KOMISJA EUROPEJSKA

Bruksela, dnia 9.6.2010
KOM(2010) 296 wersja ostateczna

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

Nowy bodziec do europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego służący wspieraniu strategii Europa 2020

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

Nowy bodziec do europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego służący wspieraniu strategii Europa 2020

1. WPROWADZENIE

Jakość kapitału ludzkiego ma decydujące znaczenie dla powodzenia Europy. Strategia Europa 2020[1] kładzie duży nacisk na kształcenie i szkolenie, aby wspierać „inteligentny i zrównoważony rozwój sprzyjający włączeniu społecznemu". W odpowiedzi na wezwanie strategii Europa 2020, aby zwiększać atrakcyjność kształcenia i szkolenia zawodowego (vocational education and training – VET), niniejszy komunikat opisuje możliwości związane z projektami przewodnimi „Program na rzecz nowych umiejętności i zatrudnienia" oraz „Młodzież w drodze", w tym z zasadami ramowymi dotyczącymi polityki zatrudnienia młodych ludzi.

Kształcenie i szkolenie zawodowe ma do odegrania dwojaką rolę: narzędzia, które pomaga Europie zaspokoić obecne i przyszłe zapotrzebowanie na wykwalifikowanych pracowników, a jednocześnie ułatwia ono wyjście z kryzysu i zmniejsza jego skutki społeczne. To podwójne wyzwanie wymaga pilnych reform. Kwestia rozwijania umiejętności[2] w Europie jest szczególnie paląca w świetle globalnego wyścigu talentów oraz szybkiego rozwoju systemów kształcenia i szkolenia w rozwijających się gospodarkach, takich jak Chiny, Brazylia lub Indie.

Prognozy dotyczące przyszłych potrzeb wskazują, że do 2020 r. wystąpi zwiększone zapotrzebowanie na średnio i wysoko wykwalifikowanych pracowników[3]. Stały rozwój produktów i procesów napędzany przez technologie informacyjno-komunikacyjne w połączeniu z potrzebą wprowadzenia gospodarki niskoemisyjnej oraz starzeniem się społeczeństwa oznaczają zmiany struktur zatrudnienia i struktur społecznych: kształcenie i szkolenie, w tym zawodowe (VET), musi się do nich odpowiednio dostosować. **Wstępne kształcenie i szkolenie zawodowe** (initial vocational education and training – IVET) ma wyposażyć uczącą się młodzież w umiejętności najbardziej poszukiwane na rozwijających się rynkach pracy, takie jak e-umiejętności[4], oraz w wysoko rozwinięte kluczowe kompetencje[5];

---

1 COM(2010) 2020

2 Termin „umiejętności" obejmuje wiedzę, umiejętności i kompetencje zgodnie z definicją zawartą w europejskich ramach kwalifikacji.

3 Według prognoz dotyczących przyszłych potrzeb w zakresie kwalifikacji pracowników do 2020 r., przeprowadzonych przez Cedefop w lutym 2010 r., w UE powstanie 15,6 milionów nowych miejsc pracy dla osób z wyższym wykształceniem oraz 3,7 milionów nowych miejsc pracy dla absolwentów szkół średnich. Tymczasem liczba miejsc pracy dla osób niewykwalifikowanych lub posiadających niskie kwalifikacje zmniejszy się o 12 milionów.

4 COM(2007) 496 „E-umiejętności na XXI wiek". Według prognoz w ciągu najbliższych pięciu lat na 90% stanowisk wymagane będą umiejętności w zakresie technologii informacyjno-komunikacyjnych (TIK) (IDC, 2009).

takie jak kultura informatyczna i umiejętności korzystania z mediów w celu nabycia kompetencji informatycznych[6]; szczególną rolę odgrywa ono w rozwiązywaniu problemu wysokiego bezrobocia wśród ludzi młodych w Europie. Dodatkowo dorośli muszą mieć możliwość uaktualniania swoich umiejętności i kompetencji za pomocą **ustawicznego kształcenia i szkolenia zawodowego** (continuing vocational education and training – CVET), ponieważ zmiany pracy i zawodu dokonywane są w średnim wieku i przekształceniu ulegają tradycyjne etapy życia „szkolenie – praca – emerytura". Opublikowane ostatnio sprawozdanie ekspertów w sprawie nowych umiejętności w nowych miejscach pracy[7] zawiera szereg zaleceń dla obu składowych systemów VET.

Do obowiązków kształcenia i szkolenia zawodowego należą również szersze kwestie społeczne, w szczególności wspieranie włączenia społecznego. Istotne jest umożliwienie wszystkim ludziom w wieku produkcyjnym udziału w życiu gospodarczym i społecznym poprzez dostępne i wyrównane możliwości szkoleniowe.

Tworzenie gospodarki ekologicznej rodzi nowe miejsca pracy, w których wymagane są nowe umiejętności. Należy dostosować systemy kształcenia i szkolenia zawodowego w taki sposób, aby pracownicy mogli dopasować swoje umiejętności do potrzeb rynku pracy gospodarki sprzyjającej ochronie środowiska, zbudowanej na koncepcji szkolenia opartego na kompetencjach.

Kształcenie i szkolenie zawodowe w Europie obejmuje różne systemy krajowe zakorzenione w swoich specyficznych środowiskach gospodarczych i społecznych. Wstępne kształcenie i szkolenie zawodowe jest zwykle elementem kształcenia na poziomie ponadgimnazjalnym[8], ale odbywa się także na poziomie szkolnictwa wyższego (w placówkach nazywanych w wielu krajach „Fachhochschulen", „universities of applied sciences" [uniwersytet nauk stosowanych] lub „vocational colleges" [kolegium zawodowe])[9]. Ustawiczne kształcenie i szkolenie zawodowe obejmuje całą gamę szkoleń zawodowych prowadzonych przez różne podmioty. Wstępne kształcenie i szkolenie zawodowe przebiega w ramach stosunkowo uregulowanych struktur, natomiast ustawiczne kształcenie i szkolenie zawodowe odbywa się często w sposób nieuregulowany. Ich cechą wspólną jest to, że muszą sprostać wyzwaniom i wymagają modernizacji.

