

**Deklaracja z Osnabrück
w sprawie kształcenia i szkolenia
zawodowego jako czynnika
umożliwiającego ożywienie
i sprawiedliwe przejście na gospodarkę
cyfrową i ekologiczną**

Zatwierdzona 30 listopada 2020 r





DEKLARACJA Z OSNABRÜCK 2020

w sprawie kształcenia i szkolenia zawodowego jako czynnika umożliwiającego ożywienie i sprawiedliwe przejście na gospodarkę cyfrową i ekologiczną

Deklaracja ministrów odpowiedzialnych za kształcenie i szkolenie zawodowe państw członkowskich, krajów kandydujących do UE i krajów EOG, europejskich partnerów społecznych i Komisji Europejskiej, którzy spotkali się 30 listopada 2020 r. w celu uzgodnienia nowego zestawu działań w ramach polityki w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego na lata 2021-2025. Deklaracja stanowi uzupełnienie i realizację wizji i celów strategicznych zawartych w Zaleceniu Rady w sprawie kształcenia i szkolenia zawodowego na rzecz zrównoważonej konkurencyjności, sprawiedliwości społecznej i odporności.

My, ministrowie odpowiedzialni za kształcenie i szkolenie zawodowe (VET), potwierdzamy nasze zobowiązanie poczynione podczas posiedzenia z udziałem europejskich partnerów społecznych i Komisji Europejskiej w Osnabrück w dniach 16 i 17 września 2020 r, jakim jest przyczynienie się do odbudowy Europy po kryzysie COVID i do dalszego rozwoju europejskiego obszaru kształcenia i szkolenia poprzez zorientowane na przyszłość i innowacyjne systemy kształcenia i szkolenia, wspieranie transformacji cyfrowej i ekologicznej oraz zwiększanie szans na zatrudnienie i konkurencyjności, a tym samym stymulowanie wzrostu gospodarczego.

Wszystkie cele i działania będą realizowane z należyтым poszanowaniem zasady pomocniczości i zgodnie z krajowymi uwarunkowaniami VET.

Podkreślamy, że silne partnerstwo z partnerami społecznymi jest niezbędne do osiągnięcia celów i rezultatów określonych w Deklaracji z Osnabrück.

Doceniamy wsparcie udzielone przez stowarzyszenia organizatorów kształcenia i szkolenia zawodowego oraz stowarzyszenia osób uczących się na szczeblu europejskim, które ogłosiły swoje stanowiska zgodne z Deklaracją z Osnabrück.

Przyjęta przez ministrów odpowiedzialnych za kształcenie i szkolenie zawodowe w krajach uczestniczących w procesie kopenhaskim:

- reprezentujących państwa członkowskie UE (Austria, Belgia, Bułgaria, Chorwacja, Cypr, Czechy, Dania, Estonia, Finlandia, Francja, Grecja, Holandia, Irlandia, Litwa, Luksemburg, Łotwa, Malta, Niemcy, Polska, Portugalia, Rumunia, Słowenia, Słowacja Hiszpania, Szwecja, Węgry, Włochy)
- reprezentujących kraje kandydujące do UE (Albania, Czarnogóra, Republika Macedonii Północnej, Serbia, Turcja)
- reprezentujących państwa EOG (Islandia, Liechtenstein, Norwegia)

Uzgodniona przez europejskich partnerów społecznych (ETUC, BusinessEurope, SMEUnited, CEEP)

Uzgodniona przez Komisję Europejską oraz

Popierana przez stowarzyszenia organizatorów kształcenia i szkolenia zawodowego (VET4EU2) oraz przedstawicieli osób uczących się (OBESSU, European Apprentices Network) na szczeblu europejskim, które opublikowały dokumenty popierające Deklarację z Osnabrück.

WSTĘP

Pandemia COVID-19, a także cyfryzacja i zmiany klimatu mają duży wpływ na gospodarkę, zatrudnienie i społeczeństwa w Europie. Słusznie uważa się, że kształcenie i szkolenie zawodowe (VET) powinno być uwzględnione w strategiach reagowania na bezprecedensowe zdarzenia, takie jak odbudowa Europy po pandemii COVID, ale także na takie wyzwania, jak zmiany demograficzne, innowacje cyfrowe, stosowanie podejścia zrównoważonego lub neutralnego dla klimatu, rosnące zapotrzebowanie na umiejętności w dziedzinach STEM oraz coraz większa potrzeba stałego podnoszenia i zmiany kwalifikacji¹ na wszystkich etapach życia zawodowego. Kształcenie i szkolenie zawodowe nabiera nowego znaczenia dzięki zaktualizowanemu Europejskiemu programowi na rzecz umiejętności² oraz wnioskowi Komisji dotyczącemu zalecenia Rady w sprawie kształcenia i szkolenia zawodowego³, co pomaga nadać wagę prawu jednostki do wysokiej jakości i włączającego kształcenia, szkolenia i uczenia się przez całe życie, zgodnie z pierwszą zasadą Europejskiego filaru praw socjalnych. Deklaracja kopenhaska z 29-30 listopada 2002 r. zapoczątkowała europejską strategię na rzecz ściślejszej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego, zwaną powszechnie procesem kopenhaskim. Współpraca w ramach trwającego prawie 20 lat procesu kopenhaskiego stała się katalizatorem modernizacji kształcenia i szkolenia zawodowego w wielu państwach członkowskich UE i krajach kandydujących oraz wsparła działania na rzecz realizacji strategicznych celów i zadań Europy. Będziemy opierać się na osiągnięciach naszej współpracy uzgodnionej w deklaracji kopenhaskiej (2002) i potwierdzonej w komunikatach z Maastricht (2004), Helsinek (2006), Bordeaux (2008), Brugii (2010) i konkluzjach z Rygi (2015). Proces kopenhaski stanowi trójstronną platformę służącą intensyfikacji, uzupełnieniu i urzeczywistnieniu europejskiej polityki w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego przyjętej przez Radę Unii Europejskiej. Stanowi on również platformę służącą wzmocnieniu współpracy z partnerami społecznymi, izbami, organizatorami kształcenia i szkolenia zawodowego oraz organizacjami osób uczących się przez kolejne pięć lat. Przyczyni się również do dalszego rozwoju europejskiego obszaru kształcenia i szkolenia poprzez zorientowane na przyszłość i innowacyjne systemy kształcenia i szkolenia, wspierając w ten sposób sprawiedliwe przejście na gospodarkę cyfrową i ekologiczną.

