

Ewa Kula

ORCID 0000-0002-9529-2143

Marzena Pękowska

ORCID 0000-0003-1382-2655

KSZTAŁCENIE CAŁOŻYCIOWE W PERSPEKTYWIE EUROPEJSKIEGO PROGRAMU NA RZECZ UMIEJĘTNOŚCI

Słowa kluczowe: kształcenie całożyciowe, kształcenie i szkolenie, umiejętności.

Streszczenie: W ostatnich latach znaczenia nabiera idea kształcenia całożyciowego. Dynamicznie zmieniający się rynek pracy, wyzwania związane z rosnącym wykorzystaniem technologii i automatyzacją pracy mają wpływ na zatrudnienie oraz sektory gospodarki. Dlatego jednym z priorytetów edukacji ustawicznej jest zwiększenie udziału osób dorosłych w kształceniu i szkoleniu. Niniejsze opracowanie prezentuje nowy program na rzecz umiejętności ogłoszony przez Komisję Europejską w 2020 roku. *Europejski program na rzecz umiejętności, służący zrównoważonej konkurencyjności, sprawiedliwości społecznej i odporności* jest odpowiedzią na potrzebę rozwijania przez dorosłych nowych umiejętności potrzebnych w świecie coraz szybciej zachodzących zmian. W artykule dokonano analizy problematyki dotyczącej dynamiki ewolucji znaczenia idei uczenia się przez całe życie. Podjęto także rozważania na temat polityki edukacyjnej w kontekście realizowania jej koncepcji w praktyce oświatowej.

W ostatnich latach obserwujemy dynamikę zmian współczesnego świata. Zmiany te dotyczą nie tylko wymiarów technologicznego i gospodarczego, ale również wymiaru społecznego. Zmiany demograficzne, technologiczne, globalna ekonomia, przeobrażenia na rynku pracy oraz nowe sposoby jej świadczenia wpływają na specyficzne zapotrzebowania społeczne. Potrzeba elastyczności i stałego dostosowywania się do zmian spowodowały ewolucję społeczeństwa wiedzy w kierunku społeczeństwa uczącego się. Wszystkie te czynniki zmuszają do innego spojrzenia na kształcenie całożyciowe.

Współcześnie problematyka całościowego uczenia się wykracza znacznie poza tradycyjnie rozumianą edukację dorosłych. Jest elementem globalnego dyskursu edukacyjnego i dotyczy problemów związanych z możliwościami oraz szansami edukacyjnymi w różnych kontekstach kulturowych. Jak podkreśliła Solarczyk-Ambrozik (2018) „współcześnie także dominuje w dyskusjach dotyczących edukacji dorosłych, kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego, zapewniając ramy teoretyczne dla budowania odnośnej polityki, jak i strategii działań, jednak obok tego odgrywa kluczową rolę w debatach ekonomicznych dotyczących rynku pracy, jakości, wydajności, zrównoważonego rozwoju, uczenia się w organizacjach i – co ważne dla rozumienia istoty przeobrażeń – pojawia się w debatach niezwiązanych bezpośrednio z edukacją, takich jak: wykluczenie społeczne, bezrobocie, ochrona środowiska, aktywne obywatelstwo, zdrowie publiczne. Pojęcie to związane jest z teorią kapitału ludzkiego, która szczególnie podkreśla wartość inwestowania w edukację i kształcenie, ponieważ ma to z założenia przynosić zyski w postaci rozwoju gospodarczego oraz rozwoju jednostek i społeczeństwa”.

Jednym z głównych celów polityki Unii Europejskiej i poszczególnych krajów członkowskich w zakresie kształcenia całościowego stało się zwiększenie udziału osób dorosłych w szkoleniu i kształceniu, co znalazło wyraz w wielu ogłoszonych w ostatnich latach dokumentach (Szarota, 2019). Unia Europejska wyznacza cele, ramy i kierunki polityki edukacyjnej, pozostawiając jednak państwom członkowskim dużą swobodę w tym obszarze. Wspiera także finansowo działania państw członkowskich w osiąganiu przyjętych działań. Wszystkie dokumenty wydawane przez organy Unii Europejskiej oraz wszystkie uruchamiane przez nią programy pomocowe są wynikiem konsultacji z państwami członkowskimi, w których państwa te wypowiadają się co do swoich potrzeb i możliwości osiągnięcia zakładanych celów (Zygierewicz, 2010).

Polityka edukacyjna Unii Europejskiej znajduje odzwierciedlenie przede wszystkim w zapisach traktatów oraz wydawanych przez Parlament Europejski, Komisję lub Radę aktach normatywnych różnej mocy. Adresatem polityki edukacyjnej są obecnie wszyscy członkowie społeczeństwa – dzieci, młodzież, jak i dorośli, zgodnie z ujęciem edukacji jako spójnego systemu kształcenia i wychowania obejmującego różne poziomy kształcenia w formach instytucjonalnych i pozainstytucjonalnych. W ogłaszanych dokumentach przed edukacją stawiane są nowe, liczne cele. Są one odpowiedzią na wyzwania i zagrożenia współczesnego świata. Pojawia się tu szczególnie nowy priorytet edukacji, jakim jest dostosowanie się do nowoczesnego, wymagającego zarówno specjalizacji, jak i elastyczności rynku pracy. Oznacza to mobilność i zdolność do zmiany kwalifikacji na wszystkich etapach życia (Zgliczyński, 2010).

Można więc stwierdzić, że konieczność podnoszenia przez całe życie poziomu wiedzy, umiejętności i kompetencji stała się faktem. Dlatego też duża liczba publikacji UE, ogłoszonych w ostatnich dziesięcioleciach, jest poświęcona kwestiom związanym ze znaczeniem kształcenia całościowego dla człowieka, społeczeństwa i państwa. Z pewną dozą umowności można powiedzieć, że w świadomości

społecznej ukształtowało się przekonanie o absolutnej użyteczności edukacji ustawicznej dla pojedynczych osób jak i dla interesów państwa.

Celem artykułu jest zaprezentowanie nowego programu na rzecz umiejętności, ogłoszonego w 2020 roku przez Komisję Europejską pt. *Europejski program na rzecz umiejętności, służący zrównoważonej konkurencyjności, sprawiedliwości społecznej i odporności*. Program wiąże się z innymi inicjatywami w zakresie polityki oświatowej, wspierającymi podejście oparte na koncepcji uczenia się przez całe życie. Wśród nich należy wymienić wsparcie obywateli w budowaniu swoich umiejętności przez całe życie w środowisku, w którym to uczenie się jest normą.

