



KOMISJA  
EUROPEJSKA

Bruksela, dnia 10.7.2026 r.  
COM(2026) 363 final

## **SPRAWOZDANIE KOMISJI DLA RADY**

**na temat wdrożenia zalecenia Rady w sprawie kształcenia i szkolenia zawodowego na rzecz zrównoważonej konkurencyjności, sprawiedliwości społecznej i odporności**

{SWD(2026) 181 final}

## 1. Wprowadzenie – cel, zakres i metodyka sprawozdania

**Współpraca w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego na szczeblu europejskim, zgodnie z art. 165 i 166 TFUE, od lat odgrywa ważną rolę.** W zaleceniu Rady z 2020 r. w sprawie kształcenia i szkolenia zawodowego na rzecz zrównoważonej konkurencyjności, sprawiedliwości społecznej i odporności (dalej: „zalecenie Rady z 2020 r. w sprawie VET”) określono wizję kształcenia i szkolenia zawodowego wraz z odpowiednimi zasadami reform długoterminowych. Deklaracja z Osnabrück, przyjęta w listopadzie 2020 r. w ramach procesu kopenhaskiego, uzupełniła zalecenie Rady z 2020 r. w sprawie VET o bardziej konkretne, krótkoterminowe działania na szczeblu zarówno krajowym, jak i unijnym. Jej celem była w szczególności modernizacja kształcenia i szkolenia zawodowego przez zapewnienie jego szybkiego dostosowania do potrzeb rynku pracy, zwiększenie elastyczności ścieżek uczenia się oraz przygotowanie osób uczących się do udziału w transformacji ekologicznej i cyfrowej. W zaleceniu Rady z 2020 r. w sprawie VET, a także w deklaracji z Osnabrück, określono ramy polityki UE w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego na lata 2020–2025, w połączeniu z innymi strategicznymi dokumentami i politykami, takimi jak Plan działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych, europejski program na rzecz umiejętności, cyfrowa dekada i europejski obszar edukacji.

Zalecenie Rady z 2020 r. w sprawie VET obejmuje następujące priorytety:

- kształcenie i szkolenie zawodowe elastycznie dostosowuje się do zmian na rynku pracy,
- podstawę kształcenia i szkolenia zawodowego stanowią elastyczność i możliwości postępu,
- kształcenie i szkolenie zawodowe napędza innowacje i wzrost oraz przygotowuje do transformacji cyfrowej i ekologicznej oraz zawodów, na które jest duże zapotrzebowanie,
- kształcenie i szkolenie zawodowe jest atrakcyjnym wyborem opartym na nowoczesnej i cyfrowej ofercie szkolenia/umiejętności,
- kształcenie i szkolenie zawodowe promuje równość szans,
- kształcenie i szkolenie zawodowe opiera się na kulturze zapewniania jakości.

**Priorytety określone w zaleceniu Rady z 2020 r. w sprawie VET wpisują się w szerszą strukturę polityki łączącą kształcenie i szkolenie zawodowe z zatrudnieniem, rozwojem gospodarczym i konkurencyjnością, często z zastosowaniem podejścia sektorowego.** W rocznym sprawozdaniu dotyczącym jednolitego rynku i konkurencyjności za 2026 r.<sup>1</sup> wyraźnie podkreślono, że wspieranie rozwoju umiejętności, w tym poprzez szkolenia zawodowe, ma zasadnicze znaczenie dla rozwiązania problemu niedoborów siły roboczej. Od 2020 r. niedobory siły roboczej i umiejętności nasiliły się w związanych z programami szkolenia zawodowego sektorach takich jak budownictwo, transport, opieka zdrowotna,

---

<sup>1</sup> Komisja Europejska (2026), *Roczne sprawozdanie dotyczące jednolitego rynku i konkurencyjności za 2026 r.* Dokument dostępny pod adresem: [https://single-market-economy.ec.europa.eu/publications/2026-annual-single-market-and-competitiveness-report\\_pl](https://single-market-economy.ec.europa.eu/publications/2026-annual-single-market-and-competitiveness-report_pl).

produkcja, czyste technologie i obrona, co sprawia, że kształcenie i szkolenie zawodowe nabiera jeszcze większego znaczenia w zapewnianiu umiejętności potrzebnych na rynku pracy. We wszystkich sektorach wyzwania związane z umiejętnościami są jedną z barier wzrostu wskazywanych przez MŚP, a kształcenie i szkolenie zawodowe ma kluczowe znaczenie dla zapewnienia umiejętności, których europejskie przedsiębiorstwa potrzebują, aby się rozwijać.

Zgodnie ze sprawozdaniem EURES 2024 w sprawie niedoborów i nadwyżek siły roboczej dziewięć na dziesięć głównych zawodów deficytowych w UE<sup>2</sup> wymaga kwalifikacji zawodowych. Znaczenie kształcenia i szkolenia zawodowego znajduje zatem odzwierciedlenie w kilku politykach UE. Programy kształcenia i szkolenia zawodowego oraz przygotowanie zawodowe mają kluczowe znaczenie dla sektorowych strategii na rzecz umiejętności w ramach paktu na rzecz umiejętności w dziedzinach takich jak produkcja, budownictwo, turystyka, zrównoważona energia i sektory cyfrowe<sup>3</sup>. Podobnie [europejski sojusz na rzecz przygotowania zawodowego](#) organizuje działania wspierające sektory gospodarki (tj. budownictwo, turystykę i branżę turystyczno-hotelarską, opiekę/opiekę długoterminową) w propagowaniu i wzmacnianiu sektorowych programów przygotowania zawodowego.

W komunikacie z 2025 r. w sprawie unii umiejętności<sup>4</sup> oraz w zaleceniu Rady z 2026 r. w sprawie kapitału ludzkiego w Unii Europejskiej<sup>5</sup> podkreślono, że systemy kształcenia i szkolenia zawodowego, które są ściśle powiązane z potrzebami rynku pracy, mają kluczowe znaczenie dla rozwiązania problemu niedopasowania umiejętności. W Pakcie dla czystego przemysłu z 2025 r.<sup>6</sup> odniesiono się do potrzeby rozwiązania problemu niedoboru umiejętności w kluczowych sektorach wspierających przejście na gospodarkę niskoemisyjną. Europejska strategia na rzecz budownictwa mieszkaniowego, stanowiąca część pakietu mieszkaniowego<sup>7</sup>, ma w ramach działania 7 na celu zwiększenie dostępności wykwalifikowanej siły roboczej w budownictwie, w tym przez wspieranie partnerstw między szkołami wyższymi, organizatorami kształcenia i szkolenia zawodowego, przedsiębiorstwami, partnerami społecznymi i instytutami badań stosowanych. W komunikacie w sprawie nowego europejskiego Bauhausu z 2025 r. zapowiedziano też

---

<sup>2</sup> Spawacze i pokrewni, pielęgniarzy specjaliści, kucharze, elektrycy budowlani i pokrewni, hydraulicy i monterzy instalacji sanitarnych, kierowcy samochodów ciężarowych, blacharze, ustawiacze i operatorzy obrabiarek skrawających do metali, masarze, robotnicy w przetwórstwie ryb i pokrewni.

<sup>3</sup> Komisja Europejska (b.d.) *Ekosystemy przemysłowe i partnerstwa*. Pakt na rzecz umiejętności. Dokument dostępny pod adresem: [https://pact-for-skills.ec.europa.eu/about/industrial-ecosystems-and-partnerships\\_pl](https://pact-for-skills.ec.europa.eu/about/industrial-ecosystems-and-partnerships_pl).

<sup>4</sup> Komisja Europejska (b.d.) *Unia umiejętności*. Dokument dostępny pod adresem: [https://commission.europa.eu/topics/competitiveness/union-skills\\_pl](https://commission.europa.eu/topics/competitiveness/union-skills_pl).

<sup>5</sup> Rada Unii Europejskiej (2026) *Niedobór umiejętności: Rada przyjęła zalecenie o kapitale ludzkim*. Dokument dostępny pod adresem: <https://www.consilium.europa.eu/pl/press/press-releases/2026/03/09/tackling-the-skills-shortage-council-adopts-recommendation-on-human-capital/>.

<sup>6</sup> Komisja Europejska (b.d.) *Pakt dla czystego przemysłu*. Dokument dostępny pod adresem: [https://commission.europa.eu/topics/competitiveness/clean-industrial-deal\\_pl](https://commission.europa.eu/topics/competitiveness/clean-industrial-deal_pl).

