

Bruxelles, den 30.10.2000  
SEK(2000) 1832

**ARBEJDSDOKUMENT FRA KOMMISSIONENS TJENESTEGRENE**

**Memorandum om livslang læring**

## Memorandum om livslang læring

### INDHOLD

1.	Indledning.....	3
2.	Livslang læring – på tide at skride til handling.....	5
3.	Et Borgernes Europa gennem livslang læring.....	7
3.1.	Vidensamfundene: Forandringernes udfordring .....	7
3.2.	Læring hele livet igennem.....	8
3.3.	Samarbejde om at omsætte livslang læring til praksis .....	10
4.	Indsats for livslang læring: Seks nøglebudskaber .....	11
4.1.	Nøglebudskab 1: Nye grundlæggende færdigheder til alle .....	11
4.2.	Nøglebudskab 2: Øget investering i menneskelige ressourcer.....	<del>12</del> <a href="#">13</a>
4.3.	Nøglebudskab 3: Nytænkning inden for undervisning og læring .....	14
4.4.	Nøglebudskab 4: Værdsættelse af læring.....	16
4.5.	Nøglebudskab 5: Nye roller for rådgivning og vejledning.....	18
4.6.	Nøglebudskab 6: Læring bringes tættere på borgerne.....	20
5.	Mobilisering af ressourcerne for livslang læring .....	<del>21</del> <a href="#">22</a>
Bilag I	Eksempler på god praksis i forbindelse med livslang læring	
Bilag II	Mulighederne for at opstille indikatorer og benchmarks for livslang læring	

## 1. INDLEDNING

Det Europæiske Råd, som blev afholdt i Lissabon i marts 2000, markerer et **afgørende punkt for udviklingen i de politiske retningslinjer og den politiske indsats i Den Europæiske Union**. Konklusionerne fra topmødet slår fast, at Europa uomtvisteligt har bevæget sig ind i Vidensalderen med alt, hvad det medfører på det kulturelle, økonomiske og sociale område. Læringsmønstre, levemønstre og arbejdsmønstre er under hastig forandring. Det betyder ikke blot, at enkeltpersoner må tilpasse sig til disse ændringer; det vil også være nødvendigt at ændre praksis på en række områder.

Konklusionerne fra Det Europæiske Råd i Lissabon bekræfter, at udviklingen hen imod **livslang læring må finde sted samtidig med overgangen til en videnbaseret økonomi og et videnbaseret samfund**. Derfor er Europas uddannelsessystemer kernen i de kommende ændringer. De må også tilpasse sig. Konklusionerne fra Det Europæiske Råd i Feira opfordrer "Medlemsstaterne, Rådet og Kommissionen ... til inden for deres kompetenceområder at identificere sammenhængende strategier og træffe praktiske foranstaltninger med det formål at give alle mulighed for livslang **læring**...".<sup>1</sup> Dette memorandum beskæftiger sig med mandatet fra Det Europæiske Råds møder i Lissabon og Feira om implementering af livslang **læring**. Formålet med memorandummet er **at starte en debat over hele EU** om en omfattende strategi for implementering af livslang **læring** på individuelt og institutionelt plan og i alle områder af det offentlige og private liv.

Kommissionen og medlemsstaterne har i forbindelse med den europæiske beskæftigelsesstrategi defineret livslang **læring** som al målbevidst læringsaktivitet, som man løbende deltager i med henblik på at forbedre sin viden, sine færdigheder og sin kompetence.<sup>2</sup> Det er den arbejdsdefinition, der anvendes i dette memorandum, som udgangspunkt for efterfølgende diskussion og handling.

**Livslang læring** skal ikke længere blot ses som et enkelt begreb i forbindelse med uddannelse; **det skal udvikles til at blive det vejledende princip** for udbydelse af og deltagelse i enhver læringsmæssig sammenhæng. **I det kommende årti skal denne vision implementeres**. Alle, som bor i Europa, skal uden undtagelse have lige muligheder for at tilpasse sig kravene om social og økonomisk forandring og for at deltage aktivt i udformningen af Europas fremtid.

Følgerne af denne fundamentale ændring i perspektiver og praksis fortjener og berettiger hele den debat, som foreslås her. **Medlemsstaterne bør** som ansvarlige for de respektive uddannelsessystemer **stå i spidsen for denne debat**. Den skal også føres i medlemsstaterne og ikke kun på europæisk plan. Livslang læring vedrører alle menneskers fremtid på hver sin særlige måde. **Debatten bør foregå så tæt på borgerne som muligt. Kommissionen har til hensigt at udarbejde en rapport i efteråret 2001 baseret på resultaterne af denne debat.**

---

<sup>1</sup> Konklusionerne fra Det Europæiske Råd i Santa Maria da Feira, afsnit 33.

<sup>2</sup> Det er den definition der anvendes i den europæiske beskæftigelsesstrategi, som blev lanceret på Det Europæiske Råds møde i Luxembourg i november 1997. Den opstillede en procedure for overvågning og indberetning for alle medlemsstaterne baseret på årligt reviderede retningslinjer for beskæftigelsen. Beskæftigelsesstrategien hviler på fire søjler: beskæftigelsesegnethed, iværksætterkultur, tilpasningsevne og lige muligheder.

Rapporten er tænkt som et bidrag inden for rammerne af den nye, åbne koordinationsmetode, som blev vedtaget på Rådets møde i Lissabon.<sup>3</sup>

Dette memorandum indledes med en begrundelse for af, hvorfor livslang læring skal implementeres. Afsnit 2 nævner, at fremme af aktivt borgerskab og fremme af beskæftigelsesegnerheden er lige vigtige mål i forbindelse med livslang læring, og at de er indbyrdes afhængige. Medlemsstaterne er enige om, at disse områder skal prioriteres, men har tøvet med at yde en samordnet indsats. I afsnit 3 hævdes det, at de nuværende økonomiske og sociale forandringer i Europa stiller krav om en helt ny tilgang til uddannelse. Livslang læring er en fælles paraply, hvorunder alle aspekter af undervisning og læring skal forenes. For at gennemføre livslang læring i praksis er det nødvendigt, at alle samarbejder effektivt - både som enkeltpersoner og organisationer.

I den forbindelse formuleres der i afsnit 4 **seks nøglebudskaber**, som **opstiller rammerne for en åben debat** om, hvordan livslang læring gennemføres i praksis. Budskaberne er baseret på erfaringer indsamlet på europæisk plan gennem fællesskabsprogrammer og Europæiske År for Livslang Læring (1996). Hvert nøglebudskab indeholder en række spørgsmål, hvis svar gerne skulle hjælpe med at præcisere prioriterede områder for handling. Nøglebudskaberne indikerer, at en omfattende og sammenhængende strategi for livslang læring i Europa bør sigte på at :

- garantere vedvarende adgang til læring for alle med henblik på at **opnå eller forny de færdigheder**, der kræves for til stadighed at sikre deltagelse i videnssamfundet
- foretage **synlige øgede investeringer** i menneskelige ressourcer for at prioritere Europas vigtigste aktiv - menneskerne
- udvikle effektive **undervisnings- og læringsmetoder** og -sammenhænge for vedvarende livslang læring og *'lifewide learning'*
- gennemføre en markant forbedring af de måder, **deltagelse i læring og resultaterne deraf** opfattes på og værdsættes, især hvad angår ikke-formel og uformel læring
- sikre, at alle har let adgang til **information og rådgivning** af høj kvalitet om læringsmuligheder i hele EU og igennem hele livet
- **udbyde muligheder for livslang læring så tæt på deltagerne som muligt** i deres eget lokalsamfund med støtte fra IT-baserede faciliteter, hvor det er hensigtsmæssigt.

En ramme for partnerskaber kan hjælpe med at mobilisere ressourcer til fordel for livslang uddannelse på alle niveauer; i afsnit 5 afrundes dette memorandum med eksempler på,

---

<sup>3</sup> Konklusionerne fra Det Europæiske Råd i Lissabon, afsnit 37. Den nye, åbne koordinationsmetode omfatter fastsættelse af europæiske retningslinjer og tidsplaner for opnåelse af specifikke aftalte mål, opstilling (hvor det er relevant) af indikatorer og benchmarks, som kan anvendes til at sammenligne god praksis, omsætning af europæiske retningslinjer til specifikke mål og foranstaltninger, der tager hensyn til nationale og regionale forskelle, og tilrettelæggelse af gensidige læreprocesser baseret på periodisk overvågning, evaluering og peer-review af fremskridtene. Som nævnt i afsnit 38: "Der vil blive anvendt en fuldt decentraliseret tilgang, der er i tråd med nærhedsprincippet, og hvor EU, medlemsstaterne, de regionale og lokale niveauer samt arbejdsmarkedets parter og civilsamfundet deltager aktivt ved hjælp af forskellige former for partnerskab."

hvordan handling på EU-plan kan støtte medlemsstaterne, så de kan komme videre. Et samarbejde om gennemførelse af livslang **læring** er den bedste vej frem med henblik på

- **at bygge et rummeligt samfund, som tilbyder alle mennesker lige muligheder for adgang til uddannelse og læring af høj kvalitet gennem hele livet, og hvori uddannelsesudbuddet først og fremmest baseres på den enkeltes behov og krav**
- **at tilpasse den form, hvorunder uddannelse udbydes, og den måde, arbejdslivet organiseres på, så mennesker kan deltage i læring hele livet igennem og selv kan planlægge, hvordan de vil kombinere læring, arbejde og familieliv**
- **at opnå højere generelt uddannelses- og kvalifikationsniveauer i alle sektorer for at sikre, at der udbydes uddannelse af høj kvalitet og samtidig sikre, at menneskers viden og færdigheder modsvarer arbejdsmarkedets og erhvervslivets skiftende behov og ændringer i organiseringen på arbejdspladsen og i arbejdsmetoderne, og**
- **at opfordre og sætte mennesker i stand til at deltage mere aktivt i alle aspekter af det moderne liv, især i det sociale og politiske liv på alle niveauer i samfundet, herunder også på EU-plan.**

Nøglen til succes vil være at betragte livslang læring som et fælles ansvar for alle de vigtigste aktører - medlemsstaterne, de europæiske institutioner, arbejdsmarkedets parter og erhvervslivet, de regionale og lokale myndigheder, mennesker som er beskæftiget med uddannelse af enhver art, civilsamfundets organisationer, foreninger og sidst, men ikke mindst, den enkelte borger selv. Det er vores fælles mål at bygge et Europa, hvor alle har mulighed for at udvikle deres potentiale fuldt ud, så de føler, at de kan yde et bidrag og hører hjemme her.

## 2. LIVSLANG LÆRING – PÅ TIDE AT SKRIDE TIL HANDLING

Hvorfor haster det med denne debat? Hvorfor er implementeringen af livslang læring et højt prioriteret område for EU? Der er to lige vigtige årsager:

- Europa har bevæget sig mod et videnbaseret samfund og en videnbaseret økonomi. Mere end nogensinde kan adgang til tidsvarende information og viden - sammen med motivation for og færdigheder i at bruge disse ressourcer fornuftigt på egne og samfundets vegne - betragtes som nøglen til en styrkelse af EU's konkurrenceevne og til forbedring af arbejdsstyrkens beskæftigelsesegnethed og tilpasningsevne.
- Nutidens europæere lever i en verden, som er kompleks både politisk og socialt. Mere end nogensinde før vil enkeltpersoner planlægge deres eget liv, og de forventes at bidrage aktivt til samfundet og må lære at leve med kulturelle, etniske og sproglige forskelligheder på en positiv måde. **Uddannelse i bredeste forstand er nøglen til at lære at forstå**, hvordan sådanne udfordringer tages op.

Disse to sider af nutidens sociale og økonomiske forandringer er indbyrdes forbundet. De medfører **to lige vigtige mål for livslang læring: fremme af aktivt medborgerskab og fremme af beskæftigelsesegnetheden**. Aktivt borgerskab refererer til, hvorvidt og hvordan mennesker deltager i alle sfærer inden for det sociale og økonomiske liv, til de chancer og risici, de støder på i forsøget herpå, og i hvilket omfang de derfor føler sig hjemme i og har en rimelig indflydelse på det samfund, de lever i. I en betydelig del af de fleste menneskers liv understøtter det at have lønnet arbejde deres uafhængighed, selvrespekt og velbefindende og

er derfor afgørende for menneskers generelle livskvalitet. Beskæftigelse - evnen til at opnå og fastholde beskæftigelse - er ikke blot en af grundstenene i et aktivt medborgerskab, det er også en afgørende betingelse for at opnå fuld beskæftigelse og for at forbedre den europæiske konkurrenceevne og velstand i den "nye økonomi". Såvel beskæftigelsesevne som aktivt medborgerskab er afhængig af, at man har tilstrækkelig og tidssvarende viden og færdigheder til at deltage i og bidrage til det økonomiske og sociale liv.

**Forandring kan kun finde sted i medlemsstaterne og ved medlemsstaternes foranstaltning**, eventuelt med støtte og hjælp på EU-plan. Det er medlemsstaterne, som i første omgang er ansvarlige for deres uddannelsessystemer - afhængigt af de institutionelle forhold i den enkelte stat. I praksis afhænger disse systemer af input og engagement fra en lang række aktører fra alle områder af samfundet og erhvervslivet, bl.a. fra arbejdsmarkedets parter - og af indsatsen fra den enkelte, som i sidste instans er ansvarlig for egen læring.

Fra højeste niveau er det nu blevet anerkendt, at livslang læring er vigtig for Europas fremtid. Medlemslandenes statschefer er enige om, at EU i det næste årti skal være et godt eksempel for hele verden. Europa kan - og skal - vise, at det er muligt både at opnå dynamisk økonomisk vækst og at styrke den sociale samhørighed. Med understregningen af, at *"menneskene er Europas største aktiv og bør være centrum for EU's politikker"*, er konklusionen, at uddannelsessystemerne frem for alt må tilpasse sig til det 21. århundredes nye realiteter, og at *"livslang læring er væsentlig som politik for udvikling af medborgerskab, social samhørighed og beskæftigelse."*<sup>4</sup>

Disse budskaber er den naturlige følge af et årti, hvor livslang læring endnu engang er kommet øverst på de nationale og internationale politiske dagsordener. I starten af 1990'erne<sup>5</sup> måtte Europas økonomier finde sig til rette med store ændringer i produktions-, handels- og investeringsmønstrene. Det bragte arbejdsmarkedene ud af balance og resulterede i høj strukturel arbejdsløshed ledsaget af stigende kvalifikationskløfter og paradoksproblemer. Som et led i løsningen af disse problemer var det nødvendigt med øget opmærksomhed om uddannelsesmønstrene og uddannelsesudbudet. 1996 var "Det Europæiske År for Livslang Læring", og det viste, at der på alle niveauer er stor interesse og engagement for livslang læring, og det havde indflydelse på den politiske tænkning i medlemsstaterne.<sup>6</sup>

I midten af 1990'erne var der enighed om, at uddannelse gennem hele livet ikke blot hjælper med til at fastholde konkurrenceevnen og beskæftigelsesevnen, med at det også er den bedste måde at bekæmpe social udstødelse på - og det betyder, at undervisning og læring må sætte den enkelte og dennes behov i centrum.<sup>7</sup> Derfor blev livslang læring det fælles vejledende princip for den nye generation af EU's uddannelses- og ungdomsprogrammer.<sup>8</sup>

---

<sup>4</sup> Konklusionerne fra Det Europæiske Råd i Lissabon, 23.-24. marts 2000, afsnit 5, 24 og 25, s. 2 og 8; Konklusionerne fra Det Europæiske Råd i Santa Maria da Feira, 19.-20. juni 2000, afsnit 33, s. 6.

<sup>5</sup> Vækst, konkurrenceevne og beskæftigelse, Europa-Kommissionens hvidbog, 1993.

<sup>6</sup> Gennemførelsen, resultaterne og den samlede evaluering af Det Europæiske År for Livslang Læring (1996), Beretning fra Europa-Kommissionen, KOM(1999)447 endelig udg., 15. september 1999.

