



PIERWSZY PUNKT KONTAKTU W UE W ZAKRESIE KSZTAŁCENIA I SZKOLENIA ZAWODOWEGO

Wsparcie polityki w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego, umiejętności oraz kwalifikacji od koncepcji po wdrożenie: najważniejsze działania Cedefop w latach 2020–2021

Rok 2020 będzie zapamiętany jako przełomowy. Z powodu pandemii w centrum uwagi znalazła się europejska polityka w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego (VET) oraz umiejętności. Nowa, obecnie opracowywana polityka UE ma uwolnić pełny potencjał VET i lepiej dopasować odnośne działania, aby ukształtować i poprowadzić transformację cyfrową i ekologiczną w kierunku uczciwości gospodarczej i sprawiedliwości społecznej; jednocześnie pomoże też przyspieszyć odbudowę po kryzysie związanym z Covid-19.

POMOC W KSZTAŁTOWANIU POLITYKI

Cedefop zawsze był na czele zmian i przyczyniał się do kształtowania polityki. Tak też było zwłaszcza w 2020 r. W następstwie konsultacji z komisarzem europejskim Nicolausem Schmitem dowody zgromadzone przez Cedefop stanowiły wkład w **odnowiony program na rzecz umiejętności** oraz pierwsze **zalecenie Rady w sprawie kształcenia i szkolenia zawodowego**, co odzwierciedlają nasze wskaźniki skuteczności działania.

Prezydencja niemiecka w Radzie zaprosiła Centrum, aby przedstawiło swoją wiedzę ekspercką w kontekście opracowywania **deklaracji z Osnabrück**, towarzyszącej zaleceniu. Stanowi to nowy impuls w **procesie kopenhaskim**, czyli europejskiej współpracy na rzecz modernizacji VET prowadzonej od 2002 r. Od samego początku Cedefop przekazywał informacje, wsparcie i analizy na potrzeby tego procesu. Nasz nowy mandat w zakresie monitorowania dotyczy zarówno deklaracji, jak i zalecenia.

Nowa unijna polityka w zakresie VET i umiejętności koncentruje się obecnie w większym stopniu na ustawicznym kształceniu i szkoleniu zawodowym (CVET),



co jest widoczne zwłaszcza w **pakcie na rzecz umiejętności**, popieranym przez Cedefop. W ramach przekazywania informacji na potrzeby tych procesów w dokumencie konsultacyjnym opracowanym przez Cedefop i ETF *The importance of being vocational [Znaczenie kształcenia zawodowego]* wskazano najważniejsze wyzwania i szanse w zakresie VET w świetle skutków pandemii, przyszłych tendencji i zmieniającego się świata pracy. Przedstawiliśmy argumenty za przekierowaniem polityki na CVET, co ma zasadnicze znaczenie dla podnoszenia i zmieniania kwalifikacji osób oraz dla tworzenia dynamicznych zasobów pracowników. Podkreśliśmy również potencjał kształcenia i szkolenia zawodowego jako czynnika sprzyjającego ożywieniu i skutecznym przemianom. Takie podejście było też podstawą debaty na konferencji wysokiego szczebla, zorganizowanej wspólnie z ETF, *Enhancing European cooperation in VET: looking back – planning ahead [Zacieśnianie europejskiej współpracy w zakresie VET: analiza przeszłości – patrzenie w przyszłość]*. Konferencja, którą prowadzono pod auspicjami prezydencji chorwackiej i prezydencji niemieckiej, była jednym z najważniej-

szych etapów na drodze do ogłoszenia deklaracji z Osnabrück.

RAMKA 1: POLITYKA W ZAKRESIE KSZTAŁCENIA I SZKOLENIA ZAWODOWEGO: ANALIZA PRZESZŁOŚCI – PATRZENIE W PRZYSZŁOŚĆ

Na konferencji skupiono się na obecnych i przyszłych wyzwaniach i szansach w tym obszarze. Opierała się ona na opracowanym przez Cedefop i ETF **sprawozdaniu monitorującym cykl 2015–2020 w europejskiej współpracy w zakresie VET** oraz ich wspólnym dokumencie konsultacyjnym mającym na celu przekazanie informacji na potrzeby kolejnych etapów kształtowania polityki.

