

**Komunikat z Brugii
w sprawie ściślejszej
europejskiej współpracy
w dziedzinie kształcenia i szkolenia
zawodowego
w latach 2011-2020**

Komunikat europejskich ministrów ds. kształcenia i szkolenia zawodowego, europejskich partnerów społecznych oraz Komisji Europejskiej, zebranych na posiedzeniu w Brugii dnia 7 grudnia 2010 r. zawierający przegląd strategicznego podejścia i strategicznych priorytetów procesu kopenhaskiego na lata 2011-2020



PRZEDMOWA

W deklaracji kopenhaskiej z 29-30 listopada 2002 r. ustanowiono europejską strategię w sprawie zacieśnionej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego, powszechnie zwaną „procesem kopenhaskim”. Obecnie, w 2010 r., na podstawie doświadczeń ośmioletniej współpracy europejskiej, określiliśmy długoterminowe strategiczne cele na następną dekadę (2011-2020). Uwzględniliśmy nasze dotychczasowe dokonania, obecne i przyszłe wyzwania oraz podstawowe zasady i koncepcje procesu kopenhaskiego. Zadanie to ułatwił sporządzony przez Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego (Cedefop) ogólny przegląd procesu kopenhaskiego oparty na badaniu przeprowadzonym w 27 państwach członkowskich oraz Islandii, Norwegii i Liechtensteinie, jak również podobne sprawozdanie dotyczące Chorwacji, Turcji oraz Byłej Jugosłowiańskiej Republiki Macedonii sporządzone przez Europejską Fundację Kształcenia (ETF).

I. NOWY BODZIEC DO KSZTAŁCENIA I SZKOLENIA ZAWODOWEGO W EUROPIE

OBECNE I PRZYSZŁE WYZWANIA

Kształcenie i szkolenie zawodowe służące przyszłości Europy

Europa stara się wyjść z poważnego kryzysu gospodarczego i finansowego. Stopy bezrobocia są wysokie, w szczególności wśród ludzi młodych¹. Kryzys uwidoczniał potrzebę reformowania naszych gospodarek i społeczeństw. Europa chce być bardziej inteligentna, bardziej zrównoważona i bardziej sprzyjająca włączeniu społecznemu. Aby to osiągnąć, potrzebujemy elastycznych i dobrych jakościowo systemów kształcenia i szkolenia zawodowego mogących być odpowiedzią na potrzeby dnia dzisiejszego i jutra².

Zmiany na rynku pracy

Obecnie w Europie około 76 milionów osób w wieku 25-64 lata – co odpowiada w przybliżeniu łącznej liczbie ludności Włoch, Węgier i Austrii – ma niskie kwalifikacje lub nie ma ich w ogóle. Wciąż zbyt wiele osób w wieku 18-24 lata kończy edukację i szkolenie bez kwalifikacji. Istnieje pilna konieczność

¹ Dane liczbowe z września 2010 r. dotyczące 27 państw członkowskich UE wskazywały ogólną stopę bezrobocia na poziomie 9,6 %, a stopę bezrobocia wśród młodzieży na poziomie 20,3 % (źródło: Eurostat).

² Dnia 9 czerwca 2010 r. Komisja Europejska przyjęła komunikat „Nowy bodziec do europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego służący wspieraniu strategii Europa 2020”, który w ogólnym ujęciu przedstawił przyszły plan europejskiej polityki w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego.

KOMUNIKAT Z BRUGII – WERSJA Z 7 GRUDNIA 2010 R.

wprowadzenia środków przeciwdziałających przedwczesnemu kończeniu nauki i zmniejszających skalę tego zjawiska. Prognozy Cedefop dotyczące potrzebnych kwalifikacji w następnej dekadzie pokazują, że postęp techniczny spowoduje zwiększenie zapotrzebowania na osoby o wysokich lub średnich kwalifikacjach kosztem osób nisko wykwalifikowanych. Nawet zawody, które kiedyś wymagały umiejętności na niskim poziomie, w coraz większym stopniu wymagają średnich lub nawet wysokich kwalifikacji. Oznacza to, że osobom z niskimi formalnymi kwalifikacjami (lub z ich brakiem) będzie w przyszłości coraz trudniej znaleźć pracę. Coraz więcej jest również dowodów wskazujących na polaryzację zatrudnienia, z rosnącymi płacami wysoko wykwalifikowanych pracowników oraz zmniejszającymi się płacami robotników nisko wykwalifikowanych i niewykwalifikowanych.

Właściwe umiejętności

W 2020 r. obecni uczniowie i studenci wciąż będą na początku swojej kariery zawodowej, mając przed sobą przynajmniej 30 lat życia zawodowego, a niektórzy z nich będą uprawiać nieistniejące dzisiaj zawody, inni być może zawody zanikające.

Musimy poprawić potencjał kształcenia i szkolenia zawodowego w zakresie reagowania na zmieniające się wymogi rynku pracy. Uwzględnianie zmieniających się potrzeb rynku pracy w ramach prowadzenia kształcenia i szkolenia zawodowego w dłuższej perspektywie czasu wymaga lepszego zrozumienia powstających sektorów i umiejętności oraz zmian zachodzących w istniejących profesjach. We współpracy z właściwymi zainteresowanymi stronami musimy regularnie przeprowadzać przegląd norm zawodowych i edukacyjnych/szkoleniowych, które określają, czego należy się spodziewać po posiadaczu danego świadectwa lub dyplomu. Oznacza to bliższą współpracę między zainteresowanymi stronami zajmującymi się przewidywaniami pożądanych umiejętności, w tym między przedstawicielami poszczególnych branż, partnerami społecznymi, właściwymi organizacjami społeczeństwa obywatelskiego oraz organizatorami kształcenia i szkolenia zawodowego. Należy regularnie dostosowywać zawartość, infrastrukturę i metody kształcenia i szkolenia zawodowego, aby podążać za rozwojem nowych technologii produkcji i zmianami organizacji pracy.

Przestawianie się na gospodarkę ekologiczną stanowi znaczącą tendencję, która ma wpływ na zapotrzebowanie na umiejętności w przypadku wielu różnych zawodów i branż. Wiele z potrzebnych umiejętności można odnaleźć w istniejących zawodach. W szczególności rynek pracy wymaga równowagi między rozwijającymi się ogólnymi umiejętnościami ekologicznymi (na przykład ograniczaniem ilości odpadów, poprawą efektywności energetycznej) a umiejętnościami szczegółowymi. Podobnie jak umiejętności w zakresie technologii informacyjno-komunikacyjnych mają obecnie zasadnicze znaczenie dla wszystkich, umiejętności ekologiczne będą ważne dla prawie wszystkich stanowisk pracy w przyszłości.

Starzejące się społeczeństwo

W przyszłości europejski rynek pracy stanie jednocześnie wobec problemów starzenia się społeczeństwa oraz zmniejszania się liczby ludzi młodych. W konsekwencji dorośli, a w szczególności starsi pracownicy, w coraz większym stopniu będą zmuszeni uaktualniać i poszerzać posiadane umiejętności i kompetencje drogą doskonalenia zawodowego. Ta zwiększona potrzeba uczenia się przez całe życie oznacza, że powinniśmy mieć więcej elastycznych sposobów realizacji, ofert szkoleniowych dostosowanych do potrzeb oraz utrwalonych systemów walidowania uczenia się pozaformalnego i nieformalnego. Można wykorzystać możliwości technologii informacyjno-komunikacyjnych (TIK) w celu wspierania rozwoju kształcenia i szkolenia dorosłych w ramach nauczania na odległość.