<sup>7</sup> Undervise og lære - På vej mod det kognitive samfund, Europa-Kommissionens hvidbog, 1995. Senere blev følgende bestemmelser indføjet i præambelen til Amsterdam-traktaten fra 1997 "at levere det højst mulige vidensniveau til deres folk gennem bred adgang til uddannelse og vedvarende ajourføring heraf".

<sup>8</sup> For et kundskabernes Europa, Europa-Kommissionens meddelelse, GD XXII, 12. november 1997, (KOM(1997) 563 endelig udg.); Rådets afgørelse om iværksættelse af Leonardo II (1999/382/EF, 26. april 1999) og Europa-Parlamentets og Rådets afgørelse om iværksættelse af Socrates II (253/2000/EF, 24. januar 2000) og handlingsprogrammet for unge (1031/2000/EF, 13. april 2000).

Siden 1998 har retningslinjerne for beskæftigelsen lagt vægt på, at livslang læring er vigtigt for beskæftigelsen, men en vurdering af retningslinjernes implementering har vist, at der indtil nu kun er opnået beskedne fremskridt med hensyn til at fremme en omfattende strategi for livslang læring.<sup>9</sup> Europa-Parlamentet giver fuld opbakning til synspunktet om, at livslang læring er nøglen til at sikre den sociale integration og til at opnå lige muligheder for alle.<sup>10</sup> På internationalt plan har de seneste G8-møder for første gang understreget, at livslang læring for alle er vigtig i Vidensalderens nye økonomier.<sup>11</sup>

EU's medlemsstater har tydeligvis fundet en vid udstrækning af konsensus om deres fælles interesse i livslang læring, med det har hidtil ikke medført effektiv handling. Det er tiden nu inde til.

### 3. ET BORGERNES EUROPA GENNEM LIVSLANG LÆRING

#### 3.1. Vidensamfundene: Forandringens udfordring

Dagens Europa oplever forandringer af et omfang, der tåler sammenligning med den industrielle revolution. Den digitale teknologi ændrer alle aspekter i menneskers liv, mens bioteknologi måske en dag ændrer selve livet. Verdensomspændende handel, rejseaktivitet og kommunikation udvider menneskers kulturelle horisonter og ændrer den måde, hvorpå økonomierne konkurrerer med hinanden. Det moderne liv indebærer større muligheder og valgmuligheder for den enkelte, men også flere risici og større uvished. Mennesker har frihed til at vælge forskellige livsstile, men har også ansvaret for at forme deres egne liv. Flere er under uddannelse i længere tid, men kløften vokser mellem dem, som er tilstrækkeligt kvalificerede til at begå sig på arbejdsmarkedet, og dem, som definitivt sejles agterud. Europas befolkning ældes også hurtigt. Den vil ændre arbejdsstyrkens sammensætning og mønstrene for efterspørgsel efter sociale, sundhedsmæssige og uddannelsesmæssige tjenesteydelser. Sidst, men ikke mindst, er de europæiske samfund ved at udvikle sig til multikulturelle samfund. Denne mangfoldighed rummer et stort potentiale for kreativitet og innovation i alle livets områder.

Dette memorandum kan ikke give en tilbundsående analyse af de ændringer, som kort er opsummeret herover. Men de er alle uløseligt knyttet til selve overgangen til et vidensamfund, hvis økonomiske grundlag hviler på skabelse og udveksling af immaterielle varer og tjenesteydelser. I en sådan social verden er tidssvarende information, viden og færdigheder i høj kurs.

**I et vidensamfund er menneskene selv de vigtigste aktører.** Det er den menneskelige evne til at skabe og anvende viden effektivt og på intelligent vis på et konstant skiftende grundlag, der tæller mest. For at udvikle denne evne til fulde er det nødvendigt, at mennesker har lyst til, og er i stand til, at tage livet i egne hænder - til med andre ord at blive aktive borgere.<sup>12</sup>

---

<sup>9</sup> Retningslinjer for medlemsstaternes beskæftigelsespolitik i 2001, KOM(2000)548, 6. september 2000; Fælles rapport om beskæftigelsen, KOM(2000)551, 6. september 2000.

<sup>10</sup> Betænkning om Kommissionens beretning om gennemførelsen, resultaterne og den samlede vurdering af Det Europæiske År for Livslang Læring (1996), Europa-Parlamentet, Udvalget om Kultur, Ungdom, Uddannelse, Medier og Sport, 14. juli 2000 (A5-0200/2000 endelig), s. 20.

<sup>11</sup> 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. juli 2000.

<sup>12</sup> Education for active citizenship in the European Union, OPOCE, Luxembourg, 1998.

Uddannelse gennem hele livet er for alle mennesker den bedste måde at tackle denne forandringens udfordring på.

### 4.2.3.2. Læring hele livet igennem

Den viden, de færdigheder og den forståelse, man lærer som barn og som ung i familien, i skolen, gennem erhvervsrettet uddannelse og på universitet, er ikke tilstrækkelig til at vare livet ud. En højere grad af integrering af læring i voksenlivet er et meget vigtigt led i processen med at gennemføre livslang læring i praksis, men det er ikke desto mindre kun en del af et hele. I begrebet livslang læring opfattes al uddannelse og læring som en uafbrudt proces fra "vugge til grav." **En grunduddannelse af høj kvalitet for alle** fra barnets yngste år og fremover **er det væsentlige grundlag**. Grunduddannelse efterfulgt af primær faglig uddannelse bør udruste alle unge mennesker med de nye grundlæggende færdigheder, som er nødvendige i en videnbaseret økonomi. Den skal også sikre, at de har "lært at lære", og at de har en positiv holdning til læring.

Mennesker vil kun planlægge løbende læringsaktiviteter gennem hele livet, hvis de virkelig *ønsker* at lære. De vil ikke fortsætte med at lære, hvis de har haft mislykkede og personligt negative oplevelser med at lære tidligt i livet. De vil ikke fortsætte, hvis der ikke er let adgang til læringsmuligheder, det være sig med hensyn til passende tidspunkt, tempo, sted og økonomi. De vil ikke være motiveret til at deltage i undervisning, medmindre indholdet og metoderne tager rimeligt hensyn til deres kulturelle perspektiver og livserfaringer. De vil ikke ønske at investere deres tid, energi og penge i fortsat læring, hvis ikke den viden, de færdigheder og den ekspertise, de allerede har erhvervet, ikke anerkendes konkret, hvad enten det er af personlige årsager eller for at komme videre med deres job. Den enkeltes motivation for at lære og et bredt udbud af læringsmuligheder er de ultimative forudsætninger for en vellykket implementering af livslang læring. Det er afgørende at **øge såvel efterspørgslen efter læring som udbudet heraf**, især for dem, som hidtil har haft mindst udbytte af læring. Alle bør have mulighed for at følge åbne veje til læring efter eget valg frem for at være forpligtet til at følge forudbestemte veje med bestemte mål. Dette betyder med andre ord, at uddannelsessystemerne skal tilpasse sig den enkeltes behov og krav og ikke omvendt.

Der er tre grundlæggende kategorier af hensigtsmæssige læringsaktiviteter.

- **Formel læring** foregår på uddannelsesinstitutioner og fører til anerkendte eksamensbeviser og kvalifikationer.
- **Ikke-formel læring** foregår uden for de formelle uddannelsessystemer og fører normalt ikke til egentlige uddannelsesbeviser. Ikke-formel læring udbydes fx på arbejdspladsen og gennem aktivitet inden for civilsamfundets organisationer og grupper (som fx ungdomsklubber, fagforeninger og politiske partier). Den kan også udbydes gennem organisationer eller tjenester, som er blevet oprettet for at supplere de formelle uddannelsessystemer (det være sig kunst-, musik- og idrætsundervisning eller privatundervisning som forberedelse til eksaminer).
- **Uformel læring** forekommer som en naturlig del af hverdagslivet. I modsætning til formel og ikke-formel læring er uformel læring ikke nødvendigvis bevidst læring og opfattes derfor sandsynligvis ikke af den enkelte som noget, der bidrager til hans eller hendes viden og færdigheder.

Hidtil har formel læring (uddannelse) domineret den politiske tænkning og formet den måde, som uddannelse udbydes på, og farvet menneskers forståelse for, hvad der regnes for læring.



Med livslang læring kommer ikke-formel og uformel læring i højere grad med i billedet. Ikke-formel læring foregår pr. definition uden for skoler, uddannelsescentre og højere læreanstalter. Det opfattes normalt ikke som "rigtig" læring, og resultaterne af det er heller ikke særligt efterspurgt på arbejdsmarkedet. Ikke-formel læring er derfor typisk undervurderet.

Uformel læring regnes normalt slet ikke med, selvom det er den ældste form for indlæring og altid vil være den vigtigste form for indlæring i den tidlige barndom. Den kendsgerning at mikrocomputer-teknologien er blev etableret i hjemmene, før den blev etableret i skolerne, understreger vigtigheden af uformel læring. Sådanne uformelle sammenhænge udgør en enorm indlæringsressource og kunne være en vigtig kilde til nytænkning inden for undervisnings- og indlæringsmetoder.

Udtrykket "livslang læring" indikerer, at det er forbundet med tid: uddannelse hele livet igennem, enten uafbrudt eller i perioder. Det nye udtryk "*lifewide learning*" udvider imidlertid billedet ved at indikere, at der sker en spredning af uddannelsesaktiviteterne, som kan finde sted i alle aspekter af vores liv på et hvilket som helst tidspunkt i livet.<sup>13</sup> **Denne dimension sætter yderligere fokus på at, formel, ikke-formel og uformel læring supplerer hinanden.** Den minder os om, at anvendelig og fornøjelig læring kan finde sted og faktisk *finder sted* i familien, i fritiden, i samfundslivet og i det daglige arbejdsliv. "*Lifewide learning*" får os også til at indse, at undervisning og læring i sig selv indebærer nogle roller og aktiviteter, som der kan ændres ved, og som man kan bytte om på afhængigt af tid og sted.

Men livslang læring defineres stadig på mange forskellige måder alt efter national kontekst og efter forskellige formål. Ifølge de nyeste tilgængelige evalueringer af politikken<sup>14</sup> tyder det på, at definitionerne fortsat i overvejende grad er uformelle og pragmatiske, og at de er knyttet tættere til handling end til klare begreber eller juridiske termer. Det, der fik livslang læring tilbage på den politiske dagsorden i 1990'erne, var nødvendigheden af at forbedre borgernes beskæftigelsesegnethed og tilpasningsevne i en tid med strukturel arbejdsløshed, som ramte de fattigste hårdest. Udsigten til en fremskridende aldring i den europæiske befolkning betyder, at behovet for tidssvarende viden og færdigheder ikke kan opfyldes ved som tidligere hovedsageligt at ansætte folk, som lige er kommet ud på arbejdsmarkedet - der vil være for få unge mennesker og de teknologiske forandringer sker for hurtigt; det gælder især den accelererende omstilling til den digitale økonomi.

**Der foregår i dag et tydeligt skifte hen imod mere integrerede politikker, som kombinerer sociale og kulturelle mål med den logiske økonomiske begrundelse for livslang læring.**<sup>15</sup> Nye idéer om balancen mellem borgernes og de offentlige myndigheders rettigheder og ansvar er begyndt at slå an. Flere føler sig mere fortrøstningsfulde ved at gøre krav på en klar identitet og livsstil. Der er nu et udbredt krav om, at beslutninger skal tages så tæt på menneskers dagligliv som muligt og med større deltagelse. Derfor er der nu fokus på behovet for at modernisere den måde, hvorpå de europæiske samfund forvaltes på alle

---

<sup>13</sup> Se for eksempel: *Lifelong Learning and Lifewide Learning*, National Agency for Education, Stockholm, januar 2000.

<sup>14</sup> 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.

<sup>15</sup> 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, s. 25.

niveauer.<sup>16</sup> På samme tid er kløften blevet større mellem det brede flertal i samfundet og dem, som er i fare for langvarig social udstødelse. Uddannelse er blevet vigtigere end nogen sinde for menneskers chance for at komme i gang og klare sig og opnå fremgang i livet. De stadig mere komplekse mønstre, som gælder for unges første overgang fra uddannelse til arbejde, kan være en indikation af, hvad der venter mennesker i alle aldre i fremtiden. Beskæftigelsesegnethed er tydeligvis et af de vigtigste resultater af vellykket læring, men social samhørighed afhænger af mere end at have lønnet arbejde. Udover at have betydning for en persons beskæftigelsesstatus og fremtidsudsigter er læring vejen til et tilfredsstillende og produktivt liv.

#### 4.3.3.3. Samarbejde om at omsætte livslang læring til praksis

Selvom flertallet af medlemsstater endnu ikke har udviklet omfattende og sammenhængende strategier, erkender alle, at samarbejde **i en vifte af partnerskaber er afgørende** for at omsætte livslang læring til praksis. Disse partnerskaber omfatter samarbejde mellem ministerier og offentlige myndigheder om at udvikle koordinerede politikker. De integrerer systematisk **arbejdsmarkedets parter** i udviklings- og implementeringsprocessen sammen med offentlige og private initiativer. Partnerskaber bærer først og fremmest frugt gennem aktiv deltagelse af lokale og regionale institutioner og civilsamfundets organisationer, som tilbyder tjenester, som er tæt på borgerne og bedre tilpasset til lokalsamfundenes særlige behov.<sup>17</sup> Hvad angår EU's uddannelsesprogrammer for almen og faglig uddannelse samt ungdomsprogrammer, har de bevist deres værdi med henblik på at støtte tværnationalt samarbejde, partnerskab og informationsudveksling, så der udvikles god praksis.

Med til billedet af livslang læring og *'lifewide learning'* som en uafbrudt proces hører også, at de forskellige uddannelsesniveauer og -sektorer inklusive ikke-formelle områder skal indgå i et tæt samarbejde. Her vil begrebet **effektivt samarbejde** indebære, at man strækker sig videre end ved hidtidige anstrengelser for at bygge broer og indslusningsforløb mellem de forskellige dele af de eksisterende systemer. Ved at skabe et personcentreret netværk, der omfatter alle tilbud inden for livslang læring, **introduceres visionen om gradvis osmose mellem de udbudssystemer**, der stadig i vid udstrækning er uforbundne. De igangværende debatter i medlemsstaterne om universiteternes fremtid er et eksempel på, hvordan politisk tænkning begynder at overveje de praktiske følger af denne vision. Universitetsuddannelser kan ikke åbnes for nye og bredere målgrupper, medmindre de højere læreanstalter selv ændrer sig - ikke bare internt, men også i deres relationer til andre "uddannelsessystemer".<sup>18</sup> Visionen om gradvis osmose medfører en dobbelt udfordring: først skal det anerkendes, at formel, ikke-formel og uformel læring supplerer hinanden; dernæst skal der udvikles åbne netværk, som sikrer muligheder og anerkendelse mellem alle tre former for læringsmiljøer.

---

<sup>16</sup> Dette omfatter også EU-niveau; Kommissionens hvidbog om europæisk forvaltning vil blive offentliggjort i 2001.

