



# **KOMUNIKAT HELSIŃSKI**

**w sprawie ściślejszej europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia  
i szkolenia zawodowego**

## **Komunikat**

**europejskich ministrów odpowiedzialnych za kształcenie i szkolenie zawodowe<sup>1</sup>,  
europejskich partnerów społecznych<sup>2</sup> i Komisji Europejskiej,  
zebranych w Helsinkach w dniu 5 grudnia 2006 r.<sup>3</sup>  
w celu przeglądu priorytetów i strategii procesu kopenhaskiego**

## I. EUROPA POTRZEBUJE INWESTYCJI W KSZTAŁCENIE I SZKOLENIE ZAWODOWE

### *Potrzeba inwestowania w kapitał ludzki i w nabywanie umiejętności*

Kształcenie i szkolenie odgrywa główną rolę w działaniach na rzecz sprostania wyzwaniom, przed którymi stoi Europa: wyzwaniu globalizacji, starzenia się społeczeństwa, rozwoju nowych technologii i zapotrzebowania na wyższe kwalifikacje. Znajduje to odzwierciedlenie w programach Unii Europejskiej i odnowionej Strategii Lizbońskiej oraz w Zintegrowanych Wytycznych dotyczących Wzrostu i Zatrudnienia na lata 2005 – 2008<sup>4</sup>. Zachęcają one do zwiększania i poprawy inwestycji w kapitał ludzki oraz dostosowania systemów kształcenia i szkolenia do nowych wyzwań.

### *VET - główną częścią programu uczenia się przez całe życie*

Program uczenia się przez całe życie obejmuje wszystkie formy i miejsca nabywania wiedzy. Strategie uczenia się przez całe życie<sup>5</sup> powinny zagwarantować dobre funkcjonowanie rynku szkoleń i solidne podstawy w zakresie nabywania umiejętności. **Kształcenie i szkolenie zawodowe (VET)** stanowi jego integralną część. Odgrywa ono kluczową rolę w rozwoju kapitału ludzkiego dla osiągnięcia wzrostu gospodarczego i wzrostu zatrudnienia oraz dla realizacji celów społecznych. VET jest niezbędnym narzędziem w przekazywaniu obywatelom Europy umiejętności, wiedzy i kompetencji niezbędnych na rynku pracy i w społeczeństwie opartym na wiedzy. Kształcenie i szkolenie zawodowe zaspokajają potrzeby większości uczących się osób w Europie, a zwiększone umiejętności i kompetencje zawodowe będą niezbędne dla znacznej części przyszłej siły roboczej.

### *Podwójny cel- włączenie do systemu VET ludzi młodych oraz osób już aktywnych w życiu zawodowym*

Europejskie strategie związane z kształceniem i szkoleniem zawodowym (VET) powinny wspierać wysokiej jakości kształcenie na poziomie podstawowym i stwarzać warunki rozwoju umiejętności tym osobom, które są już aktywne zawodowo poprzez dalsze kształcenie i szkolenia zawodowe. Strategie te powinny włączać wszystkich młodych ludzi w cykl kształcenia zawodowego i/lub szkolnictwa wyższego dbając jednocześnie o to, by zdobywali oni umiejętności i kompetencje mające znaczenie na rynku pracy i dla ich przyszłości. Ponadto strategie te powinny służyć osobom już pracującym poprzez zagwarantowanie im możliwości dalszego rozwoju w ciągu całego życia zawodowego. Systemy kształcenia i szkolenia zawodowego (VET) powinny, w ramach elastycznych ścieżek kształcenia, umożliwiać osiągnięcie wyższych poziomów kształcenia i szkolenia, zwłaszcza przejście z poziomu kształcenia i szkolenia zawodowego na poziom szkolnictwa wyższego.

