

Zastrzeżenie: Ten projekt otrzymał dofinansowanie z Unii Europejskiej. Treść raportu wyraża wyłącznie poglądy jej autora(ów). Komisja Europejska nie ponosi jakiegokolwiek odpowiedzialności za wykorzystanie informacji zawartych w publikacji.



Dofinansowane przez
Unię Europejską

Projekt: 2021-1-PL01-KA220-ADU-000035200

Kompetencje kluczowe dla osób 50+

RAPORT



Stan kształcenia kompetencji kluczowych oraz potrzeby edukacyjne osób dorosłych, w tym osób 50+ w Norwegii

Rezultat projektu nr 1 - Metodologia kursów
szkoleniowych "Kompetencje kluczowe dla osób
50+" (część 1)

Publikacja bezpłatna

OPRACOWANE PRZEZ: MIA
2022



Rezultat projektu nr 1 - Metodologia kursów szkoleniowych "Kompetencje kluczowe dla osób 50+" (część 1)

Raport

Stan kształcenia kompetencji kluczowych oraz potrzeby edukacyjne osób dorosłych, w tym osób 50+ w Norwegii

Wersja: polska

Opracowane przez: MiA

w ramach projektu 2021-1-PL01-KA220-ADU-000035200, „Kompetencje kluczowe dla osób 50+”

Projekt realizowany w ramach programu Erasmus+, w okresie od 1 lutego 2022 do 30 listopada 2023 roku przez konsorcjum: Deinde Sp. z o. o. (Polska), Institut Saumurois de la Communication (Francja), INERCIA DIGITAL SL (Hiszpania), Stiftelsen Mangfold i Arbeidslivet (Norwegia).

Zastrzeżenie: Ten projekt otrzymał dofinansowanie z Unii Europejskiej. Treść raportu wyraża wyłącznie poglądy jej autora(ów). Komisja Europejska nie ponosi jakiegokolwiek odpowiedzialności za wykorzystanie informacji zawartych w publikacji.



Dofinansowane przez
Unię Europejską

Spis treści

1.0 Wprowadzenie

2.0 Podstawowe umiejętności w Norwegii

2.1 Opis umiejętności i poziomów

2.2 Profile - podstawowe umiejętności w różnych zawodach

3.0 Starsi uczniowie w kontekście norweskim

4.0 Podsumowanie

5.0 Dalsza lektura/źródła



1.0 Wstęp

Starzejąca się populacja Europy, wraz z rynkiem pracy o rosnącym zapotrzebowaniu na wykwalifikowanych pracowników, wprowadziły nowe wyzwania dla systemów edukacji i polityki pracy na kontynencie. Rosnąca cyfryzacja przyczyniła się do zmiany charakteru pracy w wielu sektorach. Umiejętności potrzebne zarówno do wykonywania pracy w miejscu pracy, jak i ogólnie do życia, podlegają ciągłym zmianom. Sposób, w jaki władze i zainteresowane strony radzą sobie z tymi wyzwaniami, jest bardzo zróżnicowany w regionie. Koncepcja uczenia się przez całe życie zakorzeniła się w ostatnich latach zarówno w edukacji formalnej, jak i nieformalnej. Czy możliwości uczenia się są takie same dla wszystkich? Jak w tym kontekście radzą sobie osoby powyżej pięćdziesiątki?

Komisja Europejska współpracuje z państwami członkowskimi UE, aby wspierać i wzmacniać rozwój kluczowych kompetencji i podstawowych umiejętności dla wszystkich, od najmłodszych lat i przez całe życie. Zalecenie Rady z dnia 22 maja 2018 r. w sprawie kompetencji kluczowych w uczeniu się przez całe życie stwierdza, że ludzie potrzebują odpowiedniego zestawu umiejętności i kompetencji, aby utrzymać obecne standardy życia, wspierać wysokie wskaźniki zatrudnienia i wspierać spójność społeczną w świetle przyszłego społeczeństwa i świata pracy. Wspieranie ludzi w całej Europie w zdobywaniu umiejętności i kompetencji potrzebnych do samorealizacji, zdrowia, szans na zatrudnienie i włączenia społecznego pomaga wzmocnić odporność Europy w czasach szybkich i głębokich zmian.

