

1.



Bruksela, dnia 18.12.2013 r.
COM(2013) 899 final

SPRAWOZDANIE KOMISJI DLA PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY

Ocena inicjatywy Europass

**Druga ocena decyzji Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie jednolitych ram
wspólnotowych dla przejrzystości kwalifikacji i kompetencji (Europass)**

1. WPROWADZENIE

Obecnie możliwości edukacyjne są nieskończone, nieograniczone i bezpośrednie. Poszczególne osoby mogą uczyć się i zdobywać nowe umiejętności i kompetencje nie tylko w tradycyjnych warunkach sali wykładowej, lecz także w coraz większym stopniu poza nią oraz we własnym tempie. Przy obecnych gwałtownych zmianach gospodarczych i technologicznych poszczególne osoby mogą również przechodzić przez kilka zmian w życiu zawodowym i naukowym, przekraczając granice, zmieniając lub łącząc pracę, kształcenie, dalsze szkolenie lub wolontariat. Z uwagi na rosnącą presję pod względem zdolności do zatrudnienia i lepszych umiejętności niezbędne są bardziej otwarte i elastyczne systemy kształcenia i szkolenia, lepiej dostosowane do potrzeb i warunków osób uczących się i pracowników. Ich pełne kwalifikacje, umiejętności i kompetencje powinny być łatwo i szybko uznawane i rozumiane przez pracodawców oraz placówki edukacyjne i szkoleniowe w całej Europie.

W ostatnich latach w ramach kilku inicjatyw strategii „Europa 2020”, a w szczególności w kontekście utrzymującego się wysokiego poziomu bezrobocia¹, Komisja podkreślała, jak ważne jest umożliwienie osobom uczącym się i pracownikom jasnego zaprezentowania swoich umiejętności i profili kwalifikacji nabytych w sposób formalny, pozaformalny i nieformalny. Ma to na celu ułatwienie mobilności i poprawę perspektyw pracy i uczenia się przez całe życie. Wspomniany cel podkreślono w dokumencie „Nowe podejście do edukacji”², w którym Komisja zapowiedziała przeprowadzenie analizy w zakresie europejskiego obszaru umiejętności i kwalifikacji w celu zapewnienia łatwego uznawania umiejętności i kwalifikacji za granicą.

Ustanowiony w 2005 r.³ Europass przyczynia się do realizacji przedmiotowych celów, umożliwiając lepsze przedstawienie kompetencji i wiedzy osób uczących się i pracowników w całej Europie za pomocą narzędzi pozwalających na rejestrację i przejrzyste zaprezentowanie umiejętności i kwalifikacji (pełny opis znajduje się w sekcji 2). Chociaż podstawowy cel Europass nabiera coraz większego znaczenia, niektóre z obecnych narzędzi wymagają dostosowania w celu sprostania wyzwaniom, jakie stanowią obecnie oczekiwania i potrzeby osób uczących się oraz zmieniających się rynków pracy.

W niniejszym sprawozdaniu dokonano analizy osiągnięć w ramach Europass na podstawie zewnętrznej oceny Europass przeprowadzonej w 2012 r.⁴. W sprawozdaniu podkreśla się, że pierwotne cele tej inicjatywy nadal mają znaczenie, w szczególności w odniesieniu do strategicznych ram europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia 2020 (ET 2020)⁵. Europass wspiera przemieszczanie się osób uczących się i pracowników w celu uczenia się przez całe życie lub pracy, umożliwiając porównanie umiejętności, kwalifikacji i efektów uczenia się. Europass, a w szczególności Europass-CV, utrwalił swoją pozycję jako rozpoznawalna i wiarygodna marka w zakresie przejrzystości i uznawania w Europie i poza

¹ COM(2010) 478 final, COM(2010) 682 final, COM(2010) 245 final/2, COM(2012) 173 final, COM(2012) 485 final.

² COM(2012) 669 final.

³ Decyzja 2241/2004/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 15 grudnia 2004 r., w niniejszym sprawozdaniu zwana „decyzją”.

⁴ Zob. art. 15 decyzji. W bieżącym sprawozdaniu skoncentrowano się na ustaleniach z drugiej oceny Europass przeprowadzonej w 2012 r. przez Instytut Polityki Publicznej i Zarządzania (Public Policy and Management Institute – PPMI). Zob. http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/evalreports/index_en.htm#trainingHeader

⁵ Dz.U. C 119 z 28.5.2009, s. 2.

nią. Dane liczbowe z marca 2013 r. wskazują, że od momentu uruchomienia tych narzędzi w 2005 r. wypełniono już przez internet ponad 27 mln Europass-CV. Ponadto narzędzia Europass są efektywne pod względem kosztów, a ich stosowanie i rozpowszechnianie rozwinęło się znacząco od czasu pierwszej oceny Europass z 2008 r.

