



Rada
Unii Europejskiej

Bruksela, 2 lipca 2020 r.
(OR. en)

9346/20

Międzyinstytucjonalny numer
referencyjny:
2020/0137(NLE)

EDUC 268
SOC 439
EMPL 341
JEUN 57
COMPET 303
ECOFIN 558

WNIOSEK

Od:	Sekretarz generalna Komisji Europejskiej (podpisał dyrektor Jordi AYET PUIGARNAU)
Data otrzymania:	2 lipca 2020 r.
Do:	Jeppe TRANHOLM-MIKKELSEN, Sekretarz Generalny Rady Unii Europejskiej
Nr dok. Kom.:	COM(2020) 275 final
Dotyczy:	Wniosek dotyczący ZALECENIA RADY w sprawie kształcenia i szkolenia zawodowego na rzecz zrównoważonej konkurencyjności, sprawiedliwości społecznej i odporności

Delegacje otrzymują w załączeniu dokument COM(2020) 275 final.

Załącznik: COM(2020) 275 final



Bruksela, dnia 1.7.2020 r.
COM(2020) 275 final

2020/0137 (NLE)

Wniosek

ZALECENIE RADY

**w sprawie kształcenia i szkolenia zawodowego na rzecz zrównoważonej
konkurencyjności, sprawiedliwości społecznej i odporności**

{SWD(2020) 123 final}

UZASADNIENIE

1. KONTEKST WNIOSKU

- **Przyczyny i cele wniosku**

Wniosek dotyczący zalecenia Rady w sprawie kształcenia i szkolenia zawodowego¹ na rzecz zrównoważonej konkurencyjności, sprawiedliwości społecznej i odporności zapowiedziano w komunikacie „Silna Europa socjalna na rzecz sprawiedliwej transformacji” z dnia 14 stycznia 2020 r.² Jest to ważny element stałego wdrażania wzmacniającej zasady 1 Europejskiego filaru praw socjalnych – „kształcenie, szkolenie i uczenie się przez całe życie”.

„Wspólna polityka w dziedzinie kształcenia zawodowego” zdefiniowana w traktacie rzymskim znalazła swoją kontynuację w ramach procesu kopenhaskiego zainauguowanego w 2002 r. W proces ten zaangażowały się państwa członkowskie, partnerzy społeczni, Komisja, a wspierały go również stowarzyszenia organizatorów kształcenia i szkolenia zawodowego (VET). **Okolo połowa absolwentów szkół średnich II stopnia w Unii Europejskiej to uczestnicy VET.** Celem VET jest przygotowywanie osób młodych do udanego wejścia w życie zawodowe oraz zaspokajanie potrzeb osób w wieku produkcyjnym w zakresie podnoszenia i zmiany kwalifikacji. Służy to różnym celom: W przypadku osób zatrudnionych pomaga w ciągłym podnoszeniu umiejętności, dostosowywaniu umiejętności do zmieniających się wymogów zawodowych lub w negocjowaniu zmiany stanowiska, a w przypadku bezrobotnych pomaga w nabyciu umiejętności niezbędnych do ponownego wejścia na rynek pracy. Celem bardziej ogólnym jest pomoc osobom uczącym się w zdobyciu wiedzy, umiejętności i postaw, które umożliwią im rozwój zawodowy, społeczny i osobisty.

Pandemia COVID-19 poważnie zakłóciła standardowe działania w zakresie kształcenia i szkolenia, w tym VET, w całej Europie. Pomimo że państwa członkowskie szybko przeszły na rozwiązania polegające na cyfrowym uczeniu się, środki powstrzymujące rozprzestrzenianie się wirusa oraz zaistniały kryzys wystawiły odporność systemu na próbę. Sytuację w dziedzinie VET dodatkowo pogorszył fakt, że w większości sektorów zawieszono szkolenia praktyczne w formie uczenia się opartego na pracy i przygotowania zawodowego³.

Ożywienie gospodarcze po kryzysie związanym z COVID-19 stanowi okazję do przyspieszenia reform w obszarze VET i wzmocnienia jego odporności, zwłaszcza dzięki cyfryzacji ofert i metod nauczania, a także sprawne dostosowania do zmieniających się potrzeb rynku pracy. Obejmuje to zwrócenie uwagi na potrzebę zapewnienia każdej osobie uczącej się oraz każdemu nauczycielowi i szkoleniowcowi dostępu do narzędzi i technologii cyfrowych, a także odpowiednich środków w zakresie poradnictwa. Narzędzia cyfrowe, takie jak symulatory oraz rzeczywistość wirtualna i rozszerzona, stwarzają możliwość zwiększenia

¹ Kształcenie i szkolenie zawodowe (VET) należy rozumieć jako kształcenie i szkolenie, które ma na celu wyposażenie młodych ludzi i osób dorosłych w wiedzę, know-how, umiejętności lub kompetencje wymagane w określonych zawodach lub, w szerszym ujęciu, na rynku pracy oraz może być świadczone w środowisku formalnym i pozaformalnym na wszystkich poziomach europejskich ram kwalifikacji, w tym na poziomie szkolnictwa wyższego.

² Komunikat Komisji „Silna Europa socjalna na rzecz sprawiedliwej transformacji”, COM(2020) 14 final.

³

https://www.cedefop.europa.eu/files/cedefop_community_apprenticeship_experts_synthesis_how_are_european_countries_managing_apprenticeships_to_respond_to_the_coronavirus_crisis.pdf

dostępności i skuteczności szkoleń, zwłaszcza w przypadku małych i średnich przedsiębiorstw oferujących miejsca w programach przygotowania zawodowego. Ważną rolę mogą tu odegrać również międzyzakładowe ośrodki szkoleniowe oraz centra doskonałości zawodowej.

Oczekuje się, że pandemia doprowadzi do najgłębszej recesji w historii UE, a osobom młodym wchodzącym w tym czasie na rynek pracy będzie trudniej znaleźć pierwsze zatrudnienie⁴. Wcześniejsze kryzysy pokazały, że osoby młode mogą istotnie w największym stopniu odczuć ich skutki. Dalsze wzmocnienie systemów VET ma zatem zasadnicze znaczenie dla wychodzenia z kryzysu związanego z COVID-19, ponieważ kształcenie i szkolenie zawodowe okazało się niezbędną częścią wysiłków na rzecz wspierania zatrudnienia ludzi młodych w czasie poprzedniego kryzysu gospodarczego i finansowego. W szczególności przygotowanie zawodowe, uczenie się oparte na pracy, a także krótkoterminowe programy VET skierowane do osób bezrobotnych okazały się sposobem na zwiększenie zdolności do zatrudnienia i ułatwienie dostępu do rynku pracy lub powrotu na ten rynek⁵. Niniejszy wniosek przyczyni się do powstania wysokiej jakości ofert, w szczególności przygotowania zawodowego i innych programów kształcenia zawodowego w ramach **gwarancji dla młodzieży**, dzięki zapewnieniu ich dostosowania do potrzeb rynku pracy, a także cyfryzacji i zrównoważenia środowiskowego programów VET. Wzywa się w nim również do zwiększenia wsparcia dla przygotowania zawodowego i europejskiego sojuszu na rzecz przygotowania zawodowego w celu odnowienia i wzmocnienia zaangażowania w stwarzanie wysokiej jakości i skutecznych możliwości w tej dziedzinie.

Uzasadniona jest również modernizacja systemów VET, ponieważ **zmienia się świat pracy i umiejętności**. Zachodzące zmiany, takie jak automatyzacja i cyfryzacja produkcji i usług, ciągle wpływają na kształt rynków pracy. Ponadto szerzej zakrojona dwójaka transformacja – w kierunku **gospodarki bardziej cyfrowej i zielonej** – będzie wymagała dostosowania VET, aby osoby uczące się w ramach VET nabywały umiejętności potrzebnych w kontekście transformacji ekologicznej i cyfrowej, a jednocześnie potwierdzenia i wzmocnienia centralnej roli VET w **procesie uczenia się przez całe życie**. Szczególnie w tym kontekście niezbędne jest również uczenie się przekrojowe, wypełniające lukę między formalnie wyodrębnionymi lub równoległymi obszarami nauki, np. sektorem zdrowia a sektorem środowiska⁶.

Pojawia się szansa na ustalenie nowej i bardziej ambitnej unijnej polityki VET, która odpowiadałaby na wyżej opisane wyzwania – ramy europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia oraz poszczególne priorytety dotyczące VET dobiegają końca w 2020 r. Ogólnym celem powinna być modernizacja unijnej polityki VET pod kątem zaspokojenia znacznych potrzeb w zakresie podnoszenia i zmiany kwalifikacji wynikających ze wspólnej ambicji, aby osiągnąć gotowość na stawienie czoła wyzwaniom XXI wieku, w szczególności aby wspierać wychodzenie z pandemii COVID-19 i przyczyniać się do budowania bardziej zrównoważonej, sprawiedliwej i odpornej Unii Europejskiej.

Niniejszy wniosek stanowi nieodłączną część innych przyszłych inicjatyw politycznych Komisji, w szczególności znajduje odzwierciedlenie w komunikacie Komisji dotyczącym „Europejskiego programu na rzecz umiejętności służącego zrównoważonej konkurencyjności,

⁴ Europejska prognoza gospodarcza – wiosna 2020 r. Institutional Paper 125, maj 2020 r. Komisja Europejska.

⁵ Wskaźnik zatrudnienia absolwentów VET stopniowo rosły z 73,7 % w 2009 r. do 79,5 % w 2018 r.

⁶ Jak np. zalecono w komunikacie z 2019 r. „Strategiczne podejście Unii Europejskiej do substancji farmaceutycznych w środowisku”:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52019DC0128&qid=1593581380499>

sprawiedliwości i odporności społecznej⁷ oraz komunikacie w sprawie wspierania zatrudnienia ludzi młodych: pomost do zatrudnienia dla kolejnego pokolenia⁸, a także w Planie działania w dziedzinie edukacji cyfrowej, w strategicznych ramach europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia (ET 2020) oraz w europejskim obszarze edukacji, które to inicjatywy obejmują wszystkie poziomy i rodzaje kształcenia i szkolenia.

- **Zakres wniosku**

Wniosek Komisji dotyczący zalecenia Rady w sprawie kształcenia i szkolenia zawodowego na rzecz zrównoważonej konkurencyjności, sprawiedliwości społecznej i odporności ma na celu odnowienie unijnej polityki w zakresie VET dzięki:

- a) **zmodernizowaniu polityki Unii w zakresie VET** poprzez wspieranie przejścia na gospodarkę zieloną i cyfrową w okresie zmian demograficznych, a także poprzez pozytywną konwergencję krajowych systemów VET. Biorąc pod uwagę kluczową rolę, jaką VET, a w szczególności przygotowanie zawodowe, odgrywa w poprawie zdolności do zatrudnienia, proponowana modernizacja będzie w równym stopniu **wspierać zdolność do zatrudnienia osób młodych, jak i osób dorosłych potrzebujących ustawicznego podnoszenia i zmiany kwalifikacji**. Obejmie ona również większe wykorzystanie narzędzi cyfrowych i dalszą cyfryzację systemów VET, co przyczyni się do zwiększenia ich odporności;
- b) **potwierdzenie centralnej roli, jaką VET odgrywa w procesie uczenia się przez całe życie**, oraz jego silnych powiązań ze wszystkimi sektorami kształcenia i szkolenia, co wymaga drożności i przejrzystości;
- c) **usprawnienie procesu europejskiej współpracy** w obszarze VET poprzez integrowanie i dostosowanie instrumentów służących zapewnianiu jakości VET (EQAVET) oraz elastyczności i dostosowanego zapewnienia VET (ECVET);
- d) **uproszczenie zarządzania VET na szczeblu Unii** (w powiązaniu z włączeniem obowiązujących zaleceń w sprawie ECVET i EQAVET do niniejszego wniosku i uchynieniem ich w konsekwencji) oraz określenie metod pracy, rodzajów działań wspierających na szczeblu Unii oraz ram monitorowania mających na celu ocenę postępów w realizacji niniejszego zalecenia, przy zachowaniu pełnej spójności z szerszymi ramami zarządzania w dziedzinie kształcenia i szkolenia.

Jeżeli chodzi o konkretne działania, jakie należałoby podjąć **na szczeblu krajowym**, nowe elementy są następujące:

- **podkreślenie kluczowej roli, jaką systemy VET odgrywają w przypadku osób młodych** wchodzących na rynek pracy, oraz dodanie, że systemy VET powinny odgrywać równie istotną rolę w przypadku osób dorosłych potrzebujących nieustannego podnoszenia i zmiany kwalifikacji;
- **zapewnienie organizatorom VET odpowiedniego poziomu niezależności**, aby umożliwić im szybką reakcję na wyzwania związane z umiejętnościami, oferowanie

⁷ COM(2020) 274 final.

⁸ COM(2020) 276 final.

programów szybkiej zmiany kwalifikacji oraz ścisłą współpracę z pracodawcami zarówno z sektora publicznego jak i prywatnego;

- **wprowadzenie systemu modułowego programów VET** i rozszerzenie ich na wyższe poziomy kwalifikacji i mikrokwalifikacji;
- **połączenie VET z perspektywicznymi strategiami gospodarczymi i systemami innowacji;**
- **promowanie centrów doskonałości zawodowej**⁹ (głównie za pośrednictwem programu Erasmus+) w powiązaniu ze strategiami inteligentnej specjalizacji oraz oferowanie innowacyjnych usług obejmujących klastry¹⁰, inkubatory przedsiębiorczości, wsparcie dla przedsiębiorstw typu start-up, a także rozpowszechnianie technologii, w szczególności w odniesieniu do małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP), w celu zwiększenia odporności VET i jego przydatności w kontekście rosnącej cyfryzacji i gotowości cyfrowej oraz aby promować przechodzenie z sektorów tracących na znaczeniu do nowych sektorów rozwijających się;
- **włączenie kwestii zrównoważenia środowiskowego i zrównoważonego rozwoju społecznego** do programów VET oraz do zarządzania organizacyjnego, w tym powiązanie aspektów środowiskowych z innymi dziedzinami;
- **zapewnienie lepszej drożności** między systemami kształcenia i szkolenia;
- w kontekście pandemii COVID-19 **zwiększenie gotowości cyfrowej instytucji VET** dzięki promowaniu nowych środowisk edukacyjnych, narzędzi i metod pedagogicznych, w szczególności związanych z cyfryzacją, uwzględnianie programów nauczania i treści zarówno związanych konkretnie z VET, jak i przekrojowych, a także dzięki włączeniu aspektu cyfryzacji w ramy EQAVET;
- **zwiększanie atrakcyjności VET** dla osób uczących się i przedsiębiorstw, w tym mikroprzedsiębiorstw i MŚP, np. dzięki internacjonalizacji oraz większym możliwościom w zakresie mobilności osób uczących się i pracowników, jakie stwarza program Erasmus+ i inne możliwości finansowania;
- uwzględnienie problemu uprzedzeń ze względu na **pleć** oraz wyborów dyktowanych stereotypami, a także wspieranie różnorodności i inkluzywności;

⁹ Centra doskonałości zawodowej mają być światowej klasy ośrodkami referencyjnymi w zakresie szkolenia w określonych dziedzinach zarówno pod względem podstawowego kształcenia i szkolenia zawodowego osób młodych, jak i ustawicznego podnoszenia i zmiany kwalifikacji osób dorosłych, dzięki oferowaniu szkoleń w zakresie umiejętności, których potrzebują przedsiębiorstwa, w sposób elastyczny i dostosowany pod względem terminów. Działają one lokalnie, gdyż są mocno zakorzenione w lokalnych ekosystemach i klastrach innowacji i gromadzą wielu różnych partnerów lokalnych, m.in. takich jak: organizatorzy kształcenia i szkolenia zawodowego, pracodawcy, ośrodki badań naukowych, agencje rozwoju i służby zatrudnienia, aby rozwijać „ekosystemy umiejętności”, które przyczyniają się do rozwoju regionalnego, gospodarczego i społecznego, innowacji i strategii inteligentnej specjalizacji.

