

## I

(Rezolucje, zalecenia i Opinie)

## ZALECENIA

## RADA

## ZALECENIE RADY

z dnia 24 listopada 2020 r.

**w sprawie kształcenia i szkolenia zawodowego na rzecz zrównoważonej konkurencyjności, sprawiedliwości społecznej i odporności**

(2020/C 417/01)

RADA UNII EUROPEJSKIEJ,

uwzględniając Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, w szczególności jego art. 166 i 165, uwzględniając wniosek Komisji Europejskiej,

uwzględniając wniosek Komisji Europejskiej,

a także mając na uwadze, co następuje:

- (1) W Karcie praw podstawowych Unii Europejskiej <sup>(1)</sup> uznaje się prawo do nauki i dostępu do kształcenia zawodowego i ustawicznego; cele zrównoważonego rozwoju ONZ przewidują do 2030 r. zapewnienie wszystkim kobietom i mężczyznom równego, przystępnego cenowo dostępu do wysokiej jakości kształcenia technicznego, zawodowego i szkolnictwa wyższego, w tym do uczelni, a także znaczne zwiększenie liczby osób młodych i dorosłych, które posiadają odpowiednie umiejętności, w tym umiejętności techniczne i zawodowe, potrzebne do uzyskania zatrudnienia, znalezienia godziwej pracy i rozwijania przedsiębiorczości.
- (2) W Europejskim filarze praw socjalnych <sup>(2)</sup>, ogłoszonym w dniu 17 listopada 2017 r., określono szereg zasad wspierania sprawiedliwych i dobrze funkcjonujących rynków pracy i systemów ochrony socjalnej, w tym zasadę 1 dotyczącą prawa do dobrej jakości włączającego kształcenia, szkolenia i uczenia się przez całe życie, a także zasadę 4 dotyczącą aktywnego wsparcia na rzecz zatrudnienia.
- (3) Wysokiej jakości i innowacyjne systemy kształcenia i szkolenia zawodowego zapewniają ludziom umiejętności przydatne w zatrudnieniu, rozwoju osobistym i aktywności obywatelskiej, które pomagają im dostosować się do dwójakiej transformacji – cyfrowej i ekologicznej – i wprowadzać ją w życie, radzić sobie w obliczu sytuacji nadzwyczajnych i wstrząsów gospodarczych, a jednocześnie wspierają wzrost gospodarczy i spójność społeczną. W ten sposób dostarczają ludziom umiejętności pomagających zdobyć lub stworzyć miejsca pracy, na które jest zapotrzebowanie na rynku pracy.
- (4) Skuteczne polityki w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego mają zasadnicze znaczenie dla osiągnięcia celu, który został zapisany w art. 145 TFUE, zakładającego wspieranie wysokiego poziomu kwalifikacji i wyszkolenia pracowników i ich zdolności do dostosowywania się oraz rynków pracy reagujących na zmiany gospodarcze.

<sup>(1)</sup> Dz.U. C 326 z 26.10.2012, s. 391.

<sup>(2)</sup> Dok. 13129/17.

- (5) Komunikat Komisji pt. „Europejski Zielony Ład” <sup>(3)</sup> jest nową europejską strategią na rzecz wzrostu, której celem jest transformacja gospodarki i społeczeństwa Europy oraz skierowanie ich na bardziej zrównoważoną ścieżkę. Szkoły, instytucje szkoleniowe i uczelnie to odpowiednie podmioty mogące angażować uczniów, rodziców, przedsiębiorstwa i szerszej pojętą społeczność w kwestie dotyczące zmian niezbędnych do pomyślnej transformacji. Proaktywne podnoszenie i zmiana kwalifikacji są koniecznym elementem umożliwiającym czerpanie korzyści z transformacji ekologicznej.
- (6) W komunikacie Komisji pt. „Silna Europa socjalna na rzecz sprawiedliwej transformacji” <sup>(4)</sup> podkreśla się potrzebę umieszczenia umiejętności, możliwości zatrudnienia oraz kapitału ludzkiego w centrum zainteresowania poprzez Europejski program na rzecz umiejętności służący zrównoważonej konkurencyjności, sprawiedliwości społecznej i odporności <sup>(5)</sup>, któremu towarzyszy wniosek dotyczący zalecenia Rady w sprawie kształcenia i szkolenia zawodowego. W komunikacie Komisji zapowiada się również dalsze prace nad europejskim obszarem edukacji oraz nowymi ramami współpracy z państwami członkowskimi w dziedzinie kształcenia i szkolenia.
- (7) W komunikacie Komisji pt. „Nowa strategia przemysłowa dla Europy” <sup>(6)</sup> wzywa się do zdecydowanego działania w celu umożliwienia wszystkim osobom uczenia się przez całe życie i do dbania o to, by kształcenie i szkolenie nadążały za dwójką transformacją i pomagały wprowadzać ją w życie. Wzywa się w nim również sektory szkolnictwa wyższego oraz kształcenia i szkolenia zawodowego do zapewnienia większej liczby naukowców, inżynierów i techników, którzy są potrzebni na rynku pracy. W nowym planie działania UE dotyczącym gospodarki o obiegu zamkniętym <sup>(7)</sup> i w unijnej strategii na rzecz bioróżnorodności 2030 <sup>(8)</sup> także podkreśla się zasadniczą rolę umiejętności w przejściu na zieloną i czystą gospodarkę.
- (8) W komunikacie Komisji pt. „Strategia MŚP na rzecz zrównoważonej i cyfrowej Europy” <sup>(9)</sup> podkreśla się, że dla jednej czwartej mikroprzedsiębiorstw oraz małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP) w UE najistotniejszym problemem stała się dostępność wykwalifikowanego personelu lub doświadczonej kadry kierowniczej; brak wykwalifikowanych pracowników jest też w całej UE najważniejszą przeszkodą w nowych inwestycjach. Kształcenie i szkolenie zawodowe mają szczególne znaczenie dla MŚP, pozwalając zapewnić, by pracownicy MŚP posiadali potrzebne umiejętności.
- (9) W komunikacie Komisji pt. „Unia równości: strategia na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025” <sup>(10)</sup> kładzie się nacisk na znaczenie kształcenia i szkolenia zawodowego kobiet i mężczyzn w zapewnianiu równowagi płci w zawodach tradycyjnie zdominowanych przez mężczyzn albo kobiety, w celu przeciwdziałania stereotypom płci.
- (10) W komunikacie Komisji pt. „Budżet UE napędza plan odbudowy Europy” <sup>(11)</sup> określa się śmiały i kompleksowy plan odbudowy dla Europy, mający za podstawę nadzwyczajne narzędzie służące odbudowie gospodarki („Next Generation EU”) i wzmocnione wieloletnie ramy finansowe na lata 2021–2027. Plan ten opiera się na solidarności i sprawiedliwości i jest mocno osadzony we wspólnych zasadach i wartościach Unii. W planie określono, jak ożywić gospodarkę europejską, wesprzeć transformację ekologiczną i cyfrową oraz uczynić gospodarkę bardziej sprawiedliwą, odporną i trwałą dla przyszłych pokoleń,
- (11) Od 2013 r. gwarancja dla młodzieży <sup>(12)</sup> pomaga osobom młodym we wchodzeniu na rynek pracy, zapewniając im dobrej jakości ofertę zatrudnienia, dalszej edukacji, przygotowania zawodowego lub stażu w terminie czterech miesięcy od uzyskania statusu osoby bezrobotnej lub zakończenia nauki. Kształcenie i szkolenie zawodowe skutecznie ułatwiają wejście na rynek pracy osobom młodym zagrożonym wykluczeniem społecznym. W przyszłości atrakcyjne i dostosowane do potrzeb rynku pracy kształcenie i szkolenie zawodowe, zwłaszcza przygotowanie zawodowe, mogą odgrywać jeszcze większą rolę w ramach gwarancji dla młodzieży, jeśli chodzi o zapobieganie bezrobociu osób młodych i przygotowywanie ich pod kątem przyszłych możliwości na rynku pracy, zwłaszcza w ramach transformacji ekologicznej i cyfrowej.
- (12) Wniosek Komisji dotyczący rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie Europejskiego Funduszu Społecznego Plus (EFS+) ma za cel zapewnić lepsze dostosowanie systemu kształcenia i szkolenia do potrzeb rynku pracy i równy dostęp wszystkich osób do możliwości uczenia się przez całe życie poprzez ścieżki podnoszenia i zmiany kwalifikacji.

<sup>(3)</sup> COM(2019) 640 final.

<sup>(4)</sup> COM(2020) 14 final.

<sup>(5)</sup> COM(2020) 274 final.

<sup>(6)</sup> COM(2020) 102 final.

<sup>(7)</sup> COM(2020) 98 final.

<sup>(8)</sup> COM(2020) 380 final.

<sup>(9)</sup> COM(2020) 103 final.

<sup>(10)</sup> COM(2020) 152 final.

<sup>(11)</sup> COM(2020) 442 final.

<sup>(12)</sup> Zalecenie Rady z dnia 22 kwietnia 2013 r. w sprawie ustanowienia gwarancji dla młodzieży (Dz.U. C 120 z 26.4.2013, s. 1).