Wiceprzewodniczący Margaritis Schinas i komisarz europejski Nicolas Schmit podkreślili wartość wsparcia ze strony Cedefop i ETF dla rewolucji w zakresie najważniejszych umiejętności, określając pracę tych organizacji jako „prawdziwą kopalnię złota, z której można czerpać”.

Ministrowie edukacji Chorwacji, Niemiec i Grecji omówili rolę VET oraz swoje inicjatywy zmierzające do zwrócenia uwagi opinii publicznej na VET.

Główne wnioski z debaty są takie, że w przypadku VET istnieją następujące potrzeby:

- nowa wizja: jako czynnik wspierający ludzi, firmy, gospodarkę i społeczeństwo, nie tylko jako środek naprawczy;
- przejrzystość, która służy większej elastyczności, lepszemu powiązaniu z innymi ścieżkami edukacyjnymi oraz podnoszeniu poziomu w porównaniu i przy uznawaniu kwalifikacji w skali międzynarodowej;
- wysoko wykwalifikowani nauczyciele i instruktorzy;
- doskonałość i innowacyjność, które umożliwiają ekologiczną i cyfrową transformację, przy wsparciu ze strony edukacyjno-zawodowych partnerstw i solidnego gromadzenia informacji na temat umiejętności;
- kultura uczenia się przez całe życie oraz systemy zarządzania CVET, które mają być nową standardową ścieżką dla wszystkich osób dorosłych.

PROJEKTOWANIE NOWEJ STRATEGII CEDEFOP

Nowa strategia Cedefop obejmuje mocniejszy nacisk na CVET oraz dokument konsultacyjny. Odzwierciedla też rozszerzony zakres zmienionego rozporządzenia z 2019 r. w sprawie Agencji. Podobnie jak w przypadku kształcenia i szkolenia zawodowego Cedefop musi przyjmować różne punkty widzenia, wykazywać się sprawnością i być pionierem zmian.

Głównym elementem naszej strategii na nadchodzące lata jest wspieranie aktywnego i elastycznego VET skupiającego się na uczących się przez całe życie. Takie nowe podejście opiera się na naszym prze-

konaniu, że ustawiczne kształcenie i szkolenie zawodowe powinno stać się „nową normą” dla wszystkich osób dorosłych, przy wsparciu w postaci gwarancji umiejętności oraz indywidualnych praw do nauki będących niezbędnymi warunkami urzeczywistnienia uczenia się przez całe życie.

REAGOWANIE NA ZMIANY

U podstaw naszych wartości i strategii leżą nowe pomysły, zmiany i wypracowane dowody.

W 2020 r. bezprecedensowe wyzwanie w postaci pandemii właściwie z dnia na dzień wystawiło na próbę naszą odporność, sprawność, kreatywność i zdolność do utrzymania pracy. Aby zabezpieczyć działalność Cedefop i chronić dobrostan pracowników, musieliśmy między innymi przyjąć rozwiązania cyfrowe oraz wdrożyć strategię kryzysową i plan ciągłości działania.

Przystosowanie się do nowej rzeczywistości

Wiązało się to też z wirtualnym przeprowadzeniem zaplanowanych wydarzeń, w tym seminarium Cedefop i **Eurofound Workplace practices unlocking employee potential [Praktyki w miejscu pracy uwalniające potencjał pracowników]** oraz późniejszych webinarów. Mając na celu tworzenie efektów synergii oraz podnoszenie wartości swoich komplementarnych obszarów wiedzy eksperckiej, te dwie agencje od 2019 r. prowadzą wspólnie europejskie badanie przedsiębiorstw. Głównym **wnioskiem z badania** jest to, że inwestowanie w rozwój umiejętności przekłada się na wyższą wydajność przedsiębiorstw, choć niewiele przedsiębiorstw podejmuje takie inwestycje.

