



KOMISJA
EUROPEJSKA

Bruksela, dnia 22.9.2016 r.
COM(2016) 381 final/2

CORRIGENDUM

This document corrects document COM(2016) 381 final of 10.6.2016.

Concerns the Polish language version.

Grammatical and terminology corrections throughout the text.

The text shall read as follows:

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

NOWY EUROPEJSKI PROGRAM NA RZECZ UMIEJĘTNOŚCI

**Wspólne działania na rzecz wzmocnienia kapitału ludzkiego, zwiększania szans na
zatrudnienie i konkurencyjności**

{SWD(2016) 195 final}

NOWY EUROPEJSKI PROGRAM NA RZECZ UMIEJĘTNOŚCI

Wspólne działania na rzecz wzmocnienia kapitału ludzkiego, zwiększania szans na zatrudnienie i konkurencyjności

1. WPROWADZENIE

Posiadane umiejętności¹ to sposób na zdobycie zatrudnienia i zapewnienie dobrobytu. Odpowiednie umiejętności pozwalają ludziom na podejmowanie pracy wysokiej jakości i pełne wykorzystanie ich potencjału jako pewnych siebie i aktywnych obywateli. W szybko zmieniającej się gospodarce światowej umiejętności będą w znaczącym stopniu warunkowały konkurencyjność i zdolność do stymulowania innowacji. Stanowią one czynnik przyciągający dla inwestycji i samonapędzający się mechanizm dla tworzenia miejsc pracy i wzrostu. Są kluczowe dla osiągnięcia spójności społecznej.

Sytuacja w Europie wymaga jednak działań. Brak odpowiednich umiejętności czytania i pisania stanowi problem 70 mln Europejczyków, a jeszcze większa ich liczba wykazuje bardzo ograniczone umiejętności w zakresie rozumowania matematycznego i umiejętności cyfrowych, co naraża ich na bezrobocie, ubóstwo i wykluczenie społeczne². Uznaje się, że ponad połowa spośród 12 mln długotrwale bezrobotnych to osoby nisko wykwalifikowane. Instytucje szkolnictwa wyższego muszą zapewnić, by ich absolwenci wyposażeni byli w odpowiednie i aktualne umiejętności.

Niedobory i niedopasowanie umiejętności są uderzające. Wiele osób wykonuje pracę, która nie jest dopasowana do ich uzdolnień. Jednocześnie 40 % europejskich pracodawców ma trudności ze znalezieniem osób posiadających umiejętności, które są im potrzebne do rozwoju i zwiększania innowacyjności. Organizatorzy kształcenia z jednej strony i pracodawcy oraz osoby uczące się z drugiej strony w odmienny sposób postrzegają stopień przygotowania absolwentów do wejścia na rynek pracy. Zbyt mała liczba osób wykazuje przedsiębiorcze nastawienie i posiada umiejętności potrzebne do rozpoczęcia własnej działalności gospodarczej.

Przed krajowymi i regionalnymi rynkami pracy oraz systemami kształcenia i szkolenia stoją specyficzne wyzwania, ale wszystkie państwa członkowskie stoją w obliczu podobnych problemów i możliwości:

- nabywanie i rozwój umiejętności mają zasadnicze znaczenie dla wydajności i modernizacji rynków pracy i pozwalają zapewnić nowe formy elastyczności i bezpieczeństwa dla osób poszukujących pracy, pracowników i pracodawców;
- niedopasowanie umiejętności hamuje produktywność i wzrost oraz obniża odporność państw członkowskich na wstrząsy gospodarcze;
- transformacja cyfrowa gospodarki powoduje zmianę sposobu pracy i prowadzenia działalności gospodarczej. Nowe metody pracy wpływają na rodzaj wymaganych umiejętności, do których zalicza się teraz innowacyjność i przedsiębiorczość. Wiele sektorów doświadcza szybkiego rozwoju technologicznego, w związku z czym umiejętności cyfrowe są potrzebne we wszystkich rodzajach pracy – od najprostszych po najbardziej złożone. Wysokie umiejętności umożliwiają ludziom przystosowanie się do nieprzewidzianych zmian. Podobnie przechodzenie na gospodarkę niskoemisyjną i gospodarkę o obiegu zamkniętym oznacza tworzenie

¹ Termin „umiejętności” jest używany w szerokim znaczeniu i określa to, co dana osoba wie, rozumie i potrafi wykonać.

² Odpowiednie dane potwierdzające informacje zamieszczone w niniejszym komunikacie można znaleźć w załączonym dokumencie roboczym służb Komisji.

nowych modeli biznesowych i profili zawodowych oraz dostosowywanie się do nich;

- zasoby siły roboczej UE starzeją się i kurczą, co w niektórych przypadkach prowadzi do niedoboru wykwalifikowanych pracowników. Aby skompensować te zmiany, konieczne jest zwiększanie uczestnictwa w rynku pracy i produktywności. Kobiety stanowią 60 % nowych absolwentów, ale wskaźnik zatrudnienia w ich przypadku jest niższy niż w przypadku mężczyzn; sektory ich zatrudnienia są także odmienne. Rynki pracy sprzyjające włączeniu społecznemu powinny korzystać z umiejętności i uzdolnień wszystkich osób, w tym osób nisko wykwalifikowanych i należących do innych słabszych grup. W globalnym wyścigu talentów musimy dbać o naszych wykwalifikowanych pracowników, ograniczyć drenaż mózgów, a jednocześnie ułatwiać mobilność obywateli UE, przyciągać osoby uzdolnione zza granicy i lepiej wykorzystywać umiejętności migrantów;
- występują bardzo duże różnice w jakości i adekwatności dostępnego kształcenia i szkolenia, w tym w standardach nauczania. Przyczynia się to do pogłębiania dysproporcji w wynikach gospodarczych i społecznych państw członkowskich, podczas gdy skuteczniejsza polityka oświatowa i polityka w zakresie umiejętności stanowi klucz do kształtowania innowacyjności i może ułatwić pozytywną konwergencję w dążeniu do dorównania państwom osiągającym najlepsze wyniki;
- sposób postrzegania nie zawsze zasada się na rzeczywistości. Przykładowo większa wiedza na temat dobrych efektów kształcenia i szkolenia zawodowego pod względem zatrudnienia może spowodować, że dla większej liczby osób ta ścieżka kształcenia stanie się autentycznym pierwszym wyborem. Podobnie zwiększanie atrakcyjności zawodu nauczyciela zachęci uzdolnione młode osoby do wybrania tej drogi zawodowej;
- ludzie coraz chętniej uczą się w warunkach innych niż oferowane w ramach kształcenia formalnego, np. w ramach e-uczenia się oraz uczenia się w pracy, na kursach zawodowych, zajęciach towarzyskich lub w ramach wolontariatu. Tego rodzaju doświadczenia w nauce często mogą być niedoceniane.

Rozwiązywanie problemów związanych z umiejętnościami będzie wymagało podjęcia znacznych wysiłków w zakresie polityki i wdrożenia systemowych reform kształcenia i szkolenia. Konieczne będzie inteligentne inwestowanie w kapitał ludzki zarówno z publicznych, jak i prywatnych źródeł, zgodnie z paktem stabilności i wzrostu. Potrzebę pogłębionych i zaktualizowanych umiejętności zaznaczono również wyraźnie we wstępnym projekcie europejskiego filaru praw socjalnych przedstawionym w dniu 8 marca³.

Chociaż treść nauczania i organizacja systemów kształcenia i szkolenia należą do kompetencji państw członkowskich, należy podjąć wspólne wysiłki, aby osiągnąć znaczące i stabilne rezultaty. Na szczycie UE prowadzi się już znaczące działania na rzecz wzmocnienia europejskiego zasobu umiejętności, w szczególności w ramach europejskiego semestru, strategii „Europa 2020” z jej podwójnym celem w zakresie kształcenia, planu inwestycyjnego dla Europy, strategicznych ram europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia „ET 2020”, a także interwencji z europejskich funduszy strukturalnych i inwestycyjnych. Z samego tylko Europejskiego Funduszu Społecznego i Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego przeznaczona zostanie w okresie 2014–2020 kwota 30 mld EUR na rozwój umiejętności, a w ramach

³ Rozpoczęcie konsultacji w sprawie europejskiego filaru praw socjalnych; COM(2016) 127.

programu Erasmus+ rozwój umiejętności w kształceniu i szkoleniu wspierany jest kwotą prawie 15 mld EUR.

Przedstawiony dzisiaj nowy program na rzecz umiejętności jest jedną z głównych inicjatyw wymienionych w programie prac Komisji na rok 2016. Propaguje on wspólne zaangażowanie i służy realizacji wspólnej wizji dotyczącej strategicznego znaczenia umiejętności w utrzymywaniu miejsc pracy, wzrostu i konkurencyjności. Program na rzecz umiejętności przyczynia się do wzmocnienia, a w niektórych przypadkach lepszego ukierunkowania istniejących inicjatyw, aby lepiej wspomagać państwa członkowskie we wdrażanych przez nie reformach krajowych i aby doprowadzić do zmiany nastawienia zarówno osób indywidualnych, jak i organizacji. Jego celem jest zapewnienie wspólnego zaangażowania we wprowadzenie reform w licznych obszarach, w których działanie Unii przynosi największą wartość dodaną. W programie położono nacisk na trzy kluczowe kierunki działań:

1. poprawa jakości i adekwatności kształtowania umiejętności;
2. zwiększenie widoczności i porównywalności umiejętności i kwalifikacji;
3. poprawa gromadzenia informacji na temat umiejętności i wymiany informacji w celu umożliwienia lepszych wyborów ścieżki zawodowej.

