

Wspólnie działamy na rzecz Europy **zielonej**,
konkurencyjnej i **sprzyjającej integracji społecznej**

Dolnośląska Strategia Rozwoju Edukacji Zawodowej korzysta z dofinansowania o wartości **196 632,00 euro** otrzymanego od Islandii, Liechtensteinu i Norwegii w ramach funduszy EOG. Celem projektu jest **wypracowanie Dolnośląskiej Strategii Rozwoju Edukacji Zawodowej** oraz **współpraca instytucjonalna na rzecz poprawy jakości i dopasowania kształcenia i szkolenia zawodowego (VET) oraz kształcenia ustawicznego.**

Analiza rozwiązań
strategicznych w
zakresie VET w krajach
OECD i UE, ze
szczególnym
uwzględnieniem
państw darczyńców

Spis treści

1. MEGATRENDY KSZTAŁTUJĄCE RYNEK PRACY I EDUKACJĘ	3
2. DOKUMENTY PONADNARODOWE JAKO UKŁAD ODNIESIENIA DLA TWORZENIA ROZWIĄZAŃ W OBSZARZE KSZTAŁCENIA I SZKOLENIA ZAWODOWEGO (VET)	12
2.1. PROGNOZY OECD	12
2.2. PERSPEKTYWA EUROPEJSKA.....	14
3. PRZYKŁADY DOBRYCH PRAKTYK - ROZWIĄZANIA PRZYJĘTE W WYBRANYCH EUROPEJSKICH PAŃSTWACH (NIEMCY, FRANCJA, NORWEGIA, CZECHY)	28
3.1. FRANCJA	28
3.2. NIEMCY	34
3.3. NORWEGIA.....	37
3.4. REPUBLIKA CZEŚKA.....	41
4. STRATEGICZNE UKŁADY ODNIESIENIA VET W POLSCE	45
4.1. STRATEGIA ODPOWIEDZIALNEGO ROZWOJU	45
4.2. STRATEGIA ROZWOJU KAPITAŁU LUDZKIEGO 2030.....	48
4.3. STRATEGIA ROZWOJU KAPITAŁU SPOŁECZNEGO	54
4.4. ZINTEGROWANA STRATEGIA UMIEJĘTNOŚCI	57
4.5. KRAJOWY PLAN ODBUDOWY.....	65
5. PODSUMOWANIE	67

Opracowanie powstało w ramach projektu „Dolnośląska Strategia Rozwoju Edukacji Zawodowej” realizowanego przez Dolnośląską Szkołę Wyższą w partnerstwie z Urzędem Marszałkowskim Województwa Dolnośląskiego oraz Dolnośląskim Wojewódzkim Urzędem Pracy, ze środków Europejskiego Obszaru Gospodarczego.

Czas realizacji projektu: luty 2022-styczeń 2024.

Główne wnioski z dotychczasowych badań:

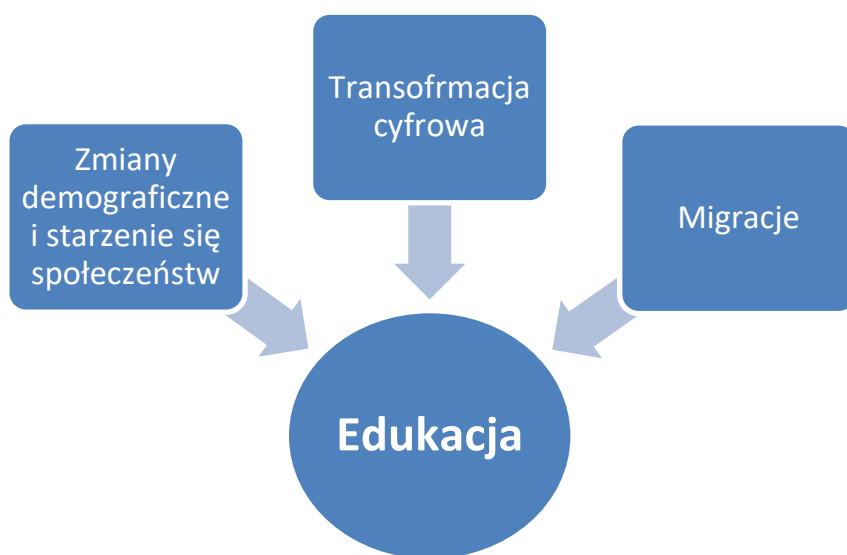
- *koncepcja Dolnośląskiej Strategii Rozwoju Edukacji Zawodowej wpisuje się w międzynarodowe wytyczne dla polityk publicznych w zakresie rozwoju kształcenia i szkolenia zawodowego oraz tworzenia warunków do popularyzacji uczenia całościowego;*
- *stworzenie Dolnośląskiej Strategii Rozwoju Edukacji Zawodowej będzie przykładem dobrej praktyki z zakresu rozwoju regionalnego strategicznego myślenia o rozwoju zarządzania umiejętnościami społeczności regionu;*

1. Megatrendy kształtujące rynek pracy i edukację

Chociaż przyszłość jest kwestią trudną do dokładnego przewidzenia, to ludzie od zarania dziejów próbują przewidzieć co ich czeka. Trzeba jednakże zaznaczyć, że megatrendy nie są próbą wywrócenia przyszłości, raczej opartym na racjonalnych przesłankach i dowodach przewidywaniem, w jaki sposób przyszłość może wyglądać. Opisywanie megatrendów opiera się na pewnego rodzaju prawdopodobieństwie, ale nigdy na całkowitej pewności.

W roku 2019 megatrendy zostały opisane przez OECD w publikacji dotyczącej strategii umiejętności. Wśród nich wymieniono zmiany technologiczne (nazywane również transformacją cyfrową pośród której można wskazać na technologie informacyjno-komunikacyjne, sztuczną inteligencję oraz robotyzację), globalizację, migracje oraz zmiany demograficzne na czele w problemem starzenia się społeczeństw¹.

Megatrendy wskazywane przez OECD (2019):



¹ OECD Skills Strategy 2019, Skills to Shape a Better Future, https://www.oecd-ilibrary.org/sites/9789264313835-en/1/2/3/index.html?itemId=/content/publication/9789264313835-en&csp_=eef9590c8a200b40c4a9357a6f7dd37e&itemIGO=oecd&itemContentType=book

Transformacja cyfrowa obejmuje zarówno sposób porozumiewania się ludzi, korzystanie z technologii informacyjnych, ale także bezpośrednio łączy się ze specyfiką rynku pracy. O ile korzystanie z technologii cyfrowych w codziennym życiu staje się coraz bardziej powszechne, to należy zwrócić uwagę na szereg działań ze strony rządzących, które wspierają (wymuszają?) transformację cyfrową w obszarze codziennego życia. Dobrym przykładem jest cyfryzacja usług dla obywateli i komunikacja z urzędami za pomocą dedykowanych portali. Transformacja cyfrowa to także zmiany w miejscu pracy, przekazanie prostych, rutynowych czynności robotom i przesunięcie ludzi do zadań wymagających myślenia abstrakcyjnego i umiejętności rozwiązywania problemów.

Wskutek tego trendu rynek pracy zmienia się diametralnie, coraz częściej wymagając od pracowników nowych umiejętności. Rozwój technologii cyfrowych to również szansa dla edukacji - nie tylko z uwagi na tworzone nowe rozwiązania do nauczania tradycyjnych lekcji, ale także zupełnie nowe metody kształcenia przy wykorzystaniu zaawansowanych robotów.

Transformacja cyfrowa wpływa również na inne zjawiska funkcjonujące globalnie, takie jak globalizacja właśnie. Globalizacja, wpływając na przepływ dóbr z uwagi m.in. na ułatwiony transport i komunikację pomiędzy różnymi partnerami handlowymi, z jednej strony niesie ryzyko pogłębiania nierówności ekonomicznych pomiędzy społeczeństwami, a z drugiej umożliwia niewielkim firmom na nawiązanie kontaktów handlowych i wzrost produkcji.

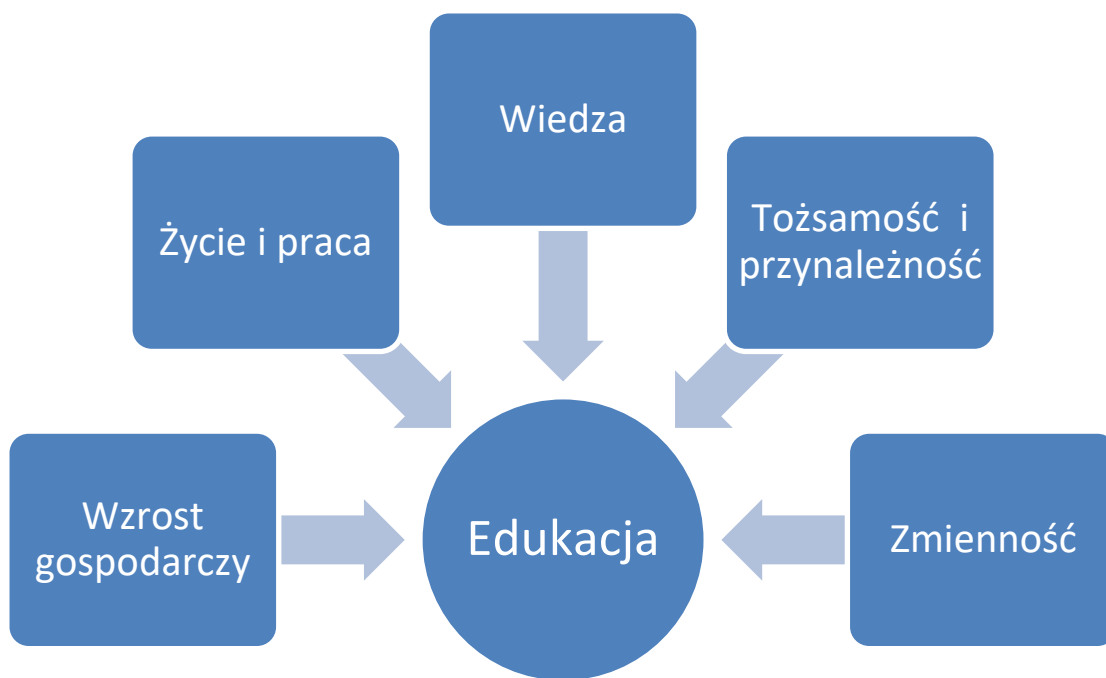
Zmiany demograficzne i starzenie się społeczeństw mają wpływ nie tylko na kondycję szkół i liczbę kształconych tam osób, ale także (a może przede wszystkim) na zmiany w liczbie pracowników dostępnych na rynku pracy. Wzrost liczby osób nieaktywnych zawodowo może spowodować brak odpowiedniej liczby pracowników, a przez to konieczność większej automatyzacji określonych procesów, które mogą być wykonane przez dedykowane roboty.

Migranci, którzy pojawiają się w różnych państwach stanowią źródło nowych umiejętności jak również mogą być źródłem odpowiednio kompetentnych pracowników dla lokalnego rynku pracy. Jak wspomina OECD, migranci mają potencjał do zmian gospodarki jak również do wzrostu przedsiębiorczości w danym państwie². Należy pamiętać o zróżnicowanym charakterze migracji, zwłaszcza w obliczu konfliktów zbrojnych, osoby migrujące stanowią bardziej grupy uchodźców aniżeli migrantów z przyczyn ekonomicznych, co bezpośrednio może mieć wpływ na charakter migracji (czas przebywania poza krajem pochodzenia, struktura demograficzna migrantów). Należy też pamiętać o wyzwaniu jakie mogą stanowić nisko wykwalifikowani migranci i jest to wyzwanie zarówno dla rynków pracy jak i systemów edukacji.

Trudno jest jednoznacznie przewidzieć jakie zmiany będą zachodzić w świecie, jednak megatrendy pozwalają częściowo przygotować się na możliwe zmiany. Oprócz umiejętności podstawowych, transwersalnych, umiejętności społecznych, dla rozwoju społeczno-gospodarczego konieczne jest wykształcenie kultury uczenia się przez całe życie i całościowego zdobywania umiejętności. Megatrendy z jednej strony prognozują zmiany w obszarze umiejętności pojedynczych ludzi, polegające na dostosowywaniu umiejętności do potrzeb rynku, a z drugiej strony umożliwiają tym, którzy posiadają odpowiednie umiejętności, aktywnie włączać się w bieżące zmiany i je kształtować. Zmiany przynoszone przez megatrendy oddziałują na jednostki, ale i na całe systemy: nie tylko edukacyjne, ale także gospodarcze. Z każdej możliwej strony zmieniający się świat i obszar kształcenia umiejętności oddziałuje na siebie wzajemnie.

