

Bruselj, 10.6.2016
COM(2016) 381 final

**SPOROČILO KOMISIJE EVROPSKEMU PARLAMENTU, SVETU, EVROPSKEMU
EKONOMSKO-SOCIALNEMU ODBORU IN ODBORU REGIJ**

NOVI PROGRAM ZNANJ IN SPRETNOSTI ZA EVROPO

Z roko v roki za večji človeški kapital, zaposljivost in konkurenčnost

{SWD(2016) 195 final}

NOVI PROGRAM ZNANJ IN SPRETNOSTI ZA EVROPO

Z roko v roki za večji človeški kapital, zaposljivost in konkurenčnost

1. UVOD

Znanja in spretnosti¹ so temelj zaposljivosti in blaginje. Ljudje, ki imajo ustrezna znanja in spretnosti, se lahko potegujejo za kakovostna delovna mesta in uresničijo svoj potencial kot samozavestni in aktivni državljani. V hitro spreminjajočem se svetovnem gospodarstvu bosta konkurenčnost in zmogljivost za spodbujanje inovacij v veliki meri odvisni od znanj in spretnosti. Znanja in spretnosti namreč privlačijo naložbe in so gonilo pozitivnega cikla novih delovnih mest in rasti. So ključ do socialne kohezije.

Toda razmere v Evropi pozivajo k ukrepanju. 70 milijonov Evropejcev ima težave z branjem in pisanjem, še več pa jih ima težave z matematično in digitalno pismenostjo. Zaradi tega so izpostavljeni tveganju brezposelnosti, revščine in socialne izključenosti². Več kot polovica 12 milijonov dolgotrajno brezposelnih velja za nizko usposobljene. Visokošolski zavodi morajo diplomantom zagotoviti relevantna in sodobna znanja in spretnosti.

Vrzeli in neusklajenosti v znanjih in spretnostih so izrazite. Mnogi opravljajo delo, ki ne ustreza njihovim sposobnostim. Hkrati pa 40 % evropskih delodajalcev ne more najti delavcev z znanji in spretnostmi, ki jih potrebujejo za rast in inovacije. Izvajalci izobraževanja na eni strani ter delodajalci in učenci na drugi strani imajo različne poglede na to, kako dobro so učenci ob zaključku šolanja pripravljeni za trg dela. Ljudje premalo podjetno razmišljajo in imajo premalo podjetniških znanj in spretnosti, da bi ustanovili lastno podjetje.

Nacionalni in regionalni trgi dela ter sistemi izobraževanja in usposabljanja se spopadajo s specifičnimi izzivi, a težave in priložnosti so v vseh državah članicah podobne:

- Da bodo trgi dela učinkoviti in sodobni, je bistveno znanja in spretnosti pridobivati in razvijati, da se iskalcem zaposlitve, delojemalcem in delodajalcem zagotovijo nove oblike prožnosti in varnosti.
- Neusklajenost v znanjih in spretnostih ovira produktivnost in rast ter vpliva na odpornost držav članic na gospodarske pretrese.
- Z digitalno preobrazbo gospodarstva se spreminja način dela in poslovanja. Nove oblike dela vplivajo na to, katere vrste znanj in spretnosti so potrebne, vključno z inovativnostjo in podjetnostjo. Mnogi sektorji se tehnološko hitro spreminjajo in digitalna pismenost se zahteva na vseh delovnih mestih, od najpreprostejšega do najzahtevnejšega. Ljudje z znanji in spretnostmi na visoki ravni so se zmožni prilagajati nepredvidenim spremembam. Tudi prehod na nizkoogljično in krožno gospodarstvo prinaša nove poslovne modele in opise delovnih mest ter prilagajanje na njih.
- V Uniji se delovna sila stara in krči, zaradi česar ponekod prihaja do pomanjkanja znanj in spretnosti. Da se stanje uravnovesi, potrebujemo večjo udeležbo na trgu dela in višjo produktivnost. Med učenci, ki so nedavno zaključili šolanje, je 60 % žensk, a zaposlenost žensk ostaja nižja od zaposlenosti moških, ženske in moški pa pogosto delajo v različnih sektorjih. Vključujoči trgi dela bi morali izkoristiti

¹ Pojem „znanja in spretnosti“ se nanaša v širokem smislu na to, kar oseba zna, razume in zmore.

² Informacije iz tega sporočila temeljijo na dejstvih, ki so predstavljena v spremnem delovnem dokumentu služb Komisije.

znanja in spretnosti ter talente vseh ljudi, tudi nizko usposobljenih in drugih ranljivih skupin. V globalni tekmi za talente moramo spodbujati lastne usposobljene delavce, zaježiti beg možganov, hkrati pa lajšati mobilnost državljanov EU, pritegniti nadarjene strokovnjake iz tujine in bolje izkoristiti znanja in spretnosti migrantov.

- Obstajajo velike razlike v kakovosti in relevantnosti ponujenega izobraževanja in usposabljanja, tudi glede standardov poučevanja. To še povečuje vrzeli v gospodarski in socialni uspešnosti držav članic, medtem ko so ambicioznejše politike na področju izobraževanja ter znanj in spretnosti ključnega pomena za inovacije ter bi lahko prispevale k navzgor usmerjeni konvergenci z najuspešnejšimi državami.
- Mnenja ne odražajo vedno resničnosti; če bi ljudje na primer bolje poznali dobre zaposlitvene rezultate poklicnega izobraževanja in usposabljanja, bi bila to mnogo pogostejše njihova resnična prva izbira. Podobno bi večja privlačnost učiteljskega poklica spodbudila nadarjene mlade, da se odločijo za to poklicno pot.
- Ljudje se vse pogostejše učijo v okoljih zunaj formalnega izobraževanja, in sicer prek spleta, skozi delo, na strokovnih tečajih, pri družbenih aktivnostih ali opravljanju prostovoljnega dela. Izkušnje, pridobljene s takim učenjem, se pogosto ne priznavajo.

Da se spopademo z izzivom znanj in spretnosti, potrebujemo veliko prizadevanj politike in sistematičnih reform na področju izobraževanja in usposabljanja. Potrebne bodo pametne naložbe v človeški kapital iz javnih in zasebnih virov v skladu s Paktom za stabilnost in rast. Da potrebujemo zahtevnejša in sodobna znanja in spretnosti, je izpostavljeno tudi v osnutku evropskega stebra socialnih pravic, ki je bil predstavljen 8. marca³.

Za učne vsebine in organiziranost sistemov izobraževanja in usposabljanja so sicer pristojne države članice, a za pomenljive in trajne rezultate si moramo prizadevati skupaj. Na ravni EU se že znatno prispeva h krepitvi evropskega nabora znanj in spretnosti, in sicer v okviru evropskega semestra, strategije Evropa 2020 in njenega dvojnega cilja na področju izobraževanja, naložbenega načrta za Evropo, strateškega okvira za evropsko sodelovanje v izobraževanju in usposabljanju „ET 2020“ ter intervencij iz evropskih strukturnih in investicijskih skladov. Samo iz Evropskega socialnega sklada in Evropskega sklada za regionalni razvoj bo v obdobju 2014–2020 za razvoj znanj in spretnosti namenjenih več kot 30 milijard EUR, program Erasmus+ pa razvoj znanj in spretnosti v izobraževanju in usposabljanju podpira s skoraj 15 milijardami EUR.

Danes predstavljeni novi program znanj in spretnosti je prvi na seznamu ključnih pobud iz delovnega programa Komisije za leto 2016. Prizadeva si za skupno zavezanost in skupno vizijo strateškega pomena, ki ga imajo znanja in spretnosti za trajnostna delovna mesta, rast in konkurenčnost. Program krepi in v nekaterih primerih poenostavlja obstoječe pobude, da bi se državam članicam bolje pomagalo pri njihovih nacionalnih reformah in spremenilo miselnost pri posameznikih in v organizacijah. Zavzema se za skupno zavezanost reformam na več področjih, kjer ima ukrepanje na ravni Unije največjo dodano vrednost. Osredotoča se na tri ključna delovna področja:

1. izboljšanje kakovosti in relevantnosti pridobivanja znanj in spretnosti;

³ Začetek posvetovanja o evropskem stebri socialnih pravic, COM(2016) 127.