Odzwierciedleniem działań na rzecz zwiększenia zakresu i znaczenia kształcenia ustawicznego są dokumenty ogłaszane w ostatniej dekadzie przez organy Unii Europejskiej. Jedną z najistotniejszych, nadających wysoką rangę idei całożyciowego uczenia się jest Strategia „*Europa 2020*” na rzecz inteligentnego, trwałego wzrostu gospodarczego sprzyjającego włączeniu społecznemu¹. Dokument ten uznaje uczenie się przez całe życie i rozwijanie umiejętności za kluczowe elementy odpowiedzi na kryzys gospodarczy i starzenie się społeczeństwa oraz na szeroko pojętą gospodarczą i społeczną strategię Unii Europejskiej. Uczenie się dorosłych może odegrać istotną rolę w rozwoju gospodarczym państw członkowskich, gdyż umożliwia osobom dorosłym, w szczególności pracownikom nisko wykwalifikowanym i starszym, poprawę umiejętności dostosowywania się do zmian na rynku pracy i w życiu społecznym. W konsekwencji już rok później UE ogłosiła *Rezolucję Rady w sprawie odnowionej europejskiej agendy w zakresie uczenia się dorosłych* (2011/C 372/01). W rezolucji wyraźnie podkreślono, że uczenie się przez całe życie oznacza uczenie się od wieku przedszkolnego do okresu po przejściu na emeryturę. Natomiast uczenie się dorosłych jest niesłychanie istotnym etapem kontynuowania uczenia się przez całe życie i obejmuje całą gamę działań polegających na uczeniu się formalnym, pozaformalnym i nieformalnym zarówno w ramach kształcenia ogólnego, jak i zawodowego – podejmowanych przez osoby dorosłe po zakończeniu kształcenia i szkolenia².

Szczególnie ważnym wydarzeniem było przyjęcie w połowie czerwca 2016 roku dokumentu pt. *Nowy europejski program na rzecz umiejętności. Wspólne działania na rzecz wzmocnienia kapitału ludzkiego, zwiększenia szans na zatrudnienie i konkurencyjności*³. To kompleksowy europejski program na rzecz umiejętności, którego celem jest poprawa poziomu umiejętności i ich przydatności na

¹ Komunikat Komisji *Europa 2020. Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu*, Bruksela, 3.3.2010, KOM(2010), wersja ostateczna w 2020.

² *Rezolucja Rady w sprawie odnowionej europejskiej agendy w zakresie uczenia się dorosłych*. (2011/C 372/01)

³ Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów: *Nowy europejski program na rzecz umiejętności. Wspólne działania na rzecz wzmocnienia kapitału ludzkiego, zwiększenia szans na zatrudnienie i konkurencyjności*. Bruksela, COM (2016), 381 final.

rynku pracy. Podkreśla się w nim konieczność poprawy życiowych szans Europejczyków oraz potrzebę wspierania sprawiedliwego, zrównoważonego rozwoju. Dlatego też niezbędne jest podnoszenie poziomu umiejętności, promowanie umiejętności przekrojowych oraz znalezienie sposobów lepszego przewidywania potrzeb rynku pracy, w tym na podstawie dialogu z przemysłem. W programie położono nacisk na trzy kluczowe kierunki działań:

1. Poprawa jakości i adekwatności kształtowania umiejętności.
2. Zwiększenie widoczności i porównywalności umiejętności i kwalifikacji.
3. Udoskonalone gromadzenie informacji na temat umiejętności i wymiany informacji w celu umożliwienia lepszych wyborów ścieżki zawodowej.

Te trzy kluczowe działania powinny być osiągnięte przez realizację dziesięciu szczegółowych:

- poprawa jakości i adekwatności kształtowania umiejętności: chodzi tutaj o wzmocnienie podstaw przez umiejętności podstawowe, budowanie odporności przez kompetencje kluczowe oraz zaawansowane, promowanie bardziej złożonych umiejętności, kształcenie i szkolenie zawodowe jako pierwszy wybór, korzystanie z Internetu: skoncentrowanie się na umiejętnościach cyfrowych;
- lepsza widoczność i porównywalność umiejętności i kwalifikacji: zwiększanie przejrzystości i porównywalności kwalifikacji, wczesne tworzenie profilu umiejętności i kwalifikacji migrantów;
- poprawa gromadzenia informacji na temat umiejętności i ich dokumentowania oraz wspieranie podejmowania świadomych wyborów dotyczących ścieżki zawodowej: lepszy dostęp do informacji w celu podejmowania lepszych wyborów, stymulowanie gromadzenia informacji na temat umiejętności i współpracy w sektorach gospodarki, lepsze zrozumienie wyników absolwentów;
- zwiększanie możliwości uczenia się: szersze stosowanie uczenia się opartego na pracy i zwiększanie liczby partnerstw biznesowo-edukacyjnych, większe wsparcie dla mobilności osób uczących się, większe możliwości uczenia się w miejscu pracy, więcej możliwości walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego;
- podejmowanie wysiłków na rzecz modernizacji: wspieranie nauczycieli i osób prowadzących szkolenia, modernizacja szkolnictwa wyższego.

Program jest odpowiedzią na trzy pilne wyzwania stojące przed współczesnymi gospodarkami: brakiem odpowiednich umiejętności pasujących do potrzeb rynku pracy, niewystarczającą przejrzystością umiejętności i kwalifikacji oraz trudnością w przewidywaniu i prognozowaniu wymaganych umiejętności.

Kolejnym krokiem we wdrażaniu powyższego programu było ogłoszenie *Zaleceń Rady w sprawie ścieżek poprawy umiejętności: nowe możliwości dla dorosłych*⁴, gdzie podkreślono fakt, iż w dzisiejszym społeczeństwie każdy musi posiadać szeroki zestaw umiejętności, wiedzy i kompetencji, w tym wystarczający poziom

⁴ *Zalecenie Rady z dnia 19 grudnia 2016 r. w sprawie ścieżek poprawy umiejętności: nowe możliwości dla dorosłych* (2016/C 484/01).

umiejętności czytania i pisania, umiejętności rozumowania matematycznego i kompetencji cyfrowych, aby móc w pełni realizować swój potencjał, odgrywać aktywną rolę w społeczeństwie i realizować swoje obowiązki społeczne i obywatelskie. Takie umiejętności, wiedza i kompetencje są również kluczowe w wypadku dostępu do rynku pracy i rozwoju kariery zawodowej oraz w kontekście uczestniczenia w dalszym kształceniu i szkoleniu. Zaznaczono także, że uczestnictwo w uczeniu się przez całe życie wśród nisko wykwalifikowanych osób dorosłych jest cztery razy niższe niż wśród osób z wyższym wykształceniem. Także dostęp do możliwości uczenia się przez całe życie jest nadal nierówny wśród poszczególnych grup społeczno-ekonomicznych, a niektóre grupy ludności w wieku produkcyjnym, w szczególności obywatele państw trzecich, mają do nich mniejszy dostęp. Zatem kluczem do sukcesu środków na rzecz poprawy umiejętności jest ciągle zachęcanie do szerokiego udziału w nich. Szczególne starania powinny być ukierunkowane na ludzi wymagających specjalnej motywacji, wsparcia i poradnictwa przez całe życie, zwłaszcza na ludzi najbardziej oddalonych od rynku pracy lub kształcenia i szkolenia.

