradzane i dlatego nie dostrzega się płynących z niego korzyści, brak informacji o dostępnej ofercie i brak środków finansowych<sup>19</sup>.

---

<sup>17</sup> ESF060603- dokument uzupełniający w sprawie wsparcia z EFS na kształcenie i szkolenie.

<sup>18</sup> „Postęp w kierunku celów lizbońskich w kształceniu i szkoleniu – sprawozdanie na podstawie wskaźników i poziomów odniesienia za 2006 r.”, str. 35-40 i Załącznik do niego „Szczegółowa analiza postępów”, rozdział 6.2.

<sup>19</sup> Uczenie się przez całe życie: opinie obywateli z bliskiej perspektywy. Ustalenia z przeprowadzonego w tym celu badania Eurobarometru”, Cedefop, Luksemburg, 2004. Sprawozdanie pokazuje również wyraźną skłonność osób dorosłych do uczenia się w trybie incydentalnym.

Państwa członkowskie stoją przed dwojakim wyzwaniem: zwiększenia ogólnego poziomu uczestnictwa w kształceniu dorosłych i pokonania nierówności w uczestnictwie w kształceniu w celu osiągnięcia bardziej zrównoważonej sytuacji – poprzez dostarczanie bodźców, zachęcanie, umożliwianie i wspieranie uczestnictwa tych dorosłych, których uczestnictwo w uczeniu się, we wszystkich jego trybach: formalnym, nieformalnym i pozaformalnym jest najmniej prawdopodobne<sup>20</sup>. Wymaga to ukierunkowanych nakładów publicznych, aby móc dotrzeć do osób, które w przeszłości skorzystały najmniej z systemów kształcenia i szkolenia.

Motywowanie ludzi do uczestnictwa w potrzebach edukacyjnych należy wspierać przez poprawę jakości informacji oraz wykorzystywanie potencjału nauczania takich miejsc jak lokalne ośrodki, kluby sportowe, instytucje kulturalne, a także instytucje wstępnego kształcenia i szkolenia.

### **Przesłanie 1**

Zwiększenie uczestnictwa w kształceniu dorosłych i uczynienie go bardziej dostępnym dla wszystkich ma kluczowe znaczenie. Jest to zadanie dla wszystkich zainteresowanych stron, lecz instytucje publiczne muszą pełnić wiodącą rolę w znoszeniu barier i promowaniu popytu, ze szczególnym uwzględnieniem osób nisko wykwalifikowanych. Będzie ono polegać na opracowaniu wysokiej jakości systemów poradnictwa i informowania opartych na podejściu bardziej skoncentrowanym wokół ucznia, a także ukierunkowanych zachęt finansowych dla jednostek i wsparciu zawiązywania się partnerstw lokalnych.

## *2. Zapewnienie jakości kształcenia dorosłych*

Dostarczanie niskiej jakości usług w kształceniu dorosłych prowadzi do niskiej jakości wyników nauczania. Na jakość składa się wiele aspektów: informowanie i poradnictwo, analiza potrzeb, właściwe treści kształcenia odpowiadające aktualnym potrzebom i popytowi, sposób przekazania wiedzy, wsparcie procesu uczenia, sposoby podejścia do oceniania, uznawanie, potwierdzanie i poświadczanie kompetencji. Chociaż wszystkie te aspekty mają znaczenie, następujące z nich zasługują na szczególną uwagę<sup>21</sup>:

*Metody nauczania* – Metody nauczania i materiały powinny uwzględniać szczególne potrzeby i metody kształcenia dorosłych. Zamierzone wyniki kształcenia powinny być jednoznaczne. Ponadto dorośli muszą być w stanie znaleźć oparcie w takich środkach wspierania procesu kształcenia jak poradnictwo, zapewnienie umiejętności czytania i pisanie, i rozwój umiejętności uczenia się.