- (13) Wniosek Komisji dotyczący rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady ustanawiającego „Erasmus”: unijny program na rzecz kształcenia, szkolenia, młodzieży i sportu oraz uchylającego rozporządzenie (UE) nr 1288/2013 przewiduje, że należy zachować zintegrowany charakter programu z lat 2014–2020, obejmujący uczenie się we wszystkich kontekstach – formalnym, pozaformalnym i nieformalnym, na wszystkich etapach życia – aby rozszerzyć elastyczne ścieżki uczenia się, umożliwiając rozwijanie tych kompetencji, które są niezbędne do sprostania wyzwaniom XXI wieku.
- (14) Niniejsze zalecenie opiera się na szeregu inicjatyw w dziedzinie kształcenia i szkolenia oraz umiejętności, opracowanych na szczeblu europejskim i podsumowanych w załączniku I; wniesie ono wkład w: Europejski program na rzecz umiejętności służący zrównoważonej konkurencyjności, sprawiedliwości społecznej i odporności, zaktualizowany Plan działania w dziedzinie edukacji cyfrowej, europejski obszar edukacji oraz strategiczne ramy europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia.
- (15) Niniejsze zalecenie służy realizacji celu europejskiego obszaru edukacji, jakim jest stworzenie prawdziwej europejskiej przestrzeni edukacyjnej, w której granice nie są barierą dla wysokiej jakości i włączającego kształcenia i szkolenia i która dąży do wyeliminowania przeszkód w uznawaniu kwalifikacji uzyskanych w ramach kształcenia i szkolenia na poziomie wyższym i średnim II stopnia oraz efektów uczenia się osiągniętych w okresach nauki za granicą, a także działa na rzecz sprawniejszej transgranicznej walidacji efektów uczenia się uzyskanych w ramach szkolenia oraz uczenia się przez całe życie.
- (16) W oparciu o priorytety ściślejszej europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego (proces kopenhaski) przyjęte w rezolucji Rady z dnia 19 grudnia 2002 r. <sup>(13)</sup>, cele, jakimi są wysokiej jakości i elastyczne kształcenie i szkolenie zawodowe oraz mobilność transnarodowa, pozostały podstawą globalnej wizji modernizacji kształcenia i szkolenia zawodowego określonej przez ministrów odpowiedzialnych za tę dziedzinę w 2010 r. w komunikacie z Brugii.
- (17) W konkluzjach z Rygi z dnia 22 czerwca 2015 r. ministrowie odpowiedzialni za kształcenie i szkolenie zawodowe uzgodnili zestaw priorytetów, by wesprzeć realizację tej wizji, które to priorytety uwzględniono we wspólnym sprawozdaniu Rady i Komisji z 2015 r. z wdrażania strategicznych ram europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia (ET 2020) <sup>(14)</sup> oraz w Nowym europejskim programie na rzecz umiejętności z 2016 r. <sup>(15)</sup> i które zapewniły kolejny silny bodziec dla unijnej polityki w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego, w tym położenie większego nacisku na atrakcyjność i jakość.
- (18) W zaleceniu Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 czerwca 2009 r. w sprawie ustanowienia europejskich ram odniesienia na rzecz zapewniania jakości w kształceniu i szkoleniu zawodowym (EQAVET) <sup>(16)</sup> określono ramy odniesienia, by wesprzeć proces udoskonalania przez państwa członkowskie jakości systemów kształcenia i szkolenia zawodowego, a także przyczynić się do większej przejrzystości wśród państw członkowskich, jeśli chodzi o zmiany wprowadzane przez nie w polityce kształcenia i szkolenia zawodowego. W ciągu dziesięciu lat wdrażania ramy EQAVET doprowadziły do pobudzenia reform krajowych systemów zapewniania jakości, ale nie przyczyniły się w znacznym stopniu do poprawy przejrzystości rozwiązań w zakresie zapewniania jakości. Ponadto były one stosowane głównie w kształceniu i szkoleniu zawodowym odbywającym się w szkołach. W związku z tym ramy EQAVET z 2009 r. powinny zostać włączone do niniejszego zalecenia. Należy także dodać elementy pozwalające zaradzić niedociągnięciom we wdrażaniu tych ram w odniesieniu do jakości efektów uczenia się, poświadczeń i oceny, konsultacji z interesariuszami, roli nauczycieli i trenerów, uczenia się w rzeczywistych warunkach pracy oraz elastyczności kształcenia i szkolenia zawodowego. Aby usprawnić wzajemne uczenie się, zwiększyć przejrzystość i spójność rozwiązań w zakresie zapewniania jakości kształcenia i szkolenia zawodowego oraz wzmocnić wzajemne zaufanie między państwami członkowskimi, należy wprowadzić na szczeblu UE wzajemne przeglądy zapewniania jakości na poziomie całego systemu.
- (19) W zaleceniu Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 czerwca 2009 r. w sprawie ustanowienia europejskiego systemu transferu osiągnięć w kształceniu i szkoleniu zawodowym (ECVET) <sup>(17)</sup> wyznaczono cel, jakim jest udoskonalenie uznawania, akumulacji oraz transferu efektów uczenia się, wspieranie mobilności i uczenia się przez całe życie, a także ustanowienie unijnego systemu transferu osiągnięć w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego. W ciągu dziesięciu lat wdrażania system ECVET w znacznym stopniu przyczynił się do poprawy doświadczeń w kontekście mobilności dzięki wykorzystywaniu i dokumentowaniu jednostek efektów uczenia się. Idea punktów ECVET nie była jednak zasadniczo stosowana, a ECVET nie spowodował wypracowania europejskiego systemu transferu osiągnięć w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego. W związku z tym niniejsze zalecenie Rady powinno obejmować

<sup>(13)</sup> Dz.U. C 13 z 18.1.2003, s. 2.

<sup>(14)</sup> Dz.U. C 417 z 15.12.2015, s. 25.

<sup>(15)</sup> COM(2016) 381 final.

<sup>(16)</sup> Dz.U. C 155 z 8.7.2009, s. 1.

<sup>(17)</sup> Dz.U. C 155 z 8.7.2009, s. 11.

kluczowe zasady systemu ECVET (np. jednostki efektów uczenia się) związane z elastycznością. Narzędzia systemu ECVET (np. porozumienie o programie zajęć i porozumienie o partnerstwie) wspomagające mobilność osób uczących się w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego będą dalej rozwijane na podstawie innych instrumentów UE, takich jak instrumenty wspierane w ramach programu Erasmus+. W odniesieniu do kwalifikacji zawodowych na poziomie policealnym i wyższym istnieje możliwość stosowania europejskiego systemu transferu i akumulacji punktów, który jest już wykorzystywany.

- (20) W zaleceniu Rady z dnia 15 marca 2018 r. w sprawie europejskich ram jakości i skuteczności przygotowania zawodowego <sup>(18)</sup> określono 14 kluczowych kryteriów, które państwa członkowskie powinny stosować wraz z interesariuszami przy opracowywaniu charakteryzującego się dobrą jakością i skutecznego przygotowania zawodowego, zapewniającego zarówno rozwój umiejętności związanych z pracą, jak i rozwój osobisty uczniów zawodu.
- (21) Przeprowadzone przez Cedefop monitorowanie priorytetów uzgodnionych w konkluzjach z Rygi z dnia 22 czerwca 2015 r. wskazuje na szereg obszarów, w których państwa poczyniły postępy w modernizacji kształcenia i szkolenia zawodowego, w szczególności w odniesieniu do: przygotowania zawodowego i uczenia się w rzeczywistych warunkach pracy, zapewniania jakości, tworzenia mechanizmów przewidywania potrzeb w zakresie umiejętności i ustanawiania organów doradczych z udziałem partnerów społecznych, zwiększania drożności i elastyczności, a ostatnio również większego nacisku na umiejętności cyfrowe. W kontekście transformacji ekologicznej i cyfrowej istnieje jednak potrzeba znacznego rozszerzenia i udoskonalenia oferty kształcenia i szkolenia zawodowego zarówno osób młodych, jak i osób dorosłych, przy jednoczesnym zwiększeniu atrakcyjności i jakości kształcenia i szkolenia zawodowego.
- (22) Wiele państw wprowadziło inicjatywy promujące doskonałość w kształceniu i szkoleniu zawodowym oraz służące lepszemu powiązaniu kształcenia i szkolenia zawodowego z ekosystemami innowacji i umiejętności. Oparta na tych przykładach koncepcja centrów doskonałości zawodowej jest wprowadzana pilotażowo, tak aby centra te stały się światowej klasy punktami odniesienia dla szkolenia w określonych dziedzinach zarówno pod względem szkolenia podstawowego, jak i ustawicznego podnoszenia i zmiany kwalifikacji.
- (23) W swojej opinii w sprawie przyszłości kształcenia i szkolenia zawodowego, przyjętej w grudniu 2018 r., Komitet Doradczy ds. Szkolenia Zawodowego przedstawił wizję doskonałego, włączającego kształcenia i szkolenia zawodowego trwającego całe życie, spełniającego wymogi przyszłości wynikające ze zmian gospodarczych, technologicznych i społecznych. W opinii tej Komitet zwrócił się do Komisji o przygotowanie wniosku służącego zoptymalizowaniu i konsolidacji ram polityki UE dotyczących kształcenia i szkolenia zawodowego, zarządzania w tym obszarze, jak i istniejących instrumentów, który to wniosek miałby formę nadrzędnego zalecenia Rady.
- (24) Ze względu na swój niewiążący charakter niniejsze zalecenie jest zgodne z zasadami pomocniczości i proporcjonalności i powinno być wdrażane zgodnie z prawem europejskim, prawem krajowym i praktyką krajową. Niniejsze zalecenie w szczególności nie narusza przepisów dyrektywy 2005/36/WE <sup>(19)</sup> zmienionej dyrektywą 2013/55/UE <sup>(20)</sup> w sprawie uznawania kwalifikacji zawodowych i przewidzianego w niej systemu automatycznego uznawania kwalifikacji.