Z punktu widzenia Cedefop jedną z najważniejszych kwestii do dalszego przeanalizowania jest to, jak kształtować miejsce pracy, aby pomóc pracownikom w nauce i wykorzystaniu pełnego potencjału umiejętności; a także jak partnerzy społeczni oraz specjaliści zajmujący się kadrami i szkoleniami mogą wesprzeć tę zmianę.

Kwestia ta ma zasadnicze znaczenie w kontekście masowej konieczności podnoszenia kwalifikacji i przekwalifikowania: jeszcze przed wybuchem pandemii **z badania Cedefop** wynikało, że 46% osób dorosłych w UE-27, Islandii, Norwegii i Zjednoczonym Królestwie będzie musiało podnieść swoje kwalifikacje lub zdobyć nowe.

W tym kontekście oraz wobec zakłóceń na rynku pracy spowodowanych kryzysem związanym z Covid-19 na forum uczenia się z 2020 r. **Upskilling pathways: a vision for the future [Ścieżki poprawy umiejętności: wizja przyszłości]** omawiano sposób dalszego osiągnięcia postępów we wprowadzaniu ścieżek

poprawy umiejętności oraz praktycznego zastosowania ram analitycznych Cedefop. Tak jak poprzednio forum zostało zorganizowane wspólnie z Europejskim Komitetem Ekonomiczno-Społecznym. Forum stanowi platformę, na której kraje mogą wymieniać się wiedzą, a przez to Cedefop wnosi bezpośredni wkład w Europejski filar praw socjalnych.



Zaspokajanie nowych potrzeb

Konsekwencje pandemii były testem dla naszej odporności oraz umożliwiły nam wykazać się sprawnością i elastycznością. Cedefop dostosował swoje badania i wyniki, aby wygenerować dowody dotyczące wpływu kryzysu Covid-19 na rynek pracy, zasoby siły roboczej i systemy kształcenia i szkolenia zawodowego w UE.



Oprócz opracowania natychmiastowych badań ankietowych dodaliśmy nowe ujęcia w istniejących dowodach oraz dostosowaliśmy badania na etapie planowania. Dzięki naszym nowym badaniom, informacjom, spostrzeżeniom i dogłębny analizom chcemy pomagać decydentom i partnerom społecznym w przygotowaniu się na nową rzeczywistość. Cenne okazało się zaangażowanie naszych sieci kontaktów i przyjęcie nowych metod w celu wykorzystania łącznego potencjału naszych zespołów.

Koordynowane przez Cedefop międzynarodowe badanie dotyczące polityki i praktyk w obszarze poradnictwa zawodowego w czasie pandemii sku-

piało się na potencjalnej roli poradnictwa w polityce odbudowy gospodarczej. Inicjatywa ta pokazuje, jak współdziałanie Cedefop z organizacjami unijnymi i międzynarodowymi może prowadzić do zwiększenia efektywności naszych działań i wsparcia udzielanego poszczególnym krajom.



ŁĄCZENIE CIĄGŁOŚCI DZIAŁANIA I INNOWACJI

Pomimo pandemii kraje planują prowadzić działania następcze w odniesieniu do nowej unijnej polityki VET i umiejętności. Dla Cedefop jest to również pierwszy rok praktycznego wprowadzania nowej strategii. Program prac Cedefop na 2021 r., który opiera się na ramach polityki i własnej strategii, zakłada ciągłość działania, innowacyjność i elastyczność.

Usprawnianie gromadzenia informacji na temat umiejętności

Unijny program na rzecz umiejętności z 2020 r. wyraźnie wskazuje na potrzebę ulepszenia gromadzenia informacji na temat umiejętności oraz zwiększenia ich przydatności dla poszczególnych osób. Temat ten będzie omawiany na kwietniowym spotkaniu wysokiego szczebla organizowanym przez Cedefop.

