

MINISTERSTWO PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ
DEPARTAMENT RYNKU PRACY

PORADNICTWO ZAWODOWE
W OFICJALNYCH DOKUMENTACH
ORAZ OPRACOWANIACH
O ZASIĘGU MIĘDZYNARODOWYM

Zeszyt Informacyjno-Metodyczny Doradcy Zawodowego
NR 39

Warszawa 2007

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej
Departament Rynku Pracy
ul. Tamka 1
00-349 Warszawa

Zeszyty Informacyjno-Methodyczne Doradcy Zawodowego – zeszyt nr 39
*„Poradnictwo zawodowe w oficjalnych dokumentach
oraz opracowaniach o zasięgu międzynarodowym”*

Wybór dokumentów:
Paulina Bogdańska

Projekt okładki:
Kamex-Robert Grzelec

Fotoskład:
Agencja Pinek

Copyright © by Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2007

ISBN 978-83-60302-67-5

Wydawca:
Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej
Departament Rynku Pracy
ul. Tamka 1
00-349 Warszawa



Edukacja i Kultura
UCZENIE SIĘ PRZEZ CAŁE ŻYCIE

Publikacja wydana przy wsparciu Wspólnot Europejskich w ramach Programu Ucznienia się przez Całe Życie. Treść publikacji nie ma na celu wyrażenia stanowiska Komisji Europejskiej. Instytucja ta nie ponosi jakiegokolwiek odpowiedzialności za treść publikacji.

Żadna z części publikacji nie może być wykorzystywana w jakiegokolwiek formie bez zgody wydawcy.

Spis treści

Wprowadzenie	5	
Konwencja MOP nr 142 dotycząca roli poradnictwa i kształcenia zawodowego w rozwoju zasobów ludzkich , Genewa, 23 czerwca 1975 r.	7	Konwencja MOP nr 142
Convention ILO No. 142 concerning Vocational Guidance and Vocational Training in the Development of Human Resources , Geneva, 23 June 1975	11	
Konwencja MOP nr 168 dotycząca popierania zatrudnienia i ochrony przed bezrobociem , Genewa, 21 czerwca 1988 r.	15	Konwencja MOP nr 168
Convention ILO No. 168 concerning Employment Promotion and Protection against Unemployment , Geneva, 21 June 1988	25	
Zalecenie MOP Nr 195 dotyczące rozwoju zasobów ludzkich: kształcenie, szkolenie i uczenie się przez całe życie , Genewa, 17 czerwca 2004 r.	35	Zalecenie MOP nr 195
Recommendation ILO No. R195 Human Resources Development , Geneva, 17 June 2004	43	
Memorandum dotyczące kształcenia ustawicznego Komisja Wspólnot Europejskich, Bruksela, 30 października 2000 r.	51	Memorandum
A Memorandum on Lifelong Learning Commission of the European Communities, Brussels, 30 October 2000	87	
Rezolucja Całozyciowe Poradnictwo Zawodowe w Europie Rada Unii Europejskiej, Bruksela, 18 maja 2004 r.	119	Rezolucja
Resolution on Guidance throughout life in Europe Council of the European Union, Brussels, 18 May 2004	125	
Decyzja ustanawiająca program działań w zakresie uczenia się przez całe życie Parlament Europejski i Rada, 2006	131	Program LLP
Decision establishing an action programme in the field of lifelong learning The European Parliament and the Council of the European Union, 2006	163	
Doradztwo zawodowe: Podręcznik dla twórców polityki – Podsumowanie w języku polskim (Career Guidance: A Handbook for Policy Makers), OECD, 2004	193	Podręcznik

Wprowadzenie

Przekazujemy Państwu kolejny, trzydziesty dziewiąty już zeszyt z serii Zeszytów Informacyjno-Metodycznych Doradcy Zawodowego. W publikacji tej znajdują Państwo wybór dokumentów i opracowań o zasięgu międzynarodowym, poświęconych zagadnieniom poradnictwa zawodowego.

Z wyjątkiem jednego opracowania wszystkie zawarte w publikacji dokumenty prezentujemy w układzie dwujęzycznym, w polskiej i angielskiej wersji językowej. Tak właśnie przedstawione zostały Konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy: Nr 142 *dotycząca roli poradnictwa i kształcenia zawodowego w rozwoju zasobów ludzkich* i Nr 168 *dotycząca popierania zatrudnienia i ochrony przed bezrobociem* oraz Zalecenie Międzynarodowej Organizacji Pracy Nr 195 *dotyczące rozwoju zasobów ludzkich: kształcenie, szkolenie i uczenie się przez całe życie*. Podobnie zaprezentowane też zostały dokumenty opracowane przez instytucje wspólnotowe: *Memorandum dotyczące kształcenia ustawicznego Komisji Wspólnot Europejskich*, *Rezolucja Całozyciowe Poradnictwo Zawodowe w Europie Rady Unii Europejskiej* oraz *Decyzja ustanawiająca program działań w zakresie uczenia się przez całe życie Parlamentu Europejskiego i Rady*. Ostatnim przedstawionym w publikacji dokumentem

jest streszczenie podręcznika *Doradztwo zawodowe: Podręcznik dla twórców polityki*, opracowanego przez OECD.

Wymienione dokumenty zostały zaprezentowane w formie, w jakiej udostępnione są na stronach internetowych Międzynarodowej Organizacji Pracy, Komisji Europejskiej oraz OECD. Na zakończenie każdego z dokumentów zamieszczony został adres strony internetowej.

Konwencje i Zalecenie Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczą problematyki zatrudnienia, roli poradnictwa zawodowego oraz rozwoju zasobów ludzkich. Konwencja Nr 168 nie została ratyfikowana przez Polskę, jednak z uwagi na treść umieszczono ją w tej publikacji.

Mamy nadzieję, że zawarte w publikacji dokumenty poświęcone zagadnieniom poradnictwa zawodowego, kształcenia zawodowego i uczenia się przez całe życie, opracowane przez międzynarodowe instytucje, przybliżą Państwu ponadnarodowy wymiar poradnictwa zawodowego.

Departament Rynku Pracy

**Konwencja Międzynarodowej Organizacji
Pracy Nr 142
dotycząca roli poradnictwa
i kształcenia zawodowego
w rozwoju zasobów ludzkich**

Przyjęta w Genewie dnia 23 czerwca 1975 r.

Data wejścia w życie: 19 lipca 1977 r.

Ratyfikowana przez Polskę w dniu 13 września 1979 r.

Weszła w życie w dniu 10 października 1980 r.

(Dz.U. 1979, Nr 29, poz. 164 i 165)

KONFERENCJA OGÓLNA MIĘDZYNARODOWEJ ORGANIZACJI PRACY, ZWOŁANA DO GENEWY PRZEZ RADĘ ADMINISTRACYJNĄ MIĘDZYNARODOWEGO BIURA PRACY I ZEBRANA TAM DNIA 4 CZERWCA 1975 ROKU NA SWEJ SZEŚCZDZIESIĄTEJ SESJI,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące rozwoju zasobów ludzkich: poradnictwo i kształcenie zawodowe, która to sprawa stanowi szósty punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę konwencji międzynarodowej,

przyjmuje dnia dwudziestego trzeciego czerwca 1975 roku niniejszą konwencję, która otrzyma nazwę Konwencji o rozwoju zasobów ludzkich, 1975.

Artykuł 1

1. Każdy Członek przyjmie i będzie rozwijał wszechstronną i skoordynowaną politykę oraz programy poradnictwa i kształcenia zawodowego, tworząc ścisły związek między poradnictwem i kształceniem zawodowym a zatrudnieniem, w szczególności poprzez publiczne urzędy zatrudnienia.

2. Polityka i programy będą uwzględniały:

- a) potrzeby, możliwości i problemy w dziedzinie zatrudnienia, zarówno na szczeblu regionalnym, jak i krajowym;
- b) stadium i poziom rozwoju gospodarczego, społecznego i kulturalnego;
- c) związki zachodzące między celami rozwoju zasobów ludzkich a innymi celami gospodarczymi, społecznymi i kulturalnymi.

3. Polityka i programy będą realizowane za pomocą metod dostosowanych do warunków krajowych.

4. Polityka i programy będą zmierzały do ułatwienia jednostce zrozumienia środowiska pracy i środowiska społecznego, jak i wywierania na nie wpływu indywidualnie lub zbiorowo.

5. Polityka i programy będą zachęcały wszystkie osoby i pomagały wszystkim na zasadzie równości i bez jakiegokolwiek dyskryminacji w rozwijaniu i wyko-

rzystywaniu ich uzdolnień zawodowych w ich własnym interesie i zgodnie z ich aspiracjami, mając stałe na uwadze potrzeby społeczeństwa.

Artykuł 2

Dla osiągnięcia wyżej wymienionych celów każdy Członek opracuje i będzie doskonalił dostępne i elastyczne systemy uzupełniające systemy nauczania ogólnego, technicznego i zawodowego, poradnictwa szkolnego i zawodowego oraz kształcenia zawodowego, zarówno w ramach systemu szkolnego, jak i poza nim.

Artykuł 3

1. Każdy Członek będzie stopniowo rozszerzał systemy poradnictwa zawodowego i systemy ciągłej informacji o zatrudnieniu w celu zapewnienia pełnej informacji i możliwie jak najszerszego poradnictwa dla dzieci, młodocianych i dorosłych, włączając w to odpowiednie programy dla osób upośledzonych.

2. Informacja i poradnictwo będą obejmowały wybór zawodu, kształcenie zawodowe i związane z tym możliwości nauki, sytuację w zatrudnieniu i jego perspektywy, możliwości awansu, warunki pracy, bezpieczeństwo i higienę pracy oraz inne aspekty czynnego życia w różnych dziedzinach działalności gospodarczej, społecznej i kulturalnej i na wszystkich szczeblach stanowisk.

3. Informacja i poradnictwo będą uzupełniane informacją o ogólnych aspektach układów zbiorowych oraz praw i obowiązków wszystkich zainteresowanych stron zgodnie z ustawodawstwem pracy; ta ostatnia informacja będzie dostarczana zgodnie z ustawodawstwem i praktyką krajową, z uwzględnieniem odpowiednich funkcji i zadań zainteresowanych organizacji pracowników i pracodawców.

Artykuł 4

Każdy Członek będzie stopniowo rozszerzał, przystosowywał i harmonizował różne systemy kształcenia zawodowego, aby sprostać potrzebom młodocianych i dorosłych w ciągu całego ich życia, we wszystkich

sektorach gospodarki i we wszystkich dziedzinach działalności gospodarczej oraz na wszystkich poziomach kwalifikacji zawodowych i szczeblach stanowisk.

Artykuł 5

Polityka oraz programy poradnictwa i kształcenia zawodowego będą opracowywane i stosowane przy współpracy z organizacjami pracodawców i pracowników oraz – w miarę potrzeby i stosownie do ustawodawstwa i praktyki krajowej – z innymi zainteresowanymi instytucjami.

* * *

Artykuły 6-13

Standardowe postanowienia końcowe.

Powyższy tekst jest autentycznym tekstem konwencji przyjętej należycie przez Konferencję Ogólną Międzynarodowej Organizacji Pracy na jej sześćdziesiątej sesji, która odbyła się w Genewie i została ogłoszona za zamkniętą w dniu 25 czerwca 1975 roku.

Na dowód czego dnia dwudziestego szóstego czerwca 1975 roku złożyli swe podpisy: (pominięto).

Dokument dostępny na stronie <http://www.mop.pl/html/index1.html>

Convention ILO No. 142
concerning Vocational Guidance
and Vocational Training
in the Development of Human Resources

Convention concerning Vocational Guidance and Vocational Training in the Development of Human Resources (Note: Date of coming into force: 19:07:1977.)

Convention: /C142

Place: Geneva

Session of the Conference: 60

Date of adoption: 23:06:1975

Subject classification: Training

Subject: **Vocational Guidance and Training**

See the ratifications for this Convention

Display the document in: French Spanish

Status: Up-to-date instrument

THE GENERAL CONFERENCE OF THE INTERNATIONAL LABOUR ORGANISATION,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Sixtieth Session on 4 June 1970, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to human resources development: vocational guidance and vocational training, which is the sixth item on the agenda of the session,

and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention,

adopts this twenty-third day of June of the year one thousand nine hundred and seventy-five the following Convention, which may be cited as the Human Resources Development Convention, 1975:

Article 1

1. Each Member shall adopt and develop comprehensive and co-ordinated policies and programmes of vocational guidance and vocational training, closely linked with employment, in particular through public employment services.
2. These policies and programmes shall take due account of –
 - (a) employment needs, opportunities and problems, both regional and national;
 - (b) the stage and level of economic, social and cultural development; and
 - (c) the mutual relationships between human resources development and other economic, social and cultural objectives.
3. The policies and programmes shall be pursued by methods that are appropriate to national conditions.
4. The policies and programmes shall be designed to improve the ability of the individual to understand and, individually or collectively, to influence the working and social environment.

5. The policies and programmes shall encourage and enable all persons, on an equal basis and without any discrimination whatsoever, to develop and use their capabilities for work in their own best interests and in accordance with their own aspirations, account being taken of the needs of society.

Article 2

With the above ends in view, each Member shall establish and develop open, flexible and complementary systems of general, technical and vocational education, educational and vocational guidance and vocational training, whether these activities take place within the system of formal education or outside it.

Article 3

1. Each Member shall gradually extend its systems of vocational guidance, including continuing employment information, with a view to ensuring that comprehensive information and the broadest possible guidance are available to all children, young persons and adults, including appropriate programmes for all handicapped and disabled persons.
2. Such information and guidance shall cover the choice of an occupation, vocational training and related educational opportunities, the employment situation and employment prospects, promotion prospects, conditions of work, safety and hygiene at work, and other aspects of working life in the various sectors of economic, social and cultural activity and at all levels of responsibility.
3. The information and guidance shall be supplemented by information on general aspects of collective agreements and of the rights and obligations of all concerned under labour law; this information shall be provided in accordance with national law and practice, taking into account the respective functions and tasks of the workers' and employers' organisations concerned.

Article 4

Each Member shall gradually extend, adapt and harmonise its vocational training systems to meet the

needs for vocational training throughout life of both young persons and adults in all sectors of the economy and branches of economic activity and at all levels of skill and responsibility.

Article 5

Policies and programmes of vocational guidance and vocational training shall be formulated and implemented in co-operation with employers' and workers' organisations and, as appropriate and in accordance with national law and practice, with other interested bodies.

Article 6

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

Article 7

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organisation whose ratifications have been registered with the Director-General.

2. It shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.

3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member twelve months after the date on which its ratification has been registered.

Article 8

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.

2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in

the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention at the expiration of each period of ten years under the terms provided for in this Article.

Article 9

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organisation of the registration of all ratifications and denunciations communicated to him by the Members of the Organisation.

2. When notifying the Members of the Organisation of the registration of the second ratification communicated to him, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organisation to the date upon which the Convention will come into force.

Article 10

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with Article 102 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications and acts of denunciation registered by him in accordance with the provisions of the preceding Articles.

Article 11

At such times as it may consider necessary the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

Article 12

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention in whole or in part, then, unless the new Convention otherwise provides:

- a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall ipso jure involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 8 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;
- b) as from the date when the new revising Convention comes into force this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.
2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Article 13

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.

Cross references

Dokument dostępny na stronie <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>

**Konwencja Międzynarodowej Organizacji
Pracy Nr 168
dotycząca popierania zatrudnienia
i ochrony przed bezrobociem¹**

¹ Data wejścia w życie: 17 października 1991 r.
Polska nie ratyfikowała konwencji

KONFERENCJA OGÓLNA MIĘDZYNARODOWEJ ORGANIZACJI PRACY,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 1 czerwca 1988 r. na siedemdziesiątej piątej sesji,

podkreślając znaczenie pracy i produktywnego zatrudnienia w każdym społeczeństwie nie tylko ze względu na zasoby przez nie tworzone dla społeczeństwa, ale również z powodu dochodu, które one przynoszą pracownikom, społeczną rolę, którą one nadają i poczucie własnej godności, jakie pracownicy z nich czerpią,

przypominając istniejące normy międzynarodowe w dziedzinie zatrudnienia i ochrony przed bezrobociem: Konwencję i Zalecenie dotyczące bezrobocia, z 1934 r., Zalecenie dotyczące bezrobocia (młodociani), z 1935 r., Zalecenie dotyczące zabezpieczenia dochodu, z 1944 r., Konwencję dotyczącą zabezpieczenia społecznego (normy minimalne), z 1952 r., Konwencję i Zalecenie dotyczące polityki zatrudnienia, z 1964 r., Konwencję i Zalecenie dotyczące rozwoju zasobów ludzkich, z 1975 r., Konwencję i Zalecenie dotyczące administracji pracy, z 1978 r. oraz Zalecenie dotyczące polityki zatrudnienia (postanowienia uzupełniające), z 1984 r.,

zważywszy na powszechne bezrobocie i niepełne zatrudnienie występujące w różnych krajach świata na różnych etapach rozwoju, a w szczególności na problemy ludzi młodych, z których wielu szuka pierwszego zatrudnienia,

zważywszy, że od czasu przyjęcia wyżej wymienionych instrumentów międzynarodowych dotyczących ochrony przed bezrobociem, nastąpiły ważne, nowe zmiany w ustawodawstwie i praktyce wielu Członków powodujące konieczność rewizji istniejących norm, w szczególności Konwencji dotyczącej bezrobocia, z 1934 r. i przyjęcia nowych norm międzynarodowych dotyczących popierania pełnego, produktywnego i swobodnie wybieranego zatrudnienia za pomocą wszelkich właściwych środków, włączając zabezpieczenie społeczne,

zważywszy, że postanowienia dotyczące świadczeń na wypadek bezrobocia Konwencji dotyczącej zabezpieczenia społecznego (normy minimalne), z 1952 r., ustalają poziom ochrony, który obecnie został przekroczony przez większość istniejących systemów świadczeń w krajach uprzemysłowionych i w odróżnieniu od norm dotyczących innych świadczeń nie towarzyszą temu

wyższe normy, ale że te normy mogą wciąż być celem dla krajów rozwijających się, które potrafią utworzyć system świadczeń na wypadek bezrobocia,

uznając, że polityka prowadząca do stałego, trwałego i nieinflacyjnego wzrostu gospodarczego oraz elastycznej reakcji na zmiany, a także do tworzenia i popierania wszystkich form produktywnego i swobodnie wybieranego zatrudnienia, włączając małe przedsiębiorstwa, spółdzielnie, prace na własny rachunek i lokalne inicjatywy w zakresie zatrudnienia, nawet poprzez redystrybucję zasobów aktualnie poświęconych na finansowanie działalności nastawionych wyłącznie na pomoc w dziedzinach, które popierają zatrudnienie, zwłaszcza poradnictwo zawodowe, szkolenie i rehabilitację, proponuje najlepszą ochronę przed ujemnymi skutkami przymusowego bezrobocia, ale że przymusowe bezrobocie mimo to istnieje i że w związku z tym ważną sprawą jest zapewnienie, by systemy zabezpieczenia społecznego, a w szczególności systemy świadczeń na wypadek bezrobocia, zapewniały pomoc w zakresie zatrudnienia i wsparcie materialne tym, którzy są przymusowo bezrobotni,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące popierania zatrudnienia i zabezpieczenia społecznego, która to sprawa stanowi piąty punkt porządku dziennego sesji, w szczególności dotyczące zrewidowania Konwencji dotyczącej bezrobocia, z 1934 r.,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę konwencji międzynarodowej,

przyjmuje dnia dwudziestego pierwszego czerwca tysiąc dziewięćset osiemdziesiątego ósmego roku następującą Konwencję, która otrzyma nazwę: Konwencja dotycząca popierania zatrudnienia i ochrony przed bezrobociem, z 1988 r.:

CZĘŚĆ I POSTANOWIENIA OGÓLNE

Artykuł 1

W niniejszej Konwencji:

- a) wyraz „ustawodawstwo” obejmuje wszelkie przepisy w zakresie zabezpieczenia społecznego, jak również ustawy i zarządzenia;
- b) wyraz „określony” oznacza określony przez ustawodawstwo krajowe lub zgodnie z nim.

Artykuł 2

Każdy Członek podejmie właściwe kroki dla skoordynowania swego systemu ochrony przed bezrobociem ze swoją polityką zatrudnienia. W tym celu będzie się starał zapewnić, by jego system ochrony przed bezrobociem, a w szczególności metody na rzecz zabezpieczenia świadczenia na wypadek bezrobocia, przyczyniały się do popierania pełnego, produktywnego i swobodnie wybieranego zatrudnienia i nie miały charakteru zniechęcającego pracodawców do oferowania, a pracowników do szukania produktywnego zatrudnienia.

Artykuł 3

Postanowienia niniejszej Konwencji będą wprowadzane w życie w konsultacji i we współpracy z organizacjami pracodawców i pracowników, zgodnie z praktyką krajową.

Artykuł 4

1. Każdy Członek, który ratyfikuje niniejszą Konwencję, może, przez załączone deklaracje do swojej ratyfikacji, wyłączyć postanowienia Części VII z obowiązków wynikających z ratyfikacji.

2. Każdy Członek, który złożył deklarację zgodnie z ust. 1 powyżej, może ją wycofać w każdym czasie w drodze złożenia następnej deklaracji.

Artykuł 5

1. Każdy Członek może skorzystać, w drodze deklaracji, towarzyszącej jego ratyfikacji, najwyżej z dwóch czasowych wyłączeń przewidzianych w art. 10 ust. 4, art. 11 ust. 3, art. 15 ust. 2, art. 18 ust. 2, art. 19 ust. 4, art. 23 ust. 2, art. 24 ust 2 i art. 25 ust. 2. Taka deklaracja podaje przyczyny, które uzasadniają te wyjątki.

2. Bez względu na postanowienia ust. 1 powyżej, Członek, gdzie jest to uzasadnione zakresem ochrony jego systemu zabezpieczenia społecznego, może skorzystać, w drodze deklaracji towarzyszącej jego ratyfikacji, z czasowych wyłączeń przewidzianych w art. 10 ust. 4, art. 11 ust. 3, art. 15 ust. 2, art. 18

ust. 2, art. 19 ust. 4, art. 23 ust. 2, art. 24 ust. 2 i art. 25 ust. 2. Taka deklaracja podaje przyczyny, które uzasadniają te wyjątki.

3. Każdy Członek, który złożył deklarację zgodnie z art. 1 lub ust. 2, wskaże w rocznym sprawozdaniu ze stosowania niniejszej Konwencji, które zobowiązany jest przedkładać zgodnie z art. 22 Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy, odnośnie do każdego wyłączenia, z którego korzysta:

- a) że istnieją nadal przyczyny, które go do tego skłoniły;
- b) że zrzeka się prawa korzystania z danego wyłączenia poczynawszy od określonej daty.

4. Każdy Członek, który złożył deklarację zgodnie z ust. 1 lub ust. 2, odpowiednio do treści takiej deklaracji i jeżeli okoliczności na to pozwalają:

- a) obejmie ewentualność częściowego bezrobocia;
- b) zwiększy liczbę chronionych osób;
- c) zwiększy wysokość świadczeń;
- d) skróci okres oczekiwania;
- e) wydłuży okres wypłaty świadczeń;
- f) dostosuje statutowe systemy zabezpieczenia społecznego do zawodowych warunków pracowników niepełnoetatowych;
- g) będzie dążyć do zapewnienia opieki lekarskiej osobom otrzymującym świadczenie na wypadek bezrobocia i osobom pozostającym na ich utrzymaniu;
- h) będzie dążyć do zapewnienia, by okresy wypłaty takiego świadczenia były brane pod uwagę przy nabywaniu prawa do świadczeń z zabezpieczenia społecznego i, gdzie właściwe, do obliczania świadczenia na wypadek inwalidztwa, na starość i pozostałych przy życiu członków rodziny.

Artykuł 6

1. Każdy Członek zapewni równość traktowania wszystkim osobom chronionym, bez dyskryminacji ze względu na rasę, kolor skóry, płeć, religię, poglądy polityczne, pochodzenie narodowe, obywatelstwo, pochodzenie etniczne lub społeczne, inwalidztwo lub wiek.

2. Postanowienia ust. 1 nie zapobiegają przyjęciu specjalnych środków, które są usprawiedliwione sytuacją określonych grup zgodnie z systemami, o których mowa w art. 12 ust. 2, lub mają na celu zaspokojenie specjalnych potrzeb kategorii osób, które mają szczególne problemy na rynku pracy, zwłaszcza grup, w niekorzystnym położeniu lub w zawarci umów dwustronnych albo wielostronnych na zasadzie wzajemności między państwami w zakresie świadczeń z tytułu bezrobocia.

CZĘŚĆ II POPIERANIE PRODUKTYWNEGO ZATRUDNIENIA

Artykuł 7

Każdy Członek określi, że pierwszoplanowym celem jest polityka dążąca do zapewnienia pełnego, produktywnego i swobodnie wybieranego zatrudnienia za pomocą wszelkich właściwych środków, włączając zabezpieczenie społeczne. Środki te będą obejmowały, między innymi, służby zatrudnienia, szkolenie zawodowe i poradnictwo zawodowe.

Artykuł 8

1. Każdy Członek będzie zmierzał do utworzenia, z zastrzeżeniem ustawodawstwa krajowego i praktyki, specjalnych programów popierania dodatkowych możliwości pracy i pomocy w znalezieniu zatrudnienia, a także zachęcania do swobodnie wybieranego i produktywnego zatrudnienia określonych kategorii osób będących w niekorzystnej sytuacji lub które mają lub mogą mieć trudności ze znalezieniem trwałego zatrudnienia, takich jak kobiety, młodzi pracownicy, osoby niepełnosprawne, starsi pracownicy, bezrobotni od dłuższego czasu, pracownicy migrujący legalnie mieszkający w kraju i pracownicy dotknięci zmianami strukturalnymi.

2. Każdy Członek określi, w swoim sprawozdaniu zgodnie z art. 22 Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy, kategorie osób, dla których podejmuje się on popierać programy zatrudnienia.

3. Każdy Członek będzie zmierzał do rozszerzenia popierania produktywnego zatrudnienia stopniowo

na większą liczbę kategorii osób niż ta, którą początkowo obejmował.

Artykuł 9

Środki przewidziane w tej części będą podejmowane z uwzględnieniem Konwencji i Zalecenia dotyczących rozwoju zasobów ludzkich, z 1975 r. oraz Zalecenia dotyczącego polityki zatrudnienia (postanowienia uzupełniające), z 1984 r.

CZĘŚĆ III PRZYPADKI OBJĘTE OCHRONĄ

Artykuł 10

1. Przypadki objęte ochroną obejmują, według określonych warunków, pełne bezrobocie określone jako utrata zarobków z powodu niemożności znalezienia odpowiedniego zatrudnienia, mając na uwadze postanowienia art. 21 ust. 2, w przypadku osób zdolnych do pracy, będących do dyspozycji i faktycznie szukających pracy.

2. Każdy Członek będzie ponadto zmierzał do rozszerzenia ochrony wynikającej z Konwencji, na określonych warunkach, na następujące przypadki:

- a) utrata zarobków z powodu częściowego bezrobocia, określonego jako przejściowe skrócenie normalnego lub statutowego czasu pracy; i
- b) zawieszenie lub zmniejszenie zarobków z powodu przejściowego wstrzymania pracy, bez przerwania stosunku pracy, w szczególności z przyczyn gospodarczych, technologicznych, strukturalnych lub podobnego rodzaju.

3. Każdy Członek będzie ponadto zmierzał do zapewnienia płatności świadczeń dla pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu, którzy faktycznie szukają pracy w pełnym wymiarze czasu. Ogółem świadczenia i zarobki z tytułu ich pracy w niepełnym wymiarze czasu mogą być takie, aby zachęcić pracowników do podjęcia zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu.

4. Jeżeli w mocy pozostaje deklaracja złożona na podstawie art. 5, można odłożyć stosowanie ustępów 2 i 3 niniejszego artykułu.

CZĘŚĆ IV OSOBY CHRONIONE

Artykuł 11

1. Osoby chronione będą obejmować określone klasy pracowników, stanowiące przynajmniej 85 procent wszystkich pracowników, włączając pracowników państwowych i uczniów.

2. Bez względu na postanowienie ust. 1 niniejszego artykułu, pracownicy państwowi, których zatrudnienie do osiągnięcia normalnego wieku emerytalnego jest zagwarantowane przez ustawodawstwo krajowe, mogą być wyłączeni z ochrony.

3. Jeżeli deklaracja złożona na podstawie art. 5 pozostaje w mocy, osoby chronione będą obejmować:

- a) określone klasy pracowników, stanowiących przynajmniej 50 procent wszystkich pracowników; lub
- b) jeżeli jest to szczególnie uzasadnione poziomem rozwoju, określone klasy pracowników stanowiących przynajmniej 50 procent wszystkich pracowników w przedsiębiorstwach przemysłowych zatrudniających przynajmniej 20 osób.

CZĘŚĆ V METODY OCHRONY

Artykuł 12

1. Jeżeli niniejsza Konwencja nie stanowi inaczej, każdy Członek może określić metodę lub metody ochrony, za pomocą których wybiera on wprowadzenie w życie postanowień Konwencji, czy to przez system składowy lub bezskładowy, czy przez połączenie takich systemów.

2. Jednakże, jeśli ustawodawstwo Członka chroni wszystkich mieszkańców, których zasoby w czasie trwania przypadku nie przekraczają określonych granic, można ograniczyć przyznaną ochronę, w zależności od zasobów świadczeniobiorcy i jego rodziny, zgodnie z postanowieniami art. 16

CZĘŚĆ VI PRYZNAWANIE ŚWIADCZENIA

Artykuł 13

Świadczenia przyznawane w formie wypłat okresowych osobom bezrobotnym mogą być powiązane z metodami ochrony.

Artykuł 14

W przypadku pełnego bezrobocia świadczenia będą przyznawane w postaci wypłat okresowych obliczanych w taki sposób, aby zapewnić świadczeniobiorcy wyrównanie za częściową i przejściową utratę zarobków, jednocześnie unikając spowodowania zniechęcania do pracy lub do tworzenia zatrudnienia.

Artykuł 15

1. W przypadkach pełnego bezrobocia i zawieszenia zarobków z powodu przejściowego zawieszenia pracy bez przerywania stosunku pracy, gdy przypadek ten jest objęty ochroną, świadczenia będą zapewniane w formie wypłat okresowych, obliczanych następująco:

- a) jeśli świadczenia oparte są na składkach opłacanych przez osoby chronione lub w ich imieniu albo na poprzednich zarobkach, będą one wynosić nie mniej niż 50 procent poprzednich zarobków, przy czym dopuszczalne jest określenie górnej granicy wysokości świadczenia lub zarobków, które mają być brane pod uwagę, na przykład przez odniesienie zarobków do płacy wykwalifikowanego pracownika lub przeciętnej płacy pracowników w danym regionie;
- b) jeśli świadczenia nie są oparte na składkach lub poprzednich zarobkach, będą one wynosić przynajmniej 50 procent statutowej płacy minimalnej lub płacy zwykłego pracownika albo będą one na poziomie, który zapewni minimum niezbędne do pokrycia podstawowych kosztów utrzymania, które zależnie od tego jest najwyższe.

2. Jeżeli deklaracja złożona na podstawie art. 5 pozostaje w mocy, wysokość świadczenia będzie wynosiła:

- a) nie mniej niż 45 procent poprzednich zarobków;
lub
- b) nie mniej niż 45 procent statutowej płacy minimalnej lub płacy zwykłego pracownika, ale nie mniej niż poziom, który zapewnia minimum niezbędne do pokrycia podstawowych kosztów utrzymania.

3. Jeżeli to jest właściwe, procenty określone w ustępach 1 i 2 mogą być osiągnięte porównując wypłaty okresowe po opodatkowaniu i potrąceniu składek z zarobkami po opodatkowaniu i potrąceniu składek,

Artykuł 16

Bez względu na postanowienia art. 15, świadczenia przyznawane poza okresem początkowym, określonym w art. 19 ust. 2 a), a także świadczenia płatowane przez Członka, zgodnie z art. 12 ust. 2, mogą być ustalane po uwzględnieniu innych zasobów, poza określony limit, dostępnych świadczeniobiorcy lub jego rodzinie, zgodnie z określoną skalą. W każdym razie, świadczenia te w połączeniu z wszelkimi innymi świadczeniami, do których oni mogą być uprawnieni, będą zabezpieczać im zdrowie i należyte warunki życia zgodnie z normami krajowymi.

Artykuł 17

1. Jeżeli ustawodawstwo Członka uzależnia prawo do świadczeń na wypadek bezrobocia od przebycia okresu kwalifikacyjnego, okres ten nie będzie dłuższy niż okres uważany za niezbędny dla zapobieżenia nadużyciom.
2. Każdy Członek będzie zmierzał do dostosowania okresu kwalifikacyjnego do zawodowych okoliczności pracowników sezonowych.

Artykuł 18

1. Jeżeli ustawodawstwo Członka przewiduje, że wypłata świadczenia w przypadkach pełnego bezrobocia powinna rozpocząć się dopiero po wygaśnięciu okresu oczekiwania, okres ten nie będzie dłuższy niż siedem dni.

2. Jeżeli deklaracja złożona na podstawie art. 5 pozostaje w mocy, długość okresu oczekiwania nie będzie przekraczać dziesięciu dni.

3. W przypadkach pracowników sezonowych okres oczekiwania określony w ust. 1 niniejszego artykułu może być dostosowany do ich zawodowych okoliczności.

Artykuł 19

1. Świadczenia przewidziane w przypadkach pełnego bezrobocia i zawieszenia zarobków z powodu przejściowego zawieszenia pracy, bez przerywania stosunku pracy, będą wypłacane w ciągu całego okresu tych przypadków.

2. Jednakże, w przypadku pełnego bezrobocia:

- a) początkowy okres wypłaty świadczenia przewidziany w art. 15 może być ograniczony do 26 tygodni w każdym przypadku bezrobocia lub do 39 tygodni w okresie 24 miesięcy;
- b) w przypadku bezrobocia trwającego dłużej niż ten początkowy okres świadczenia, czas wypłaty świadczenia, który może być obliczony mając na uwadze zasoby świadczeniobiorcy i jego rodziny zgodnie z postanowieniem art. 16, może być ograniczony do określonego czasu.

3. Jeśli ustawodawstwo Członka przewiduje, że początkowy okres wypłaty świadczenia przewidziany w art. 15 będzie miał inną długość niż okres kwalifikacyjny, przeciętny czas określony dla wypłaty świadczeń będzie wynosił przynajmniej 26 tygodni.

4. Jeśli deklaracja złożona na podstawie art. 5 pozostaje w mocy, okres wypłaty świadczenia może być ograniczony do 13 tygodni w każdym okresie 12 miesięcy lub do średnio 13 tygodni, jeśli ustawodawstwo przewiduje, że początkowy okres wypłaty będzie różny w zależności od długości okresu kwalifikacyjnego.

5. W przypadkach przewidzianych w ust. 2 b) powyżej, każdy Członek będzie dążył do zapewnienia odpowiedniej dodatkowej pomocy zainteresowanym osobom w celu umożliwienia im znalezienia produktywnego i swobodnie wybieranego zatrudnienia, powołując się w szczególności na środki określone w Części II.

6. Czas wypłaty świadczenia pracownikom sezonowym może być dostosowany do ich okoliczności zawodowych, nie naruszając postanowień ust. 2 b) powyżej.

Artykuł 20

Świadczenia, do jakiego osoba chroniona byłaby uprawniona w przypadku pełnego lub częściowego bezrobocia albo zawieszenia zarobków z powodu przejściowego zawieszenia pracy bez przerywania stosunku pracy, można odmówić, można je wycofać, zawiesić lub zmniejszyć w określonym zakresie:

- a) na czas nieobecności zainteresowanej osoby na terytorium Członka;
- b) jeśli właściwa władza ustaliła, że zainteresowana osoba świadomie przyczyniła się do swojego zwolnienia z pracy;
- c) jeśli właściwa władza ustaliła, że zainteresowana osoba opuściła zatrudnienie dobrowolnie bez usprawiedliwionej przyczyny;
- d) w okresie sporu z tytułu pracy, gdy zainteresowana osoba przerwała pracę, aby wziąć udział w tym sporze lub gdy nie dopuszczono jej do pracy w bezpośrednim związku z przerwaniem pracy z powodu sporu z tytułu pracy;
- e) jeśli zainteresowana osoba usiłowała w drodze oszustwa otrzymać świadczenia lub je w taki sposób otrzymała;
- f) jeśli zainteresowana osoba nie skorzystała bez uzasadnionej przyczyny z ułatwień w zakresie pośrednictwa, poradnictwa zawodowego, szkolenia, przekwalifikowania lub przeniesienia do odpowiedniej pracy;
- g) na czas pobierania przez zainteresowaną osobę innego świadczenia utrzymania dochodu przewidzianego w ustawodawstwie zainteresowanego Członka, wyjąwszy świadczenie rodzinne, z zastrzeżeniem, że część świadczenia zawieszono nie przewyższa tego drugiego świadczenia.

Artykuł 21

1. Świadczenie, do jakiego osoba chroniona byłaby uprawniona w przypadku pełnego bezrobocia, można odmówić lub można je wycofać, zawiesić lub

zmniejszyć w określonym zakresie, jeśli zainteresowana osoba odmawia przyjęcia odpowiedniego zatrudnienia.

2. Przy ocenie, czy zatrudnienie jest odpowiednie, należy wziąć pod uwagę, w szczególności, w określonych warunkach i w odpowiednim zakresie, wiek osób bezrobotnych, ich staż pracy w poprzednim zawodzie, zdobyte doświadczenie, długość okresu bezrobocia, sytuację na rynku pracy, wpływ tego zatrudnienia na ich sytuację osobistą i rodzinną oraz fakt, że miejsce pracy jest wolne na skutek przerwania pracy z powodu trwającego sporu z tytułu pracy.

Artykuł 22

Jeśli osoby chronione otrzymały bezpośrednio od swojego pracodawcy lub z jakiegokolwiek innego źródła, zgodnie z ustawodawstwem krajowym lub układami zbiorowymi, odprawę, której głównym celem jest przyczynienie się do wyrównania utraty zarobków, spowodowanej pełnym bezrobociem, Członek może zdecydować:

- a) że świadczenie na wypadek bezrobocia, do jakiego zainteresowana osoba byłaby uprawniona, może być zawieszona na okres odpowiadający okresowi, w którym odprawa wyrównuje utracone zarobki; lub
- b) że odprawa może być zmniejszona o kwotę odpowiadającą skumulowanej wartości wypłat okresowych, do jakich zainteresowane osoby są uprawnione przez okres odpowiadający okresowi, w którym odprawa wyrównuje utracone zarobki.

Artykuł 23

1. Każdy Członek, którego ustawodawstwo przewiduje prawo do opieki lekarskiej, uzależniając je bezpośrednio lub pośrednio od aktywności zawodowej, będzie dążył do zapewnienia, na określonych warunkach, opieki lekarskiej osobom otrzymującym świadczenie na wypadek bezrobocia i osobom pozostającym na ich utrzymaniu.

2. Można odroczyć wprowadzenie w życie ust. 1, jeżeli pozostaje w mocy deklaracja złożona zgodnie z art. 5.

Artykuł 24

1. Każdy Członek będzie dążył do zagwarantowania osobom otrzymującym świadczenie na wypadek bezrobocia, na określonych warunkach, by okresy wypłaty tych świadczeń były brane pod uwagę przy:

- a) nabywaniu prawa do świadczeń na wypadek inwalidztwa, starości i śmierci żywiciela rodziny, a także - gdzie jest to właściwe - przy obliczaniu tych świadczeń; i
- b) nabyciu prawa do opieki lekarskiej oraz zasiłków chorobowych, świadczeń macierzyńskich i rodzinnych po zakończeniu bezrobocia, jeśli ustawodawstwo zainteresowanego Członka przewiduje takie świadczenia i uzależnia je bezpośrednio lub pośrednio od aktywności zawodowej.

2. Można odroczyć wprowadzenie w życie ust. 1, jeżeli pozostaje w mocy deklaracja złożona zgodnie z art. 5.

Artykuł 25

1. Każdy Członek zapewni, by statutowe systemy zabezpieczenia społecznego, które oparte są na działalności zawodowej, były dostosowane do warunków zatrudnienia pracowników niepełnoetatowych, chyba że ich czas pracy lub zarobki mogą być uznane, na określonych warunkach, za nie mające znaczenia.

2. Można odroczyć wprowadzenie w życie ust. 1, jeżeli pozostaje w mocy deklaracja złożona zgodnie z art. 5.

CZĘŚĆ VII

SPECJALNE POSTANOWIENIA DOTYCZĄCE OSÓB PO RAZ PIERWSZY STARAJĄCYCH SIĘ O ZATRUDNIENIE

Artykuł 26

1. Członkowie wezmą pod uwagę fakt, że jest wiele kategorii osób poszukujących pracy, które nigdy nie były lub przestały być uznawane za bezrobotne lub nigdy nie były albo przestały być objęte systemami ochrony bezrobotnych. W konsekwencji,

przynajmniej trzy z niżej wymienionych dziesięciu kategorii osób poszukujących pracy otrzymają świadczenia społeczne, zgodnie z określonymi warunkami:

- a) osoby młode, które ukończyły szkolenie zawodowe;
- b) osoby młode, które ukończyły studia;
- c) osoby młode, które odbyły obowiązkową służbę wojskową;
- d) osoby po okresie wychowywania dzieci lub opieki nad osobą chorą, niepełnosprawną lub starszą;
- e) osoby, których małżonek zmarł, a one same nie są uprawnione do świadczenia po nim;
- f) osoby rozwiedzione lub żyjące w separacji;
- g) zwolnieni więźniowie;
- h) osoby dorosłe, włączając osoby niepełnosprawne, które ukończyły okres szkolenia;
- i) pracownicy migranci po powrocie do ich kraju ojczystego, chyba że nabyli prawa zgodnie z ustawodawstwem kraju, w którym ostatnio pracowali;
- j) osoby, które dotychczas pracowały na własny rachunek.

2. Każdy Członek określi w swoim pierwszym sprawozdaniu, przedkładanym zgodnie z art. 22 Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy, kategorie osób wymienione w ust. 1 niniejszego artykułu, które zamierza chronić.

3. Każdy Członek będzie zmierzał do stopniowego rozszerzania ochrony na większą liczbę kategorii niż liczba początkowo chroniona.

CZĘŚĆ VIII

GWARANCJE PRAWNE, ADMINISTRACYJNE I FINANSOWE

Artykuł 27

1. W przypadku odmowy, wycofania, zawieszenia lub zmniejszenia świadczenia lub w przypadku sporu co do jego wysokości, roszczęcy będą mieli prawo złożenia skargi do organu administrującego systemem

Świadczeń i odwołania się następnie do niezależnego organu. Będą oni pisemnie poinformowani o dostępczej procedurze, która będzie łatwa i szybka.

2. Postępowanie odwoławcze umożliwi roszczęmu, zgodnie z ustawodawstwem krajowym i praktyką, reprezentację lub pomoc osoby wykwalifikowanej według jego wyboru lub przedstawiciela reprezentatywnej organizacji pracowników albo przedstawiciela reprezentatywnej organizacji osób chronionych.

Artykuł 28

Każdy Członek przyjmie na siebie ogólną odpowiedzialność za solidną administrację instytucji i służb, którym powierzono stosowanie Konwencji.

Artykuł 29

1. Jeśli administrację powierzono bezpośrednio komórce rządu odpowiedzialnej przed parlamentem, przedstawiciele osób chronionych i pracodawców będą uczestniczyć w administracji w charakterze doradców, na określonych warunkach.

2. Jeśli administracji nie powierzono komórce rządowej odpowiedzialnej przed parlamentem:

- a) przedstawiciele osób chronionych będą uczestniczyć w administracji lub będą z nią związani w charakterze doradców na określonych warunkach;

- b) ustawodawstwo krajowe może przewidywać również udział przedstawicieli pracodawców;
- c) ustawodawstwo może również przewidywać udział przedstawicieli władz publicznych.

Artykuł 30

W przypadkach, gdy państwo lub system zabezpieczenia społecznego przyznają subsydia do ochrony zatrudnienia, Członkowie podejmą niezbędne kroki dla zapewnienia, by wypłaty były dokonywane tylko na przewidziane cele i by zapobiec oszustwom lub nadużyciom ze strony tych, którzy otrzymują te wypłaty.

CZĘŚĆ IX POSTANOWIENIA KOŃCOWE

Artykuł 31

Niniejsza Konwencja rewiduje Konwencję dotyczącą bezrobocia, z 1934 r.

* * *

Artykuły 32-39:

Standardowe postanowienia końcowe.

Dokument dostępny na stronie <http://www.mop.pl/html/index1.html>

Convention ILO No. 168
concerning
Employment Promotion and Protection
against Unemployment

(Note: Date of coming into force: 17:10:1991.)

Convention: C168

Place: Geneva

Session of the Conference: 75

Date of adoption: 21:06:1988

Subject classification: Employment Policy

Subject classification: Unemployment Benefit

Subject: **Social Security**

See the ratifications for this Convention

Display the document in: French Spanish

Status: Up-to-date instrument This Convention was adopted after 1985 and is considered up to date.

THE GENERAL CONFERENCE OF THE INTERNATIONAL LABOUR ORGANISATION,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Seventy-fifth Session on 1 June 1988, and

Emphasising the importance of work and productive employment in any society not only because of the resources which they create for the community, but also because of the income which they bring to workers, the social role which they confer and the feeling of self-esteem which workers derive from them, and

Recalling the existing international standards in the field of employment and unemployment protection (the Unemployment Provision Convention and Recommendation, 1934, the Unemployment (Young Persons) Recommendation, 1935, the Income Security Recommendation, 1944, the Social Security (Minimum Standards) Convention, 1952, the Employment Policy Convention and Recommendation, 1964, the Human Resources Development Convention and Recommendation, 1975, the Labour Administration Convention and Recommendation, 1978, and the Employment Policy (Supplementary Provisions) Recommendation, 1984), and

Considering the widespread unemployment and underemployment affecting various countries throughout the world at all stages of development and in particular the problems of young people, many of whom are seeking their first employment, and

Considering that, since the adoption of the international instruments concerning protection against unemployment referred to above, there have been important new developments in the law and practice of many Members necessitating the revision of existing standards, in particular the Unemployment Provision Convention, 1934, and the adoption of new international standards concerning the promotion of full, productive and freely chosen employment by all appropriate means, including social security, and

Noting that the provisions concerning unemployment benefit in the Social Security (Minimum Standards) Convention, 1952, lay down a level of protection that has now been surpassed by most of the existing compensation schemes in the industrialised coun-

tries and, unlike standards concerning other benefits, have not been followed by higher standards, but that the standards in question can still constitute a target for developing countries that are in a position to set up an unemployment compensation scheme, and

Recognising that policies leading to stable, sustained, non-inflationary economic growth and a flexible response to change, as well as to creation and promotion of all forms of productive and freely chosen employment including small undertakings, co-operatives, self-employment and local initiatives for employment, even through the re-distribution of resources currently devoted to the financing of purely assistance-oriented activities towards activities which promote employment especially vocational guidance, training and rehabilitation, offer the best protection against the adverse effects of involuntary unemployment, but that involuntary unemployment nevertheless exists and that it is therefore important to ensure that social security systems should provide employment assistance and economic support to those who are involuntarily unemployed, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to employment promotion and social security which is the fifth item on the agenda of the session with a view, in particular, to revising the Unemployment Provision Convention, 1934, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention,

adopts this twenty-first day of June of the year one thousand nine hundred and eighty-eight the following Convention, which may be cited as the Employment Promotion and Protection against Unemployment Convention, 1988:

I. GENERAL PROVISIONS

Article 1

In this Convention:

- (a) the term **legislation** includes any social security rules as well as laws and regulations;
- (b) the term **prescribed** means determined by or in virtue of national legislation.

Article 2

Each Member shall take appropriate steps to co-ordinate its system of protection against unemployment and its employment policy. To this end, it shall seek to ensure that its system of protection against unemployment, and in particular the methods of providing unemployment benefit, contribute to the promotion of full, productive and freely chosen employment, and are not such as to discourage employers from offering and workers from seeking productive employment.

Article 3

The provisions of this Convention shall be implemented in consultation and co-operation with the organisations of employers and workers, in accordance with national practice.

Article 4

1. Each Member which ratifies this Convention may, by a declaration accompanying its ratification, exclude the provisions of Part VII from the obligations accepted by ratification.
2. Each Member which has made a declaration under paragraph 1 above may withdraw it at any time by a subsequent declaration.

Article 5

1. Each Member may avail itself, by a declaration accompanying its ratification, of at most two of the temporary exceptions provided for in Article 10, paragraph 4, Article 11, paragraph 3, Article 15, paragraph 2, Article 18, paragraph 2, Article 19, paragraph 4, Article 23, paragraph 2, Article 24, paragraph 2, and Article 25, paragraph 2. Such a declaration shall state the reasons which justify these exceptions.
2. Notwithstanding the provisions of paragraph 1 above, a Member, where it is justified by the extent of protection of its social security system, may avail itself, by a declaration accompanying its ratification, of

the temporary exceptions provided for in Article 10, paragraph 4, Article 11, paragraph 3, Article 15, paragraph 2, Article 18, paragraph 2, Article 19, paragraph 4, Article 23, paragraph 2, Article 24, paragraph 2 and Article 25, paragraph 2. Such a declaration shall state the reasons which justify these exceptions.

3. Each Member which has made a declaration under paragraph 1 or paragraph 2 shall include in its reports on the application of this Convention submitted under article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation a statement in respect of each exception of which it avails itself-

- (a) that its reason for doing so subsists; or
- (b) that it renounces its right to avail itself of the exception in question as from a stated date.

4. Each Member which has made a declaration under paragraph 1 or paragraph 2 shall, as appropriate to the terms of such declaration and as circumstances permit-

- (a) cover the contingency of partial unemployment;
- (b) increase the number of persons protected;
- (c) increase the amount of the benefits;
- (d) reduce the length of the waiting period;
- (e) extend the duration of payment of benefits;
- (f) adapt statutory social security schemes to the occupational circumstances of part-time workers;
- (g) endeavour to ensure the provision of medical care to persons in receipt of unemployment benefit and their dependants;
- (h) endeavour to guarantee that the periods during which such benefit is paid will be taken into account for the acquisition of the right to social security benefits and, where appropriate, the calculation of disability, old-age and survivors' benefit.

Article 6

1. Each Member shall ensure equality of treatment for all persons protected, without discrimination on the basis of race, colour, sex, religion, political opinion, national extraction, nationality, ethnic or social origin, disability or age.

2. The provisions of paragraph 1 shall not prevent the adoption of special measures which are justified by the circumstances of identified groups under the schemes referred to in Article 12, paragraph 2, or are designed to meet the specific needs of categories of persons who have particular problems in the labour market, in particular disadvantaged groups, or the conclusion between States of bilateral or multilateral agreements relating to unemployment benefits on the basis of reciprocity.

II. PROMOTION OF PRODUCTIVE EMPLOYMENT

Article 7

Each Member shall declare as a priority objective a policy designed to promote full, productive and freely chosen employment by all appropriate means, including social security. Such means should include, inter alia, employment services, vocational training and vocational guidance.

Article 8

1. Each Member shall endeavour to establish, subject to national law and practice, special programmes to promote additional job opportunities and employment assistance and to encourage freely chosen and productive employment for identified categories of disadvantaged persons having or liable to have difficulties in finding lasting employment such as women, young workers, disabled persons, older workers, the long-term unemployed, migrant workers lawfully resident in the country and workers affected by structural change.

2. Each Member shall specify, in its reports under article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation, the categories of persons for whom it undertakes to promote employment programmes.

3. Each Member shall endeavour to extend the promotion of productive employment progressively to a greater number of categories than the number initially covered.

Article 9

The measures envisaged in this Part shall be taken in the light of the Human Resources Development Convention and Recommendation, 1975, and the Employment Policy (Supplementary Provisions) Recommendation, 1984.

III. CONTINGENCIES COVERED

Article 10

1. The contingencies covered shall include, under prescribed conditions, full unemployment defined as the loss of earnings due to inability to obtain suitable employment with due regard to the provisions of Article 21, paragraph 2, in the case of a person capable of working, available for work and actually seeking work.

2. Each Member shall endeavour to extend the protection of the Convention, under prescribed conditions, to the following contingencies -

- (a) loss of earnings due to partial unemployment, defined as a temporary reduction in the normal or statutory hours of work; and
- (b) suspension or reduction of earnings due to a temporary suspension of work, without any break in the employment relationship for reasons of, in particular, an economic, technological, structural or similar nature.

3. Each Member shall in addition endeavour to provide the payment of benefits to part-time workers who are actually seeking full-time work. The total of benefits and earnings from their part-time work may be such as to maintain incentives to take up full-time work.

4. Where a declaration made in virtue of Article 5 is in force, the implementation of paragraphs 2 and 3 above may be deferred.

IV. PERSONS PROTECTED

Article 11

1. The persons protected shall comprise prescribed classes of employees, constituting not less than 85 per cent of all employees, including public employees and apprentices.

2. Notwithstanding the provisions of paragraph 1 above, public employees whose employment up to normal retiring age is guaranteed by national laws or regulations may be excluded from protection.

3. Where a declaration made in virtue of Article 5 is in force, the persons protected shall comprise-

- (a) prescribed classes of employees constituting not less than 50 per cent of all employees; or
- (b) where specifically justified by the level of development, prescribed classes of employees constituting not less than 50 per cent of all employees in industrial workplaces employing 20 persons or more.