Mając na względzie następującą definicję „kształcenia i szkolenia zawodowego”:

do celów niniejszego zalecenia kształcenie i szkolenie zawodowe należy rozumieć jako kształcenie i szkolenie, które ma na celu wyposażenie osób młodych i osób dorosłych w wiedzę, umiejętności i kompetencje wymagane w określonych zawodach lub, w szerszym ujęciu, na rynku pracy <sup>(21)</sup>. Może ono odbywać się w środowisku formalnym i pozaformalnym, na wszystkich poziomach europejskich ram kwalifikacji, w tym, w stosownych przypadkach, na poziomie szkolnictwa wyższego.

<sup>(18)</sup> Dz.U. C 153 z 2.5.2018, s. 1.

<sup>(19)</sup> Dyrektywa 2005/36/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 7 września 2005 r. w sprawie uznawania kwalifikacji zawodowych (Dz.U. L 255 z 30.9.2005, s. 22).

<sup>(20)</sup> Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/55/UE z dnia 20 listopada 2013 r. zmieniająca dyrektywę 2005/36/WE w sprawie uznawania kwalifikacji zawodowych i rozporządzenie (UE) nr 1024/2012 w sprawie współpracy administracyjnej za pośrednictwem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym („rozporządzenie w sprawie IMI”) (Dz.U. L 354 z 28.12.2013, s. 132).

<sup>(21)</sup> Na podstawie definicji opracowanej przez Cedefop – Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego: Terminologia europejskiej polityki kształcenia i szkolenia (2014).

NINIEJSZYM ZALECA, ABY PAŃSTWA CZŁONKOWSKIE:

Zgodnie z krajowymi i unijnymi przepisami, dostępnymi zasobami, krajowymi priorytetami i uwarunkowaniami, w tym sytuacją społeczno-gospodarczą i specyfiką krajowych systemów kształcenia i szkolenia zawodowego, oraz w ścisłej współpracy z odpowiednimi interesariuszami:

- a) podjęły działania na rzecz wdrożenia polityki kształcenia i szkolenia zawodowego, która:
  - wyposaży osoby młode i osoby dorosłe w wiedzę, umiejętności i kompetencje pozwalające rozwijać się na zmieniającym się rynku pracy i w zmieniającym się społeczeństwie, z myślą o radzeniu sobie z odbudową i sprawiedliwą transformacją w kierunku ekologicznej i cyfrowej gospodarki, w czasach przemian demograficznych i we wszystkich cyklach koniunkturalnych;
  - sprzyja włączeniu i równości szans oraz przyczynia się do osiągnięcia odporności, sprawiedliwości społecznej i dobrobytu dla wszystkich; a także
  - promuje europejskie systemy kształcenia i szkolenia zawodowego w kontekście międzynarodowym, tak by były uznawane na poziomie światowym za punkt odniesienia dla osób uczących się w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego;
- b) zmobilizowały działania i inwestycje na rzecz wdrażania tej polityki zgodnie z zasadami określonymi poniżej w pkt 1–21; oraz
- c) przyczyniły się do osiągnięcia do 2025 r. na szczeblu UE następujących celów <sup>(22)</sup>, które stanowią element odpowiednich europejskich ram monitorowania, w tym w obszarze kształcenia i szkolenia oraz polityki społecznej i polityki zatrudnienia:
  - odsetek zatrudnionych absolwentów kształcenia i szkolenia zawodowego powinien wynosić co najmniej 82 % <sup>(23)</sup>,
  - odsetek niedawnych absolwentów kształcenia i szkolenia zawodowego korzystających z możliwości uczenia się w rzeczywistych warunkach pracy w trakcie szkolenia i kształcenia zawodowego wynoszący 60 % <sup>(24)</sup>. Cel ten odnosi się do wszystkich form uczenia się w rzeczywistych warunkach pracy, a przez to będzie przyczyniał się także do poszerzenia możliwości w zakresie przygotowania zawodowego, które mogą być wspierane w ramach gwarancji dla młodzieży,
  - odsetek osób uczących się w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego korzystających z mobilności edukacyjnej za granicą wynoszący 8 % <sup>(25)</sup>.

### **Kształcenie i szkolenie zawodowe elastycznie dostosowuje się do zmian na rynku pracy**

1. Programy kształcenia i szkolenia zawodowego powinny oferować zrównoważony zestaw umiejętności zawodowych, w tym technicznych, dobrze dostosowanych do wszystkich cykli koniunkturalnych, zmieniających się miejsc pracy i metod pracy oraz kompetencji kluczowych <sup>(26)</sup>, w tym solidne umiejętności podstawowe, cyfrowe, przekrojowe, ekologiczne oraz inne umiejętności życiowe, które stanowią mocną podstawę odporności, uczenia się przez całe życie, zdolności do zatrudnienia przez całe życie, włączenia społecznego, aktywności obywatelskiej i rozwoju osobistego.

<sup>(22)</sup> Cele te definiowane są jako wartości średnie dla UE, które państwa członkowskie mają osiągnąć wspólnie. Składając sprawozdanie z postępów w osiąganiu tych celów, w tym, w stosownych przypadkach, w kontekście europejskiego semestru, Komisja powinna uwzględnić specyfikę różnych krajowych systemów i uwarunkowań. Państwa członkowskie powinny w pełni wykorzystywać możliwości finansowania unijnego stosownie do krajowych uwarunkowań, priorytetów i wyzwań. Przedmiotowe trzy cele ilościowe nie przesądzają o decyzjach dotyczących sposobu wdrażania unijnych instrumentów finansowania w kontekście wieloletnich ram finansowych na lata 2021–2027 i instrumentu Next Generation EU.

<sup>(23)</sup> Będzie to dotyczyło osób należących do grupy wiekowej od 20 do 34 lat, które zakończyły kształcenie i szkolenie zawodowe rok – trzy lata temu na poziomie średnim II stopnia lub na poziomie policealnym (nie wyższym).

<sup>(24)</sup> Będzie to dotyczyło osób należących do grupy wiekowej od 20 do 34 lat, które zakończyły kształcenie i szkolenie rok – trzy lata temu. Wskaźnik będzie oparty na danych, które będą zbierane od 2021 r. w ramach badania aktywności ekonomicznej ludności w Unii Europejskiej (EU LFS), jak określono w identyfikatorze zmiennej „HATWORK” w rozporządzeniu wykonawczym Komisji (UE) 2019/2240. Odnosi się to do praktyki zawodowej w miejscu pracy będącym jednostką rynkową lub nierynkową (np. w przedsiębiorstwie, instytucji rządowej lub organizacji niekomercyjnej) stanowiącej element programu nauki w ramach formalnego programu, który prowadził do najwyższego ukończonego poziomu kształcenia. Jeżeli respondent odbył kilka praktyk zawodowych, należy wziąć pod uwagę łączny czas trwania wszystkich praktyk zawodowych. Praktyki zawodowe powinny być wyrażone w ekwiwalentach pełnego czasu pracy.

<sup>(25)</sup> Będzie to mierzone jako odsetek mobilnych osób uczących się w danym roku kalendarzowym w stosunku do wszystkich absolwentów kształcenia i szkolenia zawodowego w tym samym roku. Wskaźnik ten będzie oparty na danych dotyczących mobilności z programu Erasmus+ i danych dotyczących absolwentów kształcenia i szkolenia zawodowego ze źródeł UNESCO–OECD–Eurostat. Do uzupełnienia danych z programu Erasmus+ można wykorzystać dane z programów mobilności realizowanych przez organy krajowe, o ile są dostępne i porównywalne z danymi z programu Erasmus+, m.in. w odniesieniu do czasu trwania mobilności. W przypadku uwzględnienia danych pochodzących od organów krajowych, należy to wskazać w przejrzysty sposób.

<sup>(26)</sup> Zalecenie Rady z dnia 22 maja 2018 r. w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie definiuje następujące kompetencje kluczowe: kompetencje w zakresie rozumienia i tworzenia informacji; kompetencje w zakresie wielojęzyczności; kompetencje matematyczne oraz kompetencje w zakresie nauk przyrodniczych, technologii i inżynierii; kompetencje cyfrowe; kompetencje osobiste, społeczne i w zakresie umiejętności uczenia się; kompetencje obywatelskie; kompetencje w zakresie przedsiębiorczości, a także kompetencje w zakresie świadomości i ekspresji kulturalnej.