*Jakość kadry nauczającej* – Rozwój zawodowy osób zajmujących się nauczaniem dorosłych jest decydującym czynnikiem jakości kształcenia dorosłych. Niewiele uwagi poświęcono jak dotąd określeniu treści i procesów wstępnego szkolenia kadr nauczania dorosłych. Istnieje wiele ścieżek edukacyjnych i zawodowych, które umożliwiają pracę przy nauczaniu dorosłych, a zawód ten nie zawsze jest uznawany w oficjalnych strukturach zawodowych. W porównaniu do innych „podsystemów” edukacji nauczanie dorosłych charakteryzuje wysoki odsetek kadry zatrudnionej w niepełnym wymiarze godzin (i osób pracujących jako wolontariusze), którzy mogą mieć gorsze perspektywy zawodowe i często otrzymują stawkę

<sup>20</sup> Definicje: patrz „Memorandum w sprawie uczenia się przez całe życie (SEC(2000) 1832 z 20.10.2000) oraz dalsze prace takie jak „Klasyfikacja form kształcenia” wydana przez Eurostat.

<sup>21</sup> “Adult education trends and issues in Europe”, study conducted by the European Association for the Education of Adults (EAEA) in 2006. Unpublished.

godzinową. Partnerzy społeczni powinni zostać włączeni w uznawanie kompetencji personelu nauczającego dorosłych.

*Jakość dostawców usług szkoleniowych* – Należy poprawić ogólną jakość dostawców usług szkoleniowych poprzez mechanizmy akredytacji, ramy zapewniania jakości, kontrole wewnętrzne i zewnętrzne oraz ocenę wyników nauczania i uczenia się. W tym zakresie kluczowe jest zadanie rządów, polegające na ustanawianiu norm jakości, w szczególności w oparciu o przykłady i zasady istniejące w kształceniu i szkoleniu zawodowym i szkolnictwie wyższym, a także poświadczanie spełniania tych norm.

*Jakość sposobu przekazywania wiedzy* – Poprawa sposobu przekazywania wiedzy ma zasadnicze znaczenie dla zwiększenia uczestnictwa w kształceniu. Promowanie skutecznego sposobu przekazywania wiedzy powinno brać również pod uwagę lokalną sieć miejsc kształcenia i opieki nad dziećmi, usługi nauczania otwartego i nauczania na odległość na trudno dostępnych obszarach; informowanie i poradnictwo, dostosowane do potrzeb programu i elastyczne warunki uczenia się.

#### **Przesłanie 2**

W celu wsparcia kultury jakości w kształceniu dorosłych państwa członkowskie powinny inwestować w poprawę metod nauczania i w materiały dostosowane do potrzeb dorosłych uczniów, a także ustanowić wstępne i ustawiczne ścieżki rozwoju zawodowego dla wykwalifikowania i poprawy umiejętności osób zajmujących się nauczaniem dorosłych. Państwa członkowskie powinny wprowadzić mechanizmy zapewniania jakości i poprawić sposób przekazywania wiedzy.

### *3. Uznawanie i potwierdzanie wyników kształcenia*

Model uczenia się przez całe życie docenia wszelkie formy uczenia się – formalną, nieformalną i pozaformalną. Uznawanie i potwierdzanie uczenia się nieformalnego i pozaformalnego stanowią podstawę strategii uczenia się przez całe życie. Wyniki uczenia się powinny być uznawane i doceniane niezależnie od tego, gdzie i w jaki sposób zostały zdobyte. Uznawanie uczenia się nieformalnego i pozaformalnego umożliwia uczniom określenie ich poziomu wykształcenia, uzyskanie dostępu do programu nauczania na określonym poziomie, zaliczenie posiadanych umiejętności na poczet zdobycia pewnych kwalifikacji i/lub osiągnięcie pełnych kwalifikacji w oparciu o kompetencje. Służy ono jako bodziec dla mniej aktywnych uczestników, nadaje wartość wcześniejszej nauce, a także zaoszczędza czas i pieniądze poprzez zmniejszenie lub wyeliminowanie potrzeby ponownego uczenia się tego, co już się umie. W podobny sposób umożliwia ono społeczeństwu korzystanie z nabytych umiejętności bez ponoszenia kosztów społecznych.

