KOMISJA WSPÓLNOT EUROPEJSKICH

Bruksela, dnia 25.11.2009
KOM(2009)640 wersja ostateczna

KOMUNIKAT KOMISJI DLA PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO, RADY, EUROPEJSKIEGO KOMITETU EKONOMICZNO-SPOŁECZNEGO I KOMITETU REGIONÓW

Kompetencje kluczowe w zmieniającym się świecie

Projekt wspólnego sprawozdania Rady i Komisji za 2010 r. z postępów w realizacji programu „Edukacja i szkolenia 2010”

{SEK(2009) 1598}

KOMUNIKAT KOMISJI DLA PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO, RADY, EUROPEJSKIEGO KOMITETU EKONOMICZNO-SPOŁECZNEGO I KOMITETU REGIONÓW

Kompetencje kluczowe w zmieniającym się świecie

Projekt wspólnego sprawozdania Rady i Komisji za 2010 r. z postępów w realizacji programu „Edukacja i szkolenia 2010"

(Tekst mający znaczenie dla EOG)

1. WPROWADZENIE

Kształcenie i szkolenie znajdują się w centrum strategii lizbońskiej na rzecz wzrostu gospodarczego i zatrudnienia i są kluczowymi elementami jej realizacji w perspektywie 2020 r. Stworzenie sprawnie funkcjonującego „trójkąta wiedzy", na który składają się: kształcenie, badania naukowe i innowacje, oraz pomoc *wszystkim* obywatelom w rozwijaniu kwalifikacji, są niezbędne dla zachowania konkurencyjności, wzrostu gospodarczego i zatrudnienia, a także równości i włączenia społecznego. Kryzys gospodarczy w jeszcze większym stopniu podkreślił znaczenie tych długoterminowych celów. Budżety, tak publiczny jak i gospodarstw domowych, poddane są silnej presji, likwidowane są istniejące miejsca pracy, a nowe często wymagają odmiennych i wyższych kwalifikacji. Systemy kształcenia i szkolenia muszą zatem być znacznie bardziej otwarte i lepiej dostosowane do potrzeb obywateli, rynku pracy i całego społeczeństwa.

Polityczna współpraca na poziomie europejskim w zakresie kształcenia i szkolenia od 2002 r.[1] zapewnia cenne wsparcie krajowym reformom oświaty i przyczynia się do zwiększenia mobilności uczących się i pracowników tego sektora w Europie. W oparciu o nią i przy pełnym zachowaniu odpowiedzialności państw członkowskich w odniesieniu do ich systemów edukacji w maju 2009 r. Rada przyjęła strategiczne ramy europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia („ET 2020")[2].

Czwarte wspólne sprawozdanie koncentruje się na dokonanym w latach 2007–2009 postępie w zakresie uzgodnionych celów odnoszących się do kształcenia i szkolenia. Oparte jest ono na szczegółowej analizie krajowych sprawozdań i ocenie skuteczności w odniesieniu do zestawu wskaźników i poziomów odniesienia[3]. Sprawozdanie koncentruje się przede wszystkim na wprowadzeniu w życie zalecenia z 2006 r.[4]w sprawie kompetencji kluczowych. Zawiera ono także przegląd postępu krajowych strategii w zakresie uczenia się przez całe życie oraz reform podjętych w celu dopasowania kształcenia i szkolenia zawodowego do potrzeb rynku pracy oraz modernizacji szkolnictwa wyższego. Sprawozdanie uwzględnia także nowo sformułowane cele, w szczególności te związane z inicjatywą „Nowe umiejętności w nowych miejscach pracy"[5]. Sprawozdania państw członkowskich nie

---

1 Dz.U. C 142 z 14.6.2002 s. 1.
2 Dz.U. C 119 z 28.5.2009 s. 2.
3 SEC(2009) 1598 i SEC(2009) 1616.
4 Dz.U. L 394 z 30.12.2006, s. 10.
5 COM(2008) 868.

koncentrują się bezpośrednio na roli, jaką w kontekście kryzysu gospodarczego mogą odegrać kształcenie i szkolenie, ale kwestie, które poruszają – takie jak postęp w przyjmowaniu podejścia opartego na kompetencjach, a także unowocześnianie kształcenia i szkolenia zawodowego oraz szkolnictwa wyższego – są kluczem do skutecznego wyprowadzenia Europy z kryzysu.

Widoczne stają się następujące tendencje i cele:

(1) Pomimo ogólnej poprawy wyników kształcenia i szkolenia w UE większość poziomów odniesienia wyznaczonych na 2010 r. nie zostanie osiągnięta, a w przypadku najważniejszych wskaźników dotyczących sprawności w czytaniu i pisaniu wyniki wręcz się pogarszają. Osiągnięcie wyznaczonych celów będzie wymagać podejmowania bardziej skutecznych działań na poziomie krajowym. Kryzys gospodarczy podkreśla pilną potrzebę reform i równoczesnej kontynuacji inwestowania w systemy kształcenia i szkolenia, co pozwoli stawić czoła wyzwaniom gospodarczym i społecznym.