W niniejszym sprawozdaniu zwraca się również uwagę na bieżące niedociągnięcia Europass, jeżeli chodzi o radzenie sobie ze zmieniającymi się warunkami w dziedzinie kształcenia i szkolenia oraz sytuacją na rynku pracy. Niektóre narzędzia nie promują elastycznych ścieżek kształcenia ani nie umożliwiają kompleksowego rejestrowania umiejętności nabytych w sposób pozaformalny i nieformalny, w tym poprzez e-uczenie się, jak określono w niedawnym komunikacie Komisji „Działania na rzecz otwartej edukacji”⁶. Dane z oceny wskazują również, że większość narzędzi Europass w dalszym ciągu nie dociera w pełni do dużych grup potencjalnych użytkowników. Obecnie użytkownicy Europass należą zazwyczaj do następujących grup: osób młodych, kobiet i osób dobrze wykształconych. Lepsze koordynowanie działań ze służbami poradnictwa zawodowego i objęcie ich ramami Europass umożliwiłoby dotarcie do większych grup docelowych, takich jak osoby bezrobotne o niskich kwalifikacjach, którym często brakuje umiejętności niezbędnych do wypełnienia dokumentów Europass lub które mogą uważać je za zbyt skomplikowane lub zawile. Inne niezbędne ulepszenia to: zwiększenie konwergencji z innymi narzędziami odniesienia UE oraz poprawa interoperacyjności narzędzi informatycznych Europass z narzędziami UE stosowanymi w ramach pośrednictwa pracy.

Aby wyeliminować takie niedociągnięcia, należy przekształcić obecną strukturę Europass w prostszą, bardziej ukierunkowaną i aktualną usługę, zachowując jednocześnie jego pierwotny cel polegający na porównywalności i przejrzystości umiejętności i kwalifikacji w celu zwiększania mobilności geograficznej i zawodowej osób uczących się i pracowników. Rewizja Europass staje się coraz pilniejszą kwestią z uwagi na fakt, że w przygotowaniu jest szereg inicjatyw prywatnych, lokalnych lub krajowych mających podobne cele, w szczególności w formie elektronicznej takiej jak e-portfolia.

Powyższe kwestie mają kluczowe znaczenie dla zwiększenia roli Europass w rozwoju europejskiego obszaru umiejętności i kwalifikacji, co pozwoli Komisji wzmocnić synergię między różnymi narzędziami w zakresie przejrzystości i uznawania umiejętności i kwalifikacji w UE. W tym celu ustalenia z niniejszego sprawozdania zostaną połączone z wynikami ocen dotyczących europejskich ram kwalifikacji i europejskich ram odniesienia na rzecz zapewniania jakości w kształceniu i szkoleniu zawodowym (VET) oraz sprawozdania z postępu prac na rzecz zapewnienia jakości w szkolnictwie wyższym. Razem będą one stanowić pomoc w jawnej debacie poświęconej europejskiemu obszarowi umiejętności i kwalifikacji, która odbędzie się zimą 2013/2014 r.

2. WYNIKI I WPLYW

Ustanowiony w 2005 r. Europass stanowi portfolio składające się z pięciu różnych dokumentów, które mają zawierać opisy wszystkich efektów uczenia się, oficjalnych kwalifikacji, doświadczenia zawodowego, umiejętności i kompetencji nabytych z czasem przez ich posiadacza. Dwa dokumenty Europass są narzędziami służącymi do przedstawienia oświadczenia własnego: europejskie Curriculum Vitae (CV)⁷ i paszport językowy Europass⁸,

⁶ COM(2013) 654 final.

⁷ Wzór opisu curriculum vitae posiadacza.

a trzy z nich są wydawane przez instytucje edukacyjne i szkoleniowe: suplement Europass do dyplomu⁹, suplement Europass do świadectwa¹⁰ oraz dokument Europass – Mobilność¹¹. Wszystkie dokumenty opatrzone są wspólną nazwą (Europass) i logo. Europass jest dostępny bezpłatnie i w 27 językach, w dogodnej formie elektronicznej na portalu Europass¹². Od 2012 r. użytkownicy mogą gromadzić wszystkie dokumenty Europass w ramach europejskiego paszportu umiejętności – przyjaznego dla użytkownika folderu elektronicznego, który pomaga posiadaczowi stworzyć osobisty, modułowy wykaz osobistych zdolności i kwalifikacji nabytych w ciągu całego życia.