Dwojaki cel kształcenia i szkolenia zawodowego

Kształcenie zawodowe oraz doskonalenie zawodowe mają ten sam, dwojaki cel: mają one zwiększać zdolność do zatrudnienia i wzrost gospodarczy oraz reagować na szeroko pojęte wyzwania społeczne, w szczególności przyczyniając się do spójności społecznej. Oba aspekty powinny oferować młodzieży oraz dorosłym atrakcyjne i ambitne możliwości kariery zawodowej oraz powinny dotyczyć w równym stopniu kobiet i mężczyzn, osób o dużym potencjale oraz osób, które z różnych powodów są zagrożone wykluczeniem z rynku pracy.

Jakość i doskonałość

Z uwagi na rolę, jaką kształcenie i szkolenie zawodowe odgrywa w europejskich społeczeństwach i gospodarkach, zasadnicze znaczenie ma zapewnienie trwałości i doskonałości kształcenia i szkolenia zawodowego. Jeżeli Europa ma zachować pozycję największego na świecie eksportera wyrobów przemysłowych, musi dysponować światowej klasy kształceniem i szkoleniem zawodowym. W społeczeństwie opartym na wiedzy umiejętności i kompetencje zawodowe są równie ważne, co umiejętności i kompetencje akademickie.

Różnorodność europejskich systemów kształcenia i szkolenia zawodowego jest atutem wzajemnego uczenia się. Jednak przejrzystość i wspólne podejście do zapewnienia jakości są konieczne do budowania wzajemnego zaufania, które ułatwi mobilność i uznawanie umiejętności i kompetencji między tymi systemami. W najbliższej dekadzie w ramach europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego priorytetowo należy potraktować zapewnianie jakości.

Wyposażanie ludzi w umiejętności

Zmianom podlegają nie tylko rynki pracy, ale również społeczeństwa jako całość. Należy wyposażyć ludzi w instrumenty dostosowywania się do nowych okoliczności i zarządzania zmianami. Oznacza to umożliwienie ludziom zdobywania wiedzy, umiejętności i kompetencji, które nie mają charakteru czysto zawodowego. Te szersze kompetencje – kompetencje kluczowe – są ważne dla osiągania sukcesów w życiu i dlatego powinna istnieć możliwość nabywania ich zarówno w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego, jak i w ramach wszelkich innych form kształcenia. Kształcenie i szkolenie zawodowe powinno również stwarzać osobom uczącym się możliwość nadrabiania, uzupełniania i rozwijania kompetencji kluczowych bez zaniedbywania umiejętności zawodowych. W szczególności umiejętności i kompetencje w zakresie TIK oraz znajomość języków obcych będą mieć coraz bardziej decydujące znaczenie dla zdobycia i utrzymania pracy oraz dla prowadzenia codziennego życia.

Uczenie się poprzez praktykę jest sposobem na rozwój potencjału ludzi. Praktyczny element w znaczny sposób przyczynia się do rozwoju tożsamości zawodowej i może wzmacniać poczucie własnej wartości osób, które w przeciwnym razie mogłyby siebie postrzegać jako osoby przegrane. Uczenie się w ramach pracy umożliwia osobom zatrudnionym rozwijanie swojego potencjału przy jednoczesnym zachowaniu dochodów. Dobrze funkcjonujące kształcenie i szkolenie zawodowe, umożliwiające uczenie się w pracy lub poza pracą, w niepełnym lub pełnym wymiarze godzin, może tym samym bardzo przyczynić się do spójności społecznej w naszych społeczeństwach.

Nadawanie kształceniu i szkoleniu zawodowemu wymiaru międzynarodowego

Będąc podmiotami na globalnym rynku edukacyjnym, krajowe systemy kształcenia i szkolenia zawodowego muszą mieć kontakt z resztą świata, aby mieć aktualne informacje i zachować konkurencyjność. Muszą one mieć większą zdolność przyciągania osób uczących się z innych państw europejskich i państw trzecich, zapewniając im kształcenie i szkolenie oraz ułatwiając uznawanie ich umiejętności. Zmiany demograficzne i międzynarodowe migracje powodują, że kwestie te mają jeszcze większe znaczenie. Choć wyłania się już europejski obszar kształcenia i szkolenia, nie osiągnięto jeszcze pierwotnego celu, którym było usunięcie barier utrudniających mobilność, i obserwuje się, że mobilność osób uczących się w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego pozostaje niska. Potrzebne jest lepsze i ukierunkowane przekazywanie informacji i porad, aby przyciągnąć więcej zagranicznych osób uczących się do naszych systemów kształcenia i szkolenia zawodowego.

Znaczne zwiększenie transnarodowej mobilności osób uczących się i nauczycieli kształcenia i szkolenia zawodowego oraz uznawanie wiedzy, umiejętności i kompetencji uzyskanych przez nich za granicą będzie istotnym wyzwaniem na przyszłość.

Inwestowanie w kształcenie i szkolenie zawodowe – wspólne zadanie

Za nadawanie formy kształceniu i szkoleniu zawodowemu odpowiadają wspólnie rządy krajowe, partnerzy społeczni, organizatorzy kształcenia i szkolenia zawodowego, nauczyciele, osoby prowadzące szkolenia i osoby uczące się – bliższa współpraca leży we wspólnym interesie wszystkich tych podmiotów.

Położenie większego nacisku na kształcenie dorosłych w ostatnich latach również wymaga dodatkowych zasobów. Spowolnienie gospodarcze nie powinno prowadzić do ograniczenia inwestycji w kształcenie i szkolenie zawodowe. Ograniczenia budżetowe zmuszą nas do znalezienia nowatorskich rozwiązań zabezpieczających trwałe finansowanie kształcenia i szkolenia zawodowego oraz gwarantujących, że zasoby są sprawnie przydzielane i sprawiedliwie dzielone.

ISTOTNE OSIĄGNIĘCIA PROCESU KOPENHASKIEGO

Proces kopenhaski odegrał zasadniczą rolę w podnoszeniu świadomości na temat znaczenia kształcenia i szkolenia zawodowego zarówno na poziomie europejskim, jak i krajowym. Postępy są najbardziej widoczne we wspólnych europejskich narzędziach³, zasadach i wytycznych, które wypracowano w celu zagwarantowania, aby kwalifikacje były bardziej przejrzyste, porównywalne i możliwe do przenoszenia, oraz w celu poprawy elastyczności i jakości uczenia się. Stworzyły one podstawę do rozwoju prawdziwego europejskiego obszaru kształcenia i szkolenia.

Wpływ procesu kopenhaskiego na krajowe strategie w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego był szybki i silny – uruchomił on głębokie reformy, między innymi rozwój krajowych ram kwalifikacji w celu wdrażania europejskich ram kwalifikacji (EQF) oraz przyjęcie podejścia opartego na efektach uczenia się. Poprzez zmianę perspektywy z procesu uczenia się zorientowanego na nakłady na efekty uczenia się, ramy całościowe obejmujące kształcenie ogólne, kształcenie i szkolenie zawodowe oraz szkolnictwo wyższe mogą pomóc w stworzeniu przejrzystych, otwartych i elastycznych krajowych systemów kwalifikacji.

Partnerskie uczenie się oraz wymiana dobrych praktyk pomogły stworzyć poczucie uczestnictwa w procesie i pobudziły dalsze działania. Potrzeba jednak więcej i lepszej komunikacji, aby zaangażować zainteresowane strony: partnerów społecznych, organizatorów kształcenia i szkolenia zawodowego, społeczeństwo obywatelskie i osoby uczące się.

³ Od 2002 r. stworzono następujące narzędzia: Europass, europejskie ramy kwalifikacji (EQF), europejski system transferu osiągnięć w kształceniu i szkoleniu zawodowym (ECVET) oraz europejskie ramy odniesienia na rzecz zapewniania jakości w kształceniu i szkoleniu zawodowym (EQAVET).

