

UCZENIE SIĘ PRZEZ CAŁE ŻYCIE ZAPOBIEGA NISKIM UMIEJĘTNOŚCIOM

Elastyczne ścieżki kształcenia – kontynuacja nauki lub pracy przez zagrożoną młodzież i nisko wykwalifikowanych dorosłych

W 2017 r. 15,7% młodych Europejczyków w wieku 15–29 lat mających niskie kwalifikacje nie kształciło się, nie pracowało ani nie szkoliło się (młodzież NEET), w porównaniu z 9,6% ich lepiej wykształconych rówieśników. W roku tym stopa bezrobocia wśród nisko wykwalifikowanych osób dorosłych w wieku produkcyjnym (25–64 lat) wynosiła dla UE-28 13,9%, natomiast wśród dorosłych o wysokich kwalifikacjach była na poziomie 4,2% ⁽¹⁾ ⁽²⁾.

Małe umiejętności, zazwyczaj kojarzone z niskimi lub zerowymi kwalifikacjami, wiążą się z wysokimi kosztami społecznymi i gospodarczymi. Są katastrofalne dla takich osób i mają szkodliwy wpływ na ich status społeczny, zarobki, pewność siebie, zdrowie i zdolność do angażowania się w życie

społeczeństwa obywatelskiego ⁽³⁾. Dlatego też polityki w całej Europie coraz bardziej skupiają się na zapobieganiu i wczesnej interwencji, w tym monitorowaniu narażonej młodzieży i oferowaniu osobom o niskich kwalifikacjach kompleksowego doradztwa i różnych środków podnoszenia kwalifikacji, zwłaszcza szkoleń z zakresu umiejętności podstawowych.

Działania w ramach polityki europejskiej

Zgodnie z Europejskim filarem praw socjalnych „każda osoba (w Europie) ma prawo do edukacji włączającej, charakteryzującej się dobrą jakością, szkoleń i uczenia się przez całe życie w celu utrzymania i nabywania umiejętności, które pozwolą

Narzędzia Cedefop

Opracowane przez Cedefop narzędzia kształcenia i szkolenia zawodowego służące rozwiązaniu problemu wczesnego kończenia kształcenia obejmują odnośne europejskie praktyki, które pomogły młodym ludziom uzyskać przynajmniej wykształcenie średnie II stopnia. Dzięki nim decydenci i organizatorzy kształcenia mają dostęp do wytycznych, wskazówek, podręcznych korzyści i narzędzi w celu opracowywania, wdrażania i oceny polityki zapobiegania lub zarządzania wczesnemu kończeniu kształcenia.

Baza wytycznych Cedefop jest narzędziem dla zarządzających służbami rozwoju karier, specjalistów i decydentów zajmujących się strategiami rozwoju zawodowego i aktywizacji zawodowej. Obejmuje narzędzia dotyczące wykorzystania informacji o rynku pracy; podręcznik dotyczący możliwości przenoszenia praktyk; oraz szkolenia na temat sposobów wykorzystania informacji o rynku pracy i technologii informacyjnych w prowadzonym poradnictwie.



⁽¹⁾ Wszystkie dane Eurostatu: edat_lfse_21 i lfsa_urgaed.

⁽²⁾ Niskie kwalifikacje mają osoby z wykształceniem niższym niż średnie II stopnia, odpowiadającym poziomom 0–2 ISCED. W obu przykładach porównano je z osobami z wykształceniem na poziomach 5–8 ISCED.

⁽³⁾ Cedefop (2017). *Investing in skills pays off: the economic and social cost of low-skilled adults in the EU* [Inwestowanie w umiejętności się opłaca – gospodarcze i społeczne koszty nisko wykwalifikowanych dorosłych w UE].

jej w pełni uczestniczyć w życiu społeczeństwa i skutecznie radzić sobie ze zmianami na rynku pracy⁽⁴⁾. Pomimo tego ponad 60 milionów Europejczyków w wieku 25–64 lat ma wykształcenie średnie I stopnia lub niższe⁽⁵⁾; podobna liczba osób ma trudności z podstawowymi zadaniami, takimi jak czytanie, pisanie, liczenie lub posługiwanie się komputerem.