Znaczenie kształcenia życiowego podkreślono także w *Białej Księdze w Sprawie Przyszłości Europy*. Księga opisuje siły, które będą decydować o zmianach zachodzących w przyszłym dziesięcioleciu oraz kilka scenariuszy przyszłości Europy do 2025 r. Wskazano tu na problem malejącej liczby ludności w wieku produkcyjnym. Oznacza to, że Europa musi wykorzystywać w pełni potencjał swoich obywateli. Zadanie to nabiera szczególnej wagi w świetle postępującego procesu tworzenia się społeczeństwa informacyjnego, w ramach którego zacierają się granice między pracownikami a osobami samozatrudnionymi, między towarami a usługami, między konsumentami a producentami. Wiele dzisiejszych zawodów nie istniało jeszcze dziesięć lat temu. Wiele nowych powstanie dopiero w nadchodzących latach. Najprawdopodobniej większość uczniów rozpoczynających obecnie naukę w szkołach podstawowych będzie pracować w nowych typach zawodów, które jeszcze nie istnieją. Wyzwania związane z rosnącym wykorzystaniem technologii i automatyzacją pracy będą mieć wpływ na wszystkie miejsca pracy oraz sektory gospodarki. Pełne wykorzystanie nowych możliwości i jednoczesne ograniczenie niekorzystnych skutków zmian będzie wymagało dużych inwestycji w umiejętności pracowników oraz przebudowy systemów formalnej edukacji i uczenia się przez całe życie. Zmiany zachodzące w świecie pracy będą również wymagać ustanowienia nowych praw socjalnych⁵.

Zapisy w *Białej Księdze* wpłynęły na fakt ogłoszenia dwóch istotnych dla kształcenia ustawicznego dokumentów. Jednym z nich jest *Nowa europejska agenda w zakresie uczenia się dorosłych na lata 2021–2030*, w sprawie której Rada UE przyjęła rezolucję 29 listopada 2021 r.⁶ W rezolucji podkreśla się potrzebę znacznego

⁵ *Biała Księga w Sprawie Przyszłości Europy. Refleksje i scenariusze dotyczące przyszłości UE-27 do 2025 r.* Komisja Europejska COM(2017) 2025 z 1 marca 2017 r., s.10.

⁶ *Rezolucja Rady w sprawie nowej europejskiej agendy w zakresie uczenia się dorosłych na lata 2021–2030* (2021/C 504/02).

zwiększenia udziału osób dorosłych w formalnej, pozaformalnej i nieformalnej edukacji. Dokument zwraca również uwagę na potrzebę rozwijania umiejętności potrzebnych w świecie coraz szybciej zachodzących zmian (m.in. transformacja cyfrowa i ekologiczna) oraz wyzwań (związanych m.in. z demografią, rozwojem technologii, zdrowiem). Podkreśla także rolę uczenia się przez całe życie, które może przyczynić się do wzmocnienia gospodarek i społeczeństw Europy.

Dokument określa pięć obszarów priorytetowych:

1. Zarządzanie – z uwzględnieniem strategii i partnerstw różnego rodzaju podmiotów na poziomie krajowym, regionalnym i lokalnym.
2. Oferta w zakresie uczenia się przez całe życie i jej wykorzystanie – zapewnienie możliwości uczenia się przez całe życie, m.in. dzięki dostosowaniu oferty do indywidualnych potrzeb, dzięki skutecznemu systemowi poradnictwa i zrównoważonemu finansowaniu.
3. Dostępność i elastyczność – różnorodne podejścia służące zwiększeniu uczestnictwa dorosłych w edukacji, ich włączenia i motywacji do uczenia się.
4. Jakość, sprawiedliwość, włączenie i sukces w uczeniu się dorosłych – kładzenie nacisku na rozwój zawodowy kadry zajmującej się edukacją dorosłych, mobilność zarówno osób uczących się, jak i pracowników, zapewnienie jakości i aktywne wsparcie dla grup zagrożonych wykluczeniem.
5. Transformacja ekologiczna i cyfrowa oraz związane z nimi potrzeby rozwijania umiejętności.

Drugim bardzo ważnym dokumentem jest ogłoszony w 2017 roku *Europejski filar praw socjalnych*⁷. Ma on pełnić rolę przewodnika zmierzającego do osiągnięcia pozytywnych wyników w zakresie zatrudnienia i sytuacji społecznej w odpowiedzi na obecne i przyszłe wyzwania. Przewidywane wyniki mają na celu spełnienie podstawowych potrzeb obywateli, a także zapewnienia lepszego przyjmowania i wprowadzania w życie praw socjalnych. *Europejski filar praw socjalnych* wyraża zasady i prawa kluczowe dla sprawliwych i sprawnie funkcjonujących rynków pracy oraz dla systemów bezpieczeństwa socjalnego w Europie XXI w. Już w rozdziale pierwszym zatytułowanym *Równe szanse i dostęp do zatrudnienia* zapisano w zasadzie pierwszej, że każda osoba ma prawo do edukacji włączającej, charakteryzującej się dobrą jakością, ponadto do szkoleń i uczenia się przez całe życie w celu utrzymania i nabywania umiejętności, które pozwolą jej w pełni uczestniczyć w życiu społeczeństwa i skutecznie radzić sobie ze zmianami na rynku pracy. Zasada ta jest bezpośrednio powiązana z ogłoszonym przez Komisję Europejską w 2020 roku *Europejskim programem na rzecz umiejętności*⁸. Jest on kontynuacją pierwszego programu na rzecz umiejętności, przyjętego przez KE w czerwcu 2016 roku, o którym wspomniano wcześniej. Ogłoszone w nim postulaty nadal są

⁷ *Międzyinstytucjonalna proklamacja Europejskiego filaru praw socjalnych*. Dz.U.UE.C.2017.428.10.