Działania wyłącznie na szczeblu UE nie wystarczą. Powodzenie zależy od zaangażowania i wiedzy fachowej wielu podmiotów: rządów krajowych, regionów, władz lokalnych, przedsiębiorstw i pracodawców, pracowników i społeczeństwa obywatelskiego oraz samych ludzi, którzy wykorzystywać będą dawane im możliwości, aby jak najlepiej wykorzystać swoje uzdolnienia. Szczególnie istotną rolę będą pełnić partnerzy społeczni, których zadaniem jest zapewnienie, aby program był rozwijany i wdrażany z powodzeniem i aby nadążał za szybko zmieniającymi się potrzebami rynku pracy i społeczeństwa.

2. PODNOSZENIE POPRZECZKI: PRIORYTETY DZIAŁANIA

2.1. POPRAWA JAKOŚCI I ADEKWATNOŚCI KSZTAŁTOWANIA UMIEJĘTNOŚCI

Aby ludzie mogli w pełni wykorzystać swój potencjał w pracy i w społeczeństwie, potrzebują szerokiego zestawu umiejętności. Koncentracja działań politycznych na poziomie wykształcenia przyniosła na szczeblu UE istotne rezultaty. W 2014 r. wykształcenie wyższe zdobyło około 10 mln osób więcej niż w 2010 r., a liczba osób młodych, które przedwcześnie zakończyły naukę, spadła do 4,5 mln z 6 mln w 2010 r. Jest to zdecydowany postęp w kierunku osiągnięcia celów strategii „Europa 2020”.

Zgromadzone dowody coraz wyraźniej pokazują jednak, że same strategie polityczne nie wystarczą, aby podnieść poziom wykształcenia. Obecnie na pierwszy plan wychodzą jakość i adekwatność treści nauczania. Wiele osób młodych kończy kształcenie i szkolenie, nie będąc wystarczająco przygotowane do wejścia na rynek pracy i nie posiadając umiejętności lub nastawienia, które umożliwiłyby im rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej.

Nabywanie umiejętności jest procesem trwającym całe życie, zarówno w ujęciu formalnym, jak i nieformalnym, i rozpoczyna się bardzo wcześnie. Pozytywne długotrwałe efekty wczesnej edukacji wysokiej jakości mają duże znaczenie i są dobrze udokumentowane, dając podstawy do kształtowania przyszłych zdolności i motywacji do nauki.

Poza umiejętnościami właściwymi do wykonywania konkretnego zawodu pracodawcy coraz częściej wymagają uniwersalnych umiejętności, takich jak umiejętność pracy w zespole, kreatywne myślenie i rozwiązywanie problemów. Ten zestaw umiejętności ma również zasadnicze znaczenie dla osób, które rozważają rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej. Jednak w programach nauczania kładzie się zazwyczaj zbyt mały nacisk na takie umiejętności i rzadko poddaje się je ocenie formalnej w wielu państwach członkowskich. Pracodawcy coraz bardziej doceniają pracowników mających interdyscyplinarny profil umiejętności, czyli takich, którzy potrafią łączyć pracę w wielu różnych dziedzinach, jednak jest ich bardzo niewiele na rynku pracy.

Wzmacnianie podstaw: umiejętności podstawowe

Europa ma do czynienia z problemem braku umiejętności podstawowych. Aby dostać dobrą pracę i w pełni uczestniczyć w życiu społecznym, ludzie muszą posiadać minimalny poziom umiejętności podstawowych, w tym umiejętności rozumowania matematycznego, umiejętności czytania i pisania oraz podstawowe umiejętności cyfrowe. Umiejętności te stanowią również elementy, na których opiera się dalsza nauka i rozwój zawodowy. Około jedna czwarta dorosłych Europejczyków ma trudności z czytaniem i pisanem, a także bardzo ograniczone umiejętności rozumowania matematycznego i umiejętności cyfrowe. Ponad 65 mln ludzi w UE nie osiągnęło poziomu kwalifikacji odpowiadającego wykształceniu średniemu II stopnia. Ten odsetek różni się znacząco w poszczególnych państwach UE, w niektórych osiągając 50 % lub więcej.

Ponieważ w większości zawodów coraz częściej wymaga się złożonych umiejętności, osoby nisko wykwalifikowane mają mniejsze szanse zatrudnienia. Są też bardziej narażone na niepewne zatrudnienie, a prawdopodobieństwo, że będą długotrwale bezrobotni, jest w ich przypadku dwa razy większe niż w przypadku lepiej wykwalifikowanych osób. Nisko wykwalifikowane osoby często zaliczają się również do konsumentów podatnych na zagrożenia, w szczególności w coraz bardziej złożonych warunkach rynkowych.

1. *Aby zwiększyć szanse zatrudnienia nisko wykwalifikowanych osób dorosłych w Europie, państwa członkowskie powinny stworzyć możliwości podnoszenia umiejętności za pośrednictwem gwarancji umiejętności ustanowionej we współpracy z partnerami społecznymi i organizatorami kształcenia i szkolenia, a także z władzami lokalnymi, regionalnymi i krajowymi. Podnoszenie umiejętności powinno być dostępne zarówno dla osób mających zatrudnienie, jak i dla bezrobotnych. Nisko wykwalifikowanym dorosłym należy pomóc w doskonaleniu ich umiejętności czytania i pisania, umiejętności rozumowania matematycznego i umiejętności cyfrowych i – w miarę możliwości – w rozwijaniu szerszego zestawu umiejętności umożliwiającego zdobycie wykształcenia średniego II stopnia lub odpowiadającego mu stopnia wykształcenia.*

*Komisja proponuje ustanowienie **gwarancji umiejętności** (zob. dok. ref. COM (2016) 382), aby zapewnić:*

- ✓ *ocenę umiejętności umożliwiającą nisko wykwalifikowanym osobom dorosłym*

określenie posiadanych umiejętności i potrzeb podnoszenia umiejętności;

- ✓ *ofertę edukacyjną odpowiadającą potrzebom osób indywidualnych i lokalnych rynków pracy;*
- ✓ *możliwości walidacji i uznania ich umiejętności.*

Budowanie odporności: kompetencje kluczowe oraz zaawansowane, bardziej złożone umiejętności

Formalne kształcenie i szkolenie powinno zapewnić każdemu zdobycie szerokiego zakresu umiejętności, które umożliwiają samorealizację i rozwój osobisty, włączenie społeczne, aktywność obywatelską i uzyskanie zatrudnienia. Należą do nich umiejętność czytania i pisanie, umiejętność rozumowania matematycznego, nauki przyrodnicze i języki obce oraz umiejętności przekrojowe i kompetencje kluczowe, takie jak umiejętności cyfrowe, przedsiębiorczość, krytyczne myślenie, rozwiązywanie problemów lub umiejętność uczenia się oraz umiejętności z zakresu finansów.

Wczesne nabycie tych umiejętności jest podstawą do rozwinięcia zaawansowanych, bardziej złożonych umiejętności, które są potrzebne do stymulowania kreatywności i innowacji. Umiejętności te muszą być rozwijane przez całe życie i umożliwiają ludziom sprawne funkcjonowanie w szybko zmieniających się miejscach pracy i szybko ewoluującym społeczeństwie, jak również pomagają w uporaniu się ze złożonością i niepewnością.

O ile niektóre z tych kompetencji posiadają już ugruntowaną pozycję w systemach kształcenia, na ogół nie dzieje się tak w przypadku kompetencji kluczowych, takich jak przedsiębiorczość i postawy obywatelskie lub umiejętności przekrojowe. O ile niektóre państwa członkowskie podjęły działania mające na celu włączenie tych umiejętności do programów nauczania, nie zawsze było to dokonywane w spójny sposób. W celu promowania wspólnego zrozumienia dwóch ze wspomnianych kompetencji Komisja opracowała ramy odniesienia dla umiejętności cyfrowych⁴ (obecnie przyjęte w 13 państwach członkowskich) i przedsiębiorczości⁵ – niedawno opublikowane.

Komisja będzie nadal prowadziła działania we współpracy z zainteresowanymi stronami w celu opracowania narzędzi do oceny i walidacji tych kompetencji. Narzędzia te umożliwią organom publicznym i podmiotom prywatnym poprawę usług z zakresu poradnictwa, szkoleń i opieki pedagogicznej świadczonych na rzecz osób młodych, osób szukających pracy i ogólnie osób indywidualnych. Komisja będzie również wspierała państwa, regiony i instytucje edukacyjne i szkoleniowe UE w zapewnianiu pomocy osobom młodym w zakresie zdobywania kompetencji z zakresu przedsiębiorczości, które mogą pomóc im w rozpoczęciu własnej działalności gospodarczej lub założeniu przedsiębiorstwa społecznego. Wsparcie finansowe na ten cel zostało już przewidziane w programach UE, takich jak Erasmus+, COSME i Europejski Fundusz Społeczny.

