



PROPAGOWANIE REWOLUCJI W ZAKRESIE UMIEJĘTNOŚCI

Dane dotyczące niwelowania luk kompetencyjnych poprzez kształcenie i szkolenie zawodowe w ramach transformacji ekologicznej i cyfrowej: Najważniejsze działania Cedefopu w latach 2021-2022

Podczas wizyty wysokiego szczebla w Cedefopie w 2021 r. zwrócono uwagę na kluczową rolę kształcenia i szkolenia zawodowego (VET) w procesie odbudowy UE po pandemii. Wspólna wizyta wiceprzewodniczącego Komisji Europejskiej Margaritisa Schinasa i komisarza ds. miejsc pracy i praw społecznych Nicolasa Schmita potwierdziła znaczenie badań prowadzonych przez Cedefop i jego wsparcia politycznego.

– Cedefop odgrywa istotną rolę w działaniach Unii Europejskiej na rzecz zdobywania nowych umiejętności i eliminowania luk kompetencyjnych, które ujawniła pandemia – powiedział wiceprzewodniczący Schinas, zwracając się do pracowników Cedefopu.

ZWIĘKSZANIE POZIOMU WIEDZY NA RZECZ POPRAWY POLITYKI I PRAKTYKI ZAWODOWEJ

Warunkiem wstępnym umożliwiającym optymalizację inwestycji państw w podnoszenie kwalifikacji jest posiadanie rzetelnych informacji i danych. Niezwykle istotna jest wiedza na temat umiejętności wymaganych na poszczególnych szczeblach, w określonych obszarach, wobec określonych podmiotów i w określonym zakresie. Z tego względu Cedefop zintensyfikował swoje działania związane z badaniem umiejętności.

RAMKA 1. GROMADZENIE INFORMACJI NA TEMAT UMIEJĘTNOŚCI: ZNACZNIE WIĘCEJ NIŻ TYLKO INFORMACJE

Według kompasu opracowanego przez Cedefop gromadzenie informacji na temat umiejętności jest wynikiem ukierunkowanego przez ekspertów procesu identyfikowania, analizowania, dokonywania syntezy i prezentowania informacji ilościowych i jakościowych w celu przewidywania trendów na rynku pracy i w obszarze umiejętności. Pozwala zatem:

- wskazać zapotrzebowanie na rynku pracy;



- ocenić obecne i przyszłe potrzeby w zakresie umiejętności;
- rozwiązać problem luk kompetencyjnych i rozbieżnych umiejętności;
- dostosować politykę i ofertę w zakresie kształcenia i szkoleń;
- zapewnić odpowiednio przygotowane doradztwo w zakresie kształcenia i poradnictwo zawodowe.

Źródło: Cedefop.

Wirtualna konferencja wysokiego szczebla w 2021 r., po której odbyła się seria warsztatów tematycznych, zapoczątkowała działania Cedefopu w zakresie pogłębiania wiedzy o umiejętnościach nowej generacji. Umożliwiła ona nowe spojrzenie na gromadzenie informacji na temat umiejętności w kontekście megatrendów – cyfrowych, ekologicznych, demograficznych i innych – oraz pokazała, w jaki sposób maksymalnie wykorzystać ten potencjał w ramach polityki. Dzięki współpracy z zainteresowanymi stronami, zarówno przed spotkaniami, jak i w ich trakcie, udało się określić deficyty i przeszkody utrudniające działania na rzecz gromadzenia informacji na temat umiejętności. Podczas dyskusji skoncentrowano się na obszarach priorytetowych w dążeniu do tego, aby gromadzenie informacji na temat umiejętności nowej generacji odbywało się w odniesieniu do szerszego kontekstu, w odpowiednim czasie i z uwzględnieniem potrzeb poszczególnych sektorów, przedsiębiorstw i obywateli.

W związku ze wspomnianą konferencją Cedefop opublikował nowe i uaktualnione informacje obejmujące: najnowsze dane dostępne na platformie informacji o rynku pracy w czasie rzeczywistym **SkillsOVATE**, za pomocą której przeprowadza się analizę milionów internetowych ofert pracy we wszystkich państwach członkowskich; wyniki badań oraz **praktyczne informacje**, opracowane wspólnie z organizacjami unijnymi i międzynarodowymi, na temat możliwości wykorzystania dużych zbiorów danych w ramach polityki dotyczącej umiejętności.

