

Brussels, 30.10.2000
SEC(2000) 1832

Memorandum asupra Învățării Permanente

Memorandum asupra învățării permanente

CUPRINS

1. Introducere	3
2. Învățarea permanentă – momentul pentru a acționa	4
3. O Europă a cetățenilor prin învățarea permanentă	7
3.1. <i>Societățile cognitive: provoca rea schimbării</i>	7
3.2. <i>Un continuu al învățării pe toată durata vieții</i>	7
3.3. <i>Să acționăm împreună pentru a pune învățarea permanentă în practică</i>	9
4. Acțiunea în favoarea învățării permanente: șase mesaje cheie	10
4.1. <i>Mesajul cheie nr.1: Noi competențe de bază pentru toți</i>	10
4.2. <i>Mesajul-cheie nr. 2: Realizarea unor investiții superioare în resursele umane</i> ...	12
4.3. <i>Mesajul-cheie nr. 3: Încurajarea inovației în predare și învățare</i>	13
4.4. <i>Mesajul-cheie nr. 4: Valorificarea învățării</i>	14
4.5. <i>Mesajul-cheie nr. 5: Regândirea orientării și consilierii</i>	16
4.6. <i>Mesajul cheie nr. 6: Să apropiem mai mult învățarea de domiciliu</i>	18
5. Mobilizarea resurselor pentru învățarea permanentă	19
ANEXA I Exemple de bună practică în învățarea permanentă	23
ANEXA II Scopul dezvoltării indicatorilor și a criteriilor privind învățarea permanentă	30

1. Introducere

Consiliul European desfășurat la Lisabona în martie 2000 **marchează un moment decisiv în stabilirea direcției politice și de acțiune în Uniunea Europeană**. Concluziile sale susțin că Europa a intrat în mod indiscutabil în era cunoașterii, cu tot ceea ce implică aceasta pentru viața culturală, economică și socială. Modelele învățării, muncii și cele ale vieții se schimbă rapid. Acest fapt nu presupune doar adaptarea individului la schimbare ci, în egală măsură, schimbarea modalităților de acțiune deja stabilite.

Concluziile Consiliului European de la Lisabona confirmă faptul că mișcarea către învățarea permanentă trebuie însoțită de o tranziție reușită spre **economia și societatea bazată pe cunoaștere**. De aceea, sistemele de educație și formare din Europa sunt în mijlocul schimbărilor ce vor urma. Ele vor trebui, de asemenea, adaptate. Concluziile Consiliului European de la Feira invită "statele membre, Consiliul și Comisia ca în aria lor de competență să identifice strategii coerente și măsuri practice în vederea dezvoltării învățării pe tot parcursul vieții pentru toți"¹. Acest **Memorandum** preia de la Consiliile Europene de la Feira și Lisabona mandatul de a implementa învățarea continuă pentru toți. Scopul său este de a lansa o **dezbateri larg-europeană** bazată pe o strategie comprehensivă pentru implementarea învățării permanente la nivel individual și instituțional și în toate sferile vieții publice și private.

Comisia și Statele Membre au definit învățarea permanentă în cadrul Strategiei Europene pentru Ocuparea Forței de Muncă, ca activitate intenționată de învățare realizată continuu, cu scopul îmbunătățirii cunoștințelor, deprinderilor și competențelor². Aceasta este definiția de lucru adoptată în acest Memorandum ca punct de pornire pentru discuții și acțiuni ulterioare.

Învățarea permanentă nu mai reprezintă doar unul dintre aspectele educației și formării, ea trebuie să devină principiul călăuzitor pentru participarea activă de-a lungul întregului continuu al contextului învățării. Următoarea decadă trebuie să însemne implementarea acestei viziuni. Toți aceia care locuiesc în Europa, fără excepție, trebuie să aibă posibilități egale pentru a se adapta la cerințele schimbării socio-economice și să participe activ în conturarea viitorului Europei.

Implicațiile acestei schimbări fundamentale în ceea ce privește perspectivele și practicile merită și justifică dezbateri propusă aici. Statele Membre, care sunt responsabile de propriile sisteme de educație și formare, trebuie să conducă această dezbateri. Este o dezbateri care trebuie să se desfășoare nu numai la nivel european ci și în fiecare stat membru. Învățarea pe tot parcursul vieții privește viitorul tuturor într-un mod unic și individual. Dezbateri trebuie să aibă loc cât mai aproape de cetățenii însuși. **Comisia intenționează să întocmească un raport în toamna lui 2001 bazat pe rezultatele acestei debateri**. Acest raport va fi realizat în cadrul metodelor deschise de coordonare stabilite de Consiliul European de la Lisabona³.

Acest **Memorandum** începe cu stabilirea situațiilor de implementare a învățării permanente. Secțiunea II arată că promovarea unei atitudini civice active și promovarea ocupării forței de muncă sunt scopuri intercorelate, deopotrivă importante, ale învățării pe tot parcursul vieții. Statele Membre sunt de acord

¹ Concluziile Consiliului European de la Feira, paragraful 33

² Strategia Europeană pentru Ocupare a fost inițiată la întâlnirea Șefilor din Consiliul European din noiembrie 1997 de la Luxemburg. Această strategie a stabilit o procedură de monitorizare și raportare pentru toate statele membre, bazată pe o serie de Directive pentru Încadrarea în muncă, revizuite anual. Strategia se bazează pe patru elemente: ocupare, spirit de întreprindere, atitudine civică și șanse egale.

³ Concluziile Consiliului European de la Lisabona, paragraful 37. Noua metodă deschisă de coordonare implică fixarea unor direcții și planificarea criteriilor europene pentru atingerea obiectivelor specifice convenite, stabilind (acolo unde este cazul) indicatori și criterii pentru a compara exemplele de bună practică, traducerea directivelor europene în măsuri și obiective specifice adaptate să se potrivească diferențelor naționale și regionale, și stabilirea unui proces mutual de învățare bazat pe monitorizare regulată, evaluare și trecere în revistă a progreselor. Așa cum se afirmă în paragraful 38: "Va fi aplicată o abordare descentralizată total în lumina principiilor subsidiarității, în care Uniunea, Statele Membre, nivelurile regionale și locale, precum și partenerii sociali și societatea civilă vor fi implicați activ, folosind diverse forme de parteneriat".

cu prioritatea acestora, dar au fost lente în desfășurarea unei acțiuni concertate. Secțiunea III-a susține că nivelul schimbării socio-economice în Europa necesită o abordare fundamental nouă a educației și formării. Învățarea permanentă este umbrela comună sub care sunt reunite toate tipurile de învățare și formare. Punerea în practică a învățării permanente necesită ca toată lumea să lucreze efectiv împreună, atât ca indivizi, cât și în organizații.

Ca răspuns, secțiunea IV subliniază **șase mesaje cheie** care oferă un cadru structurat pentru o dezbatere deschisă asupra punerii în practică a învățării permanente. Aceste mesaje sunt bazate pe experiența dobândită la nivel european prin programele comunitare și prin **Anul European al Învățării Permanente (1996)**. Fiecare mesaj cheie include un set de întrebări al căror răspuns trebuie să clarifice domeniile prioritare pentru acțiune. Mesajele cheie sugerează că o strategie coerentă și comprehensivă de învățare permanentă pentru Europa trebuie să aibă ca scop:

- să garanteze accesul universal și continuu la învățare în scopul dobândirii și reînnoirii capacităților necesare pentru o participare susținută într-o societate cognitivă;
- să crească vizibil nivelul investițiilor în resursele umane pentru a da prioritate celei mai importante valori a Europei - oamenii săi;
- să dezvolte efectiv metodele de predare și învățare și să încurajeze situațiile care asigură continuum-ul învățării permanente;
- să îmbunătățească semnificativ modalitățile în care participarea și rezultatele învățării sunt înțelese și apreciate, cu precădere învățarea nonformală și informală;
- să se asigure că oricine poate accesa cu ușurință informații și sfaturi de bună calitate despre posibilitățile de învățare, peste tot în Europa și pe toată durata vieții;
- să ofere posibilități de învățare permanentă cât mai aproape de cei care doresc să învețe în propriile lor comunități, sprijinite prin facilități ICT, oriunde este nevoie.

Un cadru de parteneriat trebuie să ajute mobilizarea resurselor în favoarea învățării pe tot parcursul vieții la toate nivelurile; acest **Memorandum** se încheie în secțiunea V cu exemple asupra modului în care acțiuni la nivel european pot asista Statele Membre să facă progrese. Lucrând împreună pentru a pune în practică învățarea permanentă este cea mai bună cale pentru a merge înainte. Aceasta presupune:

- să se construiască o societate inclusivă care să ofere posibilități egale de acces la învățarea de calitate de-a lungul întregii vieți a tuturor persoanelor, în care educația și formarea să se bazeze prioritar pe nevoile și cerințele indivizilor;
- să se adapteze oferta de educație și formare, precum și modul în care munca plătită este organizată, astfel încât oamenii să poată participa la învățare pe toată durata vieții lor și să-și poată planifica de unii singuri modul în care să combine învățarea cu munca și viața de familie;
- să se realizeze standarde ridicate de educație și calificare în toate sectoarele, astfel încât să se asigure o educație și o formare de o calitate superioară și, în același timp, să se asigure că abilitățile/însușirile și cunoștințele oamenilor se potrivesc cu cerințele în schimbare ale locurilor de muncă și ale ocupațiilor, ale organizării locului și a metodelor de muncă;
- să se încurajeze și să se înzestreze indivizii cu competențele necesare pentru a participa mai activ în toate sferele vieții publice moderne, în special în viața politică și socială la toate nivelurile comunității, inclusiv la nivel european;

Cheia către succes va fi realizarea unei responsabilități comune pentru învățarea pe tot parcursul vieții pentru toți actorii cheie - Statele Membre, instituțiile europene, partenerii sociali și lumea oamenilor de afaceri; autoritățile locale și regionale, cei care lucrează în educație și formare de toate tipurile, societatea civilă, asociațiile și grupurile sociale; și, în cele din urmă, cetățenii înșiși. Scopul nostru comun este acela de a construi o Europă în care fiecare să aibă posibilitatea de a-și dezvolta la maximum propriul potențial, să simtă că pot contribui la aceasta și să aibă sentimentul apartenenței.

2. Învățarea permanentă – momentul pentru a acționa

De ce este această dezbatere atât de urgentă? De ce constituie punerea în practică a învățării pe tot parcursul vieții o prioritate a Uniunii Europene?

Există două motive la fel de importante în acest sens:

- Europa s-a deplasat către o economie și o societate bazată pe cunoaștere. Mai mult ca oricând, accesul la informații și cunoștințe de ultimă oră, împreună cu motivația și aptitudinile de a folosi în mod inteligent aceste resurse, în nume propriu sau pentru comunitate ca întreg, devin chei pentru întărirea competitivității Europei, pentru îmbunătățirea gradului de ocupare a forței de muncă, precum și a gradului de adaptabilitate al acesteia;
- pe de altă parte, europenii de astăzi trăiesc într-o lume complexă din punct de vedere social și politic. Mai mult ca oricând, indivizii doresc să-și planifice propriile vieți, sunt așteptați să contribuie activ la viața societății și trebuie să învețe să accepte diversitatea culturală, etnică și lingvistică. **Educația, în sensul său larg, este cheia învățării și înțelegerii** modului în care se pot aborda aceste provocări.

Aceste două trăsături ale schimbării socio-economice contemporane sunt interrelaționate. Ele subliniază două scopuri ale învățării permanente care sunt la fel de importante: **promovarea unei cetățenii active și promovarea ocupării forței de muncă**. Cetățenia activă se referă la modul în care, și dacă, oamenii participă în toate sferele vieții sociale și economice, la șansele și riscurile cu care se confruntă cetățenii în acest demers, la măsura în care ei simt că aparțin și au un cuvânt de spus în societatea în care trăiesc. Pentru viața majorității oamenilor, a avea un loc de muncă plătit se află la baza independenței, a respectului de sine și a bunăstării, și de aceea este cheia calității vieții. Ocuparea forței de muncă - capacitatea de a asigura și păstra locul de muncă - nu este numai dimensiunea de bază a cetățeniei active, dar este în mod egal o condiție decisivă pentru atingerea unei ocupări plene a forței de muncă și pentru îmbunătățirea competitivității și prosperității europene în *noua economie*. Atât ocuparea forței de muncă, cât și cetățenia activă depind de posibilitatea de a avea cunoștințe adecvate și de ultimă oră, de capacitatea de a lua parte și a-și aduce contribuția la viața economică și socială.

Schimbarea se poate petrece numai prin dinamismul Statelor Membre, cu sprijin la nivelul Comunității, acolo unde este necesar. Statele Membre sunt acelea care, în primă instanță, sunt responsabile de sistemele lor de educație și formare, fiecare potrivit contextului său instituțional. În practică, realizările acestor sisteme sunt dependente de contribuțiile și angajamentul unei arii largi de actori din toate domeniile vieții sociale și economice incluzând partenerii sociali și, nu în ultimă măsură, de eforturile indivizilor înșiși care, în ultimă instanță, sunt responsabili de realizarea propriei învățări.

Importanța învățării permanente pentru viitorul Europei este acum susținută la cel mai înalt nivel. Șefii Statelor Membre sunt de acord că în următoarea decadă Uniunea Europeană trebuie să ofere un exemplu întregii lumi. Europa poate și trebuie să arate că este posibil să se realizeze o creștere economică dinamică o dată cu întărirea coeziunii sociale. Accentuând că "oamenii sunt cel mai de preț bun al Europei și trebuie să se afle în centrul politicilor Uniunii", concluzia este că, mai presus de orice, sistemele de educație și formare trebuie să se adapteze noilor realități ale secolului al XXI-lea și că "învățarea permanentă este o politică esențială pentru dezvoltarea cetățeniei active, a coeziunii sociale și a ocupării forței de muncă."⁴

Aceste mesaje sunt rezultatele naturale ale unei decade de-a lungul căreia învățarea permanentă s-a situat încă o dată printre prioritățile agendelor politice naționale și internaționale. La începutul anilor '90⁵, economiile Europei au trebuit să se adapteze schimbării abrupte a modului de producție, comerț și investiții. Aceasta a dezechilibrat piețele muncii, conducând la cote ridicate ale șomajului structural, asociate cu discrepanțe tot mai accentuate în calificarea forței de muncă. Pentru a sprijini rezolvarea acestor probleme, oferta de educație și formare a fost tratată cu mai multă atenție. În 1996, **Anul**

⁴ Concluziile Președinției Consiliului European, Lisabona, 23-24 martie 2000, paragrafele 5, 24, 25, pp. 2 și 8; Concluziile Președinției Consiliului European, Santa Maria de Feira, 19-20 iunie 2000, paragraful 33, p. 6.

⁵ _ Growth, *Competitiveness and Employment*, European Commission White Paper, 1993

European al Învățării Permanente a demonstrat cât de mult interes există pentru învățarea de-a lungul vieții la toate nivelurile și a contribuit la influențarea politicilor Statelor Membre⁶.