(2) Znaczna liczba krajów wprowadza reformy, dla których bezpośrednim punktem odniesienia są ramy kompetencji kluczowych. Znaczny postęp osiągnięto w dostosowywaniu szkolnych programów nauczania. Wiele jednak pozostaje do zrobienia w zakresie wspierania rozwijania kompetencji nauczycieli, aktualizowania metod oceny i wprowadzania nowych sposobów organizacji nauczania. Jednym z najważniejszych wyzwań jest zapewnienie *wszystkim* uczącym się, także znajdującym się w niekorzystnej sytuacji, objętym kształceniem i szkoleniem zawodowym i dorosłym, możliwości korzystania z innowacyjnych metodologii.

(3) Wyzwanie stanowi także upowszechnienie uczenia się przez całe życie poprzez formalne, pozaformalne i nieformalne uczenie się, a także zwiększenie mobilności. Kształcenie i szkolenie, także uniwersyteckie, powinny zatem stać się bardziej otwarte i lepiej dostosowane do potrzeb rynku pracy i całego społeczeństwa. Szczególną uwagę należy zwrócić na budowanie partnerstwa pomiędzy światem kształcenia i szkolenia a światem pracy.

2. KOMPETENCJE KLUCZOWE

Europejskie ramy odniesienia dla kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie[6] określają i definiują 8 kompetencji kluczowych niezbędnych dla osobistej samorealizacji, aktywnego obywatelstwa, włączenia społecznego i uzyskania szans na zatrudnienie w społeczeństwie opartym na wiedzy:

1) porozumiewanie się w języku ojczystym, 2) porozumiewanie się w językach obcych, 3) kompetencje matematyczne i podstawowe kompetencje naukowo-techniczne, 4) kompetencje informatyczne; 5) umiejętność uczenia się; 6) kompetencje społeczne i obywatelskie; 7) inicjatywność i przedsiębiorczość; 8) świadomość i ekspresja kulturalna.

Kształcenie i szkolenie powinny wspierać rozwijanie tych kompetencji kluczowych aż do osiągnięcia poziomu, który umożliwi wszystkim młodym ludziom, także znajdującym się w niekorzystnej sytuacji, podjęcie dalszej nauki i życia zawodowego. Kształcenie i szkolenie dorosłych powinny być dla nich prawdziwą możliwością rozwijania i uaktualniania w ciągu całego życia ich kompetencji kluczowych.

2.1. Postęp w reformie programów nauczania

W całej UE istnieje wyraźna tendencja do umieszczania kompetencji w centrum procesu nauczania i uczenia się, a także do podejścia opartego na efektach uczenia się. Znacznie przyczyniły się do tego europejskie ramy odniesienia dla kompetencji kluczowych. W niektórych krajach stały się one najważniejszym elementem reform w zakresie tej polityki.

Znaczny postęp osiągnięto zwłaszcza w zakresie szkolnych programów nauczania. Tradycyjne przedmioty, takie jak <u>język ojczysty, języki obce, matematyka lub nauki przyrodnicze</u>, traktowane są w sposób bardziej zintegrowany; większy nacisk położony jest na rozwijanie, równolegle do wiedzy, umiejętności i pozytywnych postaw, a także umiejętności stosowania ich w życiu. Kompetencje kluczowe o ogólnym charakterze zyskują większą wagę i są bardziej widoczne w programach nauczania. W następstwie wyników badania PISA z 2006 r., postrzeganych jako słabe w wielu państwach członkowskich, wiele państw opracowało strategie i plany działania w celu podniesienia poziomu podstawowych umiejętności, szczególnie w zakresie czytania, matematyki i nauk przyrodniczych.

2.2. Potrzeba dalszych zmian w organizacji nauczania w szkołach

Zmiany wprowadzane w programach nauczania nie wystarczą. Z podejściem opartym na kompetencjach wiążą się umiejętności i postawy pozwalające na odpowiednie stosowanie wiedzy oraz budowanie pozytywnego podejścia do dalszego uczenia się, rozwijanie krytycznego myślenia i kreatywności. Stanowi to prawdziwe wyzwanie dla organizacji nauczania i jest uzależnione od potencjału nauczycieli i dyrektorów szkół. Wymaga to także włączenia do zadań szkół bezpośredniej odpowiedzialności za przygotowanie uczniów do dalszego uczenia się.