Same strategie programowe w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego nie wystarczą, aby radzić sobie ze społeczno-gospodarczymi wyzwaniami i urzeczywistniać mobilność i uczenie się przez całe życie. Konieczne są podejścia całościowe, wiążące kształcenie i szkolenie zawodowe z innymi obszarami polityki, w szczególności z polityką zatrudnienia i polityką społeczną.

PROCES KOPENHASKI W SZERSZYM KONTEKŚCIE POLITYKI UE

Mając na uwadze zmieniający się kontekst polityczny na przestrzeni nadchodzącej dekady 2011-2020, w szczególności w świetle strategii „Europa 2020”, deklaracja kopenhaska z 2002 r. powinna otrzymać nowy impuls. Jako że proces kopenhaski jest integralną częścią strategicznych ram „Kształcenie i szkolenie 2020”, cele kształcenia i szkolenia zawodowego powinny pozostać spójne z ogólnymi celami określonymi w tych ramach.

Kształcenie i szkolenie zawodowe powinno przyczynić się do realizacji dwóch głównych celów określonych w strategii „Europa 2020” w odniesieniu do obszaru edukacji, mianowicie aby do 2020 r. zmniejszyć odsetek osób przedwcześnie kończących naukę do poziomu poniżej 10 % oraz zwiększyć odsetek osób w wieku 30-34 lata posiadających wykształcenie wyższe lub równoważne do co najmniej 40 %.

Sporządzono listę celów krótkoterminowych, wskazującą konkretne działania konieczne do podążania w kierunku osiągnięcia celów strategicznych. Lista celów krótkoterminowych ułatwi również prowadzenie przeglądów okresowych w przyszłości.

Uwzględniając priorytety i ogólne cele wyżej wspomnianych europejskich strategii i ram oraz przestrzegając zasady pomocniczości, przyjmuje się:

- ogólną wizję kształcenia i szkolenia zawodowego w roku 2020,
- 11 strategicznych celów na lata 2011-2020 opartych na tej wizji,
- 22 cele krótkoterminowe na poziomie krajowym na pierwsze 4 lata (2011-2014), wraz ze wskazaniem wsparcia na poziomie UE,
- ogólne zasady dotyczące kierowania procesem kopenhaskim i brania za niego odpowiedzialności.

II. OGÓLNA WIZJA KSZTAŁCENIA I SZKOLENIA ZAWODOWEGO W ROKU 2020

Do roku 2020 europejskie systemy kształcenia i szkolenia zawodowego powinny być bardziej atrakcyjne, adekwatne, sprzyjające karierze zawodowej, nowatorskie, dostępne i elastyczne niż w roku 2010 i powinny służyć doskonałości i równości w procesie uczenia się przez całe życie, oferując:

- **atrakcyjne i sprzyjające włączeniu społecznemu kształcenie i szkolenie zawodowe**, wysoko wykwalifikowaną kadrę nauczycielską i szkoleniową, nowatorskie metody nauki, wysokiej jakości infrastrukturę i udogodnienia, dużą adekwatność względem rynku pracy, a także ścieżki dalszego kształcenia i szkolenia;
- **wysokiej jakości kształcenie zawodowe**, które uczący się, rodzice i społeczeństwo mogliby postrzegać jako atrakcyjną, równie wartościową co kształcenie ogólne alternatywę edukacyjną. Kształcenie zawodowe powinno wyposażać uczących się zarówno w kompetencje kluczowe, jak i w konkretne umiejętności zawodowe;
- pracownikom, pracodawcom, niezależnym przedsiębiorcom oraz bezrobotnym **łatwo dostępne, sprzyjające karierze zawodowej doskonalenie zawodowe**, pomagające zarówno rozwijać kompetencje, jak i zmieniać ścieżkę zawodową;
- **elastyczne systemy kształcenia i szkolenia zawodowego, bazujące na podejściu opartym na efektach uczenia się**, sprzyjające elastycznym ścieżkom nauki, umożliwiające przemieszczanie się w ramach różnych podsystemów kształcenia i szkolenia (obejmujących edukację szkolną, kształcenie i szkolenie zawodowe, szkolnictwo wyższe, edukację dorosłych), a także dbające o **walidowanie nauki pozaformalnej i nieformalnej**, w tym kompetencji nabytych w miejscu pracy;
- **europejski obszar kształcenia i szkolenia**, cechujący się przejrzystymi systemami kwalifikacji pozwalającymi przenosić i akumulować efekty uczenia się, uznawać kwalifikacje i kompetencje oraz zwiększać mobilność transnarodową;
- osobom odbywającym kształcenie i szkolenie zawodowe i osobom za tę edukację odpowiedzialnym **znacznie większe możliwości mobilności transnarodowej**;
- **łatwo dostępne przez całe życie, dobre jakościowo usługi informacyjne i doradcze**, tworzące spójną sieć i pozwalające obywatelom UE podejmować przemyślane decyzje i kierować swoją nauką i życiem zawodowym poza tradycyjnymi profilami wybieranym przez daną pleć.

III. STRATEGICZNE CELE NA LATA 2011-2020 ORAZ CELE KRÓTKOTERMINOWE NA LATA 2011-2014

***POPRAWA JAKOŚCI I EFEKTYWNOŚCI KSZTAŁCENIA I SZKOLENIA ZAWODOWEGO
I PODNOSZENIE JEGO ATRAKCYJNOŚCI I ADEKWATNOŚCI***

Kształcenie i szkolenie zawodowe powinno się cechować dużą adekwatnością względem rynku pracy i rozwoju kariery zawodowej. Aby zwiększyć atrakcyjność tego kształcenia i szkolenia, państwa uczestniczące powinny realizować następujące cele i działania:

1. Uczynić z kształcenia zawodowego atrakcyjną opcję edukacyjną

- a) podnosić jakość kształcenia zawodowego (zob. także pkt 2 poniżej), zwiększając kwalifikacje i kompetencje nauczycieli, osób prowadzących szkolenia i kadry kierowniczej szkół, wprowadzając elastyczne ścieżki łączące wszystkie szczeble edukacji, a także propagując wiedzę o możliwościach, jakie daje kształcenie i szkolenie zawodowe. Ma to szczególne znaczenie w tych państwach uczestniczących, w których kształcenie i szkolenie zawodowe bywa niedoceniane;
- b) zachęcać do działań praktycznych oraz do zapewniania dobrych jakościowo informacji i porad, które pozwalałyby młodszym uczniom odbywającym kształcenie obowiązkowe i ich rodzicom zapoznać się z różnymi branżami i możliwościami kariery zawodowej;
- c) dopilnować, aby w programach kształcenia zawodowego znalazły się kompetencje kluczowe, i opracować odpowiednie sposoby ich oceniania;
- d) organizować w ramach kształcenia zawodowego zajęcia dydaktyczne, które sprzyjałyby rozwijaniu umiejętności kierowania karierą zawodową;
- e) umożliwić osobom odbywającym kształcenie zawodowe dostęp do odpowiedniego, nowoczesnego sprzętu technicznego, materiałów dydaktycznych i infrastruktury. Organizatorzy kształcenia i szkolenia zawodowego powinni rozważyć dzielenie się kosztami i sprzętem lub służącą temu współpracę z przedsiębiorstwami. Należy także promować uczenie się poprzez praktykę w przedsiębiorstwach, które dysponują stosowną infrastrukturą;
- f) monitorować – za pomocą krajowych systemów monitorowania – przechodzenie absolwentów kształcenia i szkolenia zawodowego na rynek pracy lub podejmowanie przez nich dalszego kształcenia i szkolenia.