W dalszej części Rekomendacji czytamy, że „państwa członkowskie powinny: wspierać prawo do wysokiej, jakości i włączającej edukacji, szkoleń i uczenia się przez całe życie oraz zapewnić wszystkim możliwości rozwijania kluczowych kompetencji poprzez pełne wykorzystanie „Kluczowych kompetencji w uczeniu się przez całe życie – europejskie Ramy odniesienia”

Jako państwo niebędące członkiem Unii Europejskiej, Norwegia nie w pełni wykorzystwała Zalecenie w swojej polityce dotyczącej podstawowych umiejętności lub uczenia się przez całe życie. Jako państwo członkowskie EOG Norwegia uznaje Zalecenie i uznaje je za punkt odniesienia. Praktyczne implikacje zalecenia, jako odniesienia są jednak ograniczone. W niniejszym opracowaniu przeanalizujemy, zatem sytuację z kluczowymi kompetencjami/podstawowymi umiejętnościami oraz rolę starszych uczniów (powyżej 50 lat) w Norwegii, wprowadzając i stosując krajową definicję podstawowych umiejętności. Definicja ta jest stosowana na wszystkich poziomach, od decydentów w sektorze VET po edukatorów VET w ich codziennej pracy.



Niniejszy dokument rzuci światło na definicję „umiejętności podstawowych”, która jest pojęciem znacznie bardziej ograniczonym niż „kompetencje kluczowe” w państwach UE, zarówno pod względem klasyfikacji, rozumienia i stosowania umiejętności w systemie, jak

i ich uwzględniania w codziennej pracy pedagogów. W niniejszym opracowaniu zastanowimy się również nad tym, jak uczestnictwo w sile roboczej i wiek emerytalny wpływają na dostęp do formalnego i nieformalnego uczenia się starszych kohort w Norwegii. Na koniec dostarczy czytelnikowi przydatne linki i źródła dalszych informacji na temat podstawowych umiejętności i osób uczących się w wieku 50+ w kraju.

"Podstawowe umiejętności są ważne dla umożliwienia ludziom dobrego funkcjonowania w codziennym życiu i zapewnienia im uczestnictwa w rynku pracy. Edukacja zachęca do demokratycznego uczestnictwa, rozwoju kulturalnego oraz poczucia własnej wartości i tożsamości jednostek. Potrzebujemy więcej wiedzy i umiejętności; zarówno w celu sprostania coraz bardziej skomplikowanym wyzwaniom w społeczeństwie, jak i w celu ewolucji, jako istoty ludzkie oraz w celu osobistego spełnienia."

(EACA National policies platform,
Norway overview
https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/norway_en)

2.0 Podstawowe umiejętności w Norwegii

Skills Norway (KompetanseNorge) jest krajową agencją uczenia się przez całe życie w Norwegii. Skills Norway ma na celu zwiększenie udziału w formalnej, pozaformalnej i nieformalnej edukacji dorosłych na różne sposoby, również poprzez przyznawanie funduszy organizacjom zajmującym się kształceniem i szkoleniem zawodowym oraz edukacją dorosłych. Ustalają one program nauczania języka norweskiego, jako egzaminów z drugiego języka, a także test życia i społeczeństwa, który trzeba zdać, jeśli chce się ubiegać o obywatelstwo. Oprócz tego Skills Norway opracował, między innymi, zestaw narzędzi i wytycznych dla edukatorów dorosłych w zakresie umiejętności podstawowych. Agencja stworzyła również profile zawodowe z konkretnymi przykładami na temat

podstawowych umiejętności i ich zakresu w tym zawodzie. Od 1 lipca 2021 Skills Norway stało się częścią norweskiej dyrekcji szkolnictwa wyższego i umiejętności, która ponownie działa w ramach utworzonego tego samego dnia norweskiego Ministerstwa Edukacji i Badań Naukowych.

Według Skills Norway, cztery podstawowe umiejętności to czytanie i pisanie (odtąd określane, jako umiejętność czytania i pisania), umiejętności matematyczne (odtąd określane, jako umiejętność liczenia), umiejętność ustna i umiejętności cyfrowe. Są to warunki niezbędne do aktywnego uczestnictwa w edukacji, społeczeństwie i życiu zawodowym.



Na to, jak postrzegamy te umiejętności, wpływa postępująca cyfryzacja i zmieniają się one wraz ze zmianami w społeczeństwie. Jednak w porównaniu z europejskimi kompetencjami kluczowymi, norweskie umiejętności podstawowe nie odzwierciedlają szerszego zrozumienia kompetencji potrzebnych we współczesnym świecie. Chociaż można argumentować, że pewne elementy podstawowych umiejętności w kontekście norweskim są przydatne na przykład w zakresie przedsiębiorczości i umiejętności obywatelskich, tak jak w ramach europejskich, nie są one wyróżnione, jako takie.

2.1 Opis umiejętności i ich poziomów

Skills Norway działa w systemie trypoziomowym w ramach każdej umiejętności. Opisy poziomów opierają się na celach nauczania dla każdego poziomu i dają przybliżoną wskazówkę, gdzie można umieścić dorosłego ucznia na podstawie posiadanych przez niego obecnie umiejętności i gdzie ustawić cele dla tej osoby. Odwoływanie się do poziomów Skills Norway w ramach wybranych umiejętności jest powszechną praktyką wśród nauczycieli VET w Norwegii.

