



WZMOCNIENIE POZYCJI OBYWATELI W OBLICZU ZMIAN

Wszechstronne systemy wspomagające uczenie się zapewniają obywatelom pomoc doradczą w trudnych czasach

„Zasoby ludzkie są jak zasoby naturalne: są często głęboko zakopane. Trzeba ich poszukać, nie leżą zwyczajnie na powierzchni wokóło”

(Sir Ken Robinson, Ted Talk Longbeach, luty 2010 r.)

Szybka transformacja cyfrowa, zmiana klimatu, globalizacja i zmiany demograficzne powodują głębokie przemiany na rynku pracy w Europie. Pandemia COVID-19 przyspieszyła ten proces i przesunęła punkt ciężkości polityki publicznej i działań publicznych ⁽¹⁾. Biorąc pod uwagę te dalekosiężne przemiany, UE i jej państwa członkowskie podjęły działania mające na celu wzmocnienie pozycji obywateli w obliczu zmian i wykorzystanie ewentualnych korzyści, również poprzez zapewnienie im dostępu do systematycznego podnoszenia kwalifikacji i przekwalifikowania zawodowego oraz wspieranie zatrudnienia ⁽²⁾. Na szczeblu polityki silniejsze synergie między różnymi rodzajami środków, w tym zachętami finansowymi, poradnictwem, walidacją i programami środowiskowymi, pomogą wspierać ustawiczne kształcenie wszystkich dorosłych ⁽³⁾.

⁽¹⁾ Aby umożliwić odbudowę po pandemii COVID-19, UE opracowała kompleksowy pakiet, który łączy wieloletnie ramy finansowe na lata 2021–27 z nadzwyczajnym funduszem odbudowy, Next Generation EU. Przewiduje on m.in. inwestycje w transformację ekologiczną i cyfrową.

⁽²⁾ Podejście to jest zgodne z Europejskim filarem praw socjalnych z 2017 r., który przewiduje, że „każdy ma prawo do edukacji włączającej, charakteryzującej się dobrą jakością, szkoleń i uczenia się przez całe życie w celu utrzymania i nabywania umiejętności, które pozwolą mu w pełni uczestniczyć w życiu społeczeństwa i skutecznie radzić sobie ze zmianami na rynku pracy” (zasada 1) oraz że „każdy ma prawo do terminowego i dostosowanego do potrzeb wsparcia na rzecz poprawy perspektyw zatrudnienia lub prowadzenia działalności na własny rachunek”, w tym do otrzymania wsparcia w poszukiwaniu pracy, a także do przeniesienia uprawnień do ochrony społecznej i do szkolenia w trakcie przekwalifikowania zawodowego (zasada 4).

⁽³⁾ Zob. dokument z 2020 r. otwierający debatę na temat wyzwań i możliwości związanych z kształceniem i szkoleniem zawodowym w następnym dziesięcioleciu autorstwa Cedefopu i ETF.

UMOŻLIWIENIE OBYWATEŁOM BUDOWANIA UMIEJĘTNOŚCI PRZEZ CAŁE ŻYCIE

Przyjęty w 2020 r. europejski program na rzecz umiejętności, który opiera się na *Europejskim filarze praw socjalnych* i *Europejskim Zielonym Ładzie*, ma na celu umożliwienie ludziom „zdobywania umiejętności przez całe życie (które mogą) pomóc danej osobie w rozwoju kariery i w skutecznym zarządzaniu zmianą pracy”. Wskaźniki docelowe związane z proponowanymi działaniami pomagają monitorować uczenie się dorosłych, w tym udział dorosłych w ustawicznym kształceniu i szkoleniu zawodowym (CVET).



W *pakcie na rzecz umiejętności* autorstwa Komisji Europejskiej – jednym z działań w ramach europejskiego programu na rzecz umiejętności – zachęca się regionalne partnerstwa przemysłowe do łączenia „wiedzy fachowej, zasobów (na przykład wspólnych

szkoleń) i finansowania w kontekście konkretnych działań w zakresie podnoszenia i zmiany kwalifikacji”. Wsparcie UE udzielane na szczeblu krajowym będzie ukierunkowane na działania koncentrujące się na intensyfikacji usług poradnictwa zarówno dla grup w trudnej sytuacji, jak i dla osób zatrudnionych, a także na uzupełnianiu niedoborów umiejętności (cyfrowych).