² https://www.oecd-ilibrary.org/sites/9789264313835-en/1/2/3/index.html?itemId=/content/publication/9789264313835-en&_csp_=eef9590c8a200b40c4a9357a6f7dd37e&itemIGO=oecd&itemContentType=book

Megatrendy kształtujące edukację wg. OECD (2022):



Jak się okazuje prognozowane megatrendy mogą zmieniać się dynamicznie pod wpływem globalnych wydarzeń. Opublikowany już po zakończeniu pierwszej fali pandemii raport OECD *“Trends Shaping Education 2022”* przedstawia megatrendy w nieco inny sposób. Wylistowano tam pięć kategorii czynników, które będą miały wpływ na edukację w szerokim kontekście - od przedszkola po obszar uczenia się przez całe życie:

- **wzrost gospodarczy** - czynnik ten połączony z rozwojem technologicznym dotychczas pozwalał na rozwój i bogacenie się społeczeństw. Wobec zmian w obszarze pozyskiwania surowców czy wyzwań klimatycznych konieczne wydaje się ponowne zdefiniowanie czynników sukcesu i zwrot ku bardziej zrównoważonej gospodarce. Przez lata edukacja wpływała na wzrost gospodarczy umożliwiając mobilność kadr i dostarczając potrzebnych umiejętności na rynek pracy. Zmiany demograficzne jak również wyzwania

wynikające ze zmian klimatycznych wymagają dobrej jakości całościowej edukacji i podnoszenia świadomości społeczeństw do prowadzenia bardziej świadomego i odpowiedzialnego życia;

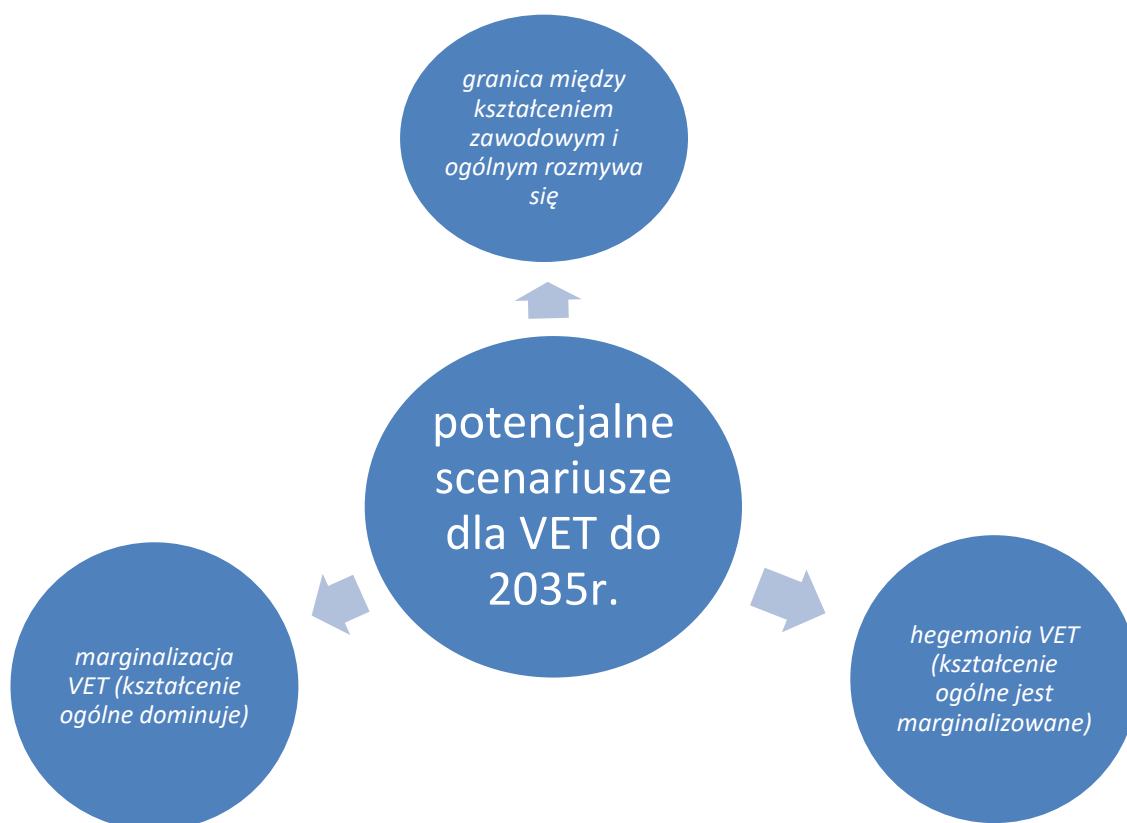
- **życie i praca** - zmiany w codziennych aktywnościach wymuszają zmiany w systemach edukacyjnych. Zmiany w tygodniowym czasie pracy, elastyczne formy zatrudnienia, cyfryzacja, ale także zmiany związane ze stylem życia, zmiany modelu rodziny, wszystkie one wpływają na to w jaki sposób prowadzona jest edukacja i jakie są jej cele;
- **wiedza** - cyfryzacja i pozyskiwane dzięki niej informacje pozwalają na gromadzenie i analizowanie niespotykanych dotąd ilości danych. W dzisiejszym świecie problemem nie jest odnalezienie informacji, ale ich weryfikacja w zalewie fake newsów. Zarządzanie wiedzą i informacjami stanowi istotne źródło władzy, przez co istotne jest, aby kształcić w jednostkach umiejętność krytycznego myślenia i analizowania informacji, aby przeciwdziałać manipulacji i wprowadzaniu w błąd. Wiąże się z tym również obszar przejrzystości, odpowiedzialności i etyki prowadzonych badań. Istotne jest także kształcenie umiejętności prowadzenia badań naukowych jak również umiejętność weryfikacji źródeł;
- **tożsamość i przynależność** - zmieniające się społeczeństwa, globalizacja z jednej strony i indywidualizacja z drugiej, intensywna cyfryzacja i dostęp do wiedzy i społeczności na całym świecie niesie za sobą wyzwanie związane z poczuciem tożsamości i przynależności jednostki zarówno w kontekście życia prywatnego i obywatelskiego. Edukacja powinna odpowiadać na te wyzwania, kształtując kompetencje związane z ogólnospołecznymi normami, ograniczeniem dyskryminacji i mechanizmów wykluczania zarówno jednostek jak i całych społeczności;

- **zmiennosc** - zmiany społeczne i środowiskowe mają bezpośredni wpływ na dobrostan ludzi na całym świecie. Współcześnie pojmowany postęp łączy się z odpowiedzialnością za losy planety i ludzkości łącząc ze sobą możliwości technologii oraz bieżące potrzeby ludzi i planety. Edukacja powinna wspierać rozkwit ludzkości mając na uwadze holistyczne funkcjonowanie człowieka w etycznym połączeniu ze światem przyrody w ramach szeroko pojętego dobrostanu indywidualnego, zbiorowego i planetarnego³.

Naturalnie nie można odmówić spójności opracowaniom przedstawionym przez OECD. Megatrendy mające wpływ na kształtowanie edukacji zmieniają się w zależności od przyjętego punktu widzenia i wagi czynników, które brane są pod uwagę w analizie. Wobec tego nie powinny dziwić opracowania innych organizacji, które zajmują się obszarem edukacji. Na szczególną uwagę zasługuje optyka przyjęta przez Cedefop - Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego, które od 1975 roku zajmuje się obszarem kształcenia i szkolenia zawodowego w Unii Europejskiej. Opracowanie Cedefop, opublikowane dzięki zebranych w ramach sieci Refernet informacjom, pozwala na wskazanie konkretnych trendów, które będą miały wpływ na kształt edukacji, w tym przypadku w szczególności obszarem zainteresowania jest edukacja zawodowa. Sieć Refernet łączy instytucje z poszczególnych państw Unii Europejskiej, pozyskując dane na temat oraz prowadząc monitoring zmian w obszarze kształcenia i szkolenia zawodowego.

³ Trends Shaping Education 2022

Trzy scenariusze dla VET według CEDEFOP w perspektywie 1995-2035:



Jeszcze przed pandemią Cedefop opublikował opracowanie obejmujące scenariusze dla europejskiego obszaru kształcenia i szkolenia zawodowego w XXI wieku w perspektywie lat 1995-2035⁴. Wskazane opracowanie, oprócz szeregu innych informacji, wskazują na trzy możliwe scenariusze, które mogą zaistnieć w obszarze europejskiego VET w relacji do edukacji ogólnej. Pierwszy z opisywanych modeli wskazuje na sytuację, kiedy osią kształcenia zawodowego jest perspektywa uczenia się przez całe życie, przez co granica pomiędzy kształceniem zawodowym a ogólnym rozmywa się, z korzyścią dla tego pierwszego. Drugim możliwym scenariuszem jest hegemonia VET, które opiera się na kompetencjach związanych z wykonywanym zawodem, zaś różnica pomiędzy kształceniem

⁴ Vocational education and training in Europe, 1995-2035. Scenarios for European vocational education and training in the 21st century, <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/3083#group-downloads>

zawodowym a ogólnym jest bardzo wyraźnie zarysowana. Trzecim możliwym scenariuszem dla VET jest marginalizacja, która prowadzi do funkcjonowania VET jako programu kształcenia dla uzyskania konkretnego zawodu, zaś w tak opisanym systemie dominuje obszar edukacji ogólnej.

Czas pandemii spowodował zmianę w myśleniu o trendach, które będą miały wpływ zarówno na obszar edukacji, zwłaszcza zawodowej, jak również na rynek pracy. Jak donosi Cedefop, przed pandemią megatrendy skupiały się na wskazywaniu wzrostu w zatrudnieniu w sektorze usług, wzrostu znaczenia sztucznej inteligencji i automatyzacji, starzenia się społeczeństw czy wzrostu poziomu wykształcenia w miarę upływu lat⁵. Oczekiwano, że do 2030 roku większość ofert pracy będzie wymagała specjalistycznych umiejętności. Tymczasem pandemia przyniosła pewną korektę w prognozie megatrendów. O ile według Cedefop umocnił się trend związany z postępującą automatyzacją, zwłaszcza w przypadku umiejętności, które w łatwy sposób mogą być zastąpione przez pracę maszyn, to obok niego pojawił się mocny trend związany z cyfryzacją i nowymi formami pracy (praca zdalna), zwłaszcza w obszarze pracy ekspertów posiadających wysokie kwalifikacje, które trudno zastąpić przez automatyzację.

⁵ Digital, greener and more resilient. Insights from Cedefop's European skills forecast https://www.cedefop.europa.eu/files/4201_en.pdf

Megatrendy według CEDEFOP po pandemii:



Rozwój sztucznej inteligencji, jako czynnika wymuszającego zmianę w kształconych umiejętnościach, został wskazany przez opracowanie przygotowane przez Instytut Badań Edukacyjnych⁶. Rozwój gospodarczy kraju, jak również przemiany społeczne wymuszają częstsze wykorzystanie sztucznej inteligencji nie tylko w życiu prywatnym, ale także zawodowym, przez co konieczne staje się kształcenie szeroko pojętych umiejętności cyfrowych, zarówno wśród dzieci jak również pośród osób dorosłych, posiadających podstawowe umiejętności cyfrowe na niskim poziomie. Mając na uwadze wskazywane wcześniej starzenie się społeczeństw, zmiana oblicza zjawiska migracji, ale także pozostając w gotowości na nieoczekiwane sytuacje, które mogą mieć miejsce w obszarze sytuacji

⁶ Sztuczna inteligencja (AI) jako megatrend kształtujący edukację. Jak przygotowywać się na szanse i wyzwania społeczno-gospodarcze związane ze sztuczną inteligencją? <https://kwalifikacje.edu.pl/wp-content/uploads/Sztuczna-inteligencja-jako-megatrend-kszaltujacy-edukacje.pdf>

społeczno-polityczno-gospodarczej, należy przygotować się do wspierania umiejętności uczenia się i gotowości do uczenia się przez całe życie, aby pozostać w gotowości do sprostania wyzwaniom, jakie stawia przed ludźmi współczesny świat.

2. Dokumenty ponadnarodowe jako układ odniesienia dla tworzenia rozwiązań w obszarze kształcenia i szkolenia zawodowego (VET)

2.1. Prognozy OECD

Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (*Organisation for Economic Cooperation and Development* – OECD) jest organizacją międzyrządową, zrzeszającą 36 państw na całym świecie, której działania mają na celu promocję polityki nastawionej na dążenie do możliwie najwyższego i trwałego wzrostu gospodarczego, zatrudnienia i standardu życia zarówno w państwach członkowskich jak i państwach trzecich. Działanie takie jest możliwe jedynie w oparciu o współpracę międzynarodową na rzecz rozwoju gospodarczego oraz rozwoju handlu światowego.

Dokumenty przygotowane przez ekspertów OECD jak również analizy wyników badań prowadzonych przez OECD mają charakter doradczy, służą wymianie doświadczeń, dzieleniu się dobrymi praktykami oraz doradztwu w zakresie polityk publicznych i ustanawiania międzynarodowych standardów⁷.

W obszarze kształcenia i szkolenia zawodowego eksperci OECD wspierają kraje członkowskie w określeniu mocnych i słabych stron funkcjonujących tam systemów kształcenia i szkolenia zawodowego jak również pomagają zidentyfikować dostępne szanse i wyzwania dla kształtowania wytrzymałych, elastycznych i inkluzywnych rozwiązań z obszaru VET wobec wyzwań jakie niesie przyszłość.

⁷ <https://www.oecd.org/about/>

Szczególnie istotna, dla osiągnięcia celów społecznych i ekonomicznych, stała się idea wzmocnienia rozwoju systemów wspierających rozwój umiejętności w państwach członkowskich OECD. Rok 2012 przyniósł Strategię Umiejętności OECD, a już rok później to rozwiązanie było rozwijane w wybranych państwach członkowskich w oparciu o narodowe uwarunkowania oraz funkcjonujące systemy edukacyjne. W roku 2019 już 11 państw posiadało swoje własne narodowe strategie umiejętności. Również w Polsce została wtedy przyjęta Zintegrowana Strategia Rozwoju Umiejętności (części ogólna), zaś część szczegółowa w 2020r.

Krajowe Strategie Umiejętności są przygotowywane we współpracy OECD i państwa członkowskiego w taki sposób, aby były maksymalnie dostosowane do specyfiki danego państwa. Strategie Umiejętności mają za zadanie przygotować poszczególne systemy edukacyjne na wyzwania związane zarówno z przekwalifikowaniem jak i nabywaniem nowych umiejętności potrzebnych w miejscu pracy, w odpowiedzi na bieżące potrzeby, zarówno lokalne jak i globalne, jakie kreuje szybko zmieniający się współczesny świat.

Istotny wpływ na kształtowanie polityk edukacyjnych wywierają międzynarodowe badania prowadzone przez OECD. Do badań prowadzonych z inicjatywy OECD, których wyniki mają wpływ na kształtowanie systemów edukacji w poszczególnych krajach należy w szczególności Międzynarodowe Badanie Kompetencji Osób Dorosłych PIAAC (ang. the Programme for the International Assessment of Adult Competencies), które bada wybrane kompetencje (rozumienie tekstu, rozumowanie matematyczne oraz rozwiązywanie problemów) oraz dostarcza wiedzy z zakresu m.in. wykorzystywania przez osoby dorosłe posiadanych umiejętności w środowisku rodzinnym, zawodowym oraz w szerszej społeczności, związków pomiędzy umiejętnościami a intensywnością ich wykorzystywania, wykształceniem, aktywnościami edukacyjnymi i sytuacją na rynku pracy⁸.