¹⁰ Klastry przemysłowe to grupy wyspecjalizowanych przedsiębiorstw, często MŚP, i innych powiązanych podmiotów, które ściśle ze sobą współpracują, zapewniających wsparcie w danym miejscu. W Europie istnieje około 3 tys. wyspecjalizowanych klastrów, które zapewniają 54 mln miejsc pracy. W zmienionej strategii dotyczącej polityki przemysłowej UE uznaje się klastry za potężne narzędzie rozwoju gospodarczego wspierające innowacje przemysłowe w praktyce.

- **określenie zestawu wskaźników i celów** umożliwiających ilościowe oraz jakościowe monitorowanie skuteczności systemów kształcenia i szkolenia zawodowego.

We wniosku potwierdzono rolę trójstronnego Komitetu Doradczego ds. Szkolenia Zawodowego, a ponadto przedstawiono w nim również następujące **nowe elementy na szczelbu UE**:

- **wprowadzenie usługi wsparcia**, która uwzględnia różne aspekty systemów VET (np. przygotowanie zawodowe, centra doskonałości zawodowej, ustawiczne kształcenie i szkolenie zawodowe, zapewnianie jakości), przy powiązaniu ze sobą zarządzania odrębnymi strukturami wsparcia (sekretariaty EQAVET i sekretariaty ECVET, usługi wsparcia przygotowania zawodowego, eksperckie grupy robocze);
- **wspieranie gotowości cyfrowej instytucji VET** poprzez intensywniejsze wdrażanie narzędzia SELFIE i jego stopniowe rozszerzanie na uczenie się oparte na pracy¹¹;
- **promowanie europejskiego VET jako światowego punktu odniesienia w dziedzinie rozwoju umiejętności** oraz zwiększanie mobilności, a także uznawanie kwalifikacji zawodowych i efektów uczenia się osiągniętych w okresach nauki za granicą, w tym poprzez rozwój koncepcji europejskich podstawowych profili zawodowych w ramach platformy Europass, z uzupełnieniem w miarę możliwości treściami cyfrowymi z dziedziny VET;
- **wprowadzenie procesu wzajemnej oceny dotyczącej zapewniania jakości VET**, co przyczyni się do pozytywnej konwergencji w zakresie jakości, przejrzystości i wzajemnego zaufania.

Kontekst polityczny

W odpowiedzi na kryzys związany z COVID-19 Komisja zaproponowała odważny i kompleksowy **plan naprawy i przygotowania na następną generację**. W planie tym określono, jak ożywić gospodarkę europejską i uczynić ją bardziej sprawiedliwą, odporną i zrównoważoną dla przyszłych pokoleń, jak chronić i tworzyć miejsca pracy oraz jak wesprzeć transformację ekologiczną i cyfrową. Podkreślono w nim, że podnoszenie i dostosowywanie umiejętności, wiedzy i kompetencji staje się coraz ważniejsze.

W latach 2021–2024 w ramach Next Generation EU¹² pozyskane zostaną nowe środki na rynkach finansowych na potrzeby nowo zaproponowanego **Instrumentu na rzecz**

¹¹ SELFIE (autorefleksja nad efektywnym uczeniem się przez wspieranie korzystania z innowacyjnych technologii edukacyjnych) jest nieodpłatnym, łatwym w użyciu, personalizowanym narzędziem pomagającym szkołom w ocenie ich zdolności nauczania w epoce cyfrowej. Narzędzie to zostało opracowane przez JRC, aby pomóc szkołom we wprowadzaniu technologii cyfrowych na potrzeby nauczania, uczenia się i oceny uczniów. Narzędzie to może pokazać, co dobrze funkcjonuje, gdzie potrzebne są ulepszenia i jakie powinny być priorytety. Narzędzie jest obecnie dostępne w 24 językach urzędowych Unii Europejskiej, a z czasem będą dodawane kolejne języki. SELFIE gromadzi – anonimowo – opinie uczniów, nauczycieli i członków kadry kierowniczej szkoły na temat wykorzystania technologii w ich szkole. Odbywa się to za pomocą krótkich stwierdzeń i pytań oraz prostej skali od 1 do 5. Stwierdzenia obejmują takie obszary, jak przywództwo, infrastruktura, szkolenie nauczycieli i kompetencje informatyczne uczniów. Rezultaty samooceny można wykorzystać strategicznie na poziomie systemowym lub instytucjonalnym do celów dalszego budowania zdolności i inwestycji w infrastrukturę stosownie do zidentyfikowanych luk.

¹² COM(2020) 456 final.

Odbudowy i Zwiększania Odporności¹³ oraz **REACT-EU**¹⁴. Oba te programy będą obejmowały inwestycje w **umiejętności, kształcenie i szkolenie**, aby stworzyć podstawy dla ekologicznej i cyfrowej odbudowy gospodarki zwiększającej jej odporność. Komisja dostosowała również swoje wnioski dotyczące przyszłego Europejskiego Funduszu Społecznego Plus, aby jeszcze intensywniej wspierać środki na rzecz **zatrudnienia ludzi młodych oraz ich edukacji i nabywania przez nich umiejętności**.

W ramach strategii odbudowy Komisja zaproponowała również przeznaczenie znacznych dodatkowych środków finansowych w wysokości 30 mld EUR na **Fundusz na rzecz Sprawiedliwej Transformacji**, co dałoby łączną kwotę 40 mld EUR. Środki te zostaną wykorzystane do złagodzenia społeczno-ekonomicznych skutków transformacji w kierunku gospodarki neutralnej dla klimatu w regionach najbardziej nimi dotkniętych, np. przez wspieranie przekwalifikowywania pracowników, pomaganie MŚP w tworzeniu nowych możliwości gospodarczych oraz inwestowanie w przejście na czystą energię i na gospodarkę o obiegu zamkniętym¹⁵.

Łączy się to z **Europejskim Zielonym Ładem** – nową strategią UE na rzecz wzrostu gospodarczego, której celem jest przekształcenie UE w sprawiedliwe i prosperujące społeczeństwo żyjące w nowoczesnej, zasobooszczędnej i konkurencyjnej gospodarce, która w 2050 r. osiągnie zerowy poziom emisji gazów cieplarnianych netto i w ramach której wzrost gospodarczy będzie oddzielony od wykorzystania zasobów naturalnych. Inwestycje w **gospodarkę o obiegu bardziej zamkniętym**¹⁶ mogą przyczynić się do ograniczenia zależności UE od dostawców zewnętrznych oraz wypracowania jej odporności wobec globalnych problemów związanych z dostawami. Nadchodząca **fala renowacji** skupi się na tworzeniu miejsc pracy w budownictwie, sektorze remontowym i innych branżach wymagających dużego nakładu siły roboczej¹⁷. Zmiany w tych obszarach prowadzą do zwiększonego zapotrzebowania na podnoszenie i zmianę kwalifikacji. Programy VET mogą odgrywać kluczową rolę w rozwijaniu tych umiejętności i prawdopodobnie odegrają ważną rolę również przy realizacji innych inicjatyw w ramach Europejskiego Zielonego Ładu¹⁸.

Komisja przyjęła również **Nową strategię przemysłową dla Europy**¹⁹, aby zająć się kwestią dwójakiej transformacji – ekologicznej i cyfrowej. Wzywa się w niej do zdecydowanego działania w celu udostępnienia uczenia się przez całe życie wszystkim zainteresowanym i zapewnienia, aby kształcenie i szkolenie nadążały za dwójaką transformacją. Wzywa się również placówki szkolnictwa wyższego i VET do kształcenia większej liczby naukowców, inżynierów i techników, których potrzebuje rynek pracy. Podobnie w **Strategii MŚP na rzecz zrównoważonej i cyfrowej Europy** podkreślono, że coraz większa liczba MŚP stoi

¹³ COM(2020) 408 final.

¹⁴ COM (2020) 451 final.

¹⁵ COM(2020) 442 final.

¹⁶ COM(2020) 98 final.

¹⁷ COM(2020) 456 final.

¹⁸ Na przykład w unijnej strategii na rzecz bioróżnorodności 2030 (COM(2020) 380 final) podkreślono zasadniczą rolę umiejętności w przejściu na zieloną gospodarkę i przeciwdziałaniu utracie różnorodności biologicznej, koncentrując się na szkoleniu i przekwalifikowaniu siły roboczej w wielu sektorach. Przyczyni się to również do realizacji przyszłego Planu działania na rzecz eliminacji zanieczyszczeń wody, powietrza i gleby, w którym ważne jest połączenie edukacji i umiejętności z różnych dziedzin, takich jak środowisko i zdrowie, w celu sprostania tym wyzwaniom o coraz bardziej przekrojowym charakterze. W strategii „od pola do stołu” (COM(2020) 381 final), której celem jest zmiana sposobu, w jaki żywność jest wytwarzana i dostarczana na nasz stół, również uznano kluczową rolę wiedzy i wytycznych we wspieraniu tej transformacji.

¹⁹ COM(2020) 102 final.

w obliczu wyzwania, jakim jest znalezienie pracowników o odpowiednich kwalifikacjach, a dostępność wykwalifikowanego personelu lub doświadczonej kadry kierowniczej pozostaje najważniejszym problemem dla jednej czwartej MŚP w Unii Europejskiej²⁰. VET jest szczególnie istotne dla MŚP, aby zapewnić, by ich pracownicy posiadali umiejętności potrzebne na rynku pracy.

Możliwości i wyzwania związane z dokonującą się transformacją cyfrową i polityczną reakcją Europy zarysowano w strategii „**Kształtowanie cyfrowej przyszłości Europy**”, w której podkreślono potrzebę inwestowania w kształcenie i szkolenie wszystkich Europejczyków oraz wyposażenia ich w umiejętności cyfrowe, przy uwzględnieniu przyjętej **strategii na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025**²¹.

2. PODSTAWA PRAWNA, POMOCNICZOŚĆ I PROPORCJONALNOŚĆ

• Podstawa prawna

Zgodnie z art. 166 ust. 1 TFUE Unia urzeczywistnia politykę kształcenia zawodowego, która wspiera i uzupełnia działanie państw członkowskich, w pełni szanując odpowiedzialność państw członkowskich za treść i organizację kształcenia zawodowego. Celem działania Unii w myśl art. 166 ust. 2 TFUE jest:

- ułatwienie przystosowania się do zmian w przemyśle, zwłaszcza przez kształcenie zawodowe i przekwalifikowanie,
- udoskonalenie podstawowego i ustawicznego szkolenia zawodowego w perspektywie uczenia się przez całe życie, a tym samym ułatwienie zawodowej integracji i reintegracji na rynku pracy,
- ułatwienie dostępu do kształcenia zawodowego i sprzyjanie mobilności instruktorów i osób podejmujących kształcenie, a zwłaszcza młodzieży,
- pobudzania współpracy między instytucjami edukacyjnymi lub kształcenia zawodowego a przedsiębiorstwami,
- rozwój wymiany informacji i doświadczeń w kwestiach wspólnych dla systemów kształcenia państw członkowskich.

Zgodnie z art. 165 ust. 1 TFUE Unia przyczynia się do rozwoju edukacji o wysokiej jakości poprzez zachęcanie do współpracy między państwami członkowskimi oraz, jeśli jest to niezbędne, poprzez wspieranie i uzupełnianie ich działalności, w pełni szanując odpowiedzialność państw członkowskich za treść nauczania i organizację systemów edukacyjnych. Celem działania Unii w myśl art. 165 ust. 2 tiret drugie i czwarte TFUE jest:

- sprzyjanie mobilności studentów i nauczycieli, między innymi poprzez zachęcanie do akademickiego uznawania dyplomów i okresów studiów,
- rozwój wymiany informacji i doświadczeń w kwestiach wspólnych dla systemów edukacyjnych państw członkowskich.

²⁰ COM(2020) 103 final.

²¹ Komunikat Komisji „Unia równości: strategia na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025”, COM/2020/152 final

- **Pomocniczość (w przypadku kompetencji niewyłącznych)**

W ramach swoich działań na rzecz rozwoju wysokiej jakości kształcenia i szkolenia oraz realizacji polityki w dziedzinie szkolenia zawodowego UE jest odpowiedzialna za promowanie współpracy między państwami członkowskimi oraz wspomaganie i uzupełnianie ich działań w stosownych przypadkach.

Jakość i konwergencja systemów VET leży u podstaw swobodnego przepływu osób, towarów i usług, odporności siły roboczej UE, a w efekcie – sprawnie funkcjonującego, zrównoważonego rynku wewnętrznego, a zatem kwestią tą można się nią zająć jedynie na szczeblu europejskim.

W art. 166 ust. 1 TFUE zapisano, że Unia urzeczywistnia politykę kształcenia zawodowego, która wspiera i uzupełnia działanie państw członkowskich, w pełni szanując odpowiedzialność państw członkowskich za treść i organizację kształcenia zawodowego.

W art. 165 ust. 1 TFUE zapisano, że Unia przyczynia się do rozwoju edukacji o wysokiej jakości poprzez zachęcanie do współpracy między państwami członkowskimi oraz, w razie potrzeby, poprzez wspieranie i uzupełnianie ich działalności, w pełni szanując odpowiedzialność państw członkowskich za treść nauczania i organizację systemów edukacyjnych.

Zgodnie z zasadą pomocniczości we wniosku przedstawiono nową wizję unijnej polityki w zakresie VET i przedstawiono odpowiednie zalecenia.

Niniejsze zalecenie nie narusza przepisów dyrektywy 2005/36/WE²² zmienionej dyrektywą 2013/55/WE²³ w sprawie uznawania kwalifikacji zawodowych i przewidzianego w niej systemu automatycznego uznawania kwalifikacji.

- **Proporcjonalność**

Działania proponowane w ramach zalecenia są proporcjonalne do wyznaczonych celów. Wniosek dotyczący zalecenia Rady wspiera proces reform zainicjowany przez poszczególne państwa i jest uzupełnieniem starań podejmowanych przez państwa członkowskie w obszarze kształcenia i szkolenia zawodowego. Proponowane działania są realizowane z poszanowaniem praktyk stosowanych w państwach członkowskich i różnorodności programów i systemów. Zalecenie uwzględnia zróżnicowane podejście odzwierciedlające różne sytuacje gospodarcze, finansowe i społeczne oraz różne warunki panujące na rynkach pracy w państwach członkowskich.

- **Wybór instrumentu**

Proponowanym instrumentem jest zalecenie Rady, które jest zgodne z zasadami pomocniczości i proporcjonalności. Opiera się na istniejącym dorobku prawnym Unii Europejskiej oraz jest zgodne z rodzajem instrumentu, który jest dostępny do celów działań Unii Europejskiej w zakresie kształcenia i szkolenia oraz zatrudnienia. Jako instrument prawny wyraża ono zobowiązanie państw członkowskich do wprowadzenia środków przewidzianych w niniejszym zaleceniu i stanowi solidną podstawę polityczną do współpracy na szczeblu Unii Europejskiej w tej dziedzinie, przy pełnym poszanowaniu kompetencji

²² Dz.U. L 255 z 30.9.2005.