W europejskim programie na rzecz umiejętności przedstawiono również koncepcję indywidualnych rachunków szkoleniowych. Ma być to narzędzie finansowania, ewentualnie dzielone, służące zachęceniu ludzi do nauki. Jeśli ludzie mają na przykład możliwość przenoszenia prawa do szkoleń ze stanowiska na stanowisko, mają większą kontrolę nad tym, czego, kiedy i gdzie się uczą lub z czego, gdzie i kiedy się szkolą. Rachunki szkoleniowe mogą podnieść jakość i zwiększyć przejrzystość ofert szkoleniowych, zwłaszcza jeśli staną się one integralną częścią systemów poradnictwa i walidacji ⁽⁴⁾.

Podobnie, podniesienie wartości i statusu niewielkich lub częściowych kwalifikacji, w tym cyfrowych poświadczeń, mogłoby zmotywować ludzi do podjęcia nauki. Jedno z działań koncentruje się na analizie mikroreferencji, które ułatwiłyby uczenie się o wysokim stopniu szczegółowości. Aby nadać wartość takim kwalifikacjom, również tym przyznawanym w sektorze prywatnym, państwa w coraz większym stopniu je uznają i włączają do swoich ram kwalifikacji, wspierając w ten sposób jakość, przejrzystość i wykorzystanie. Państwa członkowskie UE będą również mogły ubiegać się o finansowanie w ramach sztanदारowego obszaru „Zmiana kwalifikacji i podnoszenie kwalifikacji” unijnego Instrumentu na rzecz Odbudowy i Zwiększania Odporności, aby pomóc w dostosowaniu systemów edukacji i wspierać umiejętności cyfrowe oraz szkolenia edukacyjne i zawodowe dla wszystkich grup wiekowych.

ELEMENTY SKŁADOWE KOMPLEKSOWYCH SYSTEMÓW WSPOMAGAJĄCYCH UCZENIE SIĘ

W niedawnej deklaracji z Osnabrücku ⁽⁵⁾ opowiedziano się za dalszym rozwijaniem „nowej kultury uczenia się przez całe życie (która) zakłada, że jednostki przez całe życie korzystają z poradnictwa zawodowego, mogą uczestniczyć w wysokiej jakości programach kształcenia i szkolenia zawodowego sprzyjających

włączeniu społecznemu oraz nabywać kompetencje kluczowe, by aktywnie zarządzać etapami kształcenia, szkolenia i zatrudnienia, przy wsparciu i większej odpowiedzialności wszystkich zainteresowanych stron”. Zaleca się w niej, aby „skuteczne poradnictwo zawodowe” zostało również włączone do krajowych strategii w zakresie umiejętności.

Większość całościowych systemów wspomagających uczenie się składa się z istotnych elementów składowych – zintegrowanych i wielopoziomowych usług świadczonych w dowolnym otoczeniu, bezpośrednio, online lub w połączeniu z platformami cyfrowymi. Nacisk kładzie się na ścisłą współpracę dostawców i usług, tworząc synergie systemowe zapewniające maksymalny wpływ.

Zachęty finansowe

Zachęty finansowe zmniejszają bariery kosztowe związane ze szkoleniami – pomagają motywować jednostki i przedsiębiorstwa do korzystania z możliwości uczenia się oraz ich zapewniania. Jest to szczególnie istotne w kontekście obecnego kryzysu zdrowotnego i gospodarczego, w obliczu którego osoby uczące się i pracodawcy mogą borykać się z problemem wąskiego gardła dotyczącego płynności.