<sup>17</sup> The European dimension of education: its nature, content and prospects. Information report, Det Økonomiske og Sociale Udvalg, Sektion for Beskæftigelse, Sociale og Arbejdsmarkedsmæssige Spørgsmål og Borgerrettigheder, 13. juni 2000 (SOC/019 endelig udg.). Se også Regionsudvalgets udtalelse om unionsborgerskab (tilgængelig via: [http://www.cor.eu.int/coratwork/avis\\_32plen/226-99/226-1999\\_DA.doc](http://www.cor.eu.int/coratwork/avis_32plen/226-99/226-1999_DA.doc))

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

## 4. INDSATS FOR LIVSLANG LÆRING: SEKS NØGLEBUDSKABER

### 4.1. Nøglebudskab 1: Nye grundlæggende færdigheder til alle

***Målsætning: at garantere vedvarende adgang til læring for alle med henblik på at opnå eller forny de færdigheder, der kræves for til stadighed at sikre deltagelse i vidensamfundet***

Det er det vigtigste grundlag for et aktivt medborgerskab og beskæftigelsesegnethed i det 21. århundredes Europa. Økonomiske og sociale forandringer har indflydelse på og stiller øgede krav til den profil af grundlæggende færdigheder, som alle i det mindste har krav på, og som sætter dem i stand til at deltage aktivt i arbejdslivet, familielivet og alle niveauer af samfundslivet - fra lokalt plan til europæisk. De nye grundlæggende færdigheder, der nævnes i konklusionerne fra Det Europæiske Råd i Lissabon (afsnit 26), omfatter IT-færdigheder, fremmedsprog, teknologisk kultur, iværksætterånd og sociale færdigheder. Det er ikke nødvendigvis en udtømmende liste, men den dækker uden tvivl nogle nøgleområder. Listen betyder heller ikke, at traditionelt grundlæggende færdigheder som at læse, skrive og regne ikke længere er vigtige. Men det er vigtigt at huske på, at det ikke er en liste med fag eller discipliner, som vi kender dem fra vores egen skolegang eller efterfølgende uddannelse. Den specificerer bredt definerede videns- og kompetenceområder, som alle er tværfaglige: eksempelvis indebærer det at lære et fremmedsprog, at man skal tilegne sig tekniske, kulturelle og æstetiske færdigheder med hensyn til at kommunikere, udøve og forstå. Almene, faglige og sociale færdigheder går således i stigende grad ind over hinanden, hvad angår indhold og funktion.

Som udgangspunkt for diskussionen **definerer dette memorandum nye, grundlæggende færdigheder som de færdigheder, der kræves for at kunne deltage aktivt i vidensamfundet og vidensøkonomien** – på arbejdsmarkedet og på arbejdspladsen, i det virkelige samfund såvel som i det virtuelle samfund og i et demokrati, og som giver en person en sammenhængende identitetsfølelse og et mål med livet. Nogle af disse færdigheder - fx grundlæggende IT-færdigheder - er nye, hvorimod andre - som fx fremmedsprog - for mange mennesker får større betydning end tidligere. Sociale færdigheder som selvtillid, evnen til at planlægge sit eget liv, og det at løbe en risiko er også stadigt vigtigere, fordi mennesker forventes at være i stand til at optræde langt mere selvstændigt end tidligere. Iværksætterfærdigheder skaber færdigheder både med hensyn til at forbedre den enkeltes arbejdspræstation og med hensyn til at forandre virksomhedsaktiviteten; iværksætterfærdigheder hjælper også med at skabe arbejdspladser, både inden for eksisterende virksomheder - især SMV'er - og som selvstændige erhvervsdrivende. At lære at lære, at tilpasse sig til ændringer og at få mening ud af store informationsmængder er nu almindelige færdigheder, som alle bør tilegne sig. Arbejdsgivere efterspørger i stigende grad medarbejdere, som har evne til at lære hurtigt og til at tilpasse sig til nye udfordringer og situationer.

Det er vigtigt for alle at mestre disse grundlæggende færdigheder fuldt ud, men det er blot begyndelsen på en uafbrudt læringsproces hele livet igennem. De profiler vedrørende færdigheder, kvalifikationer og erfaringer, som nutidens arbejdsmarkeder efterspørger, ændrer sig hele tiden. Manglende færdigheder og forkerte færdigheder, især inden for IT, anerkendes bredt som en vigtig grund til, at der stadig er høj arbejdsløshed i visse regioner, inden for visse erhvervsindustrigrupper og blandt dårligt stillede sociale grupper. Mennesker, som af en eller anden grund ikke har været i stand til at erhverve sig mindsteniveauet af relevante, grundlæggende færdigheder, skal tilbydes vedvarende muligheder for at gøre det, uanset hvor ofte det ikke er lykkedes for dem at gennemføre, eller de har forsømt at tage imod det, de hidtil har fået tilbudt. Medlemsstaternes formelle uddannelsessystemer - uanset om det gælder

grundlæggende uddannelse, videregående uddannelse eller voksen- eller efteruddannelse - er ansvarlige for i videst mulige udstrækning at sikre, at hver enkelt person tilegner sig, fornyer og fastholder et vedtaget niveau af færdigheder. Ikke-formelle læringsområder spiller også en vigtig rolle i den sammenhæng. Alt dette kræver, at der sørges for en høj kvalitet af uddannelseserfaring og resultater for så mange mennesker som muligt. Det kræver ligeledes vedvarende evaluering af referenceniveauer for grundlæggende færdigheder, så det, der udbydes af uddannelsessystemet, stemmer overens med det, som der er behov for økonomisk og socialt.

### *Spørgsmål, som skal debatteres*

- Overalt oplever skoler og universiteter problemer med, at deres pensum allerede er overbelastet med stadig nye krav om at inkorporere nyt indhold og nye færdigheder. Hvad kan der gøres for at lette dette pres? Hvilke principper skal være bestemmende for indhold og tilrettelæggelse af pensum i vidensalderen?
- Er der udsigt til, at alle borgere får ret til at deltage i livslang **læring**, så de kan erhverve sig færdigheder og vedligeholde disse?
- eLearning-initiativet har sat som mål, at alle elever, der går ud af skolen i 2003, skal have grundlæggende IT-færdigheder. Hvilke prioriterede områder er der for indsats over for de grupper af borgere - gamle som unge - der befinder sig på den forkerte side af den digitale kløft, som er ved at opstå?
- Hvordan kan fælles europæiske rammer for opstilling af de nye grundlæggende færdigheder, der er nødvendige for at deltage i vidensamfundet og vidensøkonomien, udvikles som foreslået i afsnit 26 i konklusionerne fra Lissabon?
- I forslaget til retningslinjer for beskæftigelsen år 2001 (retningslinje 3,4 og 6) opfordres medlemsstaterne til at sikre, at unge gennemfører obligatorisk uddannelse, og til at forbedre voksnes adgang til læring - især hvad angår ældre medarbejdere, deltids- eller midlertidigt ansatte og de arbejdsløse. Hvilke foranstaltninger ville være hensigtsmæssige og effektive for at nå disse mål samtidig med det mere generelle mål om fornyelse af færdighederne?
- På hvilke måder kan man effektivt overvåge og opfylde behovene for nye færdigheder - og forhindre "forkerte" færdigheder og ansættelsesvanskeligheder - gennem udbydelse af livslang **læring** i overensstemmelse med forslaget til retningslinjer for beskæftigelsen i 2001 (retningslinje 7)? Hvorledes kan redskaber til bedømmelse og til selvbedømmelse af grundlæggende færdigheder yderligere udvikles?

#### **4.2. Nøglebudskab 2: Øget investering i menneskelige ressourcer**

***Målsætning: foretage synlige, øgede investeringer i menneskelige ressourcer for at prioritere Europas vigtigste aktiv - menneskerne***

Konklusionerne fra Det Europæiske Råd i Lissabon opstillede klare mål for alle involverede om at øge de årlige investeringer pr. indbygger i menneskelige ressourcer, og i retningslinjerne for beskæftigelsen (13, 14 og 16) opfordres medlemsstaterne til at opstille tilsvarende mål. Dette betyder ikke blot, at **det nuværende investeringsniveau** betragtes som værende for lavt til at **sikre tilstrækkelige færdigheder**, men også, at **det er nødvendigt at genoverveje, hvad der i det hele taget regnes for investeringer**. Skattesystemer, regnskabspraksis og virksomheders indberetnings- og oplysningspligt varierer i

medlemsstaterne. Alene af denne grund er der ikke én bestemt løsning, som kan anvendes – som når det gælder behandling af virksomhedernes investering i menneskelige ressourcer på lige fod med kapitalinvesteringer. Men det ville heller ikke være ønskeligt: respekt for forskellighed er det ledende princip bag EU's handlinger. En mulig vej frem kan bestå i, at arbejdsmarkedets parter etablerer rammeaftaler om livslang **læring** generelt og derved sætter mål for efteruddannelse (baseret på god praksis) og indfører en europæisk pris for særligt progressive virksomheder. Endvidere er det nødvendigt at gøre investeringerne i menneskelige ressourcer mere gennemsigtige.

I forhold til den enkelte er der derimod ingen tvivl om, at **incitamenterne for at indgå i livslang læring** skal udvikles yderligere. Idéen med **individuelle uddannelseskonti** er en måde at opfordre folk til at bidrage til udgifterne til deres egen læring gennem særlige opsparingskonti, som får tilsvarende eller supplerende ydelser og tilskud fra offentlige og private kilder. Virksomhedsordninger, som stiller fastsatte tidsrammer eller pengebeløb til rådighed for de ansatte, så de kan følge en læringsaktivitet efter eget valg eller på betingelse af faglig relevans, er et andet eksempel. I nogle medlemsstater er der truffet aftale om medarbejderes ret til **betalt uddannelsesorlov**, og også arbejdsløse har ret til uddannelsesmuligheder. Desuden er der eksempler på virksomheder, som giver ansatte på forældreorlov mulighed for at deltage i **kurser med henblik på ajourføring af færdigheder**, som kan gennemføres i orlovsperioden, eller før de vender tilbage til deres job. Hvad angår arbejdspladsbaseret eller arbejdsrelateret læring, skal man i det kommende årti være særlig opmærksom på de over 35-årige. Det skyldes delvist, at den demografiske udvikling vil give **ældre ansatte en større strategisk vigtighed**. Ældre medarbejderes deltagelse i efteruddannelse falder for tiden kraftigt, især for lavere uddannede og for dem, som er ansat i job på lavere niveauer.

Arbejdsgiverne har registreret, at et stigende antal medarbejdere ønsker at gå på deltid - ikke udelukkende af familiemæssige årsager, men også for at kunne følge videreuddannelse. Det kan dog stadig i mange tilfælde kun vanskeligt lade sig gøre i praksis, skønt omfanget af frivilligt deltidsarbejde varierer betydeligt fra medlemsstat til medlemsstat - der er tydeligvis basis for udveksling af eksempler på god praksis. På et mere generelt plan spiller **arbejdsmarkedets parter en vigtig rolle** med hensyn til at føre forhandlinger om samfinansiering af uddannelsesudgifter for medarbejdere og mere fleksible arbejdsforhold, som gør det praktisk muligt at deltage i læring. Investering i menneskelige ressourcer handler således også om at sætte mennesker i stand til at styre deres egen "tids- og livsportefølje" og at gøre flere resultater af læring synlige for alle involverede. Kreative og innovative tilgange til investeringer i menneskelige ressourcer er en integreret del af det at udvikle lærende organisationer.

Uanset hvilke særlige foranstaltninger der udtænkes i de enkelte medlemsstater, industrier, beskæftigelsessektorer eller individuelle virksomheder, kan øgede investeringer i menneskelige ressourcer kun finde sted, hvis man bevæger sig mod en kultur, der bygger på fælles ansvar, og hvis man laver klare aftaler om samfinansiering af deltagelse i livslang læring.

#### *Spørgsmål, som skal debatteres*

- Hvordan kan investeringer i læring gøres mere håndgribelige og gennemsigtige for den enkelte og for arbejdsgiveren eller virksomheden ved især at styrke de finansielle incitament og fjerne hindringerne? Hvilke metoder har vist sig lovende med hensyn til at opfordre og sætte den enkelte i stand til at medfinansiere og styre deres egen læring (fx gennem individuelle uddannelseskonti eller 'competence insurance schemes'?

[PROBLEM: det sidste begreb kendes ikke i Danmark som et selvstændigt begreb ved siden af individuelle læringskonti, så en dansk oversættelse ville ikke blive forstået)]?

- Et samlet forskningsbaseret initiativ i medlemsstaterne og på EU-plan kunne hjælpe med at afdække de sociale og økonomiske fordele ved at investere i livslang læring, også hvad angår udvikling af mere gennemsigtige foranstaltninger for input og output. Er der tilstrækkelig kollektiv vilje til at gøre dette, og hvordan kan initiativet bedst lanceret og gennemføres?
- Hvordan kan strukturfondene og især Den Europæiske Socialfond anvendes effektivt til at tage sig af investeringer i infrastrukturen bag livslang læring, i særdeleshed med henblik på at etablere lokale læringscentre og installere tidssvarende IT-udstyr? I hvilken grad kan disse ressourcer og foranstaltninger hjælpe med til at sikre, at kvaliteten i offentligt finansieret uddannelse ikke sækker agterud i forhold til privatfinansierede alternativer?
- På hvilke måder stiller progressive arbejdsgivere tid til rådighed for deres ansatte og udviser fleksibilitet, så de kan deltage i livslang læring - herunder tilbyder ordninger, som gør det lettere for forældre og personer med omsorgsopgaver at forene uddannelse og læring med familie- og arbejdsforpligtelser? Hvordan kan god praksis gøres mere tilgængelig for virksomheder over hele EU? Hvordan kan arbejdsgivere inden for den offentlige sektor fungere som effektive eksempler på god praksis i disse sammenhænge?

#### 4.3. Nøglebudskab 3: Nytænkning inden for undervisning og læring

*Målsætning: udvikle effektive undervisnings- og læringsmetoder og -sammenhænge for vedvarende livslang læring og 'lifewide learning'*

I takt med at vi bevæger os ind i vidensalderen, ændres vores forståelse af, hvad læring er og hvor den finder sted og med hvilket sigte. Vi forventer i stigende grad, at undervisnings- og læringsmetoder og -sammenhænge skal anerkende og tilpasse sig til en række af meget forskelligartede interesser, behov og krav, ikke bare hos den enkelte, men også i særlige interessegrupper i multikulturelle europæiske samfund. Det indebærer **et større skifte hen imod brugerorienterede læringssystemer med flydende grænser på tværs af sektorer og niveauer**. Når enkeltpersoner skal sættes i stand til at blive aktivt lærende, indebærer det både en forbedring af eksisterende praksis og udvikling af nye og varierede tilgange for at kunne udnytte de muligheder, som IT og hele udbuddet af læringssammenhænge tilbyder.

Kvaliteten af læringserfaringerne og resultaterne er det springende punkt, også set fra deltagerens side. Men store forandringer og nytænkning kan så godt som ikke opnås uden aktiv medvirken fra fagfolk i den pågældende sektor, som befinder sig tættest på den lærende og er bedst bekendt med de forskellige læringsbehov og læreprocesser. **IT-baserede læringsteknologier rummer et stort potentiale** for nytænkning inden for undervisnings- og læringsmetoder, selvom undervisere insisterer på, at disse værktøjer for at blive fuldt effektive skal indgå i en undervisningssammenhæng, hvor lærere og lærende er til stede samtidig. Nye metoder skal også tage højde for de ændrede lærerroller, hvor lærerne er adskilt fra deres studerende i tid og sted.<sup>19</sup> Endvidere **er det meste af det, vores uddannelsessystem tilbyder, stadig tilrettelagt og udbudt, som om den traditionelle måde at planlægge og tilrettelægge livet på ikke har ændret sig det sidste halve århundrede**. Læringssystemer skal tilpasse sig de ændrede måder, som mennesker lever og lærer på i dag. Det er specielt vigtigt med hensyn til at opnå lige muligheder for kønnene og imødekomme ønskerne fra

---

<sup>19</sup> Se for eksempel *Study Circles in Targeted Intelligence Networks*, JRC/IPTS, Sevilla, 2000.

stadigt mere aktive borgere i den tredje alder. Vi har og deler stadig for lidt viden fx om, hvordan man skal skabe en udbytterig læringssituation, hvor den lærende tager (med)ansvar for egen læring, samtidig med at man husker på, at læring i sidste instans er en social proces; hvordan ældre mennesker bedst lærer; hvordan man tilpasser læringsmiljøer til at tillade integration af de handicappede; eller hvilket potentiale blandede grupper af lærende kunne have for udviklingen af kognitive, praktiske og sociale færdigheder.