<sup>7</sup> Komisja Europejska (b.d.) *Europejski plan na rzecz przystępnych cenowo mieszkań*. Dokument dostępny pod adresem: [https://housing.ec.europa.eu/european-affordable-housing-plan\\_pl](https://housing.ec.europa.eu/european-affordable-housing-plan_pl).

wsparcie przygotowania i szkolenia zawodowego skierowanego do osób młodych<sup>8</sup>. W planach działania na rzecz przemysłu motoryzacyjnego, stalowego, metalowego i chemicznego podkreślono również znaczenie umiejętności i wymiaru społecznego dla zapewnienia konkurencyjności tych sektorów. Kształcenie i szkolenie zawodowe przyczynia się także do realizacji celów aktu w sprawie przemysłu neutralnego emisyjnie, a akademie przemysłu neutralnego emisyjnie<sup>9</sup> pomagają w dostosowaniu kształcenia i szkolenia zawodowego do innowacji technologicznych i zwiększaniu konkurencyjności, w tym przez tworzenie programów nauczania opracowywanych wspólnie z przemysłem w konkretnych sektorach.

**W tym kontekście politycznym w niniejszym sprawozdaniu przedstawiono reformy i środki wdrożone przez państwa członkowskie po przyjęciu zalecenia Rady z 2020 r. w sprawie VET.** Celem niniejszego sprawozdania nie jest ocena środków i reform ani ocena ich wpływu. Jego celem jest raczej podsumowanie tych środków pięć lat po przyjęciu zalecenia Rady z 2020 r. w sprawie kształcenia i szkolenia zawodowego, zgodnie z jego art. 36, w oparciu o dane dostępne na szczeblu krajowym i europejskim oraz coroczne monitorowanie prowadzone przez Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego (Cedefop). Od 2020 r. Cedefop i Europejska Fundacja Kształcenia (ETF) prowadzą zintegrowane monitorowanie, zaproponowane przez Komisję Europejską i uzgodnione przez Komitet Doradczy ds. Szkolenia Zawodowego, aby uwzględnić priorytety określone w zaleceniu Rady z 2020 r. w sprawie VET oraz w deklaracji z Osnabrück. Sprawozdanie opiera się w dużej mierze na tym monitorowaniu i krajowych planach wdrażania państw członkowskich, które sporządzono po przyjęciu zalecenia Rady z 2020 r. w sprawie VET<sup>10</sup>. W szczególności w 2022 r. państwa członkowskie opracowały krajowe plany wdrażania z opisem działań, które będą prowadziły w celu realizacji priorytetów UE w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego w kolejnych latach. Sprawozdanie opiera się głównie na podsumowaniu działań wdrożonych przez państwa członkowskie.

Sprawozdanie skonsolidowała Komisja Europejska i opiera się ono na licznych wymianach informacji z państwami członkowskimi w ramach Komitetu Doradczego ds. Szkolenia Zawodowego oraz na dowodach statystycznych, w szczególności na temat stanu realizacji trzech celów ilościowych określonych w zaleceniu Rady z 2020 r. w sprawie VET. W trakcie opracowywania sprawozdania wykorzystano też szereg dokumentów i badań w dziedzinie polityki. Sprawozdanie obejmuje również działania na szczeblu UE stanowiące pomoc dla państw członkowskich w wysiłkach na rzecz modernizacji systemów kształcenia i szkolenia zawodowego, w tym dane dotyczące wdrażania środków i reform wspieranych i finansowanych przez UE. Więcej szczegółowych informacji można znaleźć w dokumencie roboczym służb Komisji towarzyszącym niniejszemu sprawozdaniu.

---

<sup>8</sup> Komisja Europejska (b.d.) *Nowy europejski Bauhaus: wizja wdrożenia*. Dokument dostępny pod adresem: [https://new-european-bauhaus.europa.eu/new-european-bauhaus-vision-implementation\\_pl](https://new-european-bauhaus.europa.eu/new-european-bauhaus-vision-implementation_pl).

<sup>9</sup> Komisja Europejska (b.d.) *Ekosystemy przemysłowe: wzmocnienie konkurencyjności UE poprzez partnerstwa*. Dokument dostępny pod adresem: <https://ec.europa.eu/newsroom/growth/items/823315/en>.

<sup>10</sup> Wszystkie państwa członkowskie UE z wyjątkiem Czech i Irlandii przygotowały krajowe plany wdrażania, które opublikowano na stronie internetowej Komisji.

Niniejsze sprawozdanie stanowi ważny wkład w przyszłą europejską strategię kształcenia i szkolenia zawodowego, zapowiedzianą w komunikacie w sprawie unii umiejętności z 5 marca 2025 r. Niedawno przyjęta deklaracja z Herning w sprawie atrakcyjnego i sprzyjającego włączeniu społecznemu kształcenia i szkolenia zawodowego na rzecz zwiększenia konkurencyjności i tworzenia wysokiej jakości miejsc pracy w latach 2026–2030 oraz przyszła europejska strategia kształcenia i szkolenia zawodowego, wraz z obowiązującym zaleceniem Rady z 2020 r. w sprawie VET, utworzą nowe europejskie ramy polityki kształcenia i szkolenia zawodowego na okres po 2025 r.

## 2. Stan realizacji trzech celów ilościowych

Aby monitorować postępy we wdrażaniu, w zaleceniu Rady z 2020 r. w sprawie VET określono cele ilościowe dotyczące możliwości uczenia się w rzeczywistych warunkach pracy (uczenia się w miejscu pracy), zatrudnienia absolwentów kształcenia i szkolenia zawodowego oraz mobilności w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego, zdefiniowane jako wartości średnie dla UE, które państwa członkowskie mają osiągnąć wspólnie do 2025 r.

Średnio w UE – zgodnie z najnowszymi dostępnymi danymi:

1. odsetek niedawnych absolwentów kształcenia i szkolenia zawodowego w wieku 20–34 lat korzystających z możliwości uczenia się w miejscu pracy osiągnął **66,0 % w 2025 r.**<sup>11</sup> i przekroczył cel wynoszący **60 %**;
2. odsetek zatrudnionych absolwentów kształcenia i szkolenia zawodowego w wieku 20–34 lat osiągnął **80,2 % w 2025 r.**<sup>12</sup> i jest bliski **poziomu docelowego wynoszącego 82 %**;
3. **w 2021 r.** docelowy wskaźnik mobilności w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego wyniósł **2,1 %**, co odbiegało od wartości docelowej wynoszącej **8 % wyznaczonej na 2025 r.** w zaleceniu Rady z 2020 r. w sprawie VET. W zaleceniu Rady z 2024 r. „Europa w ruchu” wyznaczono nowy cel na poziomie 12 %, który ma zostać osiągnięty do 2030 r. (w tym szerszy zestaw doświadczeń związanych z mobilnością); według najnowszych szacunków w 2023 r. wskaźnik ten wyniósł **5,3 %**<sup>13</sup>.

**Poziom realizacji celów i postępów w miarę upływu czasu różni się znacznie w poszczególnych państwach.** Wprawdzie cel na szczeblu UE dotyczący uczenia się w miejscu pracy został osiągnięty, jednak w całej Europie państwa wykazują zróżnicowane postępy w zwiększaniu uczestnictwa w uczeniu się tego rodzaju (rys. 1). Podczas gdy państwa takie jak Niderlandy (95,4 %), Francja (93,2 %) i Niemcy (93,0 %) już znacznie przekraczają

---

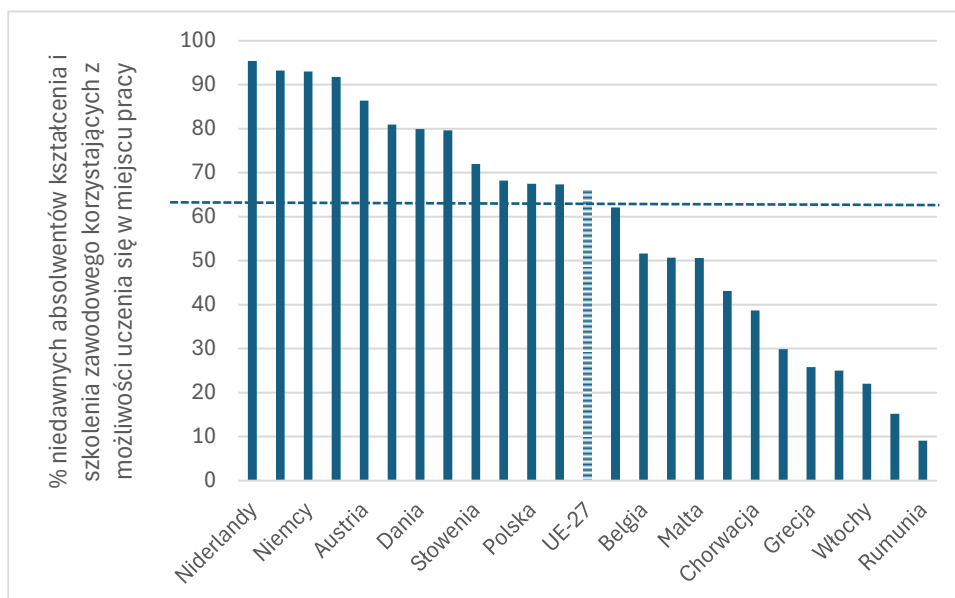
<sup>11</sup> Eurostat (Badanie aktywności ekonomicznej ludności w UE). [Możliwości uczenia się absolwentów kształcenia i szkolenia zawodowego w miejscu pracy \(tps00215\)](#).