Cedefop opracuje nową generację informacji na temat umiejętności, a informacje te będą skutecznie wpływać na politykę i praktyki w zakresie VET i umiejętności, usługi zatrudnienia i poradnictwa oraz decyzje poszczególnych osób. Będzie to polegać między innymi na współpracy międzyinstytucjonalnej, zwłaszcza w zakresie narzędzia Cedefop do analizy internetowych ogłoszeń o pracę, które bardzo zainteresowało naszych partnerów. Wraz z Eurostatem dopracujemy to narzędzie, aby przekazywać informacje na potrzeby inteligentnych statystyk europejskich oraz udoskonalić metody przez współpracę z partnerami unijnymi i międzynarodowymi.

RAMKA 2: ULEPSZANIE GROMADZENIA INFORMACJI NA TEMAT UMIEJĘTNOŚCI

Lepsza przyszłość: dążenie do bardziej inteligentnego i ukierunkowanego na człowieka gromadzenia informacji na temat umiejętności, 13 kwietnia 2021 r. Na organizowanej przez Cedefop konferencji wysokiego szczebla będą omawiane następujące zagadnienia:

- jak usprawnić gromadzenie informacji na temat umiejętności, aby lepiej zrozumieć wyzwania pojawiające się na rynkach pracy wskutek megatrendów o charakterze m.in. cyfrowym, ekologicznym i demograficznym;
- jak lepiej kontekstowo dopasować gromadzone informacje o umiejętnościach potrzebnych na rynkach pracy, a także zwiększyć ich adekwatność i terminowość, aby pomóc ludziom w podejmowaniu decyzji o kształceniu i szkoleniu, podnoszeniu kwalifikacji i przekwalifikowaniu, zmianie pracy oraz rozwoju zawodowym.

Szczegółowa analiza kwalifikacji związanych z VET

Zmiany w zawodach i pracy, częstsze zmiany zatrudnienia, uczenie się wolne od granic oraz konieczność rozwoju umiejętności przez całe życie również wymagają pogłębionego zrozumienia kwalifikacji związanych z VET. W rezultacie niedawnego badania Cedefop zaproponuje metodologię ułatwiającą porównywanie kwalifikacji VET między poszczególnymi krajami. Ustalenia z badania zostaną przedstawione w publikacji oraz omówione w czasie warsztatów z decydentami, partnerami społecznymi i naukowcami.

Aby wesprzeć prace badawcze przewidziane w zaleceniu dotyczącym VET, analiza Cedefop dotycząca zmian zawartości VET oraz łączenia umiejętności technicznych i przekrojowych będzie stanowiła wkład w inicjatywę dotyczącą europejskich podstawowych profili zawodowych. W nowym badaniu przeanalizowane zostanie, w jaki sposób mikrokwalifikacje są wykorzystywane w kształceniu i szkoleniu zawodowym pod kątem zapotrzebowania na rynku pracy oraz na potrzeby umiejętności w miejscu pracy; zbada się, jak podejście oparte na efektach uczenia się może pomóc w ich przenoszeniu i gromadzeniu, by wspierać uczenie się przez całe życie.

Promowanie ustawicznego kształcenia i szkolenia zawodowego jako ścieżki rozwoju zawodowego i osobowego

Wskutek pandemii nasiliła się konieczność podnoszenia i zmiany kwalifikacji. Nie wystarczy rozszerzyć ofertę szkoleń: aby wspomóc osoby dorosłe o niskich kwalifikacjach w podnoszeniu i zmienianiu kwalifikacji przez całe życie, konieczne jest systematyczne i sko-

ordynowane podejście.