2.2.1. Praktyczne zastosowanie kompetencji kluczowych o charakterze ogólnym

Podejmowanych jest wiele działań w celu wyposażenia szkół w nowe technologie i zapewnienia uczniom <u>podstawowych umiejętności w zakresie technologii informacyjno-</u>

[6] Dz.U. L 394 z 30.12.2006, s. 10.

komunikacyjnych (TIK), w ramach kompetencji informatycznych. Młodzi ludzie w coraz większym jednak stopniu zdobywają umiejętności w zakresie TIK w sposób nieformalny i nie poświęcają wiele uwagi aspektom takim jak krytyczne podejście do korzystania z nowych technologii i mediów, świadomość zagrożeń i kwestie etyczne i prawne. W miarę jak stosowanie TIK zajmuje coraz ważniejsze miejsce w życiu ludzi, kwestie te powinny być bezpośrednio podejmowane w ramach nauczania. Należy w większym stopniu wykorzystać potencjał nowych technologii w celu zwiększania innowacyjności i kreatywności, zawiązywania nowych partnerstw i bardziej indywidualnego podejścia do potrzeb edukacyjnych.

Kompetencje w zakresie zdolności uczenia się także są obecne w wielu programach nauczania, ale szkoły i nauczyciele potrzebują większego wsparcia, aby mogli systematycznie włączać je w procesy nauczania i uczenia się oraz by w całej szkole upowszechniać etos uczenia się. Innowacyjne metody, takie jak zindywidualizowane plany nauczania i uczenie oparte na samodzielnych poszukiwaniach mogą być szczególnie użyteczne w przypadku osób mających negatywne lub zakończone porażką doświadczenia szkolne.

Podobnie wyzwanie związane z kształtowaniem postaw społecznych i obywatelskich, zmysłu inicjatywy i przedsiębiorczości oraz uczestnictwa w kulturze wykracza poza samą wiedzę. Uczący się potrzebują większych możliwości podejmowania inicjatywy i uczenia się w szkołach otwartych na świat pracy, wolontariat, sport i kulturę, w tym działania o szerokim zasięgu z udziałem pracodawców, grup młodzieżowych, instytucji kultury i społeczeństwa obywatelskiego.

Zwiększa się liczba przykładów promowania przedsiębiorczości poprzez partnerstwa z przedsiębiorstwami lub rozwijanie prowadzonych przez studentów bardzo małych przedsiębiorstw. Ze wzajemnych kontaktów wynika, że powinny je uzupełniać działania, które wzmocnią podejmowanie inicjatyw, kreatywność i innowacje w szkołach.

2.2.2. Kształcenie nauczycieli i dyrektorów szkół

Jakość nauczania jest najważniejszym bezpośrednio związanym ze szkołą czynnikiem wpływającym na osiągnięcia uczniów. Istnieją powody by sądzić, że w niektórych krajach w ramach kształcenia zawodowego nauczyciele przygotowywani są do stosowania podejścia opartego na kompetencjach kluczowych. Większość nauczycieli jest już jednak aktywna zawodowo. Sprawozdania krajowe i kontakty w zakresie polityki wskazują, że systematyczne wysiłki na rzecz uaktualniania ich kompetencji są rzadkie.

Według badania TALIS[7] nauczyciele otrzymują niewiele zachęt do ulepszania nauczania, a najbardziej powszechne dostępne im sposoby rozwoju zawodowego nie należą do najbardziej skutecznych. Większość nauczycieli pragnęłaby mieć dostęp do bogatszych możliwości rozwoju zawodowego, w szczególności w zakresie specjalnych potrzeb edukacyjnych, umiejętności w zakresie TIK i pracy nad zachowaniem uczniów.

Zasadnicze znaczenie ma rozwój zawodowy dyrektorów szkół, którzy odpowiedzialni są za tworzenie środowiska, w którym uczniowie i nauczyciele korzystają ze szkoły jako wspólnoty edukacyjnej. Tylko kilka krajów wprowadziło jednak obowiązkowe doskonalenie zawodowe dla dyrektorów szkół.

---

[7] OECD 2009.

2.2.3. Rozwijanie metod analizy i oceny

Coraz wyraźniejsze jest znaczenie metod oceny dla skutecznego uczenia się i zwiększania motywacji.

Minimalny poziom wymagań i scentralizowana procedura oceny są dziś stosowane w większości krajów przy ocenie nabywania kompetencji kluczowych, na zasadzie porównawczej, przynajmniej w kształceniu ogólnym.

Niemniej najbardziej rozpowszechnione metody oceny koncentrują się na wiedzy i pamięciowym opanowaniu materiału, a niedostatecznie wychwytują najważniejsze umiejętności i postawy w zakresie kompetencji kluczowych. Także ocena kompetencji kluczowych o charakterze ogólnym i przekrojowa ocena pracy ucznia dotycząca wszystkich przedmiotów jest niewystarczająca. Doświadczenie krajów, które stosują metody uzupełniające, takie jak wzajemna ocena, ocena całości kompetencji, indywidualne uczenie się lub szkolne plany oceniania i ocena w oparciu o projekt, powinny być nadal analizowane i stanowić podstawę do rozwijania metod.