2. doseganje večje prepoznavnosti in primerljivosti znanj in spretnosti ter kvalifikacij;
3. izboljšanje zbiranja in obdelave podatkov o znanjih in spretnostih ter s tem povezanega informiranja, kar bo omogočilo lažjo izbiro poklicnih poti.

Zgolj ukrepanje na ravni EU ne bo dovolj. Uspeh je odvisen od zavezanosti in strokovnega znanja mnogih akterjev – nacionalnih vlad, regij, lokalnih organov, podjetij in delodajalcev, delavcev in civilne družbe ter posameznikov samih, ki morajo izrabiti priložnosti in kar najbolj izkoristiti svoje sposobnosti. Zlasti socialni partnerji bodo imeli ključno vlogo pri uspešni pripravi in izvajanju programa ter njegovem prilagajanju hitro spreminjajočim se potrebam trga dela in družbe.

2. VIŠJI CILJI: PREDNOSTNE NALOGE ZA UKREPANJE

2.1. IZBOLJŠANJE KAKOVOSTI IN RELEVANTNOSTI PRIDOBIVANJA ZNANJ IN SPRETNOSTI

Ljudje potrebujejo širši nabor znanj in spretnosti, da bi svoj potencial pri delu in v družbi v celoti izkoristili.

Na ravni EU je osredotočenost politike na stopnjo izobrazbe prinesla precejšnje dosežke. Leta 2014 je visokošolsko izobrazbo pridobilo okoli 10 milijonov ljudi več kot leta 2010, število mladih, ki so opustili šolanje, pa je s 6 milijonov leta 2010 padlo na 4,5 milijona. To je znaten napredek pri uresničevanju ciljev strategije Evropa 2020.

Vendar podatki vse bolj kažejo, da politike za doseganje višje stopnje izobrazbe same po sebi ne zadostujejo. Zdaj sta v ospredju kakovost in relevantnost učnih izidov. Mnogo mladih opusti izobraževanje in usposabljanje, ne da bi bili dovolj pripravljeni za vstop na trg dela ter imeli prava znanja in spretnosti ali miselnost, da bi ustanovili lastno podjetje.

Znanja in spretnosti se pridobivajo skozi celo življenje, tako na formalen kot na neformalen način, in ta proces se začne že zelo zgodaj. Dolgoročni pozitivni učinki kakovostne predšolske vzgoje so veliki in dobro evidentirani ter so podlaga za sposobnost učenja in motivacijo za učenje v nadaljnjem življenju.

Delodajalci ne iščejo le pravih znanj in spretnosti za specifičen poklic, temveč vse pogostejše zahtevajo prenosljiva znanja in spretnosti, kot so sposobnost skupinskega dela, ustvarjalno razmišljanje in reševanje problemov. Za ljudi, ki razmišljajo o ustanovitvi lastnega podjetja, je taka kombinacija znanj in spretnosti bistvena. Toda v programih izobraževanja in usposabljanja je običajno vse premalo poudarka na takih znanjih in spretnostih, ki so v mnogih državah članicah tudi redko formalno ocenjeni. Med delodajalci so vse bolj cenjeni delavci z interdisciplinarnim profilom, tj. ljudje, ki so sposobni združevati delo na različnih področjih, a jih na trgu dela primanjkuje.

Krepitev temeljev: osnovna znanja in spretnosti

Osnovna znanja in spretnosti so za Evropo izziv. Da bi ljudje lahko dostopali do kakovostnih delovnih mest in polno sodelovali v družbi, morajo imeti minimalno raven osnovnih znanj in spretnosti – biti med drugim matematično in bralno pismeni ter imeti

osnovna digitalna znanja. Taka osnovna znanja in spretnosti so tudi podlaga za nadaljnje učenje in razvoj poklicne poti. Približno četrtnina odraslih Evropejcev ima težave z branjem in pisanjem ter slabo matematično in digitalno pismenostjo. Več kot 65 milijonov ljudi v EU ni doseglo kvalifikacije na višji sekundarni ravni. Delež takih ljudi se od ene države članice do druge znatno razlikuje, pri čemer v nekaterih državah dosega 50 % in več.

Ker se za večino delovnih mest vse pogostejše zahtevajo kompleksna znanja in spretnosti, imajo nizkokvalificirani ljudje na voljo vse manj zaposlitvenih možnosti. Ti ljudje so tudi pogostejše v prekarni zaposlitvi, zanje pa je v primerjavi z bolj kvalificiranimi ljudmi tudi dvakrat bolj verjetno, da postanejo dolgotrajno brezposelni. Manj usposobljeni posamezniki so poleg tega pogosto ranljivi potrošniki, zlasti na vse kompleksnejših trgih.

1. *Da se zaposlitvene možnosti nizko usposobljenih odraslih v Evropi izboljšajo, bi države članice morale uvesti poti za izpopolnjevanje v obliki jamstva za znanja in spretnosti, vzpostavljenega v sodelovanju s socialnimi partnerji, izvajalci izobraževanja in usposabljanja ter lokalnimi, regionalnimi in nacionalnimi organi. Izpopolnjevanje bi moralo biti na voljo tako zaposlenim kot brezposelnim. Nizko usposobljenim odraslim bi bilo treba pomagati izboljšati bralno, matematično in digitalno pismenost, da lahko po možnosti razvijejo širši nabor znanj in spretnosti ter pridobijo kvalifikacijo na višji sekundarni ravni ali enakovredno kvalifikacijo.*

*Komisija predlaga vzpostavitev **jamstva za znanja in spretnosti** (glej referenčni dokument COM(2016) 382) za zagotovitev:*

- ✓ *ocene znanj in spretnosti, s katero se bodo ugotovila obstoječa znanja in spretnosti nizkokvalificiranih odraslih in opredelile njihove potrebe po izpopolnjevanju;*
- ✓ *ponudbe učnih možnosti, prilagojenih specifičnim potrebam posameznikov in lokalnih trgov dela;*
- ✓ *možnosti za vrednotenje in priznanje njihovih znanj in spretnosti.*

Za večjo odpornost: ključne kompetence ter zahtevnejša in kompleksnejša znanja in spretnosti

Formalno izobraževanje in usposabljanje bi morala vsakemu posamezniku zagotoviti širok nabor znanj in spretnosti, ki vodijo do osebne izpolnitve in razvoja, socialne vključenosti, aktivnega državljanstva in zaposlenosti. Med takimi znanji in spretnostmi so bralna in matematična pismenost, naravoslovna znanja in znanje tujih jezikov, prečna znanja in spretnosti ter ključne kompetence, kot so digitalne kompetence, podjetnost, kritično razmišljanje, reševanje problemov ali učenje učenja, ter finančna pismenost.

Ta znanja in spretnosti je treba pridobiti zgodaj, saj so temeljni za razvoj zahtevnejših in kompleksnejših znanj in spretnosti, potrebnih za večjo ustvarjalnost in inovativnost. Utrjevati jih je treba skozi celo življenje, da bi ljudje lahko bili uspešni na hitro razvijajočih se delovnih mestih in v družbi ter bi se lahko znašli v kompleksnih in negotovih razmerah.

Čeprav imajo nekatere izmed teh kompetenc že uveljavljeno mesto v sistemih izobraževanja, to običajno ne velja za ključne kompetence, kot so podjetnost in državljanske kompetence, ali prečna znanja in spretnosti. Nekatere države članice, ki so sprejele ukrepe za vključitev teh kompetenc v programe izobraževanja in usposabljanja, pri tem niso bile vedno dosledne. Za večje skupno razumevanje dveh izmed teh

kompetenc je Komisija razvila referenčni okvir za digitalne kompetence⁴ (zdaj uveden v 13 državah članicah) in referenčni okvir za podjetništvo⁵, ki je bil nedavno objavljen.

Komisija bo z zainteresiranimi stranmi še naprej razvijala orodja za ocenjevanje in vrednotenje teh kompetenc. S temi orodji bodo lahko javni organi in zasebni subjekti mladim, iskalcem zaposlitve in posameznikom na splošno ponudili boljše storitve na področju orientacije, usposabljanja in mentorstva. Komisija bo podprla tudi države, regije ter izvajalce izobraževanja in usposabljanja v EU, da bodo mladi lažje pridobili podjetniške kompetence, ki jih potrebujejo za ustanovitev lastnega podjetja ali socialnega podjetja. Programi EU, kot sta Erasmus+ in COSME, in Evropski socialni sklad že zagotavljajo finančno pomoč v ta namen.