Istnieje wiele systemów finansowania i podziału kosztów skierowanych do jednostek i przedsiębiorstw, regulowanych przez przepisy krajowe lub regionalne, w drodze układów zbiorowych lub na szczeblu lokalnym bądź na szczeblu przedsiębiorstwa. Obejmują one fundusze szkoleniowe oparte na opłatach zakładowych, zachęty podatkowe, stypendia, bony, indywidualne rachunki szkoleniowe, programy oszczędnościowe, pożyczki, urlopy szkoleniowe i klauzule przewidujące obowiązek pozostania przez pracownika w zatrudnieniu u danego pracodawcy przez określony czas po zakończeniu szkolenia ⁽⁶⁾.

Instrumenty te muszą być odpowiednio ukierunkowane i opracowane, aby zapewnić sprawiedliwość i przejrzystość w sposobie gromadzenia i dystrybucji środków oraz zminimalizować ryzyko zbędnej straty społecznej lub innych niezamierzonych skutków.

Zapewnienie rzetelnych wytycznych ma kluczowe znaczenie dla uświadomienia potencjalnym beneficjentom istnienia systemów pomocy finansowej. Często to właśnie osoby znajdujące się w najtrudniejszej sytuacji są najmniej świadome istnienia takich systemów.

⁽⁴⁾ Koncepcję tę poparto w [zaleceniu Rady z 2012 r. w sprawie walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego](#).

⁽⁵⁾ Deklaracja ta, przyjęta w listopadzie 2020 r. przez europejskich ministrów edukacji, przewiduje ramy i rezultaty europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia na lata 2021–25.

⁽⁶⁾ Bardziej szczegółowe informacje można znaleźć w [bazie danych Cedefopu dotyczącej finansowania uczenia się dorosłych](#) oraz w jego odpowiednich opracowaniach tematycznych.

Działania środowiskowe wykraczające poza prewencję

Umiejętność dotarcia do grup zagrożonych, takich jak osoby wcześniej kończące kształcenie i szkolenie, migranci, uchodźcy, osoby cierpiące na zaburzenia psychiczne lub długotrwale bezrobotne ⁽⁷⁾, jest wyróżniającym aspektem polityki poradnictwa wysokiej jakości. Działania środowiskowe mają charakter aktywnych interwencji podejmowanych wówczas, gdy działania prewencyjne zawodzą. Doradcy zawodowi i pracownicy socjalni przejmują inicjatywę – docierają do potrzebujących pomocy w ich miejscu zamieszkania, zamiast czekać, aż osoby te same się do nich zgłoszą ⁽⁸⁾. Działania środowiskowe umożliwiają odnalezienie, ponowne zaangażowanie i reintegrację osób, które porzuciły naukę lub były nieaktywne przez długi czas i do których nie można dotrzeć za pomocą standardowych środków.

Indywidualne umiejętności kierowania karierą

Rozwijanie umiejętności kierowania karierą jest istotną częścią poradnictwa i doradztwa zawodowego ⁽⁹⁾. Umiejętności te mają coraz większe znaczenie na dzisiejszych rynkach pracy – ludzie stają w obliczu trudnych przemian i wielorakich zagrożeń, a ich ścieżka zawodowa i edukacyjna staje się dłuższa i bardziej wielokierunkowa ⁽¹⁰⁾. Umiejętności kierowania karierą zawodową to zestaw kompetencji, które umożliwiają ludziom w każdym wieku i na każdym poziomie umiejętności podążanie ścieżkami edukacyjnymi i żywymi ⁽¹¹⁾.

Stosuje się wiele podejść do rozwijania tych umiejętności, przy czym istnieją różne oczekiwania co do ich opanowania w zależności od etapu życia. Powinny być one promowane od wczesnego etapu kształcenia obowiązkowego i rozwijane przez wszystkich obywateli. Są one pomocne zwłaszcza w obliczu trudnych wyborów – umożliwiają ludziom podejmowanie właściwych decyzji, nie tylko w kontekście edukacyjnym i zawodowym. W ogólniejszym ujęciu świadomość ta

⁽⁷⁾ Zob. również nota informacyjna Cedefopu z 2018 r.: *Wyjść na przeciw „niewidzialnym” młodym ludziom i dorosłym*.