2.3. Potrzeba intensywniejszych działań w odniesieniu do sprawności w czytaniu i pisaniu oraz w stosunku do osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji

Dobry poziom sprawności w czytaniu i pisaniu jest podstawą nabywania kompetencji kluczowych i uczenia się przez całe życie; musi on zatem być zapewniony od najmłodszego wieku. Dlatego też nieustającym ważnym powodem niepokoju jest pogarszający się poziom sprawności czytania w porównaniu do poziomu odniesienia UE na 2010 r. Nieodpowiedni poziom sprawności w czytaniu i pisaniu, szczególnie w przypadku chłopców oraz migrantów, stanowi ważną przeszkodę dla ich perspektyw zawodowych i przyszłego dobrobytu. Mimo iż większość krajów wprowadziła specjalne środki mające wspierać nabywanie sprawności w czytaniu i pisaniu, jasne jest, że konieczne są bardziej skuteczne działania na poziomie krajowym.

Podczas gdy celem UE na 2010 r. jest zmniejszenie o 20 % odsetka piętnastolatków osiągających słabe wyniki w czytaniu, ich odsetek zwiększył się z 21,3 % w 2000 r. do 24,1 % w 2006 r. Wyniki uczniów wywodzących się z grup migrantów w czytaniu, matematyce i naukach przyrodniczych są niższe niż uczniów pochodzących z danego kraju (dane badania PISA).

Wyraźną tendencją jest stosowanie bardziej zindywidualizowanego podejścia do kształcenia uczniów w niekorzystnej sytuacji. Towarzyszą mu często działania nakierowane na wspierania osób mających problemy w zakresie sprawności w czytaniu i pisaniu (w tym migrantów) oraz osób o specjalnych potrzebach edukacyjnych, lub zagrożonych przedwczesnym porzuceniem nauki. Krajowe sprawozdania wskazują jednak, że postęp jest powolny, a zwalczanie nierówności szans pozostaje ważnym wyzwaniem.

Istnieje wyraźny podział na kraje, które prowadzą nauczanie integracyjne uczniów o specjalnych potrzebach i te, które praktykują nauczanie w odrębnych jednostkach: odsetek uczniów o specjalnych potrzebach uczących się w wydzielonych jednostkach w porównaniu z całą liczbą uczniów podlegających obowiązkowi szkolnemu wynosi od 0,01 % do 5,1 % (średnia UE: 2,1 %).

Programy mające na celu wczesne opanowanie podstawowych umiejętności, w szczególności czytania i pisania oraz kompetencji matematycznych, stają się coraz bardziej widoczną strategią w większości krajów. W niektórych przypadkach uzupełnia je systematyczne wczesne rozpoznawanie problemów w zakresie uczenia się i udzielanie wsparcia, aby uniknąć narastania zaległości, lub też opracowywanie programów, których celem jest pobudzanie zainteresowania dziedzinami takimi jak języki obce lub matematyka i nauki przyrodnicze.

Powszechne jest wprowadzanie specyficznych środków w odniesieniu do grup w niekorzystnej sytuacji, ale niektóre kraje opracowały także ogólniejsze ramy prawne, zarówno dla głównych grup uczących się jak i dla specyficznych grup docelowych, w tym przepisy regulujące prawa przysługujące tym grupom.

2.4. Niewystarczający nacisk na kompetencje kluczowe w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego oraz kształcenia dorosłych

Kształcenie i szkolenie zawodowe tradycyjnie skoncentrowane jest raczej na kompetencjach niż na kształceniu ogólnym. Pełny zakres kompetencji kluczowych zdefiniowanych w europejskich ramach, jest jednak mniej konsekwentnie wprowadzany w systemach kształcenia i szkolenia zawodowego większości krajów niż w systemach kształcenia ogólnego. Więcej uwagi należy poświęcić w szczególności zdolności do porozumiewania się w językach obcych oraz pełnemu zakresowi kompetencji kluczowych o charakterze ogólnym, które stają się coraz ważniejsze w kontekście zmian rynku pracy i potrzeb społeczeństwa. Wyzwania związane są z programami nauczania, metodami nauczania i uczenia się, a także kształceniem nauczycieli i osób prowadzących szkolenia w ramach kształcenia zawodowego.

Większość krajów podkreśla znaczenie skutecznych systemów kształcenia dorosłych, którego celem jest zapewnienie im niezbędnych umiejętności związanych z funkcjonowaniem na rynku pracy, integracją społeczną oraz przygotowaniem do aktywności w starszym wieku.