Nacisk na uznawanie i potwierdzanie sam w sobie nie jest nowy i wiele państw członkowskich wprowadziło takie systemy<sup>22</sup>.

---

<sup>22</sup> Źródło: European Inventory – Validation of non-formal and informal learning, <http://www.ecotec.com/europeaninventory/>



W 2004 r. Rada ds. Edukacji zatwierdziła wspólne europejskie zasady dotyczące identyfikacji i potwierdzania uczenia się nieformalnego i pozaformalnego<sup>23</sup> w celu wzmocnienia zaufania do takich systemów. Tym niemniej dalszy rozwój metod i systemów potwierdzania w państwach członkowskich wymaga sprostania następującym wyzwaniom:

- wprowadzenie systemu uznawania musi się opierać na zaangażowaniu właściwych zainteresowanych stron, w szczególności partnerów społecznych, w celu promowania ich zaangażowania i wiarygodności;
- należy poprawić jakość metod oceny i stosujących je instytucji;
- należy przeformułować cele kształcenia i szkolenia na wszystkich poziomach pod kątem wyników kształcenia. Ma to decydujące znaczenie dla uznawania zdobytego wykształcenia: jest ono utrudnione, ponieważ kryteria opierają się na parametrach wyjściowych a nie wynikach kształcenia.

### **Przesłanie 3**

W ciągu kolejnych pięciu lat państwa członkowskie powinny wdrożyć systemy potwierdzania i uznawania uczenia się nieformalnego i pozaformalnego w oparciu o wspólne europejskie zasady dotyczące potwierdzania i uznawania i w pełni uwzględniając obecne doświadczenia. Opracowanie systemu potwierdzania i uznawania może być powiązane z opracowywaniem narodowych ram kwalifikacji w ogólnym kontekście europejskich ram kwalifikacji.

#### *4. Nakłady związane ze starzeniem się ludności i imigracją*

Niezbędne są nakłady na pokrycie kosztów związanych ze starzeniem się ludności oraz z imigrantami.

##### *Aktywne starzenie się*

Opisana powyżej sytuacja demograficzna wymaga nie tylko podniesienia średniego wieku emerytalnego, ale także polityk „aktywnego starzenia się” obejmujących okres zarówno przed, jak i po oficjalnym odejściu z pracy na emeryturę. Wyzwania stojące przez systemami kształcenia dorosłych są dwojakie:

- W celu wydłużenia życia zawodowego istnieje potrzeba podniesienia kwalifikacji i zwiększenia możliwości uczenia się przez całe życie dla starszych pracowników. Powszechnie uważa się, że dla utrzymania możliwości zatrudnienia pracowników w starszym wieku niezbędne są nakłady w ciągu całego życia, które powinny być wspierane przez rząd, instytucje zawodowe i sektorowe. Należy poświęcić szczególną uwagę osobom zbliżającym się do połowy swojego życia zawodowego.

---

<sup>23</sup> [http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/validation2004\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/validation2004_en.pdf). Niektóre zawody, w odniesieniu do których uzgodniono wymogi dotyczące kształcenia i szkolenia, zostały wyłączone – patrz dyrektywa 2005/36/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 7 września 2005 r. w sprawie uznawania kwalifikacji zawodowych, Dz.U. L 255 z 30.9.2005, str. 22.