2.1 Dotarcie do nowych odbiorców

Uznaje się, że wszystkie dokumenty Europass są skuteczne – choć w różnym stopniu – jeżeli chodzi o umożliwienie lepszego porównania umiejętności, kompetencji i kwalifikacji w poszczególnych państwach i sektorach oraz ułatwienie pracodawcom i instytucjom oświatowym dokonywania procesów selekcji. Międzynarodowe uznawanie dokumentów jest głównym powodem, dla którego użytkownicy końcowi wybierają Europass. Europass postrzegany jest jako silna marka o znaczącej europejskiej wartości dodanej, trafiająca do szerokiej grupy odbiorców docelowych. Przykładowo zainteresowane strony i przedstawiciele krajowi EURES¹³ sugerują, że dla obecnych użytkowników EURES najbardziej przydatnymi dokumentami Europass są CV oraz suplementy do dyplomów i świadectw.

CV uważane jest za najbardziej przydatny, doceniany i najlepiej znany instrument ze wszystkich narzędzi Europass. Odnotowuje się stały wzrost jego stosowania – w samym 2012 r. za pośrednictwem internetu wypełniono prawie dwanaście razy więcej CV niż w roku 2006. Jak wspomniano, od uruchomienia Europass do marca 2013 r. w sumie utworzono ponad 27 mln CV. Ponadto suplement do dyplomu i suplement do świadectwa są postrzegane jako istotne narzędzia pomagające instytucjom oświatowym kierować programami edukacyjnymi i kształtować je w bardziej skuteczny sposób dzięki wykorzystaniu międzynarodowych norm. Mimo to większość narzędzi Europass nie trafia jeszcze w pełni do dużych grup potencjalnych użytkowników. W 2012 r. przez internet wypełniono jedynie 115 000 europejskich paszportów językowych i wydano tylko 80 000 dokumentów Europass – Mobilność.

Zainteresowane strony – w tym pracodawcy i związki zawodowe – użytkownicy końcowi oraz potencjalni użytkownicy zgadzają się, że narzędzia Europass przyczyniają się do zwiększenia mobilności w celu uczenia się przez całe życie lub mobilności na rynku pracy. Według 58 % respondentów badania przeprowadzonego w ramach oceny zewnętrznej¹⁴ CV pomogło im otrzymać zaproszenie na rozmowę w sprawie pracy, szkolenia lub wolontariatu,

⁸ Narzędzie do samooceny umiejętności językowych przy zastosowaniu skali referencyjnej dotyczącej znajomości języków obcych europejskiego systemu opisu kształcenia językowego.

⁹ Wymienia się w nim osiągnięcia posiadaczy dyplomów lub stopni akademickich z uwzględnieniem studiowanych przedmiotów i uzyskanych ocen.

¹⁰ Opis treści kwalifikacji zawodowych mający na celu uzupełnienie wydanego już świadectwa potwierdzającego odbycie kształcenia i szkolenia zawodowego.

¹¹ Dokument wydawany przez krajowe organy edukacyjne i szkoleniowe, w którym odnotowywane są doświadczenia zawodowe i edukacyjne posiadacza w innych państwach europejskich.

¹² Portal został zaprojektowany, jest utrzymywany i administrowany przez CEDEFOP w imieniu Komisji. Zob. <http://europass.cedefop.europa.eu/pl/home>

¹³ <https://ec.europa.eu/eures/home.jsp?lang=pl&langChanged=true>

¹⁴ http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/evalreports/training/2013/europass_en.pdf. Dane przedstawione w niniejszym sprawozdaniu pochodzą z oceny zewnętrznej.

bądź przejść pierwszy etap rekrutacji na miejsce pracy, szkolenia lub wolontariatu. Zdaniem 46 % CV pomogło im zakwalifikować się do programów uczenia się przez całe życie (np. Erasmus), na kursy językowe itp. W szczególności Europass pomaga w zmianie pracy lub miejsca zatrudnienia: 60,4 % respondentów uznało wkład Europass w tym zakresie. Dokumenty Europass zaspokajają potrzeby przeważającej większości (około 80 %) ich użytkowników, niezależnie od wieku i osiągnięć edukacyjnych.

Najczęściej z Europass korzystają jednak absolwenci. Spośród użytkowników końcowych Europass 40 % ma pracę, a 37 % kształci się lub szkoli. Europass odgrywa również istotną rolę zarówno w mobilności transnarodowej, jak i krajowej: ponad 40 % osób mobilnych w obrębie danego państwa korzysta obecnie z dokumentów Europass. Użytkownicy Europass należą zazwyczaj do następujących grup: osób młodych, kobiet i osób dobrze wykształconych – prawie 60 % z nich posiada dyplom wyższej uczelni. Kobiety stanowią 59,4 % użytkowników Europass.