⁸ Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów: *Europejski program na rzecz umiejętności służący zrównoważonej konkurencyjności, sprawiedliwości społecznej i odporności*. Bruksela 01.07. 2020, COM (2020) 274 final.

realizowane, jednak KE zdecydowała, że istnieje potrzeba zwiększenia wysiłków w obszarze umiejętności i dostosowanie programu do nowych, aktualnych wyzwań. Dlatego też promowany przez Unię Europejską program przewiduje trzy podstawowe elementy obejmujące 11 działań. Pierwszy element i działanie 1 to promowanie współpracy za pomocą *Paktu na rzecz umiejętności*. Zasadniczym celem przyjętego Paktu była mobilizacja wspólnych wysiłków mających na celu inwestowanie w umiejętności dla wszystkich osób w wieku produkcyjnym w całej Unii. Pakt ten połączył wszystkie zainteresowane strony zarówno prywatne, jak i publiczne, którym przyświecał ten sam cel podnoszenia i zmiany kwalifikacji europejskiej siły roboczej⁹. Drugim podstawowym elementem jest kompleksowe podejście do podnoszenia i zmiany kwalifikacji. Chodzi tutaj przede wszystkim o gromadzenie informacji dotyczących umiejętności w celu odpowiedniego przygotowania kandydatów do oczekiwań rynku pracy. Temu służy działanie drugie, *Poprawa gromadzenia informacji na temat umiejętności*¹⁰. Zapewnienie wspomnianych możliwości zdobywania umiejętności wymaga przygotowania krajowych strategii w zakresie umiejętności i zaangażowania zainteresowanych stron. Strategie te powinny więc obejmować dostosowanie działań dotyczących polityki zatrudnienia, edukacji, przemysłu i rozwoju regionalnego oraz badań. Należy je kierować do partnerów społecznych oraz zainteresowanych stron z obszaru kształcenia oraz do rynku pracy. Powinny też opierać się na krajowych strategiach na rzecz umiejętności. Wymagania te zostały uwzględnione w działaniu trzecim: *Unijne wsparcie na rzecz strategicznych krajowych działań w zakresie podnoszenia kwalifikacji*¹¹. Głównym celem tego działania jest promowanie krajowych strategii dotyczących umiejętności, roli służb zatrudnienia i legalnej migracji.

Jeśli chodzi o dostosowanie kształcenia zawodowego do przyszłych wyzwań, zawarto w Pakcie zapis mówiący o tym, iż organizacje kształcenia i szkolenia muszą zapewniać rozwijanie odpowiednich umiejętności przydatnych na wszystkich etapach uczenia się przez całe życie¹². Od początku współpracy europejskiej kształcenie oraz szkolenie zawodowe (VET – *Vocational Education and Training*) jest naczelnym elementem projektu unijnego, a także częścią europejskich ram współpracy na rzecz kształcenia i szkolenia zawodowego oraz europejskiego obszaru edukacji. Aktualnie około połowa młodzieży uczącej się w UE zdobywa wiedzę w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego¹³. W Europie konieczne jest zatem

⁹ Tamże, s. 6.

¹⁰ Tamże, s. 9.

¹¹ Tamże, s. 11.

¹² Tamże, s. 13.

¹³ Programy kształcenia i szkolenia zawodowego obejmują szereg poziomów kształcenia i szkolenia. W ujęciu bezwzględnym najwięcej osób zdobywających wiedzę w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego (8,5 mln osób uczących się) uczestniczy w programach na poziomie szkoły średniej II stopnia. Dla porównania 1,5 mln osób uczących się uczestniczy w programach kształcenia lub szkolenia zawodowego na poziomie kształcenia policealnego, 1,2 mln osób – w programach oferujących krótki cykl kształcenia na poziomie studiów wyższych, 1,2 mln osób – w programach

funkcjonowanie sprawnych, odpornych i nieulegających dezaktualizacji systemów kształcenia i szkolenia zawodowego, które mogą zapewnić możliwość wsparcia osób młodych w poradeniu sobie z wejściem na ewoluujący rynek pracy. Chodzi również o zapewnienie osobom dorosłym dostępu do programów szkoleń zawodowych dostosowanych do dwójakiej transformacji – ekologicznej i cyfrowej¹⁴. Te zadania zostały zawarte w działaniu czwartym, *Wniosek dotyczący zalecenia Rady w sprawie kształcenia i szkolenia zawodowego na rzecz zrównoważonej konkurencyjności, sprawiedliwości społecznej i odporności*. W działaniu tym proponuje się nowoczesną wizję polityczną UE, dotyczącą kształcenia i szkolenia zawodowego. Celem jej jest wyposażenie osób młodych i dorosłych w umiejętności umożliwiające im sprawne funkcjonowanie na rynku pracy, a także wsparcie transformacji cyfrowej i ekologicznej, włączenie umiejętności przekrojowych, zapewnienie włączania i równych szans oraz sprawienie, aby europejskie kształcenie i szkolenie zawodowe było światowym punktem odniesienia w zakresie rozwoju umiejętności¹⁵.

Podkreślić należy, że wśród działań w ramach *Programu na rzecz umiejętności* szczególne znaczenie przypisuje się szkolnictwu wyższemu. Uruchomieniu inicjatywy dotyczącej europejskich szkół wyższych i podnoszeniu kwalifikacji naukowców służy działanie numer pięć. Szkolnictwo wyższe stanowi narzędzie niezbędne do wyposażenia studentów w umiejętności, które będą im potrzebne w przyszłości. Uniwersytety przekazują zaawansowaną wiedzę i umiejętności, które umożliwiają społeczeństwu podjęcie poważnych wyzwań społecznych i wyposażają absolwentów w umiejętności umożliwiające im rozwój zawodowy, społeczny i osobisty. Rynek pracy wymaga obecnie przemian w szkolnictwie wyższym, które musi przygotować absolwentów do dysponowania wykształceniem i umiejętnościami wymaganymi na rynku pracy, z uwzględnieniem wymogów związanych z dwójką transformacją.

W celu podnoszenia kwalifikacji naukowców i w ścisłej współpracy z zainteresowanymi stronami i państwami członkowskimi Komisja:

- opracuje europejskie ramy kompetencji dla badaczy i wesprze opracowanie zestawu podstawowych umiejętności, które muszą posiadać badacze;
- określi systematykę umiejętności badaczy, co pozwoli na statystyczne monitorowanie cyrkulacji mózgowi oraz uzgodni z państwami członkowskimi zestaw wskaźników umożliwiających monitorowanie i analizę statystyczną;
- opracuje programy nauczania w zakresie otwartej nauki i zarządzania nauką dla badaczy¹⁶.

studiów licencyjnych, a 0,7 mln – w programach studiów magisterskich. Źródło: Wspólne gromadzenie danych na temat kształcenia i szkolenia przez UNESCO-OECD-Eurostat (UOE).

¹⁴ Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów: *Europejski program na rzecz umiejętności służący zrównoważonej konkurencyjności, sprawiedliwości społecznej i odporności*. Bruksela 01.07. 2020, COM (2020) 274 final., s. 13.

¹⁵ Tamże.

¹⁶ Tamże, s. 15.