<sup>12</sup> Eurostat (Badanie aktywności ekonomicznej ludności w UE). [Wskaźniki zatrudnienia młodzieży niekształcącej się i nieszkolącej według poziomu wykształcenia i lat od ukończenia najwyższego poziomu wykształcenia \(edat\\_lfse\\_24\)](#).

<sup>13</sup> Obliczenia Komisji Europejskiej na podstawie danych z platformy Erasmus+ Dashboard. Data ekstrakcji danych: czerwiec 2025 r.

cele w zakresie uczenia się w miejscu pracy, inne – np. Rumunia (9,1 %), Czechy (15,2 %) i Włochy (22,0 %) – pozostają znacznie poniżej wartości odniesienia.

**Rys. 1. Możliwości uczenia się absolwentów kształcenia i szkolenia zawodowego w miejscu pracy, 2025 r.**



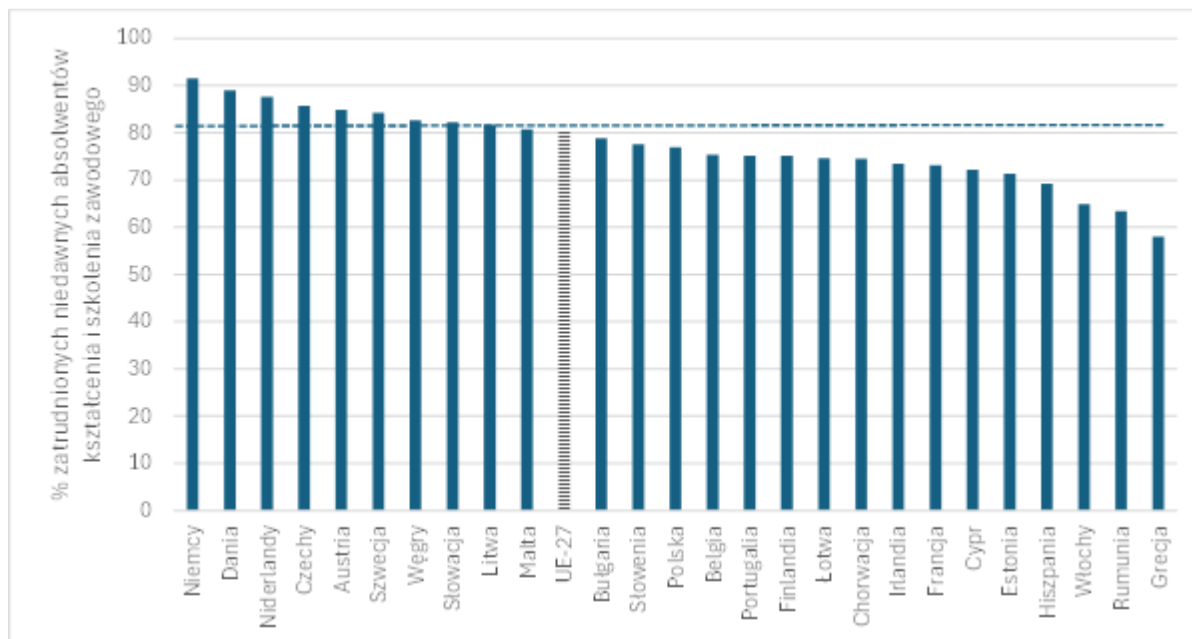
Źródło: Eurostat (Badanie aktywności ekonomicznej ludności w UE). [Możliwości uczenia się absolwentów kształcenia i szkolenia zawodowego w miejscu pracy \(tps00215\)](#).

Uwaga: państwa wymieniono w porządku malejącym na podstawie danych z 2025 r. Niska wiarygodność w przypadku Niemiec, Hiszpanii, Polski, Malty, Węgier, Irlandii i Cypru. Brak danych dotyczących Bułgarii, Łotwy i Luksemburga.

**Państwa poczyniły zróżnicowane postępy w realizacji celu dotyczącego wskaźnika zatrudnienia absolwentów kształcenia i szkolenia zawodowego (rys. 2).** W obszarach, w których poczyniono postępy, można to wytłumaczyć czynnikami takimi jak lepsze dostosowanie programów kształcenia zawodowego do potrzeb rynku pracy i ożywienie na tego rynku w ostatnich latach – co doprowadziło do wysokiego zapotrzebowania na poszczególne profile zawodowe<sup>14</sup> – a także zmianami demograficznymi. Po znacznym wzroście w latach 2021–2023 (z 76,0 % do 80,9 %) nastąpił nieznaczny spadek i stabilizacja wskaźnika w kolejnych latach, który w 2025 r. wyniósł 80,2 %. Schemat ten sugeruje, że przed osobami młodymi, w tym absolwentami kształcenia i szkolenia zawodowego, pojawiły się szczególne wyzwania związane z wejściem na rynek pracy po zakończeniu kształcenia w kontekście szerszego spowolnienia ogólnego wzrostu zatrudnienia.

<sup>14</sup> Komisja Europejska (2025) *Monitor kształcenia i szkolenia 2025: sprawozdanie porównawcze*. Luksemburg: Urząd Publikacji Unii Europejskiej. Dokument dostępny pod adresem: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/30c1ccaa-bfdd-11f0-a612-01aa75ed71a1>.

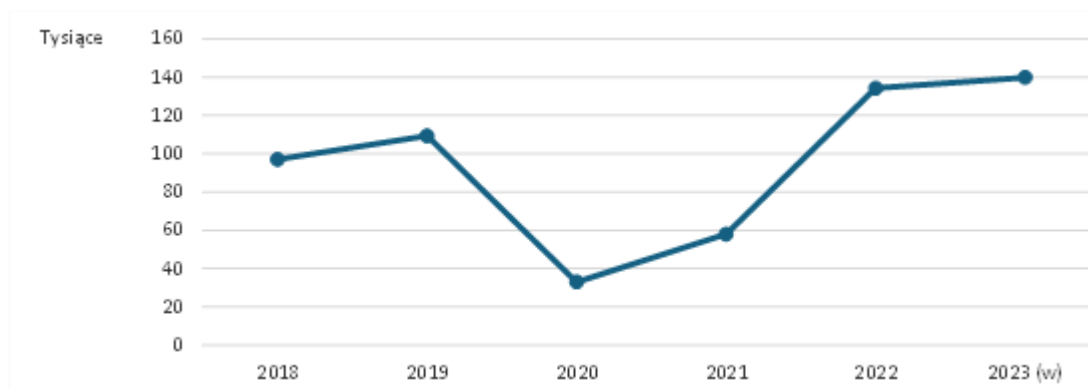
**Rys. 2. Wskaźniki zatrudnienia niedawnych absolwentów kształcenia i szkolenia zawodowego, 2025 r.**



Źródło: Eurostat (Badanie aktywności ekonomicznej ludności w UE). [Wskaźniki zatrudnienia młodzieży niekształcącej się i nieszkolącej według poziomu wykształcenia i lat od ukończenia najwyższego poziomu wykształcenia \(edat\\_lfse\\_24\)](#) Uwaga: wskaźnik ten odzwierciedla wskaźniki zatrudnienia osób w wieku 20–34 lat, które zakończyły kształcenie i szkolenie zawodowe 1–3 lat wcześniej na poziomie średnim II stopnia lub na poziomie policealnym. Państwa przedstawiono w porządku malejącym na podstawie wartości z 2024 r. Niska wiarygodność danych w przypadku Malty, Bułgarii, Słowenii i Cypru. Brak dostępnych danych dotyczących Luksemburga. Definicja różni się w przypadku Francji i Hiszpanii.