Dokonał się pewien postęp w zwiększaniu uczestnictwa dorosłych w kształceniu i szkoleniu, nie jest on jednak wystarczający dla osiągnięcia wyznaczonego na 2010 r. celu 12,5 %. W 2008 r. 9,5 % Europejczyków w wieku 25–64 lat uczestniczyło w szkoleniach w okresie czterech tygodni poprzedzających badanie, przy czym dorośli o wyższych kwalifikacjach uczestniczyli w nich pięć razy częściej niż ci o niższych kwalifikacjach.

77 mln Europejczyków w wieku 25–64 lat (niemal 30 %) nadal posiada co najwyżej wykształcenie na poziomie gimnazjalnym.

Do środków wspierających zapewnianie dorosłym kompetencji kluczowych należą nowe oraz poddane przeglądowi przepisy, udoskonalanie usług edukacyjnych i zarządzania instytucjami, a także specjalne sposoby finansowania. Zgodnie z Planem działań na rzecz kształcenia dorosłych[8] zwrócono uwagę na sprawność w czytaniu i pisaniu, znajomość języków obcych i kompetencje informatyczne, w szczególności wśród dorosłych i imigrantów o niskich

[8] COM(2007) 558 i Dz.U. 140 z 6.6.2008, s. 10.

kwalifikacjach lub bezrobotnych. Powszechne są programy „drugiej szansy" pozwalające uzyskać kwalifikacje na poziomie gimnazjum. Sprawność w czytaniu i pisaniu oraz kompetencje matematyczne bywają także włączane do szkoleń zawodowych. Połączenie tego rodzaju środków z doradztwem oraz uznawaniem formalnego oraz pozaformalnego i nieformalnego uczenia się uważane jest za klucz do sukcesu.

W przypadku kształcenia dorosłych ważne jest jednak także, by jego oferta obejmowała pełny zakres kompetencji kluczowych, a nie koncentrowała się na indywidualnych kompetencjach, takich jak umiejętności matematyczne i sprawność w czytaniu i pisaniu lub specyficzne umiejętności zawodowe. Powinno ono służyć dorosłym o każdym poziomie kwalifikacji, także tym o niższych kwalifikacjach, ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi lub osobom starszym. Odpowiednio podniesione powinny zostać kompetencje pracowników sektora kształcenia dorosłych.

3. STRATEGIE I INSTRUMENTY UCZENIA SIĘ PRZEZ CAŁE ZYCIE

3.1. Powszechnie przyjęta koncepcja uczenia się przez całe życie

Wszystkie kraje UE uznały uczenie się przez całe życie „od kołyski po grób" za czynnik mający zasadniczy wpływ na rozwój, zatrudnienie i włączenie społeczne. Ważnym aspektem jest rosnący w niemal wszystkich krajach UE poziom uczestnictwa osób od 4 do 64 roku życia w kształceniu i szkoleniu[9] .

Większość krajów przyjęła jasno sprecyzowane strategie uczenia się przez całe życie. Podjęto szczególne wysiłki w celu rozwijania narzędzi wspierających elastyczne ścieżki kształcenia pozwalające na przechodzenie do innych obszarów systemów kształcenia i szkolenia.

W kluczową fazę weszło wprowadzanie w życie europejskich ram kwalifikacji (EQF). Większość krajów dokonała znacznego postępu w rozwijaniu krajowych ram kwalifikacji, obejmujących wszystkie poziomy i typy kształcenia i szkolenia, oraz w dostosowywaniu ich do EQF, co powinno zostać zakończone do 2010 r. Wiąże się to z szerszym stosowaniem efektów uczenia się w celu definiowania i opisu kwalifikacji oraz z uznawaniem pozaformalnego i nieformalnego uczenia się.

Podjęto także środki w celu dalszego rozwijania systemów doradztwa przez całe życie, w szczególności dla dorosłych. Poszczególne systemy doradztwa nadal jednak potrzebują lepszej koordynacji, także w celu zapewnienia młodym ludziom lepszej pomocy w ukończeniu kształcenia i szkoleń oraz wejściu na rynek pracy.

3.2. Wyzwanie związane z wprowadzeniem w życie

Wdrożenie i dalszy rozwój strategii uczenia się przez całe życie pozostają zasadniczym wyzwaniem. Tylko w niektórych przypadkach strategie są spójne i całościowe, a część z nich nadal koncentruje się na poszczególnych sektorach lub grupach docelowych, a nie na pełnym cyklu życia. Aby były skuteczne, strategie muszą obejmować wystarczająco długi okres czasu, otwierać możliwości dla uczących się w każdym wieku i podlegać przeglądom i dalszemu ulepszaniu. Aby poprawić ich adekwatność i wpływ oraz zwiększyć motywację jednostek do kształcenia się, niezbędne jest większe zaangażowanie zainteresowanych stron i

[9] Zob. SEC(2009) 1616 rozdział 1, wykres 1.2..

lepsza współpraca z obszarami polityki innymi niż kształcenie i szkolenie. W okresie obecnego kryzysu gospodarczego kluczowym zagadnieniem jest brak odpowiednich mechanizmów pozwalających na strategiczne wykorzystanie z ograniczonych środków, a także uwzględnienie nowych i pojawiających się potrzeb w zakresie umiejętności.