2. *Aby pomóc większej liczbie osób w zdobywaniu kluczowego zestawu umiejętności, w 2017 r. Komisja zamierza przeprowadzić przegląd **ram kompetencji kluczowych**⁶. Celem jest wypracowanie wspólnego zrozumienia kompetencji kluczowych i dalsze promowanie uwzględniania ich w programach nauczania i szkoleń. Przegląd zapewni*

⁴ <https://ec.europa.eu/jrc/digcomp/>

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

⁶ Zalecenie w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie; Dz.U. 2006/962/WE

*również podstawę dla lepszego rozwoju i oceny tych umiejętności. Szczególna uwaga zostanie poświęcona promowaniu **podejścia ukierunkowanego na przedsiębiorczość i innowacje**, w tym poprzez promowanie praktycznych doświadczeń biznesowych.*

Kształcenie i szkolenie zawodowe jako pierwszy wybór

Kształcenie i szkolenie zawodowe jest cenione, ponieważ promuje umiejętności związane z danym zawodem i umiejętności przekrojowe, ułatwia przejście od etapu nauki do zatrudnienia oraz utrzymanie i aktualizowanie umiejętności siły roboczej stosownie do potrzeb sektorowych, regionalnych i lokalnych. Chociaż każdego roku ponad 13 mln osób uczących się uczestniczy w kształceniu i szkoleniu zawodowym, z prognoz wielu państw członkowskich wynika, że w przyszłości będzie brakowało osób posiadających kwalifikacje zdobyte w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego.

Wiele osób młodych i ich rodziców postrzega kształcenie i szkolenie zawodowe jako opcję drugorzędną. Współpraca między pracodawcami a organizatorami kształcenia i szkolenia jest czasem utrudniona. Kształcenie i szkolenie zawodowe musi podnieść swoją atrakcyjność, oferując wysokiej jakości treści i zapewniając elastyczną organizację, które umożliwiają przechodzenie do zaawansowanego kształcenia zawodowego lub akademickiego, oraz ściśle powiązania ze środowiskiem pracy.

Kształcenie i szkolenie zawodowe na bardziej zaawansowanym poziomie staje się coraz powszechniejsze i jest cenione zarówno przez osoby uczące się, jak i pracodawców za zapewnianie umiejętności potrzebnych na rynku pracy. Należy dalej promować takie zmiany i odpowiednio włączać je do ram i systemów kwalifikacji.

Partnerzy biznesowi i społeczni powinni uczestniczyć w opracowywaniu i realizacji założeń kształcenia i szkolenia zawodowego na wszystkich poziomach, tak jak ma to miejsce w „systemie dualnym” przygotowania zawodowego. Kształcenie i szkolenie zawodowe powinno obejmować wyraźny komponent zawodowy, w miarę możliwości w powiązaniu z doświadczeniem międzynarodowym.

3. *Komisja we współpracy z państwami członkowskimi, partnerami społecznymi i organizatorami kształcenia i szkolenia będzie wspierała wdrażanie konkluzji z Rygi na rzecz wysokiej jakości umiejętności i kwalifikacji zawodowych, które są adekwatne do rynku pracy, poprzez:*

- ✓ *wspieranie możliwości zdobycia przez osoby uczące się w ramach nauki doświadczenia w kontekście zawodowym;*
- ✓ *zapewnianie osobom zdobywającym wiedzę w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego większych możliwości łączenia doświadczeń edukacyjnych zdobytych w różnych środowiskach, w oparciu o istniejące instrumenty kształcenia i szkolenia zawodowego na rzecz zapewniania jakości⁷ i osiągnięć⁸ oraz zgodnie ze zmienionym zaleceniem w sprawie europejskich ram kwalifikacji;*
- ✓ *wspieranie rozwoju i widoczności szans kształcenia i szkolenia zawodowego na wyższym poziomie dzięki partnerstwom między organizatorami kształcenia, ośrodkami badawczymi i przedsiębiorstwami, ze szczególnym uwzględnieniem potrzeb w zakresie bardziej zaawansowanych umiejętności na poziomie sektorowym;*
- ✓ *zwiększenie dostępności danych dotyczących wyników kształcenia i szkolenia zawodowego na rynku pracy;*
- ✓ *zbadanie sposobów usprawnienia obecnego zarządzania sektorem kształcenia i szkolenia zawodowego na poziomie UE, w tym zapewnienie wyraźniejszej roli koordynacyjnej Komitetowi Doradczemu ds. Szkolenia Zawodowego;*
- ✓ *ogłoszenie **pierwszego europejskiego tygodnia umiejętności z zakresu kształcenia i szkolenia zawodowego** w 2016 r. oraz zacieśnienie współpracy ze Światową Organizacją Kwalifikacyjną w celu przedstawienia studiów zawodowych jako najlepszej opcji.*

Korzystanie z internetu: skoncentrowanie się na umiejętnościach cyfrowych

Szybka cyfrowa transformacja gospodarki oznacza, że obecnie niemal wszystkie prace – podobnie jak ogólnie udział w życiu społeczeństwa – wymagają posiadania pewnych umiejętności cyfrowych. Współkonsumpcja powoduje zmiany modeli biznesowych, udostępniając możliwości i nowe ścieżki do uzyskania zatrudnienia wymagające posiadania różnych rodzajów umiejętności, oraz niesie ze sobą wyzwania, takie jak dostęp do możliwości podnoszenia umiejętności. Robotyzacja i sztuczna inteligencja zastępują powtarzalne czynności nie tylko w halach produkcyjnych, lecz również w biurze. Dostęp do usług, w tym usług elektronicznych, ulega zmianom i wymaga, aby zarówno użytkownicy, jak i operatorzy oraz administracja publiczna dysponowali odpowiednimi umiejętnościami cyfrowymi. Przykładowo e-zdrowie zmienia sposób, w jaki ludzie uzyskują dostęp do opieki zdrowotnej oraz w jaki ją otrzymują.

W ciągu ostatnich dziesięciu lat zapotrzebowanie na specjalistów z zakresu technologii cyfrowej zwiększało się o 4 % rocznie. W Europie brakuje jednak umiejętności cyfrowych na wszystkich poziomach. Pomimo utrzymującego się silnego wzrostu zatrudnienia, liczba wolnych miejsc pracy dla specjalistów od ICT do 2020 zwiększy się niemal dwukrotnie i osiągnie poziom 756 000. Ponadto niemal połowa populacji UE nie

⁷ Europejskie ramy odniesienia na rzecz zapewniania jakości w kształceniu i szkoleniu zawodowym (1); Dz.U. 2009/C/155/01.

⁸ Europejski system transferu osiągnięć w kształceniu i szkoleniu zawodowym (ECVET); Dz.U. 2009/C 155/02.

posiada podstawowych umiejętności cyfrowych, a około 20% osób nie posiada ich wcale. Państwa członkowskie, przedsiębiorstwa i osoby indywidualne muszą podjąć wyzwanie i zainwestować więcej w edukację cyfrową (w tym programowanie i informatykę) w całym spektrum zagadnień związanych z kształceniem i szkoleniem.

Europa potrzebuje ludzi obeznanych z technologią cyfrową, którzy są w stanie nie tylko korzystać z tych technologii, lecz również wykażą się w tym kontekście innowacyjnością i przodować będą w ich wykorzystywaniu. Bez nich Europa nie poradzi sobie z transformacją cyfrową. Zdobywanie nowych umiejętności ma kluczowe znaczenie dla nadążania za zmianami technologicznymi i przemysł jest już w trakcie wprowadzania innowacyjnych metod szkolenia. Ośrodki badawcze i innowacji mogą również pomóc w rozwoju i transferze takich umiejętności, działając jak katalizatory inwestycji oraz tworzenia przedsiębiorstw i miejsc pracy.