Komisarz Schmit podkreślił, że „praca Cedefopu

jest niezwykle ważna, gdyż powinniśmy wiedzieć, jakie umiejętności będą niezbędne w różnych rozwijających się sektorach i regionach”.

WIĘKSZA DBAŁOŚĆ O ŚRODOWISKO NATURALNE ZALEŻY OD UMIEJĘTNOŚCI

Cedefop od ponad dziesięciu lat prowadzi badania nad zmianami w kierunku bardziej ekologicznej i zrównoważonej gospodarki oraz ich wpływem na kształcenie i szkolenie zawodowe.

W celu zobrazowania skutków [Zielonego Ładu](#) Cedefop opracował [prognozę rozwoju umiejętności](#). Przewiduje ona wzrost liczby miejsc pracy w sektorach związanych z ochroną środowiska, takich jak produkcja energii elektrycznej i zaopatrzenie w wodę, gospodarka odpadami i budownictwo, przy jednoczesnym szybkim spadku zatrudnienia w górnictwie i przemyśle wydobywczym. Pośrednie efekty kaskadowe w zakresie zatrudnienia będą odczuwalne w wielu sektorach, również w sektorze usług. We wszystkich pozostałych sektorach zatrudnienie będzie prawdopodobnie przekierowane na bardziej ekologiczną produkcję, co nie spowoduje znaczącej zmiany zatrudnienia netto.

Transformacja ekologiczna stymuluje zapotrzebowanie na umiejętności i szkolenia we wszystkich sektorach, a osiągnięcie celów Zielonego Ładu nie zależy wyłącznie od pracowników o wysokich kwalifikacjach. Wyniki prognozy wskazują na wzrost zatrudnienia w niemal wszystkich obszarach zatrudnienia, łącznie z zawodami wymagającymi średnich i podstawowych kwalifikacji. Zielona transformacja stwarza możliwość złagodzenia postępującej polaryzacji miejsc pracy.

Scenariusz ten stanowi modelowy, choć niezbyt szczegółowy obraz bardziej ekologicznej przyszłości lecz może pomóc w kształtowaniu przyszłych kierunków polityki w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego, zatrudnienia i kwalifikacji.

Nowe Obserwatorium Umiejętności Ekologicznych Cedefopu, które zostanie uruchomione w 2022 r., umożliwi sformułowanie nowych wniosków na podstawie informacji uzyskanych z różnych źródeł danych. Będzie ono korzystać z prowadzonej przez Agencję w czasie rzeczywistym analizy rynku pracy dotyczącej zielonych miejsc pracy i umiejętności, prognoz dla poszczególnych sektorów, przewidywań dotyczących umiejętności oraz wyników licznych badań.

Niezwykle ważne jest, aby zrozumieć, w jaki sposób kształcenie i szkolenie zawodowe może wspierać obywateli i przedsiębiorstwa we wspólnych działaniach na rzecz kształtowania „nowego paradygmatu

ekologicznego” i zarządzania nim, a także w jaki sposób samo może stać się bardziej przyjazne środowisku. Takie przesłanie płynęło jednoznacznie z konferencji poświęconej gromadzeniu informacji na temat umiejętności, którą zorganizowała Agencja, a podobne kwestie były głównym tematem sympozjum Cedefop-OECD poświęconego [praktykom zawodowym na rzecz ekologicznych systemów gospodarczych i społecznych](#) w 2021 r. Praktyki zawodowe umożliwiają młodym ludziom zdobycie „zielonych” umiejętności właściwych dla danego zawodu oraz bardziej ogólnych kompetencji w zakresie zrównoważonego rozwoju. Stanowią też ofertę dla dorosłych, którzy muszą przejść z upadających sektorów na nowe stanowiska pracy.



Uczestnicy dyskusji wskazali, w jaki sposób najlepiej zaplanować praktyki zawodowe z myślą o nowych zielonych zawodach i zmieniających się miejscach pracy, angażując wszystkie zainteresowane strony, zwłaszcza partnerów społecznych i samorządy zawodowe. W związku z tym, że praktyki zawodowe odbywają się w dwóch miejscach, umożliwiają szybsze uwzględnienie zmian dotyczących procesów produkcyjnych i technologii w efektach uczenia się.