La mijlocul anilor '90 s-a căzut de acord nu numai asupra faptului că educația și formarea permanentă ajută la menținerea competitivității economice și a ocupării forței de muncă, dar și că este cel mai bun mod de a combate excluderea socială, ceea ce înseamnă că predarea și învățarea trebuie să situeze indivizii și nevoile lor în centrul atenției.⁷ Pe aceste baze, **învățarea pe tot parcursul vieții** a devenit principiul călăuzitor comun pentru noua generație de programe comunitare în educație, formare și tineret.⁸

Din 1998, Ghidul pentru Încadrarea în Muncă a accentuat importanța formării permanente pentru angajare, dar evaluarea implementării sale a dovedit cât de puține progrese s-au realizat până atunci în promovarea unei strategii comprehensive privind învățarea pe tot parcursul vieții.⁹ Parlamentul European sprijină cu fermitate viziunea potrivit căreia învățarea continuă este cheia pentru asigurarea integrării sociale și pentru dobândirea de șanse egale.¹⁰

Pe scena internațională, recentele întâlniri G8 au subliniat pentru prima dată importanța învățării permanente pentru toți în cadrul "noilor economii" ale Erei Cognitive.¹¹

În concluzie, Statele Membre ale Uniunii au stabilit un larg consens asupra interesului lor împărtășit privind învățarea permanentă, dar aceasta n-a fost încă tradusă efectiv în practică. A sosit timpul pentru aceasta.

⁶ *Implementation, Results and Overall Assessment of the European Year of Lifelong Learning (1996)*, Report from the Commission of the European Communities, COM(1999)447 final, 15 September 1999.

⁷ *Teaching and Learning - towards the Learning Society*, European Commission White Paper, 1995. Tratatul Comunității Europene de la Amsterdam, 1997, a introdus în Preambulul său, oferta "*de a dezvolta un nivel cât mai ridicat de cunoștințe printr-un acces larg la educație și prin continua înnoire a acesteia*"

⁸ *Towards a Europe of Knowledge*, Comunicare de la Comisia Comunităților Europene, 12 November 1997 (COM(97)563 final); Decizia Consiliului care înființează LEONARDO II (1999/382/EC, 26 April 1999) Deciziile Parlamentului European și ale Consiliului care înființează SOCRATES II (253/2000/EC, 24 January 2000) și YOUTH (1031/2000/EC, 13 April 2000).

⁹ *Guidelines for Member States' Employment Policies 2001*. Communication from the Commission, COM (2000)448, 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. În plus, la Forumul Mondial al Educației susținut la Dakar în aprilie 2000, 182 de țări și-au asumat șase scopuri privind nevoile învățării de bază pentru toți. Aceste scopuri includ îmbunătățirea ratei alfabetizării adulților și accesul echitabil la educația de bază și continuă a adulților.

3. O Europă a cetățenilor prin învățarea permanentă

3.1. Societățile cognitive: provocarea schimbării

Europa de astăzi cunoaște o schimbare comparabilă cu cea a Revoluției Industriale. Tehnologia digitală transformă fiecare aspect al vieții oamenilor, în vreme ce biotehnologia poate schimba însăși viața într-o singură zi. La scară globală, comerțul, călătoriile și comunicațiile extind orizontul cultural al oamenilor și schimbă felul în care economiile se află în competiție una cu cealaltă. Viața modernă oferă șanse și opțiuni mai mari, dar și riscuri și incertitudini sporite. Oamenii au libertatea de a alege stiluri de viață variate dar, în mod egal, și responsabilitatea de a-și contura propria viață. Tot mai mulți oameni își prelungesc perioada de educație și formare, dar distanța dintre cei care sunt suficient calificați pentru a se păstra pe linia de plutire pe piața muncii și cei care rămân definitiv în urmă crește considerabil. Populația Europei îmbătrânește rapid. Aceasta va modifica modul de alcătuire a forței de muncă și configurația cerințelor pentru serviciile sociale, de sănătate și de educație. Nu în ultimul rând, societățile Europei se transformă în mozaicuri interculturale. Această diversitate deține un mare potențial pentru creativitate și inovație în toate sferele vieții.

Acest Memorandum nu poate oferi o analiză de profunzime a schimbărilor schițate mai sus, dar ele sunt toate parte a unei tranziții către o societate a cunoașterii a cărei bază economică este crearea și schimbul de bunuri materiale și servicii. În acest tip de lume socială, informația la zi, cunoștințele și competențele sunt de mare preț.

Oamenii înșiși sunt actorii principali ai societăților cognitive. Capacitatea umană de a crea și folosi în mod efektiv și inteligent cunoștințele pe o bază în continuă schimbare contează cel mai mult. Pentru a-și dezvolta această capacitate la maximum, omul trebuie să vrea și să poată să-și ia viața în propriile mâini, pe scurt, să devină cetățean activ.¹² Educația și formarea permanentă este cea mai bună cale pentru fiecare de a lua contact cu provocarea schimbării.

3.2. Un continuu al învățării pe toată durata vieții

Cunoștințele, competențele și atitudinile dobândite în perioada copilăriei și a adolescenței în familie, la școală, în timpul formării profesionale sau în universitate nu vor dura toată viața. Integrarea învățării pe tot parcursul vieții de adult este o parte foarte importantă a punerii în practică a învățării permanente, dar este, cu toate acestea, doar o parte dintr-un întreg. Învățarea pe tot parcursul vieții vede în învățare un continuu aparent care se eșalonează de la leagăn până la sfârșitul vieții. **Educația generală de bază de mare calitate**, începând de la primele zile ale vieții unui copil, **constituie fundamentul esențial**. Educația de bază urmată de educația și formarea profesională inițială ar trebui să înzestreze toți tinerii cu noile competențe de bază cerute de o economie fondată pe cunoaștere. Totodată, trebuie să se asigure că ei au "învățat să învețe" și că au o atitudine pozitivă asupra învățării.

Oamenii își vor planifica activități consistente de învățare permanentă dacă vor să învețe. Ei nu vor dori să continue să învețe dacă învățarea în prima parte a vieții a fost lipsită de succes sau a reprezentat o experiență personală negativă. Ei nu vor vrea să continue dacă posibilitățile potrivite de învățare, cum sunt programarea timpului, ritmul, locația și accesibilitatea nu sunt luate în considerație. Nu se vor simți motivați să ia parte la un proces de învățare al cărui conținut și metode nu țin cont de perspectivele lor culturale și de experiența lor de viață. Și ei nu vor vrea să investească timp, efort și bani într-o educație viitoare dacă experiența, cunoștințele și abilitățile pe care le-au dobândit nu sunt recunoscute într-un mod palpabil, fie pentru scopuri personale, fie pentru promovarea în muncă. Motivația individuală a învățării și varietatea posibilităților de a învăța sunt cheile fundamentale în implementarea cu succes a învățării permanente. Este esențial **ca nivelul cererii de educație să crească odată cu oferta**, mai ales pentru cei care până atunci au beneficiat mai puțin de educație și formare. Fiecare trebuie să poată să urmeze căi de educație/învățare la propria alegere, decât să fie

¹² *Education for Active Citizenship in the European Union*, OPOCE, Luxembourg, 1998

obligați să urmeze căi predeterminate către destinații anume. Asta înseamnă, foarte simplu, că sistemele de educație și formare trebuie să se adapteze la nevoile și cererile individului și nu invers.

Există trei categorii de bază ale activității de învățare:

- **Învățarea formală** se desfășoară în instituții de educație și formare, conducând la diplome și calificări recunoscute oficial;
- **Învățarea non-formală** are loc o dată cu traseul principal al educației și formării și nu conduce în mod normal la certificate formalizate. Învățarea non-formală poate fi oferită la locul de muncă și prin activități ale organizațiilor societății civile (cum sunt organizațiile de tineret, sindicatele și partidele politice). Poate fi, de asemenea, oferită prin organizații sau servicii care au constituit un complement al sistemelor formale (clase de arte, muzică și sport sau meditații particulare pentru pregătirea examenelor).
- **Învățarea informală** este o componentă naturală a vieții de zi cu zi. Spre deosebire de învățarea formală și non-formală, învățarea informală nu este în mod necesar o educație intenționată și este posibil să nu fie recunoscută nici măcar de indivizii înșiși ca o contribuție la cunoștințele și abilitățile lor.

Până acum, învățarea formală a dominat politicile educaționale, influențând modalitățile în care educația și formarea sunt oferite și modul de înțelegere al oamenilor asupra a ceea ce înseamnă învățarea. Continuu-ul învățării permanente aduce în prim plan învățarea non-formală și informală. Învățarea non-formală se realizează, prin definiție, în afara școlilor, a colegiilor, a centrelor de instruire și a universităților. Ea nu este văzută de obicei ca o învățare "reală" iar rezultatele sale nu au prea mare valoare pe piața muncii. Învățarea non-formală este, prin urmare, în mod tipic subevaluată.

Învățarea informală este, cu atât mai mult, pusă în situația de a fi exclusă în totalitate, deși ea este cea mai veche formă de învățare și rămâne componenta de bază a educației primei copilării. Faptul că tehnologia microcomputerelor s-a instalat acasă înainte de a se încetățeni la școală subliniază importanța învățării informale. Contextele informale constituie un rezervor imens de educație și pot fi o sursă importantă de inovație pentru metodele de învățare și predare.

Termenul învățare "de-a lungul vieții" atrage atenția asupra timpului: este vorba de o învățare permanentă, fie ea continuă sau periodică. Noul termen creat, *lifewide learning*, îmbogățește imaginea atrăgând atenția asupra duratei învățării care poate avea loc pe tot parcursul unui segment al vieții noastre.¹³ **Dimensiunea lifewide accentuează mult mai puternic complementaritatea învățării formale, non-formale și informale.** Ea ne reamintește că învățarea folositoare și plăcută poate avea, și chiar are, loc în familie, în timpul liber, în viața comunității și în activitatea zilnică de la locul de muncă. Învățarea lifewide ne face să înțelegem faptul că predarea și învățarea sunt ele însele roluri și activități care pot fi schimbate în locuri și momente diferite.

Cu toate acestea, învățarea permanentă sau "de-a lungul vieții" este încă definită într-o varietate de moduri în contexte naționale diferite și pentru scopuri diferite. Cele mai recente analize politice¹⁴ sugerează că definițiile rămân informale și pragmatice și sunt legate mai curând de acțiune, decât de claritate și de termeni legali. Principala rațiune care a adus învățarea permanentă înapoi pe agendele politice în anii '90 a fost preocuparea de a îmbunătăți capacitatea de angajare a cetățenilor și adaptabilitatea lor în fața nivelului ridicat al șomajului structural care lovise cel mai tare în cei mai slab calificați. Previziunile privind o populație europeană care îmbătrânește rapid presupun că nevoia de cunoștințe și deprinderi de ultimă oră nu poate fi realizată bazându-ne doar pe noii-veniți pe piața muncii, cum s-a întâmplat în trecut; vor fi prea puțini tineri, iar viteza schimbării tehnologice este prea mare, cu precădere în ceea ce privește trecerea accelerată către o economie digitală.

¹³ Vezi, de exemplu: *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.

Astăzi are loc o schimbare notabilă către politici mai integrate care combină obiective sociale și culturale cu argumentarea economică rațională în favoarea învățării de-a lungul vieții.¹⁵ Au început, astfel, să apară idei noi privind echilibrul drepturilor și responsabilităților cetățenilor și autorităților publice. Tot mai mulți oameni au devenit mai încrezători în a pretinde identități și moduri de viață diferite. Există o cerere larg răspândită acum în favoarea luării deciziilor cât mai aproape posibil de viața cotidiană a oamenilor și cu larga lor participare. Acestea sunt motivele datorită cărora atenția s-a îndreptat către nevoia de a moderniza guvernarea la toate nivelurile societăților europene.¹⁶

În același timp, s-au adâncit distanțele între modul predominant al vieții sociale și aceia care sunt supuși riscului unei excluderi sociale pe termen lung. Educația și formarea au devenit mai importante ca niciodată în influențarea șanselor oamenilor de "a reuși, a continua și a se realiza în viață." Tranziția din ce în ce mai complexă a tinerilor dinspre formarea inițială către viața activă poate fi un indicator important a ceea ce urmează în viitor pentru oamenii de toate vârstele. Posibilitatea de a te angaja este în mod evident un rezultat-cheie al unei învățări reușite, dar includerea socială înseamnă mai mult decât necesitatea de a avea un loc de muncă plătit. Învățarea deschide perspectiva construirii unei vieți productive și pline de satisfacții, chiar în afara statutului de angajat.

3.3. Să acționăm împreună pentru a pune învățarea permanentă în practică

Deși nu au fost dezvoltate încă strategii comprehensive și coerente de către majoritatea Statelor Membre, toate recunosc că acționând împreună **într-o diversitate de parteneriate** este esențial pentru a pune învățarea permanentă în practică. Aceste parteneriate includ cooperarea dintre ministere și autoritățile publice în vederea dezvoltării de politici coerente. Acestea îi integrează sistematic pe **partenerii sociali** în dezvoltarea și implementarea procesului în consonanță cu inițiativele public-private. Parteneriatele se dezvoltă mai ales prin implicarea activă a organelor locale și regionale și a organizațiile societății civile care oferă servicii ce sunt apropiate de cetățeni și sunt mai bine adaptate nevoilor specifice ale comunităților.¹⁷ Cât privește programele de tineret, educație și formare ale Comunității Europene, ele și-au dovedit deja utilitatea în sprijinirea cooperării trans-naționale, a parteneriatelor și a schimburilor pentru dezvoltarea unei direcții bune de acțiune.

Continuu-ul învățării permanente și al învățării *lifewide* presupune, de asemenea, ca niveluri și sectoare diferite ale sistemelor de educație și formare, incluzând domeniile non-formale, să lucreze în strânsă legătură unele cu celelalte. Aici, **a lucra efectiv împreună** va însemna să se depășească eforturile existente de a construi punți și căi de legătură între diferite părți ale sistemelor existente. A crea o rețea de permanentă centrată pe individ **introduce viziunea unei osmoze graduale între structurile de pregătire** care rămân astăzi relativ deconectate unele de celelalte. Dezbaterile actuale ce au loc în cadrul Statelor Membre asupra viitorului universităților sunt exemple despre modul în care gândirea noastră politică a început să fie influențată de implicațiile practice ale învățării permanente. Deschiderea studiilor universitare către un public mai larg nu poate fi realizată însă realizată fără ca instituțiile de învățământ ele-însele să se schimbe - nu doar în interior, dar și în relație cu alte "sisteme de învățare"¹⁸. Această concepție a unei osmoze graduale introduce o dublă provocare: în primul rând, luarea în considerare a complementarității între învățarea formală, non-formală și informală; în al doilea rând, dezvoltarea unor rețele deschise de oportunități și recunoaștere pentru toate cele trei forme de organizare a învățării.

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 Aceasta include nivelul european; o Carte Albă a Guvernării Europene va fi publicată de către Comisie în 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). Vezi de asemenea Opinia asupra Cetățeniei a Comitetului Regiunilor (accesibilă via: http://www.cor.eu.int/coratwork/avis_32plen/226-99/226-1999_EN.doc)

¹⁸ *Responding to Challenges for European Universities – Implementing Changes in Institutional and Disciplinary Co-operation*. F 2000 European Higher Education Forum, EUCEN, Liege, July 2000.