⁸ <https://www.oecd.org/skills/piaac/>

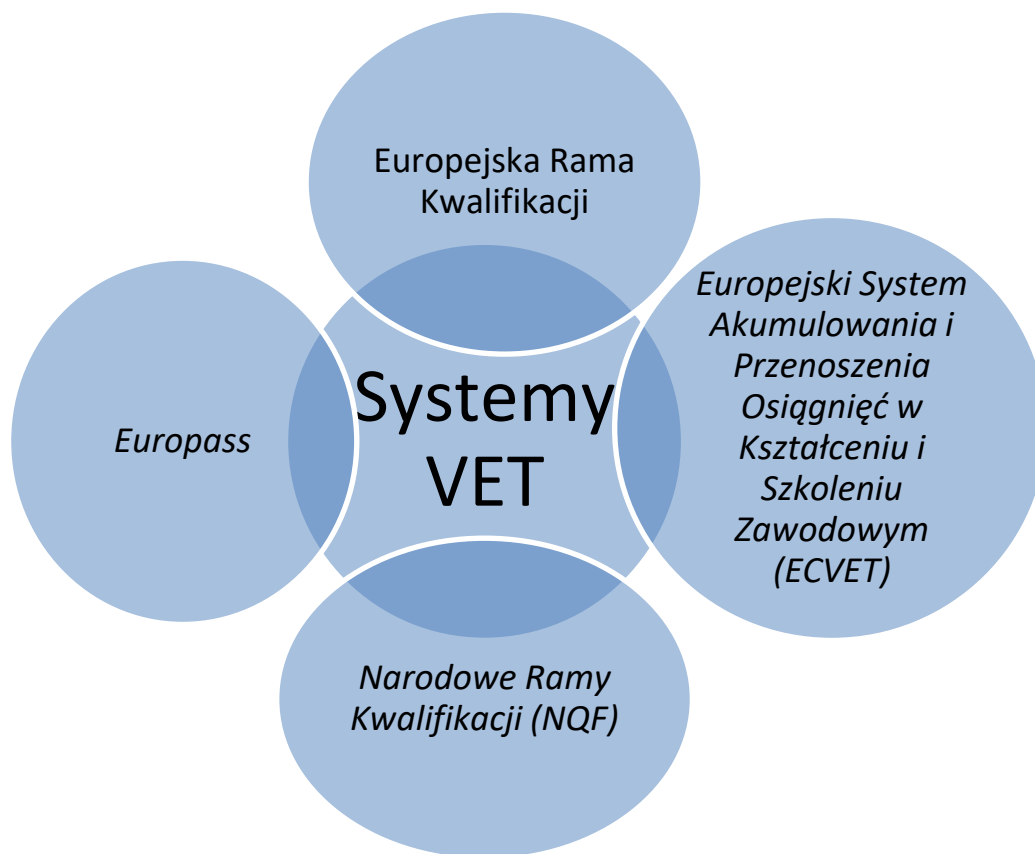
Drugim istotnym badaniem, które ma realny wpływ na politykę edukacyjną poszczególnych państw na świecie jest PISA czyli Program Międzynarodowej Oceny Umiejętności Uczniów, który mierzy umiejętności 15-latków do wykorzystywania posiadanej wiedzy i umiejętności w zakresie czytania, matematyki i nauk ścisłych w celu sprostania wyzwaniom życia codziennego⁹.

2.2. Perspektywa europejska

Działania na rzecz rozwoju obszaru kształcenia i szkolenia zawodowego zostały zapoczątkowane wraz z wejściem w XXI wiek. Dokumenty publikowane w ramach wspólnoty europejskiej objęły szereg następujących po sobie działań, które na początku nakierowane było na wzmocnienie spójności systemów VET pomiędzy poszczególnymi krajami. Dlatego też opracowano szereg wspólnych rozwiązań (EQF, NQF, ECVET, itp.) oraz narzędzi (np. Europass), podkreślono wagę kompetencji kluczowych i uczenia się w miejscu pracy, zwiększono elastyczność i mobilność zarówno uczniów jak i kadry nauczycielskiej aż wreszcie zwrócono uwagę na inkluzywność w ramach VET, zrównoważony rozwój i promocję uczenia się przez całe życie. Kolejne deklaracje, komunikaty i konkluzje podsumowywały podjęte w oparciu o wcześniejsze ustalenia działania oraz wskazywały dalsze kroki, a były to kolejno: Deklaracja kopenhaska (2002), Komunikat z Maastricht (2004), Komunikat helsiński (2006), Komunikat z Bordeaux (2008), Komunikat z Brugii (2010), Konkluzje z Rygi (2015), Deklaracja z Osnabruck (2020).

⁹ <https://www.oecd.org/pisa/>

Rozwiązania europejskie wspierające spójność systemów VET:



Za początek prac nad ściślejszą współpracą państw europejskich w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego uznaje się Deklarację Kopenhaską¹⁰ z roku 2002, a cały proces działań na rzecz kształcenia i szkolenia zawodowego został nazwany procesem kopenhaskim. Proces ten był wielowymiarowy, uwzględniał zarówno działania polityczne obejmujące ustanowienie wspólnych celów i zreformowania krajowych systemów VET, stworzenie wspólnych narzędzi i ram europejskich zwiększających przejrzystość i jakość kompetencji oraz kwalifikacji a także ułatwiających mobilność jak również współpracę ukierunkowaną na uczenie wzajemne między państwami europejskimi oraz zaangażowanie wszystkich stron na poziomie krajowym¹¹. Przedstawiciele 31 państw europejskich i

¹⁰ Deklaracja europejskich ministrów ds. kształcenia i szkolenia zawodowego oraz Komisji Europejskiej w sprawie wspierania ściślejszej współpracy europejskiej w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego

¹¹ <https://eur-lex.europa.eu/PL/legal-content/summary/enhanced-eu-cooperation-in-vocational-education-and-training.html>

Komisji Europejskiej zgodzili się ściślej współpracować, aby poprawić wyniki, jakość i atrakcyjność VET w Europie, zwłaszcza w kontekście uczenia się przez całe życie. Zaplanowane do osiągnięcia do roku 2010 priorytety procesu objęły: wzmocnienie wymiaru europejskiego w dziedzinie VET; zwiększenie zakresu udostępnianych informacji, wskazówek i porad dotyczących VET oraz przejrzystości w tym zakresie; opracowanie narzędzi do wzajemnego uznawania i potwierdzania kompetencji oraz kwalifikacji; poprawę zapewniania jakości w zakresie VET¹². W ramach Deklaracji Kopenhaskiej został także ustanowiony instrument Europejskiego Systemu Akumulowania i Przenoszenia Osiągnięć w Kształceniu i Szkoleniu Zawodowym (The European Credit System for Vocational Education and Training - ECVET), do którego implementacji zobowiązali się sygnatariusze Deklaracji. Z założenia, co dwa lata miały się odbywać podsumowania podejmowanych działań.

Pierwsze podsumowanie miało miejsce w roku 2004, kiedy to został wydany Komunikat z Maastricht (*Maastricht Communiqué on the Future Priorities of Enhanced European Cooperation in Vocational Education and Training <VET>*), w którym zostały wskazane wyzwania do realizacji, zarówno w odniesieniu do całej wspólnoty, jak również na poziomach krajowych. Na poziomach krajowych wskazano na konieczność zwiększenia inwestycji w obszar VET, rozwijania systemów VET, aby zaspokajać potrzeby osób i grup najmniej uprzywilejowanych, tworzenia otoczenia sprzyjającego uczeniu się w miejscu pracy, a także rozwoju kompetencji kadry pracującej w obszarze VET (nauczycieli, trenerów)¹³. Wskazano także na konieczność wspierania reform VET na rzecz rozwoju narzędzia Europass. Na poziomie ponadnarodowym wskazano na:

- poprawę wizerunku i atrakcyjności zawodowej ścieżki kształcenia, zarówno dla pracodawców jak i pojedynczych osób, aby zwiększyć zaangażowanie w VET;

¹²<https://eur-lex.europa.eu/PL/legal-content/summary/enhanced-eu-cooperation-in-vocational-education-and-training.html>

¹³<https://eur-lex.europa.eu/PL/legal-content/summary/enhanced-eu-cooperation-in-vocational-education-and-training.html>

- podniesienie jakości i innowacyjności systemów VET dla poprawy konkurencyjności europejskich systemów VET w perspektywie międzynarodowej;
- połączenie obszaru VET z wymogami rynku pracy dla poprawy jakości kard, zwłaszcza w obliczu starzenia się społeczeństw; zwrócenie się w kierunku potrzeb grup osób z niskimi umiejętnościami i defaworyzowanymi, aby zwiększyć ich udział w rynku pracy¹⁴.

Wskazano także na konieczność przygotowania i analiz Europejskich Ram Kwalifikacji oraz Europejskiego Systemu Transferu Punktów w kształceniu i szkoleniu zawodowym.

Kolejne podsumowanie procesu kopenhaskiego zostało opublikowane w komunikacie helsińskim w 2006 roku. Po raz kolejny wskazano na konieczność większej uwagi dla poprawy atrakcyjności obszaru VET, dla której większy nacisk powinien zostać położony na dobre praktyki z zakresu zarządzania systemami VET oraz wsparcie “dostawców” usług z obszaru VET (szkół, miejsc pracy). W komunikacie tym przyjęto również Europass jako narzędzia dla zachowania przejrzystości kwalifikacji i kompetencji oraz rozpoczęto pracę nad Europejskimi Ramami Kwalifikacji oraz Europejskim systemem transferu punktów na rzecz zapewnienia jakości w kształceniu i szkoleniu zawodowym¹⁵.

W kolejnym komunikacie (komunikat z Bordeaux, 2008) dokonano przeglądu dotychczasowych działań podjętych w ramach procesu kopenhaskiego. Oceniono je jako dynamiczne i efektywne. W tym czasie powstało szereg rozwiązań, m.in. zasady dla identyfikacji i walidacji efektów uczenia się zdobytych w ramach uczenia nieformalnego i pozaformalnego, Europass, Europejska Rama Kwalifikacji (EQF), przyszły Europejski System Akumulowania i Przenoszenia Osiągnięć w Kształceniu i Szkoleniu Zawodowym (ECVET) oraz przyszłe Europejskie Ramy Odniesienia na Rzecz Zapewniania Jakości (EQARF). Podkreślono również konieczność tworzenia lepszych powiązań pomiędzy VET

¹⁴ Komunikat z Maastricht

¹⁵ https://docs.google.com/document/d/1r1Y72Uy0YHZc0vRs1h3S2-_cENML-_x7/edit

a rynkiem pracy oraz wdrożenia mechanizmów promujących współpracę na szczeblach europejskim i krajowym.

Proces kopenhaski zapoczątkował głębokie reformy systemów VET jak również przyczynił się do wzrostu świadomości na temat VET, również dzięki wprowadzeniu wspólnych narzędzi i wytycznych w ramach VET. Podkreślono to w komunikacie z Brugii (2010), w którym jednocześnie zdefiniowano długofalowe cele na lata 2011-2020 oraz określono wizję dla obszaru kształcenia i szkolenia zawodowego w 2020r. Zgodnie z nią obszar VET powinien być bardziej atrakcyjny, istotny, innowacyjny, dostępny i elastyczny w porównaniu z rokiem 2010 i powinien przyczyniać się do doskonałości i dostępności do uczenia się przez całe życie. Co **celów strategicznych** zaliczono:

- poprawę jakości i wydajności VET oraz poprawę jego atrakcyjności poprzez ukazanie kształcenia w ramach VET jako korzystnej opcji jak również wspieranie doskonałości i jakości w ramach VET;
- zwiększenie mobilności oraz wspieranie uczenia się przez całe życie poprzez umożliwienie elastycznego dostępu do kształcenia i kwalifikacji jak również poprzez rozwój strategicznego podejścia do międzynarodowej mobilności; zwiększanie kreatywności, innowacji i przedsiębiorczości poprzez promowanie innowacyjności, kreatywności i przedsiębiorczości a także wykorzystywania technologii cyfrowych;
- promowanie równości, spójności społecznej i aktywnego obywatelstwa.

Wskazano także na **strategiczne cele przekrojowe**, pośród których znalazły się:

- zwiększenie zaangażowania różnych grup interesariuszy w VET oraz zwiększenie widoczności osiągnięć współpracy europejskiej;
- skoordynowane zarządzanie europejskimi i krajowymi instrumentami w obszarach przejrzystości, zapewniania jakości i mobilności oraz uznawania kwalifikacji;
- zwiększenie współpracy w zakresie polityk w obszarze VET i innych;

- wprowadzenie lepszej jakości i większej porównywalności dla pozyskiwanych danych dla tworzenia europejskiej polityki edukacyjnej;
- dobre wykorzystywanie wsparcia Unii Europejskiej.

Kolejny przegląd dokonań w obszarze kształcenia i szkolenia zawodowego odbył się w roku 2015 i został opublikowany w ramach Konkluzji z Rygi. W ramach konkluzji wskazano również na kolejne **priorytety na lata 2015-2020**, pośród których znalazły się:

- promowanie uczenia opartego na pracy we wszystkich formach, ze specjalnym uwzględnieniem praktyk zawodowych przy udziale szerokiego grona partnerów;
- rozwój mechanizmów zapewnienia jakości w ramach VET;
- ułatwienie dostępu do kwalifikacji poprzez uelastycznienie systemów;
- wzmocnienie kształcenia kompetencji kluczowych w programach VET;
- zapewnienie doskonalenia zawodowego nauczycielom, trenerom, mentorom i innym, nauczającym w ramach VET¹⁶.

Następna wspólna deklaracja (w sprawie kształcenia i szkolenia zawodowego jako czynnika odbudowy i sprawiedliwego przechodzenia na gospodarkę cyfrową i ekologiczną) ministrów odpowiedzialnych za kształcenie i szkolenie zawodowe została przedstawiona w roku 2020, w Osnabruck. Zapisy deklaracji uwzględniły bieżący kontekst, to jest zarówno zmiany klimatyczne jak również pandemię covid-19 oraz wnioski dotyczące zalecenia Rady w sprawie kształcenia i szkolenia zawodowego na rzecz zrównoważonej konkurencyjności, sprawiedliwości społecznej i odporności czy nowy europejski program na rzecz umiejętności. Deklaracja z Osnabruck, objęła następujące **działania na lata 2021-2025**:

- wspieranie odporności i doskonałości przez wysokiej jakości, sprzyjające włączeniu społecznemu i elastyczne kształcenie i szkolenie zawodowe;
- tworzenie nowej kultury uczenia się przez całe życie, podkreślającej znaczenie ustawicznego kształcenia i szkolenia zawodowego oraz cyfryzacji;

¹⁶ <https://www.cedefop.europa.eu/en/news/european-ministers-endorse-riga-conclusions-vet>

- zrównoważony rozwój – zielone ogniwo VET;
- europejski obszar kształcenia i szkolenia oraz międzynarodowe kształcenie i szkolenie zawodowe¹⁷.