Osoby bezrobotne o niskich kwalifikacjach są grupą, do której najtrudniej dotrzeć, wraz z wolontariuszami stanowią one odpowiednio 12,8 % i 1,1 % użytkowników Europass. Z danych (tabela 1) wynika, że dużej liczbie osób o niskich kwalifikacjach lub bezrobotnych, które nie korzystają z Europass, często brakuje umiejętności niezbędnych do wypełnienia dokumentów lub uważają je za zbyt skomplikowane lub zawiłe. Wskazówki skierowane do tych grup mogłyby poprawić ich dostęp do dokumentów Europass.

Tabela 1: Użytkownicy Europass w podziale według wykształcenia/statusu zawodowego¹⁵

Wykształcenie/ status zawodowy	Wszystkie dokumenty Europass	Europass-CV	Europass LP	Europass CS	Europass DS	Europass MD
Osoba kształcąca się lub szkoląca	37,3%	30,2%	26,3%	20,1%	19,5%	30,5%
Umowa wolontariatu	1,1%	1,5%	1,5%	1,1%	1,1%	1,0%
Osoba zatrudniona (krócej niż pięć lat)	19,5%	20,2%	21,1%	31,4%	25,8%	32,4%
Osoba zatrudniona (ponad pięć lat)	20,8%	26,4%	32,0%	29,1%	35,2%	12,3%
Osoba bezrobotna/szukająca pracy	12,8%	15,9%	12,5%	9,9%	14,4%	12,6%
Inne	8,5%	5,8%	6,6%	8,4%	4,0%	11,2%
Ogółem	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Źródło: Ocena Europass z 2012 r. przeprowadzona przez PPMI.

Jak pokazano w tabeli 2, młodszy respondenci (w wieku 20–35 lat) stanowią największą grupę użytkowników dokumentów Europass, prawdopodobnie dlatego, że są najbardziej otwarci na

¹⁵ Akronimy oznaczają: CV – curriculum vitae; LP – paszport językowy; MD – dokument Europass – Mobilność; DS – suplement do dyplomu; CS – suplement do świadectwa.

mobilność (w zakresie zmiany miejsca zatrudnienia, stanowiska pracy lub sektora zawodowego).

Rys. 2: Użytkownicy Europass w podziale na wiek¹⁶

Wiek	Wszystkie dokumenty Europass	Europass-CV	Europass LP	Europass DS	Europass CS	Europass MD
<20	9%	9%	10%	2%	11%	10%
21-25	41%	40%	35%	35%	42%	49%
26-35	30%	32%	31%	40%	27%	31%
36-49	14%	15%	18%	18%	17%	7%
50+	5%	5%	6%	4%	5%	3%

Źródło: Ocena Europass z 2012 r. przeprowadzona przez PPMI. Odsetki zostały zaokrąglone.

Europass ma również „wpływ pedagogiczny” na posiadacza tych dokumentów. W ten sposób zachęca się użytkowników do dokonywania przeglądu własnych umiejętności i kompetencji oraz do bardziej przejrzystego ich przedstawiania. Pomaga to osobom poszukującym pracy skoncentrować się na tych umiejętnościach i kompetencjach, które są najbardziej pożądane w ofertach pracy.

2.2 Ułatwianie elastycznych ścieżek kształcenia

W badaniu wykazano, że zainteresowane strony w coraz większym stopniu oczekują dostosowania Europass do zmieniających się potrzeb jego użytkowników. Europass powinien umożliwiać pełne i łatwe udokumentowanie wszystkich umiejętności i kwalifikacji danej osoby, obejmując wszystkie sektory kształcenia i szkolenia oraz rodzaje doświadczeń związanych z procesem uczenia się. Uproszczenie i zaktualizowanie całości ram oraz większa wewnętrzna spójność będą zdecydowanie pomocne w radzeniu sobie z nowoczesnymi, elastycznymi, ukierunkowanymi na osobę uczącą się ścieżkami kształcenia i szkolenia. Europass obecnie nie odnosi się do takich kwestii, jak rosnące znaczenie uczenia się w sposób pozaformalny lub nieformalny w celu zdobywania nowych umiejętności i kwalifikacji, ani do narzędzi, takich jak „otwarte odznaki” (ang. *open badges*) generowane przez organizatorów kształcenia online.

W odniesieniu do kształcenia i szkolenia formalnego Europass dysponuje obecnie dwoma odrębnymi dokumentami uzupełniającymi, z których każdy odnosi się do konkretnego sektora kształcenia i odmiennego systemu transferu i akumulacji punktów. Wspomniany format może niekorzystnie wpływać na zalecaną przenikalność ścieżek kształcenia. Stworzenie wspólnej struktury dla wspomnianych suplementów w celu uwzględnienia wszystkich poziomów i rodzajów kształcenia i szkolenia (szkoły, kształcenie i szkolenie zawodowe, szkolnictwo wyższe oraz kształcenie dorosłych) ułatwiłoby wspólne rozumienie kwalifikacji niezależnie od sektora, który je wydał. Osoby uczące się i pracownicy mogliby wtedy łatwiej

¹⁶ Idem.

przedstawiać swoje umiejętności przy składaniu podań w celu kontynuowania nauki w innym sektorze. Wspólny model, dzięki któremu unika się rozbieżności, sprawiłby również, że suplementy byłyby bardziej czytelne dla pracodawców.