### *Podstawy w zakresie nabywania umiejętności niezbędnych w życiu zawodowym*

Kształcenie i szkolenie zawodowe powinno dawać solidne podstawy w zakresie wiedzy i umiejętności niezbędnych w życiu zawodowym, kładąc jednocześnie nacisk na szczególne osiągnięcia na wszystkich poziomach. W strategiach i dobrych praktykach należy uwzględniać oddziaływanie inwestycji na różne poziomy umiejętności i kompetencji. Kształtowanie umiejętności na poziomie średnim oraz umiejętności technicznych, a także umiejętności wysoce specjalistycznych powinno odbywać się na większą skalę, tak by wypełniać luki w tym zakresie oraz wspierać innowacyjność i rozwój społeczeństwa opartego na wiedzy.

### *Wkład w konkurencyjność i spójność społeczną*

VET odgrywa podwójną rolę: wspiera konkurencyjność i zwiększa spójność społeczną<sup>6</sup>. Strategie związane z VET powinny dotyczyć wszystkich grup społecznych i oferować osobom zdolniejszym atrakcyjne i stawiające wyzwania ścieżki kariery, ale jednocześnie nie powinny zaniedbywać tych, którzy mają mniej korzystne warunki zdobywania wykształcenia i są zagrożeni wykluczeniem z rynku pracy – w szczególności tych, którzy przedwcześnie opuszczają przerywają edukację, tych, którzy mają niskie kwalifikacje lub nie mają ich wcale, osób o specjalnych potrzebach edukacyjnych, osób ze środowisk imigranckich oraz starszych pracowników. Podsumowując, kształcenie i szkolenie zawodowe powinno być społecznie sprawiedliwe i ekonomicznie efektywne.<sup>7</sup>

### *Polityki europejskie i krajowe na rzecz doskonalenia kształcenia i szkolenia zawodowego (VET)*

- *Edukacja podstawowa* powinna wyposażać młodych ludzi w wiedzę i umiejętności, wskazywać wartości oraz kształtować postawy niezbędne do dalszego uczenia się, zatrudnienia oraz przedsiębiorczości, a także przygotować uczniów do realizacji ścieżki kształcenia ogólnego, ścieżki kształcenia i szkolenia zawodowego (VET) lub kombinacji obu tych ścieżek.
- W ramach kształcenia i szkolenia zawodowego (VET) młodzi ludzie powinni nabywać kompetencje istotne ze względu na potrzeby rynku pracy, zatrudnienia i uczenia się przez całe życie. Wymaga to strategii służących zmniejszaniu liczby osób przerywających kursy zawodowe przed ich ukończeniem, oraz ułatwiających przechodzenie ze szkół na rynek pracy, na przykład poprzez łączenie kształcenia i szkoleń z pracą dzięki stażom i szkoleniom w miejscu pracy.
- Umiejętności, kompetencje i mobilność pracowników należy wspierać poprzez zachęcanie do uznawania doświadczenia nabytego dzięki szkoleniom i pracy. Osoby pracujące powinny mieć możliwość szkolenia. Możliwości szkolenia powinny również być dostępne dla osób i grup mniej uprzywilejowanych, w szczególności tych gorzej wykształconych.
- Warunki konkurencji, w których funkcjonują przedsiębiorstwa i ograniczenia budżetowe krajów członkowskich utrudniają dokonywanie niezbędnych *inwestycji w umiejętności*. Należy zwiększyć publiczne i prywatne nakłady na kształcenie i szkolenie zawodowe (VET) poprzez dalsze wdrażanie zrównoważonych wspólnych mechanizmów finansowania i inwestowania. W rezultacie, systemy szkolenia powinny przynosić spodziewane efekty ze zwiększoną skutecznością. Wymaga to zwiększenia ładu administracyjno-regulacyjnego w systemie szkoleń i reagowania na zmieniające się

wymogi rynku pracy w zakresie umiejętności – organizacja szkoleń powinna przebiegać w oparciu o popyt na kwalifikacje a nie kierować się ofertą instytucji szkoleniowych.