⁽⁸⁾ Tego rodzaju środki wsparcia społecznego mają na celu pomoc ludziom w ich miejscu zamieszkania, ponieważ w przeciwnym razie mogliby oni nie mieć do nich dostępu. Są one objęte europejskimi wytycznymi w sprawie rozwoju polityki i systemów poradnictwa przez całe życie (ELGPN 2015).

⁽⁹⁾ Kwestię tę uznano za priorytetową w rezolucji Rady z 2008 r. w sprawie lepszego uwzględniania poradnictwa przez całe życie w strategiach uczenia się przez całe życie.

⁽¹⁰⁾ Więcej informacji zawarto w poszczególnych krajowych sekcjach *wykazu systemów i praktyk w zakresie poradnictwa przez całe życie* sporządzonego przez Cedefop.

⁽¹¹⁾ Zob. publikacja z 2015 r. Europejskiej Sieci Całozyciowego Poradnictwa Zawodowego *Designing and implementing policies related to career management skills* [Opracowywanie i wdrażanie polityki związanej z umiejętnościami kierowania karierą zawodową].

pomaga im ocenić i ukierunkować ich aspiracje oraz zarządzać zmianami – przez całe życie – zwiększając ich zdolność do zatrudnienia, odporność i autonomię ⁽¹²⁾.

Poradnictwo i doradztwo zawodowe przez całe życie

Poradnictwo i doradztwo zawodowe mogą pomóc wszystkim obywatelom w rozwoju ich ścieżki edukacyjnej i zawodowej na różnych etapach życia – od wczesnej nauki szkolnej i działań związanych z karierą zawodową dla bardzo młodych ludzi, po rozwiązania przeznaczone dla starszych uczniów i możliwości w całym dorosłym życiu. Wsparcie może być grupowe lub indywidualne oraz spersonalizowane i udziela się go za pośrednictwem kombinacji różnych kanałów: poradnictwa bezpośredniego, interakcji internetowej (wideokonferencje i media społecznościowe), poczty elektronicznej, rozmów telefonicznych lub czatów. Tego rodzaju ukierunkowane na osobę uczącą się usługi wykorzystują szereg zasobów służących rozwojowi kariery zawodowej, w tym odkrywanie perspektyw zawodowych i uczenie się zawodu, poradnictwo z wykorzystaniem informacji o rynku pracy w czasie rzeczywistym, a także ocenę, walidację i uznawanie indywidualnych umiejętności. Dzięki wzmocnieniu pozycji jednostek przyczyniają się one do podniesienia ogólnego poziomu wiedzy i umiejętności europejskich pracowników. Tworzenie silnych systemów poradnictwa przez całe życie ma w tym kontekście kluczowe znaczenie.

Uznawanie i walidacja dotychczasowych efektów uczenia się i nabytych umiejętności

Oceny umiejętności pozwalają zarówno osobie poddawanej badaniu, jak i organizacji przeprowadzającej badanie, uzyskać pogląd na temat jej wiedzy oraz zidentyfikować luki, które należy uzupełnić poprzez szkolenie.

Francuski *bilan de compétences* jest jedną z najstarszych i najlepiej ugruntowanych praktyk oceny umiejętności na świecie. Metoda ta jest uregulowana w krajowym kodeksie pracy i umożliwia wszystkim obywatelom w wieku produkcyjnym – zatrudnionym i

⁽¹²⁾ Znaczenie umiejętności kierowania karierą podkreślono zarówno w *europejskim programie na rzecz umiejętności*, jak i w *gwarancji dla młodzieży*, która stanowi, że w całej Europie wszystkie osoby młode w wieku poniżej 29 lat w terminie czterech miesięcy od uzyskania statusu osoby bezrobotnej lub od zakończenia kształcenia formalnego muszą otrzymać ofertę pracy, szkolenia/przygotowania zawodowego, dalszego kształcenia lub stażu. W dniu 30 października 2020 r. Rada przyjęła wniosek Komisji w sprawie zalecenia Rady dotyczące pomostu do zatrudnienia od dnia 1 lipca 2020 r., w którym przedłużono obowiązywanie istniejącej *gwarancji dla młodzieży* do 2027 r.

bezrobotnym – określenie ich umiejętności i zdefiniowanie planu kariery zawodowej.