**Wyzwaniem pozostaje osiągnięcie celu w zakresie mobilności w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego pod względem doświadczeń związanych z mobilnością absolwentów kształcenia i szkolenia zawodowego na poziomie średnim.** W 2023 r. wskaźnik mobilności na szczeblu UE wyniósł 5,3 % i odnotowano 140 000 działań w zakresie mobilności (rys. 3), co stanowi nieznaczny wzrost w porównaniu z poprzednim rokiem, kiedy to wskaźnik ten wyniósł 5,0 % i odnotowano 134 000 działań w zakresie mobilności. Wartość ta jest jednak nadal znacznie niższa od wartości docelowej wynoszącej 12 %, wyznaczonej na 2030 r. w zaleceniu Rady z 2024 r. „Europa w ruchu”.

**Rys. 3 – Liczba ukończonych działań w zakresie mobilności osób uczących się w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego, 2023 r.**



Źródło: obliczenia Komisji Europejskiej na podstawie danych pochodzących z platformy Erasmus+ Dashboard. Data ekstrakcji danych: czerwiec 2025 r. Uwaga: dane odnoszą się do liczby osób uczących się w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego na poziomie średnim, które skorzystały z mobilności za granicą rozpoczętej w okresie odniesienia i zgłoszonej na platformie Erasmus+ Dashboard. Ze względu na przejście ze starych na nowe programy Erasmus+ szacunki na lata 2022 i 2023 są dostępne wyłącznie na szczelblu UE i zawierają prognozy oparte na danych historycznych; w przypadku roku 2023 podano dane wstępne.

Można to częściowo wytłumaczyć ograniczeniami budżetowymi na szczelblu europejskim i krajowym. Na przykład budżet dostępny w ramach programu Erasmus+ mógł pokryć jedynie 57 % zapotrzebowania na mobilność osób uczących się i kadry w 2024 r., co stanowi niższy odsetek w porównaniu z poprzednimi latami ze względu na rosnącą liczbę wniosków<sup>15</sup>. W dokumencie roboczym służb Komisji towarzyszącym zaleceniu „Europa w ruchu” podkreślono także szczególne wyzwania, które wpływają na gotowość do wyjazdu za granicę, takie jak młody wiek osób uczących się w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego oraz bariery psychologiczne, które ograniczają ich zdolność do pobytu za granicą. Przeszkody strukturalne związane z krajowymi przepisami i ograniczeniami administracyjnymi również zmniejszają mobilność w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego. Pomimo tych wyzwań obecny poziom zapotrzebowania już teraz umożliwiałby znaczne postępy w osiągnięciu celów w zakresie mobilności w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego. Niektóre państwa członkowskie również osiągają obiecujące wyniki. Na przykład w 2024 r. ogólny wskaźnik mobilności osób uczących się w ramach kształcenia zawodowego podstawowego w wieku 16–25 lat w Finlandii osiągnął 9 % po uruchomieniu nowego działania w zakresie mobilności grupowej w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego przewidzianego w programie Erasmus+<sup>16</sup>.

### **3. Postępy państw członkowskich we wdrażaniu zalecenia**

#### **3.1 Ogólne wyzwania związane z wdrażaniem reform kształcenia i szkolenia zawodowego**

<sup>15</sup> Dane pochodzące z platformy Erasmus+ Dashboard (listopad 2025).

<sup>16</sup> Cedefop (2025) *Finlandia: wzrost mobilności osób uczących się w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego*. Dokument dostępny pod adresem: <https://www.cedefop.europa.eu/pl/news/finland-vet-learner-mobility-rise>.

**Analiza realizacji priorytetów kształcenia i szkolenia zawodowego we wszystkich państwach członkowskich UE ujawnia pewne przekrojowe bariery instytucjonalne, finansowe i kulturowe, które utrudniają postępy systemów kształcenia i szkolenia zawodowego.** Niektóre wyzwania przekrojowe uniemożliwiają lub spowalniają sprawną reakcję na zmiany na rynku pracy. Odpowiedzialność za kształcenie i szkolenie zawodowe oraz podnoszenie i zmianę kwalifikacji jest często rozproszona w wielu ministerstwach, instytucjach oraz na wielu poziomach sprawowania rządów i wymaga solidnych ram i działań koordynacyjnych. Ramy te i działania często nie istnieją, a nawet gdy zostały określone, bywają nieefektywne. Chociaż dokładna struktura instytucjonalna różni się w zależności od państwa, odpowiedzialność za kształcenie i szkolenie zawodowe ponoszą ministerstwa edukacji, ministerstwa pracy/zatrudnienia/spraw społecznych oraz ministerstwa gospodarki/przemysłu. W połączeniu z uciążliwymi i długotrwałymi procesami biurokratycznymi oraz oporem wobec zmian fragmentaryczne i nieskoordynowane prace mogą opóźnić reformy i innowacje oraz ograniczyć sprawne reagowanie na zmieniające się wyzwania.

Ważnym elementem zarządzania kształceniem i szkoleniem zawodowym jest gromadzenie informacji na temat umiejętności, jednak tylko kilka państw dokonuje inwestycji w tym obszarze, co ogranicza elastyczność w reagowaniu na szybkie zmiany na rynku pracy. Rozwój systemów gromadzenia informacji na temat umiejętności, które obejmują również systematyczne wykorzystywanie monitorowania losów absolwentów na potrzeby polityki kształcenia i szkolenia zawodowego oraz zapewniania jakości, wymaga bardziej skoncentrowanych działań<sup>17</sup>. Państwa pracowały wprowadzić nad ustanowieniem lub opracowaniem ram i procesów zapewniania jakości zgodnie z zasadami europejskich ram odniesienia na rzecz zapewniania jakości w kształceniu i szkoleniu zawodowym (EQAVET), jednak zapewnianie jakości w uczeniu się w miejscu pracy i przygotowaniu zawodowym w ramach kształcenia zawodowego podstawowego nadal jest w fazie rozwoju. Ponadto z badań wynika, że rozbieżność między postępem przemysłu a sztywnością istniejących programów nauczania stanowi istotną barierę dla włączenia umiejętności cyfrowych i ekologicznych do kształcenia i szkolenia zawodowego<sup>18</sup>.

Systemy kształcenia i szkolenia zawodowego cechują utrzymujące się i zmieniające ograniczenia zdolności pracowników dydaktycznych i szkoleniowych. Można to częściowo wytłumaczyć niższymi płacami i postrzeganą wartością zawodu nauczyciela i trenera kształcenia i szkolenia zawodowego<sup>19</sup>, a także presją wywieraną przez starzejącą się

---

<sup>17</sup> Jedynie BE-NL, CY, EE, FR, HR, HU, LV, MT, PL, RO, SI i SK uwzględniają i zgłaszają w swoich krajowych planach wdrażania postępy w zakresie środków przeznaczonych na rozwój systemów gromadzenia informacji na temat umiejętności, w tym monitorowania losów absolwentów.

<sup>18</sup> Herrero, C., Arroyo Sagasta, A., Castaño Muñoz, J., Centeno, C., Coenenen, J. i in. (2025) *Supporting the digital transformation of vocational education and training* [Wspieranie transformacji cyfrowej kształcenia i szkolenia zawodowego]. Luksemburg: Urząd Publikacji Unii Europejskiej. Dokument dostępny pod adresem: <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC141881>.

<sup>19</sup> Według badania pilotażowego Cedefopu dotyczącego europejskiego badania nauczycieli kształcenia i szkolenia zawodowego (EVTS) jedynie około 9 % nauczycieli kształcenia i szkolenia zawodowego uważa, że ich zawód jest ceniony. Z badania przeprowadzonego przez OECD (2020), *Education at a Glance 2020: OECD*

populację nauczycieli<sup>20</sup>. Według Cedefopu tylko co drugi nauczyciel kształcenia i szkolenia zawodowego uważa, że jego szkoła wspiera go w uczestnictwie w ustawicznym doskonaleniu zawodowym<sup>21</sup>. Ten brak wsparcia uniemożliwia nauczycielom skuteczne wdrażanie nowych programów nauczania, nauczanie nowych umiejętności, takich jak umiejętności cyfrowe lub ekologiczne, oraz stosowanie innowacyjnych metod pedagogicznych, w tym opartych na zaawansowanych technologiach, takich jak rzeczywistość wirtualna czy sztuczna inteligencja (AI).

