

## NOTA INFORMACYJNA

# Skuteczniejsze kształcenie i szkolenie zawodowe na rzecz lepszego życia

Wspólne europejskie priorytety w zakresie szkolenia wywierają pozytywny skutek. Czas na osiągnięcie takiego poziomu ich wdrożenia, które pomogą uczącym się i przedsiębiorstwom.

Dzisiejsze wyzwania dla kształcenia i szkolenia zawodowego były nieprzewidywalne jeszcze ponad dziesięć lat temu, gdy w 2002 r. zainicjowano proces kopenhaski na rzecz europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego (ramka 1). W komunikacie z Brużii, uzgodnionym w grudniu 2010 r., ustanowiono plan działania na rzecz kształcenia i szkolenia zawodowego w Europie, w momencie gdy wpływ kryzysu gospodarczego zaczynał być coraz bardziej odczuwalny. Kształcenie i szkolenie zawodowe postrzegano jako sposób rozwiązania problemu rosnącego bezrobocia poprzez zwiększenie szans na zatrudnienie. Około połowa wszystkich miejsc pracy w Europie wymaga średnich kwalifikacji, z których wiele nabywa się poprzez kształcenie i szkolenie zawodowe.

Najnowsze sprawozdanie Cedefopu, Skuteczniejsze kształcenie i szkolenie zawodowe na rzecz lepszego życia <sup>(1)</sup> pokazuje, że proces kopenhaski i komunikat z Brużii wywierają wpływ na krajową politykę i strategię w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego we wszystkich państwach (rys. 1). Wpływ ten jest uzależniony od różnych punktów wyjścia poszczególnych państw i jest niższy w państwach o silnej tradycji kształcenia i szkolenia zawodowego, niemniej nawet te państwa przyznają, że komunikat z Brużii pobudził współpracę i proces wzajemnego uczenia się.

<sup>(1)</sup> Cedefop (2015). *Skuteczniejsze kształcenie i szkolenie zawodowe na rzecz lepszego życia: sprawozdanie Cedefopu z monitorowania polityk w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego na lata 2010–2014*. Luksemburg: Urząd Publikacji. seria referencyjna Cedefopu.

## Ramka 1. Proces kopenhaski i komunikat z Brużii

Proces kopenhaski, zainicjowany w 2002 r., koordynuje wsparcie techniczne i polityczne na rzecz dobrowolnej współpracy w zakresie osiągnięcia wspólnych celów, priorytetów i poziomów odniesienia w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego.

Skupia on Komisję Europejską i państwa uczestniczące (28 państw członkowskich Unii Europejskiej, Norwegię, Islandię i kraje kandydujące) oraz europejskich partnerów społecznych.

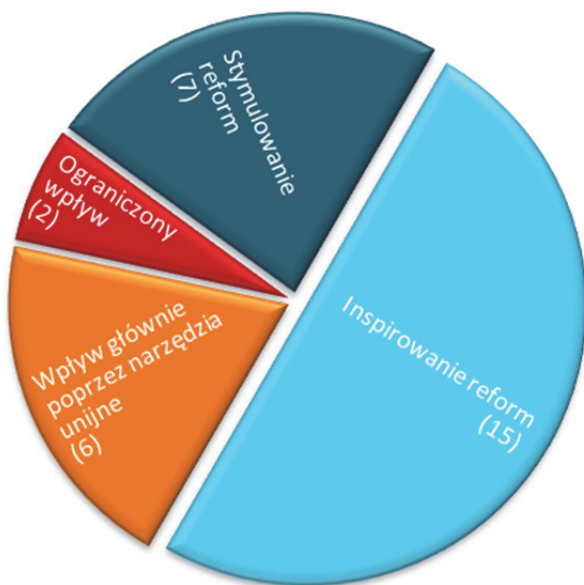
Proces poddawano regularnym przeglądom, podobnie jak kierunek polityki wyznaczony przez cykl komunikatów, z których ostatni przyjęto w Brużii w grudniu 2010 r. Komunikat z Brużii odzwierciedla cele ram „Kształcenie i szkolenie 2020”, mianowicie:

- zwiększenie atrakcyjności i adekwatności kształcenia i szkolenia zawodowego oraz promowanie jego jakości i efektywności;
- realizację koncepcji uczenia się przez całe życie i mobilności w kształceniu i szkoleniu zawodowym;
- promowanie kreatywności, innowacyjności i przedsiębiorczości w kształceniu i szkoleniu zawodowym;
- sprawienie, aby kształcenie i szkolenie zawodowe w większym stopniu sprzyjało włączeniu społecznemu.