W art. 166 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej zapisano, że „Unia urzeczywistnia politykę kształcenia zawodowego, która wspiera i uzupełnia działanie państw członkowskich…". Proces kopenhaski[10] zainicjowany w 2002 r. wspierał państwa członkowskie w modernizowaniu systemów kształcenia i szkolenia zawodowego. Stymulował on rozwój podejścia opartego na efektach uczenia się oraz perspektywy uczenia się przez całe życie, a także sprzyjał opracowywaniu wspólnych narzędzi odniesienia (Europass,

---

5 Dz.U. L 394 z 30.12.2006, s. 10. Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie kluczowych kompetencji w uczeniu się przez całe życie.

6 COM(2010) 245 „Europejska agenda cyfrowa".

7 COM(2008) 868 wersja ostateczna oraz sprawozdanie grupy ekspertów w sprawie nowych umiejętności w nowych miejscach pracy (2010).

8 W UE średnio 51,5% uczniów uczestniczy w kształceniu i szkoleniu zawodowym na poziomie ponadgimnazjalnym (poziom ISCED 3), przy dużych różnicach między państwami, od 13% na Cyprze do 77% w Austrii.

9 Według badania Komisji dotyczącego różnych ścieżek kształcenia i szkolenia zawodowego około 13% studentów w UE odbywa je na poziomie szkolnictwa wyższego, a blisko 10% ludności czynnej zawodowo ukończyło szkołę ponadgimnazjalną, ale nie ma wyższego wykształcenia.

10 http://ec.europa.eu/education/vocational-education/doc1143_en.htm

europejskie ramy kwalifikacji [European Qualifications Framework – EQF], europejski system transferu osiągnięć w kształceniu i szkoleniu zawodowym [European Credit System for VET – ECVET] oraz europejskie ramy odniesienia na rzecz zapewniania jakości w kształceniu i szkoleniu zawodowym [European Quality Assurance Reference Framework for Vocational Education and Training – EQAVET]).

Unijni ministrowie odpowiedzialni za kształcenie i szkolenie zawodowe, europejscy partnerzy społeczni oraz Komisja Europejska dokonają przeglądu priorytetów procesu kopenhaskiego w grudniu 2010 r. Celem niniejszego komunikatu jest więc przedstawienie wizji przyszłości kształcenia i szkolenia zawodowego. Wizja ta wykorzystuje i uzupełnia strategię Europa 2020 oraz strategiczne ramy europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia do 2020 r.[11] Uwzględnia także odnowioną agendę społeczną UE[12] oraz strategię UE na rzecz młodzieży[13].

2. NOWY BODZIEC DO KSZTAŁCENIA I SZKOLENIA ZAWODOWEGO

Do 2020 r. kształcenie i szkolenie zawodowe w Europie powinno się przyczynić do zapewnienia równego dostępu do unijnych systemów uczenia się przez całe życie i do osiągania przez nie wybitnych wyników, a co za tym idzie do wypełnienia celów strategii Europa 2020 dotyczących inteligentnego i sprzyjającego włączeniu społecznemu wzrostu gospodarczego. Jego najważniejsze elementy to:

- *wstępne kształcenie i szkolenie zawodowe jako atrakcyjna możliwość nauki łącząca przydatność na rynku pracy z dostępem do wyższego wykształcenia,*
- *łatwo dostępne ustawiczne kształcenie i szkolenie zawodowe dla osób w różnych sytuacjach życiowych, umożliwiające rozwój umiejętności oraz zmianę zawodu,*
- *elastyczne systemy oparte na uznawaniu efektów uczenia się, w tym dyplomów, i wspierające indywidualne ścieżki kształcenia,*
- *odpowiednie wsparcie dla osób w niekorzystnej sytuacji oraz*
- *transgraniczna mobilność jako integralna część kształcenia i szkolenia zawodowego.*

W tym rozdziale nakreślono zasadnicze kwestie, które należy podjąć przy odnowieniu procesu kopenhaskiego. Za podstawę wzięto cztery priorytety strategicznych ram europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia do 2020 r. – uczenie się przez całe życie i mobilność, jakość i efektywność, sprawiedliwość i aktywną postawę obywatelską oraz innowacyjność, kreatywność i przedsiębiorczość. Uwzględniono także aspekt współpracy międzynarodowej w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego.

---

11 Dz.U. C 119/2 z 28.5.2009.
12 COM(2008) 412 wersja ostateczna.
13 COM(2009) 200 wersja ostateczna.

2.1. Kluczowa rola kształcenia i szkolenia zawodowego w uczeniu się przez całe życie oraz mobilności

Wraz z przekształceniami w strukturze ludności europejskiej i coraz częstszymi zmianami podejmowanymi w połowie kariery zawodowej zwiększa się potrzeba stałego doskonalenia umiejętności i związane z tym znaczenie ustawicznego kształcenia i szkolenia zawodowego. Z tego względu należy zmaksymalizować dostęp do możliwości szkoleniowych na różnych poziomach. To może oznaczać zasadnicze zmiany w tym, jak, kiedy i przez kogo kształcenie i szkolenie zawodowe jest organizowane, prowadzone i finansowane.