Obecnie w ramach Europass brakuje narzędzia, które umożliwiłoby kompleksowe rejestrowanie umiejętności i kompetencji nabytych w ramach pozaformalnego lub nieformalnego uczenia się (w tym w trybie online). Obecny dokument Europass – Mobilność miał dotychczas ograniczone zastosowanie i może być stosowany jedynie w ścisłym kontekście mobilności międzynarodowej.

Ponadto, z paszportu językowego – jedyne dokumentu Europass będącego oświadczeniem własnym stanowiącym uzupełnienie CV – korzystała bardzo ograniczona liczba osób. Użytkownicy i pracodawcy uważają, że samo CV powinno zapewniać wyczerpujący przegląd indywidualnych umiejętności, takich jak znajomość języków i umiejętności cyfrowe, bez konieczności uzupełniania go oświadczeniami własnymi tworzonymi przez posiadacza CV.

Wspomniane ulepszenia powinny sprawić, że całe ramy będą łatwiejsze i prostsze w użyciu. Przekształcenie Europass może wymagać rewizji jego aktualnej podstawy prawnej, ponieważ w obecnej decyzji nie zezwala się na zastąpienie, zmianę ani zniesienie żadnego z pięciu dokumentów podstawowych Europass.

2.3 Tworzenie większej synergii z innymi europejskimi inicjatywami

Inne europejskie instrumenty, takie jak europejskie ramy kwalifikacji (EQF)¹⁷, europejski system transferu osiągnięć w kształceniu i szkoleniu zawodowym (ECVET)¹⁸ i europejski system transferu i akumulacji punktów (ECTS)¹⁹, były realizowane w ciągu ostatniej dekady wraz z Europass w celu wspierania przepływu osób uczących się i pracowników. Przyczyniają się one do prawdziwej mobilności europejskiej, w ramach której wiedza, umiejętności i kompetencje danej osoby mogą być jasno zrozumiane i szybko uznane.

Wspomniane instrumenty nie były opracowywane w oderwaniu od pozostałych narzędzi i stanowią uzupełnienie Europass. Można oczekiwać stopniowego włączania i odnoszenia się do EQF, ECVET i ECTS w ramach Europass w miarę postępów we wdrażaniu tych instrumentów. W europejskim zaleceniu w sprawie EQF określono, że od 2012 r. wszystkie nowe świadectwa, dyplomy i dokumenty Europass potwierdzające zdobyte kwalifikacje, wydane przez właściwe organy, będą zawierały wyraźne odniesienie do odpowiedniego poziomu EQF. Niektóre państwa (CZ, DK, EE, FR i IE) rozpoczęły już rejestrowanie wspomnianych poziomów w stosownych dokumentach Europass (w suplementach do dyplomu i świadectwa), ale ze strony pozostałych państw niezbędne są dodatkowe działania.

Mimo że omawiane inicjatywy uzupełniają się wzajemnie, nadal istnieje przestrzeń do zwiększania spójności, tak aby różne narzędzia i usługi były oferowane w sposób skoordynowany. Obecnie użytkownikom nie oferuje się zrozumiałego, spójnego dostępu do wspomnianych instrumentów. Chociaż prawie wszystkie europejskie narzędzia służące zapewnianiu przejrzystości i mobilności dysponują własnymi portalami i mają pewne punkty zbieżne (takie jak internetowe narzędzie CV pomagające użytkownikom EURES stworzyć

¹⁷ http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/eqf_en.htm

¹⁸ http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/ecvet_en.htm

¹⁹ http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/ects_en.htm

własne Europass-CV na stronach internetowych EURES), nie są one wystarczająco dobrze połączone. Utrudnia to potencjalnym użytkownikom dostęp do istotnych informacji, dokumentów i usług.

Niezbędna jest większa interoperacyjność Europass z innymi narzędziami UE stosowanymi w pośrednictwie pracy, w tym z EURES. Podobnie należy zwiększyć synergię między Europass a Youthpass, narzędziem służącym do poprawy uznawania efektów uczenia się młodych ludzi biorących udział w projektach wspieranych w ramach programu UE „Młodzież w działaniu”, aby uniknąć powielania działań. Innym przykładem jest decyzja uznająca kwalifikacje zawodowe w danym państwie członkowskim, upoważniająca do dostępu do zawodu regulowanego²⁰. Posiadacze takiej kwalifikacji powinni mieć możliwość dołączenia do Europass decyzji uznającej – w wersji papierowej lub elektronicznej – także w przypadku, gdy została ona uzyskana w drodze nowej procedury przyznawania europejskiej legitymacji zawodowej.