Aby pomóc w realizacji tych celów ogólnych, komunikatowi z Brużii towarzyszył cykl działań (celów krótkoterminowych), nad którymi państwa uczestniczące pracowały w latach 2011–2014.

Odpowiadając na pytanie o główne zmiany, jakie zaszły w krajowej polityce strategicznej w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego od 2010 r., 23 państwa podkreśliły usprawnienia systemowe, mianowicie zmiany legislacyjne lub dotyczące polityki służące dostosowaniu istniejących lub wprowadzeniu nowych programów, ścieżek i kwalifikacji (rys. 2). W programach działania wielu państw na wysokich pozycjach znalazły się również inne kwestie, takie jak podniesienie jakości i atrakcyjności kształcenia i szkolenia zawodowego. Państwa określiły kwestie priorytetowe, a niektóre z państw wykorzystaly wykaz zagadnień zawarty w komunikacie z Brugii, aby wybrać te kwestie, które są najbardziej adekwatne z ich punktu widzenia.

Rys. 1 **Wpływ procesu kopenhaskiego / komunikatu z Brugii na krajową politykę i strategię w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego (liczba państw)**



Źródło: Cedefop.

Rysunek 3 pokazuje zakres tych działań i różne punkty wyjścia w poszczególnych państwach. Wszystkie państwa bardzo aktywnie działają na rzecz zreformowania swoich systemów kształcenia i szkolenia zawodowego. Państwa, takie jak Niemcy, Luksemburg, Malta, Holandia, Austria, Finlandia i Wielka Brytania miały dobrą pozycję wyjściową względem komunikatu z Brugii, niemniej od tego czasu dostosowały istniejące i wprowadziły nowe środki. Inne państwa takie jak Bułgaria, Estonia, Grecja, Chorwacja, Polska, Portugalia i Rumunia,

mimo że startowały z niższego poziomu w 2010 r., nadrabiały zaległości. W sprawozdaniu pogrupowano państwa na takie, które stale rozwijają swoją politykę kształcenia i szkolenia zawodowego, które wcześniej rozpoczęły rozwijanie tej polityki, które niedawną ją wprowadziły lub które wprowadziły taką politykę w ograniczonym zakresie. Wszystkie te działania mają na celu osiągnięcie postępów w zakresie czterech celów strategicznych, które omówiono poniżej.

### Zwiększenie atrakcyjności i adekwatności kształcenia i szkolenia zawodowego oraz promowanie jego jakości i efektywności

Wzmacniając tendencję, która rozpoczęła się przed 2010 r., państwa dołożyły wielu starań, aby zwiększyć atrakcyjność kształcenia i szkolenia zawodowego jako jednej z opcji edukacyjnych. Coraz powszechniejsze przekonanie, że uczenie się poprzez praktykę w miejscu pracy może poprawić efektywność rynku pracy, doprowadziło do renesansu przyuczania do zawodu. Szereg państw, w tym te z ugruntowanymi programami, wprowadza uczenie się poprzez praktykę w miejscu pracy lub rozszerza jego zakres. Na przykład w ramach włoskich systemów przyuczania do zawodu oferowane są obecnie programy, które prowadzą do uzyskania wykształcenia wyższego, w tym tytułu doktora. W Wielkiej Brytanii przyuczanie do zawodu jest coraz częściej oferowane w branży usług, w tym w sektorze prawa i rachunkowości, jako alternatywa dla studiów uniwersyteckich. W szwedzkim systemie kształcenia i szkolenia zawodowego opartym na nauce w szkole również promuje się przyuczanie do zawodu.

Państwa promują kształcenie i szkolenie zawodowe na różne sposoby. Bułgaria na przykład organizuje coroczny przegląd w celu promowania zawodów związanych z kształceniem i szkoleniem zawodowym, podczas którego uczący się demonstrują swoje umiejętności na zawodach, a przedsiębiorstwa rekrutują najlepszych uczestników. Estonia łączy wydarzenia poświęcone zwiększaniu wiedzy na temat kształcenia i szkolenia zawodowego w supermarketach z reklamami w telewizji, mediach społecznościowych i grach interaktywnych. Od 2009 r. w Holandii funkcjonuje internetowa wyszukiwarka praktyk, która obejmuje łącza do mediów społecznościowych oraz aplikację na smartfony. Około 72% uczących się w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego w szkołach, którzy przygotowują się do pracy w sektorze handlu, korzysta z tej strony internetowej w celu znalezienia praktyk zawodowych.

