KOMISJA
EUROPEJSKA

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

ANNEXES 1 to 2

ZAŁĄCZNIKI

do wniosku w sprawie

ZALECENIA RADY

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

{SWD(2020) 123 final}

ZAŁĄCZNIK I − Właściwe akty prawne w dziedzinie umiejętności, kształcenia i szkolenia

1. Decyzja Rady z dnia 2 kwietnia 1963 r. ustanawiająca ogólne zasady realizowania wspólnej polityki kształcenia zawodowego[1].

2. W zaleceniu Rady z dnia 20 grudnia 2012 r. w sprawie walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego[2] wzywa się państwa członkowskie do wprowadzenia rozwiązań dotyczących walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego, które umożliwią osobom fizycznym uzyskanie kwalifikacji spełniających uzgodnione standardy (takie same jak standardy kwalifikacji uzyskiwane w ramach programów edukacji formalnej albo równoważne z nimi).

3. We wspólnym sprawozdaniu Rady i Komisji z dnia 15 grudnia 2015 r. z wdrażania strategicznych ram europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia (ET 2020) przewidziano między innymi następujące priorytety w obszarze uczenia się dorosłych: zapewnienie umiejętności czytania i pisania, liczenia i umiejętności cyfrowych, a także zapewnienie dostatecznych możliwości drugiej szansy, prowadzących do uzyskania przez osoby nieposiadające kwalifikacji na poziomie 4 europejskich ram kwalifikacji (ERK) kwalifikacji, w tych ramach uznawanych[3]. W tym wspólnym sprawozdaniu ujęto również rezultaty średnioterminowe w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego, w tym poprawę dostępu każdego obywatela do nabywania kwalifikacji dzięki bardziej elastycznym i umożliwiającym wzajemne przepływy systemom kształcenia i szkolenia zawodowego, a przede wszystkim dzięki ofercie skutecznych i zintegrowanych usług w zakresie poradnictwa oraz udostępnianiu walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego.

4. W zaleceniu Rady z dnia 19 grudnia 2016 r. pt. „Ścieżki poprawy umiejętności: nowe możliwości dla dorosłych”[4] wezwano państwa członkowskie do zwiększenia dostępu dorosłych o niskim poziomie umiejętności do wysokiej jakości możliwości uczenia się, co powinno obejmować trzy kluczowe etapy: ocenę umiejętności, dostosowaną do potrzeb ofertę nauczania oraz walidację i uznawanie nabytych umiejętności.

5. W zaleceniu Rady z dnia 22 maja 2017 r. w sprawie europejskich ram kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie[5] zapewniono, że kwalifikacje na danym poziomie ERK opierają się na wspólnych zasadach zapewniania jakości (załącznik IV do zalecenia w sprawie europejskich ram kwalifikacji) oraz że stosuje się wspólne zasady dotyczące systemów punktów zaliczeniowych w przypadku, gdy kwalifikacje na danym poziomie ERK opierają się na punktach zaliczeniowych (załącznik V do zalecenia w sprawie europejskich ram kwalifikacji).

6. W zaleceniu Rady z dnia 20 listopada 2017 r. dotyczącym monitorowania losów absolwentów[6] wzywa się państwa członkowskie do poprawy do 2020 r. dostępności i jakości danych na temat wyników kształcenia i szkolenia zawodowego oraz wyników absolwentów szkół wyższych.