Aby pomóc państwom członkowskim w prowadzeniu działań zapobiegawczych i zaradczych, UE wprowadziła kilka środków⁽⁶⁾, w tym dwie duże inicjatywy:

Gwarancja dla młodzieży pomaga państwom UE zagwarantować, by „wszyscy młodzi ludzie poniżej 25. roku życia otrzymali dobrej jakości ofertę zatrudnienia, kształcenia ustawicznego, przygotowania zawodowego lub stażu w ciągu czterech miesięcy od utraty pracy lub zakończenia kształcenia formalnego”. Wszystkie państwa zobowiązały się do wdrożenia gwarancji dla młodzieży na podstawie zalecenia Rady z 2013 r.⁽⁷⁾

Inicjatywa dotycząca **ścieżek poprawy umiejętności** ma służyć pomocy nisko wykwalifikowanym osobom dorosłym, które nie kwalifikują się do wsparcia w ramach gwarancji dla młodzieży. Jest następstwem konkluzji europejskich ministrów edukacji dotyczących kształcenia i szkolenia zawodowego⁽⁸⁾: w ramach tej inicjatywy osoby dorosłe mogą rozpoznawać swoje potrzeby w zakresie poprawy umiejętności oraz uzyskiwać szkolenia, zwiększać umiejętności czytania, pisania, liczenia oraz posługiwania się urządzeniami cyfrowymi, jak również nabywać szerszy zakres umiejętności⁽⁹⁾.

Dzięki prowadzonym badaniom dotyczącym uczenia się i zdolności do zatrudnienia Cedefop przekazuje wiedzę wykorzystywaną w debacie orientacyjnej, dotyczącą sposobów radzenia sobie z problemem niskich umiejętności i kwalifikacji oraz wczesnego kończenia kształcenia i szkolenia. Jego zasoby

w zakresie poradnictwa przez całe życie, walidacji i wczesnego kończenia kształcenia/szkolenia są stale aktualizowane, aby mogły być przekazywane decydom, partnerom społecznym i specjalistom w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego. W zbliżającym się badaniu analizuje się potencjał uczenia się opartego na pracy w tworzeniu ścieżek poprawy umiejętności dla osób dorosłych⁽¹⁰⁾. Aktualizacja europejskiego wykazu walidacji, przeprowadzona w 2018 r. we współpracy z Komisją Europejską, zostanie opublikowana w połowie 2019 r.

RAMKA 1: FORA POLITYCZNE CEDEFOP DOTYCZĄCE ŚCIEŻEK POPRAWY UMIEJĘTNOŚCI

Aby zwrócić uwagę partnerów społecznych i innych zainteresowanych stron na prowadzone przez siebie badania, Cedefop zorganizowało kilka forów politycznych dotyczących ścieżek poprawy umiejętności.

Fora w 2019 r.:

- 20-21 maja: Forum polityczne ds. uczenia się dotyczące ścieżek poprawy umiejętności organizowane we współpracy z Europejskim Komitetem Ekonomiczno-Społecznym w celu omówienia rozwiązań w zakresie ścieżek poprawy umiejętności oraz przeanalizowania działań w odniesieniu do polityki w poszczególnych państwach
- 29 maja: Forum polityczne we współpracy z platformą na rzecz uczenia się przez całe życie organizowane przez rumuńską prezydentkę Rady w jej stałym przedstawicielstwie przy UE w Brukseli w celu przeanalizowania zdolności wspólnotowych ośrodków uczenia się przez całe życie do pełnienia roli punktów kompleksowej obsługi zajmujących się zapobieganiem dezaktywacji zagrożonej młodzieży i nisko wykwalifikowanych dorosłych.

Wyzwanie związane z poprawą umiejętności i odnośne działania państw członkowskich

Państwa członkowskie UE poprawiły elastyczność i drożność swoich systemów kształcenia i szkolenia, pomagając, w odpowiednim czasie i na odpowiednim poziomie, w integracji osób z różnymi dotychczasowymi ścieżkami uczenia się. Opracowały też szereg środków edukacyjnych i społecznych dla nisko wykwalifikowanych osób młodych i dorosłych, w tym uchodźców i osób z przeszłością migracyjną.

⁽⁴⁾ Europejski filar praw socjalnych, rozdział 1, zasada 1.

⁽⁵⁾ Eurostat [edat_ifs_9901].

⁽⁶⁾ Np. Zalecenie Rady w sprawie integracji osób długotrwale bezrobotnych na rynku pracy.

⁽⁷⁾ Zalecenie Rady w sprawie ustanowienia gwarancji dla młodzieży.

⁽⁸⁾ Konkluzje z Rygi zatwierdzone przez ministrów państw UE, krajów kandydujących i państw EOG w czerwcu 2015 r., zob. wyznaczone cele średniokresowe 3 i 4.