Upowszechnienie uczenia się poprzez praktykę w miejscu pracy zacieśniło współpracę między podmiotami oferującymi kształcenie i szkolenie zawodowe a podmiotami oferującymi zatrudnienie. W dalszym ciągu można jednak dołożyć więcej starań, aby podnieść jakość uczenia się poprzez praktykę w miejscu pracy, promować kształcenie i szkolenie zawodowe w kształceniu obowiązkowym oraz udoskonalić umiejętności podstawowe.

## Realizacja koncepcji uczenia się przez całe życie i mobilności w kształceniu i szkoleniu zawodowym

Wysokie bezrobocie wśród osób młodych oznacza, że promowanie uczenia się dorosłych i mobilności odgrywa mniejszą rolę. Niemniej w ramach ustanawiania systemu przyuczania do zawodu Hiszpania zawarła porozumienia dwustronne z Niemcami, Portugalią i Zjednoczonym Królestwem dotyczące odbywania praktyk zawodowych za granicą.

Rys. 2 **Główny cel reformy polityki w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego w latach 2010–2014 (liczba państw)**



Źródło: Cedefop.

Rozwijanie krajowych ram kwalifikacji w celu dostosowania ich do europejskich ram kwalifikacji (EQF) wywołało szeroko zakrojone reformy. Działania, które początkowo stanowiły proces w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego na rzecz wsparcia mobilności poprzez ułatwienie zrozumienia i porównywania kwalifikacji uzyskanych w innych państwach, stały się katalizatorem poprawy dostępu do uczenia się oraz indywidualnych ścieżek uczenia się w różnych sektorach szkolnictwa, z uwzględnieniem szkolnictwa wyższego.

Krajowe ramy kwalifikacji, mimo że znajdują się na wczesnym etapie wdrażania, coraz częściej są wykorzystywane jako punkt odniesienia na potrzeby zmiany lub opracowania nowych kwalifikacji i uaktualnienia programów nauczania. Krajowe ramy kwalifikacji stanowią również podstawę prac nad systemami walidacji efektów uczenia się nieformalnego i pozaformalnego. Na przykład we Francji walidacja doświadczenia zawodowego od dawna sprzyja dostępowi do wyższego kształcenia i szkolenia zawodowego. Niewiele państw opracowało jednak kompleksowe strategie walidacji efektów uczenia się nieformalnego i pozaformalnego, a osoby, które najbardziej mogłyby z tego skorzystać, są najmniej świadome takich możliwości.

Tendencje w zakresie doradztwa mają zachęcać do podejmowania kształcenia i szkolenia zawodowego oraz mają pomóc w zarządzaniu przejściem do etapu pracy zawodowej. Łotwa opracowuje system doradztwa przez całe życie. Słowacja planuje stworzenie krajowego forum polityki doradztwa. Litwa wprowadziła nowe normy i metody doradztwa dla bezrobotnych dorosłych oraz dokonała przeglądu profilu zawodowego doradcy. Na Litwie funkcjonują krajowe ramy na rzecz umiejętności kierowania karierą zawodową.

Niektóre państwa podjęły działania na rzecz poprawy możliwości rozwoju zawodowego dla nauczycieli i osób prowadzących szkolenia z zakresu kształcenia i szkolenia zawodowego, mimo że nie jest to jeden z celów szczegółowych określonych w komunikacie z Brukseli. Hiszpania wprowadziła obowiązkowe szkolenie formalne dla osób prowadzących szkolenia z zakresu kształcenia i szkolenia zawodowego wspierających dorosłych uczących się. Malta i Słowacja opracowały modułowe programy doskonalenia zawodowego dla osób prowadzących szkolenia z zakresu ustawicznego kształcenia i szkolenia zawodowego, aby pomóc słuchaczom zagrożonym nieukończeniem nauki.

## Promowanie kreatywności, innowacyjności i przedsiębiorczości w kształceniu i szkoleniu zawodowym

Powstają obecnie partnerstwa na rzecz kreatywności i innowacji, choć odbywa się to powoli. Rumunia na przykład stworzyła platformę łączącą szkolnictwo ze światem biznesu w celu promowania innowacji przez wymianę wiedzy i propagowanie partnerstw. W rezultacie powstało 16 sektorowych klastrów innowacji

z udziałem szkół oferujących kształcenie i szkolenie zawodowe. Francja tworzy również kampusy łączące instytucje kształcenia i szkolenia zawodowego, instytucje biznesowe i badawcze w sektorach, które wykazują potencjał w zakresie tworzenia miejsc pracy i innowacji.