Ponownie opisano cele krótkoterminowe w ramach poszczególnych działań na poziomach krajowym i europejskim. Na poziomie krajowym znalazły się takie działania jak np.: tworzenie sieci ekspertów, rozwój infrastruktury cyfrowej do uczenia się i nauczania w ramach VET, wspieranie roli uczenia się w miejscu pracy, opracowanie wspólnie z istotnymi krajowymi, regionalnymi i sektorowymi interesariuszami i partnerami społecznymi krajowych strategii na rzecz umiejętności w celu zapewnienia wysokiej jakości i inkluzywności programów uczenia się przez całe życie, wprowadzanie środków zachęty do czynienia programów VET bardziej przyjaznymi dla środowiska, w tym do kształcenia i szkolenia w dziedzinie zielonych technologii i innowacji, efektywności energetycznej, gospodarki o obiegu zamkniętym, świadomości ekologicznej, zrównoważonego użytkowania materiałów edukacyjnych i szkoleniowych oraz cyfryzacji w celu ograniczenia skutków klimatycznych. Na poziomie europejskim **cele krótkoterminowe** objęły m.in.:

- promowanie wymiany najlepszych praktyk dotyczących innowacyjnych reform i wysokiej jakości VET oraz wzajemnego uczenia się o nich;
- przygotowanie wykazu strategii i działań istotnych dla podnoszenia i zmiany kompetencji w kontekście transformacji ekologicznej i cyfrowej, które są oparte na badaniach prowadzonych w całej UE, takich jak badanie ustawicznego szkolenia zawodowego i europejskie badanie przedsiębiorstw, oraz innych dowodach pochodzących od Komisji i Cedefop;
- dalsze ulepszanie przewidywania umiejętności strategicznych na poziomie UE, w szczególności poprzez gromadzenie przez Cedefop we współpracy z Komisją Europejską, rządami krajowymi i partnerami społecznymi informacji o umiejętnościach;

¹⁷ Deklaracja z Osnabruck

- promowanie wymiany dobrych praktyk między nauczycielami i trenerami VET, w szczególności w odniesieniu do trendów i zapotrzebowania na umiejętności w zielonej gospodarce w celu uczenia się lub analizowania pracy osób na podobnych stanowiskach i wymiany najlepszych metod.

Należy również pamiętać o dokumentach, które wyznaczały strategiczne ramy dla podejmowanych średnio- i krótkoterminowych działań. W roku 2002 Rada Europejska zatwierdziła program *“Europa i szkolenie 2010”*, zobowiązując się tym samym do pomocy w doskonaleniu krajowych systemów kształcenia i szkolenia, dzięki uzupełniającym narzędziom europejskim, uczeniu się od siebie nawzajem i wymianie dobrych praktyk¹⁸. Doceniając działania, jakie zostały podjęte w ramach procesu kopenhaskiego, w 2009r. Rada opracowała konkluzje w sprawie strategicznych ram Europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia („ET 2020”). Przyjęto w jej ramach szereg celów strategicznych w obszarze kształcenia i szkolenia zawodowego:

- Cel strategiczny 1: Realizacja koncepcji uczenia się przez całe życie i mobilności;
- Cel strategiczny 2: Poprawa jakości i skuteczności kształcenia i szkolenia;
- Cel strategiczny 3: Promowanie równości, spójności społecznej i aktywności obywatelskiej;
- Cel strategiczny 4: Zwiększanie kreatywności i innowacyjności, w tym przedsiębiorczości, na wszystkich poziomach kształcenia i szkolenia¹⁹.

Pierwsze duże podsumowanie działań podjętych w ramach ET 2020, znalazło się we wspólnym sprawozdaniu 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 (2015/C 417/04)²⁰.

¹⁸ Konkluzje Rady z dnia 12 maja 2009 r. w sprawie strategicznych ram Europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia („ET 2020”) (2009/C 119/02) [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52009XG0528\(01\)&from=PL](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52009XG0528(01)&from=PL)

¹⁹ Konkluzje Rady z dnia 12 maja 2009 r. w sprawie strategicznych ram Europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia („ET 2020”) (2009/C 119/02) [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52009XG0528\(01\)&from=PL](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52009XG0528(01)&from=PL)

²⁰ [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52015XG1215\(02\)&from=PL](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52015XG1215(02)&from=PL)

Podkreślono w nim adekwatność celów strategicznych przyjętych w roku 2009, przy czym doprecyzowano każdy cel o konkretne kwestie jakie mają podlegać pracy. Na kolejne lata, tj. 2016-2020 przyjęto sześć nowych priorytetów:

- Odpowiednie i wysokiej jakości wiedza, umiejętności i kompetencje, nabywane w procesie uczenia się przez całe życie, z naciskiem na efekty uczenia się sprzyjające zdolności do zatrudnienia, innowacjom, aktywnemu obywatelstwu i dobrostanowi.
- Edukacja włączająca, równouprawnienie, równość, niedyskryminacja i promowanie kompetencji obywatelskich.
- Otwarte i innowacyjne kształcenie i szkolenie m.in. oparte na pełnym wykorzystaniu zdobyczy epoki cyfrowej.
- Silne wsparcie dla nauczycieli, szkoleniowców, liderów edukacyjnych i pozostałej kadry edukacyjnej.
- Przejrzystość oraz potwierdzanie umiejętności i kwalifikacji w celu wspierania mobilności edukacyjnej i zawodowej.
- Zrównoważone inwestycje, jakość i efektywność systemów kształcenia i szkolenia²¹.

Realizacja wskazanych priorytetów spotkała się z uznaniem Rady, przez co podjęto kolejne działania związane z projektowaniem strategii dla obszaru VET na kolejne dziesięciolecie.

Nowe strategiczne priorytety w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego zostały zaprezentowane w rezolucji Rady w sprawie strategicznych ram europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia na rzecz europejskiego obszaru edukacji i w szerszej

²¹ [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52015XG1215\(02\)&from=PL](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52015XG1215(02)&from=PL)

perspektywie (2021–2030)²². W kolejnym dziesięcioleciu strategiczne ramy będą obejmować pięć następujących priorytetów:

- Priorytet strategiczny 1: Zwiększanie jakości, sprawiedliwości, włączenia i sukcesu dla wszystkich w kształceniu i szkoleniu;
- Priorytet strategiczny 2: Zapewnienie wszystkim rzeczywistych możliwości uczenia się przez całe życie i mobilności;
- Priorytet strategiczny 3: Podnoszenie kompetencji i motywacji w zawodach związanych z edukacją;
- Priorytet strategiczny 4: Wzmocnienie europejskiego szkolnictwa wyższego;
- Priorytet strategiczny 5: Wspieranie transformacji ekologicznej i transformacji cyfrowej w kształceniu i szkoleniu oraz za pośrednictwem kształcenia i szkolenia²³.

Strategiczne priorytety w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego:

- *Zwiększanie jakości, sprawiedliwości, włączenia i sukcesu dla wszystkich w kształceniu i szkoleniu*
- *Zapewnienie wszystkim rzeczywistych możliwości uczenia się przez całe życie i mobilności*
- *Podnoszenie kompetencji i motywacji w zawodach związanych z edukacją*
- *Wzmocnienie europejskiego szkolnictwa wyższego*
- *Wspieranie transformacji ekologicznej i transformacji cyfrowej w kształceniu i szkoleniu oraz za pośrednictwem kształcenia i szkolenia*

Prace w ramach przyjętej strategii zostały podzielone na dwa okresy robocze: do 2025 i do 2030, przy czym do końca pierwszego okresu powinien zostać utworzony europejski obszar

²² [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32021G0226\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32021G0226(01)&from=EN)

²³ [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32021G0226\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32021G0226(01)&from=EN)

edukacji, który ma pomóc państwom członkowskim Unii Europejskiej stworzyć bardziej odporne i inkluzywne systemy kształcenia i szkolenia²⁴.

Skills Agenda for Europe



Szerszym, aniżeli obszar kształcenia i szkolenia zawodowego, dokumentem jest Nowy Europejski Program na Rzecz Umiejętności - Wspólne działania na rzecz wzmocnienia kapitału ludzkiego, zwiększania szans na zatrudnienie i konkurencyjności (*Skills Agenda for*

²⁴ <https://education.ec.europa.eu/pl/about/eea-explained>

Europe), przyjęty w 2016r²⁵. W przyjętym dokumencie wskazano na **trzy kluczowe kierunki** działań:

- poprawa jakości i adekwatności kształtowania umiejętności;
- zwiększenie widoczności i porównywalności umiejętności i kwalifikacji;
- poprawa gromadzenia informacji na temat umiejętności i wymiany informacji w celu umożliwienia lepszych wyborów ścieżki zawodowej.

Aby sprostać tym wyzwaniom zaproponowano podjęcie następujących aktywności:

- Wzmacnianie podstaw: umiejętności podstawowe;
- Budowanie odporności: kompetencje kluczowe oraz zaawansowane, bardziej złożone umiejętności;
- Kształcenie i szkolenie zawodowe jako pierwszy wybór;
- Korzystanie z internetu: skoncentrowanie się na umiejętnościach cyfrowych;
- Zwiększanie przejrzystości i porównywalności kwalifikacji;
- Wczesne tworzenie profilu umiejętności i kwalifikacji migrantów;
- Lepszy dostęp do informacji w celu podejmowania lepszych wyborów;
- Stymulowanie gromadzenia informacji na temat umiejętności i współpracy w sektorach gospodarki;
- Lepsze zrozumienie wyników absolwentów.

Jednocześnie za konieczne uznano pogłębienie i zwiększenie tempa już podejmowanych działań, takich jak: szersze stosowanie uczenia się opartego na pracy i zwiększanie liczby partnerstw biznesowo-edukacyjnych; większe wparcie dla mobilności osób uczących się; większe możliwości uczenia się w miejscu pracy; więcej możliwości walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego; wspieranie nauczycieli i osób prowadzących szkolenia; modernizacja szkolnictwa wyższego.

²⁵ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52016DC0381&from=EN>

Również w roku 2016 opublikowano zalecenia rady w sprawie ścieżek poprawy umiejętności: nowe możliwości dla dorosłych (*Upskilling Pathways: new opportunities for adults*)²⁶. Dotyczą one pomocy dorosłym o niskich umiejętnościach podstawowych (poniżej 3 poziomu Krajowej Ramy Kwalifikacji) w nabyciu umiejętności czytania i pisania, rozumowania matematycznego oraz umiejętności cyfrowych przynajmniej na 3 poziomie lub wyższym. Proces ten ma się odbywać w ramach trzystopniowego wsparcia obejmującego diagnozę umiejętności, dopasowane wsparcie edukacyjne oraz możliwość walidacji umiejętności²⁷.

Aby sprostać wyzwaniom, jakie przyniosą kolejne lata, w roku 2020 przyjęto Europejski program na rzecz umiejętności, służący zrównoważonej konkurencji, sprawiedliwości społecznej i odporności (*New Skills Agenda for Europe*), który został ogłoszony z perspektywą realizacji w ciągu kolejnych pięciu lat. Zakłada on podjęcie dwunastu aktywności z trzech bloków tematycznych (Współpraca - pakt na rzecz umiejętności; Umiejętności dla pracy przyszłości; Narzędzia wspierające obywateli w rozwijaniu umiejętności; Sposób realizacji celów), które mają na celu zapewnienie równej możliwości kształcenia dla wszystkich obywateli, europejską odporność na kryzys, wspieranie uczenia się przez całe życie, umożliwienie zdobycia kwalifikacji przez osoby starsze oraz umożliwienie zdobycia kompetencji przyszłości.

Wizja przyszłości obszaru kształcenia i szkolenia zawodowego obejmuje kształcenie umiejętności zapewniających prosperowanie na rynku pracy, w tym także umiejętności przekrojowych; wzmocnienie współpracy z pracodawcami oraz działania wspierające mobilność pracowników jak również zwiększenie dostępności uczenia się oraz wzrost zatrudnienia absolwentów szkół zawodowych.

Wśród wskaźników znalazły się: wzrost udziału osób dorosłych w wieku 25-64 w kształceniu w czasie ostatnich 12 miesięcy, wzrost udziału nisko wykwalifikowanych dorosłych w wieku 25-64 w szkoleniu w czasie ostatnich 12 miesięcy, wzrost odsetka

²⁶ [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016H1224\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016H1224(01)&from=EN)

²⁷ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1224&langId=en>

bezrobotnych w wieku 25-64 lata biorących udział w szkoleniu, wzrost odsetka osób w wieku 16-74 posiadających przynajmniej podstawowe kompetencje cyfrowe²⁸.

Istotnym komponentem, który podejmowany był w toku procesu kopenhaskiego aż do deklaracji z Osnabruck było wskazywanie na konieczność wzmocnienia przepływu danych i umożliwienie międzynarodowych analiz pomiędzy różnymi systemami VET. Instytucją monitorującą obszar kształcenia i szkolenia zawodowego jest CEDEFOP (European Centre for the Development Vocational Training) czyli Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego. Jest to instytucja Unii Europejskiej, która wspiera rozwój europejskiej polityki w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego oraz przyczynia się do jej wdrażania. Centrum pomaga Komisji Europejskiej, państwom członkowskim UE oraz partnerom społecznym w rozwijaniu stosownej polityki europejskiej w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego²⁹.