- Ponieważ dziś ludzie osiągają wiek emerytalny ciesząc się lepszym zdrowiem fizycznym i psychicznym oraz ponieważ wzrasta długość życia po odejściu na emeryturę, konieczne jest poszerzenie oferty edukacyjnej dla emerytów (obejmującej na przykład rosnące uczestnictwo starszych wiekiem studentów w szkolnictwie wyższym). Kształcenie powinno stanowić integralną część nowego etapu ich życia. W swoim najnowszym komunikacie Komisja wezwała uniwersytety do „większej otwartości na oferowanie zajęć dla studentów w późniejszym okresie życia”. Oferta taka może odgrywać decydującą rolę w utrzymaniu kontaktu osób na emeryturze z ich środowiskiem społecznym. W wielu krajach systemy kształcenia nie zaczęły jeszcze zajmować się pojawiającymi się potrzebami tej grupy obywateli, która ma również ogromny potencjał jeśli chodzi o możliwy wkład w nauczanie innych. Ponadto rosnącą liczbę emerytów w Europie należy postrzegać jako potencjalne źródło wychowawców i szkoleniowców dla potrzeb nauczania dorosłych.

### *Imigracja*

Jak stwierdzono powyżej, wyzwaniem w kształceniu dorosłych jest wsparcie integracji imigrantów w społeczeństwie i gospodarce oraz jak najlepsze wykorzystanie ich kompetencji i doświadczeń naukowych zdobytych przed imigracją. Powinno ono obejmować:

- politykę wsparcia i działania ze strony UE poprzez właściwe programy podnoszące jakość polityk kształcenia i szkolenia w krajach pochodzenia imigrantów, zwłaszcza w krajach objętych europejską polityką sąsiedztwa;
- przyspieszenie mechanizmów oceny zdolności i uznawania uczenia się formalnego, nieformalnego i pozaformalnego przybywających imigrantów;
- rozszerzenie możliwości kształcenia dorosłych związanych z integracją społeczną i kulturową oraz językową
- opracowanie właściwego i skutecznego nauczania i promowanie bardziej „międzykulturowego” sposobu uczenia się.

#### **Przesłanie 4**

Państwa członkowskie powinny zapewnić wystarczające nakłady na kształcenie i szkolenie osób starszych i imigrantów, lecz przede wszystkim zapewnić skuteczność poprzez stworzenie systemu kształcenia i szkolenia odpowiadającego potrzebom ucznia. Powinny one również promować świadomość ważnej roli imigrantów i osób starszych w społeczeństwie i w gospodarce.

### *5. Wskaźniki i poziomy odniesienia*

W celu monitorowania różnorodności w sposobach kształcenia dorosłych i rozwoju polityk w oparciu o fakty niezbędne są wiarygodne dane. Dane dotyczące kształcenia dorosłych są ograniczone w porównaniu z danymi dotyczącymi kształcenia obowiązkowego, w szczególności, ponieważ dostawcy takich usług są rozproszeni, mają zróżnicowany charakter i często działają poza sektorem publicznym. Dostępność danych i ich jakość poprawia się i będzie się poprawiać w najbliższych latach dzięki obecnym i kolejnym badaniom międzynarodowym. Wyniki dwóch badań przeprowadzonych przez Eurostat – badania dotyczącego kształcenia dorosłych i trzeciego badania dotyczącego kształcenia ustawicznego i zawodowego w przedsiębiorstwach – dostarczą przed końcem 2007 r. nowych danych, przede wszystkim na temat uczestnictwa dorosłych w uczeniu się przez całe życie i nakładów

przedsiębiorstw oraz ich uczestnictwa w ustawicznym kształceniu zawodowym. Badanie OECD dotyczące umiejętności dorosłych (PIAAC) jest aktualnie przygotowywane.

Niezbędne są dalsze badania naukowe i analizy, które będą miały kluczowe znaczenie dla wykorzystania dostępnych statystyk i zgłębienia decydujących zagadnień, takich jak korzyści i efekty płynące ze szkolenia formalnego, pozaformalnego i uczenia się nieformalnego, i dotyczących ogólnej roli uczenia się nieformalnego w życiu dorosłych. Konieczne jest położenie większego nacisku na tendencje i prognozy w celu wsparcia tworzenia polityk i opracowania programów. Komisja również przyczynia się do realizacji tego zadania poprzez niedawne ustanowienie jednostki badawczej do spraw uczenia się przez całe życie przy Wspólnym Centrum Badawczym w Isprze.