4. Acțiunea în favoarea învățării permanente: șase mesaje cheie

4.1. Mesajul cheie nr.1: noi competențe de bază pentru toți

Obiectiv: Garantarea accesului universal și continuu la învățare pentru a se forma și reinnoi competențele necesare pentru o participare susținută la societatea cunoașterii

Acesta este un fundament esențial pentru cetățenia activă și ocuparea forței de muncă în Europa secolului al XXI-lea. Schimbarea economică și socială afectează configurația competențelor de bază pe care fiecare persoană trebuie să le dețină ca o dotare minimală pentru a fi capabil să participe activ la activitatea productivă, la viața de familie și la toate nivelurile vieții în comunitate - de la nivelul local până la cel european. Noile competențe de bază incluse în concluziile Consiliului European de la Lisabona (paragraful 26) sunt: deprinderile în domeniul tehnologiei informatice, limbile străine, cultura tehnologică, spiritul antreprenorial și competențele sociale. Această listă nu este în mod necesar una exhaustivă, dar în mod cert ea acoperă domeniile principale. Această listă nu presupune că deprinderile de bază tradiționale, precum scris-cititul și socotitul, nu mai sunt semnificative. Este însă important de reținut că nu este vorba de un inventar de materii sau discipline școlare așa cum le cunoșteam noi din perioada studiilor noastre și a celor ulterioare. Această listă specifică domenii de cunoaștere și competență, larg definite, dar care sunt toate de natură interdisciplinară: învățarea limbilor străine, de exemplu, presupune dobândirea competențelor tehnice, culturale și estetice privind comunicarea, performanța și aprecierea lingvistică. Aici competențele profesionale și cele sociale, în general, se suprapun atât în conținut, cât și în funcționalitate.

Ca un punct de plecare pentru dezbateri, **acest memorandum definește noile deprinderi de bază ca fiind acelea cerute pentru o participare activă în economia și societatea cunoașterii** - pe piața muncii și la locul de muncă, în comunitățile virtuale și cele în timp real, într-o democrație, precum și pentru o persoană cu un sens coerent al identității și cu o anumită direcție în viață. Unele dintre aceste deprinderi (cum este alfabetizarea digitală) sunt cu adevărat noi, în vreme ce altele (cum sunt limbile străine) devin tot mai importante pentru mult mai mulți oameni decât în trecut. Deprinderile sociale cum sunt încrederea de sine, auto-orientarea și asumarea riscurilor sunt, de asemenea, din ce în ce mai importante. Pentru că oamenii se așteaptă să fie capabili, să se comporte mult mai autonom decât în trecut. Deprinderile antreprenoriale oferă capacități pentru a se îmbunătăți performanțele individuale la locul de muncă și a se diversifica activitățile companiei; ele contribuie, totodată, la crearea de locuri de muncă, atât în cadrul întreprinderilor deja existente - cu precădere IMM-uri - cât și în cazul micilor întreprinzători. A învăța cum să înveți, să te adaptezi la schimbare și să dai un sens vastului flux de informație sunt acum deprinderi generice pe care fiecare trebuie să le dobândească. Angajatorii își cresc simțitor cerințele privind capacitatea de învățare, de dobândire rapidă de noi deprinderi și de adaptare la noile provocări și situații.

Stăpânirea solidă a acestor deprinderi de bază este crucială pentru fiecare, dar ea este numai începutul învățării permanente. Piața muncii din zilele noastre solicită schimbări permanente ale deprinderilor de bază, ale calificărilor și ale experienței. Absența sau nepotrivirea competențelor, cu precădere în ceea ce privește ICT, sunt recunoscute ca fiind cauze principale ale creșterii continue a șomajului în anumite regiuni, ramuri industriale sau în cadrul grupurilor sociale defavorizate. Acelora care nu sunt capabili, indiferent din ce motive, să dobândească pragul relevant de deprinderi de bază trebuie să li se ofere oportunități continue de a le dobândi, indiferent de cât de des eșuează în a reuși, sau în a prelua ceea ce li s-a oferit deja. Învățarea formală și sistemele de instruire formale ale Statelor Membre - fie ele inițiale, superioare sau continue pentru adulți - trebuie să se asigure că fiecare individ dobândește, își îmbogățește și susține un prag acceptabil de deprinderi. Domeniile învățării non-formale joacă, de asemenea, un rol foarte important în această privință. Toate acestea necesită asigurarea de rezultate și experiență educațională de înaltă calitate pentru cât mai multă lume posibil. Totodată solicită reevaluarea continuă a nivelurilor referințelor, deprinderilor de bază astfel încât ceea ce se oferă la nivel educațional să se potrivească cu ceea ce este necesar la nivel economic și social.

Întrebări pentru dezbatere

- Pretutindeni, programa școlilor și cea a colegiilor este deja supraîncărcată cu solicitări permanente de a încorpora noi conținuturi și noi deprinderi. Ce se poate face pentru a ne elibera de această presiune? Ce principii trebuie să inspire conținutul și organizarea curricula în societatea cunoașterii?
- Poate fi avut în vedere dreptul individual al tuturor cetățenilor de a-și dobândi și înnoi deprinderile prin învățare permanentă?
- Inițiativa învățării *via* Internet (eLearning) și-a stabilit ca obiectiv ca, până în 2003, toți elevii care părăsesc școala să devină *digitally literate*, cu alte cuvinte să parcurgă alfabetizarea digitală. Care sunt domeniile prioritare de acțiune pentru aceste grupuri de cetățeni - tineri sau bătrâni - aflați de într-o situație defavorizată, generată de segmentarea socială crescândă datorată erei digitale?
- Cum poate fi dezvoltat un cadru european comun pentru definirea noilor deprinderi de bază cerute de participarea activă în societatea și economia cognitivă, așa cum sunt ele propuse în paragraful 26 al **Concluziilor de la Lisabona**?
- Propunerea pentru Ghidul Încadrării în Muncă, GÎM 2001 (varianta 2001, orientările 3-4 și 6) solicită Statelor Membre să se asigure că tinerii termină învățământul obligatoriu și să îmbunătățească accesul adulților la învățare, în special pentru lucrătorii mai vârstnici, aceia care lucrează cu jumătate de normă sau cei angajați temporar, cât și pentru cei aflați în șomaj. Ce tip de măsuri ar fi potrivite și eficiente pentru atingerea acestor scopuri, ca și pentru actualizarea deprinderilor?
- Care pot fi căile eficiente de monitorizare și abordare a noilor deprinderi solicitate - și de prevenire a acumulărilor de dificultăți - prin intermediul ofertei de permanentă în consens cu propunerea pentru **Directivile de Ocupare a Forței de Muncă** pe 2001 (Directiva 7)? Cum pot fi dezvoltate pe viitor instrumentele de testare și autoevaluare a deprinderilor de bază?

4.2. Mesajul-cheie nr. 2: Realizarea unor investiții superioare în resursele umane

Obiectiv: Creșterea vizibilă a nivelului de investiții în resursele umane în vederea valorificării valorii celei mai importante a Europei, anume, oamenii săi

Concluziile Consiliului European de la Lisabona stabilesc obiective clare pentru toți cei preocupați să crească investiția anuală *per capita* în resursele umane, iar directivele pentru ocuparea forței de muncă (13, 14, 16) invită Statele Membre să-și stabilească obiective echivalente. Aceasta înseamnă nu numai că nivelurile curente sau actuale ale investiției sunt privite ca fiind prea scăzute pentru a se asigura completarea necesarului de deprinderi, dar și că este utilă o regândire a ceea ce contează ca investiție pe ansamblu. Regimurile fiscale, standardele contabile, raportările companiilor și cerințele aducerii lor la cunoștință diferă în Statele Membre. Acesta este motivul pentru care soluțiile unice nu sunt fezabile – așa cum este cazul tratării investițiilor în resurse umane ale companiilor pe baze egale cu investițiile de capital. Dar ele nici nu ar fi de dorit: respectul pentru diversitate este principiul călăuzitor al acțiunilor comunitare. Una dintre căile posibile ar fi aceea ca partenerii sociali să stabilească acorduri-cadru privind permanentă în general, stabilind obiective pentru formarea continuă și introducând un premiu european pentru companiile cu progrese în acest domeniu. Totodată, este nevoie ca investițiile în resursele umane să fie mai transparente.

La nivel individual, nu este nici un dubiu că măsurile stimulative trebuie dezvoltate mai mult. Ideea unor conturi individuale pentru educație este un exemplu prin care oamenii sunt încurajați să contribuie la costurile proprii lor educații prin economii speciale și depuneri care atrag granturi corespunzătoare sau suplimentare și beneficii din surse de finanțare publice și private. Un alt exemplu sunt companiile care dau angajaților o anumită sumă de bani și alocă timp pentru învățare la propria lor alegere sau pe aceea convenită a fi relevantă din punct de vedere profesional.

În unele State Membre a fost negociat dreptul la concedii de studii subvenționate pentru salariați, iar pentru șomeri există de asemenea oportunități de formare. Există mai multe exemple de companii care oferă posibilitatea salariaților aflate în concediu de maternitate să participe la cursuri pentru înnoirea deprinderilor pe perioada concediului sau înainte de întoarcerea la locul de muncă. În ceea ce privește învățarea la locul de muncă și cea legată de locul de muncă, o atenție deosebită va trebui acordată în următoarea decadă persoanelor în vârstă de peste 35 de ani. Aceasta se datorează parțial tendințelor demografice care vor face să crească importanța strategică a salariaților mai în vârstă. Participarea la educația și formarea continuă devine, de asemenea, mult mai importantă pentru salariații mai vârstnici, cu precădere pentru cei mai puțin calificați, și pentru aceia aflați în slujbe de un nivel mai scăzut.

Angajatorii au înregistrat o cerere crescândă pentru încheierea de contracte de muncă cu jumătate de normă, nu numai din motive familiale, dar și pentru a facilita continuarea studiilor. În multe cazuri, acest lucru este însă dificil de organizat în practică, deși nivelurile muncii voluntare cu jumătate de normă variază considerabil de la un Stat Membru la altul; posibilități pentru schimburi de experiență în acest sens există. În general, partenerii sociali joacă un rol important în negocierea acordurilor pentru cofinanțarea educației pentru angajați și pentru programe de lucru mai flexibile care să facă fezabilă participarea la educație. Investiția în resursele umane este, prin urmare, și o problemă de a permite oamenilor să-și gestioneze propriul "portofoliu de timp" și să facă mult mai vizibilă o gamă largă de rezultate ale învățării. Abordările creative și inovatoare ale investiției în resursele umane sunt o parte integrantă a dezvoltării organizațiilor educaționale.

Oricare ar fi măsurile luate în Statele Membre, în industrie, sectoare ocupaționale sau companii individuale, aspectul cel mai important este acela că investiția în resursele umane necesită trecerea către o cultură a responsabilităților comune și către acorduri clare de co-finanțare pentru participarea la învățarea permanentă.

Întrebări pentru dezbateri

- Cum poate fi făcută investiția în învățare mai tangibilă și mai transparentă pentru fiecare individ, pentru angajator sau pentru întreprindere, în special prin stimuli financiari și prin îndepărtarea constrângerilor ? Care sunt căile cele mai promițătoare de încurajare, care permit indivizilor co-finanțarea și preluarea controlului propriei educații (de exemplu, prin intermediul conturilor individuale de educație sau scheme de asigurare a competenței)?
- O inițiativă concertată, bazată pe cercetare, în Statele Membre și la nivelul Comunității poate clarifica beneficiile economice și sociale ale investițiilor în învățarea permanentă, incluzând dezvoltarea unor măsuri mai transparente. Există oare suficientă voință colectivă de a face acest lucru, și cum poate fi această inițiativă lansată și dezvoltată mai bine?
- Cum poate fi folosit în mod eficient Fondul Structural și în special Fondul Social European, pentru a dirija investițiile în infrastructura învățării permanente, cu precădere pentru înființarea unor centre locale de învățare și pentru instalarea de echipament ICT de ultimă oră? În ce măsură pot garanta acestea că formarea susținută cu fonduri publice nu va fi depășită, din punct de vedere calitativ, de alternativele cu finanțare privată?
- În ce fel oferă angajatorii timp și flexibilitate pentru participarea la învățarea permanentă, inclusiv anumite facilități pentru aceia care asistă părinții sau care au în grijă pe cineva, în vederea integrării învățării cu viața de familie, dar și cu responsabilitățile locului de muncă? Cum pot fi făcute mai accesibile exemplele de bună practică pentru întreprinderile din toată Europa? Cum pot deveni guvernul și angajatorii din serviciile publice modele eficiente de bună practică în aceste privințe?

4.3. Mesajul-cheie nr. 3: Încurajarea inovației în predare și învățare

Obiectiv: Dezvoltarea metodelor și contextelor de predare și învățare necesare pentru a se asigura continuum-ul învățării permanente și învățării de-a lungul întregii vieți

Pe măsură ce intrăm în Era Cognitivă, înțelegerea noastră asupra a ceea ce este învățarea, unde și cum trebuie să aibă loc și în ce scop se modifică. Așteptăm din ce în ce mai mult ca metodele și contextele predării și învățării să recunoască și să se adapteze la un grad ridicat de interese, nevoi și cerințe, nu numai ale indivizilor dar și ale unor grupuri specifice de interese aparținând societăților europene multiculturale. Aceasta implică o schimbare majoră spre sistemele de învățare orientate către utilizator, cu granițe permissive între sectoare și niveluri. Oferirea posibilității indivizilor de a deveni persoane active în actul învățării implică atât îmbunătățirea practicilor existente, cât și dezvoltarea unor abordări noi și variate pentru a beneficia de oportunitățile oferite de ICT și de o gamă întreagă de contexte educaționale.

Calitatea experienței educaționale și a rezultatelor sale este piatra de hotar, inclusiv pentru cei implicați în procesul învățării. Însă, o schimbare și o inovare eficientă nu poate avea loc fără implicarea profesioniștilor din acest domeniu, cei care sunt aproape de cetățeanul aflat în procesul de învățare și cei care sunt mai familiarizați cu diversitatea nevoilor și proceselor educaționale. **Tehnologiile de educație ICT oferă un potențial ridicat** pentru inovarea metodelor de predare și învățare, deși practicienii din domeniul educației insistă că, pentru a fi pe deplin eficiente, acestea trebuie cuprinse în contexte și relații între profesori și elevi în "timp real". Metodele noi trebuie, de asemenea, să ia în considerare rolul în schimbare al tutorilor și profesorilor care sunt separați de studenții lor prin timp și spațiu.¹⁹ Mai mult, **mare parte din ceea ce oferă sistemele de educație și formare este încă organizat și predat de parcă modurile tradiționale de planificare și organizare a vieții unui individ nu s-ar mai fi schimbat de cel puțin o jumătate de secol.** Sistemele educaționale trebuie adaptate la contextul fluid în care oamenii trăiesc și învață **astăzi**. Aceasta este cu precădere important pentru dobândirea egalității sexelor și formării unei "vârste a treia" din ce în ce mai active. De exemplu, știm și împărtășim încă prea puțin despre cum să generăm o învățare conștientă productivă,

¹⁹ Vezi, de exemplu, *Study Circles in Targeted Intelligence Networks*, JRC/IPTS, Sevilla, 2000

în vreme ce ne amintim că educația este în cele din urmă un proces social; sau cum pot fi cetățenii în vârstă educați mai bine; cum să adaptăm mediile educaționale pentru a facilita integrarea persoanelor cu handicap; sau ce potențial pot reprezenta grupurile educaționale pe categorii mixte de vârstă pentru dezvoltarea deprinderilor cognitive, practice și sociale.