Hvis kvaliteten af undervisnings- og læringsmetoder og -sammenhænge skal forbedres, vil det medføre betydelige investeringer af medlemsstaterne for at tilpasse, forny og fastholde færdighederne for dem, som arbejder i formelle og ikke-formelle læringsmiljøer, uanset om det er som lønnede fagfolk eller som frivillige eller som personer, for hvem undervisningsaktiviteter er en bibeskæftigelse eller supplerende beskæftigelse (fx erfarne personer med fagkundskaber på arbejdspladsen eller socialarbejdere i lokalsamfundet). Personer, som er beskæftiget inden for undervisning, arbejder i mange forskellige miljøer og med mange forskellige slags deltagere. Meget ofte er der ikke bevidsthed om, at deres arbejde indebærer undervisning og læring - heller ikke hos dem selv, hvilket for eksempel er tilfældet for dem, som arbejder i ungdomsorganisationer.<sup>20</sup> Det medfører først og fremmest, at der er behov for gennemgribende undersøgelse og reform af den grundlæggende læreruddannelse og efteruddannelse, så den fuldt ud dækker det samlede udbud af undervisningssammenhænge og målgrupper.

Undervisning som profession står over for afgørende ændringer i de kommende årtier: **lærere og undervisere bliver konsulenter, mentorer og formidlere**. Deres rolle - og det er en altafgørende rolle - er at hjælpe og støtte de lærende, som så vidt muligt taget ansvar for egen læring. Evnen og tilliden til at kunne udvikle og anvende åbne undervisnings- og læringsmetoder, som lader deltagerne medvirke, bør derfor være en grundlæggende færdighed for undervisere både i formelle og i ikke-formelle systemer. Aktiv læring forudsætter motivation for at lære, evne til kritisk vurdering og færdigheder i at lære, hvordan man lærer. Den uundværlige kerne i lærerrollen består i at fremme præcist disse menneskelige evner til at skabe og anvende viden.

#### *Spørgsmål der skal debatteres*

- Hvordan kan udviklingen af IT-pædagogik effektivt kombineres med forsøget på at forbedre og forny traditionel pædagogik? Hvordan kan teknikere og lærere/undervisere indgå i et mere effektivt samarbejde, så der kan produceres undervisningsmaterialer og -ressourcer af høj kvalitet? Hvordan kan kvaliteten og den hensigtsmæssige anvendelse af den stigende mængde kommercielt producerede undervisningsmaterialer og -ressourcer bedst følges, bl.a. gennem samarbejde på EU-plan?
- På hvilken måde kan resultaterne af tværnationale projekter bedst overvåges og analyseres med henblik på at udarbejde en rapport om effektive metoder til livslang læring til bestemte sammenhænge, formål og elevtyper? Hvilke muligheder er der for at udvikle meningsfulde kvalitative benchmarks ved at trække på komparative casestudier inden for dette område?
- Kurser og kvalifikationer for undervisere, der arbejder i de ikke-formelle sektorer (som fx ungdoms- og samfundsarbejde) med voksenuddannelse eller efteruddannelse, er

---

<sup>20</sup> Lifelong Learning – A Youth Perspective, European Youth Forum/Free University of Brussels, Brussels, december 1997.

utilstrækkelige overalt i EU. Hvad kan der gøres for bl.a. gennem europæisk samarbejde at forbedre denne situation ?

- Hvilke temaer inden for anvendt pædagogisk forskning skal eventuelt prioriteres i medlemsstaterne og på fællesskabsplan i det kommende årti? Hvordan kan den merværdi, der skabes som følge af forskningsindsatsen, øges gennem bredere tværnationalt samarbejde og informationsudveksling? Hvad kan der gøres for mere effektivt at støtte pædagogiske forsøgs- og udviklingsprojekter, som gennemføres i tæt samarbejde med lærerne, men som ofte undervurderes af forskningssektoren?

#### 4.4. Nøglebudskab 4: Værdsættelse af læring

***Målsætning: Gennemføre en markant forbedring af de måder deltagelse i læring og resultaterne deraf opfattes på og værdsættes, især hvadangår ikke-formel og uformel læring.***

I vidensøkonomien er fuld udvikling og anvendelse af menneskelige ressourcer en afgørende faktor for opretholdelse af konkurrenceevnen. I den sammenhæng er eksamensbeviser, certifikater og kvalifikationer vigtige referencer både for arbejdsgivere og den enkelte på arbejdsmarkedet og i virksomheden. Arbejdsgiveres øgede efterspørgsel efter kvalificeret arbejdskraft og øget konkurrence mellem enkeltpersoner om at opnå og beholde beskæftigelse fører til en **meget højere efterspørgsel efter anerkendt læring end nogen sinde før**. Hvordan man bedst kan modernisere de nationale systemer for udfærdigelse af eksamensbeviser, så de tager højde for de nye sociale og økonomiske forhold, er blevet et vigtigt spørgsmål for politikere og fagfolk over hele EU.

Uddannelsessystemer yder service til den enkelte, til arbejdsgivere og til det civile samfund i det hele taget. En vigtig del af kvaliteten af denne service består i at sikre, at uddannelse anerkendes på synlig og hensigtsmæssig facon. Et integreret EU med et åbent arbejdsmarked, hvor borgerne har ret til frit at bo, studere, uddanne sig, og arbejde i alle medlemsstater kræver, at viden, færdigheder og kvalifikationer både bliver lettere at forstå og i højere grad bliver "overførbare" i praksis inden for EU. Der er opnået vigtige fremskridt, hvad angår gennemsigtigheden og gensidige aftaler om anerkendelse, især inden for de videregående uddannelser og for regulerede og tekniske erhverv.

Der er dog bred enighed om, at vi skal gøre meget mere inden for dette område, for at den brede befolkning og arbejdsmarkedet kan opnå de samme fordele. Udtrykkelig anerkendelse - uanset hvilken form den har - er et effektivt middel til at motivere grupper, der ikke traditionelt deltager i læringsaktiviteter, til at gøre det, og til at motivere dem, som ikke har været aktive på arbejdsmarkedet i en periode pga. arbejdsløshed, familiemæssige forpligtelser eller sygdom. Nye former for beviser for ikke-formel læring er også vigtige for i det hele taget at udvide spektret af, hvad der kan anerkendes, uanset hvilken deltagertype det drejer sig om.

Det er absolut nødvendigt at udvikle systemer af høj kvalitet til merit for tidligere uddannelse og arbejds- og livserfaring (Accreditation of Prior and Experiential Learning (APEL)) og at fremme anvendelsen af dem i en lang række sammenhænge. Arbejdsgivere og de, der er ansvarlige for adgangskravene på uddannelsesinstitutionerne, skal også overbevises om værdien af den slags beviser og anden dokumentation. I APEL-- systemer vurderes og anerkendes en persons eksisterende viden, færdigheder og erfaringer, som kan være opnået over lange perioder og i forskellige (fx ikke-formelle og uformelle) sammenhænge. De anvendte metoder kan synliggøre færdigheder og kompetencer, som den pågældende ikke selv



vidste, at han havde og således kunne tilbyde til arbejdsgivere. Selve processen kræver aktiv deltagelse af ansøgeren, hvilket i sig selv øger den pågældendes selvtillid og selvopfattelse.

Forskellige nationale terminologier og underliggende kulturbestemte opfattelser gør fortsat gennemsigtighed og gensidig anerkendelse til en usikker og vanskelig opgave. På dette område er det nødvendigt at få hjælp fra fagkundskaben til at udforme og anvende pålidelige og gyldige systemer for anerkendelse. Samtidigt skal **de personer, som i sidste ende foretager vurdering og godkendelse i praksis, inddrages mere**, fordi de ved, hvordan enkeltpersoner og virksomheder anvender disse beviser. Arbejdsmarkedets parter og øvrige relevante organisationer er derfor ikke mindre vigtige end offentlige myndigheder og undervisere fra de etablerede systemer.

### *Spørgsmål der skal debatteres*

- Innovative former for vurdering og anerkendelse er et prioriteret indsatsområde. Hvad skal der gøres for at indføre velfungerende systemer af APEL-typen i alle medlemsstaterne? På hvilken måde kan systematisk information om deres anvendelse og godkendelse indsamles og udveksles mellem landene? Hvordan kan der udvikles hensigtsmæssige systemer for anerkendelse af kompetencer, der er opnået i ikke-formelle og uformelle sammenhænge, som fx ungdomsorganisationer og oplysningsforbund?
- Med støtte fra fællesskabsprogrammer om almen uddannelse, erhvervsrettet uddannelse og ungdom er der i samarbejde blevet udviklet et antal vurderings- og anerkendelsesredskaber. De omfatter ECTS (det europæiske meritoverføringssystem) og det europæiske Diploma Supplement (inden for de videregående uddannelser), EUROPASS (anerkendelse af arbejdsrelateret uddannelse), EVT-beviset (deltagelse i europæisk volontørtjeneste), ECDL (det europæiske pc-kørekort) og forskellige redskaber til selvsvurdering (europæiske pilotprojekter). Gennem eLearning-initiativet vil der blive udviklet et europæisk bevis for grundlæggende IT-færdigheder. Hvorledes kan de forskellige instrumenter udvides og udvikles på en konsekvent måde? Vil der eventuelt være plads til et bredt initiativ, baseret på merit, som er koblet til udviklingen af en "fælles europæisk formular for curriculum vitae", som foreslået i afsnit 26 i konklusionerne fra Lissabon?
- Forslaget til retningslinjer for beskæftigelsen i 2001 (retningslinje 4) opfordrer medlemsstaterne til at forbedre anerkendelsen af viden, kvalifikationer og færdigheder for at lette mobiliteten og livslang læring. Hvilke foranstaltninger skal iværksættes i den forbindelse? Hvordan kan det eksisterende *European Forum on the Transparency of Qualifications*<sup>21</sup> udvikles, så det tjener disse formål, og hvilke typer af lignende initiativer kan forbedre udviklingen af fælles tilgange og udbredelse af god praksis for vurdering og anerkendelse af kompetencer?
- Hvorledes kan kommunikationen og dialogen mellem arbejdsmarkedets parter, virksomhederne og erhvervsorganisationerne forbedres, med henblik på at øge den gensides tiltro til gyldigheden og anvendeligheden af mere forskelligartede former for anerkendelse?

---

<sup>21</sup> Dette forum blev oprettet af Europa-Kommissionen og CEDEFOP i fællesskab.

#### 4.5. Nøglebudskab 5: Nye roller for rådgivning og vejledning

**Målsætning: sikre, at alle har let adgang til sinformation og rådgivning af god kvalitet om uddannelsesmuligheder i hele EU og igennem hele livet.**

Tidligere skete springet fra almen uddannelse til erhvervsuddannelse ud på arbejdsmarkedet typisk kun en gang - som ung gik man ud af skolen eller universitetet for at finde et arbejde, måske afbrudt af en eller flere perioder med faglig uddannelse. I dag har vi alle brug for information og råd om "det næste spring" adskillige gange i livet, og det kan måske komme, uden at vi havde forventet det. Sådanne spring er en del af planlægningen og gennemførelsen af et livsprojekt, som er en igangværende proces, hvoraf lønnet arbejde kun udgør et enkelt element - uanset, hvor vigtigt det end måtte være. At opveje mulighederne og træffe afgørelser kræver helt bestemt relevant og præcis information, men professionel rådgivning kan ofte gøre det lettere at nå til en afklaring.

I den sammenhæng er der brug for en ny tilgang, hvor man ser **vejledning som en service, der hele tiden er tilgængelig for alle**, og som slår bro over sondringen mellem vejledning for almen uddannelse, erhvervsuddannelse og personlig vejledning, og som når ud til nye målgrupper. At leve og arbejde i videnssamfundet kræver aktive borgere, som af sig selv er motiveret til at fremme deres egen personlige og arbejdsmæssige udvikling. Det medfører, at udbyderne må ændre deres tilgang fra at være udbudsorienteret til at være efterspørgselsorienteret og sætte brugernes behov og krav i centrum

Vejlederens opgave er at ledsage den enkelte på dennes unikke rejse gennem livet ved at slippe motivation løs, give relevant information og gøre beslutningsprocessen lettere. Det indebærer, at der skal udvikles en mere proaktiv tilgang - dvs. man skal gå ud til folk i stedet for bare at vente på, at de henvender sig for at få råd, og eventuelle fremskridt skal følges op. Det indebærer også, at der skal gøres en aktiv indsats for at forebygge og afbøde virkningerne af mislykkede læringsforsøg og frafald fra uddannelse.

Fremtidens rolle for vejledere og rådgivere minder om en "mægler". Med fokus på klientens interesser vil "vejlednings-mægleren" være i stand til at skaffe og tilpasse et bredt udbud af informationer for at hjælpe ham eller hende med at træffe den beslutning, der vil være bedst for den pågældendes fremtid. IT/internet-baserede informationskilder og vejledningsredskaber åbner nye muligheder for at forbedre rådgivningens og vejledningens omfang og kvalitet. De kan tilføje noget til og udvide vejlederens professionelle rolle, men kan naturligvis ikke erstatte den - og de nye teknologier medfører nye problemer, som skal løses. For eksempel vil vejledere og rådgivere være nødt til at udvikle deres evner til informationsstyring og -analyse. De vil blive bedt om at bistå mennesker med at finde vej igennem informationslabyrinten og hjælpe dem med at søge sig frem til oplysninger, der er meningsfulde og anvendelige for dem. I en verden med et globalt udbud af læringsmuligheder vil mennesker også have brug for vejledning om kvaliteten af de forskellige tilbud af uddannelses- og læringsaktiviteter.

Af alle disse årsager skal vejledning og rådgivning arbejde på at blive mere "holistiske", så de kan tage højde for en række behov og krav og mange forskellige målgrupper. Det er indlysende, at sådanne **former for service skal være lokalt tilgængelige**. Vejlederne skal være bekendt med personlige og sociale forhold for dem, som de yder vejledning til, men skal i lige så høj grad kende det lokale arbejdsmarkeds profil og arbejdsgivernes behov. Vejledning og rådgivning skal også knyttes tættere til beslægtede netværksservice, som yder personlig, social og uddannelsesmæssig hjælp. På den måde kan man samle særlig ekspertise, erfaringer og ressourcer.

I de senere år har man også i stigende grad erkendt, at en stor del information og rådgivning søges og ydes gennem ikke-formelle og uformelle kanaler. Professionelle vejlednings- og rådgivningstjenester er begyndt at tage dette i betragtning - ikke kun ved at udvikle netværk med lokale organisationer og frivillige grupper, men også ved at udforme let tilgængelig service i vante omgivelser. Det er en vigtig strategi til at forbedre adgangen for de dårligst stillede målgrupper.

