

Jan Łysek

Kształcenie ustawiczne nauczycieli w zmieniającej się Europie

Nauczyciel i Szkoła 1-2 (22-23), 118-129

2004

Artykuł został zdigitalizowany i opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

Kształcenie ustawiczne nauczycieli w zmieniającej się Europie

Jednocząca się Europa warunkuje formułowanie i realizację nowych idei (por. J. Łysek 2001, 2001a, 2002). Jedną z głównych jest idea budowania społeczeństwa opartego na wiedzy, która wymaga nadania odpowiedniej rangi koncepcji uczenia się przez całe życie. Dlatego też w lipcu 2003 roku Rada Ministrów RP przyjęła dokument Strategia rozwoju kształcenia ustawicznego do roku 2010.

Idea kształcenia ustawicznego od wieków pojawiała się w poglądach wielu humanistów i pedagogów. Stanowiska w tym zakresie były, i są, zróżnicowane (G. Porubská, P. Seidler, V. Kurincová, 2001). Ale dopiero w nowej europejskiej rzeczywistości zaistniały możliwości i potrzeby jej autentycznego urzeczywistnienia w praktyce oświatowej. Dlatego też w marcu 1995 roku powołano Komisję Międzynarodową do spraw Edukacji dla Dwudziestego Pierwszego Wieku. Liczyła ona 15 członków, a na jej czele stanął Jacques Delors, były francuski Minister Ekonomiki oraz przewodniczący Europejskiej Komisji. Zespół pracował bardzo intensywnie, bo już w końcu 1995 roku przedstawił raport pod tytułem *Learning: the treasure within - Uczenie się: nasz ukryty skarb* (J. Delors, 1998). Raport został opublikowany i stał się podstawą koncepcji uczenia się przez całe życie, przyjętą w Paryżu w 1996 roku przez Organizację Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD), czyli międzyrządową organizację gospodarczą. Koncepcja ta obejmowała rozwój indywidualny i rozwój cech społecznych we wszystkich formach i wszystkich kontekstach, w systemie formalnym i nieformalnym, tj. w szkołach i placówkach kształcenia zawodowego, uczelniach i placówkach kształcenia dorosłych, oraz w ramach kształcenia incydentalnego, a więc w domu, w pracy i w społeczności (por. http://www.menis.gov.pl/oswiata/ksztzaw/strat_ust.htm).

Współczesna idea uczenia się przez całe życie nawiązuje do wcześniejszych definicji kształcenia ustawicznego. Za punkty odniesienia uważa się: rozumienie kształcenia ustawicznego przyjęte przez UNESCO w Nairobi w 1976 roku oraz stanowisko najwybitniejszego teoretyka oświaty ustawicznej Paula Lengranda. Nie bez znaczenia jest również raport uwzględniający potrzeby i kierunki rozwoju oświaty w różnych krajach, przygotowany pod redakcją E. Faure'a (1975).

Za kształcenie ustawiczne uważa się zatem kompleks procesów oświatowych: formalnych, nieformalnych i incydentalnych, które niezależnie od treści, poziomu i metod

umożliwiają uzupełnianie wykształcenia w formach szkolnych i pozaszkolnych, dzięki czemu osoby dorosłe rozwijają swoje zdolności, wzbogacają wiedzę, udoskonalają kwalifikacje zawodowe lub zdobywają nowy zawód i zmieniają swoje postawy. W projekcie nowelizacji ustawy o systemie oświaty definiuje się więc kształcenie ustawiczne jako kształcenie w szkołach dla dorosłych, a także uzyskiwanie i uzupełnianie wiedzy ogólnej, umiejętności i kwalifikacji zawodowych w formach pozaszkolnych przez osoby, które spełniły obowiązek szkolny. Mówiąc inaczej - kształcenie ustawiczne to zespół działań zmierzający do stworzenia nowego systemu edukacyjnego (P. Lengrand 1986, 1995).

Zmieniający się rynek pracy, nowe technologie, nowe zawody i specjalności powodują, że oprócz kształcenia formalnego, coraz większego znaczenia nabiera kształcenie nieformalne, a zwłaszcza kształcenie incydentalne, które jest wynikiem codziennej aktywności człowieka, oddziaływania środowiska i mediów (S. Juszczyk, 2002).