2. Programy nauki, oferta programowa oraz kwalifikacje w obszarze kształcenia i szkolenia zawodowego powinny być regularnie aktualizowane, stosownie do potrzeb, z wykorzystaniem gromadzonych informacji na temat umiejętności (tj. systemów monitorowania losów absolwentów, mechanizmów przewidywania potrzeb w zakresie umiejętności, w tym na poziomie sektorowym i regionalnym).
3. Organizatorzy kształcenia i szkolenia zawodowego powinni, stosownie do kontekstu krajowego, dysponować odpowiednim poziomem autonomii, elastyczności, wsparcia i finansowania, aby móc dostosować ofertę szkoleniową do zmieniających się potrzeb w zakresie umiejętności, do transformacji ekologicznej i cyfrowej oraz do cyklów koniunkturalnych, a jednocześnie zapewniać jakość.
4. Programy kształcenia i szkolenia zawodowego powinny obejmować na wszystkich poziomach elementy uczenia się w rzeczywistych warunkach pracy, które to elementy powinny być następnie rozszerzane również w ustawicznym kształceniu i szkoleniu zawodowym. Programy przygotowania zawodowego<sup>(27)</sup> powinny być dalej rozwijane, aby poszerzyć oferty w ramach gwarancji dla młodzieży<sup>(28)</sup>, i być uzupełniane właściwym wsparciem<sup>(29)</sup> i środkami mającymi na celu stabilizowanie oferty przygotowania zawodowego oraz uwzględnienie specyficznych wyzwań, przed którymi stoją małe przedsiębiorstwa. Aby stworzyć możliwości uczenia się w rzeczywistych warunkach pracy w różnych sektorach gospodarki, można by wprowadzić środki zachęcające dla pracodawców stosownie do kontekstu krajowego;

#### **Podstawę kształcenia i szkolenia zawodowego stanowią elastyczność i możliwości postępu**

5. Programy kształcenia i szkolenia zawodowego powinny być zorientowane na osobę uczącą się, oferować dostęp do uczenia się tradycyjnego, cyfrowego lub hybrydowego oraz elastycznych i modułowych ścieżek opartych na uznawaniu efektów uczenia się pozaformalnego i nieformalnego, a także otwierać możliwości rozwoju kariery i postępów w uczeniu się. Programy ustawicznego szkolenia zawodowego powinny być konstruowane w sposób umożliwiający łatwe dostosowanie do rynkowych, sektorowych lub indywidualnych potrzeb w zakresie podnoszenia lub zmiany kwalifikacji.
6. Programy kształcenia i szkolenia zawodowego powinny opierać się na modułach lub jednostkach efektów uczenia się; powinny także funkcjonować mechanizmy walidacji umożliwiające transfer, uznawanie i akumulację indywidualnych efektów uczenia się w celu uzyskania kwalifikacji lub częściowej kwalifikacji w zależności od kontekstu krajowego<sup>(30)</sup>. Głównym celem kształcenia i szkolenia zawodowego jest czynienie postępów w kierunku osiągnięcia pełnej kwalifikacji.

#### **Kształcenie i szkolenie zawodowe napędza innowacje i wzrost oraz przygotowuje do transformacji cyfrowej i ekologicznej oraz zawodów, na które jest duże zapotrzebowanie**

7. Należy zapewnić odporność kształcenia i szkolenia zawodowego poprzez włączenie go do strategii gospodarczych, przemysłowych i innowacyjnych, w tym tych związanych z odbudową oraz transformacją cyfrową i ekologiczną. W związku z tym należy w istotny sposób dostosować i/lub rozszerzyć ofertę kształcenia i szkolenia zawodowego, zwłaszcza dla osób dorosłych, poprzez wspieranie nabywania umiejętności w zakresie przedsiębiorczości, umiejętności cyfrowych i umiejętności ekologicznych.
8. Centra doskonałości zawodowej powinny działać jako katalizatory inwestycji lokalnych przedsiębiorstw, wspierać odbudowę i transformację ekologiczną i cyfrową, europejskie i regionalne strategie na rzecz innowacji i inteligentnej specjalizacji, rozwój kształcenia i szkolenia zawodowego, w tym na wyższych poziomach kwalifikacji (poziomy 5–8 ERK), stosownie do kontekstu krajowego, oraz świadczyć innowacyjne usługi, takie jak klastry i inkubatory przedsiębiorczości dla przedsiębiorstw typu start-up oraz innowacje technologiczne dla MŚP, jak również innowacyjne rozwiązania w zakresie zmiany kwalifikacji pracowników zagrożonych zwolnieniem.
9. Instytucje kształcenia i szkolenia zawodowego powinny mieć dostęp do najnowocześniejszej infrastruktury, dysponować strategiami cyfryzacji<sup>(31)</sup>, stosownie do kontekstu krajowego, i uwzględniać zrównoważenie środowiskowe i społeczne w swoich programach i w zarządzaniu organizacyjnym, przyczyniając się tym samym do realizacji celów zrównoważonego rozwoju ONZ.

#### **Kształcenie i szkolenie zawodowe jest atrakcyjnym wyborem opartym na nowoczesnym i cyfrowym zapewnianiu szkolenia/umiejętności**

10. Podstawowe i ustawiczne kształcenie i szkolenie zawodowe są elementami uczenia się przez całe życie. Powinny istnieć elastyczne i drożne ścieżki między podstawowym a ustawicznym kształceniem i szkoleniem zawodowym, kształceniem ogólnym i szkolnictwem wyższym.

<sup>(27)</sup> Zgodnie z definicją zawartą w zaleceniu Rady z dnia 15 marca 2018 r. w sprawie europejskich ram jakości i skuteczności programów przygotowania zawodowego.

<sup>(28)</sup> Zgodnie z definicją zawartą w zaleceniu Rady z dnia 22 kwietnia 2013 r. w sprawie ustanowienia gwarancji dla młodzieży.

<sup>(29)</sup> Może to obejmować międzyzakładowe ośrodki szkoleniowe.

<sup>(30)</sup> Zgodnie z zaleceniem Rady z dnia 20 grudnia 2012 r. w sprawie walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego.

<sup>(31)</sup> Na przykład narzędzie autorefleksji SELFIE wspiera instytucje kształcenia i szkolenia zawodowego w wykorzystywaniu technologii cyfrowych do celów skutecznego nauczania i uczenia się oraz w zwiększaniu współpracy z pracodawcami w ramach programów uczenia się w rzeczywistych warunkach pracy.

11. Programy kształcenia i szkolenia zawodowego na poziomach 5–8 ERK powinny być w dalszym ciągu rozwijane, aby zaspokajać rosnące zapotrzebowanie na wyższe umiejętności zawodowe, stosownie do kontekstu krajowego.
12. Programy kształcenia i szkolenia zawodowego powinny być realizowane w oparciu o odpowiednie połączenie otwartych, cyfrowych i partycypacyjnych środowisk edukacyjnych, w tym miejsc pracy sprzyjających uczeniu się, a także powinny być wspierane przez najnowocześniejsze i dostępne infrastrukturę, sprzęt i technologie oraz wszechstronne pedagogiki i narzędzia, np. symulatory oparte na ICT oraz rzeczywistość wirtualną i rozszerzoną, które zwiększają dostępność i skuteczność szkoleń, także w przypadku małych przedsiębiorstw <sup>(32)</sup>.
13. Nauczyciele, trenerzy i inni członkowie kadry w obszarze kształcenia i szkolenia zawodowego powinni uczestniczyć w kształceniu i doskonaleniu zawodowym, aby: zapewniać wysokiej jakości szkolenie; rozwijać umiejętności techniczne i cyfrowe oraz skuteczne innowacyjne metody szkolenia, obejmujące nauczanie w środowisku wirtualnym; zgodnie z najnowszymi osiągnięciami w zakresie pedagogiki zawodowej i cyfrowej – pracować z narzędziami cyfrowego uczenia się oraz w różnorodnych i wielokulturowych środowiskach. Ich ścieżki kariery powinny stać się atrakcyjniejsze poprzez szersze podejście do naboru pracowników, większe możliwości w zakresie kariery <sup>(33)</sup> oraz zacieśnioną współpracę między nauczycielami zawodu / trenerami a przedsiębiorstwami i innymi miejscami zatrudnienia.
14. Strategie na rzecz umiędzynarodowienia powinny wspierać strategiczne podejście do międzynarodowej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego, w tym w regionach przygranicznych UE; takie strategie powinny promować skuteczne praktyki krajowe na całym świecie i można je wdrażać za pomocą różnych środków, takich jak mobilność osób uczących się i nauczycieli/trenerów, a także uczestnictwo w międzynarodowych konkursach umiejętności i wspólne przygotowania w takich konkursach.
15. Należy zapewnić możliwości w zakresie mobilności edukacyjnej osób uczących się i kadry w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego, w tym mobilności wirtualnej, mobilności długoterminowej i mobilności do państw trzecich. Możliwości te powinny być ułatwiane poprzez wykorzystanie i uznawanie jednostek efektów uczenia się i odpowiednich narzędzi europejskich <sup>(34)</sup>.
16. Jasne i przyjazne dla użytkownika informacje na temat możliwości uczenia się i rozwoju kariery i możliwości walidacji w całej UE powinny być zapewniane przez wysokiej jakości poradnictwo w zakresie uczenia się przez całe życie i rozwoju kariery, przy pełnym wykorzystaniu Europass i innych usług cyfrowych.

### **Kształcenie i szkolenie zawodowe promuje równość szans**

17. Programy kształcenia i szkolenia zawodowego powinny być włączające wobec i dostępne dla słabszych grup społecznych, takich jak: osoby z niepełnosprawnościami, dorośli o niskich kwalifikacjach/umiejętnościach, mniejszości, osoby ze środowisk migracyjnych i osoby o mniejszych szansach ze względów geograficznych lub z powodu niekorzystnej sytuacji społeczno-ekonomicznej. Ukierunkowane środki i elastyczne formaty szkolenia powinny zapobiegać wczesnemu kończeniu kształcenia i szkolenia oraz wspierać przejście od kształcenia do zatrudnienia.
18. Programy kształcenia i szkolenia zawodowego powinny być dostępne za pośrednictwem platform cyfrowego uczenia się, wspomagane przez narzędzia, urządzenia i połączenie internetowe, zwłaszcza w przypadku słabszych grup społecznych i mieszkańców obszarów wiejskich lub regionów oddalonych.
19. Ukierunkowane środki powinny promować równowagę płci w zawodach tradycyjnie „męskich” lub „kobięcych” i przeciwdziałać stereotypom związanym z płcią i innym stereotypom.