Walidacja i uznawanie umiejętności, które ludzie faktycznie posiadają, pozwalają im ubiegać się o pracę odpowiadającą ich umiejętnościom lub wybrać ukierunkowane szkolenie w celu uzupełnienia ich zestawu umiejętności. Obie te kwestie odgrywają coraz ważniejszą rolę w całościowym wspieraniu kariery zawodowej. Walidacja odnosi się głównie do procedur stosowanych w celu uchwycenia umiejętności i wiedzy uzyskanych w wyniku uczenia się pozaformalnego i nieformalnego, zaś uznawanie odnosi się zazwyczaj do procedur stosowanych w celu przypisania wartości wcześniej uzyskanym kwalifikacjom.

Specjaliści świadczący usługi – interfejs ludzki

Oprócz rosnącej liczby platform cyfrowych zapewniających informacje, narzędzia samooceny i inne usługi, praktycy zajmujący się poradnictwem i walidacją stanowią interfejs systemu wspomagającego uczenie się, który umożliwia powiązanie jednostek z możliwościami i ścieżkami kształcenia, szkolenia i zatrudnienia.

Specjaliści świadczący te usługi muszą posiadać szeroki wachlarz umiejętności: specjalistyczną znajomość realiów regionalnych, umiejętność interpretowania informacji i danych na temat rynku pracy, a także umiejętności cyfrowe pozwalające im na korzystanie z narzędzi oceny, komunikowanie się na odległość z użytkownikami, promowanie uczenia się opartego na współpracy i indywidualnego uczenia się oraz udzielanie informacji na temat sposobu, w jaki użytkownicy mogą poprawić swoje umiejętności cyfrowe. Muszą oni mieć również wiedzę na temat narzędzi finansowania kształcenia i szkolenia, urlopów naukowych i innych zasobów, które mogłyby przynieść korzyści ich klientom.

Poprzez stwierdzenie, że wyspecjalizowani doradcy zawodowi pełnią rolę propagatorów i mediatorów i że odgrywają kluczową rolę w kulturze uczenia się przez całe życie, w deklaracji z Osnabrücku uznano ich początkowe i ustawiczne doskonalenie zawodowe za integralną część celu nr 2.

Wiąże się to z ponownym zwróceniem uwagi na profesjonalizm doradców zawodowych i innych pracowników w kontekście obecnych ograniczeń zdrowotnych, które wywierają ogromną presję na zdalne świadczenie usług publicznych ⁽¹³⁾.

⁽¹³⁾ Kwestię tę omawiano podczas spotkania *CareersNet* w październiku 2020 r. Więcej informacji opublikowano na specjalnej stronie poświęconej wydarzeniu. Publikacja na ten temat ukaze się w 2021 r.

KOORDYNACJA PORADNICTWA I WALIDACJI

Koordinacja polityki poradnictwa i walidacji jest pierwszym krokiem w kierunku zintegrowanych środków wsparcia, które zwiększają atrakcyjność CVET. Z badań Cedefopu ⁽¹⁴⁾ wynika, że systemy wspomagające uczenie się działają najlepiej, gdy są wspierane przez ramy instytucjonalne zapewniające silną krajową wizję interakcji i koordynacji usług, przy jednoczesnym uwzględnieniu specyfiki lokalnej i regionalnej. Tego rodzaju ramy, oparte na przepisach krajowych lub regionalnych, strategii i partnerstwach (sektorowych), umożliwiają rozsądny podział obowiązków i skuteczne przejście od poradnictwa do walidacji.