#### **Przesłanie 5**

Jakość i porównywalność danych dotyczących kształcenia dorosłych musi być w dalszym ciągu podnoszona. Istnieje w szczególności potrzeba lepszego zrozumienia korzyści płynących z kształcenia dorosłych oraz uświadomienia istniejących barier dla jego podejmowania a także posiadania lepszych danych dotyczących dostawców usług, szkoleniowców i prowadzenia szkoleń.

Prace Komisji Europejskiej w tym obszarze, w tym Eurostatu, powinny się koncentrować na jak najlepszym wykorzystaniu istniejących badań i danych, lepszym ujednoczeniu pojęć i definicji oraz na rozszerzeniu zasięgu, częstotliwości i terminowości danych. Niezbędne są szczegółowe dane uwzględniające zagadnienia płci.

#### **4. Działania Unii Europejskiej**

Kształcenie dorosłych może odegrać ważną rolę w podejmowaniu wyzwań, przed którymi stoi Europa, lecz jego potencjał nie został jeszcze w pełni wykorzystany. Komisja twierdzi, że skoncentrowanie się na jakości, skuteczności i równym dostępie przyniosłoby korzyści zarówno dla społeczeństwa, jak i dla gospodarki.

Odpowiedzialność w tym zakresie spoczywa na państwach członkowskich. Zadaniem Komisji jest wspieranie ich w wysiłkach zmierzających do modernizacji systemów. Stąd też Komisja proponuje państwom członkowskim i właściwym zainteresowanym stronom dyskusję dla omówienia następujących zagadnień:

- sposoby najlepszego wykorzystania mechanizmów finansowych dostępnych na poziomie europejskim (takie jak fundusze strukturalne i Program "Uczenia się przez całe życie");
- sposoby uwzględnienia potrzeb kształcenia dorosłych w narodowych programach reform w ramach strategii lizbońskiej;
- jak największe zaangażowanie zainteresowanych stron dla zapewnienia, że działania związane z przesłaniami zawartymi w niniejszym komunikacie prowadzone są niezależnie od okoliczności istniejących w poszczególnych państwach członkowskich;
- sposoby działania na rzecz wymiany najlepszych praktyk poprzez wzajemne uczenie się w ramach programu „Edukacja i szkolenie 2010”, w tym na podstawie wyników obecnych programów UE;
- najlepsze metody poprawy monitorowania statystycznego.

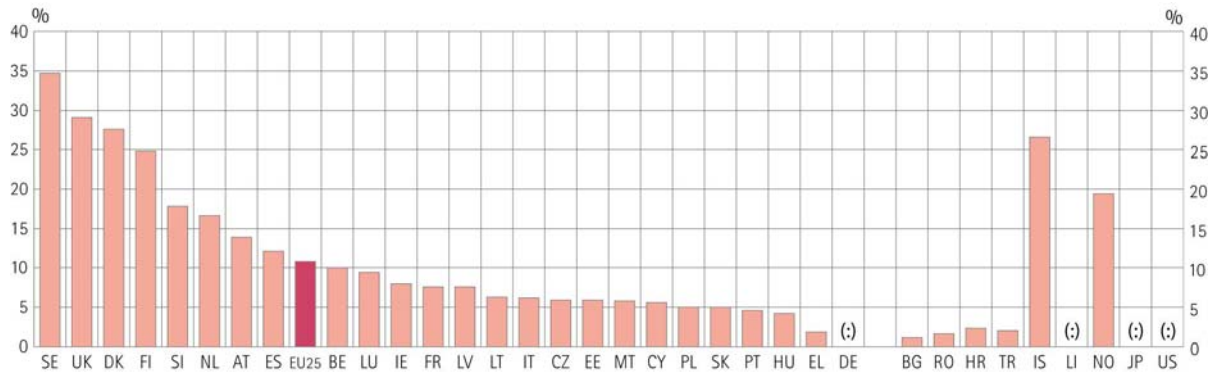
W oparciu o przemyślenia nad wspomnianymi zagadnieniami Komisja proponuje opracowanie w 2007 r. planu działań w celu zapewnienia skutecznej realizacji działań wynikających z przesłań określonych w niniejszym komunikacie.