2. Dbać o doskonałość, jakość i adekwatność kształcenia i doskonalenia zawodowego

Zapewnianie jakości

- a) Atrakcyjność kształcenia i szkolenia zawodowego zależy w pierwszym rzędzie od jego wysokiej jakości. Aby zagwarantować poprawę jakości, większą przejrzystość, wzajemne zaufanie, mobilność pracowników i osób uczących się oraz uczenie się przez całe życie, państwa uczestniczące powinny – zgodnie z zaleceniem EQAVET – stworzyć ramy zapewniania jakości;
- b) Do końca 2015 roku państwa uczestniczące powinny ustanowić na szczeblu krajowym wspólne ramy zapewniania jakości, które obejmowałyby organizatorów kształcenia i szkolenia zawodowego i które mają zastosowanie także do powiązanego uczenia się w miejscu pracy oraz są zgodne z ramami EQAVET.

Kwalifikacje nauczycieli, osób prowadzących szkolenia i innych osób zawodowo zajmujących się kształceniem i szkoleniem zawodowym

- a) Państwa uczestniczące powinny ulepszyć kształcenie i doskonalenie zawodowe nauczycieli, osób prowadzących szkolenia, mentorów i doradców, tworząc elastyczną ofertę szkoleniową i dokonując odpowiednich inwestycji. Cel ten staje się jeszcze bardziej naglący w obliczu starzenia się europejskich nauczycieli i osób prowadzących szkolenia, zmian na rynkach pracy i w środowisku pracy oraz potrzeby przyciągania do zawodu osób najlepiej się do niego nadających. Należy zachęcać do organizowania staży w przedsiębiorstwach dla nauczycieli i osób prowadzących szkolenia;
- b) Państwa uczestniczące powinny wspólnie poszukiwać najlepszych rozwiązań i ustalić podstawowe zasady w odniesieniu do zmieniających się kompetencji i profili nauczycieli i osób prowadzących szkolenia zajmujących się kształceniem i szkoleniem zawodowym. Można tego dokonać przy wsparciu ze strony Komisji Europejskiej i Cedefop, we współpracy z jego siecią nauczycieli i osób prowadzących szkolenia odpowiedzialnych za kształcenie i szkolenie zawodowe.

Adekwatność względem rynku pracy

Należy zwiększyć adekwatność zarówno kształcenia, jak i doskonalenia zawodowego względem rynku pracy oraz szanse absolwentów kształcenia i szkolenia zawodowego na tym rynku, a w tym celu zastosować różnorodne środki:

KOMUNIKAT Z BRUGII – WERSJA Z 7 GRUDNIA 2010 R.

- a) władze państw uczestniczących - szczebla krajowego, regionalnego lub lokalnego – powinny stwarzać okazje do ściślejszej współpracy szkół z przedsiębiorstwami, aby z jednej strony nauczyciele mogli poszerzać swoją wiedzę o sposobach działania w miejscu pracy, a z drugiej – osoby prowadzące szkolenia mogły zyskiwać ogólne umiejętności i kompetencje pedagogiczne;
- b) państwa uczestniczące powinny zachęcać do nawiązywania partnerstw między partnerami społecznymi, przedsiębiorstwami, organizatorami kształcenia i szkolenia, służbami zatrudnienia, organami publicznymi, organizacjami badawczymi oraz innymi właściwymi zainteresowanymi stronami, tak aby można było skuteczniej przekazywać informacje o potrzebach rynku pracy oraz lepiej dopasowywać rozwój wiedzy, umiejętności i kompetencji do tych potrzeb. Pracodawcy i partnerzy społeczni powinni starać się jasno określać, jakich kompetencji i kwalifikacji potrzebują w krótszej i dłuższej perspektywie czasu, zarówno w konkretnych sektorach, jak i przekrojowo. Należy kontynuować opracowywanie wspólnego języka⁴, który ma na celu połączenie świata kształcenia i szkolenia ze światem pracy i który powinien być spójny z innymi instrumentami UE, na przykład z EQF;
- c) programy kształcenia i szkolenia zawodowego powinny być zorientowane na efekty i lepiej odpowiadać na potrzeby rynku pracy. Kwestię tę należy uwzględnić w modelach współpracy z przedsiębiorstwami lub organizacjami branżowymi; w modelach tych należy przewidzieć także przekazywanie instytucjom kształcenia i szkolenia zawodowego informacji zarówno o szansach absolwentów na zatrudnienie, jak i o wskaźniku ich zatrudnienia;
- d) państwa uczestniczące, a zwłaszcza organizatorzy kształcenia i szkolenia zawodowego, powinny korzystać z informacji od służb doradztwa zawodowego o podejmowaniu pracy lub dalszej nauki przez absolwentów i na podstawie tych informacji podnosić jakość i adekwatność kształcenia i szkolenia zawodowego;
- e) uczenie się poprzez praktykę prowadzone w ramach partnerstwa z przedsiębiorstwami i organizacjami nienastawionymi na zysk powinno stać się elementem każdego programu kształcenia zawodowego;
- f) państwa uczestniczące powinny wspierać rozwój szkoleń mających charakter przyuczania do zawodu i lepiej o tym informować.

⁴ W 2010 r. ten wspólny język jest celem projektu „Europejska klasyfikacja umiejętności, kompetencji i zawodów (ESCO)”.

CELE KRÓTKOTERMINOWE NA LATA 2011 – 2014

DOTYCZĄCE STRATEGICZNYCH CELÓW 1 I 2

Działania na poziomie krajowym:

1. Organizowanie działań mających promować atrakcyjność i sprzyjać wysokiemu poziomowi kształcenia i szkolenia zawodowego, w tym ewentualnie kampanii i konkursów umiejętności;
2. Wspieranie działań, które umożliwiają młodszym uczniom odbywającym edukację obowiązkową zapoznanie się z różnymi branżami i możliwościami kariery zawodowej;
3. Podjęcie stosownych środków, aby wdrażać zalecenie EQAVET i poczynić postępy w tworzeniu krajowych ram zapewniania jakości w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego;
4. Zagwarantowanie, w odpowiednich przypadkach, aby w programach kształcenia zawodowego należycie uwzględnione zostały kompetencje kluczowe i umiejętności kierowania karierą zawodową, a także aby można je było nabyć podczas szkoleń w ramach doskonalenia zawodowego;
5. Rządy, partnerzy społeczni oraz organizatorzy kształcenia i szkolenia zawodowego powinni dokonać niezbędnych uzgodnień, aby można było:
 - o jak najbardziej upowszechnić uczenie się poprzez praktykę, w tym przyuczanie do zawodu, i w ten sposób pomóc w zwiększeniu do 2012 roku liczby praktykantów w Europie;
 - o stworzyć możliwości ściślejszej współpracy między instytucjami kształcenia i szkolenia zawodowego a przedsiębiorstwami (nastawionymi i nienastawionymi na zysk), na przykład poprzez staże nauczycieli w przedsiębiorstwach;
 - o dostarczać instytucjom kształcenia i szkolenia zawodowego informacji o szansach absolwentów na zatrudnienie;
6. Prowadzenie prac nad systemami monitorowania przechodzenia z etapu nauki do etapu pracy zawodowej.

Wsparcie na poziomie UE:

- Dokument strategiczny dotyczący znaczenia doskonałości zawodowej dla inteligentnego i trwałego wzrostu;
- Rozważenie wsparcia ze strony UE na kampanie promujące kształcenie i szkolenie zawodowe, w tym badania Eurobarometru na temat atrakcyjności kształcenia i szkolenia zawodowego;
- Wspieranie konkursów umiejętności na poziomie europejskim lub światowym;
- Wskazówki i pomoc techniczna w zakresie wdrażania EQAVET;
- Dokonanie przeglądu wdrażania EQAVET na poziomie krajowym w 2013 r.;
- Tematyczne sieci kontaktów między projektami zapewnienia jakości w ramach programu Leonardo da Vinci;
- Wademekum/opracowanie na temat sprawdzonych modeli uczenia się poprzez praktykę (przy wsparciu ze strony Cedefop);
- Ulepszanie sposobów przewidywania zmian zapotrzebowania na umiejętności i kompetencje, w szczególności poprzez prognozy umiejętności (Cedefop) oraz utworzenie europejskich rad ds. umiejętności;
- Opracowanie wspólnego języka łączącego świat kształcenia i szkolenia ze światem pracy (ESCO), spójnego z innymi instrumentami UE, na przykład europejskimi ramami kwalifikacji;
- Rozważenie możliwości wyznaczania, na podstawie wniosku Komisji, unijnego poziomu odniesienia w zakresie zatrudnialności;
- Prace nad najlepszymi praktykami i wiodącymi zasadami w odniesieniu do zmieniających się

profilu nauczycieli i osób prowadzących szkolenia, zajmujących się kształceniem i szkoleniem zawodowym (wspólnie z Cedefop).