UZASADNIENIE

Doskonałe i włączające europejskie kształcenie i szkolenie zawodowe to coś więcej niż tylko odpowiedź na zmiany i wyzwania, przed którymi stoją jednostki i organizacje; kształcenie i szkolenie zawodowe jest motorem innowacji i niezbędną podstawą ekologicznego, cyfrowego i zrównoważonego wzrostu. Zwiększa odporność państw na kryzys, stwarza wysokiej jakości możliwości uczenia się przez całe życie dla wszystkich obywateli oraz przekształca cyfrowe i ekologiczne wyzwania w siły napędowe, które są w stanie pogodzić trwałe ożywienie gospodarcze, zrównoważenie środowiskowe i sprawiedliwy podział korzyści płynących ze wzrostu wśród wszystkich obywateli i społeczeństw.

Doskonałe i włączające europejskie kształcenie i szkolenie zawodowe jest również niezbędne dla zapewnienia konkurencyjności europejskich przedsiębiorstw i sprawnie funkcjonującego europejskiego rynku pracy.

Praktyki zawodowe i uczenie się w miejscu pracy osadzone w rzeczywistym środowisku pracy zwiększają szanse na zatrudnienie. Kształcenie i szkolenie zawodowe wyposaża ludzi aktywnych zawodowo w wiedzę, umiejętności i kompetencje, które są istotne dla stale zmieniającego się rynku pracy, a także zapewnia możliwości podnoszenia i zmiany kwalifikacji promujących włączenie społeczne i osiągnięcie doskonałości. Kształcenie i szkolenie zawodowe ma szczególny charakter i tożsamość oraz odgrywa kluczową rolę na styku kształcenia i szkolenia, polityki zatrudnienia i polityki gospodarczej. Kształcenie i szkolenie zawodowe można skutecznie rozwijać tylko wtedy, gdy polityka jest spójna i wzajemnie powiązana, a u jej podstaw leży równowaga między ciągłością a nowymi kierunkami.

Biorąc pod uwagę wniosek dotyczący Zalecenia Rady w sprawie kształcenia i szkolenia zawodowego na rzecz trwałej konkurencyjności, sprawiedliwości społecznej i odporności, a także zaktualizowany Europejski program umiejętności, Deklaracja z Osnabrück koncentruje się na czterech głównych obszarach na lata 2021-2025, jakimi są:

¹ Używamy terminu umiejętności w jego szerokim znaczeniu, tj. obejmującym również kompetencje

² https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_20_1196

³ ibidem

1. Odporność i doskonałość dzięki wysokiej jakości, włączającemu i elastycznemu kształceniu i szkoleniu zawodowemu
2. Tworzenie nowej kultury uczenia się przez całe życie - znaczenie ustawicznego kształcenia i szkolenia zawodowego (C-VET) i digitalizacji
3. Zrównoważony rozwój - zielone ogniwo w kształceniu i szkoleniu zawodowym
4. Europejski obszar kształcenia i szkolenia oraz międzynarodowe kształcenie i szkolenie zawodowe

Niniejszą deklarację opieramy na podstawowych zasadach, które obejmują należyte uwzględnienie dialogu społecznego i potrzebę silnego partnerstwa z szerokim gronem zainteresowanych stron, w tym z partnerami społecznymi, przedsiębiorstwami, organizacjami pracodawców, izbami, stowarzyszeniami branżowymi, organizatorami kształcenia i szkolenia zawodowego, przedstawicielami osób uczących się, krajową, regionalną i lokalną administracją publiczną, służbami zatrudnienia i organizacjami gospodarki społecznej. Przedsiębiorstwa jako miejsca nauki mają kluczowe znaczenie dla nowoczesnego i doskonałego kształcenia i szkolenia zawodowego. Podkreślamy odpowiedzialność za promowanie dostarczania potrzebnych umiejętności, jaką współdzielą przedsiębiorstwa. Potrzeba wystarczających inwestycji i zaangażowania wszystkich zainteresowanych stron jest również kluczem do osiągnięcia celów Deklaracji, zwłaszcza w kontekście pandemii. Wysokiej jakości i włączające kształcenie i szkolenie zawodowe powinno zapewniać obywatelom równe szanse edukacyjne, niezależnie od ich sytuacji osobistej i ekonomicznej oraz miejsca zamieszkania.