Sieci i partnerstwa pomiędzy podmiotami oferującymi kształcenie i szkolenie zawodowe a przedsiębiorstwami, służące zapewnieniu stosowania efektywnej technologii o potwierdzonej jakości w kształceniu i szkoleniu zawodowym lub zachęty do wprowadzenia takiej technologii, nie są jeszcze powszechne w wielu państwach, niemniej kilka państw organizuje konkursy w celu stymulowania innowacji. Na Węgrzech na przykład udział w konkursach krajowych zwalnia nagrodzonych uczestników z modułów egzaminacyjnych lub jest zaliczany na poczet egzaminów wstępnych na studia wyższe. Czechy organizują krajowy konkurs na innowacyjne nauczanie i materiały dydaktyczne.

Przedsiębiorczość staje się podstawową zasadą w kształceniu i szkoleniu zawodowym oraz rozszerzają się powiązania między kształceniem i szkoleniem zawodowym a przedsiębiorstwami. Na przykład Dania, Estonia, Francja, Hiszpania, Norwegia, Polska, Rumunia i Słowenia wprowadziły przedsiębiorczość jako moduł lub przedmiot nauczania w swoich programach kształcenia i szkolenia zawodowego, niemniej wsparcie dla początkujących przedsiębiorców mogłoby być większe. Podobnie można by było zwiększyć wsparcie dla nauczycieli i osób prowadzących szkolenia w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego, aby umożliwić im nabywanie umiejętności z zakresu przedsiębiorczości. Niektóre państwa, takie jak Irlandia, Niemcy, Norwegia, Portugalia, Słowacja i Słowenia, wprowadziły kursy szkoleniowe dla nauczycieli, aby zapewnić nauczanie przedsiębiorczości za pomocą modułów e-szkolenia i gier o tematyce biznesowej.

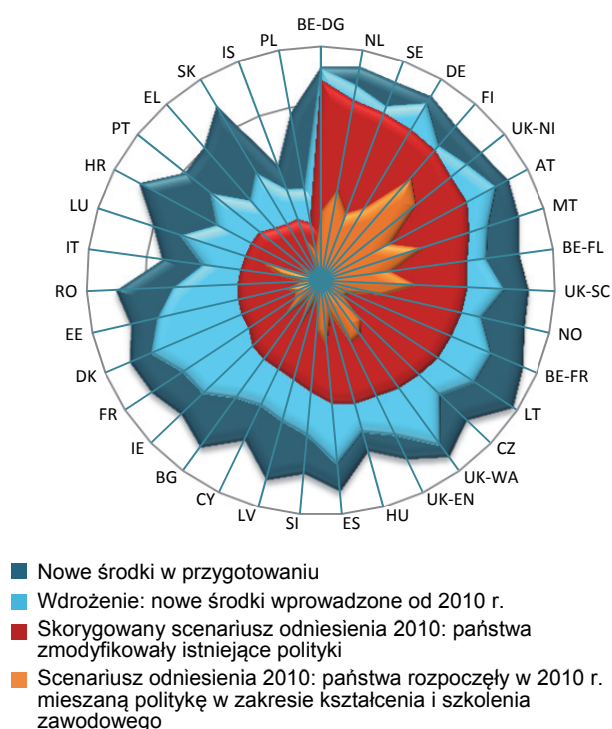
### Sprawienie, aby kształcenie i szkolenie zawodowe w większym stopniu sprzyjało włączeniu społecznemu

Państwa wyraźnie uznały za kwestię priorytetową sprawienie, aby kształcenie i szkolenie zawodowe oraz ustawiczne kształcenie zawodowe w większym stopniu sprzyjało włączeniu społecznemu.

Nie tylko zwiększono liczbę, ale również rozszerzono zakres środków skierowanych do grup zagrożonych, takich jak osoby nisko wykwalifikowane i przedwcześnie kończące naukę lub szkolenie. Na przykład Bułgaria

wdrożyła strategię krajową, a Belgia (wspólnota flamandzka) – plan działania na rzecz zapobiegania przedwczesnemu kończeniu nauki oraz ograniczenia liczby osób przedwcześnie kończących naukę i szkolenie. Strategie uczenia się przez całe życie w takich państwach, jak Estonia, Chorwacja, Cypr, Litwa i Rumunia, obejmują środki na rzecz wsparcia różnych grup zagrożonych. Podejmowane w Niemczech inicjatywy na rzecz osób nisko wykwalifikowanych i niewykwalifikowanych koncentrują się głównie na rozwijaniu umiejętności czytania i pisania oraz umiejętności podstawowych związanych z wykonywaną pracą.