REALIZACJA KONCEPCJI UCZENIA SIĘ PRZEZ CAŁE ŻYCIE I MOBILNOŚCI

3. Tworzenie elastycznego dostępu do szkoleń i kwalifikacji

W odniesieniu do doskonalenia zawodowego

Aby kształcenie i szkolenie zawodowe mogło bardziej sprzyjać osiągnięciu do roku 2020 poziomu odniesienia wznoszącego 15 % dorosłych uczestniczących w kształceniu i szkoleniu, państwa uczestniczące powinny:

- a) aktywnie zachęcać obywateli do uczestnictwa w doskonaleniu zawodowym, a jego organizatorów do większego zaangażowania w nie, ze szczególnym uwzględnieniem osób stojących w obliczu zmiany statusu na rynku pracy (na przykład pracowników zagrożonych czy osób bezrobotnych) oraz grup w niekorzystnej sytuacji;
- b) stworzyć stosowne ramy, które zachęcą przedsiębiorstwa do dalszego inwestowania w rozwój zasobów ludzkich i w doskonalenie zawodowe. Decyzje w sprawie właściwego połączenia zachęt, praw i obowiązków podejmują państwa uczestniczące;
- c) wspierać elastyczne systemy szkoleń (na przykład naukę drogą elektroniczną, kursy wieczorowe, szkolenia w godzinach pracy itp.), po to aby promować dostęp do szkoleń w różnych sytuacjach życiowych i dostosowywać się do różnych potrzeb. Doskonalenie zawodowe powinno obejmować wszystkie sposoby nauki, w tym także szkolenia wewnątrzzakładowe i uczenie się poprzez praktykę, i powinno być równie dostępne dla kobiet, jak dla mężczyzn;
- d) zachęcać instytucje szkoleniowe i pracodawców do współpracy, zwłaszcza w szkoleniu licznych nisko wykwalifikowanych pracowników, którzy dysponują najwyższym wykształceniem średnim I stopnia i którzy mogą skorzystać z podejścia włączającego podstawowe umiejętności do kształcenia i szkolenia zawodowego;
- e) nie później niż do roku 2015 przystąpić do tworzenia krajowych procedur uznawania i walidowania efektów pozaformalnego i nieformalnego uczenia się, uzupełnionych w stosownych przypadkach krajowymi ramami kwalifikacji. Procedury te powinny skupiać się na wiedzy, umiejętnościach i kompetencjach, niezależnie od kontekstu, w jakim je nabyto, na przykład w ramach szeroko pojętego uczenia się dorosłych, kształcenia i szkolenia zawodowego, doświadczenia zawodowego, a także wolontariatu. Należy także szerzej

KOMUNIKAT Z BRUGII – WERSJA Z 7 GRUDNIA 2010 R.

uwzględniać wiedzę, umiejętności i kompetencje, które niekoniecznie skutkują pełnymi formalnymi kwalifikacjami. W tym kontekście ważne jest ścisłe współdziałanie z innymi obszarami polityki, na przykład w dziedzinie młodzieży, sportu, kultury, spraw społecznych, zatrudnienia;

- f) zastosować konkretne środki, aby doskonalenie zawodowe podejmowało więcej osób stojących w obliczu zmiany statusu na rynku pracy oraz więcej osób z grup rzadko uczestniczących w szkoleniach, na przykład kobiet, pracowników nisko wykwalifikowanych i pracowników starszych. W szczególności państwa uczestniczące powinny starać się, poprzez inwestycje, aby odsetek nisko wykwalifikowanych osób w wieku 25-64 lata uczestniczących w procesie uczenia się przez całe życie zbliżał się do średniego poziomu uczestnictwa dla tej grupy wiekowej.

W odniesieniu do kształcenia i doskonalenia zawodowego

- a) ułatwiać przechodzenie z etapu kształcenia i szkolenia do etapu pracy oraz zmienianie pracy, oferując zarówno młodzieży, jak i dorosłym zintegrowane usługi doradztwa (usługi związane z zatrudnieniem i usługi doradcze) oraz zapewniając umiejętność kierowania karierą zawodową. Kluczowe znaczenie ma, aby zaangażowani w to usługodawcy mogli łatwo i obiektywnie wymieniać informacje i podnosić jakość usług doradczych;
- b) wprowadzić lub kontynuować, w odpowiednich przypadkach, policealne/wyższe kształcenie i szkolenie zawodowe na 5. lub wyższym poziomie EQF i pomóc w osiągnięciu podstawowego celu UE, tj. 40 % osób z wykształceniem wyższym lub równorzędnym;
- c) sprzyjać elastycznym ścieżkom między kształceniem i szkoleniem zawodowym, kształceniem ogólnym a szkolnictwem wyższym i zwiększać możliwość przemieszczania się poprzez umacnianie powiązań między nimi. Aby można było ten cel osiągnąć oraz zwiększać uczestnictwo w procesie uczenia się przez całe życie, państwa uczestniczące powinny przyspieszyć tworzenie i wdrażanie całościowych krajowych ram kwalifikacji opartych na efektach uczenia się;
- d) Komisja i państwa uczestniczące powinny dążyć do większej spójności między dwoma europejskimi systemami punktów i osiągnięć - ECVET i ECTS.

4. Wypracowanie strategicznego podejścia do nadawania kształceniu i doskonaleniu zawodowemu wymiaru międzynarodowego oraz promowanie mobilności międzynarodowej

KOMUNIKAT Z BRUGII – WERSJA Z 7 GRUDNIA 2010 R.

- a) Globalizacja gospodarcza sprawia, że pracodawcy, pracownicy i niezależni przedsiębiorcy rozszerzają działalność poza granice własnego kraju. Organizatorzy kształcenia i szkolenia zawodowego powinni ich w tym wspierać, nadając nauczonym treściom wymiar międzynarodowy i tworząc międzynarodowe sieci kontaktów z instytucjami partnerskimi;
- b) Państwa uczestniczące powinny zachęcać władze lokalne i regionalne oraz organizatorów kształcenia i szkolenia zawodowego – poprzez zachęty, programy finansowania (w tym europejskie fundusze strukturalne) oraz rozpowszechnianie najlepszych praktyk – do opracowywania strategii współpracy transgranicznej w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego, po to aby zachęcać osoby uczące się, nauczycieli, osoby prowadzące szkolenia i innych specjalistów tej branży do większej mobilności. Państwa uczestniczące powinny promować kształcenie i szkolenie zawodowe, które stwarza możliwość okresowej mobilności zagranicznej, w tym praktyki zawodowej, zachęca do niej, a najlepiej - ją obejmuje;
- c) Aby zachęcać do transnarodowej mobilności, państwa uczestniczące powinny systematycznie korzystać z europejskich narzędzi przejrzystości, takich jak EQF, ECVET i Europass, i powinny narzędzia te promować;
- d) Państwa uczestniczące powinny w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego stwarzać osobom uczącym się i nauczycielom szansę nauki języków obcych oraz zachęcać do oferowania szkoleń językowych dostosowanych do specyficznych potrzeb tej dziedziny, ze szczególnym uwzględnieniem znaczenia języków obcych dla współpracy transgranicznej w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego oraz dla mobilności międzynarodowej.