Traditionelt har studie- og erhvervsvejledning været offentlige tjenesteydelser og var oprindeligt udformet til at støtte overgangen fra skole til arbejdsmarkedet. I løbet af de sidste tredive år er markedsbaserede serviceydelser skudt op især for de højt uddannede. I visse medlemsstater er mange vejledningstjenester helt eller delvist privatiserede. Virksomhederne er også selv begyndt at investere i vejledning for deres ansatte. Ikke desto mindre **forbliver det den offentlige sektors ansvar at sætte aftalte minimumsstandarder for kvalitet og at definere, hvem der har adgang til at anvende den pågældende service.**

### *Spørgsmål der skal debatteres*

- Hvordan kan eksisterende initiativer<sup>22</sup> og tjenester forbedres, så vejledning og rådgivning bliver en integreret del af et åbent Europa? Hvilke forbedringer skal gennemføres, for at de eksisterende europæiske databaser om mulighederne for livslang læring kan forbindes?<sup>23</sup> Hvad indebærer de nye "grænseløse uddannelser" - dvs. læringsmuligheder, som udbydes i et land, men er tilgængelig fra et andet - for vejlednings- og rådgivningstjenesterne?
- I eLearning-initiativet lægges der op til, at erhvervsvejledere senest mod slutningen af år 2002 skal kunne tilbyde almen adgang til information om uddannelse, arbejdsmarked og beskæftigelsesmuligheder inden for "ny teknologi". Hvordan kan dette mål nås? Hvordan kan man mere generelt fremme udviklingen af internetbaserede redskaber til selvvejledning?
- Hvad kan der gøres for at modernisere og forbedre grund- og efteruddannelsen for vejledere? Hvor er behovet for intensiv uddannelse mest presserende? Hvilke projekter inden for dette område skal prioriteres under Sokrates II, Leonardo II og programmet for unge?
- Der er tydeligvis behov for at udvide omfanget af tjenester på lokalt niveau, som er let tilgængelige og tilpasset særlige målgrupper. Hvordan kan innovative tilgange - som fx en "vejledningsbutikker" - anvendes bredere i hele EU? Hvilke roller spiller markedsføringsstrategier inden for studie- og erhvervsvejledning, og hvordan kan de gøres mere effektive? Hvordan kan der udvikles et netværk af bureauer, der via en gruppe specialister sætter lokale vejledere i stand til at tilbyde virkeligt "skræddersyede" tjenester til den enkelte?
- Hvordan kan kvaliteten i tjenesterne bedst sikres på et marked, som både rummer private og offentlige studie- og erhvervsvejledninger? Ville det være hensigtsmæssigt at udvikle

---

<sup>22</sup> For eksempel er følgende allerede etableret eller under opbygning: Euroguidance-netværket af nationale ressource-centre for erhvervsvejledning, FEDORA-netværket (Europæisk forum for studievejledning), EURES-systemet, og det internetbaserede Gateway to the European Learning Area.

<sup>23</sup> For 2001 vil man i beskæftigelsesretningslinje 7 forbedre arbejdsmarkedet ved at forbedre sammenkoblede europæiske job- og uddannelsesdatabaser.

retningslinjer for kvaliteten af uddannelses- og erhvervsvejledningstjenester bl.a. gennem samarbejde på EU-plan?

#### 4.6. Nøglebudskab 6: Læring bringes tættere på borgerne

Målsætning: udbyde muligheder for livslang uddannelse så tæt på deltagerne som muligt i deres eget lokalsamfund med støtte fra IT-baserede faciliteter, hvor det er relevant.

Den regionale og lokale forvaltning er i de seneste år blevet stadig vigtigere i overensstemmelse med et forstærket krav om, at beslutningerne skal træffes og tjenesterne være tilgængelige "på gulvniveau". Udbydelse af uddannelse er et af de politiske områder, som uvægerligt vil blive omfattet af denne tendens - **for de fleste foregår læring lokalt** fra barnsben til alderdommen. Det er også de lokale og regionale myndigheder, som sørger for den infrastruktur, der giver adgang til livslang læring, herunder børnepasning, transport og sociale ydelser. Det er derfor vigtigt at mobilisere de regionale og lokale ressourcer for at støtte livslang læring. På samme måde har organisationer og foreninger i civilsamfundet deres stærkeste rødder lokalt og rummer typisk store mængder viden og erfaring om de lokalsamfund, de er en del af.

Forskelligartede kulturer er Europas særkende. Særlige områder kan have forskellige karakteristika og problemer, men de er alle unikke, hvad sted og identitet angår. Genkendelsens glæde, som mennesker føler ved deres lokalsamfund eller hjemegn, skaber tryghed og giver et socialt netværk. Disse ressourcer er vigtige med hensyn til at give læring mening og at understøtte positive resultater af læring.

Varierede og lokalt tilgængelige muligheder for livslang læring hjælper med at sikre, at mennesker ikke er *tvunget* til at forlade deres hjemegn for at studere og uddanne sig - selvom de også skal kunne vælge at gøre det, og oplevelsen af at være mobil bør være en positiv læringsoplevelse i sig selv. For visse grupper som fx handicappede er det bare ikke muligt at være fysisk mobil. I sådanne tilfælde kan lige muligheder for læring kun opnås ved at bringe læringsmuligheden hen til deltagerne. **IT rummer et stort potentiale med hensyn til at nå spredte og isolerede befolkningsgrupper** på omkostningsbesparende måder - ikke blot for læring, men også for kommunikation, som har til formål at fastholde en fælles identitet på trods af store afstande. På et mere generelt plan betyder adgang til læring 'døgnet rundt' og 'på farten' - herunder online-læring - at alle har mulighed for at bruge deres læringstid bedst muligt, uanset hvor de fysisk befinder sig på et bestemt tidspunkt.

I tætbefolkede byområder, hvor vidt forskellige mennesker er samlet, er der grundlag for at danne utallige partnerskaber, og **livslang læring kan anvendes som drivkraft for lokal og regional fornyelse**. Storbyen er et mødested for grupper og idéer, som er under konstant forandring, og har altid virket som en magnet for innovation og debat. Bymiljøer svømmer over med uddannelses tilbud af enhver slags lige fra hverdagslivet på gaden til virksomheder med højt tempo - og for såvel unge som gamle. Landsbyer, byer og storbyer har allerede opbygget en række kontakter med partnersamfund rundt om i Europa, gennem venskabsby-programmer og aktiviteter, hvoraf mange støttes med EU-midler. Disse aktiviteter fungerer som grundlag for tværnationalt samarbejde og informationsudveksling mellem samfund og områder, som har en række karakteristika og problemer til fælles, og som derfor tilbyder en naturlig platform af interesse for ikke-formelle læringsinitiativer. IT udvider disse muligheder ved at tilbyde virtuel kommunikation mellem lokalsamfund, der fysisk ligger langt fra hinanden.

Rummelige partnerskaber og integrerede tilgange er bedre i stand til at nå ud til (potentielle) elever og kursister og reagere hensigtsmæssigt på deres læringsbehov og -krav. Incitament og andre støtteforanstaltninger kan fremme og understøtte en proaktiv tilgang til livslang læring både hos den enkelte og i byer og regioner som koordinerede fora. At bringe læring tættere på borgerne vil også kræve en omorganisering og omfordeling af ressourcer for at skabe passende **læringscentre i hverdagsomgivelser**, hvor mennesker samles - ikke kun i selve skolerne, men også fx i forsamlingshuse og indkøbscentre, biblioteker og museer, kirker, parker og offentlige pladser, tog- og busstationer, helse- og fritidscentre og arbejdspladsernes kantiner.

### *Spørgsmål, der skal debatteres*

- Konklusionerne fra Det Europæiske Råd i Lissabon (afsnit 26) foreslår, at skoler og uddannelsescentre omdannes til lokale læringscentre med mange formål, som alle er forbundet til internettet og tilgængelige for mennesker i alle aldre. Det er en stor udfordring for alle medlemsstater. Hvilken slags projekter og muligheder eksisterer der allerede, som har lovende udsigter og kan fungere som eksempler på god praksis? Hvilke typer af pilotprojekter skal Fællesskabets programmer for almen uddannelse, erhvervsrettet uddannelse og unge støtte i denne forbindelse?
- Hvordan kan der til gensidig fordel udvikles læringspartnerskaber mellem udbydere af uddannelse, ungdomsklubber og foreninger, virksomheder og F&U-centre på lokalt og regionalt plan? Har lokalt organiserede optegnelser af borgernes læringsbehov og arbejdsgivernes behov for færdigheder vist sig velegnede til at omforme mulighederne for livslang læring i bestemte samfund og regioner?
- I konklusionerne fra Det Europæiske Råd i Lissabon (afsnit 38) lægges der stor vægt på decentraliserede og partnerskabsbaserede implementeringsstrategier. Hvilke slags incitament kan få lokale og regionale initiativer - såsom lærende byer og regioner - til at samarbejde og udveksle eksempler på god praksis på flere niveauer - deriblandt tværnationalt? Kan lokale og regionale myndigheder øremærke en fast procentdel af deres indtægter til livslang læring?
- Hvilke muligheder eksisterer der for at fremme decentraliserede partnerskaber for livslang læring ved at udvikle tættere kontakter mellem institutioner på europæisk niveau (Europa-Parlamentet, Regionsudvalget, Det Økonomiske og Sociale Udvalg, Europarådet), som har veletablerede kontakter på lokalt og regionalt niveau?

## **5. MOBILISERING AF RESSOURCERNE FOR LIVSLANG LÆRING**

Den debat, der skal igangsættes gennem dette memorandum, vil finde sted på et vigtigt tidspunkt for gennemførelsen af konklusionerne fra Det Europæiske Råd i Lissabon. Debattens resultater vil hjælpe med at opstille prioriterede områder under EU's relevante redskaber og programmer. **Den ny, åbne koordinationsmetode vil gøre det muligt at udvikle politikker på en sammenhængende måde og at mobilisere ressourcer på medlemsstats- og EU-plan til fordel for livslang læring.** På EU-plan udvikles der både politiske initiativer og indikatorer, og de fornødne ressourcer vil blive mobiliseret.

### **Udvikling af indikatorer og benchmarks**

Opgaven med at opstille hensigtsmæssige mål og meningsfulde benchmarks i forbindelse med livslang **læring** bliver et vigtigt aspekt i den kommende debat i overensstemmelse med den

åbne koordinationsmetode, som blev indført gennem Lissabon-konklusionerne (afsnit 37), og med de allerede anvendte metoder inden for beskæftigelsesstrategien. **Indikatorer, som afspejler hele betydningen af livslang læring, som den defineres i dette memorandum, er ikke tilgængelige på nuværende tidspunkt.** På EU-plan er man allerede begyndt at diskutere, hvordan det kan forbedres<sup>24</sup>, og Rådet (uddannelse) overvejer, hvorledes benchmarking kan anvendes på uddannelsesområdet, samtidig med at medlemsstaternes selvbestemmelse på dette område bevares.<sup>25</sup> Desuden er et antal indikatorer for livslang læring blevet specificeret og anvendt i arbejdet med at vurdere fremskridtene i forbindelse med implementeringen af retningslinjerne for beskæftigelsen, hvoraf nogle var i betragtning til at komme med i fortegnelsen over strukturelle indikatorer, som Kommissionen foreslog til den sammenfattende årsrapport.<sup>26</sup> Der er behov for en samlet indsats fra Fællesskabet og medlemsstaterne, både for at udvikle data i forbindelse med de seks nøglebudskaber og for at opstille hensigtsmæssige kvantitative og kvalitative indikatorer for livslang læring, hvoraf nogle sandsynligvis vil være nye og kræve nyt dokumentationsgrundlag. (Dette spørgsmål vil blive yderligere behandlet i bilag II - Mulighederne for at opstille indikatorer og benchmarks for livslang læring).

### **Igangværende målrettede initiativer på europæisk plan**

På EU-plan gøres der allerede en indsats for at implementere konklusionerne fra Det Europæiske Råd i Lissabon (afsnit 11, 25, 26, 29, 37, 38 og 41).

- Rådet (uddannelse) er i samarbejde med Kommissionen i gang med at udarbejde en første **rapport om** de fælles spørgsmål og prioriterede områder inden for **Europas uddannelsessystemer** i fremtiden, herunder livslang læring. Rapporten vil blive fremlagt på Det Europæiske Råd i foråret 2001 under det svenske formandskab.
- Det nye **eLearning-initiativ, som er en del af det bredere eEurope-initiativ**,<sup>27</sup> har til formål at give de digitale kundskaber et løft og at udstyre skoler, lærere og elever med det nødvendige materiale, de nødvendige færdigheder og teknisk støtte til dette formål. Effektiv anvendelse af IT vil yde et betydeligt bidrag til implementering af livslang læring, idet adgangen udvides, og der indføres mere varierede læringsmåder, bl.a. gennem lokale læringscentre, som er sammenkoblede i IT-netværk og er åbne for en lang række mennesker i alle aldre.
- En "**Gateway to the European Learning Area**", er under udvikling, og skal sammen med EURES-databasen sikre borgerne let adgang til information om job og læringsmuligheder over hele Europa.

---

<sup>24</sup> Der findes forslag til indikatorer for undervisning og uddannelse i informationssamfundet i Educational Multimedia Report, januar 2000 (kan nås via: [http://europa.eu.int/eur-lex/en/com/pdf/2000/com\\_2000\\_0023en0.pdf](http://europa.eu.int/eur-lex/en/com/pdf/2000/com_2000_0023en0.pdf)); 16 kvalitetsindikatorer foreslås i Europæisk rapport om kvalitet i skoleundervisningen, maj 2000; Eurostats "task force" for måling af livslang læring afleverer sin første rapport i december 2000; eLearning-initiativet rummer planer om at udvikle specifikke indikatorer i forhold til målene fra Lissabon vedrørende den digitale infrastruktur og grundlæggende IT-færdigheder. I bilag II til dette memorandum overvejes de aktuelle muligheder for at udvikle og forbedre europæiske sammenlignende statistikker og indikatorer for livslang læring.

<sup>25</sup> Seminaret i Leiden om Benchmarking og åben koordination, 27.-28. september 2000.

<sup>26</sup> Strukturelle indikatorer, Meddelelse fra Kommissionen, KOM(2000)594, 27. september 2000.

<sup>27</sup> eLearning – Overvejelser om fremtidens uddannelse, Meddelelse fra Kommissionen for De Europæiske Fællesskaber, KOM(2000)318 endelig udg., 24. maj 2000. Der er vigtig information om eEurope på [http://europa.eu.int/comm/information\\_society/europe/documentation/index\\_en.htm](http://europa.eu.int/comm/information_society/europe/documentation/index_en.htm).

- For at lette mobiliteten og for at synliggøre læring og arbejdserfaring mere vil Kommissionen fremsætte forslag om udvikling af en **fælles europæisk formular for curriculum vitae (CV)**.<sup>28</sup>
- Kommissionen har fremlagt forslag om en **henstilling, som skal fremme mobiliteten**. For at supplere denne henstilling er en **handlingsplan for mobilitet** under udvikling på initiativ af det franske formandskab.
- Kommissionen vil også fortsætte sit samarbejde med etablerede netværk og decentraliserede bureauer, som fx **European Forum on the Transparency of Qualifications** og med eksisterende redskaber videreudvikle livslang læring.
- Fortsat gennemførelse af **handlingsplanen til fremme af iværksætterånd og konkurrenceevne (BEST)**, som omfatter indsatser inden for uddannelse og iværksætterånd.

### **Handlingsprogrammerne Sokrates II og Leonardo da Vinci II, samt handlingsprogrammet for unge**

Livslang læring er det ledende princip for de nye EU-programmer for almen uddannelse, erhvervsuddannelse og unge, som trådte i kraft i januar 2000. De aktiviteter, som de skal finansiere - netværk og partnerskaber, pilotprojekter og aktionsforskning, udveksling og mobilitet, Fællesskabets referencekilder - er således de vigtigste redskaber til udvikling af den europæiske dimension for livslang læring. Memorandumets nøglebudskaber udgør grundlaget for fastsættelse af prioriterede områder i de regelmæssige indkaldelser af projektforslag. De nye programmer giver også mulighed for fælles aktion - dvs. finansierede aktiviteter, der har interesse og relevans for flere af Fællesskabets aktionsområder. Det er særligt relevant for livslang læring, fordi den går på tværs af og omfatter mange områder. Man kunne fx anvende fælles aktion med henblik på at fremme: samarbejde mellem fagfolk, der arbejder i forskellige uddannelsessektorer eller i formelle og ikke-formelle læringsmiljøer, for at udvikle innovative undervisnings- og læringsmetoder; samarbejde mellem forskellige udbydere af studie- og erhvervsvejledning for at bygge bro mellem forskellige tjenester og opfordre til etablering af netværk bestående af mange forskellige specialister.