Kolejnym wyzwaniem jest dostępność i stabilność zasobów finansowych. Wiele inicjatyw (takich jak centra doskonałości zawodowej) mających na celu modernizację kształcenia i szkolenia zawodowego oraz opracowanie innowacyjnych podejść opiera się w dużej mierze lub w pełni na finansowaniu unijnym i nie ma zapewnionego długoterminowego finansowania po zakończeniu finansowania unijnego.

Na lata 2021–2027 w ramach programu Erasmus+ przeznaczono orientacyjny budżet w wysokości 400 mln EUR na utworzenie i rozwój centrów doskonałości zawodowej – europejskiej inicjatywy przewodniej mającej na celu wzmocnienie i rozwój systemów kształcenia i szkolenia zawodowego w Europie – co świadczy o silnym zaangażowaniu na rzecz doskonałości szkolenia zawodowego w całej Europie.

Szacuje się, że oprócz programu Erasmus+ na finansowanie inwestycji, infrastruktury i reform w zakresie polityki edukacyjnej i polityki w dziedzinie szkolenia i umiejętności, w tym kształcenia i szkolenia zawodowego zaprogramowano na lata 2021–2027 62,2 mld EUR wraz ze współfinansowaniem krajowym we wszystkich państwach członkowskich UE, w tym wkład UE w wysokości 40,4 mld EUR z Europejskiego Funduszu Społecznego Plus (EFS+) i 12,1 mld EUR z EFRR (w tym Interreg), w tym 8,6 mld EUR wkładów UE.

Stereotypy i utrzymujące się przekonanie, że kształcenie i szkolenie zawodowe jest mniej cenione w społeczeństwie, nadal ograniczają atrakcyjność kształcenia i szkolenia zawodowego oraz liczbę osób podejmujących w ramach niego naukę. Aby zilustrować tę kwestię, w przeprowadzonym przez OECD przeglądzie systemów kształcenia i szkolenia zawodowego z 2023 r. wykazano, że pomimo ogólnie dobrych wyników na rynku pracy osób uczących się w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego 70 % respondentów uważa, że kształcenie i szkolenie zawodowe dotyczy jedynie pracy fizycznej, choć zapewnia ono dostęp do różnorodnych miejsc pracy. Specjalne badanie Eurobarometr 569 dotyczące atrakcyjności

---

*Indicators* [Edukacja w zarysie 2020: wskaźniki OECD] wynika również, że nauczyciele kształcenia i szkolenia zawodowego zarabiają średnio o niemal 11 % mniej niż inni pracownicy z wykształceniem wyższym.

<sup>20</sup> Herrero, C., Arroyo Sagasta, A., Castaño Muñoz, J., Centeno, C., Coenenen, J. i in. (2025) *Supporting the digital transformation of vocational education and training* [Wspieranie transformacji cyfrowej kształcenia i szkolenia zawodowego]. Luksemburg: Urząd Publikacji Unii Europejskiej. Dokument dostępny pod adresem: <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC141881>.

<sup>21</sup> Psifidou, I., Papazoglou, M. i Pouliakas, K. (2025) [Europe's first survey for VET teachers: Listening, learning, acting](#) [Pierwsze europejskie badanie dotyczące nauczycieli kształcenia i szkolenia zawodowego: słuchanie, uczenie się, działanie].

kształcenia i szkolenia zawodowego (publikacja w przygotowaniu) wskazuje również, że chociaż 50 % mieszkańców UE poleciłoby kształcenie i szkolenie zawodowe młodej osobie przed podjęciem nauki w szkole średniej II stopnia, 75 % zgodziło się ze stwierdzeniem, że w ich państwie wykształcenie ogólne na poziomie średnim II stopnia jest lepiej postrzegane niż kształcenie zawodowe podstawowe. Niektóre państwa podejmowały działania na rzecz propagowania równouprawnienia płci, ale istnieje mniej dowodów na inkluzywność bez względu na płeć i przeciwdziałanie stereotypom płci przy wyborze zawodów, i zależy to od kontekstu i potrzeb krajowych. Stereotypy podobne do tych, o których mowa powyżej, oraz ograniczona świadomość dostępnych możliwości utrudniają uczestnictwo dorosłych w ustawicznym kształceniu i szkoleniu zawodowym.

Umiejdzynarodowienie i mobilność, które mogą sprzyjać innowacjom i zwiększać atrakcyjność kształcenia i szkolenia zawodowego, wykazują tendencję wzrostową<sup>22</sup>, ale pozostają rozdrobnione, a możliwości w zakresie mobilności pozostają słabo rozwinięte<sup>23</sup>. Badania wykazały, że absolwenci kształcenia i szkolenia zawodowego z doświadczeniem w zakresie mobilności zagranicznej deklarują, iż umiejętności zdobyte za granicą były przydatne w karierze zawodowej i zwiększały zdolność do zatrudnienia<sup>24</sup>. Ponadto według Cedefopu możliwości międzynarodowe (w tym mobilność) wiążą się z większą atrakcyjnością kształcenia i szkolenia zawodowego<sup>25</sup>. Mobilność kadry w obszarze kształcenia i szkolenia zawodowego, takiej jak nauczyciele, trenerzy i specjaliści ds. poradnictwa, jest mniej rozwinięta niż mobilność osób uczących się. Chociaż pewne inicjatywy i projekty są wdrażane, umiejdzynarodowienie pozostaje nierównomierne i słabo zakorzenione w krajowych systemach kształcenia i szkolenia zawodowego, pomimo jego strategicznego znaczenia dla atrakcyjności i doskonałości, jak określono w zaleceniu Rady z 2020 r. w sprawie VET.

### 3.2 Ogólna ocena postępów i obszarów priorytetowych na przyszłość

**Państwa członkowskie UE poczyniły znaczne postępy w realizacji wspólnych priorytetów określonych w zaleceniu Rady z 2020 r. w sprawie VET i potwierdzonych w krajowych planach wdrażania.** Pomimo kluczowej roli kształcenia i szkolenia zawodowego w stawianiu czoła wyzwaniom związanym zarówno z inkluzywnością, jak i rynkiem pracy – do których należą niedobory siły roboczej i umiejętności, starzenie się siły roboczej, a także zapewnienie sprawiedliwej transformacji ekologicznej i cyfrowej –

<sup>22</sup> Jedynie AT, CY, DE, DK, EE, EL, HR, LV, PT i PL zgłaszają w swoich krajowych planach wdrażania środki mające na celu zwiększenie umiejdzynarodowienia.

<sup>23</sup> Jedynie AT, BE-NL, DE, DK, FR, HR, LT, LV, MT, NL i PL zgłaszają w swoich krajowych planach wdrażania środki mające na celu zwiększenie mobilności osób uczących się i kadry.

<sup>24</sup> Fassel, A., Kirsch, M., Pachocki, M. i Zabko, O. (2020) *Tracing VET graduates with foreign mobility experience* [Monitorowanie losów absolwentów kształcenia i szkolenia zawodowego z doświadczeniem w zakresie mobilności zagranicznej]. Warszawa: Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji (FRSE). Dokument dostępny pod adresem: <https://erasmusplusresearch.eu/research/tracing-vet-graduates-foreign-mobility-experience>.

<sup>25</sup> Cedefop (b.d.) *VET mobility prospects increases VET attractiveness* [Perspektywy w zakresie mobilności w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego zwiększają jego atrakcyjność]. Dokument dostępny pod adresem: <https://www.cedefop.europa.eu/pl/tools/vet-toolkit-tackling-early-leaving/resources/vet-toolkit-upskilling-pathways/best-practices/vet-mobility-prospects>.

utrzymują się pewne wyzwania. Nadal osłabia to potencjał kształcenia i szkolenia zawodowego w zakresie stymulowania trwałego wzrostu gospodarczego sprzyjającego włączeniu społecznemu i konkurencyjności. Inną pilną kwestią, która ogranicza wkład kształcenia i szkolenia zawodowego we wzrost gospodarczy, są utrzymujące się luki w dostępie do kształcenia i szkolenia zawodowego i jego wynikach – czy to pod kątem inkluzywności bez względu na płeć, skutecznego wspierania słabszych grup społecznych, czy też rozszerzenia zakresu uczenia się przez całe życie.