Elastyczny dostęp do szkoleń i kwalifikacji

Wydaje się, że istnieje potrzeba większej elastyczności w sposobie osiągania efektów uczenia się i ich oceny oraz tego, w jaki sposób prowadzą one do uzyskania kwalifikacji.

Rośnie rola pracodawców w organizowaniu ustawicznego kształcenia i szkolenia zawodowego. Tempo zmian powoduje, że muszą oni zapewnić pracownikom możliwość udziału w intensywnych kursach szkoleniowych. Tradycyjne podmioty realizujące wstępne szkolenia, takie jak szkoły kształcenia i szkolenia zawodowego, będą prawdopodobnie musiały wprowadzić elastyczne koncepcje ustawicznego kształcenia i szkolenia zawodowego „à la carte" dla różnorodnych grup uczących się. Instytucje szkolnictwa wyższego prawdopodobnie będą się musiały nastawić na prowadzenie ustawicznego kształcenia i szkolenia zawodowego poprzez oferowanie szkoleń ukierunkowanych na klienta, dostosowanych do potrzeb pracowników i pracodawców, zwłaszcza mikroprzedsiębiorstw i małych przedsiębiorstw. Elastyczny dostęp do szkoleń trzeba będzie połączyć z elastyczną organizacją pracy i ustaleniami na rynku pracy. Specjalnym wyzwaniem będzie pogodzenie obowiązków w pracy, nauce i rodzinie, aby zwiększyć uczestnictwo kobiet.

Walidacja pozaformalnego i nieformalnego uczenia się[14] otwiera drogę do doskonalenia umiejętności i reintegracji osób na rynku pracy. Aby to osiągnąć, kluczowe jest podejście do kwalifikacji zawodowych w oparciu o efekty uczenia się, zgodnie z przesłaniem europejskich ram kwalifikacji (EQF) oraz europejskiego systemu transferu osiągnięć w kształceniu i szkoleniu zawodowym (ECVET). Podejście to powinno się zakorzenić we wszystkich częściach systemu kształcenia i szkolenia.

Ogólna tendencja do doskonalenia umiejętności wpływa na relacje pomiędzy kształceniem i szkoleniem zawodowym a szkolnictwem wyższym. Aby przyczynić się do osiągnięcia wymiernego celu strategii Europa 2020 polegającego na zwiększeniu do 40% odsetka absolwentów szkolnictwa wyższego, należy zapewnić rzeczywiście otwarte możliwości przechodzenia między kształceniem i szkoleniem zawodowym a szkolnictwem wyższym, a także wspierać kształcenie i szkolenie zawodowe na poziomie szkolnictwa wyższego. Szeroko zakrojone krajowe ramy kwalifikacji powiązane z europejskimi ramami kwalifikacji pomogą we wzajemnym przenikaniu się kształcenia i szkolenia zawodowego oraz szkolnictwa wyższego: najwyższe stopnie ram kwalifikacji powinny obejmować oba te sektory, przy dużej zbieżności europejskiego systemu transferu i akumulacji punktów (ECTS) oraz europejskiego systemu transferu osiągnięć w kształceniu i szkoleniu zawodowym (ECVET).

---

[14] Europejskie wytyczne walidacji pozaformalnego i nieformalnego uczenia się (Cedefop 2009) są bezpośrednim efektem procesu kopenhaskiego.

Możliwości uczenia się przez całe życie, zarówno we wstępnym, jak i w ustawicznym kształceniu i szkoleniu zawodowym, należy łączyć z usługami poradnictwa i doradztwa, aby ułatwić przechodzenie z etapu nauki do zatrudnienia oraz z jednej pracy do drugiej. Wskazówki publicznych służb zatrudnienia powinny się ściśle łączyć z poradami udzielanymi przez systemy kształcenia i szkolenia. Należy sprawić, aby zarówno młodzi, jak i dorośli ludzie, pewnie radzili sobie ze zmianami w życiu poprzez rozwijanie umiejętności kierowania własną karierą zawodową[15]. W poradnictwie zawodowym należy zmienić podejście z „testowania pracowników" na „testowanie pracy", aby umożliwić młodym ludziom zapoznanie się z różnymi zawodami i możliwościami kariery. Szczególną uwagę trzeba poświęcić zagadnieniom równości płci, aby zachęcać młode osoby do wybierania zawodów tradycyjnie kojarzonych z płcią przeciwną.

Strategiczne podejście do mobilności w kształceniu i szkoleniu zawodowym

Wydaje się, że istnieje pilna potrzeba zwiększenia mobilności transgranicznej w celach edukacyjnych w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego, w szczególności wstępnego szkolenia zawodowego, w tym przyuczania do zawodu. Mobilność może pomóc w pokonywaniu barier językowych oraz w rozwijaniu wiary w siebie, łatwości przystosowania się, poczucia odpowiedzialności, zdolności do pracy oraz kompetencji międzykulturowych. W strategii Europa 2020 i jej inicjatywie „Młodzież w drodze" podkreślono znaczenie mobilności edukacyjnej i zaproponowano, by płynące z niej korzyści były łatwiej dostępne dla wszystkich młodych ludzi. Zgodnie z tym postulatem należy zgłębiać nowe innowacyjne sposoby wspierania mobilności w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego, zwłaszcza mobilności osób odbywających praktykę zawodową.