Kształcenie formalne to „system kształcenia oparty na stałych, pod względem czasu i treści nauki, formach (klasy, stopnie, szkoły, programy i podręczniki), prowadzący od nauczania początkowego do uniwersytetu i włączający - obok kursów wykształcenia ogólnego - wiele programów specjalnych oraz instytucji stacjonarnego kształcenia technicznego i zawodowego” (W. Okoń, 1992).

Kształcenie nieformalne to „świadoma i zorganizowana działalność kształcąco - wychowująca prowadzona poza ustanowionym formalnym systemem szkolnym, umożliwiająca określonej grupie uczestników osiągnięcie założonych celów kształcenia” (W. Okoń, 1992).

Kształcenie incydentalne to „trwający przez całe życie niezorganizowany i niesystematyczny proces nabywania przez każdego człowieka wiadomości, sprawności, przekonań i postaw na podstawie codziennego doświadczenia oraz wpływów wychowawczych otoczenia” (W. Okoń, 1992).

Te trzy formy kształcenia nie mogą być rozpatrywane oddzielnie. Niezbędna jest bowiem integracja kształcenia formalnego, kształcenia nieformalnego oraz kształcenia incydentalnego, gdyż tylko wtedy proces kształcenia ustawicznego nabiera nowego, całościowego charakteru.

Takie ujęcie kształcenia ustawicznego oraz uwzględnienie standardów kwalifikacji zawodowych, umożliwi przenikanie się struktur organizacyjnych systemu edukacji oraz ułatwi zdobywanie i uznawanie kwalifikacji zawodowych, a więc budowanie otwartego i elastycznego systemu edukacji, rzeczywistego wspierania aktywności poznawczej i przedsiębiorczości, które doprowadzą do zwiększania szans zatrudnienia na współczesnym rynku pracy.

Głównym celem przyjętej strategii kształcenia ustawicznego jest zatem wyznaczenie kierunków rozwoju kształcenia ustawicznego w kontekście idei uczenia się przez całe życie i budowania społeczeństwa opartego na wiedzy. Wyznaczone

kierunki rozwoju kształcenia ustawicznego umożliwią w przyszłości koordynowanie i monitorowanie zachodzących w Polsce zmian z punktu widzenia oczekiwań społecznych i możliwości realizacyjnych. Upowszechnienie dostępu do kształcenia ustawicznego i podniesienie jego jakości, promowanie aktywnych postaw, poprawiających szanse na rynku pracy oraz podjęcie określonych zadań przez administrację rządową i samorządową, instytucje naukowe i oświatowe, organizacje pracodawców, samorządów gospodarczych, samorządów zawodowych, związków zawodowych, fundacji, stowarzyszeń i innych organizacji pozarządowych urzędników w polskich realiach europejski wymiar uczenia się przez całe życie.

Rozwój kształcenia ustawicznego uwarunkowany jest określonymi czynnikami, które zostały przedstawione m. in. w następujących dokumentach rządowych: Program Gospodarczy Rządu Przedsiębiorczość - Rozwój - Praca, Narodowy Plan Rozwoju 2004-2006, Narodowa Strategia Wzrostu Zatrudnienia i Rozwoju Zasobów Ludzkich w latach 2000-2006 oraz przyjęta przez Rząd Polski i Komisję Europejską Wspólna Ocena Założeń Polskiej Polityki Zatrudnienia (JAP).

Do najistotniejszych uwarunkowań należą:

- procesy demograficzne,
- sytuacja na rynku pracy,
- system edukacji.

Nie bez znaczenia są również:

- postęp naukowo-techniczny,
- integracja i globalizacja,
- wzrost aspiracji edukacyjnych społeczeństwa.

Celem strategicznym rozwoju procesu kształcenia ustawicznego i uczenia się w ciągu całego życia jest wspomaganie i ukierunkowanie rozwoju osobowości, stymulowanie innowacyjności i kreatywności człowieka.

Realizacja celu strategicznego będzie możliwa poprzez przyjęcie następujących priorytetów:

- zwiększanie dostępności do kształcenia ustawicznego,
- podnoszenie jakości kształcenia ustawicznego,
- współdziałanie i partnerstwo,
- wzrost inwestycji w zasoby ludzkie,
- tworzenie zasobów informacyjnych w zakresie kształcenia ustawicznego i rozwój usług doradczych,
- uświadamianie roli i znaczenia kształcenia ustawicznego.