4. *Komisja jest w trakcie uruchamiania inicjatywy **Koalicja na rzecz umiejętności cyfrowych i zatrudnienia**, mającej na celu utworzenie dużej puli talentów cyfrowych oraz zapewnienie, by osoby indywidualne i ludność aktywna zawodowo w Europie wyposażeni byli w odpowiednie umiejętności cyfrowe.*

*Wykorzystując pozytywne wyniki wielkiej koalicji na rzecz miejsc pracy w sektorze cyfrowym i unijnej strategii dotyczącej e-umiejętności, oraz w koordynacji z pracami prowadzonymi w związku z ramami „Kształcenie i Szkolenie 2020”, wzywa się państwa członkowskie, aby **na podstawie celów wyznaczonych do końca 2016 r. opracowały do połowy 2017 r. kompleksową krajową strategię w zakresie umiejętności cyfrowych.** Obejmować ona powinna:*

- ✓ *ustanowienie krajowych koalicji na rzecz umiejętności cyfrowych, skupiających organy publiczne, przedsiębiorstwa i zainteresowane strony z sektora kształcenia, szkolenia i rynku pracy;*
- ✓ *opracowanie konkretnych środków na rzecz wprowadzenia umiejętności i kompetencji cyfrowych na wszystkich poziomach kształcenia i szkolenia, wsparcie nauczycieli i wychowawców oraz promowanie aktywnego uczestnictwa przedsiębiorstw i innych organizacji.*

Komisja umożliwi kontakty między państwami członkowskimi i zainteresowanymi stronami, w tym partnerami społecznymi, by zobowiązali się do podjęcia działań oraz wskazali i wymienili się najlepszymi praktykami, aby można je było łatwiej powielić i zwiększyć ich skalę. Pozwoli to na skuteczniejsze rozpowszechnianie informacji na temat dostępnych funduszy UE (europejskie fundusze strukturalne i inwestycyjne, Inicjatywa na rzecz zatrudnienia ludzi młodych, Erasmus +) i zbadanie ewentualnych możliwości finansowania, na przykład poprzez systemy bonów.

Komisja będzie corocznie monitorować postępy za pośrednictwem swojego sprawozdania z postępów Europy w zakresie cyfryzacji⁹.

2.2. LEPSZA WIDOCZNOŚĆ I PORÓWNYWALNOŚĆ UMIEJĘTNOŚCI I KWALIFIKACJI

Kwalifikacje stanowią dla pracodawców wskazówkę, co dana osoba wie i potrafi wykonać, ale rzadko uwzględniają one umiejętności nabyte poza instytucjami kształcenia formalnego, w związku z czym istnieje duże ryzyko zaniżenia wartości tych

⁹ Sprawozdanie z postępów Europy w zakresie cyfryzacji za 2016 r.; SWD(2016)187.

umiejętności. Identyfikacja i walidacja takich umiejętności są szczególnie ważne w przypadku osób posiadających niższe kwalifikacje, osób bezrobotnych lub zagrożonych bezrobociem, osób, które muszą zmienić ścieżkę kariery zawodowej, oraz migrantów. Umożliwia im to lepsze zaprezentowanie swoich doświadczeń i uzdolnień, określenie dalszych potrzeb w zakresie szkolenia oraz skorzystanie z możliwości przekwalifikowania.

Różnice między systemami kształcenia i szkolenia w UE sprawiają jednak, że pracodawcom trudno jest ocenić poziom wiedzy i umiejętności osób, które zdobyły kwalifikacje w innym państwie.

Mobilność transgraniczna może przyczynić się do sprawnego funkcjonowania rynków pracy i stworzenia ludziom nowych perspektyw życiowych. Jednak niski poziom zrozumienia i uznawania ich kwalifikacji oznacza, że pracownikom z UE i spoza UE, którzy przeprowadzają się zagranicę, często trudniej jest znaleźć pracę lub otrzymują oni niższe wynagrodzenie niż pracownicy posiadający porównywalne kwalifikacje zdobyte w państwie przyjmującym.

Zwiększanie przejrzystości i porównywalności kwalifikacji

Na szczycie UE dyrektywa 2005/36/WE ułatwia wzajemne uznawanie kwalifikacji zawodowych i dostęp do zawodów regulowanych, a na jej mocy od stycznia 2016 r. dla pięciu zawodów wprowadzono pierwszą ogólnounijną elektroniczną procedurę uznawania kwalifikacji zawodowych (tzw. europejską legitymację zawodową)¹⁰. Ustanowiono również europejskie ramy kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie, aby umożliwić lepsze zrozumienie i porównanie tego, czego ludzie faktycznie się nauczyli („efektów uczenia się”) podczas zdobywania kwalifikacji.

Europejskie ramy kwalifikacji stanowiły zachętę dla podmiotów z różnych krajowych sektorów kształcenia do współpracy w celu opracowania spójnych krajowych ram kwalifikacji opartych na „efektach uczenia się”. Konieczny jest jednak nowy impuls dla europejskich ram kwalifikacji, aby w pełni dotarły one do osób indywidualnych i organizacji i aby służyły jako podstawa przy podejmowaniu codziennych decyzji w kwestii rekrutacji lub dostępu do nauki, w tym poprzez odzwierciedlenie różnych sposobów uczenia się.

Kilka państw pozaeuropejskich wyraziło zainteresowanie europejskimi ramami kwalifikacji i możliwością porównania swoich kwalifikacji z kwalifikacjami państw europejskich. Pomogłoby to przyciągnąć wysoko wykwalifikowanych naukowców i specjalistów spoza UE, co pozwoliłoby na pozyskanie umiejętności potrzebnych gospodarce unijnej i vice versa – ułatwiłoby naukowcom i specjalistom z UE pracę poza UE. Jest to zgodne z ambitnym celem realizacji inteligentniejszej i dobrze zarządzanej polityki w dziedzinie legalnej migracji¹¹. Szczególnie istotny w tym względzie jest przegląd dyrektywy w sprawie niebieskiej karty¹². Zmienione europejskie ramy kwalifikacji umożliwią lepsze zrozumienie kwalifikacji zdobytych za granicą i ułatwią

¹⁰ Rozporządzenie wykonawcze Komisji (UE) 2015/983 z dnia 24 czerwca 2015 r. w sprawie procedury wydawania europejskiej legitymacji zawodowej oraz stosowania mechanizmu ostrzegania na podstawie dyrektywy 2005/36/WE Parlamentu Europejskiego i Rady, Dz.U. L 159 z 25.6.2015 r.

¹¹ Program w zakresie migracji; COM(2015) 240 oraz komunikat „W kierunku reformy wspólnego europejskiego systemu azylowego i zwiększenia liczby legalnych sposobów migracji do Europy”; COM(2016) 197.

¹² Wniosek dotyczący dyrektywy w sprawie warunków wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w celu podjęcia pracy jako wysoko wykwalifikowani pracownicy; COM(2016) 378.

integrację migrantów – zarówno nowo przybyłych, jak i tych, którzy już przebywają w UE – na unijnym rynku pracy.

5. *Aby ułatwić zrozumienie kwalifikacji i powiązanych umiejętności oraz aby przyczynić się do ich lepszego wykorzystywania na unijnym rynku pracy, Komisja przedkłada wniosek dotyczący zmiany europejskich ram kwalifikacji¹³ (zob. dokument referencyjny COM (2016) 383). Celem przeglądu będzie:*

- ✓ *promowanie regularnej aktualizacji krajowych systemów kwalifikacji;*
- ✓ *zapewnienie, aby kwalifikacje na poziomie europejskich ram kwalifikacji opierały się na wspólnych zasadach zapewnienia jakości¹⁴;*
- ✓ *zapewnienie stosowania wspólnych zasad dotyczących systemów punktów zaliczeniowych w przypadku gdy punkty zaliczeniowe stanowią podstawę kwalifikacji na poziomie europejskich ramy kwalifikacji;*
- ✓ *zachęcenie partnerów społecznych, publicznych służb zatrudnienia, organizatorów kształcenia i organów publicznych do stosowania europejskich ram kwalifikacji, w celu wspierania przejrzystości i porównywalności kwalifikacji;*
- ✓ *promowanie porównywalności kwalifikacji między państwami stosującymi europejskie ramy kwalifikacji a innymi państwami, w szczególności krajami objętymi europejską polityką sąsiedztwa i innymi państwami, które posiadają dobrze rozwinięte ramy kwalifikacji, zgodnie z unijnymi porozumieniami międzynarodowymi.*

Wczesne tworzenie profilu umiejętności i kwalifikacji migrantów

Wśród osób zamieszkujących UE odsetek osób posiadających wykształcenie średnie II (lub nawet I) stopnia jest mniejszy w przypadku osób niebędących obywatelami Unii niż w przypadku obywateli Unii. Około 25 % obywateli państw trzecich posiada wysokie kwalifikacje. Jednakże wśród tych wysoko wykwalifikowanych osób około dwie trzecie to osoby nieaktywne, bezrobotne lub mające zbyt wysokie kwalifikacje w stosunku do wykonywanej pracy. Ponadto niektórzy migranci już zamieszkujący w UE oraz przybyli niedawno do UE, w tym uchodźcy, mogą znać język państwa przyjmującego tylko w ograniczonym stopniu.

Zrozumienie umiejętności, kwalifikacji i doświadczeń zawodowych nowo przybyłych migrantów stanowi wyzwanie dla wielu państw UE. Narzędzia opracowane w ramach Europass¹⁵, europejskie ramy kwalifikacji oraz partnerskie uczenie się i wymiana między państwami członkowskimi i właściwymi organami mogą przyczynić się do tworzenia profili umiejętności i do integracji migrantów. Określenie umiejętności migrantów na wczesnym etapie może ułatwić określenie pierwszych działań, jakie są potrzebne w celu zintegrowania ich ze społeczeństwem państwa przyjmującego i jego rynkiem pracy. Może to wiązać się ze skierowaniem ich na odpowiednie szkolenie (w tym szkolenie językowe, szkolenie biznesowe lub przygotowanie zawodowe dostępne w ramach europejskiego sojuszu na rzecz przygotowania zawodowego) lub do służb zatrudnienia.