2. *Da bi se več ljudem pomagalo pridobiti nabor temeljnih znanj in spretnosti, namerava Komisija v letu 2017 začeti revizijo **okvira ključnih kompetenc**⁶. Cilj je razviti skupno razumevanje ključnih kompetenc ter še naprej spodbujati njihovo vključevanje v programe izobraževanja in usposabljanja. Revizija bo pomagala tudi pri izboljšanju razvoja in ocenjevanja teh znanj in spretnosti. Posebna pozornost bo namenjena večji **podjetnosti in inovativnosti**, med drugim s spodbujanjem praktičnih podjetniških izkušenj.*

Prizadevanja, da poklicno izobraževanje in usposabljanje postaneta prva izbira

Poklicno izobraževanje in usposabljanje sta cenjena, ker spodbujata za delovno mesto specifična in prečna znanja in spretnosti ter omogočata lažji prehod v zaposlitev ter ohranjanje in posodabljanje znanj in spretnosti delavcev glede na sektorske, regionalne in lokalne potrebe. Čeprav se v programe poklicnega izobraževanja in usposabljanja vsako leto vključi več kot 13 milijonov učencev, napovedi v več državah članicah kažejo, da bo v prihodnosti prišlo do pomanjkanja ljudi s takimi kvalifikacijami.

Za mnoge mlade in njihove starše sta poklicno izobraževanje in usposabljanje še vedno druga izbira. Sodelovanje med delodajalci in izvajalci izobraževanja in usposabljanja je včasih težko. Poklicno izobraževanje in usposabljanje morata postati privlačnejša, s tem da zagotavljata kakovost in prožno organiziranost, napredovanje v višje strokovno ali visokošolsko izobraževanje ter tesnejše povezave s svetom dela.

Ponudba višjega strokovnega izobraževanja se vse bolj širi, kar cenijo tako učenci kot delodajalci, saj jim nudi znanja in spretnosti, potrebne na trgu dela. Tak razvoj je treba še bolj spodbujati ter ustrezno vključiti v ogroja in sisteme kvalifikacij.

Podjetja in socialni partnerji bi morali sodelovati pri oblikovanju in izvajanju poklicnega izobraževanja in usposabljanja na vseh ravneh, kot v primeru dualnega sistema vajeništva. V poklicnem izobraževanju in usposabljanju bi moralo imeti pomembno mesto učenje skozi delo, po možnosti v mednarodnem okolju.

⁴ <https://ec.europa.eu/jrc/digcomp/>.

⁵ <https://ec.europa.eu/jrc/entrecomp/>.

⁶ Priporočilo o ključnih kompetencah za vseživljenjsko učenje, UL L 394, 30.12.2006, str. 10.

3. Komisija bo v sodelovanju z državami članicami, socialnimi partnerji ter izvajalci izobraževanja in usposabljanja podprla izvajanje sklepov iz Rige za kakovostna in na trgu pomembna poklicna znanja in spretnosti ter kvalifikacije, in sicer tako da bo:

- ✓ podpirala možnosti učenja skozi delo v okviru učnih programov;
- ✓ učencem poklicnega izobraževanja in usposabljanja zagotavljala več priložnosti za združevanje učnih izkušenj, pridobljenih v različnih okoljih, in sicer na podlagi obstoječih instrumentov poklicnega izobraževanja in usposabljanja za zagotavljanje kakovosti⁷ in prenašanje kreditnih točk⁸ ter v skladu z revidiranim priporočilom o EOK;
- ✓ podpirala razvoj in prepoznavnost možnosti višjega strokovnega izobraževanja prek partnerstev med izvajalci izobraževanja in usposabljanja, raziskovalci in podjetji, pri čemer bo poseben poudarek na potrebah po višji ravni znanj in spretnosti na sektorski ravni;
- ✓ omogočala boljšo razpoložljivost podatkov o rezultatih poklicnega izobraževanja in usposabljanja na trgu dela;
- ✓ preučila možnosti poenostavitve obstoječega upravljanja sektorja poklicnega izobraževanja in usposabljanja na ravni EU, tudi glede vidnejše koordinacijske vloge Svetovalnega odbora za poklicno usposabljanje;
- ✓ v letu 2016 uvedla **prvi evropski teden poklicnih znanj in spretnosti** („European VET Skills Week“), se tesneje povezala s Svetovno organizacijo za znanja in spretnosti („World Skills Organisation“) ter tako prikazala poklicno izobraževanje in usposabljanje kot prvovrstno izbiro.

Povežimo se: poudarek na digitalni pismenosti

Zaradi hitre digitalne preobrazbe gospodarstva danes skoraj vsa delovna mesta zahtevajo neko raven digitalne pismenosti, enako pa velja tudi za udeležbo v širši družbi. Sodelovalna ekonomija spreminja poslovne modele, odpira priložnosti in nove poti do dela, zahteva pa tudi drugačne vrste znanj in spretnosti in prinaša izzive, kot je dostop do možnosti izpopolnjevanja. Robotizacija in umetna inteligenca izpodrivata rutinska delovna mesta, ne le v proizvodnih obratih, temveč tudi v pisarnah. Do storitev, tudi do e-storitev, se dostopa drugače in oboji uporabniki, tako izvajalci kot javne uprave, morajo biti zadostno digitalno pismeni. Z e-zdravjem se na primer spreminja način dostopa do zdravstvenega varstva in prejemanja zdravstvenih storitev.

V zadnjem desetletju se povpraševanje po strokovnjakih digitalne tehnologije povečuje za 4 % na leto. A v Evropi je digitalna pismenost nezadostna na vseh ravneh. Kljub nepretrgani strmi rasti zaposlenosti naj bi se število nezasedenih delovnih mest za strokovnjake IKT do leta 2020 skoraj podvojilo, in sicer na 756 000. Poleg tega ima skoraj polovica prebivalstva EU pomanjkljiva osnovna digitalna znanja, približno 20 % ljudi pa je digitalno nepismenih. Države članice, podjetja in posamezniki se morajo spopasti z izzivom in povečati naložbe v digitalno opismenjevanje (vključno s kodiranjem/računalništvom) v celotnem spektru izobraževanja in usposabljanja.

Evropa potrebuje digitalno pametne ljudi, ki tehnologij niso sposobni le uporabljati, temveč biti pri tem tudi inovativni in najboljši. Brez tega digitalna preobrazba Evrope ne bo uspešna. Da bi lahko sledili tehnološkemu razvoju, moramo pridobiti nova znanja in

⁷ Evropski referenčni okvir za zagotavljanje kakovosti poklicnega izobraževanja in usposabljanja, UL C 155, 8.7.2009, str. 1.

⁸ Evropski sistem prenašanja kreditnih točk v poklicnem izobraževanju in usposabljanju (ECVET), UL C 155, 8.7.2009, str. 11.

spretnosti, zato se v industriji že uvajajo inovativne metode usposabljanja. K razvoju in prenosu takih znanj in spretnosti lahko prispevajo tudi raziskovalna in inovacijska središča kot pospeševalci naložb ter novih podjetij in delovnih mest.

4. Komisija uvaja **koalicijo za digitalno pismenost in delovna mesta**, da se ustvari velik nabor digitalnih talentov ter zagotovi zadostna digitalna pismenost posameznikov in delovne sile v Evropi.

Na podlagi pozitivnih rezultatov velike koalicije za digitalna delovna mesta in strategije EU za digitalno pismenost ter ob koordinaciji z dejavnostmi v okviru ET 2020 so države članice pozvane, da **razvijejo celovite nacionalne strategije digitalne pismenosti do sredine leta 2017, pri tem pa se oprejo na cilje, ki jih določijo do konca leta 2016. To vključuje:**

- ✓ vzpostavitev nacionalnih koalicij za digitalno pismenost, ki bodo povezale javne organe, podjetja, izvajalce izobraževanja in usposabljanja ter trg dela;
- ✓ pripravo konkretnih ukrepov za vključitev digitalnega opismenjevanja in digitalnih kompetenc na vse ravni izobraževanja in usposabljanja, zagotavljanje podpore učiteljem in izobraževalcem ter spodbujanje aktivne udeležbe podjetij in drugih organizacij.