---

1 DZ.U.: JOP_1963_063_R_1338_01

2 Dz.U. C 398 z 22.12.2012.

3 Zob. załącznik II do ERK w odniesieniu do deskryptorów definiujących poziomy europejskich ram kwalifikacji.

4 Dz.U. C 484 z 24.12.2016

5 Dz.U. C 189 z 15.6.2017.

6 Dz.U. C 423 z 9.12.2017.

7. W decyzji Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2018/646 z dnia 18 kwietnia 2018 r. w sprawie wspólnych ram mających na celu świadczenie lepszej jakości usług w zakresie umiejętności i kwalifikacji (Europass)[7] ustanowiono platformę, która będzie wspierać dokumentację i opis umiejętności i kwalifikacji oraz udostępniać użytkownikom (np. osobom poszukującym pracy i osobom uczącym się) elektroniczne portfolio do przechowywania informacji na temat ich umiejętności i kwalifikacji oraz tworzenia życiorysów i podań o pracę. Platforma ta będzie również służyć za internetowy portal zawierający informacje na temat kwalifikacji i systemów kwalifikacji, wytycznych, walidacji, uznawania oraz innych zagadnień związanych z umiejętnościami i kwalifikacjami. Nowy portal Europass będzie również umożliwiał korzystanie z usług uwierzytelniania (np. podpisy cyfrowe/certyfikaty).

8. W zaleceniu Rady z dnia 22 maja 2018 r. w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie[8] podkreślono potrzebę zajęcia się kwestią rozwijania kluczowych kompetencji w perspektywie uczenia się przez całe życie oraz zapewnienia wsparcia na wszystkich poziomach kształcenia, szkolenia i uczenia się, w tym poprzez dalszy rozwój kształcenia i szkolenia zawodowego.

9. W zaleceniu Rady z dnia 26 listopada 2018 r. w sprawie propagowania automatycznego wzajemnego uznawania kwalifikacji uzyskanych w ramach kształcenia i szkolenia na poziomie wyższym i średnim II stopnia oraz efektów uczenia się osiągniętych w okresach nauki za granicą[9] wezwano państwa członkowskie do podjęcia działań niezbędnych do osiągnięcia do 2025 r. automatycznego uznawania kwalifikacji uzyskanych w ramach kształcenia na poziomie wyższym i na poziomie średnim II stopnia, jak również uznawania efektów uczenia się osiągniętych w okresach nauki, w ramach działań na rzecz europejskiego obszaru edukacji. W zaleceniu tym podkreślono potrzebę dalszego rozwoju instrumentów zapewniania jakości w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego, zgodnie z europejskimi ramami odniesienia na rzecz zapewniania jakości w kształceniu i szkoleniu zawodowym (EQAVET) oraz ich kolejnymi wersjami, w celu wspierania przejrzystości i budowania wzajemnego zaufania do systemów kształcenia i szkolenia na poziomie kształcenia średniego. Aby ułatwić mobilność i uznawanie efektów uczenia się osiągniętych w okresach nauki za granicą, w zaleceniu wzywa się również do szerszego korzystania z narzędzi UE opracowanych w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego, m.in. narzędzi udostępnianych za pośrednictwem platformy internetowej Europass, a także protokołu ustaleń i porozumienia o programie zajęć, które są częścią europejskiego systemu transferu osiągnięć w kształceniu i szkoleniu zawodowym (ECVET).

10. W konkluzjach Rady pt. „Kroki ku urzeczywistnieniu wizji europejskiego obszaru edukacji”[10] podkreślono, że uwzględnione w koncepcji europejskiego obszaru edukacji oraz przyszłe działania, które mają zostać zaproponowane w ramach europejskiego obszaru edukacji [...] powinny obejmować wszystkie poziomy i rodzaje kształcenia i szkolenia, w tym uczenie się dorosłych oraz kształcenie i szkolenie zawodowe.

---

7 Dz.U. L 112 z 2.5.2018.
8 Dz.U. C 189 z 4.6.2018.
9 Dz.U. C 444 z 10.12.2018.
10 Dz.U. C 195 z 7.6.2018, s. 7–10.

11. W rezolucji Rady w sprawie dalszego rozwijania europejskiego obszaru edukacji w celu wsparcia zorientowanych na przyszłość systemów kształcenia i szkolenia[11] przypomniano, że „podstawą europejskiego obszaru edukacji powinna być ciągłość uczenia się przez całe życie obejmującego wczesną edukację i opiekę nad dzieckiem, edukację szkolną, kształcenie i szkolenie zawodowe, aż po szkolnictwo wyższe i uczenie się dorosłych".