Îmbunătățirea calității metodelor și contextelor educaționale va însemna o investiție semnificativă a Statelor Membre pentru a adapta, înnoi și susține deprinderile aceluia care lucrează în medii educaționale formale și non-formale, fie că sunt plătiți ca profesioniști, ca voluntari sau cei pentru care activitatea de predare este o funcție secundară sau de asistență (de exemplu, comercianți formați la locul de muncă sau lucrători în sectorul de dezvoltare comunitară). Practicienii în educație și formare lucrează într-o largă varietate de instituții și având cursanți foarte diferiți. Adesea, faptul că munca lor are de-a face cu predarea și învățarea este nerecunoscut - chiar de ei înșiși, ca de exemplu, în cazul celor care lucrează în organizațiile de tineret.²⁰ Toate acestea înseamnă, înainte de orice, o revizuire și o reformă amănunțită a formării inițiale și continue a profesorilor, astfel încât să poată fi aplicată unor contexte educaționale și unor grupuri țintă cât mai largi.

Predarea, ca rol profesional, se va confrunta cu schimbări decisive în decadele următoare: **profesorii și instructorii devin consilieri, mentori și mediatori**. Rolul lor - și acesta este unul de o importanță crucială - este acela de a ajuta și sprijini elevii care, pe cât posibil, vor fi răspunzători de propria lor învățare. Capacitatea și încrederea de a dezvolta și utiliza metodele de învățare deschise și participative trebuie să reprezinte, prin urmare, o deprindere esențială a educatorilor și formatorilor, atât în situații formale, cât și în cele non-formale. Învățarea activă presupune motivație pentru învățare, capacitatea de a exercita judecata critică și deprinderea de a ști cum să înveți. Fundamentul rolului predării se află în cultivarea acestor capacități umane de a crea și folosi cunoștințe.

Întrebări pentru dezbateri

- Cum poate fi combinată eficient dezvoltarea pedagogiilor bazate pe ICT cu eforturile de îmbunătățire și inovare a pedagogiilor centrate pe individ? Cum pot lucra împreună mai eficient specialiștii în tehnică și profesorii/formatorii pentru a produce resurse și materiale educaționale de calitate? Dacă fiind creșterea resurselor și materialelor educaționale produse comercial, cum poate fi monitorizată mai bine calitatea și folosirea lor cea mai potrivită, incluzând aici și cooperarea la nivel european?
- Care ar fi cel mai bun mod de monitorizare și analizare a rezultatelor proiectelor transnaționale în vederea elaborării unui raport asupra metodelor eficiente de învățare permanentă pentru contextele, scopurile și tipurile de cursanți specificate? Care sunt posibilitățile de a se dezvolta concluzii semnificative pe baza studiilor de caz comparative?
- Cursurile de formare și calificările pentru practicienii din domeniul învățării/formării care lucrează în sectoare non-formale (cum ar fi tineretul sau munca în comunitate), în educația adulților sau în instruirea permanentă sunt insuficient dezvoltate pretutindeni în Europa. Ce poate fi făcut pentru îmbunătățirea acestei situații, inclusiv prin cooperare europeană?
- Care ar trebui să fie temele prioritare pentru cercetarea educațională aplicată, în Statele Membre și la nivelul Comunității, în decada următoare? Cum poate fi ridicată valoarea eforturilor de cercetare printr-o mai mare cooperare și prin schimburi transnaționale? Ce ar putea fi făcut pentru a sprijini în mod efectiv cercetarea-acțiune în educație, care se realizează în strânsă legătură cu practicienii înșiși, dar care este deseori subevaluată în cadrul comunității științifice?

4.4. Mesajul-cheie nr. 4: Valorificarea învățării

Obiectiv: Să se îmbunătățească semnificativ modalitățile în care participarea și rezultatele învățării sunt înțelese și apreciate, cu precădere învățarea non-formală și cea informală

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

În economia cunoașterii, dezvoltarea și folosirea pe deplin a resurselor umane este un factor decisiv în menținerea competitivității. În acest context, diplomele, certificatele și calificările sunt un important punct de referință pentru angajatori și indivizi, atât pe piața muncii, cât și în cadrul întreprinderii. Creșterea cererii angajatorilor de personal calificat și creșterea competiției între indivizi pentru a obține și a păstra un loc de muncă conduce, mai mult ca oricând, la **o mai mare cerință de educație recunoscută**. Cum să modernizezi mai bine sistemele și practicile naționale de certificare pentru noile condiții sociale și economice a devenit o chestiune politică și profesională importantă în toate țările Uniunii.

Sistemele de educație și formare oferă un serviciu specializat indivizilor, angajatorilor și societății civile luate ca un întreg. Asigurarea că învățarea este recunoscută vizibil și corespunzător este un element indispensabil al calității serviciilor care sunt oferite. Pentru o Europă integrată, atât o piață deschisă a muncii cât și dreptul cetățenilor de a se mișca liber, de a trăi, studia, forma și munci în toate Statele Membre presupune ca deprinderile, cunoștințele și calificările să fie mai ușor de valorificat în cadrul Uniunii. Un progres remarcabil s-a realizat în domeniul transparenței și recunoașterii mutuale a acordurilor, în special în sectorul învățământului superior și al clasificării ocupațiilor profesionale și tehnice.

Există, totuși, un larg consens privitor la faptul că trebuie să facem mai mult în acest sector, în folosul unui segment de populație mult mai larg și în beneficiul pieței muncii. Recunoașterea explicită - indiferent de ce formă îmbracă - este un mijloc eficient de motivare a "cursanților non-tradiționali" la fel ca și a celor care nu au fost activi un timp pe piața forței de muncă datorită șomajului, responsabilităților familiale sau motivelor de ordin medical. Formele inovatoare de certificare pentru învățarea non-formală sunt, de asemenea, importante pentru lărgirea spectrului recunoașterii, indiferent de tipul de elev/student în cauză.

Este absolut esențial să dezvoltăm sisteme de înaltă calitate pentru Acreditarea Educației Anterioare și a celei bazate pe Experiență (APEL) și să promovăm aplicarea lor într-o largă varietate de contexte.

Angajatorii și îndrumătorii pentru admiterea în instituțiile de educație și formare trebuie să fie, de asemenea, convinși de valoarea acestui tip de certificare. Sistemele APEL evaluează și recunosc cunoștințele, deprinderile și experiența anterioară a indivizilor, dobândite de-a lungul unor lungi perioade de timp și în contexte diverse, incluzând și situații non-formale și informale. Metodele folosite pot descoperi deprinderi și competențe pe care indivizii înșiși să nu fie conștienți că le posedă și că le pot propune angajatorilor. Acest proces necesită participarea activă a candidatului, care sporește încrederea individului în sine și-i îmbunătățește propria imagine.

Terminologiile naționale diverse și contextul cultural subiacent continuă să facă din transparența și recunoașterea mutuală a calificărilor un exercițiu hazardant și delicat. În acest sector, recursul la o expertiză tehnică în schițarea unor sisteme de operare de bună calitate și de recunoaștere valabilă este esențial. Aceasta trebuie să fie însoțită de o implicare mai mare a acelor care le validează în cele din urmă prin punerea în practică și care sunt familiarizați cu modurile în care indivizii și întreprinderile folosesc aceste acreditări în viața de zi cu zi. Partenerii sociali și ONG-urile relevante nu sunt, prin urmare, mai puțin importante decât autoritățile oficiale și educatorii profesioniști.

Întrebări pentru dezbatere

- Formele inovatoare de evaluare și recunoaștere sunt un domeniu prioritar de acțiune. Ce trebuie făcut pentru ca sistemele APEL să devină funcționale în toate Statele Membre? În ce fel pot fi dezvoltate și schimbate între țări informațiile sistematice privind folosirea și acceptarea acestora? Cum pot fi dezvoltate sisteme potrivite pentru recunoașterea competențelor dobândite în contexte non-formale și informale, cum sunt asociațiile de tineret și cele comunitare?

- Cu sprijinul programelor comunitare de educație, formare și tineret au fost dezvoltate în colaborare o serie întreagă de instrumente de evaluare și recunoaștere. Acestea includ ECTS (European Credit Transfer Scheme) și European Diploma Supplement (în domeniul învățământului superior), EUROPASS (recunoașterea formării la locul de muncă), certificatul EVS (participarea la serviciul de voluntariat european), ECDL (licența europeană pentru folosirea computerelor) și instrumente variate de autoevaluare automată (proiecte-pilot europene). Va fi dezvoltată și o diplomă europeană pentru deprinderile de bază în IT prin inițiativa eLearning. Cum pot fi extinse și dezvoltate aceste instrumente variate în moduri cât mai coerente? Ce întindere trebuie să aibă o inițiativă bazată pe credit, legată de dezvoltarea unui format comun pentru un "CV european", așa cum s-a propus în paragraful 26 al Concluziilor de la Lisabona?
- Propunerea pentru Directivele de Ocupare a Forței de Muncă pe 2001 (directiva 4) solicită Statele Membre să îmbunătățească recunoașterea cunoștințelor, calificărilor și deprinderilor pentru facilitarea mobilității și a învățării permanente. Ce măsuri ar trebui luate pentru a se realiza această propunere? Cum trebuie dezvoltat Forumul European²¹ privind transparența calificărilor în serviciul acestor obiective și ce tip de inițiative similare ar putea intensifica dezvoltarea unor abordări comune, precum și diseminarea exemplelor de buna practică pentru evaluarea și recunoașterea competențelor?
- Cum pot fi îmbunătățite dialogul și comunicarea între partenerii sociali, întreprinderile și asociațiile profesionale în vederea creșterii reciproce a încrederii în valabilitatea și utilitatea unei mai mari diversități de forme de recunoaștere?

4.5. Mesajul-cheie nr. 5: Regândirea orientării și consilierii

Obiectiv: Să se asigure condițiile ca fiecare să poată avea acces cu ușurință la informație de calitate și la sfaturi privind oportunitățile de educație pe tot cuprinsul Europei și pe tot parcursul vieții.

În trecut, trecerea de la educație, formare la piața muncii se petrecea o singură dată în viața majorității oamenilor - ca tineri părăsind școala sau universitatea pentru a găsi o slujbă, cu, probabil, una sau mai multe perioade de formare profesională între ele. Astăzi, noi toți avem nevoie de informații și sfaturi asupra a "ceea ce vom face mai departe", de câteva ori pe parcursul vieții noastre și, poate, în momente cu totul neprevăzute. Aceasta este o parte integrantă a planificării și dezvoltării unui proiect de o viață sub forma unui proces aflat în desfășurare în care munca plătită nu este decât o componentă, indiferent cât ar fi de importantă aceasta. Cumpănirea opțiunilor și luarea deciziilor necesită, cu siguranță, informații relevante și precise, dar și un sfat profesional care deseori te poate ajuta să-ți clarifici opțiunile.

În acest context, este necesară o nouă abordare care să aibă în vedere orientarea ca un serviciu accesibil continuu pentru toți, care să acopere distincția dintre orientarea educațională, vocațională și personală și care să se adreseze unui public nou. A trăi și a munci într-o societate cognitivă solicită cetățeni activi care să fie automotivați în a-și procura dezvoltarea profesională și personală. Aceasta înseamnă că trebuie să se treacă de la latura ofertei către latura cererii, plasând nevoile și cerințele utilizatorilor în centrul preocupărilor.

Sarcina consilierului este aceea de a însoți indivizii pe tot parcursul lor prin viață, prin valorificarea motivației, oferind informații relevante și facilitând luarea deciziilor. Aceasta include dezvoltarea unei abordări pro-active, ceea ce presupune a veni în întâmpinarea oamenilor în locul simplei așteptări ca aceștia să vină să solicite sfatul, precum și monitorizarea progresului realizat. Activitatea consilierului include, de asemenea, acțiunea pozitivă de prevenire și recuperare a eșecului în învățare și formare. Viitorul rol al orientării și consilierii profesionale poate fi cel de mediator. Punând înainte interesele clientului, "brokerul de orientare" este capabil să obțină și să prelucreze o gamă largă de informații

²¹ Acest Forum a fost înființat ca o inițiativă comună de către Comisia Europeană și CEDEFOP

pentru a-l ajuta pe acesta să decidă asupra celei mai bune căi de urmat pentru viitor. Sursele de informație și instrumentele de diagnosticare bazate pe ICT / Internet deschid noi orizonturi pentru îmbunătățirea gamei și calității serviciilor de orientare și consiliere. Ele pot îmbogăți și extinde rolul profesional al orientării (dar, cu siguranță, nu-l pot înlocui), însă noile tehnologii aduc cu ele și noi probleme potențiale de rezolvat. De exemplu, practicienii în orientare și consiliere vor trebui să dezvolte capacități de înalt nivel de gestionare și analiză a informațiilor. Ei vor fi cei chemați să asiste oamenii în orientarea prin labirintul informațiilor, ajutându-i să caute ceea ce este folositor pentru propriile nevoi. Într-un univers globalizat al ofertei educaționale, oamenii vor avea, de asemenea, nevoie de orientare în ceea ce privește calitatea a ceea ce se oferă. Acestea sunt motivele pentru care serviciile de orientare și consiliere trebuie să se îndrepte către un stil de ofertare mai "holistic", capabil să răspundă unei varietăți mari de nevoi și cerințe ale unui public divers. Este de la sine înțeles că asemenea servicii trebuie să fie accesibile pe plan local. Practicienii trebuie să fie familiarizați cu circumstanțele personale și sociale ale acelor cărora le sunt oferite informația și sfatul, dar la fel de bine trebuie să cunoască profilul pieței muncii la nivel local și nevoile angajatorilor.

Serviciile de orientare și consiliere trebuie mai strâns relaționate cu rețelele asemănătoare de servicii personale, sociale și educaționale. Aceasta va permite acumularea de expertize, experiențe și resurse specifice. În anii din urmă, a fost de asemenea recunoscut din ce în ce mai mult faptul că un volum mare de informație și consiliere este căutat și găsit pe canale non-formale și informale. Serviciile de orientare și consiliere profesională au început să ia în considerare acești factori, nu numai prin dezvoltarea de rețele în colaborare cu asociațiile locale și grupurile de voluntari, dar și prin conceperea de servicii cu "prag scăzut" în situații cunoscute. Acestea sunt strategii importante pentru îmbunătățirea accesului pentru grupurile țintă dezavantajate.