4. KSZTAŁCENIE I SZKOLENIE ZAWODOWE

4.1. Podjęcie kwestii atrakcyjności i jakości

Podjęte zostało zagadnienie będące podstawowym celem procesu kopenhaskiego, tj. poprawa atrakcyjności i jakości systemów kształcenia i szkolenia zawodowego poprzez wprowadzenie systemów zapewnienia jakości, zgodnie z przyjętymi niedawno Europejskimi ramami odniesienia na rzecz zapewniania jakości w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego[10]. Jest ono priorytetem dla większości krajów UE. Szczególną uwagę poświęcono profesjonalizacji nauczycieli i osób prowadzących szkolenia zawodowe. Poszczególne kraje w coraz większym stopniu stosują system modułów, aby zapewnić elastyczność oferty kształcenia i szkolenia zawodowego oraz by lepiej odpowiadała ona na potrzeby uczących się i przedsiębiorstw.

4.2. Oferta kształcenia i szkolenia zawodowego musi być bardziej adekwatna

Jak stwierdzono w inicjatywie „Nowe umiejętności w nowych miejscach pracy", nadal stoją przed nami ważne wyzwania. Jeżeli systemy kształcenia i szkolenia zawodowego nie zareagują szybciej i w bardziej elastyczny sposób na spodziewane zwiększenie potrzeb w zakresie kwalifikacji i umiejętności, nieadekwatność poziomu kwalifikacji w stosunku do wymagań w miejscu pracy prawdopodobnie będzie wzrastać aż do 2020 r.

Aby poprawić dopasowanie kształcenia i szkolenia zawodowego do potrzeb rynku pracy, szkolenia w miejscu pracy w coraz większym stopniu uzupełniają szkolenia odbywające się w szkołach. Pewna liczba krajów, nieposiadających w tym zakresie znaczących doświadczeń, wprowadza nowe systemy stażów i rozwija współpracę z partnerami społecznymi w celu planowania i uaktualniania oferty kształcenia i szkolenia zawodowego. Aby systemy kształcenia i szkolenia zawodowego mogły dostosować się do zmieniających się potrzeb rynku pracy, niezbędne są jednak jeszcze bliższe związki ze środowiskiem biznesu i dalsze rozwijanie szkoleń w miejscu pracy. Potrzebne są także dalsze wysiłki w celu opracowywania skutecznych narzędzi pozwalających przewidywać potrzeby w zakresie umiejętności.

Choć coraz więcej uwagi poświęca się stwarzaniu możliwości przechodzenia z kształcenia i szkolenia zawodowego do szkolnictwa wyższego, niezbędny jest szybszy postęp w tym zakresie. Uczący się w systemie kształcenia i szkolenia zawodowego nadal potrzebują bardziej atrakcyjnych perspektyw zdobywania kwalifikacji oraz możliwości mobilności i większego wsparcia poprzez doradztwo i naukę języków obcych.

---

[10] Dz.U. C 155 z 8.7.2009 s. 1.

5. MODERNIZACJA SZKOLNICTWA WYŻSZEGO

5.1. Postęp w poprawianiu dostępu i różnicowaniu finansowania

Zwiększa się polityczna świadomość tego, że umożliwienie dostępu do szkolnictwa wyższego osobom nienależącym do typowych grup osób uczących się jest niezbędne, aby osiągnąć cel uczenia się przez całe życie. Większość krajów podjęła działania mające na celu zwiększenie liczby studentów o niższym statusie społeczno-ekonomicznym, w tym zachęty finansowe.

Wysoki poziom wykształcenia (czyli wykształcenie wyższe) osiągnęło 24 % dorosłych Europejczyków (25–64 lat), co sytuuje Europę daleko za Stanami Zjednoczonymi i Japonią (40 %).

Zwiększa się zróżnicowanie źródeł dochodu instytucji szkolnictwa wyższego, a źródłem dominującym jest czesne za studia. Coraz częstszym zjawiskiem są umowy oparte na skuteczności i konkurencja między instytucjami szkolnictwa wyższego, także w dostępie do finansowania publicznego.

5.2. Wyzwanie nadal stanowią inwestycje i zapewnienie oferty uczenia się przez całe życie

Zwiększanie inwestycji, tak ze źródeł publicznych jak i prywatnych, nadal stanowi wyzwanie, szczególnie w okresie kryzysu gospodarczego. Pozytywnie przyjmowane są inicjatywy niektórych krajów UE na rzecz zwiększania i ukierunkowywania środków na inwestycje w szkolnictwo wyższe; kontynuować należy dalsze różnicowanie w celu przyciągnięcia dodatkowych źródeł finansowania.