12. W konkluzjach Rady z 2019 r. o wdrażaniu zalecenia Rady pt. „Ścieżki poprawy umiejętności: nowe możliwości dla dorosłych"[12] podkreślono potrzebę wprowadzenia trwałych i długoterminowych działań na rzecz podnoszenia i zmiany kwalifikacji osób dorosłych w ramach szerszego podejścia strategicznego do rozwijania umiejętności przez całe życie.

13. Również w konkluzjach Rady z 2019 r. na temat gospodarki dobrobytu wezwano państwa członkowskie do promowania kompleksowej polityki w zakresie uczenia się przez całe życie, a także rozwoju umiejętności i kompetencji przez całe życie.

14. W komunikacie Komisji pt. „Roczna strategia zrównoważonego wzrostu na 2020 r."[13] określono priorytety dotyczące przekształcenia Unii w zrównoważoną gospodarkę, napędzającą podwójną cyfrową i ekologiczną transformację, a także przekształcenia naszej społecznej gospodarki rynkowej, które pozwolą zagwarantować, aby Europa nadal oferowała jeden z najbardziej zaawansowanych systemów opieki na świecie i nadal była dynamicznym centrum innowacji i konkurencyjnej przedsiębiorczości. W komunikacie tym położono silny nacisk na potrzebę zwiększenia inwestycji w umiejętności oraz reformę systemów kształcenia i szkolenia.

[11] Dz.U. C 389 z 18.11.2019, s. 1–6.
[12] Dz.U. C 189 z 5.6.2019.
[13] COM(2019) 650 final

ZAŁĄCZNIK II – Ramy EQAVET

Część A. Orientacyjne deskryptory EQAVET

Orientacyjne deskryptory EQAVET mają na celu wspieranie państw członkowskich i organizatorów kształcenia i szkolenia zawodowego we wdrażaniu ram EQAVET. Są one uporządkowane według etapów cyklu jakości: *Planowanie – Wdrażanie – Ocena – Przegląd* Mogą one być stosowane zarówno w przypadku podstawowego, jak i ustawicznego kształcenia i szkolenia zawodowego oraz we wszystkich środowiskach uczenia się: nauki w szkole oraz uczenia się opartego na pracy, w tym programów przygotowania zawodowego.

Kryteria jakościowe	**Orientacyjne deskryptory na poziomie systemu kształcenia i szkolenia zawodowego**	**Orientacyjne deskryptory na poziomie organizatora kształcenia i szkolenia zawodowego**
Planowanie odzwierciedla strategiczną wizję wszystkich zainteresowanych stron i obejmuje jasno sformułowane cele, działania i wskaźniki.	Cele kształcenia i szkolenia zawodowego są opisywane w perspektywie średnio- i długoterminowej i są powiązane z europejskimi celami oraz celami zrównoważonego rozwoju z uwzględnieniem aspektów dotyczących zrównoważenia środowiskowego. Partnerzy społeczni i wszystkie inne zainteresowane strony uczestniczą w formułowaniu celów kształcenia i szkolenia zawodowego na różnych poziomach. Ustalane są poziomy docelowe, a ich realizacja jest monitorowana z wykorzystaniem konkretnych wskaźników (kryteriów powodzenia). Wprowadzono mechanizmy i procedury na potrzeby określania potrzeb szkoleniowych na rynku pracy i w społeczeństwie. Opracowana jest polityka informacyjna pozwalająca na optymalne ujawnianie wyników/efektów jakościowych – z zastrzeżeniem krajowych/regionalnych wymogów ochrony danych. Określono normy i wytyczne co do uznawania, walidacji i certyfikowania kompetencji osób	Lokalne poziomy docelowe ustalone przez organizatorów kształcenia i szkolenia zawodowego odzwierciedlają europejskie, krajowe i regionalne cele polityki kształcenia i szkolenia zawodowego. Ustalane i monitorowane są konkretne cele i zadania, opracowywane są programy na potrzeby ich realizacji. Prowadzone są stałe konsultacje z partnerami społecznymi i wszystkimi innymi zainteresowanymi stronami w celu określenia konkretnych potrzeb na danym obszarze lub poszczególnych osób. Obowiązuje jednoznaczny podział kompetencji w zakresie zarządzania jakością i jej rozwoju. Personel uczestniczy w planowaniu od samego początku, również w przypadku rozwijania jakości. Organizatorzy kształcenia i szkolenia zawodowego planują wspólne inicjatywy z odpowiednimi zainteresowanymi stronami. W procesie analizy lokalnych potrzeb uczestniczą zainteresowane strony.