W 2021 r. Cedefop będzie nadal wspierać krajowe działania, aby ścieżki poprawy umiejętności stały się rzeczywistością. Wkładem Centrum w dalszą współpracę z Komisją, organami krajowymi i partnerami społecznymi będzie sprawozdanie obejmujące krajowe studia przypadków oparte na analizach Cedefop. Aby udzielać bardziej ukierunkowanego wsparcia, Cedefop przeprowadzi szczegółowe przeglądy rozwiązań stosowanych przez państwa członkowskie w odniesieniu do ścieżek poprawy umiejętności. Będą one podstawą dalszych działań w zakresie poznawania polityki.

Jak wskazano w dokumencie konsultacyjnym Cedefop i ETF, konieczność ogólnego promowania podnoszenia i zmieniania kwalifikacji wymaga systematycznego CVET jako sposobu prowadzenia życia zawodowego i prywatnego. Do tego potrzeba zintegrowanego podejścia, obejmującego poradnictwo zawodowe, walidację uczenia się pozaformalnego i nieformalnego, zachęty (nie-)finansowe, politykę informacyjną oraz inne środki wsparcia. Uwzględnić należy zawodowy rozwój osób prowadzących poradnictwo zawodowe, nauczycieli kształcenia i szkolenia zawodowego, instruktorów i mentorów. Dzięki ścisłemu powiązaniu działań w tych obszarach bardziej uzasadnione będzie kompleksowe i skoordynowane wsparcie na rzecz zaangażowania w kształcenie ustawiczne.

Ekologizacja

Ekologizacja gospodarki oznacza, że ludzie muszą nabyć odpowiednie umiejętności, a instytucje zmniejszyć swój ślad środowiskowy. Te dwa powiązane cele są widoczne w naszej podstawowej działalności oraz w naszych założeniach instytucjonalnych.

W następstwie wcześniejszych **prac nad umiejętnościami ekologicznymi** uwzględnimy nowy scenariusz prognostyczny w ocenie tego, jak nowe polityki na rzecz celów Europejskiego Zielonego Ładu mogą wpłynąć na rynki pracy i poszczególne branże. Ostatecznie nasze dane pomogą decydentom, partnerom społecznym i przedsiębiorstwom w opracowaniu strategii dotyczących umiejętności.

Będziemy gromadzić specjalistyczną wiedzę o umiejętnościach ekologicznych i przygotowaniu zawodowym, a przez to wspomagać europejski sojusz na rzecz przygotowania zawodowego w pracach nad jednym z jego najważniejszych tematów. Umiejętności ekologiczne będą też głównym zagadnieniem sympozjum na temat przygotowania zawodowego organizowanego przez Cedefop i OECD w 2021 r.; sympozjum jest platformą wymiany doświadczeń naukowych i politycznych z całego świata.

Cedefop wprowadzi strategię efektywności energetycznej, aby minimalizować swój wpływ na środowisko. Wskaźniki z naszego obecnego wewnętrznego systemu zarządzania środowiskowego są uwzględnione w ogólnej ocenie naszej efektywności. Nowa strategia umożliwi bardziej szczegółowe monitorowanie naszego śladu środowiskowego.

Bliższa interakcja z naszymi partnerami

Po wprowadzeniu nowego interaktywnego portalu internetowego będziemy w stanie lepiej ukierunkować nasze informacje w zależności od potrzeb użytkowników. Punkty dostępu umożliwią wyszukiwanie informacji dotyczących poszczególnych tematów i krajów, z odniesieniami do wyników i zbiorów danych odnoszących się do powiązanych działań w naszej bazie. Takie podejście będzie też pomocne w obsłudze naszych interaktywnych narzędzi, wizualizacji i baz danych.

Portal i coraz częściej używane narzędzia do wirtualnych spotkań i komunikacji pozwolą na ściślejszą współpracę z naszymi partnerami. To umożliwi nam też lepiej oddać trójstronny charakter kształcenia i szkolenia zawodowego. W przypadku wybranych tematów grupy doradcze z udziałem członków zarządu dopilnują, aby nasze rezultaty były wypracowane wspólnie z kluczowymi partnerami oraz odzwierciedlały ich poglądy i potrzeby.