W zakresie zwiększania dostępności do kształcenia ustawicznego celowe jest:

- zwiększenie dostępności do informacji o kształceniu i szkoleniach,
- zapewnienie różnorodności oferty edukacyjnej,
- usuwanie barier społecznych i psychologicznych w dostępie do edukacji,
- stworzenie mechanizmów zapewniających drożność ścieżek edukacyjnych,

- tworzenie warunków dla rozwoju nowych form kształcenia z uwzględnieniem technologii informacyjnych (kształcenie na odległość, w tym e-learning),
- tworzenie warunków sprzyjających podnoszeniu kwalifikacji zawodowych osób zatrudnionych w poszczególnych sektorach gospodarki narodowej,
- optymalizacja sieci instytucji prowadzących działalność oświatową w celu ułatwienia dogodnego, bezpośredniego dostępu do usług edukacyjnych przez zaangażowanie ośrodków (którymi dysponują władze lokalne i regionalne) oraz organizacje i stowarzyszenia związane ze środowiskiem lokalnym,
- monitorowanie zmian w zakresie dostępności i różnorodności ofert edukacyjnych w kształceniu ustawicznym.

W podnoszeniu jakości kształcenia ustawicznego celowe jest:

- doskonalenie kompetencji kadry nauczającej, w tym tych, które pozwalają realizować ideę uczenia się przez całe życie,
- systematyczne aktualizowanie treści kształcenia i dostosowywanie ich do potrzeb społeczno-gospodarczych i oczekiwań indywidualnych,
- upowszechnienie technologii informatycznych i kultury technologicznej, nauczania języków obcych, kształtowanie podstawowych kompetencji, postaw przedsiębiorczych i zasad funkcjonowania w społeczeństwie, także wśród osób dorosłych,
- wprowadzanie innowacyjnych metod nauczania i uczenia się, w tym wykorzystujących nowoczesne technologie teleinformatyczne,
- upowszechnianie środków dydaktycznych podnoszących efektywność kształcenia i stymulujących rozwój zainteresowań słuchaczy,
- rozwój systemów egzaminowania, potwierdzania i uznawania kwalifikacji uzyskanych w formach szkolnych i pozaszkolnych, a także w sposób nieformalny z uwzględnieniem samokształcenia i doświadczenia nabytego w procesie pracy,
- ustanowienie standardów kwalifikacji zawodowych jako jednego z elementów zapewnienia jakości w kształceniu ustawicznym,
- wprowadzenie standardów edukacyjnych (program, baza, kadra) wynikających ze standardów kwalifikacji zawodowych,
- stworzenie systemu akredytacji instytucji prowadzących kształcenie ustawiczne w formach pozaszkolnych, przy założeniu dobrowolności poddania się postępowaniu akredytacyjnemu,
- wzmocnienie skuteczności nadzoru pedagogicznego nad placówkami oświatowymi prowadzącymi kształcenie ustawiczne,
- prowadzenie badań naukowych służących poprawie jakości kształcenia ustawicznego.

W priorytecie współdziałanie i partnerstwo celowe jest:

- zwiększenie zaangażowania państwa, organów samorządowych, organizacji pracodawców i innych partnerów społecznych w prowadzeniu wspólnej polityki w zakresie programowania, organizowania, finansowania kształcenia ustawicznego,
- zwiększenie udziału władz lokalnych w kreowaniu przemian na rynku pracy i dostosowaniu przedsięwzięć edukacyjnych do potrzeb lokalnych,
- zaangażowanie środowisk naukowych i oświatowych w proces kształcenia ustawicznego, ze szczególnym uwzględnieniem kształcenia na odległość oraz współpraca z odpowiednimi środowiskami i instytucjami w innych krajach (umowy międzynarodowe) oraz w krajach Unii Europejskiej.