Kryteria jakościowe	Orientacyjne deskryptory na poziomie systemu kształcenia i szkolenia zawodowego	Orientacyjne deskryptory na poziomie organizatora kształcenia i szkolenia zawodowego
	fizycznych. Opisano kwalifikacje w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego z wykorzystaniem efektów uczenia się. Wprowadzono mechanizmy zapewniania jakości w zakresie opracowywania, oceny i przeglądu kwalifikacji. Programy kształcenia i szkolenia zawodowego mają na celu umożliwienie elastycznych ścieżek uczenia się oraz szybkiego reagowania na zmieniające się potrzeby rynku pracy.	Organizatorzy kształcenia i szkolenia zawodowego wprowadzili jednoznaczny i przejrzysty system kontroli jakości. Środki zostały opracowane w sposób zapewniający zgodność z przepisami o ochronie danych.
Plany realizacji są opracowywane w porozumieniu z zainteresowanymi stronami i zawierają jasno sformułowane zasady.	Plany realizacji są opracowywane we współpracy z partnerami społecznymi, organizatorami kształcenia i szkolenia zawodowego i innymi zainteresowanymi stronami na odpowiednich poziomach. Plany realizacji uwzględniają konieczne zasoby, możliwości użytkowników oraz narzędzia i wytyczne niezbędne do wsparcia. Opracowano wytyczne i standardy na potrzeby realizacji na różnych poziomach. Wspomniane wytyczne i standardy obejmują ocenę, walidację i certyfikację kwalifikacji. Plany realizacji obejmują konkretne wsparcie na rzecz szkolenia nauczycieli i szkoleniowców, w tym w zakresie umiejętności dotyczących cyfryzacji i zrównoważenia środowiskowego. Kompetencje organizatorów kształcenia i szkolenia zawodowego w procesie realizacji są sformułowane w jednoznaczny i przejrzysty sposób.	Zasoby są przydzielane wewnętrznie w odpowiedni sposób na potrzeby osiągnięcia celów ustalonych w planach realizacji. W toku realizacji zaplanowanych działań jednoznacznie wspiera się odpowiednie partnerstwa o integracyjnym charakterze, w tym partnerstwa między nauczycielami i szkoleniowcami. Strategiczny plan rozwoju kompetencji personelu określa potrzeby w zakresie szkolenia nauczycieli i szkoleniowców. Personel odbywa regularne szkolenia i rozwija współpracę z odpowiednimi zewnętrznymi podmiotami, wspierając tworzenie potencjału i doskonalenie jakości oraz dążąc do osiągania coraz lepszych wyników. Programy organizatorów kształcenia i szkolenia zawodowego umożliwiają osobom uczącym się osiągnięcie oczekiwanych efektów uczenia się