**Państwa członkowskie podjęły znaczne starania, aby uczynić systemy kształcenia i szkolenia zawodowego elastycznymi i odpornymi w dostosowywaniu się do szybkich zmian na rynku pracy (priorytet 1), nadal utrzymują się jednak pewne wyzwania.** Postępy poczyniono przede wszystkim dzięki modernizacji standardów, programów nauczania oraz programów kształcenia i szkolenia zawodowego w celu zrównoważonego połączenia umiejętności zawodowych i kompetencji kluczowych, ze szczególnym naciskiem na systematyczną integrację umiejętności cyfrowych. Konieczne są dalsze działania na rzecz pełnego dostosowania programów kształcenia i szkolenia zawodowego oraz programów nauczania do potrzeb rynku pracy, zwłaszcza w świetle megatrendów, takich jak rosnąca cyfryzacja i automatyzacja, a także przejście na gospodarkę neutralną emisyjnie. Dalsze działania nadal będą istotne, zwłaszcza w kontekście postępującej cyfryzacji i powszechnego stosowania AI. Z niedawnej analizy internetowych ogłoszeń o pracę przeprowadzonej przez Cedefop we wszystkich państwach członkowskich UE wynika, że wzrósł udział wolnych miejsc pracy w zawodach zależnych od fizycznej obecności, zdolności manualnych i praktycznych umiejętności twardych, takich jak technicy inżynierijni, mechanicy maszyn, zawody związane z budownictwem i pracownicy transportu<sup>26</sup>. Wskazuje to, że chociaż nabywanie umiejętności cyfrowych i kompetencji w zakresie AI jest ważne, aby nadążyć za zmianami na rynku pracy, nadal istnieje zapotrzebowanie na niektóre zawody związane z kształceniem i szkoleniem zawodowym, mimo że stosowanie AI zwiększyło się.

Państwa w całej UE intensyfikują działania służące nabywaniu przez osoby uczące się solidnych umiejętności podstawowych w trakcie kształcenia i szkolenia zawodowego. Wdrażanie pozostaje jednak nierównomierne, a wiele osób uczących się nadal rozpoczyna i kończy kształcenie i szkolenie zawodowe bez odpowiedniej biegłości w umiejętności czytania i pisanie, rozumowania matematycznego, nauk przyrodniczych, umiejętnościach cyfrowych i obywatelskich, w tym umiejętności korzystania z mediów i informacji, które mają zasadnicze znaczenie zarówno dla zdolności do zatrudnienia, jak i aktywnego uczestnictwa w życiu społecznym. Jednocześnie niedobór wykwalifikowanych nauczycieli i trenerów kształcenia i szkolenia zawodowego, w szczególności tych, którzy są w stanie włączyć umiejętności podstawowe do kształcenia zawodowego, utrudnia skuteczną realizację działań. Dowody pochodzące z badania PISA wskazują również, że wiele osób uczących się, które podejmują kształcenie i szkolenie zawodowe, ma słabsze umiejętności podstawowe

---

<sup>26</sup> Cedefop (2026) *Reverse gear: how AI is bringing vocational occupations back* [Bieg wsteczny: jak AI przywraca zawody]. Dokument dostępny pod adresem: <https://www.cedefop.europa.eu/pl/news/reverse-gear-how-ai-bringing-vocational-occupations-back>.

w porównaniu z rówieśnikami realizującymi kształcenie średnie ogólne<sup>27</sup>. Wśród państw, w których możliwe są porównania, uczniowie biorący udział w programach kształcenia zawodowego często osiągają znacznie gorsze wyniki niż ich rówieśnicy w programach kształcenia ogólnego, czasami z powodów takich jak wczesny podział na oddzielne ścieżki kształcenia.

Ponadto postępy w nauczaniu umiejętności w zakresie nauk przyrodniczych, technologii, inżynierii i matematyki (STEM) nadal są nierównomierne. W kształceniu i szkoleniu zawodowym na poziomie średnim jedynie 36,3 % wszystkich uczniów w całej UE uczestniczy w programach STEM, co stanowi wynik o 8,7 punktu procentowego niższy od proponowanego celu na szczelnie UE na 2030 r. wynoszącego co najmniej 45 %. W dziedzinach STEM większość osób uczących się w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego koncentruje się na inżynierii, produkcji i budownictwie. W państwach takich jak Portugalia, Malta, Polska i Włochy znaczna część osób objętych programami STEM kształci się w zakresie technologii informacyjno-komunikacyjnych (ICT). Z kolei w całej UE dziedzina nauk przyrodniczych, matematyki i statystyki przyciąga bardzo niewielki odsetek osób uczących się w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego.

Pomimo zwiększenia możliwości uczenia się w miejscu pracy i możliwości przygotowania zawodowego niektóre państwa zgłaszają spadek lub ograniczoną liczbę praktykantów<sup>28</sup>, w przeciwieństwie do poprzednich okresów, w których głównym problemem był niedobór dostępnych miejsc. Poczyniono postępy w rozszerzaniu zakresu programów przygotowania zawodowego na osoby dorosłe i na szkolnictwo wyższe, ale ich wykorzystanie nadal jest ograniczone. Uczenie się w miejscu pracy w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego jest również bardziej rozpowszechnione w niektórych dziedzinach studiów (zwłaszcza w ochronie zdrowia i rolnictwie) niż w innych<sup>29</sup>. Polityki mogłyby w większym stopniu uwzględniać kwestię przeciwdziałania nierównowadze i niedopasowaniu między popytem na praktyki a ich podażą oraz inwestowania w rozwój zawodowy trenerów w przedsiębiorstwach w zakresie pedagogiki, a także we wsparcie dla osób uczących się ze słabszych grup społecznych. Innym obszarem, który można by dalej rozwijać, jest współpraca między organizatorami kształcenia i szkolenia zawodowego a przemysłem. Mogłoby to przyczynić się zarówno do zwiększenia udziału w programach przygotowania zawodowego, jak i do lepszego dopasowania oferty kształcenia i szkolenia zawodowego do umiejętności wymaganych na rynku pracy.

---

<sup>27</sup> OECD (2023) *Education at a glance 2023: OECD indicators* [Edukacja w zarysie 2023: wskaźniki OECD]. Paryż: OECD Publishing. Dokument dostępny pod adresem: <https://www.oecd.org/education/education-at-a-glance/>.

<sup>28</sup> Państwa takie jak DE, FR, IT i AT w niektórych sektorach zgłaszają spadek liczby miejsc przygotowania zawodowego lub ich ograniczone wykorzystanie. Do państw o powolnym wdrażaniu uczenia się w miejscu pracy, w tym programów przygotowania zawodowego, należą też EL, HU, CZ i RO.

<sup>29</sup> Komisja Europejska (2025) *Monitor kształcenia i szkolenia 2025: sprawozdanie porównawcze*. Luksemburg: Urząd Publikacji Unii Europejskiej. Dokument dostępny pod adresem: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/30c1ccaa-bfdd-11f0-a612-01aa75ed71a1>.

**Państwa wykazały zaangażowanie na rzecz zwiększenia elastyczności i możliwości rozwoju w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego (priorytet 2) oraz zwiększenia możliwości podnoszenia i zmiany kwalifikacji, ale wiele inicjatyw nadal znajduje się na etapie rozpoznawczym.** Elastyczność tę propaguje się przez przyjęcie podejść opartych na efektach uczenia się, modularyzację programów nauczania i programów, ustanowienie mikropoświadczeń i częściowych kwalifikacji oraz zwiększenie możliwości walidacji i uznawania efektów uczenia się uzyskanych poza systemami formalnymi. Państwa dywersyfikują sposoby uczenia się przez ulepszanie infrastruktury na potrzeby cyfrowego uczenia się i kształcenia mieszanego oraz stosowanie najnowocześniejszych technologii edukacyjnych, takich jak rzeczywistość wirtualna i AI. Włączenie powstających technologii do kształcenia i szkolenia zawodowego może skutecznie zmniejszyć lukę między organizacją szkoleń a zmieniającym się rynkiem pracy, ale istnieją pewne ograniczenia, takie jak m.in. potrzeba nadążania za szybkim tempem rozwoju technologicznego w przemyśle oraz niezbędne inwestycje w sprzęt<sup>30</sup>. Środki dotyczące mikropoświadczeń i wykorzystania zaawansowanych technologii nadal są na wczesnym etapie i nie osiągnęły jeszcze pełnego potencjału w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego. Państwa, które nie poczyniły jeszcze postępów w tych obszarach, odniosłyby korzyści z przyspieszenia zmian regulacyjnych, pilotażu platform cyfrowych zapewniających treści szkoleniowe i interaktywne zasoby oraz propagowania wzajemnego uznawania mikropoświadczeń w całej UE<sup>31</sup>.