Rys. 3 Główny cel reformy polityki w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego w latach 2010–2014 (państwa)



Uwaga: Belgia jest podzielona na wspólnotę flamandzką (BE-FL), francusko- (BE-FR) i niemieckojęzyczną (BE-DG). Zjednoczonym Królestwem jest podzielona na Anglię (UK-EN), Szkocję (UK-SC), Walię (UK-WA) i Irlandię Północną (UK-NI).

Źródło: Cedefop.

Coraz częściej inicjatywy skierowane do osób uczących się, przedsiębiorstw i instytucji oferujących kształcenie i szkolenie zawodowe są wykorzystywane celem wsparcia grup zagrożonych. Na przykład Islandia i Holandia zwiększyły finansowanie, aby zatrzymać osoby uczące się z grup zagrożonych w

szkolnictwie. Państwa ustanawiają również powiązania między zachętami a wynikami. Irlandia płaci organizatorom szkoleń dla długotrwale bezrobotnych etapami, aby zachęcać do ukończenia kursu. W Wielkiej Brytanii (Anglia) 10% wartości szkolenia może zostać wypłacone organizatorowi, jeżeli słuchacz podejmie zatrudnienie po zakończeniu szkolenia.

Unia Europejska (UE) zbliża się do realizacji swojego celu polegającego na osiągnięciu średniego odsetka osób przedwcześnie kończących naukę na poziomie 10% lub niższym do 2020 roku. Ponadto wzrasta udział osób nisko wykwalifikowanych i z innych grup zagrożonych w szkoleniach, chociaż w dalszym ciągu koniecznym jest inwestowanie w rozszerzenie oferty szkoleniowej, która odpowiadałaby ich potrzebom w zakresie uczenia się i potrzebom praktycznym. Nie odnotowano jednak zakładanego zwiększenia ogólnego udziału osób dorosłych w uczeniu się przez całe życie. Większość państw nadal nie osiągnęła unijnego celu, jakim jest udział osób dorosłych w uczeniu się przez całe życie na poziomie 15% do 2020 roku.

Nie wykorzystano w pełni potencjału, jaki stwarza technologia informacyjno-komunikacyjna (ICT), w celu wsparcia grup zagrożonych w uczeniu się, niemniej odnotowano postępy w tym zakresie. Na przykład w luksemburskim programie „Internet dla wszystkich” rozwiązano problem wykluczenia cyfrowego poprzez zwiększenie dostępu do internetu i oferowanie szkoleń z zakresu korzystania z internetu. Austria i Słowacja koncentrują się na związanych z ICT potrzebach osób uczących się w starszym wieku, natomiast Wielka Brytania promuje wykorzystanie i produkcję otwartych zasobów edukacyjnych.

Odnotowano ograniczone postępy w monitorowaniu grup zagrożonych w kształceniu i szkoleniu zawodowym, tak aby lepiej dostosować świadczenie takich usług do ich potrzeb, chociaż niektóre państwa prowadzą prace w tym zakresie. Na przykład w Czechach monitorowanie jest wykorzystywane w celu dostarczenia danych na potrzeby wyrównawczego kształcenia i szkolenia zawodowego i stanowi podstawę wsparcia ze strony doradców, nauczycieli i psychologów. Irlandia stosuje nowy model profilowania, aby pomóc w ukierunkowaniu środków aktywacyjnych z zakresu kształcenia i szkolenia zawodowego na grupy najbardziej zagrożone długotrwałym bezrobociem poprzez zapewnienie im priorytetowego dostępu oraz wyższych poziomów wsparcia.

## Ramka 2: Przyszłe wyzwania

Dopasowanie umiejętności do potrzeb rynku pracy oraz unikanie niedopasowania umiejętności wymaga elastycznych możliwości kształcenia i szkoleń, które łączą różne rodzaje i poziomy uczenia się przez całe życie.