⁽⁹⁾ Zob. Zalecenie Rady w sprawie ścieżek poprawy umiejętności: nowe możliwości dla dorosłych oraz Nowy europejski program na rzecz umiejętności.

⁽¹⁰⁾ www.cedefop.europa.eu/en/about-cedefop/public-procurement/potential-work-based-learning-developing-upskilling-pathways-adults

W ostatnich latach Cedefop przeanalizowało te środki ⁽¹¹⁾.

Pomoc młodym ludziom w utrzymaniu nauki lub pracy lub powrocie do niej

W niektórych państwach kluczową rolę w zapobieganiu wczesnemu kończeniu nauki i szkolenia odgrywają gminy i szkoły (prowadzące kształcenie i szkolenie zawodowe). Wypracowały strategię informacyjną opartą na konkretnych wskaźnikach dotyczących efektów uczenia się, rodziny, zdrowia, zachowań i nastawień, sytuacji finansowej i statusu migracyjnego, dzięki czemu możliwa jest wczesna identyfikacja zagrożonych osób.

RAMKA 2: CERTYFIKACJA NA PODSTAWIE UZYSKANYCH JEDNOSTEK WE WSPÓLNOCIE FRANCUSKIEJ BELGII

We Wspólnocie Francuskiej Belgii stosuje się bardzo elastyczny system certyfikacji jednostek kształcenia, umożliwiający stopniowe zdobywanie kwalifikacji w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego. W podejściu tym dostrzega się, że uczniowie osiągają najlepsze wyniki, ucząc się we własnym tempie, i że niektórzy, zwłaszcza osoby ze niskimi umiejętnościami podstawowymi, potrzebują więcej czasu niż inni. Kwalifikacje są wyrażane w ujęciu jednostek efektów uczenia się. Uczeń zdobywa jednostkę w kursie kształcenia i szkolenia zawodowego, gdy osiąga wszystkie wymagane efekty uczenia się, a nie po zakończeniu kursu lub upływie czasu szkolenia. Dzięki takiemu podejściu można łatwiej uniknąć niepowodzenia, powtarzania klasy i przedwczesnego kończenia nauki. Jednostki są oceniane i certyfikowane osobno – można je gromadzić aż do uzyskania pełnych kwalifikacji. www.cpu.cfwb.be/

W przypadku tych strategii zasadnicze znaczenie mają kompleksowe poradnictwo i doradztwo, służące zarówno niedopuszczeniu do wyłączenia młodych ludzi, jak i zapewnieniu wsparcia w powrocie do bezpiecznego i integrującego środowiska nauki lub pracy. Najbardziej skuteczne były środki dopasowane do indywidualnych potrzeb, czy to finansowych, psychologicznych, zdrowotnych, czy edukacyjnych.

Poprawa umiejętności osób dorosłych: konieczność zintegrowanych ścieżek uczenia się przez całe życie

Potrzeby edukacyjne osób dorosłych są zazwyczaj różnorodne i czasami trudniejsze do zaspokojenia niż

⁽¹¹⁾ Cedefop (2016). *Leaving education early: putting vocational education and training centre stage [Wczesne kończenie nauki: kluczowe znaczenie kształcenia i szkolenia zawodowego]. Volume I: Investigating causes and extent [Tom I: analiza przyczyn i zakresu]. Volume II: Evaluating policy impact [Tom II: ocena skutków polityki]*.

potrzeby osób młodych; mogą one obejmować zarówno poważne niedociągnięcia w czytaniu, pisaniu i liczeniu, jak i przestarzałe umiejętności zawodowe. Niektórzy dorośli nie mają świadomości ich istnienia lub niechętnie się do nich przyznają.

Pomimo określonych braków osoby dorosłe mają konkretne umiejętności, w tym kwalifikacje zawodowe zdobyte w pracy. Środki pomocy muszą bazować na wcześniejszym kształceniu kandydatów, co wymaga oceny posiadanych przez nich wiedzy i umiejętności, a także podejścia dostosowanego do ich indywidualnej sytuacji.

Wiele państw członkowskich UE stosuje obecnie rozwiązania dotyczące walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego ⁽¹²⁾. Umożliwiają one ocenę i uznawanie umiejętności osób jako częściowych lub pełnych kwalifikacji. Ocena umiejętności może otworzyć drogę do dalszych środków poprawy umiejętności, doprowadzić do skrócenia czasu szkolenia lub, przynajmniej zwiększyć samoświadomość, sprzyjającą uczeniu się w przyszłości.