### **Kształcenie i szkolenie zawodowe opiera się na kulturze zapewniania jakości**

20. Europejskie ramy odniesienia na rzecz zapewniania jakości w kształceniu i szkoleniu zawodowym (ramy EQAVET) opisane w załączniku II powinny być stosowane w krajowych systemach zapewniania jakości, zarówno w odniesieniu do podstawowego, jak i ustawicznego kształcenia i szkolenia zawodowego; ramy te powinny obejmować kształcenie i szkolenie zawodowe we wszystkich środowiskach edukacyjnych (takich jak nauczanie w szkołach oraz uczenie się w rzeczywistych warunkach pracy, w tym programy przygotowania zawodowego) i we wszystkich rodzajach uczenia się (cyfrowym, tradycyjnym lub hybrydowym), zapewniane zarówno przez publicznych, jak i prywatnych organizatorów kształcenia i szkolenia zawodowego. Powinny opierać się na zestawie orientacyjnych deskryptorów i wspólnych wskaźników odniesienia na potrzeby zapewniania jakości w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego stosowanych zarówno na poziomie systemu, jak i na poziomie organizatorów, stosownie do kontekstu krajowego i zgodnie z wykazem w załączniku II.

<sup>(32)</sup> Mogą one ponadto obejmować nauczanie oparte na współpracy, uczenie się interdyscyplinarne i oparte na projektach oraz nowe metody organizacyjne w instytucjach szkoleniowych i przedsiębiorstwach, a także sztuczną inteligencję.

<sup>(33)</sup> Może to obejmować różnorodne ścieżki rozwoju kariery, uznawanie wcześniejszego doświadczenia zawodowego, nauczycieli/trenerów hybrydowych, stosownie do kontekstu krajowego.

<sup>(34)</sup> Na przykład wzory porozumienia o programie zajęć i porozumienia o partnerstwie.

21. Krajowy punkt referencyjny ds. zapewniania jakości kształcenia i szkolenia zawodowego powinien w dalszym ciągu skupiać wszystkich odpowiednich interesariuszy na szczeblu krajowym i regionalnym; służy to:
- podejmowaniu konkretnych inicjatyw w celu wdrażania i dalszego rozwijania ram EQAVET,
  - informowaniu i mobilizowaniu szerokiego grona interesariuszy, w tym centrów doskonałości zawodowej, w celu wniesienia wkładu we wdrażanie ram EQAVET,
  - wspieraniu samooceny jako skutecznego środka uzupełniającego w procesie zapewniania jakości pozwalającego na pomiar skuteczności oraz identyfikację obszarów wymagających poprawy, m.in. w odniesieniu do gotowości cyfrowej systemów i instytucji kształcenia i szkolenia zawodowego,
  - aktywnemu uczestnictwu w europejskiej sieci ds. zapewniania jakości kształcenia i szkolenia zawodowego,
  - przedstawieniu zaktualizowanego opisu krajowych rozwiązań w zakresie zapewniania jakości w oparciu o ramy EQAVET,
  - angażowaniu się w prowadzone na szczeblu UE wzajemne przeglądy <sup>(35)</sup> rozwiązań w zakresie zapewniania jakości w celu zwiększenia ich przejrzystości i spójności oraz w celu wzmocnienia zaufania między państwami członkowskimi.

### **Wdrażanie na szczeblu krajowym**

Zaleca się państwom członkowskim podjęcie działań w celu wdrożenia przedmiotowej polityki, wraz z partnerami społecznymi i innymi odpowiednimi interesariuszami, na szczeblu krajowym. W swoich działaniach państwa członkowskie powinny:

22. Wspierać zrównoważone partnerstwa na rzecz zarządzania kształceniem i szkoleniem zawodowym, stosownie do kontekstu krajowego i, w odpowiednich przypadkach, poprzez partnerstwa publiczno-prywatne; angażować partnerów społecznych i wszystkich odpowiednich interesariuszy, w tym instytucje kształcenia i szkolenia zawodowego, sektory i przedsiębiorstwa bez względu na wielkość, publiczne i prywatne służby zatrudnienia, nauczycieli i trenerów kształcenia i szkolenia zawodowego i ich przedstawicieli, organy pośredniczące, takie jak izby przemysłowe, handlowe i rzemieślnicze, organizacje zawodowe i sektorowe, krajowych koordynatorów ds. gwarancji dla młodzieży, EFS i innych inicjatyw UE, sektor technologii informacyjnych, centra doskonałości zawodowej, klastry, organizacje osób uczących się, organizacje rodziców, a także władze lokalne, regionalne i krajowe; promować takie partnerstwa na szczeblu regionalnym i sektorowym;
23. Jak najefektywniej wykorzystywać europejskie narzędzia przejrzystości, takie jak: europejskie ramy kwalifikacji, europejski system transferu i akumulacji punktów (ECTS), Europass i europejska klasyfikacja umiejętności, kompetencji, kwalifikacji i zawodów (ESCO), ułatwiać automatyczne wzajemne uznawanie kwalifikacji i efektów uczenia się osiągniętych w okresach nauki za granicą <sup>(36)</sup>, umożliwiać osobom uczącym się korzystanie z różnych funkcji Europass (np. pozwalających na zapisywanie swojego doświadczenia, umiejętności i kwalifikacji w profilu internetowym na potrzeby poradnictwa zawodowego, doświadczeń w zakresie mobilności, uzyskiwanie certyfikatów cyfrowych, a także otrzymywanie i wyszukiwanie ofert uczenia się i pracy, kwalifikację, walidację, uznawanie itp. oraz otrzymywanie sugestii w tym zakresie);
24. Jak najefektywniej wykorzystywać fundusze i instrumenty Unii Europejskiej wspierające reformy lub inwestycje w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego, w tym cyfryzacji i zrównoważenia środowiskowego, takie jak: Next Generation EU (Instrument na rzecz Odbudowy i Zwiększania Odporności, REACT-EU), Europejski Fundusz Społeczny+, SURE, Europejski Fundusz Rozwoju Regionalnego, InvestEU, Erasmus+, program „Horyzont Europa”, inicjatywa Interreg, program „Cyfrowa Europa”, mechanizm sprawiedliwej transformacji, Europejski Fundusz Rolny na rzecz Rozwoju Obszarów Wiejskich i fundusz modernizacyjny; stymulować dalsze inwestycje w kształcenie i szkolenie zawodowe dokonywane zarówno przez sektor publiczny, jak i prywatny;
25. W oparciu o odpowiednie istniejące krajowe rozwiązania i ramy finansowe określić środki, które należy podjąć w celu wdrożenia niniejszego zalecenia na szczeblu krajowym w terminie 18 miesięcy od jego przyjęcia, a następnie monitorować ich wdrażanie, łącznie z przydzielaniem stosownych zasobów na szczeblu krajowym i położeniem silnego nacisku na kwestie cyfryzacji i zrównoważenia środowiskowego w całym sektorze kształcenia i szkolenia zawodowego, z należytym uwzględnieniem odpowiedzialności/autonomii instytucji kształcenia i szkolenia stosownie do kontekstu krajowego,

<sup>(35)</sup> Wzajemne przeglądy są rodzajem dobrowolnego działania polegającego na wzajemnym uczeniu się, którego celem jest wspieranie poprawy i przejrzystości rozwiązań w zakresie zapewniania jakości na poziomie całego systemu i które nie skutkuje procedurami akredytacyjnymi, prowadzonego w oparciu o szczegółową metodologię, która ma zostać opracowana przez europejską sieć ds. zapewniania jakości kształcenia i szkolenia zawodowego.

<sup>(36)</sup> Zgodnie z zaleceniem Rady z dnia 26 listopada 2018 r. w sprawie propagowania automatycznego wzajemnego uznawania kwalifikacji uzyskanych w ramach kształcenia i szkolenia na poziomie wyższym i średnim II stopnia oraz efektów uczenia się osiągniętych w okresach nauki za granicą.



NINIEJSZYM Z ZADOWOLENIEM ODNOTOWUJE, ŻE, KOMISJA ZAMIERZA, Z NALEŻYTYM UWZGLĘDNIENIEM ZASADY POMOCNICZOŚCI:

Wdrożyć unijną politykę w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego, wspierając działania państw członkowskich, w tym poprzez:

26. Zapewnienie skutecznego zarządzania polityką UE w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego za pośrednictwem trójstronnego Komitetu Doradczego ds. Szkolenia Zawodowego, na podstawie sukcesywnie realizowanego programu prac oraz we współpracy z dyrektorami generalnymi ds. kształcenia i szkolenia zawodowego <sup>(37)</sup>, przedstawicielami osób uczących się oraz organizatorami kształcenia i szkolenia zawodowego;
27. Zapewnienie, by polityka UE w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego została w pełni odzwierciedlona przy wdrażaniu planu odbudowy dla Europy, Europejskiego Zielonego Ładu i nowej strategii przemysłowej dla Europy, strategii MŚP na rzecz zrównoważonej i cyfrowej Europy oraz aby była konsekwentnym i spójnym elementem Europejskiego programu na rzecz umiejętności służącego zrównoważonej konkurencyjności, sprawiedliwości społecznej i odporności, Planu działania w dziedzinie edukacji cyfrowej, ogólnych ram europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia oraz europejskiego obszaru edukacji;
28. Dalsze zapewnianie wsparcia reform strukturalnych dotyczących przygotowania zawodowego poprzez usługi wsparcia przygotowania zawodowego oraz nowy impuls dla europejskiego sojuszu na rzecz przygotowania zawodowego w synergii z gwarancją dla młodzieży; stopniowe poszerzanie usług wsparcia kształcenia i szkolenia zawodowego we współpracy z Cedefop;
29. Zbadanie koncepcji i wykorzystania mikrokwalifikacji, także w kształceniu i szkoleniu zawodowym, wraz z państwami członkowskimi i odpowiednimi interesariuszami, w tym w kontekście grupy doradczej ds. europejskich ram kwalifikacji, zgodnie z propozycją zawartą w europejskim programie na rzecz umiejętności;
30. Wspieranie celu zakładającego stopniowe tworzenie i rozwijanie europejskich platform centrów doskonałości zawodowej i zbadanie możliwości opracowania europejskich podstawowych profili zawodowych, wraz z państwami członkowskimi i odpowiednimi interesariuszami, w ramach platformy Europass i uzupełnionych w miarę możliwości treściami cyfrowymi dotyczącymi kształcenia i szkolenia zawodowego opracowanymi w ramach europejskich narzędzi przejrzystości, z myślą o ułatwieniu mobilności osób uczących się i pracowników oraz przejrzystości i uznawania kwalifikacji;
31. Wspieranie charakteryzującej się wysoką jakością i skutecznej cyfryzacji świadczenia usług kształcenia i szkolenia zawodowego, zarówno w szkołach, jak i w ramach uczenia się w rzeczywistych warunkach pracy, poprzez promowanie wykorzystania europejskich ram kompetencji <sup>(38)</sup> oraz narzędzi samooceny <sup>(39)</sup>, a także przeanalizowanie możliwości przeprowadzenia ogólnounijnego badania wśród szkół prowadzących kształcenie i szkolenie zawodowe;
32. Wzmacnianie europejskiego sojuszu na rzecz przygotowania zawodowego oraz koalicji na rzecz umiejętności cyfrowych i zatrudnienia zgodnie z zapowiedzią w europejskim programie na rzecz umiejętności;
33. Promowanie europejskich systemów kształcenia i szkolenia zawodowego w kontekście międzynarodowym, tak by były uznawane na poziomie światowym za punkt odniesienia dla osób uczących się w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego, w tym poprzez: wspieranie umiędzynarodowienia systemów kształcenia i szkolenia zawodowego, także względem krajów kandydujących do UE i krajów objętych europejską polityką sąsiedztwa, we współpracy z Europejską Fundacją Kształcenia, konkursy umiejętności i kampanie komunikacyjne mające na celu zwiększenie atrakcyjności i poprawę wizerunku kształcenia i szkolenia zawodowego, a także zapewnienie przyjaznego użytkownikom dostępu do informacji na temat kształcenia i szkolenia zawodowego oraz związanych z nimi możliwości w zakresie kariery, w oparciu o elementy Europass i w ramach dalszego ich rozwijania;
34. Prowadzenie współpracy z organizacjami międzynarodowymi, w szczególności OECD, MOP, UNESCO i Bankiem Światowym, w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego;
35. Wspieranie wysiłków państw członkowskich na rzecz wdrożenia niniejszego zalecenia, wzmacnianie zdolności instytucji kształcenia i szkolenia zawodowego, w tym ich cyfryzacji i zrównoważenia środowiskowego, a także promowanie badań w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego na szczeblu krajowym i unijnym poprzez zapewnienie finansowania z odpowiednich funduszy i programów unijnych (Next Generation EU (Instrument na rzecz Odbudowy i Zwiększania Odporności, REACT-EU), Europejski Fundusz Społeczny+, SURE, Europejski Fundusz Rozwoju Regionalnego, InvestEU, Erasmus+, program „Horyzont Europa”, inicjatywa Interreg, program „Cyfrowa Europa”, mechanizm sprawiedliwej transformacji, Europejski Fundusz Rolny na rzecz Rozwoju Obszarów Wiejskich i fundusz modernizacyjny);

<sup>(37)</sup> Dyrektorów generalnych ds. kształcenia i szkolenia zawodowego wyznaczają państwa członkowskie.

<sup>(38)</sup> Takich jak ramy kompetencji cyfrowych dla obywateli (DigComp), ramy kompetencji cyfrowych dla nauczycieli (DigCompEdu) i ramy kompetencji cyfrowych dla organizacji (DigCompO).

<sup>(39)</sup> Takich jak SELFIE.

36. Zapewnienie monitorowania jakościowego i ilościowego zgodnie ze wspólnymi celami określonymi w niniejszym zaleceniu, a także innych istotnych danych, w tym dotyczących inwestycji, oraz uwzględnienie tych danych w europejskim semestrze i odpowiednich europejskich ramach monitorowania i sprawozdawczości, a także składanie Radzie co pięć lat sprawozdania z wdrażania niniejszego zalecenia, w oparciu o dane dostępne na szczeblu krajowym i europejskim i o coroczne monitorowanie prowadzone przez Cedefop.

Niniejsze zalecenie zastępuje zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 czerwca 2009 r. w sprawie ustanowienia europejskich ram odniesienia na rzecz zapewniania jakości w kształceniu i szkoleniu zawodowym (EQAVET) oraz zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 czerwca 2009 r. w sprawie ustanowienia europejskiego systemu transferu osiągnięć w kształceniu i szkoleniu zawodowym (ECVET).

Sporządzono w Brukseli dnia 24 listopada 2020 r.

*W imieniu Rady*

M. ROTH

*Przewodniczący*

---

## ZAŁĄCZNIK I

**Właściwe akty Unii w dziedzinie umiejętności, kształcenia i szkolenia**

1. Zalecenie Rady z dnia 28 czerwca 2011 r. w sprawie polityk na rzecz ograniczania zjawiska przedwczesnego kończenia nauki <sup>(1)</sup>.
2. Zalecenie Rady z dnia 20 grudnia 2012 r. w sprawie walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego <sup>(2)</sup>.
3. Wspólne sprawozdanie Rady i Komisji z 2015 r. z wdrażania strategicznych ram europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia (ET 2020) – Nowe priorytety współpracy europejskiej w dziedzinie kształcenia i szkolenia <sup>(3)</sup>.
4. Zalecenie Rady z dnia 19 grudnia 2016 r. w sprawie ścieżek poprawy umiejętności: nowe możliwości dla dorosłych <sup>(4)</sup>.
5. Zalecenie Rady z dnia 22 maja 2017 r. w sprawie europejskich ram kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie i uchylające zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 kwietnia 2008 r. w sprawie ustanowienia europejskich ram kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie <sup>(5)</sup>.
6. Zalecenie Rady z dnia 20 listopada 2017 r. dotyczące monitorowania losów absolwentów <sup>(6)</sup>.
7. Decyzja Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2018/646 z dnia 18 kwietnia 2018 r. w sprawie wspólnych ram mających na celu świadczenie lepszej jakości usług w zakresie umiejętności i kwalifikacji (Europass), uchylająca decyzję nr 2241/2004/WE <sup>(7)</sup>.
8. Zalecenie Rady z dnia 22 maja 2018 r. w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie <sup>(8)</sup>.
9. Konkluzje Rady w sprawie kroków ku urzeczywistnieniu wizji europejskiego obszaru edukacji <sup>(9)</sup>.
10. Zalecenie Rady z dnia 26 listopada 2018 r. w sprawie propagowania automatycznego wzajemnego uznawania kwalifikacji uzyskanych w ramach kształcenia i szkolenia na poziomie wyższym i średnim II stopnia oraz efektów uczenia się osiągniętych w okresach nauki za granicą <sup>(10)</sup>.
11. Konkluzje Rady o wdrażaniu zalecenia Rady w sprawie ścieżek poprawy umiejętności: nowe możliwości dla dorosłych <sup>(11)</sup>.
12. Rezolucja Rady w sprawie dalszego rozwijania europejskiego obszaru edukacji w celu wsparcia zorientowanych na przyszłość systemów kształcenia i szkolenia <sup>(12)</sup>.
13. Konkluzje Rady w sprawie gospodarki dobrobytu <sup>(13)</sup>.
14. Komunikat Komisji pt. „Roczna strategia zrównoważonego wzrostu gospodarczego na 2020 r.” <sup>(14)</sup>.

---

<sup>(1)</sup> Dz.U. C 191 z 1.7.2011, s. 1.

<sup>(2)</sup> Dz.U. C 398 z 22.12.2012, s. 1.

<sup>(3)</sup> Dz.U. C 417 z 15.12.2015, s. 25.

<sup>(4)</sup> Dz.U. C 484 z 24.12.2016, s. 1.

<sup>(5)</sup> Dz.U. C 189 z 15.6.2017, s. 15.

<sup>(6)</sup> Dz.U. C 423 z 9.12.2017, s. 1.

<sup>(7)</sup> Dz.U. L 112 z 2.5.2018, s. 42.

<sup>(8)</sup> Dz.U. C 189 z 4.6.2018, s. 1.

<sup>(9)</sup> Dz.U. C 195 z 7.6.2018, s. 7.

<sup>(10)</sup> Dz.U. C 444 z 10.12.2018, s. 1.

<sup>(11)</sup> Dz.U. C 189 z 5.6.2019, s. 23.

<sup>(12)</sup> Dz.U. C 389 z 18.11.2019, s. 1.

<sup>(13)</sup> Dok. 13432/19.

<sup>(14)</sup> COM(2019) 650 final.