²³ Dz.U. L 354 z 28.12.2013.

państw członkowskich w obszarze kształcenia i szkolenia oraz polityki społecznej i polityki zatrudnienia.

3. WYNIKI OCEN EX POST, KONSULTACJI Z ZAINTERESOWANYMI STRONAMI I OCEN SKUTKÓW

Oceny ex post/oceny adekwatności obowiązującego prawodawstwa

Nie dotyczy.

Konsultacje z zainteresowanymi stronami

Od 2017 r. prowadzono gruntowne i ukierunkowane konsultacje w celu określenia fundamentów, na których oprze się kształcenie i szkolenie zawodowe dostosowane do wymogów przyszłości, w kontekście pojawiających się tendencji i wyzwań (cyfryzacja, automatyzacja, robotyka, sztuczna inteligencja, zielona i zrównoważona gospodarka, zmiana klimatu, globalizacja, nowe modele biznesowe, nowe formy organizacji pracy, zmiany demograficzne, starzenie się społeczeństwa, migracja).

W konsultacjach uczestniczyły wszystkie zainteresowane strony:

- państwa członkowskie i partnerzy społeczni zgrupowani w zespole dyrektorów generalnych ds. kształcenia i szkolenia zawodowego oraz trójstronny Komitet Doradczy ds. Szkolenia Zawodowego, którzy przyjęli [Opinię w sprawie przyszłości kształcenia i szkolenia zawodowego po 2020 r.](#),
- europejscy partnerzy społeczni (wraz z dokumentami prezentującymi ich stanowisko: [ETUC](#), [SME United](#) i [BusinessEurope](#)), również w ramach specjalnego wysłuchania w styczniu 2020 r., oraz
- [europejskie stowarzyszenia organizatorów VET](#).

[Badanie dotyczące wyzwań wynikających z pandemii COVID-19 oraz skutków tej pandemii w obszarze kształcenia i szkolenia zawodowego](#), przeprowadzone przez Komisję w okresie od marca do maja 2020 r., obejmujące następujące ustalenia:

- Do celów tworzenia materiałów do nauczania na odległość dostępnych jest szereg narzędzi. Na ogół materiały internetowe w obszarze VET są jednak mniej rozbudowane, jeśli chodzi o praktyczne części szkolenia i uczenia się opartego na pracy.
- Osoby uczące się w ramach VET mogą znajdować się w sytuacji gorszej w porównaniu z osobami z innych ścieżek edukacyjnych, ponieważ więcej wysiłku wkłada się w ogólne przedmioty szkolne, a mniej w typowe treści z obszaru VET.
- Występują znaczne zakłócenia w „łańcuchu dostaw” przygotowania zawodowego. Uczniowie zawodu w dużej mierze przestali przychodzić do zakładów w sektorach, których działalność została zawieszona (np. gastronomia, sektor zdrowia i zdrowego trybu życia, turystyka i produkcja). W niektórych przypadkach przerwanie i zaprzestanie wypłaty rekompensat finansowych – tam gdzie ma to zastosowanie – powoduje zwiększenie odsetka osób wcześniej kończących naukę.

- Z powodu obaw o zapewnienie ciągłości działalności pracodawcy nie są w stanie skoncentrować się na szkoleniu młodzieży lub swoich pracowników. Niektórzy pracodawcy i organizatorzy szkoleń jak najlepiej wykorzystali jednak okres ograniczeń w przemieszczaniu się, aby wspierać proces szkolenia swoich pracowników oraz przyspieszyć wdrażanie systemów cyfrowego uczenia się i treści cyfrowych.
- Choć szybkie dostosowanie się do tej radykalnej zmiany stanowi duże wyzwanie dla nauczycieli i szkoleniowców, a także dla osób uczących się, wiele zainteresowanych stron zmobilizowało się do pomocy (organizatorzy VET, samorzady terytorialne, wydawcy, organizacje pozarządowe, przedsiębiorstwa itp.).
- Istnieje duże zapotrzebowanie na europejską platformę internetową (która byłaby bezpieczna, wielojęzyczna, zapewniałaby wysoką jakość itp.), która oferowałaby możliwość tworzenia sieci kontaktów i wymiany dobrych praktyk oraz dostarczałaby rozwiązania cyfrowe, również na potrzeby uczenia się opartego na pracy.

Podobna analiza przeprowadzona przez CEDEFOP również wskazuje na pewne wyzwania dla sektora VET: nauczanie na odległość ma charakter fragmentaryczny, a korzystanie z niego w dużym stopniu zależy od e-umiejętności i dostępności szkół i nauczycieli, a także od poszczególnych sektorów. Jest wykorzystywane w różnym zakresie – poczynając od zwykłej komunikacji/utrzymywania kontaktu z uczniami, poprzez dostęp do zasobów (materiały wideo itp.), aż po faktyczne procesy nauczania. Analiza wykazała również, że uczniowie zawodu kontynuują szkolenie i pracę, zwłaszcza w przedsiębiorstwach świadczących podstawowe usługi, takie jak opieka zdrowotna i żywność, o ile przestrzegane są środki z zakresu zdrowia i bezpieczeństwa. Uczniowie zawodu przestali natomiast przychodzić do zakładów w sektorach, których działalność została zawieszona zgodnie z przepisami, takich jak – w większości państw – sektor hotelarsko-gastronomiczny, sektor zdrowia i zdrowego trybu życia, turystyka²⁴. Biorąc pod uwagę wysoki odsetek kobiet w tych sektorach, szacuje się, że one szczególnie mocno odczuły skutki takiej sytuacji.

W szerszym ujęciu na potrzeby ukształtowania przyszłej polityki w zakresie VET wykorzystywano następujące informacje i fora:

- projekt CEDEFOP „[Zmiana charakteru i roli kształcenia i szkolenia zawodowego w Europie](#)” (2016–2018),
- badanie opinii CEDEFOP na temat kształcenia i szkolenia zawodowego (2017 r.) oparte na odpowiedziach od 35 646 obywateli państw członkowskich,
- [badanie Komisji na temat mobilności w zakresie VET w Europie](#) (2019 r.),
- dyskusje, które miały miejsce w ramach licznych imprez organizowanych podczas Europejskiego Tygodnia Umiejętności Zawodowych (2018 r., 2019 r.),
- Dalsze dane pochodzące z OECD oraz MOP.

Wniosek dotyczący zmiany i włączenia dwóch konkretnych instrumentów unijnej polityki VET (ECVET i EQAVET), przy jednoczesnym uchyleniu pierwotnych instrumentów, opiera

²⁴ <https://www.cedefop.europa.eu/en/news-and-press/news/how-european-countries-manage-apprenticeships-respond-coronavirus-crisis>

się na:

- specjalnym [badaniu poświęconym unijnym instrumentom VET](#) (EQAVET i ECVET) (2019 r., z uwzględnieniem wcześniejszych badań oceniających),
- wynikach prac grupy roboczej Komitetu Doradczego ds. Kształcenia Zawodowego, która została powołana w celu uzgodnienia przyszłego rozwoju europejskich instrumentów kształcenia i szkolenia zawodowego (1. półrocze 2019 r.).

Skutki wniosku dla zaleceń Rady w sprawie europejskiego systemu transferu osiągnięć w kształceniu i szkoleniu zawodowym (ECVET) oraz europejskich ram odniesienia na rzecz zapewniania jakości w kształceniu i szkoleniu zawodowym (EQAVET) oraz proponowane dalsze działania

W 2009 r. rozpoczęło się opracowywanie i wdrażanie dwóch konkretnych instrumentów VET, których celem było wsparcie państw członkowskich w zwiększaniu elastyczności VET (europejski system transferu osiągnięć w kształceniu i szkoleniu zawodowym – ECVET) oraz w podnoszeniu jakości ich systemów VET (europejskie ramy odniesienia na rzecz zapewniania jakości w kształceniu i szkoleniu zawodowym – EQAVET). W świetle niedawno przeprowadzonych ocen obu tych instrumentów należy je zmodernizować i usprawnić.

Celem zalecenia w sprawie ECVET²⁵ było udoskonalenie uznawania, akumulowania oraz transferu efektów uczenia się, wspieranie mobilności i uczenia się przez całe życie, a także ustanowienie unijnego systemu transferu osiągnięć w ramach VET. Inicjatywa ta została opracowana w następstwie deklaracji kopenhaskiej z 2002 r.²⁶, która dotyczyła przyszłych priorytetów dotyczących zacieśniania europejskiej współpracy w obszarze VET. W deklaracji stwierdzono, że konieczne jest wprowadzenie systemu wspierającego przejrzystość, porównywalność, możliwość przenoszenia i uznawania kompetencji lub kwalifikacji między poszczególnymi krajami i na różnych poziomach.

Zgodnie ze wspomnianymi wyżej ocenami unijnych instrumentów VET system ECVET znacznie przyczynił się do poprawy doświadczeń w kontekście mobilności; miało na to wpływ wykorzystanie i dokumentowanie wyników poszczególnych jednostek efektów uczenia się, jako że obecnie niemal wszystkie państwa członkowskie korzystają z ECVET w przypadku mobilności międzynarodowej. Idea punktów ECVET nie była jednak stosowana powszechnie, a ECVET nie spowodował wypracowania europejskiego systemu transferu osiągnięć w obszarze VET.

W oparciu o informacje zwrotne otrzymane podczas konsultacji z zainteresowanymi stronami oraz doświadczenia zgromadzone na przestrzeni ostatnich 10 lat w związku z wdrażaniem ECVET, w obecnym wniosku uwzględniono i wzmocniono niektóre elementy zalecenia w sprawie ECVET z 2009 r., porzucono natomiast inne, które nie stanowią wartości dodanej lub adekwatnej odpowiedzi na rzeczywiste potrzeby związane z systemami VET. W szczególności:

- We wniosku uwzględniono i umocniono zasadę, zgodnie z którą kwalifikacje składają się z jednostek efektów uczenia się (system modułowy). Jest to postrzegane

²⁵ Dz.U. C 155 z 8.7.2009.

²⁶ Deklaracja europejskich ministrów ds. kształcenia i szkolenia zawodowego i Komisji Europejskiej, którzy spotkali się w Kopenhadze w dniach 29 i 30 listopada 2002 r., w sprawie zacieśnienia europejskiej współpracy w obszarze kształcenia i szkolenia zawodowego.

jako warunek niezbędny do zwiększenia elastyczności programów VET i ułatwienia walidacji jako środka zwiększającego korzystanie z podnoszenia i zmiany kwalifikacji. Ma to również zasadnicze znaczenie dla ułatwiania mobilności osób uczących się w ramach VET oraz uznawania efektów uczenia się osiągniętych w takich okresach mobilności. Ponadto może stanowić wsparcie procesu wzajemnego, automatycznego uznawania kwalifikacji VET i współpracy na szczeblu sektorowym, w tym wsparcia w ramach planów działania na rzecz współpracy sektorowej w zakresie umiejętności²⁷. W tym celu zbadana zostanie koncepcja europejskich podstawowych profili zawodowych, aby określić pewną część wspólnych treści szkoleniowych na poziomie europejskim. Profile te mogą znacznie ułatwiać mobilność osób uczących się i pracowników, automatyczne uznawanie kwalifikacji zawodowych i efektów uczenia się osiągniętych w okresach nauki za granicą, a także opracowywanie wspólnych kwalifikacji i programów nauczania w zakresie VET.

- Narzędzia mobilności opracowane w ramach zalecenia z 2009 r. (np. porozumienie o programie zajęć i protokołów ustaleń) na potrzeby wspierania mobilności geograficznej osób uczących się w ramach VET będą dalej rozszerzane w ramach innych instrumentów UE, takich jak instrumenty wspierane przez program Erasmus+ i powiązane z dalszym rozwojem Europy.
- Idea punktów ECVET wprowadzona na podstawie zalecenia z 2009 r. zostanie wycofana, jako że z punktów korzystano w bardzo niewielkim zakresie, a ponadto nie stwierdzono wartości dodanej tego rozwiązania. W praktyce na potrzeby VET w związku z kształceniem na poziomie pomaturalnym i wyższym wykorzystuje się system ECTS (europejski system transferu i akumulacji punktów powszechnie stosowany w szkolnictwie wyższym).

Zalecenie w sprawie ECVET z 2009 r. zostanie uchylone, a przepisy i zasady ECVET przedstawione powyżej będą miały dalsze zastosowanie na podstawie niniejszego wniosku oraz zostaną włączone do innych instrumentów polityki UE.

Zalecenie w sprawie EQAVET²⁸ zostało przyjęte w celu podniesienia jakości VET. Znaczenie poprawy jakości VET zostało uwzględnione już w strategii lizbońskiej z 2000 r., w której stwierdzono, że przejście do gospodarki opartej na wiedzy wymaga nowoczesnego i elastycznego systemu VET. Następnie w deklaracji kopenhaskiej z 2002 r. zaproponowano współpracę UE w zakresie zapewniania jakości VET w kontekście wspierania wzajemnego zaufania i uznawania kwalifikacji.

Wspomniane wyżej oceny dotyczące unijnych instrumentów VET wykazały, że EQAVET posłużył jako zachęta dla państw członkowskich do dokonania przeglądu i udoskonalenia ich krajowych systemów zapewniania jakości: bezpośrednio w odpowiedzi na to zalecenie wspomniane systemy udoskonalili dwanaście państw członkowskich, w większości

²⁷ Plan działania na rzecz współpracy sektorowej w zakresie umiejętności stanowi nowe strategiczne podejście do mobilizowania zainteresowanych stron na potrzeby opracowania w Europie strategii w dziedzinie umiejętności sektorowych opartych na zapotrzebowaniu. Stanowi on solidną podstawę do podjęcia szerszej zakrojonych działań. Dotychczas pilotażowo wprowadzono go w sektorach: obróbki przyrostowej; motoryzacyjnym; baterii; biogospodarki; budowlanym; technologii obronnych; transformacji cyfrowej łańcucha wartości energii i sektorach energochłonnych; kosmicznym; technologii morskich; żeglugi morskiej; mikroelektroniki; stali; tekstylno-odzieżowym, obuwniczym, skórzanym oraz turystycznym.

²⁸ Dz.U. C 155 z 8.7.2009.

pozostałych krajów EQAVET wykorzystano na potrzeby przeglądu i dostosowania systemów jakości. Ponadto kilka państw wprowadziło nowe przepisy dotyczące zapewniania jakości, wyraźnie odnoszące się do EQAVET. Zalecenie to nie przyczyniło się jednak znacząco do poprawy przejrzystości uzgodnień między państwami członkowskimi dotyczących zapewniania jakości i nie wpłynęło na zwiększenie wzajemnego zaufania. Co więcej, niektóre zainteresowane strony mają wrażenie, że wspomniane narzędzie jest głównie stosowane w podstawowym VET w środowisku szkolnym.

W ciągu ostatnich dziesięciu lat w ramach sieci EQAVET na szczeblu UE opracowano wiele działań, takich jak zajęcia w ramach partnerskiego uczenia się oraz grupy robocze zajmujące się konkretnymi tematami związanymi z zapewnianiem jakości. Jedno z tych działań, zwane inicjatywą EQAVET+, polegało na opracowaniu określonych orientacyjnych założeń opisowych dotyczących szeregu kwestii związanych z zapewnianiem jakości, których nie uwzględniono w zaleceniu z 2009 r. Działanie to stanowiło odpowiedź na zewnętrzną ocenę zalecenia przeprowadzoną w 2013 r., w której wskazano obszary wymagające poprawy.