Zarówno dla osób uczących się, jak i tych zawodowo zajmujących się kształceniem i szkoleniem zawodowym, okresy nauki lub szkolenia za granicą powinny stać się zwykłym etapem ścieżki szkolenia zawodowego. W tym kontekście szczególnego znaczenia nabiera nauka języków obcych w programach kształcenia i szkolenia zawodowego. Należy dopilnować, aby dzięki stosowaniu europejskiego systemu transferu osiągnięć w kształceniu i szkoleniu zawodowym (ECVET) uznawane były doświadczenia szkoleniowe związane z mobilnością. Inicjatywa organizowania staży szkoleniowych w przedsiębiorstwach staje przed szczególnym wyzwaniem włączenia do tego procesu przedsiębiorstw, przeważnie małych i średnich (MŚP). W oparciu o wyniki projektu pilotażowego dotyczącego mobilności osób odbywających praktyki zawodowe należy stworzyć odpowiednie struktury wspierające mobilność utrzymywane przez sieć podmiotów właściwych dla kształcenia i szkolenia zawodowego. Powinno się też rozpowszechniać ideę „mobilności wirtualnej", wykorzystującej technologie informacyjno-komunikacyjne (e-learning), jako dopełnienie mobilności rzeczywistej. Biorąc pod uwagę specyficzne wyzwania jakie stoją przed kształceniem i szkoleniem zawodowym, proponowane poziomy odniesienia dotyczące mobilności w dziedzinie kształcenia i szkolenia, opracowywane w ramach otwartej metody koordynacji, powinny obejmować ambitne cele ustalone specjalnie dla kształcenia i szkolenia zawodowego.

Modernizacja systemów kształcenia i szkolenia zawodowego do celów uczenia się przez całe życie i mobilności wymagać będzie dużego zaangażowania i oddania ze strony wszystkich podmiotów. Władze publiczne na wszystkich szczeblach odgrywają różne, lecz istotne role. Należy wspierać partnerów społecznych, aby nie tylko uczestniczyli w organizowaniu,

---

[15] Dz.U. C 319 z 13.12.2008, s. 4-7.

prowadzeniu i finansowaniu szkoleń, ale także odgrywali aktywną rolę w propagowaniu idei mobilności i jej realizowaniu. Powinno się zachęcać ludzi do mobilności i uczenia się przez całe życie za pomocą skutecznych i trwałych narzędzi i programów finansowania (np. talonów szkoleniowych, indywidualnych rachunków szkoleniowych, funduszy szkoleniowych i innych).

Główne działania w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego służące wspieraniu uczenia się przez całe życie i mobilności powinny się koncentrować na następujących kwestiach:

- *elastyczne koncepcje „à la carte" – pozwalające zmaksymalizować dostęp do ustawicznego kształcenia i szkolenia zawodowego prowadzonego przez pracodawców, tradycyjne podmioty realizujące tego typu szkolenia oraz instytucje szkolnictwa wyższego – połączone z odpowiednimi zachętami finansowymi;*

- *rzeczywiście otwarte możliwości przechodzenia z systemu kształcenia i szkolenia zawodowego do systemu szkolnictwa wyższego oraz rozwój programów kształcenia i szkolenia zawodowego na poziomie szkolnictwa wyższego;*

- *wysoki poziom walidacji kształcenia pozaformalnego i nieformalnego;*

- *zintegrowane usługi poradnictwa i doradztwa ułatwiające przeprowadzanie zmian oraz dokonywanie wyborów w nauce i karierze zawodowej;*

- *najpóźniej w 2020 r. systematyczne stosowanie europejskich ram kwalifikacji (EQF), europejskiego systemu transferu osiągnięć w kształceniu i szkoleniu zawodowym (ECVET) oraz Europass, aby zapewnić przejrzystość kwalifikacji oraz możliwość przenoszenia efektów uczenia się;*

- *odpowiednie struktury wspierania mobilności ułatwiające realizację strategii mobilności transnarodowej na szczeblu podmiotów prowadzących kształcenie i szkolenie zawodowe.*

2.2. Zwiększanie atrakcyjności i poprawa wyników kształcenia i szkolenia zawodowego poprzez jakość i skuteczność

Atrakcyjność kształcenia i szkolenia zawodowego i jego wyniki zależą od wielu czynników. Z punktu widzenia jednostki atrakcyjność takiego kształcenia zależy od efektów krótko- i długoterminowych dotyczących łatwego przechodzenia z etapu nauki do zatrudnienia, popytu na określone zawody[16], poziomu wynagrodzeń oraz perspektyw dalszej kariery. Z ogólnej perspektywy atrakcyjność kształcenia i szkolenia zawodowego leży w jego jakości i skuteczności oraz wysokim poziomie nauczycieli i kadry szkoleniowej; istotne jest też, czy odpowiada ono na potrzeby rynku pracy i jakie oferuje możliwości dalszej nauki, w tym na poziomie szkolnictwa wyższego, które nie prowadziłyby w ślepą uliczkę.

Zapewnianie jakości w kształceniu i szkoleniu zawodowym

Mimo że zapewnianie jakości jest powszechnie uznawane za ważne, wydaje się, że nie wdrożono jeszcze polityki zapewniania jakości oraz „kultury jakości" w kształceniu i szkoleniu zawodowym. W niedawno przyjętych europejskich ramach odniesienia na rzecz zapewniania jakości w kształceniu i szkoleniu zawodowym (EQAVET) przedstawiono plan działań na rzecz **jakości** w kształceniu i szkoleniu zawodowym, zarówno wstępnym, jak i ustawicznym. Jego celem jest poprawa przejrzystości oraz budowanie wzajemnego zaufania

[16] Według analizy „Hot jobs 2009" („Zawody na topie"), przeprowadzonej przez Manpower, obecne braki wykwalifikowanych pracowników dotyczą przede wszystkim tradycyjnych zawodów rzemieślniczych (stolarze, spawacze, hydraulicy).

między krajowymi systemami kształcenia i szkolenia zawodowego. W Europie współpraca między krajowymi punktami referencyjnymi na rzecz zapewniania jakości (QANRP) będzie realizowana za pośrednictwem sieci europejskich ram odniesienia na rzecz zapewniania jakości w kształceniu i szkoleniu zawodowym (EQAVET). W poszczególnych krajach trzeba będzie stworzyć ramy zapewniania jakości obejmujące między innymi działania wspierające podmioty realizujące szkolenia, aby zagwarantować wdrażanie i zaangażowanie na wszystkich szczeblach.