Komisija bo povezala države članice in zainteresirane strani, med drugim socialne partnerje, da se zagotovi zavezanost ukrepanju ter opredelijo in izmenjujejo dobre prakse, s čimer jih bo mogoče lažje ponoviti in razširiti. Zagotovila bo boljše razširjanje informacij o razpoložljivih sredstvih EU (v okviru evropskih strukturnih in investicijskih skladov, pobude za zaposlovanje mladih, programa Erasmus+) in preučila možnosti financiranja, na primer prek sistema bonov.

Komisija bo napredek spremljala letno v okviru poročila o digitalnem napredku Evrope („Europe's Digital Progress Report“)⁹.

2.2. ZA VEČJO PREPOZNAVNOST IN PRIMERLJIVOST ZNANJ IN SPRETNOSTI TER KVALIFIKACIJ

Kvalifikacije delodajalcu povedo, kaj ljudje znajo in zmorejo narediti, a redko zajemajo znanja in spretnosti, pridobljene zunaj formalnega učenja, zaradi česar so taka znanja in spretnosti premalo cenjeni. Opredelitev in ovrednotenje teh znanj in spretnosti sta še posebno pomembna za nizkokvalificirane, brezposelne ali ljudi, izpostavljeni tveganju brezposelnosti, osebe, ki morajo spremeniti poklicno pot in za migrante. Ljudje lahko tako bolje predstavijo in uporabijo svoje izkušnje in sposobnosti, opredelijo potrebe po nadaljnjem usposabljanju in izkoristijo priložnosti za prekvalifikacijo.

Zaradi razlik med sistemi izobraževanja in usposabljanja v EU pa delodajalci s težavo ocenijo znanje in spretnosti ljudi s kvalifikacijo, pridobljeno v drugi državi.

Čezmejna mobilnost lahko prispeva k dobremu delovanju trgov dela in povečuje možnosti za uspeh v življenju. Toda zaradi slabega razumevanja in priznavanja kvalifikacij se delavci iz EU in iz držav zunaj EU pri čezmejni mobilnosti pogosto soočajo z več ovirami pri iskanju zaposlitve ali prejemajo nižje plačilo kot delavci s primerljivimi kvalifikacijami, pridobljenimi v državi gostiteljici.

⁹ Poročilo o digitalnem napredku Evrope za leto 2016, SWD(2016) 187.

Večja preglednost in primerljivost kvalifikacij

Na ravni EU Direktiva 2005/36/ES zagotavlja lažje vzajemno priznavanje poklicnih kvalifikacij in dostop do reguliranih poklicev, od januarja 2016 pa še prvi vseevropski elektronski postopek za priznavanje poklicnih kvalifikacij (tako imenovano evropsko poklicno izkaznico)¹⁰ za pet poklicev. Evropsko ogrodje kvalifikacij za vseživljenjsko učenje (v nadaljnjem besedilu: EOK) je bilo prav tako uvedeno za lažje razumevanje in primerjavo, kaj so se ljudje ob pridobitvi kvalifikacije dejansko naučili („učni izidi“).

EOK je različne nacionalne akterje s področja izobraževanja spodbudil k sodelovanju pri oblikovanju skladnih nacionalnih ogrodij kvalifikacij, ki temeljijo na „učnih izidih“. A potreben je nov zagon, da bi EOK v celoti dosegel posameznike in organizacije in bil podlaga za vsakodnevno odločanje pri zaposlovanju ali dostopanju do učenja, kar vključuje tudi razmislek o različnih načinih učenja.

Več neevropskih držav je izrazilo zanimanje za EOK, da bi se njihove kvalifikacije lahko primerjale z evropskimi. Tako bi lahko pritegnili visoko usposobljene raziskovalce in strokovnjake iz držav zunaj EU, s čimer bi našemu gospodarstvu zagotovili znanja in spretnosti, ki jih potrebuje, po drugi strani pa bi lahko raziskovalci in strokovnjaki iz EU lažje delali v državah zunaj EU. To je v skladu s ciljem pametnejše in dobro vodene politike zakonitih migracij¹¹. V zvezi s tem je zlasti pomembna revizija direktive o modri karti¹². Z revizijo EOK bi se izboljšalo razumevanje v tujini pridobljenih kvalifikacij in olajšalo vključevanje migrantov – tako na novo prispelih kot tistih, ki že bivajo v EU – na trg dela EU.

5. *Za lažje razumevanje kvalifikacij in z njimi povezanih znanj in spretnosti ter njihovo boljšo uporabo na trgu dela EU Komisija predstavlja predlog revizije **evropskega ogrodja kvalifikacij**¹³ (glej referenčni dokument COM(2016) 383). Z revizijo se bo:*

- ✓ *podprlo redno posodabljanje nacionalnih ogrodij kvalifikacij;*
- ✓ *zagotovilo, da kvalifikacije z ravniyo EOK temeljijo na skupnih načelih zagotavljanja kakovosti¹⁴;*
- ✓ *zagotovila uporaba skupnih načel za sisteme kreditnih točk, kadar kvalifikacije z ravniyo EOK temeljijo na kreditnih točkah;*
- ✓ *spodbudila uporaba EOK pri socialnih partnerjih, javnih službah za zaposlovanje, izvajalcih izobraževanja in javnih organih, da se prispeva k preglednosti in primerljivosti kvalifikacij;*
- ✓ *spodbudila primerljivost kvalifikacij med državami, vključenimi v EOK, in drugimi državami, zlasti državami evropskega sosedstva in drugimi državami z zreliimi ogrodji kvalifikacij, v skladu z mednarodnimi sporazumi EU.*

¹⁰ Izvedbena uredba Komisije (EU) 2015/983 z dne 24. junija 2015 o postopku za izdajo evropske poklicne izkaznice in uporabi mehanizma opozarjanja v skladu z Direktivo 2005/36/ES Evropskega parlamenta in Sveta, UL L 159, 25.6.2015, str. 27.

¹¹ Evropska agenda o migracijah, COM(2015) 240, in K reformi skupnega evropskega azilnega sistema in krepitvi zakonitih poti v Evropo, COM(2016) 197.

¹² Predlog direktive o pogojih za vstop in prebivanje državljanov tretjih držav za namene visoko usposobljene zaposlitve, COM(2016) 378.

¹³ Priporočilo o uvedbi evropskega ogrodja kvalifikacij za vseživljenjsko učenje, UL C 111, 6.5.2008, str. 1.

¹⁴ O načelih zagotavljanja kakovosti v splošnem izobraževanju na evropski ravni se trenutno razpravlja v okviru ET 2020.

Zgodnje profiliranje znanj in spretnosti ter kvalifikacij migrantov

V primerjavi z državljani EU ima manj nedržavljanov EU, ki bivajo v Uniji, kvalifikacijo na višji (ali celo nižji) sekundarni ravni. Približno 25 % nedržavljanov EU je visoko usposobljenih. Toda v skupini teh visoko usposobljenih posameznikov je okoli dve tretjini neaktivnih, brezposelnih ali previsoko kvalificiranih za delo, ki ga opravljajo. Poleg tega nekateri migranti, tako tisti, ki že bivajo v EU, kot tudi nedavno prispeli, vključno z begunci, morda nimajo dovolj dobrega znanja jezika države gostiteljice.

Mnoge države članice EU se spopadajo z izzivi pri razumevanju znanj in spretnosti, kvalifikacij in delovnih izkušenj novo prispelih migrantov. Orodja, razvita v okviru Europassa¹⁵, EOK in medsebojnega učenja, ter izmenjava med državami članicami in pristojnimi organi lahko pomagajo pri profiliranju znanj in spretnosti migrantov in njihovi integraciji. Če se znanja in spretnosti migrantov prepoznajo že v zgodnji fazi, se lahko lažje določijo prvi ukrepi za njihovo integracijo v družbo in na trg dela v državi gostiteljici. To lahko pomeni tudi, da se jih napotiti na ustrezno usposabljanje (na primer učenje jezika, poslovno usposabljanje ali vajeništvo v okviru evropske koalicije za vajeništva) ali k službam za zaposlovanje.