1. Umiejętność czytania i pisania (czytanie i pisanie) poziomy 1-3.

Poziom 1 – cele nauczania

Umiejętność czytania i pisania na poziomie 1 oznacza, że czyta się i pisze krótkie i znajome teksty, z którymi często się spotyka. Możesz potrzebować wsparcia podczas czytania i pisania w nowych sytuacjach.

Poziom 2 – cele nauczania

Umiejętność czytania i pisania na poziomie 2 oznacza, że czyta się i pisze jasne teksty. Aktywnie odnosi się do informacji pisemnych i ma strategie dalszego rozwoju umiejętności. Możesz używać czytania i pisania w nowych sytuacjach, do nauki i rozwiązywania niektórych wyzwań w życiu codziennym

Poziom 3 – cele nauczania

Umiejętność czytania i pisania na poziomie 3 oznacza opanowanie wymogów formalnych dotyczących różnorodności tekstów. Czytamy i piszemy w niezależny, krytyczny i elastyczny sposób oraz wybieramy strategie w oparciu o kontekst i potrzeby.

Skills Norway zapewnia bardziej szczegółowe i konkretne przykłady strategii czytania i pisania, które są wymagane na każdym poziomie, aby ułatwić uczniom umieszczenie na konkretnych przykładach. Niektóre z nich niekoniecznie spełnią oczekiwania starszego ucznia dotyczące tego, co oznacza „umiejętność czytania i pisania”. Takimi przykładami są interpretacja wykresów i tabel, wypełnianie formularzy o nietypowych strukturach, ocena źródła informacji itp.



2. Liczby (matematyka) poziomy 1-3

Poziom 1 - cele nauczania

Umiejętność obliczania na poziomie 1 oznacza, że rozumie się proste informacje matematyczne w życiu codziennym i używa prostej arytmetyki w znanych kontekstach z pomocą i bez pomocy.

Poziom 2 – cele nauczania

Umiejętność obliczania, jako podstawowa umiejętność na poziomie 2 oznacza, że osoba aktywnie odnosi się do informacji matematycznych, przetwarza je i używa arytmetyki w różnych sytuacjach.

Poziom 3 – cele nauczania

Liczenie, jako podstawowa umiejętność na poziomie 3 oznacza, że rozumiemy i używamy informacji matematycznych. Należy wykorzystać swoją wiedzę do dokonywania wąskich ocen oraz być w stanie komunikować się i prezentować informacje matematyczne w różnych kontekstach.

I znowu, oprócz tych ogólnych opisów poziomów, Skills Norway zapewnia szczegółowy opis praktycznych umiejętności na każdym poziomie, z których niektóre wykorzystują również umiejętności związane z ICT, geometrią i statystyką. Kilka przykładów: proste użycie kalkulatora, podwojenie i zmniejszenie o połowę liczb, proste użycie arkusza kalkulacyjnego, użycie narzędzia pomiarowego, użycie narzędzi cyfrowych do usystematyzowania informacji i obliczenia dochodu, kredytów, pożyczek i oszczędności.

3. Umiejętności cyfrowe poziomy 1-3

Poziom 1 – cele nauczania

Umiejętności cyfrowe na poziomie 1 oznaczają, że w razie potrzeby odnosi się do informacji cyfrowych i korzysta z prostych narzędzi cyfrowych. Zna się proste zasady etykiety cyfrowej. Potrzebne jest szkolenie, aby korzystać z nowych narzędzi lub usług.

Poziom 2 – cele nauczania

Aktywnie angażujemy się w informacje cyfrowe i możemy je wykorzystywać w nowych kontekstach i sytuacjach. Narzędzia i usługi cyfrowe są znane i wykorzystywane. Posiada się zwiększoną świadomość w odniesieniu do wiedzy online i cyfrowego osądu.



Poziom 3 – cele nauczania

Poziom 3 oznacza, że jest się refleksyjnym użytkownikiem skomplikowanych narzędzi cyfrowych i usługi. Aktywnie korzystamy z usług cyfrowych dostosowanych do sytuacji, celowo, a aktywne korzystanie jest w większości sytuacji naturalną częścią codziennego życia. Szybko wkraczamy w nowe obszary użytkowania i jesteśmy świadomym użytkownikiem.

Konkretne przykłady oceny umiejętności/celów uczenia się w zakresie umiejętności cyfrowych w Skills Norway przedstawiają różne poziomy biegłości w wyszukiwaniu, klasyfikowaniu i odtwarzaniu informacji, różne poziomy biegłości w strategiach komunikacji online i wreszcie rosnący poziom niezależności w podejmowaniu nowych, wcześniej nieznanymi w użyciu technologii.