Zmieniające się role nauczycieli i osób prowadzących szkolenia

Nauczyciele i osoby prowadzące szkolenia odgrywają kluczową rolę w modernizacji kształcenia i szkolenia zawodowego, dlatego należy zwrócić szczególną uwagę na sposób ich rekrutacji, na ich rozwój zawodowy oraz status w społeczeństwie. Przyszłość zdominowana przez zmiany, które tutaj opisano, stawia nowe wyzwania nauczycielom zawodu i osobom prowadzącym szkolenia zawodowe[17], w tym nowe metody pedagogiczne, opracowywanie programów nauczania, zapewnianie jakości, zarządzanie i obowiązki administracyjne.

Role nauczycieli i osób prowadzących szkolenia są zbliżone: osoby prowadzące szkolenia w środowisku pracy będą potrzebowały więcej kompetencji pedagogicznych i będą musiały odgrywać rolę doradców i mentorów; zaś nauczycielom w szkołach, podobnie jak szkoleniowcom, potrzebne będzie dobre zrozumienie praktyk zawodowych. Ta zbieżność powinna znaleźć odzwierciedlenie w polityce zatrudnienia i ustawicznego rozwoju umiejętności i kompetencji, co z kolei powinno znaleźć potwierdzenie i odbicie w ich pozycji zawodowej.

Profesjonalizm połączony z zaawansowanymi kompetencjami kluczowymi

Nacisk na kompetencje kluczowe staje się priorytetem także w kształceniu i szkoleniu zawodowym[18]. Kompetencje kluczowe są podstawą uczenia się przez całe życie oraz sukcesu w zawodzie i karierze osobistej. Rozwijanie kompetencji kluczowych musi być kontynuowane po zakończeniu obowiązku szkolnego w ramach zarówno wstępnego, jak i ustawicznego, kształcenia i szkolenia zawodowego. Jednocześnie szybki postęp technologiczny oznacza konieczność stałego doskonalenia „konkretnych" umiejętności zawodowych[19]. Chodzi o to, by jak najlepiej łączyć umiejętności zawodowe z kompetencjami kluczowymi, w obu osiągając wysoki poziom.

Aby kształcenie i szkolenie zawodowe w możliwie największym stopniu zaspokajało potrzeby rynku pracy, należy wspierać stosowanie różnych form uczenia się w miejscu pracy. Badania wskazują, że taka forma nauki zwiększa możliwości zatrudnienia na wczesnym etapie życia zawodowego. Uczenie się w miejscu pracy ułatwia także stosowanie w kształceniu i szkoleniu zawodowym podejścia opartego na efektach uczenia się, które uznaje kompetencje za podstawę nauki, kwalifikacji i oceny (demonstracja umiejętności). Z tego

---

17 Cedefop, Finnish National Board of Education (fiński krajowy urząd edukacji) (2009): Competence Framework for VET professions (ramy kompetencji dla zawodów związanych z kształceniem i szkoleniem zawodowym).

18 Konkluzje Rady z dnia 11.5.2010 w sprawie kompetencji wspierających uczenie się przez całe życie oraz inicjatywy „Nowe umiejętności w nowych miejscach pracy" – Dz.U. C 135 z 26.5.2010, s. 8–11.

19 Niedobór umiejętności w zakresie technologii informacyjno-komunikacyjnych hamuje rozwój UE: do 2015 r. może zabraknąć wykwalifikowanych pracowników do obsadzenia 700 000 stanowisk w tej branży – rozdział 2.6 COM (2010) 245 „Europejska agenda cyfrowa".

względu należy zachęcać pracodawców, by oferowali jak najwięcej możliwości odbywania staży i praktyk.

Partnerstwo zapewniające przydatność na rynku pracy i efektywność

Jak podkreślono w strategii Europa 2020, partnerstwo między podmiotami działającymi w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego, w szczególności zaangażowanie partnerów społecznych w opracowywanie, organizowanie, prowadzenie i finansowanie kształcenia i szkolenia zawodowego, jest warunkiem **efektywności** oraz przydatności na rynku pracy. W wielu krajach partnerstwo to przybiera formę rady ds. umiejętności[20], która angażuje się w monitorowanie rynków pracy, opracowywanie profili umiejętności i programów nauczania, poświadczanie kompetencji itp. Pilotażowe europejskie sektorowe rady ds. zatrudnienia i umiejętności, które mają zacząć działać w 2011 r., powinny rozpowszechniać informacje i najlepsze praktyki w tej dziedzinie[21].

Narzędzia planowania dopasowujące do siebie zawody i umiejętności mogą się przyczynić do tego, by kształcenie i szkolenie zawodowe lepiej odpowiadały na potrzeby rynku pracy[22]. Na podstawie takich narzędzi podmioty realizujące kształcenie i szkolenie zawodowe we współpracy z lokalnymi przedstawicielami rynku pracy powinny umieć dostosować programy nauczania w taki sposób, aby odzwierciedlały one niedobory i nadwyżki na rynku pracy oraz brakujące i zanikające umiejętności. Trzeba też usprawnić metodologie, aby narzędzia planowania były spójne i porównywalne: m. in. opracować wspólny system klasyfikacji umiejętności, kompetencji i zawodów w oparciu o efekty uczenia się.