## ZAŁĄCZNIK II

## Ramy EQAVET

## Część A. Orientacyjne deskryptory EQAVET

Niniejszy załącznik zawiera propozycję orientacyjnych deskryptorów EQAVET. Państwa członkowskie i organizatorzy kształcenia i szkolenia zawodowego mają korzystać z ich wsparcia – w sposób, jaki uznają za stosowny – przy wdrażaniu ram EQAVET. Są one uporządkowane według etapów cyklu jakości: *Planowanie – Wdrażanie – Ocena – Przegląd*. Mogą być stosowane zarówno w kształceniu i szkoleniu zawodowym, jak i w ustawicznym kształceniu i szkoleniu zawodowym oraz we wszystkich środowiskach uczenia się: w uczeniu się odbywającym się w szkole i w rzeczywistych warunkach pracy, w tym w programach przygotowania zawodowego.

Kryteria jakościowe	Orientacyjne deskryptory na poziomie systemu kształcenia i szkolenia zawodowego	Orientacyjne deskryptory na poziomie organizatora kształcenia i szkolenia zawodowego
<p>Planowanie odzwierciedla strategiczną wizję wspólną dla wszystkich interesariuszy i obejmuje jasno sformułowane cele, działania i wskaźniki.</p>	<p>Cele kształcenia i szkolenia zawodowego są opisywane w perspektywie średnio- i długoterminowej i są powiązane z celami europejskimi oraz celami zrównoważonego rozwoju z uwzględnieniem aspektów dotyczących zrównoważenia środowiskowego.</p> <p>Partnerzy społeczni i wszyscy inni odpowiedni interesariusze uczestniczą w formułowaniu celów kształcenia i szkolenia zawodowego na różnych poziomach.</p> <p>Ustalane są poziomy docelowe, a ich realizacja jest monitorowana z wykorzystaniem konkretnych wskaźników (kryteriów powodzenia).</p> <p>Wprowadzono mechanizmy i procedury określania potrzeb w zakresie szkolenia na rynku pracy i w społeczeństwie.</p>	<p>Lokalne poziomy docelowe ustalone przez organizatorów kształcenia i szkolenia zawodowego odzwierciedlają europejskie, krajowe i regionalne cele polityki kształcenia i szkolenia zawodowego.</p> <p>Ustalane i monitorowane są konkretne cele i poziomy docelowe oraz opracowywane są programy na potrzeby ich realizacji.</p> <p>Prowadzone są stałe konsultacje z partnerami społecznymi i wszystkimi innymi odpowiednimi interesariuszami w celu określenia konkretnych potrzeb lokalnych/indywidualnych.</p> <p>Obowiązuje jednoznaczny podział kompetencji w zakresie zarządzania jakością i jej rozwijania.</p> <p>Personel uczestniczy w planowaniu od samego początku, również w przypadku rozwijania jakości.</p>
	<p>Opracowana została polityka informacyjna pozwalająca na optymalne ujawnianie wyników/efektów jakościowych – z zastrzeżeniem krajowych/regionalnych wymogów ochrony danych.</p> <p>Określono normy i wytyczne co do uznawania, walidacji i certyfikowania kompetencji osób fizycznych.</p> <p>Opisano kwalifikacje w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego z wykorzystaniem efektów uczenia się.</p> <p>Wprowadzono mechanizmy zapewniania jakości w zakresie opracowywania, oceny i przeglądu kwalifikacji.</p> <p>Programy kształcenia i szkolenia zawodowego mają na celu umożliwienie elastycznych ścieżek uczenia się oraz szybkie reagowanie na zmieniające się potrzeby rynku pracy.</p>	<p>Organizatorzy kształcenia i szkolenia zawodowego planują wspólne inicjatywy z odpowiednimi interesariuszami.</p> <p>W procesie analizy lokalnych potrzeb uczestniczą odpowiedni interesariusze.</p> <p>Organizatorzy kształcenia i szkolenia zawodowego wprowadzili jednoznaczny i przejrzysty system zapewniania jakości.</p> <p>Zostały opracowane środki zapewniające zgodność z przepisami o ochronie danych.</p>

Kryteria jakościowe	Orientacyjne deskryptory na poziomie systemu kształcenia i szkolenia zawodowego	Orientacyjne deskryptory na poziomie organizatora kształcenia i szkolenia zawodowego
<p>Plany wdrażania są opracowywane w porozumieniu z interesariuszami i zawierają jasno sformułowane zasady.</p>	<p>Plany wdrażania są opracowywane we współpracy z partnerami społecznymi, organizatorami kształcenia i szkolenia zawodowego i innymi odpowiednimi interesariuszami na różnych poziomach.</p> <p>Plany wdrażania uwzględniają niezbędne zasoby, możliwości użytkowników oraz narzędzia i wytyczne niezbędne do wsparcia.</p> <p>Opracowano wytyczne i normy na potrzeby wdrażania na różnych poziomach. Wytyczne i normy obejmują ocenę, walidację i certyfikację kwalifikacji.</p> <p>Plany wdrażania obejmują konkretne wsparcie na rzecz szkolenia nauczycieli i trenerów, w tym w zakresie umiejętności cyfrowych i zrównoważenia środowiskowego.</p>	<p>Zasoby są przydzielane wewnętrznie w odpowiedni sposób na potrzeby osiągnięcia poziomów docelowych ustalonych w planach wdrażania.</p> <p>W toku wdrażania zaplanowanych działań jednoznacznie wspiera się odpowiednie partnerstwa o włączającym charakterze, w tym partnerstwa między nauczycielami i trenerami.</p> <p>Strategiczny plan rozwoju kompetencji personelu określa potrzeby w zakresie szkolenia nauczycieli i trenerów.</p> <p>Personel odbywa regularne szkolenia i rozwija współpracę z odpowiednimi zewnętrznymi interesariuszami, wspierając budowanie potencjału i doskonalenie jakości oraz dążąc do osiągnięcia coraz lepszych wyników.</p>
	<p>Kompetencje organizatorów kształcenia i szkolenia zawodowego w procesie wdrażania są sformułowane w jednoznaczny i przejrzysty sposób.</p> <p>Zostały opracowane krajowe lub regionalne ramy zapewniania jakości, obejmujące wytyczne i normy jakości na poziomie organizatora kształcenia i szkolenia zawodowego w celu promowania ciągłego doskonalenia i samoregulacji.</p>	<p>Programy organizatorów kształcenia i szkolenia zawodowego umożliwiają osobom uczącym się osiągnięcie oczekiwanych efektów uczenia się i uczestnictwo w procesie uczenia się.</p> <p>Organizatorzy kształcenia i szkolenia zawodowego odpowiadają na potrzeby edukacyjne poszczególnych osób, wykorzystując podejście skoncentrowane na osobie uczącej się i umożliwiające osiągnięcie oczekiwanych efektów uczenia się.</p> <p>Organizatorzy kształcenia i szkolenia zawodowego promują innowacje w zakresie metod nauczania i uczenia się, w szkole i w miejscu pracy, wspierane stosowaniem technologii cyfrowych i narzędzi online.</p> <p>Organizatorzy kształcenia i szkolenia zawodowego stosują sprawdzone, dokładne i rzetelne metody oceny efektów uczenia się poszczególnych osób.</p>
<p>Regularnie prowadzona jest ocena efektów i procesów, wspierana pomiarami.</p>	<p>Opracowane są metody ocen obejmujących ocenę wewnętrzną i zewnętrzną.</p> <p>Udział interesariuszy w procesie monitorowania i oceny został uzgodniony i jasno opisany.</p> <p>Krajowe i regionalne normy i procesy doskonalenia i zapewniania wysokiej jakości są odpowiednie i proporcjonalne do potrzeb sektora.</p> <p>Systemy podlegają samoocenie i kontroli wewnętrznej i zewnętrznej, stosownie do potrzeb.</p>	<p>Prowadzona jest samoocena – okresowo i na mocy uregulowań/ram krajowych i regionalnych lub z inicjatywy organizatorów kształcenia i szkolenia zawodowego, obejmująca również gotowość cyfrową i zrównoważenie środowiskowe instytucji kształcenia i szkolenia zawodowego.</p> <p>Ocena i przegląd obejmują procesy i wyniki/ efekty kształcenia i szkolenia, w tym ocenę zadowolenia uczących się oraz wyniki i poziom zadowolenia personelu.</p>

Kryteria jakościowe	Orientacyjne deskryptory na poziomie systemu kształcenia i szkolenia zawodowego	Orientacyjne deskryptory na poziomie organizatora kształcenia i szkolenia zawodowego
	<p>Wprowadzone są systemy wczesnego ostrzegania.</p> <p>Stosowane są wskaźniki skuteczności.</p> <p>W celu pomiaru skuteczności i określenia obszarów wymagających ulepszeń prowadzone jest odpowiednie, regularne i spójne zbieranie danych. Opracowywane zostały odpowiednie metody zbierania danych, np. kwestionariusze i wskaźniki/mierniki.</p>	<p>Ocena i przegląd obejmują zbieranie i wykorzystywanie danych oraz odpowiednie i skuteczne mechanizmy angażowania wewnętrznych i zewnętrznych interesariuszy.</p> <p>Wprowadzone są systemy wczesnego ostrzegania.</p>
Przeгляд	<p>Zdefiniowane są procedury, mechanizmy i narzędzia przeglądu, które wykorzystuje się w celu udoskonalenia jakości świadczenia usług na wszystkich poziomach.</p> <p>Procesy podlegają regularnemu przeglądowi; opracowywane są plany działania w celu dokonywania zmian. Systemy są odpowiednio dostosowywane.</p> <p>Informacja o rezultatach oceny jest udostępniana publicznie.</p>	<p>Gromadzone są informacje zwrotne od osób uczących się na temat ich osobistych doświadczeń oraz środowiska uczenia się i nauczania. Informacje te, wraz z informacjami zwrotnymi od nauczycieli, trenerów i wszystkich innych odpowiednich interesariuszy, są wykorzystywane jako podstawa dalszych działań.</p> <p>Informacje o rezultatach przeglądu są powszechnie dostępne.</p> <p>Procedury gromadzenia informacji zwrotnej i dokonywania przeglądu stanowią część strategicznego procesu uczenia się w ramach organizacji, wspierają rozwijanie świadczenia usług wysokiej jakości i udoskonalają możliwości dostępne osobom uczącym się.</p> <p>Wyniki/rezultaty procesu oceny są omawiane z odpowiednimi interesariuszami; wprowadzane są odpowiednie plany działań.</p>

#### Część B. Zestaw wskaźników odniesienia EQAVET

Niniejsza sekcja zawiera propozycję zestawu wskaźników odniesienia, które mogą być wykorzystywane na potrzeby oceny i doskonalenia jakości krajowych/regionalnych systemów kształcenia i szkolenia zawodowego lub organizatorów kształcenia i szkolenia zawodowego w toku wdrażania ram EQAVET.