Brak elastyczności strukturalnej i kulturowej nadal stanowi najważniejszą barierę w zwiększaniu roli szkolnictwa wyższego w doskonaleniu zawodowym i osobistym rozwoju osób pracujących zawodowo. Instytucje szkolnictwa wyższego powinny być zachęcane do rozwijania bardziej elastycznych programów nauczania i systemów uczęszczania na zajęcia, oraz do rozszerzenia uznawania wcześniejszego kształcenia. Szkolnictwo wyższe powinno być w pełni włączone w rozwijanie mających ogólny zasięg krajowych ram kwalifikacji.

Zwiększona autonomia uniwersytetów i poprawione zarządzanie oraz rozliczalność instytucji są niezbędne, by umożliwić im otwarcie się na osoby nienależące do typowych grup osób uczących się oraz zróżnicowanie źródeł dochodu. Partnerstwa uczelni i przedsiębiorstw[11] mogą stworzyć odpowiednie warunki dla zwiększenia udziału przedsiębiorstw w finansowaniu pochodzącym z sektora prywatnego oraz, zgodnie z inicjatywą „Nowe umiejętności w nowych miejscach pracy", pomóc uniwersytetom w opracowywaniu programów nauczania i przekazywaniu kwalifikacji, jakie lepiej odpowiadają kompetencjom, na które istnieje zapotrzebowanie na rynku pracy i wśród studentów[12].

---

[11] COM(2009) 158.

[12] Zob. Eurobarometr nr 260:

6. PRZYSZŁE DZIAŁANIA

6.1. Zintensyfikowanie współpracy w UE – wprowadzanie w życie nowych ram strategicznych

We wspólnym sprawozdaniu z 2010 r. zarejestrowano postęp w wielu ważnych obszarach i wykazano, jaki był wkład europejskiej współpracy w reformy krajowe[13]. Określono w nim także najważniejsze wyzwania, w szczególności w zakresie pełnego wprowadzenia w życie kompetencji kluczowych oraz zwiększenia otwartości i adekwatności kształcenia i szkolenia, które wymagają dalszych działań politycznych zarówno na poziomie europejskim, jak i krajowym.

Strategiczne ramy europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia 2020 r. zawierają środki umożliwiające podjęcie tych wyzwań. Dalsza praca nad nimi powinna zostać włączona do priorytetowych obszarów działań przewidzianych na pierwszy cykl prac w latach 2009–2011 w ramach strategicznych ram europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia 2020 r., powiązanych z wprowadzaniem w życie inicjatywy „Nowe umiejętności w nowych miejscach pracy" oraz strategii UE na rzecz młodzieży[14].

6.2. Kompetencje kluczowe dla wszystkich w oparciu o uczenie się przez całe życie

Wiele krajów reformuje programy nauczania, bezpośrednio opierając się na ramach kompetencji kluczowych, szczególnie w sektorze szkół. Innowacyjne podejście do nauczania i uczenia się musi jednak być opracowywane i wprowadzane w życie w oparciu o szersze podstawy, tak by każdy obywatel miał dostęp do wysokiej jakości oferty uczenia się przez całe życie.

- Niezbędne są dalsze wysiłki w celu wspierania nabywania kompetencji kluczowych przez osoby zagrożone niedostatecznymi wynikami w nauce. Podjęte wysiłki, których celem jest zapewnienie uczącym się w niekorzystnej sytuacji dodatkowego finansowania, wspieranie kształcenia osób o specjalnych potrzebach edukacyjnych w środowiskach integracyjnych oraz ukierunkowane środki mające na celu zapobieganie przedwczesnemu zakańczaniu nauki szkolnej, powinny w jeszcze większym stopniu być włączane do głównego nurtu polityki. Źródłem największych obaw jest rosnąca liczba osób o niskim poziomie umiejętności czytania. Niezbędne są działania całościowe, zarówno na poziomie krajowym, jak i europejskim, obejmujące wszystkie poziomy kształcenia od nauczania przedszkolnego, poprzez kształcenie i szkolenie zawodowe, aż do kształcenia dorosłych.

- Niezbędne są dalsze działania w celu rozwijania metod nauczania i oceny zgodnie z podejściem opartym na kompetencjach. Proces uczenia się musi wyposażyć uczniów nie tylko w wiedzę, ale też zapewnić im odpowiednie umiejętności i wpoić postawy. Szczególnych wysiłków wymagają te kompetencje kluczowe o charakterze ogólnym, które mają zasadnicze znaczenie dla zwiększania kreatywności i innowacyjności oraz osiągnięcia sukcesu w pracy i ogólniej w społeczeństwie. Doskonalenie zawodowe wszystkich nauczycieli i osób prowadzących szkolenia oraz dyrektorów szkół wymaga wyposażenia ich w kompetencje pedagogiczne i inne kompetencje, które są niezbędne do nieodłącznie powiązanego z tym podejściem podejmowania nowych zadań. Niezbędne jest także zwiększenie atrakcyjności zawodu nauczyciela.