¹³ Zalecenie w sprawie ustanowienia europejskich ram kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie; Dz.U. 2008/C 111/01.

¹⁴ Zasady zapewniania jakości na poziomie europejskim w odniesieniu do kształcenia ogólnego są przedmiotem trwających dyskusji w kontekście ET 2020.

¹⁵ Jednolite ramy wspólnotowe dla przejrzystości kwalifikacji i kompetencji (Europass); Dz.U. 2241/2004/WE.

6. Aby zapewnić szybszą integrację obywateli państw trzecich, Komisja:

- ✓ uruchomi **narzędzie do tworzenia profilu umiejętności obywateli państw trzecich** (ang. „*Skills Profile Tool for Third Country Nationals*”). Narzędzie będzie wspomagać służby w państwach przyjmujących w określaniu i dokumentowaniu umiejętności, kwalifikacji i doświadczeń nowo przybyłych obywateli państw trzecich;
- ✓ będzie współpracować z organami krajowymi, aby wspierać uznawanie umiejętności i kwalifikacji migrantów, w tym uchodźców, wspierać szkolenie personelu w ośrodkach dla cudzoziemców w celu przyspieszenia procedur uznania oraz promować wymianę informacji i najlepsze praktyki w zakresie zrozumienia i uznawania umiejętności i kwalifikacji;
- ✓ udostępni możliwości e-uczenia się języków obcych dla nowo przybyłych migrantów, w tym uchodźców, za pośrednictwem internetowego wsparcia językowego z programu Erasmus+ (udostępnionych zostanie 100 000 licencji na internetowe kursy językowe dla uchodźców przez okres trzech lat)¹⁶.

2.3. POPRAWA GROMADZENIA INFORMACJI NA TEMAT UMIEJĘTNOŚCI I ICH DOKUMENTOWANIA ORAZ WSPIERANIE PODEJMOWANIA ŚWIADOMYCH WYBORÓW DOTYCZĄCYCH ŚCIEŻKI ZAWODOWEJ

Decydenci i organizatorzy kształcenia potrzebują rzetelnego udokumentowania umiejętności, które będzie wymagane w przyszłości, aby ułatwić im podejmowanie właściwych decyzji dotyczących strategii politycznych i reform, programów nauczania oraz inwestycji. Szybkie tempo zmian na rynku pracy utrudnia jednak zapewnienie rzetelnych informacji. Co więcej, nie ma jednego rozwiązania odpowiadającego wszystkim: lokalne i regionalne rynki pracy kształtują zapotrzebowanie na umiejętności zgodnie ze światowymi tendencjami, co skutkuje różnicami między regionami lub sektorami gospodarki co do najbardziej poszukiwanych umiejętności zawodowych.

Lepszy dostęp do informacji w celu podejmowania lepszych wyborów

Niezależnie, czy ktoś szuka pracy, czy też decyduje o tym, czego i gdzie się uczyć, należy mu zapewnić dostęp do informacji na temat umiejętności i ułatwić ich zrozumienie. Należy również zagwarantować odpowiednie środki umożliwiające (samo)ocenę własnych umiejętności i lepsze zaprezentowanie swoich umiejętności i kwalifikacji. Pracodawcy i inne organizacje także skorzystałyby na bardziej skutecznych i efektywnych sposobach określania i rekrutowania osób posiadających odpowiednie umiejętności.

Efektywność gromadzenia informacji na temat umiejętności różni się między państwami UE. W niektórych z nich partnerstwa między partnerami społecznymi, rządami i organizatorami kształcenia już teraz umożliwiają efektywne określanie zapotrzebowania na umiejętności i dostosowanie do nich programów nauczania. W pozostałych partnerstwa nie są jeszcze normą.

Współpraca jest efektywniejsza, jeżeli opiera się na regionalnych i lokalnych mocnych stronach i specjalizacjach. Sprawniejsza interakcja na poziomie lokalnym między sektorem kształcenia i szkolenia z jednej strony a rynkiem pracy z drugiej, wspierana za pomocą ukierunkowanych inwestycji, może również ograniczyć drenaż mózgów i

¹⁶ Pełny zakres działań, których celem jest wspomaganie integracji obywateli państw trzecich, przedstawiono w planie działania w dziedzinie integracji obywateli państw trzecich; COM(2016) 377.

umożliwić rozwój, zatrzymanie i przyciąganie osób o uzdolnieniach potrzebnych w danych regionach i branżach.

7. *Aby ułatwić podejmowanie świadomych wyborów dotyczących pracy i nauki, Komisja wystąpi z propozycją **przeglądu ram Europass**¹⁷, aby stworzyć intuicyjną i płynnie działającą internetową platformę usług. Na platformie będzie można znaleźć internetowe narzędzia do dokumentacji i wymiany informacji na temat umiejętności i kwalifikacji, a także narzędzia do samooceny.*

Gromadzenie danych dotyczących zapotrzebowania na umiejętności i tendencji w tym zakresie zostanie usprawnione dzięki tworzeniu dużych zbiorów danych za pomocą robota internetowego i analizie tych zbiorów, a także dzięki wsparciu w postaci dokumentacji z różnych sektorów – pozwoli to na zbieranie dokładnych informacji w czasie rzeczywistym w ramach usługi oferowanej przez istniejące narzędzie unijnej panoramy umiejętności, stanowiące część zintegrowanej usługi Europass.

8. *Komisja dokładniej przeanalizuje kwestię **drenażu mózgów** i będzie promować wymianę najlepszych praktyk w kontekście skutecznych sposobów rozwiązywania tego problemu.*

Stymulowanie gromadzenia informacji na temat umiejętności i współpracy w sektorach gospodarki

Obecne i przyszłe zapotrzebowanie na umiejętności różni się w zależności od sektora gospodarki. Pojawiają się nowe sektory lub w istniejących zachodzą radykalne zmiany głównie – chociaż nie tylko – ze względu na rozwój technologiczny. Oparte na innowacjach przechodzenie na gospodarkę niskoemisyjną i gospodarkę o obiegu zamkniętym oraz kluczowe technologie prorozwojowe, takie jak nanotechnologia, sztuczna inteligencja i robotyka, zmieniają coraz większą liczbę sektorów. Zapewnienie właściwych umiejętności w odpowiednim czasie jest kluczem do stworzenia warunków konkurencyjności i innowacyjności. Dostępność zaawansowanych umiejętności stanowi również kluczowy element decyzji inwestycyjnych. Ze względu na tempo rozwoju technologii głównym wyzwaniem dla branży, w szczególności dla MŚP, pozostaje lepsze przewidywanie zmian w zakresie wymaganych umiejętności i lepsze zarządzanie tymi zmianami.

Podjęto wiele inicjatyw sektorowych oraz regionalnych promujących umiejętności, w które zaangażowano organy i organizacje zarówno publiczne, jak i prywatne. Projekty te mają często jednak fragmentaryczny charakter, a ich wpływ na system kształcenia i szkolenia jest ograniczony. Z tej właśnie przyczyny mobilizacja branży, w tym partnerów społecznych, jest konieczna, aby opracować i wdrożyć rozwiązania. Niezbędne jest zatem strategiczne podejście ukierunkowane na dobrze zdefiniowane rynki i potrzeby w zakresie umiejętności w poszczególnych sektorach.

Aby zapewnić długotrwałe efekty o realnym wpływie, można połączyć współpracę sektorową w zakresie umiejętności ze strategiami wzrostu dotyczącymi danych sektorów oraz poprzeć je politycznym zobowiązaniem i zaangażowaniem zainteresowanych stron na szczeblu UE, krajowym i regionalnym.

¹⁷ Jednolite ramy wspólnotowe dla przejrzystości kwalifikacji i kompetencji (Europass); Dz.U. 2241/2004/WE.