## ANNEX

### Participation in adult learning

#### Participation of adults in lifelong learning (2005)

(Percentage of population aged 25-64 participating in education and training in four weeks prior to the survey, ISCED 0-6)



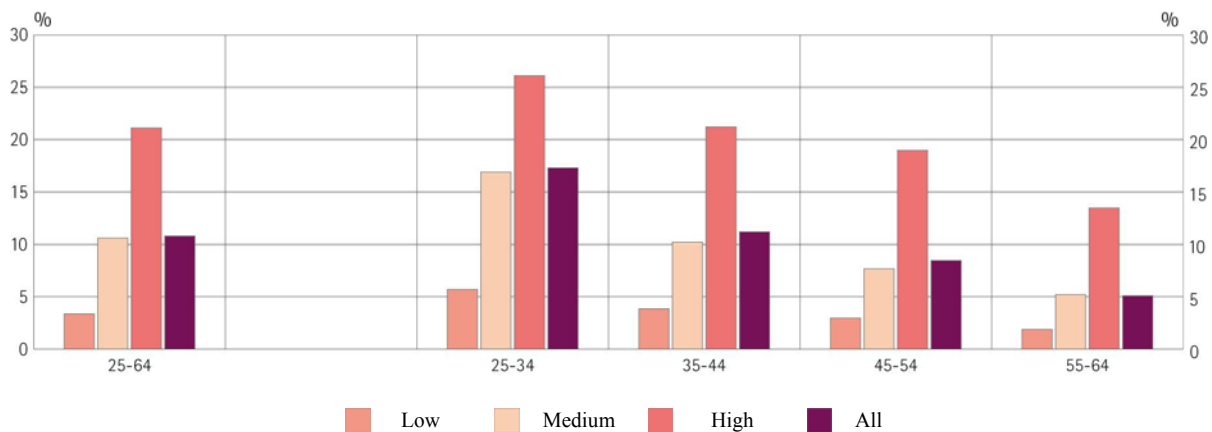
Source: Eurostat (Labour Force Survey)

Additional notes:

- DE: data for 2004.

- LU, MT and the UK: provisional data.

#### Participation in lifelong learning by age and educational attainment (2005)



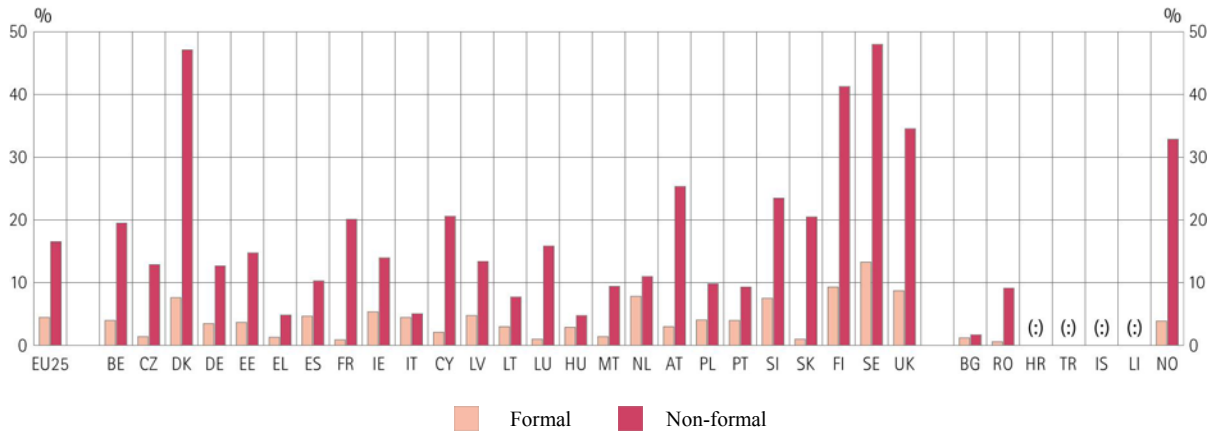
Source: Eurostat (Labour Force Survey)