Podstawowe zasady obejmują również potrzebę utrzymania wysokiej jakości przygotowania zawodowego i uczenia się poprzez praktykę w miejscu pracy, aby utrwaląc osiągnięcia, a także potrzebę lepszej integracji wstępnego i ustawicznego kształcenia i szkolenia zawodowego, aby zapewnić możliwości przekwalifikowania i podnoszenia kwalifikacji, w tym ścieżki od IVET do CVET. Obywatele, osoby uczące się i ich rodziny znajdują się w centrum naszego zainteresowania; dostęp do wysokiej jakości, włączającego i odpowiedzialnego kształcenia i szkolenia zawodowego oraz korzystanie z niego powinny być prawem przysługującym wszystkim osobom uczącym się.

W kontekście dużej niepewności inwestowanie w umiejętności i kompetencje obywateli jest najlepszym sposobem na zwiększenie zaufania obywateli europejskich; idzie to w parze ze zwiększeniem efektywności rynków pracy.

Cel 1.: Odporność i doskonałość dzięki wysokiej jakości, włączającemu i elastycznemu kształceniu i szkoleniu zawodowemu

Nowe technologie, nowe modele biznesowe, cyfryzacja, sztuczna inteligencja, zmiany demograficzne, zmiany klimatu i kryzys gospodarczy spowodowany przez COVID-19 wymagają elastycznej reakcji ze strony systemów kształcenia i szkolenia zawodowego oraz odpowiedniego zarządzania. Elastyczne i odporne kształcenie i szkolenie zawodowe jest w stanie dostosować się do zakłóceń i przekształcić zagrożenia w szanse, promując w ten sposób innowacyjność, produktywność i odporność naszych gospodarek i społeczeństw na poziomie lokalnym, regionalnym, krajowym i europejskim. Kształcenie i szkolenie zawodowe umożliwia obywatelom radzenie sobie ze zmianami, ale powinno również umożliwiać im kształtowanie tych zmian. Innowacyjność w kształceniu i szkoleniu zawodowym ściśle wiąże się z kwestiami takimi jak nowe umiejętności, programy nauczania, metodologie kształcenia i narzędzia prognozowania.

Jesteśmy zatem zdeterminowani wykorzystać potencjał cyfrowego uczenia się i sztucznej inteligencji, aby wspierać osoby uczące się w rozwijaniu wiedzy, umiejętności i kompetencji. Informacje o rynku pracy i umiejętnościach⁴ oraz badania w tym zakresie powinny dostarczać wiedzę osobom odpowiedzialnym za podejmowanie decyzji w sektorze VET oraz wspierać organizatorów i praktyków VET w opracowywaniu i dostosowywaniu ofert kształcenia i szkolenia do zmieniających się potrzeb rynku pracy i potrzeb społecznych. Osoby uczące się potrzebują więcej wskazówek i dostosowanego do ich potrzeb wsparcia, aby móc zaplanować ścieżkę edukacyjną i zawodową. Co więcej, pandemia COVID-19 nauczyła nas, że nauczanie cyfrowe może odgrywać uzupełniającą i ważną rolę we wspieraniu nauki. Oprócz odgórnych metod zarządzania, w nowych warunkach wzrasta rola różnych sieci współpracy horyzontalnej, w tym tworzenia wspólnot praktyk w celu wzajemnego wsparcia i generowania wiedzy, zwłaszcza w odniesieniu do rozwiązań kryzysowych.

⁴ Informacje w zakresie umiejętności rozumiane są jako wynik kierowanego przez ekspertów procesu wyboru, łączenia i przedstawiania dowodów - opartych na prognozach umiejętności, monitorowaniu losów absolwentów, badaniach umiejętności, analizie big data i innych metodach - w celu nakreślenia i przewidywania trendów w zakresie umiejętności.

Obecnie jesteśmy świadkami wzrostu zapotrzebowania rynku pracy na inny zestaw umiejętności i kwalifikacji, a także zmian strukturalnych w krajobrazie kształcenia i szkolenia zawodowego. Obie te zmiany wymagają zmodernizowanego, włączającego kształcenia i szkolenia zawodowego. Ponieważ jednostki będą musiały regularnie zmieniać i podnosić kwalifikacje, aby dostosować się do szybko postępującej cyfryzacji⁵, doskonałość kształcenia i szkolenia zawodowego na wszystkich poziomach kwalifikacji, w tym na wyższych poziomach ERK, będzie miała coraz większe znaczenie dla utrzymania zatrudnialności. Doskonałe kształcenie i szkolenie zawodowe przygotowuje uczących się do współczesnego i przyszłego świata pracy i umożliwia tworzenie miejsc pracy w kontekście skutecznych i wysokiej jakości rynków pracy. Doskonałe kształcenie i szkolenie zawodowe przyczynia się do wzmocnienia demokratycznych postaw obywatelskich i wartości europejskich. Osiągnięcie tych celów będzie wymagało rozwijania zdolności instytucji kształcenia i szkolenia zawodowego przy aktywnym udziale zainteresowanych stron. Wysokiej jakości kształcenie i szkolenie zawodowe obejmujące nauczanie przedsiębiorczości zapewnia osobom uczącym się możliwość otwierania nowych przedsiębiorstw.