Refleksje te pojawiły się w odpowiednim momencie, biorąc pod uwagę [nowe europejskie ramy kompetencji w zakresie zrównoważonego rozwoju](#), do których opracowania Cedefop przyczynił się, oraz [planowane zalecenie Rady](#).

Zdaniem profesora Philippa Gonona z Uniwersytetu w Zurychu „praktyki zawodowe, jeśli są dobrze zorganizowane, przyczyniają się do rozwoju zielonych innowacji, ekologicznego sposobu myślenia, a ich uczestnicy stają się zielonymi ambasadorami”. Postrzeganie praktykantów jako „ekologów” wpisuje się w wizję Cedefopu dotyczącą aktywnego kształcenia i szkolenia zawodowego, które nie tylko odpowiada na potrzeby rynku pracy, ale pozwala uczącym się kształtować przyszłość.

NOWE SPOJRZENIE NA DŁUGOTERMINOWĄ MOBILNOŚĆ PRAKTYKANTÓW

O ile wprowadzenie ekologicznych praktyk zawodowych jest stosunkowo nowym tematem, o tyle zwiększenie udziału osób odbywających

praktyki zawodowe w ramach programów Erasmus+ od dłuższego czasu stanowi jeden z priorytetów. Liczba wyjazdów na zagraniczne praktyki zawodowe jest jednak nadal ograniczona. Mobilność długoterminowa jest szczególnym wyzwaniem w przypadku praktyk zawodowych ze względu na swoistość łączenia kształcenia i zatrudnienia.

W ramach polityki na rok 2020 ponownie podkreślono kwestię mobilności w kształceniu i szkoleniu zawodowym jako jeden z priorytetów i ustalono w tej kwestii ambitniejszy cel. W obecnym cyklu programu Erasmus+ szanse na mobilność dla osób uczących się w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego wzrosły dwukrotnie. W tym kontekście Cedefop przeprowadził badanie, którego celem było określenie przeszkód ograniczających długoterminową mobilność praktykantów. Wynika z niego, że trzeba przejść długą drogę, aby wzbudzić zainteresowanie tą formą kształcenia i szkolenia wśród pracodawców, praktykantów i ich rodziców. Najlepszym rozwiązaniem jest działanie na szczeblu sektorowym i korzystanie z mobilności krótkoterminowej jako etapu na drodze do rozwiązania długoterminowego.

[Sprawozdanie](#) i dołączone do niego [sugestie dla decydentów](#) przyczyniły się do zorganizowania wydarzenia poświęconego prezydencji francuskiej w kontekście 35. rocznicy utworzenia programu Erasmus+.

UKIERUNKOWANIE NA MIKROKWALIFIKACJE

Wiele osób dostrzega znaczny potencjał mikrokwalifikacji jako narzędzia wspierającego podnoszenie i zmianę kwalifikacji w ramach unijnych środków naprawczych, przy jednoczesnym dążeniu do zielonej, cyfrowej i sprawiedliwej transformacji. Uznaje się je za nową metodę umożliwiającą uczenie się w sposób elastyczny, zgodnie z indywidualnymi potrzebami. Świadczą o tym [europejski program na rzecz umiejętności na 2020 r.](#) oraz [zalecenie w sprawie kształcenia i szkolenia zawodowego](#). Biorąc pod uwagę zróżnicowanie podmiotów oferujących możliwość uzyskania mikrokwalifikacji oraz formy, w jakich się to odbywa, a także brak powszechnej definicji i norm, Komisja zaproponowała w tym zakresie [wspólne unijne podejście](#).



Ponieważ badania dotyczące tego obszaru koncentrowały się głównie na szkolnictwie wyższym i uniwersyteckim, Cedefop przyjrzał się bliżej wykorzystaniu mikrokwalifikacji w ramach uczenia się na potrzeby rynku pracy. Był to pierwszy etap [kompleksowego badania](#). Wstępne wyniki zostały omówione na [konferencji Cedefopu w 2021 r.](#), która wykazała, że temat ten i związane z nim kwestie mają zasięg ogólnosiwiatowy.