Współpraca z innymi organizacjami w głównym obszarze działalności jest korzystna dla obu stron i służy efektywności i skuteczności Cedefop. W 2021 r. najważniejszymi tematami naszej stałej współpracy z ETF oraz Eurofound będą: kwalifikacje; monitorowanie postępów poszczególnych krajów w realizacji priorytetów w zakresie VET; gromadzenie informacji na temat umiejętności; rozwój umiejętności w ramach gospodarki opartej na platformach cyfrowych; oraz działania wynikające z europejskiego badania przedsiębiorstw, zwłaszcza analiza dodatkowego zapytania dotyczącego skutków pandemii Covid-19.

Współpraca z agencjami UE również korzystnie wpływa na naszą efektywność i procesy administracyjne. Prowadzi do poprawy efektywności dzięki wspólnym usługom w takich obszarach, jak ochrona danych (współpraca z agencją ENISA) czy przywracanie działania systemów ICT po wystąpieniu sytuacji nadzwyczajnej (współpraca z EUIPO).

RAMKA 3. CEDEFOP 2020 W LICZBACH: ODPORNOŚĆ I SPRAWNOŚĆ



Dobre zarządzanie i wysoka efektywność

Wchodzimy w drugi rok pandemii przy utrzymującej się niepewności w otoczeniu, w którym Cedefop prowadzi działalność. Nasz plan prac pozwala jednak – przy uwzględnieniu istniejących ograniczeń budżetowych – na elastyczność, aby móc się dostosować do potrzeb, które mogą wynikać ze zmieniających się ram polityki lub innych nieprzewidywalnych zdarzeń.

Cedefop będzie w dalszym ciągu realizować swój program cyfryzacji, aby zwiększyć skuteczność i oferować naszym wysoko wykwalifikowanym pracownikom bezpieczne, elastyczne i inteligentne warunki pracy. Promowanie kultury współpracy, wymiany wiedzy, uczenia się i rozwoju kompetencji będzie centralnym elementem zarządzania naszymi zasobami ludzkimi. Przestrzegamy najwyższych standardów etyki, uczciwości i zgodności z przepisami.

Jak pokazują nasze wskaźniki skuteczności działania, rok 2020 był – wbrew wszelkim przeciwnościom – kolejnym rokiem sukcesów Cedefop. Jednym z dowodów to potwierdzających jest wykonanie budżetu w 100%. Cedefop z nawiązką zrealizował swój plan prac, elastycznie dostosowując swoje działania, by opracować i dostarczyć ukierunkowane i aktualne materiały w czasie rzeczywistym.

Dzięki zastosowaniu nowoczesnej technologii zyskaliśmy duże zainteresowanie i zaobserwowaliśmy zwiększone uczestnictwo w naszych wydarzeniach internetowych. Pozytywne opinie uczestników wskazują, że w przyszłości wydarzenia wirtualne i hybrydowe pomogą nam docierać do szerszej społeczności zajmującej się VET.

Jak pokazują nasze osiągnięcia w 2020 r., nie tylko wykazaliśmy się sprawnością i elastycznością w reagowaniu na zmiany społeczno-gospodarcze i nowe wyzwania, ale także zaznaczyliśmy naszą rolę jako aktywnego głównego dostawcy informacji na potrzeby polityki UE w zakresie VET, umiejętności i kwalifikacji. Nasz program prac na 2021 r. obejmuje działania związane z łańcuchem wartości, aby wspierać politykę w zakresie VET, umiejętności i kwalifikacji, w ścisłej współpracy z Komisją, państwami członkowskimi i innymi zainteresowanymi podmiotami: Cedefop pozostanie inkubatorem pomysłów i platformą poznawania polityki; dostawcą istotnych badań i analiz; oraz cennym partnerem we wdrażaniu polityki.

**Nota informacyjna** – 9154 PL

Kat. Nr kat.: TI-BB-21-001-PL-N

ISBN 978-92-896-3120-4, doi:10.2801/083498

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.euwww.cedefop.europa.eu