Kryteria jakościowe	Orientacyjne deskryptory na poziomie systemu kształcenia i szkolenia zawodowego	Orientacyjne deskryptory na poziomie organizatora kształcenia i szkolenia zawodowego
	Opracowywane są krajowe lub regionalne ramy jakości, obejmujące wytyczne i normy jakości na poziomie organizatora kształcenia i szkolenia zawodowego w celu promowania ciągłego doskonalenia i samoregulacji.	i zaangażowanie się w proces uczenia się. Organizatorzy kształcenia i szkolenia zawodowego odpowiadają na potrzeby edukacyjne poszczególnych osób, wykorzystując podejście skoncentrowane na osobie uczącej się i umożliwiające osiągnięcie oczekiwanych efektów uczenia się. Organizatorzy kształcenia i szkolenia zawodowego wspierają innowacje w zakresie metod nauczania i uczenia się, w szkole i w miejscu pracy, poprzez stosowanie technologii cyfrowych i narzędzi online. Organizatorzy kształcenia i szkolenia zawodowego stosują sprawdzone, dokładne i wiarygodne metody oceny efektów uczenia się poszczególnych osób.
Regularnie prowadzona jest ocena wyników i procesów; uzupełnia się ją pomiarami.	Opracowane są metody ocen obejmujących ocenę wewnętrzną i zewnętrzną. Uzgodniony i czytelnie opisany jest udział zainteresowanych stron w procesie monitorowania i oceny. Krajowe i regionalne normy i procesy doskonalenia i zapewniania wysokiej jakości są odpowiednio dobrane i proporcjonalne do potrzeb sektora. W odpowiednich przypadkach systemy podlegają samoocenie i kontroli wewnętrznej i zewnętrznej. Wprowadzone są systemy wczesnego ostrzegania.	Prowadzona jest samoocena – okresowo i na mocy uregulowań/ram krajowych i regionalnych lub z inicjatywy organizatorów kształcenia i szkolenia zawodowego, obejmująca również gotowość cyfrową i zrównoważenie środowiskowe instytucji kształcenia i szkolenia zawodowego. Ocena i przegląd obejmują procesy i wyniki/efekty kształcenia i szkolenia, w tym ocenę zadowolenia uczących się oraz wyniki i poziom zadowolenia personelu. Ocena i przegląd obejmują

Kryteria jakościowe	Orientacyjne deskryptory na poziomie systemu kształcenia i szkolenia zawodowego	Orientacyjne deskryptory na poziomie organizatora kształcenia i szkolenia zawodowego
	Stosowane są wskaźniki skuteczności. W celu pomiaru skuteczności i określenia obszarów wymagających ulepszeń regularnie gromadzi się spójne i stosowne dane. Opracowywane są odpowiednie metody gromadzenia danych, np. kwestionariusze i wskaźniki/mierniki.	gromadzenie i wykorzystywanie danych oraz odpowiednie i skuteczne mechanizmy angażowania wewnętrznych i zewnętrznych zainteresowanych stron. Wprowadzone są systemy wczesnego ostrzegania.
Przegląd	Na wszystkich poziomach zdefiniowane są procedury, mechanizmy i narzędzia przeglądu, które wykorzystuje się w celu poprawy jakości świadczenia usług. Procesy podlegają regularnemu przeglądowi; opracowywane są plany działania w celu dokonywania zmian. Systemy są odpowiednio dostosowywane. Informacja o wynikach oceny jest udostępniana publicznie.	Gromadzone są informacje zwrotne od osób uczących się na temat ich osobistych doświadczeń i środowiska uzyskiwania oraz przekazywania wiedzy. Informacje te, wraz z informacjami zwrotnymi od nauczycieli, szkoleniowców i wszystkich innych zainteresowanych stron, są wykorzystywane jako podstawa dalszych działań. Informacje o wynikach przeglądu są powszechnie dostępne. Procedury gromadzenia informacji zwrotnej i dokonywania przeglądu stanowią część strategicznego procesu uczenia się w ramach organizacji, wspierają zapewnianie wysokiej jakości oraz zwiększają możliwości dla osób uczących się. Wyniki/efekty procesu oceny są omawiane z odpowiednimi zainteresowanymi stronami; wprowadzane są odpowiednie plany działań.

Część B. Zestaw wskaźników odniesienia EQAVET

W niniejszej sekcji określono zestaw wskaźników odniesienia, które mogą być wykorzystywane na potrzeby oceny krajowych/regionalnych systemów kształcenia i szkolenia zawodowego lub organizatorów kształcenia i szkolenia zawodowego w związku z wdrażaniem ram EQAVET oraz podnoszenia jakości ich działania.