CELE KRÓTKOTERMINOWE NA LATA 2011 – 2014

DOTYCZĄCE STRATEGICZNYCH CELÓW 3 I 4

Działania na poziomie krajowym:

7. Aby kształcenie i szkolenie zawodowe jak najbardziej pomogło w realizacji wyznaczonego w „ET 2020” poziomu odniesienia, którym jest 15 % wskaźnik uczestnictwa dorosłych w procesie uczenia się przez całe życie, należy zweryfikować stosowanie zachęt, praw i obowiązków w przypadku wszystkich zaangażowanych stron i podjąć stosowane działania zachęcające do udziału w doskonaleniu zawodowym;
8. Wdrażanie zalecenia EQF:
 - o opracowanie całościowych krajowych ram kwalifikacji bazujących na podejściu opartym na efektach uczenia się. Wykorzystanie krajowych ram kwalifikacji jako katalizatora tworzenia większych przepływów między kształceniem i szkoleniem zawodowym a szkolnictwem wyższym, celem stworzenia lub utrzymania kształcenia i szkolenia zawodowego na policealnym lub wyższym poziomie EQF oraz celem realizowania elastycznych ścieżek uczenia się;

- o utworzenie do 2012 r. powiązań poziomów krajowych ram kwalifikacji z poziomami EQF;
- 9. Opracowanie i promowanie procedur walidowania efektów uczenia się pozaformalnego i nieformalnego, wspartych EQF/krajowymi ramami kwalifikacji i doradztwem;
- 10. Zapewnienie zintegrowanych usług doradczych (w zakresie kształcenia, szkolenia, zatrudnienia) ściśle związanych z potrzebami rynku pracy;
- 11. Postępy we wdrażaniu ECVET zgodnie z zaleceniem i udział w testowaniu tego systemu na potrzeby mobilności;
- 12. Podejmowanie odpowiednich działań służących pobudzaniu mobilności w obszarze kształcenia i szkolenia zawodowego, w tym:
 - o zachęcanie osób odbywających kształcenie zawodowe i osób zawodowo zajmujących się taką edukacją do większego uczestnictwa w mobilności transnarodowej;
 - o zachęcanie władz lokalnych i regionalnych oraz organizatorów kształcenia i szkolenia zawodowego, aby rozwijali kulturę i strategie nadawania działaniom wymiaru międzynarodowego, w tym mobilność transgraniczną;
 - o usuwanie przeszkód prawnych i administracyjnych związanych z transnarodową mobilnością praktykantów i stażystów;
 - o zachęcanie izb branżowych, organizacji przedsiębiorców i innych właściwych organizacji, aby wspierały przedsiębiorstwa przyjmujące i wysyłające w zapewnianiu odpowiednich warunków praktykantom i stażystom podczas okresu mobilności transnarodowej;
 - o zapewnienie w programach kształcenia i szkolenia zawodowego nauki języków obcych i rozwijania kompetencji międzykulturowych;
 - o zoptymalizowanie wykorzystania innych instrumentów UE (na przykład EQF, EQAVET, Europassu) w celu zwiększenia wzajemnego uznawania kwalifikacji i kompetencji.

Wsparcie na poziomie UE:

- Poradnik strategiczny na temat dostępu do doskonalenia zawodowego i udziału w nim;
- Wskazówki i pomoc techniczna w zakresie wdrażania EQF, w szczególności w celu zastosowania podejścia opartego na efektach uczenia się;
- Zaprezentowanie przez Cedefop i Europejską Fundację Kształcenia, jak przebiega powstawanie krajowych ram kwalifikacji;
- Zalecenie Rady w sprawie walidowania efektów uczenia się pozaformalnego i nieformalnego (2011 r.);
- Sprawozdanie z postępów w kształtowaniu polityki, systemów i praktyk w dziedzinie poradnictwa przez całe życie – 2011 r. (Cedefop, ETF i ELGPN);
- Wskazówki i pomoc techniczna na potrzeby wdrażania ECVET;
- Okresowa weryfikacja wdrażania ECVET (wspólnie z Cedefop);
- Tematyczne połączenie projektów z zakresu ECVET w ramach programu Leonardo da Vinci;
- Zalecenie w sprawie mobilności edukacyjnej (2011 r.);
- Rozważenie możliwości wyznaczenia – na podstawie wniosku Komisji – unijnego poziomu odniesienia w zakresie mobilności w kształceniu i szkoleniu zawodowym (2011 r.);
- Wniosek w sprawie jakościowych ram staży;
- Promowanie mobilności praktykantów, m.in. za pomocą portalu wsparcia, w ramach programu „Uczenie się przez całe życie”/programu Leonardo da Vinci;
- Opracowanie do 2012 r. europejskiego paszportu umiejętności jako części paszportu Europass.

ZWIĘKSZANIE KREATYWNOŚCI, INNOWACYJNOŚCI I PRZEDSIĘBIORCZOŚCI

5. Stymulowanie innowacyjności, kreatywności i przedsiębiorczości oraz zachęcanie do korzystania z technologii informacyjno-komunikacyjnych (zarówno w kształceniu, jak i doskonaleniu zawodowym)

Kreatywność i innowacyjność w kształceniu i szkoleniu zawodowym oraz korzystanie z nowatorskich metod nauki może zachęcić osoby uczące się do kontynuowania kształcenia i szkolenia do czasu nabycia kwalifikacji.

- a) Państwa uczestniczące powinny aktywnie zachęcać organizatorów kształcenia i szkolenia zawodowego do tworzenia „partnerstw wiedzy”, we współpracy z innowacyjnymi przedsiębiorstwami, ośrodkami projektowymi, sektorem kultury i instytucjami szkolnictwa wyższego. Powinno im to pomóc zyskać cenną wiedzę na temat nowych trendów i zapotrzebowania na kompetencje oraz osiągnąć doskonałość zawodową i rozwinąć innowacje. Takie partnerstwa mogą też pomóc we wprowadzaniu metod uczenia się opartych na doświadczeniu, w zachęcaniu do eksperymentowania i w modyfikowaniu programów nauczania;
- b) Należy korzystać z technologii informacyjno-komunikacyjnych, aby jak najbardziej poszerzyć dostęp do szkoleń, promować aktywne uczenie się oraz rozwijać nowe metody w kształceniu i szkoleniu zawodowym zarówno praktycznym, jak i szkolnym;
- c) Państwa uczestniczące powinny wspierać - w ścisłej współpracy z pracodawcami, organizatorami kształcenia i szkolenia zawodowego oraz krajowymi służbami wspierania przedsiębiorczości – inicjatywy służące promowaniu przedsiębiorczości w kształceniu i doskonaleniu zawodowym. Aby to osiągnąć, powinny sprzyjać zapewnianiu odpowiednich środków finansowych – na przykład na materiały dydaktyczne, narzędzia wsparcia oraz tworzenie mini-przedsiębiorstw przez uczących się – i starać się zwiększać współpracę na szczeblu regionalnym;
- d) Państwa uczestniczące powinny wspierać nowych i przyszłych przedsiębiorców, zachęcając absolwentów kształcenia i szkolenia zawodowego do podejmowania działalności gospodarczej oraz promując mobilność edukacyjną młodych przedsiębiorców.