RAMKA 2. MIKROKWALIFIKACJE W KSZTAŁCENIU ZAWODOWYM I UCZENIU SIĘ NA POTRZEBY RYNKU PRACY

Niejasność wśród zainteresowanych stron zajmujących się kształceniem i szkoleniem zawodowym dotyczyła nazw i roli mikrokwalifikacji, a także kwestii zaufania. Wyniki badania stanowiły punkt wyjścia dla debat przeprowadzonych na konferencji Cedefop w listopadzie 2021 r.

W ramach tego wydarzenia przyjęto podejście do mikrokwalifikacji jako niezależnych elementów składowych krajowych i międzynarodowych strategii w zakresie podnoszenia kwalifikacji z perspektywy globalnej. W konferencji wzięło udział 240 uczestników z 40 krajów świata. Wśród prelegentów byli przedstawiciele Komisji Europejskiej, Europejskiej Unii Studentów, OECD, UNESCO i ETF. Uczestnicy zgodnie uznali, że mikrokwalifikacje mogą posłużyć jako narzędzia pozwalające:

- uwidocznic efekty doświadczeń zdobytych w krótkim czasie i w ramach konkretnego zapotrzebowania;
- nadać odpowiednią wartość takiej formie uczenia się, zdobywania wiedzy, umiejętności i kompetencji;
- stymulować uczenie się i motywować jednostki do rozwoju przez całe życie, w szerokim ujęciu.

Z perspektywy europejskiej ważnym czynnikiem wzmacniającym zaufanie do zdobytych w taki sposób kwalifikacji jest „znak jakości”.

Głównym celem będzie zatem ustalenie, czy mamy do czynienia z rewolucją w sposobie oceny kształcenia, czy też mikrokwalifikacje stanowią jedynie nową nazwę dla zjawiska, które istniało od dawna w różnych formach i postaciach.

W ramach dalszego wkładu w debatę w 2022 r. Cedefop przeanalizuje:

- czy kwalifikacje cząstkowe i zaświadczenia o odbyciu kursu modułowego można uznać za potwierdzenie nabycia mikrokwalifikacji;
- czy mikrokwalifikacje należy włączyć do formalnych programów kształcenia i w jaki sposób powinny być w nich uwzględnione;
- w jaki sposób funkcjonują na rynku pracy.

W 2022 r. będą kontynuowane prace zmierzające do lepszego zrozumienia roli mikrokwalifikacji, które umożliwiają obywatelom gromadzenie wiedzy w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego, w różnych sektorach, branżach, obszarach i okresach życia. Prace te będzie wspierać rada konsultacyjna złożona z członków trójstronnego zarządu Cedefopu. Badanie przyczyni się do przygotowania, a następnie do realizacji [przyszłego zalecenia Rady](#).

STYMULOWANIE WSPARCIA W ZAKRESIE UCZENIA SIĘ DOROSŁYCH

Grupa doradcza składająca się z członków zarządu uczestniczy również w pracach Cedefopu, których celem jest wsparcie inicjatywy Komisji w sprawie [indywidualnych rachunków szkoleniowych](#). Stanowią one jeden z instrumentów wsparcia finansowego dla dorosłych i przedsiębiorstw w zakresie działalności szkoleniowej, który zostanie przedstawiony w najbliższej aktualizacji obszernej internetowej bazy danych Agencji. Powiązanie zachęt finansowych i innych wspierających działania szkoleniowe w mikro-, małych i średnich przedsiębiorstwach zostanie omówione w publikacji, która ukaże się w 2022 r. Zawarte w niej wnioski będą stanowić materiał do opracowania polityki dotyczącej uczenia się dla państw członkowskich i partnerów społecznych.

Skuteczność polityki wsparcia dla ustawicznego kształcenia i szkolenia zawodowego oraz uczenia się dorosłych zależy od skoordynowanego podejścia, nie zaś od pojedynczych działań. Postępując zgodnie z tymi założeniami, Cedefop wzmocnił powiązania między swoimi działaniami w zakresie finansowania kształcenia i szkolenia zawodowego oraz uczenia się dorosłych, poradnictwa przez całe życie oraz walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego. Współpracujemy z Komisją, aby wspomóc przygotowanie zaktualizowanych wytycznych dotyczących tej ostatniej kwestii, które zostaną wydane w 2022 r., oraz kolejnego europejskiego festiwalu walidacyjnego.