Należy jednak wspomnieć, że ze względu na cyfryzację w społeczeństwie szereg umiejętności cyfrowych jest już integralną częścią alfabetyzacji i matematyki, a zatem niektóre opisy umiejętności cyfrowych zgodnie z ich poziomem są faktycznie umieszczane w tych sekcjach

4. Umiejętności ustne poziom 1-3

Poziom 1 – cele nauczania

Komunikuje się w prosty sposób w znanych kontekstach. Postrzega główną treść komunikatów i instrukcji oraz wykorzystuje proste strategie komunikacyjne.

Poziom 2 – cele nauczania

Aktywnie komunikuje się na interesujące tematy w znanym kontekście. Może zadbać o własne zainteresowania i potrzeby w życiu codziennym i dalej rozwijać własną komunikację ustną w oparciu o to, co jest potrzebne.

Poziom 3 – cele nauczania

Umiejętności ustne na poziomie 3 oznaczają, że osoba komunikuje się elastycznie i skutecznie zarówno w znanych, jak i nieznanymi kontekstach. Można aktywnie uczestniczyć w wymianie opinii w kontekście publicznym i prywatnym oraz brać odpowiedzialność w komunikacji.

Umiejętności ustne są zdefiniowane w trzech obszarach: strategie komunikacji i uczenia się, słuchanie i odpowiadanie oraz mowa i komunikacja, z praktycznymi przykładami dla każdego obszaru do oceny/samooceny zestawu umiejętności.

Ta sekcja, wraz z umiejętnością czytania i pisania, jest często mylona z skierowaniem do ludności o pochodzeniu migracyjnym.



W rzeczywistości większość środków na zajęcia poprawiające podstawowe umiejętności jest przyznawana uczniom o całkowicie norweskim pochodzeniu. Rozpoznawanie norm i standardów w różnych sytuacjach komunikacyjnych zarówno w pracy, jak i w życiu prywatnym, rozumienie i rozpowszechnianie np. wypowiedzianych instrukcji bezpieczeństwa, uczestniczenie w spotkaniach, robienie notatek oraz skuteczna i uprzejma komunikacja z kolegami i klientami może stanowić wyzwanie dla wielu użytkowników języka ojczystego.

2.2 Profile - podstawowe umiejętności w różnych zawodach

Skills Norway zapewnia również specyficzne standardy zawodowe dla każdej podstawowej umiejętności. Zawodów, o których mowa, jest 19, od asystentów żłobka i elektryków po taksówkarzy i hydraulików. Istnieją szczegółowe opisy różnych zadań związanych z pracą, które są posortowane według częstotliwości, w zawodzie X osoba wykonuje Y, na co dzień, regularnie, co jakiś czas”. Są one przydatne w tworzeniu świadomości tego, w jaki sposób omawiane umiejętności przejawiają się w samym kontekście, w którym są używane. Profile mają przede wszystkim służyć zarówno

Digitale ferdigheter

Hver dag vil reindriftsutøveren

- sende og motta tekstmeldinger
- føre oversikt over egen aktivitet som dokumentasjon i forhold til reindrift
- sjekke og sende e-post til eier eller kolleger
- holde seg oppdatert via sosiale nettverk

Regelmessig vil reindriftsutøveren

- sende e- post med vedlegg
- bruke ulike standard dataprogrammer
- legge inn tall og opplysninger i regneark
- sammenligne priser fra forskjellige leverandører på Internett
- sjekke vareinformasjon på nett
- finne bruksanvisninger og informasjon på Internett
- bruke digitale bilder som dokumentasjon ved uhell ol.
- bestille varer på internett
- lagre avtaler og dokumenter digitalt

Av og til vil reindriftsutøveren

- finne oppdatert regelverk for dyrehold og HMS via internett
- lage presentasjoner med statistikk og diagrammer fra egen drift
- delta i debatter og legge inn egne synspunkter knyttet til egen kultur og næring på nett
- bruke digitale kart, GPS
- bruke offentlige portaler, for eksempel Altinn, Skatteetaten og legge inn egne data
- bruke elektroniske skjemaer knyttet til reindrift

I Kunnskapsløftet er det definert fem ferdigheter som utgjør grunnleggende forutsetninger for læring og utvikling i skole, arbeid og samfunnsliv.

Figure 1 Digital skills for a reindeer herder, source: *Kompetanse Norge*

pracodawcom, jak i edukatorom, jako narzędzia do oceny potrzeby uczenia się podstawowych umiejętności w miejscu pracy oraz tworzenia odpowiednich programów nauczania dla konkretnego biznesu.