9. *Aby usprawnić gromadzenie informacji na temat umiejętności i zaradzić problemowi niedoborów wykwalifikowanej siły roboczej w sektorach gospodarki Komisja uruchamia **plan działania na rzecz współpracy sektorowej w zakresie umiejętności**. Umożliwi on mobilizację i koordynację kluczowych podmiotów, przyciągnie prywatne inwestycje i będzie promować bardziej strategiczne wykorzystanie odpowiednich unijnych i krajowych programów finansowania.*

Na szczeblu UE utworzone zostaną sektorowe partnerstwa na rzecz umiejętności w przemyśle i usługach, które wdrażane będą następnie na szczeblu krajowym (lub, w stosownych przypadkach, na szczeblu regionalnym) w celu:

- ✓ przełożenia strategii sektorowych na najbliższe 5–10 lat na określanie zapotrzebowania na umiejętności i opracowywanie konkretnych rozwiązań, takich jak wspólny rozwój większych możliwości kształcenia i szkolenia zawodowego i partnerstw sektora przedsiębiorstw, kształcenia i sektora badawczego;*
- ✓ wsparcia – w stosownych przypadkach – porozumień w zakresie uznawania kwalifikacji i certyfikacji sektorowych.*

*Plan działania otrzyma wsparcie w ramach istniejącego finansowania UE¹⁸ i początkowo zostanie wprowadzony w pilotażowym, stymulowanym przez popyt procesie w sześciu sektorach, przy czym prace przygotowawcze rozpoczną się w 2016 r.: w **sektorach motoryzacyjnym, technologii morskiej, kosmicznym, obrony, włókienniczym i turystycznym**. W drugiej turze wdrażania, która rozpocznie się w 2017 r., ocenie poddane zostaną dodatkowe obszary (sektor budownictwa, stali, zdrowia, zielonych technologii i energii ze źródeł odnawialnych). Wybrane sektory obejmują sektory zaawansowanych technologii, mając na uwadze zapewnienie długoterminowej konkurencyjności, oraz sektory bardziej tradycyjne, które borykają się z konkretnymi wyzwaniami w perspektywie krótko- i średnioterminowej.*

Lepsze zrozumienie wyników absolwentów

Uczelnie i organizatorzy kształcenia i szkolenia zawodowego przygotowują osoby młode do aktywności zawodowej. W związku z tym podmioty te muszą rozumieć tendencje na rynku pracy, wiedzieć, ile czasu ich absolwenci potrzebują na znalezienie zatrudnienia i odpowiednio dostosowywać swoje programy. Osoby uczące się i ich rodziny również potrzebują tych informacji, aby podejmować świadome wybory dotyczące dziedziny i miejsca studiów. Dostosowanie programów nauczania wymaga jednak czasu i jest procesem złożonym.

Należy zapewnić lepszą dostępność i większą porównywalność informacji na temat wyników na rynku pracy lub postępów w nauce absolwentów szkolnictwa wyższego oraz kształcenia i szkolenia zawodowego na wyższym poziomie. Informacje te powinny opierać się na wskaźnikach oceny jakości, danych administracyjnych (w tym dotyczących podatków i zabezpieczenia społecznego) oraz na podejściach opartych na badaniach, w których w stosownych przypadkach wykorzystywane są platformy/media społecznościowe.

¹⁸ Komisja nawiązała dialog z określonymi sektorami, dokumentując istniejące niedobory umiejętności oraz ich potencjalny wpływ na zatrudnienie, wzrost, innowacje i konkurencję. Na podstawie tej analizy oraz uwzględniając silną wolę polityczną oraz zaangażowanie zainteresowanych stron na szczeblu UE i krajowym, do fazy pilotażowej wytypowano sześć sektorów.

W szeregu państw członkowskich opracowano mechanizmy monitorowania informacji o dalszych losach absolwentów szkolnictwa wyższego. Systemy służące do wielkoskalowego monitorowania dalszych losów absolwentów kształcenia i szkolenia zawodowego są mniej rozwinięte i tutaj również istnieje możliwość zapewnienia wsparcia państwom członkowskim w zakresie poprawy przepływu informacji.

10. *Aby pomóc osobom uczącym się i organizatorom kształcenia w ocenie adekwatności ofert nauczania, w 2017 r. Komisja planuje zaproponować **inicjatywę dotyczącą monitorowania informacji o dalszych losach absolwentów szkolnictwa wyższego** w celu wsparcia państw członkowskich w zakresie poprawy informowania o postępach absolwentów na rynku pracy.*

3. PRACE W TOKU: ZWIĘKSZENIE TEMPA

Dziesięć określonych powyżej kluczowych inicjatyw stanowi część ambitnej, długoterminowej strategii służącej zapewnieniu, by ludzie zdobyli umiejętności, których potrzebują do sprawnego funkcjonowania zarówno na rynku pracy, jak i w szerszym społeczeństwie.

Inne działania na szczeblu UE i krajowym przyczynią się również do realizacji niniejszego programu na rzecz umiejętności, zwiększając możliwości kształcenia i zapewniając, by kształcenie i szkolenie były dostosowane do warunków XXI wieku. Należy podjąć szczególne wysiłki na rzecz wypełnienia luki między kształceniem i szkoleniem a rynkiem pracy. Musimy więcej inwestować w modernizację kształcenia i szkolenia zawodowego i szkolnictwa wyższego oraz w pełni wykorzystywać ich potencjał jako czynników rozwoju regionalnego.

3.1. ZWIĘKSZANIE MOŻLIWOŚCI UCZENIA SIĘ

Szersze stosowanie uczenia się opartego na pracy i zwiększanie liczby partnerstw biznesowo-edukacyjnych

Uczenie się oparte na pracy, takie jak przygotowanie zawodowe, stanowi udowodniony sposób na zdobycie dobrej pracy oraz na rozwinięcie umiejętności dostosowanych do potrzeb rynku pracy, w tym umiejętności przekrojowych i miękkich, w których kluczową rolę odgrywają zwykle partnerzy społeczni. Z tego sposobu uczenia się powinno jednak być w stanie skorzystać więcej osób. Obecnie jedynie jedna czwarta uczestników szkolenia zawodowego na poziomie szkoły średniej II stopnia bierze udział w programach uczenia się opartego na pracy, przy czym programy kształcenia ogólnego i szkolnictwa wyższego rzadko obejmują doświadczenie oparte na pracy. Partnerstwa biznesowo-edukacyjne, obejmujące wszystkie sektory i poziomy kształcenia i szkolenia, mogą przyczynić się do większego wykorzystania tego potencjału.

Niektóre skuteczne inicjatywy wskazują kierunek działania, angażując podmioty rynku pracy w kształcenie i szkolenie oraz pomagając osobom młodym wejść na rynek pracy. Europejski sojusz na rzecz przygotowania zawodowego do tej pory stworzył 250 000 miejsc szkolenia w miejscu pracy i zatrudnienia dla osób młodych. W ramach Europejskiego paktu na rzecz młodzieży jeden milion osób młodych zostanie przeszkolonych w zakresie umiejętności cyfrowych, a w programie „inteligentna klasa”

weźmie udział 100 000 uczących się osób. W ramach wielkiej koalicji na rzecz cyfrowych miejsc pracy przedsiębiorstwa i inne organizacje zaoferowały miliony dodatkowych możliwości szkoleń¹⁹.

Na poziomie szkolnictwa wyższego i studiów podyplomowych Europejski Instytut Innowacji i Technologii (EIT) stanowi przykład, w jaki sposób współpraca z przedsiębiorstwami i instytutami badawczymi może sprzyjać zmianom w programie nauczania, promować programy mobilności i dostęp do infrastruktury badawczej i przemysłowej na potrzeby praktycznego szkolenia w prawdziwym środowisku pracy.

Są to pozytywne sygnały, lecz wyraźnie nie są one wystarczające. Aby umożliwić osobom uczącym się większą styczność ze światem pracy, **Komisja opracuje zestaw usług wsparcia w celu ułatwienia wymiany wiedzy, tworzenia sieci i nawiązywania współpracy w zakresie przygotowania zawodowego.** Usługi te będą wspierać reformy strukturalne poprzez wzajemne doradztwo i wymianę najlepszych praktyk, w tym poprzez media społecznościowe.

Partnerzy społeczni w szeregu sektorów, w tym handlowym, budowlanym i telekomunikacyjnym, wypracowali wspólne stanowiska w zakresie umiejętności, w tym określone inicjatywy w zakresie praktyk zawodowych. Szereg partnerów społecznych UE w różnych sektorach gospodarczych przedstawił również wspólne zobowiązania w ramach sojuszu na rzecz przygotowania zawodowego dotyczące zapewniania większej liczby lepszych inicjatyw z zakresu przygotowania zawodowego. Stanowi to również priorytet wspólnego programu prac europejskich partnerów społecznych na lata 2015–2017. Komisja wspomże partnerów społecznych w wykorzystywaniu wyników ich wspólnych projektów, na przykład w badaniu opłacalności przygotowania zawodowego i ustalaniu możliwych ram jakości dla przygotowania zawodowego.

Większe wsparcie dla mobilności osób uczących się

Więcej osób uczących się powinno być w stanie skorzystać z doświadczenia nauki za granicą. Z danych wynika, że osoby młode, które uczą się lub odbywają szkolenia za granicą, znajdują zatrudnienie dużo szybciej niż osoby nieposiadające doświadczenia międzynarodowego. Osoby takie szybciej dostosowują się do nowej sytuacji i lepiej radzą sobie z rozwiązywaniem problemów. Unia Europejska dostosowała niedawno swoje ramy prawne dotyczące studentów i naukowców spoza UE²⁰, przede wszystkim aby ułatwić przyciąganie i zatrzymywanie tych utalentowanych osób.

Mobilność osób uczących się w szkolnictwie wyższym ma już długą tradycję. Do tej pory ponad 3 mln osób uczących się wzięło udział w programie Erasmus. Możliwości wyjazdu dla uczniów zawodu są również wspierane w ramach programu Erasmus+. Możliwości wyjazdu dostępne dla osób uczących się są jednak w dużej mierze niewystarczające dla zaspokojenia obecnego popytu. Jedynie kilka państw uwzględnia możliwości wyjazdu w swoich krajowych programach kształcenia, szkolenia i programach dla młodzieży.