6. Komisija bo za hitrejšo integracijo državljanov tretjih držav:

- ✓ uvedla „**orodje za profiliranje znanj in spretnosti državljanov tretjih držav**“. Službe v državah prejemnicah in gostiteljicah bodo orodje lahko uporabile pri ugotavljanju in evidentiranju znanj in spretnosti, kvalifikacij in izkušenj novo prispelih državljanov tretjih držav;
- ✓ nacionalnim organom pomagala pri priznavanju znanj in spretnosti ter kvalifikacij migrantov, tudi beguncev, podpirala usposabljanje osebja v sprejemnih objektih, da se pospešijo postopki priznavanja, ter spodbujala izmenjavo informacij in najboljših praks v zvezi z razumevanjem in priznavanjem znanj in spretnosti ter kvalifikacij;
- ✓ novo prispelim migrantom, vključno z begunci, omogočila spletno učenje jezikov s spletno jezikovno podporo v okviru programa Erasmus+ (beguncem bo v obdobju treh let na voljo 100 000 licenc za spletne jezikovne tečaje)¹⁶.

2.3. BOLJŠE ZBIRANJE IN OBDELAVA PODATKOV O ZNANJIH IN SPRETNOSTIH, DOKUMENTIRANJE IN INFORMIRANJE ZA LAŽJO IZBIRO POKLICNIH POTI

Oblikovalci politike in izvajalci izobraževanja potrebujejo tehtne podatke o znanjih in spretnostih, ki se bodo zahtevali v prihodnosti, da lahko sprejmejo prave odločitve glede politik in reform, izobraževalnih programov in naložb. Zaradi hitrih sprememb na trgu dela pa je težko zagotoviti zanesljive informacije. Ni ene same rešitve, ki bi ustrezala vsem: na potrebe po znanjih in spretnostih vplivajo tako svetovni trendi kot lokalni in regionalni trgi dela, zato v posameznih regijah in/ali gospodarskih sektorjih prihaja do razlik v za poklic specifičnih znanjih in spretnostih, po katerih se najbolj povprašuje.

Boljše informiranje za boljše odločitve

Ljudje morajo imeti pri iskanju zaposlitve ali odločanju, kaj in kje se bodo učili, možnost odstopati do razpoložljivih podatkov o znanjih in spretnostih ter si take podatke znati razlagati. Poleg tega potrebujejo ustrezna orodja, da lahko svoja znanja in spretnosti

¹⁵ Enotni okvir Skupnosti za preglednost kvalifikacij in usposobljenosti (Europass), UL L 390, 31.12.2004, str. 6.

¹⁶ Celoten nabor ukrepov v pomoč pri integraciji državljanov tretjih držav je predstavljen v akcijskem načrtu za integracijo državljanov tretjih držav, COM(2016) 377.

(samo)ocenijo in učinkovito predstavijo svoja znanja in spretnosti ter kvalifikacije. Tudi delodajalci in druge organizacije bi imeli koristi, če bi imeli možnosti učinkovitejšega in uspešnejšega iskanja in zaposlovanja ljudi z ustreznimi znanji in spretnostmi.

Države članice EU so pri zbiranju in obdelavi podatkov o znanjih in spretnostih različno uspešne. V nekaterih državah so partnerstva med socialnimi partnerji, vladami in izvajalci izobraževanja že uspešna pri ugotavljanju potreb po znanjih in spretnostih ter ustreznem prilagajanju programov izobraževanja in usposabljanja. V drugih državah takih partnerstev praviloma še ni.

Sodelovanje prinese več rezultatov, če temelji na regionalnih in lokalnih prednostih in posebnostih. Če so izvajalci izobraževanja in usposabljanja na eni strani in trg dela na drugi bolje lokalno povezani, se lahko s ciljno usmerjenimi naložbami zajezi beg možganov ter lažje razvija, zadrži in pritegne talente, po katerih se povprašuje v specifičnih regijah in industrijah.

7. *Da se bodo lahko ljudje lažje informirano odločali o poklicnih poteh in učenju, bo Komisija predlagala **revizijo okvira Europass**¹⁷ za vzpostavitev intuitivne in celovite spletne storitve. Zagotovila bo spletna orodja za dokumentiranje in izmenjavo informacij o znanjih in spretnostih ter kvalifikacijah ter brezplačna orodja za samoocenjevanje.*

Zagotavljanje podatkov o potrebah in trendih na področju znanj in spretnosti bo izboljšano s spletnimi pajki in analizo velepodatkov, oprlo pa se bo na dokaze iz različnih sektorjev; pri tem bodo natančne informacije v realnem času ponujene prek obstoječe „evropske panorame znanj in spretnosti“ kot del celovite storitve Europass.

8. *Komisija bo temeljito preučila vprašanje **bega možganov** in še naprej spodbujala izmenjavo najboljših praks učinkovitega reševanja tega problema.*

Izboljšanje zbiranja in obdelave podatkov o znanjih in spretnostih ter sodelovanja v gospodarskih sektorjih

Sedanje in prihodnje potrebe po znanjih in spretnostih so v različnih gospodarskih sektorjih različne. Pojavljajo se novi sektorji, stari pa se korenito spreminjajo, pogosto kot posledica tehnoloških sprememb. Prehod na nizkoogljično in krožno gospodarstvo, ki temelji na inovacijah, ter ključne omogočitvene tehnologije, kot so nanotehnologija, umetna inteligenca in robotika, spreminjajo vse več sektorjev. Za konkurenčnost in inovativnost je ključno prava znanja in spretnosti zagotoviti ob pravem času. Pri odločanju o naložbah je bistveni dejavnik zadostna ponudba znanj in spretnosti na visoki ravni. Zaradi hitrih tehnoloških sprememb je za industrijo, zlasti za mala in srednja podjetja (v nadaljnjem besedilu: MSP), velik izziv bolje predvideti in obvladati transformacijske spremembe z vidika potreb po znanjih in spretnostih.

Za spodbujanje pridobivanja znanj in spretnosti je bilo na sektorski in regionalni ravni uvedenih mnogo pobud, pri katerih sodelujejo javni in zasebni organi in organizacije. A take pobude pogosto ostajajo razdrobljene, njihov učinek na sisteme izobraževanja in usposabljanja pa omejen. Zato je v oblikovanje in izvajanje rešitev treba vključiti industrijo, med drugim tudi socialne partnerje. Potrebujemo strateški pristop, ki bo upošteval jasno opredeljene tržne in sektorske potrebe po znanjih in spretnostih.

¹⁷ Enotni okvir Skupnosti za preglednost kvalifikacij in usposobljenosti (Europass), UL L 390, 31.12.2004, str. 6.

Da zagotovimo dolgoročne rezultate z resničnim učinkom, bi bilo koristno sektorsko sodelovanje na področju znanj in spretnosti povezati s strategijami za rast v zadevnih sektorjih ter se pri tem opreti na politično zavezanost in vključenost zainteresiranih strani na ravni EU ter nacionalni in regionalni ravni.

9. *Za boljše zbiranje in obdelavo podatkov o znanjih in spretnostih ter zmanjšanje pomanjkanja strokovno usposobljene delovne sile v gospodarskih sektorjih Komisija uvaja **okvir za sektorsko sodelovanje na področju znanj in spretnosti**. Pomagala bo pri vključevanju in koordinaciji ključnih akterjev, spodbujala zasebne naložbe in se zavzemala za bolj strateško uporabo zadevnih programov financiranja na ravni EU in držav članic.*

Na ravni EU bodo vzpostavljena sektorska partnerstva za znanja in spretnosti v industriji in storitvenih sektorjih, ki bodo nato razširjena na nacionalno (po potrebi pa tudi na regionalno) raven, da se:

- ✓ *v sektorskih strategijah za naslednjih pet do deset let opredelijo potrebe po znanjih in spretnostih ter oblikujejo konkretne rešitve, kot je skupen razvoj možnosti višjega strokovnega izobraževanja in partnerstev med podjetji, izobraževanjem in raziskavami;*
- ✓ *po potrebi podprejo sporazumi o priznavanju in potrjevanju sektorskih kvalifikacij.*