W działaniu szóstym, zatytułowanym *Umiejętności wspierające dwojaką transformację*, uwzględnione zostały umiejętności przydatne w kontekście transformacji ekologicznej i cyfrowej pod kątem zawodowym i nie tylko. Jak już powiedziano, zawody przyszłości wymagają umiejętności przydatnych w kontekście dwojakiej transformacji. Transformacja ekologiczna wymaga inwestowania w umiejętności obywateli w celu zwiększenia liczby specjalistów tworzących technologie ekologiczne. Osiągnięcie transformacji cyfrowej wymaga jednak zmiany umiejętności cyfrowych człowieka. Obecnie Europejczycy muszą posiadać umiejętności cyfrowe, żeby móc wykorzystywać je w życiu codziennym oraz w pracy. Znaczenie transformacji cyfrowej we wszystkich obszarach gospodarki i społeczeństwa UE uwidoczniło się najbardziej w czasie zmagania się z pandemią. W praktyce w czasie obowiązywania obostrzeń związanych z pandemią około 4 na 10 pracowników podjęło telepracę. Już w latach 2005–2016 w sektorach intensywnie korzystających z technologii cyfrowych powstało 40% nowych miejsc pracy.

Pandemia COVID-19 i wprowadzone w jej wyniku ograniczenia dotyczące przemieszczania się pokazały, jak ważny jest szybki wzrost umiejętności cyfrowych całej ludności w Europie¹⁷. Problem ten był szczególnie widoczny w sektorze edukacji i dotyczył w takim samym stopniu studentów i uczniów jak i nauczycieli¹⁸. W tym kontekście szczególnego znaczenia nabierają umiejętności STEM (nauki przyrodnicze, technologia, inżynieria i matematyka). Umiejętności te są niezbędne do korzystania z nowych technologii, a oczekiwany ich wysoki poziom ma kluczowe znaczenie dla wspierania innowacji w zaawansowanych dziedzinach ICT (*Information and Communications Technology*), takich jak sztuczna inteligencja lub cyberbezpieczeństwo. Oprócz umiejętności technicznych rynek pracy wymaga umiejętności przekrojowych, takich jak umiejętność współpracy, myślenia krytycznego oraz kreatywnego rozwiązywania problemów. Na rynku pracy istnieje duże zapotrzebowanie na umiejętności istotne dla rozwoju tzw. srebrnej gospodarki (*silver economy*), czyli gospodarki senioralnej, wykorzystującej potencjał nabywcy starzejącego się społeczeństwa, a także dla rozwoju sektora usług opiekuńczych w wyniku zmian demograficznych. Nabywanie tych umiejętności ma miejsce wprawdzie w szkole, ale często odbywa się poza uczeniem się formalnym, w miejscu pracy i trwa całe życie.

Odpowiedzią na powyższe wyzwania współczesności jest działanie siódme: *Zwiększanie liczby absolwentów STEM oraz wspieranie umiejętności w zakresie przedsiębiorczości i umiejętności przekrojowych*. Ponadto Komisja wspólnie

¹⁷ W ramach indeksu gospodarki cyfrowej i społeczeństwa cyfrowego (DESI) Komisja raz do roku monitoruje poziom podstawowych i zaawansowanych umiejętności cyfrowych w każdym państwie członkowskim i w UE jako całości.

¹⁸ Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów: *Europejski program na rzecz umiejętności służący równoważonej konkurencyjności, sprawiedliwości społecznej i odporności*. Bruksela 01.07. 2020, COM (2020) 274 final, s. 16.

z państwami członkowskimi będzie dążyć do budowania jakościowych i włączających systemów kształcenia dorosłych. Służyć temu ma działanie ósme: *Umiejętności na całe życie*. Podkreśla się, że priorytetowo traktowane będzie uczenie się pozaformalne, uczenie się przez całokształt sytuacji życiowych, międzypokoleniowe, międzykulturowe i w społeczności. Dlatego szczególnym zainteresowaniem Komisji cieszyć się będą lokalne ośrodki kształcenia, biblioteki oraz szeroko pojęta społeczność i społeczeństwo obywatelskie. Chodzi bowiem o wspólne działanie na rzecz motywowania dorosłych i umożliwienia im uczenia się, a tym samym o zwiększanie odporności na kryzys.

Trzeci, podstawowy element niniejszego europejskiego programu na rzecz umiejętności służy do opracowywania niezbędnych narzędzi umożliwiających wszystkim – zatrudnionym, bezrobotnym lub nieaktywnym – możliwość zdobywania umiejętności przez całe życie. Podkreśla się tu fakt, że tylko poprzez wdrożenie autentycznej kultury uczenia się przez całe życie możemy zapewnić konkurencyjną gospodarkę i spójne społeczeństwo oraz wprowadzić w życie prawo do włączającego, wysokiej jakości kształcenia, szkolenia i uczenia się przez całe życie, zapisane w zasadzie 1 *Europejskiego filaru praw socjalnych*. Narzędziem umożliwiającym każdemu uczestnictwo w procesie uczenia się są *Indywidualne rachunki szkoleniowe*. Jest to działanie dziewiąte. Rachunki szkoleniowe są bezpośrednią zachętą do odbywania szkoleń i mogą sprawić, że uczenie się przez całe życie stanie się rzeczywistością. Zapewniają one finansowanie, które powinno być przeznaczone na dostosowanie się do zmieniających się potrzeb w zakresie umiejętności na danym stanowisku lub w celu zmiany zawodu. Indywidualne rachunki szkoleniowe mogą również zapewnić dostępność wystarczających środków finansowych na szkolenia w czasie pogorszenia koniunktury gospodarczej.

Kolejne, dziesiąte, działanie wiąże się z oceną efektów uczenia się i określone jest jako *Europejskie podejście do mikroreferencji*. Pracownicy coraz częściej uczestniczą w krótkich i dostosowanych do potrzeb szkoleniach i potrzebują uznania tego faktu. Kursy takie mogą być oferowane przez różnych organizatorów kształcenia i szkolenia (np. instytucje szkolnictwa wyższego, organizatorów kształcenia i szkolenia zawodowego, organizacje badawcze, przemysł, partnerów społecznych, izby handlowe, przemysłowe lub rzemieślnicze, organizacje społeczeństwa obywatelskiego). Zapewnienie pracownikom zachęt podnoszenia i zmiany kwalifikacji przez całe życie oznacza również upewnienie się, że każde doświadczenie w zakresie uczenia się jest odpowiednio doceniane.