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

²⁰ Dyrektywa (UE) 2016/801 w sprawie warunków wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w celu prowadzenia badań naukowych, odbycia studiów, szkoleń, udziału w wolontariacie, programach wymiany młodzieży szkolnej lub projektach edukacyjnych oraz podjęcia pracy w charakterze au pair.

Uczniowie zawodu również wynoszą korzyści z uczenia się i pracy za granicą. Aby poprawić warunki ich mobilności, Komisja, na zlecenie Parlamentu Europejskiego, realizuje projekt pilotażowy mający na celu ocenę wykonalności i korzyści wynikających z dłuższego okresu pobytu uczniów zawodu za granicą (6-12 miesięcy).

Wsparcie wyłącznie z budżetu UE nigdy nie będzie wystarczające. Jeżeli państwa członkowskie uwzględnią wsparcie mobilności w swoich programach krajowych, pozwoli to dużej liczbie młodych osób na zdobycie doświadczeń za granicą.

Istotne znaczenie ma jakość praktyki zawodowej lub praktyki studenckiej. Finansowanie musi towarzyszyć politykom i środkom krajowym, które promują i należycie szacują zdobyte wykształcenie i zapewniają adekwatność i jakość szkolenia. **W 2016 r. uruchomiona zostanie tablica wyników mobilności dotyczących kształcenia i szkolenia zawodowego, która przedstawi środki wsparcia wdrożone w UE oraz zapewni dobrą podstawę do wskazania obszarów wymagających podjęcia dalszych działań.**

Większe możliwości uczenia się w miejscu pracy

Większość osób, które stanowiącą będą europejską siłę roboczą w ciągu najbliższych dwudziestu lat, to obecnie osoby dorosłe. Potrzebują oni ciągłych szkoleń w celu aktualizowania swoich umiejętności oraz wykorzystywania nowych możliwości zawodowych.

Obecnie w kształceniu zorganizowanym uczestniczy jednak tylko 1 na 10 dorosłych, przy czym są to najczęściej osoby posiadające umiejętności wyższego stopnia i pracownicy dużych przedsiębiorstw. W 2010 r. około jednej trzeciej przedsiębiorstw w UE nie prowadziło żadnych szkoleń dla swojego personelu, przy czym jedynie około jednej trzeciej pracowników uczestniczyło w szkoleniach w jakiegokolwiek postaci. Ostatnio jednej czwartej pracowników deklarowało, że od chwili rozpoczęcia pracy nie rozwijało swoich umiejętności.

Można podjąć więcej działań na rzecz stworzenia możliwości nauki w miejscu pracy oraz umożliwienia w szczególności MŚP zapewniania szkoleń, na przykład poprzez ułatwienie łączenia zasobów i infrastruktury na potrzeby wspólnego szkolenia. Dostępne są już europejskie fundusze strukturalne i inwestycyjne w celu wsparcia modernizacji infrastruktury kształcenia i szkolenia. **We współpracy z Europejskim Funduszem Inwestycyjnym (EFI) Komisja bada możliwości zapewnienia dodatkowego wsparcia kredytów bankowych o korzystnych stopach oprocentowania dla MŚP za pośrednictwem instrumentu finansowego ukierunkowanego konkretnie na podwyższanie umiejętności.**

Więcej możliwości walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego

Ludzie powinni mieć możliwość wykorzystywania pełnego wachlarza swoich umiejętności na potrzeby swojej kariery zawodowej lub dalszej nauki. Nauka i rozwój umiejętności coraz częściej przebiega w bardzo różnych kontekstach wykraczających poza formalny system kształcenia i szkolenia – poprzez doświadczenie zawodowe, szkolenia w miejscu pracy, zasoby cyfrowe czy wolontariat. Umiejętności te można poświadczyć poprzez identyfikację i dokumentację, ocenę i certyfikację, z możliwością uzyskania częściowych lub pełnych kwalifikacji.

W wielu państwach poziom świadomości o możliwościach walidacji oraz poziom akceptacji tego rozwiązania jest jednak niski. W niektórych państwach walidacja jest

możliwa jedynie w kontekście określonych projektów; w innych koszty administracyjne są zaporowe.

Aby pomóc decydentom i praktykom we wprowadzeniu do 2018 r. krajowych rozwiązań dotyczących walidacji²¹, na początku 2016 r. Komisja i Cedefop opublikowały wytyczne dotyczące walidacji i będą je regularnie aktualizować. Pod koniec 2016 r. opublikowana zostanie aktualizacja europejskiego spisu dotyczącego walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego, w której odzwierciedlona zostanie aktualna sytuacja w Europie oraz przedstawione przykłady dobrej praktyki.

3.2. PODEJMOWANIE WYSILKÓW NA RZECZ MODERNIZACJI

Wspieranie nauczycieli i osób prowadzących szkolenia

Osoby uczące się, niezależnie od wieku, potrzebują znakomitych nauczycieli, aby rozwinąć szeroki wachlarz umiejętności i postaw niezbędnych im zarówno w codziennym życiu, jak i w przyszłej pracy. Różnice w osiągnięciach osób uczących się w zakresie kształcenia i szkoleń zależą głównie od indywidualnych cech i środowiska rodzinnego. Jednak jeśli chodzi o instytucje oświatowe, na wyniki osób uczących się największy wpływ mają nauczyciele i osoby prowadzące szkolenia. Mogą oni inspirować osoby uczące się i służyć im pomocą w nabywaniu wyższych i bardziej adekwatnych umiejętności. Odgrywają oni również kluczową rolę we wprowadzaniu nowych metod nauczania i uczenia się, w stymulowaniu kreatywności i innowacyjności, likwidowaniu uprzedzeń oraz zapewnianiu jak najlepszej jakości nauczania w coraz bardziej zróżnicowanych klasach.

W wielu krajach niepokojącą tendencję stanowi starzenie się nauczycieli. Z ich przechodzeniem na emeryturę wiąże się coraz większe ryzyko utraty doświadczenia i niedoboru personelu. Aby stworzyć nowe pokolenie specjalistów w dziedzinie nauczania, niezbędne są innowacje w zakresie rekrutacji, zapewnienie atrakcyjnych warunków pracy i wdrożenie strategii na rzecz zatrzymania pracowników. Rozwijanie kompetencji pracowników dydaktycznych, w tym tych, którzy pracują w zawodzie już od wielu lat, także stanowi aktualny i coraz większy priorytet w całej UE.

Komisja będzie wspierać wymianę najlepszych praktyk w tym obszarze wśród państw członkowskich i zainteresowanych stron poprzez współpracę i stwarzanie możliwości mobilności. Szczególna uwaga zostanie poświęcona innowacyjności w pedagogice; będzie się to wiązało ze wspieraniem elastycznych programów nauczania, promowaniem podejść interdyscyplinarnych i podejść opartych na współpracy w instytucjach oraz wspieraniem rozwoju zawodowego w celu udoskonalania innowacyjnych praktyk nauczania, w tym sposobów zastosowania narzędzi cyfrowych i wdrażania ich w klasach oraz stymulowania postaw przedsiębiorczych.

²¹ Walidacja uczenia się pozaformalnego i nieformalnego; Dz.U. 2012/C 398/01.

Modernizacja szkolnictwa wyższego

Do 2025 r. w przypadku niemal połowy wszystkich wakatów w UE niezbędne będzie posiadanie wyższych kwalifikacji, nabywanych zwykle w ramach programów akademickich i zawodowych na poziomie szkolnictwa wyższego. Umiejętności rozwijane w tych programach zasadniczo uznaje się za czynniki napędzające produktywność i innowacje. Absolwenci mają lepsze szanse na zatrudnienie i wyższe zarobki niż osoby posiadające jedynie kwalifikacje na poziomie szkoły średniej II stopnia.

Z przeprowadzonych niedawno konsultacji społecznych dotyczących „Planu modernizacji europejskich systemów szkolnictwa wyższego”²² wynika, że ponad dwie trzecie studentów i niedawnych absolwentów dostrzega niedopasowanie między podażą absolwentów a zapotrzebowaniem gospodarki na wiedzę i umiejętności. Pogląd ten podziela blisko połowa organizatorów kształcenia na poziomie uczelni wyższych. Podkreślono również, iż niezbędne jest, aby instytucje szkolnictwa wyższego były aktywnymi podmiotami na poziomie regionalnym i krajowym, które nie tylko dostarczają wykwalifikowane osoby na rynek pracy, ale także promują innowacje.

Inne istotne wyzwania zidentyfikowane w tym kontekście przez zainteresowane strony obejmują wpływ technologii i globalizacji na szkolnictwo wyższe oraz potrzebę poprawy efektów uczenia się absolwentów i wyników zatrudnienia, aby lepiej ukierunkować potencjalnych studentów i promować bardziej wielodyscyplinarne podejście.