*Okvir bo podprt z obstoječimi sredstvi EU¹⁸ in na podlagi procesa, ki ga usmerja povpraševanje, sprva uveden v naslednjih šestih sektorjih, pri čemer se bodo priprave začele leta 2016: **avtomobilska industrija, pomorska tehnologija, vesoljske tehnologije, obramba, tekstilna industrija in turizem**. Nadaljnji sektorji (gradbeništvo, jeklarska industrija, zdravstvo, zelene tehnologije in obnovljivi viri energije) bodo ocenjeni v drugi fazi izvajanja, ki se začne leta 2017. Med izbranimi sektorji so tehnološko vrhunski sektorji, da se zagotovi dolgoročna konkurenčnost, pa tudi bolj tradicionalni sektorji, ki se soočajo s specifičnimi kratkoročnimi in srednjeročnimi izzivi.*

Boljše razumevanje uspešnosti diplomantov

Univerze in izvajalci poklicnega izobraževanja in usposabljanja mlade pripravljajo za delovno življenje. Zato morajo razumeti trende na trgu dela, biti seznanjeni s tem, kako hitro njihovi učenci ob zaključku šolanja najdejo zaposlitev, ter svoje programe oblikovati v skladu s tem. Tudi učenci in njihove družine potrebujejo informacije, da se lahko informirano odločajo o tem, kaj in kje se bodo učili. A prilagajanje programov izobraževanja in usposabljanja je dolgotrajen in kompleksen postopek.

Boljše informacije o rezultatih diplomantov visokošolskega in višjega strokovnega izobraževanja na trgu dela ali njihovih učnih izidih bi morale biti enostavneje dostopne in primerljivejše. Temeljiti bi morale na kazalnikih zagotavljanja kakovosti, upravnih podatkih (tudi glede obdavčenja in socialne varnosti) ter v raziskovanje usmerjenih pristopih, po potrebi z uporabo družbenih platform/ medijev.

¹⁸ Komisija je začela dialog s specifičnimi sektorji, pri čemer zbira podatke o vrzelih v znanjih in spretnostih ter njihovem potencialnem vplivu na delovna mesta, rast, inovacije in konkurenčnost. Šest sektorjev je bilo za pilotno fazo izbranih na podlagi analize teh podatkov in ob upoštevanju močne zavezanosti politike in zainteresiranih strani na ravni EU in nacionalni ravni.

Več držav članic je razvilo mehanizme za spremljanje diplomantov terciarne ravni izobraževanja. Sistemi za spremljanje učencev, ki zaključijo poklicno izobraževanje in usposabljanje, so v večjem obsegu manj razviti in tudi tu se državam članicam lahko pomaga pri zagotavljanju boljših informacij.

10. *Da bi učencem in izvajalcem izobraževanja pomagala oceniti relevantnost ponudbe učnih možnosti, namerava Komisija leta 2017 kot prvi korak predlagati **pobudo za spremljanje diplomantov terciarne ravni izobraževanja** ter tako države članice podpreti pri zagotavljanju boljših informacij o napredku diplomantov na trgu dela.*

3. TEKOČE DELO: OKREPITEV PRIZADEVANJ

Teh deset predstavljenih ključnih pobud je del ambiciozne, dolgoročne strategije, s katero naj bi se zagotovilo, da ljudje pridobijo znanja in spretnosti, ki jih potrebujejo za uspeh na trgu dela in v širši družbi.

Drugo tekoče delo na ravni EU in na nacionalni ravni bo prav tako pomagalo pospešiti izvajanje tega programa znanj in spretnosti, s čimer se bodo povečale možnosti za učenje ter zagotovilo, da izobraževanje in usposabljanje ustrezata zahtevam 21. stoletja. Posebna prizadevanja so potrebna za premostitev vrzeli med izobraževanjem in usposabljanjem ter trgom dela. Okrepiti moramo naložbe v modernizacijo poklicnega izobraževanja in usposabljanja in visokega šolstva ter v celoti izkoristiti njihov potencial kot gonilne sile regionalnega razvoja.

3.1. POVEČANJE MOŽNOSTI ZA UČENJE

Več učenja skozi delo ter partnerstev med podjetji in izobraževanjem

Učenje skozi delo, kot so na primer vajeništva, je preizkušena odskočna deska za dobra delovna mesta ter razvoj znanj in spretnosti, ki ustrezajo potrebam trga dela, vključno s prečnimi znanji in spretnostmi ter mehкими veščinami; pri tem imajo običajno ključno vlogo socialni partnerji. Vendar bi moralo imeti več ljudi možnost, da izkoristijo ta način učenja. Trenutno je samo četrtnina učencev v višjem sekundarnem poklicnem izobraževanju vključena v programe, ki zajemajo praktično usposabljanje z delom, medtem ko splošni in visokošolski izobraževalni programi le redko vključujejo izkušnje na delovnem mestu. Partnerstva med podjetji in izobraževanjem, v katerih sodelujejo vsi sektorji ter vse ravni izobraževanja in usposabljanja, lahko sprostijo ta potencial.

Nekatere uspešne pobude so dober zgled z vključevanjem akterjev na trgu dela v izobraževanje in usposabljanje ter zagotavljanjem pomoči mladim na začetku poklicne poti. Evropska koalicija za vajeništva je doslej omogočila 250 000 usposabljanj v podjetjih in zaposlitvenih možnosti za mlade. V okviru Evropskega pakta za mlade se bo milijon mladih usposabljal na področju digitalne pismenosti, 100 000 učencev pa bo deležnih programa „pametne učilnice“. V okviru velike koalicije za digitalna delovna mesta so podjetja in druge organizacije ponudili na milijone dodatnih možnosti za usposabljanje¹⁹.

¹⁹ <http://www.linkedpolicies.eu/pledge>.

Na ravni visokošolskega in podiplomskega izobraževanja je Evropski inštitut za inovacije in tehnologijo (EIT) primer, kako lahko sodelovanje s podjetji in raziskovalnimi inštituti spodbudi pripravo izobraževalnih programov, programe mobilnosti ter dostop do raziskovalne in industrijske infrastrukture za praktično usposabljanje v resničnem okolju.

To so pozitivni znaki, vendar ne zadostujejo. Da bi se učencem omogočil večji kontakt s svetom dela, **bo Komisija razvila niz podpornih storitev za lažjo izmenjavo znanja, mreženje in sodelovanje na področju vajeništev.** Z medsebojnim svetovanjem in izmenjavo najboljših praks, tudi prek družbenih medijev, bo podprla strukturne reforme.

Socialni partnerji iz več sektorjev, vključno s trgovino, gradbeništvo in telekomunikacijami, so dosegli skupna stališča o znanjih in spretnostih, tudi glede posebnih pobud za pripravništva. Več socialnih partnerjev v EU iz različnih gospodarskih sektorjev je poleg tega v okviru koalicije za vajeništva sprejelo skupne zaveze, da bodo zagotovili številčnejša in boljša vajeništva. To je tudi prednostna naloga skupnega delovnega programa evropskih socialnih partnerjev za obdobje 2015–2017. Komisija bo socialnim partnerjem pomagala uporabiti rezultate njihovih skupnih projektov, na primer s podporo pri preučevanju stroškovne učinkovitost vajeništev in vzpostavitvi morebitnega okvira kakovosti za vajeništva.

Večja podpora za mobilnost učencev

Več učencem bi bilo treba omogočiti učno izkušnjo v tujini. Podatki kažejo, da mladi, ki študirajo ali se usposabljaajo v tujini, precej hitreje najdejo zaposlitev kot tisti brez mednarodne izkušnje. Hitreje se prilagajajo novim razmeram in bolje znajo reševati težave. EU je pred kratkim prilagodila svoj pravni okvir za študente in raziskovalce iz tretjih držav²⁰, da bi zlasti olajšala pritegnitev in zadržanje teh nadarjenih posameznikov.

Mobilnost študentov v visokem šolstvu ima že dolgo tradicijo. Do danes je v programu Erasmus sodelovalo več kot tri milijone študentov. S programom Erasmus+ se podpirajo tudi možnosti za mobilnost vajencev in učencev v začetnem poklicnem izobraževanju in usposabljanju. Kljub temu možnosti za mobilnost učencev še zdaleč ne zadostujejo trenutnim potrebam. Zgolj v peščici držav so možnosti za mobilnost vključene v nacionalne sisteme izobraževanja in usposabljanja ter v programe za mlade.