V. METHODS OF PROTECTION

Article 12

1. Unless it is otherwise provided in this Convention, each Member may determine the method or methods of protection by which it chooses to put into effect the provisions of the Convention, whether by a contributory or non-contributory system, or by a combination of such systems.

2. Nevertheless, if the legislation of a Member protects all residents whose resources, during the contingency, do not exceed prescribed limits, the protection afforded may be limited, in the light of the resources of the beneficiary and his or her family, in accordance with the provisions of Article 16.

VI. BENEFIT TO BE PROVIDED

Article 13

Benefits provided in the form of periodical payments to the unemployed may be related to the methods of protection.

Article 14

In cases of full unemployment, benefits shall be provided in the form of periodical payments calculated in such a way as to provide the beneficiary with partial and transitional wage replacement and, at the

same time, to avoid creating disincentives either to work or to employment creation.

Article 15

1. In cases of full unemployment and suspension of earnings due to a temporary suspension of work without any break in the employment relationship, when this contingency is covered, benefits shall be provided in the form of periodical payments, calculated as follows:

- (a) where these benefits are based on the contributions of or on behalf of the person protected or on previous earnings, they shall be fixed at not less than 50 per cent of previous earnings, it being permitted to fix a maximum for the amount of the benefit or for the earnings to be taken into account, which may be related, for example, to the wage of a skilled manual employee or to the average wage of workers in the region concerned;
- (b) where such benefits are not based on contributions or previous earnings, they shall be fixed at not less than 50 per cent of the statutory minimum wage or of the wage of an ordinary labourer, or at a level which provides the minimum essential for basic living expenses, whichever is the highest;

2. Where a declaration made in virtue of Article 5 is in force, the amount of the benefits shall be equal-

- (a) to not less than 45 per cent of the previous earnings; or
- (b) to not less than 45 per cent of the statutory minimum wage or of the wage of an ordinary labourer but no less than a level which provides the minimum essential for basic living expenses.

3. If appropriate, the percentages specified in paragraphs 1 and 2 may be reached by comparing net periodical payments after tax and contributions with net earnings after tax and contributions.

Article 16

Notwithstanding the provisions of Article 15, the benefit provided beyond the initial period specified

in Article 19, paragraph 2 (a), as well as benefits paid by a Member in accordance with Article 12, paragraph 2, may be fixed after taking account of other resources, beyond a prescribed limit, available to the beneficiary and his or her family, in accordance with a prescribed scale. In any case, these benefits, in combination with any other benefits to which they may be entitled, shall guarantee them healthy and reasonable living conditions in accordance with national standards.

Article 17

1. Where the legislation of a Member makes the right to unemployment benefit conditional upon the completion of a qualifying period, this period shall not exceed the length deemed necessary to prevent abuse.

2. Each Member shall endeavour to adapt the qualifying period to the occupational circumstances of seasonal workers.

Article 18

1. If the legislation of a Member provides that the payment of benefit in cases of full unemployment should begin only after the expiry of a waiting period, such period shall not exceed seven days.

2. Where a declaration made in virtue of Article 5 is in force, the length of the waiting period shall not exceed ten days.

3. In the case of seasonal workers the waiting period specified in paragraph 1 above may be adapted to their occupational circumstances.

Article 19

1. The benefits provided in cases of full unemployment and suspension of earnings due to a temporary suspension of work without any break in the employment relationship shall be paid throughout these contingencies.

2. Nevertheless, in the case of full unemployment-

(a) the initial duration of payment of the benefit provided for in Article 15 may be limited to 26

weeks in each spell of unemployment, or to 39 weeks over any period of 24 months;

(b) in the event of unemployment continuing beyond this initial period of benefit, the duration of payment of benefit, which may be calculated in the light of the resources of the beneficiary and his or her family in accordance with the provisions of Article 16, may be limited to a prescribed period.

3. If the legislation of a Member provides that the initial duration of payment of the benefit provided for in Article 15 shall vary with the length of the qualifying period, the average duration fixed for the payment of benefits shall be at least 26 weeks.

4. Where a declaration made in virtue of Article 5 is in force, the duration of payment of benefit may be limited to 13 weeks over any periods of 12 months or to an average of 13 weeks if the legislation provides that the initial duration of payment shall vary with the length of the qualifying period.

5. In the cases envisaged in paragraph 2 (b) above each Member shall endeavour to grant appropriate additional assistance to the persons concerned with a view to permitting them to find productive and freely chosen employment, having recourse in particular to the measures specified in Part II.

6. The duration of payment of benefit to seasonal workers may be adapted to their occupational circumstances, without prejudice to the provisions of paragraph 2 (b) above.

Article 20

The benefit to which a protected person would have been entitled in the cases of full or partial unemployment or suspension of earnings due to a temporary suspension of work without any break in the employment relationship may be refused, withdrawn, suspended or reduced to the extent prescribed-

(a) for as long as the person concerned is absent from the territory of the Member;

(b) when it has been determined by the competent authority that the person concerned had deliberately contributed to his or her own dismissal;

- (c) when it has been determined by the competent authority that the person concerned has left employment voluntarily without just cause;
 - (d) during the period of a labour dispute, when the person concerned has stopped work to take part in a labour dispute or when he or she is prevented from working as a direct result of a stoppage of work due to this labour dispute;
 - (e) when the person concerned has attempted to obtain or has obtained benefits fraudulently;
 - (f) when the person concerned has failed without just cause to use the facilities available for placement, vocational guidance, training, retraining or redeployment in suitable work;
 - (g) as long as the person concerned is in receipt of another income maintenance benefit provided for in the legislation of the Member concerned, except a family benefit, provided that the part of the benefit which is suspended does not exceed that other benefit.
- contribute towards compensating them for the loss of earnings suffered in the event of full unemployment-
- (a) the unemployment benefit to which the persons concerned would be entitled may be suspended for a period corresponding to that during which the severance pay compensates for the loss of earnings suffered; or
 - (b) the severance pay may be reduced by an amount corresponding to the value converted into a lump sum of the unemployment benefit to which the persons concerned are entitled for a period corresponding to that during which the severance pay compensates for the loss of earnings suffered,
- as each Member may decide.

Article 21

1. The benefit to which a protected person would have been entitled in the case of full unemployment may be refused, withdrawn, suspended or reduced, to the extent prescribed, when the person concerned refuses to accept suitable employment.

2. In assessing the suitability of employment, account shall be taken, in particular, under prescribed conditions and to an appropriate extent, of the age of unemployed persons, their length of service in their former occupation, their acquired experience, the length of their period of unemployment, the labour market situation, the impact of the employment in question on their personal and family situation and whether the employment is vacant as a direct result of a stoppage of work due to an on-going labour dispute.

Article 22

When protected persons have received directly from their employer or from any other source under national laws or regulations or collective agreements, severance pay, the principal purpose of which is to

Article 23

1. Each Member whose legislation provides for the right to medical care and makes it directly or indirectly conditional upon occupational activity shall endeavour to ensure, under prescribed conditions, the provision of medical care to persons in receipt of unemployment benefit and to their dependants.

2. Where a declaration made in virtue of Article 5 is in force, the implementation of paragraph 1 above may be deferred.

Article 24

1. Each Member shall endeavour to guarantee to persons in receipt of unemployment benefit, under prescribed conditions, that the periods during which benefits are paid will be taken into consideration-

- (a) for acquisition of the right to and, where appropriate, calculation of disability, old-age and survivors' benefit, and
- (b) for acquisition of the right to medical care and sickness, maternity and family benefit after the end of unemployment,

when the legislation of the Member concerned provides for such benefits and makes them directly or indirectly conditional upon occupational activity.

2. Where a declaration made in virtue of Article 5 is in force, the implementation of paragraph 1 above may be deferred.

Article 25

1. Each Member shall ensure that statutory social security schemes which are based on occupational activity are adjusted to the occupational circumstances of part-time workers, unless their hours of work or earnings can be considered, under prescribed conditions, as negligible.

2. Where a declaration made in virtue of Article 5 is in force, the implementation of paragraph 1 above may be deferred.

VII. SPECIAL PROVISIONS FOR NEW APPLICANTS FOR EMPLOYMENT

Article 26

1. Members shall take account of the fact that there are many categories of persons seeking work who have never been, or have ceased to be, recognised as unemployed or have never been, or have ceased to be, covered by schemes for the protection of the unemployed. Consequently, at least three of the following ten categories of persons seeking work shall receive social benefits, in accordance with prescribed terms and conditions:

- (a) young persons who have completed their vocational training;
- (b) young persons who have completed their studies;
- (c) young persons who have completed their compulsory military service;
- (d) persons after a period devoted to bringing up a child or caring for someone who is sick, disabled or elderly;
- (e) persons whose spouse had died, when they are not entitled to a survivor's benefit;
- (f) divorced or separated persons;
- (g) released prisoners;
- (h) adults, including disabled persons, who have completed a period of training;

(i) migrant workers on return to their home country, except in so far as they have acquired rights under the legislation of the country where they last worked;

(j) previously self-employed persons.

2. Each Member shall specify, in its reports under article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation, the categories of persons listed in paragraph 1 above which it undertakes to protect.

3. Each Member shall endeavour to extend protection progressively to a greater number of categories than the number initially protected.

VIII. LEGAL, ADMINISTRATIVE AND FINANCIAL GUARANTEES

Article 27

1. In the event of refusal, withdrawal, suspension or reduction of benefit or dispute as to its amount, claimants shall have the right to present a complaint to the body administering the benefit scheme and to appeal thereafter to an independent body. They shall be informed in writing of the procedures available, which shall be simple and rapid.

2. The appeal procedure shall enable the claimant, in accordance with national law and practice, to be represented or assisted by a qualified person of the claimant's choice or by a delegate of a representative workers' organisation or by a delegate of an organisation representative of protected persons.

Article 28

Each Member shall assume general responsibility for the sound administration of the institutions and services entrusted with the application of the Convention.

Article 29

1. When the administration is directly entrusted to a government department responsible to Parliament, representatives of the protected persons and of the

employers shall be associated in the administration in an advisory capacity, under prescribed conditions.

2. When the administration is not entrusted to a government department responsible to Parliament-

- (a) representatives of the protected persons shall participate in the administration or be associated therewith in an advisory capacity under prescribed conditions;
- (b) national laws or regulations may also provide for the participation of employers' representatives;
- (c) the laws or regulations may further provide for the participation of representatives of the public authorities.

Article 30

In cases where subsidies are granted by the State or the social security system in order to safeguard employment, Members shall take the necessary steps to ensure that the payments are expended only for the intended purpose and to prevent fraud or abuse by those who receive such payments.

Article 31

This Convention revises the Unemployment Provision Convention, 1934.

Article 32

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

Article 33

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organisation whose ratifications have been registered with the Director-General.

2. It shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.

3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member twelve months after the date on which its ratification has been registered.

Article 34

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.

2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention at the expiration of each period of ten years under the terms provided for in this Article.

Article 35

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organisation of the registration of all ratifications and denunciations communicated to him by the Members of the Organisation.

2. When notifying the members of the Organisation of the registration of the second ratification communicated to him, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organisation to the date upon which the Convention will come into force.

Article 36

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with Article 102 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications and acts of denunciation registered by him in accordance with the provisions of the preceding Articles.

Article 37

At such times as it may consider necessary the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

Article 38

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention in whole or in part, then, unless the new Convention otherwise provides-

- (a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall ipso jure involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 34 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;
- (b) as from the date when the new revising Convention comes into force this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.

2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Article 39

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.

Cross references

- Recommendations: R044 Unemployment Provision Recommendation, 1934
<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R044>

- Recommendations: R045 Unemployment (Young Persons) Recommendation, 1935
<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R045>
- Recommendations: R067 Income Security Recommendation, 1944
<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R067>
- Conventions: C044 Unemployment Provision Convention, 1934
<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C044>
- Conventions: C122 Employment Policy Convention, 1964
<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C122>
- Recommendations: R122 Employment Policy Recommendation, 1964
<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R122>
- Conventions: C142 Human Resources Development Convention, 1970
<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C142>
- Recommendations: R150 Human Resources Development Recommendation, 1975
<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R150>
- Conventions: C150 Labour Administration Convention, 1978
<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C150>
- Recommendations: R158 Labour Administration Recommendation, 1978
<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R158>
- Recommendations: R169 Employment Policy (Supplementary Provisions) Recommendation, 1984
<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R169>
- Conventions: C102 Social Security (Minimum Standards) Convention, 1952
<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C102>
- Constitution: 22:article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation
<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/constd.pl?22>
- Revised: C044 This Convention revises the Unemployment Provision Convention, 1934
<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C044>

**Zalecenie Międzynarodowej Organizacji
Pracy Nr 195
dotyczące rozwoju zasobów ludzkich:
kształcenie, szkolenie i uczenie się
przez całe życie**

KONFERENCJA OGÓLNA MIĘDZYNARODOWEJ ORGANIZACJI PRACY,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 1 czerwca 2004 r. na dziewięćdziesiątej drugiej sesji,

uznawszy, że kształcenie, szkolenie i uczenie się przez całe życie w sposób istotny przyczyniają się do zaspokojenia interesów jednostek, przedsiębiorstw, gospodarki oraz społeczeństwa jako całości, a w szczególności, mając na względzie główne wyzwania takie jak: osiągnięcie pełnego zatrudnienia, likwidacja ubóstwa, osiągnięcie integracji społecznej oraz trwały wzrost w gospodarce globalnej,

wzewawszy rządy, pracodawców i pracowników do ponownego zaangażowania się w proces uczenia się przez całe życie: rządy - poprzez inwestowanie i tworzenie warunków do podnoszenia poziomu kształcenia i szkolenia na wszystkich etapach; przedsiębiorstwa - poprzez szkolenie swych pracowników; oraz jednostki - poprzez wykorzystywanie możliwości kształcenia, szkolenia i uczenia się przez całe życie,

uznawszy, że kształcenie, szkolenie oraz uczenie się przez całe życie mają charakter fundamentalny i powinny stanowić integralną część oraz pozostawać w zgodzie z politykami i programami gospodarczymi, fiskalnymi, społecznymi i rynku pracy istotnymi dla osiągnięcia trwałego wzrostu gospodarczego, a także dla tworzenia miejsc pracy i rozwoju społecznego,

uznawszy, że wiele krajów rozwijających się potrzebuje pomocy w zakresie tworzenia, finansowania i wdrażania odpowiednich strategii kształcenia i szkolenia w celu zagwarantowania rozwoju zasobów ludzkich, wzrostu gospodarczego i wzrostu poziomu zatrudnienia oraz likwidacji ubóstwa,

uznawszy, że kształcenie, szkolenie i uczenie się przez całe życie są czynnikami, które przyczyniają się do osobistego rozwoju jednostki, ułatwiają jej dostęp do kultury oraz zapewniają aktywne uczestnictwo w życiu obywatelskim,

przypominawszy, że zapewnienie godnej pracy pracownikom na całym świecie stanowi podstawowy cel Międzynarodowej Organizacji Pracy,

podkreśliwszy prawa i zasady zawarte w stosownych dokumentach Międzynarodowej Organizacji Pracy, a w szczególności takich jak:

- (a) Konwencja dotycząca roli poradnictwa i kształcenia zawodowego w rozwoju zasobów ludzkich, z 1975 r.; Konwencja i Zalecenie dotyczące polityki zatrudnienia, z 1964 r.; Zalecenie dotyczące polityki zatrudnienia (postanowienia uzupełniające), z 1984 r.; oraz Konwencja i Zalecenie dotyczące płatnego urlopu szkoleniowego, z 1974 r.;
- (b) Deklaracja MOP dotycząca fundamentalnych zasad i praw w pracy;
- (c) Trójstronna Deklaracja Zasad dotyczących przedsiębiorstw wielonarodowych i polityki społecznej;
- (d) wnioski dotyczące szkolenia i rozwoju zasobów ludzkich, przyjęte na 88 sesji (2000 r.) Międzynarodowej Konferencji Pracy,

podjąwszy decyzję o przyjęciu niektórych wniosków dotyczących rozwoju zasobów ludzkich i szkolenia, która to sprawa stanowi punkt czwarty porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę Zalecenia; przyjmuje w dniu siedemnastym czerwca roku dwa tysiące czwartego następujące Zalecenie, które otrzyma nazwę Zalecenia dotyczącego rozwoju zasobów ludzkich, z 2004 r.

I. CEL, ZAKRES I DEFINICJE

1. Członkowie powinni, w oparciu o dialog społeczny, przygotowywać, stosować i dokonywać przeglądu krajowych polityk rozwoju zasobów ludzkich, polityki edukacyjnej, szkoleniowej oraz uczenia się przez całe życie, spójnych z polityką gospodarczą, fiskalną i społeczną.

2. Dla celów niniejszego Zalecenia:

- (a) termin „uczenie się przez całe życie” obejmuje wszystkie działania o charakterze edukacyjnym podejmowane w ciągu całego życia w celu rozwijania kompetencji i podnoszenia kwalifikacji;
- (b) termin „kompetencje” obejmuje wiedzę, umiejętności oraz know-how stosowane i doskonałone w konkretnej sytuacji;

- (c) termin „kwalifikacje” odnosi się do formalnie wyrażonych zdolności zawodowych lub profesjonalnych pracownika, potwierdzonych na poziomie międzynarodowym, krajowym lub sektorowym;
- (d) termin „zdolność do uzyskania i utrzymania zatrudnienia (zatrudnialność)” dotyczy uniwersalnych kompetencji i kwalifikacji zwiększających potencjał jednostki, pozwalających na wykorzystanie dostępnych jej możliwości kształcenia oraz szkolenia w celu znalezienia i utrzymania godnej pracy, zapewnienia sobie awansu w przedsiębiorstwie i pomiędzy poszczególnymi okresami zatrudnienia oraz w celu umiejętnego dostosowania się do zmieniających się technologii i warunków rynku pracy.
3. Członkowie powinni określać politykę rozwoju zasobów ludzkich, edukacji, szkolenia oraz uczenia się przez całe życie, która:
- (a) ułatwi proces uczenia się przez całe życie i zwiększy możliwość znalezienia pracy oraz będzie integralną częścią polityki zmierzającej do tworzenia godnych miejsc pracy, jak i do osiągnięcia trwałego rozwoju gospodarczego i społecznego;
- (b) w równym stopniu uwzględni cele gospodarcze i społeczne, podkreśli trwały rozwój gospodarczy w kontekście globalizującej się gospodarki oraz społeczeństwa opartego na wiedzy i umiejętnościach, jak i rozwój kompetencji, promowanie godnej pracy, utrzymanie zatrudnienia, rozwój społeczny, integrację społeczną oraz ograniczenie ubóstwa;
- (c) podkreśli znaczenie innowacji, konkurencyjności, wydajności, wzrostu gospodarczego, tworzenia godnych miejsc pracy oraz możliwości znalezienia pracy, uznając, że innowacje kreują nowe możliwości zatrudnienia, ale także wymagają nowego podejścia do kształcenia i szkolenia w celu sprostania potrzebom rozwijania nowych umiejętności;
- (d) stawi czoło wyzwaniu przekształcenia działalności w sferze gospodarki nieformalnej w godną pracę w pełni zintegrowaną z głównym nurtem życia gospodarczego; opracowywane polityki i programy powinny mieć na celu tworzenie godnych miejsc pracy oraz możliwości kształcenia i szkolenia, jak i uznawania wcześniej zdobytej wiedzy oraz umiejętności w celu wspierania pracowników i pracodawców w procesie przejścia do gospodarki formalnej;
- (e) będzie promować i przyczyni się do kontynuacji inwestycji publicznych oraz prywatnych w infrastrukturę niezbędną dla wykorzystania technologii informacyjnych i komunikacyjnych w obszarze kształcenia i szkolenia, w tym szkolenia nauczycieli i trenerów, przy wykorzystaniu lokalnych, krajowych i międzynarodowych sieci współpracy;
- (f) będzie ograniczać nierówności w sferze uczestnictwa w kształceniu i szkoleniu.
4. Członkowie powinni:
- (a) uznać, że kształcenie i szkolenie jest prawem wszystkich oraz, we współpracy z partnerami społecznymi, czynić wysiłki na rzecz zapewnienia wszystkim możliwości uczenia się przez całe życie;
- (b) uznać, że realizacja procesu uczenia się przez całe życie powinna opierać się na wyraźnym zobowiązaniu: ze strony rządów do inwestowania i tworzenia warunków do poprawy poziomu kształcenia i szkolenia na wszystkich etapach; ze strony przedsiębiorstw do szkolenia swych pracowników oraz ze strony jednostek do rozwijania swych kompetencji i kontynuowania kariery.

II. ROZWÓJ I WDRAŻENIE STRATEGII KSZTAŁCENIA I SZKOLENIA

5. Członkowie powinni:

- (a) określić, przy udziale partnerów społecznych, krajową strategię kształcenia i szkolenia, jak i ustanowić ramowe wytyczne dla strategii szkolenia na poziomie krajowym, regionalnym, lokalnym, sektorowym i na poziomie przedsiębiorstwa;
- (b) rozwijać polityki społeczne i inne polityki wsparcia, warunki ekonomiczne oraz bodźce w celu zachęcania przedsiębiorstw do inwestowania w kształcenie i szkolenie, jednostek do rozwijania swych kompetencji i tworzyć możliwości kontynuowania kariery oraz umożliwiać i motywować wszystkich do udziału w programach kształcenia i szkolenia;

- (c) sprzyjać rozwojowi systemu realizacji kształcenia i szkolenia spójnego z krajowymi uwarunkowaniami oraz praktykami;
 - (d) uznać za swój podstawowy obowiązek inwestowanie w wysokiej jakości kształcenie i szkolenie przed podjęciem zatrudnienia, uznając, że wykwalifikowani nauczyciele i trenerzy pracujący w godnych warunkach to wymóg o fundamentalnym znaczeniu;
 - (e) rozwijać krajowy system kwalifikacji w celu stymulowania procesu uczenia się przez całe życie, wspierać przedsiębiorstwa i agencje pośrednictwa pracy w dostosowaniu popytu na pracę do podaży, wspomagać jednostki w procesie wyboru ścieżki szkolenia i kariery oraz ułatwiać uznawanie wcześniejszej nauki oraz wcześniej zdobytych umiejętności, kompetencji i doświadczeń; taki system powinien uwzględniać potrzeby zmieniających się technologii oraz trendy na rynku pracy, a także uznawać różnice regionalne i lokalne, uwzględniając jednocześnie konieczność przejrzystości systemu na poziomie krajowym;
 - (f) rozwijać dialog społeczny oraz rokowania zbiorowe w obszarze szkolenia na poziomie międzynarodowym, krajowym, regionalnym, lokalnym oraz sektorowym i na poziomie przedsiębiorstwa, uznać to za podstawową zasadę rozwoju systemów, zapewniania odpowiednich programów, ich jakości i efektywności nakładów;
 - (g) promować równy dostęp dla kobiet i mężczyzn do kształcenia, szkolenia i uczenia się przez całe życie;
 - (h) promować dostęp do kształcenia, szkolenia i uczenia się przez całe życie dla osób o szczególnych potrzebach zidentyfikowanych na poziomie krajowym, tj. dla młodzieży, pracowników niskowkwalifikowanych, osób niepełnosprawnych, migrantów, starszych pracowników, ludności tubylczej, mniejszości etnicznych oraz grup społecznie wykluczonych; a także dla pracowników małych i średnich przedsiębiorstw, osób zatrudnionych w gospodarce nieformalnej, w sektorze rolniczym oraz samozatrudnionych;
 - (i) wspierać partnerów społecznych w celu umożliwienia im udziału w dialogu społecznym dotyczącym szkolenia;
 - (j) wspierać i pomagać jednostkom, poprzez umożliwienie im kształcenia, szkolenia i uczenia się przez całe życie oraz poprzez inne strategie i programy, w celu rozwijania i stosowania zasad przedsiębiorczości w tworzeniu godnych miejsc pracy dla siebie i innych.
6. (1) Członkowie powinni ustanowić, utrzymywać i usprawniać skoordynowany system kształcenia oraz szkolenia w ramach koncepcji uczenia się przez całe życie, uwzględniając podstawowe obowiązki rządu w obszarze kształcenia i szkolenia przed podjęciem zatrudnienia oraz szkolenia dla osób bezrobotnych, jak i uznając rolę partnerów społecznych w dalszym szkoleniu, w szczególności istotną rolę pracodawców w zapewnieniu możliwości zdobywania przez pracowników doświadczeń zawodowych.
- (2) Kształcenie oraz szkolenie przed podjęciem zatrudnienia powinny obejmować obowiązkową edukację podstawową, uwzględniającą wiedzę ogólną, umiejętności pisania i liczenia oraz odpowiedniego wykorzystania technologii informacyjnych i komunikacyjnych.
7. Przy podejmowaniu decyzji o inwestowaniu w kształcenie i szkolenie, członkowie powinni przyjmować standardy uwzględniające porównywalność między krajami, regionami i sektorami.
- ### III. KSZTAŁCENIE I SZKOLENIE PRZED PODJĘCIEM ZATRUDNIENIA
8. Członkowie powinni:
- (a) uznać swe obowiązki w obszarze kształcenia i szkolenia przed podjęciem zatrudnienia oraz, we współpracy z partnerami społecznymi, ułatwiać wszystkim dostęp do nich w celu zwiększenia możliwości znalezienia pracy i ułatwienia integracji społecznej;
 - (b) rozwijać działania na rzecz kształcenia i szkolenia nieformalnego, szczególnie dla dorosłych, którzy zostali pozbawieni możliwości kształcenia i szkolenia za młodu;
 - (c) zachęcać, jak tylko to możliwe, do wykorzystywania nowych technologii informacyjnych i komunikacyjnych w procesie uczenia się oraz szkolenia;

- (d) zapewniać dostęp do informacji i poradnictwa zawodowego, informacji o rynku pracy oraz o możliwościach kariery zawodowej, a także doradztwa w zakresie zatrudnienia, uzupełnianych informacjami o prawach i obowiązkach wszystkich zainteresowanych stron w świetle przepisów dotyczących pracy oraz innych form regulowania rynku pracy;
 - (e) zagwarantować, że programy kształcenia i szkolenia przed podjęciem zatrudnienia mają odpowiedni charakter i że utrzymywana jest ich wysoka jakość;
 - (f) zagwarantować, że systemy kształcenia oraz szkolenia zawodowego są rozwijane i wzmacniane tak, aby zapewniały rozwój i dokumentowanie umiejętności istotnych dla rynku pracy.
- oraz
 - (iii) wykorzystywanie nowych form nauczania poprzez właściwą politykę społeczną zapewniającą szeroki udział w szkoleniach;
 - (g) zachęcać pracodawców prywatnych i publicznych do adaptowania dobrych praktyk w obszarze rozwoju zasobów ludzkich;
 - (h) rozwijać strategie, działania i programy zapewniające równość szans, promujące i wdrażające szkolenia dla kobiet, jak i dla innych konkretnych grup odbiorców oraz sektorów gospodarki, a także dla osób mających szczególne potrzeby, w celu redukcji nierówności;
 - (i) promować równość szans i równy dostęp do usług poradnictwa zawodowego oraz programów podnoszenia umiejętności dla wszystkich pracowników, jak i wspierać przekwalifikowanie pracowników, których miejsca pracy są zagrożone;

IV. ROZWÓJ KOMPETENCJI

9. Członkowie powinni:

- (a) promować, przy udziale partnerów społecznych, prowadzoną na bieżąco identyfikację trendów dotyczących kompetencji potrzebnych jednostkom, przedsiębiorstwom, gospodarce oraz społeczeństwu jako całości;
 - (b) uznać rolę partnerów społecznych, przedsiębiorstw i pracowników w procesie szkolenia;
 - (c) wspierać inicjatywy partnerów społecznych w obszarze szkolenia, podejmowane w formie dialogu dwustronnego, oraz z zastosowaniem rozwiązań zbiorowych;
 - (d) zapewniać skuteczne środki stymulujące inwestowanie w szkolenia i udział w szkoleniach;
 - (e) uznawać proces uczenia się w miejscu pracy, w tym uczenie się formalne i nieformalne oraz doświadczenia zawodowe;
 - (f) promować rozwój procesu uczenia się i szkolenia w miejscu pracy poprzez:
 - (i) wykorzystywanie wysoko efektywnych praktyk zawodowych doskonalących umiejętności;
 - (ii) organizację praktyk zawodowych w miejscu pracy i poza nim, realizowanych przez publiczne i prywatne instytucje szkoleniowe z maksymalnym wykorzystaniem technologii informacyjnych i komunikacyjnych;
- (j) wzywać wielonarodowe przedsiębiorstwa do zapewniania szkoleń swym pracownikom na wszystkich poziomach w krajach pochodzenia i w krajach przyjmujących, w celu sprostania potrzebom przedsiębiorstwa oraz przyczyniania się do rozwoju kraju;
 - (k) promować rozwój sprawiedliwej polityki szkoleniowej oraz możliwości szkolenia dla wszystkich pracowników sektora publicznego, uznając rolę partnerów społecznych w tym sektorze;
 - (l) promować politykę wsparcia jednostki w osiągnięciu właściwych proporcji czasu dzielonego między pracę, rodzinę i uczenie się przez całe życie.

V. SZKOLENIA PROWADZĄCE DO UZYSKANIA GODNEJ PRACY I INTEGRACJI SPOŁECZNEJ

10. Członkowie powinni uznać:

- (a) podstawowe obowiązki rządu w zakresie szkolenia osób bezrobotnych, osób starających się wejść lub powrócić na rynek pracy oraz osób o szczególnych potrzebach w celu rozwijania i stymulowania możliwości znalezienia pracy dla zapewnienia tym osobom godnego zatrudnienia w sektorze prywatnym i publicznym, przy wykorzystaniu takich środków jak motywacja i pomoc;

- (b) rolę partnerów społecznych w procesie wspierania, przy zastosowaniu strategii rozwoju zasobów ludzkich i innych środków, integracji zawodowej osób bezrobotnych oraz osób o szczególnych potrzebach w zakresie zatrudnienia;
- (c) rolę władz i wspólnot lokalnych oraz innych zainteresowanych stron we wdrażaniu programów dla osób o szczególnych potrzebach.

VI. SYSTEM UZNAWANIA I DOKUMENTOWANIA UMIEJĘTNOŚCI

11. (1) W porozumieniu z partnerami społecznymi oraz przy wykorzystaniu krajowego systemu kwalifikacji należy podjąć działania w celu promowania rozwoju, wdrażania i finansowania przejrzystego mechanizmu oceny, dokumentowania oraz uznawania umiejętności, w tym wcześniejszej nauki oraz wcześniejszego nabytego doświadczenia, bez względu na kraj, w którym zostały uzyskane oraz ich formalny bądź nieformalny charakter.

(2) Taka metodologia oceny powinna być obiektywna, antydyskryminacyjna i zgodna ze standardami.

(3) Krajowy system powinien obejmować rzetelną procedurę dokumentowania umiejętności zapewniającą, że będą one uznawane i transferowane między sektorami, gałęziami gospodarki, przedsiębiorstwami oraz placówkami oświatowymi.

12. Szczególne przepisy powinny zostać opracowane w celu zapewnienia uznawania i certyfikacji umiejętności oraz kwalifikacji pracowników migrujących.

VII. INSTYTUCJE SZKOLENIOWE

13. Członkowie powinni, we współpracy z partnerami społecznymi, promować różnorodne formy szkoleń w celu sprostania różnym potrzebom jednostek i przedsiębiorstw, oraz dla zapewnienia najwyższych standardów jakości, uznawania i transferu kompetencji, a także kwalifikacji w ramach krajowego systemu zapewnienia jakości.

14. Członkowie powinni:

- (a) rozwijać system akredytacji usług instytucji szkoleniowych;

- (b) określić rolę rządu i partnerów społecznych w promowaniu rozwoju różnorodnych form szkolenia;
- (c) uwzględnić i zapewnić wysoką jakość usług w systemie publicznym oraz promować rozwój prywatnych instytucji szkoleniowych, a także oceniać wyniki procesu kształcenia i szkolenia;
- (d) określić standardy jakości dla trenerów oraz stworzyć możliwości sprostania tym standardom.

VIII. PORADNICTWO ZAWODOWE ORAZ USŁUGI WSPIERAJĄCE PROCESY SZKOLENIA

15. Członkowie powinni:

- (a) zapewniać i ułatwiać jednostce w ciągu całego jej życia udział oraz dostęp do informacji i poradnictwa zawodowego, usług pośrednictwa pracy oraz technik poszukiwania pracy i usług wspierających procesy szkolenia;
- (b) promować i stymulować wykorzystanie technologii informatycznych oraz komunikacyjnych, jak i tradycyjną wymianę dobrych praktyk w zakresie informacji i poradnictwa zawodowego oraz usług wspierających procesy szkolenia;
- (c) określać, w porozumieniu z partnerami społecznymi, role i obowiązki służb zatrudnienia, instytucji szkoleniowych oraz innych usługodawców w dziedzinie informacji i poradnictwa zawodowego ;
- (d) dostarczać informacje i świadczyć poradnictwo w zakresie przedsiębiorczości, promować przedsiębiorczość oraz podnosić świadomość nauczycieli i trenerów co do istotnej roli przedsiębiorstw, w tym na rzecz wzrostu liczby godnych miejsc pracy.

IX. BADANIA DOTYCZĄCE ROZWOJU ZASOBÓW LUDZKICH, KSZTAŁCENIA, SZKOLENIA ORAZ UCZENIA SIĘ PRZEZ CAŁE ŻYCIE

16. Członkowie powinni oceniać wpływ prowadzonej przez nich polityki kształcenia, szkolenia i uczenia się przez całe życie na postępy osiągnięte w realizacji celów szeroko pojętego rozwoju zasobów ludzkich, takich jak tworzenie godnych miejsc pracy oraz ograniczenie ubóstwa.

17. Członkowie powinni rozwijać swój potencjał krajowy, jak i przyczyniać się oraz pomagać w rozwijaniu potencjału partnerów społecznych, wykorzystując go na rzecz analizy tendencji rozwojowych na rynkach pracy oraz w obszarze rozwoju i szkolenia zasobów ludzkich.
18. Członkowie powinni:
- (a) zbierać informacje, z zastosowaniem podziału według płci, wieku oraz innych charakterystycznych kryteriów społeczno-gospodarczych, dotyczące poziomów wykształcenia, kwalifikacji, procesów szkoleniowych oraz zatrudnienia i dochodów, szczególnie przy prowadzeniu regularnych badań populacji, tak żeby można było zaobserwować tendencje rozwojowe oraz przeprowadzać analizy porównawcze w celu zapewnienia informacji dla tworzenia odpowiedniej polityki;
 - (b) tworzyć bazy danych oraz wskaźniki ilościowe i jakościowe, z zastosowaniem podziału według płci, wieku i innych kryteriów, dotyczące krajowego systemu szkolenia oraz zbierać dane o szkoleniach w sektorze prywatnym, uwzględniając wpływ procesu zbierania danych na przedsięwzięcia;
 - (c) zbierać informacje o kompetencjach i nowych tendencjach pojawiających się na rynku pracy z szeregu dostępnych źródeł, w tym z obserwacji, bez ograniczania się do tradycyjnej klasyfikacji zawodów.
19. Członkowie powinni, w porozumieniu z partnerami społecznymi, oraz uwzględniając wpływ procesu zbierania danych na przedsięwzięcia, wspierać oraz stymulować badania nad rozwojem i szkoleniem zasobów ludzkich, które mogą obejmować:
- (a) metodologię nauczania i szkolenia, w tym wykorzystanie technologii informacyjnych i komunikacyjnych w procesie szkolenia;
 - (b) systemy uznawania umiejętności i kwalifikacji;
 - (c) politykę, strategię oraz systemy rozwoju i szkolenia zasobów ludzkich;
 - (d) inwestycje w szkolenie, jak i efektywność oraz rezultaty szkoleń;
 - (e) identyfikację, pomiar i prognozowanie trendów podaży i popytu na kompetencje oraz kwalifikacje na rynku pracy;
 - (f) identyfikację i pokonywanie barier w dostępie do szkolenia oraz edukacji;
 - (g) identyfikację i pokonywanie uprzedzeń ze względu na płeć podczas oceny kompetencji;
 - (h) przygotowywanie, publikowanie oraz rozpowszechnianie raportów i dokumentacji dotyczących strategii, analiz i dostępnych danych.
20. Członkowie powinni wykorzystywać informacje uzyskane w rezultacie badań do planowania, wdrażania i oceny programów.

X. WSPÓŁPRACA MIĘDZYNARODOWA I TECHNICZNA

21. Współpraca międzynarodowa i techniczna w obszarze kształcenia, szkolenia, uczenia się przez całe życie oraz rozwoju zasobów ludzkich powinna przyczyniać się do:

- (a) rozwijania mechanizmów ograniczających negatywne zjawisko występujące w krajach rozwijających się związane z odpływem wykwalifikowanych pracowników na skutek migracji, w tym rozwijania strategii wspierających systemy rozwoju zasobów ludzkich w krajach pochodzenia pracowników, uznając, że tworzenie korzystnych warunków dla wzrostu gospodarczego, inwestycji, tworzenie godnych miejsc pracy oraz rozwój zasobów ludzkich pozytywnie wpłyną na zatrzymanie wykwalifikowanej siły roboczej;
- (b) promowania szerszych możliwości znalezienia godnej pracy dla kobiet i mężczyzn;
- (c) promowania budowy potencjału krajowego na rzecz reformowania i rozwijania strategii oraz programów, w tym rozwijania możliwości dialogu społecznego i partnerstwa w obszarze szkolenia;
- (d) promowania rozwoju przedsiębiorczości i godnych miejsc pracy oraz wymiany doświadczeń w zakresie dobrych praktyk w skali międzynarodowej;
- (e) wzmocnienia potencjału partnerów społecznych w celu tworzenia dynamicznych strategii uczenia się przez całe życie, w szczególności w związku z nowymi wymiarami integracji gospodarczej regionów, migracją oraz powstającym społeczeństwem wielokulturowym;

- (f) promowania uznawania i transferu umiejętności, kompetencji i kwalifikacji na poziomie krajowym i międzynarodowym;
- (g) zwiększania pomocy technicznej i finansowej dla krajów rozwijających się oraz promowania, na poziomie międzynarodowych instytucji finansowych oraz agencji finansujących, spójnych strategii i programów lokujących kształcenie, szkolenie i uczenie się przez całe życie w centrum zainteresowania polityki rozwoju;
- (h) analizowania i stosowania innowacyjnych podejść w celu zapewnienia dodatkowych środków na rozwój zasobów ludzkich w krajach rozwijających się, z uwzględnieniem konkretnych problemów tych krajów;
- (i) promowania współpracy między rządami, partnerami społecznymi, sektorem prywatnym oraz organizacjami międzynarodowymi w zakresie wszelkich innych zagadnień i strategii objętych niniejszym instrumentem prawnym.

XI. POSTANOWIENIA KOŃCOWE

22. Niniejsze Zalecenie rewiduje i zastępuje Zalecenie dotyczące rozwoju zasobów ludzkich, z 1975 r.

Powyższy tekst jest autentycznym tekstem Zalecenia przyjętego należycie przez Konferencję Ogólną Międzynarodowej Organizacji Pracy na jej dziewięćdziesiątej drugiej sesji, która odbyła się w Genewie i została ogłoszona za zamkniętą w dniu siedemnastego czerwca 2004 r.

Na dowód czego w dniu siedemnastego czerwca 2004 roku złożyli swe podpisy:

*Przewodniczący
Konferencji*

MILTON RAY GUEVARA

*Dyrektor Generalny
Międzynarodowego
Biura Pracy*

JUAN SOMAVIA

Dokument dostępny na stronie <http://www.mop.pl/html/index1.html>

Recommendation ILO No. 195

Human Resources Development

Recommendation concerning Human Resources Development: Education, Training and Lifelong Learning

Recommendation: R195

Place: Geneva

Session of the Conference: 92

Date of adoption: 17:06:2004

Subject classification: Training

Subject: **Vocational Guidance and Training**

Display the document in: French Spanish

Status: Up-to-date instrument This Recommendation was adopted after 1985 and is considered up to date.

THE GENERAL CONFERENCE OF THE INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its 92nd Session on 1 June 2004, and

Recognizing that education, training and lifelong learning contribute significantly to promoting the interests of individuals, enterprises, the economy and society as a whole, especially considering the critical challenge of attaining full employment, poverty eradication, social inclusion and sustained economic growth in the global economy, and

Calling on governments, employers and workers to renew their commitment to lifelong learning: governments by investing and creating the conditions to enhance education and training at all levels; enterprises by training their employees; and individuals by making use of the education, training and lifelong learning opportunities, and

Recognizing that education, training and lifelong learning are fundamental and should form an integral part of, and be consistent with, comprehensive economic, fiscal, social and labour market policies and programmes that are important for sustainable economic growth and employment creation and social development, and

Recognizing that many developing countries need support in the design, funding and implementation of appropriate education and training policies to attain human development, economic and employment growth, and poverty eradication, and

Recognizing that education, training and lifelong learning are contributing factors to personal development, access to culture and active citizenship, and Recalling that the realization of decent work for workers everywhere is a primary objective of the International Labour Organization, and Noting the rights and principles embodied in the relevant instruments of the International Labour Organization, and in particular:

- (a) the Human Resources Development Convention, 1975; the Employment Policy Convention and Recommendation, 1964; the Employment Policy (Supplementary Provisions) Recommendation, 1984; and the Paid Educational Leave Convention and Recommendation, 1974;

- (b) the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work;
- (c) the Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy;
- (d) the conclusions concerning human resources training and development, adopted at the 88th Session (2000) of the International Labour Conference, and Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to human resources development and training, which is the fourth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of a Recommendation;

adopts this seventeenth day of June of the year two thousand and four the following Recommendation, which may be cited as the Human Resources Development Recommendation, 2004.

I. OBJECTIVE, SCOPE AND DEFINITIONS

1. Members should, based on social dialogue, formulate, apply and review national human resources development, education, training and lifelong learning policies which are consistent with economic, fiscal and social policies.

2. For the purpose of this Recommendation:

- (a) the term **lifelong learning** encompasses all learning activities undertaken throughout life for the development of competencies and qualifications;
- (b) the term **competencies** covers the knowledge, skills and know-how applied and mastered in a specific context;
- (c) the term **qualifications** means a formal expression of the vocational or professional abilities of a worker which is recognized at international, national or sectoral levels;
- (d) the term **employability** relates to portable competencies and qualifications that enhance an individual's capacity to make use of the education and training opportunities available in order to secure and retain decent work, to progress within the enterprise and between jobs, and to cope with changing technology and labour market conditions.

3. Members should identify human resources development, education, training and lifelong learning policies which:

- (a) facilitate lifelong learning and employability as part of a range of policy measures designed to create decent jobs, as well as to achieve sustainable economic and social development;
- (b) give equal consideration to economic and social objectives, emphasize sustainable economic development in the context of the globalizing economy and the knowledge- and skills-based society, as well as the development of competencies, promotion of decent work, job retention, social development, social inclusion and poverty reduction;
- (c) stress the importance of innovation, competitiveness, productivity, growth of the economy, the creation of decent jobs and the employability of people, considering that innovation creates new employment opportunities and also requires new approaches to education and training to meet the demand for new skills;
- (d) address the challenge of transforming activities in the informal economy into decent work fully integrated into mainstream economic life; policies and programmes should be developed with the aim of creating decent jobs and opportunities for education and training, as well as validating prior learning and skills gained to assist workers and employers to move into the formal economy;
- (e) promote and sustain public and private investment in the infrastructure needed for the use of information and communication technology in education and training, as well as in the training of teachers and trainers, using local, national and international collaborative networks;
- (f) reduce inequality in the participation in education and training.

4. Members should:

- (a) recognize that education and training are a right for all and, in cooperation with the social partners, work towards ensuring access for all to lifelong learning;
- (b) recognize that the realization of lifelong learning should be based on the explicit commitment:

by governments by investing and creating the conditions to enhance education and training at all levels; by enterprises in training their employees; and by individuals in developing their competencies and careers.

II. DEVELOPMENT AND IMPLEMENTATION OF EDUCATION AND TRAINING POLICIES

5. Members should:

- (a) define, with the involvement of the social partners, a national strategy for education and training, as well as establish a guiding framework for training policies at national, regional, local, and sectoral and enterprise levels;
- (b) develop supportive social and other policies, and create an economic environment and incentives, to encourage enterprises to invest in education and training, individuals to develop their competencies and careers, and to enable and motivate all to participate in education and training programmes;
- (c) facilitate the development of an education and training delivery system consistent with national conditions and practices;
- (d) assume the primary responsibility for investing in quality education and pre-employment training, recognizing that qualified teachers and trainers working under decent conditions, are of fundamental importance;
- (e) develop a national qualifications framework to facilitate lifelong learning, assist enterprises and employment agencies to match skill demand with supply, guide individuals in their choice of training and career and facilitate the recognition of prior learning and previously acquired skills, competencies and experience; this framework should be responsive to changing technology and trends in the labour market and recognize regional and local differences, without losing transparency at the national level;
- (f) strengthen social dialogue and collective bargaining on training at international, national, regional, local, and sectoral and enterprise levels as a basic principle for systems development, programme relevance, quality and cost-effectiveness;

- (g) promote equal opportunities for women and men in education, training and lifelong learning;
- (h) promote access to education, training and lifelong learning for people with nationally identified special needs, such as youth, low-skilled people, people with disabilities, migrants, older workers, indigenous people, ethnic minority groups and the socially excluded; and for workers in small and medium-sized enterprises, in the informal economy, in the rural sector and in self-employment;
- (i) provide support to the social partners to enable them to participate in social dialogue on training;
- (j) support and assist individuals through education, training and lifelong learning, and other policies and programmes, to develop and apply entrepreneurial skills to create decent work for themselves and others.

6. (1) Members should establish, maintain and improve a coordinated education and training system within the concept of lifelong learning, taking into account the primary responsibility of government for education and pre-employment training and for training the unemployed, as well as recognizing the role of the social partners in further training, in particular the vital role of employers in providing work experience opportunities.

(2) Education and pre-employment training include compulsory basic education incorporating basic knowledge, literacy and numeracy skills and the appropriate use of information and communication technology.

7. Members should consider benchmarks in relation to comparable countries, regions and sectors when making decisions about investment in education and training.

III. EDUCATION AND PRE-EMPLOYMENT TRAINING

8. Members should:

- (a) recognize their responsibility for education and pre-employment training and, in cooperation with the social partners, improve access for all

to enhance employability and to facilitate social inclusion;

- (b) develop approaches for non-formal education and training, especially for adults who were denied education and training opportunities when young;
- (c) encourage the use of new information and communication technology in learning and training, to the extent possible;
- (d) ensure provision of vocational, labour market and career information and guidance and employment counselling, supplemented by information on the rights and obligations of all concerned under labour-related laws and other forms of labour regulation;
- (e) ensure that education and pre-employment training programmes are relevant and that their quality is maintained;
- (f) ensure that vocational education and training systems are developed and strengthened to provide appropriate opportunities for the development and certification of skills relevant to the labour market.

IV. DEVELOPMENT OF COMPETENCIES

9. Members should:

- (a) promote, with the involvement of the social partners, the ongoing identification of trends in the competencies needed by individuals, enterprises, the economy and society as a whole;
- (b) recognize the role of the social partners, enterprises and workers in training;
- (c) support initiatives by the social partners in the field of training in bipartite dialogue, including collective bargaining;
- (d) provide positive measures to stimulate investment and participation in training;
- (e) recognize workplace learning, including formal and non-formal learning, and work experience;
- (f) promote the expansion of workplace learning and training through:
 - (i) the utilization of high-performance work practices that improve skills;

(ii) the organization of on- and off-the-job training with public and private training providers, and making greater use of information and communication technology;

and

(iii) the use of new forms of learning together with appropriate social policies and measures to facilitate participation in training;

(g) urge private and public employers to adopt best practices in human resources development;

(h) develop equal opportunity strategies, measures and programmes to promote and implement training for women, as well as for specific groups and economic sectors, and for people with special needs, with the objective of reducing inequalities;

(i) promote equal opportunities for, and access to, career guidance and skill upgrading for all workers, as well as support for retraining employees whose jobs are at risk;

(j) call upon multinational enterprises to provide training for all levels of their employees in home and host countries, to meet the needs of the enterprises and contribute to the development of the country;

(k) promote the development of equitable training policies and opportunities for all public sector employees, recognizing the role of the social partners in this sector;

(l) promote supportive policies to enable individuals to balance their work, family and lifelong learning interests.

V. TRAINING FOR DECENT WORK AND SOCIAL INCLUSION

10. Members should recognize:

(a) the primary responsibility of government for the training of the unemployed, those seeking to enter or re-enter the labour market and people with special needs, to develop and enhance their employability to secure decent work, in the private and public sectors, through such measures as incentives and assistance;

(b) the role of the social partners to support, through human resources development policies and other measures, the integration of the unemployed and people with special needs in jobs;

(c) the role of local authorities and communities and other interested parties in implementing programmes for people with special needs.

VI. FRAMEWORK FOR RECOGNITION AND CERTIFICATION OF SKILLS

11. (1) Measures should be adopted, in consultation with the social partners and using a national qualifications framework, to promote the development, implementation and financing of a transparent mechanism for the assessment, certification and recognition of skills, including prior learning and previous experience, irrespective of the countries where they were acquired and whether acquired formally or informally.

(2) Such an assessment methodology should be objective, non-discriminatory and linked to standards.

(3) The national framework should include a credible system of certification which will ensure that skills are portable and recognized across sectors, industries, enterprises and educational institutions.

12. Special provisions should be designed to ensure recognition and certification of skills and qualifications for migrant workers.

VII. TRAINING PROVIDERS

13. Members should, in cooperation with the social partners, promote diversity of training provision to meet the different needs of individuals and enterprises and to ensure high-quality standards, recognition and portability of competencies and qualifications within a national quality assurance framework.

14. Members should:

(a) develop a framework for the certification of qualifications of training providers;

- (b) identify the roles of government and the social partners in promoting the expansion and diversification of training;
- (c) include quality assurance in the public system and promote its development within the private training market and evaluate the outcomes of education and training;
- (d) develop quality standards for trainers and create the opportunities for trainers to meet such standards.

VIII. CAREER GUIDANCE AND TRAINING SUPPORT SERVICES

15. Members should:

- (a) assure and facilitate, throughout an individual's life, participation in, and access to, vocational and career information and guidance, job placement services and job search techniques and training support services;
- (b) promote and facilitate the use of information and communication technology, as well as traditional best practices in career information and guidance and training support services;
- (c) identify, in consultation with the social partners, roles and responsibilities of employment services, training providers and other relevant service providers with respect to vocational and career information and guidance;
- (d) provide information and guidance on entrepreneurship, promote entrepreneurial skills, and raise awareness among educators and trainers of the important role of enterprises, among others, in creating growth and decent jobs.

IX. RESEARCH IN HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT, EDUCATION, TRAINING AND LIFELONG LEARNING

16. Members should evaluate the impact of their education, training and lifelong learning policies on the progress made towards achieving broader human development goals, such as the creation of decent jobs and poverty eradication.

17. Members should develop their national capacity, as well as facilitate and assist in developing that of the social partners, to analyse trends in labour markets and human resources development and training.

18. Members should:

- (a) collect information, disaggregated by gender, age, and other specific socio-economic characteristics, on educational levels, qualifications, training activities, and employment and incomes, especially when organizing regular surveys of the population, so that trends can be established and comparative analysis undertaken to guide policy development;
- (b) establish databases and quantitative and qualitative indicators, disaggregated by gender, age and other characteristics, on the national training system and gather data on training in the private sector, taking into account the impact of data collection on enterprises;
- (c) collect information on competencies and emerging trends in the labour market from a variety of sources, including longitudinal studies, and not confined to traditional occupational classifications.

19. Members should, in consultation with the social partners, and taking into account the impact of data collection on enterprises, support and facilitate research on human resources development and training, which could include:

- (a) learning and training methodologies, including the use of information and communication technology in training;
- (b) skills recognition and qualifications frameworks;
- (c) policies, strategies and frameworks for human resources development and training;
- (d) investment in training, as well as the effectiveness and impact of training;
- (e) identifying, measuring and forecasting the trends in supply and demand for competencies and qualifications in the labour market;
- (f) identifying and overcoming barriers to accessing training and education;
- (g) identifying and overcoming gender bias in the assessment of competencies;

(h) preparing, publishing and disseminating reports and documentation on policies, surveys and available data.

20. Members should use the information obtained through research to guide planning, implementation and evaluation of programmes.

X. INTERNATIONAL AND TECHNICAL COOPERATION

21. International and technical cooperation in human resources development, education, training and lifelong learning should:

- (a) develop mechanisms that mitigate the adverse impact on developing countries of the loss of skilled people through migration, including strategies to strengthen the human resources development systems in the countries of origin, recognizing that creating enabling conditions for economic growth, investment, creation of decent jobs and human development will have a positive effect on retaining skilled labour;
- (b) promote greater opportunities for women and men to obtain decent work;
- (c) promote national capacity building to reform and develop training policies and programmes, including developing the capacity for social dialogue and partnership building in training;
- (d) promote the development of entrepreneurship and decent employment and share experiences on international best practices;
- (e) strengthen the capacity of the social partners to contribute to dynamic lifelong learning policies, in particular in relation to the new dimensions of regional economic integration, migration and the emerging multicultural society;
- (f) promote recognition and portability of skills, competencies and qualifications nationally and internationally;
- (g) increase technical and financial assistance for developing countries and promote, at the level of the international financial institutions and funding agencies, coherent policies and programmes

which place education, training and lifelong learning at the centre of development policies;

- (h) taking into account the specific problems of the indebted developing countries, explore and apply innovative approaches to provide additional resources for human resources development;
- (i) promote cooperation between and among governments, the social partners, the private sector and international organizations on all other issues and strategies encompassed in this instrument.