W zakresie wzrostu inwestycji w zasoby ludzkie celowe jest:

- stworzenie systemu zachęt i bodźców pobudzających do podejmowania kształcenia ustawicznego, ze szczególnym uwzględnieniem mieszkańców obszarów wiejskich, regionów strukturalnego bezrobocia, osób zagrożonych wykluczeniem społecznym,
- stworzenie efektywnych rozwiązań prawno - organizacyjnych, stwarzających zachęty dla zwiększonego udziału pracodawców w ustawicznym kształceniu pracowników,
- usprawnienie zarządzania w systemie kształcenia ustawicznego zwiększające efektywność inwestowania w kapitał ludzki,
- kontynuowanie programów już funkcjonujących, które poprzez system informacji i szkoleń ułatwiają podejmowanie zatrudnienia lub samozatrudnienia, np. program „Pierwsza praca”,
- rozwój badań nad efektywnością inwestowania w zasoby ludzkie.

Tworzenie zasobów informacyjnych w zakresie kształcenia ustawicznego i rozwój usług doradczych wymaga realizacji następujących celów:

- zagwarantowanie powszechnych i stale dostępnych usług obejmujących poradnictwo edukacyjno-zawodowe kierowane do szerokiego grona odbiorców na każdym etapie życia i kariery zawodowej z nastawieniem na potrzeby i wymagania klientów, zwiększając przy tym ich motywację, dostarczając im właściwych informacji, obejmujących także prognozy dotyczące rynku pracy i popytu na pracę, a tym samym ułatwiając podejmowanie decyzji,
- tworzenie powszechnie dostępnych banków informacji o kształceniu ustawicznym (sieć instytucji, zakres prowadzonej przez nich działalności, informacje o możliwościach zatrudnienia) z wykorzystaniem badań statystyki publicznej,
- wzmacnianie powiązań między systemami poradnictwa i doradztwa zawo-

- dowego prowadzonego w systemie szkolnym i w służbach zatrudnienia,
- rozwijanie poradnictwa i doradztwa zawodowego w szkołach, placówkach kształcenia ustawicznego oraz w służbach zatrudnienia,
 - tworzenie warunków do współpracy instytucji prywatnych i publicznych w zakresie doradztwa zawodowego oraz wymiany informacji i materiałów w ramach tworzonych krajowych i europejskich sieci partnerskich,
 - opracowywanie i upowszechnianie prognoz, dotyczących rynku pracy i popytu na pracę.

W zakresie uświadamiania roli i znaczenia kształcenia ustawicznego celowe jest:

- promowanie wartości uczenia się na wszystkich etapach i we wszystkich formach edukacyjnych,
- podejmowanie działań informacyjno-promocyjnych prezentujących korzyści indywidualne i zbiorowe wynikające z kształcenia ustawicznego, w tym związane z większymi szansami na lokalnym, regionalnym, krajowym i europejskim rynku pracy,
- promowanie i upowszechnianie przykładów „dobrej praktyki” powstających na gruncie krajowym i europejskim,
- zaangażowanie mediów w popularyzację idei uczenia się przez całe życie,
- promowanie roli doradztwa w wyborze właściwej drogi edukacyjnej i rozwoju zawodowego,
- angażowanie lokalnych władz, szkół, uczelni, pracodawców, służb zatrudnienia, organizacji pozarządowych i innych partnerów społecznych w promocję programów kształcenia ustawicznego,
- monitorowanie wdrażania strategii rozwoju kształcenia ustawicznego.

W pracach nad rozwojem kształcenia ustawicznego, oprócz rządowego dokumentu Strategii rozwoju kształcenia ustawicznego do roku 2010, niezbędne jest również odniesienie się do Raportu Modernizacja kształcenia ustawicznego i kształcenia dorosłych w Polsce, jako integralnych części uczenia się przez całe życie, opracowanego w 2003 roku dla Ministerstwa Edukacji Narodowej i Sportu przez Stockholm University Institute of International Education, w ramach Grantu nr TF 02571/005, otrzymanego od rządu Japonii, administrowanego przez Międzynarodowy Bank Odbudowy i Rozwoju (Bank Światowy). Pracami nad raportem kierował Profesor Albert Tuijnman z Institute of International Education Uniwersytetu w Sztokholmie, a realizację zadania wspomagali: dr Michał Butkiewicz, prof. Janusz Gęsicki oraz prof. John Morgan z University of Nottingham.