Badania prowadzone przez CEDEFOP dotyczą obszarów zarówno kształcenia i szkolenia zawodowego jak również kształcenia przez całe życie, w zakresie funkcjonujących rozwiązań, systemów i polityk - krajowych i międzynarodowych (europejskich). CEDEFOP gromadzi i opracowuje wiedzę szczegółową m.in. z zakresu rozwoju zawodowego nauczycieli i trenerów, przyuczenia do zawodu, przeciwdziałania przedwczesnemu kończeniu kształcenia i szkolenia zawodowego oraz wzmocnienia pozycji młodzieży NEET, analiz ścieżek podnoszenia kwalifikacji dorosłych, poradnictwa zawodowego, walidacji oraz finansowania podejmowanych działań. Wyniki analiz CEDEFOP jak również bazy zebranych danych o systemach krajowych VET dostępne są na stronie internetowej instytucji.

Do najważniejszych cyklicznych analiz CEDEFOP należą m.in. raporty "VET in Europe", raporty krajowe ("Country Reports"), broszury "Spotlights on VET", "Briefing

²⁸ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223&langId=en>

²⁹ <https://www.cedefop.europa.eu/pl/about-cedefop>

notes” jak również publikowane w odpowiedzi na pojawiające się problemy “Research papers” o zróżnicowanej tematyce pozostającej w obszarze VET.

3. Przykłady dobrych praktyk - rozwiązania przyjęte w wybranych europejskich państwach (Niemcy, Francja, Norwegia, Czechy)

Strategiczne wytyczne europejskie spowodowały pewną unifikację systemów kształcenia i szkolenia zawodowego, zwłaszcza w obszarze systemów kwalifikacji (nadawania kwalifikacji oraz ich walidowania) czy w obszarze Krajowych Ram Kwalifikacji i poszczególnych poziomów, które służą porównywalności pomiędzy systemami. Na szczególną uwagę zasługują jednak rozwiązania stanowiące o wyjątkowości poszczególnych systemów kształcenia i szkolenia zawodowego. Wszystkie opisane poniżej krajowe rozwiązania opierają się na dobrze rozwiązanej współpracy pomiędzy zainteresowanymi stronami w ramach kształcenia umiejętności, ale także ich monitorowania czy walidowania.

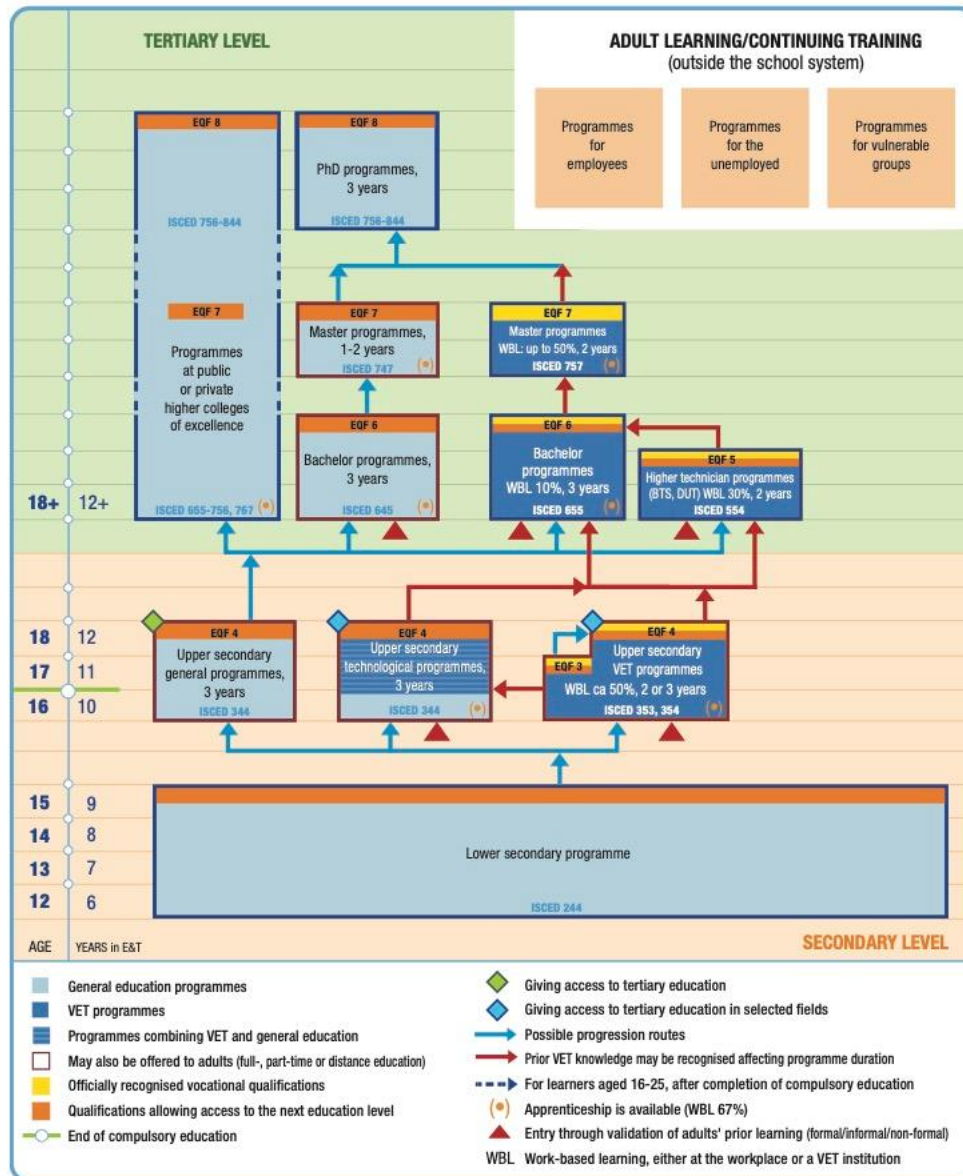
3.1. Francja

Prawie wszystkie kraje OECD od 2013 r. wprowadziły poważne reformy kształcenia i szkolenia zawodowego. We Francji zmiany wprowadzone do średniej ścieżki zawodowej od 2018 r. mają na celu uczynienie sektora kształcenia i szkolenia zawodowego bardziej atrakcyjnym, efektywnym i otwartym na świat i zawody przyszłości. Towarzyszył temu rozwój praktyk zawodowych we wszystkich szkołach zawodowych, a także stopniowe i kierowane przekształcanie strumieni o niskim stopniu włączenia oraz odnowione partnerstwo z przedsiębiorstwami w celu wspierania integracji młodych ludzi.

We Francji wszystkie kwalifikacje z obszaru IVET można uzyskać w ramach kształcenia formalnego w szkołach zawodowych albo przez praktyki lub poprzez walidację umiejętności pozyskanych w ramach kształcenia nieformalnego albo pozaformalnego³⁰.

³⁰ <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-in-europe/systems/france-2019>

Vocational education and training in France



NB: ISCED-P 2011. The French qualification framework is not linked to European qualifications framework levels 1 and 2.
Source: Cedefop and ReferNet France, 2019.

<https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-in-europe/systems/france-2019>

Uczniowie we francuskich szkołach na poziomie ISCED 2 mogą wybrać szkoły ogólnokształcące lub kursy zawodowe, które przygotowują uczniów do rozpoczęcia praktyk zawodowych. Po zakończeniu tej ścieżki uczniowie zdają egzamin, który nie jest obowiązkowy, aby rozpocząć naukę na kolejnym szczeblu, na którym uczniowie mogą wybrać ścieżkę ogólną lub zawodową (techniczną, która umożliwia potem kontynuowanie nauki na poziomie 5 lub 6 Europejskiej Ramy Kwalifikacji lub zawodową, która umożliwia uzyskanie certyfikatu na poziomie 3 Europejskiej Ramy Kwalifikacji), a następnie kontynuować naukę na poziomie 4 Europejskiej Ramy Kwalifikacji. Aby ułatwić uczniom zawodowych szkół średnich II stopnia przejście do szkolnictwa policealnego i poprawić ich perspektywy zawodowe, wiele krajów stworzyło bezpośrednie ścieżki prowadzące z programów zawodowych na wyższy poziom kształcenia. We Francji 62% uczniów zawodowych szkół średnich II stopnia uczestniczy w programach dających szansę na bezpośredni dostęp do szkolnictwa wyższego, czyli nieco mniej niż średnia OECD wynosząca 70%. Należy zauważyć, że spośród pozostałych 38% (osób zapisanych do programów zawodowych w ramach WPR), niektórzy będą mogli uzyskać dostęp do szkolnictwa wyższego poprzez kontynuację nauki w celu uzyskania matury zawodowej.

Ścieżka kształcenia zawodowego może być realizowana w różnej formie:

- jako edukacja prowadzona w całości w szkołach zawodowych;
- nauka w miejscu pracy w ramach kształcenia formalnego (szkolnego);
- nauka w miejscu pracy prowadzona w formie praktyk zawodowych prowadzonych częściowo w dedykowanych centrach, a częściowo u pracodawcy na podstawie umowy o pracę.

Od roku 2009 każda pracująca osoba ma prawo do uzyskania kwalifikacji zapisanej w narodowym rejestrze kwalifikacji lub zapisanej w sektorowym rejestrze kwalifikacji lub potwierdzonej certyfikatem uznawanym przez branżę, ale nie ujętym w formalnym rejestrze.

Oprócz możliwości uzyskania kwalifikacji w ramach systemu kształcenia formalnego możliwe jest walidowanie umiejętności uzyskanych w toku kształcenia pozaformalnego, nieformalnego w miejscu pracy czy w toku uczenia się przez całe życie.

We Francji funkcjonują organizacje, które wspierają prognozowanie umiejętności w odniesieniu do rynku pracy poprzez wspieranie firm w tworzeniu perspektywicznego zarządzania miejscami pracy i umiejętnościami; udzielanie wsparcia technicznego branżom oraz obsługę lokalną małych i średnich przedsiębiorstw; pomaganie firmom i branżom w przewidywaniu zmian technologicznych i potrzeb w ich przedsiębiorstwach; wspieranie przedsiębiorstw zajmujących się praktykami zawodowymi w planowaniu i realizacji ich oferty szkoleniowej³¹.

Interesującym podmiotem są zawodowe komitety doradcze (CPC). Celem ich działalności są konsultacje nadawanych przez państwo kwalifikacji w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego. W ich skład wchodzi przedstawiciele pracodawców (duże firmy, federacje przedsiębiorców), organizacje związkowe w danych sektorach, nauczyciele, rząd i inni wykwalifikowani specjaliści. Każde ministerstwo, którego dotyczą kwalifikacje z obszaru kształcenia i szkolenia zawodowego, musi posiadać przynajmniej jeden taki komitet. Do 2018 r. Ministerstwo Edukacji utworzyło 14 komitetów reprezentujących główne sektory (ponad 560 członków); siedem przez ministerstwo pracy; po jednym w każdym ministerstwie spraw społecznych, rolnictwa, młodzieży oraz sportu i kultury. CPC działające w ramach ministerstwa pracy obejmują następujące obszary: roboty budowlane i publiczne; handel hurtowy i detaliczny; przemysł; zarządzanie i przetwarzanie danych; sektor turystyczny, wypoczynkowy, hotelarski i restauracyjny; transport i logistyka; inne usługi dla przedsiębiorstw, władz lokalnych i osób fizycznych³².

Poszczególne sektory branżowe mogą tworzyć własne kwalifikacje za pośrednictwem dwóch głównych organów: wspólnych komisji ds. zatrudnienia i szkolenia zawodowego oraz obserwatoriów zawodów i kwalifikacji. Wspólne komitety ds.

³¹ <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-in-europe/systems/france-2019>

³² <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-in-europe/systems/france-2019>

zatrudnienia i szkolenia zawodowego (CPNEF) są tworzone przez pracodawców i związki zawodowe. Na podstawie prowadzonych badań dotyczących trendów w zatrudnieniu identyfikują one priorytetowe obszary w ramach sektorów.

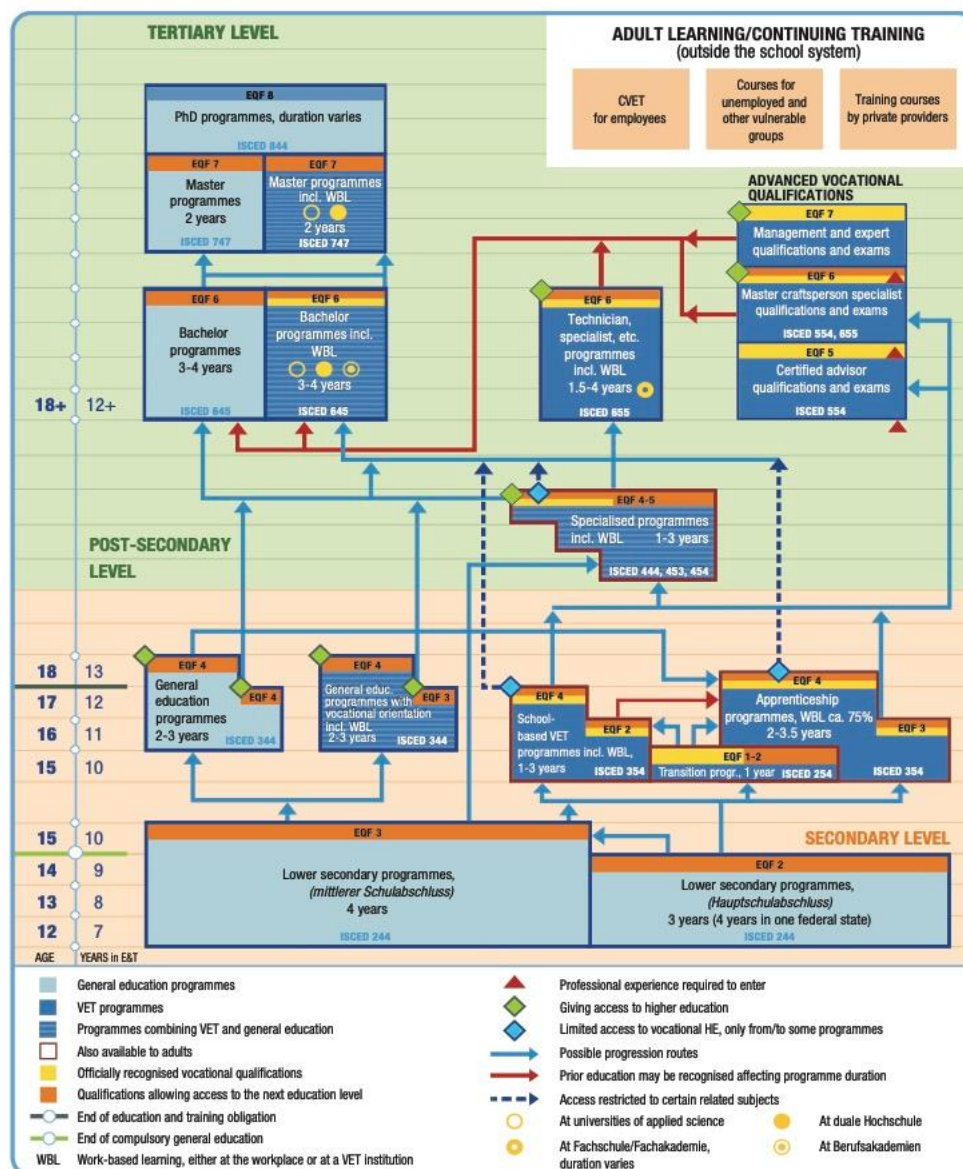
Każdy sektor przemysłowy (na który składa się jedna lub kilka branż) musi stworzyć własne obserwatorium zawodów i kwalifikacji (OPMQ, Observatoires Prospectifs des Métiers et des Qualifications). Obserwatoria pomagają firmom przygotować politykę szkoleniową, a pracownikom rozwijać umiejętności. Ich praca skupia się na prowadzeniu badań z zakresu zarządzania miejscami pracy i umiejętnościami w sektorze (m.in. równość płci, szkolenia, zarządzanie starzeniem się, zastępowanie umiejętności itp.); prowadzą bazy danych statystycznych na tematy ekonomii sektorowej, miejsc pracy i siły roboczej, szkolenia podstawowego lub ustawicznego. Wyniki badań OPMQ są wykorzystywane zarówno przez komitety doradztwa zawodowego (CPC), które są organami doradczymi w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego ustanowionymi przez ministerstwa, jak i przez wspólne komitety ds. zatrudnienia i szkolenia zawodowego (CPNEF) w celu określenia potrzeb szkoleniowych i umiejętności sektorowych.