XI. FINAL PROVISION

22. The present Recommendation revises and replaces the Human Resources Development Recommendation, 1975.

Cross references

- Conventions: C122 Employment Policy Convention, 1964
<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C122>
- Conventions: C140 Paid Educational Leave Convention, 1974
<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C140>
- Conventions: C142 Human Resources Development Convention, 1975
<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C142>
- Recommendations: R122 Employment Policy Recommendation, 1964
<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R122>
- Recommendations: R148 Paid Educational Leave Recommendation, 1974
<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R148>
- Recommendations: R169 Employment Policy (Supplementary Provisions) Recommendation, 1984
<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R169>
- Revised: R150 This Recommendation revises the Human Resources Development Recommendation, 1975.
<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R150>



KOMISJA WSPÓLNOT EUROPEJSKICH

Dokument roboczy Komisji

Memorandum dotyczące kształcenia ustawicznego

Memorandum

Bruksela, 30.10.2000
SEC(2000) 1832

MEMORANDUM DOTYCZĄCE KSZTAŁCENIA USTAWICZNEGO

SPIS TREŚCI

1.	Wstęp	53
2.	Kształcenie ustawiczne – pora na działanie	55
3.	Rola kształcenia ustawicznego w dążeniu do Europy obywatelskiej	57
3.1.	Spółeczeństwo oparte na wiedzy: zmiany przynoszą nowe wyzwania	57
3.2.	Kształcenie przez całe życie	57
3.3.	Podjmowanie współpracy w celu wprowadzenia kształcenia ustawicznego w życie	59
4.	Działania na rzecz kształcenia ustawicznego: sześć głównych założeń	60
4.1.	Główne założenie nr 1: Nowe, podstawowe umiejętności dla wszystkich	60
4.2.	Główne założenie nr 2: Zwiększenie inwestycji w zasoby ludzkie	61
4.3.	Główne założenie nr 3: Innowacyjne metody nauczania i uczenia się	63
4.4.	Główne założenie nr 4: Uznanie wartości kształcenia	64
4.5.	Główne założenie nr 5: Zmiana charakteru poradnictwa i doradztwa	66
4.6.	Główne założenie nr 6: Przybliżanie nauki do miejsca zamieszkania	68
5.	Mobilizowanie zasobów na rzecz kształcenia ustawicznego	69
	Załącznik I – Przykłady dobrej praktyki w zakresie kształcenia ustawicznego	73
	Załącznik II – Opracowanie wskaźników i kryteriów dotyczących kształcenia ustawicznego	80

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 ni-

niejszym 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 Lizbonie³.

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, zapewni 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”.

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 powiązane cele, które najlepiej osiągnąć przez kształcenie ustawiczne. Choć 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 zapewni 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 społecznego 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 różnorakie 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 nagląca 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.

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 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

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 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 (1031/2000/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 G8, Okinawa, 21-23 lipca, 2000. Ponadto, na Światowym Forum Edukacji, które odbyło się w Dakarze, 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.

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.

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 najwyższej.

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 rozwinąć 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 wyposażać wszystkich młodych ludzi w nowe umiejętności, które są niezbędne do funkcjonowania w gospodarce opartej na wiedzy. Na tym poziomie należy 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 umiejętności oraz

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

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 z życia prywatnego to niewyczerpany rezerwuar 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 defini-

¹³ Na przykład, zob. *Lifelong Learning and Lifewide Learning*, Narodowa Agencja ds. Edukacji, Sztokholm, stycznia 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 i kultury, sierpień 2000.

cje zachowały w większości swe nieoficjalne i pragmatyczne brzmienie, oraz że wypytują 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 gospodarczego.¹⁵ 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 Europie.¹⁶ 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, szansę 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 wprowadzenie 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 lokalnych.¹⁷ Z kolei edukacja, szkolenia i programy młodzieżowe prowadzone z inicjatywą Wspólnoty Europejskiej okazały się pomocne we wspieraniu ponadnarodowej współpracy, partnerstwa i wymiany w 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

¹⁵ Kearns, P. et al., *VET in the learning age: the challenge of lifelong learning for 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/019 wersja ostateczna). Zob. także Opinia Komitetu Regionów na temat obywatelstwa (dostępne na stronie: http://www.cor.cuan.cuint/corartwork/avis_32plen/226-99/226-1999_EN.doc).

jednostki, **kreuje wizję stopniowej osmozy zachodzącej pomiędzy różnymi strukturami edukacyjnymi**, które obecnie zachowują względną odrębność. Debaty na temat przyszłości uniwersytetów, 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.

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.

Każdy powinien dobrze opanować te podstawowe umiejętności, ponieważ stanowią one zaledwie początkowy odcinek na nieprzerwanej linii kształcenia trwającego przez całe życie. Na współczesnych rynkach pracy poszukuje się coraz innych profilów 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 zwiększanie 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 Wytocznych 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 zna-

czenie 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 przejście kontroli nad własną nauką (na przykład, poprzez otwieranie kont bankowych na cele związane z kształceniem indywidualnym, albo projekty ubezpieczenia 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 Społeczny, 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 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 uwzględni i dopasowuje 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 związanych. **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 miałyby 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 czas.¹⁹ 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 nie naruszonym 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.

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

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 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 młodzieżowych.²⁰ 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

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

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 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 świadczonych usług. 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 je 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 Supplement do Dyplomu (European Diploma Supplement), EURO-PASS (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 współpracowały? 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 całym 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 proaktywna orientacja – to znaczy należy wychodzić naprzeciw potrzebom ludzi, zamiast jedynie czekać, aż zgłoszą się po poradę, należy podejmować działania ugruntowujące osiągnięte dotychczas wyniki, nie dopuszczając do kolejnych przypadków porzucenia nauki w szkołach i nieukończenia kursów szkoleniowych

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

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 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 zwykli dla 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

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 Wtycznych dotyczących Zatrudnienia na rok 2001 dąży się do usprawnienia funkcji no wania rynków pracy poprzez rozbudowę europejskich baz danych o miejscach pracy i możliwościach kształcenia.

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? Jakiej najpilniejszej potrzeby należy uwzględnić w szkoleniach? Jakim projektem z tej 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? Jaką 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 oso-

by starsze, **kształcą 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. Choć 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 – chociaż 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, poczynając od 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 stworzyć 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 3.8) 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 sytuacji.²⁴ 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 dziedzinie.²⁵ Ponadto, wiele wskaźników dotyczących kształcenia ustawicznego przygotowano i wykorzystano do oceny postępu we wdrażaniu Wytycznych 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 – 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 eEuropa**,²⁷ 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

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/infomation_society/eeurope/documentation/index_en.htm

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.
- 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 narzędziami do rozwoju kształcenia ustawicznego w Europie. Na podstawie sześciu głównych założeń przedstawionych w Memo-

randum 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 skuteczną sposobność «wspierania reform strukturalnych, wyznaczenia 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 idee 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 dążyły

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

zwiększając inwestycje w zasoby ludzkie oraz poziom uczestnictwa w kształceniu ustawicznym, a także by monitorowały osiągnięte postępy.

Wraz z rozwojem tychże strategii, wiele będzie zależęć 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 społeczno-go w Europie, oto największe wyzwanie.

We 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 rolę przypadła Europejskiemu Funduszowi Społecznemu, który ma przyczynić się do rozwoju działań podejmowanych w oparciu o Europejską Strategię na rzecz Zatrudnienia i Wytyczne 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 uwzględnio-

ne podczas określania priorytetów VI Ramowego Programu Badań. Również w krajowych programach badawczych należałoby dać pierwszeństwo badaniom związanym z rozwojem kształcenia ustawicznego. Jeden z tematów mógłby 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. Miejmy 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 ciągłe 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 zasoby 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 przemysłu 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 idee:
uniwersytety europejskie
i kształcenie ustawiczne**

Czas realizacji: 1997-1999

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:

- 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.

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, współpra-

cując 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.

**Ogólnoeuropejski
European Network of Innovative
Schools (ENIS)
– Europejska sieć szkół innowacyjnych**

Grupa docelowa: placówki oświatowe

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 w 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.

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:

- 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, terażniejsze 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 urzeczywistnieniu 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 oprogramowa-
nia 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 koledże 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:

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.

**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, multi-media, 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 bezpośrednio) 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 wyodrębnia-

niu 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 tejsze 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 przejąć od Uniwersytetów Zachodniej Australii lub z Otwartej 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.

ZAŁĄCZNIK 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 przekształcała 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 Amsterdamskiegoⁱ, 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. Przedstawiła on rekomendacje na temat podejścia, jakie ma być przyjęte w ramach Europejskiego Systemu Statystycznego (ESSⁱⁱ) uwzględniając statystyczne implikacje niniejszego Memorandum. W dalszym rozwoju wskaźników dotyczących kształcenia ustawicznego zostaną uwzględnione tak-

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.

że wyraźne żądania odnośnie tej kwestii wyrażone w innych oficjalnych dokumentach, np. we Wnioskach ze szczytu w Lizbonieⁱⁱⁱ, 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

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 1998 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/rapi-nen.pdf>.

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 YET^{viii}), osiągnięcia szkolne i akademickie w ramach tych systemów, a także adekwatność edukacji do potrzeb rynku pracy (LFS^x, 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 dokształcających w danym zawodzie, które są organizowane przez przedsiębiorstwa (CYTS^{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 TIMSS^{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.

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 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 Surveys* 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 zapewnijają 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.

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

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.

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. Wyrzistość 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 badania 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 motywacje (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 mogłyby służyć metodologia opracowana w ogólnym kontekście kształcenia ustawicznego.

^{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/leonardood/stat/trainmgtstat/areas/area6.html>

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 informacja-

mi 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 osiągnięciu wyraźnie określonych celów.

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



COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES

Comission Staff Working Paper

A Memorandum on Lifelong Learning

Brussels, 30.10.2000
SEC(2000) 1832

A MEMORANDUM ON LIFELONG LEARNING

TABLE OF CONTENTS

1.	Introduction	80
2.	Lifelong learning – time to take action	90
3.	A Citizens’ Europe through lifelong learning	92
3.1.	Knowledge societies: the challenge of change	92
3.2.	A continuum of learning throughout life	93
3.3.	Working together to put lifelong learning into practice	94
4.	Taking action on lifelong learning: six key messages	95
4.1.	Key Message 1: New basic skills for all	95
4.2.	Key Message 2: More investment in human resources	96
4.3.	Key Message 3: Innovation in teaching and learning	97
4.4.	Key Message 4: Valuing learning	99
4.5.	Key Message 5: Rethinking guidance and counselling	100
4.6.	Key Message 6: Bringing learning closer to home	102
5.	Mobilising resources for lifelong learning	103
Annex I	Examples of lifelong learning good practice	106
Annex II	The scope for developing indicators and benchmarks on lifelong learning	113

1. INTRODUCTION

The European Council held in Lisbon in March 2000 marks **a decisive moment for the direction of policy and action in the European Union**. Its conclusions affirm that Europe has indisputably moved into the Knowledge Age, with all that this will imply for cultural, economic and social life. Patterns of learning, living and working are changing apace. This means not simply that individuals must adapt to change, but equally that established ways of doing things must change too.

The conclusions of the Lisbon European Council confirm that the move towards **lifelong learning must accompany a successful transition to a knowledge-based economy and society**. Therefore, Europe's education and training systems are at the heart of the coming changes. They too, must adapt. The conclusions of the Feira European Council invite the "Member States, the Council and the Commission ... with-in their areas of competence, to identify coherent strategies and practical measures with a view to fostering lifelong learning for all".¹ This Memorandum takes up the Lisbon and Feira European Councils' mandate to implement lifelong learning. Its purpose is to **launch a European-wide debate** on a comprehensive strategy for implementing lifelong learning at individual and institutional levels, and in all spheres of public and private life.

The Commission and the Member States have defined lifelong learning, within the European Employment Strategy, as all purposeful learning activity, undertaken on an ongoing basis with the aim of improving knowledge, skills and competence.² This is the working definition adopted in this Memorandum as a starting-point for subsequent discussion and action.

Lifelong learning is no longer just one aspect of education and training; it **must become the guiding**

principle for provision and participation across the full continuum of learning contexts. **The coming decade must see the implementation of this vision**. All those living in Europe, without exception, should have equal opportunities to adjust to the demands of social and economic change and to participate actively in the shaping of Europe's future.

The implications of this fundamental change in perspectives and practices deserve and justify the debate proposed here. **The Member States**, who are responsible for their education and training systems, **should lead this debate**. It should also be conducted in the Member States, and not only at European level. Lifelong learning concerns everyone's future, in a uniquely individual way. The debate should take place **as close as possible to citizens themselves**. **The Commission intends to draw up a report in autumn 2001 based on its outcomes**. This report will be taken up within the framework of the open method of co-ordination agreed by the Lisbon European Council.³

This Memorandum opens by stating the case for implementing lifelong learning. Section 2 argues that promoting active citizenship and promoting employability are equally important and interrelated aims for lifelong learning. Member States agree on its priority, but have been slow to take concerted action. Section 3 argues that the scale of current economic and social change in Europe demands a fundamentally new approach to education and training. Lifelong learning is the common umbrella under which all kinds of teaching and learning should be united. Putting lifelong learning into practice demands that everyone work together effectively – both as individuals and in organisations.

¹ Feira European Council conclusions, paragraph 33.

² The European Employment Strategy was initiated at the November 1997 Heads of State European Council in Luxembourg. This strategy established a monitoring and reporting procedure for all Member States, based on annually revised Employment Guidelines. The Employment Strategy rests on the four pillars employability, entrepreneurship, adaptability and equal opportunities.

³ Lisbon European Council conclusions, paragraph 37. The new open method of co-ordination involves fixing European guidelines and timetables for achieving specific agreed goals, establishing (where appropriate) indicators and benchmarks in order to compare best practice, translating European guidelines into specific targets and measures adapted to fit national and regional differences, and establishing mutual learning processes based on regular monitoring, evaluation and peer review of progress. As stated in paragraph 38, "A fully decentralised approach will be applied in line with the principle of subsidiarity in which the Union, the Member States, the regional and local levels, as well as the social partners and civil society, will be actively involved, using variable forms of partnership".

In response, Section 4 highlights **six key messages** which **offer a structured framework for an open debate** on putting lifelong learning into practice. These messages are based on experience gathered at European level through Community programmes and the European Year of Lifelong Learning (1996). Each key message includes a set of questions, the answers to which should help to clarify priority areas for action. The key messages suggest that a comprehensive and coherent lifelong learning strategy for Europe should aim to:

- guarantee universal and continuing access to learning for **gaining and renewing the skills** needed for sustained participation in the knowledge society;
- visibly **raise levels of investment** in human resources in order to place priority on Europe's most important asset – its people;
- develop effective **teaching and learning methods** and contexts for the continuum of lifelong and lifewide learning;
- significantly improve the ways in which learning **participation and outcomes** are **understood and appreciated**, particularly non-formal and informal learning;
- ensure that everyone can easily access good quality **information and advice** about learning opportunities throughout Europe and throughout their lives;
- **provide lifelong learning** opportunities **as close to learners as possible**, in their own communities and supported through ICT-based facilities wherever appropriate.

A framework of partnership should help to mobilise resources in favour of lifelong learning at all levels; this Memorandum closes, in Section 5, with examples of how European level actions can assist Member States to make progress. Working together to put lifelong learning into practice is the best way forward

- **to build an inclusive society which offers equal opportunities for access to quality** learning throughout life to all people, and in which edu-

cation and training provision is based first and foremost on the needs and demands of individuals;

- **to adjust the ways in which education and training is provided**, and how paid working life is organised, so that people can participate in learning throughout their lives and can plan for themselves how they combine learning, working and family life;
- **to achieve higher overall levels of education and qualification** in all sectors, to ensure high-quality provision of education and training, and at the same time to ensure that people's knowledge and skills match the changing demands of jobs and occupations, workplace organisation and working methods; and
- **to encourage and equip people to participate more actively** once more in all spheres of modern public life, especially in social and political life at all levels of the community, including at European level.

The key to success will be to build on a sense of shared responsibility for lifelong learning among all the key actors – the Member States, the European institutions, the Social Partners and the world of enterprise; regional and local authorities, those who work in education and training of all kinds, civil society organisations, associations and groupings; and, last but not least, individual citizens themselves. Our shared aim is to build a Europe in which everyone has the opportunity to develop their potential to the full, to feel that they can contribute and that they belong.

2. LIFELONG LEARNING – TIME TO TAKE ACTION

Why is this debate so urgent? Why is putting lifelong learning into practice a top priority for the European Union? There are two equally important reasons:

- Europe has moved towards a knowledge-based society and economy. More than ever before, access to up-to-date information and knowledge, together with the motivation and skills to use these resources intelligently on behalf of oneself and the community as a whole, are becoming

the key to strengthening Europe's competitiveness and improving the employability and adaptability of the workforce;

- today's Europeans live in a complex social and political world. More than ever before, individuals want to plan their own lives, are expected to contribute actively to society, and must learn to live positively with cultural, ethnic and linguistic diversity. **Education, in its broadest sense, is the key to learning and understanding** how to meet these challenges.

These two features of contemporary social and economic change are interrelated. They underlie **two equally important aims for lifelong learning: promoting active citizenship and promoting employability**. Active citizenship focuses on whether and how people participate in all spheres of social and economic life, the chances and risks they face in trying to do so, and the extent to which they therefore feel that they belong to and have a fair say in the society in which they live. For much of most people's lives, having paid work underpins independence, self-respect and well-being, and is therefore a key to people's overall quality of life. Employability – the capacity to secure and keep employment – is not only a core dimension of active citizenship, but it is equally a decisive condition for reaching full employment and for improving European competitiveness and prosperity in the 'new economy'. Both employability and active citizenship are dependent upon having adequate and up-to-date knowledge and skills to take part in and make a contribution to economic and social life.

Change can only come about in and through the impetus of the Member States, with Community-level support and facilitation where appropriate. It is the Member States who, in the first instance, are responsible for their education and training systems – each according to their institutional circumstances. In practice, the achievements of these systems are dependent upon the input and commitment of a wide range of actors from all walks of social and economic life, including the Social Partners – and not least upon the efforts of individuals themselves, who, in the last instance, are responsible for pursuing their own learning.

The importance of lifelong learning for Europe's future has now been endorsed at the highest level. The Heads of the Member States agree that in the next

decade, the European Union should set an example for the world. Europe can – and must – show that it is possible both to achieve dynamic economic growth and to strengthen social cohesion. Emphasising that *"people are Europe's main asset and should be the focal point of the Union's policies,"* the conclusion is that, above all, education and training systems must adapt to the new realities of the 21st century and that *"lifelong learning is an essential policy for the development of citizenship, social cohesion and employment."*⁴

These messages are the natural outcomes of a decade during which lifelong learning has once more risen to the top of national and international policy agendas. In the early 1990s,⁵ Europe's economies had to come to terms with sharply changing production, trade and investment patterns. This threw labour markets out of balance, resulting in high levels of structural unemployment alongside increasing skills gaps and mismatches. To help resolve these problems, patterns of education and training provision and participation demanded more attention. The 1996 European Year of Lifelong Learning (EYLL) showed just how much interest and commitment exists at all levels for lifelong learning, and this helped to influence policy thinking in the Member States.⁶

By the mid-1990s, it was agreed not only that education and training throughout life helps to maintain economic competitiveness and employability, but it is also the best way to combat social exclusion – and this means that teaching and learning must place individuals and their needs at the centre of attention.⁷ On

⁴ European Council Presidency Conclusions, Lisbon, 23-24 March 2000, paragraphs 5, 24 and 25, pp. 2 and 8; European Council Presidency Conclusions, Santa Maria da Feira, 19-20 June 2000, paragraph 33, p. 6.

⁵ Growth, Competitiveness and Employment, European Commission White Paper, 1993.

⁶ Implementation, results and overall assessment of the European Year of Lifelong Learning (1996),

⁷ Report from the Commission of the European Communities, COM(1999)447 final, 15 September 1999. Teaching and Learning – towards the learning society, European Commission White Paper, 1995. The 1997 Amsterdam European Community Treaty subsequently introduced the provision, in its Preamble, *"to promote the development of the highest possible level of knowledge for their peoples through a wide access to education and through its continuous updating."*

this basis, lifelong learning became the common guiding principle for the new generation of Community education, training and youth programmes.⁸ Since 1998, the Employment Guidelines have stressed the importance of lifelong learning for employment but the assessment of their implementation has shown that little progress has been achieved so far in promoting a comprehensive strategy on lifelong learning.⁹ The European Parliament strongly supports the view that lifelong learning is the key to ensuring social integration and to achieving equal opportunities.¹⁰ On the international stage, recent G8 Summits have underlined for the first time the importance of lifelong learning for everyone in the 'new economies' of the Knowledge Age.¹¹

The Union's Member States have clearly found a large measure of consensus on their shared interest in lifelong learning, but this has not yet been translated into effective action. The time has come to do so.

3. A CITIZENS' EUROPE THROUGH LIFELONG LEARNING

3.1. Knowledge societies: the challenge of change

Today's Europe is experiencing change on a scale comparable with that of the Industrial Revolution. Digital technology is transforming every aspect of people's lives, whilst biotechnology may one day change life itself. Trade, travel and communication on a world scale are expanding people's cultural horizons and are changing the ways in which economies compete with each other. Modern life brings greater chances and choices for individuals, but also greater risks and uncertainties. People have the freedom to adopt varied lifestyles, but equally the responsibility to shape their own lives. More people stay in education and training longer, but the gap is widening between those who are sufficiently qualified to keep afloat in the labour market and those who are falling irrevocably by the wayside. Europe's population is also ageing rapidly. This will change the make-up of the labour force and the patterns of demand for social, health and education services. Last but not least, European societies are turning into intercultural mosaics. This diversity holds great potential for creativity and innovation in all spheres of life.

This Memorandum cannot provide an in-depth analysis of the changes summarised so briefly immediately above. But they are all a part and parcel of the overall transition to a knowledge society, whose economic basis is the creation and exchange of immaterial goods and services. In this kind of social world, up-to-date information, knowledge and skills are at a premium.

People themselves are the leading actors of knowledge societies. It is the human capacity to create and use knowledge effectively and intelligently, on a continually changing basis, that counts most. To develop this capacity to the full, people need to want and to be able to take their lives into their own hands – to become, in short, active citizens.¹² Education and training throughout life is the best way for everyone to meet the challenge of change.

⁸ Towards a Europe of Knowledge, Communication from the Commission of the European Communities, 12 November 1997 (COM(97)563 final); Council Decision establishing LEONARDO II (1999/382/EC, 26 April 1999) and Decisions of the European Parliament and of the Council establishing SOCRATES II (253/2000/EC, 24 January 2000) and YOUTH (1031/2000/EC, 13 April 2000)

⁹ Guidelines for Member States' Employment Policies 2001, Communication from the Commission, COM(2000)548, 6 September 2000; Joint Employment Report, COM(2000)551, 6 September 2000.

¹⁰ Report on the European Commission report on the implementation, results and overall assessment of the European Year of Lifelong Learning (1996), European Parliament, Committee on Culture, Youth, Education, the Media and Sport, 14 July 2000 (A5-0200/2000 final), p. 20.

¹¹ Cologne Charter – Aims and Ambitions for Lifelong Learning, G8 Summit Meeting, Cologne, June 1999; Education in a Changing Society, Chair's Summary of the G8 Education Ministers Meeting, Tokyo, 1-2 April 2000; G8 Summit Conclusions, Okinawa, 21-23 July 2000. In addition, at the World Education Forum held in Dakar in April 2000, 182 countries committed themselves to six goals to meet the basic learning needs of all. These goals include improving adult literacy rates levels and equitable access to basic and continuing education for all adults.

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

3.2. A continuum of learning throughout life

The knowledge, skills and understanding we learn as children and as young people in the family, at school, during training and at college or university will not last a lifetime. Integrating learning more firmly into adult life is a very important part of putting lifelong learning into practice, but it is, nevertheless, just one part of the whole. Lifelong learning sees all learning as a seamless continuum 'from cradle to grave.' **High quality basic education for all**, from a child's youngest days forward, **is the essential foundation**. Basic education, followed by initial vocational education and training, should equip all young people with the new basic skills required in a knowledge-based economy. It should also ensure that they have 'learnt to learn' and that they have a positive attitude towards learning.

People will only plan for consistent learning activities throughout their lives if they *want* to learn. They will not want to continue to learn if their experiences of learning in early life have been unsuccessful and personally negative. They will not want to carry on if appropriate learning opportunities are not practically accessible as far as timing, pace, location and affordability are concerned. They will not feel motivated to take part in learning whose content and methods do not take proper account of their cultural perspectives and life experiences. And they will not want to invest time, effort and money in further learning if the knowledge, skills and expertise they have already acquired are not recognised in tangible ways, whether for personal reasons or for getting ahead at work. Individual motivation to learn and a variety of learning opportunities are the ultimate keys to implementing lifelong learning successfully. It is essential to **raise the demand for learning as well as its supply**, most especially for those who have benefited least from education and training so far. Everyone should be able to follow open learning pathways of their own choice, rather than being obliged to follow predetermined routes to specific destinations. This means, quite simply, that education and training systems should adapt to individual needs and demands rather than the other way round.

There are three basic categories of purposeful learning activity.

- **Formal learning** takes place in education and training institutions, leading to recognised diplomas and qualifications.
- **Non-formal learning** takes place alongside the mainstream systems of education and training and does not typically lead to formalised certificates. Non-formal learning may be provided in the workplace and through the activities of civil society organisations and groups (such as in youth organisations, trades unions and political parties). It can also be provided through organisations or services that have been set up to complement formal systems (such as arts, music and sports classes or private tutoring to prepare for examinations).
- **Informal learning** is a natural accompaniment to everyday life. Unlike formal and nonformal learning, informal learning is not necessarily intentional learning, and so may well not be recognised even by individuals themselves as contributing to their knowledge and skills.

Until now, formal learning has dominated policy thinking, shaping the ways in which education and training are provided and colouring people's understandings of what counts as learning. The continuum of lifelong learning brings non-formal and informal learning more fully into the picture. Non-formal learning, by definition, stands outside schools, colleges, training centres and universities. It is not usually seen as 'real' learning, and nor do its outcomes have much currency value on the labour market. Non-formal learning is therefore typically undervalued.

But informal learning is likely to be missed out of the picture altogether, although it is the oldest form of learning and remains the mainstay of early childhood learning. The fact that microcomputer technology has established itself in homes before it has done so in schools underlines the importance of informal learning. Informal contexts provide an enormous learning reservoir and could be an important source of innovation for teaching and learning methods.

The term 'lifelong' learning draws attention to time: learning throughout life, either continuously or periodically. The newly-coined term 'lifewide' learning enriches the picture by drawing attention to the spread of learning, which can take place across the full range

of our lives at any one stage in our lives.¹³ **The 'lifewide' dimension brings the complementarity of formal, non-formal and informal learning into sharper focus.** It reminds us that useful and enjoyable learning can and does take place in the family, in leisure time, in community life and in daily worklife. Lifewide learning also makes us realise that teaching and learning are themselves roles and activities that can be changed and exchanged in different times and places.

However, lifelong learning is still defined in a variety of ways in different national contexts and for different purposes. The latest available policy reviews¹⁴ suggest that definitions remain largely informal and pragmatic, wedded more closely to action than to conceptual clarity or legal terms. The driving force that brought lifelong learning back onto policy agendas in the 1990s has been the concern to improve citizens' employability and adaptability in the face of high levels of structural unemployment, hitting the poorest qualified hardest. The prospect of a sharply ageing European population means that the need for up-to-date knowledge and skills cannot be met by relying mainly on new entrants to the labour market, as happened in the past – there will be too few young people and the pace of technological change is too fast, particularly the accelerating shift to the digital economy.

Today, a noticeable shift towards more integrated policies that combine social and cultural objectives with the economic rationale for lifelong learning is taking place.¹⁵ New ideas about the balance of rights and responsibilities of citizens and public authorities have begun to take hold. More people have become more confident about claiming distinctive identities and ways of life. There is now widespread demand

for decisions to be taken as close as possible to people's daily lives, and with their greater participation. For these reasons, attention has turned to the need to modernise governance at all levels of European societies.¹⁶ At the same time, gaps have widened between the mainstream of social life and those who are at risk of long-term social exclusion. Education and training have become more important than ever before in influencing people's chances of 'getting in, getting on and getting up' in life. The increasingly complex patterns of young people's initial transitions between learning and working may be an indication of what lies in store for people of all ages in the future. Employability is obviously a key outcome of successful learning, but social inclusion rests on more than having paid work. Learning opens the door to building a satisfying and productive life, quite apart from a person's employment status and prospects.

3.3. Working together to put lifelong learning into practice

Although comprehensive and coherent strategies have not yet been developed by the majority of Member States, all recognise that working together in a **variety of partnerships is an essential** means of putting lifelong learning into practice. These partnerships include cooperation between ministries and public authorities to develop co-ordinated policies. They systematically integrate **the Social Partners** in the development and implementation process, in conjunction with public-private initiatives. Partnerships thrive, above all, through the active involvement of local and regional bodies and civil society organisations, who provide services that are close to the citizens and are better adapted to the specific needs of local communities.¹⁷ European Community education, training and youth programmes, for their part, have proved their worth in supporting transnational co-operation, partnership and exchange to develop good practice.

¹³ For example, see: Lifelong Learning and Lifewide Learning, National Agency for Education, Stockholm, January 2000.

¹⁴ EURYDICE European Unit, The challenge of lifelong learning for the education systems of European Union Member States, Brussels, 2000; CEDEFOP, An Age of Learning, Thessaloniki, 2000; ECOTEC, The Contribution of Community Programmes, Funds and Initiatives to Lifelong Learning, Report to the European Commission, Education and Culture DG, August 2000.

¹⁵ Kearns, P. et al. VET in the learning age: the challenge of lifelong learning for all, Vol. 1, National Centre for Vocational Education Research (NCVER), Kensington Park, Australia, 1999, p. 25.

¹⁶ This includes the European level; a White Paper on European Governance will be published by the Commission in 2001.

¹⁷ The European dimension of education: its nature, content and prospects. Information report, Economic and Social Committee, Section for Employment, Social Affairs and Citizenship, 13 June 2000 (SOC/019 final). See also the Committee of the Regions Opinion on Citizenship (accessible via: http://www.cor.eu.int/cor-network/avis_32plen/226-99/226-1999_EN.doc)

The continuum of lifelong *and* lifewide learning also means that the different levels and sectors of education and training systems, including non-formal domains, must work in close concertation with each other. Here, **working together effectively** will mean going beyond existing efforts to build bridges and pathways between different parts of existing systems. Creating a person-centred network of lifelong learning opportunity **introduces the vision of gradual osmosis between structures of provision** that remain, today, relatively disconnected from each other. Current debates in the Member States on the future of universities are an example of how policy thinking is beginning to grapple with the practical implications of this vision. Opening university studies to new and wider publics cannot be achieved unless higher education institutions themselves change – not only internally, but also in their relations with other ‘learning systems’.¹⁸ The vision of gradual osmosis brings a dual challenge: firstly, appreciating the complementarity of formal, non-formal and informal learning; secondly, developing open networks of opportunity and recognition between all three learning settings.

4. TAKING ACTION ON LIFELONG LEARNING: SIX KEY MESSAGES

4.1. Key Message 1: New basic skills for all

Objective: Guarantee universal and continuing access to learning for gaining and renewing the skills needed for sustained participation in the knowledge society

This is the essential foundation for active citizenship and employability in 21st century Europe. Economic and social change are modifying and upgrading the profile of basic skills that everyone should have as a minimum entitlement, enabling active participation in working life, family life and all levels of community life – from local through to European. The new basic skills included in the Lisbon European Council conclusions (paragraph 26) are IT skills, foreign language,

es, technological culture, entrepreneurship and social skills. This is not necessarily an exhaustive list, but it certainly covers key areas. Nor does the list imply that the traditional basic skills of literacy and numeracy are no longer important. But it is important to note that this is not a list of subjects or disciplines as we know them from our schooldays and beyond. It specifies broadly defined areas of knowledge and competence, all of which are interdisciplinary: learning foreign languages, for example, involves acquiring technical, cultural and aesthetic capacities for communication, performance and appreciation. General, vocational and social skills hence increasingly overlap in content and function.

As a starting-point for discussion, **this Memorandum defines new basic skills as those required for active participation in the knowledge society and economy** – in the labour market and at work, in real-time and in virtual communities and in a democracy, and as a person with a coherent sense of identity and direction in life. Some of these skills – such as digital literacy – are genuinely new, whereas others – such as foreign languages – are becoming more important for many more people than in the past. Social skills such as selfconfidence, self-direction and risk-taking are also increasingly important, because people are expected to be able to behave much more autonomously than in the past. Entrepreneurial skills release capacities both to improve individual job performance and to diversify company activities; they also contribute to job creation, both within existing enterprises – especially SMEs – and for self-employment. Learning how to learn, to adapt to change and to make sense of vast information flows are now generic skills that everyone should acquire. Employers are increasingly demanding the ability to learn and acquire new skills rapidly and to adapt to new challenges and situations.

A solid command of these basic skills is crucial for everyone, but it is only the beginning of a continuum of learning throughout life. Today’s labour markets demand ever-changing profiles of skills, qualifications and experience. Skills gaps and mismatches, particularly in ICT, are widely recognised as a significant reason why unemployment levels are persistently high in particular regions, industrial branches and for disadvantaged social groups. Those who have not been able, for whatever reason, to acquire the relevant basic skills threshold must be offered continuing op-

¹⁸ Responding to challenges for European Universities – Implementing changes in institutional and disciplinary co-operation, F2000 European Higher Education Forum, EUCEN (European Universities Continuing Education Network), Liege, July 2000.

portunities to do so, however often they may have failed to succeed or to take up what has been offered so far. Member States' formal education and training systems – whether initial, further/higher or adult/continuing – are responsible for ensuring, as far as possible, that each and every individual acquires, updates and sustains an agreed skills threshold. Non-formal learning domains also have a very important role to play in these respects. This all requires the assurance of high quality learning experience and outcome for as many people as possible. It equally demands continuous review of basic skills reference levels, so that what is educationally provided matches what is economically and socially needed.

Questions for debate

- School and college curricula everywhere are already overloaded with ceaseless demands to incorporate new content and new skills. What can be done to relieve this pressure? What principles should inform curriculum organisation and content in the Knowledge Age?
- Can an individual right for all citizens to acquire and update skills through lifelong learning be envisaged?
- The eLearning initiative has set the target that, by 2003, all pupils leaving school should be digitally literate. What are the priority areas for action for those groups of citizens – young and old – on the wrong side of the emerging digital divide?
- How might a shared European framework for defining the new basic skills required for active participation in the knowledge society and economy be developed as proposed in paragraph 26 of the Lisbon conclusions?
- The proposal for Employment Guidelines 2001 (Guidelines 3, 4 and 6) calls on Member States to ensure that young people complete compulsory education and to improve adult access to learning, especially for older workers, those in part-time or temporary employment, and the unemployed. What kinds of measures would be appropriate and effective to achieve these aims as well as the aim of skills updating, more generally?

What could be effective ways to monitor and meet new emerging skills needs – and prevent skills mismatches and recruitment difficulties – through life-long learning provision in line with the proposal for Employment Guidelines 2001 (Guideline 7)? How can testing and self-assessment tools for basic skills be further developed?

4.2. Key Message 2: More investment in human resources

Objective: Visibly raise levels of investment in human resources in order to place priority on Europe's most important asset – its people

The Lisbon European Council conclusions set clear aims for all concerned to increase the annual per capita investment in human resources, and the Employment Guidelines (13, 14 and 16) invite Member States to set corresponding targets. This means not only that **current investment levels are regarded as too low to ensure the replenishment of the skills pool**, but that **it is necessary to re-think what counts as investment altogether**. Taxation regimes, accounting standards and company reporting and disclosure requirements in the Member States differ. For this reason alone, no single solutions are feasible – as in the case of treating company investment in human resources on an equal basis as capital investment. But neither would they be desirable: respect for diversity is the guiding principle of Community action. One way forward could be for Social Partners to establish framework agreements on lifelong learning generally, setting targets for continuing training (based on best practice) and introducing a European award for particularly progressive companies. There is equally a need to make investment in human resources more transparent.

At individual level, however, there is no doubt that incentive measures must be more fully developed. The idea of individual learning accounts is an example, by which people are encouraged to contribute to the cost of their own learning through special savings and deposits that attract matching or supplementary grants and benefits from public and private funding sources. Company schemes that give employees an amount of time or money to pursue learning of their own choice or agreed to be vocationally relevant is another example. In some Member States, rights to subsidised study leave have been negotiated for

employees, and the unemployed, too, have rights to training opportunities. There are, furthermore, examples of companies that provide opportunities for employees on parental leave to participate in skills updating courses during their leave period or before they return to work again. As far as workplace-based or work-related learning is concerned, particular attention will have to be paid in the coming decade to those aged over 35. This is partly because demographic trends will increase the strategic importance of older employees. Participation in continuing education and training also currently falls off sharply for older workers, most especially for the less qualified and those in lower level jobs.

Employers have registered a rising demand to move to part-time contracts, not simply for family-related reasons but also in order to pursue further studies. This remains, in many cases, difficult to organise in practice, although levels of voluntary part-time working do vary markedly between Member States – room for exchange of good practice clearly exists. More generally, the **Social Partners have an important role** to play in negotiating agreements for co-funding of learning for employees and more flexible working arrangements that make participation in learning practically feasible. Investing in human resources is therefore also question of enabling people to manage their own 'time-life portfolios' and making a wider range of learning outcomes more visible for all concerned. Creative and innovative approaches to investing in human resources are an integral part of developing learning organisations.

Whatever the particular measures devised in individual Member States, industries, occupational sectors or individual companies, the important point is that raising investment in human resources requires moving towards a culture of shared responsibilities and towards clear co-financing arrangements for participation in lifelong learning.

Questions for debate

- How can investment in learning be made more tangible and transparent for the individual and for the employer or enterprise, in particular by strengthening financial incentives and removing disincentives? What are promising ways to encourage and enable individuals to co-fund and take control of their own learning (for example,

through individual learning accounts or competence insurance schemes)?

- A concerted research-based initiative in the Member States and at Community level could help to clarify the social and economic benefits of investing in lifelong learning, including developing more transparent input and output measures. Is there sufficient collective will to do so, and how might this initiative be best launched and carried through?
- How could the Structural Funds, and in particular the European Social Fund, be effectively used to target investment in the infrastructure of lifelong learning, most particularly for establishing local learning centres and installing up-to-date ICT equipment? To what extent can these resources and measures help to ensure that the quality of publicly-funded education and training does not fall behind that of privately-funded alternatives?
- In what kinds of ways do progressive employers provide time and flexibility for taking part in lifelong learning, including arrangements that assist parents and carers to fit learning with their family as well as work responsibilities? How can best practice be made more accessible to enterprises throughout Europe? How might government and public service employers become effective models of good practice in these respects?

4.3. Key Message 3: Innovation in teaching and learning

Objective: Develop effective teaching and learning methods and contexts for the continuum of lifelong and lifewide learning

As we move into the Knowledge Age, our understandings of what learning is, where and how it takes place, and for what kinds of purposes, are changing. We increasingly expect teaching and learning methods and contexts to recognise and adapt to a highly diverse range of interests, needs and demands, not only of individuals but also of specific interest groups in multicultural European societies. This implies **a major shift towards user-oriented learning systems with permeable boundaries across sectors and levels.**

Enabling individuals to become active learners implies both improving existing practices and developing new and varied approaches to take advantage of the opportunities offered by ICT and by the full range of learning contexts.

Quality of learning experience and outcome is the touchstone, including in the eyes of learners themselves. But little effective change and innovation can take place without the active involvement of professionals in the field, who are closest to the citizen as learner and are most familiar with the diversity of learning needs and processes. **ICT-based learning technologies offer great potential** for innovation in teaching and learning methods, although practising educationalists insist that, to be fully effective, these must be embedded in 'real time' contexts and relationships between teachers and learners. New methods must also take account of the changing roles of tutors and teachers who are separated from their students by distance and time.¹⁹ Furthermore, **most of what our education and training systems offer is still organised and taught as if the traditional ways of planning and organising one's life had not changed for at least half a century.** Learning systems must adapt to the changing ways in which people live and learn their lives today. This is especially important for achieving gender equality and catering to an increasingly active 'Third Age' citizenry. We still know and share too little, for example, about how to generate productive self-directed learning, whilst remembering that learning is ultimately a social process; how senior citizens best learn; how to adjust learning environments to enable integration of the disabled; or what the potential for mixed-age learning groups could be for cognitive, practical and social skills development.

Improving the quality of teaching and learning methods and contexts will mean significant investment by Member States to adapt, upgrade and sustain the skills of those working in formal and non-formal learning environments, whether as paid professionals, as volunteers or as those for whom teaching activities are a secondary or ancillary function (for example, experienced skilled tradespeople in the workplace or community development workers). Education and training practitioners work in a wide variety of establish-

ments and with very different kinds of learners. Quite often, the fact that their work has to do with teaching and learning goes unrecognised – including by themselves, as in the case, for example, of those working in youth organisations.²⁰ This all means, above all, thoroughgoing review and reform of initial and in-service teacher training, so that it genuinely caters to the full range of learning contexts and target groups.

Teaching as a professional role faces decisive change in the coming decades: **teachers and trainers become guides, mentors and mediators.** Their role – and it is a crucially important one – is to help and support learners who, as far as possible, take charge of their own learning. The capacity and the confidence to develop and practise open and participatory teaching and learning methods should therefore become an essential professional skill for educators and trainers, in both formal and non-formal settings. Active learning presupposes the motivation to learn, the capacity to exercise critical judgement and the skill of knowing how to learn. The irreplaceable heart of the teaching role lies in nurturing precisely these human capacities to create and use knowledge.

Questions for debate

- How can the development of ICT-based pedagogies be effectively combined with the search for improvement and innovation in human-based pedagogies? How can technical specialists and teachers/trainers work together more effectively to produce quality learning materials and resources? Given the growing scale of commercially-produced learning materials and resources, how can their quality and appropriate use be best monitored, including through co-operation at European level?
- What would be the best way to monitor and analyse the outcomes of transnational projects with a view to producing a report on effective lifelong learning methods for specified contexts, purposes and types of learner? What are the prospects for developing meaningful qualitative benchmarks drawing on comparative case-studies in this area?

¹⁹ For example, see Study Circles in Targeted Intelligence Networks, JRC/IPTS, Sevilla, 2000.

²⁰ Lifelong Learning – A Youth Perspective, European Youth Forum/Free University of Brussels, Brussels, December 1997.

- Training courses and qualifications for education and training practitioners working in non-formal sectors (such as youth and community work), in adult education or in continuing training are underdeveloped everywhere in Europe. What can be done to improve this situation, including through European co-operation?
- What should be the priority themes for applied educational research in the Member States and at Community level in the coming decade? How can the added value of research effort be raised through greater transnational co-operation and exchange? What could be done to support action research in education more effectively, which works closely with practitioners themselves but which is frequently undervalued in the research community?

4.4. Key Message 4: Valuing learning

Objective: Significantly improve the ways in which learning participation and outcomes are understood and appreciated, particularly non-formal and informal learning.

In the knowledge economy, developing and using human resources to the full is a decisive factor in maintaining competitiveness. In this context, diplomas, certificates and qualifications are an important reference point for employers and individuals alike on the labour market and in the enterprise. The rising demand for qualified labour by employers and increased competition between individuals to gain and keep employment is leading to **much higher demand for recognised learning than ever before**. How best to modernise national certification systems and practices for new economic and social conditions has become an important policy and professional issue in all parts of the Union.

Education and training systems provide a service to individuals, to employers and to civil society as a whole. Ensuring that learning is visibly and appropriately recognised is an integral element of the quality of service that is provided. For an integrated Europe, both an open labour market and citizens' rights to free movement to live, study, train and work in all Member States demand that knowledge, skills and qualifications are both more readily understandable and more practically 'portable' within the Union. Valu-

able progress has been achieved in transparency and mutual recognition agreements, especially in the higher education sector and for regulated professional and technical occupations.

There is broad consensus, however, that we need to do much more in this area for the benefit of much wider segments of the population and the labour market. Explicit recognition – in whatever form – is an effective means to motivate 'non-traditional learners' as well as those who have not been active in the labour force for some time due to unemployment, family responsibilities or illness. Innovative forms of certification for non-formal learning are also important for widening the recognition spectrum altogether, regardless of the type of learner at hand.

It is absolutely essential to develop high quality systems for the Accreditation of Prior and Experiential Learning (APEL), and to promote their application in a wide variety of contexts. Employers and admissions tutors in education and training institutions also need to be persuaded of the worth of this kind of certification. APEL systems evaluate and recognise individuals' existing knowledge, skills and experience gained over long periods and in diverse contexts, including in non-formal and informal settings. The methods used can uncover skills and competencies that individuals themselves may not have realised they possess and can offer to employers. The very process requires the active participation of the candidate, which in itself raises individuals' confidence and self-image.

Diverse national terminology and underlying cultural assumptions continue to render transparency and mutual recognition a hazardous and delicate exercise. In this area, recourse to technical expertise in designing and operating reliable and valid recognition systems is essential. This must be accompanied by **greater involvement of those who ultimately validate credentials in practice** and who are closely familiar with the ways in which individuals and enterprises use credentials in everyday life. The Social Partners and relevant NGOs are therefore no less important than are official authorities and professional educators.

Questions for debate

- Innovative forms of assessment and recognition are a priority area for action. What needs to be

done to establish working APEL-type systems in all Member States? In what ways might systematic information on their use and acceptability be developed and exchanged between countries? How can appropriate systems be developed to recognise competencies gained in non-formal and informal contexts, such as youth and community associations?

- With the support of the Community education, training and youth programmes, a number of assessment and recognition instruments have been co-operatively developed. These include ECTS (European Credit Transfer Scheme) and the European Diploma Supplement (in the higher education sector), EUROPASS (recognition for work-linked training), the EVS certificate (participation in the European Voluntary Service scheme), the ECDL (European Computer Driving Licence) and various automated self-assessment tools (European pilot projects). A European diploma for basic IT skills will be developed through the eLearning initiative. How can these various instruments be extended and developed in coherent ways? What scope might there be for a broad credit-based initiative linked to the development of a common format for a 'European cv' as proposed in paragraph 26 of the Lisbon conclusions?
- The proposal for Employment Guidelines 2001 (Guideline 4) calls on Member States to improve the recognition of knowledge, qualifications and skills to facilitate mobility and lifelong learning. What measures should be undertaken to do so? How might the existing European Forum on the Transparency of Qualifications ²¹ be developed in service of these aims, and what kinds of similar initiatives could enhance the development of common approaches and the dissemination of good practices for assessing and recognising competencies?
- How can communication and dialogue between the Social Partners, enterprises and professional associations be improved in order to raise mutual confidence in the validity and utility of more diverse forms of recognition?

4.5. Key Message 5: Rethinking guidance and counselling

Objective: Ensure that everyone can easily access good quality information and advice about learning opportunities throughout Europe and throughout their lives.

In the past, moving between education, training and the labour market happened only once in most people's lives – as young people, leaving school or university to find a job, perhaps with one or more periods of vocational training in between. Today, we may all need information and advice on 'what to do next' at several times in our lives, and perhaps quite unpredictably. This is an integral part of planning and carrying through a life project as an ongoing process,

in which paid work is but one component, however important that might be. Weighing up the options and making decisions certainly demands relevant and accurate information, but professional advice can frequently help to clarify one's mind.

In this context, a new approach is needed which envisages **guidance as a continuously accessible service for all**, and which overcomes the distinction between educational, vocational and personal guidance, and which reaches out to new publics. Living and working in the knowledge society calls for active citizens who are self-motivated to pursue their own personal and professional development. This means that systems of provision must shift from a supply-side to a demand-side approach, placing users' needs and demands at the centre of concern.

The practitioner's task is to accompany individuals on their unique journey through life, by releasing motivation, providing relevant information and facilitating decisionmaking. This includes developing a more proactive approach – that is, reaching out towards people rather than simply waiting for them to come for advice, and following up on progress made. It also includes taking positive action to prevent and recoup failure to learn and drop-out from education and training courses.

The future role of guidance and counselling professionals could be described as 'brokerage'. With the client's interests in the forefront, the 'guidance broker' is able to call on and tailor a wide range of information in

²¹ This Forum was set up as a joint initiative by the European Commission and CEDEFOP.

order to help decide on the best course of action for the future. ICT/Internet-based sources of information and diagnostic tools open up new horizons for improving the range and the quality of guidance and counselling services. They can enrich and extend the professional role, but clearly cannot replace it – and the new technologies bring new potential problems to resolve. For example, guidance and counselling practitioners will have to develop high-level capacities for information management and analysis. They will be called upon to assist people to find their way through the information labyrinth, helping them to search out what is meaningful and useful for their own needs. In a globalised universe of learning provision, people will also need guidance on the quality of what is on offer.

For all these reasons, guidance and counselling services must move towards more ‘holistic’ styles of provision, able to address a range of needs and demands and a variety of publics. It is self-evident that such **services must be locally accessible**. Practitioners must be familiar with the personal and social circumstances of those for whom information and advice is provided, but must equally know the profile of the local labour market and employers’ needs. Guidance and counselling services also need to be linked more firmly into networks of related personal, social and educational services. This would enable the pooling of specific expertises, experiences and resources.

In recent years, it has also been increasingly recognised that a good deal of information and advice is sought and found through non-formal and informal channels. Professional guidance and counselling services are beginning to take these factors into account, not only by developing networks with local associations and voluntary groups but also by designing ‘low threshold’ services in familiar settings. These are important strategies for improving access for highly disadvantaged target groups.

Traditionally, guidance and counselling have been provided as public services and were originally designed to accompany initial transitions between school and the labour market. Over the past thirty years, market-based services have mushroomed, especially for the highly qualified. In some Member States, many guidance and counselling services are wholly or partially privatised. Companies themselves have also begun to invest in guidance services for their employees. Nevertheless, **it remains the responsibility of the**

public sector to set agreed minimum quality standards and to define entitlements.

Questions for debate

- How can existing initiatives²² and services be enhanced so that guidance and counselling becomes an integral part of an open Europe? What improvements are needed to provide interconnected European databases on learning opportunities throughout life?²³ What are the implications of emerging ‘borderless education’ – that is, learning provided in one country and accessed from another – for guidance and counselling services?
- The eLearning initiative proposes that, by the end of 2002, vocational guidance and counselling services should offer universal access to information on training, labour market and career opportunities in ‘new technology’ skills and occupations. How can this target be achieved? More generally, how can further impetus be given to the development of Internet-based tools for self-guidance?
- What can be done to modernise and improve initial and in-service training and professional development for guidance and counselling practitioners? Where are the most urgent needs for enriched training? What kinds of projects in this field should be prioritised under the SOCRATES II, LEONARDO II and YOUTH programmes?
- There is a clear need to expand service provision at local level, in accessible forms and designed for specific target groups. How can innovative approaches – such as ‘one-stopshops’ – be applied more widely across Europe? What is the role of marketing strategies in guidance and counselling, and how might they be made more

²² For example, the Euroguidance network of National Resources Centres for Vocational Guidance, the FEDORA (European Forum for Student Guidance) network, the EURES system and the Internet-based Gateway to the European Learning Area are already established or underway.

²³ For 2001, Employment Guideline 7 seeks to enhance the functioning of labour markets by improving interconnected European databases on jobs and learning opportunities.

effective? How can interagency networks be developed that enable local-level providers, via a pool of specialist sources, to offer genuinely 'tailored' services on an individualised basis?

- How can quality of service be best assured in a mixed public and private market for guidance and counselling? Would it be appropriate to develop quality guidelines for guidance and counselling services, including through co-operation at European level?

4.6. Key Message 6: Bringing learning closer to home

Objective: Provide lifelong learning opportunities as close to learners as possible, in their own communities and supported through ICT-based facilities wherever appropriate.

Regional and local levels of governance have become increasingly influential in recent years in line with intensified demand for decisionmaking and services 'close to the ground'. The provision of education and training is one of the policy areas destined to be part of this trend – **for most people**, from childhood through to old age, **learning happens locally**. Local and regional authorities are also the ones that provide the infrastructure of access to lifelong learning, including childcare, transport and social welfare services. Mobilising the resources of regional and local authorities in support of lifelong learning is therefore essential. Equally, civil society organisations and associations have their strongest roots at local level, and typically possess vast reservoirs of knowledge and experience about the communities of which they are part.

Cultural diversity is Europe's distinctive trademark. Particular localities may have different characteristics and problems, but they all share a unique distinctiveness of place and identity. The familiar distinctiveness of people's home community and region gives confidence and provides social networks. These resources are important for lending meaning to learning and for supporting positive learning outcomes.

Varied and locally accessible lifelong learning opportunities helps to ensure that people are not *compelled* to leave their home region to study and train – although they should equally be able to choose to do so, and the experience of such mobility should be a

positive learning experience in itself. For some groups, such as the disabled, it is just not always possible to be physically mobile. In such cases, equal access to learning can only be achieved by bringing learning to the learners themselves. **ICT offers great potential for reaching scattered and isolated populations** in cost-effective ways – not only for learning itself, but also for communication that serves to maintain community identity across large distances. More generally, 'round-the-clock' and 'on-the-move' access to learning services – including on-line learning - enables everyone to use their learning time to best advantage, wherever they may physically be at a given moment.