RAMKA 3: WALIDACJA WCZEŚNIEJSZEJ NAUKI W DUŃSKIM SYSTEMIE KSZTAŁCENIA I SZKOLENIA ZAWODOWEGO

W Danii, od 2015 r. wszystkie osoby uczące się w wieku powyżej 25 lat, rozważające ponowne rozpoczęcie nauki i szkolenia oraz przystępujące do kształcenia i szkolenia zawodowego muszą przejść ocenę umiejętności. Tę samą możliwość mają osoby młodsze, jeżeli nie są one bezpośrednio po szkole. Ocena służy rozpoznaniu istniejących umiejętności i wiedzy kandydatów. W jej następstwie opracowywany jest indywidualny plan uczenia się, zapewniający dopasowane do potrzeb programy szkoleń i pozwalający uniknąć powielania działań. Ocena umiejętności jest bezpłatna i, w zależności od wykształcenia i doświadczenia kandydatów, trwa od pół dnia do 10 dni.

Audyty umiejętności: narzędzia rozpoznawania uzdolnień. Opracowanie dla Komisji Europejskiej, DG EMPL, 2018.

UE i jej państwa członkowskie opracowały środki integracyjne dla coraz liczniejszych uchodźców i osób ubiegających się o azyl. Walidacja umiejętności i uznawanie kwalifikacji zdobytych za granicą mają kluczowe znaczenie dla wysoko wykwalifikowanych migrantów, natomiast ocena umiejętności pod kątem znalezienia odpowiedniej oferty pracy lub szkolenia

⁽¹²⁾ Więcej informacji na stronie internetowej www.cedefop.europa.eu/validation

najlepiej służy wprowadzaniu na rynek pracy osób o niższych umiejętnościach zawodowych.

Problem niskich umiejętności z perspektywy uczenia się przez całe życie

Trzy lata po (ponownym) uruchomieniu gwarancji dla młodzieży i Inicjatywy na rzecz zatrudnienia ludzi młodych Komisja Europejska przedstawiła ocenę programów zapobiegania przedwczesnemu kończeniu nauki oraz środków przekwalifikowania, poprawy umiejętności i kształcenia ustawicznego stosowanych w państwach członkowskich w ramach tych dwóch inicjatyw ⁽¹³⁾. Zauważono w nich pięć poniższych czynników sukcesu.

RAMKA 4: MYSKILLS W NIEMCZECH

MySkills jest testem, w którym wykorzystuje się zdjęcia i filmy do oceny umiejętności i doświadczenia zawodowego obcokrajowców poszukujących pracy niemogących ich udokumentować w inny sposób. Chodzi o to, aby osoby poszukujące pracy wykonywały ten test na wczesnym etapie procesu integracji i doradztwa, a służby zatrudnienia mogły szybko ustalać dalsze kroki, na przykład szkolenia zawodowe lub językowe. Narzędzie MySkills jest obecnie dostępne w sześciu językach, w tym perskim i arabskim, w odniesieniu do ośmiu zawodów, w tym kucharzy, wykwalifikowanych pracowników sektora metalowego, monterów powłok budynków i obiektów oraz specjalistów mechatroniki pojazdów silnikowych. www.myskills.de/en/

Współpraca i partnerstwa zainteresowanych stron

Osoby zagrożone odejściem ze szkoły i pracy zazwyczaj borykają się ze złożonymi problemami. Szukanie pomocy w wielu instytucjach może być zniechęcające ⁽¹⁴⁾. Aby zaradzić tej sytuacji, w niektórych państwach zainteresowane strony połączyły siły i świadczą zintegrowane, łatwo dostępne usługi.

⁽¹³⁾ Dokument roboczy służb Komisji: *Gwarancja dla młodzieży i inicjatywa na rzecz zatrudnienia ludzi młodych trzy lata później*. Zobacz też: Centrum informacyjne publicznych służb zatrudnienia, np. sekcje „Usługi dla osób młodych”, „Usługi dla długotrwale bezrobotnych i grup szczególnie wrażliwych”, „Współpraca partnerska publicznych służb zatrudnienia”.

⁽¹⁴⁾ b. Europejska sieć publicznych służb zatrudnienia 2018: Stanowisko – *Wniosek dotyczący usystematyzowanej współpracy między publicznymi służbami zatrudnienia a sektorem kształcenia służącej skuteczniejszemu przechodzeniu od kształcenia do zatrudnienia*.