În mod tradițional, orientarea și consilierea au fost oferite ca servicii publice și au fost concepute la început ca să însoțească tranziția inițială de la școală la piața muncii. În ultimii treizeci de ani, serviciile bazate pe piață s-au înmulțit, în special pentru cei cu o calificare înaltă. În anumite State Membre, multe dintre serviciile de orientare și consiliere sunt parțial sau în totalitate privatizate. Cu toate acestea, **rămâne responsabilitatea sectorului public de a stabili un minimum acceptat de standarde de calitate și de a defini dreptul la beneficii garantate.**

Întrebări pentru dezbateri

- Cum pot fi sporite serviciile și inițiativele²² astfel încât orientarea și consilierea să devină o parte integrantă a Europei deschise? Ce îmbunătățiri sunt necesare pentru a oferi baze de date europene interconectate privind oportunitățile de învățare permanentă?²³ Care sunt implicațiile dezvoltării din ce în ce mai puternice a "educației fără frontiere" - ceea ce presupune o învățare oferită într-o țară și accesată din alta - pentru serviciile de orientare și consiliere?
- Inițiativa **eLearning** propune ca, până la sfârșitul anului 2002, serviciile de orientare și consiliere vocațională să ofere acces universal la formare, la piața muncii și la oportunitățile privind cariera în domeniul deprinderilor specifice "noii tehnologii". Cum poate fi atins acest obiectiv? Mai general, cum poate fi stimulată dezvoltarea mijloacelor de auto-orientare bazate pe Internet?
- Ce poate fi făcut pentru modernizarea și îmbunătățirea formării inițiale și continue, precum și a dezvoltării profesionale pentru practicienii din domeniul orientării și consilierii? Unde sunt cele mai urgente nevoi de formare intensivă? Ce tip de proiecte din acest domeniu trebuie tratate cu prioritate în cadrul programelor SOCRATES II, LEONARDO II și YOUTH?
- Există o nevoie clară de extindere a ofertei de servicii la nivel local, în forme accesibile și proiectate pentru grupuri țintă specifice. Cum pot fi aplicate abordările inovatoare - de tipul "one stop shops" - la nivel larg european? Care este rolul strategiilor de marketing în orientare și consiliere și cum pot fi ele eficientizate? Cum pot fi dezvoltate rețelele inter-agenții care să permită

²² De exemplu, Rețeaua Europeană a Centrelor Naționale de Resurse pentru Orientare Vocațională, FEDORA (Forumul European pentru Orientarea Studenților), sistemul EURES și "Internet-based Gateway to the European Learning Area" sunt deja stabilite sau în curs de realizare.

²³ Pentru 2001, Directiva de Angajare 7 încearcă să evalueze funcționarea pieței muncii prin îmbunătățirea bazelor de date europene interconectate privind slujbele și oportunitățile de învățare.

ofertanților locali de formare, prin intermediul băncilor de surse specializate, să ofere servicii adaptate nevoilor individuale?

- Cum pot fi asigurate mai bine servicii de calitate în domeniul orientării și consilierii profesionale pe o piață mixtă, privată și publică? Ar fi potrivită dezvoltarea de directive/îndrumări de calitate pentru serviciile de orientare și consiliere, inclusiv prin cooperare la nivel european?

4.6. Mesajul cheie nr. 6: Să apropiem mai mult învățarea de domiciliu

Obiectiv: Oferirea oportunităților de învățare permanentă cât mai aproape posibil de beneficiari, în propriile lor comunități și sprijinite prin echipamente bazate pe ICT, oriunde se impun.

Nivelurile regionale și locale de guvernare au devenit în ultimii ani din ce în ce mai influente, o dată cu intensificarea cererii de luare a deciziilor și de servicii "cât mai aproape de realitate". Oferta de educație și formare este unul dintre sectoarele politice destinate să facă parte din acest curent: pentru majoritatea oamenilor, din copilărie și până la bătrânețe, învățarea are loc pe plan local. Autoritățile locale și regionale sunt, de asemenea, cele care furnizează infrastructura accesului la învățarea permanentă, incluzând serviciile de ocrotire a copilului, transport și asistență socială. Prin urmare, mobilizarea resurselor autorităților locale și regionale în sprijinirea învățării permanente este esențială. În aceeași măsură, asociațiile și organizațiile societății civile au propriile lor rădăcini solide la nivel local și se află în posesia unei vaste experiențe privind comunitățile din care fac parte.

Diversitatea culturală este marca distinctivă a Europei. Localitățile pot avea diferite caracteristici și programe, însă ele împărtășesc toate o notă distinctivă, unică, a locului precum și o anumită identitate. Caracterul distinct, specific comunității de origine al oamenilor și chiar al regiunii oferă încredere și constituie rețele sociale. Aceste resurse sunt importante pentru a da semnificație învățării și pentru sprijinirea rezultatelor pozitive ale învățării.

Diferitele oportunități locale ale accesului la învățarea permanentă constituie o garanție a faptului că oamenii nu sunt obligați să-și părăsească regiunea natală pentru a studia și a se forma - deși ei trebuie să poată avea posibilitatea de a face acest lucru, iar experiența unei asemenea mobilități trebuie să devină o experiență pozitivă în sine. Pentru anumite grupuri, cum sunt cele ale persoanelor cu handicap, mobilitatea fizică nu este întotdeauna posibilă. În anumite cazuri, accesul egal la învățare poate fi dobândit prin aducerea învățării către beneficiar. ICT oferă un potențial ridicat pentru a ajunge la populațiile dispersate și izolate cu un raport cost-eficiență acceptabil, nu doar din perspectiva învățării propriu-zise, ci și al posibilității de comunicare, fapt ce servește la păstrarea identității comunitare chiar în cazul unor distanțe mari. În general, accesul la serviciile de educație 24 din 24, și a celor „din mers” (inclusiv învățarea prin rețeaua Internet) permite tuturor să-și folosească timpul alocat învățării cât mai bine posibil, oriunde s-ar afla la un moment dat.

La rândul lor, zonele urbane dens populate pot realiza parteneriate multiple în cadrul unei diversități, **folosind învățarea permanentă ca pe un motor al regenerării locale și regionale**. Orașul, punctul de întâlnire al unor grupuri și idei aflate în continuă schimbare, a constituit întotdeauna un magnet al inovațiilor și al dezbaterii. Mediul urban excelează prin tot felul de oportunități de învățare, atât pentru tineri, cât și pentru bătrâni, de la viața cotidiană a străzii la întreprinderi extrem de dinamice. Satele și orașele au construit deja o gamă largă de contacte cu comunitățile partenere pe tot cuprinsul Europei, prin programe și acțiuni de orașe înfrățite, inițiative dintre care multe sunt sprijinite prin finanțare comunitară. Aceste activități oferă o bază pentru cooperare și schimb între comunități și localități care au o gamă de caracteristici și probleme similare de rezolvat și care, prin urmare, constituie o platformă naturală de interes pentru inițiativele educației non-formale. ICT extinde aceste oportunități prin crearea de posibilități pentru comunicarea virtuală între comunități situate la distanță.

Parteneriatele inclusive și abordările integrate sunt mai în măsură să ajungă la cei care beneficiază de educație și răspund coerent nevoilor și cerințelor lor de învățare. Schemele stimulative, precum și

măsurile de sprijin, pot încuraja și facilita o abordare pro-activă a contextului stimulator al învățării permanente, atât de către indivizi, cât și de orașe și regiuni. Aducerea învățării mai aproape de casă va necesita, de asemenea, reorganizarea și redeschiderea resurselor pentru a crea tipuri potrivite de **centre de învățare** în locații cotidiene, unde oamenii să se adune, atât în școli, cât și în cămine culturale și centre comerciale, biblioteci și muzee, locuri de rugăciune și piețe publice, trenuri și stații de autobuz, centre de sănătate și complexe de agrement, în cantinele de la locul de muncă.

Întrebări pentru dezbateri

- Concluziile Consiliului European de la Lisabona (paragraful 26) propun transformarea școlilor și a centrelor de formare în centre locale multifuncționale de educație, toate conectate la Internet și accesibile indivizilor de toate vârstele. Aceasta este o provocare majoră pentru toate Statele Membre. Ce tipuri de proiecte și oferte interesante, precum și exemple de bună practică există deja? Ce tipuri de proiecte-pilot ar trebui să susțină programele comunitare de educație, formare și tineret?
- Cum pot fi dezvoltate profitabil parteneriatele pentru învățare reciproc avantajoase, între furnizorii de educație și formare, cluburile de tineret și asociațiile, întreprinderile și centrele de cercetare-dezvoltare la nivel local și regional? S-au dovedit audit-urile nevoilor de învățare ale cetățenilor și nevoilor de deprinderi ale angajatorilor a fi instrumente pozitive pentru reproiectarea oportunităților de învățare permanentă în anumite comunități și regiuni?
- Concluziile Consiliului European de la Lisabona (paragraful 38) favorizează explicit implementarea strategiilor descentralizate și bazate pe parteneriat. Ce tip de stimulente vor încuraja inițiativele locale și regionale - cum ar fi orașele și regiunile educației - să coopereze și să facă schimb de practici exemplare la niveluri multiple, inclusiv la nivel transnațional? Pot garanta autoritățile locale și regionale alocarea unui procentaj fix din bugetul lor învățării permanente?
- Ce inițiative există pentru promovarea parteneriatelor descentralizate de învățare permanentă prin dezvoltarea de legături strânse între instituțiile de nivel european (Parlamentul European, Comitetul Regiunilor, Comitetul Economic și Social, Consiliul European) care să fi stabilit legături locale și regionale?

5. MOBILIZAREA RESURSELOR PENTRU ÎNVĂȚAREA PERMANENTĂ

Dezbaterea ce urmează a fi lansată prin intermediul acestui Memorandum va avea loc într-un moment crucial pentru implementarea concluziilor Consiliului European de la Lisabona. Rezultatele dezbaterii vor ajuta la definirea priorităților și direcțiilor din cadrul programelor și instrumentelor Comunității Europene.

Noua metodă deschisă de coordonare va permite dezvoltarea unei politici coerente și a unei mobilizări a resurselor la nivelul Statelor Membre și la cel european în favoarea învățării permanente. La nivelul Comunității Europene, indicatorii și inițiativele politice sunt în curs de dezvoltare, iar resursele vor fi mobilizate.

Dezvoltarea indicatorilor și a criteriilor

Problema stabilirii de obiective și criterii semnificative în legătură cu învățarea permanentă va fi un aspect important al dezbaterii viitoare, în conformitate cu metoda de cooperare deschisă introdusă în **Concluziile de la Lisabona** (paragraful 37) și cu metodele deja folosite în cadrul **Strategiei pentru Ocuparea Forței de Muncă**.

Nu există încă indicatori care să reflecte înțelesul deplin al învățării permanente, așa cum este ea definită în acest Memorandum. La nivel european, a început deja activitatea de elaborare a modalităților de îmbunătățire a acestei situații,²⁴ iar Consiliul Educației a început să se gândească cum

²⁴ _ Indicatori privind predarea și învățarea într-o Societate Informațională sunt propuși în Raportul Educațional Multimedia, ianuarie 2000 (accesibil via: http://europa.eu.int/eur-lex/en/com/pdf/2000/com_2000_0023en0.pdf); sunt

pot fi dezvoltate criteriile pentru domeniul educației, conservând în același timp autonomia Statelor Membre în acest domeniu politic.²⁵ Mai mult, un număr de indicatori privind educația permanentă au fost specificați și folosiți în evaluarea progresului de implementare a **Directivelor pentru Ocuparea Forței de Muncă**. Unii indicatori au fost luați în considerare pentru includerea pe lista indicatorilor structurali propusă de către **Comisia pentru Raportul Anual de Sinteză**.²⁶ Este necesar un efort comun al Comunității Europene și al Statelor Membre, atât pentru a dezvolta date referitoare la cele 6 mesaje - cheie, cât și pentru a defini indicatorii pentru învățarea permanentă, cei mai potriviți din punct de vedere calitativ și cantitativ, dintre care unii sunt cel mai probabil noi și pot necesita o nouă bază de evidențiere. (Această problemă este tratată în Anexa II: **scopurile dezvoltării de indicatori și standarde pentru învățarea permanentă**)

Inițiative particulare la nivel european

La nivelul Comunității, se lucrează deja la implementarea concluziilor Consiliului European de la Lisabona (paragrafele 11, 25, 26, 29, 37, 38 și 41).

- Consiliul Educației pregătește în acest moment, împreună cu Comisia, un prim raport asupra priorităților și preocupărilor privind **sistemele de învățare din Europa** în viitor, inclusiv ale învățării permanente. Acest raport va fi prezentat Consiliului Europei în primăvara lui 2001, sub președinția suedeză.
- Noua **inițiativă eLearning (învățarea prin Internet), care este parte din mai largă inițiativă eEurope**²⁷, are ca scop ridicarea nivelului alfabetizării digitale și echiparea școlilor, a profesorilor și a elevilor cu materialele necesare, a deprinderilor profesionale precum și suportul tehnic pentru a realiza aceasta. Folosirea eficientă a ICT va avea o contribuție semnificativă la implementarea învățării permanente prin lărgirea accesului și introducerea unor mijloace de învățare mai variate, inclusiv prin centrele locale de învățare legate în rețeaua ICT și deschise pentru o cât mai largă categorie de oameni de toate vârstele.
- Va fi dezvoltată o **poartă către Zona Europeană a Învățării**, care, împreună cu baza de date EURES, intenționează să ofere accesul facil al tuturor cetățenilor la informațiile despre locuri de muncă și despre oportunitățile de învățare de pe tot cuprinsul Europei.
- Pentru a facilita mobilitatea și valorificarea învățării și a experienței de muncă, Comisia va propune dezvoltarea unui **Curriculum Vitae European (CV)**.²⁸
- Comisia a prezentat o **Recomandare pentru promovarea mobilității**. Ca un complement al acestei Recomandări, este în curs de dezvoltare un **Plan de Acțiune pentru Mobilitate**, la inițiativa Președinției Franceze.
- Comisia va continua, de asemenea, să lucreze împreună cu rețelele stabilite și agențiile descentralizate și în cadrul mecanismelor existente pentru dezvoltarea învățării permanente, cum ar fi **Forumul European asupra Transparenței Calificărilor**.
- Comisia va continua implementarea **Planului de Acțiune pentru promovarea Antreprenoriatului și al Competitivității (BEST)**, care include acțiuni privind învățarea și formarea pentru antreprenoriat.

Programele de acțiune SOCRATES II, LEONARDO DA VINCI II și YOUTH

propuși 16 indicatori de calitate în *European Report on the Quality of School Education*, May 2000; *Task Force* privind Măsurarea Învățării pe tot parcursul vieții (Eurostat) își va depune raportul în decembrie 2000; inițiativa eLearning intenționează să dezvolte indicatori specifici în relație cu obiectivele privind infrastructura și alfabetizarea digitală. Anexa 2 a acestui Memorandum ia în considerare preocupările actuale pentru dezvoltarea și îmbunătățirea statisticilor comparative și a indicatorilor europeni privind învățarea permanentă.

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

²⁶ Indicatorii Structurali, Comunicare de la Comisie, COM (2000)559944, 27 Septembrie 2000

²⁷ *eLearning – Designing Tomorrow's Education*, Communication from the Commission of the European Communities, COM (2000)318 final, 24 May 2000. Pentru o documentație esențială privind eEurope vezi http://europa.eu.int/comm/information_society/eeurope/documentation/index_en.htm.

²⁸ Concluziile Consiliului European de la Lisabona, paragraful 26

Învățarea permanentă este principiul călăuzitor al programelor comunitare de educație, formare și tineret, care au intrat în vigoare în ianuarie 2000. Activitățile finanțate prin aceste programe- rețele și parteneriate, proiecte pilot și activități de cercetare, schimb și mobilitate, surse de referință ale Comunității - sunt, prin urmare, instrumente pentru dezvoltarea dimensiunii europene a învățării permanente. Mesajele-cheie ale Memorandumului oferă baza pentru stabilirea priorităților în solicitarea obișnuită de propuneri de proiecte. Noile programe au în vedere acțiunile comune, respectiv activitățile finanțate și urmăresc un număr de domenii de acțiune ale Comunității. De un interes aparte se bucură învățarea permanentă, dată fiind natura sa integratoare și inter-sectorială. De exemplu, pot fi avute în vedere acțiuni comune pentru promovarea cooperării între practicienii lucrând în diferite sectoare de educație și formare sau în situații formale și non-formale, pentru dezvoltarea metodelor inovatoare de predare și învățare; cooperarea dintre diferitele tipuri de oferte de orientare și consiliere, pentru a acoperi decalajele dintre servicii și pentru a încuraja rețelele de specialiști policalificați.