Zmienia się rola i zakres działania instytucji VET. Granice między szkolnictwem wyższym a kształceniem i szkoleniem zawodowym zacierają się. Jednak nadal istnieją przeszkody, a polityka dąży do większej przenikalności systemów kształcenia i szkolenia. Doskonałe kształcenie i szkolenie zawodowe jest cenione w społeczeństwach i wiąże się z uznawaniem i przenikaniem do szkolnictwa wyższego, a także z płynnym dostępem do rynku pracy.

Popieramy zatem inicjatywę na rzecz doskonałości kształcenia i szkolenia zawodowego w Europie i podkreślamy znaczenie programów kształcenia i szkolenia zawodowego na poziomach 5-8 ERK na równi ze szkolnictwem wyższym, aby zaoferować absolwentom kształcenia i szkolenia zawodowego elastyczną, włączającą i wartościową ścieżkę prowadzącą do wysokich stanowisk pracy i możliwości rozwoju zawodowego w odpowiedzi na obecne i przyszłe potrzeby społeczno-gospodarcze. Uważamy, że kluczowe znaczenie mają dobrze ukierunkowane inwestycje w jakość kształcenia i szkolenia zawodowego oraz wzmocniona współpraca z partnerami społecznymi i zainteresowanymi stronami, w tym z osobami uczącymi się.

⁵ Uwzględniając Porozumienie ramowe europejskich partnerów społecznych w sprawie digitalizacji (2020)

Rezultaty krótkoterminowe na lata 2021-2025

Wsparcie na poziomie UE

Promowanie wymiany najlepszych praktyk i partnerskiego uczenia się w zakresie innowacyjnych reform polityki oraz doskonałości kształcenia i szkolenia zawodowego, także w odniesieniu do wyzwań związanych ze zrównoważonym rozwojem i cyfryzacją, oraz powiązań pomiędzy kwalifikacjami IVET i CVET jako atrakcyjnymi ścieżkami kariery

Rozwijanie i wzmacnianie centrów doskonałości zawodowej jako innowacyjnych inkubatorów i ekosystemów umiejętności obejmujących działania w zakresie uczenia się, szkolenia i badań, kształcenia i szkolenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz badań w wybranych sektorach lub w odniesieniu do wyzwań społeczno-gospodarczych, w tym wspieranie przedsiębiorczości oraz cyfrowych i innowacyjnych zasobów kształcenia i szkolenia zawodowego dla wszystkich

Działania podejmowane na poziomie krajowym:

- Badanie możliwości utworzenia w ramach EAFa sieci emerytowanych lub przebywających na urlopie naukowym ekspertów i przedstawicieli kadry kierowniczej, którzy w ramach wolontariatu wspieraliby swoich kolegów w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego oraz praktyk zawodowych
- Wspieranie rozwoju infrastruktury cyfrowej do celów uczenia się i nauczania w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego, w tym sztucznej inteligencji oraz technologii AR/VR, a także opracowanie odpowiedniego instytucjonalnego rozwiązania w zakresie nauczania i szkolenia w oparciu o odpowiednią infrastrukturę, zwłaszcza na obszarach wiejskich i oddalonych geograficznie, zapewniając w ten sposób włączenie społeczne
- Wspieranie uczenia się w miejscu pracy i praktyk zawodowych poprzez wdrożenie europejskich ram na rzecz jakości i efektywności praktyk zawodowych oraz wykorzystanie usług wsparcia na żądanie, a także inicjatyw w zakresie uczenia się w ramach danej polityki. Zwiększenie wykorzystania wysokiej jakości i sprzyjających włączeniu społecznemu praktyk zawodowych jako narzędzia wspierania przechodzenia ze szkoły/szkolenia na rynek pracy grup będących w trudnej sytuacji oraz podnoszenie poziomu kwalifikacji obywateli.
- Wspieranie doskonałości zawodowej (CoVE) i zwiększanie drożności ścieżek kształcenia zawodowego i akademickiego, w tym uczenia się w miejscu pracy oraz ściślejsza współpraca między kształceniem i szkoleniem zawodowym, szkolnictwem wyższym i ośrodkami badawczymi, co pozwoli na stworzenie wysokiej jakości i skutecznych programów kształcenia i szkolenia zawodowego oraz praktyk zawodowych na poziomie ERK 5 i wyższym
- Opracowanie krajowych i regionalnych systemów informacji o umiejętnościach, w tym przewidywania umiejętności i śledzenia losów absolwentów; umożliwienie partnerom społecznym, osobom odpowiedzialnym za podejmowanie decyzji, zainteresowanym stronom i organizatorom VET terminowego i skutecznego dostosowywania i aktualizowania programów, programów nauczania i wytycznych w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego

Cel 2.: Tworzenie nowej kultury uczenia się przez całe życie - znaczenie ustawicznego kształcenia i szkolenia zawodowego (CVET) i digitalizacji

W miarę jak zmieniają się profile zawodowe i profile kwalifikacji oraz pojawiają się nowe zawody w następstwie transformacji cyfrowej i ekologicznej, poszczególne osoby potrzebują wsparcia, aby stale podnosić swoje kwalifikacje i aktualizować umiejętności. Europejskie i krajowe ramy kwalifikacji stały się kamieniem węgielnym systemów kwalifikacji wspierającym przejrzystość i jakość kwalifikacji. Konieczne jest promowanie kształcenia i szkolenia zawodowego jako atrakcyjnej i wysokiej jakości ścieżki prowadzącej do zatrudnienia i dobrej jakości życia. Atrakcyjność można osiągnąć w szczególności poprzez zdolność do adaptacji, elastyczność, wysoką jakość, włączenie i drożność ścieżek kształcenia.

Uczenie się przez całe życie oznacza, że jednostki mają możliwość opanowania szerokiego zakresu umiejętności i kompetencji oraz poruszania się w systemie kształcenia i szkolenia, a także korzystania z najnowocześniejszych technologii i narzędzi edukacyjnych, nie tylko za pośrednictwem instytucji edukacyjnych i szkoleniowych. W ramach CVET należy przyjąć podejście systemowe w celu dostosowania się do zmian technologicznych w całym okresie życia zawodowego. Dalsze rozwijanie nowej kultury uczenia się przez całe życie oraz zapewnianie wysokiej jakości, dostępnych i włączających, adekwatnych i trwałych systemów uczenia się przez całe życie jest obowiązkiem wszystkich zainteresowanych stron - władz krajowych i regionalnych, partnerów społecznych, organizatorów kształcenia i szkolenia zawodowego oraz osób uczących się.

Oferta IVET i CVET powinna być lepiej powiązana, kompatybilna i oparta na wiedzy o umiejętnościach na poziomie europejskim, krajowym lub regionalnym. Nowa kultura uczenia się przez całe życie oznacza, że osoby uczące się korzystają z doradztwa zawodowego przez całe życie, mogą brać udział w wysokiej jakości i włączających programach kształcenia i szkolenia zawodowego oraz nabywają kluczowe kompetencje pozwalające im aktywnie zarządzać etapami kształcenia, szkolenia i zatrudnienia przy wsparciu i zwiększonej odpowiedzialności wszystkich zainteresowanych stron. Nowa kultura uczenia się przez całe życie opiera się na zorientowanej na praktykę polityce i strukturach ramowych VET, które odpowiadają na zapotrzebowanie społeczeństwa i wyzwania zawodowe. Oznacza ona również, że uczenie się w miejscu pracy i uczenie się podczas pracy odgrywają istotną rolę w strategiach CVET. Osoby uczące się w każdym wieku i przedsiębiorstwa powinny być świadome swoich potrzeb i tworzyć środowiska pracy sprzyjające uczeniu się, aby w pełni wykorzystać swój potencjał. Ważne jest zapewnienie skutecznego doradztwa zawodowego i dostępu do wysokiej jakości kształcenia i szkolenia dla wszystkich, a zwłaszcza dla osób uczących się będących w trudnej sytuacji, w tym poprzez np. uprawnienia do szkoleń, konta, fundusze dwustronne i inne zachęty.

Zaangażowani nauczyciele, doradcy zawodowi, trenerzy i mentorzy, którzy korzystają z wysokiej jakości i włączającego wstępnego i ustawicznego rozwoju zawodowego oraz którzy działają jako multiplikatorzy i mediatorzy, są kluczem do kultury uczenia się przez całe życie. Pod wieloma względami pracownicy dydaktyczni i trenerzy będą aktywnie zaangażowani w zarządzanie zmianami w następstwie tego rozwoju. Cyfrowe nauczanie i szkolenie wymaga od kadry VET opracowania nowych podejść metodycznych i dydaktycznych, które będą stosowane w połączonym świecie. W tym celu należy zwiększyć atrakcyjność zawodów nauczyciela i trenera⁶, na przykład, w stosownych przypadkach, poprzez wspieranie dostępu przedsiębiorców do zawodów nauczyciela i trenera w instytucjach kształcenia i szkolenia zawodowego, zgodnie z ustawodawstwem krajowym i warunkami dostępu do zawodu nauczyciela.