W Raporcie omówione są trzy główne zadania badawcze:

1. Analiza i ocena międzynarodowych kierunków polityki i krajowych praktyk w zakresie kształcenia dorosłych i kształcenia ustawicznego,
2. Analiza stanu realizacji polityki w zakresie kształcenia ustawicznego do-

rosłych w Polsce,

- 3. Modernizacja alternatywnych kierunków polityki oraz modeli kształcenia dorosłych i kształcenia ustawicznego oraz opracowanie ramowych planów wdrożeń.

W zakresie zadania 1. wyodrębniono następujące obszary:

- ustalenie kluczowych dziedzin polityki jako przedmiotu analizy,
- identyfikacja klientów,
- analiza wyników prac przeprowadzonych w sektorze i dostępnych dokumentów,
- udoskonalenie bazy informacji,
- grupy zainteresowane: społeczeństwo obywatelskie, uczniowie i ich rodziny.

W zakresie zadania 2.:

- analiza realizowanych aktualnie kierunków polityki, obowiązujące przepisy prawa,
- analiza stanu realizacji działania systemu kształcenia dorosłych: administracja, partnerzy społeczni, urzędy pracy, rynek szkoleń, Centra Kształcenia Praktycznego (CKP) i Centra Kształcenia Ustawicznego (CKU),
- kadry, zasoby, zarządzanie i ocena.

W zakresie zadania 3.:

- porównanie z praktykami międzynarodowymi,
- alternatywne kierunki polityki,
- ramowy plan wdrożenia,
- rola obecnie istniejących instytucji,
- wnioski.

Trzecim niezbędnym źródłem, do którego należy się odnieść w pracach nad rozwojem kształcenia ustawicznego jest dokument przygotowany przez Europejskie Biuro EURYDICE na Konferencję Ministrów inaugurującą Programy SOKRATES II, LEONARDO DA VINCI II oraz MŁODZIEŻ w Lizbonie, w marcu 2000 roku. Ów dokument to Uczenie się przez całe życie: rola systemów edukacji w państwach członkowskich Unii Europejskiej - przegląd sytuacji w poszczególnych krajach (Lifelong Learning: The contribution of education systems in the Member States of the European Union).

W dokumencie tym omówione są konteksty, definicje i problemy koncepcji uczenia się przez całe życie, jakie miały miejsce w latach 70. Przedstawiony jest kontekst i metodologia badań współczesnych w tym zakresie: przegląd definicji uczenia się przez całe życie oraz przegląd celów i strategii na poszczególnych szczeblach systemu edukacji. Sformułowane są uwagi końcowe. Przedstawiony jest obszerny wykaz bibliografii. Podane są informacje na temat celów, polityki i strate-

gii uczenia się przez całe życie w postaci raportów ze wszystkich 15 krajów Unii Europejskiej, czyli: Austrii, Belgii, Danii, Finlandii, Francji, Grecji, Hiszpanii, Holandii, Irlandii, Luksemburga, Niemiec, Portugalii, Szwecji, Włoch i Zjednoczonego Królestwa. Dołączono również kwestionariusz wysłany do krajowych biur Sieci EURYDICE w celu zebrania stosownego materiału.

Nowe spojrzenie na kształcenie ustawiczne należy również uwzględnić w kształceniu ustawicznym nauczycieli. Jakże jest zatem kształcenie ustawiczne nauczycieli w zmieniającej się Europie?

Pomimo wspólnych ustaleń i założeń, kształcenie ustawiczne nauczycieli w 15 krajach Unii Europejskiej (marzec 2004 rok) jest nadal zróżnicowane (por. European Glossary on Education. Vol. 3. Teaching Staff, EURYDICE, Bruksela 2001; wersja polska: Europejski glosariusz edukacyjny. Nauczyciele. Opracowanie: A. Smoczyńska, M. Górowska-Fells, M. Chojnacki. EURYDICE, Warszawa 2003; Struktury systemów kształcenia ogólnego i zawodowego w Unii Europejskiej, EURYDICE, Warszawa 1998; red. naukowa: W. Rabczuk, red.: E. Rudnicka; Structures d'enseignement et de formation initiale dans L'Union européenne (2eme édition). EURYDICE, Bruxelles - Luxembourg 1995).