Główne działania służące poprawie jakości i efektywności wstępnego i ustawicznego kształcenia i szkolenia zawodowego powinny mieć na celu:

- *wdrożenie systemów zapewniania jakości na szczeblu krajowym zgodnie z zaleceniami europejskich ram odniesienia na rzecz zapewniania jakości w kształceniu i szkoleniu zawodowym (EQAVET);*
- *opracowanie ram kompetencji dla nauczycieli i osób prowadzących szkolenia w zakresie wstępnego i ustawicznego kształcenia i szkolenia zawodowego;*
- *przygotowanie kadry pracowniczej o wysokiej jakości umiejętnościach zawodowych przydatnych na rynku pracy poprzez zwiększone stosowanie różnych form nauczania w miejscu pracy;*
- *wspieranie rozwoju kompetencji kluczowych, aby zapewnić osobom uczącym się i pracownikom łatwość przystosowania się i elastyczność;*
- *sprawienie, by kształcenie i szkolenie zawodowe lepiej odpowiadało na zmieniające się potrzeby rynku pracy za pomocą narzędzi planowania i we współpracy z partnerami społecznymi oraz publicznymi służbami zatrudnienia.*

---

20 Badanie Komisji dotyczące sektorowych rad ds. zatrudnienia i umiejętności na poziomie UE.

21 Dla zaspokojenia potrzeb małych i średnich przedsiębiorstw Komisja podjęła się przeprowadzenia badania na temat przyszłych (do 2020 r.) potrzeb mikroprzedsiębiorstw i przedsiębiorstw o charakterze rzemieślniczym dotyczących kwalifikacji pracowników.

22 Sprawozdanie grupy ekspertów w sprawie nowych umiejętności w nowych miejscach pracy (2010).

2.3. Sprawiedliwość i aktywna postawa obywatelska

Kształcenie i szkolenie odgrywają ważną rolę w propagowaniu idei sprawiedliwości, włączenia społecznego i aktywnej postawy obywatelskiej. Wyłączenie społeczne osób o niskich kwalifikacjach, uczniów ze środowisk migracyjnych, bezrobotnych oraz osób o specjalnych potrzebach edukacyjnych często jest wynikiem wielu nakładających się elementów, takich jak niskie formalne kwalifikacje oraz brak umiejętności podstawowych i kompetencji o charakterze ogólnym. Kształcenie i szkolenie mogą przeciwdziałać wyłączeniu społecznemu; a kształcenie i szkolenie zawodowe ma w tym względzie szczególnie ważną rolę do odegrania[23].

Kształcenie i szkolenie zawodowe na rzecz rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu

Zmniejszenie do 10% odsetka uczniów wcześnie opuszczających szkołę w obszarze zarówno kształcenia ogólnego, jak i kształcenia i szkolenia zawodowego, jest jednym z wymiernych celów strategii Europa 2020. Przykłady państw, które zapewniają wysokiej jakości szkolenia, w tym programy przyuczania do zawodu, pokazują, że kształcenie i szkolenie zawodowe może ułatwić powrót do nauki osobom, które ją porzuciły. Nauczanie w miejscu pracy, poza tradycyjną klasą, ściśle związane z lokalnym rynkiem pracy i obejmujące pozaformalne i nieformalne nauczanie może być atrakcyjną alternatywą dla osób uczących się, które są mniej zainteresowane wiedzą akademicką.

Kształcenie i szkolenie zawodowe dostosowane do indywidualnych potrzeb uczących się jest ważne w procesie włączenia społecznego. Oferta szkoleniowa powinna być bardziej elastyczna i podzielona na moduły oraz umożliwiać indywidualny tok nauczania. Takie podejście jest bardziej efektywne, gdy szkolenie jest częścią oficjalnego kształcenia i szkolenia zawodowego, a nie specjalnym kursem przeznaczonym dla określonych grup docelowych. Włączenie społeczne niektórych grup, takich jak osoby niepełnosprawne lub pochodzące ze środowisk migracyjnych, może wymagać dodatkowych działań, na przykład walidacji pozaformalnego i nieformalnego uczenia się oraz specjalnych kursów językowych dla imigrantów.

Im lepiej zintegrowane z ogólnym systemem kształcenia i szkolenia jest kształcenie i szkolenie zawodowe, tym ważniejsza może być jego rola w realizowaniu idei sprawiedliwości społecznej. Zapewnianie wysokiego poziomu kształcenia i szkolenia zawodowego, umożliwianie przechodzenia z kształcenia i szkolenia zawodowego do szkolnictwa wyższego oraz ulepszanie programów kształcenia i szkolenia zawodowego na poziomie szkolnictwa wyższego może zwiększyć oczekiwania studentów i otworzyć im drogę do awansu społecznego.

Działania te muszą być podparte łatwo dostępnymi i odpowiednio dostosowanymi usługami doradztwa świadczącymi dodatkową pomoc osobom słabo uczącym się w kluczowych momentach zmian. Ponadto istnieje też potrzeba ciągłego monitorowania poziomu zatrudnienia absolwentów kształcenia i szkolenia zawodowego, zwłaszcza należących do grup zagrożonych, w tym monitorowania danych dotyczących profilu społeczno-ekonomicznego osób uczących się oraz odsetka osób porzucających naukę w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego[24].

---

[23] Konkluzje Rady z dnia 11.5.2010 r. w sprawie społecznego wymiaru kształcenia i szkolenia – Dz.U. C 135 z 26.5.2010, s. 2–7.

[24] Zgodnie z opisem wskaźników 5 i 6 w zaleceniach EQAVET.