Densely populated urban areas, for their part, can weld multiple partnerships from a hub of diversity, using **lifelong learning as the driver for local and regional regeneration**. The city, meeting-point of constantly changing groups and ideas, has always been a magnet for innovation and debate. Urban environments brim over with learning opportunities of all kinds, from everyday street life to fast-paced enterprises and for young and old alike. Villages, towns and cities have also already built up a range of contacts with partner communities across Europe through town-twinning programmes and activities, many of which are supported with Community funding. These activities provide a basis for transnational cooperation and exchange between communities and localities that have a range of similar characteristics and problems to resolve, and which therefore offer a natural platform of interest for non-formal learning initiatives. ICT expands these opportunities by creating the possibility for virtual communication between local communities physically far apart.

Inclusive partnerships and integrated approaches are better able to reach (potential) learners and respond coherently to their learning needs and demands. Incentive schemes and other support measures can encourage and support a proactive approach to lifelong learning both by individuals themselves and by cities and regions as co-ordinating contexts. Bringing learning closer to home will also require reorganisation and redeployment of resources to create appropriate kinds of **learning centres in everyday locations** where people gather – not only in schools themselves, but also, for example, in village halls and shopping malls, libraries and museums, places of worship, parks and public squares, train and bus stations, health centres and leisure complexes, and workplace canteens.

Questions for debate

The Lisbon European Council conclusions (paragraph 26) propose turning schools and training centres into multi-purpose local learning centres, all linked to the Internet and accessible to people of all ages. This is a major challenge for all Member States. What kinds of projects and provision already exist that could offer promising ways forward and examples of good practice? What kinds of pilot projects should the Community education, training and youth programmes support to this end?

- How can mutually beneficial learning partnerships between education and training providers, youth clubs and associations, enterprises and R&D centres be profitably developed at local and regional levels? Have locally-organised audits of citizens' learning needs and employers' skills needs proved a positive tool for re-designing lifelong learning opportunities in particular communities and regions?
- The Lisbon European Council conclusions (paragraph 38) strongly favour decentralised and partnership-based implementation strategies. What kinds of incentives will encourage local and regional initiatives – such as learning cities and regions – to co-operate and exchange good practice at multiple levels, including the transnational level? Could local and regional authorities pledge a fixed percentage of their income to lifelong learning?
- What scope is there for promoting decentralised lifelong learning partnerships through developing closer links between European-level institutions (European Parliament, Committee of the Regions, Economic and Social Committee, Council of Europe) that have well-established local and regional links?

5. MOBILISING RESOURCES FOR LIFELONG LEARNING

The debate to be launched through this Memorandum will take place at a crucial point in time for implementing the Lisbon European Council conclusions. The outcomes of the debate will help to define priorities and directions under the relevant Community instruments

and programmes. **The new open method of co-ordination will enable a coherent policy development and mobilisation of resources at European and Member State levels in favour of lifelong learning.** At Community level, indicators and policy initiatives are being developed and resources will be mobilised.

Developing indicators and benchmarks

The question of setting appropriate targets and meaningful benchmarks in relation to lifelong learning will be an important aspect of the coming debate, in conformity with the open coordination method introduced in the Lisbon conclusions (paragraph 37) and with the methods already used within the Employment Strategy. **Indicators that reflect the full meaning of lifelong learning as defined in this Memorandum are not presently available.** Work has already begun at European level to consider how this can be improved²⁴ and the Education Council has begun to consider how the idea of benchmarking can be applied to the education field whilst preserving the autonomy of the Member States in this policy domain.²⁵ Moreover, a number of indicators on lifelong learning have been specified and used in assessing progress in the implementation of the Employment Guidelines, some of which were considered for inclusion in the list of structural indicators proposed by the Commission for the Annual Synthesis Report.²⁶ A joint effort between Community and Member States is needed, both to develop data relating to the six key messages and to define appropriate quantitative and qualitative

²⁴ Indicators concerning teaching and learning in the Information Society are proposed in the Educational Multimedia Report, January 2000 (accessible via: http://europa.eu.int/eur-lex/en/com/pdf/2000/com2000_0023en0.pdf); 16 quality indicators are proposed in the European Report on the Quality of School Education, May 2000; the Eurostat Task Force on Measuring Lifelong Learning delivers its first report in December 2000; the eLearning initiative plans to develop specific indicators in relation to the Lisbon targets on digital infrastructure and literacy. Annex 2 of this Memorandum considers the current scope for developing and improving European comparative statistics and indicators on lifelong learning.

²⁵ Leiden Seminar on Benchmarking and Open Co-ordination, 27-28 September 2000.

²⁶ Structural Indicators, Communication from the Commission, COM(2000)594, 27 September 2000.

indicators on lifelong learning, some of which are likely to be new and may well require a new evidential base. (This issue is further dealt with in Annex II – The scope for developing indicators and benchmarks on lifelong learning.)

Current targeted initiatives at European level

At Community level, action is already underway to implement the Lisbon European Council's conclusions (paragraphs 11, 25, 26, 29, 37, 38 and 41).

- The Education Council is currently preparing, in co-operation with the Commission, a first **report on the common concerns and priorities of Europe's education systems** in the future, including lifelong learning. This report will be presented to the European Council in Spring 2001 under the Swedish Presidency.
- The new **eLearning initiative, which is part of the broader eEurope initiative**,²⁷ aims to raise levels of digital literacy and equip schools, teachers and pupils with the necessary material, professional skills and technical support to do so. The effective use of ICT will make a significant contribution to implementing lifelong learning by widening access and introducing more varied ways to learn, including through ICT-networked local learning centres open to a wide range of people of all ages.
- A **Gateway to the European Learning Area** is being developed which, together with the EURES database, is intended to provide easy access for citizens to information about jobs and learning opportunities throughout Europe.
- To facilitate mobility and increase the visibility of learning and work experiences, the Commission will make a proposal for developing a common **European curriculum vitae (CV)** format.²⁸

²⁷ eLearning – Designing tomorrow's education, Communication from the Commission of the European Communities, COM(2000)318 final, 24 May 2000. For key documentation concerning eEurope see http://europa.eu.int/comm/information_society/eeurope/documentation/index_en.htm

²⁸ Lisbon European Council conclusions, paragraph 26

- The Commission has presented a proposal for a **Recommendation to promote mobility**. As an operational complement to this Recommendation, an **Action Plan for Mobility** is being developed on the initiative of the French Presidency.
- The Commission will also continue to work together with established networks and decentralised agencies and within existing mechanisms to develop lifelong learning, such as the **European Forum on the Transparency of Qualifications**.
- The continued implementation of the **Action Plan to promote Entrepreneurship and Competitiveness (BEST)**, which includes actions on education and training for entrepreneurship.

The action programmes SOCRATES II, LEONARDO DA VINCI II and YOUTH

Lifelong learning is the guiding principle for the new Community education, training and youth action programmes, which came into effect in January 2000. The activities they will be funding – networks and partnerships, pilot projects and action research, exchange and mobility activities, Community sources of reference – are therefore prime tools for developing the European dimension of lifelong learning. The Memorandum's key messages provide the basis for determining priorities in the regular calls for project proposals. The new programmes also provide for joint actions – that is, funded activities of interests and concern to a number of Community action domains. This is of particular interest for lifelong learning, given its cross-sectoral and integrative nature. For example, joint actions could be envisaged for promoting: co-operation between practitioners working in different education and training sectors or in formal and non-formal learning settings, in order to develop innovative teaching and learning methods; co-operation between different kinds of guidance and counselling provision, in order to bridge the gaps between services and encourage multi-specialist networks.

Employment guidelines and recommendations

The Employment Guidelines are proving an **effective framework for promoting structural reforms, setting targets and monitoring progress** in implementing pol-

icy initiatives, including in the field of lifelong learning. In the Commission's Proposal for Employment Guidelines 2001, the lifelong learning element has been considerably strengthened. Lifelong learning is now seen as a horizontal aspect of the Employment Strategy, as well as being addressed under several guidelines. All Member States will have to develop policies to implement the new Employment Guidelines for 2001. Most Member States will need to respond to specific policy recommendations in implementing the guidelines on lifelong learning.

Member States have still to develop comprehensive strategies for lifelong learning, which would enable coherent design and implementation of a co-ordinated range of policy measures capable of making lifelong learning a reality for all citizens. The draft European Employment Guidelines 2001 call on Member States to develop comprehensive and coherent strategies for lifelong learning across the full range of their education and training systems. They are also asked to set national targets for increasing investment in human resources and for participation in further education and training, and to monitor progress in achieving these targets.

As these strategies are being developed, partnership-based and decentralised approaches which bring learning 'closer to home' will take on an important role, as the Lisbon Summit conclusions have underlined. The challenge will be to **create and maintain coherence within diversity** at all levels of community life in Europe.

Using the European Structural Funds

The Lisbon European Council conclusions (paragraph 41) underline the need to mobilise the necessary resources, with the European Union acting as a catalyst and adding its own contribution under existing Community policies.

The European Social Fund now has a specific mission to contribute to the actions taken in pursuance of the European Employment Strategy and the Guidelines on Employment. Member States should be vigorously pursuing the development of lifelong learning policies and infrastructure at national, regional and local levels. The new Community initiative EQUAL

will address the relevant themes for action in the context of the Employment Strategy, including lifelong learning. There also seems to be **considerable scope for strengthening the links between Youth, Socrates, Leonardo da Vinci and EQUAL, on the one hand, and the Structural Funds, on the other** – in particular in terms of utilising successful approaches and project results developed under these programmes on a broader basis.

Using the Research Framework Programme

Research relevant to the key messages should be prioritised within the current 5th Framework Programme and taken into account when planning the priorities of the 6th Framework Programme; national research programmes should equally consider prioritising research relevant to implementing lifelong learning. Topics could include, for example, the social and economic benefits of investing in lifelong learning and applied educational research to develop innovative methods of teaching and learning. Under the 5th Framework Programme, one of the key actions under the theme of the user-friendly Information Society already aims to facilitate lifelong learning through the development of multimedia tools and contents.

Follow-up to the Memorandum

The Commission invites the Member States, between now and mid-2001, to launch a consultation process on this Memorandum, close to the citizens and involving the key actors responsible for lifelong learning at all levels. The Commission will collect and analyse the outcomes of these discussions and will also consult the European Parliament, the Economic and Social Committee, the Committee of the Regions, the Social Partners and other key partners to get feedback on this Memorandum. In addition, the Commission will continue its work on developing indicators and benchmarks and identifying examples of good practice. It will also mobilise Community resources for lifelong learning, as discussed above. Finally, the Commission will prepare a report on the outcome of this consultation process by the Autumn of 2001 with a view to proposing specific objectives, concrete points for action and benchmarks for implementing a lifelong learning strategy.

ANNEX I

EXAMPLES OF LIFELONG LEARNING GOOD PRACTICE

This annex presents a small number of examples of “good practice”, i.e., projects or initiatives that have shown a feasible approach towards putting lifelong learning into practice. Projects have been selected from within the European Union – most of which have received Community funding. There are also examples from countries outside Europe which may, in many cases, face similar challenges when it comes to implementing lifelong learning. The selection has been made based on proposals received from CEDEFOP, EURYDICE, the European Training Foundation (ETF) and a study commissioned by the European Commission on the contribution of Community funding to lifelong learning. Most of the examples from within Europe have a clear European dimension, and all of the examples illustrate innovative and flexible

approaches for the citizens and other partners to putting lifelong learning into practice. Several initiatives have already been in place for a number of years and there is evidence that they are effective. In other cases, there is not yet firm evidence of the success of the projects, but the example has nevertheless been included since it points to an innovative or interesting approach. The list is far from exhaustive. The objective is primarily to illustrate, in fairly concrete terms, what lifelong learning can mean and to stimulate the debate and search for new ideas and methods – inside and outside Europe. Identifying good examples and proposing ideas for disseminating good practice will, it is hoped, be an important aspect of the debate launched by this Memorandum.

Objective 1:

Guarantee universal and continuing access to learning for gaining and renewing the skills needed for sustained participation in the knowledge society

**Sweden
The Adult Education Initiative (AEI)**

Implementation: July 1997- July 2002

Target group: adults

The AEI is primarily aimed at adults who are unemployed or who lack full three-year upper secondary qualifications. The idea is that those adults most in need of education should be given a chance to catch up and add to their knowledge. Improved levels of skill and increased self-confidence will help them to strengthen their position in the labour market. The overriding aims of the AEI are to:

- reduce unemployment
- develop adult education
- reduce educational divisions
- promote growth

The intention is for all education that takes place under the initiative to be governed in form and content by the needs, wishes and capacity of the individual. Every individual should have ample scope for personal choice in terms of the type of study they require and the timing and location of that study. Validation of competence may allow students to shorten the time they spend in study

**Transnational
YOUTHSTART project
– Gemeente Groningen**

Implementation: started in November 1995, still running

Target group: young people

Sources of co-funding: YOUTHSTART, Central Government, Private companies in Groningen The Netherlands

Main promoter: The Stin Postbus and partners in Ireland and Austria

The ability to use information technologies and the enhancement of personal skills are thought to be key factors in finding a job in the Netherlands.

This project is closely related to the national objectives of LLL in the Netherlands, which place a high priority on the development of ICT skills and the use of innovative pedagogies. It is also coherent with the European Commission definition of LLL

The project has been replicated in other northern provinces of the Netherlands. The participation of SMEs has been a key factor for the sustainability of the project

The courses included a combination of training in core skills and in personal skills. The latter included topics such as self-esteem, how to behave in an interview, how to answer a phone, how to work in groups, etc. This combination seems appropriate for the target group of beneficiaries (young people in unemployment), as they tend to be inexperienced in those matters

Objective 2:

Visibly raise levels of investment in human resources in order to place priority on Europe's most important asset – its people

**European
ADAPT project EU Jobrotation**

Target group: Individual employees, groups of employees, a department of a company or branch of industry and unemployed

Implementation: Started in Denmark in the 90's and is still running, piloted in ten other Member States through ADAPT

The starting point for JobRotation lies within businesses and their training needs resulting from the introduction of new technology, organisational changes or internationalisation processes. The principle of a JobRotation scheme is simple: the employed participate in supplementary training, while an unemployed person trained for the temporary job takes over as a substitute. In 1999 an estimated 5311 people and 622 companies will be participating in JobRotation projects all over Europe. The flexibility of the JobRotation tool has made it possible to tailor it to the national and/or regional framework and to the unique local situation. When the employment effect for substitutes is considered, the results from all European regions indicate that approximately 75% of substitutes obtain employment after completing the period of replacement, either in the JobRotation enterprise or in another company

**United Kingdom
Investors in people**

Implemented in 1991, still running ors in People

Investors in People was introduced in the UK in 1991 and has since proved an important initiative in recognising those enterprises which invest in training for their employees. The programme provides employers with a national standard of training needs analysis and those companies wishing to be recognised as an Investor in People must conform to this standard. It helps to maximise business performance by linking the training and development of employees to an organisation's business objectives. The standard is based on four main principles:

- Senior management makes a commitment to develop all employees to achieve business objectives;
- The employer regularly reviews its business objectives and plans how to achieve them by developing the skills of the individual employees and the teams;
- The employer trains and develops individuals from the time when they are recruited and throughout their employment
- The employer evaluates the investment in training and development and assesses the impact of the training on improved effectiveness

Investors in People is also being launched in the Netherlands, promoted by the Dutch initiative on lifelong learning and the National Action Plan for employment

Objective 3:

Develop effective teaching and learning methods and contexts for the continuum of lifelong learning

**Transnational
Socrates project: MIWEUL
– Making it work: European Universities
and LLL**

Implementation: **1997-1999**

This transnational project was funded under the Adult Education action of the Socrates programme and involved collaboration and comparative research between researchers from 4 EU Member States. The project aimed at developing a network of research centres in order to identify what is needed to enhance the contribution of education and training policies and practices to LLL.

Therefore, the project has focused on the following aspects:

- Analysis of the development of higher education institutions as centres for lifelong learning in four European countries
- Focus on policy formulation, orientation of LLL (especially access to education and needs of adult learners) and barriers to future development
- Identification of commonalities and differences between European countries regarding LLL
- Promotion of policy change at regional, national and European levels by contributing to the understanding of what is happening at national and institutional levels
- Promotion of the European dimension and mutual understanding around LLL.

As part of this research project, a comprehensive view has been adopted covering the context of the lifelong dimension of higher education (HE), the types of policies implemented at national level. A significant contribution to the development of LLL in higher education relates to pointing out the extent to which higher education institutions, in partnership with business, regional and local authority groups and groups in the community, can widen participation and access to education and training to non traditional learners, including through the use of ICT

**European
European Network of Innovative Schools
(ENIS)**

Target group: learning institutions

As a component of the EUN (Schoolnet) structure the overall goal of ENIS is to create a network of innovative schools which can be utilised for full demonstration of pilot projects in EUN and beyond. The complete network consists of approx. 500 schools with broad European representation, and will constitute a common integrated framework in terms of: Connectivity and technical infrastructure, pedagogical and organisational tools, pedagogical and organisational methodology and skills and knowledge

The network comprises schools with proper ICT-equipment and experience of using it. A process is underway in each of the EUN member countries to appoint the most innovative schools. Each ENIS school will complete and submit a form, which will be evaluated by the national authorities. Key benefits and expectations for Innovative schools: Access to the full EUN-WEB site at the Internet. Including access to use:

- Collaborative applications
- Communication platform
- Educational material and tools developed by EUN work programmes.

Objective 4:

Significantly improve the ways in which learning participation and outcomes are understood and appreciated, particularly non-formal and informal learning

USA
Prior Learning Assessment
Implemented: 1994, still running

PONSI – Project on Noncollegiate Sponsored Instruction and Credit – was the first scheme introduced by the New York State University's Board of Regents, following a pilot study carried out in 1974. Since 1994, it works in cooperation with California State University and recognises courses from all over the country. In 1999, 1400 universities and academies accepted PONSI recognised certificates. College Credit Recommendation System (Credit) was introduced at the same time by the American Council for Education, Washington DC, which is an umbrella organisation representing all accredited universities and academies in the US.

Three types of approach to PLA are prevalent: tests, evaluation of non-college-sponsored training, and comprehensive assessment of life and work experiences by portfolio assessment.

Portfolio assessment is considered to be the only method which helps adult learners evaluate their own prior learning and build on it to develop plans for their future learning and development. It is a more holistic approach in that it focuses on the identification and articulation of learning as well as its measurement and evaluation.

The portfolio is a formal document outlining non-college learning experiences and is used to request college recognition of experiential learning.

All of these measures point towards the acceptance and implementation of lifelong learning as part of modern life. They lead towards a mainstreaming of post-school learning. However, it is difficult to find evidence of how PLA affects progression and development at work, independent of academic advancement (Mann, 1997). This is therefore an interesting area in need of more research and examination, given that many other countries look to the US as a leader in this field

France
Bilan des compétences

Implemented: 1985, still running
Target groups: individuals and enterprises

The initiative may come from the enterprise or from the worker him/herself. The aim is to permit the employee to understand his or her professional and personal competences as well as their motivation and aptitudes in order to facilitate their professional as well as their educational plans and careers. The bilan des compétences is a national system defined and administered according to national law. It is focused on the labour market and on enterprises. The idea is to give feedback to the employer or employee on questions of competence to support further learning or career development. The bilan des compétences does not aim at formal recognition of competences according to a qualification standard. The main reference points are individuals and enterprises.

Objective 5:

Ensure that everyone can easily access good quality information and advice about learning opportunities throughout Europe and throughout their lives

**Transnational
Leonardo da Vinci project:
EURO PRO-FILES
(Development of a multimedia software
program for guidance)**

Target group: young people

The project is financed by Leonardo da Vinci and the aim is to design and produce a multimedia software program, which develops vocational guidance systems for young people. The multimedia nature of the tool allows a comparison of occupational profiles and promotes the vocational training of young people and the development of guidance systems.

The project facilitates exchanges in the field of vocational training at European level, since the CD-ROM provides a database on the skill profiles to be acquired for the chosen occupations and the corresponding training. This tool ultimately fosters youth mobility and blurs cultural, vocational and training divides.

The impact on national guidance systems has been very positive. The project allows a careers advisory service provider to respond to requests for information from young people about occupational profiles on a truly transnational basis. The advice can be tailored exactly to the requirements of the trainee and will aid them in making an informed decision about transnational mobility

**Canada
SkillNet.ca**

Implemented: 1993

SkillsNet.ca is Canada's fastest growing network of job and career information Web sites. A one-stop shopping site for jobs and career-related information, SkillNet.ca is a partnership of integrated recruitment services, developed by Industry Canada, with assistance from Human Resources Development Canada and Xwave Solutions. These include colleges and universities, health, arts & culture, education, aviation maintenance and the voluntary sector. Many more partner sites are under development. CANARIE Inc. is Canada's advanced Internet development organisation. It was established in 1993 and has been working with government, industry, and the research and educational communities to enhance Canada's advanced Internet infrastructure, applications development and use.

Objective 6:

Provide lifelong learning opportunities as close to learners as possible, in their own communities and supported through ICT – based facilities wherever appropriate

**Transnational
ADAPT project: SES-NET (South East
Scotland Network for Education and
training)**

**Implemented: September 1998-June 2001,
ADAPT programme**

Target groups: The target group for project activity are SMEs in a range of sectors including distribution and retail, multi-media, tourism and automotive

University for Industry was created in order to turn the UK Government's vision of a 'learning society' into a reality. The main objectives of Ufi (now branded *learnirect*) are to stimulate demand for lifelong learning amongst businesses and individuals; and to promote the availability of, and access to, relevant high quality, innovative learning opportunities, in particular through the use of Information and Communications Technology (ICT). The project brings together a wide public-private partnership of suppliers of education and training to create a network of tutor-supported learning centres. The setting up of learning centres is key to the project and many of the centres are situated in non-traditional locations, including companies. It is making lifelong learning available through local learning centres that provide learning opportunities tailored to the specific needs of individuals. Access to information, guidance and advice on learning opportunities and providers has been improved by the setting up of a call centre for one stop shop advice, signposting, guidance and registration for courses.

Offering flexible modes of delivery using ICTs and 'bite-sized chunks' of learning or discrete modules has meant that individuals that require learning for a specific purpose rather than a full qualification or employed learners who need to fit learning around their existing family and work commitments have access to learning

**Australia
Learning centres**

**Implemented: 1989, still running
Objective: Encourage local involvement
and build local support**

The Centre for Research and Learning in Regional Australia (CRLRA) at the University of Tasmania has explored the relationship between the quality of learning in community, social capital in that community, and sustainable economic outcomes, in regional areas of Australia. Australia also has experience of linking communities of practice (groups linked for a common purpose which involves on-going learning and interchange of ideas and experience), for example farm owners or managers. Useful good practice principles for building learning communities can be derived from the Western Australia Universities or the Queensland Open Learning Network (QOLN).

QOLN was established in 1989, as an initiative of the Queensland Government to improve access to learning opportunities for communities where access was restricted through isolation and other factors. QOLN has developed a network of over 40 Open learning Centres which perform a range of roles and functions in their communities.

The centres aim to be a community focal point for learning. Co-ordinators are employed from the local community and are required to encourage local involvement and build local support, so as to broaden the impact of the centre in the community

ANNEX II

THE SCOPE FOR DEVELOPING INDICATORS AND BENCHMARKS ON LIFELONG LEARNING

1. BACKGROUND

Lifelong learning has been an issue in the policy discussion for quite some years now. However it has increasingly become a priority area in policy making in the late 90s when its importance for social and economic development as well as for social cohesion and active citizenship in the knowledge economy has been widely acknowledged. This recent focus combined with the inclusion of education and training among the Community competencies for the first time in the Maastricht and then the Amsterdam Treatyⁱ, has created increasing demand for statistics in the area of lifelong learning.

The process towards European indicators in education and training was begun decades ago and has gained momentum in the 1990's. In February 2000 the European Commission created a Task Force on measuring lifelong learning. The Task Force aims to make recommendations on approaches to be adopted within the European Statistical System (ESSⁱⁱ) taking on board the statistical implications of this Memorandum. Explicit needs for indicators expressed in other official policy documents such as the Lisbon Conclusionsⁱⁱⁱ, the Joint Employment Report^{iv}, the e-

Learning initiative^v and the report on the quality of school education^{vi} will also be taken into account in the further development of indicators in the area of LLL.

The task force includes representatives of UNESCO and OECD, to ensure the greatest possible involvement of the international organisations active in the area of education statistics.

The following paragraphs try to provide a short overview of existing statistical information and tools relevant to lifelong learning as it is delimited in the context of the present memorandum as well as some indication for the way forward.

2. CURRENT SITUATION

Existing statistics on education and learning are based on a system approach, since this has dominated policy perspectives to date and, to a lesser extent, on individuals and companies. The focus is on the formal education and training systems (UOE^{vii} and

ⁱ ref. to article

ⁱⁱ The ESS is a network made up of all the government bodies which, at the various levels - regional, national and Community – are responsible for drawing up, processing and disseminating the statistical information needed for the economic and social life of the Community. The education section of the ESS includes not only the fifteen Member States of the EU but also the remaining EFTA countries, the pre-accession countries of Central and Eastern Europe as well as South-East European countries. The Community focal point for the European Statistical System is Eurostat, the Statistical Office of the European Communities.

ⁱⁱⁱ The Conclusions of the special European Council meeting on 23-24 March 2000 in Lisbon call (para 36) for structural indicators to be provided in annual Synthesis Reports.

^{iv} Every year the Commission drafts a report on the progress on employment guidelines on the basis of national reports. The JER 2000 and Guidelines for 2001 make explicit reference to the need to develop indicators, in particular in lifelong learning.

^v COM (2000) 318 final « eLearning: Designing tomorrow's education »

^{vi} The new 'European Report on Quality Indicators in Education', requested by Ministers of 26 European countries in Prague in 1998, presents sixteen indicators relating to the quality of educational systems from 26 European countries. The report is intended to act as a starting point for discussions for assisting national evaluation of school standards across Europe. It can be found at: <http://europa.eu.int/comm/education/indic/rapinen.pdf>

^{vii} Annual joint UNESCO-OECD-Eurostat data collection of statistics on students, teachers, graduates, expenditure; main focus is the regular education system

VET^{viii} data collections), on educational attainment within these systems and on the labour market outcomes of education (LFS^{ix}, ECHP^x etc). Data on participation of adults in education and learning (LFS) are also collected though there is a clear focus on formal education and jobrelated training. Information is also available on work related training offered by enterprises (CVTS^{xi}) as well as on the household expenditure on education (HBS^{xii}), but the typologies used for educational services or products do not allow the useful exploitation of this information. Efforts have also been made for the direct assessment of skills through different international surveys like IALS^{xiii} on the literacy and numeracy of adult education, TIMSS^{xiv} which is curriculum and school based and, recently,

PISA^{xv} which is school based but not curriculum based.

The present change of perspective, where lifelong learning is given more weight not only in the area of education but also in the areas of employment, economic growth, social exclusion etc is expected to change the perspective of analysis of most of the above mentioned sources unveiling hidden information that has not been exploited until now since there was no policy need clearly expressed. Additionally these sources may be modified in this new perspective to provide improved coverage of different aspect of LLL.

3. EMERGING NEEDS

Today more information is needed on **the way individual citizens learn** in formal and nonformal settings but also through informal activities like self-learning. Skills can be acquired in several ways and it is essential to monitor skill acquisition – as well as erosion. We need to be able to assess the **societal outcomes of learning** (eg citizenship related outcomes, environment, consumer protection) as well as the employment-related and personal outcomes in a wider sense (e.g. basic skills, economic well-being, physical and mental health and wellbeing, satisfaction).

Notions like motivation, expectations and satisfaction are essential for lifelong learning, while personal investment in time and money is a major issue in the debate. The role and involvement of the different actors of the learning market (commercial enterprises, NGOs, professional bodies, local authorities, state and of course individuals) also needs to be clarified.

Finally, as a market for education and training is taking shape, there is a need to collect information on the providers and the economics of providing teaching/training, the cost and availability of supply. Learning systems have remained substantially stable for several decades and are recently undergoing radical changes. Effective policy-making requires monitoring and even anticipating these changes.

^{viii} Annual Eurostat data collection of statistical and contextual information on initial vocational education and training; includes information on apprenticeship training, financial arrangements and work-based programmes

^{ix} The Community Labour Force Survey is a quarterly harmonised sample survey on the situation of the labour force in Europe; it is one of the main instruments for measuring participation in education and training and educational attainment of the adult population (15-year-olds and above). The questions on participation in education have recently been updated.

^x The European Community Household Panel is an annual survey that collects data from the same group of people (that is the panel) allowing for a longitudinal analysis of their characteristics; the main problem is that the sample is very small so a lot of the information on education, attitudes and social situation cannot be combined to a great level of detail.

^{xi} Continuing Vocational Training Survey is an ad-hoc Eurostat Survey held twice (in 1994 and 2000); it collects information from enterprises on the training they provide to their employees

^{xii} Household Budget Survey is an annual Eurostat survey; the level of detail of educational expenditure does not permit detailed analysis of results

^{xiii} The International Adult Literacy Survey has been held between 1994 and 1998 at least once in a number of countries. Data have been published by Statistics Canada and OECD.

^{xiv} The Third International Mathematics and Science Survey was a school based survey of the International Association for Educational Assessment (IEA- to check) in (to be completed). A TIMSS repeat is under preparation.

^{xv} The Programme for International Student Assessment is held for the first time in 2000; it is an OECD-led school based survey that will be repeated in 2003 and 2006; all EU Member States participate in PISA in 2000.

The area of education and learning statistics seems to be overlapping in its non-formal and informal areas with time use statistics, cultural statistics (where DG EAC and Eurostat in cooperation with UNESCO have progressed recently), tourism statistics and statistics on audiovisuals, Information Society and intangible investment in structural business statistics. These represent opportunities to supplement the direct sources in LLL and call for harmonised and ad-hoc approaches to make best use of them.

Concretely on the main themes of the Memorandum on lifelong learning the following comments may be made:

3.1. New skills for all

Education and training systems are to provide people with the basic skills which are necessary for the knowledge economy. The skills must be continuously updated and many people will need to access them outside the education system. Then every effort should be made to assess them in an acceptable and comparable way, building on the experience of existing direct assessment methods. Information on basic skill levels (e.g. foreign languages and ICT) could be collected through household surveys, where appropriate.

The effectiveness of the formal education system at providing universal access for the acquisition of the basic skills threshold and the development of a learning culture should be further explored in relation to LLL. The assumption that the regular (traditional) system context, which is teachers working for instructional institutions teaching students enrolled on specific programmes, leading to qualifications/diplomas, which they complete within a given time period should be adapted to accommodate modular programmes, non-sequential study and qualification trajectories, open and distance education and self-directed learning programmes. Early childhood education should be distinguished from childcare and its extent and contents should be specifically examined. Contextual information on structures and organisational and curricular arrangements is paramount for putting in context any statistical information on the formal system, thus making it policy relevant.

Information on non-formal education is already collected by existing sources, from individuals and companies organising training for their employees. Nev-

ertheless specific classifications of non-formal and informal learning activities should be developed or improved, where they exist, for use in household sample surveys, time use surveys etc.

Information on individual motivation and attitudes may also be collected through household surveys while the involvement and attitudes of other actors like enterprises, NGOs etc should be assessed in specific surveys.

3.2. More investment in human resources

To obtain more information on the investment, in terms of time and money, in lifelong learning the following should also be done:

- harmonised information on time investment by individuals (for example through Time Use Survey); this information needs to be combined with contextual information on working arrangements, childcare facilities etc. with a view to assessing the obstacles to learning in terms of time availability
- harmonised information on household consumption/cost of educational services and products through Household Budget Surveys
- change the treatment of public spending on education in public sector accounts (it should be treated as capital, not current expenditure); development of satellite accounts on education covering more than spending in formal education; inclusion in the analysis of expenditure on „LLL infrastructure” (eg communication networks and learning centres).
- investment by enterprises in training (Structural Business Survey, Labour Cost Survey); investment in human resource development should be considered as intangible investment and be given equal treatment, also in statistics, as capital investment;
- improve the coverage of education as an economic activity in Business and Information Society statistics so as to evaluate the offer of educational services and products and their market value (content development, guidance services, educational material production etc).

3.3. Innovation in teaching and learning

After the appropriate definitions have been agreed, information on the number of people working voluntarily and employed in education and learning (formal, non-formal, informal) may be collected. Contextual information on the required level of qualifications and skills required for educators may be used for analysis targeting always the longer term objective of measuring the level of the necessary skills, once they have been defined.

3.4. Visibility and recognition for learning

The outcomes of European Union initiatives such as the ECTS, the CEDEFOP Forum for the transparency of qualifications or the automated assessment test may contribute in the longer term to the development of a typology of qualifications (formal and non-formal) that may be used to assess the totality of validated knowledge available in the society. More opportunities for data collection may come from initiatives such as Europass, aiming to ensure recognition of training across Member States. Other initiatives, for instance the European Computer Driver's Licence (ECDL), could also be a source of essential information.

3.5. Rethinking guidance and counselling

Contextual information on the arrangements for guidance and counselling at different geographical levels may be complemented with information on whether people know about the possibilities offered and whether they are satisfied with their service. A typology of services of educational guidance and counselling could be developed in the context of the development of a classification of educational and learning services and activities. To be effective, data collections in this area should address individuals as well as guidance centres

3.6. Bringing learning closer to home

Information on education and learning needs to be at a geographical level, as close as possible to the level of intervention which is usually the local level. At

present, certain data sources, e.g. LFS and CVTS, yield some data at regional level. The main limitation is the cost of extending samples to ensure representativity. In countries where the regional component is very strong, e.g. Italy, additional statistical efforts are made to meet this kind of demand. Within the foreseeable future, education statistics at regional level will be collected on an adhoc basis.

4. THE WAY FORWARD

Systems-based data should be complemented/enriched by learner-centred data that takes formal, non-formal and (intentional) informal learning needs further into account. To cover most of the issues raised in the previous paragraphs for which gaps exist, with the exception of early childhood education and some aspects of investment in education by all actors, the best solution seems to be a dedicated adult learning survey. Such a survey would include information on:

participation (incidence), **time** spent in education and training (volume), **nature** of education and training (by purpose/aim), the **source of financial support** (public, employer, self), perceived **benefits** (job-related, societal, personal), perceived **demand** (needs and interests), perceived **motives** (job-related, societal, personal), perceived **obstacles** to participation, transparency of learning offer (**information and advice**), self reported **digital literacy**, selfreported **foreign language skills**

Background variables would include: Individuals: age, sex, educational attainment, field of education and training, labour market/employment status, current/last job, nationality/citizenship/main residence, income as well as NACE sector, size for those who are employed.

In order to implement this approach some methodological tools need to be developed: a specific classification of learning activities (which should take into account inter alia the existing classifications of fields of education and training^{xvi}, the classifications of economic activities revised to cover educational goods and services^{xvii} the education classifications for use

^{xvi} Classification based on ISCED97 and developed jointly by Eurostat, OECD and UNESCO.

^{xvii} NACE/CPA

in Time Use Surveys as well as the Classification of training provision developed under a Leonardo I project^{xviii}); a typology of obstacles to learning and a typology of expected outcomes (job-related, societal and personal)

An ideal design of such a survey, though very complex in its implementation, would be to conceive it as a chain of interrelated modules which can be developed gradually as ad hoc or standard modules locked into suitable existing surveys. The LFS 2003 ad-hoc module on LLL, which will be the first link in the chain, will provide the opportunity to develop the necessary methods and nomenclatures and test some of the notions. The inclusion of cultural statistics modules should also be considered (currently under development by Eurostat with DG EAC, UNESCO and MSs) – educational audiovisuals, leisure/tourism, etc. The Eurobarometer could also be a useful and appropriate source, in particular on perceived effectiveness of education and training.

This approach should allow for the study of different population groups (educationally and socially disadvantaged persons, young people etc) but in case more information is needed on specific categories or cases, the methodology developed in the general context of LLL could possibly be used as a basis for broader comparisons.

Additionally, the administrative structures that are to be put in place for implementing the European Union

strategy on lifelong learning should already have an in-built statistical structure in their conception, that would make possible the collection of information at source.

5. CONCLUSIONS

Although some statistical information exists already on LLL, there are still important gaps which are highlighted by every step made towards the development of a concrete policy. The notion of lifelong learning is vast and to study it requires a clear identification of the themes that need to be explored as a priority. We should also recognise that certain of its aspects are not measurable. Statistical information must be complemented by contextual information so as to give depth to our understanding and relating information on the process of learning and its outcomes to the best policies. It is important to reach agreement on the priorities for lifelong learning and discuss their operationalisation in terms of statistical needs. The Task Force on measuring lifelong learning plays an important role in this exercise. Once this process is under way, benchmarks can be set to evaluate progress towards clearly set targets.

The aim should be to combine the interests and needs of the different stakeholders involved in implementing LLL in a way that would allow an appropriate portrayal and monitoring of what is undeniably a complex reality.

Dokument dostępny na stronie <http://www.bologna-berlin2003.de/pdf/MemorandumEng.pdf>

^{xviii} Classification of Training Provisions was completed in 1999 under the Leonardo da Vinci programme. It can be found at <http://europa.eu.int/comm/education/leonardo/leonardoold/stat/trainingstatis/areas/area6.html>.



RADA UNII EUROPEJSKIEJ

na spotkaniu Ministrów Edukacji Państw Członkowskich
– pod przewodnictwem Irlandii, przyjęła następującą rezolucję
w dziedzinie poradnictwa zawodowego:

Całozyciowe Poradnictwo Zawodowe w Europie

RADA UNII EUROPEJSKIEJ I PRZEDSTAWICIELE
RZĄDÓW PAŃSTW CZŁONKOWSKICH ZEBRANI W
RADZIE

PRZEKONANI, ŻE

1. W kontekście konieczności kształcenia się przez całe życie, poradnictwo zawodowe odnosi się do grupy działań umożliwiających zidentyfikowanie umiejętności, kompetencji i zainteresowań obywateli w każdej grupie wiekowej i znajdujących się na dowolnym etapie życia. Poradnictwo zawodowe umożliwia podejmowanie trafnych decyzji zawodowych i edukacyjnych oraz zarządzanie własną ścieżką życiową w trakcie nauki, pracy i w innych sytuacjach wpływających na rozwój bądź wykorzystanie wspomnianych zdolności i kompetencji.
2. Zapewnienie usług poradnictwa zawodowego w systemie edukacji i kształcenia zawodowego, a w szczególności w szkołach (lub podczas innej nauki na poziomie szkolnym), odgrywa zasadniczą rolę w zagwarantowaniu, że podjęte przez młodzież decyzje dotyczące edukacji i planowania kariery zawodowej nie będą przypadkowe. Usługi poradnictwa zawodowego zapewniają im właściwe wsparcie umiejętności efektywnego samodzielnego zarządzania ścieżkami swojej edukacji i kariery. Dla instytucji edukacyjnych i szkoleniowych poradnictwo zawodowe stanowi także kluczowy instrument poprawiający jakość i proces nauczania.
3. Całozyciowe poradnictwo zawodowe przyczynia się do osiągnięcia celów obranych przez Unię Europejską, jakimi są: rozwój ekonomiczny, wydajność rynku pracy oraz mobilność zawodowa i geograficzna, poprzez zwiększanie efektywności inwestycji w edukację i kształcenie zawodowe, a także poprzez wzmocnienie procesu kształcenia się przez całe życie, oddziaływanie na potencjał człowieka i rozwój zasobów ludzkich.
4. Efektywne świadczenie usług poradnictwa zawodowego odgrywa kluczową rolę w przeciwdziałaniu wykluczeniu społecznemu, w promowaniu sprawiedliwości społecznej, równości płci i aktywności obywatelskiej poprzez zachęcanie i wspieranie uczestnictwa jednostek w edukacji i szkole-

niach oraz poprzez pomoc w wyborze realistycznych i optymalnych karier zawodowych.

5. Poradnictwo zawodowe w państwach członkowskich Unii Europejskiej dostarczane jest poprzez szeroką różnorodność struktur, systemów dostarczania i działań w edukacji, szkoleniach, dla osób zatrudnionych i bezrobotnych, w sektorach prywatnym i publicznym. Taka różnorodność zapewnia bogatą bazę dla współpracy i wymiany doświadczeń.
6. Poradnictwo zawodowe może zapewnić jednostkom znaczące wsparcie w przejściu pomiędzy poziomami i obszarami różnych systemów edukacji i szkoleń, a także w przejściu ze szkoły do dorosłego życia zawodowego; młodym ludziom powracającym do edukacji, lub szkoleń po uprzednim przedwczesnym opuszczeniu szkoły; ludziom powracającym na rynek pracy po okresach dobrowolnego lub przymusowego bezrobocia; pracownikom, w przypadku których restrukturyzacja sektorowa wymusza na nich zmianę charakteru zatrudnienia; oraz pracownikom starszym wiekiem lub zmieniającym zatrudnienie.
7. Dostarczanie wysokiej jakości usług poradnictwa zawodowego w okresie całego życia człowieka jest istotnym elementem strategii edukacyjnych, szkoleniowych i zatrudnieniowych w planowanym osiągnięciu strategicznego celu – Europy, która zamierza do roku 2010 stać się najbardziej dynamicznym, opartym na wiedzy społeczeństwem na świecie.

BIORĄC POD UWAGĘ:

1. Wnioski podane w raporcie dotyczącym Przyszłych Celów dla Edukacji i Systemów Kształcenia (*The Report on the Concrete Future Objectives of Education and Training Systems*), podpisanym na Szczycie Europejskim w Sztokholmie w roku 2001, wskazały dostęp do usług poradnictwa zawodowego, zapewnienie wysokiej jakości usług, rolę poradnictwa zawodowego w rozwoju zasobów ludzkich i wykorzystanie poradnictwa zawodowego w celu ułatwienia mobilności w kształceniu i zatrudnieniu w Europie, jako priorytetowe punkty dla rozwoju

- i wprowadzania w życie programu *Edukacja i Szkolenie 2010*.
2. Komunikat Komisji na temat kształcenia przez całe życie (listopad 2001), (*Making a European Area of Lifelong Learning a Reality – Wdrożenie w Europie idei kształcenia przez całe życie*), który określił poradnictwo zawodowe mianem kręgosłupa dla rozwoju i wdrażania strategii kształcenia przez całe życie na poziomie państwowym oraz jako obszar priorytetowy dla działań na poziomie państwowym i europejskim.
 3. Oficjalny Raport „*Nowy Impet dla Europejskiej Młodzieży*” (*A New Impetus for European Youth*) (2001) odzwierciedlający zapotrzebowanie młodych ludzi na elastyczny system poradnictwa i rozwoju kariery, który podtrzymywałby ciągły dostęp do ustawicznego, trwającego całe życie kształcenia się.
 4. Rezolucję Rady Europy nt. *Kształcenia Przez Całe Życie* z dn. 27 czerwca 2002 r zalecającą państwowemu członkowskim i Komisji nadanie wysokiego priorytetu dla zapewnienia łatwego dostępu do wysokiej jakości informacji zawodowej i usług poradnictwa zawodowego dotyczących możliwości nauki oraz pracy w Europie (skierowanych do różnych grup społecznych)
 5. Komunikat Komisji – *Plan Działań dla Umiejętności i Mobilności (Action Plan for Skills and Mobility – 2002)*, który wskazał, że mobilność zawodowa i zwiększenie umiejętności siły roboczej mogą być udoskonalone poprzez lepszy dostęp do informacji, poradnictwa zawodowego i usług planowania kariery.
 6. Dyrektywę (2002/73/EC) poprawiającą Dyrektywę (76/207/EEC) dotyczącą Równego Traktowania Kobiet i Mężczyzn odnośnie kwestii zatrudnienia, szkoleń zawodowych, awansu i warunków pracy, w której to zwraca się uwagę na wymóg dostępu do wszystkich rodzajów i wszystkich poziomów poradnictwa zawodowego.
 7. Rezolucję Rady nt. *Promocji Poszerzonej Współpracy Europejskiej w Zakresie Edukacji Zawodowej i Szkoleń*, z dnia 19 grudnia 2002, stwierdzającą, że w celu wspierania zawodowej i geograficznej mobilności Europejczyków, powinien być nadany priorytet wzmocnieniu prawa, systemów i działań odnoszących się do informacji zawodowej, poradnictwa kariery i doradztwa zawodowego w Krajach Członkowskich.
 8. Komunikat Komisji *Efektywne Inwestowanie w Edukację i Szkolenia – Imperatywem dla Europy* (2003), który zauważa, że inwestycje poczynione w dziedzinie poradnictwa kariery i doradztwa zawodowego powinny być postrzegane, jako strategię prewencyjne, umożliwiające znaczne zmniejszenie niedopasowania pomiędzy edukacją i szkoleniami, a potrzebami rynku pracy, zwiększenie ilości osób kończących szkołę średnią oraz podejmujących naukę na poziomie wyższym oraz ułatwiające zarówno przejście z edukacji do świata pracy, jak i powrót na studia.
 9. Wytoczne Europejskiej Strategii Zatrudnienia (2003), które jako priorytet przedstawiły wprowadzenie wczesnej interwencji poradnictwa i planowania kariery, w celu zapobiegnięcia napływów do długoterminowego bezrobocia.
 10. Wnioski Rady z dnia 25 listopada 2003, *dotyczące rozwoju zasobów ludzkich w celu uzyskania społecznej spójności i konkurencyjności*, które kładą szczególny nacisk na znaczenie spójności i komplementarności aktów prawnych w zakresie edukacji i szkoleń oraz strategii ekonomicznych i społecznych.
 11. Rezolucję Rady z dnia 25 listopada 2003, *dotyczącą przekształcenia szkoły w otwarte środowisko edukacyjne w celu uniknięcia oraz zwalczania wczesnego porzucania nauki i zniechęcenia wśród młodych ludzi*, która to zauważa potrzebę umacniania więzi i synergii pomiędzy szkołą, a życiem zawodowym, a także potrzebę promowania włączenia społecznego z udziałem zarówno rodzin, jak młodzieży oraz wolontariuszy.
 12. a także wspólny raport Rady i Komisji dot. wdrażania Strategii Lizbońskiej (*Education and Training 2010: the Success of the Lisbon Strategy Hinges on Urgent Reforms – 2004*), który wskazuje poradnictwo zawodowe jako jedno z czterech kluczowych działań mających na celu stworzenie otwartych, atrakcyjnych i dostępnych systemów kształcenia ... „wsparcie nauczania na

każdym poziomie wiekowym w celu wzmocnienia umiejętności obywateli do zarządzania własną edukacją i rozwojem zawodowym, szczególnie ułatwiając im dostęp i rozwój poprzez stwarzanie różnorodnych możliwości kształcenia i planowania optymalnych ścieżek kariery.”

ZWRACAJĄC SZCZEGÓLNA UWAGĘ:

- że przejście do ekonomii i społeczeństwa opartych na wiedzy stwarza nowe wyzwania dla ustawodawców w zakresie ustaw dotyczących rozwoju zasobów ludzkich oraz systemów i usług poradnictwa zawodowego.
- że powstanie społeczeństwa opartego na wiedzy i zapotrzebowanie na kształcenie trwające całe życie wymagają intensywnego skupienia się na ustawach dotyczących poradnictwa zawodowego na poziomie państwowym, sektorowym, regionalnym i lokalnym. Usługi poradnictwa powinny być dostępne w takim czasie i takich formach, aby zachęcać wszystkich obywateli do kontynuowania rozwoju swoich umiejętności i kompetencji w trakcie całego życia, a także powinny być silnie związane ze zmieniającą się sytuacją na rynku pracy. Usługi poradnictwa zawodowego powinny być postrzegane jako aktywne narzędzia, a jednostki powinny być zachęcane do korzystania z nich.
- że zwiększona współpraca na wszystkich poziomach poradnictwa zawodowego, realizowana w ramach perspektywy kształcenia się przez całe życie, powinna w pełni wykorzystywać różnorodność systemów, które można obecnie odnaleźć w państwach członkowskich Unii Europejskiej, a także zapobiegać fragmentaryczności różnych form dostarczania usług poradnictwa.
- że pewne działania zostały już powzięte w Europie (w szczególności związane z pracą grup roboczych utworzonych w wyniku ustanowienia Strategii Lizbońskiej) dotyczące rozwoju wspólnych koncepcji i zasad poradnictwa całościowego; oraz ustanowienie priorytetów w ramach programów edukacyjnych, szkoleniowych i zatrudnieniowych Unii Europejskiej i Europejskiego Funduszu Społecznego (ESF), co z kolei powoduje potrzebę koordynacji i utrzymywania zgodności pomiędzy w/w procesami.
- że wyniki raportów dotyczących poradnictwa zawodowego w krajach europejskich, wspólnie wykonane przez Komisję Europejską (a dokładniej przez Europejskie Centrum Rozwoju Szkoleń Zawodowych – CEDEFOP oraz Europejską Fundację Szkoleniową – ETF) i OECD, we współpracy z Bankiem Światowym, wyraźnie wskazują, że w wielu krajach rozwiązania prawne, systemowe i praktyka świadczenia usług poradnictwa zawodowego nie odpowiada zapotrzebowaniu współczesnej ekonomii i społeczeństwa opartego na wiedzy. W związku z tym, wymagane są reformy, zmiany przepisów prawa i ponowne przemyślenie sposobów świadczenia usług w tym zakresie.
- że *Ramy Działań Całozyciowego Rozwoju Kompetencji i Kwalifikacji Zawodowych – The Framework of Actions for the Lifelong Development of Competences and Qualifications*, zatwierdzone przez europejskich partnerów społecznych w kontekście Europejskiego Dialogu Społecznego, podkreślają konieczność posiadania dostępu do usług informacji zawodowej i poradnictwa kariery (zarówno dla pracowników jak i całych przedsiębiorstw), celem realizacji strategii indywidualnego rozwoju kompetencji poszczególnych pracowników.

PODKREŚLAJĄC:

- że odpowiednio do lokalnych możliwości wszyscy obywatele Europy powinni mieć dostęp do usług związanych z poradnictwem, informacją zawodową i planowaniem kariery, na każdym etapie swojego życia, ze szczególnym uwzględnieniem potrzeb jednostek i grup tzw. szczególnie wysokiego ryzyka.
- Prewencyjną rolę poradnictwa zawodowego w prawidłowym przebiegu edukacji szkolnej oraz jego znaczenie w nabywaniu umiejętności zarządzania własną edukacją i karierą, a także w procesie powrotu do edukacji tych, którzy przedwcześnie opuścili szkołę.
- Istotną rolę poradnictwa zawodowego w promowaniu społecznej i ekonomicznej integracji obywateli poprzez wspieranie dostępu dla wszystkich do szerokiego wachlarza możliwości edukacyj-

nych, szkoleniowych i zawodowych, zwiększanie wskaźnika średniej liczby uczniów pomyślnie kończących edukację na wszystkich poziomach edukacji i kształcenia (w tym również studia wyższe i edukację dorosłych), a także poprzez wzmacnianie geograficznej i zawodowej mobilności uczniów i pracowników w Europie.

- Potrzebę elastyczności i różnorodności sposobów dostarczania usług poradnictwa zawodowego, włączając w to wykorzystanie innowacyjnych metodologii i technologii. Wychodzenie poza dotychczasowe schematy świadczenia usług, m.in. w celu dotarcia do młodzieży i dorosłych mających ze względów ekonomicznych, bądź geograficznych utrudniony do nich dostęp.
- Najważniejsze (centralne) znaczenie beneficjentów poradnictwa zawodowego zarówno w procesie projektowania, jak i ewaluacji sposobów dostarczania usług poradnictwa zawodowego dla młodzieży i dorosłych.
- Znaczenie zaangażowania wszystkich potencjalnych partnerów na poziomie narodowym (w tym także partnerów społecznych) w całym kontekście świadczenia usług poradnictwa zawodowego, zarówno w celu zapewnienia pracownikom dostępu do usług poradnictwa zawodowego, jak i we wspieraniu instytucji edukacyjnych i dostawców usług poradnictwa zawodowego poprzez np. umożliwienie nabywania doświadczenia zawodowego w ramach praktyk zawodowych, realizację „job shadowing”, promowanie innowacyjnego myślenia twórczego i „ducha” przedsiębiorczości.

POTWIERDZAJĄ JAKO PRIORYTETOWE:

- swoje zaangażowanie na rzecz rozwoju wysokiej jakości usług poradnictwa zawodowego dla wszystkich mieszkańców Europy, dostępnych na wszystkich etapach ich życia i umożliwiających im samodzielne zarządzanie swoimi ścieżkami edukacji i kariery zawodowej oraz wspomagających procesy przejścia pomiędzy poszczególnymi etapami rozwoju zawodowego.
- Potrzebę dalszej współpracy w dziedzinie poradnictwa zawodowego poprzez praktyczne i poli-

tyczne działania tworzone głównie jako następstwa *Strategii Lizbońskiej* na polu edukacji i szkoleń, *Edukacja i Szkolenia 2010*, a także biorąc pod uwagę *Europejską Strategię Zatrudniania*, obszar *Realizacji Wspólnotowej Strategii Ramowej w sprawie Równości Płci* oraz politykę Unii Europejskiej dotyczącą *Integracji Społecznej, Mobilności oraz Usług o Charakterze Interesu Publicznego*.