W *Austrii* kształcenie nauczycieli wychowania przedszkolnego nie jest obowiązkowe. Dla nauczycieli szkół podstawowych oraz dla nauczycieli szkół średnich pierwszego i drugiego stopnia, kształcenie ustawiczne nie jest prawnie obowiązkowe i zależy od indywidualnej inicjatywy nauczyciela. Możliwe jest jednak ustawiczne podnoszenie kwalifikacji, przy czym jedna trzecia szkoleń tego typu odbywa się w czasie wakacji, a dwie trzecie w ciągu roku szkolnego.

W *Belgii* nie ma systemu kształcenia ustawicznego nauczycieli. Istnieje natomiast kształcenie nauczycieli na kursach promocji społecznej. Jest to kształcenie w niepełnym wymiarze godzin w formie zajęć sobotnio-niedzielných i wieczorowych, opartych na systemie modułowym. Słuchacze prowadzą przede wszystkim zajęcia pod kierunkiem instruktora. Absolwenci tego rodzaju kształcenia uzyskują świadectwo zdolności pedagogicznych (Getuigsschrift Pedagogische Bewaamheid) i mogą nauczać przedmiotów technicznych w szkołach średnich pierwszego i drugiego stopnia.

W *Danii* nauczyciele wychowania przedszkolnego nie mają obowiązku kształcenia ustawicznego. Nauczyciele szkół podstawowych globalnie nie mają obowiązku kształcenia ustawicznego, ale decyzja ta jest podejmowana na szczeblu lokalnym, a kształcenie ustawiczne może być obowiązkowe dla nauczycieli niektórych przedmiotów. Dla nauczycieli szkół średnich pierwszego i drugiego stopnia kształcenie ustawiczne nie jest obowiązkowe, ale niemal wszyscy biorą udział w doskonaleniu zawodowym podczas trwania roku szkolnego. Nauczyciele szkół zawodowych mają obowiązek rozwijania swoich umiejętności, ale niekoniecznie w ramach kształcenia ustawicznego. W większości szkół rozwój zawodowy na-

uczycieli jest traktowany jako składowa część globalnej strategii rozwijania kompetencji.

W *Finlandii* dla nauczycieli wychowania przedszkolnego oraz dla nauczycieli szkół podstawowych kształcenie ustawiczne jest nieobowiązkowe. Natomiast nauczyciele szkół rozszerzonych muszą uczestniczyć co najmniej przez trzy dni w roku w kształceniu ustawicznym. Podobnie nauczyciele szkół średnich drugiego stopnia są zobowiązani do uczestnictwa w corocznym trzydniowym szkoleniu. Dla nauczycieli szkół zawodowych kształcenie ustawiczne jest obowiązkowe.

We *Francji* nauczyciele wychowania przedszkolnego oraz nauczyciele szkół podstawowych mają prawo do kształcenia ustawicznego. Nauczyciele szkół średnich sektora publicznego, jako urzędnicy państwowi, awansują według jedenastopniowej skali rozwoju zawodowego, przy czym wyróżnia się tutaj trzy grupy - profesor szkolny, profesor dyplomowany oraz professeur agrégé. Wszyscy nauczyciele podczas swojej całej aktywności zawodowej mogą korzystać z trzydziestosześcioletniego urlopu na doskonalenie zawodowe.

W *Grecji* kształcenie ustawiczne nie jest prawnie obowiązkowe dla nauczycieli wychowania przedszkolnego i nauczycieli szkół podstawowych, ale wszyscy nauczyciele mogą kształcić się ustawicznie. Dla nauczycieli szkół średnich pierwszego i drugiego stopnia kształcenie ustawiczne jest obowiązkowe.

W *Hiszpanii* kształcenie ustawiczne jest prawem i obowiązkiem każdego nauczyciela. Zajęcia szkoleniowe mają istotny wpływ na przyszłą karierę zawodową. Ponadto, aby otrzymać podwyżkę wynagrodzenia, należy wykazać się uczestnictwem raz na sześć lat w kursach szkoleniowych, które trwają co najmniej sto godzin.

W *Holandii* kształcenie ustawiczne reguluje ustawa, ale nie jest ono obowiązkowe dla wszystkich nauczycieli.