Tworzenie kwalifikacji sektorowej nie zostało formalnie uregulowane. W przewodniku metodologicznym dotyczącym opracowywania certyfikatów kwalifikacji zawodowych sugeruje się następującą ścieżkę postępowania: badanie nad potrzebą uzyskania nowej kwalifikacji; wymienienie zestawu kompetencji i umiejętności (i jeśli to możliwe, odpowiednich treści szkolenia), które uczeń powinien posiadać, aby otrzymać certyfikat zawodowy dla danego sektora; opracowywanie narzędzi i procesów oceny; zdefiniowanie procesu realizacji odpowiednich szkoleń (w tym praktyk).

3.2. Niemcy

Kształcenie i szkolenie zawodowe jest głęboko zakorzenione i powszechnie szanowane w niemieckim społeczeństwie. System ten oferuje kwalifikacje w szerokim spektrum zawodów i elastycznie dostosowuje się do zmieniających się potrzeb rynku pracy.

Vocational education and training in Germany



NB: ISCED-P 2011. This is a simplified chart, based on the unified approach used for the spotlights on VET in all EU-28 countries plus Iceland and Norway.
Source: Cedefop and ReferNet Germany, 2019.

ryc.2. schemat systemu edukacji w Niemczech.



źródło: Cedefop <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-in-europe/systems/germany-2019>

W Niemczech szczególnie dobrze rozwinięty jest system dualny, łączący kształcenie w miejscu pracy i w szkole w celu przygotowania praktykantów do pomyślnego przejścia do zatrudnienia w pełnym wymiarze godzin, dzięki czemu stopa bezrobocia młodych ludzi jest niska i w roku 2015 wynosiła 7,2% w porównaniu do średniej unijnej, która w tym samym czasie osiągnęła poziom 20,4%.

W obszarze kształcenia i szkolenia zawodowego istnieją różne ścieżki, jednak wszystkie obejmują model uczenia się w miejscu pracy. Na poziomie szkoły średniej są to programy ogólnozawodowe z orientacją zawodową; szkolne programy kształcenia i szkolenia zawodowego; programy praktyk (gdzie nauka w miejscu pracy obejmuje ok. 75%). Na poziomie policealnym funkcjonują programy specjalistyczne. Na poziomie wyższym w obszarze kształcenia i szkolenia zawodowego znajdują się zaawansowane kwalifikacje zawodowe i egzaminy na poziomie EQF 5 (technik), EQF 6 (mistrz rzemieślnik) i EQF 7 (ekspert zarządzania; pedagog zawodowy); funkcjonują również studia licencjackie oraz programy magisterskie.

Od roku 1999 prowadzony jest systematyczny monitoring zapotrzebowania na umiejętności. Najbardziej istotnym źródłem danych są badania sieci FreQueNz, obejmującej kilka instytucji badawczych, organizacji edukacyjnych, Federalny Instytut dla VET, Federacja Związków Zawodowych oraz Organizacja Pracodawców dla Kształcenia Zawodowego. Do monitoringu wykorzystuje się dane prognostyczne dla rynku pracy, badania wewnątrz organizacji, analizy ogłoszeń o pracę, badania prowadzone przez dostawców usług edukacyjnych, itp. Badania koncentrują się na zmianach w istniejących dziedzinach pracy lub pojawieniu się nowych i towarzyszącym temu rozwojowi wymagań co do kwalifikacji, w tym czynników, które na nie wpływają. Oprócz oceny ilościowej Federalny Instytut Rozwoju Kwalifikacji VET analizuje również trendy jakościowe. Wspierany jest także rozwój „barometru rynku pracy”, czyli zorientowanego na przyszłość systemu monitorowania rynku pracy. We wczesną identyfikację zapotrzebowania na

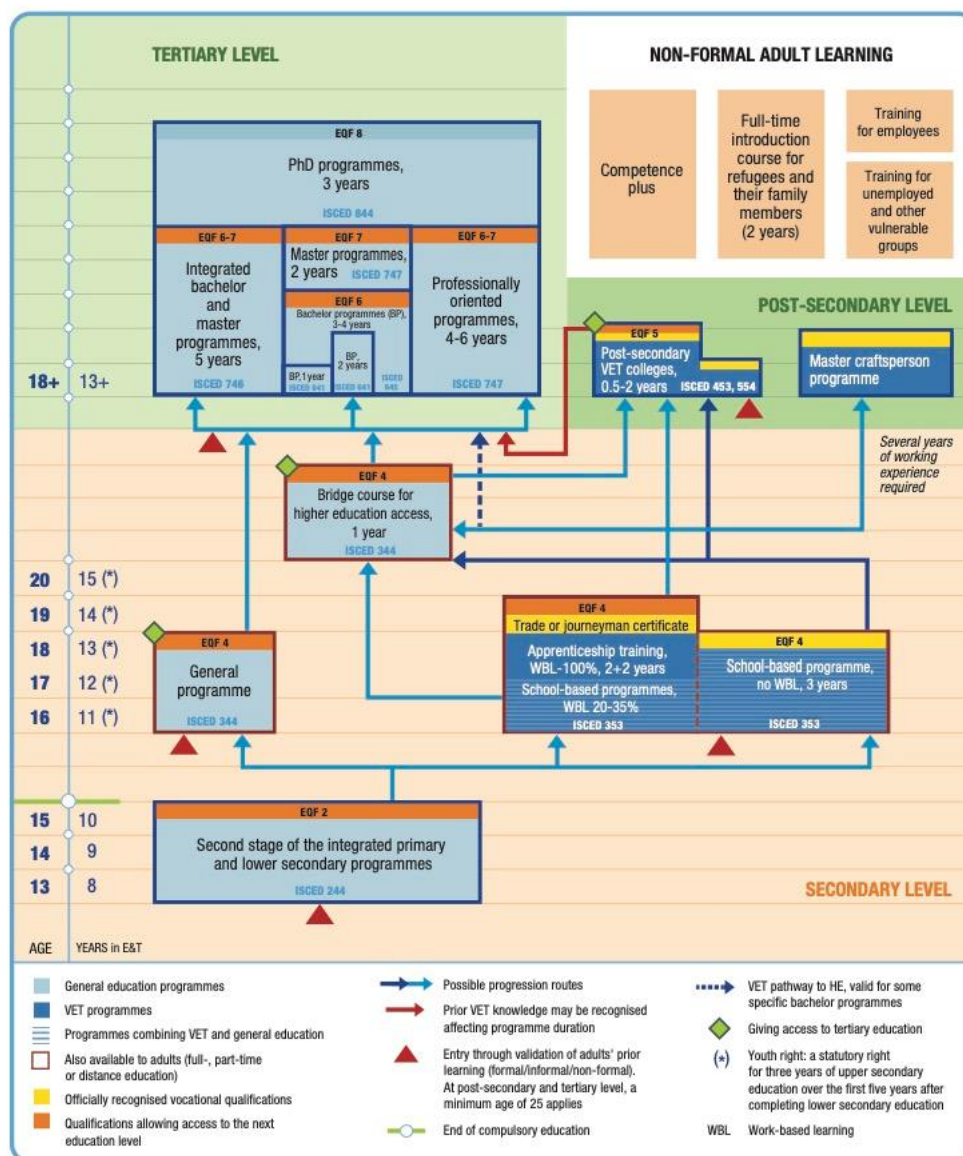
umiejętności są zaangażowani również partnerzy społeczni w kontekście dostosowania przepisów dotyczących obszaru kształcenia i szkolenia zawodowego. Badania potrzeb w zakresie umiejętności i rozwoju kwalifikacji prowadzą również: stowarzyszenia branżowe; Instytut Badań nad Zatrudnieniem; wybrane fundacje i inne zainteresowane strony.

3.3. Norwegia

Norwegia ma dobrze rozwinięty system kształcenia i szkolenia zawodowego na poziomie ponadgimnazjalnym, który jest połączony z praktykami zawodowymi i który cieszy się dużym zaufaniem wśród zainteresowanych stron (około 42% uczniów wybiera zawodowe programy kształcenia). Kształcenie w obszarze zawodowym najczęściej prowadzone jest systemie łączącym naukę w szkole i praktyki zawodowe, w ramach których uczniowie są zatrudnieni na umowę o pracę i za które otrzymują wynagrodzenie. Najczęściej spotykanym modelem jest model złożony z dwóch lat nauki szkolnej i dwóch lat praktyk zawodowych. W ciągu pierwszego roku nauki w szkole uczniowie poznają specyfikę obszaru VET, a w czasie drugiego roku wybierają specjalizację. niektóre specjalizacje rzemieślnicze wymagają trzech lat przygotowania szkolnego - wtedy praktyki trwają jedynie rok. Model ten prowadzi do egzaminu praktyczno-teoretycznego i uzyskania kwalifikacji na poziomie 4 Europejskiej Ramy Kwalifikacji oraz jednego z certyfikatów: świadectwa zawodowego (Fagbrev) w rzemiośle przemysłowym i usługowym lub świadectwa czeladniczego (Svennebrev) w przypadku tradycyjnego rzemiosła. Wewnątrz ośmiu obszarów kształcenia znajduje się około 190 różnych certyfikatów. Drugim popularnym modelem jest model oparty na nauce w szkole, który umożliwia uzyskanie kwalifikacji zawodowej na poziomie 3 Europejskiej Ramy Kwalifikacji.



Vocational education and training in Norway



NB: ISCED-P 2011.
Source: Cedefop and ReferNet Norway, 2019.

ryc.3. Schemat systemu edukacji w Norwegii.



źródło: Cedefop <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-in-europe/systems/norway-2019>

Norweski system jest drożny, po uzyskaniu certyfikatu na poziomie 4 ERK możliwe jest kontynuowanie nauki na jednorocznym kursie pomostowym, a następnie na studiach lub od razu na specjalnie dedykowanych studiach licencjackich. W przypadku niepowodzenia w uzyskaniu certyfikatu również możliwe jest dalsze kształcenie, które w głównej mierze polega na zdobywaniu doświadczenia i ukończeniu dodatkowych kursów. Dorośli powyżej 25 r.ż. mogą kontynuować naukę na kursach, ale jeśli mogą wykazać się dowodami na posiadanie konkretnych umiejętności - mogą zostać zwolnieni z części zagadnień w czasie nauki³³.

W ramach organizacji obszaru kształcenia i szkolenia zawodowego w Norwegii interesująca jest szeroka współpraca pomiędzy zarządzającymi na poziomie zarówno krajowym jak i regionalnym a partnerami społecznymi.