V tujini se učijo in delajo tudi vajenci. Da bi izboljšali pogoje njihove mobilnosti, Komisija po naročilu Evropskega parlamenta izvaja pilotni projekt za oceno izvedljivosti in koristi daljših obdobj mobilnosti v tujini (6–12 mesecev) za vajence.

Zgolj proračunska podpora EU pa ne bo nikoli zadostovala. Če države članice podporo mobilnosti vključijo v svoje nacionalne programe, lahko s tem velikemu deležu mladih pomagajo, da pridobijo izkušnjo v tujini.

Ključna je kakovost delovnih praks in učne mobilnosti. Financiranje mora iti z roko v roki z nacionalnimi politikami in ukrepi, ki spodbujajo in ustrezno vrednotijo pridobljeno znanje ter zagotavljajo ustreznost in kakovost usposabljanja. **V letu 2016 bo uveden „pregled stanja na področju mobilnosti v poklicnem izobraževanju in**

²⁰ Direktiva (EU) 2016/801 o pogojih za vstop in prebivanje državljanov tretjih držav za namene raziskovanja, študija, opravljanja pripravništva, prostovoljskega dela, programov izmenjave učencev ali izobraževalnih projektov in dela varuš *au pair*.

usposabljanju“, ki bo omogočil pregled nad podpornimi ukrepi, ki se izvajajo po EU, ter zagotovil dobro osnovo za opredelitev področij, na katerih je treba storiti več.

Več učenja na delovnem mestu

Večina tistih, ki bodo v naslednjih dveh desetletjih evropska delovna sila, so danes odrasli. Morajo se stalno usposabljati, da izpopolnjujejo svoja znanja in spretnosti ter izkoristijo nove poklicne priložnosti.

Vendar samo desetina odraslih trenutno sodeluje v organiziranem učenju, najpogosteje bolj usposobljeni in zaposleni v velikih podjetjih. V letu 2010 približno tretjina podjetij v EU ni zagotovila nobenega usposabljanja za svoje osebje, samo približno tretjina zaposlenih pa se je usposabljala. Nedavno je četrtnina zaposlenih navedla, da od zaposlitve naprej niso razvijali svojih znanj in spretnosti.

Več je mogoče storiti, da se podprejo učna okolja na delovnem mestu in da se zlasti MSP-jem omogoči zagotavljanje usposabljanj, na primer z olajšanjem združevanja virov in infrastrukture za skupno usposabljanje. Evropski strukturni in investicijski skladi so že na voljo za podporo modernizaciji infrastrukture za izobraževanje in usposabljanje. **Komisija skupaj z Evropskim investicijskim skladom preučuje možnosti za dodatno podpiranje bančnih posojil po ugodnih obrestnih merah za MSP-je s posebnim finančnim instrumentom za znanja in spretnosti.**

Več priložnosti za vrednotenje neformalnega in priložnostnega učenja

Ljudje bi morali imeti možnost, da za svojo poklicno pot ali nadaljnje učenje uporabijo vsa svoja znanja in spretnosti. Vse bolj se učijo ter pridobivajo znanja in spretnosti v najrazličnejših okoljih zunaj formalnega sistema izobraževanja in usposabljanja, najsibito z delovnimi izkušnjami, usposabljanjem v podjetju, digitalnimi viri ali prostovoljskim delom. Ta znanja in spretnosti se lahko ovrednotijo – z opredelitvijo, dokumentiranjem, ocenjevanjem in potrjevanjem, z možnostjo pridobitve delne ali polne kvalifikacije.

Vendar je v mnogih državah ozaveščenost o možnostih vrednotenja slaba in koncept nima velike podpore. V nekaterih državah je vrednotenje mogoče samo v okviru posebnih projektov, v drugih so upravni stroški pretirani.

Da bi snovalcem politik in strokovnjakom pomagali, da do leta 2018²¹ vzpostavijo nacionalne sisteme vrednotenja, sta Komisija in Evropski center za razvoj poklicnega usposabljanja (Cedefop) v začetku leta 2016 objavila smernice za vrednotenje, ki jih bosta redno posodablja. Posodobljen evropski popis vrednotenja neformalnega in priložnostnega učenja, ki zagotavlja strnjen pregled stanja v Evropi in navaja primere dobre prakse, bo objavljen konec leta 2016.

3.2. NADALJEVANJE PRIZADEVANJ ZA MODERNIZACIJO

Podpiranje učiteljev in izobraževalcev

Učenci vseh starosti potrebujejo odlične izobraževalce, da bi razvili širok nabor znanj in spretnosti in odnos, ki jih potrebujejo tako za življenje kot tudi za prihodnje delo. Razlike

²¹ Potrjevanje neformalnega in priložnostnega učenja, UL C 398, 22.12.2012, str. 1.

v dosežkih učencev v izobraževanju in usposabljanju so odvisne zlasti od individualnih lastnosti posameznikov in družinskega ozadja. Vendar imajo v izobraževalnih ustanovah največ vpliva na uspeh učencev učitelji in izobraževalci. Učence lahko spodbudijo in jim pomagajo, da pridobijo višja in ustrežnejša znanja in spretnosti. Imajo tudi ključno vlogo pri uvajanju novih metod poučevanja in učenja, spodbujanju ustvarjalnosti in inovativnosti, odpravljanju pristranskosti ter uresničitvi potenciala učencev v vse bolj raznolikih razredih.

V številnih državah je zaskrbljujoč trend staranja učiteljev. Ko se bodo ti upokojili, obstaja vedno večje tveganje izgube izkušenj in pomanjkanja osebja. Za oblikovanje nove generacije učiteljev so potrebni inovativno zaposlovanje, privlačni delovni pogoji in politike njihovega zadržanja. Stalna in vse bolj nujna prednostna naloga v vsej EU pa je tudi razvoj kompetenc učiteljev, vključno s tistimi, ki so že dolgo v tem poklicu.

Komisija bo s sodelovanjem in možnostmi za mobilnost podpirala izmenjavo najboljših praks na tem področju med državami članicami in zainteresiranimi stranmi. Posebna pozornost bo namenjena inovativnosti v pedagogiki; to bo zajemalo podpiranje prožnih izobraževalnih programov, spodbujanje interdisciplinarnih in sodelovalnih pristopov znotraj institucij ter podpiranje poklicnega razvoja za spodbujanje inovativnih praks poučevanja, vključno z načini uporabe in vpeljevanja digitalnih orodij v učilnice ter spodbujanja podjetne naravnosti.

Modernizacija visokošolskega izobraževanja

Do leta 2025 bodo za skoraj polovico vseh prostih delovnih mest v EU potrebne višje kvalifikacije, običajno podeljene v okviru akademskih in strokovnih programov na terciarni ravni. Za znanja in spretnosti, pridobljene v teh programih, se na splošno meni, da so gonilo produktivnosti in inovativnosti. Diplomanti imajo boljše možnosti za zaposlitev in večji zaslužek kot osebe s kvalifikacijami na zgolj višji sekundarni ravni.

Nedavno javno posvetovanje o „programu za posodobitev evropskih visokošolskih sistemov“²² kaže, da več kot dve tretjini študentov in nedavnih diplomantov zaznava neusklajenost med ponudbo diplomantov ter znanjem in spretnostmi, ki jih potrebuje gospodarstvo. S takšno oceno se strinja skoraj polovica izvajalcev visokošolskega izobraževanja. V posvetovanju je bilo tudi poudarjeno, da morajo biti visokošolske institucije dejavni akterji na regionalni in nacionalni ravni, torej ne zgolj zagotavljati usposobljenih ljudi za trg dela, temveč tudi spodbujati inovacije.

Med drugimi pomembni izzivi, ki so jih opredelile zainteresirane strani, so še učinek tehnologije in globalizacije na visokošolsko izobraževanje, potreba po izboljšanju pridobljenega znanja diplomantov in njihove uspešnosti na trgu dela, boljše svetovanje bodočim študentom in spodbujanje več multidisciplinarnosti.

Komisija bo na podlagi rezultatov javnega posvetovanja v sodelovanju z zainteresiranimi stranmi podprla modernizacijo visokošolskega izobraževanja. Ta prizadevanja bodo vključevala zlasti razvoj okvirov za ocenjevanje kompetenc za različna področja visokošolskega izobraževanja, da se omogoči primerljivo ocenjevanje znanj in spretnosti študentov in diplomantov.