Po uwzględnieniu wyników różnych badań oceniających, o których mowa powyżej, w niniejszym wniosku:

- uchyla się zalecenie EQAVET z 2009 r. i wprowadza prace dotyczące zapewniania jakości VET na obszarze UE do niniejszego wniosku;
- wprowadza się inicjatywę EQAVET+, uzupełniając ją o elementy związane z efektami uczenia się, zaświadczeniami i ocenami, konsultacjami z zainteresowanymi stronami, rolą nauczycieli i szkoleniowców;
- wprowadza się dodatkowe orientacyjne założenia opisowe dotyczące elastyczności ścieżek VET, z uwzględnieniem zwiększonej potrzeby opracowania elastycznych przepisów VET oraz potrzeby przyczynienia się do zrównoważenia środowiskowego;
- uwzględnia się aspekt gotowości cyfrowej systemów i instytucji VET;
- definiuje się nową metodę pracy poprzez wzajemne weryfikacje procesu zapewniania jakości na poziomie systemu VET w celu poprawy wzajemnego uczenia się, zwiększenia przejrzystości systemów zapewniania jakości VET oraz wzmocnienia wzajemnego zaufania między państwami członkowskimi,
- zachowuje się zadania oraz funkcje krajowych punktów odniesienia EQAVET.

Ocena skutków

Wniosek opracowano na podstawie dowodów zgromadzonych dzięki badaniom i szeroko zakrojonym konsultacjom przeprowadzonym z zainteresowanymi stronami. Zważywszy na uzupełniający charakter proponowanych działań wobec inicjatyw państw członkowskich, dobrowolny charakter proponowanych działań i zakresu oczekiwanych skutków, ocena skutków nie jest konieczna.

Sprawność regulacyjna i uproszczenie

Nie dotyczy.

4. WPLYW NA BUDŻET

Nie będzie potrzeby przeznaczenia z budżetu UE dodatkowych środków budżetowych ani zasobów ludzkich. Ponadto przedmiotowa inicjatywa nie przesądza o wyniku negocjacji w sprawie kolejnych wieloletnich ram finansowych i przyszłych programów.

5. ELEMENTY FAKULTATYWNE

Plany wdrożenia i monitorowanie, ocena i sprawozdania

Jeżeli chodzi o szczebel krajowy, w niniejszym wniosku zachęca się państwa członkowskie do zmodernizowania ich systemów VET zgodnie z priorytetami krajowymi oraz praktykami w zakresie kształcenia i szkolenia.

Komisja będzie co pięć lat składać Radzie sprawozdanie z wdrażania zalecenia, w oparciu o roczne monitorowanie prowadzone przez CEDEFOP i w ścisłej współpracy z Komitetem Doradczym ds. Szkolenia Zawodowego.

Dokumenty wyjaśniające (w przypadku dyrektyw)

Nie dotyczy.

Szczegółowe objaśnienia poszczególnych przepisów wniosku

Zalecenia dla państw członkowskich

We wniosku wzywa się państwa członkowskie do działania na rzecz wdrażania unijnej polityki VET. Polityka ta jest zainspirowana opinią Komitetu Doradczego ds. Szkolenia Zawodowego w sprawie przyszłości VET po 2020 r.²⁹

Kryzys związany z COVID-19 uwydatnił pilną potrzebę zrealizowania głównych kierunków reform w celu zwiększenia odporności VET i zapewnienia jego gotowości na przyszłe wyzwania. Podkreślił też potrzebę zwiększenia elastyczności VET w odpowiedzi na szybkie zmiany, przyspieszenia cyfryzacji VET, nowoczesnego i innowacyjnego podejścia do nauczania oraz zwiększenia inwestycji w umiejętności i kompetencje nauczycieli i szkoleniowców.

Jednym z kluczowych przesłań zawartych w opinii Komitetu Doradczego ds. Szkolenia Zawodowego jest wezwanie do wspierania utworzenia europejskiej kultury VET, która byłaby **ukierunkowana na wyniki, stanowiłaby dla państw członkowskich wsparcie w określaniu celów** i obejmowałaby opracowanie metod oceny poziomu osiągnięcia tych celów. W oparciu o wcześniejsze konsultacje dotyczące możliwych poziomów odniesienia w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego we wniosku przedstawiono również szereg

²⁹ <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=20479&langId=en>

celów ilościowych, które należy osiągnąć do 2025 r.³⁰:

- **znalezienie zatrudnienia przez co najmniej 82 % absolwentów VET³¹;**
- **korzystanie z możliwości uczenia się opartego na pracy w trakcie szkolenia w trakcie szkolenia i kształcenia zawodowego przez 60 % niedawnych absolwentów VET³².** Cel ten odnosi się do wszystkich form uczenia się opartego na pracy, a zatem przyczynią się one do poszerzenia możliwości przygotowania zawodowego, które mogą zostać objęte wsparciem w ramach gwarancji dla młodzieży;
- **korzystanie z mobilności edukacyjnej za granicą przez 8 % osób uczących się w ramach VET³³.**

Cele pierwszy i trzeci opierają się na istniejących poziomach odniesienia ET 2020 dotyczących zatrudnialności absolwentów i mobilności VET, natomiast drugi oparto na zaleceniu Rady w sprawie europejskich ram jakości i skuteczności programów przygotowania zawodowego. W dokumencie roboczym służb Komisji przedstawiono szczegółowe uzasadnienie tych wskaźników i celów oraz związaną z nimi metodykę.

We wniosku zdefiniowano ponadto szereg zasad, do których należy stosować się na szczeblu krajowym w celu wdrożenia zarysowanej powyżej polityki unijnej. Zasady te oparte są na **następujących celach tematycznych**:

1. Kształcenie i szkolenie zawodowe jest elastyczne pod względem dostosowywania się do dynamicznych zmian na rynku pracy

Skutki pandemii COVID-19 dla gospodarki UE, szybki rozwój technologiczny, cyfryzacja, przejście na zasobooszczędną, neutralną dla klimatu gospodarkę o obiegu zamkniętym, nowe modele biznesowe i nowe formy organizacji pracy przyspieszają zmiany w zakresie umiejętności wymaganych na rynku pracy. Państwa członkowskie muszą wprowadzić **odpowiednie ramy i środki i zagwarantować, aby VET było odporne i mogło szybko reagować na zmieniające się potrzeby rynku pracy.** Potrzebne są lepsze mechanizmy przewidywania potrzeb w zakresie umiejętności i monitorowania losów absolwentów, które pozwolą reagować na zmiany w sektorach gospodarki i w poszczególnych zawodach oraz dostosować odpowiednio programy VET. Decydującym elementem jest tempo, w jakim odbywa się takie dostosowanie. Potrzebne jest wprowadzenie odpowiedniego poziomu autonomii i finansowania, które ułatwią szybką reakcję organizatorów VET na zmieniające się potrzeby w zakresie VET. VET zapewnia przygotowanie pracowników do konkretnych

³⁰ Skutki pandemii COVID-19 prawdopodobnie spowolnią osiągnięcie celów w pierwszym roku, lecz oczekuje się, że wraz z ożywieniem gospodarczym przyspieszeniu ulegnie również realizacja tych celów.

³¹ Będzie to dotyczyło osób należących do grupy wiekowej 20–34 lat i posiadających wykształcenie co najmniej średnie II stopnia, które zakończyły kształcenie i szkolenie 1–3 lata temu.

³² Będzie to dotyczyło osób należących do grupy wiekowej 15–34 lat, które zakończyły kształcenie i szkolenie 1–3 lata temu. Wskaźnik ten będzie oparty na danych, które będą gromadzone od 2021 r. w ramach unijnego badania aktywności ekonomicznej ludności.

³³ Będzie to mierzone jest jako odsetek mobilnych osób uczących się w danym roku kalendarzowym w stosunku do wszystkich absolwentów VET w danym roku. Wskaźnik ten będzie oparty na danych dotyczących mobilności pochodzących z programu Erasmus+ i danych dotyczących absolwentów VET pochodzących z UOE. Ponadto w stosownych przypadkach do uzupełnienia danych z programu Erasmus+ można wykorzystać dane z programów mobilności realizowanych przez organy krajowe.

zawodów. Jednocześnie treści dydaktyczne, przeznaczone zarówno dla osób młodych jak i dorosłych, muszą pozwalać na zachowanie równowagi między kluczowymi kompetencjami, w tym umiejętnościami życiowymi³⁴, a umiejętnościami specyficznymi dla danego zawodu.

Uczenie się oparte na pracy oraz przygotowanie zawodowe w szczególności to skuteczne strategie pozwalające zapewnić adekwatność VET pod kątem rynku pracy. W czasach recesji małe przedsiębiorstwa mogą nie być w stanie zapewnić miejsc w programach przygotowania zawodowego. Silniejsze podejście zapobiegawcze i silniejsze ukierunkowanie gwarancji dla młodzieży na przygotowanie zawodowe, jak również odpowiednie środki wsparcia w postaci międzyzakładowych ośrodków szkoleniowych lub rozszerzenia cyfrowych narzędzi szkoleniowych mogą przyczynić się do ustabilizowania oferty przygotowania zawodowego również w niekorzystnych warunkach ekonomicznych.

2. Podstawę kształcenia i szkolenia zawodowego stanowi elastyczność oraz możliwości rozwoju

Kluczowe elementy przygotowanych na przyszłość systemów VET to elastyczność i możliwości rozwoju zarówno w obrębie sektorów kształcenia i szkolenia, jak i między nimi. Ponadto zapewnienie, aby programy VET były **dostosowane do indywidualnych potrzeb i zorientowane na osobę uczącą się**, ma zasadnicze znaczenie dla silnego zaangażowania osób uczących się oraz atrakcyjności ścieżek VET zwiększających szanse na zatrudnienie.

Odpowiednim rozwiązaniem pozwalającym na elastyczne aktualizowanie treści i dostosowywanie jej do potrzeb poszczególnych osób uczących się jest **system modułowy** – podział kwalifikacji zawodowych na mniejsze jednostki efektów uczenia się. Walidacja efektów uczenia się uzyskanych w ramach uczenia się pozaformalnego i nieformalnego ułatwi podnoszenie i zmianę kwalifikacji, prowadząc nie tylko do uzyskiwania pełnych kwalifikacji, ale również do mikrokwalifikacji lub częściowych kwalifikacji. Pomaga ona również łączyć różne dziedziny, co jest niezbędne dla rozwoju obszaru zielonej i zrównoważonej gospodarki.

3. Kształcenie i szkolenie zawodowe jest motorem innowacji i wzrostu oraz przygotowuje do transformacji cyfrowej i ekologicznej oraz zawodów, na które jest duże zapotrzebowanie

Możliwość reagowania VET na zmiany strukturalne można zwiększyć, stosując bardziej aktywne podejście: **bardziej strategiczne powiązanie VET z ukierunkowanymi na przyszłość strategiami gospodarczymi, a także ekosystemami przedsiębiorczości i innowacji**. Jest to nie tylko sposób reagowania na zmiany, które zachodzą już dzisiaj, lecz także współtworzenie przemiany gospodarczej i społecznej – głównie w obecnym kontekście odbudowy, z położeniem nacisku na strategiczne ekosystemy przemysłowe (sektor opieki zdrowotnej, sektor farmaceutyczny i inne) oraz zasobooszczędną, nietoksyczną i cyfrową gospodarkę o obiegu zamkniętym i neutralną dla klimatu. Pozwala to na skrócenie czasu reakcji i dostosowanie programów VET.

Państwa członkowskie powinny nadal wdrażać podejście oparte na **doskonałości VET**, które przyczynia się do zintegrowania VET w obrębie ekosystemów umiejętności, strategii

³⁴ Umiejętności życiowe obejmują m.in. odporność, umiejętność korzystania z mediów, kompetencje obywatelskie, finansowe, środowiskowe i zdrowotne. Otwarte i demokratyczne społeczeństwa zależą od aktywnych obywateli, którzy są w stanie odróżnić informacje pochodzące z różnych źródeł, identyfikować dezinformację, podejmować świadome decyzje, są odporni i działają w sposób odpowiedzialny.

inteligentnej specjalizacji, krajowych strategiach w zakresie umiejętności, systemów innowacji, strategii dotyczących gospodarki o obiegu zamkniętym, inicjatyw na rzecz renowacji lub krajowych planów w dziedzinie energii i klimatu. Ważnymi elementami wymaganej strategii są rozwój VET na wyższych poziomach kwalifikacji oraz wsparcie przedsiębiorczości i przedsiębiorstw typu start-up. Należy powiązać to z uzupełniającymi środkami z zakresu polityki o charakterze strukturalnym, które mogą pomóc zwiększyć atrakcyjność otoczenia biznesowego, a także przyczynić się do wspierania inwestycji i rozpowszechniania innowacji. Skutecznym narzędziem przyczyniającym się do rozwoju umiejętności, pozwalającym na przechodzenie z sektorów tracących na znaczeniu do nowych sektorów rozwijających się, oraz na ujęcie umiejętności cyfrowych i ekologicznych (np. w oparciu o unijne ramy kompetencji cyfrowych dla obywateli oraz europejskie ramy e-kompetencji dla specjalistów z branży ICT) w kontekście VET mogą być **centra doskonałości zawodowej** połączone za pośrednictwem ponadnarodowych ram europejskich.

Ekologizacja sektora VET wymaga przede wszystkim rozwijania ekologicznych aspektów programów VET oraz programów nauczania i treści VET, ale również zarządzania instytucjami VET z należyтым uwzględnieniem śladu środowiskowego. Wymaga to wspierania instytucji VET w zakresie dostosowywania ich programów i dopilnowania, by programy te odpowiadały potrzebom przedsiębiorstw, które są na pierwszej linii pod względem osiągania celów środowiskowych, lecz także zapewnienia, aby infrastruktura i technologie były zgodne z wymogami zrównoważoności, przyczyniając się w ten sposób również do realizacji celów zrównoważonego rozwoju, na przykład poprzez pomoc w zapewnieniu umiejętności niezbędnych dla fali renowacji oraz dla ekologicznej i zrównoważonej transformacji. Ponadto, jak pokazał również kryzys związany z COVID-19, instytucje VET muszą w pełni otworzyć się na cyfryzację i posiadać jasną strategię cyfrową obejmującą wiele wymiarów: dostarczanie cyfrowych treści dydaktycznych, podejście pedagogiczne do cyfrowego uczenia się, ale również lepsze korzystanie z danych do śledzenia postępów osiąganych przez osoby uczące się, opracowywanie podejścia dostosowanego do potrzeb oraz prognozowanie zapotrzebowania na umiejętności.