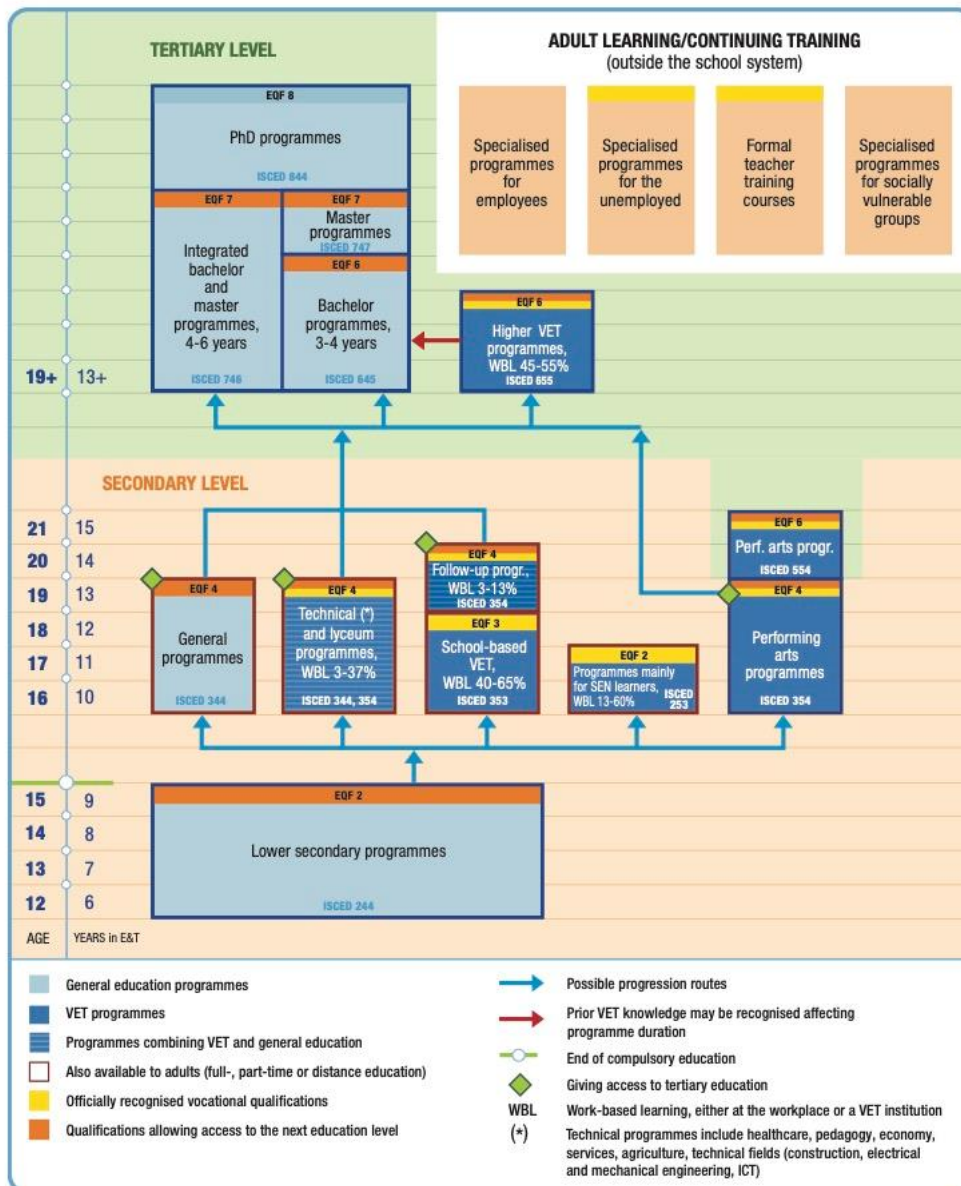
Zmieniające się zapotrzebowanie na nowe umiejętności i zmiany na rynku pracy wymagają ciągłego dostosowywania i rewizji programów kształcenia i szkolenia zawodowego na poziomie średnim, ich treści i sposobów realizacji. Potrzebę korekt lub zmian mogą zainicjować: ministerstwo, rodzice, uczniowie, pracodawcy, związki zawodowe i inni.

³³ https://www.cedefop.europa.eu/files/4168_en.pdf

3.4. Republika Czeska

Za system edukacji w kraju odpowiada Ministerstwo Szkolnictwa, Młodzieży i Sportu. Do kluczowych obowiązków Ministerstwa należą: opracowanie krajowej strategii i priorytetów edukacyjnych; opracowywanie polityki programowej i dbałość o jakość kształcenia, zgodnie z celami i treściami kształcenia; koordynacja administracji publicznej i finansowanie w obszarze edukacji. Ostatnie półtora dekadę naznaczone było istotnymi zmianami w ramach czeskiego systemu edukacji: nastąpiła decentralizacja zarządzania placówkami, reforma programów nauczania w systemie szkolnym, rozwijano krajowy system kwalifikacji.

Vocational education and training in Czechia



Source: Cedefop and ReferNet Czechia, 2019.

ryc.4. Schemat systemu edukacji we Francji.

źródło: Cedefop <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-in-europe/systems/czechia-2019>

Wszystkie szkoły (w tym VET) mają stosunkowo wysoki poziom autonomii. Dyrektorzy szkół posiadają znaczące uprawnienia. Odpowiadają za przygotowanie i realizację programów szkolnych opartych na zatwierdzonych krajowych programach nauczania, za jakość pracy pedagogicznej i politykę kadrową oraz za zarządzanie oświatą i efektywne wykorzystanie środków finansowych. Rady szkolne są powoływane w szkołach jako organ doradczy. W radach zasiadają przedstawiciele organu założycielskiego szkoły, kadry pedagogicznej, rodzice, a czasem uczniowie³⁴.

Kluczowy, i warty szczególnej uwagi, jest udział partnerów społecznych w kształtowaniu obszaru kształcenia i szkolenia zawodowego. Mogą oni wpływać na kształcenie zawodowe zarówno na poziomie krajowym jak i regionalnym, poprzez współpracę przy przygotowywaniu programów nauczania. Uczestnictwo przedstawicieli partnerów społecznych w komisjach egzaminów końcowych, w programach zawodowych szkół średnich II stopnia oraz w komisjach ds. programów zawodowych w szkołach wyższych jest obowiązkowe i zapisane w ustawie. Współpraca z partnerami odbywa się również przy zadaniach do egzaminów końcowych i profilowych (zawodowych), części egzaminów maturalnych, przy czym ich udział w komisji egzaminacyjnej maturalnej nie jest obowiązkowy, ale bardzo ceniony. Wzmocnienie roli pracodawców i zwiększenie ich udziału w kształceniu i szkoleniu zawodowym jest jednym z aktualnych krajowych priorytetów³⁵.

Uczniowie w Czechach wybierają ścieżkę kształcenia ogólnego lub zawodowego w wieku piętnastu lat. Ścieżka kształcenia zawodowego może przebiegać dwutorowo: uczeń

³⁴https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2019/Vocational_Education_Training_Europe_Czech_Republic_2018_Cedefop_ReferNet.pdf

³⁵https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2019/Vocational_Education_Training_Europe_Czech_Republic_2018_Cedefop_ReferNet.pdf

ma do wyboru technikum lub szkołę zawodową, po której może kontynuować naukę i przygotować się do matury. Szkoły prowadzące kształcenie na tym poziomie aż w 24% prowadzone są przez podmioty prywatne. Na trzecim poziomie kształcenia i szkolenia zawodowego znajdują się szkoły policealne oraz uczelnie wyższe. Warto wspomnieć, że trzy czwarte absolwentów szkół średnich to absolwenci ścieżki w ramach VET. W systemie funkcjonują również szkoły przygotowujące do wykonywania prostych prac dla uczniów z niepełnosprawnościami. Trwają one rok lub dwa i mogą w nich również uczestniczyć uczniowie, którzy ukończyli edukację podstawową, ale mają trudności w nauce. Są prowadzone przez szkoły uczące praktycznej nauki zawodu, stosujące zasady pedagogiki specjalnej. Na zakończenie uczniowie tych szkół otrzymują świadectwo potwierdzające zdanie końcowego egzaminu.

W omawianym kraju nie funkcjonuje system dualny³⁶, ale w podstawę programową wpisana jest praktyczna nauka zawodu w miejscu pracy. Praktyczna nauka zawodu odbywa się w przedsiębiorstwach (u pracodawcy) lub warsztatach szkolnych. Biorąc pod uwagę zaangażowanie pracodawców i partnerów społecznych rozwiązanie prowadzenia praktycznej nauki zawodu bezpośrednio w realnych warunkach pracy jest jak najbardziej zrozumiałe.

Kontynuowanie nauki w ramach VET może odbywać się zarówno w systemie kształcenia formalnego; w ramach przekwalifikowania jako element polityki rynku pracy; w firmach lub w oparciu o indywidualne potrzeby, korzystając z rozbudowanego rynku dostawców szkoleń. Uzyskane kwalifikacje zapisane w Narodowym Rejestrze Kwalifikacji, można następnie potwierdzić w ramach systemu egzaminów.

³⁶https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2019/Vocational_Education_Training_Europe_Czech_Republic_2018_Cedefop_ReferNet.pdf

4. Strategiczne układy odniesienia VET w Polsce

4.1. Strategia Odpowiedzialnego Rozwoju

Strategia na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju (SOR) do roku 2020 (z perspektywą do 2030 r.) została przyjęta przez Radę Ministrów 14 lutego 2017 r. Stanowi odpowiedź na zapisy międzynarodowych dokumentów strategicznych, takich jak: Agenda 2030 na rzecz zrównoważonego rozwoju (*Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development*); Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu Europa 2020; Ramy polityki w zakresie klimatu i energii do roku 2030.

Cele szczegółowe Strategii Odpowiedzialnego Rozwoju:

- ⇒ *Trwały wzrost gospodarczy oparty coraz silniej o wiedzę, dane i doskonałość organizacyjną*
- ⇒ *Rozwój społecznie wrażliwy i terytorialnie zrównoważony*
- ⇒ *Skuteczne państwo i instytucje służące wzrostowi oraz włączeniu społecznemu i gospodarczemu*

Główny cel SOR został opisany jako: “tworzenie warunków dla wzrostu dochodów mieszkańców Polski przy jednoczesnym wzroście spójności w wymiarze społecznym, ekonomicznym, środowiskowym i terytorialnym”. W strategii zostały wskazane również trzy cele szczegółowe:

- Cel szczegółowy I – Trwały wzrost gospodarczy oparty coraz silniej o wiedzę, dane i doskonałość organizacyjną;
- Cel szczegółowy II – Rozwój społecznie wrażliwy i terytorialnie zrównoważony;

- Cel szczegółowy III – Skuteczne państwo i instytucje służące wzrostowi oraz włączeniu społecznemu i gospodarczemu.

SOR została ukierunkowana na inkluzywny rozwój społeczno-gospodarczy, dlatego przyjęto, że głównym priorytetem publicznym jest spójność społeczna. W perspektywie długookresowej dla obywateli oczekuje się, że wzrosną ich dochody, poprawi się jakość życia, wzrośnie zatrudnienie, poprawi się dostęp do infrastruktury, zostanie zapewniony odpowiedni dostęp do opieki medycznej, środowisko będzie miało satysfakcjonujący stan oraz poprawi się poczucie bezpieczeństwa. Z perspektywy gospodarki, długookresowe rezultaty mają objąć zmianę struktury PKB poprzez zwiększenie udziału innowacji. W sferze instytucjonalnej oczekuje się podniesienie jakości funkcjonowania organów państwa zaś w sferze społecznej - ograniczenia wykluczenia społecznego i ubóstwa oraz zwiększenie roli kapitału społecznego w rozwoju. Założono, że w roku 2030 Skorygowany realny dochód do dyspozycji brutto gospodarstw domowych na 1 mieszkańca według parytetu siły nabywczej (Purchasing-power parity: PPP) wyniesie 100% w porównaniu do roku bazowego (2014, kiedy wynosił 68,5%), co odpowiadałoby zbliżeniu tego dochodu do średniej UE. Z kolei w obszarze PKB założono, że w porównaniu do roku bazowego, kiedy wynosiło 69% średniej UE, wzrośnie do poziomu średniej UE, osiągając poziom 75-78% w roku 2020.

Aby udało się osiągnąć cele opisane w SOR, potrzebny jest kapitał ludzki o odpowiednio wysokiej jakości, co przekłada się na konieczność działań nie tylko w obszarze edukacji, ale także zdrowia jak również w obszarze wzmocnienia kapitału społecznego poprzez wspieranie postaw służących zaufaniu, współpracy, kreatywności i partycypacji. Dla osiągnięcia celów SOR konieczne jest także wzmocnienie cyfrowego rozwoju kraju, zwiększenie dostępności transportowej oraz poprawa świadczenia usług związanych z przewozem towarów i pasażerów jak również zrównoważenie systemu energetycznego Polski oraz rozwój potencjału środowiska naturalnego na rzecz obywateli i przedsiębiorców. Pośród koniecznych działań znalazły się także poprawa odporności państwa na współczesne

zagrożenia i zdolności przeciwdziałania im oraz zwiększenie bezpieczeństwa i porządku publicznego.

SOR wskazuje także na wyzwania (wewnętrzne i zewnętrzne) przed jakimi stoi państwo Polskie. Do wyzwań zewnętrznych w perspektywie krótkookresowej zaliczono: osłabienie dynamiki rozwoju gospodarki światowej, zwłaszcza u partnerów gospodarczych, osłabienie tempa wzrostu gospodarczego w Chinach i osłabienie atrakcyjności oferty eksportowej tego kraju; brak stabilizacji na rynkach surowców; konflikty zbrojne i brak stabilności polityczno-gospodarczej oraz napływ migrantów (tak ekonomicznych jak i uchodźców); opuszczenie przez Wielką Brytanię Unii Europejskiej; zmiany w modelu funkcjonowania budżetu europejskiego; niepewne relacje gospodarcze z Rosją. Zaś w perspektywie długookresowej wymieniono narastające nierówności społeczne przy równoczesnym zubożeniu klasy średniej oraz starzenie się społeczeństw, automatyzacja, robotyzacja i informatyzacja procesów gospodarczych, zmiany klimatyczne i utrata bioróżnorodności, ograniczenie zasobów wody i surowców, przemiany społeczne (w tym nowe style życia i prowadzenia biznesu przez młodych ludzi) oraz alternatywne modele biznesowe (crowdfunding, venture capital, sharing economy). Pośród wyzwań wewnętrznych znalazły się: niekorzystne procesy demograficzne (starzenie się społeczeństwa, migracje), niski poziom oszczędności, niska innowacyjność gospodarki, niepowodzenia w rozbudowie infrastruktury teleinformatycznej, niekorzystna struktura gospodarki, brak długookresowych strategii (zwłaszcza w sektorach regulowanych i nadzorowanych przez państwo), niedostosowanie kwalifikacji do potrzeb rynku, niska skuteczność państwa w kreowaniu warunków dla rozwoju opartego na zaufaniu, rozwarstwienie społeczne oraz nierówności terytorialne w obszarze rozwoju gospodarczego.

Z perspektywy obszaru kształcenia i szkolenia zawodowego w ramach SOR kluczowe są zapisy dotyczące poprawy jakości kapitału ludzkiego, to jest wzrost umiejętności potrzebnych do tworzenia konkurencyjnej gospodarki, ale także poprawa adekwatności kształconych umiejętności z perspektywy rynku pracy. Cyfryzacja kraju czy

wzmocnienie innowacyjności wymaga odpowiednio dobrze wyszkolonych kadr, co także zmienia strukturę kształcenia potrzebnych umiejętności.