<p>CELE KRÓTKOTERMINOWE NA LATA 2011 – 2014</p>
<p>DOTYCZĄCE STRATEGICZNEGO CELU 5</p>
<p><i>Działania na poziomie krajowym:</i></p>

13. Zachęcanie do tworzenia partnerstw na rzecz kreatywności i innowacyjności (organizatorzy kształcenia i szkolenia zawodowego, instytucje szkolnictwa wyższego oraz ośrodki projektowe, artystyczne, badawcze i innowacyjne);
14. Zachęcanie wszystkich organizatorów kształcenia i szkolenia zawodowego (w tym sieci i partnerstwa publiczno-prywatne) do efektywnego i nowatorskiego korzystania z dobrych jakościowo technologii, przy wykorzystaniu niezbędnego sprzętu, infrastruktury i sieci oraz przy stosowaniu stałych ulepszeń odzwierciedlających rozwój technologii i wiedzy pedagogicznej;
15. Podejmowanie działań wspierających przedsiębiorczość, na przykład sprzyjanie nabywaniu odpowiednich kompetencji kluczowych, dawanie szansy nabycia praktycznego doświadczenia w przedsiębiorstwach oraz angażowanie ekspertów ze świata biznesu.

Wsparcie na poziomie UE:

- Utworzenie na szczeblu UE forum „Kształcenie i Szkolenie Zawodowe – Biznes” ze szczególnym uwzględnieniem następujących tematów:
 - o rola kształcenia i szkolenia zawodowego w trójkącie wiedzy;
 - o przechodzenie z etapu kształcenia i szkolenia zawodowego do biznesu: jak pomagać absolwentom kształcenia i szkolenia zawodowego w zakładaniu przedsiębiorstw.

PROMOWANIE RÓWNOŚCI, SPÓJNOŚCI SPOŁECZNEJ I AKTYWNOŚCI OBYWATELSKIEJ

6. Kształcenie i doskonalenie zawodowe sprzyjające włączeniu społecznemu

Państwa uczestniczące powinny oferować kształcenie i szkolenie zawodowe, które zwiększa szanse na zatrudnienie (zarówno w krótkim, jak i w długim okresie), sprzyja dobrej jakościowo karierze zawodowej, pozwala zyskać zadowalające doświadczenie, pewność siebie, dumę i uczciwość zawodową oraz otwiera szanse na rozwój w życiu zawodowym i prywatnym. Aby ten cel osiągnąć, państwa uczestniczące powinny:

- a) zagwarantować, aby kształcenie zawodowe dawało osobom uczącym się zarówno konkretne kompetencje zawodowe, jak i szersze kompetencje kluczowe – w tym kompetencje przekrojowe – pozwalające dalej się kształcić i szkolić (w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego lub szkolnictwa wyższego), dokonywać wyborów zawodowych, funkcjonować na rynku pracy oraz poruszać się na nim. Wiedza, umiejętności i kompetencje nabyte podczas kształcenia i szkolenia zawodowego powinny pozwalać na kierowanie karierą zawodową i odgrywanie aktywnej roli w życiu społecznym;
- b) dopilnować, aby systemy uczenia się dorosłych sprzyjały nabywaniu i rozwijaniu kompetencji

KOMUNIKAT Z BRUGII – WERSJA Z 7 GRUDNIA 2010 R.

- kluczowych. Można tego dokonać we współpracy z organizatorami kształcenia i szkolenia zawodowego, ze społecznościami lokalnymi, organizacjami społeczeństwa obywatelskiego itp.;
- c) maksymalizować – za pomocą środków zapobiegawczych i naprawczych – wpływ kształcenia i szkolenia zawodowego na ograniczenie do poziomu poniżej 10 % odsetka osób przedwcześnie kończących naukę. Można to osiągnąć na przykład poprzez kształcenie i szkolenie zawodowe adekwatne względem rynku pracy, częstsze uczenie się poprzez praktykę i przyuczanie do zawodu, elastyczne ścieżki nauki, skuteczne doradztwo, treści i metody dydaktyczne respektujące sposób życia i zainteresowania młodzieży, a jednocześnie poprzez utrzymywanie wysokiej jakości standardów kształcenia i szkolenia zawodowego;
- d) podejmować odpowiednie działania, aby zapewnić dostęp do kształcenia i szkolenia zawodowego na równych zasadach, zwłaszcza osobom i grupom zagrożonym wykluczeniem, przede wszystkim osobom nisko wykwalifikowanym i niewykwalifikowanym, osobom o specjalnych potrzebach, osobom ze środowisk defaworyzowanych oraz pracownikom w starszym wieku. Uczestnictwo takich grup w kształceniu i szkoleniu zawodowym należy wspierać i stymulować za pomocą środków finansowych i środków innego rodzaju, walidowania efektów uczenia się pozaformalnego i nieformalnego, a także za pomocą elastycznych ścieżek;
- e) w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego promować aktywność obywatelską, na przykład zachęcając do partnerstw między organizatorami kształcenia i szkolenia zawodowego a organizacjami społeczeństwa obywatelskiego lub, zgodnie z prawodawstwem krajowym i praktyką krajową, sprzyjając reprezentowaniu osób uczących się w instytucjach kształcenia i szkolenia zawodowego. Takie działanie może się przyczynić do walidowania umiejętności i kompetencji nabytych w ramach wolontariatu.

CELE KRÓTKOTERMINOWE NA LATA 2011 – 2014

DOTYCZĄCE STRATEGICZNEGO CELU 6

Działania na poziomie krajowym:

16. Maksymalizowanie – za pomocą środków zapobiegawczych i naprawczych – wpływu kształcenia i szkolenia zawodowego na ograniczenie liczby osób przedwcześnie kończących naukę;
17. Zastanowienie się nad konkretnymi środkami, które zwiększyłyby uczestnictwo w kształceniu i szkoleniu grup nisko wykwalifikowanych i innych grup zagrożonych, w tym poprzez rozwijanie elastycznych ścieżek w obszarze doskonalenia zawodowego i wykorzystanie stosownych usług doradztwa i wsparcia;
18. Korzystanie z technologii informacyjno-komunikacyjnych w celu maksymalizacji dostępu do szkoleń, promowania aktywnego uczenia się oraz rozwijania nowych metod kształcenia i szkolenia zawodowego, zarówno poprzez praktykę, jak i w szkole, a tym samym w celu

- ułatwienia uczestnictwa w nich grupom zagrożonym;
19. Korzystanie z istniejących systemów monitorowania, aby wspierać uczestnictwo w kształceniu i szkoleniu zawodowym grup zagrożonych: zob. cel krótkoterminowy 6.

Wsparcie na poziomie UE:

- Wademekum najlepszych praktyk w dziedzinie integrowania grup zagrożonych za pomocą uczenia się poprzez praktykę połączonego z kompetencjami kluczowymi;
- Zalecenie Rady w sprawie ograniczania zjawiska przedwczesnego kończenia nauki (2011 r.).

CELE PRZEKROJOWE

7. Większa aktywność podmiotów zaangażowanych w kształcenie i szkolenie zawodowe oraz lepsze eksponowanie rezultatów europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego

Większa aktywność podmiotów zaangażowanych w kształcenie i szkolenie zawodowe oznacza lepsze eksponowanie rezultatów europejskiej współpracy w tej dziedzinie. Komisja Europejska i państwa uczestniczące powinny więc rozważyć możliwość inwestowania w jasne i ukierunkowane działania informacyjne adresowane do różnych podmiotów na poziomie krajowym i europejskim. Aby ułatwić korzystanie z istniejących instrumentów UE, należy udostępnić osobom uczącym się i wszystkim zaangażowanym stronom obszerne i dostosowane informacje.

8. Skoordynowane zarządzanie europejskimi i krajowymi instrumentami w dziedzinie przejrzystości, uznawania, zapewniania jakości oraz mobilności

Zgodnie z powyższymi celami strategicznymi priorytetem państw uczestniczących w najbliższych latach powinno być spójne i komplementarne korzystanie z różnych europejskich i krajowych instrumentów z zakresu przejrzystości, uznawania, zapewniania jakości i mobilności. Konieczne jest skoordynowane zarządzanie tymi instrumentami w ramach procesu kopenhaskiego i dążenie do silniejszej synergii między nimi a instrumentami i zasadami procesu bolońskiego.