RAMKA 1: KILKA PRZYKŁADÓW

W austriackiej inicjatywie *Du kannst was!*, która umożliwia dorosłym otrzymanie dyplomu potwierdzającego uzyskanie przygotowania zawodowego poprzez walidację umiejętności, ważną rolę odgrywa regionalna sieć zainteresowanych stron z sektora edukacji i rynku pracy. Podobnie jest w przypadku niderlandzkich *biur do pracy i nauki*, które stanowią część programu *Leerwerkloket* dla osób poszukujących pracy i pracodawców. We włoskim regionie Emilia-Romania *aktywna sieć na rzecz zatrudnienia* umożliwia publicznym służbom zatrudnienia wymianę informacji na temat profili ich klientów z organizatorami szkoleń i regionalnymi pracodawcami. Również portugalskie centra walidacji i kwalifikacji dla dorosłych, *centra Qualifica*, oferujące zintegrowane usługi, są dowodem na to, że dobrze skonstruowane ramy stanowią oszczędny i praktyczny sposób łączenia usług i zasobów ludzkich.

Elastyczne, bezpłatne poradnictwo powinno być dostępne dla poszczególnych osób zawsze, gdy tego potrzebują. Powinno być ono także dostosowane do ich specyficznych potrzeb i opcjonalnie obejmować walidację umiejętności. Najlepiej byłoby, gdyby w jego ramach zapewniano selekcję i profilowanie, nie tylko jako sposób rozpoznawania indywidualnych umiejętności, ale także jako sposób oceny gotowości poszczególnych osób do przejścia przez proces walidacji. W ramach poradnictwa, które powinno być dostępne dla jednostki na wszystkich etapach procesu walidacji umiejętności: rozpoznawania, dokumentacji, oceny i certyfikacji, należy udzielać informacji na temat korzyści płynących z walidacji.

Ocena umiejętności rozpoczyna się zazwyczaj od

⁽¹⁴⁾ Cedefop analizuje, co jest potrzebne do opracowania i wdrożenia systemów wspomagających uczenie się przez całe życie, które obejmują zarówno finansowe, jak i niefinansowe zachęty do szkoleń, w tym usługi w zakresie poradnictwa zawodowego i walidacji. Pierwszym krokiem w tym kierunku było opracowanie Cedefopu z 2019 r. *Coordinating guidance and validation* [Koordynacja poradnictwa i walidacji].

rozpoznania i udokumentowania umiejętności posiadanych przez daną osobę. Na różnych etapach procesu pomocne są profilowanie cyfrowe, internetowe samooceny i portfolio umiejętności. Wspólne ramy odniesienia w zakresie kwalifikacji lub standardów kompetencji stanowią podstawę do zapewnienia spójności usług i identyfikowalności informacji, zapobiegając powielaniu pracy.

Indywidualne plany rozwoju kariery są elementem portfolio osobistych umiejętności, które stanowią podstawę procedury walidacji umiejętności. Po walidacji umiejętności danej osoby może ona wrócić do biura pośrednictwa pracy lub doradcy zawodowego, aby uzyskać informacje, porady i praktyczną pomoc, albo w celu znalezienia pracy odpowiadającej jej profilowi i zainteresowaniom, albo ukierunkowanego dalszego szkolenia, takiego jak przygotowanie zawodowe, by uzyskać ostatecznie pełne (formalne) kwalifikacje.

Wszelkie wspólne ramy odniesienia powinny odnosić się do doświadczeń związanych z uczeniem się pozaformalnym i nieformalnym, co pozwoli danej osobie w pełni wykorzystać wszystkie dotychczasowe efekty uczenia się i nabyte umiejętności. Cel ten można najskuteczniej osiągnąć, jeśli standardy będą odpowiednio określone, np. w zakresie efektów uczenia się. Zapewniają one spójność pomiędzy wynikami (uzyskanymi na etapie rozpoznawania umiejętności) a ciągłością w interpretacji potrzeb i celów związanych z rozwojem kariery. Krajowe ramy kwalifikacji potencjalnie wspierają ocenę i walidację uczenia się pozaformalnego i nieformalnego. Nie zawsze są one jednak stosowane, ponieważ niektóre procesy prowadzą do uzyskania certyfikacji, której nie obejmują.