⁶ Zgodnie z konkluzjami Rady w sprawie europejskich nauczycieli i trenerów przyszłości (2020/C 193/04)

Rezultaty krótkoterminowe na lata 2021-2025

Wsparcie na poziomie UE

Opracowanie wykazu strategii i działań istotnych dla przekwalifikowania i podnoszenia kwalifikacji w kontekście transformacji ekologicznej i cyfrowej, w oparciu o ogólnounijne badania, takie jak badanie na temat ustawicznego szkolenia zawodowego, europejskie badanie przedsiębiorstw i inne istotne dowody opracowane przez Komisję i Cedefop

Dalsza poprawa przewidywania umiejętności strategicznych na poziomie UE, w szczególności w ramach prac Cedefopu nad wiedzą o umiejętnościach realizowanych w porozumieniu z Komisją Europejską, rządami krajowymi i partnerami społecznymi

Zainicjowanie i wspieranie Paktu na rzecz umiejętności promującego partnerstwa, zachęty i zobowiązania do działań, zgodnie z dążeniem do podnoszenia i zmiany kwalifikacji siły roboczej oraz w porozumieniu z państwami członkowskimi i przedsiębiorstwami

Zbadanie finansowych i pozafinansowych zachęt dla IVET i CVET skierowanych do dorosłych uczących się, programów promujących CVET finansowanych ze środków publicznych oraz innych zachęt finansowych - w stosownych przypadkach powiązanych z układami zbiorowymi - zachęcających do indywidualnego uczenia się, z uwzględnieniem synergii między różnymi obszarami polityki, np. polityką zatrudnienia, włączenia społecznego i edukacyjną, a także specyfiką krajowej i regionalnej

Poprawa statystyk europejskich we współpracy z krajowymi urzędami statystycznymi, w tym praca nad statystykami dotyczącymi inwestycji publicznych i prywatnych w kształcenie dorosłych

Ułatwienie mobilności w zakresie uczenia się i pracy w Europie, zapewnienie dostępu do przejrzystych i wiarygodnych informacji o umiejętnościach, możliwościach uczenia się i tendencjach na rynku pracy, ułatwienie ogólnoeuropejskiego połączenia międzysystemowego platform cyfrowych służących do uczenia się i zarządzania karierą oraz umożliwienie instytucjom edukacyjnym i szkoleniowym wydawania dyplomów i świadectw w formie cyfrowej (Cyfrowe poświadczenia Europass), ułatwiając w ten sposób przejrzystość i uznawanie kwalifikacji w całej Europie za pośrednictwem nowej platformy Europass

Działania podejmowane na poziomie krajowym:

Opracowanie krajowych strategii umiejętności na rzecz wysokiej jakości i włączającego uczenia się przez całe życie wraz ze wszystkimi odpowiednimi zainteresowanymi stronami i partnerami społecznymi na poziomie krajowym, regionalnym i sektorowym. Oprócz oferty kształcenia i szkolenia, krajowe strategie w zakresie umiejętności mogą obejmować doradztwo, zachęty do podnoszenia jakości oferty kształcenia umiejętności przez pracodawców, zwiększone uczestnictwo pracowników, walidację wcześniejszego uczenia się oraz ukierunkowane podejścia publiczne mające na celu dotarcie do osób nieaktywnych zawodowo i bezrobotnych, osób będących poza sferą zatrudnienia lub edukacji oraz osób zagrożonych bezrobociem

Opracowanie ukierunkowanych działań informacyjnych na temat korzyści płynących z CVET oraz zapewnienie przyjaznego dla użytkownika dostępu do informacji o ofertach IVET i CVET na szczeblu krajowym i regionalnym, aby przeciwdziałać stereotypom związanym z picią i innym stereotypom oraz współtworzyć równe, sprawiedliwe i zróżnicowane społeczeństwo

Współpraca z odpowiednimi zainteresowanymi stronami w celu opracowania cyfrowych rozwiązań edukacyjnych wspierających dostęp do możliwości CVET oraz wydawanie poświadczeń i certyfikatów CVET, otwierając w ten sposób możliwość uzyskania pełnych kwalifikacji bez zaniebdywania CVET w miejscu pracy oraz pozytywnych skutków uczenia się sprzyjającego środowisku pracy

Wspieranie łączenia krajowych platform lub baz danych VET z Europass zgodnie z decyzją w sprawie Europass oraz, w stosownych przypadkach, z zaleceniem w sprawie ERK

Wspieranie nauczycieli kształcenia i szkolenia zawodowego, trenerów, doradców zawodowych, edukatorów dorosłych i mentorów poprzez wyposażanie ich w odpowiednie umiejętności i narzędzia w zakresie technologii cyfrowych i za ich pośrednictwem; w szczególności poprzez stosowanie systematycznych podejść i możliwości w zakresie wstępnego i ustawicznego doskonalenia zawodowego, zarówno w środowisku szkolnym, jak i zawodowym, a także poprzez kształcenie i szkolenie na odległość, co umożliwi im rozwój kariery zawodowej

Cel 3.: Zrównoważony rozwój - zielone ogniwo w kształceniu i szkoleniu zawodowym

Odpowiedzialne traktowanie środowiska naturalnego ma wpływ na społeczeństwa i gospodarki europejskie. Zrównoważony rozwój jest zagadnieniem przekrojowym, które ma związek z popytem na pracę, edukacją, umiejętnościami, zawodami oraz geograficznym rozmieszczeniem miejsc pracy i pracowników. Firmy, organizacje sektora prywatnego oraz inicjatywy społeczne są głównymi motorami zrównoważonego rozwoju w gospodarce i społeczeństwie. IVET i CVET powinny dążyć do uwzględnienia w swoich przepisach i praktykach umiejętności na rzecz zrównoważonego rozwoju. Ponadto zasadnicze znaczenie dla tego celu ma związek między digitalizacją a zrównoważonym rozwojem. Rozwój technologii napędza wzrost sektorów, w tym sektora edukacji i szkoleń; rozwój otwartego oprogramowania i cyfrowych środowisk edukacyjnych może sprawić, że edukacja na rzecz zrównoważonego rozwoju stanie się bardziej dostępna zarówno w środowisku edukacyjnym i szkoleniowym, jak i poza nim, w szkołach, firmach czy w domach.