4. Kształcenie i szkolenie zawodowe jest atrakcyjne i oparte na nowoczesnym i cyfrowym oferowaniu szkoleń/rozwijaniu umiejętności

Chociaż VET zapewnia bardzo dobre perspektywy zatrudnienia w zawodach, które są szczególnie poszukiwane na rynku pracy, wciąż napotyka na problem niskiej atrakcyjności dla osób uczących się i przedsiębiorstw w większości państw członkowskich. Oznacza to, że konieczne są dalsze wysiłki mające na celu **zwiększenie atrakcyjności VET** poprzez modernizację VET i wprowadzenie do niego niezbędnych innowacji, zwłaszcza pod kątem nowych środowisk edukacyjnych, narzędzi i metod pedagogicznych, ze szczególnym uwzględnieniem cyfryzacji. Narzędzia symulacyjne oparte na ICT oraz narzędzia rzeczywistości wirtualnej i rozszerzonej mogą znacznie zmodernizować świadczenie usług VET i wprowadzić innowacje w tym zakresie, a także zwiększyć jego efektywność i dostępność w porównaniu z drogim wyposażeniem fizycznym. Może to być szczególnie korzystne dla małych przedsiębiorstw i przygotowania zawodowego organizowanego w małych i średnich przedsiębiorstwach.

Nowe rodzaje umiejętności mogą być nabywane dzięki nauczaniu opartemu na współpracy oraz interdyscyplinarnemu uczeniu się realizowanym w oparciu o projekty. Kolejnym aspektem atrakcyjności jest **drożność**: systemy kształcenia i szkolenia powinny otwierać wertykalne i horyzontalne drogi między systemami VET, powszechną edukacją szkolną, szkolnictwem wyższym oraz kształceniem osób dorosłych. Należy dalej rozwijać

zaawansowane programy VET, aby wspierać rosnące zapotrzebowanie na wyższe umiejętności zawodowe. Usługi poradnictwa na wysokim poziomie również mają znaczenie dla zwiększenia atrakcyjności VET.

Kluczem do innowacji sposobu opracowywania i realizowania VET są **internacjonalizacja, mobilność międzynarodowa**, w tym wirtualne konkursy umiejętności³⁵, silne powiązania z innymi sektorami kształcenia i szkolenia oraz podmioty odpowiedzialne za badania i rynek pracy.

Podniesienie jakości VET będzie możliwe jedynie dzięki odpowiednio wyszkolonym i zmotywowanym **nauczycielom i szkoleniowcom**. Należy wspierać osoby zatrudnione w obrębie VET w rozwijaniu ich własnych umiejętności i zapewnianiu narzędzi umożliwiających opanowanie nowych technologii, pracę w wielokulturowym środowisku i zrozumienie zmieniających się potrzeb rynku pracy. Kluczowe znaczenie dla podniesienia atrakcyjności zawodu nauczyciela i szkoleniowca mają motywacja, możliwość rozwoju kariery oraz dobrostan. Tak zwani nauczyciele hybrydowi – osoby, które w niepełnym wymiarze czasu pracują w przedsiębiorstwie i również w niepełnym wymiarze czasu pracują jako nauczyciele w szkołach zawodowych – mogą przyczynić się do częstszego i bardziej zorganizowanego nawiązywania współpracy między placówkami VET a przedsiębiorstwami. Nauczyciele hybrydowi mogą wnieść niezbędną innowacyjność do środowiska szkolnego i stanowić rozwiązanie problemu rosnących braków kadrowych i starzenia się społeczności nauczycieli zawodu. Koncepcja ta zapewnia interesujące perspektywy zawodowe i przynosi korzyści zarówno szkołom, jak i przedsiębiorstwom, m.in. dzięki podziałowi kosztów wynagrodzenia.

5. Kształcenie i szkolenie zawodowe przyczynia się do równości szans

Dobrej jakości VET przyczynia się również do **włączenia słabszych grup społecznych**. Oznacza to, że należy zapewnić maksymalną dostępność oraz usunąć wszelkie pozostałe bariery utrudniające uczestnictwo, w tym dla osób z niepełnosprawnościami, dorosłych o niskich kwalifikacjach, mniejszości etnicznych i rasowych, w tym Romów, oraz osób ze środowisk migracyjnych. Może to również pomóc w rozwiązaniu problemów z zapewnianiem równości w dostępie do narzędzi do cyfrowego uczenia się, połączenia internetowego i niezbędnego sprzętu informatycznego, jakie pojawiły się w czasie kryzysu związanego z COVID-19. Ukierunkowane środki i elastyczne formaty szkolenia mogą zapobiec przedwczesnemu porzucaniu VET oraz zapewnić osobom wcześniej kończącym naukę możliwość ponownego podjęcia VET.

Istnieje również potrzeba rozwiązania kwestii uprzedzeń ze względu na płeć poprzez działania na rzecz zwiększenia równowagi między tradycyjnymi zawodami „męskimi” i „kobięcymi”, w tym poprzez promowanie udziału kobiet w szkoleniu zawodowym, które dotyczy tradycyjnie „męskich” zawodów, i udziału mężczyzn w szkoleniu dotyczącym zawodów „kobięcych”.

³⁵ Konkursy umiejętności podnoszą profil i prestiż osób wykwalifikowanych, a ponadto dowodzą, jak ważne są umiejętności w zapewnianiu wzrostu gospodarczego i osiągnięciu osobistego sukcesu. Ustanawiają one wysokie standardy w zakresie doskonalenia umiejętności w różnych zawodach i weryfikują poziom osiągnięcia tych standardów w drodze konkursów. Są inspiracją dla młodych osób uczestniczących w konkursach do stałego rozwoju i do wykorzystywania swoich pasji w rozwoju zawodowym.

6. Kształcenie i szkolenie zawodowe opiera się na kulturze zapewniania jakości (o której mowa powyżej)
7. Wdrażanie na szczeblu krajowym

Dla osiągnięcia **skutecznego zarządzania w obszarze VET** kluczowe znaczenie mają zrównoważone partnerstwa między wszystkimi zainteresowanymi stronami, w tym partnerstwa publiczno-prywatne. Zachęca się państwa członkowskie do jak najefektywniejszego wykorzystania istniejących narzędzi europejskich, takich jak Europass, europejskie ramy kwalifikacji lub wielojęzyczna europejska klasyfikacja umiejętności, kompetencji, kwalifikacji i zawodów (ESCO), a także możliwie najintensywniejszego rozwijania synergii między nimi w celu promowania automatycznego wzajemnego uznawania kwalifikacji uzyskanych w procesie kształcenia i szkolenia zawodowego, dyplomów oraz efektów uczenia się osiągniętych w okresach nauki za granicą. Fundusze i instrumenty Unii Europejskiej w dalszym ciągu koncentrują się na umiejętnościach i oferują możliwości finansowania reform kształcenia i szkolenia zawodowego. Aby zwiększyć skuteczność i efektywność wdrażania zalecenia, proponuje się, by właściwe organy krajowe określiły środki, które należy podjąć w celu wdrożenia niniejszego zalecenia na szczeblu krajowym w ciągu jednego roku od jego przyjęcia, opierając się na odpowiednich istniejących ustaleniach krajowych i ramach finansowych, i wdrożyły je.

Wsparcie na szczeblu UE

Wniosek ma na celu potwierdzenie kluczowej roli trójstronnego Komitetu Doradczego ds. Szkolenia Zawodowego w zarządzaniu na szczeblu UE polityką w zakresie VET, a jednocześnie wzywa do wprowadzenia bardziej ustrukturyzowanej metody pracy na podstawie kroczącego programu prac. Wzywa również do ściślejszej współpracy z innymi kluczowymi zainteresowanymi stronami, takimi jak przedstawiciele osób uczących się oraz organizatorzy kształcenia i szkolenia zawodowego.

Wniosek nie zawiera żadnych zmian dotyczących szerszych struktur zarządzania w obszarze umiejętności, kształcenia i szkolenia.

Wsparcie Komisji Europejskiej dla państw członkowskich ukierunkowane na wdrożenie niniejszego zalecenia mogłoby być stopniowo wdrażane za pośrednictwem wzmocnionego wsparcia reform strukturalnych dotyczących przygotowania zawodowego poprzez usługi wsparcia przygotowania zawodowego³⁶ oraz nowy impuls dla europejskiego sojuszu na rzecz przygotowania zawodowego w synergii z gwarancją dla młodzieży, jak również rozszerzenie usług wsparcia kształcenia i szkolenia zawodowego wraz z CEDEFOP. Działania te mogłyby obejmować szereg usług, w tym wzajemne uczenie się, doradztwo ekspertów, uczenie się oparte na analizie porównawczej, prace analityczne i budowanie zdolności na potrzeby wdrażania niniejszego zalecenia.

³⁶ W listopadzie 2018 r. Komisja uruchomiła usługi wsparcia przygotowania zawodowego stanowiące kluczowe działanie następcze w odniesieniu do zalecenia Rady w sprawie europejskich ram jakości i skuteczności przygotowania zawodowego. Mają one na celu wspieranie członków europejskiego sojuszu na rzecz przygotowania zawodowego w działaniach służących zapewnieniu powszechniejszego i lepszego przygotowania zawodowego poprzez tworzenie ośrodka wiedzy i sieci kontaktów. Obejmuje to również uczenie się oparte na analizie porównawczej, metodę łączącą analizę porównawczą z wzajemnym uczeniem się, która zapewnia zorganizowany proces wzajemnego uczenia się między państwami członkowskimi w zakresie udoskonalania systemów przygotowania zawodowego.

Platformy centrów doskonałości zawodowej (CoVE) mają na celu wspieranie „pozytywnej konwergencji” w dążeniu do doskonałości kształcenia i szkolenia zawodowego; działają na dwóch poziomach:

1. na poziomie krajowym: w danym kontekście lokalnym centra doskonałości zawodowej są ściśle zakorzenione w lokalnych ekosystemach i klastrach przedsiębiorczości i innowacji, tak by działały jako ośrodki upowszechniania technologii dla MŚP, w tym narzędzi do cyfrowego uczenia się (symulatory oparte na ICT, rzeczywistość wirtualna i rozszerzona), a także są łączone szczeblu europejskim;
2. na poziomie międzynarodowym³⁷: za pośrednictwem platform centrów doskonałości zawodowej, aby stworzyć światowej klasy ośrodki referencyjne dla szkolenia zawodowego, poprzez połączenie CoVE skupionych na określonych sektorach/dziedzinach (np. aeronautyka, elektromobilność, technologie ekologiczne i o obiegu zamkniętym, ICT, opieka zdrowotna itp.) lub innowacyjnych podejściach (np. rozwiązania cyfrowe, sztuczna inteligencja) w celu rozwiązywania problemów społecznych (np. zmiana klimatu, wyczerpywanie się zasobów i ich niedobór, zanieczyszczenie, realizacja celów zrównoważonego rozwoju, integrowanie migrantów, podnoszenie kwalifikacji osób o niskich kwalifikacjach itp.).

Platformy będą otwarte dla krajów o dobrze rozwiniętych systemach doskonałości zawodowej, a także dla tych, które są w trakcie opracowywania podobnych podejść zmierzających do wykorzystania pełnego potencjału instytucji VET i odegrania aktywnej roli we wspieraniu wzrostu, konkurencyjności i innowacji. Platformy centrów doskonałości zawodowej nie mają na celu tworzenia od podstaw nowych instytucji ani infrastruktury VET. Mają natomiast na celu połączenie szeregu lokalnych i regionalnych partnerów, takich jak organizatorzy podstawowego i ustawicznego VET, instytucje szkolnictwa wyższego, w tym uczelnie nauk stosowanych i politechniki, instytuty badawcze, parki naukowe, klastry, przedsiębiorstwa, w szczególności MŚP, izby i stowarzyszenia przedsiębiorców, partnerzy społeczni, rady ds. umiejętności sektorowych, stowarzyszenia zawodowe/branżowe, klastry, władze krajowe i regionalne, agencje rozwoju, publiczne służby zatrudnienia itp.

Ważną rolę może odgrywać *narzędzie autorefleksji SELFIE*, które wspiera instytucje kształcenia i szkolenia w skutecznym wykorzystywaniu technologii cyfrowych do nauczania i uczenia się. Narzędzie to będzie dalej rozwijane i rozszerzane, tak aby obejmowało współpracę z pracodawcami w ramach programów uczenia się opartego na pracy. Ramy EQAVET są dostosowane do uwzględniania również kryteriów/deskryptorów jakości związane z cyfryzacją nauczania i uczenia się, w tym poprzez korzystanie z narzędzia SELFIE. Narzędzie to będzie dalej rozwijane i rozszerzane, tak aby obejmowało współpracę z pracodawcami w ramach programów uczenia się opartego na pracy. Ramy EQAVET są dostosowane do uwzględniania również kryteriów/deskryptorów jakości związane z cyfryzacją nauczania i uczenia się, w tym poprzez korzystanie z narzędzia SELFIE.

Europejskie systemy VET mogą stać się *globalnym punktem odniesienia dla rozwoju umiejętności*. Istnieje szereg działań, które należy podjąć na szczeblu europejskim, a które mogą promować rolę Europy jako lidera na światowym rynku szkoleń, takich jak: wsparcie na rzecz internacjonalizacji systemów kształcenia i szkolenia zawodowego, promowanie

³⁷ Odnosi się to zarówno do wymiaru europejskiego, jak i pozaeuropejskiego. Międzynarodowe platformy centrów doskonałości zawodowej muszą obejmować państwa UE, a także mogą obejmować inne państwa, o ile ich udział wnosi wartość dodaną do platformy.

konkursów umiejętności lub organizowanie kampanii komunikacyjnych mających na celu poprawę atrakcyjności i wizerunku VET.

Innowacyjnym elementem wspierającym doskonałość i internacjonalizację VET jest koncepcja *europejskich podstawowych profili zawodowych*, które mają służyć określeniu pewnej części wspólnych treści szkoleniowych na poziomie europejskim. Profile te, stanowiące część platformy Europass i uzupełnione w miarę możliwości treściami cyfrowymi z dziedziny VET, mogą znacznie ułatwiać mobilność osób uczących się i pracowników, automatyczne uznawanie kwalifikacji w zakresie VET i efektów uczenia się osiągniętych w okresach nauki za granicą, a także opracowywanie wspólnych programów, kwalifikacji i mikrokwalifikacji w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego.

Mając na uwadze wzmocnienie europejskiego wymiaru zwiększonej przejrzystości i budowania zaufania, we wniosku proponuje się *wprowadzenie wzajemnych ocen ustaleń w zakresie zapewniania jakości w obszarze VET*. Skupienie się na wymiarze europejskim jest logicznym rozszerzeniem skutecznych działań, które miały miejsce od czasu przyjęcia zalecenia w sprawie EQAVET w 2009 r. i które pomogły większości państw w zdefiniowaniu, przeglądzie i udoskonaleniu ich systemów zapewniania jakości. Format i metody pracy tego wzmocnionego europejskiego wymiaru, zmierzającego do wzmocnienia przejrzystości i pogłębiania zaufania, muszą zostać dokładniej omówione z udziałem wszystkich zainteresowanych stron.

Organizatorzy VET oraz ich stowarzyszenia odgrywają istotną rolę we wdrażaniu reform kształcenia i szkolenia zawodowego na szczeblu krajowym, a także mają kluczowe znaczenie dla wdrażania polityk i inicjatyw UE. Są oni propagatorami zaangażowanymi w rozpowszechnianie programu strategii politycznej w zakresie VET oraz wymiany dobrych praktyk na szczeblu UE w tym obszarze, ale służą również za źródło informacji zwrotnych i wiedzy fachowej z punktu widzenia praktyków szczebla podstawowego, w kontekście inicjatyw politycznych Komisji. Istnieje potrzeba *wzmocnienia zorganizowanego dialogu z organizatorami VET w celu zwiększenia ich możliwości i roli we współpracy w obszarze VET na szczeblu UE*.