Wskaźnik	Rodzaj wskaźnika	Cel z punktu widzenia polityki
Ogólne wskaźniki zapewniania jakości		
Nr 1		
<p>Użyteczność systemów zapewniania jakości z punktu widzenia organizatorów kształcenia i szkolenia zawodowego:</p> <p>a) odsetek organizatorów stosujących wewnętrzne systemy zapewniania jakości na mocy prawa lub z własnej inicjatywy;</p> <p>b) odsetek akredytowanych organizatorów kształcenia i szkolenia zawodowego.</p>	Wskaźnik dotyczący kontekstu/wkładu	<p>Promowanie kultury doskonalenia jakości na poziomie organizatora kształcenia i szkolenia zawodowego.</p> <p>Bardziej przejrzysta jakość szkoleń.</p> <p>Zwiększenie wzajemnego zaufania, jeśli chodzi o świadczenie szkoleń.</p>
Nr 2		
<p>Inwestycje w szkolenie nauczycieli i trenerów:</p> <p>a) odsetek nauczycieli i trenerów uczestniczących w dalszym szkoleniu;</p>	Wskaźnik dotyczący wkładu/procesu	Promowanie odpowiedzialności nauczycieli i trenerów za rozwój jakości kształcenia i szkolenia zawodowego.

Wskaźnik	Rodzaj wskaźnika	Cel z punktu widzenia polityki
b) wielkość inwestowanych środków finansowych, w tym w obszarze umiejętności cyfrowych.		Poprawa zdolności reagowania kształcenia i szkolenia zawodowego na zmiany zapotrzebowania na rynku pracy. Zwiększanie indywidualnego potencjału uczenia się. Poprawa osiągnięć osób uczących się.

Wskaźniki służące realizacji celów polityk kształcenia i szkolenia zawodowego dotyczących jakości

Nr 3

Wskaźnik uczestnictwa w programach kształcenia i szkolenia zawodowego: liczba uczestników programów kształcenia i szkolenia zawodowego <sup>(1)</sup> w podziale na rodzaj programu i kryteria indywidualne <sup>(2)</sup> .	Wskaźnik dotyczący wkładu/procesu/wyniku	Uzyskanie podstawowych informacji o atrakcyjności kształcenia i szkolenia zawodowego na poziomie systemu i na poziomie organizatorów. Odpowiednie ukierunkowanie wsparcia prowadzące do zwiększenia dostępu do kształcenia i szkolenia zawodowego, w tym dla grup defaworyzowanych.
---	--	--

Nr 4

Wskaźnik osób kończących programy kształcenia i szkolenia zawodowego: liczba osób, które ukończyły z powodzeniem programy/nie ukończyły programów kształcenia i szkolenia zawodowego w podziale na rodzaj programu i kryteria indywidualne.	Wskaźnik dotyczący procesu/wyniku/rezultatu	Uzyskanie podstawowych informacji o osiągnięciach edukacyjnych i jakości procesów edukacyjnych. Obliczenie odsetka osób przerywających naukę w porównaniu ze wskaźnikiem uczestnictwa. Wspieranie pomyślnego kończenia nauki jako jednego z głównych celów kształcenia i szkolenia zawodowego w kontekście jakości. Wspieranie odpowiednio dostosowanej oferty szkoleń, w tym dla grup defaworyzowanych.
--	---	---

Nr 5

Odsetek uczestników programów kształcenia i szkolenia zawodowego, którzy znaleźli pracę: a) sytuacja zawodowa uczestników kształcenia i szkolenia zawodowego w określonym czasie od ukończenia nauki w podziale na rodzaj programu i kryteria indywidualne <sup>(3)</sup> ; b) odsetek zatrudnionych uczestników kształcenia i szkolenia zawodowego w określonym czasie od ukończenia nauki w podziale na rodzaj programu i kryteria indywidualne.	Wskaźnik dotyczący rezultatu	Zwiększanie szans na zatrudnienie. Poprawa zdolności reagowania kształcenia i szkolenia zawodowego na zmiany zapotrzebowania na rynku pracy. Wspieranie odpowiednio dostosowanej oferty szkoleń, w tym dla grup defaworyzowanych.
--	------------------------------	---

<sup>(1)</sup> W przypadku szkolenia zawodowego (IVT): osoba ucząca się musi być nim objęta przez 6 tygodni, zanim zostanie uznana za uczestnika. W przypadku uczenia się przez całe życie: odsetek ludności dopuszczonej do formalnych programów kształcenia i szkolenia zawodowego.

<sup>(2)</sup> Oprócz podstawowych informacji o płci i wieku można uwzględnić inne kryteria społeczne, np. bycie osobą wcześniej kończącą naukę, kryterium najwyższego osiągnięcia edukacyjnego, bycie migrantem czy osobą z niepełnosprawnościami, kryterium długości okresu bezrobocia.

<sup>(3)</sup> W przypadku szkolenia zawodowego (IVT): także informacje o sytuacji zawodowej uczestników, którzy je przerwali.

Wskaźnik	Rodzaj wskaźnika	Cel z punktu widzenia polityki
Nr 6		
<p>Wykorzystanie nabytych umiejętności w miejscu pracy:</p> <p>a) informacja o zatrudnieniu podjętym przez uczestników po zakończeniu nauki w podziale na rodzaj szkolenia i kryteria indywidualne;</p> <p>b) wskaźnik zadowolenia pracowników i pracodawców z nabytych umiejętności i kompetencji.</p>	<p>Wskaźnik dotyczący rezultatu (połączenie danych jakościowych i ilościowych)</p>	<p>Zwiększanie szans na zatrudnienie.</p> <p>Poprawa zdolności reagowania kształcenia i szkolenia zawodowego na zmiany zapotrzebowania na rynku pracy.</p> <p>Wspieranie odpowiednio dostosowanej oferty szkoleń, w tym dla grup defaworyzowanych.</p>
Informacje dotyczące kontekstu		
Nr 7		
<p>Stopa bezrobocia (*) w podziale na kryteria indywidualne</p>	<p>Wskaźnik dotyczący kontekstu</p>	<p>Informacja ogólna na potrzeby procesu decyzyjnego na poziomie systemu kształcenia i szkolenia zawodowego.</p>
Nr 8		
<p>Wskaźnik uczestnictwa grup defaworyzowanych:</p> <p>a) odsetek uczestników kształcenia i szkolenia zawodowego sklasyfikowanych jako przedstawiciele grup defaworyzowanych (w określonym regionie lub obszarze) w podziale na wiek i płeć;</p> <p>b) wskaźnik sukcesu w grupach defaworyzowanych w podziale na wiek i płeć.</p>	<p>Wskaźnik dotyczący kontekstu</p>	<p>Informacja ogólna na potrzeby procesu decyzyjnego na poziomie systemu kształcenia i szkolenia zawodowego.</p> <p>Wspieranie dostępu grup defaworyzowanych do kształcenia i szkolenia zawodowego.</p> <p>Wspieranie odpowiednio dostosowanej oferty szkoleń, w tym dla grup defaworyzowanych.</p>
Nr 9		
<p>Mechanizmy określania potrzeb w zakresie szkolenia na rynku pracy:</p> <p>a) informacja o mechanizmach utworzonych w celu określania zmieniających się potrzeb na różnych poziomach;</p> <p>b) dowody na stosowanie takich mechanizmów i ich skuteczność.</p>	<p>Wskaźnik dotyczący kontekstu/wkładu (informacje dotyczące jakości)</p>	<p>Poprawa zdolności reagowania kształcenia i szkolenia zawodowego na zmiany zapotrzebowania na rynku pracy.</p> <p>Zwiększanie szans na zatrudnienie.</p>
Nr 10		
<p>Środki wykorzystywane w celu promowania lepszego dostępu do kształcenia i szkolenia zawodowego oraz w celu zapewniania doradztwa (potencjalnym) uczestnikom kształcenia i szkolenia zawodowego:</p> <p>a) informacja o środkach stosowanych na różnych poziomach;</p> <p>b) dane świadczące o ich skuteczności.</p>	<p>Wskaźnik dotyczący procesu (informacje dotyczące jakości)</p>	<p>Promowanie dostępu do kształcenia i szkolenia zawodowego, w tym dla grup defaworyzowanych.</p> <p>Zapewnianie doradztwa (potencjalnym) uczestnikom kształcenia i szkolenia zawodowego.</p> <p>Wspieranie odpowiednio dostosowanej oferty szkoleniowej.</p>

(\*) Definicja według MOP: osoby w wieku od 15 do 74 lat niemające pracy, aktywnie poszukujące zatrudnienia i gotowe do podjęcia pracy.