Powstały we współpracy z organizacjami, firmami, edukatorami i przedstawicielami branż. Są one dostępne zarówno w formie fizycznej, jak i cyfrowej broszury na ich stronie internetowej.

Więcej informacji na temat podstawowych umiejętności i ich roli w edukacji dorosłych w Norwegii można znaleźć na stronie www.kompetansenorge.no



3.0 Starsi uczniowie w kontekście norweskim

Wysoki poziom udziału siły roboczej

Fig. 1 Labour force participation rate, 55-74 years. All. 2021. (Percent)



Source: Statistics Norway 2022.

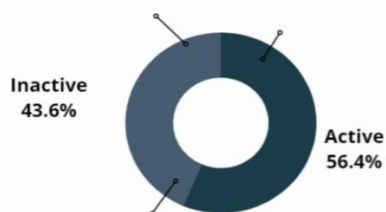
W Norwegii nie istnieje jednoznaczna strategia krajowa dla osób uczących się w wieku powyżej 50 lat, ale ogólna polityka dotycząca uczenia się przez całe życie i uczenia się w pracy jest szczególnie ważna dla tej grupy ze względu na wysoki wskaźnik udziału siły roboczej. Norwegia to kraj o starzejącej się populacji, niskich stopach bezrobocia i kosztownym systemie opieki społecznej. Istnieje silne społeczne dążenie do jak najdłuższego utrzymania pracowników w pracy zarobkowej, co przejawia się w zachętach, reformach i ogólnym spojrzeniu na rolę osób starszych na rynku pracy i w społeczeństwie.

Konkretnymi przykładami takich zachęt są reforma emerytalna z 2011 r., która umożliwiła połączenie pełnej pracy z pełnym dochodem emerytalnym, jednocześnie czyniąc opłacalnym odroczenie zarówno odejścia z pracy, jak i przejścia na emeryturę. W 2015 r. rząd podniósł granicę wieku dla ochrony zatrudnienia w sektorze prywatnym od 70 do 72 lat, w którym pracodawcy mogą rozwiązać umowę bez dalszego uzasadnienia.

Ogólny wiek emerytalny w Norwegii wynosi 67 lat, ale istnieje elastyczny system indywidualnych programów emerytalnych, pozwalający na wcześniejsze odejście z pracy od 62 roku życia. Wraz z faktem, że niektóre zawody mają nieco niższy wiek emerytalny, w rzeczywistość tylko trzecia część grupy 67-latków jest zatrudniona w Norwegii (Statystyka Norwegia, 2022). Jednak na arenie międzynarodowej wśród krajów OECD Norwegia ma jeden z najwyższych wskaźników aktywności zawodowej wśród osób w wieku 55-64 lata.

Należy również wspomnieć, że 3% ogółu pracujących ma 67-74 lata. Udział siły roboczej w grupie osób w wieku 55-74 lata, jako całości jest wysoki dla obu płci (rysunki 1,2,3).

Fig. 2 Labour force participation rate. Men. 55-74 years. 2021. (Percent)



Source: Statistics Norway 2022.

Fig. 2 Labour force participation rate. Women. 55-74 years. 2021. (Percent)



Source: Statistics Norway 2022.



Integracyjna kultura pracy i Ustawa o Środowisku Pracy

Życie zawodowe jest ściśle regulowane i istnieją skuteczne polityki zachęcające do integracji. Dzięki temu starsi pracownicy dłużej zachowują pracę. Ustawa o środowisku pracy stanowi, że pracodawcy mają obowiązek ułatwiać warunki pracy, aby wszyscy, w tym starsi pracownicy, mogli wykonywać swoją pracę w sposób dobrze funkcjonujący. Ustawa uwzględnia starszych pracowników, stwierdzając, że po 60 roku życia każdy ma prawo do dodatkowego tygodniowego urlopu. Jeśli chodzi o pracę, jako arena nauki, najważniejszą częścią jest Rozdział 4, Sekcja 4.2 „*Wymagania dotyczące organizacji, uczestnictwa i rozwoju*”:

„Projekt sytuacji pracy każdego pracownika powinien uwzględniać następujące elementy:

- a. Należy poczynić ustalenia umożliwiające rozwój zawodowy i osobisty pracownika poprzez jego pracę,
- b. Praca powinna być zorganizowana i zaaranżowana z uwzględnieniem zdolności do pracy, biegłości, wieku i innych warunków danego pracownika,
- c. Nacisk należy położyć na zapewnienie pracownikom możliwości samostanowienia, wpływu i odpowiedzialności zawodowej,
- d. Pracownicy powinni w miarę możliwości mieć możliwość zmiany i świadomości relacji między poszczególnymi zadaniami,
- e. Należy zapewnić odpowiednie informacje i szkolenia, aby pracownicy byli w stanie wykonywać pracę w przypadku wystąpienia zmian, które mają wpływ na ich sytuację zawodową.”