Europejskie narzędzia przejrzystości mają na celu lepsze zrozumienie kształcenia i szkolenia zawodowego przez pracodawców i inne zainteresowane strony. Jednym z głównych wniosków wynikających z oceny europejskich ram kwalifikacji (ERK) w 2024 r. było to, że ERK są ugruntowanym punktem odniesienia, powszechnie akceptowanym przez instytucje zajmujące się kwalifikacjami<sup>32</sup>. Europejskie ramy kwalifikacji i powiązane z nimi krajowe ramy kwalifikacji są kluczowymi narzędziami służącymi zwiększeniu przejrzystości kwalifikacji w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego w wymiarze wewnętrznym i transgranicznym w odniesieniu do ich poziomu i treści. Europass, unijne narzędzie zarządzania karierą zawodową i uczenia się przez całe życie, pomaga osobom uczącym się w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego w informowaniu o ich kwalifikacjach i umiejętnościach, w tym w kontekście mobilności pracowników. Nierównomierne wdrażanie tych instrumentów utrudnia jednak przejrzystość i zrozumienie kwalifikacji oraz umiejętności w całej UE. Jednym z wniosków wyciągniętych z oceny Europass z 2024 r. jest potrzeba

---

<sup>30</sup> Herrero, C., Arroyo Sagasta, A., Castaño Muñoz, J., Centeno, C., Coenenen, J. i in. (2025) *Supporting the digital transformation of vocational education and training* [Wspieranie transformacji cyfrowej kształcenia i szkolenia zawodowego]. Luksemburg: Urząd Publikacji Unii Europejskiej. Dokument dostępny pod adresem: <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC141881>.

<sup>31</sup> Jedynie BE-NL, DE, FI, HR, HU, LV, MT, NL, PL, PT i SK zgłaszają postępy w zakresie uwzględniania w swoich krajowych planach wdrażania środków poświęconych rozwojowi mikropoświadczeń i częściowych kwalifikacji, a jedynie AT, BE-FR, BE-NL, BG, CY, DE, DK, ES, HU, LU, NL, PL i PT zgłaszają postępy w zakresie rozwoju cyfrowych platform i zasobów edukacyjnych.

<sup>32</sup> Komisja Europejska (2024) *Komisja Europejska publikuje oceny Europass i europejskich ram kwalifikacji*. Dokument dostępny pod adresem: [https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/news/european-commission-publishes-evaluations-europass-and-european-qualifications-framework-2024-03-27\\_pl](https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/news/european-commission-publishes-evaluations-europass-and-european-qualifications-framework-2024-03-27_pl).

dalszego rozwoju analizy danych i AI w Europass, co przyczyniłoby się do rozwiązania problemu niedoboru umiejętności i siły roboczej, który w szczególności dotyczy zawody związane z kształceniem i szkoleniem zawodowym<sup>33</sup>.

W wielu krajach wskaźniki uczestnictwa osób dorosłych w szkoleniach utrzymują się na niskim poziomie<sup>34</sup>. Choć państwa członkowskie w coraz większym stopniu koncentrują się na uczeniu się przez całe życie, według badania edukacji dorosłych (AES) w 2022 r. wskaźnik uczestnictwa wyniósł jedynie 39,5 %, przy czym między poszczególnymi państwami występowały duże różnice. Wynik ten jest niższy od unijnego celu<sup>35</sup> zakładającego osiągnięcie poziomu co najmniej 60 % do 2030 r. Ważne jest, aby ustawiczne kształcenie i szkolenie zawodowe uwzględniało potrzeby wszystkich osób dorosłych w zakresie uczenia się i rozwoju. Ponadto dalsze wdrażanie poradnictwa przez całe życie, walidacji efektów wcześniejszego uczenia się i nabytych umiejętności, mikropoświadczeń i częściowych kwalifikacji, wraz z dobrze opracowanymi zachętami zarówno dla osób fizycznych, jak i dla pracodawców, mogłoby zwiększyć uczestnictwo i wsparcie osób uczących się. Kluczowe znaczenie ma również monitorowanie uczestnictwa oraz zapewnienie synergii i koordynacji między różnymi organizatorami.

**Odnotowano pewne postępy w zakresie stymulowania innowacji i wzrostu gospodarczego oraz przygotowania osób uczących się do transformacji cyfrowej i ekologicznej (priorytet 3).** Niektóre państwa modernizują infrastrukturę kształcenia i szkolenia zawodowego oraz inwestują zarówno w cyfrowe platformy szkolenia i uczenia się, jak i w obiekty fizyczne<sup>36</sup>, dostosowując je do obecnych potrzeb przemysłu. Obejmuje to inwestycje w infrastrukturę ICT i nowoczesny sprzęt, a także włączenie zaawansowanych technologii do kształcenia i szkolenia zawodowego. Wsparcie dla centrów doskonałości zawodowej pozostaje ograniczone, jednak jest stopniowo rozszerzane przez tworzenie nowych centrów lub rozwój istniejących, często dzięki wsparciu i finansowaniu ze strony UE.

Z niedawnego sprawozdania analitycznego dotyczącego wybranych projektów w ramach programu Erasmus+ w zakresie centrów doskonałości zawodowej wynika, że mogą one działać jako strukturalne czynniki umożliwiające transformację w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego, np. poprzez innowacje w nauczaniu i uczeniu się, dostosowywanie kształcenia i szkolenia zawodowego do rynku pracy i potrzeb w zakresie umiejętności oraz bliższą współpracę między kluczowymi zainteresowanymi stronami. Aby dalej rozwijać tę

---

<sup>33</sup> Sprawozdanie Komisji dla Parlamentu Europejskiego i Rady dotyczące wdrożenia i skutków decyzji Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2018/646 z dnia 18 kwietnia 2018 r. w sprawie wspólnych ram mających na celu świadczenie lepszej jakości usług w zakresie umiejętności i kwalifikacji (Europass); dokument dostępny pod adresem: [EUR-Lex - 52024DC0135 - PL - EUR-Lex](#).

<sup>34</sup> Zgodnie z najnowszymi danymi dostępnymi w ramach badania edukacji dorosłych (z 2022 r.) BG, EL, RO, PL, CZ, HR, SI, LT, CY, IT, PT, LV, ES, BE, MT, ET i LU pozostają poniżej unijnego celu na 2025 r., zgodnie z którym 47 % osób dorosłych w wieku 25–64 lat powinno uczestniczyć w uczeniu się w ciągu ostatnich 12 miesięcy.

<sup>35</sup> Cel określony w konkluzjach Rady z 2021 r. w sprawie nowej europejskiej agendy w zakresie uczenia się dorosłych na lata 2021–2030. Zob. również Plan działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych.

<sup>36</sup> AT, BE-NL, BG, CY, DE, DK, EL, HU, LT, LV, PL, PT i SI zgłaszają w krajowych planach wdrażania postępy w zakresie środków ukierunkowanych na modernizację infrastruktury.

inicjatywę i jej wpływ, w sprawozdaniu przedstawiono pewne zalecenia dotyczące zaangażowania organów publicznych oraz większego zaangażowania osób uczących się i pracowników, a także dywersyfikacji finansowania, zacieśnienia powiązań z innymi inicjatywami i organami, takimi jak pakt na rzecz umiejętności i Komitet Doradczy ds. Szkolenia Zawodowego, zwiększenia skali innowacji pedagogicznych oraz zrównoważonej integracji umiejętności cyfrowych i ekologicznych we wszystkich sektorach gospodarki.

**Państwa członkowskie wdrożyły środki służące temu, by kształcenie i szkolenie zawodowe było atrakcyjnym wyborem opartym na nowoczesnym i cyfrowym dostarczaniu umiejętności (priorytet 4).** Pomimo starań i ukierunkowanych działań w różnych państwach postrzegany niższy status kształcenia i szkolenia zawodowego w porównaniu z kształceniem ogólnym i akademickim pozostaje jednak główną przeszkodą dla zwiększenia uczestnictwa zarówno w kształceniu zawodowym podstawowym, jak i ustawicznym kształceniu i szkoleniu zawodowym. Kluczowym czynnikiem zwiększającym atrakcyjność kształcenia i szkolenia zawodowego może być wspieranie innowacji i umiędzynarodowienia. Do wzmocnienia pozytywnego wizerunku kształcenia i szkolenia zawodowego – a tym samym zwiększenia jego atrakcyjności – można również silniej przyczyniać się przez ukierunkowane propagowanie płynących z niego korzyści i perspektyw zatrudnienia absolwentów. Mogłoby to obejmować kampanie uświadamiające, udział w międzynarodowych konkursach umiejętności, poradnictwo przez całe życie i możliwości w zakresie mobilności.