Wskaźnik	Rodzaj wskaźnika	Cel z punktu widzenia polityki
Ogólne wskaźniki zapewniania jakości		
NR 1		
Znaczenie systemów zapewniania jakości dla kształcenia i szkolenia zawodowego: a) odsetek organizatorów stosujących wewnętrzne systemy zapewniania jakości na mocy przepisów lub z własnej inicjatywy b) odsetek akredytowanych organizatorów kształcenia i szkolenia zawodowego	Wskaźnik dotyczący kontekstu/wkładu	Promowanie kultury podnoszenia jakości na poziomie organizatora kształcenia i szkolenia zawodowego Bardziej przejrzysta jakość usług Zwiększenie wzajemnego zaufania w przypadku świadczenia szkolenia
NR 2		
Inwestycje w zakresie szkolenia nauczycieli i szkoleniowców: a) odsetek nauczycieli i szkoleniowców uczestniczących w dalszym szkoleniu b) wielkość inwestowanych środków finansowych, w tym w obszarze umiejętności cyfrowych	Wskaźnik dotyczący wkładu/procesu	Propagowanie odpowiedzialności nauczycieli i szkoleniowców za rozwój jakości kształcenia i szkolenia zawodowego Lepsze reagowanie systemu kształcenia i szkolenia zawodowego na zmienne potrzeby rynku pracy Zwiększanie indywidualnego potencjału uczenia się Poprawa osiągnięć osób uczących się
Wskaźniki służące realizacji celów polityki jakości kształcenia i szkolenia zawodowego		
NR 3		
Wskaźnik uczestnictwa w programach kształcenia i szkolenia zawodowego: Liczba uczestników programów kształcenia i szkolenia	Wskaźnik dotyczący wkładu/procesu/wyników	Uzyskanie podstawowych informacji o atrakcyjności kształcenia i szkolenia zawodowego na poziomie systemu i na poziomie

Wskaźnik	Rodzaj wskaźnika	Cel z punktu widzenia polityki
zawodowego[14] w podziale na rodzaj programu i kryteria indywidualne[15]		organizatorów Odpowiednie ukierunkowanie wsparcia prowadzące do zwiększenia dostępu do kształcenia i szkolenia zawodowego, w tym dla grup defaworyzowanych
NR 4		
Wskaźnik osób kończących programy VET: Liczba osób, które ukończyły z powodzeniem/nie ukończyły programów kształcenia i szkolenia zawodowego w podziale na rodzaj programu i kryteria indywidualne	Wskaźnik dotyczący procesu/wkładu/wyników	Uzyskanie podstawowych informacji o osiągnięciach edukacyjnych i jakości procesów edukacyjnych Obliczenie odsetka osób przerywających naukę w porównaniu ze wskaźnikiem uczestnictwa Wspieranie pomyślnego kończenia nauki jako jednego z głównych celów kształcenia i szkolenia zawodowego w kontekście jakości Wspieranie odpowiednio dostosowanej oferty szkoleń, w tym dla grup defaworyzowanych
NR 5		
Odsetek uczestników programów VET, którzy znaleźli pracę: a) sytuacja zawodowa uczestników kształcenia i szkolenia zawodowego w określonym czasie od ukończenia szkolenia w podziale na rodzaj programu i kryteria indywidualne[16]	Wskaźnik dotyczący wyników	Zwiększanie szans na zatrudnienie Poprawa zdolności reagowania kształcenia i szkolenia zawodowego na zmiany zapotrzebowania na rynku pracy Wspieranie odpowiednio dostosowanej oferty szkoleń, w tym dla grup

[14] W przypadku podstawowego kształcenia zawodowego: zanim osoba ucząca się zostanie uznana za uczestnika, musi być objęta kształceniem przez 6 tygodni. W przypadku uczenia się przez całe życie: odsetek ludności korzystającej z formalnych programów kształcenia i szkolenia zawodowego.