RAMKA 5: AGENCJE ZATRUDNIENIA MŁODZIEŻY W NIEMCZECH

Niemieckie agencje zatrudnienia młodzieży są punktami kompleksowej obsługi młodych ludzi przechodzących od kształcenia do zatrudnienia. W jednym miejscu oferują zakres usług (poradnictwo i doradztwo, kształcenie i szkolenie, kwestie socjalne i pośrednictwo pracy). Specjalny nacisk położono na środki zapobiegawcze, na przykład informowanie młodych ludzi, gdy jeszcze są w szkole; dopilnowywanie, aby absolwenci byli dobrze przygotowani na swoje pierwsze kroki na rynku pracy. Usługi są skierowane do młodych Niemców i migrantów w wieku poniżej 25 lat. Agencje zatrudnienia młodzieży ściśle współpracują z organizacjami pracodawców, służbami ds. migracji młodzieży i sądami dla nieletnich.

www.arbeitsagentur.de/institutionen/jugendberufsagenturen

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1206&langId=en>

Podejścia do ścieżki zawodowej: usługi powiązane pionowo i poziomo

Podejścia do ścieżki zawodowej uwzględniają, że podejmowane środki są często krótkotrwałe i że każda zmiana w życiu człowieka niesie ze sobą ryzyko. Mają służyć dobrze powiązanemu i zintegrowanemu wsparciu na rzecz uczenia się przez całe życie i rozwoju karier zawodowych. Cel ten osiąga się przez powiązanie wysokiej jakości kształcenia i szkolenia z poradnictwem oraz przez zapewnienie współpracy i wymiany informacji między różnymi podmiotami (publicznymi służbami zatrudnienia oraz organizatorami kształcenia i szkolenia).

Działania zapobiegawcze mające na celu poprawę umiejętności podstawowych

Większość inicjatyw informacyjnych skierowanych do ludności lokalnej lub migrantów, osób młodych i starszych skupia się na początkowym rozwoju umiejętności podstawowych. Braki w podstawowych umiejętnościach czytania, pisania i liczenia są głównymi przyczynami wykluczenia społecznego.

W przypadku osób chcących rozpocząć formalny kurs kształcenia i szkolenia zawodowego, ale mających braki w niezbędnych umiejętnościach podstawowych, dostępne są programy wstępne służące dojściu do poziomu umiejętności wymaganych do podjęcia kształcenia i szkolenia zawodowego.

Dorośli ze słabymi umiejętnościami podstawowymi często mają inne umiejętności, w tym zawodowe, które mogą zostać poddane ocenie i stanowić podstawę ukierunkowanych działań szkoleniowych.

RAMKA 6: CERTYFIKACJA UMIEJĘTNOŚCI PRACOWNIKÓW SZPITALI (FRANCJA)

W 2014 r. oddział francuskiej organizacji ustawicznego kształcenia pracowników szpitali ANFH w regionie Prowansja-Alpy-Lazurowe Wybrzeże prowadził audyty umiejętności pracowników w publicznych szpitalach i domach opieki. Audyty dotyczyły 28 zawodów charakteryzujących się niskimi kwalifikacjami, na przykład sprzątaczy i opiekunów. Audyty skupiają się na umiejętnościach podstawowych: biegłej znajomości języka francuskiego, umiejętnościach czytania, pisania i liczenia. W następstwie audytu w odniesieniu do każdego pracownika proponowana jest ścieżka poprawy umiejętności, która jest oceniana przez kierownictwo. Możliwe są dwie opcje: poprawa umiejętności podstawowych lub szkolenie zawodowe. Wszystkie kursy prowadzą do uzyskania certyfikacji / kwalifikacji poświadczającej umiejętności uczestników. www.anfh.fr/l-anfh

Poprawa umiejętności pomaga sprostać zapotrzebowaniu pracodawców

O wartości środków w zakresie kwalifikacji świadczy to, czy są prawdziwym atutem na rynku pracy. Mogą nim być wszelkie udokumentowane efekty uczenia się poszukiwane przez pracodawców, w tym umiejętności przedsiębiorcze, cyfrowe i językowe⁽¹⁵⁾. W wielu krajach stosuje się systemy prognozowania potrzebnych umiejętności, które szczegółowo analizują zapotrzebowanie pracodawców na określone umiejętności. Z systemów tych pochodzą informacje, które następnie są wykorzystywane w opracowywaniu ofert kształcenia i szkolenia⁽¹⁶⁾.