Directive și recomandări pentru angajare

Directivele pentru Încadrare pe Piața Muncii se dovedesc a fi **un cadru eficient pentru promovarea reformelor structurale, stabilirea obiectivelor și monitorizarea progresului** în implementarea inițiativelor politice, inclusiv în domeniul învățării permanente. În propunerea Comisiei pentru Directivele de Angajare pe 2001, rolul învățării permanente este accentuat cu claritate. Învățarea pe tot parcursul vieții este acum văzută ca un aspect orizontal al Strategiei de Ocupare a Forței de Muncă, la acest subiect referindu-se câteva obiective. Toate Statele Membre vor trebui să dezvolte politici pentru implementarea directivelor de Încadrare pe piața muncii în anul 2001. Majoritatea Statelor Membre vor trebui să răspundă la recomandările politice specifice în implementarea directivelor asupra învățării permanente.

Statele Membre încă mai au de dezvoltat strategii comprehensive referitoare la învățarea permanentă, care să permită proiectarea și implementarea coerentă a unei game de măsuri politice coordonate capabile să facă învățarea pe tot parcursul vieții o realitate pentru toți cetățenii. Proiectul Directivelor Europene pentru Încadrarea în Muncă pe 2001 cheamă Statele Membre să dezvolte strategii coerente și comprehensive pentru învățarea permanentă, pentru toate sistemele de educație și formare. Acestora li se solicită, de asemenea, să stabilească obiective naționale pentru creșterea investițiilor în resursele umane și pentru participarea la continuarea educației și formării, precum și monitorizarea progreselor în atingerea acestor obiective.

Pe măsură ce aceste strategii vor fi dezvoltate, abordările descentralizate și bazate pe parteneriat vor căpăta un rol tot mai important, așa cum au subliniat Concluziile Summit-ului de la Lisabona. Provocarea va fi aceea de a crea și menține coerența în diversitate la toate nivelurile vieții comunitare din Europa.

Folosirea fondurilor europene structurale

Concluziile Consiliului European de la Lisabona (paragraful 41) subliniază nevoia de a mobiliza resursele necesare, cu Uniunea Europeană acționând ca un catalizator care-și are propria contribuție în cadrul politicilor comunitare existente.

Fondul Social European are acum ca misiune specifică de a contribui la acțiunile întreprinse pentru îndeplinirea Strategiei Europene de Ocupare a Forței de Muncă și a Directivelor pentru Ocuparea Forței de Muncă.

Statele Membre ar trebui să susțină ferm elaborarea politicilor privind învățarea permanentă și dezvoltarea infrastructurii la nivel local, național și regional. Noua inițiativă a Comunității, EQUAL se va ocupa de temele relevante de acțiune, în contextul Strategiei de Ocupare a Forței de Muncă, inclusiv a învățării permanente. De asemenea, se pare că există preocupări considerabile pentru întărirea legăturilor dintre Youth, Socrates, Leonardo da Vinci și EQUAL, pe de o parte, și Fondul Structural,

pe de altă parte - în special în termenii utilizării pe scară mai largă a abordărilor reușite și a rezultatelor proiectelor dezvoltate în cadrul acestor programe.

Folosirea programului-cadru de cercetare

Cercetarea relevantă pentru mesajele - cheie trebuie să devină prioritară în cadrul celui de-al 5-lea Program Cadru și să se ia în considerare în planificarea priorităților celui de-al 6-lea Program Cadru. De asemenea, programele naționale de cercetare trebuie să ia în calcul în mod egal tratarea cu prioritate a cercetării relevante pentru implementarea învățării permanente. Subiectele pot include, de exemplu, beneficiile sociale și economice ale investiției în învățarea permanentă și în cercetarea educațională aplicată, pentru a dezvolta metode inovatoare de predare și învățare. În lumina celui de-al 5-lea Program Cadru, una dintre acțiunile-cheie din cadrul temei societății informaționale are deja ca obiectiv înlesnirea învățării permanente prin dezvoltarea instrumentelor și a conținuturilor multimedia.

Consecințele Memorandumului

Comisia invită Statele Membre ca din acest moment și până la jumătatea lui 2001 să lanseze un proces de consultare asupra acestui Memorandum apropiat cetățenilor și implicând actori-cheie în învățarea permanentă, la toate nivelurile. Comisia va colecta și analiza rezultatele acestor discuții și va consulta, de asemenea, Parlamentul European, Comitetul Social și Economic, Comitetul Regiunilor, partenerii sociali, precum și alți parteneri-cheie pentru a obține un feed-back la acest Memorandum. În plus, Comisia își va continua activitatea de dezvoltare a indicatorilor și criteriilor, precum și cea de identificare a exemplelor de bună practică. De asemenea, va mobiliza resursele Comunității privind învățarea permanentă, așa cum s-a discutat mai sus. În cele din urmă, până în toamna lui 2001, Comisia va pregăti un raport asupra rezultatelor acestui **proces consultativ** cu referire la propunerile de obiective specifice, puncte concrete de acțiune și repere pentru implementarea strategiei de învățare permanentă.

ANEXA I Exemple de bună practică în învățarea permanentă

Această anexă prezintă un număr redus de exemple de "bună practică", respectiv proiecte și inițiative care au arătat o abordare accesibilă în vederea punerii în practică a învățării permanente. Proiectele au fost selectate din cadrul Uniunii Europene - dintre care multe au primit finanțare din partea Comunității. Sunt, de asemenea, exemple din țări din afara Europei, care sunt confruntate, în multe dintre cazuri, cu provocări similare în ceea ce privește învățarea permanentă. Selecția s-a făcut pe baza unor propuneri ale CEDEFOP, EURYDICE, Fundația Europeană pentru Formare Profesională (ETF) și pe baza unui studiu privind contribuția finanțării Comunității la învățarea permanentă, înaintat de Comisia Europeană. Multe dintre exemplele din interiorul Europei au o dimensiune europeană clară și toate exemplele ilustrează abordări inovatoare și flexibile pentru ca cetățenii și alți parteneri să pună în practică învățarea permanentă. Câteva inițiative se desfășoară deja de un număr de ani și există dovezi că ele sunt eficiente. În alte cazuri, nu există încă dovezi ferme ale reușitei proiectelor însă, cu toate acestea, ele au fost incluse deoarece subliniază o abordare novatoare și interesantă. Lista nu este nici pe departe exhaustivă. Obiectivul este în primul rând acela de a ilustra în termeni concreți ce poate însemna învățarea permanentă și de a stimula dezbaterile și căutarea de idei și metode noi - în și în afara Europei. Identificarea exemplelor bune și propunerea de idei pentru diseminarea bunei practici vor fi un aspect important al dezbaterii lansate de acest Memorandum.

Obiectivul 1: Garantarea accesului universal și continuu la învățare pentru a se forma și reînnoi competențele necesare pentru o participare susținută la societatea cunoașterii

Suedia Inițiativa privind Educația Adulților (AEI)
Implementare: Iulie 1997-Iulie 2002 Grupul țintă: adulții
AEI este destinată adulților șomeri sau celor care nu au o calificare de nivelul a trei ani de învățământ secundar superior. Ideea este aceea că adulților care au nevoie mai mare de educație trebuie să li se ofere o șansă de a recupera și de a-și îmbogăți cunoștințele. Îmbunătățirea nivelului deprinderilor și creșterea încrederii în sine îi va ajuta să-și consolideze poziția pe piața muncii. Obiectivele AEI sunt: <ul style="list-style-type: none">- să reducă șomajul;- să dezvolte educația adulților;- să reducă polarizarea educațională;- să promoveze dezvoltarea.
Intenția este aceea ca toată învățarea care se desfășoară în cadrul acestei inițiative să fie guvernată ca formă și conținut de nevoile, dorințele și capacitatea individului. Fiecare individ trebuie, astfel, să aibă o gamă largă de scopuri ale alegerii personale în termenii tipului de studiu pe care acestea le solicită, a timpului și locației respectivului studiu. Validarea competenței poate permite studenților să scurteze timpul pe care îl petrec studiind.

Nivel transnațional

Proiectul YOUTHSTART-Gemeente Groningen
Implementare: început în noiembrie 1995 și se află încă în desfășurare Grupul țintă: persoane tinere Surse de co-finanțare: YOUTHSTART, Guvernul Central, Companii particulare din Groningen (Olanda) Promotorul principal: Stin Postbus și parteneri din Irlanda și Austria

Capacitatea de a folosi tehnologiile informațiilor și creșterea deprinderilor personale sunt considerate a fi factori cheie în ocuparea unui loc de muncă în Olanda.

Acest proiect este strâns legat de obiectivele naționale ale învățării permanente din Olanda, care dau o mare prioritate dezvoltării de deprinderi ICT, precum și folosirii pedagogilor inovatoare. Este, de asemenea, în concordanță cu definiția învățării permanente dată de Comisia Europeană.

Proiectul a fost preluat în provinciile din nordul Olandei. Participarea IMM-urilor a fost un factor cheie pentru susținerea proiectului.

Cursurile includ o combinație de formare în domeniul deprinderilor de bază și în cel al deprinderilor personale. Cele din urmă includ teme ca respectul de sine, cum să te porți la un interviu, cum să răspunzi la telefon, cum să lucrezi în grupuri etc. Această combinație pare potrivită pentru grupul țintă al beneficiarilor (tinerii șomeri) dată fiind lipsa de experiență a acestora în aceste domenii.

Obiectivul 2: Creșterea vizibilă a nivelului de investiții în resursele umane în vederea valorificării valorii celei mai importante a Europei, anume, oamenii săi

European

Proiectul ADAPT: rotirea slujbelor în UE

Grupul țintă: salariați individuali, grupuri de salariați, șomeri, departamentul unei companii sau o ramură industrială.

Implementare: început în anii '90 în Danemarca și este încă în desfășurare; pilotat în alte zece state membre prin intermediul ADAPT

Punctul de plecare în *Rotirea Slujbelor (Job Rotation)* se află în interiorul afacerilor și în nevoile lor de formare, apărute în urma introducerii de tehnologii noi, datorită schimbărilor organizatorice sau proceselor de internaționalizare. Principiul unei scheme de rotire a slujbelor este simplu: angajatul participă la formare suplimentară, în vreme ce o persoană deja formată pentru această slujbă temporară o preia ca înlocuitor. În anul 1999, a fost estimat un număr de 5311 persoane și 622 de companii care urmau să participe în proiecte de *Rotire a Slujbelor* în toată Europa. Flexibilitatea instrumentului *Rotirii Slujbelor* a făcut posibilă adaptarea acesteia pentru cadre naționale și regionale și chiar pentru situații locale unice. Când se ia în considerare efectul angajării asupra înlocuitorului, rezultatele din toate regiunile europene indică faptul că aproximativ 75% din suplinitorii au obținut slujbe după încheierea perioadei de înlocuire, fie în întreprinderea unde a avut loc *Rotirea Slujbelor*, fie în alte companii.

Marea Britanie

Investitori în resursele umane

Implementat în 1991 și încă aflat în desfășurare

Investitori în Oameni ("Investors in people") a fost introdus în Marea Britanie în 1991 și s-a dovedit de atunci o inițiativă importantă în recunoașterea acelor întreprinderi care investesc în formare pentru angajații lor. Programul oferă angajatorilor o analiză națională standard a nevoilor de formare iar acele companii care doresc să fie recunoscute ca un *Investitor în Oameni* trebuie să se conformeze acestui standard. Aceasta ajută la mărirea la maximum a performanțelor în afaceri prin conectarea formării și dezvoltării angajaților cu obiectivele de afaceri ale unei organizații. Standardul este bazat pe patru principii fundamentale:

- senior - managerul își ia angajamentul să dezvolte pregătirea tuturor angajaților în vederea atingerii obiectivelor afacerii;
- angajatorul își revede, în mod regulat, obiectivele afacerii și își planifică modul în care să le atingă prin dezvoltarea deprinderilor individuale ale salariaților individuali și ale celor care lucrează în echipe;
- angajatorul îi formează și îi dezvoltă pe indivizi din momentul în care au fost recrutați și de-a lungul activității lor;
- angajatorul evaluează investiția în formare și dezvoltare și estimează impactul formării asupra îmbunătățirii eficacității.

Investitori în Oameni a fost lansat de asemenea în Olanda, fiind promovat de Inițiativa Olandeză privind învățarea continuă și de Planul Național de Acțiune pentru Ocuparea Forței de Muncă.

Obiectivul 3: Dezvoltarea metodelor și contextelor de predare și învățare necesare pentru a se asigura continuum-ul învățării permanente și învățării de-a lungul întregii vieți

Nivel transnațional

Proiectul Socrates: MIWEUL - să-l facem să funcționeze: Universitățile europene și învățarea permanentă

Implementare: 1997-1999

Acest proiect transnațional a fost finanțat în cadrul acțiunii privind educația adulților a programului Socrates și a implicat colaborarea și cercetarea comparativă între cercetători din 4 state membre ale UE. Obiectivul proiectului a fost acela de a dezvolta o rețea de centre de cercetare în vederea identificării de nevoi pentru intensificarea contribuției politicilor și practicilor educaționale și formare la învățarea permanentă. Ca urmare, proiectul s-a concentrat pe următoarele aspecte:

- analiza dezvoltării instituțiilor de învățământ superior ca centre pentru învățarea permanentă în 4 țări europene;
- concentrarea pe formularea politicii, orientarea învățării permanente (în special pe accesul la educație și pe nevoile beneficiarilor adulți) și pe obstacolele în calea dezvoltării viitoare;
- identificarea aspectelor comune și a diferențelor între țările europene privind învățarea permanentă;
- promovarea schimbului politicilor la nivel național, regional și european prin contribuția la înțelegerea a ceea ce se petrece la nivel instituțional și național;
- promovarea dimensiunii europene și a înțelegerii reciproce privind învățarea permanentă.

Ca parte a acestui proiect de cercetare, o abordare globală a fost adoptată prin considerarea dimensiunii *lifelong* a învățământului superior și a tipurilor de politici implementate la nivel național. Contribuția semnificativă a dezvoltării învățării permanente în învățământul superior depinde de gradul în care aceste instituții, în parteneriat cu lumea afacerilor, autoritățile locale și regionale, precum și cu comunitățile, pot asigura un acces mai mare la educație și instruire a cursanților non-tradiționali, inclusiv prin intermediul ICT.

Nivelul european

Rețeaua europeană a școlilor inovatoare (ENIS)

Grupul-țintă: instituțiile de educație

Ca o componentă a structurii EUN (rețeaua de școli Schoolnet), obiectivul major al ENIS

este acela de a crea o rețea de școli reformatoare care să poată fi utilizată pentru demonstrații complete de proiecte-pilot în cadrul EUN și nu numai. Această rețea completă constă în aprox. 500 de școli, având o reprezentare europeană largă, și vor constitui un cadru comun integrat în ceea ce privește conectivitatea și infrastructura tehnică, mijloacele organizaționale și pedagogice, cunoștințele, deprinderile și metodele pedagogice și organizaționale.