Można, zatem wskazać następujące wyzwania: zabezpieczenie finansowania na potrzeby kształcenia i szkolenia zawodowego; prowadzenie intensywniejszego strukturalnego dialogu między organami edukacyjnymi a partnerami społecznymi; współpraca z placówkami kształcenia podstawowego i kształcenia średniego I stopnia w celu zagwarantowania, że umiejętności podstawowe, które nabywają uczniowie, staną się pomostem do kształcenia i szkolenia zawodowego; promowanie współpracy między służbami doradztwa a przedsiębiorstwami; lepsze wykorzystanie danych dotyczących przejścia do etapu pracy zawodowej i wyników na rynku pracy do celów kształtowania zasad świadczenia kształcenia i szkolenia zawodowego; powiązanie narzędzi unijnych, aby pomóc uczącym się w osiągnięciu postępów w nauce i w pracy; zapewnienie większych możliwości rozwoju zawodowego dla nauczycieli i osób prowadzących szkolenia z zakresu kształcenia i szkolenia zawodowego; oraz powszechniejsze uznanie potencjału kształcenia i szkolenia zawodowego na wszystkich etapach w celu stymulowania innowacji, wspierania przedsiębiorczości i promowania doskonałości gospodarczej.

## Kontynuowanie reform, które mają służyć społeczeństwu

Reformy systemów kształcenia i szkolenia zawodowego, przeprowadzone w oparciu o dobrowolne ramy procesu kopenhaskiego i komunikatu z Brugii, wzmocniły kształcenie i szkolenie zawodowe w Europie. Istnieją wyraźne dowody na ożywione zainteresowanie przyuczaniem do zawodu i innymi formami uczenia się poprzez praktykę w miejscu pracy. W krajowych ramach kwalifikacji zachęca się do przeprowadzania reform systemowych. Systemy walidacji uczenia się nieformalnego i pozaformalnego są powoli udoskonalane. Coraz większy nacisk kładzie się na to, aby kształcenie i szkolenie zawodowe sprzyjało włączeniu społecznemu, poprzez zwrócenie większej uwagi na

osoby nisko wykwalifikowane i grupy zagrożone. Są to pozytywne oznaki, istnieją jednak, jak zawsze, obszary, które wymagają poprawy (ramka 2).

Proces wzajemnego uczenia się może pomóc państwom w zreformowaniu systemów kształcenia i szkolenia zawodowego. W tym celu pomocna będzie ścisła współpraca na wzór europejskiego sojuszu na rzecz przygotowania zawodowego lub z wykorzystaniem narzędzi europejskich. Kształcenia i szkolenia zawodowego nie można jednak rozpatrywać w odosobnieniu, gdyż stanowi ono część systemów nauczania poszczególnych państw i ich struktury

gospodarczej i społecznej. Należy dołożyć starań, aby kształcenie i szkolenie zawodowe mogło zmieniać życie osób uczących się; aby umożliwiło im rozwijanie kariery zawodowej, która daje satysfakcję; aby zapewniało przyzwoity standard życia; oraz aby przedsiębiorstwa rozwijały umiejętności zapewniające im doskonałość gospodarczą i konkurencyjność. Czerpanie korzyści z dotychczas przeprowadzonych reform oznacza, że społeczeństwo i przedsiębiorstwa muszą być ich świadome. W tym celu konieczne są lepsze strategie informowania o potencjalnych korzyściach płynących z kształcenia i szkolenia zawodowego dla społeczeństwa i przedsiębiorstw.

**Nota informacyjna – 9096 PL**

Nr kat.: TI-BB-15-002-PL-N

ISBN 978-92-896-1738-3, doi: 10.2801/10221

Copyright © Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego (Cedefop), 2015 r

Wszelkie prawa zastrzeżone.

Notatki informacyjne są publikowane w językach angielskim, francuskim, greckim, hiszpańskim, niemieckim, polskim, portugalskim włoskim oraz w języku kraju pełniącego prezydencję UE. Aby otrzymywać je regularnie, należy wysłać wiadomość na adres: [briefingnotes@cedefop.europa.eu](mailto:briefingnotes@cedefop.europa.eu)

Inne notatki informacyjne i publikacje Cedefop są dostępne pod adresem: <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources>

P.O. Box 22427, 55102 Thessaloniki, Grecja

Europe 123, Thessaloniki, Grecja

Tel. +30 2310490111, Fax +30 2310490020

E-mail: [info@cedefop.europa.eu](mailto:info@cedefop.europa.eu)[visit our portal www.cedefop.europa.eu](http://www.cedefop.europa.eu)