### **Beskæftigelsespolitiske retningslinjer og henstillinger**

Retningslinjerne for beskæftigelsen har vist sig at være **effektive rammer til fremme af strukturreformer, til opstilling af mål og til overvågning af fremskridt** i forbindelse med implementering af politiske initiativer også inden for livslang læring. I Kommissionens forslag til retningslinjer for beskæftigelsen 2001 lægges der langt mere vægt på livslang læring. Livslang læring ses nu som et tværgående aspekt i beskæftigelsesstrategien og indgår desuden i flere af retningslinjerne. Alle medlemsstater skal udvikle nye politikker for at implementere de nye retningslinjer for beskæftigelsen i 2001. De fleste medlemsstater bliver nødt til at reagere på specifikke henstillinger for at implementere retningslinjerne for livslang læring.

Medlemsstaterne mangler endnu at udvikle omfattende strategier for livslang læring, som kan muliggøre sammenhæng i udformningen og implementeringen af en koordineret række politiske foranstaltninger, der kan gøre livslang læring til en realitet for alle borgere. I forslaget til retningslinjerne for beskæftigelsen 2001 opfordres alle medlemsstaterne til at

---

<sup>28</sup> Konklusionerne fra Lissabon-topmødet, afsnit 26.

udvikle omfattende og sammenhængende strategier for livslang læring, der omfatter hele deres uddannelsessystem. De bliver også bedt om at opstille nationale mål for en stigning i investeringerne i menneskelige ressourcer og for deltagelse i videregående uddannelse og om at overvåge de fremskridt, der gøres for at opnå disse mål.

I takt med at disse strategier udvikles, vil partnerskabsbaserede og decentraliserede tilgange, som bringer læring "tættere på borgerne", komme til at spille en vigtigere rolle, som det understreges i konklusionerne fra Lissabon. Udfordringen vil bestå i at skabe og opretholde sammenhæng i mangfoldigheden på alle niveauer i samfundslivet i Europa.

### **Anvendelse af de europæiske strukturfonde**

I konklusionerne fra Det Europæiske Råd i Lissabon (afsnit 41) understreges behovet for at mobilisere de nødvendige ressourcer, mens EU skal fungere som katalysator og yde sit eget bidrag til denne indsats som led i Fællesskabets eksisterende politikker.

Den Europæiske Socialfond har nu en særlig opgave, idet den skal bidrage til aktioner under den europæiske beskæftigelsesstrategi og retningslinjerne for beskæftigelsen. Medlemsstaterne bør være ihærdige med at udvikle en politik og en infrastruktur, som virker befordrende for livslang læring på nationalt, regionalt og lokalt plan. Det nye EU-initiativ Equal vil være rettet mod relevante aktionsområder i forbindelse med beskæftigelsesstrategien, heriblandt livslang læring. Der synes også at være **gode muligheder for at styrke sammenhængen mellem programmet for unge, Socrates, Leonardo da Vinci og Equal på den ene side og strukturfondene på den anden** - især hvad angår bredere anvendelse af vellykkede tilgange og projektresultater, der er udviklet under disse programmer.



## **Anvendelse af rammeprogrammet for forskning**

Forskning, som har relevans i forhold til nøglebudskaberne, bør prioriteres inden for rammerne af det nuværende femte rammeprogram og bør tages med i overvejelserne, når prioriterede områder under det sjette rammeprogram skal planlægges; nationale forskningsprogrammer bør ligeledes overveje at prioritere forskning, der er relevant for implementeringen af livslang læring. Emnerne kunne fx omfatte de sociale og økonomiske fordele ved at investere i livslang læring og anvendt pædagogisk forskning med henblik på at udvikle innovative undervisnings- og læringsmetoder. Under det femte rammeprogram sigter en af de vigtigste aktioner under temaet "det brugervenlige informationssamfund" allerede på at lette livslang læring gennem udvikling af multimedieredskaber og -indhold.

## **Opfølgning på memorandummet**

Kommissionen opfordrer medlemsstaterne til fra nu af og frem til midten af 2001 at iværksætte en høringsproces om dette memorandum, der foregår tæt på borgerne og inddrager de vigtigste aktører, som er ansvarlige for livslang læring på alle niveauer. Kommissionen vil indsamle og analysere resultaterne af disse diskussioner og vil også rådføre sig med Europa-Parlamentet, Det Økonomiske og Sociale Udvalg, Regionsudvalget, arbejdsmarkedets parter og andre vigtige samarbejdspartnere for at feedback på memorandummet. Desuden vil Kommissionen fortsætte sit arbejde med at udvikle indikatorer og benchmarks og opstille eksempler på god praksis. Den vil også, som nævnt herover, mobilisere Fællesskabets ressourcer for livslang læring. Endelig vil Kommissionen til efteråret 2001 udarbejde en rapport om resultaterne af høringsprocessen med henblik på at foreslå særlige mål, indsatsområder og benchmarks i forbindelse med implementeringen af en strategi for livslang læring.

## **BILAG I**

### **Eksempler på god praksis i forbindelse med livslang læring**

I dette bilag beskrives en række eksempler på "god praksis", dvs. projekter eller initiativer, som har vist, hvordan livslang **læring** kan gennemføres i praksis. Der er udvalgt projekter fra Den Europæiske Union - og de fleste heraf har modtaget fællesskabsstøtte. Der er også eksempler fra lande uden for Europa, som i mange tilfælde står over for lignende udfordringer, når det drejer sig om at gennemføre livslang **læring**. Projekterne er udvalgt på grundlag af forslag fra CEDEFOP, Eurydice, Det Europæiske Erhvervsuddannelsesinstitut og en undersøgelse, som Europa-Kommissionen har fået foretaget af fællesskabsmidlernes bidrag til livslang **læring**. De fleste eksempler fra Europa har en tydelig europæisk dimension, og alle eksemplerne illustrerer, hvordan borgere og andre partnere kan omsætte livslang **læring** til praksis på nye og fleksible måder. Flere initiativer blev allerede gennemført for en række år siden, og de har vist sig at være effektive. I andre tilfælde foreligger der endnu ikke noget entydigt bevis for, at projekterne er lykkedes, men eksemplerne er alligevel medtaget for at vise nye og interessante fremgangsmåder. Der er langt fra tale om en udtømmende liste. Formålet er hovedsagelig at vise, hvad livslang **læring** kan indebære helt konkret, og at tilskynde til debat og søgen efter nye ideer og metoder - inden for og uden for Europas grænser. Forsøg på at identificere gode eksempler og ideer til, hvordan man kan formidle eksempler på god praksis, kommer forhåbentlig til indtage en vigtig plads i den debat, som memorandummet giver anledning til.

Mål 1:

**Sikre almindelig og vedvarende adgang til at lære, således at det er muligt at erhverve eller forny de færdigheder, som er nødvendige for fortsat at kunne deltage i det videnbaserede samfund**

#### **Sverige**

#### **Voksenundervisningsinitiativet**

**Gennemførelse: juli 1997- juli 2002**

#### **Målgruppe: voksne**

Voksenundervisningsinitiativet tager hovedsagelig sigte på voksne, som er arbejdsløse, eller som ikke har afsluttet en eksamen på gymnasieniveau. Tanken er den, at de voksne, som mangler uddannelse mest, skal have en chance for at indhente det forsømte og supplere deres viden. Bedre kvalifikationer og større selvtillid vil bevirke, at de kommer til at stå stærkere på arbejdsmarkedet. Voksenundervisningsinitiativet har hovedsagelig til formål at:

- reducere arbejdsløsheden
- videreudvikle voksenundervisning
- mindske uddannelsesmæssige skel i befolkningen
- fremme vækst.

Meningen er, at al uddannelse under initiativet skal tilrettelægges således, at form og indhold bestemmes ud fra den enkeltes ønsker, behov og evner. Den enkelte skal have stor mulighed for at træffe personlige valg med hensyn til, hvilken form for uddannelse, der er behov for, og hvornår og hvor uddannelsen skal finde sted. Godkendelse af allerede erhvervede kvalifikationer kan gøre det muligt for studerende at forkorte studietiden.

## **Tværnational**

### **Youthstart-projekt - Gemeente Groningen**

**Gennemførelse: påbegyndt i november 1995, endnu ikke afsluttet**

**Målgruppe: unge**

**Samfinansieringskilder:** Youthstart, centralforvaltningen, private virksomheder i Groningen i Nederlandene

**Hovedinitiativtager:** The Stin Postbus og partnere i Irland og Østrig

Evnen til at anvende informationsteknologi og forbedring af personlige kvalifikationer anses for at være nøglen til at finde et job i Nederlandene.

Projektet ligger tæt op ad Nederlandenes nationale målsætninger for livslang **læring**, som fokuserer på IT-færdigheder og anvendelse af nyskabende pædagogik. Der er også overensstemmelse med Europa-Kommissionens definition af livslang **læring**.

Projektet er gentaget i andre nordlige provinser i Nederlandene. Deltagelse af små og mellemstore virksomheder har været en forudsætning for projektets bæredygtighed.

Kurserne er en kombination af uddannelse i basisfærdigheder og udvikling af personlige kvalifikationer. Sidstnævnte omfattede emner som selvværd, hvordan man skal opføre sig i forbindelse med et interview, hvordan man skal besvare telefonopkald, hvordan man skal samarbejde i grupper, etc. Denne kombination lader til at være hensigtsmæssig for målgruppen (unge arbejdsløse), da de ofte er uerfarne på disse områder.

Mål 2:

**Tydeligt investere mere i menneskelige ressourcer for at prioritere Europas største aktiv - dets borgere**

## **Europæisk**

### **Adapt-projekt - EU-jobrotation**

**Målgruppe:** enkeltstående arbejdstagere, arbejdstagergrupper, en afdeling i en virksomhed eller en erhvervsgræn samt arbejdsløse

**Gennemførelse:** påbegyndt i Danmark i 90'erne og er endnu ikke afsluttet. Gennemført som pilotprojekter i ti andre medlemsstater under Adapt

Jobrotationsordningen tager udgangspunkt i virksomheder og de uddannelsesbehov, som virksomhederne har fået som følge af ny teknologi, organisationsomlægninger eller internationaliseringsprocesser. Princippet i jobrotationsordningen er ganske enkelt: de ansatte

deltager i videre- eller efteruddannelse, mens en arbejdsløs, som er uddannet til at varetage det midlertidige job, overtager som vikar. Det skønnes, at 5 311 personer og 622 virksomheder vil deltage i jobrotationsprojekter i hele Europa i 1999. Jobrotationsordningen er et fleksibelt redskab, og derfor er det let at skræddersy ordningen, således at den passer til nationale og/eller regionale forhold og til helt specielle lokale forhold. Med hensyn til beskæftigelseseffekten for vikarer, så viser resultaterne fra alle europæiske regioner, at ca. 75% af vikarerne får beskæftigelse efter vikarperioden, enten i jobrotationsvirksomheden eller i en anden virksomhed.

## **Det Forenede Kongerige**

### **"Investors in People"**

#### **Iværksat i 1991, endnu ikke afsluttet**

"Investors in People" blev indført i Det Forenede Kongerige i 1991 og har siden vist sig at være en vigtigt skridt i retning af at give de virksomheder, som investerer i uddannelse af deres ansatte, en vis anerkendelse. Programmet indebærer, at arbejdsgiverne får foretaget en behovsanalyse i forhold til nationale uddannelsesnormer, og de virksomheder, som ønsker at blive godkendt som "an Investor in People", skal opfylde disse normer. Det medvirker til at maksimere virksomhedens økonomiske resultater, fordi de ansattes uddannelse og udvikling kædes sammen med virksomhedens målsætninger. Normerne er baseret på fire hovedprincipper:

- Den øverste ledelse forpligter sig til at videre- og efteruddanne alle ansatte, således at virksomheden kan nå sine mål.
- Arbejdsgiveren tager regelmæssigt de økonomiske mål op til fornyet overvejelse og planlægger, hvordan de kan nås ved at forbedre den enkelte arbejdstagers og arbejdsholdenes færdigheder.
- Arbejdsgiveren uddanner den enkelte arbejdstager fra ansættelsestidspunktet og under hele beskæftigelsesforløbet.
- Arbejdstageren foretager en evaluering af investeringen i uddannelse og udvikling og vurderer uddannelsens betydning for større effektivitet.

"Investors in People" er også ved at blive indført i Nederlandene - inspireret af det nederlandske initiativ vedrørende livslang **læring** og den nationale handlingsplan for beskæftigelsen.

Mål 3:

### **Skabe effektive undervisnings- og læringsmetoder og rammer for livslang læring**

## **Tværnational**

### **Socrates-projekt: "MIWEUL- Making it work: European Universities and LLL"**

Gennemførelse: **1997- 1999**

Dette tværnationale projekt blev finansieret under voksenundervisningsaktionen i Socrates-programmet og omfattede samarbejde mellem forskere fra 4 EU-medlemsstater og

sammenlignende forskning. Projektet tog sigte på at skabe et netværk af forskningscentre med det formål at finde frem til, hvordan uddannelsespolitikker og -praksis kan yde et større bidrag til livslang **læring**.

Derfor fokuserede projektet på følgende:

- analyse af højere uddannelsesinstitutioners udvikling som centre for livslang **læring** i fire EU-lande
- udarbejdelse af politikker og tilrettelæggelse af livslang **læring** (særlig adgang til uddannelse og voksnes uddannelsesbehov) og fremtidige hindringer
- nærmere fastlæggelse af ligheder og forskelle inden for livslang **læring** i de forskellige EU-lande
- tilskyndelse til en omlægning af politikken på regionalt, nationalt og europæisk niveau ved at bidrage til en forståelse af, hvad der sker på nationalt plan og inden for institutionerne
- fremme af den europæiske dimension og gensidig forståelse i forbindelse med livslang **læring**.

Forskningsprojektet giver bl.a. et overblik over livslang **lærings-dimensionen** inden for de videregående uddannelser og de politikker, der gennemføres på nationalt plan. Når højere uddannelsesinstitutioner indgår i et partnerskab med virksomheder, regionale og lokale myndigheder og forskellige grupper i samfundet, så har de mulighed for at give flere atypiske studerende adgang til uddannelse, herunder ved brug af informationsteknologi, og ved at gøre opmærksom på dette forhold kan man yde et væsentligt bidrag til fremme af begrebet livslang læring inden for de videregående uddannelser.

## Europæisk

### European Network of Innovative Schools (ENIS)

#### Målgruppe: undervisningsinstitutioner

Det europæiske netværk af innovative skoler (ENIS) indgår som led i EUN (Schoolnet) og har derfor til hovedformål at skabe et netværk af innovative skoler, som kan anvendes til komplet demonstration af pilotprojekter inden for EUN og andetsteds. Hele netværket består af ca. 500 skoler med en lang række europæiske repræsentanter og vil udgøre en fælles integreret ramme, fordi der bliver mulighed for at tage kontakt med de andre skoler, og på grund den tekniske infrastruktur, de pædagogiske og organisatoriske redskaber, de pædagogiske og organisatoriske metoder samt færdigheder og viden.

Netværket omfatter skoler, som har det rigtige IT-udstyr og erfaring med at bruge det. De enkelte EUN-medlemslande er ved at finde frem til de mest innovative skoler. Hver ENIS-skole udfylder og indsender et skema, som evalueres af de nationale myndigheder.

Innovative skolers største fordele og forventninger:

Ubegrænset adgang til EUN-WEBstedet på Internettet. Herunder adgang til brug af:

- Samarbejdsapplikationer

- Kommunikationsforum
- Undervisningsmateriale og -redskaber, som er udviklet ved hjælp af EUN-arbejdsprogrammer.

Mål 4:

**Væsentligt forbedre forståelsen og vurderingen af deltagelse i læring og resultaterne heraf, særlig i forbindelse med ikke-formel og uformel læring**

## **USA**

### **Prior Learning Assessment (Vurdering af tidligere læring)**

**Gennemførelse: 1994, endnu ikke afsluttet**

PONSI – Project on Noncollegiate Sponsored Instruction and Credit – var den første ordning, som blev indført af New York State University's Board of Regents efter en pilotundersøgelse i 1974. Siden 1994 har der været tale om et samarbejde med California State University, og man vurderer kurser fra alle stater. I 1999 accepterede 1 400 universiteter og højere læreanstalter PONSI-godkendte beviser. Samtidig indførte American Council for Education, Washington DC, det såkaldte College Credit Recommendation System (Credit). The American Council for Education er en paraplyorganisation, som repræsenterer alle godkendte universiteter og højere læreanstalter i USA.