Rețeaua cuprinde școli cu echipament ICT adecvat și care dețin experiență în utilizarea acestuia. Se află în curs de desfășurare, în fiecare dintre țările membre EUN, un proces de selectare a celor mai inovatoare școli. Fiecare școală ENIS va completa și trimite un formular ce va fi evaluat de către autoritățile naționale. Principalul beneficiu pentru școlile inovatoare este accesul la pagina web EUN, ceea ce presupune acces la:

- aplicațiile în colaborare;
- platforma de comunicare;
- materialul educațional și instrumentele dezvoltate prin programele de lucru EUN.

Obiectivul 4: Să se îmbunătățească semnificativ modalitățile în care participarea și rezultatele învățării sunt înțelese și apreciate, cu precădere învățarea non-formală și cea informală

SUA

Evaluarea învățării anterioare

Implementare: 1994 și aflat încă în desfășurare

PONSI (proiectul privind instruirea și creditul sponsorizat în afara colegiului) - a fost prima schemă introdusă de către New York State University Board of Regents, ca urmare a unui studiu-pilot desfășurat în 1974. Funcționează începând cu 1994 în cooperare cu California State University și recunoaște cursurile de pe tot cuprinsul țării. În 1999, 1400 de universități și academii au acceptat certificatele recunoscute de PONSI. Sistemul de recomandare a creditelor pentru colegii (credit) a fost introdus în același timp și de către Consiliul American pentru Educație (Washington DC) care este o organizație-umbrelă reprezentând toate universitățile și akademiile acreditate din SUA.

Prevalează 3 tipuri de abordări ale Evaluării Învățării Anterioare: teste, evaluări ale formării sponsorizate în afara colegiului și evaluare comprehensivă a experiențelor de viață și muncă prin evaluări de portofoliu (globale).

Evaluarea de portofoliu este considerată a fi singura metodă care îi ajută pe adulții care învață să-și evalueze propria învățare anterioară și s-o folosească ca bază pentru dezvoltarea de proiecte privind învățarea și dezvoltarea viitoare. Aceasta este o abordare holistică pentru că se concentrează asupra identificării și articulării învățării, ca și asupra măsurării și evaluării ei. Portofoliul este un document formal, subliniind experiențele de învățare în afara colegiului și este folosit pentru a solicita recunoașterea de către colegiu a învățării pe baza experienței.

Toate aceste măsuri susțin acceptarea și implementarea învățării permanente ca parte a vieții moderne. Ele conduc către un curent principal al învățării postșcolare. Cu toate acestea, este dificil să găsești dovezi asupra modului în care PLA (Prior Learning Assessment) influențează progresul și dezvoltarea la locul de muncă, independent de progresul academic (Mann, 1997). Aceasta este totuși o zonă interesantă care are nevoie de mai multă cercetare și examinare, dat fiind faptul că multe alte țări văd în SUA un lider în acest domeniu.

FRANȚA**Bilan des compétences****Implementat: 1985 și aflat încă în desfășurare****Grupurile-țintă: indivizi și întreprinderi**

Inițiativa poate veni din partea întreprinderii sau chiar dinspre muncitor. Scopul este acela de a permite angajatului să-și înțeleagă competențele personale și profesionale, la fel ca și motivațiile și aptitudinile, pentru a facilita planurile și cariera profesională și educațională. "Bilanțul competențelor" este un sistem național definit și administrat potrivit unei legi naționale. Este concentrat pe piața muncii și pe întreprinderi. Ideea este aceea de a-i oferi angajatorului sau angajatului un feed-back cu privire la competențele sale în vederea sprijinirii învățării viitoare și dezvoltării carierei. Bilanțul competențelor nu are ca obiectiv recunoașterea formală a competențelor potrivit unui standard de calificare. Principalele puncte de referință sunt indivizii și întreprinderile.

Obiectivul 5: Să se asigure condițiile ca fiecare să poată avea acces cu ușurință la informație de calitate și la sfaturi privind oportunitățile de educație pe tot cuprinsul Europei și pe tot parcursul vieții.

Nivel transnațional**Proiect Leonardo da Vinci: EURO PRO-FILES (dezvoltarea unui program software multimedia pentru orientare)****Grupul-țintă: tinerii**

Proiectul este finanțat prin Leonardo da Vinci și obiectivul său este proiectarea și producerea unui program software multimedia care dezvoltă sisteme de orientare vocațională pentru tineri. Natura multimedia a acestui instrument permite compararea profilelor ocupaționale și promovează formarea profesională a tinerilor precum și dezvoltarea unor sisteme de orientare.

Proiectul facilitează schimburile în domeniul formării profesionale la nivel european, în vreme ce CD-Rom-ul oferă o bază de date privind profilurile deprinderilor ce trebuie dobândite pentru ocupațiile alese, precum și formarea corespunzătoare. În cele din urmă, aceste instrumente stimulează mobilitatea tinerilor și reduce segmentarea culturală, vocațională și educațională.

Impactul sistemelor naționale de orientare a fost unul pozitiv. Proiectul permite unui furnizor de servicii de consultanță pentru carieră să răspundă solicitărilor de informații din partea tinerilor despre profilurile ocupaționale, pe o bază cu adevărat transnațională. Sfatul poate fi ajustat în concordanță cu cerințele celui ce va fi format și îl va ajuta în luarea unei decizii documentate privind mobilitatea transnațională.

Canada**SkillNet.ca****Implementat în 1993**

SkillsNet.ca este *site-ul web* privind informațiile despre locurile de muncă și carieră cu cea mai rapidă creștere din Canada. Ca *site* pentru informații despre slujbe și carieră, *SkillNet.ca* este un partener al serviciilor de recrutare integrate, dezvoltate de Industry Canada cu asistență din partea Human Resources Development Canada și Xwave Solutions. Acestea includ colegii și universități, domenii ca sănătatea, artele și cultura, educația, întreținerea avioanelor și voluntariatul. O multitudine de *site-uri* partenere se află acum în construcție. CANARIE INK. este cea mai avansată organizație de dezvoltare

a Internetului din Canada. Ea a fost creată în 1993 și lucrează cu guvernul, industria și comunitățile educaționale și de cercetare pentru a oferi Canadei cea mai avansată infrastructură de Internet, dezvoltare de aplicații și utilizare curentă.

Obiectivul 6: Oferirea oportunităților de învățare permanentă cât mai aproape posibil de beneficiari, în propriile lor comunități și sprijinite prin echipamente bazate pe ICT, oriunde se impun.

Transnațional
Proiectul ADAPT: SES-NET (Rețeaua pentru Educație și Formare din sud-estul Scoției)
Implementat: Septembrie 1998-Iunie 2001, Programul ADAPT
Grupuri țintă: IMM-urile dintr-o serie de sectoare cum sunt distribuția și vânzarea cu amănuntul, multi-media, turismul și domeniul auto.
<i>Universitatea pentru Industrie</i> a fost creată cu scopul de a transforma în realitate viziunea guvernului Marii Britanii privitor la o societate a învățării (“learning society”). Principalele obiective ale <i>Universității pentru Industrie</i> sunt acelea de a stimula cererea de învățare permanentă în rândul întreprinzătorilor și a indivizilor, să promoveze accesul, dezvoltarea calității și a oportunităților inovatoare de învățare, cu precădere prin folosirea Tehnologiilor de Informare și Comunicare (ICT).
Proiectul adună la un loc un parteneriat larg de furnizori publici și privați de educație și formare pentru a crea o rețea de centre de învățare sprijinite de tutori. Înființarea de centre de învățare este cheia proiectului iar multe dintre centre sunt situate în locații non-tradiționale, inclusiv în cadrul unor companii. Învățarea permanentă furnizată de centrele locale de învățare este cea care oferă oportunități de învățare adaptate la nevoile specifice ale indivizilor. Accesul la informații, orientarea și sfaturile asupra oportunităților și furnizorilor de învățare au fost îmbunătățite prin înființarea unui centru de consiliere , informare, orientare și înregistrare pentru cursuri.
Oferta de moduri flexibile de livrare prin intermediul ICT și de pachete de învățare sau de module discrete, a însemnat ca indivizii care solicită învățare pentru un scop precis, să poată avea acces la învățare, în general, mai degrabă decât pentru o calificare deplină. De asemenea, doritorii de a învăța care sunt angajați și care au nevoie să-și coreleze procesul de învățare cu viața de familie sau angajamentele de lucru beneficiază de aceste oportunități.

Australia
Centrele de învățare
Implementat: 1989 și încă în desfășurare
Obiectiv: încurajarea implicării locale și construirea unui sprijin local
<i>Centrul pentru Cercetare și Învățare din Australia Regională</i> din cadrul <i>Universității din Tasmania</i> a explorat relația dintre calitatea învățării în comunitate, capitalul social din acea comunitate și rezultatele economice susținute din regiunile Australiei. Australia are, de asemenea, experiență în a lega comunități prin practică (grupuri unite de un scop comun care implică învățare în curs și schimb de idei și experiență), de exemplu, fermieri și manageri. Principii folositoare de bună practică pentru construirea unor comunități ale învățării pot fi derivate din Universitățile Australiei de Vest sau din Rețeaua Învățământului Deschis din Queensland (QOLN) QOLN a fost realizat în 1989, ca inițiativă a guvernului din Queensland pentru

îmbunătățirea accesului la învățare a comunităților unde accesul era restricționat datorită izolării și a altor factori. QOLN a dezvoltat o rețea de peste 40 de Centre de Învățământ deschis care îndeplinesc o serie de roluri și funcții în comunitățile lor. Centrele tind să fie un punct central al comunității în domeniul învățării. Coordonatorii sunt angajați din rândul comunității și li se cere să încurajeze implicarea și construirea unui sprijin local astfel încât să lărgescă impactul centrului în comunitate.

ANEXA II Scopul dezvoltării indicatorilor și a criteriilor privind învățarea permanentă

1. BACKGROUND

Învățarea permanentă a fost o chestiune aflată în dezbaterile politice de câțiva ani. Cu toate acestea, la finele anilor '90, când importanța sa pentru dezvoltarea socială și economică, precum și pentru coeziunea socială și cetățenia activă într-o economie bazată pe cunoaștere a devenit o un domeniu prioritar în elaborarea politicilor, ea a fost recunoscută pe scară largă. Aceste accente recente, combinate cu includerea educației și instruirii printre competențele Comunității (Tratatul de la Maastricht și apoi în Tratatul de la Amsterdam)²⁹, a creat o creștere a solicitărilor de date statistice în domeniul învățării permanente.

Procesul de stabilire a indicatorilor europeni în educație și formare a început cu zeci de ani în urmă și a atins apogeul în anii '90. În februarie 2000, Comisia Europeană a creat un grup de experți în vederea evaluării învățării permanente. Acest grup și-a propus să facă recomandări privind abordările pe care trebuie să le adopte Sistemul Statistic European (ESS)³⁰, luând în considerare și implicațiile în domeniul statisticilor ale Memorandumului. Nevoile explicite de indicatori exprimate în alte documente politice oficiale cum sunt Concluziile de la Lisabona³¹, Raportul privind Ocuparea Comună a Forței de Muncă³², inițiativa eLearning³³ și raportul asupra calității educației școlare³⁴ vor fi luate, de asemenea, în calcul în dezvoltarea ulterioară a indicatorilor din domeniul învățării permanente.

Grupul de experți (Task Force) include reprezentanți ai UNESCO și OECD pentru a asigura cea mai mare implicare posibilă a organizațiilor internaționale active în domeniul statisticilor în educație.

Următoarele paragrafe încearcă să ofere o scurtă trecere în revistă a informațiilor statistice existente și a instrumentelor relevante pentru învățarea permanentă, așa cum sunt ele delimitate în contextul prezentului memorandum, precum și unele sugestii privind căile de urmat pe viitor.

2. SITUAȚIA ACTUALĂ

Statisticile deja existente referitoare la educație și formare, sunt bazate pe o abordare sistemică, ce a dominat perspectivele politice ale momentului și, într-o mai mică măsură, pe indivizi și companii. Accentul cade pe sistemele de formare și educație formală (culegerea de date UOE³⁵ și VET³⁶), pe realizările educaționale în cadrul acestor sisteme și pe rezultatele educației pe piața muncii (LFS³⁷,

²⁹ Referitor la articol

³⁰ ESS este o rețea formată din toate organismele guvernamentale care, la diferite niveluri - regional, național și comunitar - sunt răspunzătoare de întocmirea, procesarea și diseminarea informațiilor statistice necesare pentru viața economică și socială a Comunității. Secțiunea educație a ESS include nu numai cele 15 State Membre ale UE dar și restul țărilor EFTA, țările cu statut de pre - aderare din Europa Centrală și de Est, la fel ca și țările din sud-estul Europei. Punctul focal al Comunității pentru Sistemul Statistic European este Eurostat, Biroul Statistic al Comunității Europene.

³¹ Concluziile reuniunii Consiliului European din 23-24 martie 2000, de la Lisabona solicită (paragraful 36) includerea de indicatori structurali în Rapoartele de Sinteză anuale.

³² În fiecare an, Comisia întocmește un raport privind progresul asupra directivelor de ocupare a forței de muncă, pe baza rapoartelor naționale. JER 2000 și Orientările pentru 2001 se referă în mod explicit la nevoia de a dezvolta indicatori, în special pentru învățarea permanentă.

³³ COM (2000) 318 final « eLearning : Designing Tomorrow's Education »

³⁴ Noul *Raport European privind Indicatorii de Calitate în Educație*, solicitat de ministrii a 26 de țări europene la Praga, în 1998, prezintă 16 indicatori legați de sistemele educaționale din 26 de țări europene. Raportul intenționează să fie punctul de plecare al discuțiilor asupra asistenței evaluării naționale a standardelor școlii pe tot cuprinsul Europei.

Poate fi găsit la: <http://europa.eu.int/comm/education/indic/rapinen.pdf>

³⁵ Colecția comună de date UNESCO-OECD-Eurostat privind studenții, profesorii, absolvenții, cheltuielile; accentul este pus pe sistemul educațional normal.

³⁶ Colecția anuală de date Eurostat privind informațiile statistice și contextuale asupra educației și formării vocaționale; include informații privind pregătirea ucenicilor, aranjamentele financiare și programele de alternanță muncă/învățare.

³⁷ Ancheta asupra Forței de Muncă din Comunitate este un studiu trimestrial pe un eșantion armonizat privind situația forței de muncă din Europa; este unul dintre principalele instrumente de măsurare a participării populației adulte la educație și formare (de la 15 ani în sus). Problema participării la educație a fost reluată recent

ECHP³⁸ etc.). De asemenea, sunt colectate date privind participarea adulților la educație și formare (LFS), deși există un accent clar pe educația formală și formarea la locul de muncă. Există, de asemenea, informații privind formarea la locul de muncă oferite de întreprinderi (CVTS³⁹), precum și asupra costurilor pentru educație suportate de familie (HBS⁴⁰), dar tipologiile folosite pentru serviciile educaționale sau produsele lor nu permit exploatarea detaliată a acestor informații. S-au mai făcut eforturi pentru evaluarea directă a deprinderilor prin intermediul diverselor investigații internaționale cum sunt IALS⁴¹ privind alfabetizarea și deprinderile de calcul în cadrul educației adulților, TIMSS⁴² care este bazată pe curricula și pe școală și, recent, PISA⁴³, care se referă doar la școală.

Schimbarea actuală a perspectivelor, în care învățării permanente i se dă mai multă greutate nu numai în domeniul educației adulților, ci și în domeniul ocupării forței de muncă, a creșterii economice, excluderii sociale etc., se așteaptă să schimbe tipurile de abordare ale analizei, arătând că există surse indirecte de informație care nu au fost exploatate până acum, de vreme ce nu exista nici o nevoie politică clar exprimată. În plus, aceste surse pot fi modificate în lumina noilor perspective pentru a acoperi diferite aspecte ale învățării permanente.