(Praca Środowiskowy Ustawa , 2006, § 4)

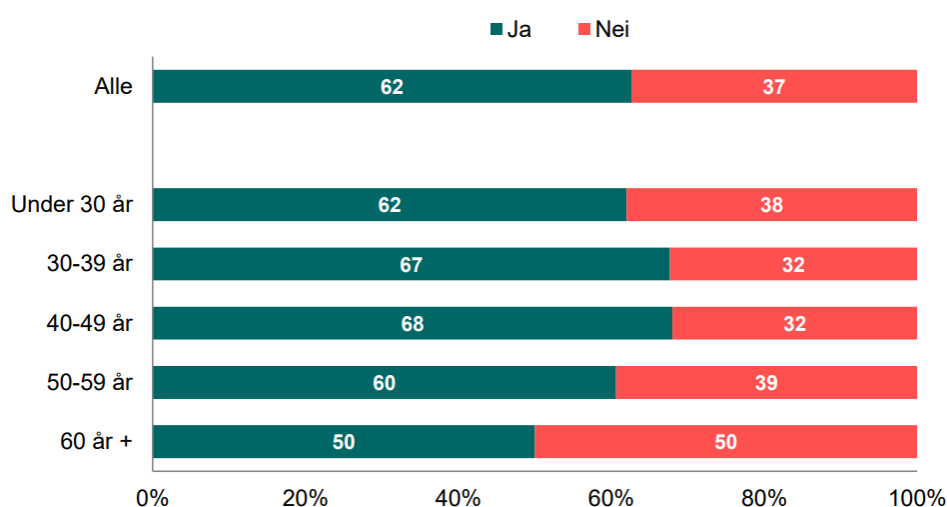
Ze względu na świadomość pracodawców o ich obowiązkach, jako organizatora szkoleń, zwłaszcza związanych z częścią e) oraz możliwe reperkusje braku odpowiedniego szkolenia z przyczyn dyskryminacyjnych, wskaźnik uczestnictwa w szkoleniach formalnych i nieformalnych w Norwegii jest wysoki.

Udział osób starszych w formalnych i nieformalnych szkoleniach w pracy



Norweski barometr polityki senioralnej, (2019) co dwa lata odwzorowuje postrzeganie i nastawienie do kwestii polityki senioralnej w życiu zawodowym. Pytając o różne aspekty dyskryminacji ze względu na wiek, 77% respondentów, z których wszyscy byli aktywną siłą roboczą, odpowiedziało „rzadko” lub „nigdy” na stwierdzenie „Starsi pracownicy mogą uczestniczyć w kursach i uczyć się w godzinach pracy rzadziej niż inni”, co oznacza, że nie dostrzegają tego rodzaju dyskryminacji zachodzącej w ich zakresie doświadczenia.

Na pytanie o uczestnictwo w nieformalnym lub formalnym uczeniu się w pracy w ciągu ostatnich 12 miesięcy średnia wśród respondentów wyniosła 62%. Dla respondentów powyżej 60 lat wynik był wyraźnie niższy i wyniósł 50%.



Tabell 1 Czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy uczestniczył(a) Pan/Pani w formalnym lub nieformalnym uczeniu się w pracy Tak/Nie Źródło: Norsk seniorpolitisk Barometr 2019

Nauka w pracy jest zarówno koniecznością, jak i motywacją w norweskim życiu zawodowym. Według OECD (Working Better with age, Norwegia, ocena i zalecenia, 2014) dowody wskazują, że starsi pracownicy są bardzo często najbardziej zmotywowani do zapisania się na szkolenia i kursy edukacyjne ściśle związane z ich sytuacją zawodową. Jednym z powodów, dla których starsi pracownicy mogą korzystać z optymalnych metod i intensywności szkoleń, które różnią się od młodszych i w średnim okresie kariery zawodowej, jest krótszy okres zwrotu.

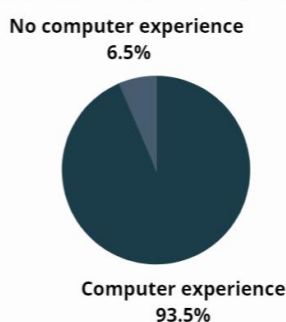
Uczenie się, jako osoba dorosła jest w dużej mierze działaniem opartym na potrzebach. Można sobie wyobrazić, że młodszy pracownik może docenić możliwość zdobycia formalnych kwalifikacji lub podjęcia nauki niezwiązanej bezpośrednio z jego obecnym statusem zawodowym w celu zwiększenia swojej szansy na zatrudnienie w późniejszym wieku, podczas gdy dla starszego pracownika rzeczywisty zwrot kosztów inwestycji w naukę nowej umiejętności to opanowanie nowych wymagań i zmieniających się aspektów codziennej pracy. Dlatego w przypadku starszych pracowników większy nacisk kładzie się na nieformalne szkolenia w miejscu pracy.