9. Pogłębianie związków między polityką kształcenia i szkolenia zawodowego a innymi stosownymi obszarami polityki

Państwa uczestniczące i Komisja Europejska powinny pogłębić związki między polityką kształcenia i szkolenia zawodowego a innymi stosownymi obszarami polityki, na przykład zatrudnieniem, gospodarką, badaniami i innowacyjnością, sprawami społecznymi, polityką młodzieżową, sportem i

KOMUNIKAT Z BRUGII – WERSJA Z 7 GRUDNIA 2010 R.

kulturą, aby dostosować się do zintegrowanych wytycznych strategii „Europa 2020” i poszerzyć uznawanie kompetencji i kwalifikacji.

10. Podniesienie jakości i zwiększenie porównywalności danych wykorzystywanych do opracowywania polityki UE w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego

Opracowywanie polityki kształcenia i szkolenia zawodowego na poziomie UE powinno się opierać na istniejących porównywalnych danych. Dlatego państwa członkowskie, korzystając z programu „Uczenie się przez całe życie”, powinny gromadzić stosowne, wiarygodne dane o kształceniu i szkoleniu zawodowym (w tym mobilności w tej dziedzinie) i udostępniać je Eurostatowi. Państwa członkowskie i Komisja powinny wspólnie ustalić, które dane należy udostępniać w pierwszej kolejności.

11. Dobre wykorzystywanie wsparcia UE

Aby wspierać uzgodnione priorytety w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego, w tym mobilność międzynarodową i reformy w państwach uczestniczących, należy korzystać z europejskich funduszy strukturalnych oraz programu „Uczenie się przez całe życie”.

CELE KRÓTKOTERMINOWE NA LATA 2011 – 2014

DOTYCZĄCE CELÓW PRZEKROJOWYCH 7-11

Działania na poziomie krajowym:

20. Opracowanie strategii komunikacyjnych w odniesieniu do różnych zainteresowanych grup i skoncentrowanie się w nich na wdrażaniu narzędzi i ich wartości dodanej (ECVET, ECTS, powiązanie krajowych ram kwalifikacji z EQF, systemy zapewniania jakości zgodne z EQAVET);
21. Stworzenie mechanizmów zorganizowanej współpracy między sektorem kształcenia i szkolenia zawodowego a służbami zatrudnienia na wszystkich poziomach (polityki i realizacji), w tym partnerami społecznymi;
22. Przyczynianie się do ulepszania unijnych danych o osobach odbywających kształcenie zawodowe, w tym o ich mobilności i zatrudnialności.

Wsparcie na poziomie UE:

- Wspieranie realizacji powyższych celów poprzez program „Uczenie się przez całe życie” oraz, w odpowiednich przypadkach, poprzez europejskie fundusze strukturalne;
- Wspieranie partnerskiego uczenia się przez państwa uczestniczące oraz wspieranie projektów innowacyjnych;
- Ustanowienie procedury ściślejszej koordynacji w celu wdrożenia wspólnych narzędzi europejskich w dziedzinie kształcenia i szkolenia;
- Europejska strategia komunikacyjna w zakresie europejskich narzędzi przejrzystości;
- Rozwijanie zorganizowanej współpracy ze stowarzyszeniami organizatorów kształcenia i szkolenia zawodowego na poziomie UE;

- Wzmacnianie zorganizowanej współpracy między obszarem kształcenia i szkolenia a obszarem zatrudnienia;
- Ulepszanie unijnych danych o osobach odbywających kształcenie zawodowe, w tym o ich mobilności i zatrudnialności;

- Partnerzy społeczni na wszystkich poziomach powinni nadal odgrywać aktywną rolę w procesie kopenhaskim (kierowanie i odpowiedzialność) i przyczyniać się do realizacji wyżej wspomnianych celów krótkoterminowych;
- Sprawozdanie z rozwoju kształcenia i szkolenia zawodowego w państwach członkowskich i krajach partnerskich;
- Ścisłe kontakty z państwami objętymi rozszerzeniem i państwami sąsiadującymi.

IV. ZASADY KIEROWANIA PROCESEM KOPENHASKIM I BRANIA ZA NIEGO ODPOWIEDZIALNOŚCI

- Państwa członkowskie powinny zdecydowanie zaangażować się w realizację priorytetów procesu kopenhaskiego w ramach krajowych programów reform przewidzianych w strategii „Europa 2020”;
- Sprawozdania opracowywane na potrzeby procesu kopenhaskiego powinny być włączane w sprawozdania opracowywane na użytek strategicznych ram współpracy „ET 2020”. W ten sposób najbardziej efektywnie można pomóc w przygotowaniu sprawozdań z realizacji strategii „Europa 2020” i bardziej wyeksponować kształcenie i szkolenie zawodowe w procesie uczenia się przez całe życie;
- Należy zintensyfikować współpracę w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego. Jej głównym mechanizmem powinna nadal być otwarta metoda koordynacji. Środkami wspierającymi kształtowanie krajowej polityki powinny być partnerskie uczenie się i projekty innowacyjne;
- Aktywną rolę w kierowaniu procesem kopenhaskim nadal powinni odgrywać dyrektorzy generalni ds. szkolenia zawodowego, europejscy partnerzy społeczni oraz Komitet Doradczy ds. Szkolenia Zawodowego;
- Cedefop i Europejska Fundacja Kształcenia nadal powinny wspierać opracowywanie i realizację polityki, składać sprawozdania z postępów w realizacji celów strategicznych i celów krótkoterminowych oraz przekazywać dane przydatne w kształtowaniu polityki w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego;
- Należy zachęcać organizacje zrzeszające organizatorów kształcenia i szkolenia zawodowego, aby z myślą o wspieraniu realizacji powyższych celów współpracowali ze sobą na szczeblu europejskim;
- W reagowaniu na obecne i przyszłe wyzwania może pomóc dialog polityczny i wymiana doświadczeń ze partnerami światowymi. Należy zwiększyć wymianę i współpracę z potencjalnymi

KOMUNIKAT Z BRUGII – WERSJA Z 7 GRUDNIA 2010 R.

krajami kandydującymi i z państwami sąsiadującymi, przy wsparciu ze strony Europejskiej Fundacji Kształcenia i organizacji międzynarodowych, zwłaszcza OECD, Rady Europy, Międzynarodowej Organizacji Pracy i UNESCO. Prawo do uczestniczenia w tych działaniach należy zapewnić wszystkim państwom uczestniczącym;

- Do 2014 r. należy sporządzić nową listę celów krótkoterminowych w oparciu o wyżej wspomniane cele strategiczne.

Niniejszy tekst został uzgodniony przez ministrów odpowiedzialnych za kształcenie i szkolenie zawodowe państw członkowskich UE (Austrii, Belgii, Bułgarii, Cypru, Danii, Estonii, Finlandii, Francji, Grecji, Hiszpanii, Irlandii, Litwy, Luksemburga, Łotwy, Malty, Niderlandów, Niemiec, Polski, Portugalii, Republiki Czeskiej, Rumunii, Słowacji, Słowenii, Szwecji, Węgier, Włoch, Zjednoczonego Królestwa), krajów kandydujących do UE (Byłej Jugosłowiańskiej Republiki Macedonii, Chorwacji, Islandii, Turcji) oraz państw EFTA/EOG (Liechtensteinu, Norwegii). W niniejszym tekście państwa te są zwane „państwami uczestniczącymi”.

Tekst został również uzgodniony przez Komisję Europejską oraz następujących europejskich partnerów społecznych: ETUC, BusinessEurope, UEAPME, CEEP.