Systematyczne monitorowanie i ocena procesów oraz kontrola beneficjentów nadal stanowią raczej wyjątek niż regułę. Utrudnia to ocenę skuteczności poradnictwa lub procedur walidacyjnych. Badania satysfakcji mogą pomóc w zrozumieniu doświadczeń użytkowników, ale nie dostarczają żadnych informacji na temat ich późniejszych ścieżek realizacji celów zawodowych. Należy mieć nadzieję, że przyszłe systematyczne monitorowanie i śledzenie danych dotyczących użytkowników pomoże wykazać jakość i skuteczność usług poradnictwa i walidacji oraz zobrazować skutki wszelkich podjętych kroków. To z kolei poprawiłoby ogólną koordynację polityki.

DALSZE DZIAŁANIA – SYNERGIE SYSTEMOWE NA RZECZ KOMPLEKSOWEGO WSPARCIA

Powiązanie poradnictwa zawodowego przez całe życie z walidacją jest stosunkowo nowym elementem polityki publicznej. Państwa przyjęły różne podejścia, w zależności od swoich tradycji, zasobów i infrastruktury,

dostępnych wyszkolonych specjalistów i obecnej organizacji usług poradnictwa i walidacji.

Skuteczne wsparcie dla indywidualnego rozwoju kariery i uczenia się można uzyskać jedynie poprzez silniejsze synergie systemowe zapewniające ściśle powiązane usługi poradnictwa, zachęty finansowe i dostęp do procedur oceny, walidacji i uznawania.

Kompleksowe systemy wspomagające uczenie się wymagają bezpiecznego, stabilnego finansowania w czasie, silnej infrastruktury cyfrowej i wysokiego stopnia cyfryzacji gospodarstw domowych, szerokiego konsensusu zainteresowanych stron oraz wysoko wykwalifikowanego i zmotywowanego personelu.

Wiele państw i regionów UE pracuje nad stworzeniem kompleksowych i skoordynowanych systemów wspomagających uczenie się, umożliwiających dorosłym podnoszenie i zmianę kwalifikacji w całym okresie życia zawodowego⁽¹⁵⁾. Oznacza to, że w zależności od swoich zasobów i systemów, muszą one koordynować i łączyć politykę zatrudnienia, poradnictwa zawodowego, kształcenia i szkolenia oraz włączenia społecznego.

Obecnie, bardziej niż kiedykolwiek wcześniej, obywatele muszą mieć możliwość polegania na dostępnym, wysokiej jakości i wszechstronnym wsparciu, aby kierować swoją ścieżką kształcenia i kariery zawodowej w obliczu wyzwań gospodarczych i społecznych oraz znaleźć nowe – nawet nieoczekiwane – możliwości. Poza tym wspieranie uczenia się i rozwoju zawodowego powinno prowadzić do zdobycia odpowiedniego zatrudnienia i do pełnego zaangażowania w życie społeczne, tworząc warunki sprzyjające osiągnięciu wysokiego poziomu zbiorowego i indywidualnego dobrobytu oraz satysfakcji z życia.

⁽¹⁵⁾ Włącznie z okresem emerytalnym – sytuacja, w której ludzie nie są w stanie samodzielnie się utrzymać i pozostać zaangażowani, generuje koszty dla społeczeństwa i jednostek.



CEDEFOP

Europejskie Centrum Rozwoju
Kształcenia Zawodowego

Nota informacyjna – 9153 PL
Kat. Nr kat.: TI-BB-20-007-PL-N
ISBN 978-92-896-3097-9, doi:10.2801/733110
Copyright © Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego (Cedefop), 2021
Creative Commons Attribution 4.0 International

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

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

Europe 123, Thessaloniki (Pylea), GRECJA
Adres pocztowy: Cedefop service post, 57001, Thermi, GRECJA
Tel. +30 2310490111, faks +30 2310490020
Email: info@cedefop.europa.eu

www.cedefop.europa.eu