## **II. REALIZACJA ZAŁOŻEŃ – REFORMY REZULTATEM PROCESU KOPENHASKIEGO**

### *Różnorodność - wartość i wyzwanie*

Różnorodność europejskich systemów kształcenia i szkolenia zawodowego jest wartością, która stanowi podstawę wzajemnego uczenia się i która inspiruje do przeprowadzania reform. Równocześnie, różnorodność sprawia, że konieczna jest większa przejrzystość i wspólne podejście do kwestii jakości, czyli wzajemna wiarygodność systemów oraz praktyki kształcenia i szkolenia zawodowego (VET). Celem wspólnych działań powinno być promowanie europejskiego obszaru kształcenia i szkolenia zawodowego (VET), w którym kwalifikacje i umiejętności nabyte w jednym kraju są uznawane w całej Europie, co wspiera mobilność młodych ludzi i osób dorosłych. Należy rozwijać obszar kształcenia i szkolenia zawodowego poprzez wykorzystanie wspólnych ram kwalifikacji, instrumentów i narzędzi, a także wspierać je poprzez konsekwentne wykorzystanie porównywalnych danych statystycznych w celu prowadzenia dobrze uzasadnionej analitycznie polityki.

### *Proces poprawy wyników, jakości i atrakcyjności kształcenia i szkolenia zawodowego (VET)*

Proces kopenhaski<sup>8</sup> dotyczący wzmocnionej europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego ustanowiono jako europejską strategię poprawy wyników, jakości i atrakcyjności kształcenia i szkolenia zawodowego w Europie. Od 2002 r. proces kopenhaski znacznie przyczynił się do zwrócenia większej uwagi na rolę kształcenia i szkolenia zawodowego (VET) w Europie. Można go określić m.in. jako:

- *Proces polityczny.* Proces kopenhaski odgrywa zasadniczą rolę w uznawaniu znaczenia kształcenia i szkolenia zawodowego przez decydentów politycznych. Ułatwia uzgadnianie wspólnych europejskich celów, debatę nad krajowymi modelami i inicjatywami oraz wymianę przykładów dobrych praktyk na szczeblu europejskim. Na szczeblu państw członkowskich proces przyczynia się do zwiększenia zainteresowania kształceniem i szkoleniem zawodowym (VET) oraz stanowi inspirację do krajowych reform.
- *Proces tworzenia wspólnych narzędzi.* Kolejną kluczową rolę procesu kopenhaskiego jest tworzenie wspólnych Europejskich Ram Kwalifikacji i narzędzi ułatwiających zwiększanie przejrzystości, a także jakości kompetencji i kwalifikacji oraz intensyfikację mobilności studentów i pracowników. Proces ten służy przetarciu szlaku w kierunku wspólnego europejskiego rynku pracy i europejskiego obszaru kształcenia i szkolenia zawodowego (VET) stanowiącego uzupełnienie szkolnictwa wyższego.

- *Proces sprzyjający uczeniu się od siebie nawzajem.* Proces ten wzmacnia współpracę w Europie. Umożliwia uczestniczącym w nim państwom prowadzenie i modyfikację własnej polityki w świetle doświadczeń innych państw i stanowi ramy dla wspólnej pracy, uczenia się od siebie nawzajem, dzielenia się pomysłami, doświadczeniami i wynikami.
- *Proces angażujący zainteresowane strony.* Proces zwiększa zaangażowanie różnych zainteresowanych stron – partnerów społecznych i umożliwia im przyczynienie się do osiągnięcia wspólnych celów.

### *Kopenhaga - Maastricht - Helsinki*

Priorytety dla procesu kopenhaskiego ustanowiono w Deklaracji Kopenhaskiej<sup>9</sup> w listopadzie 2002 r.. W komunikacie z Maastricht<sup>10</sup> z grudnia 2004 r. zostały one uszczegółowione i rozszerzone, a także po raz pierwszy uzgodniono priorytety krajowe. Podczas drugiego posiedzenia w ramach działań w następstwie procesu kopenhaskiego w dniu 5 grudnia 2006 r. proces został poddany ocenie, a jego cele strategiczne i priorytety objęte przeglądem.