W *Irlandii* kształcenie ustawiczne nauczycieli pracujących na wszystkich szczeblach edukacji nie jest obowiązkowe.

W *Luksemburgu* kształcenie ustawiczne nauczycieli wychowania przedszkolnego nie jest obowiązkowe. Dla nauczycieli szkół podstawowych kształcenie ustawiczne jest na ogół nieobowiązkowe, ale jednodniowe sesje wymiany doświadczeń pedagogicznych organizowane przez Ministerstwo Edukacji Narodowej i Kształcenia Zawodowego są najczęściej obowiązkowe. Kształcenie ustawiczne nauczycieli szkół średnich jest na ogół nieobowiązkowe.

W *Niemczech* wszyscy nauczyciele mają obowiązek uczestniczenia w kształceniu ustawicznym. Centra kształcenia ustawicznego nauczycieli, powołane przez Ministerstwo Edukacji i Kultury, oferują znaczny wybór kierunków, które mają na celu pomoc w rozwiązywaniu specyficznych problemów dla każdego poziomu i typu szkoły, łącznie z aspektami prawnymi i zagadnieniami dotyczącymi zarządzania szkołą.

W *Portugali* kształcenie ustawiczne jest obowiązkowe. Minimalna liczba kursów kształcenia ustawicznego, która warunkuje dalszą karierę, odpowiada liczbie lat, w czasie których nauczyciel pozostaje na określonym szczeblu tabeli płacowej. Średnio nauczyciel musi zatem zaliczyć w roku kalendarzowym cztery kursy, minimum sześciogodzinne.

W *Szwecji* kształcenie ustawiczne zewnętrzne (poza szkołą) nie jest obowiązkowe, chociaż lokalne władze edukacyjne, odpowiedzialne za sprawy szkolne, mogą wyznaczyć nauczycieli do udziału w określonym szkoleniu. Kształcenie ustawiczne prowadzone w szkołach jest obowiązkowe. Za kształcenie ustawiczne odpowiedzialne są władze państwowe i gminne. Całość działań w tym zakresie koordynuje Krajowa Agencja Kształcenia.

We *Włoszech* kształcenie ustawiczne nauczycieli wychowania przedszkolnego, nauczycieli szkół podstawowych oraz nauczycieli szkół średnich nie jest prawnie obowiązkowe.

W *Zjednoczonym Królestwie Wielkiej Brytanii*, w którego skład wchodzi: Anglia, Walia, Irlandia Północna i Szkocja, jedynie w Szkocji kształcenie ustawiczne jest obowiązkowe. Każdego roku szkoccy nauczyciele muszą przeznaczyć pięć dni na kształcenie ustawiczne oraz pięćdziesiąt godzin na rekwalfikację i doskonalenie własnego rozwoju zawodowego. W Anglii, Walii i Irlandii Północnej kształcenie ustawiczne nie jest prawnie obowiązkowe, ale każdy nauczyciel ma możliwość uczestniczenia w procesie kształcenia ustawicznego.

W najbliższym czasie należy zatem oczekiwać kolejnych decyzji, które będą zmierzać do unifikacji w zakresie kształcenia ustawicznego poszczególnych grup zawodowych, w tym nauczycieli, zarówno w państwach Unii Europejskiej, jak i w krajach kandydackich, z Polską łącznie.

Bibliografia:

- Biała Księga Komisji Europejskiej - nowe impulsy dla młodzieży europejskiej. Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji. Bruksela - Warszawa 2002.
- Delors J.: Edukacja. *Jest w niej ukryty skarb*. Warszawa 1998.
- Dokumenty Rządowe: Program Gospodarczy Rządu Przedsiębiorczość - Rozwój - Praca, Narodowy Plan Rozwoju 2004-2006, Narodowa Strategia Wzrostu Zatrudnienia i Rozwoju Zasobów Ludzkich w latach 2000-2006, Wspólna Ocena Założeń Polskiej Polityki Zatrudnienia (JAP).
- European Glossary on Education. Vol. 3. Teaching Staff, EURYDICE, Bruksela 2001; wersja polska: Europejski glosariusz edukacyjny. Nauczyciele. Opracowanie: A. Smoczyńska, M. Górowska-Fells, M. Chojnacki. EURYDICE, Warszawa 2003.