Zachęca się do wykorzystania funduszy i programów UE (takich jak Next Generation EU (Instrument na rzecz Odbudowy i Zwiększania Odporności, REACT-EU), Europejski Fundusz Społeczny Plus, Europejski Fundusz Rozwoju Regionalnego, InvestEU, Erasmus+, program „Horyzont Europa”, Interreg, Cyfrowa Europa, mechanizm sprawiedliwej transformacji, Europejski Fundusz Rolny na rzecz Rozwoju Obszarów Wiejskich) w celu wsparcia realizacji zobowiązań podjętych w ramach niniejszego wniosku.

W szczególności proponowany Instrument na rzecz Odbudowy i Zwiększania Odporności oraz REACT-EU mogą złagodzić społeczno-ekonomiczne skutki transformacji i pandemii COVID-19. Mogą zwłaszcza wzmocnić wsparcie w zakresie przygotowania zawodowego i cyfryzacji instytucji VET oraz przyspieszyć reformy VET wspierające sprawne wdrażanie wysokiej jakości programów przekwalifikowania, pomagając w ten sposób w zmianie zawodu osobom pracującym w sektorach poważnie dotkniętych kryzysem.

Wniosek

ZALECENIE RADY

w sprawie kształcenia i szkolenia zawodowego na rzecz zrównoważonej konkurencyjności, sprawiedliwości społecznej i odporności

RADA UNII EUROPEJSKIEJ,

uwzględniając Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, w szczególności jego art. 166 i 165,

uwzględniając wniosek Komisji Europejskiej,

a także mając na uwadze, co następuje:

- (1) W Karcie praw podstawowych Unii Europejskiej³⁸ uznaje się prawo do nauki i dostępu do kształcenia zawodowego i ustawicznego. Cele zrównoważonego rozwoju ONZ przewidują do 2030 r.³⁹ równy dostęp wszystkich kobiet i mężczyzn do przystępnego cenowo i wysokiej jakości kształcenia technicznego i zawodowego oraz szkolnictwa wyższego, w tym uniwersytetów, a także znaczny wzrost liczby osób młodych i dorosłych, które posiadają odpowiednie umiejętności, w tym umiejętności techniczne i zawodowe, z korzyścią dla zatrudnienia, godnych miejsc pracy i rozwoju przedsiębiorczości.
- (2) W Europejskim filarze praw socjalnych⁴⁰ ogłoszonym w dniu 17 listopada 2017 r. określono szereg zasad wspierania sprawiedliwych i dobrze funkcjonujących rynków pracy i systemów opieki społecznej, w tym zasadę 1 dotyczącą prawa do wysokiej jakości i włączającego kształcenia, szkolenia i uczenia się przez całe życie, a także zasadę 4 dotyczącą aktywnego wspierania zatrudnienia.
- (3) Wysokiej jakości i innowacyjne systemy kształcenia i szkolenia zawodowego zapewniają ludziom umiejętności potrzebne do pracy, które pomagają im dostosować się do dwojakiej transformacji – cyfrowej i ekologicznej – i realizować ją, radzić sobie z sytuacjami nadzwyczajnymi i wstrząsami gospodarczymi, a jednocześnie wspierają wzrost gospodarczy i spójność społeczną, zapewniając ludziom w ten sposób umiejętności, które pomagają im zdobyć lub stworzyć miejsca pracy, na które jest zapotrzebowanie na rynku pracy.
- (4) Silna polityka w obszarze VET ma zasadnicze znaczenie dla osiągnięcia celu, jakim jest wspieranie wykwalifikowanej, przeszkolonej i zdolnej do dostosowania się siły roboczej oraz rynków pracy reagujących na zmiany gospodarcze, który został zapisany w art. 145 TFUE.

³⁸ Dz.U. C 326 z 26.10.2012.

³⁹ <https://sustainabledevelopment.un.org/?menu=1300>

⁴⁰ Dokument 13129/17.

- (5) Komunikat Komisji pt. „Europejski Zielony Ład”⁴¹ jest nową strategią wzrostu gospodarczego Europy, której celem jest transformacja jej gospodarki i społeczeństwa oraz skierowanie ich na bardziej zrównoważoną ścieżkę. Szkoły, instytucje szkoleniowe i uniwersytety są dobrze przygotowane do współpracy z uczniami, rodzicami, przedsiębiorstwami i szerszą społecznością w zakresie zmian niezbędnych do pomyślnej transformacji. Aby czerpać korzyści z zielonej transformacji, konieczne są proaktywne zmiany kwalifikacji i ich podnoszenie.
- (6) W komunikacie Komisji „Silna Europa socjalna na rzecz sprawiedliwej transformacji”⁴² podkreślono potrzebę umieszczenia umiejętności, możliwości zatrudnienia oraz kapitału ludzkiego w centrum zainteresowania dzięki Europejskiemu programowi na rzecz umiejętności służącemu zrównoważonej konkurencyjności, sprawiedliwości i odporności społecznej⁴³, któremu towarzyszy wniosek dotyczący zalecenia Rady w sprawie kształcenia i szkolenia zawodowego. Zapowiedziano też w nim dalsze prace nad europejskim obszarem edukacji oraz nowe ramy współpracy z państwami członkowskimi w dziedzinie kształcenia i szkolenia.
- (7) W komunikacie Komisji „Nowa strategia przemysłowa dla Europy”⁴⁴ wzywa się do zdecydowanego działania w celu udostępnienia uczenia się przez całe życie wszystkim zainteresowanym i zapewnienia, aby kształcenie i szkolenie nadążały za dwojaką transformacją i pomagały ją osiągnąć. Wzywa się w nim również sektory szkolnictwa wyższego oraz kształcenia i szkolenia zawodowego do kształcenia większej liczby naukowców, inżynierów i techników, których potrzebuje rynek pracy. Zasadniczą rolę umiejętności w przejściu na zieloną i czystą gospodarkę podkreśla się również w nowym planie działania UE dotyczącym gospodarki o obiegu zamkniętym⁴⁵ oraz w unijnej strategii na rzecz bioróżnorodności 2030⁴⁶.
- (8) W komunikacie Komisji „Strategia MŚP na rzecz zrównoważonej i cyfrowej Europy”⁴⁷ podkreślono, że najważniejszym problemem dla jednej czwartej małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP)⁴⁸ w UE stała się dostępność wykwalifikowanego personelu lub doświadczonej kadry kierowniczej, a brak wykwalifikowanych pracowników jest najważniejszą przeszkodą w nowych inwestycjach w całej UE⁴⁹. Kształcenie i szkolenie zawodowe jest szczególnie istotne dla MŚP, aby zadbać, by ich pracownicy posiadali potrzebne umiejętności.
- (9) W komunikacie Komisji w sprawie Unii na rzecz równości: strategia na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025⁵⁰ podkreślono znaczenie kształcenia i szkolenia zawodowego dla kobiet i mężczyzn w celu zapewnienia równowagi płci w zawodach tradycyjnie zdominowanych przez mężczyzn lub kobiety oraz przeciwdziałania stereotypom płci.

⁴¹ COM(2019) 640 final.

⁴² COM(2020) 14 final.

⁴³ COM(2020) 274 final.

⁴⁴ COM(2020) 102 final.

⁴⁵ COM(2020) 98 final.

⁴⁶ COM(2020) 380 final.

⁴⁷ COM(2020) 103 final.

⁴⁸ Badanie SAFE z 2019 r., https://www.ecb.europa.eu/stats/ecb_surveys/safe/html/index.en.html

⁴⁹ Sprawozdanie EBI na temat inwestycji 2018/2019, <https://www.eib.org/en/publications/investment-report-2018>

⁵⁰ COM(2020) 152 final.

- (10) W komunikacie Komisji „Budżet UE napędza plan odbudowy Europy”⁵¹ przedstawiono śmiały i kompleksowy plan odbudowy Europy, opierający się na solidarności i sprawiedliwości i głęboko zakorzeniony we wspólnych zasadach i wartościach Unii. W planie określono, jak ożywić gospodarkę europejską i uczynić ją bardziej sprawiedliwą, odporną i zrównoważoną dla przyszłych pokoleń oraz jak wesprzeć transformację ekologiczną i cyfrową.
- (11) Od 2013 r. gwarancja dla młodzieży⁵² pomaga osobom młodym we wchodzeniu na rynek pracy, zapewniając im wysokiej jakości ofertę zatrudnienia, kształcenia ustawicznego, przygotowania zawodowego lub praktyk w ciągu czterech miesięcy od utraty pracy lub zakończenia nauki. Kształcenie i szkolenie zawodowe skutecznie ułatwiało osobom młodym zagrożonym wykluczeniem społecznym wejście na rynek pracy. W przyszłości atrakcyjne i dostosowane do potrzeb rynku pracy kształcenie i szkolenie zawodowe, zwłaszcza przygotowanie zawodowe, może odgrywać jeszcze większą rolę w ramach gwarancji dla młodzieży pod względem zapobiegania utracie pracy przez osoby młode i przygotowywania ich pod kątem przyszłych możliwości na rynku pracy, zwłaszcza w ramach transformacji ekologicznej i cyfrowej.
- (12) Wniosek Komisji dotyczący rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie Europejskiego Funduszu Społecznego Plus (EFS+) ma na celu zapewnienie lepszego dostosowania systemu kształcenia i szkolenia do potrzeb rynku pracy oraz równego dostępu do możliwości uczenia się przez całe życie dla wszystkich dzięki możliwościom podnoszenia i zmiany kwalifikacji.
- (13) Wniosek Komisji dotyczący rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady ustanawiającego „Erasmus”: unijny program na rzecz kształcenia, szkolenia, młodzieży i sportu oraz uchylającego rozporządzenie (UE) nr 1288/2013 przewiduje, że należy zachować zintegrowany charakter programu z lat 2014-2020, obejmujący uczenie się we wszystkich kontekstach – formalnym, pozaformalnym i nieformalnym, na wszystkich etapach życia – aby rozszerzyć elastyczne ścieżki uczenia się, umożliwiając osobom rozwój tych kompetencji, które są niezbędne do sprostanania wyzwaniom XXI wieku.
- (14) Niniejsze zalecenie opiera się na szeregu inicjatyw w dziedzinie kształcenia i szkolenia oraz umiejętności, opracowanych na szczeblu europejskim i podsumowanych w załączniku I; wniesie ono wkład w Europejski program na rzecz umiejętności służący zrównoważonej konkurencyjności, sprawiedliwości społecznej i odporności, zmieniony Plan działania w dziedzinie edukacji cyfrowej, europejski obszar edukacji oraz strategiczne ramy europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia.
- (15) Niniejsze zalecenie spełnia cel europejskiego obszaru edukacyjnego, jakim jest stworzenie prawdziwej europejskiej przestrzeni edukacyjnej, w której wysokiej jakości i inkluzywne kształcenie i szkolenie nie jest utrudnione przez granice i która ma na celu usunięcie przeszkód w uznawaniu kwalifikacji uzyskanych przy ukończeniu nauki szkolnej, w ramach kształcenia na poziomie wyższym oraz w okresach nauki za granicą, a także dążenie do sprawniejszej transgranicznej walidacji świadectw uzyskanych w ramach szkolenia i uczenia się przez całe życie.

⁵¹ COM(2020) 442 final.

⁵² Dz.U. C 120 z 26.4.2013, s. 1–6.

- (16) W oparciu o priorytety ściślejszej europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego (proces kopenhaski) przyjęte w rezolucji Rady z dnia 19 grudnia 2002 r.⁵³, podstawę globalnej wizji modernizacji kształcenia i szkolenia zawodowego określonej przez odpowiedzialnych ministrów w 2010 r. w komunikacie z Brugii⁵⁴ nadal stanowią cele, jakimi są wysokiej jakości i elastyczne kształcenie i szkolenie zawodowe oraz mobilność transnarodowa.
- (17) W konkluzjach z Rygi z dnia 22 czerwca 2015 r.⁵⁵ ministrowie odpowiedzialni za kształcenie i szkolenie zawodowe uzgodnili zestaw priorytetów wspierających realizację tej wizji, który został uwzględniony we wspólnym sprawozdaniu Rady i Komisji z 2015 r. z wdrażania strategicznych ram europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia (ET 2020)⁵⁶ oraz w Nowym europejskim programie na rzecz umiejętności z 2016 r.⁵⁷, który zapewnił kolejny silny bodziec w odniesieniu do unijnej polityki w zakresie VET, kładąc większy nacisk na atrakcyjność i jakość.
- (18) W zaleceniu Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 czerwca 2009 r. w sprawie ustanowienia europejskich ram odniesienia na rzecz zapewniania jakości w kształceniu i szkoleniu zawodowym (EQAVET)⁵⁸ ustanowiono ramy odniesienia w celu wspierania procesu ulepszania systemów kształcenia i szkolenia zawodowego przez państwa członkowskie, a także w celu przyczynienia się do większej przejrzystości zmian wprowadzanych przez nie w tej dziedzinie. W ciągu dziesięciu lat ich wdrażania ramy EQAVET doprowadziły do pobudzenia reform w krajowych systemach zapewniania jakości, ale nie przyczyniły się w znacznym stopniu do poprawy przejrzystości rozwiązań dotyczących zapewniania jakości. Ponadto były one stosowane głównie w szkolnym środowisku podstawowego kształcenia i szkolenia zawodowego. W związku z tym ramy EQAVET z 2009 r. powinny zostać włączone do niniejszego zalecenia. Należy także dodać elementy pozwalające na wyeliminowanie niedociągnięć we wdrażaniu tych ram w odniesieniu do jakości efektów uczenia się, zaświadczeń i oceny, konsultacji z zainteresowanymi stronami, roli nauczycieli i szkoleniowców, uczenia się opartego na pracy oraz elastyczności kształcenia i szkolenia zawodowego. Aby usprawnić procesy wzajemnego uczenia się, zwiększyć przejrzystość i spójność systemów zapewniania jakości VET oraz wzmocnić wzajemne zaufanie między państwami członkowskimi, należy wprowadzić na szczeblu UE wzajemne weryfikacje zapewnienia jakości na poziomie całego systemu.
- (19) W zaleceniu Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 czerwca 2009 r. w sprawie ustanowienia europejskiego systemu transferu osiągnięć w kształceniu i szkoleniu zawodowym (ECVET)⁵⁹ wyznaczono cel, jakim jest udoskonalenie uznawania, akumulowania oraz transferu efektów uczenia się, wspieranie mobilności i uczenia się przez całe życie, a także ustanowienie unijnego systemu transferu osiągnięć w ramach VET. W ciągu dziesięciu lat od wdrożenia system ECVET w znacznym stopniu przyczynił się do poprawy doświadczeń w kontekście mobilności; miało na to wpływ

⁵³ Dz.U. C 13 z 18.1.2003.

⁵⁴ <https://www.cedefop.europa.eu/en/content/bruges-communication>

⁵⁵ https://www.izm.gov.lv/images/RigaConclusions_2015.pdf

⁵⁶ Dz.U. C 417 z 15.12.2015, s. 25–35.

⁵⁷ COM(2016) 381 final.

⁵⁸ Dz.U. C 155 z 8.7.2009.