- Istotne znaczenie redefinicji (tam gdzie jest to konieczne) sposobów dostarczania usług poradnictwa zawodowego, w celu nauczania wszystkich obywateli umiejętności zarządzania własnym kształceniem się przez całe życie, jako integralnej części programów edukacyjnych i szkoleniowych.
- Konieczność rozwoju na poziomie narodowym, regionalnym i lokalnym (tam gdzie jest to konieczne) efektywnych mechanizmów zapewniających lepszą jakość usług informacji i poradnictwa zawodowego oraz ich różnych produktów (w tym usług on-line przez Internet) szczególnie patrząc na nie z perspektywy obywateli.
- Potrzebę wzmocnienia instytucji tworzących i wdrażających rozwiązania polityczne, systemowe i prawne, zarówno na poziomie narodowym, jak i regionalnym, poprzez odpowiednie zaangażowanie znaczących osób (głównych decydentów – takich jak np. ministrów, partnerów społecznych, służb zatrudnienia, dostawców usług poradnictwa zawodowego, praktyków – doradców zawodowych, instytucji edukacyjnych i szkoleniowych, konsumentów, rodziców oraz młodzież).
- Potrzebę kontynuacji rozwiązywania problemów związanych z polityką poradnictwa zawodowego zawartą w programie *Edukacja i Szkolenia 2010*.

WZYWAJĄ KOMISJĘ UNII EUROPEJSKIEJ DO:

- Zacieśnienia międzynarodowej współpracy z odpowiednimi organizacjami, na przykład OECD, ILO, UNESCO w zakresie rozwoju polityki społecznej i konkretnych działań dotyczących całozyciowego poradnictwa zawodowego.

WZYWAJĄ PAŃSTWA CZŁONKOWSKIE:

- Do zweryfikowania (tam gdzie jest to konieczne) istniejących w państwie sposobów dostarczania usług poradnictwa zawodowego zarówno w sektorze edukacji, jak i zatrudnienia, szczególnie w kontekście wniosków sformułowanych w przez Komisję Unii Europejskiej, OECD i Bank Światowy w raportach dotyczących poradnictwa zawodowego w krajach europejskich.
- Do poszukiwania sposobów zapewnienia efektywnej współpracy i koordynacji pomiędzy dostawcami usług poradnictwa zawodowego na poziomie państwowym, regionalnym i lokalnym, w celu rozszerzenia dostępu oraz zapewnienia kompatybilnego i komplementarnego związku pomiędzy dostarczanymi usługami (zwłaszcza w grupach tzw. szczególnego ryzyka).
- Do zachęcania szkół, uczelni wyższych, instytucji edukacyjno-szkoleniowych do promowania indywidualnych i samodzielnych technik uczenia się, tak aby umożliwić młodzieży i dorosłym samodzielne i efektywne zarządzanie swoimi ścieżkami edukacji i kariery zawodowej.

ZACHĘCAJĄ PAŃSTWA CZŁONKOWSKIE I KOMISJĘ W RAMACH ICH INDYWIDUALNYCH KOMPETENCJI:

- Do tworzenia nowych oraz adaptacji istniejących już europejskich struktur i działań (sieci, grup roboczych, programów) mających związek z wdrażaniem powyżej wymienionych priorytetów.
- Do identyfikacji wraz ze wszystkimi właściwymi partnerami (w tym także partnerami społecznymi) obszarów, gdzie współpraca i wsparcie na poziomie europejskim może wzmocnić i poprawić wewnętrzny rozwój usług w zakresie poradnictwa zawodowego.
- Do zapewnienia maksymalnych rezultatów (w postaci wpływu na rozwiązania polityczne, systemowe i prawne zarówno w wymiarze europejskim jak i narodowym) uzyskiwanych ze współpracy Państw Członkowskich w dziedzinie całościowego poradnictwa zawodowego, opartych na istniejących i przyszłych instrumentach edukacyjno-szkoleniowych oraz na Europejskim Funduszu Społecznym.
- Do zapewnienia pełnej integracji właściwego wiedzenia perspektywy płci, we wszystkich rozwiązaniach prawnych i działaniach praktycznych odnoszących się do usług poradnictwa zawodowego.
- Do wzmacniania i wspierania instytucji kształcących doradców zawodowych, aby w swoich programach kształcenia odzwierciedlały najlepsze dostępne rozwiązania (best practices) w dziedzinie poradnictwa zawodowego stosowane w Unii.
- Do współpracy głównych decydentów w udoskonalaniu jakości zasobów informacji zawodowej, odnosząc się do przykładów najlepszych rozwiązań (best practices) dostępnych na arenie międzynarodowej i w poszczególnych krajach.
- Do włączenia tematyki poradnictwa zawodowego, jako właściwej i odpowiedniej w przyszłych raportach, będących kontynuacją programu *Edukacja i Szkolenia 2010*.



COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION

Draft Resolution of the Council and of the representatives
of the Governments of the Member States
meeting within the Council on Strengthening Policies,
Systems and Practices in the field of

Guidance throughout life in Europe

INTRODUCTORY NOTE

from: the General Secretariat of the Council
to: the Council

No. prev. doc.: 8448/04 EDUC 89 SOC 179

Subject: Draft Resolution of the Council and of the representatives of the Member States meeting within the Council on Strengthening Policies, Systems and Practices in the field of Guidance throughout life in Europe

Delegations will find enclosed a text of the above Draft Resolution as it results from the discussion of the Permanent Representatives Committee on 14 May 2004. At the end of the meeting the President found that, apart from usual linguistic reservations, there was a unanimous agreement on the text.

Should this agreement be confirmed, the Council and the representatives of the Governments of the Member States meeting within the Council could adopt the enclosed Resolution.

9286/04
EDUC 109
SOC 234

Brussels, 18 May 2004

THE COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION AND THE REPRESENTATIVES OF THE GOVERNMENTS OF THE MEMBER STATES MEETING WITHIN THE COUNCIL,

AWARE THAT

1. In the context of lifelong learning, guidance refers to a range of activities¹ that enables citizens of any age and at any point in their lives to identify their capacities, competences and interests, to make educational, training and occupational decisions and to manage their individual life paths in learning, work and other settings in which these capacities and competences are learned and/or used.
2. Guidance provision within the education and training system, and especially in schools or at school level, has an essential role to play in ensuring that individuals' educational and career decisions are firmly based, and in assisting them to develop effective self-management of their learning and career paths. It is also a key instrument for education and training institutions to improve the quality and provision of learning.
3. Guidance throughout life contributes to the achievement of the European Union goals of economic development, labour market efficiency and occupational and geographical mobility by enhancing the efficiency of investment in education and vocational training, lifelong learning and human capital and workforce development.
4. Effective guidance provision has a key role to play in promoting social inclusion, social equity, gender equality and active citizenship by encour-

¹ Examples of such activities include information and advice giving, counselling, competence assessment, mentoring, advocacy, teaching decision-making and career management skills. In order to avoid ambiguity, since a variety of terms are used in Member States to describe services engaged in these activities, including educational, vocational or career guidance, guidance and counselling, occupational guidance/counselling services, etc., the term «guidance» is used throughout this text to identify any or all of these forms of provision and Member States should interpret the term as referring to the appropriate provision in their own countries.

aging and supporting individuals' participation in education and training and their choice of realistic and meaningful careers.

5. Guidance in the Member States of the European Union is provided through a wide diversity of structures, delivery systems and practices across education, training, employment, unemployment and private and community sectors. Such diversity provides a rich basis for cooperation and mutual learning.
6. Guidance can provide significant support to individuals during their transition between levels and sectors of education and training systems and from school to adult and working life; to young people re-entering education or training after leaving school early; to persons re-entering the labour market after periods of voluntary or involuntary unemployment, or homemaking; to workers where sectoral restructuring requires them to change the nature of their employment; and to older workers and migrants.
7. High quality guidance provision throughout life is a key component of education, training and employability strategies to attain the strategic goal of Europe becoming the world's most dynamic knowledge based society by 2010.

RECALL THAT

1. The Report on the Concrete Future Objectives of Education and Training Systems endorsed by the Stockholm European Council in 2001 has identified access to guidance services, quality assurance of services, the role of guidance in human resource development, and guidance to facilitate mobility for learning and employment in Europe as priority areas for development in the implementation of the Education and Training 2010 work programme.
2. The Commission's Communication on lifelong learning (November 2001), Making a European Area of Lifelong Learning a Reality, highlighted guidance as a transversal theme for developing and implementing lifelong learning strategies at national level and as a priority area for action at European and national levels.

3. The White Paper A New Impetus for European Youth (2001) refers to young people's needs for a flexible guidance and counselling system to support on-going access to lifelong and life-wide learning.
4. The Council Resolution on Lifelong Learning of June 27 2002 recommended that priority be given by Member States and the Commission to the provision of and access to high quality information, guidance and counselling on education and training opportunities in Europe, targeted at different groups.
5. The Commission Communication Action Plan for Skils and Mobility (2002) noted that occupational and geographical mobility in Europe and workforce up-skilling can be enhanced by providing better access for workers and employers to information, guidance and counselling.
6. The Directive (2002/73/EC) amending Directive (76/207/EEC) on Equal Treatment for Men and Women concerning access to employment, vocational training, promotion, and working conditions, includes the requirement of access to all types and to all levels of vocational guidance.
7. The Council Resolution on the Promotion of Enhanced European Co-operation in Vocational Education and Training of December 19 2002 acknowledged that priority should be given to the strengthening of policies, systems and practices relating to information, guidance and counselling in Member States, in order to support occupational and geographical mobility of European citizens.
8. The Commission Communication Investing Efficiently in Education and Training: an Imperative for Europe (2003) observed that investment in guidance and counselling services should be seen as providing early prevention strategies capable of significantly reducing mismatches between education and training and the needs of the labour market, increasing completion rates in secondary and higher education and facilitating the transition to work, as well as return to studies.
9. The European Employment Guidelines (2003) recommend, as a priority, the provision of early advice and guidance to prevent inflows into unemployment and particularly long-term unemployment.
10. The Council Conclusions of 25 November 2003 on the development of human capital for social cohesion and competitiveness stressed the importance of consistency and complementarity between policies in the field of education and training and social and economic strategies.
11. The Council Resolution of 25 November 2003 on making school an open learning environment to prevent and combat early school leaving and disaffection among young people recognised the need to strengthen the link and synergy between school and working life and the need to promote social inclusion with the involvement of families as well as youth and voluntary bodies.
12. Finally, the Joint Interim Report (2004) of the Council and the Commission on the Implementation of the Lisbon Strategy, Education and Training 2010: the Success of the Lisbon Strategy Hinges on Urgent Reforms, identified guidance as one of four key actions to create open, attractive and accessible learning environments in order to „... support learning at all ages and in a range of settings, empower citizens to manage their learning and work, particularly making it easier for them to access and progress through diverse learning opportunities and career pathways.”

NOTE:

- That the transition to a knowledge-based economy and society creates new challenges for policy makers in the areas of human resource development and of guidance policies, systems and practices.
- That the emergence of a knowledge-based society and the need for lifelong learning requires an intensive focus on guidance policy at national, sectoral, regional and local levels. Services need to be available at times and in forms which will encourage all citizens to continue to develop their skills and competences throughout their lives, linked to changing needs in the labour market. Such services need to be viewed as an active tool, and individuals should be positively encouraged to use them.
- That increased co-operation in guidance at all levels should be pursued within a lifelong learning

perspective in order to make full use of the diversity of systems currently to be found in the Member States of the European Union and to overcome fragmentation between different forms of provision.

- The relevant activities already underway in Europe, especially the work of the Lisbon Objectives follow-up groups on the development of common concepts and principles for guidance throughout life; activities supported by EU education, training and employment programmes and the European Social Fund (ESF), and the need for co-ordination and complementarity between all of these activities.
- The results of reviews of policies for guidance in European countries jointly undertaken by the European Commission (through the European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP) and the European Training Foundation (ETF)) and the OECD, in association with the World Bank, which show that, in many countries, policies, systems and practices for guidance in Europe do not match the demands of knowledge-based economies and societies and call for a reform of policies and a rethinking of practices in this area.
- The Framework of Actions for the Lifelong Development of Competences and Qualifications agreed by the European social partners in the context of the European Social Dialogue underlines the necessity for employees and enterprises to have access to information, guidance and counselling services in order to pursue a strategy for developing the competences of individual workers.

STRESS:

- That, as appropriate and given local circumstances, all European citizens should have access to guidance services at all life stages, with particular attention being paid to individuals and groups at risk.
- The preventive role of guidance services in encouraging school completion and their contribution to the empowerment of individuals to manage their own learning and careers and to the re-integration of early school leavers in appropriate education and training programmes.

- The importance of guidance in promoting the social and economic integration of citizens through supporting access by all to education, training and work opportunities, enhancing completion rates at all levels of education and training, including further and higher education and adult education and training and facilitating the occupational and geographical mobility of learners and workers in Europe .
- The need for flexibility and diversity of guidance provision including the use of innovative methodologies and technologies, outreach and related services to increase access to such services, especially in respect of provision for hard-to-reach young persons and adults and to overcome economic and geographical disadvantage.
- The centrality of the beneficiaries of guidance in both the design and evaluation of guidance provision for both young people and adults.
- The involvement of all relevant actors, including the social partners, in line with national practice, in the guidance process, both in ensuring workers' access to guidance services, and in supporting education and training providers and guidance services through, e.g. providing work experience and work shadowing placements, promoting entrepreneurship and a spirit of enterprise and facilitating employees' access to guidance services.

REAFFIRM AS PRIORITIES

- Their commitment to the development of high quality guidance provision for all European citizens, accessible at all stages of their lives to enable them to manage their learning and work pathways and the transitions therein.
- The need for further co-operation in the area of guidance through actions and policies developed primarily in the context of the follow-up to the Lisbon Strategy in the field of education and training, Education and Training 2010 and also taking into account the European Employment Strategy, the Framework Strategy and Gender Equality and European policies for Social Inclusion, Mobility, and Services of General Interest.

- The importance of refocusing guidance provision, where appropriate, in order to develop citizens' lifelong and lifewide learning and management skills as an integral part of education and training programmes.
- The development at national, regional and local levels, where appropriate, of better quality assurance mechanisms for guidance services, information and products (including on-line services), particularly from a citizen/consumer perspective.
- The need to strengthen structures for policy and systems development at national and regional levels by involving the appropriate key players (such as ministries, social partners, employment services, service providers, guidance practitioners, education and training institutions, consumers, parents and youth).
- The need to follow-up guidance policy issues within the Education and Training 2010 work programme.
- To encourage schools, institutes of further and higher education, training providers to promote reflective learning techniques and autonomous learning, in order to enable young people and adults to self-manage their learning and career paths effectively;

INVITE THE MEMBER STATES AND THE COMMISSION WITHIN THEIR RESPECTIVE COMPETENCIES

INVITE THE COMMISSION:

- To enhance co-operation at international level with relevant organisations, for example the OECD, ILO, UNESCO, in the development of policies and concrete actions for guidance throughout life;

INVITE THE MEMBER STATES

- To examine, where appropriate, existing national guidance provision in the education and training and the employment sectors, in the context of the findings of the Commission, OECD and World Bank reviews of policies for guidance;
- To seek to ensure effective co-operation and co-ordination between providers of guidance at national, regional and local levels in the provision of guidance services, in order to widen access and to ensure the coherence of provision, especially to groups at risk;
- To build on and adapt existing European structures and activities (networks, work groups, programmes) related to the implementation of the above priorities.
- To identify, together with all relevant actors, including the social partners, areas where cooperation and support at European level can enhance national developments in the area of guidance;
- To ensure maximum return in terms of impact on policies, systems and practices at Community and national levels from collaborative activities with the Member States in the field of guidance throughout life, funded by existing and future education and training instruments and the European Social Fund;
- To ensure the integration of a gender perspective in all policies and practice relating to guidance provision;
- To encourage and support providers of initial and continuing education of guidance practitioners to reflect current best practice across the Union in their training programmes;
- To cooperate in the improvement of the quality of information relating to international and national best practice available to policy makers;
- To include a consideration of guidance policies, as appropriate, in future reports on the followup of the Education and Training 2010 programme.



PARLAMENT EUROPEJSKI I RADA UNII EUROPEJSKIEJ

Decyzja ustanawiająca

**Program działań
w zakresie uczenia się przez całe życie**

24.11.2006

L 327/45

Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej

DECYZJA NR 1720/2006/WE PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY

z dnia 15 listopada 2006 r.

ustanawiająca program działań w zakresie uczenia się przez całe życie

PARLAMENT EUROPEJSKI
I RADA UNII EUROPEJSKIEJ,

uwzględniając Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską, w szczególności jego art. 149 ust. 4 i art. 150 ust. 4,

uwzględniając wniosek Komisji,

uwzględniając opinię Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego ⁽¹⁾,

uwzględniając opinię Komitetu Regionów ⁽²⁾,

działając zgodnie z procedurą określoną w art. 251 Traktatu ⁽³⁾,

a także mając na uwadze, co następuje:

- (1) Decyzją Rady 1999/382/WE ⁽⁴⁾ ustanowiono drugą fazę wspólnotowego programu działań w dziedzinie kształcenia zawodowego „Leonardo da Vinci”.
- (2) Decyzją nr 253/2000/WE Parlamentu Europejskiego i Rady ⁽⁵⁾ ustanowiono drugi etap wspól-

notowego programu działań w dziedzinie edukacji „Socrates”.

- (3) Decyzją nr 2318/2003/WE Parlamentu Europejskiego i Rady ⁽⁶⁾ ustanowiono wieloletni program w celu skutecznej integracji technologii informacyjno-komunikacyjnych (TIK) w systemy kształcenia edukacji i szkoleń w Europie (Program „eLearning”).
- (4) Decyzją nr 791/2004/WE Parlamentu Europejskiego i Rady ⁽⁷⁾ ustanowiono wspólnotowy program działań w celu promowania jednostek działających na poziomie europejskim w obszarze edukacji i szkoleń, a także wspierania określonych działań w tym obszarze.
- (5) Decyzją nr 2241/2004/WE Parlamentu Europejskiego i Rady ⁽⁸⁾ ustanowiono jednolite ramy dla przejrzystości kwalifikacji i kompetencji (Europass).
- (6) Decyzją nr 2317/2003/WE Parlamentu Europejskiego i Rady ⁽⁹⁾ ustanowiono program w celu poprawy jakości w szkolnictwie wyższym i wspierania międzykulturowego zrozumienia poprzez współpracę z państwami trzecimi (Erasmus Mundus) (2004-2008).
- (7) Na mocy deklaracji bolońskiej, podpisanej przez ministrów edukacji dwudziestu dziewięciu państw europejskich w dniu 19 czerwca 1999 r., ustanowiono międzyrządowy proces mający na celu stworzenie do 2010 r. „Europejskiego Obszaru Szkolnictwa Wyższego”, co wymaga wsparcia na poziomie Wspólnoty.

⁽¹⁾ Dz.U. C 221 z 8.9.2005, str. 134.

⁽²⁾ Dz.U. C 164 z 5.7.2005, str. 59.

⁽³⁾ Opinia Parlamentu Europejskiego wydana dnia 25 października 2005 r. (dotychczas nieopublikowana w Dzienniku Urzędowym), wspólne stanowisko Rady wydane dnia 24 lipca 2006 r. (Dz.U. C 251 E z 17.10.2006, str. 37), stanowisko Parlamentu Europejskiego wydane dnia 25 października 2006 r. (dotychczas nieopublikowane w Dzienniku Urzędowym).

⁽⁴⁾ Dz.U. L 146 z 11.6.1999, str. 33. Decyzja ostatnio zmieniona rozporządzeniem (WE) nr 885/2004 (Dz.U. L 168 z 1.5.2004, str. 1).

⁽⁵⁾ Dz.U. L 28 z 322000, str. I. Decyzja ostatnio zmieniona rozporządzeniem (WE) nr 885/2004.

⁽⁶⁾ Dz.U. L 345 z 31.12.2003, str. 9.

⁽⁷⁾ Dz.U. L 138 z 30.4.2004, str. 31.

⁽⁸⁾ Dz.U. L 390 z 31.12.2004, str. 6.

⁽⁹⁾ Dz.U. L 345 z 31.12.2003, str. I.

- (8) Na posiedzeniu Rady Europejskiej w Lizbonie w dniach 23-24 marca 2000 r. przed Unią Europejską postawiono strategiczny cel, by gospodarka unijna stała się najbardziej konkurencyjną i dynamiczną gospodarką świata opartą na wiedzy, zdolną do utrzymania trwałego wzrostu gospodarczego z większą liczbą miejsc pracy i lepszymi miejscami pracy oraz większą spójnością społeczną, a także zwrócono się do Rady ds. Edukacji o podjęcie ogólnych rozważań na temat konkretnych przyszłych celów systemów kształcenia, skupiając się na wspólnych problemach i priorytetach z jednoczesnym uwzględnieniem narodowej różnorodności.
- (9) Społeczeństwo oparte na zaawansowanej wiedzy stanowi klucz do zwiększenia wskaźników wzrostu i zatrudnienia. Edukacja i szkolenia stanowią zasadnicze priorytety Unii Europejskiej w celu osiągnięcia celów lizbońskich.
- (10) W dniu 12 lutego 2001 r. Rada przyjęła sprawozdanie na temat konkretnych przyszłych celów systemów edukacji i szkoleń. W dniu 14 czerwca 2002 r. Rada przyjęła szczegółowy program pracy w zakresie realizacji tych celów, wymagający wsparcia na poziomie Wspólnoty.
- (11) Na posiedzeniu Rady Europejskiej w Goeteborгу w dniach 15-16 czerwca 2001 r. uzgodniono strategię na rzecz trwałego rozwoju oraz uzupełniono proces lizboński na rzecz zatrudnienia, reform gospodarczych i spójności społecznej o wymiar ochrony środowiska.
- (12) Na posiedzeniu Rady Europejskiej w Barcelonie w dniach 15-16 marca 2002 r. przyjęto cel uczynienia systemów edukacji i szkoleń Unii Europejskiej światowym wzorcem jakości do 2010 r. oraz wezwano do podjęcia działań na rzecz poprawy podstawowych umiejętności, w szczególności poprzez naukę co najmniej dwóch języków obcych od wczesnych lat życia.
- (13) Komunikat Komisji oraz rezolucja Rady z dnia 27 czerwca 2002 r. ⁽¹⁾ w sprawie uczenia się przez całe życie potwierdzają, że uczenie się przez całe życie należy wspierać działaniami i politykami opracowywanymi w ramach programów wspólnotowych w tej dziedzinie.
- (14) Rezolucja Rady z dnia 19 grudnia 2002 r. ⁽²⁾ ustanowiła proces wzmocnionej współpracy europejskiej w zakresie szkolenia i kształcenia zawodowego, wymagający wsparcia na poziomie Wspólnoty. Deklaracja kopenhaska, uzgodniona przez ministrów edukacji trzydziestu jeden państw europejskich w dniu 30 listopada 2002 r., włączyła partnerów społecznych i kraje kandydujące do tego procesu.
- (15) W komunikacie Komisji w sprawie planu działań na rzecz umiejętności i mobilności zwrócono uwagę na ciągłą potrzebę działań na poziomie europejskim w celu poprawy uznawalności kwalifikacji uzyskanych w wyniku kształcenia i szkoleń.
- (16) W komunikacie Komisji w sprawie planu działań na rzecz wspierania nauki języków obcych oraz różnorodności językowej określono działania, jakie mają być podjęte na poziomie europejskim w latach 2004-2006 oraz wymagającą kontynuacji.
- (17) Promocja nauczania i uczenia się języków obcych oraz promocja różnorodności językowej powinny być priorytetami działań Wspólnoty w dziedzinie edukacji i szkoleń. Nauczanie i uczenie się języków obcych nabiera szczególnego znaczenia pomiędzy sąsiadującymi państwami członkowskimi.
- (18) Sprawozdania okresowe z oceny programów Socrates i Leonardo da Vinci, jak również konsultacje publiczne na temat przyszłych działań Wspólnoty w zakresie edukacji i szkoleń ujawniły silną i pod pewnymi względami rosnącą potrzebę dalszej współpracy i mobilności w tych dziedzinach na szczeblu europejskim. Sprawozdania te podkreśliły znaczenie stworzenia ściślejszego związku pomiędzy programami i polityką Wspólnoty w dziedzinie edukacji i szkoleń, wyraziły potrzebę takiego organizowania działań Wspólnoty, by odpowiadały one lepiej paradygmatowi uczenia się przez całe życie; wezwano także do przyjęcia prostszego, bardziej przyjaznego dla odbiorcy i elastyczniejszego podejścia do realizacji tych działań.

⁽¹⁾ Dz.U. C 163 z 9.7.2002, str. 1.

⁽²⁾ Dz.U. C 13 z 18.1.2003, str. 2.

- (19) Zgodnie z zasadą należytego zarządzania finansami, wdrażanie programu może zostać uproszczone poprzez korzystanie z finansowania ryczałtowego w przypadku wsparcia przyznawanego uczestnikom programu albo wsparcia wspólnotowego na rzecz struktur ustanowionych na poziomie krajowym w celu administrowania programem.
- (20) Integracja wsparcia wspólnotowego dla międzynarodowej współpracy i mobilności w zakresie edukacji i szkoleń w ramach jednolitego programu przyniosłaby znaczące korzyści, co pozwoliłoby na osiągnięcie lepszego efektu synergii pomiędzy poszczególnymi obszarami działań, a także stworzyłoby większe możliwości wsparcia rozwoju uczenia się przez całe życie oraz bardziej spójne, sprawniejsze i skuteczniejsze praktyki administracyjne. Jednolity program zachęciłby również do pełniejszej współpracy między różnymi szczeblami edukacji i szkoleń.
- (21) Powinien zatem zostać ustanowiony program działań w zakresie uczenia się przez całe życie zmierzający do wsparcia, poprzez uczenie się przez całe życie, rozwoju Unii Europejskiej jako społeczeństwa opartego na zaawansowanej wiedzy, charakteryzującego się stałym wzrostem gospodarczym, większą liczbą miejsc pracy i lepszymi miejscami pracy oraz większą spójnością społeczną.
- (22) Z uwagi na specyfikę sektorów – oświaty, szkolnictwa wyższego, kształcenia zawodowego oraz kształcenia dorosłych – a także związaną z tym potrzebę oparcia działań Wspólnoty na celach, formach działania i strukturach organizacyjnych dopasowanych do potrzeb tych sektorów, wskazane jest utrzymanie poszczególnych programów w ramach programu „Uczenie się przez całe życie”, ukierunkowanego na każdy z tych czterech sektorów, z jednoczesnym położeniem nacisku na kwestie spójności i zbieżności pomiędzy tymi programami.
- (23) Komisja w swym komunikacie „Budowanie naszej wspólnej przyszłości: wyzwania polityczne i środki budżetowe w rozszerzonej Unii w latach 2007-2013” określiła kolejność wyrażonych ilościowo celów, które należy osiągnąć w ramach wspólnotowych programów nowej generacji w zakresie edukacji i szkoleń, które wymagają znacznego zwiększenia mobilności i działań partnerskich.
- (24) Biorąc pod uwagę dowiedziony korzystny wpływ mobilności transnarodowej na poszczególne osoby oraz systemy edukacji i szkoleń, a także znaczny poziom niezaspokojonego zapotrzebowania w zakresie mobilności we wszystkich sektorach oraz jej znaczenie w kontekście celu lizbońskiego, należy znacznie zwiększyć wsparcie dla mobilności transnarodowej w ramach czterech szczegółowych programów sektorowych.
- (25) W celu odpowiedniejszego pokrycia rzeczywistych dodatkowych kosztów ponoszonych przez studentów studiujących za granicą, wysokość standardowego stypendium studentskiego związanego z mobilnością powinna zostać utrzymana na średnim rzeczywistym poziomie 200 EUR miesięcznie przez cały okres trwania programu.
- (26) Należy pełniej uwzględnić w przepisach potrzeby poszczególnych uczniów szkół średnich oraz uczniów dorosłych dotyczące mobilności, dotychczas nieobjęte programami wspólnotowymi, poprzez wprowadzenie nowego rodzaju działań na rzecz mobilności do programów Comenius i Grundtyig. Możliwości rozwoju długofalowej współpracy pomiędzy szkołami w sąsiadujących regionach powinny również zostać szerzej wykorzystane dzięki mobilności poszczególnych nauczycieli.
- (27) Małe i średnie przedsiębiorstwa odgrywają istotną rolę w gospodarce europejskiej. Jak dotąd jednak uczestnictwo takich przedsiębiorstw w programie Leonardo da Vinci było ograniczone. Należy podjąć odpowiednie kroki w celu zwiększenia atrakcyjności działań wspólnotowych dla takich przedsiębiorstw, w szczególności poprzez zapewnienie stażystom większych możliwości przemieszczania się. Należy doprowadzić do odpowiednich uzgodnień, podobnych do istniejących w ramach programu Erasmus, dotyczących uznawania wyników mobilności.
- (28) Uwzględniając szczególne wyzwania edukacyjne, przed jakimi stają dzieci pracowników obywatelskich oraz pracowników mobilnych, należy w pełni wykorzystać możliwości oferowane przez program Comenius w celu wspierania

- działań ponadnarodowych nakierowanych na potrzeby takich dzieci.
- (29) Wzrostowi ogólnoeuropejskiej mobilności powinien towarzyszyć ciągły wzrost standardów.
- (30) W związku ze zwiększoną potrzebą wsparcia na szczeblu europejskim działań ukierunkowanych na osiągnięcie tych celów politycznych oraz zapewnienia środków wsparcia działalności międzysektorowej w dziedzinie języków i TIK, a także w związku z potrzebą zwiększenia stopnia upowszechnienia i wykorzystania wyników programu, wskazane jest uzupełnienie czterech szczegółowych programów sektorowych o program międzysektorowy.
- (31) W związku z rosnącą potrzebą wiedzy i dialogu na temat procesu integracji europejskiej oraz jego rozwoju ważne jest zachęcanie do udoskonalania jakości nauczania, badań i dyskusji w tej dziedzinie poprzez wsparcie szkół wyższych specjalizujących się w studiach nad procesem integracji europejskiej, stowarzyszeń europejskich działających w zakresie edukacji i szkoleń oraz programu „Akcja Jean Monnet”.
- (32) Konieczne jest zapewnienie wystarczającej elastyczności w sposobie sformułowania niniejszej decyzji, tak aby pozwolić na odpowiednie dostosowanie działań w ramach programu „Uczenie się przez całe życie” stosownie do zmieniających się potrzeb w latach 2007-2013, a także aby uniknąć nieadekwatnie szczegółowych przepisów dotyczących poprzednich etapów programów Socrates i Leonardo da Vinci.
- (33) We wszystkich swych działaniach Wspólnota zobowiązana jest zmierzać do zniesienia nierówności oraz wspierania równości mężczyzn i kobiet zgodnie z art. 3 ust. 2 Traktatu.
- (34) Zgodnie z art. 151 Traktatu Wspólnota zobowiązana jest uwzględnić aspekty kulturowe w swoim działaniu na podstawie innych postanowień Traktatu, w szczególności w celu poszanowania i popierania różnorodności jej kultur. Szczególną uwagę należy zwrócić na synergię pomiędzy kulturą, edukacją i szkoleniami. Należy również zachęcać do podejmowania dialogu międzykulturowego.
- (35) Należy upowszechniać aktywną postawę obywatelską oraz poszanowanie praw człowieka i zasad demokracji, a także wzmagać walkę przeciw wszystkim formom wykluczenia, w tym przeciw rasizmowi i ksenofobii.
- (36) Istnieje potrzeba zwiększenia dostępu dla osób z grup mniej uprzywilejowanych oraz aktywnego zajęcia się szczególnymi potrzebami edukacyjnymi osób niepełnosprawnych podczas realizacji wszystkich części programu, w tym poprzez stosowanie wyższych dotacji odzwierciedlających dodatkowe koszty ponoszone przez jego niepełnosprawnych uczestników oraz poprzez zapewnienie wsparcia dla uczenia się i stosowania języka migowego oraz alfabetu Braille’a.
- (37) Należy odnotować osiągnięcia Europejskiego Roku Edukacji przez Sport (2004) oraz potencjalne korzyści dla edukacji płynące ze współpracy między instytucjami oświatowymi i organizacjami sportowymi, które podkreślano w trakcie Roku.
- (38) Kraje kandydujące do przystąpienia do Unii Europejskiej oraz państwa EFTA, które są członkami EOG, mogą uczestniczyć w programach wspólnotowych zgodnie z umowami, które zostaną podpisane pomiędzy Wspólnotą a tymi państwami.
- (39) Rada Europejska na posiedzeniu w Salonikach w dniach 19. i 20. czerwca 2003 r. zatwierdziła wnioski Rady z dnia 16 czerwca 2003 r. w sprawie Bałkanów Zachodnich, w tym załączoną do nich „Agendę z Salonik dla Bałkanów Zachodnich: w kierunku integracji europejskiej”, zgodnie z którą programy wspólnotowe powinny być otwarte dla krajów uczestniczących w procesie stabilizacji i stowarzyszenia w oparciu o umowy ramowe podpisywane przez Wspólnotę i te kraje.
- (40) Wspólnota i Konfederacja Szwajcarska ogłosiły zamiar podjęcia negocjacji w sprawie zawarcia umów w dziedzinach będących przedmiotem ich wspólnego zainteresowania, takich jak wspólnotowe programy w zakresie edukacji, szkoleń i wymiany młodzieży.
- (41) Program „Uczenie się przez całe życie” powinien być regularnie monitorowany i poddawany ocenie w ramach współpracy pomiędzy Komisją i

państwami członkowskimi w celu wprowadzenia niezbędnych dostosowań, szczególnie w odniesieniu do priorytetów w zakresie realizacji działań. Ocena powinna zawierać również ocenę zewnętrzną, przeprowadzoną przez niezależne i bezstronne podmioty.

- (42) W swojej rezolucji z dnia 28 lutego 2002 r. w sprawie wdrożenia programu Socrates ⁽¹⁾ Parlament Europejski zwrócił uwagę na nieproporcjonalnie uciążliwe procedury administracyjne dla osób ubiegających się o dotacje w ramach drugiego etapu programu.
- (43) Rozporządzenie Rady (WE, Euratom) nr 1605/2002 z dnia 25 czerwca 2002 r. w sprawie rozporządzenia finansowego mającego zastosowanie do budżetu ogólnego Wspólnot Europejskich ⁽²⁾ oraz rozporządzenie Komisji (WE, Euratom) nr 2342/2002 z dnia 23 grudnia 2002 r. ustanawiające szczegółowe zasady wykonania rozporządzenia Rady (WE, Euratom) nr 1605/2002 ⁽³⁾, które zabezpieczają interesy finansowe Wspólnot, muszą być stosowane z uwzględnieniem zasady prostoty i spójności w wyborze instrumentów budżetowych, ograniczania liczby przypadków, w których Komisja ponosi bezpośrednią odpowiedzialność za wdrożenie i zarządzanie, a także wymaganej proporcjonalności pomiędzy kwotą środków a obciążeniem administracyjnym związanym z ich wykorzystaniem.
- (44) Radykalne uproszczenie procedur administracyjnych związanych ze składaniem wniosków jest niezbędne dla pomyślnej realizacji programu. Wymagania administracyjne i księgowość powinny być proporcjonalne do wysokości dotacji.
- (45) Należy ponadto *przyjąć* właściwe środki zapobiegające nieprawidłowościom i nadużyciom finansowym oraz podjąć niezbędne kroki w celu odzyskania utraconych, niesłusznie wypłaconych lub nieodpowiednio wykorzystanych środków.

- (46) Właściwe jest zapewnienie prawidłowego zamknięcia programu „Uczenie się przez całe życie”, przede wszystkim w odniesieniu do kontynuacji wieloletnich uzgodnień dotyczących zarządzania nim, takich jak kwestie finansowania pomocy technicznej i administracyjnej. Od dnia 1 stycznia 2014 r. pomoc techniczna i administracyjna powinna objąć, w razie potrzeby, zarządzanie działaniami niezakończonymi do końca 2013 r., w tym działaniami nadzorczymi i kontrolnymi.
- (47) Jako że cel niniejszej decyzji, to jest wkład współpracy europejskiej w jakość edukacji i szkoleń, nie może być osiągnięty w wystarczającym stopniu przez państwa członkowskie z uwagi na potrzebę wielostronnego partnerstwa, ponadnarodowej mobilności i ogólnospółnotowej wymiany informacji, a ze względu na charakter wymaganych działań i środków może być łatwiej osiągnięty na poziomie Wspólnoty, Wspólnota może podjąć działania zgodnie z zasadą pomocniczości określoną w art. 5 Traktatu. Zgodnie z zasadą proporcjonalności ustanowioną w tym artykule niniejsza decyzja nie wykracza poza to, co jest konieczne do osiągnięcia tego celu.
- (48) Niniejsza decyzja określa kopertę finansową na cały okres trwania programu, która stanowi w ramach rocznej procedury budżetowej podstawowy punkt odniesienia dla władzy budżetowej w rozumieniu pkt 37 porozumienia międzyinstytucjonalnego z dnia 17 maja 2006 r. pomiędzy Parlamentem Europejskim, Radą i Komisją w sprawie dyscypliny budżetowej i należytego zarządzania finansami ⁽³⁾.
- (49) Środki wymagane w celu wdrożenia niniejszej decyzji powinny zostać przyjęte zgodnie z decyzją Rady 1999/468/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. ustanawiającą warunki wykonywania uprawnień wykonawczych przyznanych Komisji ⁽⁴⁾,

STANOWIĄ, CO NASTĘPUJE:

⁽¹⁾ Dz.U. C 293 E z 28.11.2002, str. 103.

⁽²⁾ Dz.U. L 248 z 16.9.2002, str. 1.

⁽³⁾ Dz.U. L 357 z 31.12.2002, str. 1. Rozporządzenie ostatnio zmienione rozporządzeniem (WE, Euratom) nr 1248/2006 (Dz.U. L 227 z 19.8.2006, str. 3).

⁽¹⁾ Dz.U. C 139 z 14.6.2006, str. 1.

⁽²⁾ Dz.U. L 184 z 17.7.1999, str. 23. Decyzja zmieniona decyzją 2006/512/WE (Dz.U. L 200 z 22.7.2006, str. 11).

TYTUŁ I

PRZEPISY OGÓLNE

ROZDZIAŁ I

Program „Uczenie się przez całe życie”

Artykuł 1

Ustanowienie programu „Uczenie się przez całe życie”

1. Decyzja niniejsza ustanawia program działań wspólnotowych, zwany dalej „programem Uczenie się przez całe życie”.

2. Ogólnym celem programu „Uczenie się przez całe życie” jest przyczynianie się, poprzez uczenie się przez całe życie, do rozwoju Wspólnoty jako społeczeństwa opartego na wiedzy, charakteryzującego się trwałym rozwojem gospodarczym, liczniejszymi i lepszymi miejscami pracy oraz większą spójnością społeczną przy jednoczesnym zapewnieniu należytej ochrony środowiska naturalnego dla przyszłych pokoleń. W szczególności program ten ma na celu sprzyjanie wymianie, współpracy i mobilności pomiędzy systemami edukacji i szkoleń w obrębie Wspólnoty, tak by stały się światowym wzorcem jakości.

3. Program „Uczenie się przez całe życie” realizuje następujące cele szczegółowe:

- a) przyczynianie się do rozwoju uczenia się przez całe życie na wysokim poziomie, a także propagowanie osiągnięcia jak najlepszych wyników, innowacji oraz europejskiego wymiaru systemów nauczania i praktyki w tej dziedzinie;
- b) wspieranie realizacji europejskiego obszaru uczenia się przez całe życie;
- c) wspieranie poprawy jakości, atrakcyjności i dostępności ofert w zakresie uczenia się przez całe życie w państwach członkowskich;
- d) wzmocnienie wkładu uczenia się przez całe życie w spójność społeczną, aktywne obywatelstwo, dialog międzykulturowy, równość kobiet i mężczyzn oraz samorealizację;

- e) pomoc we wspieraniu kreatywności, konkurencyjności, szans na zatrudnienie oraz rozwoju ducha przedsiębiorczości;
- f) przyczynianie się do zwiększonego uczestnictwa w uczeniu się przez całe życie osób w każdym wieku, w tym osób o szczególnych potrzebach edukacyjnych oraz grup defaworyzowanych, niezależnie od ich środowiska społeczno-gospodarczego;
- g) propagowanie nauki języków obcych i różnorodności językowej;
- h) wspieranie tworzenia innowacyjnych i opartych na TIK treści, usług, metodologii uczenia oraz praktyk w zakresie uczenia się przez całe życie;
- i) wzmacnianie roli uczenia się przez całe życie w tworzeniu poczucia obywatelstwa europejskiego opartego na zrozumieniu i poszanowaniu praw człowieka oraz zasad demokracji, a także zachęcaniu do tolerancji i szacunku dla innych narodów i kultur;
- j) wspieranie współpracy w zapewnianiu wysokiej jakości we wszystkich dziedzinach edukacji i szkoleń w Europie;
- k) zachęcanie do jak najlepszego wykorzystywania wyników, innowacyjnych produktów i procesów oraz do wymiany dobrych praktyk w dziedzinach objętych programem „Uczenie się przez całe życie” w celu poprawy jakości edukacji i szkoleń.

4. Zgodnie z przepisami administracyjnymi określonymi w załączniku program „Uczenie się przez całe życie” wspiera i uzupełnia działania podejmowane przez państwa członkowskie, przy pełnym poszanowaniu ich odpowiedzialności za systemy edukacji i szkoleń oraz ich różnorodności kulturowej i językowej.

5. Jak określono w art. 3, cele programu „Uczenie się przez całe życie” realizowane są w ramach czterech programów sektorowych, jednego programu międzysektorowego oraz programu Jean Monnet, zwanych dalej łącznie „programami szczegółowymi”.

6. Niniejsza decyzja będzie wprowadzana w życie w okresie od 1 stycznia 2007 r. do 31 grudnia 2013 r.

Działania przygotowawcze, w tym decyzje Komisji podejmowane zgodnie z art. 9, mogą być jednakże realizowane począwszy od wejścia w życie niniejszej decyzji.

Artykuł 2

Definicje

Do celów niniejszej decyzji zastosowanie mają następujące definicje:

- 1) „przedszkole” oznacza zorganizowaną działalność edukacyjną podejmowaną przed rozpoczęciem obowiązkowej edukacji w szkole podstawowej;
- 2) „uczeń” oznacza osobę przyjętą do szkoły w celu pobierania nauki;
- 3) „szkoła” oznacza wszelkiego rodzaju instytucje zapewniające kształcenie ogólne (na poziomie przedszkola, szkoły podstawowej lub średniej), zawodowe lub techniczne oraz, na zasadzie wyjątku, w przypadku działań na rzecz nauki języków obcych, instytucje pozaszkolne zapewniające praktykę zawodową;
- 4) „nauczyciele/kadra nauczycielska” oznacza osoby, które w ramach swych obowiązków służbowych bezpośrednio uczestniczą w procesie edukacyjnym w państwach członkowskich;
- 5) „instruktorzy zawodu” oznacza osoby, które w ramach swych obowiązków służbowych bezpośrednio uczestniczą w procesie kształcenia zawodowego i szkoleń zawodowych w państwach członkowskich;
- 6) „student” oznacza osobę zarejestrowaną w szkole wyższej, bez względu na dziedzinę studiów, w celu odbycia studiów wyższych kończących się uzyskaniem uznawanego stopnia naukowego lub innego uznawanego poświadczenia odbycia edukacji w szkole wyższej, do poziomu doktoratu włącznie;
- 7) „praktykant” oznacza osobę poddaną kształceniu zawodowemu zarówno w placówce kształcącej lub organizacji szkoleniowej, jak i w miejscu pracy;
- 8) „uczeń dorosły” oznacza ucznia poddanego kształceniu dorosłych;
- 9) „osoby na rynku pracy” oznacza zatrudnionych, osoby pracujące na własny rachunek oraz osoby gotowe do podjęcia pracy;
- 10) „szkoła wyższa” oznacza:
 - a) każdy rodzaj szkoły wyższej zgodnie z ustawodawstwem lub praktyką krajową, oferującej uznawany stopień naukowy lub inne uznawane poświadczenie zdobycia wyższego wykształcenia, bez względu na nazwy takich instytucji w państwach członkowskich;
 - b) każdą instytucję, zgodnie z ustawodawstwem lub praktyką krajową, oferującą szkolenie lub kształcenie zawodowe na poziomie studiów wyższych;
- 11) „wspólny dyplom magisterski” oznacza studia magisterskie, które:
 - a) prowadzone są przez co najmniej trzy szkoły wyższe z trzech różnych państw członkowskich;
 - b) realizują program, w ramach którego część studiów odbywa się w co najmniej dwóch z tych trzech instytucji;
 - c) posiadają mechanizm uznawania okresów studiów odbytych w instytucjach partnerskich, który opiera się na europejskim systemie transferu punktów lub jest z nim zgodny;
 - d) prowadzą do udzielenia przez uczestniczące instytucje wspólnych, podwójnych lub wielokrotnych stopni naukowych, które są uznawane lub podlegają akredytacji w państwach członkowskich;
- 12) „kształcenie zawodowe” oznacza każdą formę wstępnego szkolenia lub kształcenia zawodowego, w tym nauczania technicznego i zawodowego oraz praktyk, przyczyniającego się do osiągnięcia kwalifikacji zawodowych uznawanych przez właściwe organy państwa członkowskiego, w którym zostały uzyskane, oraz każdą formę ustawicznego kształcenia lub kształcenia zawodowego podejmowanego przez daną osobę podczas jej kariery zawodowej;
- 13) „kształcenie dorosłych” oznacza wszelkie formy kształcenia pozazawodowego osób dorosłych bez względu na to, czy jest prowadzone w systemie formalnym, pozaformalnym lub nieformalnym;

- 14) „wizyta studyjna” oznacza krótką wizytę mającą na celu zapoznanie się z danym aspektem uczenia się przez całe życie w innym państwie członkowskim;
- 15) „mobilność” oznacza pobyt w innym państwie członkowskim w celu podjęcia studiów, pracy lub innej działalności o charakterze edukacyjnym, dydaktycznym lub administracyjnym, wspartej, w razie potrzeby, kursami przygotowawczymi lub odświeżającymi znajomość języka kraju goszczącego lub języka roboczego;
- 16) „staż” oznacza pobyt w przedsiębiorstwie lub organizacji w innym państwie członkowskim, wsparty, w razie potrzeby, kursami przygotowawczymi lub odświeżającymi znajomość języka kraju goszczącego lub języka roboczego, w celu wsparcia osób w procesie adaptacji do wymagań ogólnospółnotowego rynku pracy, nabycia konkretnych umiejętności oraz lepszego zrozumienia kultury gospodarczo-społecznej danego kraju w kontekście nabywania doświadczenia zawodowego;
- 17) „jednostronny” oznacza dotyczący jednej instytucji;
- 18) „dwustronny” oznacza dotyczący partnerów z dwóch państw członkowskich;
- 19) „wielostronny” oznacza dotyczący partnerów z co najmniej trzech państw członkowskich. Komisja może uznawać za wielostronne stowarzyszenia bądź inne podmioty, których członkami są podmioty z co najmniej trzech państw członkowskich;
- 20) „partnerstwo” oznacza dwustronne lub wielostronne porozumienie pomiędzy grupą instytucji lub organizacji z różnych państw członkowskich w celu przeprowadzenia wspólnych działań europejskich w zakresie uczenia się przez całe życie;
- 21) „sieć” oznacza formalne lub nieformalne zgrupowanie podmiotów działających w danej dziedzinie, dyscyplinie lub sektorze uczenia się przez całe życie;
- 22) „projekt” oznacza działanie w ramach współpracy posiadające z góry określony cel, opracowane wspólnie przez formalną lub nieformalną grupę organizacji lub instytucji;
- 23) „koordynator projektu” oznacza organizację lub instytucję odpowiedzialną za realizację projektu przez grupę wielostronną;
- 24) „partnerzy projektu” oznacza organizacje lub instytucje, inne niż koordynator, które tworzą grupę wielostronną;
- 25) „przedsiębiorstwo” oznacza dowolny podmiot gospodarczy sektora publicznego lub prywatnego, bez względu na rozmiar, status prawny bądź sektor gospodarki, w którym działa, w tym z zakresu gospodarki społecznej;
- 26) „partnerzy społeczni” oznacza, na poziomie krajowym, organizacje pracodawców i pracowników zgodnie z ustawodawstwem lub praktyką krajową, a na poziomie Wspólnoty organizacje pracodawców i pracowników biorące udział w dialogu społecznym na poziomie Wspólnoty;
- 27) „doradztwo zawodowe i poradnictwo” oznacza szereg działań, takich jak udzielanie informacji, ocenianie predyspozycji i udzielanie porad, mających na celu wsparcie osób uczących się, instruktorów zawodu i pozostałego personelu w dokonaniu wyboru odnośnie do programu edukacji i szkoleń lub możliwości zatrudnienia;
- 28) „upowszechnianie i wykorzystanie wyników” oznacza działania mające na celu zapewnienie właściwego rozpoznania, przedstawienia i wdrożenia na szeroką skalę wyników programu „Uczenie się przez całe życie” oraz poprzedzających go programów;
- 29) „uczenie się przez całe życie” oznacza kształcenie ogólne, szkolenie i kształcenie zawodowe, a także kształcenie pozaformalne i nieformalne podejmowane przez całe życie, dzięki czemu ulega polepszeniu poziom wiedzy, umiejętności i kompetencji wymaganych z perspektywy osobistej, obywatelskiej, społecznej lub zawodowej. Uczenie się przez całe życie obejmuje korzystanie z doradztwa zawodowego i poradnictwa.

Artykuł 3

Programy szczegółowe

1. Programy szczegółowe dla poszczególnych sektorów są następujące:

- a) program Comenius dotyczący potrzeb dydaktycznych osób korzystających z edukacji na poziomie przedszkolnym i szkolnym do końca szkoły średniej, a także instytucji i organizacji zapewniających kształcenie w tym zakresie;
- b) program Erasmus dotyczący potrzeb dydaktycznych osób korzystających z edukacji na poziomie studiów wyższych, a także szkolenia i kształcenia zawodowego na poziomie studiów wyższych, bez względu na długość kursu lub ich kwalifikacje, w tym studia doktoranckie, a także potrzeb instytucji i organizacji zapewniających lub ułatwiających edukację i szkolenia w tym zakresie;
- c) program Leonardo da Vinci dotyczący potrzeb dydaktycznych osób korzystających ze szkolenia i kształcenia zawodowego, poza szkoleniem i kształceniem zawodowym na poziomie studiów wyższych, a także potrzeb instytucji i organizacji zapewniających bądź ułatwiających kształcenie i szkolenie w tym zakresie;
- d) program Grundtyig dotyczący potrzeb dydaktycznych osób korzystających z wszelkich form kształcenia dorosłych, a także potrzeb instytucji i organizacji zapewniających bądź ułatwiających kształcenie w tym zakresie.

2. Program międzysektorowy obejmuje następujące cztery kluczowe działania:

- a) współpracę strategiczną i innowacje w dziedzinie uczenia się przez całe życie;
- b) propagowanie nauki języków obcych;
- c) rozwijanie innowacyjnych treści, usług, metodologii uczenia i praktyk opartych na TIK na potrzeby uczenia się przez całe życie;
- d) upowszechnianie i wykorzystywanie wyników działań wspieranych w ramach programu oraz poprzednich programów związanych z tą dziedziną, jak również wymianę dobrych praktyk.

3. Program Jean Monnet wspiera instytucje i działania w dziedzinie integracji europejskiej. Obejmuje następujące trzy kluczowe działania:

- a) „Akcja Jean Monnet”;
- b) dotacje operacyjne w celu wsparcia określonych instytucji zajmujących się sprawami integracji europejskiej;
- c) dotacje operacyjne w celu wsparcia innych instytucji i stowarzyszeń europejskich działających w dziedzinie edukacji i szkoleń.

Artykuł 4

Dostęp do programu „Uczenie się przez całe życie”

Program „Uczenie się przez całe życie” jest skierowany do:

- a) uczniów, studentów, praktykantów i uczniów dorosłych;
- b) nauczycieli, instruktorów zawodu i pozostałego personelu biorącego udział w dowolnym aspekcie uczenia się przez całe życie;
- c) osób na rynku pracy;
- d) instytucji lub organizacji zapewniających możliwości kształcenia w kontekście programu „Uczenie się przez całe życie” lub w ramach programów szczegółowych;
- e) osób i podmiotów odpowiedzialnych za systemy i strategię w zakresie dowolnego aspektu uczenia się przez całe życie na szczeblu lokalnym, regionalnym i krajowym;
- f) przedsiębiorstw, partnerów społecznych i ich organizacji na każdym poziomie, w tym organizacji handlowych oraz izb przemysłowo-handlowych;
- g) podmiotów świadczących usługi doradztwa zawodowego i poradnictwa dotyczące dowolnego aspektu uczenia się przez całe życie;
- h) stowarzyszeń działających w dziedzinie uczenia się przez całe życie, w tym stowarzyszeń studentów, praktykantów, uczniów, nauczycieli, rodziców i uczniów dorosłych;
- i) ośrodków badawczych i podmiotów zajmujących się kwestiami uczenia się przez całe życie;
- j) organizacji non-profit, organizacji ochotniczych i organizacji pozarządowych („NGO”).

Artykuł 5

Działania wspólnotowe

1. Program „Uczenie się przez całe życie” obejmuje wsparcie dla następujących działań:

- a) mobilności osób biorących udział w procesie uczenia się przez całe życie;
- b) partnerstw dwustronnych i wielostronnych;
- c) projektów wielostronnych opracowanych specjalnie w celu promowania jakości w systemach edukacji i szkoleń poprzez międzynarodowy transfer innowacji;
- d) projektów jednostronnych i krajowych;
- e) wielostronnych projektów oraz sieci;
- f) obserwacji i analizy polityk oraz systemów w dziedzinie uczenia się przez całe życie, tworzenia i regularnego udoskonalania materiałów naukowych i informacyjnych, w tym ekspertyz, danych statystycznych, analiz i wskaźników, działań na rzecz wspierania przejrzystości i uznawania kwalifikacji oraz wcześniejszych okresów nauki, a także działań na rzecz wsparcia współpracy w zakresie zapewniania jakości;
- g) dotacji operacyjnych w celu wsparcia niektórych wydatków operacyjnych i administracyjnych ponoszonych przez instytucje i stowarzyszenia działające w dziedzinie objętej programem „Uczenie się przez całe życie”;
- h) innych inicjatyw ukierunkowanych na promocję celów programu „Uczenie się przez całe życie” („środki towarzyszące”).