W ramach mikroreferencji¹⁹ uznaje się i odzwierciedla efekty takich krótkich kursów, z których wiele jest z zakresu technologii cyfrowych. Mogą one zwiększyć przenikalność między różnymi ścieżkami/systemami kształcenia i zwiększyć elastyczność. W ten sposób zapewnia się możliwość lepszego dostosowania pro-

¹⁹ Mikroreferencje można określić jako udokumentowane oświadczenia potwierdzające efekty uczenia się osoby, które są powiązane z niewielką ilością nauki, a które są widoczne dla użytkownika w oświadczeniu, na odznace lub w zatwierdzeniu (wydanych w formacie cyfrowym lub papierowym).

cesu uczenia się do indywidualnych potrzeb, co sprzyja przyjmowaniu bardziej innowacyjnych i włączających podejść i ułatwia dostęp do zatrudnienia oraz zmianę pracy. Mikroreferencje mogą również ułatwiać dalsze uczenie się, ponieważ można je kumulować w celu uzyskania szerszego poświadczenia, co pozwala na kumulowanie efektów uczenia się w miarę upływu czasu i w różnych instytucjach, sektorach i krajach, a także w Internecie dzięki systemom e-uczenia się. Komisja proponuje nową inicjatywę w celu wspierania jakości, przejrzystości i wykorzystywania mikroreferencji w całej UE. Inicjatywa ta będzie obejmować w szczególności:

- opracowanie, we współpracy ze wszystkimi odpowiednimi zainteresowanymi stronami (publiczni lub prywatni organizatorzy kształcenia i szkolenia, partnerzy społeczni, izby handlowe, pracodawcy), norm europejskich określających minimalne wymogi dotyczące jakości i przejrzystości. Ma to zapewnić wiarygodność mikroreferencji i ułatwić możliwość ich przenoszenia i uznawania w całej UE;
- analizę możliwości włączenia mikroreferencji do ram dotyczących kwalifikacji, w dialogu z krajowymi organami ds. kwalifikacji;
- ułatwienie przechowywania zdobytych mikroreferencji i ich przedstawiania pracodawcom za pośrednictwem Europass i cyfrowych poświadczeń Europass.

Inicjatywa ta opiera się między innymi na wynikach oceny zalecenia Rady z 2012 r. w sprawie walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego, opublikowanych równocześnie z niniejszym programem na rzecz umiejętności. Po uzyskaniu świadectwa poświadczającego zdobycie konkretnych umiejętności dana osoba musi mieć możliwość przedstawienia takich umiejętności podczas ubiegania się o pracę lub kontynuowanie nauki. Nowe technologie dają możliwości informowania o zdobytych umiejętnościach wykraczające poza tradycyjne CV oraz wskazywania odpowiednich możliwości uczenia się i ofert pracy. Na potrzeby wykazywania umiejętności odpowiada kolejne, 11 działanie proponowane przez UE: *Nowa platforma Europass*. Nowy Europass, uruchomiony wraz z programem na rzecz umiejętności, opracowany został jako unijne narzędzie internetowe. Jego celem jest pomoc osobom zainteresowanym w przekazywaniu informacji na temat zdobytych umiejętności i kwalifikacji. Narzędzie to będzie także pomocne w wyborze odpowiednich ofert pracy lub możliwości uczenia się. Platforma oferuje narzędzia i informacje we wszystkich językach urzędowych UE.

Realizacja wspomnianych jedenastu działań możliwa będzie dzięki usprawnieniu ram uprzystępniających *inwestycje państw członkowskich i inwestycje prywatnych w umiejętności*. Jest to zawarte w działaniu 12 proponowanym przez Unię Europejską. Fundusze UE mogą stać się katalizatorem, ale inwestycje w umiejętności muszą być finansowane z innych inwestycji publicznych i prywatnych. W tym celu, oprócz konkretnych możliwości finansowania w ramach programów UE, Komisja planuje przeprowadzenie szeregu działań wspierających publiczne i prywatne inwestycje w umiejętności i kapitał ludzki. Co bardzo ważne, Komisja zamierza umieścić

umiejętności w centrum europejskiego programu politycznego na najbliższych 5 lat, aby prawo do uczenia się przez całe życie stało się rzeczywistością oraz aby wdrożyć zasadę nr 1 *Europejskiego filaru praw socjalnych*. Odbudowa gospodarki, wzmocnienie globalnej konkurencyjności Europy i kontynuacja dwojakiej transformacji – ekologicznej i cyfrowej – wymagają odważnej polityki w zakresie umiejętności. W tym celu Komisja planuje zaproponowanie przedsiębiorstwom oraz partnerom społecznym współpracę w ramach paktu na rzecz umiejętności. Ponadto będzie rozwijać umiejętności dobrane do konkretnych stanowisk, a także będzie zachęcać ludzi do rozwijania ich umiejętności. Komisja zadba też o rozwój krajowych strategii w zakresie umiejętności, które w krajach członkowskich byłyby realizowane w ramach podejścia międzyrządowego. Podobnie wdrażane powinny być reformy kształcenia i szkolenia zawodowego oraz praktyk zawodowych. Działania te zależne są od ich finansowania. Wiąże się to z koniecznością zapewnienia bezpośrednich dotacji dla praktykantów w małych i średnich przedsiębiorstwach, z uwzględnieniem wynagrodzenia za rekrutację. Konieczne są też tymczasowe składki na ubezpieczenie społeczne (do 12 miesięcy), a także wynagrodzenie instruktorów. Niezbędne są też inwestycje w sprzęt i technologie do cyfrowego uczenia się oraz najnowocześniejszy sprzęt i technologie dla organizatorów kształcenia i szkolenia. Nieodzowne jest, zdaniem Komisji, prowadzenie krótkich kursów przekwalifikujących dla pracowników w kierunku nowych miejsc pracy i nowych wymogów w zakresie umiejętności związanych z transformacją ekologiczną i cyfrową. Wymogiem jest także prowadzenie kursów dla zaawansowanych w celu wyszkolenia ekspertów, szczególnie w zakresie zaawansowanych umiejętności cyfrowych, niezbędnych do przeprowadzenia transformacji cyfrowej. Komisja podjęła decyzję o wspieraniu umiejętności cyfrowych dla wszystkich poprzez edukację cyfrową, a także poprawę zarówno umiejętności, jak też zdolności cyfrowych, od niskiego do zaawansowanego poziomu tychże. Ważna jest pomoc na poziomach krajowych, mająca na celu wprowadzanie do programów wszystkich szczebli edukacji oraz do szkolnictwa wyższego zagadnień dotyczących środowiska i klimatu²⁰.

W związku z ogłoszonym programem na rzecz umiejętności, konkretnie z działaniem dziewiątym, w 2021 roku ogłoszono *Zalecenia rady w sprawie indywidualnych rachunków szkoleniowych*²¹. Umożliwiają one obywatelom gromadzenie i utrzymywanie uprawnień do szkoleń w celu wykorzystania ich na szkolenia, doradztwo lub walidację. Ogólnym celem tej inicjatywy jest wspieranie państw członkowskich w przeprowadzaniu reform, mających na celu umożliwienie osobom dorosłym udziału w szkoleniach, aby podwyższyć liczbę uczestników takich

²⁰ Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów: *Europejski program na rzecz umiejętności służący zrównoważonej konkurencyjności, sprawiedliwości społecznej i odporności*. Bruksela 01.07. 2020, COM (2020) 274 final, s. 17.