Im bardziej kształcenie i szkolenie zawodowe wykracza poza perspektywę rynku pracy, tym skuteczniej będzie ono propagować sprawiedliwość społeczną. Kształcenie i szkolenie zawodowe może wspierać rozwój zarówno tożsamości zawodowej i społecznej, jak i poczucia przynależności do wspólnot związanych praktyką. Przyczynia się to do wzrostu kapitału społecznego, zaufania i integracji w społeczeństwie. Kompetencje, które są kluczowe dla aktywnej postawy obywatelskiej, można rozwijać za pomocą programów nauczania i metod pracy zakładających aktywne uczestnictwo oraz poprzez udział osób uczących się w procesie podejmowania decyzji, a także dzięki partnerstwu między podmiotami realizującymi kształcenie i szkolenie zawodowe, społecznościami lokalnymi i organizacjami społeczeństwa obywatelskiego.

Wstępne kształcenie i szkolenie zawodowe może wnieść istotny wkład w przeciwdziałanie porzucaniu nauki, zapewnianie równego dostępu do kształcenia oraz wspieranie awansu społecznego grup zagrożonych poprzez następujące działania:

- *zapewnianie wysokiej jakości szkoleń kładących nacisk na uczenie się w miejscu pracy i dostosowanych do indywidualnych potrzeb;*
- *możliwości przechodzenia z kształcenia i szkolenia zawodowego do szkolnictwa wyższego dostępne dla grup zagrożonych;*
- *odpowiednie systemy monitorowania poziomów zatrudnienia absolwentów kształcenia i szkolenia zawodowego, zwłaszcza osób z grup zagrożonych.*

Ustawiczne kształcenie i szkolenie zawodowe szczególnie nadaje się do zwiększania udziału osób z grup zagrożonych w rynku pracy poprzez:

- *elastyczne i podzielone na moduły indywidualne ścieżki uczenia się;*
- *uczenie się w miejscu pracy kładące nacisk na zdobywanie kompetencji kluczowych;*
- *usługi doradztwa oraz walidację wcześniejszego wykształcenia, szczególnie imigrantów, ułatwiającą im integrację ze społeczeństwem.*

Aby rozwijać kluczowe kompetencje służące aktywnej postawie obywatelskiej,

- *należy wzmacniać partnerstwo między podmiotami realizującymi kształcenie i szkolenie zawodowe, społecznościami lokalnymi, organizacjami społeczeństwa obywatelskiego, rodzicami i uczniami.*

2.4. Innowacyjność, kreatywność i przedsiębiorczość

Jak podkreślono w strategii Europa 2020 systemy kształcenia i szkolenia powinny koncentrować swoje programy nauczania na kreatywności, innowacyjności i przedsiębiorczości. Aby wypełniać swoją rolę, kształcenie i szkolenie zawodowe musi odzwierciedlać zmiany w gospodarce i społeczeństwie.

Potrzebna jest wizja wspierania **kreatywności i innowacyjności**, stawiająca w centrum uwagi jednostkę w obrębie zmodernizowanych, osiągających wybitne wyniki i zapewniających wysoką jakość systemów kształcenia i szkolenia zawodowego. Podmioty realizujące kształcenie i szkolenie zawodowe powinny, we współpracy z władzami i przedsiębiorstwami,

wspierać kreatywność i tworzyć ramy sprzyjające innowacyjności i zachęcające do podejmowania ryzyka i eksperymentowania.

Podmioty te powinny stosować nauczanie oparte na doświadczeniu oraz stawiać osoby uczące się przed nierutynowymi zadaniami i w nietypowych sytuacjach. Wydaje się, że aby zwiększyć dostępność i elastyczność szkoleń, istnieje potrzeba propagowania aktywnego uczenia się w kształceniu i szkoleniu zawodowym, zarówno w miejscu pracy, jak i w szkole, oraz zapewnienia poszczególnym osobom możliwości nadzorowania swojej nauki i poszerzania jej zakresu, również za pomocą innowacyjnych, kreatywnych i dostosowanych do potrzeb narzędzi w dziedzinie technologii informacyjno-komunikacyjnych, w tym e-learning.

Równocześnie należy zachęcać do **przedsiębiorczości** polegającej na podejmowaniu inicjatyw, zdolności do realizowania pomysłów w praktyce oraz kreatywności i wierze w siebie, oraz sprawić, by edukacja w tym zakresie była dostępna dla wszystkich uczniów w systemie kształcenia i szkolenia zawodowego i we wszystkich programach i dziedzinach nauczania[25]. Taka edukacja powinna kreować świadomość samozatrudnienia jako możliwości kariery zawodowej oraz szkolić uczniów w zakładaniu własnej działalności. Przedsiębiorczość musi stać się zwyczajnym elementem ram kompetencji nauczycieli i osób prowadzących szkolenia. Na szczeblu europejskim należy wspierać i dalej rozwijać różne inicjatywy, takie jak tworzenie sieci współpracy, projekt pilotażowy „Erasmus dla młodych przedsiębiorców", wymianę nauczycieli i przedsiębiorców propagujących przedsiębiorczość oraz dobrych praktyk w dziedzinie nauczania przedsiębiorczości.

Kształcenie i szkolenie zawodowe może wspierać kreatywność, innowacyjność i przedsiębiorczość poprzez:

- *zapewnianie aktywnego uczenia się opartego na doświadczeniu, aby propagować zdobywanie e-umiejętności, upowszechniać kulturę podejmowania ryzyka i wykazywania inicjatywy, wzbudzać ciekawość, motywację wewnętrzną i myślenie krytyczne;*
- *włączenie przedsiębiorczości w zakres ram kompetencji nauczycieli zawodowych i osób prowadzących szkolenia zawodowe.*

2.5. Współpraca międzynarodowa w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego

Unijna polityka w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego powinna być przedmiotem wzajemnego uczenia się i dalszego dialogu ze społecznością międzynarodową, w tym również państwami trzecimi i właściwymi organizacjami międzynarodowymi.