2. Wsparcie wspólnotowe może być udzielane na wizyty przygotowawcze dotyczące wszelkich działań określonych w niniejszym artykule.

3. Komisja może organizować seminaria, sympozja lub spotkania, które mogą ułatwić wdrożenie programu „Uczenie się przez całe życie”, a także podejmować stosowne działania w zakresie informowania, publikowania i popularyzacji programu oraz działania mające na celu zwiększanie wiedzy o tym programie, a także działania w zakresie monitorowania i oceny programu.

4. Działania, o których mowa w niniejszym artykule, mogą być realizowane w drodze zaproszenia do składania ofert, przetargów lub też być realizowane bezpośrednio przez Komisję.

Artykuł 6

Zadania Komisji i państw członkowskich

1. Komisja zapewnia skuteczną i wydajną realizację działań wspólnotowych przewidzianych w programie „Uczenie się przez całe życie”.

2. Państwa członkowskie:

- a) podejmują niezbędne kroki w celu zapewnienia sprawnego prowadzenia programu „Uczenie się przez całe życie” na poziomie krajowym, włączając w ten proces wszystkie strony zajmujące się aspektami uczenia się przez całe życie zgodnie z praktyką lub ustawodawstwem krajowym;
- b) ustanawiają lub wyznaczają i monitorują odpowiednią strukturę służącą do skoordynowanego zarządzania realizacją działań w ramach programu „Uczenie się przez całe życie” na poziomie krajowym (agencje krajowe), w tym zarządzania budżetowego, zgodnie z art. 54 ust. 2 lit. c) rozporządzenia (WE, Euratom) nr 1605/2002 oraz art. 38 rozporządzenia (WE, Euratom) nr 2342/2002, stosownie do następujących kryteriów:
 - (i) organizacja ustanowiona lub wyznaczona jako agencja krajowa musi posiadać osobowość prawną lub stanowić część podmiotu posiadającego osobowość prawną i podlegać przepisom prawa danego państwa członkowskiego. Ministerstwo nie może zostać wyznaczone jako agencja krajowa;
 - (ii) każda agencja krajowa musi dysponować personelem odpowiednim dla wykonywania jej zadań, o kwalifikacjach zawodowych i językowych odpowiadających wymogom działania w środowisku współpracy międzynarodowej w zakresie edukacji i szkoleń;
 - (iii) agencja krajowa musi dysponować odpowiednią infrastrukturą, w szczególności w zakresie informatyki i komunikacji;

- (iv) agencja krajowa działa w strukturze administracyjnej, która pozwala jej na zadowalającą realizację zadań oraz unikanie konfliktu interesów;
 - (v) agencja krajowa musi mieć możliwość stosowania zasad zarządzania finansami oraz warunków umownych ustanowionych na poziomie Wspólnoty;
 - (vi) agencja krajowa musi oferować odpowiednie gwarancje finansowe, najlepiej udzielone przez organ publiczny, a jej potencjał administracyjny powinien odpowiadać poziomowi środków wspólnotowych, jakimi ma zarządzać;
- c) ponoszą odpowiedzialność za właściwe zarządzanie przez agencje krajowe, o których mowa w lit. b), środkami przekazanymi tym agencjom na wsparcie projektów, a w szczególności za przestrzeganie przez agencje krajowe zasad przejrzystości, równości traktowania i unikania podwójnego finansowania ze środków wspólnotowych pochodzących z innych źródeł, a także zobowiązania do monitorowania projektów i odzyskiwania środków, które winny być zwrócone przez beneficjentów;
- d) podejmują niezbędne kroki w celu zapewnienia właściwej kontroli i nadzoru finansowego nad agencjami krajowymi, o których mowa w lit. b), w szczególności:
- (i) przed rozpoczęciem pracy przez agencję krajową przekazują Komisji wymagane zapewnienia odnośnie do istnienia, odpowiedzialności i właściwego funkcjonowania w obrębie tej agencji, procedur, systemów kontroli, systemów rachunkowości oraz procedur w zakresie przetargów i udzielania dotacji, zgodnie z zasadami należytego zarządzania finansami;
 - (ii) przedstawiają Komisji każdego roku zapewnienie o wiarygodności systemów i procedur finansowych agencji krajowych oraz o rzetelności ich rachunkowości;
- e) w przypadku nieprawidłowości, zaniedbań lub nadużyć, które mogą być przypisane strukturom krajowym, ustanowionym bądź wyznaczonym zgodnie z lit. b), i prowadzących do powstania roszczeń ze strony Komisji wobec agencji krajowej, które nie są w pełni zaspokojone, ponoszą odpowiedzialność za takie nieodzyskane środki;
- f) wyznaczają na wniosek Komisji instytucje lub organizacje oferujące możliwość kształcenia lub określają rodzaje takich instytucji lub organizacji, które uznaje się za kwalifikujące się do uczestnictwa w programie „Uczenie się przez całe życie” na ich odpowiednich terytoriach;
- g) dokładają starań, by przyjąć wszelkie stosowne środki w celu usunięcia przeszkód prawnych i administracyjnych dla właściwego funkcjonowania programu „Uczenie się przez całe życie”;
- h) podejmują kroki w celu zapewnienia uzyskania na poziomie krajowym ewentualnych efektów synergii z innymi programami wspólnotowymi, instrumentami finansowymi i innymi odpowiednimi programami realizowanymi w danym państwie członkowskim.
3. Komisja we współpracy z państwami członkowskimi zapewnia:
- a) przejście od działań prowadzonych w kontekście poprzednich programów w dziedzinie edukacji, szkolenia i uczenia się przez całe życie do działań podejmowanych w ramach programu „Uczenie się przez całe życie”;
 - b) odpowiednią ochronę interesów finansowych Wspólnot, w szczególności poprzez wprowadzenie skutecznych, proporcjonalnych i odstraszających środków kontroli administracyjnych oraz sankcji;
 - c) szerokie rozpowszechnianie informacji, promocję, jak również kontynuację działań wspieranych w ramach programu „Uczenie się przez całe życie”;
 - d) gromadzenie, analizę i przetwarzanie dostępnych danych wymaganych do pomiaru osiągnięć i wyników programu oraz do monitorowania i oceny działań, o których mowa w art. 15;
 - e) upowszechnianie wyników poprzednich edycji programów na rzecz edukacji i szkoleń oraz programu „Uczenie się przez całe życie”.

Artykuł 7

Uczestnictwo państw trzecich

1. Uczestnikami programu „Uczenie się przez całe życie” mogą być:

- a) państwa członkowskie EFTA będące członkami EOG na warunkach ustanowionych w porozumieniu EOG;
- b) państwa kandydujące korzystające ze strategii przedakcesyjnej na ogólnych zasadach i warunkach określonych w umowach ramowych zawartych z tymi państwami dotyczącymi ich udziału w programach wspólnotowych;
- c) państwa Bałkanów Zachodnich zgodnie z postanowieniami, które mają zostać uzgodnione z tymi krajami po zawarciu umów ramowych dotyczących ich uczestnictwa w programach wspólnotowych;
- d) Konfederacja Szwajcarska w oparciu o umowę dwustronną, która ma zostać zawarta z tym państwem.

2. Uczestnictwo w pierwszym działaniu kluczowym w ramach programu Jean Monnet, o którym mowa w art. 3 ust. 3 lit. a), jest również dostępne dla szkół wyższych z innych państw trzecich.

3. Państwa trzecie uczestniczące w programie „Uczenie się przez całe życie” podlegają wszelkim zobowiązaniom oraz realizują wszelkie zadania określone niniejszą decyzją w odniesieniu do państw członkowskich.

Artykuł 8

Współpraca międzynarodowa

W ramach programu „Uczenie się przez całe życie” i zgodnie z art. 9 Komisja może podejmować współpracę z państwami trzecimi oraz właściwymi organizacjami międzynarodowymi, w szczególności z Radą Europy, Organizacją Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) oraz Organizacją Narodów Zjednoczonych ds. Oświaty, Nauki i Kultury (UNESCO).

ROZDZIAŁ II

**Realizacja programu
„Uczenie się przez całe życie”**

Artykuł 9

Środki wykonawcze

1. Środki niezbędne do realizacji programu „Uczenie się przez całe życie” w odniesieniu do następujących kwestii są przyjmowane przez Komisję zgodnie z procedurą, o której mowa w art. 10 ust. 2:

- a) roczny plan pracy obejmujący priorytety;
- b) środki finansowe na dany rok i ich podział pomiędzy programy szczegółowe i w ich ramach;
- c) ogólne wytyczne w zakresie realizacji programów szczegółowych (w tym decyzje dotyczące charakteru działań, czasu ich trwania i poziomu finansowania), kryteria i procedury wyboru;
- d) propozycje Komisji dotyczące wyboru wniosków w sprawie projektów wielostronnych oraz sieci, o których mowa w art. 33 ust. 1 lit. b) i c);
- e) propozycje Komisji dotyczące wyboru wniosków w sprawie działań określonych w art. 5 ust. 1 lit. e) nieobjętych lit. d) niniejszego ustępu oraz art. 5 ust. 1 lit. f), g) i h), dla których wnioskowane wsparcie Wspólnoty przekracza 1 milion EUR;
- f) określenie odpowiednich ról i obowiązków Komisji, państw członkowskich i agencji krajowych w stosunku do „procedury agencji krajowej” określonej w załączniku;
- g) podział środków pomiędzy państwa członkowskie na działania zarządzane w ramach „procedury agencji krajowej” określonej w załączniku;
- h) ustalenia dotyczące zapewnienia spójności wewnętrznej programu „Uczenie się przez całe życie”;
- i) ustalenia dotyczące monitorowania i oceny programu „Uczenie się przez całe życie” oraz programów szczegółowych, a także upowszechniania i przekazywania wyników.

2. Środki wymagane do realizacji wszelkich kwestii poza określonymi w ust. 1 są przyjmowane zgodnie z procedurą, o której mowa w art. 10 ust. 3.

Artykuł 10

Procedura komitetu

1. Komisję wspiera komitet, zwany dalej „Komite-tem”.

2. W przypadku odesłania do niniejszego ustępu stosuje się art. 4 i 7 decyzji 1999/468/WE, z uwzględnieniem przepisów art. 8 tej decyzji.

Okres, o którym mowa w art. 4 ust. 3 decyzji 1999/468/WE ustala się na dwa miesiące.

3. W przypadku odesłania do niniejszego ustępu stosuje się art. 3 i 7 decyzji 1999/468/WE, z uwzględnieniem przepisów art. 8 tej decyzji.

4. Komitet przyjmuje swój regulamin wewnętrzny.

5. Państw członkowskich nie mogą reprezentować osoby zatrudnione w agencjach krajowych, o których mowa w art. 6 ust. 2 lit. b), ani osoby odpowiadające za ich funkcjonowanie.

Artykuł 11

Partnerzy społeczni

1. W przypadku zasięgania opinii Komitetu odnośnie do spraw dotyczących stosowania niniejszej decyzji w zakresie szkolenia i kształcenia zawodowego, w pracach Komitetu jako obserwatorzy mogą uczestniczyć przedstawiciele partnerów społecznych, którzy są mianowani przez Komisję na podstawie propozycji europejskich partnerów społecznych.

Liczba takich obserwatorów powinna być równa liczbie przedstawicieli państw członkowskich.

2. Obserwatorzy mogą żądać odnotowania ich stanowiska w protokole z posiedzenia Komitetu.

Artykuł 12

Polityki horyzontalne

Przy realizacji programu „Uczenie się przez całe życie” należy odpowiednio uwzględnić, czy w pełni wspiera on realizację polityk horyzontalnych Wspólnoty, w szczególności poprzez:

- a) uświadamianie znaczenia różnorodności kulturowej i językowej oraz wielokulturowości Europy, a także potrzeby zwalczania rasizmu, uprzedzeń i ksenofobii;
- b) działanie na rzecz uczących się osób o specjalnych potrzebach, w szczególności poprzez wspieranie włączenia ich do głównego nurtu edukacji i szkoleń;
- c) działanie na rzecz równości mężczyzn i kobiet oraz przyczynianie się do zwalczania wszelkich form dyskryminacji ze względu na płeć, pochodzenie rasowe lub etniczne, religię, przekonania, niepełnosprawność, wiek bądź orientację seksualną.

Artykuł 13

Spójność i komplementarność z innymi politykami

1. Komisja we współpracy z państwami członkowskimi zapewnia ogólną spójność i komplementarność w stosunku do programu pracy „Edukacja i szkolenia 2010” oraz innych odpowiednich polityk, instrumentów i działań wspólnotowych, w szczególności w dziedzinie kultury, mediów, młodzieży, badań naukowych i rozwoju, zatrudnienia, uznawania kwalifikacji, przedsiębiorczości, ochrony środowiska, TIK oraz programu statystycznego Wspólnoty.

Komisja zapewnia, we współpracy z państwami członkowskimi, sprawne powiązanie programu „Uczenie się przez całe życie” z programami i działaniami w zakresie edukacji i szkoleń podejmowanymi w ramach instrumentów przedakcesyjnych Wspólnoty, a także inną współpracę z państwami trzecimi i właściwymi organizacjami międzynarodowymi.

2. Komisja regularnie informuje Komitet o innych stosownych inicjatywach Wspólnoty podejmowanych

w dziedzinie uczenia się przez całe życie, w tym o współpracy z państwami trzecimi i organizacjami międzynarodowymi.

3. Realizując działania w ramach programu „Uczenie się przez całe życie”, Komisja i państwa członkowskie uwzględniają priorytety określone w zintegrowanych wytycznych dotyczących zatrudnienia przyjętych przez Radę w ramach liżbońskiego partnerstwa na rzecz rozwoju i zatrudnienia.

4. We współpracy z europejskimi partnerami społecznymi Komisja podejmuje starania w celu osiągnięcia odpowiedniego poziomu koordynacji pomiędzy programem „Uczenie się przez całe życie” i dialogiem społecznym na poziomie Wspólnoty, w tym w różnych sektorach gospodarki.

5. Realizując program „Uczenie się przez całe życie”, Komisja zapewnia pomoc ze strony Europejskiego Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego (Cedefop) w zakresie jego kompetencji oraz zgodnie z ustaleniami zawartymi w rozporządzeniu Rady (EWG) nr 337/75 (1). W odpowiednich przypadkach Komisja może również zapewnić wsparcie ze strony Europejskiej Fundacji Kształcenia w zakresie jej kompetencji oraz zgodnie z ustaleniami zawartymi w rozporządzeniu Rady (EWG) nr 1360/90 (2).

6. Komisja regularnie informuje Komitet Doradczy ds. Kształcenia Zawodowego o postępie w dziedzinie szkolenia i kształcenia zawodowego.

ROZDZIAŁ III

Przepisy finansowe – ocena

Artykuł 14

Finansowanie

1. Orientacyjna koperta finansowa na wdrożenie niniejszej decyzji na okres 7 lat, począwszy od dnia 1 stycznia 2007 r., wynosi 6 970 000 000 EUR. W ramach tej koperty środki, które mają zostać przyznane na programy Comenius, Erasmus, Leonardo da Vinci i Grundtyig, nie są niższe od kwot określonych w pkt B.11 załącznika. Wysokość tych środków może zostać zmieniona przez Komisję zgodnie z procedurą, o której mowa w art. 10 ust. 2.

2. Maksymalnie 1% środków w ramach programu „Uczenie się przez całe życie” może zostać wykorzystany na wsparcie uczestnictwa partnerów z państw trzecich nieuczestniczących w programie „Uczenie się przez całe życie” zgodnie z art. 7 w partnerstwach, projektach i działaniach sieciowych organizowanych w ramach programu „Uczenie się przez całe życie”.

3. Wysokość przyznanych rocznych środków jest zatwierdzana przez władzę budżetową w granicach przewidzianych w ramach finansowych.

Artykuł 15

Monitorowanie i ocena

1. Komisja, we współpracy z państwami członkowskimi, regularnie monitoruje i ocenia program „Uczenie się przez całe życie” pod kątem wykonania jego celów.

2. Komisja organizuje regularną i niezależną zewnętrzną ocenę programu „Uczenie się przez całe życie” i regularnie publikuje dane statystyczne do celów monitorowania postępów.

3. Podczas realizacji programu uwzględniane są wyniki monitorowania i oceny programu „Uczenie się przez całe życie” oraz poprzednich edycji programów w zakresie edukacji i szkoleń.

4. Państwa członkowskie przedkładają Komisji sprawozdanie z realizacji i oddziaływania programu „Uczenie się przez całe życie” odpowiednio w terminie do dnia 30 czerwca 2010 r. i dnia 30 czerwca 2015 r.

5. Komisja przedstawia Parlamentowi Europejskiemu, Radzie, Europejskiemu Komitetowi Ekonomiczno-Społecznemu oraz Komitetowi Regionów:

- a) śródkresowe sprawozdanie z oceny jakościowych i ilościowych aspektów realizacji programu „Uczenie się przez całe życie” włącznie z analizą wyników osiągniętych do dnia 31 marca 2011 r.,
- b) komunikat w sprawie kontynuacji programu „Uczenie się przez całe życie” w terminie do dnia 31 grudnia 2011 r.,
- c) sprawozdanie z oceny *ex post* w terminie do dnia 31 marca 2016 r.

TYTUŁ II

PROGRAMY SZCZEGÓŁOWE

ROZDZIAŁ I

Program Comenius

Artykuł 16

Dostęp do programu Comenius

W ramach programu „Uczenie się przez całe życie” program Comenius jest skierowany do:

- a) uczniów korzystających z edukacji szkolnej do końca szkoły średniej;
- b) szkół określonych przez państwa członkowskie;
- c) nauczycieli i pozostałego personelu tych szkół;
- d) stowarzyszeń, organizacji non-profit, organizacji pozarządowych i przedstawicieli podmiotów związanych z oświatą szkolną;
- e) osób i podmiotów odpowiedzialnych za organizację i realizację oświaty i edukację na poziomie lokalnym, regionalnym i krajowym;
- f) ośrodków badawczych i podmiotów zajmujących się kwestiami uczenia się przez całe życie;
- g) szkół wyższych;
- h) podmiotów oferujących usługi doradztwa zawodowego i poradnictwa związane z jakimkolwiek aspektem uczenia się przez całe życie.

Artykuł 17

Cele programu Comenius

1. Oprócz celów programu „Uczenie się przez całe życie” określonych w art. I program Comenius służy realizacji następujących celów szczegółowych:
 - a) rozwijanie wiedzy o różnorodności kultur i języków europejskich oraz zrozumienia jej wartości wśród młodzieży i kadry nauczycielskiej;

- b) pomaganie młodym ludziom w nabyciu podstawowych umiejętności i kompetencji życiowych niezbędnych dla rozwoju osobistego, przyszłego zatrudnienia i aktywnego obywatelstwa europejskiego.

2. Cele operacyjne programu Comenius są następujące:

- a) poprawa pod względem jakościowym i ilościowym mobilności, w której uczestniczą uczniowie i kadra nauczycielska z różnych państw członkowskich;
- b) poprawa pod względem jakościowym i ilościowym partnerstw pomiędzy szkołami z różnych państw członkowskich, tak by objąć wspólnymi działaniami oświatowymi w okresie trwania programu przynajmniej 3 miliony uczniów;
- c) zachęcanie do nauki nowożytnych języków obcych;
- d) wspieranie tworzenia innowacyjnych i opartych na TIK treści, usług, metodologii uczenia oraz praktyk w zakresie uczenia się przez całe życie;
- e) wzmacnianie jakości i wymiaru europejskiego kształcenia nauczycieli;
- f) wspieranie poprawy metod dydaktycznych i zarządzania szkołami.

Artykuł 18

Działania w ramach programu Comenius

1. W ramach programu Comenius wsparciem mogą być objęte następujące działania:

- a) mobilność osób, o której mowa w art. 5 ust. I lit. a). Organizując bądź wspierając organizację takiej mobilności, należy podjąć niezbędne środki przygotowawcze oraz należyte starania w celu zapewnienia odpowiedniego nadzoru, poradnictwa i wsparcia dla mobilności osób.

Mobilność może obejmować:

- (i) wymianę uczniów i kadry;
- (ii) mobilność w szkołach dla uczniów oraz staże w szkołach lub przedsiębiorstwach dla kadry *nauczycielskiej*;
- (iii) uczestnictwo w szkoleniach dla nauczycieli i pozostałej kadry *nauczycielskiej*;

- (iv) wizyty studyjne i przygotowawcze w ramach działań związanych z mobilnością, partnerstwem, projektami lub sieciami;
 - (v) praktyki dla nauczycieli i przyszłych nauczycieli;
- b) tworzenie partnerstw, o których mowa w art. 5 ust. 1 lit. b), pomiędzy:
- (i) szkołami w celu rozwijania wspólnych projektów oświatowych dla uczniów i ich nauczycieli („partnerstwa szkół w ramach programu Comenius”);
 - (ii) organizacjami odpowiedzialnymi za wszelkie aspekty oświaty szkolnej w celu wspierania współpracy międzyregionalnej, w tym współpracy regionów przygranicznych („partnerstwa Comenius-Region”);
- c) projekty wielostronne, o których mowa w art. 5 ust. 1 lit. e). Mogą one obejmować projekty mające na celu:
- (i) rozwijanie, propagowanie i rozpowszechnianie dobrych praktyk edukacyjnych, w tym nowych metod nauczania lub materiałów szkoleniowych;
 - (ii) rozwijanie lub wymianę doświadczeń dotyczących systemów informacyjno-doradczych szczególnie dostosowanych do potrzeb osób uczących się, nauczycieli i pozostałego personelu, których dotyczy program Comenius;
 - (iii) rozwijanie, propagowanie i rozpowszechnianie nowych kursów szkoleniowych dla nauczycieli lub treści tych kursów;
- d) wielostronne sieci, o których mowa w art. 5 ust. 1 lit. e). Mogą one obejmować sieci ukierunkowane na:
- (i) rozwój kształcenia w dziedzinie lub tematyce, którą obejmują, dla korzyści własnej, jak również szeroko pojętej oświaty;
 - (ii) nabywanie i popularyzację dobrych praktyk oraz innowacji;
 - (iii) zapewnienie wsparcia merytorycznego dla projektów i partnerstw organizowanych przez inne podmioty;
 - (iv) wspieranie rozwoju analizy potrzeb oraz jej praktycznego zastosowania w zakresie oświaty szkolnej;
- e) inne inicjatywy ukierunkowane na wspieranie celów programu Comenius, o których mowa w art. 5 ust. 1 lit. h) („środki towarzyszące”).
2. Szczegóły dotyczące funkcjonowania działań wymienionych w ust. 1 określone są zgodnie z procedurą, o której mowa w art. 10 ust. 2.

Artykuł 19

Środki przyznane na program Comenius

Co najmniej 80% środków przyznanych na program Comenius przeznaczają się na wsparcie mobilności, o której mowa w art. 18 ust. 1 lit. a), oraz partnerstw w ramach Comenius, o których mowa w art. 18 ust. 1 lit. b).

ROZDZIAŁ II

Program Erasmus

Artykuł 20

Dostęp do programu Erasmus

W ramach programu „Uczenie się przez całe życie” program Erasmus jest skierowany do:

- a) studentów i praktykantów korzystających ze wszystkich form edukacji i szkoleń na poziomie szkolnictwa wyższego;
- b) szkół wyższych określonych przez państwa członkowskie;
- c) nauczycieli, instruktorów zawodu i pozostałego personelu tych instytucji;
- d) stowarzyszeń i przedstawicieli podmiotów związanych ze szkolnictwem wyższym, w tym stosownych organizacji studenckich, uniwersyteckich oraz zrzeszających nauczycieli/instruktorów zawodu;
- e) przedsiębiorstw, partnerów społecznych i innych przedstawicieli świata pracy;
- f) podmiotów publicznych i prywatnych, w tym organizacji non-profit i pozarządowych, odpowiedzialnych za organizację i realizację edukacji i szkoleń na poziomie lokalnym, regionalnym i krajowym;

- g) ośrodków badawczych i podmiotów zajmujących się kwestiami uczenia się przez całe życie;
- h) podmiotów świadczących usługi doradztwa zawodowego i poradnictwa dotyczące jakiegokolwiek aspektu uczenia się przez całe życie.

Artykuł 21

Cele programu Erasmus

1. Oprócz celów programu „Uczenie się przez całe życie” określonych w art. 1 program Erasmus służy realizacji następujących celów szczegółowych:

- a) wspieranie realizacji Europejskiego Obszaru Szkolnictwa Wyższego;
- b) wzmacnianie wkładu szkolnictwa wyższego oraz kształcenia zawodowego na poziomie szkolnictwa wyższego w proces innowacji.

2. Cele operacyjne programu Erasmus są następujące:

- a) poprawa pod względem jakościowym i ilościowym mobilności studentów oraz kadry nauczycielskiej w całej Europie, tak by co najmniej do roku 2012 trzy miliony osób wzięły udział w mobilności studenckiej w ramach programu Erasmus i poprzedzających go programów;
- b) poprawa pod względem jakościowym i ilościowym współpracy wielostronnej pomiędzy szkołami wyższymi w Europie;
- c) zwiększanie stopnia przejrzystości i zgodności kwalifikacji nabytych w Europie w szkołach wyższych ogólnych i zawodowych;
- d) poprawa pod względem jakościowym i ilościowym współpracy pomiędzy szkołami wyższymi w Europie a przedsiębiorstwami;
- e) ułatwianie rozwoju innowacyjnych praktyk w dziedzinie edukacji i szkoleń na poziomie szkolnictwa wyższego oraz przenoszenia tych praktyk, w tym również z państwa uczestniczącego w programie, do innych państw;
- f) wspieranie tworzenia innowacyjnych i opartych na TIK treści, usług, metodologii uczenia oraz praktyk w zakresie uczenia się przez całe życie.

Artykuł 22

Działania w ramach programu Erasmus

1. W ramach programu Erasmus wsparciem mogą być objęte następujące działania:

- a) mobilność osób, o której mowa w art. 5 ust. 1 lit. a). Mobilność może obejmować:
 - (i) mobilność studentów w celu podjęcia studiów lub szkolenia w państwach członkowskich w szkołach wyższych, jak również staże w przedsiębiorstwach, ośrodkach szkoleniowych, ośrodkach badawczych lub innych organizacjach;
 - (ii) mobilność kadry nauczycielskiej szkół wyższych w celu prowadzenia lub odbywania szkoleń w zagranicznych instytucjach partnerskich;
 - (iii) mobilność pozostałego personelu szkół wyższych, a także personelu przedsiębiorstw w celach szkoleniowych lub dydaktycznych;
 - (iv) intensywne programy organizowane w ramach programu Erasmus na zasadzie wielostronnej współpracy.

Wsparcie może być również udzielane krajowym i goszczącym szkołom wyższym lub przedsiębiorstwom na realizację działań w zakresie zapewniania jakości na wszystkich etapach przygotowań do mobilności, w tym na przygotowawcze lub odświeżające kursy językowe;

- b) wielostronne projekty, o których mowa w art. 5 ust. 1 lit. e), skupiające się między innymi na innowacji i eksperymentach oraz wymianie dobrych praktyk w dziedzinach określonych w ramach celów szczegółowych i operacyjnych;
- c) wielostronnych sieci, o których mowa w art. 5 ust. 1 lit. e), prowadzone przez konsorcja szkół wyższych i reprezentujące poszczególne dyscypliny bądź obszary interdyscyplinarne („sieci tematyczne programu Erasmus”), które mają na celu opracowywanie nowych koncepcji i kompetencji w zakresie kształcenia. Sieci te mogą również obejmować przedstawicieli innych podmiotów publicznych, przedsiębiorstw lub stowarzyszeń;

- d) inne inicjatywy mające na celu propagowanie celów programu Erasmus, o których mowa w art. 5 ust. 1 lit. h) („środki towarzyszące”).
2. Uczestnikami działań na rzecz mobilności zgodnie z ust. 1 lit. a) pkt (i) („studenci programu Erasmus”) są:
- a) studenci szkół wyższych, którzy po przyjęciu na co najmniej drugi rok studiów studiują przez pewien okres w innym państwie członkowskim w ramach działań na rzecz mobilności programu Erasmus bez względu na to, czy przyznano im pomoc finansową w ramach tego programu. Okresy te są w pełni uznawane na podstawie umów międzyinstytucjonalnych pomiędzy instytucją wysyłającą i goszczącą. Instytucje goszczące nie pobierają od takich studentów opłat za naukę;
 - b) studenci przyjęci na studia kończące się nadaniem wspólnego dyplomu magisterskiego i korzystający z mobilności;
 - c) studenci szkół wyższych biorący udział w stażach.
3. Szczegóły dotyczące funkcjonowania działań wymienionych w ust. 1 określone są zgodnie z procedurą, o której mowa w art. 10 ust. 2.

Artykuł 23

Środki przyznane na program Erasmus

Co najmniej 80% środków przyznanych na program Erasmus przeznaczają się na wsparcie mobilności, o której mowa w art. 22 ust. 1 lit. a).

ROZDZIAŁ III

Program Leonardo da Vinci

Artykuł 24

Dostęp do programu Leonardo da Vinci

W ramach programu „Uczenie się przez całe życie” program Leonardo da Vinci jest skierowany do:

- a) osób korzystających ze wszystkich form szkolenia i kształcenia zawodowego z wyjątkiem

szkolenia i kształcenia zawodowego na poziomie szkolnictwa wyższego;

- b) osób na rynku pracy;
- c) instytucji lub organizacji zapewniających możliwości kształcenia w dziedzinach objętych programem Leonardo da Vinci;
- d) nauczycieli, instruktorów zawodu i pozostałego personelu tych instytucji lub organizacji;
- e) stowarzyszeń i przedstawicieli osób związanych ze szkoleniem i kształceniem zawodowym, w tym stowarzyszeń praktykantów, rodziców i nauczycieli;
- f) przedsiębiorstw, partnerów społecznych oraz innych przedstawicieli świata pracy, w tym izb przemysłowo-handlowych i innych organizacji gospodarczych;
- g) podmiotów świadczących usługi doradztwa zawodowego i poradnictwa dotyczące dowolnego aspektu uczenia się przez całe życie;
- h) osób i podmiotów odpowiedzialnych za systemy i politykę w zakresie dowolnych aspektów szkolenia i kształcenia zawodowego na szczeblu lokalnym, regionalnym i krajowym;
- i) ośrodków badawczych i podmiotów zajmujących się kwestiami uczenia się przez całe życie;
- j) szkół wyższych;
- k) organizacji non-profit, organizacji ochotniczych i pozarządowych.

Artykuł 25

Cele programu Leonardo da Vinci

1. Oprócz celów określonych w art. 1 program Leonardo da Vinci służy realizacji następujących celów szczegółowych:
 - a) wspieranie uczestników kształcenia i doskonalenia zawodowego w zdobywaniu i wykorzystaniu wiedzy, umiejętności i kwalifikacji mających na celu ułatwienie osobistego rozwoju, zwiększenie szans na zatrudnienie oraz uczestnictwa w europejskim rynku pracy;

- b) wspieranie udoskonalania jakości i innowacyjności w systemach, instytucjach i praktykach w dziedzinie szkolenia i kształcenia zawodowego;
- c) zwiększanie atrakcyjności szkolenia i kształcenia zawodowego oraz mobilności dla pracodawców i poszczególnych osób oraz ułatwianie mobilności pracujących praktykantów.
2. Cele operacyjne programu Leonardo da Vinci są następujące:
- a) poprawa pod względem jakościowym i ilościowym ogólnoeuropejskiej mobilności osób biorących udział w początkowym etapie szkolenia i kształcenia zawodowego oraz w kształceniu ustawicznym, tak by zwiększyć liczbę staży w przedsiębiorstwach do co najmniej 80 000 rocznie do końca okresu trwania programu „Uczenie się przez całe życie”;
- b) poprawa pod względem jakościowym i ilościowym współpracy pomiędzy instytucjami lub organizacjami oferującymi możliwości kształcenia, przedsiębiorstwami, partnerami społecznymi i innymi odpowiednimi podmiotami w Europie;
- c) ułatwianie rozwoju innowacyjnych praktyk w dziedzinie szkolenia i kształcenia zawodowego na poziomie innym niż poziom szkolnictwa wyższego oraz przenoszenia tych praktyk, w tym z jednego państwa uczestniczącego w programie do innych;
- d) poprawa stopnia przejrzystości i uznawania kwalifikacji oraz kompetencji, w tym nabytych w drodze kształcenia pozaformalnego i nieformalnego;
- e) zachęcanie do nauki współczesnych języków obcych;
- f) wspieranie tworzenia innowacyjnych i opartych na TIK treści, usług, metodologii uczenia oraz praktyk w zakresie uczenia się przez całe życie.
- a) mobilność osób, o której mowa w art. 5 ust. 1 lit. a). Organizując bądź wspierając organizację takiej mobilności, należy przyjąć niezbędne środki przygotowawcze, w tym przygotowanie językowe, oraz podjąć należyte starania w celu zapewnienia odpowiedniego nadzoru i wsparcia dla mobilności osób. Mobilność taka może obejmować:
- (i) ponadnarodowe staże w przedsiębiorstwach bądź w instytucjach szkoleniowych;
- (ii) staże i wymiany mające na celu dalsze wspieranie rozwoju zawodowego instruktorów zawodu i doradców zawodowych oraz podmiotów odpowiedzialnych za placówki szkoleniowe i za planowanie szkoleń oraz poradnictwo zawodowe w przedsiębiorstwach;
- b) partnerstwa, o których mowa w art. 5 ust. 1 lit. b), koncentrujące się na tematach będących przedmiotem wspólnego zainteresowania dla uczestniczących organizacji;
- c) projekty wielostronne, o których mowa w art. 5 ust. 1 lit. c), w szczególności mające na celu poprawę systemów szkoleniowych poprzez skupienie się na transferze innowacji wiążącym się z adaptacją pod względem językowym, kulturowym i prawnym do krajowych potrzeb w zakresie innowacyjnych produktów i procesów opracowanych w różnych kontekstach;
- d) projekty wielostronne, o których mowa w art. 5 ust. 1 lit. e), mające na celu poprawę systemów szkoleniowych poprzez skupienie się na opracowywaniu innowacji oraz dobrych praktyk;
- e) sieci tematyczne ekspertów i organizacji, o których mowa w art. 5 ust. 1 lit. e), zajmujące się szczegółowymi kwestiami z zakresu szkolenia i kształcenia zawodowego;
- f) inne inicjatywy ukierunkowane na wspieranie celów programu Leonardo da Vinci, o których mowa w art. 5 ust. 1 lit. h) („środki towarzyszące”).

Artykuł 26

Działania w ramach programu Leonardo da Vinci

1. W ramach programu Leonardo da Vinci wsparciem mogą być objęte następujące działania:

2. Szczegóły dotyczące funkcjonowania powyższych działań określone są zgodnie z procedurą, o której mowa w art. 10 ust. 2.

Artykuł 27

Środki przyznane na rzecz programu Leonardo da Vinci

Co najmniej 60% środków przyznanych na program Leonardo da Vinci przeznaczają się na wsparcie mobilności i partnerstw, o których mowa w art. 26 ust. 1 lit. a) i b).

ROZDZIAŁ IV

Program Grundtvig

Artykuł 28

Dostęp do programu Grundtvig

W ramach programu „Uczenie się przez całe życie” program Grundtvig jest skierowany do:

- a) osób uczestniczących w kształceniu dorosłych;
- b) instytucji lub organizacji oferujących możliwość kształcenia dorosłych;
- c) nauczycieli i pozostałego personelu tych instytucji lub organizacji;
- d) placówek zajmujących się kształceniem lub doskonaleniem kadry kształcącej dorosłych;
- e) stowarzyszeń i przedstawicieli osób związanych z kształceniem dorosłych, w tym stowarzyszeń osób uczących się i nauczycieli;
- f) podmiotów świadczących usługi doradztwa zawodowego i poradnictwa dotyczące dowolnych aspektów uczenia się przez całe życie;
- g) osób i podmiotów odpowiedzialnych za systemy i strategię w zakresie dowolnych aspektów kształcenia dorosłych na poziomie lokalnym, regionalnym i krajowym;
- h) ośrodków badawczych i podmiotów zajmujących się kwestiami uczenia się przez całe życie;
- i) przedsiębiorstw;
- j) organizacji non-profit, organizacji ochotniczych i pozarządowych;
- k) szkół wyższych.

Artykuł 29

Cele programu Grundtvig

1. Oprócz celów programu „Uczenie się przez całe życie” określonych w art. 1 program Grundtvig służy realizacji następujących celów szczegółowych:
 - a) odpowiadanie na wyzwania edukacyjne związane ze starzeniem się populacji w Europie;
 - b) pomoc w zapewnianiu osobom dorosłym ścieżek poprawy ich wiedzy i kwalifikacji.
2. Cele operacyjne programu Grundtvig są następujące:
 - a) poprawa pod względem jakościowym i ilościowym oraz pod względem dostępności ogólnoeuropejskiej mobilności osób biorących udział w kształceniu dorosłych, tak by wesprzeć mobilność co najmniej 7 000 tych osób rocznie do końca 2013 r.;
 - b) poprawa pod względem jakościowym i ilościowym współpracy pomiędzy organizacjami zajmującymi się kształceniem dorosłych w Europie;
 - c) zapewnienie alternatywnych możliwości dostępu do kształcenia dorosłych osobom z grup wymagających szczególnego wsparcia oraz marginalnych środowisk społecznych, w szczególności osobom starszym oraz osobom, które zaniechały kształcenia bez osiągnięcia podstawowych kwalifikacji;
 - d) ułatwienie rozwoju innowacyjnych praktyk w dziedzinie kształcenia dorosłych, a także ich transferu, w tym z państwa uczestniczącego do innych państw;
 - e) wspieranie tworzenia innowacyjnych i opartych na TIK treści, usług, metodologii uczenia oraz praktyk w zakresie uczenia się przez całe życie;
 - f) poprawa metod dydaktycznych oraz zarządzania organizacjami kształcenia dorosłych.

Artykuł 30

Działania w ramach programu Grundtyig

1. W ramach programu Grundtyig wsparciem mogą być objęte następujące działania:

- a) mobilność osób, o której mowa w art. 5 ust. 1 lit. a). Organizując lub wspierając organizację takiej mobilności, należy *przyjąć* niezbędne środki przygotowawcze oraz podjąć należyte starania w celu zapewnienia odpowiedniego nadzoru i wsparcia dla osób korzystających z mobilności. Mobilność taka może obejmować wizyty, staże, praktyki i wymiany uczestników formalnego oraz pozaformalnego kształcenia dorosłych, w tym szkolenie i rozwój zawodowy kadry zajmującej się kształceniem dorosłych, w szczególności w synergii z partnerstwami i projektami;
- b) partnerstwa, o których mowa w art. 5 ust. 1 lit. b), określane jako „partnerstwa programu Grundtyig na rzecz kształcenia”, koncentrujące się na tematach będących przedmiotem wspólnego zainteresowania uczestniczących organizacji;
- c) projekty wielostronne, o których mowa w art. 5 ust. 1 lit. e), mające na celu poprawę systemów szkolenia dorosłych poprzez rozwój i transfer innowacji oraz dobrych praktyk;
- d) sieci tematyczne złożone z ekspertów i organizacji, o których mowa w art. 5 ust. 1 lit. e), określane jako „sieci Grundtyig”, działające głównie w zakresie:
 - (i) rozwoju kształcenia dorosłych w odniesieniu do dyscypliny, obszaru tematycznego bądź aspektu zarządzania, którym się zajmują;
 - (ii) określania, rozwoju i rozpowszechniania dobrych praktyk oraz innowacji;
 - (iii) udzielania wsparcia merytorycznego w zakresie projektów i partnerstw organizowanych przez inne podmioty, a także ułatwiania współdziałania pomiędzy tymi projektami i partnerstwami;
 - (iv) wspierania rozwoju analizy potrzeb oraz zapewnienia jakości w zakresie kształcenia dorosłych;

e) inne inicjatywy ukierunkowane na wspieranie celów programu Grundtyig, o których mowa w art. 5 ust. 1 lit. h) („środki towarzyszące”).

2. Szczegóły dotyczące funkcjonowania powyższych działań określane są zgodnie z procedurą, o której mowa w art. 10 ust. 2.

Artykuł 31

Środki przyznane na program Grundtyig

Co najmniej 55% środków przyznanych na program Grundtyig przeznaczają się na wsparcie mobilności i partnerstw, o których mowa w art. 30 ust. 1 lit. a) i b).

ROZDZIAŁ V

Program międzysektorowy

Artykuł 32

Cele programu międzysektorowego

1. Oprócz celów programu „Uczenie się przez całe życie” określonych w art. 1 program międzysektorowy służy realizacji następujących celów szczegółowych:

- a) propagowanie współpracy europejskiej w dziedzinach obejmujących co najmniej dwa sektory programu szczegółowego;
 - b) wspieranie jakości i przejrzystości systemów edukacji i szkoleń państw członkowskich.
2. Cele operacyjne programu międzysektorowego są następujące:
- a) wspieranie rozwoju strategii i współpracy na szczeblu europejskim w zakresie uczenia się przez całe życie, szczególnie w kontekście procesu lizbońskiego i programu pracy „Edukacja i szkolenia 2010”, a także procesu bolońskiego i kopenhaskiego oraz późniejszych procesów;
 - b) zapewnianie dostarczania w odpowiedniej ilości porównywalnych danych, informacji statystycznych i analiz w celu wsparcia rozwoju polityki w zakresie uczenia się przez całe życie oraz monitorowanie postępu w realizacji celów uczenia się przez całe życie, a także określanie obszarów wymagających szczególnej uwagi;

- c) propagowanie nauki języków obcych oraz wspieranie różnorodności językowej w państwach członkowskich;
 - d) wspieranie tworzenia innowacyjnych i opartych na TIK treści, usług, metodologii uczenia oraz praktyk w zakresie uczenia się przez całe życie;
 - e) zapewnianie odpowiedniego rozpoznania, przedstawienia i wdrożenia wyników programu „Uczenie się przez całe życie” na szeroką skalę.
- (ii) fora dotyczące strategicznych zagadnień w zakresie uczenia się przez całe życie;
- d) obserwacja i analiza polityk oraz systemów w dziedzinie uczenia się przez całe życie, o których mowa w art. 5 ust. 1 lit. f), co może obejmować:
 - (i) analizy i badania porównawcze;
 - (ii) opracowywanie wskaźników i analiz statystycznych, w tym wsparcie dla prac podejmowanych w dziedzinie uczenia się przez całe życie we współpracy z Eurostatem;
 - (iii) wsparcie dla funkcjonowania sieci Eurydice oraz finansowanie Europejskiego Biura Eurydice utworzonego przez Komisję;

Artykuł 33

Działania w ramach programu międzysektorowego

I. Wsparciem mogą być objęte następujące działania w ramach kluczowego działania – współpracy strategicznej i innowacyjności w uczeniu się przez całe życie, o którym mowa w art. 3 ust. 2 lit. a):

- a) indywidualna mobilność, o której mowa w art. 5 ust. 1 lit. a), w tym wizyty studyjne ekspertów i urzędników wyznaczonych przez władze krajowe, regionalne lub lokalne, dyrektorów placówek oświatowych i szkoleniowych oraz świadczących usługi w zakresie poradnictwa i poświadczania doświadczenia zawodowego, a także partnerów społecznych;
 - b) projekty wielostronne, o których mowa w art. 5 ust. 1 lit. e), mające na celu przygotowywanie i testowanie opracowanych na poziomie Wspólnoty propozycji w zakresie polityki oraz propozycji dotyczących innowacyjności w uczeniu się przez całe życie;
 - c) wielostronne sieci, o których mowa w art. 5 ust. 1 lit. e), składające się z ekspertów lub instytucji pracujących wspólnie nad kwestiami dotyczącymi polityki. Sieci te mogą obejmować:
 - (i) sieci tematyczne zajmujące się kwestiami związanymi z treścią uczenia się przez całe życie bądź metodologią i polityką uczenia się przez całe życie. Sieci te mogą dokonywać obserwacji, wymiany, określania i analizy dobrych praktyk oraz innowacji, a także zgłaszać propozycje ich ulepszonego i szerszego użycia w państwach członkowskich;
- e) działania na rzecz wspierania przejrzystości i uznawalności kwalifikacji oraz kompetencji, w tym nabytych w drodze kształcenia pozaformalnego i nieformalnego, informacji i doradztwa w sprawie mobilności do celów edukacyjnych, a także współpracy w zakresie zapewniania jakości, zgodnie z art. 5 ust. 1 lit. f), co może obejmować:
 - (i) sieci organizacji ułatwiających mobilność i uznawalność, takich jak ośrodki Euroguidance oraz ośrodki informacji o uznawalności wykształcenia i okresów studiów (NARIC);
 - (ii) wsparcie dla ponadnarodowych usług internetowych, takich jak Ploteus;
 - (iii) działania podejmowane w ramach inicjatywy Europass zgodnie z decyzją nr 2241/2004/WE;
 - f) inne inicjatywy, o których mowa w art. 5 ust. 1 lit. h) („środki towarzyszące”), w tym uczenie rówieśnicze ukierunkowane na wspieranie celów kluczowego działania, o którym mowa w art. 3 ust. 2 lit. a).

2. W ramach kluczowego działania związanego z nauką języków obcych, o którym mowa w art. 3 ust. 2 lit. b), może być udzielane wsparcie dla następujących działań dotyczących potrzeb oświatowych związanych z jedną lub kilkoma dziedzinami objętymi programami szczegółowymi:

- a) projekty wielostronne, o których mowa w art. 5 ust. 1 lit. e), mające na celu między innymi:

- (i) opracowywanie nowych materiałów do nauki języków, w tym kursów internetowych, oraz instrumentów do sprawdzania znajomości języka;
 - (ii) opracowywanie narzędzi i kursów szkolenia nauczycieli języków, instruktorów zawodu i pozostałego personelu;
- b) sieci wielostronne, o których mowa w art. 5 ust. 1 lit. e), w dziedzinie nauki języków obcych i różnorodności językowej;
 - c) inne inicjatywy zgodne z celami programu „Uczenie się przez całe życie”, o których mowa w art. 5 ust. 1 lit. h), w tym działania na rzecz uatrakcyjnienia nauki języków poprzez wykorzystanie środków masowego przekazu lub kampanii marketingowych, promocyjnych bądź informacyjnych, a także konferencji, badań oraz opracowania wskaźników statystycznych z zakresu nauki języków obcych i różnorodności językowej.

3. W ramach kluczowego działania TIK, o którym mowa w art. 3 ust. 2 lit. c), może być udzielane wsparcie dla następujących działań dotyczących potrzeb oświatowych związanych z jedną lub kilkoma dziedzinami objętymi programami szczegółowymi:

- a) projektów wielostronnych, o których mowa w art. 5 ust. 1 lit. e), mających na celu, odpowiednio do przypadku, opracowanie i rozpowszechnianie innowacyjnych metod, treści, usług i środowisk;
- b) sieci wielostronne, o których mowa w art. 5 ust. 1 lit. e), mających na celu udostępnienie i wymianę wiedzy, doświadczeń oraz dobrych praktyk;
- c) innych działań mających na celu poprawę polityki i praktyki w dziedzinie uczenia się przez całe życie, jak określono w art. 5 ust. 1 lit. f), co może obejmować mechanizmy
- d) oceny, obserwacji, analizy porównawczej, poprawy jakości oraz analizy kierunków rozwoju w zakresie technologii i pedagogiki.

4. W ramach kluczowego działania polegającego na upowszechnianiu, o którym mowa w art. 3 ust. 2 lit. d), może być udzielane wsparcie dla następujących działań:

- a) projektów jednostronnych i krajowych, o których mowa w art. 5 ust. 1 lit. d);
- b) projektów wielostronnych, o których mowa w art. 5 ust. 1 lit. e), mających na celu między innymi:
 - (i) wspieranie wykorzystania i wdrażania innowacyjnych produktów oraz procesów;
 - (ii) pobudzanie współpracy w ramach projektów realizowanych w tej samej dziedzinie;
 - (iii) opracowywanie dobrych praktyk w odniesieniu do metod upowszechniania;
- c) opracowywania materiałów naukowych i informacyjnych, o których mowa w art. 5 ust. 1 lit. f), obejmujących zbiory stosownych danych statystycznych oraz badania w dziedzinie upowszechniania i wykorzystania wyników oraz wymiany dobrych praktyk.

ROZDZIAŁ VI

Program Jean Monnet

Artykuł 34

Dostęp do programu Jean Monnet

W ramach programu „Uczenie się przez całe życie” program Jean Monnet jest skierowany do:

- a) studentów i badaczy w dziedzinie integracji europejskiej we wszystkich rodzajach szkół wyższych we Wspólnocie i poza nią;
- b) szkół wyższych we Wspólnocie i poza nią uznanych we własnym państwie;
- c) nauczycieli i pozostałego personelu tych instytucji;
- d) stowarzyszeń i przedstawicieli osób związanych z edukacją oraz szkoleniami we Wspólnocie i poza nią;
- e) podmiotów publicznych i prywatnych odpowiedzialnych za organizację oraz realizację edukacji i szkoleń na poziomie lokalnym, regionalnym i krajowym;
- f) ośrodków badawczych i podmiotów zajmujących się kwestiami integracji europejskiej we Wspólnocie i poza nią.

Artykuł 35

Cele programu Jean Monnet

1. Oprócz celów programu „Uczenie się przez całe życie” określonych w art. 1 program Jean Monnet służy realizacji następujących celów szczegółowych:

- a) stymulowanie nauczania, badań i debat w dziedzinie studiów nad integracją europejską;
- b) wspieranie istnienia odpowiedniego kręgu instytucji i stowarzyszeń zajmujących się kwestiami integracji europejskiej oraz edukacji i szkoleń w perspektywie europejskiej.

2. Cele operacyjne programu Jean Monnet są następujące:

- a) stymulowanie procesów doskonalenia w nauczaniu, badaniach i debatach w zakresie studiów nad integracją europejską w szkołach wyższych na terenie Wspólnoty i poza jej granicami;
- b) rozszerzanie wiedzy i świadomości w zakresie kwestii integracji europejskiej wśród specjalistów akademickich oraz obywateli europejskich;
- c) wspieranie kluczowych instytucji europejskich zajmujących się kwestiami integracji europejskiej;
- d) wspieranie aktywności renomowanych instytucji i stowarzyszeń europejskich działających na rzecz edukacji i szkoleń.

Artykuł 36

Działania w ramach programu Jean Monnet

1. Wsparciem mogą być objęte następujące projekty w ramach kluczowego działania, o którym mowa w art. 3 ust. 3 lit. a):

- a) projekty jednostronne i krajowe, o których mowa w art. 5 ust. 1 lit. d), obejmujące:
 - (i) katedry Jeana Monneta, centra doskonalenia i moduły nauczycielskie;
 - (ii) stowarzyszenia profesorów, innych nauczycieli szkolnictwa wyższego oraz naukowców specjalizujących się w dziedzinie integracji europejskiej;
 - (iii) wsparcie dla młodych naukowców specjalizujących się w studiach nad integracją europejską;

(iv) działalność informacyjną i badawczą związaną ze Wspólnotą i mającą na celu propagowanie dyskusji, rozważań naukowych i wiedzy na temat procesu integracji europejskiej;

- b) projekty i sieci wielostronne, o których mowa w art. 5 ust. 1 lit. e), co może obejmować wsparcie dla tworzenia wielostronnych grup roboczych w dziedzinie integracji europejskiej.

2. W ramach kluczowego działania, o którym mowa w art. 3 ust. 3 lit. b), mogą być udzielane dotacje operacyjne, określone w art. 5 ust. 1 lit. g), na pokrycie niektórych kosztów operacyjnych i administracyjnych dla następujących instytucji realizujących cele o znaczeniu europejskim:

- a) Kolegium Europejskiego (w Brugii i Natolinie);
- b) Europejskiego Instytutu Uniwersyteckiego we Florencji;
- c) Europejskiego Instytutu Administracji Publicznej w Maastricht;
- d) Akademii Prawa Europejskiego w Trewirze;
- e) Europejskiej Agencji Rozwoju Edukacji Specjalnej w Middelfart;
- f) Międzynarodowego Centrum Szkoleń Europejskich (CIFE) w Nicei.

3. W ramach kluczowego działania, o którym mowa w art. 3 ust. 3 lit. c), mogą być udzielane dotacje operacyjne, określone w art. 5 ust. 1 lit. g), na pokrycie niektórych kosztów operacyjnych i administracyjnych europejskich instytucji bądź stowarzyszeń działających w zakresie edukacji i szkoleń.

4. Dotacje mogą być przyznawane co roku lub mogą być odnawiane na podstawie umowy ramowej o partnerstwie z Komisją.

Artykuł 37

Środki przyznane na program Jean Monnet

Co najmniej 16% środków przyznanych na program Jean Monnet przeznaczona jest na wsparcie kluczowego działania, o którym mowa w art. 3 ust. 3 lit. a), co

najmniej 65% na wsparcie kluczowego działania, o którym mowa w art. 3 ust. 3 lit. b) i co najmniej 19% na wsparcie kluczowego działania, o którym mowa w art. 3 ust. 3 lit. c).