2.4 Dążenie do efektywnego i trwałego zarządzania

Wykorzystanie różnych narzędzi Europass i wiedza o nich stale rosną od momentu uruchomienia tej inicjatywy w 2005 r. Portal Europass w znacznej mierze odpowiada za większe wykorzystanie i wiedzę na temat narzędzi służących zapewnianiu przejrzystości. Portal ma bardzo dobre wyniki, jeżeli chodzi o liczbę odwiedzin, stosowanie i zadowolenie użytkowników. Liczba odwiedzin zwiększa się co roku, od około 3 mln w 2006 r. do prawie 15 mln w 2012 r. Około 88 % badanych użytkowników zgodziło się ze stwierdzeniem, że portal Europass jest przyjazny dla użytkownika i przejrzysty. Według 60 % przyszłe zmiany portalu powinny w szczególności obejmować informacje i porady na temat mobilności transnarodowej, uznawania kwalifikacji i poszukiwania pracy.

Oprócz portalu internetowego Europass głównymi narzędziami realizacji tej inicjatywy są krajowe centra Europass. Działają one we wszystkich państwach UE oraz w Islandii i Norwegii od połowy 2005 r. (od 2007 r. w przypadku Bułgarii i Rumunii oraz od 2011 r. w przypadku Chorwacji), w Liechtensteinie od 2006 r., w Turcji od 2008 r., a w Szwajcarii od 2011 r. Ich misja, polegająca na upowszechnianiu wiedzy na temat Europass i zapewnianiu niezbędnych informacji wszystkim zainteresowanym stronom, spotyka się z ogólnym uznaniem.

Większość krajowych centrów Europass regularnie współpracuje z innymi organami, takimi jak centra Euroguidance i NARIC, agencje EURES, krajowe agencje programu „Uczenie się przez całe życie”, Eurodesk i Europe Direct, niemniej jednak można by wzmocnić tę współpracę i lepiej wykorzystywać synergię. Większa konwergencja wspomnianych organów spowodowałaby uproszczenie struktur i poprawę usług, przybliżając je osobom uczącym się i pracownikom oraz ułatwiając dostęp do Europass, zwłaszcza tym grupom, które obecnie odnoszą z niego najmniej korzyści. Starania krajowych centrów Europass mające na celu promowanie narzędzi Europass wśród prywatnych podmiotów świadczących usługi związane z zatrudnieniem okazały się jednak mniej skuteczne. Większość z tych podmiotów zgodziłaby się promować korzystanie z dokumentów Europass za wynagrodzeniem finansowym.

²⁰ Dyrektywa 2005/36/WE.

Ważną rolę w sukcesie Europass odgrywa CEDEFOP. Oprócz skutecznego administrowania portalem Europass i zapewniania wsparcia krajowym centrom Europass, dzięki swojej wiedzy fachowej CEDEFOP przyczynia się też do rozwoju koncepcyjnego ram Europass.

W 2012 r. Komisja za pośrednictwem programu „Uczenie się przez całe życie” zapewniła krajowym Centrom Europass wsparcie finansowe w łącznej wysokości 2 250 000 EUR. Ogółem w ocenie zewnętrznej odnotowano wzrost efektywności we wszystkich analizowanych aspektach Europass w porównaniu z oceną z 2008 r. Podczas gdy finansowanie ze środków UE²¹ oraz ze źródeł krajowych nie zwiększyło się znacznie w latach 2008–2011, liczba dokumentów Europass wypełnionych za pośrednictwem internetu oraz dokumentów wydanych, a także liczba odwiedzin portalu stale się zwiększały, nie wykazując żadnych oznak spadku popularności narzędzi Europass. Rosnącą efektywność zaobserwowano zarówno pod względem działań promocyjnych krajowych centrów Europass, jak i korzystania z różnych narzędzi Europass.

Łączny koszt Europass (z budżetów krajowych, Komisji i CEDEFOP) od chwili uruchomienia wynosi około 31,5 mln EUR. Na podstawie 54 mln Europass-CV wydanych od 2005 r. (28 mln wypełnionych przez internet i 27 mln pobranych) średni koszt stworzenia jednego CV wynosi około 0,58 EUR, czyli prawie cztery razy mniej niż szacowano w 2008 r. (2,1 EUR). Uwzględniając tak niski koszt jednego dokumentu oraz wysoki poziom zadowolenia użytkowników, w ocenie stwierdzono, że realizacja inicjatywy Europass była finansowo opłacalna. Jest jednak mało prawdopodobne, aby możliwe było utrzymanie Europass bez dalszego europejskiego wsparcia finansowego. Większość krajowych centrów Europass nie byłaby w stanie kontynuować działalności bez finansowania z UE, ponieważ nie określono żadnych znaczących alternatywnych źródeł finansowania Europass, a dodatkowe finansowanie publiczne jest mało prawdopodobne. Nie istnieją żadne konkretne zachęty służące zaangażowaniu podmiotów prywatnych, gdyż Europass nie przynosi żadnych natychmiastowych korzyści finansowych.