²² Spodbujanje rasti in delovnih mest – program za posodobitev evropskih visokošolskih sistemov, COM(2011) 567 final.

4. IZVAJANJE PROGRAMA

Novi program znanj in spretnosti opredeljuje skupen program za EU, države članice in zainteresirane strani na vseh ravneh. Cilj je doseči skupno vizijo in zavezanost k sodelovanju za izboljšanje kakovosti in relevantnosti pridobivanja znanj in spretnosti, da bi ohranili korak s hitro spreminjajočimi se potrebami po znanjih in spretnostih na trgu dela, vsem zagotovili minimalen nabor osnovnih znanj in spretnosti ter izboljšali razumljivost kvalifikacij, se čimer bi se delavcem in učencem olajšala mobilnost znotraj EU.

Socialni partnerji bodo imeli osrednjo vlogo pri uspešnem izvajanju tega programa, pri čemer se bodo opirali na pobude na evropski in nacionalni ravni, uporabljali posebno področno strokovno znanje ter delovali znotraj sektorjev in med njimi.

Evropski semester za usklajevanje ekonomskih politik bo še naprej igral ključno vlogo pri spremljanju reform politike na področju izobraževanja, usposabljanja, znanj in spretnosti. EU bo reformna prizadevanja držav članic ocenila v okviru analize posameznih držav, spodbujanja vzajemnega učenja in z dokazi podprtega oblikovanja politik. Za pomoč pri oblikovanju in izvajanju reform bo Komisija v sodelovanju z OECD državam članicam pomagala pri pripravi nacionalnih strategij in akcijskih načrtov na področju znanj in spretnosti, pri kateri naj bi sodelovala vsa vladna ministrstva.

Eden od glavnih ciljev novega programa znanj in spretnosti je, da se poveča politično zavedanje o izjemnem pomenu znanj in spretnosti za zaposlitvene možnosti in rast v Evropi ter da se to vprašanje obravnava na najvišji politični ravni. Za ohranjanje političnega zagona bo Komisija preučila načine za redno poročanje o napredku. Ta poročila bi se lahko uporabila pri pripravi evropskega semestra ter v orientacijskih razpravah na zasedanjih Evropskega sveta.

Poleg tega bo Komisija z državami članicami začela bolj poglobljen dialog o tem, kako za doseganje ciljev programa najbolje izkoristiti možnosti, ki jih ponujajo obstoječi programi financiranja. Med temi glavni instrumenti so Evropski socialni sklad (ESS), Evropski sklad za regionalni razvoj (ESRR), Evropski kmetijski sklad za razvoj podeželja (EKSRP), Evropski sklad za pomorstvo in ribištvo (EMFF), Sklad za azil, migracije in vključevanje (AMIF), okvirni program za raziskave in inovacije Obzorje 2020 ter program Erasmus+. V celoti bi bilo treba izkoristiti tudi potencial Evropske investicijske banke (EIB) ter drugih finančnih organizacij in produktov, vključno z Evropskim skladom za strateške naložbe (EFSI), da se spodbudijo naložbe zasebnega sektorja v razvoj znanj in spretnosti.

Pri vmesnem pregledu večletnega finančnega okvira za obdobje 2014–2020 bo Komisija preučila morebitne potrebne prilagoditve za doseganje ciljev programa. Bolj dolgoročno in po letu 2020 pa bo spodbujala razpravo o različnih instrumentih financiranja za podporo pridobivanju znanj in spretnosti.

S poenostavitvijo sedanjih struktur upravljanja bi se omogočilo bolj usklajeno izvajanje nekaterih pobud iz programa. Prvi korak bo racionalizacija številnih strokovnih skupin na ravni EU, ki se ukvarjajo z znanji in spretnostmi ter kvalifikacijami, brez poseganja v obstoječe upravljanje reguliranih poklicev. Nadaljnje ukrepanje pa bo temeljilo na oceni obstoječih struktur upravljanja. Poskrbljeno bo za usklajenost in doslednost s strateškim okvirom za evropsko sodelovanje v izobraževanju in usposabljanju (ET 2020)²³ ter njegovimi nedavno sprejetimi prednostnimi nalogami²⁴. Spodbujala se bo tudi

²³ Strateški okvir za evropsko sodelovanje v izobraževanju in usposabljanju („ET 2020“), UL C 119, 28.5.2009, str. 2.

²⁴ Nove prednostne naloge za evropsko sodelovanje v izobraževanju in usposabljanju, UL C 417, 15.12.2015, str. 25.

koordinacija med nacionalnimi koordinacijskimi točkami EOK, Europass in Euroguidance, ki jih podpira EU, da se uvede enotni posrednik med več evropskimi pobudami na področju znanj in spretnosti in nacionalnimi zainteresiranimi stranmi ter olajša dostop za uporabnike. Ta poenostavitev bo potekala v posvetovanju z državami članicami.

Komisija poziva Evropski parlament, Svet, Evropski ekonomsko-socialni odbor in Odbor regij, da potrdijo ta program ter dejavno podprejo njegovo izvajanje v tesnem sodelovanju z vsemi zadevnimi zainteresiranimi stranmi. Komisija se zavezuje, da bo spodbujala stalno posvetovanje in dialog o tem programu s širokim krogom zainteresiranih strani in širšo javnostjo.

PRILOGA

SEZNAM UKREPOV IN OKVIRNA ČASOVNICA

UKREP		ČASOVNICA
Izboljšanje kakovosti in relevantnosti pridobivanja znanj in spretnosti		
Krepitev temeljev: osnovna znanja in spretnosti	predlog Komisije za priporočilo Sveta o vzpostavitvi jamstva za znanja in spretnosti (glej referenčni dokument COM(2016) 382)	junij 2016
Za večjo odpornost: ključne kompetence ter zahtevnejša in kompleksnejša znanja in spretnosti	predlog Komisije za pregled ključnih kompetenc za vseživljenjsko učenje, s posebnim poudarkom na spodbujanju podjetne naravnosti, in spremljajočega evropskega referenčnega okvira	zadnje četrletje leta 2017
Prizadevanja, da poklicno izobraževanje in usposabljanje postaneta prva izbira	predlogi Komisije za podporo modernizaciji poklicnega izobraževanja in usposabljanja, na primer z morebitno revizijo evropskega referenčnega okvira za zagotavljanje kakovosti poklicnega izobraževanja in usposabljanja (EQAVET) in evropskega sistema kreditnih točk v poklicnem izobraževanju in usposabljanju (ECVET)	drugo četrletje leta 2017
Povežimo se: poudarek na digitalni pismenosti	uvedba „koalicije za digitalno pismenost in delovna mesta“	konec leta 2016
Za večjo prepoznavnost in primerljivost znanj in spretnosti ter kvalifikacij		
Večja preglednost in primerljivost kvalifikacij	predlog Komisije za revizijo evropskega ogrodja kvalifikacij (glej referenčni dokument COM(2016) 383)	junij 2016
Zgodnje profiliranje znanj in spretnosti ter kvalifikacij migrantov	uvedba „orodja za profiliranje znanj in spretnosti državljanov tretjih držav“	junij 2016
Boljše zbiranje in obdelava podatkov o znanjih in spretnostih, dokumentiranje in informiranje za lažjo izbiro poklicnih poti		
Izboljšanje zbiranja in obdelave podatkov ter s tem povezanega informiranja za lažje odločitve	predlog Komisije za revizijo okvira Europass za zagotavljanje boljših storitev za znanja in spretnosti ter kvalifikacije	tretje četrletje leta 2016
Izboljšanje zbiranja in obdelave podatkov ter s tem povezanega informiranja za	poglobljena analiza in izmenjava najboljših praks za preprečevanje bega možganov	konec leta 2016

lažje odločitve		
Izboljšanje zbiranja in obdelave podatkov o znanjih in spretnostih v gospodarskih sektorjih	uvedba okvira za sektorsko sodelovanje na področju znanj in spretnosti	junij 2016
Boljše razumevanje uspešnosti diplomantov	predlog Komisije za pobudo za spremljanje diplomantov	drugo četrtnetje leta 2017