TYTUŁ III

POSTANOWIENIA PRZEJŚCIOWE I KOŃCOWE

Artykuł 38

Przepis przejściowy

1. Działania zainicjowane w terminie do dnia 31 grudnia 2006 r. na podstawie decyzji 1999/382/WE, decyzji nr 253/2000/WE, decyzji nr 2318/2003/WE, decyzji nr 791/2004/WE lub decyzji nr 2241/2004/WE zarządzane są zgodnie z przepisami tych decyzji, z tym że komitety ustanowione na ich mocy są zastępowane przez komitet ustanowiony na mocy art. 10 niniejszej decyzji.

2. Zgodnie z art. 18 rozporządzenia (WE, Euratom) nr 1605/2002 środki odpowiadające dochodom

przeznaczonym na określony cel pochodzącym ze zwrotów kwot wypłaconych niesłusznie w rozumieniu decyzji 1999/382/WE, nr 253/2000/WE, nr 2318/2003/WE, nr 791/2004/WE lub nr 2241/2004/WE mogą zostać przeznaczone na realizację programu „Uczenie się przez całe życie”.

Artykuł 39

Wejście w życie

Decyzja niniejsza wchodzi w życie dwudziestego dnia po jej opublikowaniu w *Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej*.

Sporządzono w Strasburgu, dnia 15 listopada 2006 r.

*W imieniu
Parlamentu Europejskiego*

J. BORRELL FONTELLES

Przewodniczący

*W imieniu
Rady*

P. LEHTOMAKI

Przewodniczący

ZAŁĄCZNIK

PRZEPISY ADMINISTRACYJNE I FINANSOWE

A. PRZEPISY ADMINISTRACYJNE

Zgłaszanie propozycji w zakresie działań programu „Uczenie się przez całe życie” oraz ich wybór podlegają następującym procedurom:

1. Procedura agencji krajowej

1.1. Procedura 1.

Następujące działania, w przypadku których decyzję o wyborze podejmują właściwe agencje krajowe, zarządzane są w ramach „1. procedury agencji krajowej”:

- a) mobilność osób korzystających z uczenia się przez całe życie, o której mowa w art. 5 ust. 1 lit. a);
- b) dwu- i wielostronne partnerstwa, o których mowa w art. 5 ust. 1 lit. b);
- c) jednostronne i krajowe projekty, o których mowa w art. 5 ust. 1 lit. d), jeżeli są one finansowane na podstawie art. 33 ust. 4 lit. a).

Wnioski o pomoc finansową składane w ramach tych działań powinny być skierowane do odpowiednich agencji krajowych wyznaczonych przez państwa członkowskie zgodnie z art. 6 ust. 2 lit. b). Agencje krajowe dokonują wyboru i przyznają pomoc finansową wnioskodawcom wybranym zgodnie z ogólnymi wytycznymi określonymi zgodnie z art. 9 ust. 1 lit. c). Agencje krajowe przyznają dotacje beneficjentom w danym państwie członkowskim. Każdy partner dwu- lub wielostronnych partnerstw jest finansowany bezpośrednio przez swoją agencję krajową.

1.2. Procedura 2.

Następujące działania, w przypadku których decyzję o wyborze podejmuje Komisja, podczas gdy procedury oceny i zawierania umów

przeprowadzane są przez odpowiednie agencje krajowe, zarządzane są w ramach „2. procedury agencji krajowej”:

- projekty wielostronne, o których mowa w art. 5 ust. 1 lit. c).

Wnioski o pomoc finansową składane w ramach tych działań powinny być skierowane do odpowiednich agencji krajowych wyznaczonych przez państwo członkowskie koordynatora projektu zgodnie z art. 6 ust. 2 lit. b). Agencja krajowa państwa członkowskiego koordynatora projektu przeprowadza ocenę wniosków i przedstawia Komisji listę kandydatów proponowanych do przyjęcia. Komisja podejmuje decyzję w sprawie proponowanej listy kandydatów, po czym agencja krajowa przyznaje odpowiednią pomoc finansową wnioskodawcom wybranym zgodnie z ogólnymi wytycznymi, które zostaną ustalone zgodnie z art. 9 ust. 1 lit. c).

Przed przedstawieniem listy kandydatów Komisji agencja krajowa państwa, w którym projekt jest koordynowany, kontaktuje się z agencjami krajowymi państw pozostałych partnerów projektu. Agencje krajowe przyznają dotacje wybranym koordynatorom projektów mieszczącym się w państwie członkowskim danej agencji, którzy odpowiedzialni są za podział środków pomiędzy partnerów biorących udział w projekcie.

2. Procedura Komisji

Następujące działania, w przypadku których propozycje projektów przedkładane są Komisji, która podejmuje decyzję o ich wyborze, zarządzane są w ramach „procedury Komisji”:

- a) projekty jednostronne i krajowe, o których mowa w art. 5 ust. 1 lit. d), z wyjątkiem tych finansowanych na podstawie art. 33 ust. 4 lit. a);

- b) projekty wielostronne i sieci wielostronne, o których mowa w art. 5 ust. 1 lit. e);
- c) obserwacja i analiza polityk oraz systemów w dziedzinie uczenia się przez całe życie, tworzenie materiałów naukowych i informacyjnych, w tym ekspertyz, danych statystycznych, analiz i wskaźników, działania na rzecz wsparcia przejrzystości i uznawania kwalifikacji oraz wcześniejszych okresów nauki, jak określono w art. 5 ust. 1 lit. f);
- d) dotacje operacyjne, o których mowa w art. 5 ust. 1 lit. g);
- e) inne inicjatywy służące propagowaniu celów programu „Uczenie się przez całe życie”, o których mowa w art. 5 ust. 1 lit. h) („środki towarzyszące”).

Wnioski o pomoc finansową składane w ramach tych działań powinny być skierowane do Komisji, która dokonuje wyboru i przyznaje pomoc finansową wnioskodawcom wybranym zgodnie z ogólnymi wytycznymi ustalonymi zgodnie z art. 9 ust. 1 lit. c).

B. PRZEPISY FINANSOWE

Komisja zapewnia proporcjonalność wymogów finansowych i administracyjnych nałożonych na beneficjentów dotacji przyznanych w ramach programu „Uczenie się przez całe życie” w stosunku do poziomu przyznanych środków. W szczególności Komisja zobowiązana jest zapewnić, że zasady finansowe oraz wymogi w zakresie sposobów stosowania i sprawozdawczości, odnoszące się do indywidualnej mobilności oraz partnerstw, są przyjazne dla użytkownika oraz wystarczająco proste, by nie ograniczać dostępu do dotacji osobom w mniej korzystnej sytuacji oraz współpracującym z nimi instytucjom bądź organizacjom.

W szczególności Komisja powinna zapewnić agencjom krajowym wiedzę na temat kryteriów dotyczących wyboru i procedur udzielania dotacji oraz uzgodnień dotyczących umów i płatności/kontroli funduszy, którymi zarządzają te agencje. Kryteria te uwzględniają wysokość dotacji, a dla dotacji niższych niż 25 000 EUR zapewniają

uproszczony system na wszystkich etapach, w których udział biorą wnioskodawcy lub beneficjenci. Kryteria te umożliwiają agencjom krajowym określenie i ograniczenie ilości szczegółowych informacji wymaganych od wnioskujących w celu przyznania dotacji oraz zawarcia umów po przyznaniu dotacji na uproszczonych podstawach uwzględniających wyłącznie następujące elementy:

- umawiające się strony,
- okres obowiązywania umowy tożsamy z okresem kwalifikowalności wydatków,
- maksymalna kwota przyznanego finansowania,
- krótki opis działań do realizacji,
- wymogi dotyczące sprawozdawczości i dostępu do danych do celów kontroli.

Powyższe kryteria umożliwią również agencjom krajowym zapewnienie beneficjentom współfinansowania działań przez wkłady rzeczowe. Wkłady te powinny być weryfikowalne, lecz nie muszą podlegać ocenie finansowej.

1. Działania zarządzane w ramach procedury agencji krajowej

1.1 Środki wspólnotowe przeznaczone na zapewnienie finansowego wsparcia dla działań zarządzanych w ramach procedury agencji krajowej zgodnie z sekcją A pkt 1.1 niniejszego załącznika są przyznawane państwom członkowskim zgodnie z formułą ustaloną przez Komisję stosownie do art. 10 ust. 2, która może obejmować następujące elementy:

- a) minimalną kwotę przyznaną każdemu państwu członkowskiemu stosownie do dostępności środków budżetowych na dane działanie;
- b) pozostała kwota zostanie przyznana różnym państwom członkowskim w oparciu o:
 - (i) ogólną liczbę w każdym państwie członkowskim:
 - uczniów i nauczycieli w edukacji szkolnej uczestniczących w

- projektach partnerskich szkół i działaniach na rzecz mobilności w ramach programu Comenius, jak określono w art. 18 ust. 1 lit. a) i b),
 - studentów lub absolwentów szkół wyższych uczestniczących w działaniach na rzecz mobilności studentów oraz w programach intensywnych w ramach programu Erasmus, jak określono w art. 22 ust. 1 lit. a) pkt (i) i (iv),
 - nauczycieli szkół wyższych uczestniczących w działaniach na rzecz mobilności nauczycieli oraz pozostałego personelu w ramach programu Erasmus, jak określono w art. 22 ust. 1 lit. a) pkt (ii) i (iii),
 - ogólnej populacji oraz udziału w niej osób w wieku 15-35 lat uczestniczących w działaniach na rzecz mobilności, partnerstwa oraz wielostronnego projektu w ramach programu Leonardo da Vinci, jak określono w art. 26 ust. 1 lit. a), b) i c),
 - osób dorosłych uczestniczących w działaniach na rzecz mobilności oraz działaniach partnerskich w ramach programu Grundtyig, jak określono w art. 30 ust. 1 lit. a) i b);
- (ii) różnice w kosztach utrzymania w poszczególnych państwach członkowskich;
- (iii) odległości pomiędzy stolicami państw członkowskich;
- (iv) poziom zapotrzebowania lub wykorzystania danego działania w każdym państwie członkowskim.
- 1.2. Formuły te powinny być możliwie neutralne w stosunku do różnych systemów edukacji i szkoleń w państwach członkowskich.
- 1.3. Rozdysponowanymi w ten sposób środkami wspólnotowymi zarządzają agencje krajowe, o których mowa w art. 6 ust. 2 lit. b).

1.4. Komisja, działając we współpracy z państwami członkowskimi, podejmuje niezbędne kroki w celu wsparcia zrównoważonego uczestnictwa na poziomie wspólnotowym, krajowym i, gdzie stosowne, regionalnym, a także, w odpowiednich przypadkach, w obrębie poszczególnych dziedzin studiów. Środki przeznaczone na ten cel nie mogą przekraczać 5% przyznanych na dany rok kwot na finansowanie każdego z przedmiotowych działań.

2. Wyznaczenie beneficjentów

Niniejszym wyznacza się instytucje wymienione w art. 36 ust. 2 niniejszej decyzji jako beneficjentów dotacji w ramach programu „Uczenie się przez całe życie” zgodnie z art. 168 rozporządzenia (WE, Euratom) nr 2342/2002.

Jednostki krajowe tworzące sieć NARIC, sieć Eurydice, sieć Euroguidance, krajowe usługi wsparcia na rzecz działania eTwinning oraz krajowe centra Europass realizują program na poziomie krajowym zgodnie z postanowieniami art. 54 ust. 2 lit. c) rozporządzenia (WE, Euratom) nr 1605/2002 oraz art. 38 rozporządzenia (WE, Euratom) nr 2342/2002.

3. Rodzaje beneficjentów

Zgodnie z art. 114 ust. 1 rozporządzenia (WE, Euratom) nr 1605/2002 dotacje mogą być przyznawane osobom prawnym lub fizycznym. W przypadku osób fizycznych dotacje mogą mieć formę stypendium.

4. Dotacje według stawki ryczałtowej, skala kosztów jednostkowych i nagrody

W przypadku działań, o których mowa w art. 5, można zastosować dotację według stawki ryczałtowej lub skalę kosztów jednostkowych, jak określono w art. 181 ust. 1 rozporządzenia (WE, Euratom) nr 2342/2002.

Stawki ryczałtowe mogą być stosowane do maksymalnej kwoty 25 000 EUR dla jednej dotacji. Mogą one zostać połączone do maksymalnej kwoty 100 000 EUR lub wykorzystane w połączeniu ze skalą kosztów jednostkowych.

Komisja może postanowić o przyznawaniu nagród w stosunku do działań podjętych w ramach programu „Uczenie się przez całe życie”.

5. Zamówienia publiczne

W przypadku gdy realizacja działań wspieranych w ramach programu „Uczenie się przez całe życie” wymaga od beneficjenta zastosowania procedur udzielania zamówień publicznych, stosuje się procedury dla zamówień o niskiej wartości, określone w art. 129 rozporządzenia (WE, Euratom) nr 2342/2002.

6. Umowy o partnerstwie

W przypadku gdy działania w ramach programu „Uczenie się przez całe życie” są wspierane z dotacji opartych na umowach ramowych o partnerstwie zgodnie z art. 163 rozporządzenia (WE, Euratom) nr 2342/2002, takie partnerstwa mogą być wybrane i finansowane przez okres czterech lat oraz podlegać uproszczonej procedurze przedłużenia.

7. Instytucje lub organizacje publiczne oferujące możliwości kształcenia

Wszystkie szkoły i szkoły wyższe określone przez państwa członkowskie oraz wszystkie instytucje lub organizacje oferujące możliwości kształcenia, które uzyskiwały ponad 50% swoich rocznych przychodów w ostatnich dwóch latach ze źródeł publicznych lub które są nadzorowane przez organy publiczne lub ich przedstawicieli, są uznawane przez Komisję za posiadające niezbędną zdolność finansową, zawodową i administracyjną w połączeniu z niezbędną stabilnością finansową do celu realizacji projektów w ramach programu „Uczenie się przez całe życie”; od tych instytucji nie wymaga się przedstawiania dalszych dokumentów w celu dowiedzenia tych zdolności. Takie instytucje lub organizacje mogą zostać zwolnione z konieczności spełnienia wymogów kontroli zgodnie z art. 173 ust. 4 rozporządzenia (WE, Euratom) nr 2342/2002.

8. Organy realizujące cele w ogólnym interesie europejskim

W przypadku udzielania dotacji operacyjnych w ramach programu „Uczenie się przez całe życie” na rzecz organów realizujących cele będące przedmiotem interesu europejskiego, jak określono w art. 162 rozporządzenia (WE, Euratom) nr 2342/2002, dotacje te zgodnie z art. 113 ust. 2 rozporządzenia (WE, Euratom) nr 1605/2002 nie podlegają, przy przedłużeniu, zasadzie stopniowego zmniejszania.

9. Kompetencje i kwalifikacje zawodowe wnioskodawców

Komisja może postanowić zgodnie z art. 176 ust. 2 rozporządzenia (WE, Euratom) nr 2342/2002, że określone kategorie beneficjentów powinny posiadać kompetencje i kwalifikacje zawodowe wymagane do zrealizowania proponowanych działań lub programu pracy.

10. Uczestnictwo partnerów z państw trzecich

Partnerzy z państw trzecich mogą uczestniczyć w wielostronnych projektach, sieciach lub partnerstwach na warunkach określonych w art. 14 ust. 2 według uznania Komisji lub agencji krajowej. Decyzja w sprawie udzielenia wsparcia tym partnerom zależy od rodzaju korzyści dodatkowych na poziomie europejskim, jaka może wynikać z ich uczestnictwa w danym projekcie, sieci lub partnerstwie.

11. Minimalne przydziały środków

Z zastrzeżeniem art. 14 niniejszej decyzji, minimalne środki przeznaczone na poszczególne programy sektorowe wynoszą w odniesieniu do koperty finansowej określonej w tym artykule:

- Comenius 13%
- Erasmus 40%
- Leonardo da Vinci 25%
- Grundtyg 4%.

12. Agencje krajowe

Pomoc finansowa Wspólnoty udzielana jest na wsparcie działań agencji krajowych ustanowionych bądź wyznaczonych przez państwa członkowskie zgodnie z art. 6 ust. 2 lit. b).

Zgodnie z art. 38 ust. 1 rozporządzenia (WE, Euratom) nr 2342/2002, w państwach trzecich uczestniczących w programie „Uczenie się przez całe życie” na mocy art. 7 ust. 1 niniejszej decyzji zadania agencji krajowej mogą pełnić organy sektora publicznego bądź organy sektora prywatnego, które wykonują zadania władzy publicznej zgodnie z prawem danego państwa.

Zgodnie z zasadą proporcjonalności wymogi dotyczące certyfikacji i sprawozdawczości zostaną utrzymane na poziomie niezbędnym minimum.

13. Pomoc techniczna

Koperta finansowa programu „Uczenie się przez całe życie” może również objąć wydatki na działania przygotowawcze, a także monitoring, kontrole, audyt i ocenę, które są bezpośrednio wymagane do realizacji programu oraz jego celów. Mogą one w szczególności obejmować analizy, spotkania, działania informacyjne, publikacje, wydatki na sieci informatyczne służące wymianie informacji oraz inne wydatki na pomoc techniczną i administracyjną, której może potrzebować Komisja w celu realizacji programu.

14. Postanowienia dotyczące zwalczania nadużyć finansowych

Decyzje Komisji podjęte na podstawie art. 9, a także wynikające z tego tytułu umowy i porozumienia oraz umowy z państwami trzecimi uczestniczącymi w programie powinny w szczególności zawierać postanowienia dotyczące nadzoru i kontroli finansowej ze strony Komisji (lub jej upoważnionych przedstawicieli), w tym Europejskiego Urzędu ds. Zwalczania Nadużyć Finansowych (OLAF), a także kontroli Trybunału Obrachunkowego,

w tym – w razie potrzeby – kontroli na miejscu. Kontrole te mogą być przeprowadzane w agencjach krajowych, a w koniecznych przypadkach – również u odbiorców dotacji.

Beneficjenci dotacji operacyjnych przechowują i udostępniają do wglądu Komisji przez okres pięciu lat od dokonania ostatniej płatności wszelkie stosowne dokumenty, w tym sprawozdania z audytu finansowego dotyczące wydatków poniesionych w roku objętym dotacją. W razie potrzeby beneficjent dotacji zapewnia udostępnienie Komisji dokumentów znajdujących się w posiadaniu partnerów lub członków.

Komisja może przeprowadzić audyt w zakresie wykorzystania dotacji bezpośrednio przy pomocy swych pracowników lub za pośrednictwem jakiegokolwiek kompetentnej instytucji zewnętrznej przez nią wybranej. Takie kontrole mogą być przeprowadzane przez cały okres obowiązywania umowy oraz przez okres pięciu lat od daty wypłaty salda. W uzasadnionych przypadkach wyniki tych audytów mogą prowadzić do podjęcia przez Komisję decyzji o zwrocie dotacji.

Personel Komisji oraz personel zewnętrzny upoważniony przez Komisję posiadają stosowne prawo dostępu, w szczególności do biur beneficjentów oraz do wszelkich informacji, w tym w formie elektronicznej, wymaganych do przeprowadzenia kontroli.

Trybunał Obrachunkowy oraz OLAF dysponują tymi samymi prawami co Komisja, w szczególności w zakresie dostępu.

Ponadto Komisja może przeprowadzać kontrole i inspekcje na miejscu w ramach programu „Uczenie się przez całe życie” zgodnie z rozporządzeniem Rady (Euratom, WE) nr 2185/96 z dnia 11 listopada 1996 r. w sprawie kontroli na miejscu oraz inspekcji przeprowadzanych przez Komisję w celu ochrony interesów finansowych Wspólnot Europejskich przed nadużyciami finansowymi i innymi nieprawidłowościami⁽¹⁾.

⁽¹⁾ Dz.U. L 292 z 15.11.1996, str. 2.

W odniesieniu do działań wspólnotowych finansowanych w ramach niniejszej decyzji pojęcie nieprawidłowości, o którym mowa w art. 1 ust. 2 rozporządzenia (WE, Euratom) nr 2988/95 z dnia 18 grudnia 1995 r. w sprawie ochrony interesów finansowych Wspólnot Europejskich ⁽²⁾, oznacza jakiegokolwiek naruszenie przepisów prawa wspólnotowe-

go lub obowiązku umownego wynikające z działania lub zaniechania ze strony podmiotu gospodarczego, które spowodowało lub mogło spowodować szkodę w ogólnym budżecie Wspólnot Europejskich lub w budżetach przez nie zarządzanych, w związku z nieuzasadnionym wydatkiem.

Dokument dostępny na stronie http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/newprog/index_en.html

⁽²⁾ Dz.U. L 312 z 23.12.1995, str. 1.



THE EUROPEAN PARLIAMENT
AND THE COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION

Decision establishing an action

Programme
in the field of lifelong learning

24.11.2006

L 327/45

Official Journal of the European Union

DECISION No 1720/2006/EC OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL

of 15 November 2006

establishing an action programme in the field of lifelong learning

THE EUROPEAN PARLIAMENT AND THE COUNCIL
OF THE EUROPEAN UNION,

Having regard to the Treaty establishing the European Community, and in particular Articles 149(4) and 350(4) thereof,

Having regard to the proposal from the Commission,

Having regard to the opinion of the European Economic and

Social Committee ⁽¹⁾,

Having regard to the opinion of the Committee of the

Regions ⁽²⁾,

Acting in accordance with the procedure laid down in Article 251

of the Treaty ⁽³⁾,

Whereas:

(1) Council Decision 1999/382/EC ⁽⁴⁾ established the second phase of the Community vocational training action programme 'Leonardo da Vinci'.

(2) Decision No 253/2000/EC of the European Parliament and of the Council ⁽⁵⁾ established the second phase of the Community action programme in the field of education 'Socrates'.

(3) Decision No 2318/2003/EC of the European Parliament and of the Council ⁽⁶⁾ established a multi-annual programme for the effective integration of information and communication technologies (ICT) in education and training systems in Europe (eLearning programme).

(4) Decision No 791/2004/EC of the European Parliament and of the Council ⁽⁷⁾ established a Community action programme to promote bodies active at European level in the field of education and training and to support specific activities in this field.

(5) Decision No 2241/2004/EC of the European Parliament and of the Council ⁽⁸⁾ established a single framework for the transparency of qualifications and competences (Europass).

(6) Decision No 2317/2003/EC of the European Parliament and of the Council ⁽⁹⁾ established a programme for the enhancement of quality in higher education and the promotion of intercultural understanding through cooperation with third countries (Erasmus Mundus) (2004 to 2008).

⁽¹⁾ OJ C 221, 8.9.2005, p. 134.

⁽²⁾ OJ C 164, 5.7.2005, p. 59.

⁽³⁾ Opinion of the European Parliament delivered on 25 October 2005 (not yet published in the OJ, Council Common Position delivered on 24 July 2006 (OJ C 251 E, 17.10.2006, p. 37), Position of the European Parliament delivered on 25 October 2006 (not yet published in the OJ).

⁽⁴⁾ OJ L 146, 11.6.1999, p. 33. Decision as last amended by Regulation (EC) No 885/2004 (OJ L 168, 1.5.2004, p. 1).

⁽⁵⁾ OJ L 28, 3.2.2000, p. 1. Decision as last amended by Regulation (EC) No 885/2004.

⁽⁶⁾ OJ L 345, 31.12.2003, p. 9.

⁽⁷⁾ OJ L 138, 30.4.2004, p. 31.

⁽⁸⁾ OJ L 390, 31.12.2004, p. 6.

⁽⁹⁾ OJ L 345, 31.12.2003, p. 1.

- (7) The Bologna Declaration, signed by the Ministers for Education of 29 European countries on 19 June 1999, established an intergovernmental process aimed at creating a 'European Area of Higher Education' by 2010, which requires support at Community level.
- (8) The Lisbon European Council of 23 and 24 March 2000 set a strategic goal for the European Union to become the most competitive and dynamic knowledge-based economy in the world, capable of sustainable economic growth with more and better jobs and greater social cohesion, and invited the Education Council to undertake a general reflection on the concrete future objectives of education systems, focusing on common concerns and priorities while respecting national diversity.
- (9) An advanced knowledge society is the key to higher growth and employment rates. Education and training are essential priorities for the European Union in order to achieve the Lisbon goals.
- (10) On 12 February 2001 the Council adopted a report on the concrete future objectives of education and training systems. On 14 June 2002 it subsequently adopted a detailed work programme on the follow-up of these objectives, requiring support at Community level.
- (11) The Göteborg European Council of 15 and 16 June 2001 agreed a strategy for sustainable development and added an environmental dimension to the Lisbon process for employment, economic reform and social cohesion.
- (12) The Barcelona European Council of 15 and 16 March 2002 set the objective of making European Union education and training systems a world quality reference by 2010, and called for action to improve the mastery of basic skills, in particular by teaching at least two foreign languages from a very early age.
- (13) The Commission Communication and the Council Resolution of 27 June 2002 ⁽¹⁾ on lifelong learning affirm that lifelong learning should be enhanced by actions and policies developed within the framework of Community programmes in this field.
- (14) The Council Resolution of 19 December 2002 ⁽²⁾ established a process of enhanced European cooperation in vocational education and training, requiring support at Community level. The Copenhagen Declaration, agreed by the Ministers for Education of 31 European countries on 30 November 2002, associated the social partners and the candidate countries with this process.
- (15) The Commission Communication on the Action Plan for skills and mobility noted the continuing need for action at European level to improve the recognition of education and training qualifications.
- (16) The Commission Communication on the Action Plan promoting language learning and linguistic diversity set out actions to be taken at European level during the period from 2004 to 2006 and requires follow-up action.
- (17) Promoting the teaching and learning of languages and linguistic diversity should be a priority of Community action in the field of education and training. The teaching and learning of languages is of special relevance among neighbouring Member States.
- (18) The interim evaluation reports of the existing Socrates and Leonardo da Vinci programmes and the public consultation on the future of Community activity in education and training revealed a strong and in some respects growing need for continuing cooperation and mobility in these fields at European level. The reports emphasised the importance of creating closer links between Community programmes and policy developments in education and training, expressed the wish that Community action should be structured so as to respond better to the lifelong learning paradigm, and pressed for a simpler, more user-friendly and more flexible approach to implementing such action.
- (19) Following the principle of sound financial management, the implementation of the programme may be simplified by recourse to lump sum funding, in respect either of support awarded to programme participants or of Community

⁽¹⁾ OJ C 163, 9.7.2002, p. 1.

⁽²⁾ OJ C 13, 18.1.2003, p. 2.

support for the structures established at national level for the administration of the programme.

- (20) Significant advantages would accrue from integrating Community support for transnational cooperation and mobility in the fields of education and training into a single programme, which would permit greater synergies between the different fields of action and offer more capacity to support developments in lifelong learning and more coherent, streamlined and efficient modes of administration. A single programme would also encourage better cooperation between the various levels of education and training.
- (21) A Lifelong Learning Programme should therefore be established to contribute through lifelong learning to the development of the European Union as an advanced knowledge society, with sustainable economic development, more and better jobs and greater social cohesion.
- (22) Given the specificities of the schools, higher education, vocational training and adult education sectors, and the consequent need for Community action to be based on objectives, forms of action and organisational structures tailored to them, it is appropriate to retain individual programmes within the framework of the Lifelong Learning Programme targeted at each of these four sectors, while maximising the coherence and common ground between them.
- (23) In its 'Communication Building our common Future: Policy challenges and Budgetary means of the Enlarged Union 2007-2013', the Commission set out a sequence of quantified targets to be achieved by the new generation of Community education and training programmes, which require a significant increase in mobility and partnership actions.
- (24) Given the demonstrated beneficial impacts of transnational mobility on individuals and on education and training systems, the high volume of unfulfilled demand for mobility in all sectors, and its importance in the context of the Lisbon target, it is necessary to increase substantially the volume of support for transnational mobility in the four sectoral sub-programmes.
- (25) In order to cover more adequately the real additional costs borne by students studying abroad, the standard student mobility grant should be maintained at an average of EUR 200 per month in real terms for the duration of the programme.
- (26) More provision should be made for the mobility needs of individual school pupils at secondary level and of individual adult learners, hitherto not covered by Community programmes, by introducing a new type of mobility action into the Comenius and Grundtvig programmes. The opportunities offered by individual teacher mobility for the development of long-term cooperation between schools in neighbouring regions should also be exploited more fully.
- (27) Small and medium-sized enterprises play an important role in the European economy. Hitherto, however, participation by such enterprises in the Leonardo da Vinci programme has been limited. Steps should be taken to improve the attractiveness of Community action to such enterprises, in particular by ensuring that more mobility opportunities are available for apprentices. Suitable arrangements, similar to those that exist under the Erasmus programme, should be made for the recognition of the outcomes of such mobility.
- (28) Given the particular educational challenges facing the children of occupational travellers and mobile workers in Europe, full use should be made of the opportunities available under the Comenius programme to support transnational activities targeted at their needs.
- (29) Increased mobility throughout Europe should be accompanied by constantly higher standards.
- (30) In order to respond to the increased need to support activities at European level designed to achieve these policy objectives, to provide a means of supporting trans-sectoral activity in the fields of languages and ICT, and to strengthen the dissemination and exploitation of results of the programme, it is appropriate to complement the four sectoral sub-programmes with a transversal programme.

- (31) In order to respond to the increasing need for knowledge and dialogue on the European integration process and its development, it is important to stimulate excellence in teaching, research and reflection in this field by supporting higher education institutions specialising in the study of the European integration process, European associations in the fields of education and training and the Jean Monnet Action.
- (32) It is necessary to provide sufficient flexibility in the formulation of this Decision to allow for appropriate adjustments in the actions of the Lifelong Learning Programme to respond to changing needs during the period from 2007 to 2013, and to avoid the inappropriately detailed provisions of previous phases of Socrates and Leonardo da Vinci programmes.
- (33) In all its activities, the Community is to aim to eliminate inequalities and promote equality between men and women, as provided for in Article 3(2) of the Treaty.
- (34) Further to Article 151 of the Treaty, the Community is to take cultural aspects into account in its action under other provisions of the Treaty, in particular in order to respect and to promote the diversity of its cultures. Particular attention should be paid to the synergy between culture, education and training. Intercultural dialogue should also be encouraged.
- (35) There is a need to promote active citizenship and respect for human rights and democracy, and to step up the fight against exclusion in all its forms, including racism and xenophobia.
- (36) There is a need to widen access for those from disadvantaged groups and to address actively the special learning needs of those with disabilities, in the implementation of all parts of the programme, including through the use of higher grants to reflect the additional costs of disabled participants, and the provision of support for the learning and use of sign languages and Braille.
- (37) Note should be taken of the achievements of the European Year of Education through Sport (2004) and of the potential educational benefits of cooperation between educational institutions and sports organisations that the Year highlighted.
- (38) The candidate countries for accession to the European Union and the EFTA countries which are members of the EEA may participate in Community programmes in accordance with agreements to be signed between the Community and these countries.
- (39) The Thessaloniki European Council of 19 and 20 June 2003 approved the Council conclusions of 16 June 2003 on the Western Balkans, including the Annex thereto entitled 'The Thessaloniki Agenda for the Western Balkans: moving towards European integration', which provides that Community programmes should be opened to the Stabilisation and Association Process countries on the basis of framework agreements to be signed between the Community and those countries.
- (40) The Community and the Swiss Confederation have declared their intention of undertaking negotiations to conclude agreements in areas of common interest such as Community education, training and youth programmes.
- (41) The Lifelong Learning Programme should be regularly monitored and evaluated in cooperation between the Commission and the Member States in order to allow for readjustments, particularly with respect to the priorities for implementing the measures. The evaluation should include an external evaluation to be conducted by independent, impartial bodies.
- (42) In its Resolution of 28 February 2002 on the implementation of the Socrates programme ⁽¹⁾ the European Parliament drew attention to the disproportionately onerous administrative procedures for grant applicants under the second phase of the programme.
- (43) Council Regulation (EC, Euratom) No 1605/2002 of 25 June 2002 on the Financial Regulation applicable to the general budget of the European Communities ⁽²⁾ and Commission Regulation (EC, Euratom) No 2342/2002 of 23 December 2002 laying down detailed rules

⁽¹⁾ OJ C 293 E, 28.11.2002, p. 103.

⁽²⁾ OJ L 248, 16.9.2002, p. 1.

for the implementation of Council Regulation (EC, Euratom) No 1605/2002 ⁽¹⁾, which safeguard the Community's financial interests, have to be applied taking into account the principles of simplicity and consistency in the choice of budgetary instruments, a limitation on the number of cases where the Commission retains direct responsibility for their implementation and management, and the required proportionality between the amount of resources and the administrative burden related to their use.

- (44) Radical administrative simplification of application procedures is essential for successful implementation of the programme. Administrative and accounting requirements should be proportional to the size of the grant.
- (45) Appropriate measures should also be taken to prevent irregularities and fraud and the necessary steps should be taken to recover funds lost, wrongly paid or incorrectly used.
- (46) It is appropriate to ensure a correct closure of the Lifelong Learning Programme, in particular regarding the continuation of multi-annual arrangements for its management, such as the financing of technical and administrative assistance. As from 1 January 2014, the technical and administrative assistance should ensure, if necessary, the management of actions not finalised by the end of 2013, including monitoring and audit actions.
- (47) Since the objective of this Decision, namely the contribution of European cooperation to quality education and training, cannot be sufficiently achieved by the Member States because of the need for multilateral partnerships, transnational mobility and Community-wide exchanges of information, and can therefore, by reason of the nature of the actions and measures necessary, be better achieved at Community level, the Community may adopt measures, in accordance with the principle of subsidiarity as set out in Article 5 of the Treaty. In accordance with the principle of proportionality, as set out in that Article, this Decision does not go beyond

what is necessary in order to achieve that objective.

- (48) This Decision lays down for the entire duration of the programme, a financial envelope constituting the prime reference within the meaning of point 37 of the Interinstitutional Agreement of 17 May 2006 between the European Parliament, the Council and the Commission on budgetary discipline and sound financial management ⁽²⁾, for the budgetary authority during the annual budgetary procedure.
- (49) The measures necessary for the implementation of this Decision should be adopted in accordance with Council Decision 1999/468/EC of 28 June 1999 laying down the procedures for the exercise of implementing powers conferred on the Commission ⁽³⁾,

HAVE DECIDED AS FOLLOWS:

TITLE I

GENERAL PROVISIONS

CHAPTER I

The Lifelong Learning Programme

Article 1

Establishment of the Lifelong Learning Programme

1. This Decision establishes a programme for Community action in the field of lifelong learning, hereinafter referred to as 'the Lifelong Learning Programme'.
2. The general objective of the Lifelong Learning Programme is to contribute through lifelong learning to the development of the Community as an advanced knowledge-based society, with sustainable economic development, more and better jobs and greater social cohesion, while ensuring good protection of the environment for future generations. In

⁽²⁾ OJ L 357, 31.12.2002, p. 1. Regulation as last amended by Regulation (EC, Euratom) No 1248/2006 (OJ L 227, 19.8.2006, p. 3).

⁽³⁾ OJ C 139, 14.6.2006, p. 1.

⁽⁴⁾ OJ L 184, 17.7.1999, p. 23. Decision as amended by Decision 2006/512/EC (OJ L 200, 22.7.2006, p. 11).

particular, it aims to foster interchange, cooperation and mobility between education and training systems within the Community so that they become a world quality reference.

3. The Lifelong Learning Programme shall have the following specific objectives:

- (a) to contribute to the development of quality lifelong learning, and to promote high performance, innovation and a European dimension in systems and practices in the field;
- (b) to support the realisation of a European area for lifelong learning;
- (c) to help improve the quality, attractiveness and accessibility of the opportunities for lifelong learning available within Member States;
- (d) to reinforce the contribution of lifelong learning to social cohesion, active citizenship, intercultural dialogue, gender equality and personal fulfilment;
- (e) to help promote creativity, competitiveness, employability and the growth of an entrepreneurial spirit;
- (f) to contribute to increased participation in lifelong learning by people of all ages, including those with special needs and disadvantaged groups, regardless of their socio-economic background;
- (g) to promote language learning and linguistic diversity;
- (h) to support the development of innovative ICT-based content, services, pedagogies and practice for lifelong learning;
- (i) to reinforce the role of lifelong learning in creating a sense of European citizenship based on understanding and respect for human rights and democracy, and encouraging tolerance and respect for other peoples and cultures;
- (j) to promote cooperation in quality assurance in all sectors of education and training in Europe;
- (k) to encourage the best use of results, innovative products and processes and to exchange good practice in the fields covered by the Lifelong Learning Programme, in order to improve the quality of education and training.

4. In accordance with the administrative provisions set out in the Annex, the Lifelong Learning Programme shall support and supplement action taken by the Member States, while fully respecting their responsibility for the content of education and training systems and their cultural and linguistic diversity.

5. As set out in Article 3, the objectives of the Lifelong Learning Programme shall be pursued through the implementation of four sectoral programmes, one transversal programme, and the Jean Monnet programme, hereinafter collectively referred to as 'the sub-programmes'.

6. This Decision shall be implemented over the period from 1 January 2007 to 31 December 2013. However, preparatory measures, including decisions by the Commission in accordance with Article 9, may be implemented as from the entry into force of this Decision.

Article 2

Definitions

For the purpose of this Decision, the following definitions shall apply:

1. 'pre-school' means organised educational activity undertaken before the start of obligatory primary schooling;
2. 'pupil' means a person enrolled in a learning capacity at a school;
3. 'school' means all types of institutions providing general (pre-school, primary or secondary), vocational and technical education and, exceptionally, in the case of measures to promote language learning, non-school institutions providing apprenticeship training;
4. 'teachers/educational staff' means persons who, through their duties, are involved directly in the education process in the Member States;
5. 'trainers' mean persons who, through their duties, are involved directly in the vocational education and training process in the Member States;

6. 'student' means a person registered in a higher education institution, whatever their field of study, in order to follow higher education studies leading to a recognised degree or other recognised tertiary level qualification, up to and including the level of doctorate;
7. 'trainee' means a person undergoing vocational training, either within a training institution or training organisation or at the workplace;
8. 'adult learner' means a learner participating in adult education;
9. 'people in the labour market' means workers, the self-employed or people available for employment;
10. 'higher education institution' means:
 - (a) any type of higher education institution, in accordance with national legislation or practice, which offers recognised degrees or other recognised tertiary level qualifications, whatever such establishments may be called in the Member States;
 - (b) any institution, in accordance with national legislation or practice, which offers vocational education or training at tertiary level;
11. 'Joint Masters' means Masters courses in higher education that:
 - (a) involve a minimum of three higher education institutions from three different Member States;
 - (b) implement a study programme which involves a period of study in at least two of those three institutions;
 - (c) have built-in mechanisms for the recognition of periods of study undertaken in partner institutions based on, or compatible with, the European credit transfer system;
 - (d) result in the awarding of joint, double or multiple degrees, recognised or accredited by the Member States, from the participating institutions;
12. 'vocational training' means any form of initial vocational education or training, including technical and vocational teaching and apprenticeships, which contributes to the achievement of a vocational qualification recognised by the competent authorities in the Member State in which it is obtained, as well as any continuing vocational education or training undertaken by a person during his or her working life;
13. 'adult education' means all forms of non-vocational adult learning, whether of a formal, non-formal or informal nature;
14. 'study visit' means a short-term visit, made to study a particular aspect of lifelong learning in another Member State;
15. 'mobility' means spending a period of time in another Member State, in order to undertake study, work experience, other learning or teaching activity or related administrative activity, supported as appropriate by preparatory or refresher courses in the host language or working language;
16. 'placement' means spending a period of time in an enterprise or organisation in another Member State, supported as appropriate by preparatory or refresher courses in the host language or working language, with a view to helping individuals to adapt to the requirements of the Community-wide labour market, to acquiring a specific skill and to improving understanding of the economic and social culture of the country concerned in the context of acquiring work experience;
17. 'unilateral' means involving a single institution;
18. 'bilateral' means involving partners from two Member States;
19. 'multilateral' means involving partners from at least three Member States. The Commission may regard associations or other bodies with membership from three Member States or more as multilateral;
20. 'partnership' means a bilateral or multilateral agreement between a group of institutions or organisations in different Member States to carry out joint European activities in lifelong learning;
21. 'network' means a formal or informal grouping of bodies active in a particular field, discipline or sector of lifelong learning;

22. 'project' means a cooperation activity with a defined outcome developed jointly by a formal or informal grouping of organisations or institutions;
23. 'project coordinator' means the organisation or institution in charge of the implementation of the project by the multilateral grouping;
24. 'project partners' means the organisations or institutions other than the coordinator, which form the multilateral grouping;
25. 'enterprise' means all undertakings engaged in economic activity in the public or private sector whatever their size, legal status or the economic sector in which they operate, including the social economy;
26. 'social partners' means, at national level, employers' and workers' organisations in conformity with national laws and/or practices and, at Community level, employers' and workers' organisations taking part in the social dialogue at Community level;
27. 'guidance and counselling' means a range of activities such as information, assessment, orientation and advice to assist learners, trainers and other staff to make choices relating to education and training programmes or employment opportunities;
28. 'dissemination and exploitation of results' means activities designed to ensure that the results of the Lifelong Learning Programme and its predecessors are appropriately recognised, demonstrated and implemented on a wide scale;
29. 'lifelong learning' means all general education, vocational education and training, non-formal education and informal learning undertaken throughout life, resulting in an improvement in knowledge, skills and competences within a personal, civic, social and/or employment-related perspective. It includes the provision of counselling and guidance services.

Article 3

Sub-programmes

1. The sectoral sub-programmes shall be the following:
 - (a) the Comenius programme, which shall address the teaching and learning needs of all those in pre-school and school education up to the level of the end of upper secondary education, and the institutions and organisations providing such education;
 - (b) the Erasmus programme, which shall address the teaching and learning needs of all those in formal higher education and vocational education and training at tertiary level, whatever the length of their course or qualification may be and including doctoral studies, and the institutions and organisations providing or facilitating such education and training;
 - (c) the Leonardo da Vinci programme, which shall address the teaching and learning needs of all those in vocational education and training, other than at tertiary level, as well as the institutions and organisations providing or facilitating such education and training;
 - (d) the Grundtvig programme, which shall address the teaching and learning needs of those in all forms of adult education, as well as the institutions and organisations providing or facilitating such education.
2. The transversal programme shall comprise the following four key activities:
 - (a) policy cooperation and innovation in lifelong learning;
 - (b) promotion of language learning;
 - (c) development of innovative ICT-based content, services, pedagogies and practice for lifelong learning;
 - (d) dissemination and exploitation of results of actions supported under the programme and previous related programmes, and exchange of good practice.

3. The Jean Monnet programme shall support institutions and activities in the field of European integration. It shall comprise the following three key activities:

- (a) the Jean Monnet Action;
- (b) operating grants to support specified institutions dealing with issues relating to European integration;
- (c) operating grants to support other European institutions and associations in the fields of education and training.

Article 4

Access to the Lifelong Learning Programme

The Lifelong Learning Programme shall be aimed at:

- (a) pupils, students, trainees and adult learners;
- (b) teachers, trainers and other staff involved in any aspect of lifelong learning;
- (c) people in the labour market;
- (d) institutions or organisations providing learning opportunities within the context of the Lifelong Learning Programme, or within the limits of its sub-programmes;
- (e) the persons and bodies responsible for systems and policies concerning any aspect of lifelong learning at local, regional and national level;
- (f) enterprises, social partners and their organisations at all levels, including trade organisations and chambers of commerce and industry;
- (g) bodies providing guidance, counselling and information services relating to any aspect of lifelong learning;
- (h) associations working in the field of lifelong learning, including students', trainees', pupils', teachers', parents' and adult learners' associations;
- (i) research centres and bodies concerned with lifelong learning issues;
- (j) non-profit organisations, voluntary bodies, non-governmental organisations (NGOs).

Article 5

Community actions

1. The Lifelong Learning Programme shall comprise support for the following actions:

- (a) the mobility of individuals in lifelong learning;
- (b) bilateral and multilateral partnerships;
- (c) multilateral projects especially designed to promote quality in education and training systems through the transnational transfer of innovation;
- (d) unilateral and national projects;
- (e) multilateral projects and networks;
- (f) observation and analysis of policies and systems in the field of lifelong learning, the establishment and regular improvement of reference material, including surveys, statistics, analyses and indicators, action to support transparency and recognition of qualifications and prior learning, and action to support cooperation in quality assurance;
- (g) operating grants to support certain operational and administrative costs of institutions and associations active in the field covered by the Lifelong Learning Programme;
- (h) other initiatives aimed at promoting the objectives of the Lifelong Learning Programme (accompanying measures).

2. Community support may be awarded for preparatory visits in respect of any of the actions set out in this Article.

3. The Commission may organise such seminars, colloquia or meetings as are likely to facilitate the implementation of the Lifelong Learning Programme, and undertake appropriate information, publication and dissemination actions and actions to increase awareness of the Programme, as well as programme monitoring and evaluation.

4. The actions referred to in this Article may be implemented by means of calls for proposals, calls for tenders, or directly by the Commission.

Article 6

Tasks of the Commission and the Member States

1. The Commission shall ensure the effective and efficient implementation of the Community actions provided for by the Lifelong Learning Programme.
2. Member States shall
 - (a) take the necessary steps to ensure the efficient running of the Lifelong Learning Programme at national level, involving all the parties concerned with aspects of lifelong learning in accordance with national practice or legislation;
 - (b) establish or designate and monitor an appropriate structure for the coordinated management of the implementation of the Lifelong Learning Programme's actions at national level (national agencies), including budgetary management, in conformity with the provisions of Article 54(2)(c) of Regulation (EC, Euratom) No 1605/2002 and of Article 38 of Regulation (EC, Euratom) No 2342/2002, in accordance with the following criteria:
 - (i) an organisation established or designated as a national agency shall have legal personality or be part of an entity having legal personality, and be governed by the law of the Member State concerned. A ministry may not be designated as a national agency;
 - (ii) each national agency must have adequate staff to fulfil its tasks, with professional and linguistic capacities appropriate for work in an environment of international cooperation in the field of education and training;
 - (iii) it must have an appropriate infrastructure, in particular as regards informatics and communications;
 - (iv) it must operate in an administrative context which enables it to carry out its tasks satisfactorily and to avoid conflicts of interest;
 - (v) it must be in a position to apply the financial management rules and contractual conditions laid down at Community level;
 - (c) take responsibility for the proper management by the national agencies referred to in point (b) of credits transferred to national agencies to support projects, and in particular for the respect by national agencies of the principles of transparency, equality of treatment and of the avoidance of double-funding with other sources of Community funds, and of the obligation to monitor projects and to recover any funds due for reimbursement by beneficiaries;
 - (d) take the necessary steps to ensure the appropriate audit and financial overseeing of the national agencies referred to in point (b), and in particular:
 - (i) before the national agency starts work, provide the Commission with the necessary assurances as to the existence, relevance and proper operation within it, in accordance with the rules of sound financial management, of the procedures to be applied, the control systems, the accounting systems and the procurement and grant award procedures;
 - (ii) provide the Commission with a declaration of assurance each year as to the reliability of the financial systems and procedures of the national agencies, and the probity of their accounts;
 - (e) in the event of irregularity, negligence or fraud imputable to a national agency established or designated under point (b), and where this gives rise to claims by the Commission on the national agency which are not completely recovered, be responsible for the funds not recovered;
 - (f) designate upon request from the Commission the institutions or organisations providing learning opportunities, or the types of such institutions or organisations, to be considered eligible to participate in the Lifelong Learning Programme in their respective territories;
- (vi) it must offer adequate financial guarantees, issued preferably by a public authority, and its management capacity must be appropriate to the level of Community funds it will be called upon to manage;

- (g) endeavour to adopt all appropriate measures to remove legal and administrative obstacles to the proper functioning of the Lifelong Learning Programme;
 - (h) take steps to ensure that potential synergies with other Community programmes and financial instruments and with other relevant programmes operating in the Member State in question are achieved at national level.
3. The Commission, in cooperation with Member States, shall ensure
- (a) the transition between the actions carried out within the context of the preceding programmes in the fields of education, training and lifelong learning and those to be implemented under the Lifelong Learning Programme;
 - (b) the adequate protection of the Communities' financial interests, in particular by introducing effective, proportionate and dissuasive measures, administrative checks and penalties;
 - (c) the wide dissemination of information, publicity and follow-up with regard to actions supported under the Lifelong Learning Programme;
 - (d) the collection, analysis and processing of available data required to measure the results and effects of the programme, and to monitor and evaluate activities as referred to in Article 15;
 - (e) the dissemination of the results of the previous generation of education and training programmes and of the Lifelong Learning Programme.

Article 7

Participation of third countries

1. The Lifelong Learning Programme shall be open to the participation of:
- (a) EFTA countries which are members of the EEA, in accordance with the conditions laid down in the EEA Agreement;
 - (b) the candidate countries benefiting from a pre-accession strategy, in accordance with the general principles and general terms and conditions laid down in the framework agreements concluded with these countries for their participation in Community programmes;

- (c) the countries of the Western Balkans, in accordance with the provisions to be determined with these countries following the establishment of framework agreements providing for their participation in Community programmes;
- (d) the Swiss Confederation, on the basis of a bilateral agreement to be concluded with that country.

2. Key activity 1 of the Jean Monnet programme referred to in Article 3(3)(a) shall also be open to higher education institutions in any other third country.

3. Third countries participating in the Lifelong Learning Programme shall be subject to all the obligations and shall fulfil all the tasks set out in this Decision in relation to Member States.

Article 8

International cooperation

Under the Lifelong Learning Programme, and in accordance with Article 9, the Commission may cooperate with third countries and with the competent international organisations, in particular the Council of Europe, the Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD) and the United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO).

CHAPTER II

Implementation of the Lifelong Learning Programme

Article 9

Implementing measures

1. The measures necessary for the implementation of the Lifelong Learning Programme relating to the following matters shall be adopted by the Commission, in accordance with the procedure referred to in Article 10(2):
- (a) the annual plan of work including priorities;
 - (b) the annual allocations and the distribution of funds between and within the sub-programmes;

- (c) the general guidelines for implementing the sub-programmes (including decisions concerning the nature of the actions, their duration and funding level), the selection criteria and procedures;
 - (d) the Commission's proposals for the selection of applications for multilateral projects and networks as referred to in Article 33(1)(b) and (c);
 - (e) the Commission's proposals for the selection of applications for actions set out in Article 5(1)(e), not covered by point (d) of this paragraph, and in Article 5(1)(f), (g) and (h), for which the Community support proposed exceeds EUR 1 million;
 - (f) the definition of the respective roles and responsibilities of the Commission, the Member States and the national agencies regarding the National agency procedure as set out in the Annex;
 - (g) the distribution of funds among the Member States for the actions to be managed through the National agency procedure as set out in the Annex;
 - (h) the arrangements for ensuring internal consistency within the Lifelong Learning Programme;
 - (i) the arrangements for monitoring and evaluating the Lifelong Learning Programme and the sub-programmes and for the dissemination and transfer of results.
2. The measures necessary for the implementation of all matters other than those specified in paragraph 1 shall be adopted in accordance with the procedure referred to in Article 10(3).

Article 10

Committee procedure

1. The Commission shall be assisted by a Committee, hereinafter referred to as 'the Committee'.
2. Where reference is made to this paragraph, Articles 4 and 7 of Decision 1999/468/EC shall apply, having regard to the provisions of Article 8 thereof.

The period laid down in Article 4(3) of Decision 1999/468/EC shall be set at two months.

3. Where reference is made to this paragraph, Articles 3 and 7 of Decision 1999/468/EC shall apply, having regard to the provisions of Article 8 thereof.

4. The Committee shall adopt its Rules of Procedure.

5. Member States may not be represented by persons employed in, or having operational responsibility for, national agencies referred to in Article 6(2)(b).

Article 11

Social partners

1. Whenever the Committee is consulted on any matter concerning the application of this Decision in relation to vocational education and training, representatives of the social partners, appointed by the Commission on the basis of proposals from the European social partners, may participate in the work of the Committee as observers.

The number of such observers shall be equal to the number of representatives of the Member States.

2. Such observers shall have the right to request that their position be recorded in the minutes of the meeting of the Committee.

Article 12

Horizontal policies

In implementing the Lifelong Learning Programme, due regard shall be paid to ensuring that it contributes fully to furthering the horizontal policies of the Community, in particular by:

- (a) promoting an awareness of the importance of cultural and linguistic diversity within Europe, as well as of the need to combat racism, prejudice and xenophobia;
- (b) making provision for learners with special needs, and in particular by helping to promote their integration into mainstream education and training;
- (c) promoting equality between men and women and contributing to combating all forms of discrimination based on sex, racial or ethnic origin, religion or belief, disability, age or sexual orientation.

Article 13

**Consistency and complementarity
with other policies**

1. The Commission shall, in cooperation with the Member States, ensure overall consistency and complementarity with the Education and Training 2010 Work Programme and other relevant Community policies, instruments and actions, in particular those in the field of culture, the media, youth, research and development, employment, recognition of qualifications, enterprise, environment, ICT and the Community's statistical programme.

The Commission shall, in cooperation with the Member States, ensure an efficient link-up between the Lifelong Learning Programme and the programmes and actions in the area of education and training undertaken within the framework of the Community's pre-accession instruments and other cooperation with third countries and the competent international organisations.

2. The Commission shall keep the Committee regularly informed about other relevant Community initiatives taken in the field of lifelong learning, including cooperation with third countries and international organisations.

3. In implementing actions under the Lifelong Learning Programme, the Commission and the Member States shall have regard to the priorities set out in the integrated guidelines for employment adopted by the Council as part of the Lisbon partnership for growth and jobs.

4. In partnership with the European social partners, the Commission shall endeavour to develop an appropriate coordination between the Lifelong Learning Programme and the social dialogue at Community level, including in the different sectors of the economy.