Uczestnictwo starszych uczniów w innych formach uczenia się

W dokumencie OECD „Working better with age Norway – ocena i zalecenia” (2014) wskazano, że Norwegia również musi zwiększyć udział starszych grup wiekowych w życiu zawodowym. Ponadto stosunkowo duża część starszej populacji otrzymuje świadczenia z tytułu niepełnosprawności i nie ma dostępu do szkolenia w pracy.

Fig. 6 Percentage of adults with no/limited computer experience. 55–65 years. 2019. (Percent)



Source: PIAAC 2019.

Dla bezrobotnych publiczne służby socjalne NAV oferują zajęcia zgodnie z ich oceną zatrudnialności. Zajęcia te mają tak zwany push-factor zarówno w odniesieniu do nauki, jak i zatrudnienia. Brak dostępnych danych dotyczących podziału wieku wśród uczestników tych grup. Oprócz sektora publicznego, trzeci sektor tradycyjnie odgrywa ważną rolę w edukacji i uczeniu się społeczeństwa norweskiego. Jak wskazuje Komisja Europejska „Strategia uczenia się przez całe życie” (2020) organizacje pozarządowe, wolontariaty i organizacje interesu oferują mnóstwo możliwości, a współpraca między trzecim sektorem, podmiotami publicznymi i prywatnymi ma w Norwegii silną tradycję. Warto również wspomnieć o skandynawskim modelu szkoły „folk high school”/ folkehøgskole (liceum ludowe), która jest ośrodkiem edukacyjnym skupiającym się na nauce nieformalnej w duchu duńskiego poety NF S.Grundtviga. Zazwyczaj uczący się mieszkają w szkole przez cały rok, a studia są przeznaczone przede wszystkim dla młodych dorosłych, ale istnieją licea ludowe, które są przeznaczone dla starszych grup wiekowych z krótszymi jednostkami nauczania, lepiej dostosowanymi do ich potrzeb. Uczęszczanie do tego rodzaju szkoły daje dostęp do finansowanych przez państwo pożyczek i stypendiów, które zwykle są zarezerwowane dla edukacji formalnej.

Rosnące możliwości uczenia się na odległość również odgrywają rolę w wyrównywaniu dostępu do uczenia się, zarówno pod względem geograficznym, niepełnosprawności, jak i wieku. Umiejętności cyfrowe w populacji, jako całości są dobre (wykres 6), ale istnieją luki w umiejętnościach cyfrowych między populacją większościową i mniejszościową. Według Guthu i Holma (2010) populacja migrantów ma ogólnie słabsze umiejętności cyfrowe. Niski poziom kompetencji cyfrowych wiąże się z wiekiem, poziomem wykształcenia i zatrudnieniem. Starsza osoba o niskim wykształceniu i pochodzeniu migracyjnym napotka, zatem podwójną przeszkodę, zwłaszcza, jeśli oczekuje się od niej opanowania podstawowych umiejętności cyfrowych, aby uzyskać dostęp do możliwości szkolenia w zakresie innych umiejętności, które są niezbędne do wejścia lub ponownego wejścia na rynek pracy.



4.0 Podsumowanie

Nie będąc członkiem Unii Europejskiej, Norwegia nie uważa Europejskich Ram Kompetencji Kluczowych za podstawę swojego podejścia do podstawowych umiejętności, ani w administracji i kształtowaniu polityki, ani w programach nauczania stworzonych przez Narodową Agencję Umiejętności Uczenia się przez Całe Życie Norwegia lub edukatorów lokalnych. Umiejętności podstawowe norweskie składają się z czterech kategorii – czytania, pisania, liczenia, umiejętności cyfrowych i umiejętności mówienia, a zatem brakuje niektórych wymiarów podejścia europejskiego. Podstawowe umiejętności są zdefiniowane dla każdego z trzech poziomów zaawansowania, a agencja krajowa stworzyła narzędzia mapowania umiejętności, które są oparte na określonych zawodach.