### *Proces bardziej ukierunkowany*

Proces kopenhaski postrzega się jako udany i potrzebny. Dziś, cztery lata po ogłoszeniu Deklaracji Kopenhaskiej ważne jest, by skoncentrować się na kontynuowaniu prac oraz ich finalizowaniu, a także na praktycznej realizacji istniejących już inicjatyw. Powinno się jednak dążyć do bardziej skoncentrowanego podejścia, o ograniczonej liczbie obszarów priorytetowych i wyraźnie sformułowanych celach. Różne inicjatywy i narzędzia powinny łączyć się i wzajemnie wzmacniać, a kształcenie i szkolenie zawodowe (VET) należy rozwijać na wszystkich poziomach jako istotny element uczenia się przez całe życie, ściśle powiązany z kształceniem ogólnym.

Środki i działania realizowane w tym procesie są dobrowolne i powinny być przyjmowane w ramach współpracy opierającej się na inicjatywie oddolnej. Należy położyć nacisk na angażowanie partnerów społecznych i organizacji sektorowych we wszystkie etapy prac i na przekazywanie krajowych doświadczeń, tak by przyczyniały się do rozwoju prac na szczeblu europejskim.

### *Konieczność zachowania spójności przy długotrwałych reformach*

Podczas gdy nadal aktualne pozostają priorytety ustanowione w Kopenhadze i Maastricht, procesy te należy zintensyfikować, a pracę skoncentrować na kilku obszarach priorytetowych:

1. Wizerunek, status i atrakcyjność kształcenia i szkolenia zawodowego (VET). W tym kontekście należy położyć większy nacisk na lepsze zarządzanie systemami, instytucjami lub osobami związanymi z realizacją kształcenia i szkolenia zawodowego (VET).
2. Dalsze tworzenie, testowanie i wdrażanie wspólnych europejskich narzędzi. Celem powinno być udostępnienie uzgodnionych narzędzi do 2010 r.
3. Bardziej systemowe podejście do wzajemnego uczenia się. W tym celu należy poświęcić szczególną uwagę poprawie zasięgu, porównywalności i wiarygodności statystyk VET do roku 2008.
4. Aktywne zaangażowanie wszystkich zainteresowanych stron w pracę w miarę osiągania przez proces kopenhaski fazy realizacji.



*Następne spotkanie w ramach kontynuacji działań*

Kolejne posiedzenie ministrów w ramach działań podejmowanych w następstwie procesu kopenhaskiego odbędzie się w ciągu następnych dwóch lat, aby ocenić postęp, wzmocnić priorytety i strategię dla kształcenia i szkolenia zawodowego w ramach realizacji programu „Kształcenie i Szkolenie 2010” i aby podjąć dyskusję na temat ukierunkowania tego procesu po roku 2010.

### III. PRIORYTETY PO PRZEGLĄDZIE

#### 1. Polityka skoncentrowana na poprawie atrakcyjności i jakości VET

Państwa członkowskie powinny przywiązywać większą wagę do wizerunku, statusu i atrakcyjności VET.

Wymaga to:

- wysokiej jakości poradnictwa przez całe życie, służącego lepszemu uwzględnieniu możliwości i wymogów VET oraz możliwości i potrzeb życia zawodowego, w tym powszechnego poradnictwa zawodowego, informacji i doradztwa w szkołach, a także poradnictwa skierowanego do rodzin, aby umożliwić im świadome podejmowanie decyzji i wyborów życiowych;
- otwartych systemów VET, oferujących dostęp do elastycznych, zindywidualizowanych ścieżek kształcenia i tworzących lepsze warunki do podjęcia pracy, przechodzenia do dalszych etapów edukacji i szkoleń, w tym szkolnictwa wyższego, i wspierających nabywanie umiejętności przez dorosłych podczas pracy zawodowej;
- ścisłych związków VET z życiem zawodowym, zarówno w przypadku wstępnego, jak i ustawicznego kształcenia i szkolenia zawodowego, a także poszerzania możliwości uczenia się w miejscu pracy;
- wspierania uznawania wyników uczenia się pozaformalnego i nieformalnego w celu wspierania rozwoju kariery i uczenia się przez całe życie;
- środków w celu zwiększenia zainteresowania i uczestnictwa mężczyzn lub kobiet w tych obszarach VET, w których są oni/one niedostatecznie reprezentowani/reprezentowane, jak na przykład kobiety w dziedzinie techniki;
- rozwijania i podkreślania jakości nabywanych umiejętności, na przykład przez stosowanie norm na poziomie światowym lub organizowanie konkursów umiejętności<sup>11</sup>.

Poprawiając atrakcyjność i jakość VET, należy położyć większy nacisk na lepsze zarządzanie systemami VET i realizację programów VET<sup>12</sup>, poprzez:

- uwzględnianie potrzeb poszczególnych osób i potrzeb rynku pracy, łącznie z prognozowaniem potrzeb w zakresie umiejętności i zwracanie szczególnej uwagi na specyficzne potrzeby małych i średnich przedsiębiorstw;
- zatrudnianie wysoko wykwalifikowanych nauczycieli i kadry szkoleniowej, którzy ustawicznie doskonalą swoje umiejętności zawodowe;
- zapewnianie jakości na poziomie kraju i poprawę jakości zgodnie z konkluzjami Rady w sprawie zapewniania jakości w VET<sup>13</sup>;
- zwiększanie publicznych i prywatnych inwestycji w VET poprzez rozwój zrównoważonych i wspólnych mechanizmów finansowania oraz zrównoważonych i wspólnych mechanizmów inwestycyjnych;
- zwiększoną przejrzystość systemów VET;
- silniejsze przywództwo instytucji i/lub prowadzących działalność szkoleniową w strategiach krajowych;

- aktywne partnerstwo osób odpowiedzialnych za podejmowanie decyzji i zainteresowanych stron, w szczególności partnerów społecznych i organizacji sektorowych na szczeblach krajowym, regionalnym i lokalnym.

## **2. Rozwój i wdrażanie wspólnych narzędzi VET**

Należy w dalszym ciągu tworzyć wspólne europejskie narzędzia, tak aby zmierzać do utworzenia europejskiego obszaru VET i wspierać konkurencyjność europejskiego rynku pracy. Celem powinno być udostępnienie uzgodnionych narzędzi do 2010 r.

Dalsze tworzenie wspólnych europejskich narzędzi specjalnie przygotowanych dla VET, poprzez:

- rozwijanie i testowanie Europejskiego Systemu Transferu Punktów w dziedzinie VET<sup>14</sup> (ECVET) jako narzędzia gromadzenia i przenoszenia punktów, z uwzględnieniem specyfiki VET i doświadczeń zdobytych w czasie stosowania Europejskiego Systemu Transferu i Gromadzenia Punktów<sup>15</sup> (ECTS) w szkolnictwie wyższym;
- zwiększenie współpracy w dziedzinie poprawy jakości przez stosowanie europejskiej sieci zapewniania jakości VET<sup>16</sup> (ENQA-VET) w celu wypracowania wspólnego podejścia w zapewnianiu jakości oraz budowania wzajemnego zaufania i kontynuację współpracy ze szkołami wyższymi.