Uczenie się oparte na pracy: szansa dla osób znajdujących się w szczególnie niekorzystnej sytuacji

Dzięki uczeniu się opartym na pracy młodzi ludzie narażeni na porzucenie kształcenia i szkolenia mogą uczyć się poza szkołą, a przez to utrzymać edukację

lub do niej powrócić⁽¹⁷⁾. Choć uczenia się opartego na pracy nie należy postrzegać jako środka przeznaczonego konkretnie dla osób o niskich kwalifikacjach, okazało się ono też pomocne w ponownym rozpoczynaniu zatrudnienia przez wyłączone osoby dorosłe.

Perspektywy

Aby zapobiegać brakom umiejętności i niedoborowi kwalifikacji, stosuje się w coraz większym stopniu zintegrowane i dostosowane ścieżki uzyskiwania lub poprawy umiejętności podstawowych na różnych etapach życia. Biorąc pod uwagę ogromne zmiany na europejskich rynkach pracy, wsparcie dla uczenia się przez całe życie i rozwoju karier zawodowych w zasadniczy sposób pozwala nadążać za bardzo szybko zmieniającymi się potrzebami w zakresie umiejętności i kwalifikacji; nikogo nie można pozostawić w tyle. Oprócz szkoleń zawodowych uwzględnia się środki poprawy umiejętności podstawowych i umiejętności zarządzania przebiegiem kariery zawodowej, umożliwiających dokonywanie odpowiednich wyborów edukacyjnych i zawodowych przez całe życie.

Omawiane powyżej inicjatywy europejskie, skierowane do słabszych grup, takich jak osoby przedwcześnie kończące kształcenie i szkolenie, osoby dorosłe o niskich umiejętnościach podstawowych, a także migranci i uchodźcy, promują elastyczne ścieżki kształcenia, a jednocześnie uwzględniają zmieniające się potrzeby rynku pracy. Dla spójności i ciągłości świadczonych usług konieczna jest ścisła współpraca wszystkich zaangażowanych podmiotów (publicznych służb zatrudnienia, organizatorów kształcenia i szkolenia, młodzieży i służb społecznych). Decydenci, w tym partnerzy społeczni, muszą znaleźć równowagę między potrzebami indywidualnymi a zapotrzebowaniem na rynku pracy.

⁽¹⁵⁾ Komisja Europejska, 2018: Dane gromadzone na potrzeby monitorowania programu gwarancja dla młodzieży: 2016.

⁽¹⁶⁾ Zob. nota informacyjna Cedefop *Mózg zamiast mięśni: przyszłość pracy w Europie*, czerwiec 2018 r.

⁽¹⁷⁾ Zob. *Opracowane przez Cedefop narzędzia kształcenia i szkolenia zawodowego służące rozwiązaniu problemu wczesnego kończenia nauki oraz Uczenie się oparte na pracy i bardzo realistyczne symulacje.*

Cedefop udostępnia swoje zasoby na potrzeby kształtowania europejskiej polityki. W 2020 r. zostanie utworzona nowa, internetowa baza informacji dotyczących polityki, praktyk i narzędzi w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego, służących wspieraniu włączenia społecznego i integracji na

rynku pracy. Będzie pomocna w realizacji polityki i jej wzajemnym poznawaniu przez poszczególne państwa – będzie obejmowała priorytety europejskiej polityki, począwszy od ponownego kształcenia lub szkolenia osób przedwcześnie kończących naukę po poprawę umiejętności osób dorosłych.



Nota informacyjna – 9136 PL

Nr kat.: TI-BB-19-002-PL-N

ISBN 978-92-896-2746-7, doi:10.2801/184904

Copyright © Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego (Cedefop), 2019

Powielanie jest dozwolone pod warunkiem podania źródła.

Notatki informacyjne są publikowane w językach angielskim, francuskim, greckim, hiszpańskim, niemieckim, polskim, portugalskim włoskim oraz w języku kraju pełniącego prezydencję UE. Aby otrzymywać je regularnie, należy zarejestrować się na stronie internetowej: www.cedefop.europa.eu/pl/user/register

I Inne notatki informacyjne i publikacje Cedefop są dostępne pod adresem: www.cedefop.europa.eu/EN/publications.aspx

P.O. Box 22427, 55102 Thessaloniki, Grecja

Europe 123, Thessaloniki, Grecja

Tel. +30 2310490111, Fax +30 2310490020

Email: info@cedefop.europa.eu

visit our portal www.cedefop.europa.eu