3. NEVOI NOI

Astăzi este nevoie de mai multă informație asupra modului în care învață cetățenii în situații formale și non-formale dar și prin intermediul activităților informale cum ar fi auto-învățarea. Deprinderile pot fi dobândite pe mai multe căi astfel încât este esențial să monitorizăm formarea de deprinderi - la fel ca și erodarea lor. Trebuie să fim capabili să evaluăm **rezultatele societale ale învățării** (ex. rezultatele legate de cetățenia democratică, de mediu și protecția consumatorilor), precum și cele legate de încadrarea în câmpul muncii și rezultatele personale, într-un sens mai larg (ex. deprinderi de bază, prosperitatea economică, sănătatea fizică și mentală, gradul de satisfacție personală).

Noțiuni ca motivația, așteptările și satisfacția sunt esențiale pentru învățarea permanentă, deoarece investiția personală în timp și bani este o chestiune majoră în dezbatere. Rolul și implicația diferiților actori de pe piața învățării (întreprinderi comerciale, ONG-uri, unități profesionale, autorități locale, statul și, evident, indivizii) trebuie de asemenea clarificate.

În cele din urmă, fiindcă se conturează deja o piață a educației și formării profesionale, trebuie să se colecteze informațiile despre furnizori și despre economia furnizării de predare/formare, despre costurile și oferta acestui produs. Sistemele de învățare au rămas în mare parte stabile timp de zeci de ani însă, de curând, ele au început să treacă prin schimbări radicale. O politică eficientă în această direcție necesită monitorizarea și chiar anticiparea acestor schimbări.

Statisticile din domeniul educației și formării par să fie acoperite, în parte, în domeniile non-formale și informale, de statistici asupra folosirii timpului, statistici culturale (unde DG EAC și Eurostat în colaborare cu UNESCO au făcut progrese recente), statisticile din turism și statisticile pentru audio-vizual, societatea informațională și investițiile intangibile în statisticile pentru afacerile structurale. Acestea reprezintă oportunități de completare a surselor directe privind învățarea permanentă și solicită abordări ad-hoc și armonizări pentru o cât mai bună utilizare.

³⁸ Masa Rotundă asupra Gospodăriei Familiale din Comunitatea Europeană este un studiu anual care colectează date de la același grup de indivizi (participanții la masa rotundă), permițând o analiză longitudinală a caracteristicilor lor; problema principală este că acest eșantion este foarte mic așa că multe informații privind educația, atitudinile și situația socială nu pot fi combinate până la nivelul detaliului.

³⁹ Anchetă asupra Formării Profesionale Continue este un Studiu Eurostat realizat de două ori (în 1994 și în 2000); colectează informații de la întreprinderi privind formarea pe care o oferă angajaților.

⁴⁰ Studiul asupra Bugetelor de Familie este un studiu anual Eurostat; nivelul de concretizare a cheltuielilor pentru educație nu permite o analiză detaliată a rezultatelor.

⁴¹ Anchetă Internațională privind Alfabetizarea Adulților a fost realizată cel puțin o dată în țările EU, între 1994-1998. Rezultatele au fost publicate de către Statistics Canada și OECD

⁴² Al treilea Studiu Internațional asupra Matematicii și Științei a fost o anchetă centrată pe școală, condusă de Asociația Internațională pentru Evaluarea Educațională (IEA). Se pregătește reluarea unui nou studiu TIMSS.

⁴³ Programul pentru Evaluarea Internațională a Studentului a fost susținut pentru prima dată în 2000; este un studiu bazat pe școală condus de OECD care va fi reluat în 2003 și 2006; toate Statele Membre ale UE au participat la PISA în 2000

Concret, pe marginea principalelor teme ale Memorandumului privind învățarea permanentă, pot fi făcute următoarele comentarii:

3.1. Deprinderi noi pentru toată lumea

Sistemele de învățare și formare trebuie să ofere oamenilor deprinderi de bază care le sunt necesare pentru o economie cognitivă. Deprinderile trebuie reactualizate permanent și mulți oameni vor avea nevoie să le acceseze în afara sistemului educațional. Apoi, trebuie făcute toate eforturile pentru ca acestea să fie evaluate într-un mod comparativ și acceptabil, plecând de la experiența metodelor de evaluare deja existente. Informațiile privind nivelurile deprinderilor de bază (ex. limbile străine și ICT) pot fi colectate prin supravegherea activităților casnice, acolo unde este posibil.

Din perspectiva învățării permanente, ar trebui valorificată eficiența sistemului formal de educație în asigurarea accesului universal la dobândirea unui minimum de deprinderi de bază și dezvoltarea unei culturi a învățării. Sistemul tradițional de educație, constituit din profesorii care lucrează în cadrul instituțiilor de instruire care predau pentru cursanții înmatriculați în programe specifice, finalizate prin calificări / diplome pe care trebuie să le obțină într-o perioadă de timp dată, trebuie adaptat la programe pe bază de module, studiu nonsecvențial și traiectorii de calificare, educație deschisă și la distanță, programe de autoînvățare. Educația timpurie a copilului trebuie diferențiată de îngrijirea copilului, iar extensiile și conținuturile sale trebuie examinate în mod special. Informația contextuală asupra structurilor și aranjamentelor organizatorice și curriculare este responsabilă de punerea în context a oricărei informații statistice privind sistemul formal, făcându-l, în acest fel, relevant din punctul de vedere al politicilor.

Informația privind educația nonformală este deja colectată prin intermediul surselor existente de la indivizi și companii care organizează formarea pentru angajații lor. Cu toate acestea, trebuie dezvoltate și îmbunătățite clasificările activităților de învățare nonformale și informale, acolo unde ele există, pentru a putea fi folosite în anchetele curente și în cele privind modul de utilizare a timpului. Informațiile cu privire la atitudinile și motivațiile individuale pot fi, de asemenea, colectate prin evaluările asupra familiilor, în vreme ce implicarea și atitudinile altor actori, cum sunt întreprinderile, O.N.G -urile etc. trebuie evaluate prin anchete specifice.

3.2. Mai multe investiții în resurse umane

Pentru a obține mai multe informații asupra investițiilor în timp și bani în favoarea învățării permanente, trebuie întreprinse următoarele acțiuni:

- armonizarea informațiilor privind investițiile individuale în timp (de exemplu, prin ancheta “Time Use Survey”); aceste date trebuie combinate cu informațiile contextuale asupra aranjamentelor de la locul de muncă, facilităților de îngrijire a copilului etc.) cu privire la evaluarea obstacolelor în învățare, în termenii ofertei de timp;
- armonizarea informațiilor privind consumul din gospodărie/ costurile serviciilor și produselor educaționale prin intermediul *Evaluării bugetului în gospodărie* (“Household Budget Surveys”);
- schimbarea modului de abordare a cheltuielilor publice în educație în cadrul contabilității sectoriale (prin care ele trebuie considerate capital și nu cheltuieli curente); dezvoltarea de conturi satelit privind educația, care să acopere mai mult decât cheltuielile în educația formală; includerea, analiza cheltuielilor pe infrastructura învățării permanente (exemplu: rețelele de comunicație și centrele de învățare);
- investiția întreprinderilor în formare (Evaluarea Afacerilor Structurale, Evaluarea Costurilor Muncii); investițiile în dezvoltarea resurselor umane trebuie considerate ca investiție intangibilă și trebuie tratate și în statistici ca investiții de capital;
- îmbunătățirea abordării educației ca activitate economică în statisticile societății de afaceri și informații, astfel încât să evalueze oferta serviciilor și produselor educaționale și a valorii lor de piață (dezvoltarea conținutului, serviciile de orientare, producția de materiale educaționale etc.).

3.3. Reforma în predare și învățare

După ce s-a convenit asupra definițiilor potrivite, pot fi colectate informațiile asupra numărului de persoane care lucrează pe bază de voluntariat și sunt angajate în formare și educație (formală, nonformală și informală). Informațiile contextuale asupra nivelului cerut de calificare și a cerințelor privind deprinderile educatorilor pot fi folosite pentru analiză, ținând întotdeauna asupra obiectivelor pe termen lung privind măsurarea nivelurilor deprinderilor necesare.

3.4. Vizibilitatea și recunoașterea rezultatelor învățării

Rezultatele inițiativelor Uniunii Europene, cum sunt ECTS, *Forumul CEDEFOP pentru transparența calificărilor* sau testele automate de evaluare, pot contribui, pe termen lung, la dezvoltarea unei tipologii a calificării (formale și nonformale) care pot fi folosite pentru evaluarea totalității de cunoștințe validate disponibile în societate. Mai multe posibilități de colectare de date pot veni dinspre inițiative cum sunt Europass, având ca obiectiv asigurarea recunoașterii formării în toate Statele Membre. Alte inițiative, de pildă *European Computer Driver's Licence (ECDL)* pot fi, de asemenea, o sursă esențială de informație.

3.5. Regândirea orientării și consilierii

Informația contextuală asupra organizării orientării și consilierii la diferite niveluri geografice poate fi completată cu informația asupra gradului de cunoaștere a posibilităților oferite și dacă beneficiarii sunt mulțumiți de servicii. O tipologie a serviciilor în consilierea și orientarea educațională poate fi realizată în contextul dezvoltării unei clasificări a serviciilor și activităților educaționale și de învățare. Pentru a fi eficiente, băncile de date din acest domeniu trebuie să se adreseze atât indivizilor, cât și centrelor de orientare.

3.6. Aproximarea învățării de casă

Informația asupra nevoilor de formare și educare trebuie să fie, din punct de vedere geografic, cât mai aproape posibil de nivelul intervenției care este, de obicei, la nivel local. În prezent, unele surse de date (de exemplu, LFS și CVTS) necesită anumite date la nivel regional. Cea mai importantă limitare a extinderii geografice sunt costurile, îndeosebi dacă dorim o extindere reprezentativă. În țări unde componenta regională este foarte puternică, de exemplu Italia, trebuie făcute eforturi statistice suplimentare pentru întâmpinarea unei asemenea solicitări. Ca o previziune de viitor, statisticile educaționale la nivel regional vor fi colectate pe o bază ad-hoc.

4. Căi de urmat

Sistemele de date trebuie completate/ îmbogățite cu date centrate pe cel care învață care să ia în considerare nevoile viitoare ale învățării formale, nonformale și (intențional) informale . Pentru a acoperi lipsa de informație în legătură cu chestiuni abordate în paragrafele anterioare, cu excepția învățării în copilăria timpurie și a unor aspecte a investițiilor în educație de către toți actorii, cea mai bună soluție pare a fi o anchetă dedicată învățării adulților. O asemenea trecere în revistă ar include informații privind: participarea (incidența), timpul pentru educare și formare (volum), natura educației și formării (prin scop /obiectiv), sursa sprijinului financiar (public, al angajatorului, personal), beneficiile obținute (legate de locul de muncă, societale, personale), cerințe remarcate (nevoi și interese), motive percepute (legate de slujbă, societale, personale), obstacole sesizate în calea participării, transparența ofertei de învățare (informații și sfaturi), alfabetizarea digitală, competențe privind limbile străine.

Variabilele de context ar putea include: persoanele, vârsta, sexul, educația dobândită, domeniul de educație și formare, statutul pe piața muncii, slujba actuală sau ultima obținută,

naționalitate/cetățenie/domiciliul permanent, venituri, precum și NACE, numărul de persoane angajate pe piața muncii.

Pentru a implementa această abordare, trebuie elaborate anumite instrumente metodologice: realizarea unei clasificări specifice a activităților de învățare (care vor lua în considerare clasificarea existentă a domeniilor de educație și formare⁴⁴, clasificările activităților economice, revăzute pentru a acoperi serviciile și bunurile educaționale⁴⁵, clasificările educației pentru utilizarea în evaluarea *Folosirii Timpului*, precum și clasificarea *Ofertei de Instruire*, dezvoltată în cadrul proiectului Leonardo I⁴⁶); o tipologie a obstacolelor în calea învățării și o tipologie a rezultatelor așteptate (profesionale, sociale și personale).

Structura ideală a unei asemenea treceri în revistă, deși foarte complexă în implementare, va trebui înțeleasă ca un lanț de module interconectate care pot fi dezvoltate gradat, fie ad-hoc, fie ca module standard în cadrul unor anchete deja existente. Modulul ad-hoc LFS 2003 privind învățarea permanentă, care va fi primul din acest lanț, va oferi posibilitatea dezvoltării de nomenclaturi și metode necesare și va testa unele dintre noțiuni. Includerea modulelor de statistici culturale va trebui, de asemenea, avută în vedere (acestea sunt dezvoltate în prezent prin *Eurostat* cu DG EAC, UNESCO și MSs) - educație audiovizuală, timp liber, turism etc. *Eurobarometrul* poate fi, de asemenea, o sursă folositoare și potrivită în particular pentru perceperea efectivității instruirii și educației.

Această abordare trebuie să permită studiul pentru grupuri diferite de populații (persoane dezavantajate educațional și social, tinerii etc.), dar, pentru aceasta, este necesară mai multă informație privind categorii și cazuri specifice, metodologia dezvoltată în contextul general al învățării permanente putând fi folosită ca bază pentru o comparație mai largă .

Mai mult, instanțele administrative care vor fi însărcinate cu implementarea strategiei Uniunii Europene asupra învățării permanente trebuie să aibă deja o structură statistică internă, care să facă posibilă colectarea de informații chiar de la sursă.

5. Concluzii

Deși anumite date statistice există deja cu privire la învățarea permanentă, se semnalează lipsuri importante care ies la iveală cu fiecare pas făcut către dezvoltarea unei politici concrete. Noțiunea de învățare permanentă este vastă și a o studia necesită o identificare clară a temelor care trebuie explorate cu o prioritate. Trebuie, de asemenea, să recunoaștem că anumite aspecte nu sunt măsurabile. Informațiile statistice trebuie completate prin informații contextuale care să ofere profunzime înțelegerii noastre și care să relaționeze informațiile despre procesul de învățare și rezultatele sale cu cele mai bune politici. Este important să se ajungă la un acord asupra priorităților privind învățarea permanentă și să se discute operaționalizarea lor în termenii nevoilor statistice. Grupul de lucru privind măsurarea învățării permanente joacă un rol important în acest sens. Odată ce acest proces va fi demarat, vor putea fi stabilite criteriile de evaluare a progresului pe baza unor obiective clar stabilite.

Scopul nostru trebuie să fie acela de a combina interesele și nevoile unor diferiți actori implicați în implementarea învățării permanente, într-un mod care să permită analiza și monitorizarea adecvată a unei realități de o complexitate incontestabilă.

⁴⁴ Clasificarea Ofertelor de Instruire a fost încheiată în 1999 în cadrul programului Leonardo da Vinci. Poate fi găsită la: <http://europa.eu.int/comm/education/leonardo/leonardoold/stat/trainingstatis/areas/area6.html>.

⁴⁵ NACE/CPA

⁴⁶ Clasificarea Ofertelor de Instruire a fost încheiată în 1999 în cadrul programului Leonardo da Vinci. Poate fi găsită la: <http://europa.eu.int/comm/education/leonardo/leonardoold/stat/trainingstatis/areas/area6.html>.