Dalsze tworzenie wspólnych europejskich narzędzi, w których VET odgrywa znaczącą rolę, poprzez:

- rozwijanie i testowanie Europejskich Ram Kwalifikacji<sup>17</sup> opartych na wynikach nauczania, przy zapewnieniu równego traktowania i lepszego powiązania pomiędzy sektorem VET a sektorem szkolnictwa wyższego oraz z uwzględnieniem międzynarodowych kwalifikacji sektorowych;
- dalsze stosowanie EUROPASS<sup>18</sup> jako jednolitych europejskich ram przejrzystości i narzędzia uznawania wyników uczenia się pozaformalnego i nieformalnego, tak aby wesprzeć i uzupełnić wprowadzanie Europejskich Ram Kwalifikacji i ECVET.

Tworzenie wspólnych europejskich narzędzi specjalnie przygotowanych dla VET, poprzez:

- uczestnictwo w testowaniu ECVET i ułatwianie jego wdrożenia;
- korzystanie z zasad leżących u podstaw wspólnych ram zapewniania jakości, o których mowa w konkluzjach Rady w sprawie zapewniania jakości w VET z maja 2004 r., w celu propagowania poprawy jakości i szerszego uczestnictwa w sieci ENQA–VET;

Wdrażanie wspólnych europejskich narzędzi, w których VET odgrywa znaczącą rolę, poprzez:

- powiązanie krajowych systemów i krajowych ram kwalifikacji z systemem EQF;
- wspieranie krajowych systemów kwalifikacji przy wprowadzaniu międzynarodowych kwalifikacji sektorowych, wykorzystując EQF jako punkt referencyjny;
- propagowanie szerokiego stosowania EUROPASS.

### 3. Doskonalenie wzajemnego uczenia się

Konieczne jest bardziej systematyczne podejście do wzajemnego uczenia się, współpracy, dzielenia się doświadczeniami i know-how. Należy je ułatwiać przez:

- wspólne pojęcia i definicje uzgodnione na szczeblu europejskim, tak aby uczynić krajowe rozwiązania, modele i normy bardziej zrozumiałymi;
- dofinansowanie przez Komisję badań statystycznych i społecznych dotyczących konkretnych tematów, tak aby pogłębić zrozumienie europejskich systemów i praktyk związanych z VET oraz ich powiązania z rynkiem pracy i innymi działami edukacji;
- monitorowanie przez Komisję sieci, wymiany przykładów dobrych praktyk i rozwój mechanizmów, które można wykorzystać do upowszechniania wiedzy i kompetencji;
- systematyczne i elastyczne ramy wspierania działań w zakresie kształcenia partnerskiego w dziedzinie VET. Ramy powinny również wspierać zdecentralizowane kształcenie partnerskie.

Odpowiednie i spójne dane oraz wskaźniki mają kluczowe znaczenie dla zrozumienia tego, co dzieje się w ramach VET, dla wzmocnienia wzajemnego uczenia się i dla stworzenia podstaw polityki szkoleń opartej na faktach. Do czasu następnej ministerialnej konferencji w ramach działań w następstwie procesu kopenhaskiego, która odbędzie się w 2008 r., Komisja powinna:

- zwracać szczególną uwagę na poprawę zakresu, precyzji i wiarygodności statystyk dotyczących VET, tak aby możliwe było szacowanie postępów w rozwoju VET;
- zwracać uwagę na rozwój komponentu VET w spójnych ramach wskaźników i wzorców<sup>19</sup>;
- zwracać **szczególną uwagę na rozwój informacji statystycznych dotyczących inwestowania w VET i jego finansowania.**

Najlepszym sposobem osiągnięcia tego celu byłoby wykorzystanie i łączenie w najkorzystniejszy sposób istniejących danych przy zagwarantowaniu odpowiednich danych krajowych/regionalnych na temat VET oraz spójności i porównywalności z innymi danymi dotyczącymi edukacji i szkolenia.