²¹ *Zalecenia Rady w sprawie indywidualnych rachunków szkoleniowych*. Komisja Europejska, COM 2021, 773 final. s. 4–6.

szkoleń i tym samym zmniejszyć niedostatek kwalifikacji. Wniosek obejmuje wszystkie osoby dorosłe w wieku produkcyjnym, niezależnie od ich statusu na rynku pracy lub statusu zatrudnienia. Jest to zupełnie nowe podejście do uczenia się przez całe życie, w którym uprawnienia do szkoleń są oddzielone od ich pierwotnego sponsora i w którym pełne prawa do nich należą do poszczególnych osób. Aby osiągnąć te cele, w zaleceniu zachęca się państwa członkowskie do wprowadzenia indywidualnych rachunków szkoleniowych. Będą one stanowić urzeczywistnienie prawa do uczenia się przez całe życie poprzez indywidualne rachunki szkoleniowe jako środek umożliwiający poszczególnym osobom udział w szkoleniach istotnych dla rynku pracy. Określa się także ramy wspomagające, w tym doradztwo i możliwości walidacji w celu ułatwienia faktycznego korzystania ze szkoleń. Jeżeli nie zostaną podjęte zdecydowane działania, oczekuje się, że do 2030 r. udział w edukacji dorosłych osiągnie poziom zaledwie około 49%, a więc znacznie poniżej wyznaczonego celu 60%. Z tego powodu Komisja proponuje świeże podejście do wspierania podnoszenia i zmiany kwalifikacji w UE zgodnie z programem na rzecz umiejętności, w ramach którego obywatele przejmują inicjatywę, i otrzymują wsparcie i narzędzia, których potrzebują, aby regularnie uczestniczyć w procesie uczenia się.

Kwestie zwiększenia wskaźnika dorosłych uczestniczących w kształceniu i szkoleniach podniesiono także w *Planie działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych*²², ogłoszonego w 2021 roku. W dokumencie tym Komisja proponuje zwiększenie do co najmniej 60% wszystkich dorosłych, którzy powinni co roku uczestniczyć w szkoleniach. Fakt ten ma zasadnicze znaczenie dla poprawy zdolności do zatrudnienia, pobudzania innowacji, zapewnienia sprawiedliwości społecznej i zaradzenia brakowi umiejętności cyfrowych. Tym bardziej gdy do 2016 r. tylko 37% osób dorosłych uczestniczyło co roku w działaniach związanych z uczeniem się. W wypadku osób dorosłych o niskich kwalifikacjach odsetek ten wynosił zaledwie 18%. Kluczowym czynnikiem sukcesu w dążeniu do tego, aby osoby dorosłe mogły angażować się w podnoszenie i zmianę kwalifikacji w późniejszym okresie życia, jest solidny fundament w postaci umiejętności podstawowych i przekrojowych, nabytych w ramach kształcenia i szkolenia wstępnego. Ponadto w 2019 r. tylko 10,2% młodzieży zakończyło kształcenie i szkolenie na osiągnięciu maksymalnie wykształcenia średniego I stopnia i nie angażowało się już w działania w zakresie edukacji. Istnieje ryzyko, że wartości te ulegną pogorszeniu w wyniku obecnego kryzysu. Należy zatem zintensyfikować starania na rzecz zwiększenia udziału osób dorosłych w szkoleniach oraz podniesienia poziomu wykształcenia zdobywanego w ramach kształcenia i szkolenia wstępnego. W szczególności należy zadbać o to, aby co najmniej 80% osób w wieku 16–74 lat uzyskało podstawowe umiejętności cyfrowe, które są warunkiem wstępnym

²² Komunikat Komisji *Plan działania na rzecz Europejskiego filaru spraw socjalnych*, Bruksela, 4.3.2021, COM (2021) 102 final.

włączenia i udziału w rynku pracy i życiu społecznym w Europie po transformacji cyfrowej. Jednocześnie należy jeszcze bardziej ograniczyć zjawisko wczesnego kończenia nauki i zwiększyć uczestnictwo w kształceniu średnim II stopnia.

W dokumencie podkreśla się także konieczność inwestowania w umiejętności i edukację w celu zapewnienia wszystkim nowych możliwości. Wykwalifikowana siła robocza jest siłą napędową dobrze prosperującej gospodarki zielonej i cyfrowej, pobudzanej przez innowacyjne pomysły i produkty oraz rozwój technologiczny. Systemy kształcenia i szkolenia odgrywają kluczową rolę w zapewnianiu podstaw uczenia się przez całe życie, zdolności do zatrudnienia i uczestnictwa w życiu społecznym. Należy inwestować w uczenie się, ponieważ wszelkie straty w tym zakresie będą miały długofalowe negatywne skutki. Dużą rolę do odegrania mają tu instytucje szkolnictwa wyższego oraz kształcenia i szkolenia zawodowego (VET), które powinny dążyć do tego, aby ich absolwenci zdobyli odpowiednią wiedzę i umiejętności niezbędne na obecnym rynku pracy.

Umożliwienie obywatelom uczestnictwa w uczeniu się przez całe życie i budowania kariery zawodowej wymaga ponownego przeanalizowania strategii politycznych i upowszechniania w społeczeństwie kultury uczenia się przez całe życie. Zwłaszcza że upowszechnianie w społeczeństwie kultury uczenia się przez całe życie wpisuje się w cele na rzecz zrównoważonego rozwoju promowane przez ONZ. W Rezolucji przyjętej przez Zgromadzenie Ogólne ONZ w dniu 25 września 2015 r. *Przekształcamy nasz świat: Agenda na rzecz zrównoważonego rozwoju 2030*²³ ogłoszono między innymi konieczność zapewnienia wszystkim edukację włączającą na wysokim poziomie i promowanie uczenia się przez całe życie (cel 4). A edukacja dla zrównoważonego rozwoju rozumiana jest jako edukacja, która umożliwia uczącemu się zdobywanie umiejętności, wiedzy i przymiotów zapewniających mu trwały rozwój, jednakowo dostępna na wszystkich szczeblach i we wszelkich społecznych kontekstach (rodzinnym, szkolnym, zawodowym, w lokalnej społeczności), budująca odpowiedzialność obywatelską i promująca demokrację poprzez uświadomienie jednostce jej praw i obowiązków, oparta na zasadzie nauki przez całe życie i wspierająca równomierny rozwój jednostki.