Rezultaty krótkoterminowe na lata 2021-2025

Wsparcie na poziomie UE

Promowanie inicjatyw wspierających współpracę i wymianę wiedzy między instytucjami i organizatorami kształcenia i szkolenia zawodowego w zakresie metod nauczania, programów nauczania, wytycznych, uczenia się w miejscu pracy oraz zapewniania jakości oferty edukacyjnej i szkoleniowej w zakresie umiejętności ekologicznych z wykorzystaniem programów europejskich, takich jak Erasmus+

Promowanie wymiany praktyk przez nauczycieli i trenerów zajmujących się kształceniem i szkoleniem zawodowym, w szczególności w odniesieniu do tendencji i potrzeb w zakresie umiejętności związanych z gospodarką ekologiczną, w celu zapewnienia partnerskiego uczenia się/prowadzenia przeglądu oraz dzielenia się najlepszymi praktykami

Wezwanie do podejmowania nowych zobowiązań i zawierania partnerstw na rzecz wysokiej jakości i skutecznych praktyk zawodowych związanych z zielonymi technologiami i zawodami w ramach odnowionego europejskiego sojuszu na rzecz praktyk zawodowych skupiającego się na sektorach gospodarki, które znajdują się na pierwszej linii frontu transformacji Europy, aby stała się neutralna dla klimatu

Zbadanie możliwości uczynienia współpracy w ramach polityki UE w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego neutralną dla klimatu, na przykład poprzez szersze wykorzystanie wideokonferencji, webinarów i wirtualnych konferencji z udziałem wszystkich zainteresowanych stron i partnerów społecznych w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego

Działania podejmowane na poziomie krajowym:

Tworzenie zachęt do ekologizacji programów kształcenia i szkolenia zawodowego, w tym kształcenia i szkolenia w zakresie zielonych technologii i innowacji, efektywności energetycznej, gospodarki obiegowej, świadomości ekologicznej, zrównoważonego korzystania z materiałów edukacyjnych i szkoleniowych, digitalizacji w celu ograniczenia skutków klimatycznych

Określenie, we współpracy z partnerami społecznymi, umiejętności w zakresie transformacji ekologicznej przydatnych na rynku pracy, które należy uwzględnić w programach nauczania i ofercie kształcenia i szkolenia zawodowego, w tym umiejętności podstawowych we wszystkich sektorach i zawodach oraz umiejętności specyficznych dla poszczególnych sektorów

Określanie i wspieranie możliwości umożliwiających kadrze dydaktycznej i szkoleniowej, zespołom zarządzającym w podmiotach prowadzących kształcenie i szkolenie zawodowe oraz trenerom i mentorom w przedsiębiorstwach pełnienia roli multiplikatorów i mediatorów w kontekście postępującej cyfryzacji i zrównoważonego rozwoju w zakresie zapewniania programów szkoleniowych i zarządzania nimi

Cel 4.: Europejski obszar kształcenia i szkolenia oraz międzynarodowy wymiar kształcenia i szkolenia zawodowego

Globalizacja rynków i trendy demograficzne wymagają modernizacji i dostosowania systemów i instytucji VET w państwach członkowskich na poziomie krajowym, regionalnym i sektorowym. Globalne zmiany zapewniają ogromne możliwości dla Europy jako miejsca kształcenia i szkolenia. Ponadto cel ten odnosi się do ambitnego zamiaru wyrażonego w Deklaracji kopenhaskiej, aby uczynić z Europy światowy punkt odniesienia dla osób uczących się. W tym kontekście europejskie i krajowe ramy kwalifikacji, jak również Europass, przetrwały szlak.

W ciągu ubiegłych dwudziestu lat mobilność w sektorze kształcenia i szkolenia zawodowego znacznie wzrosła. Z programu Erasmus+ skorzystało ponad 1,5 mln osób uczących się i pracowników tego sektora. W kontekście pandemii COVID-19, nowego tempa nabrały w szczególności mobilność wirtualna i hybrydowa. Projekty współpracy prowadzące do wspólnych programów VET i kwalifikacji nabierają tempa. Migracja jest wyzwaniem dla każdego. Przejrzystość i porównywalność kwalifikacji i kompetencji pomaga właściwym organom, podmiotom świadczącym usługi w zakresie kształcenia i szkolenia, pracodawcom i osobom fizycznym w dokonywaniu świadomych wyborów i podejmowaniu decyzji. W tym kontekście powinniśmy w pełni wykorzystywać inicjatywy i programy UE (np. ERK, Europass, Erasmus+).