#### **4. Włączenie wszystkich zainteresowanych stron**

Sukces procesu kopenhaskiego zależy od aktywnego zaangażowania wszystkich stron zainteresowanych VET, w tym w szczególności partnerów społecznych na szczeblu europejskim i krajowym, organizacji sektorowych i praktyków VET. Wymaga to:

- spójnych i zrozumiałych informacji o procesie, jego podstawach, priorytetach i działaniach oraz skutecznego transferu wyników;
- aktywnego uczestnictwa zainteresowanych stron we wszystkich etapach procesu, na szczeblu europejskim, krajowym, regionalnym i lokalnym;
- nacisku na zaangażowanie realizatorów VET, nauczycieli i szkoleniowców w testowanie i wdrażanie wyników procesu;
- zaangażowania, w konkretnych przypadkach, osób uczących się i ich organizacji na szczeblu krajowym i europejskim.

#### IV. REALIZACJA I SPRAWOZDAWCZOŚĆ

Realizację procesu kopenhaskiego i jego priorytetów należy wspierać poprzez:

- efektywne wykorzystanie funduszy strukturalnych w celu wspierania reform VET na szczeblu krajowym;
- planowe wykorzystanie nowego Programu Uczenia się przez Całe Życie (2007-2013), tak aby wspierać ten proces, w szczególności przez innowacje, testowanie, eksperymentowanie i realizację;
- **dalsze wzmocnienie roli CEDEFOP<sup>20</sup> oraz ETF<sup>21</sup> i ich sieci. Będą one w szczególności monitorować postępy w priorytetowych dziedzinach i składać sprawozdania z realizacji procesu;**
- aktywne uczestnictwo innych właściwych organów i komitetów wspólnotowych, takich jak dyrektorzy generalni odpowiedzialni za kształcenie zawodowe (DGVT), Komitet Doradczy ds. Kształcenia Zawodowego (ACVT), grupa koordynująca program „Edukacja i Szkolenia 2010” (ETCG);
- ścisłą współpracę z Eurostatem <sup>22</sup>, OECD<sup>23</sup>, CEDEFOP i ETF w dziedzinie statystyki, wskaźników i benchmarków;
- wymianę informacji, wiedzy i wyników z państwami trzecimi, szczególnie z państwami kandydującymi do UE oraz państwami objętymi rozszerzoną europejską polityką sąsiedztwa. Należy pogłębić współpracę z dobrze funkcjonującymi państwami i organizacjami międzynarodowymi, takimi jak np. OECD.

Należy zapewnić wszystkim państwom członkowskim prawo do uczestnictwa w tych pracach.

Przygotowując roczne sprawozdanie z wykonania krajowych programów reform w ramach Strategii Lizbońskiej należy zwrócić szczególną uwagę na postępy w dziedzinie VET.

Zintegrowane sprawozdanie z dwóch lat na temat wykonania programu „Edukacja i Szkolenia 2010” powinno zawierać oddzielną część dotyczącą VET, pozwalającą na monitorowanie postępów i określanie najważniejszych wyników, które należy przedstawić Radzie Europejskiej.

Proces wspierany jest za pomocą Ram działań na rzecz rozwijania kompetencji i kwalifikacji przez całe życie<sup>24</sup> europejskich partnerów społecznych, także objętych roczną sprawozdawczością.