[15] Oprócz podstawowych informacji o płci i wieku można uwzględniać inne kryteria społeczne, np. czy są to osoby wcześnie kończące naukę, osoby o najwyższych osiągnięciach edukacyjnych, migranci, osoby niepełnosprawne, jak długi jest okres bezrobocia.

[16] W przypadku podstawowego kształcenia zawodowego: włącznie z informacjami w sprawie sytuacji zawodowej uczestników, którzy nie ukończyli kształcenia.

Wskaźnik	Rodzaj wskaźnika	Cel z punktu widzenia polityki
b) odsetek zatrudnionych uczestników kształcenia i szkolenia zawodowego w określonym czasie od ukończenia nauki w podziale na rodzaj programu i kryteria indywidualne		defaworyzowanych
NR 6		
Wykorzystanie nabytych umiejętności w miejscu pracy a) informacja o zatrudnieniu podjętym przez uczestników po zakończeniu nauki w podziale na rodzaj edukacji i kryteria indywidualne b) wskaźnik zadowolenia pracowników i pracodawców z nabytych umiejętności i kompetencji	Wskaźnik dotyczący wyników (połączenie danych jakościowych i ilościowych)	Zwiększanie szans na zatrudnienie Lepsze reagowanie systemu kształcenia i szkolenia zawodowego na zmienne potrzeby rynku pracy Wspieranie odpowiednio dostosowanej oferty szkoleń, w tym dla grup defaworyzowanych
Informacje dotyczące kontekstu		
NR 7		
Stopa bezrobocia[17] w podziale na kryteria indywidualne	Wskaźnik dotyczący kontekstu	Informacja ogólna na potrzeby procesu decyzyjnego na poziomie systemu kształcenia i szkolenia zawodowego
NR 8		
Wskaźnik uczestnictwa grup defaworyzowanych: a) odsetek uczestników kształcenia i szkolenia zawodowego sklasyfikowanych jako przedstawiciele grup defaworyzowanych (w określonym regionie lub obszarze) w podziale na wiek i płeć b) wskaźnik sukcesu w grupach	Wskaźnik dotyczący kontekstu	Informacja ogólna na potrzeby procesu decyzyjnego na poziomie systemu kształcenia i szkolenia zawodowego Wspieranie dostępu grup defaworyzowanych do kształcenia i szkolenia zawodowego Wspieranie odpowiednio dostosowanej oferty szkoleń, w tym dla grup

[17] Definicja według MOP: osoby w wieku od 15 do 74 lat niemające pracy, aktywnie poszukujące zatrudnienia i gotowe do podjęcia pracy.

Wskaźnik	Rodzaj wskaźnika	Cel z punktu widzenia polityki
defaworyzowanych w podziale na wiek i płeć		defaworyzowanych
NR 9		
Mechanizmy określania potrzeb szkoleniowych rynku pracy: a) informacja o mechanizmach utworzonych w celu określania zmiennych potrzeb na różnych poziomach b) dowody na stosowanie takich mechanizmów i ich skuteczność	Wskaźnik dotyczący kontekstu/wkładu (informacje dotyczące jakości)	Lepsze reagowanie systemu kształcenia i szkolenia zawodowego na zmienne potrzeby rynku pracy Zwiększanie szans na zatrudnienie
NR 10		
Środki wykorzystywane do promowania lepszego dostępu do kształcenia i szkolenia zawodowego oraz zapewnianie wytycznych dla (potencjalnych) uczestników kształcenia i szkolenia zawodowego: a) informacja o środkach stosowanych na różnych poziomach b) dane świadczące o ich skuteczności	Wskaźnik dotyczący procesu (informacje dotyczące jakości)	Promowanie dostępu do kształcenia i szkolenia zawodowego, w tym dla grup defaworyzowanych Zapewnianie wytycznych dla (potencjalnych) uczestników kształcenia i szkolenia zawodowego Wspieranie odpowiednio dostosowanej oferty szkoleniowej