3. WNIOSKI

W obecnej sytuacji malejącej siły roboczej i powolnego wzrostu gospodarczego jednym z najpilniejszych wyzwań, przed jakimi stoją dziś państwa członkowskie, jest modernizacja systemów kształcenia i szkolenia oraz poprawa podaży umiejętności, tak aby w większym stopniu odpowiadały one potrzebom rynku pracy. Europass powinien przyczynić się do rozwiązania tych problemów, dlatego w nadchodzących latach powinien zostać odpowiednio wzmocniony.

W ustaleniach i zaleceniach oceny zewnętrznej potwierdzono, że Europass musi utrzymać swoją znaczącą rolę w promowaniu mobilności i porównywalności umiejętności i kwalifikacji. Proponowane zmiany obejmują również racjonalizację i mainstreaming dokumentów Europass w celu poprawy konwergencji z innymi europejskimi narzędziami odniesienia oraz służbami ds. ukierunkowanego doradztwa zawodowego związanymi z instrumentami Europass, wspierając w ten sposób mobilność transnarodową, uznawanie kwalifikacji i poszukiwanie pracy. Przede wszystkim Europass musi stać się bardziej elastycznym i przyjaznym dla użytkownika narzędziem, które powinno wykorzystywać potencjał nowoczesnych technologii w celu ciągłego dostosowywania się do potrzeb użytkowników. Powinien on zatrzymać istniejących użytkowników i przyciągać nowych, w

²¹ Wkład UE pokrywa maksymalnie 50 % kosztów operacyjnych krajowych centrów Europass.

szczegółności osoby o niskich kwalifikacjach. Aby osiągnąć ten cel, niezbędna może być nowa podstawa prawna Europass zezwalająca na regularne aktualizacje i dostosowywanie przedmiotowych narzędzi.

W celu zwiększenia wsparcia Europass na rzecz osób uczących się i pracowników, chcących zaprezentować swoje umiejętności i kompetencje, należy w szczególności rozważyć następujące zmiany:

- **Więszą synergię między Europass a innymi inicjatywami europejskimi:** mimo ogólnego sukcesu Europass możliwe jest udoskonalenie i usprawnienie wytycznych dotyczących korzystania z narzędzi Europass poprzez lepszą koordynację działań ze służbami prowadzącymi poradnictwo zawodowe oraz większą przejrzystość i uznawanie kwalifikacji, tak aby dotrzeć do szerszych grup odbiorców i przynosić większą wartość dodaną. Wydaje się, że jest to szczególnie ważne w przypadku grup, które mają większe trudności w korzystaniu z Europass, takich jak osoby o niskich kwalifikacjach i bezrobotni. W ramach przyszłego europejskiego obszaru umiejętności i kwalifikacji Europass mógłby się koncentrować na świadczeniu usług informacyjnych oraz na interaktywnych narzędziach służących zapewnianiu przejrzystości umiejętności i kwalifikacji, łącząc różne europejskie sieci, usługi informacyjne oraz inne narzędzia związane obecnie z umiejętnościami i kwalifikacjami w ramach jednego punktu kompleksowej obsługi. Umożliwiłoby to osobom uczącym się i pracownikom lepsze korzystanie z narzędzi UE służących zapewnianiu przejrzystości i uznawania, które stałyby się również lepiej znane w instytucjach i przedsiębiorstwach, a zatem skuteczniejsze. Zebranie wspomnianych zasobów powinno przyczynić się do przyrostu wydajności oraz umożliwić łączenie zasobów z ich odpowiednikami na poziomie krajowym. Ponadto prawdopodobnie przyczyniłoby się to do promowania i wdrażania narzędzi Europass na szerszą skalę wśród różnych zainteresowanych stron w ramach wynikającej z tego działania jednej połączonej sieci usługowej.
- **Europass jako instrument ułatwiający elastyczne ścieżki kształcenia:** istnieje wyraźna potrzeba dostosowania obecnych narzędzi Europass do bardziej elastycznych i ukierunkowanych na osoby uczące się ścieżek kształcenia, wychodząc naprzeciw potrzebom użytkowników. Zmodernizowane ramy powinny być wystarczająco elastyczne, aby uwzględnić we właściwy sposób nowe zmiany i techniki w dziedzinie kształcenia i szkolenia, w tym w zakresie ICT. Obecnie potrzeby te wydają się najpilniejsze w dwóch sektorach:
 - a) Europass dysponuje dwoma różnymi narzędziami zapewniającymi informacje uzupełniające na temat efektów uczenia się: suplementem do dyplomu dotyczącym kwalifikacji uzyskanych w ramach kształcenia na poziomie wyższym oraz suplementem do świadectwa dotyczącym szkolenia zawodowego. Warto zbadać, czy pojedynczy dokument mógłby ułatwić wspólne rozumienie kwalifikacji wydawanych w każdym sektorze kształcenia i szkolenia oraz stymulować interoperacyjność europejskich systemów transferu i akumulacji punktów, takich jak ECTS i ECVET, między poziomami kształcenia i szkolenia oraz między państwami.
 - b) Rejestrowanie umiejętności nabytych w ramach wszelkich pozaformalnych lub nieformalnych procesów uczenia się, w tym za pośrednictwem kształcenia online. Obecnie jedynie dokument Europass – Mobilność umożliwia rejestrowanie