Podsumowanie

Jak wynika z analizy zaprezentowanych w tekście dokumentów, kształcenie całożyciowe staje się jednym z priorytetów w polityce edukacyjnej Unii Europejskiej. Kształcenie całożyciowe rozumiane jest jako wszelkie przejawy aktywności edukacyjnej, jakie mają miejsce przez całe życie człowieka. Jej celem jest zwiększenie poziomu wiedzy oraz doskonalenie kwalifikacji i umiejętności związanych z rozwojem osobistym, społecznym, zawodowym oraz obywatelskim jednostki. Natomiast przejawem aktywności edukacyjnej jest każde zorganizowane działanie, w jakim uczestniczy jednostka celem zwiększenia poziomu wiedzy czy poprawy posiadanych

²³ *Przekształcamy nasz świat: Agenda na rzecz zrównoważonego rozwoju 2030*. Rezolucja ONZ, 2015, A/70/L.1.

kwalifikacji i umiejętności (Roszko-Wójtowicz, 2015). Pandemia COVID-19 ukazała znaczenie umiejętności życiowych i zdolności do dostosowywania się, zarządzania zmianą i dbania o siebie nawzajem jako społeczność. W tym kontekście duże znaczenie ma odporność, umiejętność korzystania z mediów, kompetencje obywatelskie, wiedza finansowa, znajomość zagadnień środowiskowych i kompetencje zdrowotne. Podstawą społeczeństw otwartych i demokratycznych są aktywni obywatele, którzy potrafią odróżnić informacje z różnych źródeł, podejmują świadome decyzje, są odporni i działają odpowiedzialnie. Ponadto nowym wyzwaniem stają się transformacja cyfrowa i ekologiczna, które będą wymagały innowacji dotyczących ścieżek uczenia się i nowych podejść do kształcenia i szkolenia. Dlatego nowa kultura uczenia się powinna kłaść nacisk na znaczenie umiejętności podstawowych dla wszystkich i ciągłego zdobywania, przez całe życie, odpowiedniej wiedzy oraz odpowiednich umiejętności i kompetencji na wszystkich poziomach w kontekście uczenia się formalnego, pozaformalnego i nieformalnego. Osoby, które wykształciły otwartą postawę na uczenie się przez całe życie, są lepiej przygotowane, by przystosowywać się do nowych okoliczności oraz rozwijać umiejętności potrzebne do pracy oraz do pełnego uczestnictwa w życiu społecznym i do rozwoju osobistego. Ważne jest również zwiększanie świadomości ogółu społeczeństwa na temat znaczenia uczestnictwa w uczeniu się przez całe życie i na temat płynących z niego korzyści.

Bibliografia

Opracowania

- Roszko-Wójtowicz, E. (2015). Edukacja całożyciowa dorosłych obywateli w Unii Europejskiej w perspektywie strategii Europa 2020. *Edukacja Dorosłych*, nr 2, s.163–183.
- Solarczyk-Ambrozik, E. (2018). Całożyciowe uczenie się jako idea edukacyjna, polityka, strategie działań zmieniający się krajobraz edukacyjnej rzeczywistości. *Studia Edukacyjne*, nr 51, s. 23–37.
- Szarota, Z. (2019). Priorytety i funkcje społeczne edukacji w dorosłości – perspektywa Celów Zrównoważonego Rozwoju UNESCO 2030. *E-mentor nr 1* (78). Pobrane z: <https://www.e-mentor.edu.pl/artukul/index/numer/78/id/1399>
- Zygierewicz, A. (2010). *Polityka edukacyjna Unii Europejskiej*, Analizy. Biuro Analiz Sejmowych, nr 15 (40). Pobrane z: <http://orka.sejm.gov.pl> › Analiza_BAS_2010_40, pdf
- Zgliczyński, W. (2010). Polityka edukacyjna Unii Europejskiej. *Studia BAS*, nr 2(22), s. 65–88.

Źródła drukowane

- Biała Księga w Sprawie Przyszłości Europy. Refleksje i scenariusze dotyczące przyszłości UE-27 do 2025 r.* Komisja Europejska COM(2017) 2025 z 1 marca 2017 r.
- Komunikat Komisji Europa 2020. *Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu*, Bruksela, 3.3.2010, KOM(2010), wersja ostateczna w 2020.
- Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów: *Europejski program na rzecz umiejętności służący zrównoważonej konkurencyjności, sprawiedliwości społecznej i odporności*. Bruksela 01.07. 2020, COM (2020) 274 final.

- Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów: *Nowy europejski program na rzecz umiejętności. Wspólne działania na rzecz wzmocnienia kapitału ludzkiego, zwiększenia szans na zatrudnienie i konkurencyjności*. Bruksela, COM (2016), 381 final.
- Komunikat Komisji Plan działania na rzecz Europejskiego filaru spraw socjalnych*, Bruksela, 4.3.2021, COM (2021) 102 final.
- Międzyinstytucjonalna proklamacja Europejskiego filaru praw socjalnych*. Dz.U.U.E.C. 2017.428.10.
- Przekształcamy nasz świat: Agenda na rzecz zrównoważonego rozwoju 2030*. Rezolucja ONZ, 2015, A/70/L.1.
- Rezolucja Rady w sprawie nowej europejskiej agendy w zakresie uczenia się dorosłych na lata 2021-2030* (2021/C 504/02).
- Rezolucja Rady w sprawie odnowionej europejskiej agendy w zakresie uczenia się dorosłych*. (2011/C 372/01).
- Zalecenia Rady w sprawie indywidualnych rachunków szkoleniowych. Komisja Europejska*, COM 2021, 773 final.
- Zalecenie Rady z dnia 19 grudnia 2016 r. w sprawie ścieżek poprawy umiejętności: nowe możliwości dla dorosłych* (2016/C 484/01).

LIFELONG LEARNING IN THE PERSPECTIVE OF THE EUROPEAN SKILLS AGENDA

Keywords: lifelong learning, education and training, skills

Summary: In recent years, the idea of lifelong learning has been gaining importance. The dynamically changing labor market, challenges related to the growing use of technology and work automation have an impact on employment and sectors of the economy. Therefore, one of the priorities of lifelong learning is to increase participation of adults in education and training. This paper presents the European Skills Agenda announced by the European Commission in 2020. The Skills Agenda for Sustainable Competitiveness, Social Fairness and Resilience responds to the need of adults to develop the new skills needed in the ever-changing world. The article analyzes the issues related to the additional importance of the idea of lifelong learning. Considerations were also made on the educational policy in the context of implementing its concept in educational practice.

Dane do korespondencji:

dr hab. Ewa Kula, prof. UJK

Instytut Pedagogiki, Uniwersytet Jana Kochanowskiego w Kielcach
ewa.kula@ujk.edu.pl

dr Marzena Pękowska

Instytut Pedagogiki, Uniwersytet Jana Kochanowskiego w Kielcach
marzena.pękowska@ujk.edu.pl