Dążąc do stworzenia kompleksowych systemów poradnictwa przez całe życie, wiele państw członkowskich UE integruje zasoby zaawansowanego gromadzenia informacji na temat umiejętności. Państwa te tworzą również powiązania między publicznymi urzędami pracy, przedsiębiorstwami i instytucjami edukacyjnymi a odbiorcami poszukującymi pracy lub możliwości uczenia się.

Cedefop, ściśle współpracując ze swoim [CareersNet](#), monitoruje rozwój tych systemów, zwłaszcza wprowadzenie na szeroką skalę [usług opartych na technologiach informacyjno-komunikacyjnych](#). Obecnie trwa aktualizacja systemów i praktyk. W 2021 r. prace koncentrowały się na [zmieniających się zadaniach doradców](#), kompetencjach (cyfrowych), potrzebach w zakresie umiejętności i ciągłym rozwoju zawodowym. Ich efektem będzie publikacja pierwszych wniosków dotyczących starań państw członkowskich w zakresie inwestowania w poradnictwo zawodowe dla dorosłych oraz propozycja wspólnych minimalnych standardów monitorowania i oceny systemów i usług poradnictwa przez całe życie.

Te działania wspierające mają szczególne znaczenie dla spójnej polityki ścieżek podnoszenia kwalifikacji. Kolejnym krokiem w kierunku wdrożenia odpowiedniego [zalecenia Rady](#) był przegląd podejścia [Francji i Włoch](#) do wzmacniania pozycji osób dorosłych poprzez ścieżki podwyższania kwalifikacji. Jedną z głównych kwestii omawianych na wspólnym [seminarium Agencji i prezydencji słoweńskiej](#) była odpowiedź na pytanie, jak zachęcić pracodawców do inwestowania w rozwój umiejętności sprzyjający włączeniu społecznemu. Wyniki naszych badań i analiz wniosły wkład w tę konferencję oraz w prace nad [nową agendą na rzecz uczenia się dorosłych](#).

PARTNERSTWA NA RZECZ WARTOŚCI DODANEJ

Wspólne zaangażowanie i współpraca stanowią podstawę systemowego podejścia do prac nad głównymi celami kształcenia i szkolenia zawodowego, które zapoczątkowano 20 lat temu. Od samego początku Cedefop wnosił wkład w to [wspólne działanie państw członkowskich, państw stowarzyszonych i kandydujących](#), europejskich partnerów społecznych i Komisji. Prace prowadzone w 2021 r., czyli w pierwszym roku nowego cyklu polityki kształcenia i szkolenia zawodowego, poświęcone były kształtowaniu zmodyfikowanego podejścia dostosowanego do nowego kontekstu politycznego oraz naszego rozszerzonego mandatu w zakresie monitorowania realizacji [zalecenia Rady w sprawie kształcenia i szkolenia zawodowego](#) oraz [deklaracji z Osnabrück](#), wraz z [ReferNet](#) i [ETF](#).

Biorąc pod uwagę krajowe plany wdrażania polityki kształcenia i szkolenia zawodowego *ante portas*, nowe podejście zostanie zbadane i pomoże określić dalszy zakres prac. Wyniki badań Cedefopu na temat zmian w polityce zostaną wykorzystane przez Komisję w działaniach następczych dotyczących [planów odbudowy w poszczególnych państwach](#) oraz w jej pracach w zakresie [ogólnej koordynacji gospodarczej](#).

Łączenie zasobów i wiedzy fachowej przekłada się na większą skuteczność usług, czego dowodzi nasza współpraca z [Eurostatem](#) i [Eurofundem](#) w zakresie gromadzenia informacji o umiejętnościach i ich niedopasowaniu. Świadczenie usług o wysokiej skuteczności i dostarczanie odpowiednich produktów oznacza również konieczność wsłuchiwania się w potrzeby użytkowników i korzystania z ich doświadczenia. W związku z tym Cedefop, wzorem lat ubiegłych, ponownie nawiąże współpracę z Komisją Europejską, rządami i partnerami społecznymi w decydujących momentach prowadzonych badań i analiz polityki. Ścisła współpraca z [ReferNet](#) i innymi

sieciami tematycznymi, z badaczami, ekspertami i praktykami wzmacnia znaczenie naszej działalności.