Der anvendes hovedsagelig tre metoder til vurdering af tidligere læring: prøver, evaluering af kvalifikationer, som ikke er erhvervet på universiteter eller højere læreanstalter, og en samlet vurdering af livs- og erhvervs erfaring på grundlag af et dossier.

Vurderinger på grundlag af et dossier anses for at være den eneste metode, der kan hjælpe voksne studerende med at evaluere deres tidligere læring, bygge videre på den og planlægge deres fremtidige læring og udvikling. Denne fremgangsmåde giver et helhedsindtryk, for der lægges vægt på at identificere og beskrive læringen samt på at måle og evaluere den.

Dossieret er et formelt dokument med en oversigt over kvalifikationer og erfaringer, som ikke er erhvervet på universiteter eller højere læreanstalter, og det anvendes til at ansøge om officiel anerkendelse.

Alle disse foranstaltninger tyder på, at livslang **læring** vil blive accepteret og gennemført som et naturligt led i det moderne samfund. Foranstaltningerne peger i retning af almindelig udbredelse af **læring** efter afsluttet skolegang. Det er dog vanskeligt at påvise, hvordan vurdering af tidligere læring påvirker fremskridt og udvikling på arbejdspladsen, når man ser bort fra akademisk videre- og efteruddannelse (Mann, 1997). Det drejer sig derfor om et interessant område, hvor der er behov for mere forskning og flere undersøgelser, for mange andre lande regner med amerikanerne som foregangs mænd på dette område.

## **Frankrig**

### **Bilan des compétences**

#### **(Kvalifikationsstatus)**

**Gennemførelse: 1985, endnu ikke afsluttet**

**Målgrupper: enkeltpersoner og virksomheder**

Initiativet kan komme fra virksomheden eller den enkelte arbejdstager. Formålet med ordningen er at give arbejdstagerne mulighed for at kortlægge deres erhvervsfaglige og

personlige kvalifikationer og finde ud af, hvad der motiverer dem, og hvilke forudsætninger de har, for på den måde at fremme deres videre- og efteruddannelse og deres karriere. Det drejer sig om en national ordning, som er defineret og forvaltes i henhold til national lovgivning. Ordningen fokuserer på arbejdsmarkedet og virksomhederne. Det er tanken at give feedback til arbejdsgiveren eller den enkelte arbejdstager i spørgsmål om kvalifikationer for at fremme videre- eller efteruddannelse og karriereforløbet. En kvalifikationsstatus skal ikke bruges til formel anerkendelse af kvalifikationer i overensstemmelse med normer. De vigtigste referencepunkter er enkeltpersoner og virksomheder.

Mål 5:

**Sikre at alle let kan få adgang til nyttige oplysninger og råd om læringsmuligheder i Europa hele livet igennem**

#### **Tværnational**

**Leonardo da Vinci-projekt: EURO PRO-FILES (Udvikling af et multimedievejledningsprogram)**

#### **Målgruppe: unge**

Projektet finansieres under Leonardo da Vinci-programmet og tager sigte på at designe og producere et multimedieprogram, som kan anvendes til at udvikle erhvervsvejledningssystemer for unge. Da programmet er et multimedieredskab, giver det mulighed for at sammenligne fagprofiler og fremmer erhvervsuddannelse af unge og udvikling af vejledningssystemer.

Projektet fremmer udvekslinger inden for erhvervsuddannelse på europæisk plan, for Cd-rommen indeholder oplysninger om kompetenceprofilerne for de valgte beskæftigelser og den tilsvarende uddannelse. Dette middel skaber i sidste ende mobilitet blandt unge og udviser kulturelle og uddannelsesmæssige forskelle.

Projektet har haft en meget positiv indvirkning på nationale vejledningssystemer. Det sætter erhvervsvejledere i stand til at besvare spørgsmål fra unge om fagprofiler på et egentligt tværnationalt grundlag. Rådene kan skræddersyes nøjagtigt efter den enkeltes behov og gøre det lettere at træffe en uformel beslutning om mobilitet på tværs af grænser.

#### **Canada**

#### **SkillNet.ca**

#### **Gennemførelse: 1993**

SkillsNet.ca er et canadisk netværk af websteder med informationer om job- og karrieremuligheder, og er det netværk, der vokser hurtigst i Canada. SkillNet.ca samler alle oplysninger om job- og karrieremuligheder på et sted. Det er nemlig et partnerskab, som består af integrerede ansættelsesmyndigheder, og som er udviklet af "Industry Canada", med støtte fra "Human Resources Development Canada" og "Xwave Solutions". De omfatter højere læreanstalter og universiteter, sundhedssektoren, kunst og kultur, uddannelsessektoren, flyvedligeholdelse og frivilligt arbejde. Der er ved at blive udviklet mange flere partnerskabssteder. CANARIE Inc. er en organisation, som beskæftiger sig med avanceret Internet-udvikling i Canada. CANARIE Inc. blev oprettet i 1993 og har samarbejdet med



regeringen, erhvervslivet og forsknings- og uddannelsesmiljøer om at forbedre Canadas avancerede Internet-infrastruktur, udvikling og anvendelse af programmer.

Mål 6:

**Sørge for adgang til livslang læring så tæt på borgerne som muligt, dvs. i lokalsamfundet, bl.a. ved brug af IT-faciliteter, hvis det er relevant**

### **Tvæernational**

**Adapt-projekt: SES-NET (South East Scotland Network for Education and training)**

**Gennemførelse: september 1998- juni 2001, Adapt-programmet**

Målgrupperne: Projektet tager sigte på små og mellemstore virksomheder inden for en række sektorer, som omfatter distribution og detailhandel, multimedier, turisme og automobilindustrien

"University for Industry" blev oprettet for at omsætte den britiske regerings vision om et "lærende samfund" i praksis. "University for Industry" (omtales nu som *learnirect*) har hovedsagelig til formål at øge efterspørgslen efter livslang **læring** i virksomheder og blandt enkeltpersoner, at fremme udbud af og adgang til relevant innovativ læring af høj kvalitet, særlig ved brug af informations- og kommunikationsteknologi (IT).

Projektet samler en lang række offentlige og private udbydere af uddannelse i partnerskaber med henblik på at danne et netværk af tutor-baserede læringscentre. Oprettelse af læringscentre er nøglen til projektet, og mange centre findes på utraditionelle lokaliteter, herunder i virksomheder. På den måde gives der adgang til livslang læring gennem lokale læringscentre, som formidler læring, der er skræddersyet efter den enkeltes behov. Det er blevet lettere at få adgang til information, vejledning og råd om læringsmuligheder og formidlere, fordi der er oprettet en hot-line service, som både kan sørge for rådgivning, fungere som vejviser og vejleder og tage imod tilmeldinger til kurser.

Fleksible metoder med brug af IT og undervisning i 'passende mundfulde' eller enkeltmoduler har betydet, at enkeltpersoner, som har brug for læring til et særlig formål frem for en afsluttet uddannelse, eller ansatte, som skal passe læring sammen med forpligter i hjemmet og på arbejdspladsen, kan få adgang til læring.

### **Australien**

#### **Læringscentre**

**Gennemførelse: 1989, endnu ikke afsluttet**

**Målsætning: inddrage den lokale befolkning og vinde opbakning i lokalsamfundet**

"The Centre for Research and Learning in Regional Australia (CRLRA)" på University of Tasmania har undersøgt forholdet mellem kvaliteten af læring i fællesskaber, de sociale værdier i de pågældende fællesskaber og bæredygtige økonomiske resultater i forskellige områder i Australien. I Australien har man også erfaring med af skabe forbindelse mellem erfa-grupper (grupper med et fælles formål, som omfatter fortsat læring, og hvor der udveksles ideer og erfaringer) for f.eks. ejere af landbrug eller ledere. Western Australia Universities eller Queensland Open Learning Network (QOLN) kan give nyttige oplysninger om god praksis i forbindelse med opbygning af læringsfællesskaber.

QOLN blev oprettet i 1989 på foranledning af regeringen i Queensland for at give lokalsamfund med begrænset adgang til læring på grund af isoleret beliggenhed eller andre faktorer bedre læringsmuligheder. QOLN har skabt et netværk af mere end 40 åbne læringscentre, som varetager en række opgaver og funktioner i lokalsamfundet.

Centrene bestræber sig på at blive fokus for læring i lokalsamfundet. Der er ansat lokale koordinatore, som skal forsøge at inddrage befolkningen og vinde opbakning i samfundet, således at centrene får en større virkning på lokalt plan.

## BILAG II

### **Mulighederne for at opstille indikatorer og benchmarks for livslang læring**

#### **1. BAGGRUND**

Livslang **læring** har efterhånden indgået i de politiske overvejelser i en hel del år. Men her i slutningen af 90'erne er livslang **læring** blevet til en prioritet i forbindelse med tilrettelæggelsen af den fremtidige politik, for det er nu almindelig anerkendt, at livslang **læring** har betydning for udviklingen på det sociale og det økonomiske område samt for social samhørighed og for aktive samfundsborgere i en videnbaseret økonomi. På grund af den opmærksomhed, der på det seneste har været rettet mod livslang **læring**, og fordi Fællesskabet har fået kompetence på uddannelsesområdet, først i medfør af Maastricht- og derefter Amsterdamtraktaten<sup>i</sup>, er der opstået et stigende behov for statistikker på området livslang **læring**.

Processen med at opstille europæiske indikatorer på uddannelsesområdet begyndte allerede for årtier tilbage og tog fart i 1990'erne. I februar 2000 oprettede Europa-Kommissionen en taskforce, som skal måle livslang **læring**. Taskforcen har til opgave at fremsætte henstillinger om, hvilke fremgangsmåder der bør indføres inden for EF's statistiske system (ESS<sup>ii</sup>), samtidig med at der tages hensyn til dette memorandum's statistiske implikationer. Når indikatorerne inden for livslang **læring** skal videreudvikles, vil der også blive taget hensyn til de behov for indikatorer, som er udtrykkeligt anført i andre officielle dokumenter om Fællesskabets politik, f.eks. formandskabets konklusioner fra Det Europæiske Råds ekstraordinære møde i Lissabon<sup>iii</sup>, den fælles beskæftigelsesrapport<sup>iv</sup>, e-Learning initiativet<sup>v</sup> og rapporten om kvaliteten i skoleundervisningen<sup>vi</sup>.

Task forcen omfatter repræsentanter for UNESCO og OECD for at sikre, at internationale organisationer, som beskæftiger sig med statistik på uddannelsesområdet, inddrages i videst muligt omfang.

Nedenstående følger et forsøg på at opstille en kort oversigt over de nuværende statistiske informationer og redskaber, som er relevante for livslang **læring** (således som begrebet er defineret i dette memorandum), samt nogle tanker om fremtiden.

#### **2. DEN NUVÆRENDE SITUATION**

De nuværende statistikker om uddannelse og læring er baseret på systemer, fordi man hidtil hovedsagelig har tilrettelagt den politik, man ville føre, på systemer og i mindre grad på enkeltindivider og firmaer. Der fokuseres på de formelle uddannelsessystemer (UOE<sup>vii</sup> og VET<sup>viii</sup> samlingerne), på de uddannelsesmæssige resultater inden for disse systemer og på de arbejdsmarkedsmæssige resultater af uddannelse (LFS<sup>ix</sup>, ECHP<sup>x</sup>, etc). Der indsamles også data om voksne i uddannelse og læring (LFS), men der fokuseret helt klart på formel uddannelse og jobrelateret uddannelse. Der findes også data om arbejdsrelateret uddannelse, som tilbydes af virksomheder (CVTS<sup>xi</sup>), og om husstandenes udgifter til uddannelse (HBS<sup>xii</sup>), men den klassificering, der anvendes i forbindelse med tjenesteydelser eller produkter på uddannelsesområdet, gør det ikke muligt at udnytte oplysningerne hensigtsmæssigt. Der er endvidere udfoldet bestræbelser på at vurdere kvalifikationer direkte på grundlag af forskellige internationale undersøgelser, som f.eks. IALS<sup>xiii</sup>, der vedrører læse- og

regnefærdigheder i voksenundervisningsregi, TIMSS<sup>xiv</sup>, som tager udgangspunkt i læseplaner og skoler, og her for nylig PISA<sup>xv</sup>, som er baseret på skoler, men ikke læseplaner.

Med den nye indfaldsvinkel, hvor der lægges større vægt på livslang læring, ikke blot inden for uddannelse, men også i forbindelse med beskæftigelsesspørgsmål, økonomisk vækst, social udstødelse, etc., forventes de fleste af ovennævnte kilder at tilpasse deres analyser og vil dermed afdække skjulte informationer, som endnu ikke er blevet udnyttet, fordi der ikke har været et klart udtrykt politisk behov for dem. Endvidere bliver statistikkerne måske også ændret med henblik på denne nye indfaldsvinkel således, at forskellige aspekter af livslang læring får en bedre dækning.

### 3. NYE BEHOV

Nu om dage er der behov for flere informationer om, **hvordan den enkelte borger erhverver kvalifikationer** inden for formelle og ikke-formelle rammer, men også i kraft af uformelle aktiviteter læring på egen hånd. Kvalifikationer kan erhverves på mange måder, og det er af afgørende betydning at føre tilsyn med erhvervelse - men også gradvist tab af kvalifikationer. Vi bliver nødt til at kunne vurdere de **samfundsmæssige resultater** af læring (f.eks. statsborgerskabsrelaterede resultater, miljø, forbrugerbeskyttelse) og de beskæftigelsesrelaterede og personlige resultater i bredere forstand (f.eks. grundlæggende færdigheder, økonomisk velstand, fysisk og psykisk sundhedstilstand og velvære, tilfredshed).

Begreber som motivation, forventninger og tilfredshed er af afgørende betydning for livslang læring, mens personlig investering i tid og penge spiller en stor rolle i den almindelige debat. Det er også nødvendigt at fastlægge, hvilke roller de forskellige aktører på uddannelses- og læringsmarkedet (virksomheder, organisationer, brancheorganisationer, lokale myndigheder, staten og naturligvis de enkelte borgere) spiller, og i hvilket omfang aktørerne er inddraget.

Endelig forholder det sig sådan, at nu hvor markedet for uddannelse er ved at tage form, er det også nødvendigt at indsamle informationer om udbydere og om de økonomiske forhold i forbindelse med det at udbyde undervisning. Der har stort set ikke været rørt ved uddannelsessystemerne i flere årtier, men nu er de genstand for radikale ændringer. Skal man tilrettelægge en effektiv politik på uddannelsesområdet, så forudsætter det, at der føres tilsyn med ændringerne og til dels, at man kommer dem i forkøbet.

Der lader til at være et vist sammenfald mellem statistikker om ikke-formel og uformel læring og statistikker om tidsforbrug, kultur (hvor GD EAC og Eurostat har gjort fremskridt for nylig i samarbejde med UNESCO), turisme og det audiovisuelle område, informationssamfundet samt immateriel investering inden for de forskellige erhvervsstrukturer. Her er der mulighed for at supplere de direkte informationskilder for livslang læring og opfordre til at anvende harmoniserede ad hoc-metoder for at udnytte dem bedst.

Der kan fremsættes følgende helt konkrete bemærkninger til hovedtemaerne i memorandummet om livslang læring:

#### 3.1. Nye kvalifikationer for alle

Uddannelsessystemerne skal give borgerne de grundlæggende færdigheder, som er nødvendige i videnssamfundet. Færdighederne skal ajourføres løbende, og mange vil skulle erhverve færdigheder uden for uddannelsessystemet. Derfor bør man i høj grad bestræbe sig på at vurdere kvalifikationerne på en acceptabel måde og også således, at der kan foretages sammenligninger. Det bør ske med udgangspunkt i erfaringerne fra de metoder, der nu

anvendes til direkte vurdering. Informationer om niveauet for de grundlæggende kvalifikationer (f.eks. fremmedsprog og informations- og kommunikationsteknologi) kan også indsamles via husstandsundersøgelser, hvis det er relevant.