⁵⁹ Dz.U. C 155 z 8.7.2009.

wykorzystanie i dokumentowanie jednostek efektów uczenia się. Idea punktów ECVET nie była jednak stosowana powszechnie, a ECVET nie spowodował wypracowania europejskiego systemu transferu osiągnięć w obszarze VET. W związku z tym niniejsze zalecenie Rady powinno zawierać kluczowe zasady systemu ECVET związane z elastycznością (np. jednostki efektów uczenia się). Narzędzia systemu ECVET (np. porozumienie o programie zajęć i protokół ustaleń) na potrzeby wspierania mobilności osób uczących się w ramach VET będą dalej rozszerzane w ramach innych instrumentów UE, takich jak instrumenty wspierane przez program Erasmus+. W odniesieniu do kwalifikacji zawodowych na poziomie policealnym i wyższym istnieje możliwość stosowania europejskiego systemu transferu i akumulacji punktów, który jest już wykorzystywany.

- (20) W zaleceniu Rady z dnia 15 marca 2018 w sprawie europejskich ram jakości i skuteczności przygotowania zawodowego⁶⁰ określono 14 kluczowych kryteriów, które państwa członkowskie i zainteresowane strony powinny stosować przy opracowywaniu skutecznego i charakteryzującego się dobrą jakością przygotowania zawodowego, zapewniającego zarówno rozwój umiejętności przydatnych w danym zawodzie, jak i rozwój osobisty uczniów zawodu.
- (21) Przeprowadzone przez CEDEFOP monitorowanie priorytetów uzgodnionych w konkluzjach z Rygi z dnia 22 czerwca 2015 r. wykazuje szereg obszarów, w których państwa poczyniły postępy w zakresie programu modernizacji VET, w szczególności w odniesieniu do przygotowania zawodowego i uczenia się opartego na pracy, zapewniania jakości, tworzenia mechanizmów przewidywania potrzeb w zakresie umiejętności oraz organów doradczych z udziałem partnerów społecznych, zwiększenia drożności i elastyczności, a w ostatnim czasie również większego uwzględnienia umiejętnościach cyfrowych. W kontekście transformacji ekologicznej i cyfrowej istnieje jednak potrzeba znacznego rozszerzenia i udoskonalenia oferty ustawicznego kształcenia i szkolenia zawodowego zarówno dla osób młodych, jak i dla dorosłych, przy jednoczesnym zwiększeniu atrakcyjności i jakości podstawowego kształcenia i szkolenia zawodowego.
- (22) Wiele państw wprowadziło inicjatywy promujące doskonałość w kształceniu i szkoleniu zawodowym oraz służące lepszemu powiązaniu VET z ekosystemami innowacji i umiejętności. Oparta na tych przykładach koncepcja centrów doskonałości zawodowej jest z powodzeniem wprowadzana pilotażowo, tak aby centra te stały się światowej klasy punktami odniesienia w określonych dziedzinach zarówno pod względem szkolenia podstawowego, jak i ustawicznego podnoszenia i zmiany kwalifikacji.
- (23) W swojej opinii w sprawie przyszłości kształcenia i szkolenia zawodowego⁶¹, przyjętej w grudniu 2018 r., Komitet Doradczy ds. Szkolenia Zawodowego przedstawił wizję doskonałego, włączającego i ustawicznego kształcenia i szkolenia zawodowego, które spełnia wymogi przyszłości wynikające ze zmian gospodarczych, technologicznych i społecznych. W opinii tej Komitet zwrócił się do Komisji o przygotowanie wniosku w celu usprawnienia i konsolidacji ram polityki UE dotyczących VET, zarządzania w tym obszarze i istniejących instrumentów w formie nadrzędnego zalecenia Rady.

⁶⁰ Dz.U. C 153 z 2.5.2018.

⁶¹ <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=20479&langId=en>

- (24) Do celów niniejszego zalecenia kształcenie i szkolenie zawodowe (VET) należy rozumieć jako kształcenie i szkolenie, które ma na celu wyposażenie młodych ludzi i osób dorosłych w wiedzę, know-how, umiejętności lub kompetencje wymagane w określonych zawodach lub, w szerszym ujęciu, na rynku pracy oraz może odbywać się w środowisku formalnym i pozaformalnym na wszystkich poziomach europejskich ram kwalifikacji, w tym na poziomie szkolnictwa wyższego.
- (25) Ze względu na swój niewiążący charakter niniejsze zalecenie jest zgodne z zasadami pomocniczości i proporcjonalności i powinno być wdrażane zgodnie z prawem europejskim, prawem krajowym i praktyką krajową. Niniejsze zalecenie w szczególności nie narusza przepisów dyrektywy 2005/36/WE⁶² zmienionej dyrektywą 2013/55/WE⁶³ w sprawie uznawania kwalifikacji zawodowych i przewidzianego w niej systemu automatycznego uznawania kwalifikacji.

NINIEJSZYM ZALECA, ABY PAŃSTWA CZŁONKOWSKIE:

- a) podjęły działania na rzecz wprowadzenia w życie unijnej polityki kształcenia i szkolenia zawodowego, która:
- *wyposaża osoby młode i dorosłych w umiejętności pozwalające prosperować w kontekście zmieniającego się rynku pracy i społeczeństwa, aby zarządzać odbudową i sprawiedliwą transformacją w kierunku przejścia na gospodarkę zieloną i cyfrową w czasach przemian demograficznych i we wszystkich punktach cyklu koniunkturalnego;*
 - *zapewnia włączenie społeczne i równość szans, a także przyczynia się do osiągnięcia odporności, sprawiedliwości społecznej i dobrobytu oraz*
 - *przekształca europejskie kształcenie i szkolenie zawodowe w globalny punkt odniesienia dla rozwoju umiejętności;*
- b) zmobilizowały działania i inwestycje na rzecz wdrażania tej polityki zgodnie z zasadami określonymi poniżej w pkt 1–23 oraz
- c) przyczyniły się do osiągnięcia do 2025 r. następujących **celów**, które są częścią odpowiednich europejskich ram monitorowania, w tym w obszarze kształcenia i szkolenia oraz polityki społecznej i polityki zatrudnienia:
- **znalezienie zatrudnienia przez co najmniej 82 % absolwentów VET⁶⁴;**
 - **korzystanie z możliwości uczenia się opartego na pracy w trakcie szkolenia w trakcie szkolenia i kształcenia zawodowego przez 60 % niedawnych absolwentów VET⁶⁵.** Cel ten odnosi się do wszystkich form uczenia się opartego na pracy, a zatem przyczynią się one do poszerzenia możliwości przygotowania

⁶² Dz.U. L 255 z 30.9.2005.

⁶³ Dz.U. L 354 z 28.12.2013.

⁶⁴ Będzie to dotyczyło osób należących do grupy wiekowej 20–34 lat i posiadających wykształcenie co najmniej średnie II stopnia, które zakończyły kształcenie i szkolenie 1–3 lata temu.

⁶⁵ Będzie to dotyczyło osób należących do grupy wiekowej 15–34 lat, które zakończyły kształcenie i szkolenie 1–3 lata temu. Wskaźnik ten będzie oparty na danych, które będą gromadzone od 2021 r. w ramach unijnego badania aktywności ekonomicznej ludności.

zawodowego, które mogą zostać objęte wsparciem w ramach gwarancji dla młodzieży;

- **korzystanie z mobilności edukacyjnej za granicą przez 8 % osób uczących się w ramach VET⁶⁶.**

Kształcenie i szkolenie zawodowe jest elastyczne pod względem dostosowywania się do dynamicznych zmian na rynku pracy

1. Programy kształcenia i szkolenia zawodowego powinny oferować zrównoważony zestaw **umiejętności zawodowych i technicznych** dobrze dostosowanych do wszystkich cykli koniunkturalnych, stale zmieniających się rynków pracy i metod pracy oraz **kluczowych kompetencji⁶⁷**, w tym solidne umiejętności podstawowe, cyfrowe, przekrojowe, ekologiczne i inne umiejętności życiowe, które stanowią mocną podstawę odporności, zdolności do zatrudnienia przez całe życie, włączenia społecznego, aktywności obywatelskiej i rozwoju osobistego.
2. Programy nauki, oferta programowa oraz kwalifikacje w obszarze VET powinny być w sposób ciągły aktualizowane za pomocą **solidnych systemów gromadzenia informacji na temat umiejętności** (tj. systemów monitorowania dalszych losów absolwentów, mechanizmów przewidywania potrzeb w zakresie umiejętności, w tym na poziomie sektorowym i regionalnym).
3. Organizatorzy kształcenia i szkolenia zawodowego powinni dysponować odpowiednim stopniem **autonomii, elastyczności, wsparcia i finansowania**, aby móc szybko dostosować ofertę szkoleniową do zmieniających się potrzeb w zakresie umiejętności, transformacji ekologicznej i cyfrowej oraz cykli koniunkturalnych.
4. Programy kształcenia i szkolenia zawodowego powinny obejmować na wszystkich poziomach elementy **uczenia się opartego na pracy**, które należy rozszerzać również na ustawiczne kształcenie i szkolenie zawodowe. **Programy przygotowania zawodowego⁶⁸** powinny być dalej rozwijane, aby poszerzyć ofertę w ramach gwarancji dla młodzieży⁶⁹, i być uzupełniane właściwym wsparciem⁷⁰ i środkami mającymi na celu stabilizowanie oferty przygotowania zawodowego, a także uwzględnienie konkretnych wyzwań, przed którymi stoją małe przedsiębiorstwa.

⁶⁶ Będzie to mierzone jest jako odsetek mobilnych osób uczących się w danym roku kalendarzowym w stosunku do wszystkich absolwentów VET w danym roku. Wskaźnik ten będzie oparty na danych dotyczących mobilności pochodzących z programu Erasmus+ i danych dotyczących absolwentów VET pochodzących z UOE. Ponadto w stosownych przypadkach do uzupełnienia danych z programu Erasmus+ można wykorzystać dane z programów mobilności realizowanych przez organy krajowe.

⁶⁷ Zgodnie z definicją podaną w zaleceniu Rady z dnia 22 maja 2018 r. w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie.

⁶⁸ Zgodnie z definicją zawartą w zaleceniu Rady z dnia 15 marca 2018 r. w sprawie europejskich ram jakości i skuteczności programów przygotowania zawodowego.

⁶⁹ Zgodnie z definicją zawartą w zaleceniu Rady z dnia 22 kwietnia 2013 r. w sprawie ustanowienia gwarancji dla młodzieży.

⁷⁰ Może to obejmować międzyzakładowe ośrodki szkoleniowe.

Podstawę kształcenia i szkolenia zawodowego stanowi elastyczność oraz możliwości rozwoju

5. Programy kształcenia i szkolenia zawodowego powinny być **dostosowane do indywidualnych potrzeb i zorientowane na osobę uczącą się**, oferować dostęp do kształcenia tradycyjnego, cyfrowego lub mieszanego oraz elastyczne i modułowe ścieżki, które obejmują uznawanie efektów uczenia się pozaformalnego i nieformalnego oraz otwierają możliwości rozwoju kariery i postępów w nauce. Programy ustawicznego szkolenia zawodowego mają być konstruowane w sposób umożliwiający łatwe dostosowanie do potrzeb sektora, przedsiębiorstwa lub indywidualnych w zakresie podnoszenia lub zmiany kwalifikacji.
6. Programy kształcenia i szkolenia zawodowego powinny opierać się na **modułach lub jednostkach efektów uczenia się**; powinny także funkcjonować mechanizmy walidacji umożliwiające transfer, uznawanie i akumulację indywidualnych efektów uczenia się w celu uzyskania, w zależności od przypadku, kwalifikacji, częściowych kwalifikacji lub mikrokwalifikacji⁷¹.

Kształcenie i szkolenie zawodowe jest motorem innowacji i wzrostu oraz przygotowuje do transformacji cyfrowej i ekologicznej oraz zawodów, na które jest duże zapotrzebowanie

7. Należy zapewnić odporność kształcenia i szkolenia zawodowego poprzez włączenie go do strategii gospodarczych, przemysłowych i w zakresie innowacji, w tym związanych z **odbudową oraz transformacją cyfrową i ekologiczną**. W związku z tym należy znacznie rozszerzyć ofertę **ustawicznego kształcenia i szkolenia zawodowego** poprzez wspieranie nabywania umiejętności w zakresie przedsiębiorczości, umiejętności cyfrowych i ekologicznych stosownie do zapotrzebowania.
8. **Centra doskonałości zawodowej** powinny działać jako katalizatory inwestycji lokalnych przedsiębiorstw, wspierać odbudowę i transformację ekologiczną i cyfrową, europejskie i regionalne strategie na rzecz innowacji i inteligentnej specjalizacji, wspierać rozwój kształcenia i szkolenia zawodowego na wyższych poziomach kwalifikacji (poziomy 5–8 ERK) oraz świadczyć innowacyjne usługi, takie jak klastry i inkubatory przedsiębiorczości dla przedsiębiorstw typu start-up oraz innowacje technologiczne dla MŚP, jak również innowacyjne rozwiązania w zakresie przekwalifikowywania pracowników zagrożonych zwolnieniem.
9. Instytucje kształcenia i szkolenia zawodowego powinny mieć dostęp do najnowocześniejszej infrastruktury, mieć wdrożone **strategie cyfryzacji**⁷² i uwzględniać **zrównoważenie środowiskowe i społeczne** w swoich programach i zarządzaniu organizacyjnym, przyczyniając się tym samym do realizacji celów zrównoważonego rozwoju ONZ.

⁷¹ Zgodnie z zaleceniem Rady z dnia 20 grudnia 2012 r. w sprawie walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego.

⁷² Na przykład narzędzie autorefleksji SELFIE wspiera instytucje VET w wykorzystywaniu technologii cyfrowych do skutecznego nauczania i uczenia się oraz w poszerzaniu współpracy z pracodawcami w ramach programów uczenia się opartego na pracy.

Kształcenie i szkolenie zawodowe jest atrakcyjnym wyborem opartym na nowoczesnym i cyfrowym oferowaniu szkoleń/rozwijaniu umiejętności

10. **Zaawansowane programy kształcenia i szkolenia zawodowego** na poziomach 5–8 ERK powinny być w dalszym ciągu rozwijane, aby zaspokajać rosnące zapotrzebowanie na wyższe umiejętności zawodowe.
11. Kształcenie i szkolenie zawodowe powinno być elementem **procesu uczenia się przez całe życie**; powinny też istnieć **elastyczne i zapewniające drożność** szlaki między podstawowym i ustawicznym kształceniem oraz szkoleniem zawodowym, kształceniem ogólnym i szkolnictwem wyższym.
12. Programy kształcenia i szkolenia zawodowego powinny być realizowane w oparciu o odpowiednie połączenie **otwartych, cyfrowych i opartych na uczestnictwie środowisk edukacyjnych**, w tym miejsc pracy sprzyjających nauce, a także być wspierane przez najnowocześniejszą i dostępną infrastrukturę, sprzęt i technologie oraz wszechstronne metody pedagogiczne i narzędzia, w szczególności symulatory oparte na ICT oraz rzeczywistość wirtualną i rozszerzoną, które poprawiają dostępność i skuteczność szkoleń, w tym w przypadku małych przedsiębiorstw⁷³.
13. **Nauczyciele, szkoleniowcy i kadra zarządzająca** zatrudnieni w obszarze kształcenia i szkolenia zawodowego powinni realizować podstawowe i ustawiczne doskonalenie zawodowe, aby: prowadzić wysokiej jakości szkolenia; rozwijać umiejętności techniczne i cyfrowe oraz skuteczne innowacyjne metody szkolenia; pracować z narzędziami do cyfrowego uczenia się oraz w różnorodnych i wielokulturowych środowiskach. Ich ścieżki kariery powinny stać się atrakcyjniejsze dzięki szerszemu podejściu do naboru pracowników, większym możliwościom rozwoju, np. w charakterze nauczycieli/szkoleniowców hybrydowych⁷⁴, oraz zacieśnionej współpracy między nauczycielami zawodu / szkoleniowcami i przedsiębiorstwami.
14. Strategie na rzecz **internacjonalizacji** powinny wspierać strategiczne podejście do międzynarodowej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego, w tym w regionach granicznych UE; strategie te powinny promować skuteczne praktyki krajowe na całym świecie oraz uczestnictwo w międzynarodowych **konkursach umiejętności**.
15. Należy zapewnić możliwości w zakresie **mobilności edukacyjnej** osób uczących się w ramach VET i kadry nauczycielskiej, w tym mobilności wirtualnej, mobilności długoterminowej i mobilności do państw trzecich. Możliwości te powinny być

⁷³ Mogą one ponadto obejmować nauczanie oparte na współpracy, uczenie się interdyscyplinarne i realizowane w oparciu o projekty oraz nowe metody organizacyjne w instytucjach szkoleniowych i przedsiębiorstwach, a także sztuczną inteligencję.