Państwa pracowały nad wspieraniem nauczycieli i trenerów kształcenia i szkolenia zawodowego, ale niska atrakcyjność tego zawodu nadal wywiera presję na systemy nauczania w tej branży edukacji. Działania podejmowane przez państwa członkowskie obejmują rozszerzenie programów kształcenia i szkolenia zawodowego na wyższe poziomy kwalifikacji (ERK 5–8), poprawę drożności między kształceniem i szkoleniem zawodowym a szkolnictwem wyższym oraz inwestowanie w ustawiczne doskonalenie zawodowe nauczycieli i trenerów kształcenia i szkolenia zawodowego. Dostępne dowody wskazują jednak na brak systemowych podejść do zaspokajania złożonych potrzeb edukacyjnych nauczycieli i trenerów, przy czym podejścia te obejmują systematyczne monitorowanie rozwoju zawodowego tych osób pod względem treści i wpływu na praktyki nauczania.

Podnoszenie umiejętności i kompetencji nauczycieli i trenerów wymagałoby systemowego i wieloaspektowego ustawicznego doskonalenia zawodowego, tymczasem często jest ono nierównomierne i nie obejmuje wszystkich obszarów. Aby rozwiązać problem niedoboru nauczycieli i poprawić wizerunek zawodu, państwa mogłyby pracować nad uproszczeniem ścieżek dostępu do zawodu nauczyciela, ułatwieniem walidacji i uznawania kwalifikacji, poprawą warunków pracy i dostosowaniem wynagrodzeń, zbadaniem efektu „drzwi obrotowych” między pracą zawodową a nauczaniem, w tym modeli „nauczycieli kształcenia mieszanego”, które dotychczas były szeroko testowane, oraz zapewnieniem zróżnicowanych i wystarczających możliwości rozwoju zawodowego, w tym staży w przedsiębiorstwach i możliwości korzystania z doświadczeń międzynarodowych dzięki mobilności kadry. W deklaracji z Herning wezwano również do zwrócenia uwagi na dobrostan psychiczny nauczycieli i trenerów, który to obszar nie został wystarczająco zbadany.

**Chociaż postępy w propagowaniu równości szans oraz systemów kształcenia i szkolenia zawodowego inkluzywnych pod względem płci są postrzegane jako skromne (priorytet 5), państwa wdrażają ukierunkowane środki na rzecz słabszych grup społecznych.** Erasmus+ wspiera rozwój umiejętności przekrojowych, takich jak umiejętności komunikacyjne, zdolności adaptacji i umiejętności międzykulturowe, dzięki mobilności osób uczących się i kadry w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego, partnerstwom współpracy i działaniom na rzecz budowania zdolności. Jednocześnie istnieje mniej dowodów świadczących o postępach w zakresie inkluzywności bez względu na płeć oraz przeciwdziałania stereotypom płci przy wyborze zawodu. Brak równowagi płci i niedostateczna reprezentacja kobiet w dziedzinach STEM oraz w kształceniu i szkoleniu zawodowym mają poważne konsekwencje dla rynku pracy, takie jak utrzymujący się niedobór umiejętności, ograniczona wydajność gospodarcza oraz pogłębiające się nierówności strukturalne w zakresie zatrudnienia i wynagrodzeń. Zajęcie się kwestią włączenia społecznego w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego ma kluczowe znaczenie dla zagwarantowania, że słabsze grupy społeczne (np. długotrwale bezrobotni, osoby z niepełnosprawnościami, młodzież niekształcąca się ani nie szkoląca) będą mogły ukończyć przydatne i odpowiednie szkolenie, tak aby były dobrze przygotowane do wejścia na rynek pracy, co zwiększy ogólne wskaźniki zatrudnienia i wydajności, a także zmniejszy wskaźniki ubóstwa. Aby zapewnić włączenie społeczne, skuteczne systemy kształcenia i szkolenia zawodowego muszą zapewniać ukierunkowane wsparcie oparte na potrzebach osób uczących się, wzmacniać powiązania ze stabilnymi miejscami pracy wysokiej jakości oraz rozszerzać możliwości inkluzywnego uczenia się w miejscu pracy.

**Państwa koncentrujące się na zapewnianiu jakości w kształceniu i szkoleniu zawodowym (priorytet 6) również poczyniły pewne postępy.** Około połowa państw pracowała nad nowymi strategiami mającymi na celu dostosowanie krajowych systemów zapewniania jakości do priorytetów EQAVET, ulepszała proces samooceny przeprowadzanej przez organizatorów kształcenia i szkolenia zawodowego (np. procedury oceny wewnętrznej, ciągłe doskonalenie i przekazywanie informacji zwrotnych) oraz zwiększała zaangażowanie zainteresowanych stron w zarządzanie. Kluczowe znaczenie dla osiągnięcia celów w ramach tego priorytetu oraz uwolnienia ich pełnego potencjału dla osób uczących się oraz systemów kształcenia i szkolenia zawodowego mają ciągłość i zwiększone inwestycje.

**Główną rolę w zarządzaniu polityką kształcenia i szkolenia zawodowego oraz jej wdrażaniu odgrywają partnerzy społeczni, którzy przyczyniają się do opracowywania polityki i programów nauczania, zapewniania jakości, podejmowania decyzji o finansowaniu i poradnictwa zawodowego.** Powinno się dalej zwiększać ich rolę we wdrażaniu środków, przy pełnym poszanowaniu autonomii partnerów społecznych. Dotyczy to w szczególności gromadzenia informacji na temat umiejętności i określania potrzeb w zakresie umiejętności, zapewniania przygotowania zawodowego i możliwości zatrudnienia słabszym grupom społecznym, zmiany i podnoszenia kwalifikacji, a także uznawania i walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego.

#### 4. Wnioski

Sprawozdanie na temat wdrażania zalecenia Rady z 2020 r. w sprawie VET we wszystkich państwach członkowskich pokazuje zróżnicowany obraz postępów i utrzymujących się wyzwań oraz wskazuje zarówno na potencjał, jak i pewne słabości kształcenia i szkolenia zawodowego w stymulowaniu zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu, który jest ściśle dostosowany do potrzeb rynku pracy. Choć wiele państw członkowskich rozpoczęło ważne reformy, często wykorzystując unijne wsparcie i możliwości finansowania, tempo modernizacji i postępów jest nierównomierne. Nadal istnieją luki w cyfryzacji, m.in. pod kątem stosowania technologii takich jak AI, w zakresie gromadzenia informacji na temat umiejętności, uczenia się w miejscu pracy/przygotowania zawodowego, zdolności nauczycieli i trenerów kształcenia i szkolenia zawodowego; utrzymuje się także niski poziom postrzegania społecznego i atrakcyjności kształcenia i szkolenia zawodowego, co prowadzi do niedopasowania umiejętności. Aby jak najlepiej wykorzystać potencjał kształcenia i szkolenia zawodowego w zakresie wspierania konkurencyjności UE, należy propagować doskonałość tej branży edukacji oraz bliższe partnerstwa z przedsiębiorstwami i partnerami społecznymi. Należy też zwiększyć możliwości w zakresie mobilności osób uczących się w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego, jak również możliwości w zakresie umiędzynarodowienia. Kolejnym obszarem wymagającym dalszej uwagi jest nauczanie podstawowych umiejętności i umiejętności obywatelskich, a także kompetencji w zakresie STEM, które mają kluczowe znaczenie dla zwiększenia zdolności absolwentów kształcenia i szkolenia zawodowego do zatrudnienia<sup>37</sup> oraz dla zapewnienia dostosowania tych zdolności do potrzeb rynku pracy. Planowana europejska strategia kształcenia i szkolenia zawodowego utoruje drogę do sprostania wszystkim tym wyzwaniom.

---

<sup>37</sup> Federalne Zrzeszenie Niemieckich Organizacji Pracodawców (BDA) (2025) *For our democracy – democracy education throughout all levels of education* [Dla naszej demokracji – edukacja obywatelska na wszystkich poziomach kształcenia]. Dokument dostępny pod adresem: <https://www.arbeitgeber.de>.