## BIBLIOGRAFIA

---

- <sup>1</sup> Państwa członkowskie UE (Austria, Belgia, Cypr, Republika Czeska, Dania, Niemcy, Estonia, Finlandia, Francja, Grecja, Węgry, Irlandia, Włochy, Łotwa, Litwa, Luksemburg, Malta, Królestwo Niderlandów, Polska, Portugalia, Słowenia, Słowacja, Hiszpania, Szwecja i Zjednoczone Królestwo), kraje przystępujące (Bułgaria, Rumunia), kraje kandydujące (Chorwacja, Turcja), kraje EFTA/EEA (Islandia, Liechtenstein, Norwegia)
- <sup>2</sup> ETUC ([www.etuc.org](http://www.etuc.org)), UNICE ([www.unice.org](http://www.unice.org)), CEEP ([www.ceep.org](http://www.ceep.org)), UEAPME ([www.ueapme.com](http://www.ueapme.com))
- <sup>3</sup> [www.minedu.fi/vet2006](http://www.minedu.fi/vet2006)
- <sup>4</sup> [http://ec.europa.eu/growthandjobs/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/growthandjobs/index_en.htm)
- <sup>5</sup> [http://ec.europa.eu/education/policies/2010/III\\_en.html](http://ec.europa.eu/education/policies/2010/III_en.html)
- <sup>6</sup> Konkluzje prezydencji, Rada Europejska w Brukseli, 23-24 marca 2006 r. (dok. 7775/06). <http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/06/st07/st07775.en06.pdf>
- <sup>7</sup> [http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/comm481\\_pl.pdf](http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/comm481_pl.pdf)
- <sup>8</sup> [http://ec.europa.eu/education/policies/2010/vocational\\_en.html](http://ec.europa.eu/education/policies/2010/vocational_en.html)
- <sup>9</sup> [http://ec.europa.eu/education/copenhagen/copenhagen\\_declaration\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/education/copenhagen/copenhagen_declaration_en.pdf)
- <sup>10</sup> [http://ec.europa.eu/education/news/ip/docs/maastricht\\_com\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/education/news/ip/docs/maastricht_com_en.pdf) i <http://www.vetconference-maastricht2004.nl/>
- <sup>11</sup> Jak na przykład Europejski Konkurs Umiejętności, który ma zostać zorganizowany w Holandii w 2008 r. <http://www.euroskills2008.nl/wm.cgi> czy biennale Światowych Konkursów Umiejętności <http://www.wsc2005helsinki.com/>
- <sup>12</sup> Główne postulaty na wiosenne posiedzenie Rady Europejskiej (dok. 7620/06). [http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/jointkey06\\_pl.pdf](http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/jointkey06_pl.pdf)
- <sup>13</sup> Konkluzje Rady w sprawie zapewniania jakości w VET (dok. 9599/04) [http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/vetquality\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/vetquality_en.pdf)
- <sup>14</sup> [http://ec.europa.eu/education/ecvt/index\\_en.html](http://ec.europa.eu/education/ecvt/index_en.html)
- <sup>15</sup> [http://ec.europa.eu/education/programmes/socrates/ects/index\\_en.html](http://ec.europa.eu/education/programmes/socrates/ects/index_en.html)
- <sup>16</sup> [http://www.trainingvillage.gr/etv/Projects\\_Networks/quality/](http://www.trainingvillage.gr/etv/Projects_Networks/quality/)
- <sup>17</sup> [http://ec.europa.eu/education/policies/educ/eqf/com\\_2006\\_0479\\_pl.pdf](http://ec.europa.eu/education/policies/educ/eqf/com_2006_0479_pl.pdf)
- <sup>18</sup> [http://ec.europa.eu/education/programmes/europass/index\\_en.html](http://ec.europa.eu/education/programmes/europass/index_en.html) i <http://europass.cedefop.europa.eu/>
- <sup>19</sup> Konkluzje Rady z dnia 24 maja 2005 r. dotyczące nowych wskaźników w dziedzinie edukacji i szkoleń (Dz.U. C 141 z 10.6.2005, str. 7) [http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/oj/2005/c\\_141/c\\_14120050610en00070008.pdf](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/oj/2005/c_141/c_14120050610en00070008.pdf)
- <sup>20</sup> <http://www.cedefop.europa.eu/>
- <sup>21</sup> <http://www.etf.europa.eu/>
- <sup>22</sup> <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/>
- <sup>23</sup> <http://www.oecd.org/>
- <sup>24</sup> [http://www.ueapme.com/docs/pos\\_papers/2002/FINAL%20DSE%20Framework%20of%20actions%20EN.doc](http://www.ueapme.com/docs/pos_papers/2002/FINAL%20DSE%20Framework%20of%20actions%20EN.doc)