Additional notes:

- DE : data for 2004.

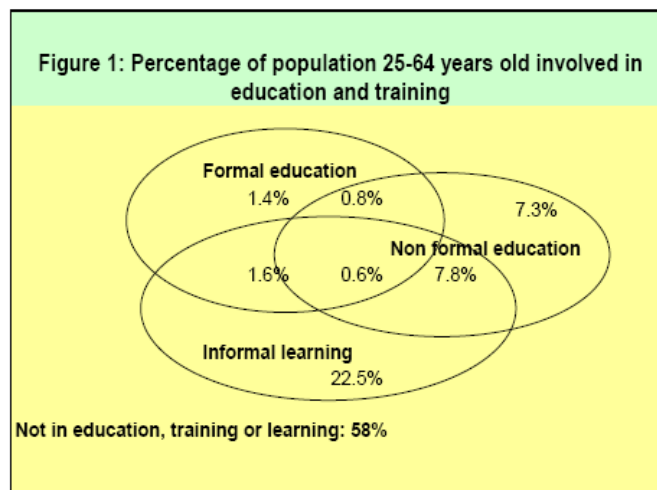
- LU, MT and the UK : provisional data.

## Rate of participation (%) of 25-64 year olds in formal and non-formal education and training (2003)



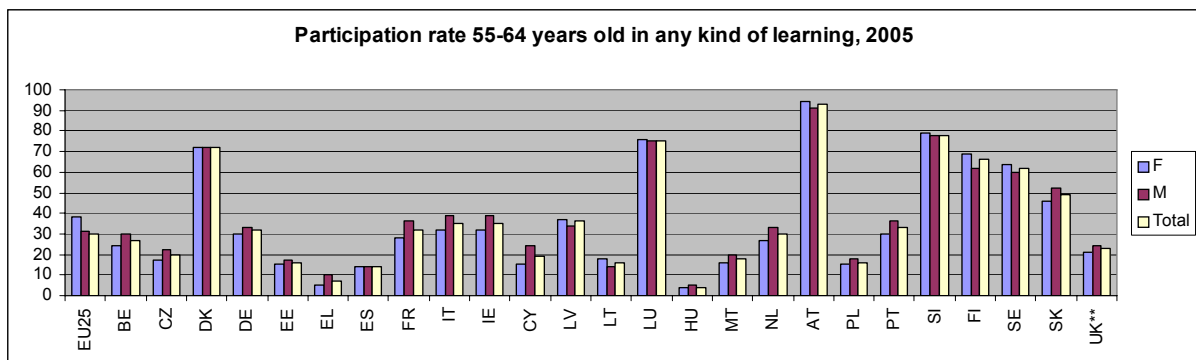
Source: Eurostat LFS, ad-hoc module on Lifelong Learning 2003. Target population: 25-64 years, reference period: 12 months..

## Percentage of population 25-64 year olds involved in education and training (2003)



Source: Eurostat LFS, Ad hoc module on lifelong learning 2003  
Target population: 25-64 years old

## Participation rate 55-64 years old in any kind of learning (2005)



(\*) Informal training is not included in UK Source: Eurostat LFS, Ad Hoc module on Lifelong Learning 2003 Target population: 25-64 years old