---

13 Zob. także SEC(2009) 1598

14 COM(2009) 200.

- Musimy wzmocnić kompetencje potrzebne do podjęcia dalszej nauki i niezbędne na rynku pracy, które często są blisko powiązane. Oznacza to dalsze rozwijanie podejścia opartego na kompetencjach kluczowych, nie tylko w sektorze szkół, ale też w kształceniu i szkoleniu zawodowym oraz w kształceniu dorosłych, oraz zapewnienie większej adekwatności efektów kształcenia w ramach szkolnictwa wyższego wobec potrzeb rynku pracy. Oznacza to także rozwijanie sposobów oceny i rejestrowania kompetencji przekrojowych, umiejętności i postaw, które ważne są dla dostępu do pracy i dalszego uczenia się. Opracowany musi zostać wspólny język łączący światy edukacji oraz pracy, aby ułatwić obywatelom i pracodawcom dostrzeżenie znaczenia kompetencji i efektów uczenia się dla danych zadań i zawodów. Jeszcze bardziej ułatwi to zawodową i geograficzna mobilność obywateli.

6.3. Rozszerzanie podejścia opartego na partnerstwie

Aby zwiększyć kompetencje obywateli i tym samym lepiej wyposażyć ich na przyszłość, systemy kształcenia i szkolenia także muszą w większym stopniu otworzyć się i dostosować do świata zewnętrznego.

- Partnerstwo instytucji edukacyjnych z innymi środowiskami, a w szczególności światem pracy, powinno zostać wzmocnione na wszystkich poziomach. Tego rodzaju partnerstwa zgromadzą pracowników sektora kształcenia i szkoleń, przedsiębiorstwa, organizacje społeczeństwa obywatelskiego, władze krajowe i regionalne wokół wspólnych zadań i w kontekście idei uczenia się przez całe życie. Partnerstwa te będą także źródłem nowych możliwości mobilności w celach edukacyjnych.

- Aby skłonić instytucje szkolnictwa wyższego do otwarcia się na osoby nienależące do typowych grup osób uczących się oraz na grupy społeczne znajdujące się w niekorzystnej sytuacji, niezbędne są liczniejsze zachęty, także takie jak partnerstwa z innymi organizacjami.

- Należy zapewnić uczącym się więcej bardziej interesujących możliwości zdobycia praktycznego doświadczenia oraz możliwości obserwacji życia zawodowego, obywatelskiego i kulturalnego. W tym celu należy zwiększyć znaczenie kształcenia w miejscu pracy, staży i działań wolontariatu, nie tylko w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego oraz kształcenia dorosłych, ale także w ramach szkół i szkolnictwa wyższego.

- W rozwijanie i wprowadzanie w życie strategii uczenia się przez całe życie powinny zostać włączone zainteresowane strony i dostawcy usług edukacyjnych we współpracy z sektorami polityki innymi niż kształcenie i szkolenie.

6.4. Znaczenie kształcenia i szkolenia w strategii UE po 2010 r.

Inwestowanie w kształcenie i szkolenie ma zasadnicze znaczenie. Umożliwi ono wyjście z kryzysu gospodarczego, zarówno jako element długoterminowych reform strukturalnych, jak i jako sposób na złagodzenie społecznych skutków kryzysu. Sukces Europy w kontekście światowej konkurencji bardziej niż kiedykolwiek zależy od jej umiejętności i zdolności do innowacji oraz od płynnego przejścia do gospodarki niskoemisyjnej opartej na wiedzy.

Zwiększone musi zostać znaczenie kształcenia i szkolenia, będących podstawą trójkąta wiedzy. Bez silnej podstawy wiedzy, umiejętności i kompetencji, od najmłodszego wieku

wspierających talenty i kreatywność oraz ciągle uaktualnianych w wieku dorosłym, innowacje i wzrost będą na niskim poziomie.

Uczenie się przez całe życie i mobilność, które zapewniają wysokiej jakości kształcenie i szkolenie, są konieczne, by umożliwić wszystkim jednostkom nabywanie umiejętności, które przydatne są nie tylko na rynku pracy, ale też ze względu na włączenie społeczne i aktywne obywatelstwo. Strategiczne ramy europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia 2020 r. wraz z inicjatywą „Nowe umiejętności w nowych miejscach pracy", sytuując się w centrum przyszłej strategii na rzecz wzrostu gospodarczego i zatrudnienia, stanowić będą ważny wkład w realizację tego ogólnego celu.