Można zainicjować współpracę strukturalną z państwami sąsiadującymi z UE, a następnie rozszerzyć ją na państwa kandydujące z pomocą Europejskiej Fundacji Kształcenia (European Training Foundation, ETF), która dowiodła swej wartości dodanej, wspierając te państwa w opracowywaniu programów kształcenia i szkolenia zawodowego oraz metodologii nauczania wysokiej jakości. Europejskie wspólne narzędzia odniesienia oraz podejście polityczne stanowią istotny punkt odniesienia w modernizacji systemów kształcenia i szkolenia zawodowego w krajach partnerskich, także tych zaangażowanych w przystąpienie do UE. Dzięki tej współpracy można wnieść wkład w międzynarodową współpracę, rozwój

[25] Sprawozdanie grupy ekspertów dotyczące przedsiębiorczości w kształceniu i szkoleniu zawodowym (2009).

regionalny, poprawę zarządzania legalnym przepływem osób oraz przeciwdziałanie nielegalnej migracji.

Można pogłębiać współpracę z Organizacją Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD), UNESCO (szczególnie UNEVOC) oraz Międzynarodową Organizacją Pracy (ILO) w prowadzeniu badań i opracowywaniu polityki opartej na dowodach w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego (współpraca w zakresie PIAAC).

3. NOWY PLAN EUROPEJSKIEJ WSPÓŁPRACY W DZIEDZINIE KSZTAŁCENIA I SZKOLENIA ZAWODOWEGO

Odnowienie europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego w końcu 2010 r. powinno być wynikiem ścisłego partnerstwa między państwami członkowskimi, Komisją i partnerami społecznymi. Określić należy priorytety na nadchodzące 10 lat, przy czym zainteresowane strony powinny regularnie dokonywać przeglądu celów bardziej krótkoterminowych. Niniejszy komunikat stanowi wkład Komisji w plan działań na rzecz modernizacji kształcenia i szkolenia zawodowego w UE i zawiera rozwiązania polityczne służące realizacji strategii Europa 2020.

Europejska współpraca w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego jak dotąd układa się pomyślnie, szczególnie w zakresie opracowywania wspólnych unijnych narzędzi służących poprawie przejrzystości i możliwości przenoszenia kwalifikacji. Strategia Europa 2020 najwyraźniej wymaga jednak znacznie odważniejszego podejścia do reformowania systemów kształcenia i szkolenia zawodowego. Z tego względu Komisja wzywa unijnych ministrów odpowiedzialnych za kształcenie i szkolenie zawodowe oraz partnerów społecznych do:

- przyjęcia ambitnego planu modernizacji kształcenia i szkolenia zawodowego,
- określenia konkretnych zadań na następną dekadę oraz
- pełnego zaangażowania się we wdrażanie tego planu w ramach narodowych programów reform Europa 2020.

Nadchodzące dziesięciolecie będzie czasem realizacji, w pierwszym rzędzie szybkiego wprowadzenia europejskich wspólnych narzędzi odniesienia, takich jak europejskie ramy kwalifikacji (EQF), europejski system transferu osiągnięć w kształceniu i szkoleniu zawodowym (ECVET), Europass oraz europejskie ramy odniesienia na rzecz zapewniania jakości w kształceniu i szkoleniu zawodowym (EQUAVET). Państwa członkowskie odgrywają wiodącą rolę, współpracując z partnerami społecznymi oraz angażując władze lokalne i regionalne, podmioty realizujące szkolenia zawodowe, nauczycieli i szkoleniowców, a także osoby uczące się na wszystkich szczeblach. Na szczeblu europejskim do opracowania i realizacji ustalonych działań wykorzystane zostaną istniejące gremia, takie jak dyrektorzy generalni ds. szkolenia zawodowego (DGVT) oraz Komitet Doradczy ds. Szkolenia Zawodowego (ACVT), a także właściwe programy UE. Dodatkowo, jak wskazano w strategii Europa 2020, partnerzy społeczni na szczeblu europejskim powinni rozwijać własne inicjatywy sprzyjające zwiększaniu atrakcyjności kształcenia i szkolenia zawodowego.

Unijne narzędzia odgrywają zasadniczą rolę we wspieraniu zarówno planu modernizacji, jak i mobilności w kształceniu i szkoleniu zawodowym. W ciągu 15 lat istnienia wsparciem programu Leonardo da Vinci objęto ponad 600 000 miejsc szkoleniowych dla młodych ludzi, 110 000 akcji wymian nauczycieli i osób prowadzących szkolenia oraz 2 000 projektów innowacyjnych. Program stanowi też istotną pomoc we wdrażaniu narzędzi przejrzystości.

Należy kontynuować program Leonardo da Vinci, aby wspierać dostępność, mobilność i innowacyjność w kształceniu i szkoleniu zawodowym w ramach programu „Uczenie się przez całe życie". Aby wspierać modernizację kształcenia i szkolenia zawodowego, a w szczególności zwiększać udział w ustawicznym kształceniu i szkoleniu zawodowym należy również jak najlepiej wykorzystywać fundusze strukturalne.

Realizacja odnowionego procesu kopenhaskiego powinna być spójna z ramami otwartej metody koordynacji w dziedzinie kształcenia i szkolenia i łączyć się ze strategią Europa 2020, uwzględniając rolę Unii Europejskiej na arenie międzynarodowej. Badania, ekspertyzy i analizy przeprowadzane przez Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego (Cedefop) i Europejską Fundację Kształcenia (ETF) oraz dane statystyczne dostarczane przez Eurostat będą nadal służyć za podstawę kształtowania polityki opartej na dowodach.