5. In implementing the Lifelong Learning Programme, the Commission shall secure the assistance as appropriate of the European Centre for the Development of Vocational Training (Cedefop) in areas related to its competence and in accordance with the arrangements set out in Regulation (EEC) No 337/75 of the Council ⁽¹⁾. Where appropriate, the Commission may also secure the support of the European Training Foundation within the scope of its

mandate and in accordance with the arrangements set out in Council Regulation (EEC) No 1360/90 ⁽²⁾.

6. The Commission shall keep the Advisory Committee on Vocational Training regularly informed of relevant progress in the area of vocational education and training.

CHAPTER II

Financial provisions – Evaluation

Article 14

Funding

1. The indicative financial envelope for the implementation of this Decision for the period of seven years as from 1 January 2007 is set at EUR 6 970 000 000. Within this envelope, the amounts to be allocated to the Comenius, Erasmus, Leonardo da Vinci and Grundtvig programmes shall not be less than as set out in point B.11 of the Annex. Those allocations may be amended by the Commission in accordance with the procedure referred to in Article 10(2).

2. Up to 1% of the allocations of the Lifelong Learning Programme may be used to support the participation in partnership, project and network actions organised under the Lifelong Learning Programme of partners from third countries which do not participate in the Lifelong Learning Programme under the provisions of Article 7.

3. The annual appropriations shall be authorised by the budgetary authority within the limits of the financial framework.

Article 15

Monitoring and evaluation

1. The Commission shall, in cooperation with the Member States, regularly monitor and evaluate the

⁽¹⁾ OJ L 39, 13.2.1975, p. 1. Regulation as last amended by Regulation (EC) No 2051/2004 (OJ L 355, 1.12.2004, p. 1).

⁽²⁾ OJ L 131, 23.5.1990, p. 1. Regulation as last amended by Regulation (EC) No 1648/2003 (OJ L 245, 29.9.2003, p. 22).

Lifelong Learning Programme against its objectives.

2. The Commission shall arrange for regular independent external evaluations of the Lifelong Learning Programme and shall regularly publish statistics for monitoring progress.

3. The findings of the monitoring and evaluation of the Lifelong Learning Programme and the previous generation of education and training programmes shall be taken into account when implementing the Programme.

4. Member States shall submit to the Commission, by 30 June 2010 and 30 June 2015 respectively, reports on the implementation and the impact of the Lifelong Learning Programme.

5. The Commission shall submit to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions:

- (a) an interim evaluation report on the qualitative and quantitative aspects of the implementation of the Lifelong Learning Programme, including an analysis of the results achieved, by 31 March 2011;
- (b) a communication on the continuation of the Lifelong Learning Programme by 31 December 2011;
- (c) an ex post evaluation report by 31 March 2016.

TITLE II

THE SUB-PROGRAMMES

CHAPTER I

The Comenius programme

Article 16

Access to the Comenius programme

Within the framework of the Lifelong Learning Programme, the Comenius programme shall be aimed at:

- (a) pupils in school education up to the end of upper secondary education;

- (b) schools, as specified by Member States;
- (c) teachers and other staff within those schools;
- (d) associations, non-profit organisations, NGOs and representatives of those involved in school education;
- (e) persons and bodies responsible for the organisation and delivery of education at local, regional and national levels;
- (f) research centres and bodies concerned with lifelong learning issues;
- (g) higher education institutions;
- (h) bodies providing guidance, counselling and information services relating to any aspect of lifelong learning.

Article 17

Objectives of the Comenius programme

1. In addition to the objectives of the Lifelong Learning Programme as set out in Article 1, the specific objectives of the Comenius programme shall be:

- (a) to develop knowledge and understanding among young people and educational staff of the diversity of European cultures and languages and its value;
- (b) to help young people acquire the basic life-skills and competences necessary for their personal development, for future employment and for active European citizenship.

2. The operational objectives of the Comenius programme shall be:

- (a) to improve the quality and to increase the volume of mobility involving pupils and educational staff in different Member States;
- (b) to improve the quality and to increase the volume of partnerships between schools in different Member States, so as to involve at least 3 million pupils in joint educational activities during the period of the programme;
- (c) to encourage the learning of modern foreign languages;

- (d) to support the development of innovative ICT-based content, services, pedagogies and practice for lifelong learning;
 - (e) to enhance the quality and European dimension of teacher training;
 - (f) to support improvements in pedagogical approaches and school management.
- (c) multilateral projects as referred to in Article 5(1)(e). They may include projects aimed at:
 - (i) developing, promoting and disseminating educational best practices, including new teaching methods or materials;
 - (ii) developing or exchanging experience on systems of providing information or guidance particularly adapted to the learners, teachers and other staff concerned by the Comenius programme;
 - (iii) developing, promoting and disseminating new teacher training courses or course content;
 - (d) multilateral networks as referred to in Article 5(1)(e). They may include networks aimed at:
 - (i) developing education in the discipline or subject area in which they operate, for their own benefit and for that of education more widely;
 - (ii) acquiring and disseminating relevant good practice and innovation;
 - (iii) providing content support to projects and partnerships set up by others;
 - (iv) promoting the development of needs analysis and its practical applications within school education;
 - (e) other initiatives aimed at promoting the objectives of the Comenius programme as referred to in Article 5(1)(h) ('accompanying measures').

Article 18

Actions of the Comenius programme

1 The following actions may be supported by the Comenius programme:

- (a) mobility of individuals as referred to in Article 5(1)(a). In arranging for or supporting the organisation of such mobility, the necessary preparatory measures shall be adopted and care shall be taken to ensure that adequate supervision, advice and support is available for individuals in mobility.

Such mobility may include:

- (i) exchanges of pupils and staff;
- (ii) mobility to schools for pupils and placements in schools or enterprises for educational staff;
- (iii) participation in training courses for teachers and other educational staff;
- (iv) study and preparatory visits for mobility, partnership, project or network activities;
- (v) assistantships for teachers and potential teachers.

- (b) development of partnerships, as referred to in Article 5(1) (b), between:
 - (i) schools, with a view to developing joint learning projects for pupils and their teachers ('Comenius school partnerships');
 - (ii) organisations responsible for any aspect of school education, with a view to fostering inter-regional cooperation, including border region cooperation ('Comenius-Regio partnerships');

2. The operational details of the actions referred to in paragraph 1 shall be decided in accordance with the procedure referred to in Article 10(2).

Article 19

Amount allocated to the Comenius programme

Not less than 80% of the amount allocated to the Comenius programme shall be devoted to support for mobility as referred to in Article 18(1)(a) and for Comenius partnerships as set out in Article 18(1)(b).

CHAPTER II

The Erasmus programme

Article 20

Access to the Erasmus programme

Within the framework of the Lifelong Learning Programme, the Erasmus programme shall be aimed at:

- (a) students and trainees learning in all forms of tertiary level education and training;
- (b) higher education institutions, as specified by Member States;
- (c) teachers, trainers and other staff within those institutions;
- (d) associations and representatives of those involved in higher education, including relevant student, university, and teacher/trainer associations;
- (e) enterprises, social partners and other representatives of working life;
- (f) public and private bodies, including non-profit organisations and NGOs, responsible for the organisation and delivery of education and training at local, regional and national levels;
- (g) research centres and bodies concerned with lifelong learning issues;
- (h) bodies providing guidance, counselling and information services relating to any aspect of lifelong learning.

Article 21

Objectives of the Erasmus programme

1. In addition to the objectives of the Lifelong Learning Programme as set out in Article 1, the specific objectives of the Erasmus programme shall be:
 - (a) to support the achievement of a European Area of Higher Education;
 - (b) to reinforce the contribution of higher education and advanced vocational education to the process of innovation.

2. The operational objectives of the Erasmus programme shall be:

- (a) to improve the quality and to increase the volume of student and teaching staff mobility throughout Europe, so as to contribute to the achievement by 2012 of at least 3 million individual participants in student mobility under the Erasmus programme and its predecessor programmes;
- (b) to improve the quality and to increase the volume of multilateral cooperation between higher education institutions in Europe;
- (c) to increase the degree of transparency and compatibility between higher education and advanced vocational education qualifications gained in Europe;
- (d) to improve the quality and to increase the volume of cooperation between higher education institutions and enterprises;
- (e) to facilitate the development of innovative practices in education and training at tertiary level, and their transfer, including from one participating country to others;
- (f) to support the development of innovative ICT-based content, services, pedagogies and practice for lifelong learning.

Article 22

Actions of the Erasmus programme

1. The following actions may be supported by the Erasmus programme:
 - (a) mobility of individuals as referred to in Article 5(1)(a). Such mobility may include:
 - (i) mobility of students for the purposes of studying or training in Member States in higher education institutions, as well as placements in enterprises, training centres, research centres or other organisations;
 - (ii) mobility of teaching staff in higher education institutions in order to teach or receive training in a partner institution abroad;

- (iii) mobility of other staff in higher education institutions and staff of enterprises for purposes of training or teaching;
- (iv) Erasmus intensive programmes organised on a multilateral basis.

Support may also be awarded to the home and host higher education institutions or enterprises for action to ensure quality at all stages of the mobility arrangements, including preparatory and refresher language courses.

- (b) multilateral projects, as referred to in Article 5(1)(e), focusing inter alia on innovation, experimentation and the exchange of good practice in the areas mentioned in the specific and operational objectives;
- (c) multilateral networks, as referred to in Article 5(1)(e), run by consortia of higher education institutions and representing a discipline or a cross-disciplinary field, ('Erasmus thematic networks') which aim to develop new learning concepts and competences. Such networks may also include representatives from other public bodies or from enterprises or associations;
- (d) other initiatives aimed at promoting the objectives of the Erasmus programme as referred to in Article 5(1)(h) ('accompanying measures').

2. Individuals participating in mobility under paragraph 1(a)(i) ('Erasmus students') shall be:

- (a) students in higher education institutions who, enrolled at least in the second year, spend a study period in another Member State within the framework of the mobility action of the Erasmus programme, regardless whether they have been awarded financial support under that programme. Such periods shall be fully recognised under the interinstitutional agreements between the sending and host institutions. The host institutions shall not charge tuition fees to such students;
- (b) students enrolled on Joint Masters programmes and engaged in mobility;
- (c) students in higher education institutions taking part in placements.

3. The operational details of the actions set out in paragraph 1 shall be decided in accordance with the procedure referred to in Article 10(2).

Article 23

Amount allocated to the Erasmus programme

Not less than 80% of the amount allocated to the Erasmus programme shall be devoted to support for mobility as referred in Article 22(1)(a).

CHAPTER III

The Leonardo da Vinci programme

Article 24

Access to the Leonardo da Vinci programme

Within the framework of the Lifelong Learning Programme, the Leonardo da Vinci programme shall be aimed at:

- (a) people learning in all forms of vocational education and training except at tertiary level;
- (b) people in the labour market;
- (c) institutions or organisations providing learning opportunities in the fields covered by the Leonardo da Vinci programme;
- (d) teachers, trainers and other staff within those institutions or organisations;
- (e) associations and representatives of those involved in vocational education and training, including trainees', parents' and teachers' associations;
- (f) enterprises, social partners and other representatives of working life, including chambers of commerce and other trade organisations;
- (g) bodies providing guidance, counselling and information services relating to any aspect of lifelong learning;
- (h) persons and bodies responsible for systems and policies concerning any aspect of vocational education and training at local, regional and national level;

- (i) research centres and bodies concerned with lifelong learning issues;
- (j) higher education institutions;
- (k) non-profit organisations, voluntary bodies, NGOs.
- (d) to improve the transparency and recognition of qualifications and competences, including those acquired through non-formal and informal learning;
- (e) to encourage the learning of modern foreign languages;
- (f) to support the development of innovative ICT-based content, services, pedagogies and practice for lifelong learning.

Article 25

Objectives of the Leonardo da Vinci programme

1. In addition to the objectives of the Lifelong Learning Programme as set out in Article 1, the specific objectives of the Leonardo da Vinci programme shall be:

- (a) to support participants in training and further training activities in the acquisition and the use of knowledge, skills and qualifications to facilitate personal development, employability and participation in the European labour market;
- (b) to support improvements in quality and innovation in vocational education and training systems, institutions and practices;
- (c) to enhance the attractiveness of vocational education and training and mobility for employers and individuals and to facilitate the mobility of working trainees.

2. The operational objectives of the Leonardo da Vinci programme shall be:

- (a) to improve the quality and to increase the volume of mobility throughout Europe of people involved in initial vocational education and training and in continuing training, so as to increase placements in enterprises to at least 80 000 per year by the end of the Lifelong Learning Programme;
- (b) to improve the quality and to increase the volume of cooperation between institutions or organisations providing learning opportunities, enterprises, social partners and other relevant bodies throughout Europe;
- (c) to facilitate the development of innovative practices in the field of vocational education and training other than at tertiary level, and their transfer, including from one participating country to others;

Article 26

Actions of the Leonardo da Vinci programme

1. The following actions may be supported by the Leonardo da Vinci programme:

- (a) mobility of individuals, as referred to in Article 5(1)(a). In arranging for or supporting the organisation of such mobility, the necessary preparatory measures, including language preparation, shall be adopted and care shall be taken to ensure that adequate supervision and support is available for individuals in mobility. Such mobility may include:
 - (i) transnational placements in enterprises or in training institutions;
 - (ii) placements and exchanges aimed at the further professional development of trainers and guidance counsellors, and at those responsible for training establishments and for training planning and career guidance within enterprises;
- (b) partnerships, as referred to in Article 5(1)(b), focusing on themes of mutual interest to the participating organisations;
- (c) multilateral projects, as referred to in Article 5(1)(c), in particular those aimed at improving training systems by focusing on the transfer of innovation involving the linguistic, cultural and legal adaptation to national needs of innovative products and processes developed in different contexts;
- (d) multilateral projects, as referred to in Article 5(1)(e), aimed at improving training systems by focusing on the development of innovation and good practice;

- (e) thematic networks of experts and organisations, as referred to in Article 5(1)(e), working on specific issues related to vocational education and training;
 - (f) other initiatives aimed at promoting the objectives of the Leonardo da Vinci programme, as referred to in Article 5(1) (h) ('accompanying measures').
2. The operational details of such actions shall be decided in accordance with the procedure referred to in Article 10(2).

Article 27

Amounts allocated to the Leonardo da Vinci programme

Not less than 60% of the amounts allocated to the Leonardo da Vinci programme shall be devoted to support for mobility and partnerships as referred to in Article 26(1)(a) and (b).

CHAPTER IV

The Grundtvig programme

Article 28

Access to the Grundtvig programme

Within the framework of the Lifelong Learning Programme, the Grundtvig programme shall be aimed at:

- (a) learners in adult education;
- (b) institutions or organisations providing learning opportunities in adult education;
- (c) teachers and other staff within those institutions or organisations;
- (d) establishments involved in the initial or further training of adult education staff;
- (e) associations and representatives of those involved in adult education, including learners' and teachers' associations;
- (f) bodies providing guidance, counselling and information services relating to any aspect of lifelong learning;
- (g) persons and bodies responsible for systems and policies concerning any aspect of adult education at local, regional and national level;
- (h) research centres and bodies concerned with lifelong learning issues;
- (i) enterprises;
- (j) non-profit organisations, voluntary bodies, NGOs;
- (k) higher education institutions.

Article 29

Objectives of the Grundtvig programme

1. In addition to the objectives of the Lifelong Learning Programme set out in Article 1, the specific objectives of the Grundtvig programme shall be:
 - (a) to respond to the educational challenge of an ageing population in Europe;
 - (b) to help provide adults with pathways to improving their knowledge and competences.
2. The operational objectives of the Grundtvig programme shall be:
 - (a) to improve the quality and accessibility of mobility throughout Europe of individuals involved in adult education and to increase its volume so as to support the mobility of at least 7 000 such individuals per year by 2013;
 - (b) to improve the quality and to increase the volume of cooperation between organisations involved in adult education throughout Europe;
 - (c) to assist people from vulnerable social groups and in marginal social contexts, in particular older people and those who have left education without basic qualifications, in order to give them alternative opportunities to access adult education;
 - (d) to facilitate the development of innovative practices in adult education and their transfer, including from a participating country to others;
 - (e) to support the development of innovative ICT-based content, services, pedagogies and practice for lifelong learning;
 - (f) to improve pedagogical approaches and the management of adult education organisations.

Article 30

Actions of the Grundtvig programme

1. The following actions may be supported by the Grundtvig programme:

- (a) mobility of individuals, as referred to in Article 5(1)(a). In arranging for or supporting the organisation of such mobility, the necessary preparatory measures shall be adopted and care shall be taken to ensure that adequate supervision and support is available for individuals in mobility. Such mobility may include visits, assistantships and exchanges for participants in formal and non-formal adult education, including the training and professional development of adult education staff, especially in synergy with partnerships and projects;
- (b) partnerships, as referred to in Article 5(1)(b), known as 'Grundtvig learning partnerships', focusing on themes of mutual interest to the participating organisations;
- (c) multilateral projects, as referred to in Article 5(1)(e), aimed at improving adult education systems through the development and transfer of innovation and good practice;
- (d) thematic networks of experts and organisations, as referred to in Article 5(1)(e), known as 'Grundtvig networks', working in particular on:
 - (i) developing adult education in the discipline, subject area or management aspect to which they relate;
 - (ii) identifying, improving and disseminating relevant good practice and innovation;
 - (iii) providing content support to projects and partnerships set up by others and facilitating interactivity between such projects and partnerships;
 - (iv) promoting the development of needs analysis and quality assurance within adult education;
- (e) other initiatives aimed at promoting the objectives of the Grundtvig programme, as referred to in Article 5(1)(h) ('accompanying measures').

2. The operational details of such actions shall be decided in accordance with the procedure referred to in Article 10(2).

Article 31

Amounts allocated to the Grundtvig programme

Not less than 55% of the amounts allocated to the Grundtvig programme shall be devoted to support for mobility and partnerships as referred to in Article 30(1)(a) and (b).

CHAPTER V

The transversal programme

Article 32

Objectives of the transversal programme

1. In addition to the objectives of the Lifelong Learning Programme as set out in Article 1, the specific objectives of the transversal programme shall be:

- (a) to promote European cooperation in fields covering two or more sectoral sub-programmes;
- (b) to promote the quality and transparency of Member States' education and training systems.

2. The operational objectives of the transversal programme shall be:

- (a) to support policy development and cooperation at European level in lifelong learning, notably in the context of the Lisbon process and Education and Training 2010 Work Programme, as well as the Bologna and Copenhagen processes and their successors;
- (b) to ensure an adequate supply of comparable data, statistics and analyses to underpin lifelong learning policy development, as well as to monitor progress towards objectives and targets in lifelong learning, and to identify areas for particular attention;
- (c) to promote language learning and to support linguistic diversity in the Member States;

- (d) to support the development of innovative ICT-based content, services, pedagogies and practice for lifelong learning;
 - (e) to ensure that the results of the Lifelong Learning Programme are appropriately recognised, demonstrated and implemented on a wide scale.
- (iii) support for the operation of the Eurydice network and funding of the Eurydice European Unit set up by the Commission;
 - (e) action to support transparency and recognition of qualifications and competences including those acquired through non-formal and informal learning, information and guidance on mobility for learning purposes, and cooperation in quality assurance, as referred to in Article 5 (1)(f), which may include:
 - (i) networks of organisations which facilitate mobility and recognition, such as Euroguidance and National Academic Recognition Information Centres (NARICs);
 - (ii) support for transnational web-based services such as Ploteus;
 - (iii) activities under the Europass initiative in accordance with Decision No 2241/2004/EC;
 - (f) other initiatives, as referred to in Article 5(1)(h) (accompanying measures), including peer-learning activities aimed at promoting the objectives of the key activity referred to in Article 3(2)(a).

Article 33

Actions of the transversal programme

1. The following actions may be supported under the key activity of policy cooperation and innovation in lifelong learning, as referred to in Article 3(2)(a):

- (a) individual mobility, as referred to in Article 5(1)(a), including study visits for experts and officials designated by national, regional and local authorities, for directors of education and training establishments and guidance and experience accreditation services, and for social partners;
- (b) multilateral projects, as referred to in Article 5(1)(e), aimed at preparing and testing policy proposals developed at Community level and innovation in lifelong learning;
- (c) multilateral networks, as referred to in Article 5(1)(e), of experts and/or institutions working together on policy issues. Such networks may include:
 - (i) thematic networks working on issues related to the content of lifelong learning or to lifelong learning methodologies and policies. Such networks may observe, exchange, identify and analyse good practice and innovation, and make proposals for a better and wider use of such practices across the Member States;
 - (ii) forums on strategic issues in lifelong learning;
- (d) observation and analysis of policies and systems in the field of lifelong learning, as referred to in Article 5(1)(f), which may include:
 - (i) studies and comparative research;
 - (ii) development of indicators and statistical surveys, including support for work undertaken in the field of lifelong learning in cooperation with Eurostat;

2. The following actions, designed to address teaching and learning needs concerning more than one sub-programme area, may be supported under the key activity of language learning, as referred to in Article 3(2)(b):

- (a) multilateral projects, as referred to in Article 5(1)(e), aimed, *inter alia*, at:
 - (i) developing new language learning materials, including online courses, and instruments for language testing;
 - (ii) developing tools and courses for training language teachers, trainers and other staff;
- (b) multilateral networks as referred to in Article 5(1)(e), in the field of language learning and linguistic diversity;
- (c) other initiatives in line with the objectives of the Lifelong Learning Programme, as referred to in Article 5(1)(h), including activities to make language learning more attractive to learners through the mass media and/or marketing, publicity and information campaigns, as well as conferences, studies and the development

of statistical indicators in the field of language learning and linguistic diversity.

3. The following actions, designed to address teaching and learning needs concerning more than one sub-programme area, may be supported under the key activity of ICT, as referred to in Article 3(2)(c):

- (a) multilateral projects, as referred to in Article 5(1)(e), aimed at the development and distribution, as appropriate, of innovative methods, contents, services and environments;
- (b) multilateral networks as referred to in Article 5(1)(e), aimed at sharing and exchanging knowledge, experience and good practice;
- (c) other action aimed at improving lifelong learning policy and practice, as described in Article 5(1)(f), which may include mechanisms for evaluation, observation, benchmarking, quality improvement and the analysis of trends with respect to technology and pedagogy.

4. The following actions may be supported under the key activity of dissemination, as referred to in Article 3(2)(d):

- (a) unilateral and national projects, as referred to in Article 5(1)(d);
- (b) multilateral projects, as referred to in Article 5(1)(e), aimed *inter alia* at:
 - (i) supporting the exploitation and implementation of innovative products and processes;
 - (ii) stimulating cooperation between projects operating in the same field;
 - (iii) developing good practice with regard to dissemination methods;
- (c) the establishment of reference material as referred to in Article 5(1)(f), which may include the collection of relevant statistical data and studies in the field of dissemination, the exploitation of results and the exchange of good practice.

CHAPTER VI

The Jean Monnet programme

Article 34

Access to the Jean Monnet programme

Within the framework of the Lifelong Learning Programme, the Jean Monnet programme shall be aimed at:

- (a) students and researchers in the field of European integration in all forms of higher education within and outside the Community;
- (b) higher education institutions within and outside the Community as recognised within their own countries;
- (c) teachers and other staff within those institutions;
- (d) associations and representatives of those involved in education and training within and outside the Community;
- (e) public and private bodies responsible for the organisation and delivery of education and training at local, regional and national levels;
- (f) research centres and bodies concerned with issues relating to European integration within and outside the Community.

Article 35

Objectives of the Jean Monnet programme

1. In addition to the objectives of the Lifelong Learning Programme as set out in Article 1, the specific objectives of the Jean Monnet programme shall be:

- (a) to stimulate teaching, research and reflection activities in the field of European integration studies;
- (b) to support the existence of an appropriate range of institutions and associations focusing on issues relating to European integration and on education and training in a European perspective.

2. The operational objectives of the Jean Monnet programme shall be:

- (a) to stimulate excellence in teaching, research and reflection in European integration studies in higher education institutions within and outside the Community;
- (b) to enhance knowledge and awareness among specialist academics and among European citizens generally of issues relating to European integration;
- (c) to support key European institutions dealing with issues relating to European integration;
- (d) to support the existence of high-quality European institutions and associations active in the fields of education and training.

Article 3 6

Actions of the Jean Monnet programme

1. The following actions may be supported under the key activity referred to in Article 3(3)(a):

- (a) unilateral and national projects, as referred to in Article 5(1) (d), which may include:
 - (i) Jean Monnet Chairs, centres of excellence and teaching modules;
 - (ii) associations of professors, other teachers in higher education, and researchers specialising in European integration;
 - (iii) support for young researchers specialising in European integration studies;
 - (iv) information and research activities relating to the Community with the aim of promoting discussion, reflection and knowledge about the process of European integration;
- (b) multilateral projects and networks, as referred to in Article 5 (1)(e), which may include support for the establishment of multilateral research groups in the field of European integration.

2. Operating grants as referred to in Article 5(1)(g) to support certain operational and administrative costs of the following institutions pursuing an aim of European interest may be awarded under the key activity referred to in Article 3(3)(b):

- (a) the College of Europe (Bruges and Natolin campuses);
- (b) the European University Institute, Florence;
- (c) the European Institute of Public Administration, Maastricht;
- (d) the Academy of European Law, Trier;
- (e) the European Agency for Development in Special Needs Education, Middelfart;
- (f) the International Centre for European Training (CIFE), Nice.

3. Under the key activity referred to in Article 3(3)(c), operating grants as referred to in Article 5(1)(g) may be awarded to support certain operational and administrative costs of European institutions or associations active in the fields of education and training.

4. Grants may be awarded on an annual basis or on a renewable basis within a framework partnership agreement with the Commission.

Article 37

Amounts allocated to the Jean Monnet programme

Not less than 16% of the amounts allocated to the Jean Monnet programme shall be devoted to support for the key activity referred to in Article 3(3)(a), not less than 65% to the key activity referred to in Article 3(3)(b), and not less than 19% to the key activity referred to in Article 3(3)(c).

TITLE III

TRANSITIONAL AND FINAL PROVISIONS

Article 38

Transitional provision

1. Actions which are initiated on or before 31 December 2006 on the basis of Decision 1999/382/EC, Decision No 253/2000/ EC, Decision No 2318/2003/ EC, Decision No 791/2004/EC or Decision No 2241/2004/EC, shall be administered in conformity with

the provisions of those Decisions, with the exception that the committees established by those Decisions shall be replaced by the committee established by Article 10 of this Decision.

2. As provided for by Article 18 of Regulation (EC, Euratom) No 1605/2002, the appropriations corresponding to assigned revenue arising from the repayment of amounts wrongly paid pursuant to Decision 1999/382/EC, Decision No 253/2000/EC, Decision No 2318/2003/EC, Decision No 791/2004/EC or Decision No 2241/2004/EC, may be made available to the Lifelong Learning Programme.

Article 39

Entry into force

This Decision shall enter into force on the 20th day following that of its publication in the *Official Journal of the European Union*.

Done at Strasbourg, 15 November 2006.

For the European Parliament

The President

J. BORRELL FONTELLES

For the Council

The President

P. LEHTOMAKI

ANNEX

ADMINISTRATIVE AND FINANCIAL PROVISIONS

A. ADMINISTRATIVE PROVISIONS

Procedures for the proposal and selection of the actions contained in the Lifelong Learning Programme are as follows:

1. National agency procedure

1.1. Procedure 1

The following actions, under which the selection decisions are taken by the appropriate national agencies, shall be managed through the National agency procedure 1:

- (a) the mobility of individuals in lifelong learning, as referred to in Article 5(1)(a);
- (b) bilateral and multilateral partnerships, as referred to in Article 5(1)(b);
- (c) unilateral and national projects, as referred to in Article 5(1)(d), where these are funded under Article 33 (4)(a).

Requests for financial assistance submitted under these actions shall be directed to the appropriate national agencies designated by the Member States in accordance with Article 6(2)(b). The national agencies shall carry out the selection and allocate financial assistance to the applicants selected in accordance with the general guidelines to be established under Article 9(1)(c). The national agencies shall distribute grants to beneficiaries located in their respective Member States. Each partner in a bilateral or multilateral partnership shall receive funding direct from its respective national agency.

1.2. Procedure 2

The following action, under which the selection decisions are taken by the Commission, but evaluation and contracting procedures are undertaken by the appropriate national

agencies, shall be managed through the 'National agency procedure 2':

- multilateral projects, as referred to in Article 5(1)(c).

Requests for financial assistance submitted under this action shall be directed to the national agency designated by the Member State of the coordinator of the project in accordance with Article 6(2)(b). The national agency of the Member State of the coordinator of the project shall carry out the evaluation of applications and submit to the Commission a shortlist of applications which it proposes to accept. The Commission shall decide upon the shortlist proposed, following which the national agency shall allocate the appropriate financial assistance to the applicants selected in accordance with the general guidelines to be established under Article 9(1)(c).

Before submitting the shortlist to the Commission, the national agency of the country in which the project is coordinated shall liaise with those in the countries of all the other project partners. The national agencies shall distribute grants to selected project coordinators located in their respective Member States, which shall be responsible for distributing the funds to the partners involved in the projects.

2. Commission procedure

The following actions, under which project proposals are submitted to the Commission and the selection decisions are taken by the Commission, shall be managed through the 'Commission procedure':

- (a) unilateral and national projects, as referred to in Article 5(1)(d), except those funded under Article 33(4) (a);

- (b) multilateral projects and networks, as referred to in Article 5(1)(e);
- (c) observation and analysis of policies and systems in the field of lifelong learning, the establishment of reference material, including surveys, statistics, analyses and indicators, and action to support transparency and recognition of qualifications and prior learning, as referred to in Article 5(1)(f);
- (d) operating grants, as referred to in Article 5(1)(g);
- (e) other initiatives aimed at promoting the objectives of the Lifelong Learning Programme, as referred to in Article 5(1)(h) ('accompanying measures').

Requests for financial assistance submitted under these actions shall be directed to the Commission, which shall carry out the selection and allocate financial assistance to the applicants selected in accordance with the general guidelines to be established under Article 9(1)(c).

B. FINANCIAL PROVISIONS

The Commission shall ensure that the financial and administrative requirements placed on beneficiaries of grants awarded under the Lifelong Learning Programme are proportionate to the level of the grant. In particular, the Commission shall ensure that the financial rules and the application and reporting requirements for individual mobility and for partnerships remain user-friendly and sufficiently simple not to restrict access for less advantaged individuals and the institutions or organisations that work with them.

In particular, the Commission shall provide the national agencies with criteria which they shall follow in regard to selection and award procedures, as well as contract and payment/audit arrangements, for the funds they manage. These criteria shall take into account the size of the grants made and, where grants are of less than EUR 25 000, they shall provide for simplified systems at all stages involving applicants or beneficiaries. They shall enable the national agen-

cies to determine and limit the details required from applicants for grants and to issue contracts following the award of grants on a simplified basis which includes only the following elements:

- the contracting parties,
- the duration of the contract, which shall be the period of eligibility of the expenditure,
- the maximum amount of funding awarded,
- a summary description of the action involved,
- reporting and audit access requirements.

Also such criteria shall enable the national agencies to provide that co-financing provided by beneficiaries may take the form of contributions in kind. These shall be verifiable as to fact, but need not be the subject of financial evaluation.

1. Actions managed through the National agency procedure

1.1. The Community funds intended to provide financial support under the actions to be managed through the National agency procedure in accordance with section A point 1.1 of this Annex, are to be allocated among the Member States in accordance with formulae determined by the Commission in accordance with Article 10(2), which may include the following elements:

- (a) a minimum amount allocated to each Member State, to be determined in accordance with budgetary availability for the action concerned;
- (b) the remainder will be allocated to the various Member States on the basis of:
 - (i) each Member State's total number of:
 - pupils and teachers in school education for the school partnerships and mobility actions of the Comenius programme set out in Article 18(1)(a) and (b),
 - students and/or graduates in higher education for the mobility of students and intensive programmes actions of the Erasmus programme set out in Article 22(1)(a)(i) and (iv),

- teachers in higher education institutions for the mobility of teachers and the mobility of other staff actions of the Erasmus programme set out in Article 22(1)(a)(ii) and (iii),
 - overall population and number of 15 to 35 year olds in relation to it, for the mobility, partnership and multilateral project actions of the Leonardo da Vinci programme set out in Article 26(1)(a), (b) and (c),
 - adults for the mobility and partnership actions of the Grundtvig programme set out in Article 30(1)(a) and (b);
- (ii) the difference in the cost of living between the Member States;
 - (iii) the distance between the capital cities of each of the Member States;
 - (iv) the level of demand and/or take-up for the action concerned within each Member State.
- 1.2. These formulae should, as far as possible, be neutral with respect to the different education and training systems of the Member States.
- 1.3. The Community funds thus distributed shall be administered by the national agencies provided for in Article 6 (2)(b).
- 1.4. The Commission, acting in cooperation with the Member States, shall take the necessary measures to encourage balanced participation at Community, national and, where appropriate, regional level and, where appropriate, across the various fields of study. The proportion allocated to these measures shall not exceed 5% of the annual allocations for financing each of the actions in question.

2. Designation of beneficiaries

The institutions listed in Article 36(2) of this Decision are hereby designated beneficiaries of grants under the Lifelong Learning Programme, in accordance with Article 168 of Regulation (EC, Euratom) No 2342/2002.

The constituent national units of the NARIC network, the Eurydice network, the Euroguidance network, the National Support Services for the eTwinning Action and the Europass National Centres act as instruments to implement the programme at national level, in conformity with the provisions of Article 54(2)(c) of Regulation (EC, Euratom) No 1605/2002 and of Article 38 of Regulation (EC, Euratom) No 2342/2002.

3. Types of beneficiary

In accordance with Article 114(1) of Regulation (EC, Euratom) No 1605/2002, grants may be awarded to legal persons or to natural persons. In the case of natural persons, these may take the form of scholarships.

4. Flat-rate grants, scales of unit costs and prizes

Flat-rate grants and/or scales of unit costs, as provided for in Article 181(1) of Regulation (EC, Euratom) No 2342/2002 may be used in the case of the actions referred to in Article 5.

Flat-rate grants may be used up to a maximum of EUR 25 000 per grant. They may be combined up to a maximum of EUR 100 000 and/or used in conjunction with scales of unit costs.

The Commission may provide for the award of prizes in relation to activities undertaken in the framework of the Lifelong Learning Programme.

5. Procurement

Where the implementation of actions supported under the Lifelong Learning Programme requires the beneficiary to have recourse to procurement procedures, the procedures for low-value contracts set out in Article 129 of Regulation (EC, Euratom) No 2342/2002 shall apply.

6. Partnership agreements

Where actions under the Lifelong Learning Programme are supported by means of

framework partnership grants, pursuant to Article 163 of Regulation (EC, Euratom) No 2342/2002, such partnerships may be selected and funded for a four-year period, subject to a lightweight renewal procedure.

7. Public institutions or organisations providing learning opportunities

All schools and higher education institutions specified by Member States, and all institutions or organisations providing learning opportunities which have received over 50% of their annual revenues from public sources over the last two years, or which are controlled by public bodies or their representatives, shall be treated by the Commission as having the necessary financial, professional and administrative capacity, together with the necessary financial stability, to carry out projects under the Lifelong Learning Programme; they shall not be required to present further documentation to demonstrate this. Such institutions or organisations may be exempted from auditing requirements pursuant to Article 173(4) of Regulation (EC, Euratom) No 2342/2002.

8. Bodies pursuing an objective of general European interest

Where operating grants are awarded under the Lifelong Learning Programme to bodies pursuing an objective of general European interest as defined in Article 162 of Regulation (EC, Euratom) No 2342/2002, these shall, in accordance with Article 113(2) of Regulation (EC, Euratom) No 1605/2002, not be subject on renewal to the principle of gradual decrease.

9. Applicants' professional competencies and qualifications

The Commission may decide in accordance with Article 176(2) of Regulation (EC, Euratom) No 2342/2002 that specified categories of beneficiaries have the professional competences and qualifications required to complete the proposed action or work programme.

10. Participation of partners from third countries

Partners from third countries may participate in multilateral projects, networks or partnerships under the terms of Article 14(2) at the discretion of the Commission or the national agency concerned. The decision whether to support such partners shall be based on the degree of added value at European level likely to result from their participation in the project, network or partnership in question.

11. Minimum allocations

Subject to Article 14 of this Decision, the minimum amounts to be allocated to sectoral sub-programmes shall be, in relation to the financial envelope set out in that Article:

- Comenius 13%
- Erasmus 40%
- Leonardo da Vinci 25%
- Grundtvig 4%

12. National agencies

Community financial assistance shall be provided to support the activities of the national agencies established or designated by the Member States in accordance with Article 6(2)(b).

In accordance with Article 38(1) of Regulation (EC, Euratom) No 2342/2002, the function of national agency may, in third countries participating in the Lifelong Learning Programme by virtue of Article 7(1) of this Decision, be discharged of public-sector bodies or private-law bodies with a public-service mission governed by the law of the country concerned.

In accordance with the principle of proportionality, certification and reporting requirements will be kept to an appropriate minimum necessary level.

13. Technical assistance

The financial envelope of the Lifelong Learning Programme may also cover expenditure

related to preparatory actions, monitoring, control, audit and evaluation directly necessary for the implementation of the Programme and for the achievement of its objectives. These may in particular include studies, meetings, information activities, publications, expenditure on informatics networks for the exchange of information and any other expenditure on technical and administrative assistance to which the Commission may need to have recourse for the implementation of the Programme.

14. Anti-fraud provisions

Commission decisions taken under Article 9, the contracts and agreements resulting from them, as well as agreements with participating third countries, shall provide in particular for supervision and financial control by the Commission (or any representative authorised by it), including by the European Anti-Fraud Office (OLAF), and for audits by the Court of Auditors, if necessary on-the-spot. Such controls may be carried out with the national agencies as well, where necessary, as with recipients of grants.

The beneficiary of an operating grant shall keep available for the Commission all the supporting documents, including the audited financial statement, regarding expenditure incurred during the grant year, for a period of five years following the last payment. The beneficiary of a grant shall ensure that, where applicable, supporting documents in the possession of partners or members be made available to the Commission.

The Commission may have an audit of the use made of the grant carried out either directly by its own staff or by any other qualified outside body of its choice. Such audits

may be carried out throughout the lifetime of the agreement and for a period of five years from the date of payment of the balance. Where appropriate, the audit findings may lead to recovery decisions by the Commission.

Commission staff and outside personnel authorised by the Commission shall have appropriate right of access, in particular to the beneficiary's offices and to all the information, including information in electronic format, needed in order to conduct such audits.

The Court of Auditors and OLAF shall enjoy the same rights, especially of access, as the Commission.

In addition, the Commission may carry out on-the-spot checks and inspections under the Lifelong Learning Programme in accordance with Council Regulation (Euratom, EC) No 2185/96 of 11 November 1996 concerning on-the-spot checks and inspections carried out by the Commission in order to protect the European Communities' financial interests against fraud and other irregularities ⁽¹⁾.

For the Community actions financed under this decision, the notion of irregularity referred to in Article 1, paragraph 2 of Regulation (EC, Euratom) No 2988/95 of 18 December 1995 on the protection of the European Communities financial interests ⁽²⁾ shall mean any infringement of a provision of Community law or any breach of a contractual obligation resulting from an act or omission by an economic operator, which has, or would have, the effect of prejudicing the general budget of the European Communities or allocations managed by them, by an unjustified item of expenditure.

(1) OJ L 292, 15.11.1996, p. 2.

(2) OJ L 312, 23.12.1995, p. 1.

Career Guidance: A Handbook for Policy Makers
Summary in Polish

Doradztwo zawodowe:
Podręcznik dla twórców polityki

Podsumowanie w języku polskim

© OECD 2004

Niniejsze podsumowanie nie jest oficjalnym tłumaczeniem materiałów OECD.

Kopiowanie niniejszego podsumowania jest dozwolone pod warunkiem zamieszczenia informacji o prawach autorskich OECD i tytułu oryginalnej publikacji.

Wielojęzyczne podsumowania są tłumaczeniami fragmentów dokumentów OECD, pierwotnie opublikowanych w językach angielskim i francuskim.

Są one dostępne bezpłatnie w internetowej księgarni OECD: www.oecd.org/bookshop/

Dokładniejsze informacje można uzyskać, kontaktując się z Działem Praw Autorskich i Tłumaczeń w Dyrektoracie do Spraw Publicznych i Komunikacji: rights@oecd.org
Faks: +33 (0)1 45 24 13 91

OECD Rights and Translation unit (PAC) 2 rue André-Pascal
75116 Paris
France

Zachęcamy do odwiedzania naszej strony internetowej: www.oecd.org/rights/

Rośnie znaczenie dobrze zorganizowanych usług doradztwa zawodowego. Kraje OECD i Unia Europejska wdrażają strategię kształcenia ustawicznego, a także polityki mające promować poprawę możliwości i zdolności zatrudnienia ich obywateli. Pomyślne wdrożenie takich strategii i polityk wymaga, aby obywatele posiadali umiejętności zarządzania własnym wykształceniem i zatrudnieniem oraz aby wszyscy oni mieli dostęp do wysokiej jakości informacji i doradztwa dotyczącego oświaty, kształcenia i zatrudnienia. Jednak usługi doradztwa zawodowego i cele polityki społecznej znacznie się różnią. Celem niniejszego podręcznika jest pomoc twórcom polityki w krajach OECD i Unii Europejskiej w opracowywaniu skutecznych polityk doradztwa zawodowego w zakresie edukacji, szkolenia i zatrudniania. Materiał ten został opracowany przez Komisję Europejską i OECD w odpowiedzi na nieustanne zmiany w politykach oświaty, kształcenia i zatrudniania. W Europie zmiany te wyrażają cele tzw. strategii lizbońskiej (z 2000 r.) mówiące o uczynieniu z Europy do roku 2010 obszaru mającego najbardziej konkurencyjną gospodarkę, społeczeństwo i gospodarkę oparte na wiedzy, a ponadto odznaczającego się spójnością społeczną. Podręcznik oparto na międzynarodowych przeglądach polityk dotyczących doradztwa zawodowego, podejmowanych przez OECD, Europejskie Centrum Kształcenia Zawodowego, Europejską Fundację Kształcenia i Bank Światowy. W sposób jasny i klarowny przedstawia on twórcom polityk dotyczących oświaty, szkolenia i zatrudnienia następujące tematy:

- stojące przed nimi wyzwania, związane z zapewnieniem, by usługi doradztwa zawodowego spełniały cele polityki społecznej;
- pytania, które muszą sobie zadać, podejmując te wyzwania;
- niektóre dostępne możliwości świadczenia usług doradztwa zawodowego w ramach długofalowego programu kształcenia i możliwości zatrudnienia;
- przykłady skutecznych reakcji, zapożyczone z krajów OECD i UE.

Podręcznik obejmuje cztery obszernie tematy polityczne: poprawę usług doradztwa zawodowego dla młodych ludzi, poprawę usług doradztwa zawodowego dla dorosłych, poprawę dostępu do doradztwa zawo-

dowego i poprawę systemów wspierających doradztwo zawodowe.

POPRAWA USŁUG DORADZTWA ZAWODOWEGO DLA LUDZI MŁODYCH

Dla poprawy usług doradztwa zawodowego dla ludzi młodych konieczne jest, aby twórcy polityk reagowali na wyzwania związane ze szkolnictwem obowiązkowym, szkolnictwem średnim i wyższym, a także szkolnictwem dla młodych ludzi z obszarów ryzyka. Wyzwania stanowią różnice w dostępie do kształcenia, jak również poprawa charakteru, poziomu i jakości usług. W przypadku szkół najważniejszymi wyzwaniami są: zapewnienie wystarczających właściwych zasobów ludzkich i kapitałowych, zarówno w szkołach, jak i w społecznościach wokół tych szkół; zapewnienie, że zasoby te zostaną przeznaczone na doradztwo zawodowe; a także jak najlepsze wykorzystanie dostępnych zasobów. Różnice w dostępie są szczególnie wyraźne w szkołach podstawowych i w szkołach średnich o profilach zawodowych. Opcje polityki obejmują formalne zacieśnienie współpracy wszystkich interesariuszy, skupienie programów kształcenia zawodowego na nabywaniu przez uczniów umiejętności zarządzania karierą zawodową oraz poprawę mechanizmów rozliczania za wykonane zadania.

Znaczna liczba młodych ludzi opuszcza szkołę wcześniej, bez uzyskania kwalifikacji. Potrzebne im są programy społeczne, które pomogłyby w przejściu do świata osób pracujących, a jednocześnie ponownie zaangażowały ich w dalsze kształcenie się, a doradztwo zawodowe musi być elementem takich programów. Doradztwo zawodowe musi też stać się istotniejszą częścią składową realizowanych w szkołach programów mających na celu zapobieganie wczesnemu porzuceniu nauki.

Ogólnie rzecz biorąc, widoczny jest brak usług doradztwa zawodowego dla studentów szkół wyższych, mimo że studia wiążą się ze znacznymi kosztami, ponoszonymi zarówno przez samych studentów, jak i przez podatników. Należy poszerzyć zakres usług doradztwa zawodowego oferowanych w szkolnictwie wyższym. Należy wzmocnić dźwignie polityki mające zapewnić udostępnienie szerszego zakresu usług. Twórcy polityk mogą dokładnie określić cele usług doradztwa zawodowego w szkolnictwie wyższym i stworzyć wyraźniejsze powiązania uzgodnień dotyczących środków

publicznych dla szkolnictwa wyższego z poziomem i jakością usług doradztwa zawodowego.

POPRAWA USŁUG DORADZTWA ZAWODOWEGO DLA DOROSŁYCH

Niejednorodny charakter populacji osób dorosłych stwarza rozmaite wyzwania dla twórców polityk, którzy starają się ulepszyć usługi doradztwa zawodowego. Oferta usług skierowana do dorosłych pracujących nie jest zbyt bogata; niewiele przedsiębiorstw uwzględniła potrzeby rozwoju kariery zawodowej swoich pracowników; oferta płatnych prywatnych usług jest bardzo ograniczona; pracodawcy i związki zawodowe wykazywały dotychczas ograniczone zainteresowanie świadczeniem usług doradztwa zawodowego, mimo że często z zasady uznają oni potrzeby kształcenia pracowników w celu poprawy konkurencyjności i równości. Pomimo tych problemów, nowa współpraca organizacji pracodawców, instytucji oświatowo-szkoleniowych, państwowych agencji zatrudnienia i innych odpowiednich organizacji może doprowadzić do świadczenia usług doradztwa zawodowego dla pracowników w miejscu pracy, a usługi takie powinny stanowić nierozdzielalną część programów kształcenia dorosłych.

Doradztwo zawodowe jest uważane za kluczowy czynnik zapobiegający wzrostowi liczby bezrobotnych, zwłaszcza długoterminowych. W większości krajów czołową rolę odgrywają tu państwowe agencje zatrudnienia. Mimo to usługi doradztwa zawodowego w państwowych agencjach zatrudnienia nie są w pełni rozwinięte. Silne strategie współpracy pomiędzy państwowymi agencjami zatrudnienia a usługami doradztwa zawodowego na poziomie indywidualnym i poziomie wspólnot, a także pomiędzy instytucjami oświatowo-szkoleniowymi, może umożliwić osobom bezrobotnym znalezienie zatrudnienia i ponowne podjęcie nauki.

Starzenie się społeczeństw i problemy finansowania emerytur w wielu krajach będą wymagały zarówno przesunięcia wieku emerytalnego, jak i stworzenia bardziej elastycznych systemów przechodzenia na emeryturę. Obecnie twórcy polityk nieśpiesznie mobilizują usługi doradztwa zawodowego, tak aby wspierały one aktywne starzenie się. Przedstawiciele pracodawców i pracowników mogą propagować i podejmować inicjatywy dotyczące świadczenia usług w za-

kresie poradnictwa trzeciego wieku przy wykorzystaniu różnego typu partnerstw publiczno-prywatnych.

POPRAWA DOSTĘPU DO USŁUG DORADZTWA ZAWODOWEGO

Popyt na usługi doradztwa zawodowego jest większy niż podaż. Bardziej elastyczne metody świadczenia usług, w tym wykorzystanie technologii informacyjnych i telekomunikacyjnych oraz telefonicznych centrów obsługi, mają wielki potencjał poszerzenia dostępu do tych usług. Jeśli wszyscy obywatele mają mieć dostęp do doradztwa zawodowego, często pojawia się potrzeba dotarcia z tymi usługami do grup ryzyka. Czynne angażowanie zagrożonych grup w opracowywanie, planowanie, wdrażanie i monitorowanie przeznaczonych dla nich polityk i usług doradztwa zawodowego znacznie poprawia opracowywanie usług odpowiadających ich potrzebom.

Poprawa jakości i przydatności materiałów informacyjnych o tematyce zawodowej w celu wspierania powszechnego dostępu stanowi nieustanne wyzwanie. Często widoczny jest brak współpracy między poszczególnymi ministerstwami i agencjami a samorządem krajowym i regionalnym w zakresie dostarczania informacjami w zakresie rozwoju kariery zawodowej i udostępniania tych informacji. Materiały opracowane przez sektor prywatny nie podlegają żadnym ustalonym standardom. W celu opracowania spójnej polityki i strategii dostarczania obywatelom wysokiej jakości informacji dotyczących kariery zawodowej, niezbędnym punktem wyjścia jest przystąpienie do przygotowania na poziomie krajowym, regionalnym i lokalnym mapy informacji o tematyce zawodowej dostarczanych przez różne media (np. gazety i telewizję) wielu grupom docelowym (młodzieży, osobom pracującym, bezrobotnym).

POPRAWA SYSTEMÓW WSPIERAJĄCYCH DORADZTWO ZAWODOWE

Istnieją znaczne różnice między jakością a rodzajami usług doradztwa zawodowego świadczonych obywatelom zarówno wewnątrz krajów, jak i poza granicami, co wynika z istotnych różnic w szkoleniu doradców zawodowych. Długość okresu ich wstępnego kształcenia wynosi od trzech tygodni do pięciu lat.

Rządy niechętnie definiują program i proces wstępnego szkolenia doradców zawodowych i bardzo po wolu realizują proces porównania programów kształcenia z efektami oczekiwanymi w zakresie polityki społecznej w dziedzinie kształcenia, szkolenia i zatrudnienia. Dla zapewnienia tej luki konieczne są silniejsze sygnały ze strony ministerstw.

W większości krajów przeprowadza się niewiele regularnych i systematycznych ocen jakości usług doradztwa zawodowego. Standardy świadczenia usług nie istnieją lub istnieją jedynie w niektórych sektorach. Tam, gdzie struktura jakości istnieje, jest ona na ogół dobrowolna, a nie obowiązkowa – i funkcjonuje na zasadzie wytycznych. Osoby korzystające z usług doradztwa zawodowego odgrywają kluczową rolę w opracowywaniu i ocenie usług.

Podstawa dowodowa wspierająca tworzenie polityk w zakresie świadczenia usług doradztwa zawodowego jest bardzo słaba. Obecnie niewiele rządów dysponuje gotowymi danymi niezbędnymi do przedstawienia ogólnego obrazu świadczenia usług doradztwa zawodowego lub skuteczności tego doradztwa w realizacji celów polityki społecznej. Niewiele ministerstw jest w stanie precyzyjnie określić kwotę środków publicznych wydatkowanych na usługi doradztwa zawodowego i sposoby ich wydatkowania. Brakuje informacji na temat prywatnych inwestycji i wydatków w tej dziedzinie. Współpraca stron zainteresowanych (np. użytkowników, administratorów, partnerów społecznych i doradców) na poziomie krajowym pomoże określić odpowiednie i przydatne rodzaje danych i procedury oceny danych źródłowych,

procesów i danych wynikowych oraz rezultatów doradztwa zawodowego.

Cele doradztwa zawodowego w większości krajów znajdują słabe odzwierciedlenie w polityce oświatowej, szkoleniowej i polityce zatrudnienia. Nie jest to zaskakujące, biorąc pod uwagę nieodpowiednie podstawy oceny usług doradztwa zawodowego. Co więcej, świadczenie usług doradztwa zawodowego stanowi często zbiór różnych podsystemów w zakresie kształcenia, szkolenia, zatrudnienia, sektora prywatnego i publicznego, przy czym każdy ma swoją historię, podstawy i czynniki napędzające, a rzadziej spójny i zintegrowany zbiór ustaleń. Tworzenie krajowego forum ds. opracowania polityki i systemów doradztwa zawodowego uwzględniającego zarówno przedstawicieli rządu, jak i głównych stron zainteresowanych, np. pracodawców i związki zawodowe, a także główne organizacje świadczące takie usługi, jest ważnym działaniem, które może być podejmowane przez rządy w celu skoncentrowania uwagi na tej kwestii i opracowywania agend politycznych oraz wzmocnienia procesu tworzenia polityki.

Większość kosztów świadczenia usług doradztwa zawodowego ponoszą podatnicy. Rozwój pod względem zakresu, zasięgu i różnorodności świadczonych usług wymuszony perspektywą nieustającego kształcenia sygnalizuje nowe zapotrzebowanie na środki i zobowiązania ze strony rządów w dziedzinie, która nie cieszy się zbyt dużym zainteresowaniem inwestorów prywatnych i indywidualnych. Możliwe jest ograniczenie zapotrzebowania na środki publiczne, jeśli uda się pobudzić wzrost inwestycji prywatnych w tym obszarze.

Dokument dostępny na stronie <http://www.oecd.org/dataoecd/54/15/34061523.pdf>



Poradnictwo zawodowe w oficjalnych dokumentach oraz opracowaniach o zasięgu międzynarodowym

euro | guidance

39