Te inicjatywy i programy wspierają przejrzystość kwalifikacji i stwarzają wszystkim uczącym się możliwość korzystania z elastycznych i włączających ścieżek, a także zachęcają osoby fizyczne do horyzontalnego przechodzenia z miejsca nauki w jednym kraju do miejsca nauki w innym kraju, przy jednoczesnym osiąganiu pełnych kwalifikacji lub kończeniu ścieżek kształcenia IVET lub CVET. W kontekście zmian demograficznych będą one również pomocne w transgranicznej mobilności wykwalifikowanych pracowników i specjalistów, poprawiając w ten sposób dopasowanie podaży i popytu na rynku pracy.

Ogólnie rzecz biorąc, powinniśmy promować europejskie systemy VET jako wspólny europejski obszar kształcenia i szkolenia, który jest uznawany za światowy punkt odniesienia dla osób uczących się zawodu. Obejmuje to również rozwój zasad i standardów opartych na Europass jako atrakcyjnej i bezpiecznej alternatywy dla komercyjnych platform i produktów przetwarzania danych z innych regionów świata. Wspierana przez ETF i Cedefop, polityka UE w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego mogłaby objąć kształcenie i szkolenie w krajach sąsiadujących i innych regionach świata.

Rezultaty krótkoterminowe na lata 2021-2025

Wsparcie na poziomie UE

Zwiększanie mobilności, w tym długoterminowej mobilności w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego, w oparciu o wspólne kryteria jakości i promowanie uznawania efektów uczenia się w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego

Zbadanie możliwości zorganizowanej wymiany ponadnarodowej między zainteresowanymi stronami, nauczycielami i trenerami w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego oraz przedstawicielami partnerów społecznych; ocena potencjału narzędzi europejskich, takich jak EPALE, e-Twinning i Europass
Dalsze rozwijanie narzędzi Europass w ścisłej współpracy z państwami członkowskimi i europejskimi partnerami społecznymi z uwzględnieniem specyfiki krajowych i regionalnych systemów kształcenia i szkolenia zawodowego; zadbanie o to, by osoby uczące się w systemie kształcenia i szkolenia zawodowego miały dostęp do informacji o mobilności edukacyjnej, o europejskich programach kształcenia i szkolenia zawodowego oraz o wymogach kwalifikacyjnych związanych z ofertami pracy w wielu językach, w dowolnym miejscu i czasie, także za pomocą urządzeń przenośnych, wspierając w ten sposób europejski obszar kształcenia i szkolenia

Wspieranie przygotowawczy i udziału drużyn krajowych w konkursie EUROSILLS w celu zwiększenia atrakcyjności i poprawy wizerunku kształcenia i szkolenia zawodowego, promowania doskonałości kształcenia i szkolenia zawodowego w Europie oraz osiągnięcia mistrzostwa w ogólnoswiatowych konkursach WorldSkills

Współpraca z organizacjami międzynarodowymi, w szczególności z OECD, MOP, UNESCO, Radą Europy, Bankiem Światowym i innymi regionalnymi sieciami VET na świecie koncentrująca się na wspólnym światowym programie VET (wspólne światowe konferencje sektora VET, promowanie wymiany najlepszych praktyk w zakresie regionalnych innowacji w dziedzinie VET oraz instrumentów będących przedmiotem

wspólnego zainteresowania)

Działania podejmowane na poziomie krajowym:

Wspieranie i ułatwianie mobilności osób uczestniczących w kształceniu i szkoleniu zawodowym oraz dorosłych uczących się, w tym osób uczących się zawodu, np. przez tworzenie struktur wsparcia i dostarczanie informacji o możliwościach w krajach przyjmujących

Zwiększenie wskaźnika mobilności osób uczących się w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego oraz nauczycieli i trenerów przy jednoczesnym zwiększeniu środków zapewniających jakość i uznawalność efektów uczenia się oraz zapewnieniu odpowiednich struktur wsparcia. Promowanie dłuższych okresów mobilności osób uczących się w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego za granicą oraz zapewnienie zgodności praktyk zawodowych z europejskimi ramami jakości i skuteczności przygotowania zawodowego⁷, z uwzględnieniem przepisów krajowych i układów zbiorowych, w tym przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy

Opracowanie strategii internacjonalizacji VET, mobilizujących partnerstwa i zawierających zobowiązania do podjęcia konkretnych i ukierunkowanych działań, z udziałem wszystkich odpowiednich zainteresowanych stron, zgodnie z przepisami krajowymi lub regionalnymi

Promowanie wiedzy, umiejętności i kompetencji międzykulturowych jako elementu wymogów dotyczących kwalifikacji i programów nauczania w ramach kwalifikacji w kształceniu i szkoleniu zawodowym, zgodnie z ramami kompetencji kluczowych

Współpraca z innymi krajami UE w zakresie przygotowywania drużyn krajowych do międzynarodowych konkursów, takich jak WorldSkills i EuroSkills

⁷ [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0502\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0502(01)&from=EN)

W celu wspierania pomyślnej realizacji uzgodnionych działań, zwracamy się do Cedefop i ETF z prośbą o monitorowanie Deklaracji z Osnabrück i coroczne składanie odpowiednich sprawozdań do ACVT i DGVT.

eu2020.de bmbf.de