⁷⁴ Określenie to odnosi się do osób, które w niepełnym wymiarze czasu pracują w przedsiębiorstwie i również w niepełnym wymiarze czasu pracują jako nauczyciele w szkołach lub placówkach zawodowych. Podejście to może przyczynić się do częstszego i bardziej zorganizowanego nawiązywania współpracy między placówkami VET a przedsiębiorstwami. Nauczyciele hybrydowi mogą wnieść niezbędną innowacyjność do środowiska szkolnego i stanowić rozwiązanie problemu rosnących braków kadrowych i starzenia się społeczności nauczycieli zawodu. Koncepcja ta zapewnia interesujące perspektywy zawodowe i przynosi korzyści zarówno szkołom, jak i przedsiębiorstwom, m.in. dzięki podziałowi kosztów wynagrodzenia.

pogłębiane poprzez wykorzystanie i uznawanie jednostek efektów uczenia się i odpowiednich narzędzi europejskich⁷⁵.

16. Należy zapewnić jasne i przyjazne dla użytkownika informacje na temat możliwości uczenia się i rozwoju kariery i możliwości walidacji w całej UE dzięki wysokiej jakości **usługom poradnictwa przez całe życie**, przy pełnym wykorzystaniu usług cyfrowych.

Kształcenie i szkolenie zawodowe przyczynia się do równości szans

17. **Programy VET powinny być włączające** wobec słabszych grup społecznych, takich jak: osoby z niepełnosprawnościami, dorośli o niskich kwalifikacjach/umiejętnościach, mniejszości etniczne i rasowe, w tym Romowie, osoby ze środowisk migracyjnych i osoby o mniejszych szansach z powodu położenia geograficznego. Ukierunkowane środki i elastyczne formaty szkolenia powinny zapobiegać przedwczesnemu kończeniu kształcenia i szkolenia oraz wspierać przejście od kształcenia do zatrudnienia.
18. Programy VET powinny być **dostępne** za pośrednictwem platform cyfrowego uczenia się, wspomagane przez narzędzia, urządzenia i połączenie internetowe, zwłaszcza w przypadku słabszych grup społecznych i mieszkańców obszarów wiejskich lub regionów oddalonych.
19. Ukierunkowane środki powinny promować **równowagę płci** w zawodach tradycyjnie „męskich” lub „kobiecych” i przeciwdziałać stereotypom związanym z płcią i innym stereotypom.

Kształcenie i szkolenie zawodowe opiera się na kulturze zapewniania jakości

20. **Europejskie ramy odniesienia na rzecz zapewniania jakości w kształceniu i szkoleniu zawodowym** (ramy EQAVET) opisane w załączniku II powinny zostać uwzględnione w krajowych systemach zapewniania jakości, zarówno w odniesieniu do podstawowego, jak i ustawicznego kształcenia i szkolenia zawodowego; ramy te powinny obejmować kształcenie i szkolenie zawodowe we wszystkich środowiskach edukacyjnych (takich jak nauczanie w szkołach oraz uczenie się oparte na pracy, w tym programy przygotowania zawodowego) i wszystkie rodzaje kształcenia (cyfrowe, tradycyjne lub mieszane) zapewniane zarówno przez publicznych, jak i prywatnych organizatorów VET. Powinny opierać się na zestawie wspólnych wskaźników zapewniania jakości w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego stosowanych zarówno na poziomie systemu, jak i na poziomie organizatorów, zgodnie z wykazem w załączniku II.
21. W **krajowym punkcie odniesienia na rzecz zapewniania jakości** kształcenia i szkolenia zawodowego w dalszym ciągu powinny być skupione wszystkie zainteresowane strony na szczeblu krajowym i regionalnym; należy przy tym mieć na uwadze osiągnięcie następujących celów:
 - podejmowanie konkretnych inicjatyw w celu wdrażania i dalszego rozwoju ram EQAVET,

⁷⁵ Na przykład wzory porozumienia o programie zajęć i protokołu ustaleń.

- informowanie i angażowanie szerokiego grona zainteresowanych stron, w tym centrów doskonałości zawodowej w celu przyczynienia się do wdrażania ram EQAVET,
- wspieranie samooceny jako skutecznego środka uzupełniającego w procesie zapewniania jakości, który pozwala na pomiar skuteczności oraz identyfikację obszarów wymagających poprawy, w tym w odniesieniu do gotowości cyfrowej systemów i instytucji VET,
- aktywne uczestnictwo w europejskiej sieci zapewniania jakości kształcenia i szkolenia zawodowego,
- przedstawienie zaktualizowanego opisu krajowych systemów zapewniania jakości w oparciu o ramy EQAVET,
- angażowanie się na szczeblu UE we **wzajemne weryfikacje**⁷⁶ rozwiązań w zakresie zapewniania jakości dla zwiększenia ich przejrzystości i spójności oraz dla wzmocnienia zaufania między państwami członkowskimi.

Wdrażanie na szczeblu krajowym

Zaleca się, aby państwa członkowskie podjęły działania prowadzące do wdrożenia tej polityki na szczeblu krajowym, we współpracy z partnerami społecznymi i innymi zainteresowanymi stronami. W swoich działaniach państwa członkowskie powinny:

22. zadbać o funkcjonowanie zrównoważonych **partnerstw** publiczno-prywatnych na rzecz zarządzania kształceniem i szkoleniem zawodowym; zaangażować partnerów społecznych i wszystkie zainteresowane strony, w tym instytucje kształcenia i szkolenia zawodowego, różne branże przemysłowe i przedsiębiorstwa każdej wielkości, publiczne i prywatne służby zatrudnienia, organy pośredniczące, takie jak izby przemysłowe, handlowe i rzemieślnicze, organizacje zawodowe i sektorowe, krajowych koordynatorów gwarancji dla młodzieży, EFS i innych inicjatyw UE, sektor technologii informacyjnych, centra doskonałości zawodowej, klastry, organizacje osób uczących się, organizacje rodziców, a także władze lokalne, regionalne i krajowe; promować takie partnerstwa na szczeblu regionalnym i sektorowym;
23. jak najefektywniej wykorzystywać **europejskie narzędzia przejrzystości**, takie jak: europejskie ramy kwalifikacji, europejski system transferu i akumulacji punktów (ECTS), Europass i europejska klasyfikacja umiejętności, kompetencji, kwalifikacji i zawodów (ESCO), ułatwiać automatyczne wzajemne uznawanie kwalifikacji pełnych lub częściowych, mikrokwalifikacji oraz efektów uczenia się osiągniętych w okresach nauki za granicą⁷⁷, umożliwiać osobom uczącym się korzystanie z różnych funkcji Europass (np. zapisywanie swojego doświadczenia, umiejętności i kwalifikacji w profilu internetowym na potrzeby poradnictwa zawodowego,

⁷⁶ Wzajemna weryfikacja jest rodzajem działania polegającego na wzajemnym uczeniu się, którego celem jest wspieranie poprawy i przejrzystości systemów zapewniania jakości na poziomie całego systemu, w oparciu o szczególną metodykę, która ma zostać opracowana przez europejską sieć zapewniania jakości kształcenia i szkolenia zawodowego.

⁷⁷ Zgodnie z zaleceniem Rady z dnia 26 listopada 2018 r. w sprawie propagowania automatycznego wzajemnego uznawania kwalifikacji uzyskanych w ramach kształcenia i szkolenia na poziomie wyższym i średnim II stopnia oraz efektów uczenia się osiągniętych w okresach nauki za granicą.

uzyskiwanie certyfikatów cyfrowych, a także wyszukiwanie możliwości nauki i pracy, kwalifikacji, walidacji, uznawania itp. oraz otrzymywanie sugestii w tym zakresie);

24. jak najefektywniej wykorzystywać **fundusze i instrumenty Unii Europejskiej** wspierające reformy lub inwestycje w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego, w tym cyfryzacji i zrównoważenia środowiskowego, takie jak: Next Generation EU (Instrument na rzecz Odbudowy i Zwiększania Odporności, REACT-EU), Europejski Fundusz Społeczny+, SURE, Europejski Fundusz Rozwoju Regionalnego, InvestEU, Erasmus+, program „Horyzont Europa”, inicjatywa Interreg, program „Cyfrowa Europa”, program wspierania reform, mechanizm sprawiedliwej transformacji, Europejski Fundusz Rolny na rzecz Rozwoju Obszarów Wiejskich i fundusz modernizacyjny; zachęcać zarówno z sektor publiczny, jak i prywatny do dalszych inwestycji w kształcenie i szkolenie zawodowe;
25. określić **środki, które należy podjąć w celu wdrożenia niniejszego zalecenia** na szczeblu krajowym w ciągu jednego roku od jego przyjęcia, a następnie monitorować ich wdrażanie, z przydzieleniem odpowiednich zasobów krajowych i położeniem silnego nacisku na uwzględnianie cyfryzacji i zrównoważenia środowiskowego w całym sektorze VET.

NINIEJSZYM Z ZADOWOLENIEM PRZYJMUJE ZAMIERZENIA KOMISJI, BY:

wdrożyć unijną politykę w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego wspierającą działania państw członkowskich, w tym poprzez:

26. zapewnienie **skutecznego zarządzania** polityką UE w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego z pomocą trójstronnego Komitetu Doradczego ds. Szkolenia Zawodowego, na podstawie kroczącego programu prac oraz we współpracy z dyrektorami generalnymi ds. kształcenia i szkolenia zawodowego⁷⁸, przedstawicielami osób uczących się oraz organizatorami kształcenia i szkolenia zawodowego;
27. zapewnienie, aby polityka UE w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego została w pełni odzwierciedlona we wdrażaniu planu odbudowy dla Europy, Europejskiego **Zielonego Ładu** i **Nowej strategii przemysłowej dla Europy** oraz aby stanowiła część Europejskiego programu na rzecz umiejętności służącego zrównoważonej konkurencyjności, sprawiedliwości społecznej i odporności, **Planu działania w dziedzinie edukacji cyfrowej**, ogólnych ram europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia oraz **europejskiego obszaru edukacji**;
28. wzmocnienie wsparcia **reform strukturalnych dotyczących przygotowania zawodowego** poprzez usługi wsparcia przygotowania zawodowego oraz nowy impuls dla europejskiego sojuszu na rzecz przygotowania zawodowego w synergii z gwarancją dla młodzieży; stopniowe poszerzanie **usług wsparcia** kształcenia i szkolenia zawodowego we współpracy z CEDEFOP;
29. wspieranie stopniowego tworzenia i rozwoju 50 europejskich platform **centrów doskonałości zawodowej** i zbadanie możliwości opracowania **europejskich**

⁷⁸ Dyrektorów generalnych ds. kształcenia i szkolenia zawodowego wyznaczają państwa członkowskie; Komisja prowadzi ich wykaz na podstawie informacji przekazanych przez państwa członkowskie.

podstawowych profili zawodowych, stanowiących część platformy Europass i uzupełnionych w miarę możliwości treściami cyfrowymi z dziedziny VET, mających na celu ułatwienie mobilności osób uczących się i pracowników, automatyczne uznawanie kwalifikacji, a także opracowywanie wspólnych programów, kwalifikacji i mikrokwalifikacji w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego;

30. wspieranie charakteryzującej się wysoką jakością i skutecznością **cyfryzacji świadczenia usług kształcenia i szkolenia zawodowego**, zarówno w zakresie uczenia się w szkołach, jak i uczenia się opartego na pracy, poprzez promowanie korzystania z **europejskich ram kompetencji i narzędzi samooceny** takich jak SELFIE⁷⁹ oraz zbadanie możliwości przeprowadzenia ogólnounijnego badania wśród szkół prowadzących kształcenie i szkolenie zawodowe;
31. promowanie **europejskiego kształcenia i szkolenia zawodowego jako globalnego punktu odniesienia dla rozwoju umiejętności**, w tym poprzez wspieranie internacjonalizacji systemów kształcenia i szkolenia zawodowego we współpracy z ETF, konkursy umiejętności i kampanie komunikacyjne mające na celu poprawę atrakcyjności i wizerunku VET, a także zapewnienie przyjaznego dla użytkownika dostępu do informacji na temat kształcenia i szkolenia zawodowego oraz związanych z nimi możliwości w zakresie kariery, w oparciu o elementy Europass oraz w ramach dalszego ich rozwijania;
32. wspieranie wysiłków państw członkowskich na rzecz wdrożenia niniejszego zalecenia, wzmocnienie zdolności instytucji kształcenia i szkolenia zawodowego, w tym ich cyfryzacji i zrównoważenia środowiskowego, a także promowanie badań w dziedzinie VET na szczeblu krajowym i unijnym poprzez zapewnienie finansowania z odpowiednich **funduszy i programów unijnych** (Next Generation EU (Instrument na rzecz Odbudowy i Zwiększania Odporności, REACT-EU), Europejski Fundusz Społeczny+, SURE, Europejski Fundusz Rozwoju Regionalnego, InvestEU, Erasmus+, program „Horyzont Europa”, inicjatywa Interreg, program „Cyfrowa Europa”, mechanizm sprawiedliwej transformacji, Europejski Fundusz Rolny na rzecz Rozwoju Obszarów Wiejskich i fundusz modernizacyjny);
33. zapewnienie **monitorowania jakościowego i ilościowego** zgodnie ze wspólnymi celami określonymi w niniejszym zaleceniu, a także innymi istotnymi danymi, w tym danymi dotyczącymi inwestycji, oraz zawarcie tych danych w europejskim semestrze i odpowiednich europejskich ramach monitorowania i sprawozdawczości, a także składanie Radzie co pięć lat **sprawozdania** z realizacji niniejszego zalecenia, w oparciu o roczne monitorowanie prowadzone przez CEDEFOP.

⁷⁹ https://ec.europa.eu/education/schools-go-digital/about-selfie_pl

Niniejsze zalecenie zastępuje zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 czerwca 2009 r. w sprawie ustanowienia europejskich ram odniesienia na rzecz zapewniania jakości w kształceniu i szkoleniu zawodowym (EQAVET) oraz zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 czerwca 2009 r. w sprawie ustanowienia europejskiego systemu transferu osiągnięć w kształceniu i szkoleniu zawodowym (ECVET).

Sporządzono w Brukseli dnia [...] r.

*W imieniu Rady
Przewodniczący*