- Faure E. (red.): *Uczyć się, aby być*. Warszawa 1975.
- Juszczyk S. (red.): *Edukacja medialna w społeczeństwie informacyjnym*. Toruń 2002.
- Kluczowe dane o edukacji w Europie (Key data on education in Europe). Biuro Urzędowych Publikacji Wspólnot Europejskich. Bruksela - Luksemburg 2000. Wydawnictwo EURYDICE. Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji, Warszawa 2001.
- Lengrand P. (red.): *Areas of Learning Basie to Lifelong Education*. UNESCO Institute from Education and Pergamon Press. Oxford 1986.
- Lengrand P. (red.): *Obszary permanentnej samoedukacji*. Warszawa 1995.
- Łysek J.: *Europejskie tendencje w kształceniu nauczycieli*. W: *Nauczyciel i Szkoła* 2001, nr 3-4 (12-13).
- Łysek J.: *Kształcenie integracyjne w Polsce i w krajach Unii Europejskiej*. W: *Nauczyciel i Szkoła* 2002, nr 1-2 (14-15).
- Łysek J.: *The Process of Social Change and the New Imperatives Directed to Education in Poland*. W: *Educational Strategies in Post-Communist Poland. Curriculum Research and Curriculum Politics* (Chosen Conceptions). Red.: A. Radziewicz-Winnicki. Uniwersytet Śląski w Katowicach. Prace Naukowe Uniwersytetu Śląskiego nr 1968. Katowice 2001 (a).
- Porubská G., Seidler P., Kurincová V.: *Diferenciácia, integrácia a kooperácia v edukačnom prostredí*. Nitra 2001.
- Okoń W.: *Nowy słownik pedagogiczny*. Warszawa 1992.
- Raport: Modernizacja kształcenia ustawicznego i kształcenia dorosłych w Polsce, jako integralnych części uczenia się przez całe życie. Stockholm University Institute of International Education. Grant nr TF 02571/005 rządu Japonii, administrowany przez Międzynarodowy Bank Odbudowy i Rozwoju (Bank Światowy). Sztokholm - Warszawa 2003.
- Strategia rozwoju kształcenia ustawicznego do roku 2010. Warszawa 2003, http://www.menis.gov.pl/oswiata/ksztzaw/strat_ust.htm
- Struktury systemów kształcenia ogólnego i zawodowego w Unii Europejskiej, EURYDICE, Warszawa 1998; red. naukowa: W. Rabczuk, red.: E. Rudnicka; *Structures d'enseignement et de formation initiale dans L'Union européenne* (2eme édition). EURYDICE, Bruxelles - Luxembourg 1995.
- Uczenie się przez całe życie: rola systemów edukacji w państwach członkowskich Unii Europejskiej - przegląd sytuacji w poszczególnych krajach (Lifelong Learning: The contribution of education systems in the Member States of the European Union). Europejskie Biuro EURYDICE, Bruksela 2000, Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji, EURYDICE, Warszawa 2002.

Źródła internetowe:

<http://www.men.waw.pl>

<http://www.eurydice.org>

<http://www.menis.gov.pl>

Summary

There are specific ideas which are formulated and realized in the changing Europe. One of them is the idea of building a society based on knowledge which requires conferring appropriate importance on the theory of lifelong learning.

The integration of formal development, informal development and incidental development are becoming really essential. It is also crucial to take into account the conditions of continual personal development, which can be described as follows: demographic development, the situation of the job market, the system of education, the technical progress, the integration, globalisation and educational aspirations of society.

Thus, the assistance and direction towards personality development, stimulation of innovation and the creativity of people are becoming strategic goals.

Achieving strategic goal will be possible if we determine the following priorities: increasing of access to continual development, raising the quality of continual development, co - operation and partnership. Moreover, investments should increase in human resources, creating information resources in the field of continual education, advisory services and making people aware of the role of continual development are also of great importance in obtaining strategic goals.

Despite the mutual arrangements and assumptions, teachers' continual development in the European Union countries is still differentiated. In the near future additional decisions can be expected. They will lead to unification in the field of continual development of particular occupational groups including teachers in the European Union countries as well as in candidate countries such as Poland.