I forbindelse med livslang læring bør det undersøges nærmere, hvor effektivt det formelle uddannelsessystem er, når det drejer sig om give almindelig adgang til at erhverve grundlæggende færdigheder og skabe en læringskultur. Det er en udbredt opfattelse, at det almindelige (traditionelle) system med lærere, som arbejder for uddannelsesinstitutioner og underviser studerende, som er tilmeldt bestemte uddannelser, der fører til erhvervelse af kvalifikationer/eksamensbeviser, og som afsluttes inden for en given tidsperiode, bør tilpasses således, at der bliver plads til modulisering, enkeltfagsforløb, åben uddannelse og fjernundervisning samt muligheder for selvstudier. Småbørnsundervisning er ikke det samme som børnepasning, og omfang og indhold bør undersøges specifikt. Informationer om strukturer, organisation og læseplaner er en forudsætning for kunne placere statistiske informationer om det formelle system i en kontekst og dermed gøre dem politisk relevante.

De eksisterende informationskilder indsamler allerede oplysninger om ikke-formel uddannelse fra enkeltindivider og virksomheder, som selv uddanner deres personale. Der bør dog foretages en specifik klassificering af ikke-formelle og uformelle læringsaktiviteter, eller klassificeringen bør i givet fald forbedres, således at den kan anvendes i stikprøvevise husstandsundersøgelser, undersøgelser af tidsforbrug, etc.

Gennem husstandsundersøgelser kan der også indsamles oplysninger om motivation og holdninger, mens der skal specifikke undersøgelser til for at vurdere andre aktørers deltagelse og holdninger, og her tænkes der på virksomheder, organisationer, etc.

### **3.2. Større investering i menneskelige ressourcer**

For at få flere oplysninger om, hvor megen tid og hvor mange penge, der investeres i livslang læring, er det også nødvendigt med:

- ensartede oplysninger om, hvor megen tid enkeltindivider investerer (f.eks. gennem undersøgelser af tidsforbrug); oplysningerne skal kombineres med oplysninger om arbejdsforhold, børnepasningsmuligheder, etc. for at kunne vurdere hindringerne for at lære - dvs. begrænsninger med hensyn til den tid, der er til rådighed
- ensartede oplysninger om husstandenes forbrug/udgifter i forhold til tjenesteydelser og produkter på uddannelsesområdet; oplysningerne indsamles gennem husstandsundersøgelser
- en ændret opgørelse af offentlige udgifter til uddannelse (opførelse af udgifterne som kapital og ikke som løbende udgifter); brug af sektorregnskaber på uddannelsesområdet, som dækker mere end udgifter til formel uddannelse; inddragelse af udgifter til "infrastrukturen for livslang læring" (f.eks. kommunikationsnetværk og læringscentre) i analysen
- oplysninger om investering i uddannelse på virksomhedsniveau (undersøgelse af erhvervsstrukturer, undersøgelse af lønomkostninger); investering i udvikling af menneskelige ressourcer bør betragtes som immateriel investering og sidestilles med kapitalinvestering, også i statistikker
- bedre dækning af uddannelse som en økonomisk aktivitet i virksomhedsstatistikker og statistikker vedrørende informationssamfundet for at kunne vurdere udbuddet af

tjenesteydelser og produkter på uddannelsesområdet og deres markedsværdi (udarbejdelse af indhold, vejledning, produktion af undervisningsmaterialer, etc.).

### **3.3. Innovation inden for undervisning og læring**

Når der er vedtaget hensigtsmæssige definitioner, kan der indsamles oplysninger om, hvor mange der arbejder frivilligt eller er ansat inden for undervisning og læring (formel, ikke-formel, uformel). Informationer om de kvalifikationer og færdigheder, som undervisere skal have, kan anvendes til analyser, hvor det mere langsigtede mål altid vil være at måle niveauet for de nødvendige færdigheder, når de er defineret.

### **3.4. Synlig læring og anerkendelse af læring**

Resultaterne af EU-initiativer som f.eks. ECTS, CEDEFOP's forum for gennemskuelige kvalifikationsbeskrivelser eller den automatiserede vurderingstest kan på længere sigt bidrage til klassificering af kvalifikationer (formelle og ikke-formelle), som kan anvendes til at vurdere den samlede godkendte viden i samfundet. Initiativer som f.eks. Europass, som skal sikre anerkendelse af erhvervsuddannelse i alle medlemsstaterne, kan give flere muligheder for at indsamle data. Andre initiativer, f.eks. det europæiske edb-kørekort, kunne også blive en kilde til vigtige oplysninger.

### **3.5. Nyttænkning inden for vejledning og rådgivning**

Informationer om vejledning og rådgivning på forskellige geografiske niveauer kan suppleres med informationer om, i hvilken udstrækning befolkningen har kendskab til de givne muligheder, og om, hvorvidt befolkningen er tilfreds med tjenesteydelserne. Der kunne foretages en klassificering af tjenesteydelser i relation til vejledning og rådgivning på uddannelsesområdet i forbindelse med en klassificering af tjenesteydelser og aktiviteter inden for uddannelse og læring. Hvis dataindsamlinger på dette område skal være effektive, skal de både vedrøre enkeltindivider og vejledningscentre.

### **3.6. Bringe læring tættere på borgerne**

Information om uddannelse og læring skal foregå på et geografisk niveau, som ligger så tæt på interventionsniveauet som muligt, dvs. almindeligvis lokalt. På nuværende tidspunkt indeholder visse datakilder, f.eks. LFS og CVTS, enkelte oplysninger på regionalt niveau. Den største begrænsning ligger i prisen for at udvide stikprøverne, således at de bliver repræsentative. I lande, hvor regionerne spiller en stor rolle, f.eks. Italien, gøres der en yderligere indsats på det statistiske område for dække denne form for efterspørgsel. Inden for den nærmeste fremtid vil der blive udarbejdet uddannelsesstatistikker på regionalt niveau på ad hoc basis.

## **4. FREMTIDEN**

Systembaserede data bør suppleres/udbygges med personbaserede data, hvor der i højere grad tages hensyn til behov for formel, ikke-formel og (bevidst) uformel læring. For at dække de fleste af de tidligere omtalte områder, hvor der er huller, med undtagelse af småbørnsundervisning, og nogle aspekter af alle aktørers investering i uddannelse, så synes den bedste løsning at være en målrettet undersøgelse af voksnes læring. En sådan undersøgelse ville omfatte oplysninger om:

**deltagelse** (frekvens), **tid** brugt på uddannelse (omfang), uddannelsens **art** (formål), **finansieringskilde** (offentlig, arbejdsgiver, egen), **fordele** (jobrelaterede, samfundsmæssige, personlige), **efterspørgsel** (behov og interesser), **motiver** (jobrelaterede, samfundsmæssige, personlige), **hindringer** for at deltage, læringstilbuddets gennemskuelighed (**information og råd**), indberettede **IT-kundskaber**, indberettede **fremmedsprogskundskaber**.

Baggrundsvariablerne ville omfatte: Enkeltindivider: alder, køn, uddannelsesniveau, uddannelsesområde, arbejdsmarkeds-/beskæftigelsesstatus, nuværende/foregående job, nationalitet/statsborgerskab/fast bopæl, indtægt samt NACE sektor, størrelse for beskæftigede.

Forudsætningen for, at denne fremgangsmåde kan benyttes, er, at der udvikles nogle metode-redskaber: en specifik klassificering af læringsaktiviteter (hvor der bl.a. tages hensyn til de gældende klassificeringer af uddannelsesområder<sup>xvi</sup>, klassificeringerne af økonomiske aktiviteter, som dog skal ændres, således at de omfatter produkter og tjenesteydelser på uddannelsesområdet<sup>xvii</sup>, de uddannelsesklassificeringer, der anvendes i undersøgelser af tidsforbrug, samt den klassificering af erhvervsuddannelsesmuligheder, der er opstillet under et Leonardo I-projekt<sup>xviii</sup>); en klassificering af hindringer for læring og en klassificering af forventede resultater (jobrelaterede, samfundsmæssige og personlige).

En sådan undersøgelse ville ideelt set komme til at bestå af en række indbyrdes forbundne moduler, der kan udvikles gradvis som ad hoc eller standardmoduler, og som integreres i passende eksisterende undersøgelser. Det ville dog være meget vanskeligt at gennemføre undersøgelsen. LFS 2003 ad hoc modulet vedrørende livslang læring, som ville være det første led i rækken, ville give mulighed for at udvikle de nødvendige metoder og nomenklaturer og afprøve nogle af begreberne. Det bør også overvejes at inddrage statistiske moduler fra det kulturelle område (som Eurostat nu er ved at udvikle sammen med GD EAC, UNESCO og medlemsstaterne) – audiovisuelle hjælpemidler i undervisningen, fritid/turisme, etc. Eurobarometret kunne også være en nyttig og hensigtsmæssig kilde, især med hensyn til oplysninger om, hvor effektive uddannelserne anses for at være.

Med denne fremgangsmåde skulle det blive muligt at undersøge forskellige befolkningsgrupper (dårligt stillede i uddannelsesmæssig og social henseende, unge etc), men skulle der være brug for flere oplysninger om specifikke kategorier eller tilfælde, så kan den metode, der er udviklet i forbindelse med livslang læring i almindelighed, eventuelt danne grundlag for bredere sammenlignende undersøgelser.

Endvidere skulle de forvaltninger, som oprettes med henblik på at gennemføre Den Europæiske Unions strategi for livslang læring, allerede have indbyggede statistiske strukturer, som gør det muligt at indsamle informationer ved kilden.

## 5. KONKLUSIONER

Selvom der allerede findes nogle statistiske data om livslang læring, så er der stadig store huller. Det ser man tydeligt, hver gang der tages et nyt skridt i retning af at tilrettelægge en konkret politik. Livslang læring er et vidt begreb, og hvis man skal undersøge det nærmere, er det nødvendigt at gøre sig klart, hvilke emner der skal behandles først. Man må også erkende, at nogle af aspekterne ved livslang læring ikke kan måles. Statistiske data skal suppleres med oplysninger om de nærmere omstændigheder, således at man får en bedre forståelse og således, at informationer om læringsprocessen og dens resultater sættes i forbindelse med de bedste politikker. Det er vigtigt at nå til enighed om prioriteterne i forbindelse med livslang læring og at drøfte forholdet med prioriteter og statistiske behov. Taskforcen vedrørende



måling af livslang læring spiller en vigtig rolle i den forbindelse. Når processen er startet, kan der sættes benchmarks, således at fremskridt i retning af klart definerede mål kan måles.

Formålet bør være at kombinere de involverede parter interesser og behov på en sådan måde, at man kan få et korrekt billede af livslang læring og føre tilfredsstillende tilsyn med, hvad der unægtelig må betegnes som et kompliceret fænomen.

---

<sup>i</sup> ref. til artikel.

<sup>ii</sup> EF's statistiske system (ESS) er et netværk af alle de offentlige organer, som på forskellige niveauer - regionalt og nationalt niveau samt fællesskabsniveau - er ansvarlige for at indsamle, bearbejde og formidle de statistiske informationer, som er nødvendige på det økonomiske og det sociale område i Fællesskabet. Det statistiske systems uddannelsessektion omfatter ikke blot de femten EU-medlemsstater, men også de resterende EFTA-lande, ansøgerlandene i Central- og Østeuropa samt de sydøsteuropæiske lande. Eurostat, Europa-Kommissionens statistiske kontor, er systemets repræsentant på fællesskabsniveau.

<sup>iii</sup> I konklusionerne fra Det Europæisk Råds ekstraordinære møde i Lissabon den 23.-24. marts 2000 opfordres (punkt 36) Kommissionen til hvert år at udarbejde en sammenfattende rapport om fremskridtene på grundlag af strukturelle indikatorer.

<sup>iv</sup> På grundlag af nationale rapporter udarbejder Kommissionen hvert år en rapport om de fremskridt, der er gjort i relation til retningslinjerne for beskæftigelsen. I den fælles rapport om beskæftigelsessituationen 2000 og i retningslinjerne for 2001 henvises der udtrykkeligt til behovet for at opstille indikatorer, særlig inden for livslang læring.

<sup>v</sup> KOM (2000) 318 endelig "e-Learning : Overvejelser om fremtidens uddannelse".

<sup>vi</sup> Den nye rapport "Europæisk rapport om kvaliteten i skoleundervisningen - Seksten kvalitetsindikatorer", som ministrene i 26 europæiske lande anmodede om i Prag i 1998, indeholder seksten indikatorer for kvaliteten af skolesystemerne i 26 europæiske lande. Rapporten er tænkt som udgangspunkt for drøftelser, som skal lette nationale evalueringer af skolestandarder i hele Europa. Rapporten findes på:

<http://europa.eu.int/comm/education/indic/rapinda.pdf>.

<sup>vii</sup> Annual joint UNESCO-OECD-Eurostat data collection of statistics on students, teachers, graduates, expenditure - med hovedvægt på det almindelige uddannelsessystem.

<sup>viii</sup> Annual Eurostat data collection of statistical and contextual information on initial vocational education and training - med oplysninger om lærepladser, finansielle foranstaltninger og arbejdsbaserede programmer.

<sup>ix</sup> The Community Labour Force Survey er en kvartalsvis harmoniseret stikprøveundersøgelse af arbejdskraftens situation i Europa. Den er et af de vigtigste midler til at måle, hvor stor en del af den voksne befolkning (15 år og derover), der deltager i uddannelse og med hvilket resultat. Spørgsmålene om deltagelse i uddannelse er blevet ajourført for nylig.

<sup>x</sup> The European Community Household Panel er en årlig undersøgelse med indsamling af data fra den samme gruppe mennesker (dvs. panelet), hvilket giver mulighed for en tværgående analyse af deres karakteristika. Det største problem er, at stikprøven er meget begrænset, så mange af oplysningerne om uddannelse, holdninger og social situation kan ikke kombineres nærmere.

<sup>xi</sup> Continuing Vocational Training Survey er en ad-hoc Eurostat-undersøgelse, som har været gennemført to gange (i 1994 og 2000) med oplysninger fra virksomheder om den uddannelse, de tilbyder deres ansatte.

<sup>xii</sup> Husstandsbudgetundersøgelsen er en årlig Eurostat-undersøgelse, hvor oplysningerne om udgifter til uddannelse ikke muliggør en nærmere analyse af resultaterne.

<sup>xiii</sup> The International Adult Literacy Survey blev gennemført i perioden fra 1994 til 1998 mindst én gang i en række lande. Statistics Canada og OECD har offentliggjort data.

<sup>xiv</sup> The Third International Mathematics and Science Survey var en skolebaseret undersøgelse, som the International Association for Educational Assessment (IEA) gennemførte med henblik på at kontrollere (udfyldes senere). En gentagelse af TIMSS-undersøgelsen er under forberedelse.

<sup>xv</sup> The Programme for International Student Assessment gennemføres første gang i 2000. OECD står for undersøgelsen, som er skolebaseret, og den vil blive gentaget i 2003 og 2006. Alle EU-medlemsstater deltager i PISA i 2000.

<sup>xvi</sup> Klassificering på grundlag af ISCED97 udviklet i fællesskab af Eurostat, OECD og UNESCO.

<sup>xvii</sup> NACE/CPA

<sup>xviii</sup> Klassificeringen af formidlere af erhvervsuddannelse blev afsluttet i 1999 under Leonardo da Vinci-programmet. Klassificeringen findes på

<http://europa.eu.int/comm/education/leonardo/leonardold/stat/trainingstatis/areas/area6.html>.