umiejętności nabytych w sposób pozaformalny za granicą. Zgodnie z zaleceniem Rady w sprawie walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego Europass powinien zostać poddany przeglądowi, aby umożliwić określanie i dokumentowanie umiejętności, w tym przeprowadzanie audytów umiejętności, nabytych w sposób pozaformalny lub nieformalny z wykorzystaniem mobilności lub bez jej wykorzystania. Z prac przygotowawczych podjętych już przez Komisję w odniesieniu do ewentualnego nowego dokumentu „Doświadczenie Europass” wynika, że ta nowa funkcja powinna stanowić wsparcie dla europejskich wytycznych w sprawie walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego. Funkcja ta byłaby również istotna dla gwarancji dla młodzieży i inicjatyw z zakresu praktyk zawodowych²².

Należy również zbadać sposób rejestrowania świadectw generowanych w ramach mechanizmu Youthpass w celu uniknięcia powielania się działań. Niezbędna jest również dalsza analiza sposobu, w jaki powinno się włączyć do ram Europass nowe narzędzia służące zapewnianiu przejrzystości, takie jak „otwarte odznaki” tworzone za pomocą nowych procesów certyfikacji w ramach cyfrowego uczenia się, a także sposobu, w jaki powinny one stanowić uzupełnienie Europass. Ponadto w Europass-CV należy zapewnić większą widoczność funkcjonalnym i zaawansowanym umiejętnościom cyfrowym.

- **Poprawa interoperacyjności Europass i narzędzi UE stosowanych w pośrednictwie pracy:** odmienne normy techniczne uniemożliwiają obecnie większą konwergencję między niektórymi narzędziami UE, z których korzystają osoby poszukujące pracy. Niezbędne są dalsze starania w celu połączenia narzędzia Europass-CV i nowego europejskiego paszportu umiejętności z bazą danych CV EURES oraz narzędziami prywatnych służb zatrudnienia, centrów doradztwa i walidacji, a także narzędziami oceny umiejętności. Należy również rozważyć powiązanie z Europass decyzji uznających kwalifikacje zawodowe w danym państwie członkowskim, w tym kwalifikacje uzyskane w ramach nowej procedury przyznawania europejskiej legitymacji zawodowej.

Jak wspomniano, w dokumencie „Nowe podejście do edukacji” podkreśla się rolę edukacji i umiejętności jako kluczowych strategicznych atutów sprzyjających wzrostowi gospodarczemu, konkurencyjności i zatrudnieniu. Jednym z wniosków przedstawionych w dokumencie „Nowe podejście do edukacji” było przeprowadzenie dalszej analizy synergii i konwergencji między istniejącymi narzędziami UE służącymi zapewnianiu przejrzystości i uznawania umiejętności i kwalifikacji a celem w zakresie kształtowania europejskiego obszaru umiejętności i kwalifikacji, aby umożliwić wszystkim swobodne przemieszczanie się i szybkie uznawanie kompetencji i kwalifikacji w celu dalszego uczenia się oraz odpowiednie zrozumienie i ocenę tych kompetencji i kwalifikacji przez pracodawców.

Komisja omówi wnioski przedstawione w niniejszym sprawozdaniu z odpowiednimi zainteresowanymi stronami podczas debaty jawnej poświęconej europejskiemu obszarowi umiejętności i kwalifikacji, która odbędzie się zimą na przełomie 2013 i 2014 r. Na podstawie wniosków z tej debaty na temat ram Europass i oceny skutków Komisja może rozważyć złożenie wniosku w sprawie zmiany aktualnej podstawy prawnej Europass – decyzji 2241/2004/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 15 grudnia 2004 r.

²² Zob. również <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1006&langId=pl>