WSPÓLDZIAŁANIE ZE SPOŁECZNOŚCIĄ ZWIĄZANĄ Z KSZTAŁCENIEM I SZKOLENIEM ZAWODOWYM

Prowadzenie perspektywicznych badań i gromadzenie aktualnych i rzetelnych danych na temat kształcenia i szkolenia zawodowego, umiejętności i kwalifikacji nie jest wystarczające. Wyniki i ustalenia muszą być również przekazywane społeczności związanej z kształceniem i szkoleniem zawodowym oraz umiejętnościami.

Nasz [portal internetowy nowej generacji](#), uruchomiony jesienią 2021 r., daje użytkownikom możliwość korzystania z naszych treści dostępnych online na nowe sposoby, dostosowane do ich potrzeb. Tematyczne punkty dostępu, odzwierciedlające naszą strategiczną wizję kształcenia i szkolenia zawodowego, zestawiają powiązane dane i treści z całego obszaru działalności Cedefopu. Takie podejście jest wspierane przez punkty dostępu do krajowych systemów kształcenia i szkolenia zawodowego oraz statystyk, które pomagają w osadzeniu informacji w odpowiednim kontekście. Przyjazny dla użytkownika pulpit nawigacyjny, narzędzia internetowe i wizualizacje danych dla poszczególnych grup docelowych ułatwiają dostęp do publikacji i wydarzeń, ustaleń dotyczących poszczególnych państw, przeglądów statystycznych i wskaźników, a także wiadomości, filmów i podcastów.

CEDEFOP: SPRAWNOŚĆ I ODPORNOŚĆ

Zaangażowanie w zielony program działań nie wyczerpuje zakresu naszej podstawowej działalności – jako instytucja postępujemy zgodnie z zasadami, które wyznajemy. Wyciągając wnioski z doświadczeń zdobytych podczas pandemii, w przyszłości zdecydujemy się na połączenie wydarzeń online, hybrydowych i stacjonarnych. W ten sposób osiągniemy dwa cele jednocześnie: obniżymy ślad węglowy Cedefopu z okresu przed pandemią oraz w 2022 r. zmniejszymy koszty wyjazdów służbowych i spotkań o około połowę, co przyniesie korzyści naszej podstawowej działalności. Ponadto ograniczenie nakładów na druk oraz inwestycje w środki służące poprawie efektywności energetycznej i redukcji emisji CO₂ stanowią kluczowe elementy kompleksowej strategii zmierzającej do osiągnięcia neutralności klimatycznej do roku 2030.

W ten sposób Cedefop potwierdza swoje pełne zaangażowanie we wspólne priorytety agencji UE, które mają być prekursorami zrównoważonego

zarządzania i wzorami do naśladowania w zakresie doskonałości administracyjnej. Dalsze inwestycje w nowe technologie w celu cyfryzacji naszych procesów pracy oraz korzystanie z usług wspólnych z innymi agencjami i instytucjami UE stanowią najważniejsze elementy naszej strategii na rzecz zwiększenia wydajności. Podobnie jak dotychczas podczas pandemii, Cedefop będzie wspierał swoich pracowników, aby zminimalizować ryzyko zdrowotne oraz zapewnić odporność i dobre samopoczucie przy jednoczesnym zachowaniu ciągłości działania.

AMKA 3. CEDEFOP W LICZBACH

Dokumenty cytujące prace Cedefopu:	
EU	195 (+18%)
Organizacje międzynarodowe	125
Wkład w posiedzenia dotyczące polityki i wdrażania	140
Cytowania w literaturze naukowej	988 (+3.5%)
Pobrania publikacji	518 000
Zadowolenie z wydarzeń Cedefopu	98%
Liczba wejść na portal internetowy	+23%
Obserwujący media społecznościowe:	
Facebook	16 730 (+8%)
Twitter	11 570 (+11%)
LinkedIn	5 650
Obsadzenie stanowisk przewidziane w planie zatrudnienia	97%
Realizacja budżetu	100%
Wskaźniki środowiskowe:	
emisje CO ₂ (w tonach):	645 (-3.22%)
Zużycie papieru:	-58.15%

Uwaga: dane wstępne; zmiany odnoszą się do 2020 r.

Źródło: System pomiaru efektywności stosowany przez Cedefop.



Nota informacyjna – 9164 PL

Kat. Nr kat.: TI-BB-22-001-PL-N

ISBN 978-92-896-3301-7, doi: 10.2801/354938

Copyright © Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego
(Cedefop), 2022. 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/es/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