Komisja będzie współpracować z zainteresowanymi stronami, aby zapewnić wsparcie na rzecz modernizacji szkolnictwa wyższego, opierając się na wynikach konsultacji społecznych. Będzie się to wiązało w szczególności z rozwijaniem ram oceny kompetencji w odniesieniu do różnych dziedzin szkolnictwa wyższego, aby umożliwić porównywanie umiejętności studentów i absolwentów.

4. REALIZACJA PROGRAMU

Nowy program na rzecz umiejętności wytycza wspólne działania dla UE, państw członkowskich i zainteresowanych stron na wszystkich poziomach. Celem jest wypracowanie wspólnej wizji i zapewnienie zaangażowania we współpracę na rzecz poprawy jakości i adekwatności kształtowania umiejętności, aby dotrzymać kroku szybko zmieniającym się wymogom rynku pracy dotyczącym umiejętności, wyposażyć każdą osobę w minimalny zestaw umiejętności podstawowych oraz ułatwić zrozumienie kwalifikacji, a tym samym pomóc pracownikom i osobom uczącym się w swobodnym przemieszczaniu się na terytorium UE.

Zaangażowanie partnerów społecznych będzie kluczowe dla pomyślnego wdrożenia programu, w oparciu o inicjatywy podejmowane na poziomie europejskim i krajowym, wykorzystanie szczegółowej fachowej wiedzy sektorowej oraz podejmowanie działań w obrębie i między sektorami.

Europejski semestr na rzecz koordynacji polityki gospodarczej będzie nadal odgrywał zasadniczą rolę w monitorowaniu reform politycznych w dziedzinie kształcenia, szkoleń i umiejętności. Unia Europejska oceni w ramach przygotowanych przez siebie analiz dotyczących poszczególnych krajów wysiłki reformatorskie podejmowane przez państwa członkowskie, promowanie wzajemnego uczenia się i kształtowanie polityki w oparciu o

²² Działania na rzecz wzrostu gospodarczego i zatrudnienia - plan modernizacji europejskich systemów szkolnictwa wyższego; COM (2011) 567 final.

dowody. Aby pomóc w opracowaniu i wdrożeniu reform, Komisja we współpracy z OECD wspomaga państwa członkowskie w tworzeniu krajowych strategii rozwoju umiejętności i planów działań w oparciu o podejście obejmujące całą administrację rządową.

Jednym z głównych celów Nowego programu na rzecz umiejętności jest podniesienie świadomości politycznej na temat zasadniczego znaczenia umiejętności dla perspektywy rozwoju zatrudnienia i wzrostu w Europie oraz rozwiązanie tej kwestii na najwyższym poziomie politycznym. Aby podtrzymać impuls polityczny, Komisja zbada sposoby opracowywania regularnych sprawozdań na temat poczynionych postępów. Sprawozdania te mogą posłużyć za źródła informacji na potrzeby europejskiego semestru, jak również debat politycznych w Radzie Europejskiej.

Komisja zaangażuje się także w pogłębiony dialog z państwami członkowskimi poświęcony najlepszym sposobom wykorzystywania szans oferowanych przez istniejące programy finansowania, aby zrealizować cele programu. Do najważniejszych instrumentów w tym zakresie należą Europejski Fundusz Społeczny (EFS), Europejski Fundusz Rozwoju Regionalnego (EFRR), Europejski Fundusz Rolny na rzecz Rozwoju Obszarów Wiejskich (EFFROW), Europejski Fundusz Morski i Rybacki (EFMR), Fundusz Azylu, Migracji i Integracji oraz programy „Horyzont 2020” i Erasmus+. Należy również w pełni wykorzystać potencjał Europejskiego Banku Inwestycyjnego (EBI) oraz innych instytucji i instrumentów finansowych – w tym Europejskiego Funduszu na rzecz Inwestycji Strategicznych (EFIS), aby zwiększyć inwestycje sektora prywatnego w rozwój umiejętności.

Przy okazji przeglądu śródkresowego wieloletnich ram finansowych na lata 2014–2020 Komisja zbada ewentualne dostosowania niezbędne do realizacji celów programu. W dalszej perspektywie czasowej i po 2020 r. Komisja będzie promować debatę poświęconą różnym instrumentom finansowania na potrzeby wspierania umiejętności.

Uproszczenie obecnych struktur zarządzania pozwoli z kolei wesprzeć bardziej skoordynowane wdrażanie niektórych inicjatyw zaproponowanych w programie. Pierwszym krokiem będzie usprawnienie prac prowadzonych na poziomie UE przez szereg grup ekspertów i poświęconych umiejętnościom i kwalifikacjom, bez uszczerbku dla istniejących struktur zarządzania obowiązujących obecnie w odniesieniu do zawodów regulowanych. Dalsze kroki zostaną podjęte w oparciu o ocenę istniejących struktur zarządzania. Zapewnione zostaną koordynacja i spójność ze strategicznymi ramami europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia (ET 2020)²³ i ich niedawno przyjętymi priorytetami polityki²⁴. Podobnie stymulowana będzie koordynacja między wspieranymi przez UE krajowymi centrami kontaktowymi ds. EQF, Europass i sieci Euroguidance, aby zachęcić do stworzenia jednego interfejsu dla szeregu inicjatyw europejskich dotyczących umiejętności w odniesieniu do krajowych zainteresowanych stron oraz ułatwić dostęp użytkownikom. Wspomniane uproszczenia będą dokonywane w ramach konsultacji z państwami członkowskimi.

Komisja zwraca się do Parlamentu Europejskiego i Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów o zatwierdzenie niniejszego programu oraz o aktywne wspieranie jego wdrażania, w ścisłej współpracy ze wszystkimi odpowiednimi zainteresowanymi stronami. Komisja zobowiązuje się promować ciągle konsultacje i dialog na temat programu z szerokim gronem zainteresowanych stron i ogółem społeczeństwa.

²³ Strategiczne ramy europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia (ET 2020); Dz.U. 2009/C 119/2.

²⁴ Nowe priorytety współpracy europejskiej w dziedzinie kształcenia i szkolenia; Dz.U. 2015/C 417/04.

ZAŁĄCZNIK

WYKAZ DZIAŁAŃ I ORIENTACYJNY HARMONOGRAM

DZIAŁANIE		HARMONOGRAM
Poprawa jakości i adekwatności kształtowania umiejętności		
Wzmacnianie podstaw: umiejętności podstawowe	Wniosek Komisji dotyczący zalecenia Rady w sprawie ustanowienia gwarancji umiejętności (zob. dok. ref. COM(2016) 382)	Czerwiec 2016 r.
Budowanie odporności: kompetencje kluczowe oraz zaawansowane, bardziej złożone umiejętności	Wniosek Komisji dotyczący przeglądu kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie ze szczególnym uwzględnieniem promowania postaw przedsiębiorczych oraz towarzyszące mu europejskie ramy odniesienia	4. kwartał 2017 r.
Kształcenie i szkolenie zawodowe jako pierwszy wybór	Wnioski Komisji popierające modernizację kształcenia i szkolenia zawodowego, np. możliwy przegląd europejskich ram odniesienia na rzecz zapewniania jakości w kształceniu i szkoleniu zawodowym (EQAVET) i europejskiego systemu transferu osiągnięć w kształceniu i szkoleniu zawodowym (ECVET)	2. kwartał 2017 r.
Korzystanie z internetu: skoncentrowanie się na umiejętnościach cyfrowych	Uruchomienie inicjatywy „Koalicja na rzecz umiejętności cyfrowych i zatrudnienia”	Koniec 2016 r.
Zwiększenie widoczności i porównywalności umiejętności i kwalifikacji		
Zwiększanie przejrzystości i porównywalności kwalifikacji	Wniosek Komisji dotyczący przeglądu europejskich ram kwalifikacji (zob. dok. ref. COM(2016) 383)	Czerwiec 2016 r.
Wczesne tworzenie profilu umiejętności i kwalifikacji migrantów	Uruchomienie narzędzia do tworzenia profilu umiejętności obywateli państw trzecich (ang. „Skills Profile Tool for Third Country Nationals”).	Czerwiec 2016 r.
Poprawa gromadzenia informacji na temat umiejętności i ich dokumentowania oraz wspieranie podejmowania świadomych wyborów dotyczących ścieżki zawodowej		
Większy dostęp do danych i informacji w celu podejmowania lepszych wyborów	Wniosek Komisji dotyczący przeglądu europejskich ram Europass w celu zapewnienia lepszych usług świadczonych na rzecz umiejętności i kwalifikacji	3. kwartał 2016 r.
Większy dostęp do danych i informacji	Dalsza analiza i upowszechnianie najlepszych praktyk w celu rozwiązania problemu drenażu	Koniec 2016 r.

w celu podejmowania lepszych wyborów	mózgów	
Stymulowanie gromadzenia informacji na temat umiejętności w sektorach gospodarki	Uruchomienie planu działania na rzecz współpracy sektorowej w zakresie umiejętności	Czerwiec 2016 r.
Lepsze zrozumienie wyników absolwentów	Wniosek Komisji dotyczący inicjatywy dotyczącej monitorowania informacji o dalszych losach absolwentów	2. kwartał 2017 r.