Poziom uczestnictwa w kształceniu formalnym i nieformalnym wśród starszych kohort w populacji jest dość wysoki ze względu na wysoki wskaźnik aktywności zawodowej w tej grupie wiekowej w Norwegii. Polityka życia zawodowego podkreśla inkluzywność i wydaje się, że poziom dyskryminacji jest dość niski, jeśli chodzi o dostęp starszych pracowników do nauki w miejscu pracy. Utrzymanie umiejętności potrzebnych do uczestnictwa w rynku pracy ma dwojaki skutek. Bez nich trudno jest wejść na rynek pracy, ale jednocześnie zdobywać i utrzymywać umiejętności tak, aby odpowiadały na rzeczywiste potrzeby pracodawców, jest to korzystne dla części siły roboczej. Starsi uczniowie są zobowiązani do uczęszczania na edukację nieformalną, która umożliwia im nadążanie za zmieniającym się życiem zawodowym, podczas gdy młodszy uczniowie mogą inwestować w studia, które polepszą ich karierę zawodową.

Istnieją alternatywne fora edukacyjne, które zwiększają możliwości osób powyżej 50 roku życia, które są poza siłą roboczą. Służby socjalne i zatrudnienia NAV oferują zajęcia z niezbędnych umiejętności, które zwiększają zatrudnienie, trzeci sektor organizuje szereg działań edukacyjnych, które przynoszą korzyści również starszym uczniom, oraz istnieją szkoły specjalizujące się w nauce nieformalnej, które są przeznaczone również dla starszych uczniów.

Wysoki poziom umiejętności cyfrowych w populacji sprawia, że uczenie się jest dostępne dla osób uczących się, ale jednocześnie połączenie niskich umiejętności cyfrowych, podeszłego wieku i pochodzenia migracyjnego stanowi konkretną przeszkodę w dostępie do możliwości uczenia się w sposób, który wpływa na określony segment populacji.



Przydatne linki

Senter dla seniorpolitikk www.seniorpolitikk.no , organizacja interesów politycznych dla seniorów w Norwegii

KompetanseNorge /Podstawowe umiejętności Norwegia www.kompetansenorge.no agencja krajowa pracująca nad doskonaleniem podstawowych umiejętności dorosłych w zakresie czytania i pisania, liczenia, komunikacji ustnej i ICT.

Voksenopplæringsforbundet /Norweskie Stowarzyszenie na rzecz Kształcenia Dorosłych , krajowa organizacja pozarządowa zajmująca się uczeniem się dorosłych w Norwegii <https://www.vofo.no/>

Strategia uczenia się przez całe życie w Norwegii
https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/norway/lifelong-learning-strategy_en#:~:text=Lifelong%20learning%20is%20an%20ważne,umiejętności%20throughout%20their%20całość%20życie .

Źródła:

1. Bjørkeng , Birgit (red.). (2018). *Umiejętności w populacji dorosłych Wyniki międzynarodowego badania dotyczącego czytania i rozumienia liczb (PIAAC)*, SSB.
2. Rada Europy, Zalecenie Rady z dnia 22 maja 2018 r. w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie (Tekst mający znaczenie dla EOG.). ST / 9009/2018 / POCZĄTEK.
3. <https://education.ec.europa.eu/focus-topics/poprawa-jakości/about/kluczowe-kompetencje>
4. Dyrekcja ds. Zatrudnienia, Pracy i Spraw Socjalnych (2014). *Pracuj lepiej z wiekiem NORWEGIA Ocena i główne zalecenia*.
5. Komisja Europejska (2022). *Strategia uczenia się przez całe życie w Norwegii. Eurydyka* . Pobrane z https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/norway_en
6. Guthu , Lene i Holm, Sigrid (2010): *Imigranci w Internecie. Analiza kompetencji cyfrowych imigrantów* , VOX.
7. Hellevik , Tale & Herlofson , Katharina (2020): 67+ i nadal pracuje. Znaczenie wcześniejszej sytuacji zawodowej i planów emerytalnych dla dalszej kariery , *Nordisk välfärdsforskning* , s. 95-108.
8. <https://www.idunn.no/doi/10.18261/issn.2464-4161-2020-02-03>
9. Jære , Lisbet (2019). Seniorzy chcą dalszej edukacji, ale nie za wszelką cenę. *Blog* <https://www.viderebloggen.no/seniorer-onsker-videreutdanning-men-ikke-for-enhver-pris/>
10. Ministerstwo Edukacji . (2017). *Norweska Strategia Polityki Umiejętności 2017-2021*.
11. Senter dla seniorpolitikk (2019). *Norsk seniorpolitisk barometr 2019 Yrkesaktiv befolkning* [raport]. Ipsos.



12. <https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/news/documents/2019-11/endelig-rapport-yrkesaktive.pdf>

Ustawa o środowisku pracy (2006). *Ustawa dotycząca środowiska pracy, godzin pracy i ochrony zatrudnienia itp.* LOV-2020-06-19-69. Arbeidstilsynet
<https://www.arbeidstilsynet.no/en/laws-and-regulations/laws/the-working-environment-act/>