Przyjęcie SOR wymagało aktualizacji dotychczas obowiązujących zintegrowanych strategii rozwoju. Aktualnie na katalog horyzontalnych zintegrowanych strategii składa się dziewięć dokumentów, z czego dwa (Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2030, Strategia Rozwoju Kapitału Społecznego <współdziałanie, kultura, kreatywność> 2030) są szczególnie istotne z punktu widzenia kształcenia i szkolenia zawodowego i zostaną omówione w dalszej części opracowania.

4.2. Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2030

Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2030 (SRKL) stanowi aktualizację dotychczas obowiązującej Strategii Rozwoju Kapitału Ludzkiego. Omawiana strategia doprecyzowuje wskazane przez SOR kierunki działań w obszarze kapitału ludzkiego i spójności społecznej i odpowiada na wyzwania z tego zakresu (tj. np. poprawę jakości i efektywności edukacji formalnej i pozaformalnej; zmianę sytuacji demograficznej państwa związanej ze starzeniem się społeczeństwa, na rzecz zwiększenia dzietności; przeciwdziałania ubóstwu i wykluczeniu) i przyczynia się do lepszego wykorzystania zasobów pracy oraz wsparcia innowacyjności gospodarki. Jak można przeczytać w samej strategii: “realizacja działań zawartych w SRKL ma doprowadzić do poprawy dostępności usług świadczonych w odpowiedzi na wyzwania demograficzne, wzrost i poprawę wykorzystania potencjału kapitału ludzkiego na rynku pracy, poprawę jakości kapitału ludzkiego oraz wzmocnienie cyfrowego rozwoju kraju”³⁷.

Cele Strategii Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2030 :

- ⇒ *poprawa dostępności usług świadczonych w odpowiedzi na wyzwania demograficzne,*
- ⇒ *wzrost i poprawa wykorzystania potencjału kapitału ludzkiego na rynku pracy,*
- ⇒ *poprawa jakości kapitału ludzkiego,*
- ⇒ *wzmocnienie cyfrowego rozwoju kraju*

Jak już zostało powiedziane, SRKL obejmuje dwa obszary: kapitał ludzki i spójność społeczną. Do wyzwań w zakresie kapitału ludzkiego zostały zakwalifikowane: obszar umiejętności i system opieki zdrowotnej. W obszarze spójności społecznej wyzwaniami są demografia i rynek pracy oraz ubóstwo i wykluczenie społeczne. Z punktu widzenia obszaru kształcenia i szkolenia zawodowego, kluczowe są wyzwania w zakresie umiejętności oraz demografii i rynku pracy, dlatego też zostaną one szerzej przedstawione.

W ramach obszaru kapitału ludzkiego, w ramach wyzwania jakim są umiejętności opisane w SRKL, celem szczegółowym podejmowanych działań jest podniesienie poziomu kompetencji obywateli oraz kwalifikacji obywateli, w tym cyfrowych. Kierunki interwencji, istotne z punktu widzenia VET, obejmują lepsze dopasowanie edukacji do potrzeb nowoczesnej gospodarki oraz budowę infrastruktury równego dostępu do informacji. W ramach projektów strategicznych oraz projektów uzupełniających, wskazano te dotyczące bezpośrednio kształcenia umiejętności, podnoszenia jakości kształcenia czy podnoszenia jakości kadr.

Projekty Strategiczne, m.in.

- Włączeni w edukację,
- Zintegrowany system kwalifikacji (ZSK)
- Inicjatywa na rzecz umiejętności – nowe możliwości dla dorosłych,
- Edukacj@ w społeczeństwie cyfrowym
- Nowoczesne kadry dla polskiego przemysłu (szkolnictwo zawodowe),
- Akademia menadżera MŚP
- Reforma szkolnictwa Wyższego,

- Narodowa Agencja Wymiany Akademickiej,

Projekty uzupełniające:

- Podnoszenie jakości nauczania oraz rozwijanie kompetencji kluczowych uczniów;
- Doskonalenie systemu egzaminów zewnętrznych w celu ich dostosowania do nowej podstawy programowej kształcenia ogólnego i zorientowania na ocenę kompetencji kluczowych;
- Dydaktyczna inicjatywa doskonałości;
- Wprowadzenie nowego systemu wsparcia szkoły i doskonalenia systemu kontroli jakości kształcenia;
- Rozwój i utrzymanie ogólnopolskiego rejestru usług rozwojowych (BUR);
- Bilans Kapitału Ludzkiego, Rady ds. Kompetencji, Doktorat wdrożeniowy,
- Ogólnopolska sieć edukacyjna;
- Kompetencje cyfrowe w społeczeństwie informacyjnym.

W ramach obszaru spójności społecznej i wyzwania „demografia i rynek pracy”, celem szczegółowym jest wzrost i poprawa wykorzystania potencjału kapitału ludzkiego na rynku pracy. Kierunki interwencji obejmują rynek pracy zapewniający wykorzystanie potencjału zasobów ludzkich dla rozwoju Polski.

Wybrane projekty strategiczne:

- Gwarancje dla młodzieży;
- Nowe szanse dla wsi Strategia na rzecz osób niepełnosprawnych na lata 2019- 2030.

Wybrane projekty uzupełniające:

- Wsparcie działań na rzecz osób 50 plus z myślą o utrzymaniu starszych pracowników na rynku pracy w oparciu o informacje pozyskane między innymi z badania „zdrowia, starzenia się populacji i procesów emerytalnych w Europie” (SHARE);
- Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy;
- Wypracowanie i upowszechnienie, we współpracy z partnerami społecznymi, modelu wsparcia osób niepełnosprawnych w środowisku pracy;
- Model oceny zdolności do pracy dla potrzeb aktywizacji zawodowej młodych osób z niepełnosprawnością ruchową);
- Polityka migracyjna jako instrument zarządzania zasobami ludzkimi (projekt uzupełniający: Migracje zarobkowe jako narzędzie wspierania rozwoju kapitału ludzkiego).

W obszarze umiejętności Polska prezentuje się relatywnie dobrze na tle średniej w Unii Europejskiej. Polska może pochwalić się wyższym aniżeli w UE odsetkiem osób w wieku 30-34 lat z wyższym wykształceniem (45,7% wobec 40,7% w UE), wyższą zatrudnialnością absolwentów szkół (83% w PL do 81% w UE) jak również niższymi odsetkiem osób z niskimi osiągnięciami w czytaniu (14,4 w Polsce, 19,7 w UE), matematyce (17,2 w Polsce, 22,2 w UE) oraz naukach przyrodniczych (16,3 w Polsce, 20,6 w UE) oraz niższym odsetkiem osób przedwcześnie kończących naukę (4,8% wobec 10,6 w UE). Niestety trwałość efektów uczenia się w ramach edukacji formalnej nie jest zadowalająca - blisko 20% dorosłych Polaków wg. badania PIAAC posiada niski poziom rozumienia tekstów. Tyle samo cechuje niski poziom myślenia matematycznego. Również umiejętności cyfrowe u osób dorosłych w Polsce znajdują się poniżej średniej unijnej - jedynie 46% dorosłych Polaków posiada je na poziomie przynajmniej podstawowym. Dla porównania średnia w Unii Europejskiej wynosi 57%. Dlatego też istotne jest podjęcie działań służących poprawie jakości edukacji formalnej wraz z poprawą trwałości jej efektów. Istotne jest także podjęcie działań służących podniesieniu uczestnictwa w uczeniu formalnym i pozaformalnym (np. w miejscu pracy) dorosłych Polaków jak również umożliwienie

uznawania efektów uczenia się pozaformalnego i nieformalnego w formalnym systemie kwalifikacji poprzez wdrażanie efektywnych mechanizmów walidacji. Aby osiągnąć wskazane cele, konieczne jest włączenie w proces szerokiego grona partnerów i interesariuszy - nie tylko placówki zajmujące się kształceniem dorosłych, ale także pracodawców, samorządy lokalne czy organizacje pozarządowe. Istotne jest również doskonalenie systemowych założeń co do kształcenia z naciskiem na naukę praktycznych umiejętności potrzebnych do przygotowania nowoczesnych kadr dla przemysłu tworzącego konkurencyjną gospodarkę. Ważna jest również jakość kadr nauczycielskich i włączenie pracodawców w proces nauczania.

Według zapisów SRKL, polski rynek pracy charakteryzuje rosnący deficyt pracowników w zawodach z niskimi zarobkami i nieatrakcyjnymi warunkami zatrudnienia jak również segmentacja rynku pracy manifestująca się zatrudnieniem w oparciu o umowy czasowe oraz umowy cywilnoprawne czy zjawisko wymuszonego samozatrudnienia oraz pracy nierejestrowanej. Skutkuje to większym ryzykiem utraty pracy, brakiem możliwości rozwoju zawodowego czy brakiem dostępu do praw pracowniczych i systemu zabezpieczenia społecznego. Polski rynek pracy z perspektywy pracownika nie jest bezpieczny - cechuje go stosunkowo wysokie ryzyko utraty pracy, niskie zarobki oraz stresujące warunki pracy.

Wyzwania jakie stoją przed rynkiem pracy obejmują odpowiedź na gwałtowny postęp technologiczny, cyfryzację i automatyzację. Wobec postępujących zmian rynku pracy konieczne jest wykształcenie odpowiednich kadr, które odpowiedzą na zapotrzebowanie na nowe umiejętności. Niski poziom wynagrodzeń, trudne lub szkodliwe warunki pracy, konieczność dojazdu do pracy wobec braku infrastruktury umożliwiającej dojazd stanowią o barierach wejścia na rynek pracy dla wielu bezrobotnych. Istotne są również kwestie związane z sytuacją rodzinną - opieka nad osobą zależną i możliwość skorzystania z instytucjonalnej pomocy w tym zakresie bywa istotna z punktu widzenia podejmowania zatrudnienia.

W obliczu szybko zmieniającej się gospodarki, coraz większego znaczenia trendów związanych z informatyzacją i robotyzacją, a także cyfryzacją w miejscu pracy, istotne jest kształcenie odpowiednio wykwalifikowanych kadr, ale także zapewnienie możliwości uczenia się przez całe życie, ale przede wszystkim wykształcenie kultury uczenia się przez całe życie - również w miejscu pracy, ale także i poza nim.

4.3. Strategia Rozwoju Kapitału Społecznego

Strategia Rozwoju Kapitału Społecznego (SRKS) jest jedną z dziewięciu zintegrowanych strategii horyzontalnych, instrumentem realizacji Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju. Obejmuje ona obszar rozwoju kapitału społecznego, a jej zapisy skupiają się przede wszystkim na obszarze społeczeństwa obywatelskiego, kultury w kontekście tożsamości i postaw obywatelskich oraz kreatywności z perspektywy potencjału kulturowego i kreatywnego. Ze Strategią na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju łączą ją przede wszystkim trzy obszary tejże: E-państwo (w ramach celu szczegółowego III SOR Skuteczne państwo i instytucje służące wzrostowi oraz włączeniu społecznemu i gospodarczemu, w zakresie digitalizacji i rozwoju kultury cyfrowej), rozwój innowacyjnych firm (w ramach celu szczegółowego I SOR Trwały wzrost gospodarczy oparty coraz silniej o wiedzę, dane i doskonałość organizacyjną, w zakresie wspierania rozwoju sektorów kultury i kreatywnych <SKK>); ekspansja zagraniczna (w ramach celu szczegółowego I SOR Trwały wzrost gospodarczy oparty coraz silniej o wiedzę), w zakresie promocji kultury polskiej za granicą³⁸.

Głównym celem SRKS jest wzrost jakości życia społecznego i kulturalnego Polaków, realizowany w ramach kierunków interwencji zgrupowanych w trzech obszarach: obszar 1: Współdziałanie – społeczeństwo obywatelskie; obszar 2: Kultura – tożsamość i postawy obywatelskie; obszar 3: Kreatywność – potencjał kulturowy i kreatywny. Z punktu widzenia obszaru kształcenia i szkolenia zawodowego, szczególnie istotne są następujące kierunki interwencji uwzględniające następujące zasady strategiczne polityki państwa zapisane w ramach Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju:

³⁸ <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WMP20200001060/O/M20201060.pdf>

- określenie listy sektorów strategicznych, na których skoncentrowane zostanie wsparcie w ramach poszczególnych polityk publicznych (m.in. przemysłowej, innowacyjnej – w tym również społecznej i technologicznej, eksportowej, związanej z napływem inwestycji zagranicznych);
- zastosowanie podejścia projektowego przez wskazanie projektów strategicznych/flagowych, odnoszących się do określonego produktu/przełomowej technologii, które charakteryzują się wysokim stopniem wpływu na realizację celów strategicznych SOR, a tym samym odpowiednio dużą skalą oddziaływania na całą gospodarkę;
- wskazanie perspektywicznych (geograficznych) kierunków ekspansji zagranicznej polskich przedsiębiorstw;
- koncentracja wsparcia publicznego na tych przedsiębiorstwach, które chcą się rozwijać, dostosowanie instrumentów do skali i etapu działania podmiotów, zdiagnozowanych potrzeb oraz perspektyw rozwoju;
- zwiększenie koncentracji polityki regionalnej na obszarach problemowych i potencjałach terytorialnych obszarów miejskich i wiejskich;
- wskazanie kluczowych inwestycji infrastrukturalnych (transportowych, energetycznych, środowiskowych, telekomunikacyjnych)³⁹.

W ramach SRKS zdiagnozowano, iż niski poziom kapitału społecznego stanowi istotną barierę rozwojową mającą istotny wpływ na niski poziom innowacyjności kraju. Podniesienie poziomu kapitału społecznego powinien wpłynąć pozytywnie na szereg zjawisk, takich jak: usprawnienie procesów komunikacji; wzrost zaufania społecznego; poprawa wymiany wiedzy; optymalizacja procesów inwestycyjnych i transakcyjnych,

³⁹ https://docs.google.com/document/d/1r1Y72Uy0YHZc0vRs1h3S2-_cENML-_x7/edit

zmniejszenie poziomu korupcji, wzrost solidarności społecznej, poprawa efektywności gospodarczej; poprawa społecznej kontroli władz, poprawa kapitału stowarzyszeniowego.

Rozwój kapitału społecznego w ramach sektora kultury i kreatywnego wymaga nieustannego monitoringu kierunków rozwoju oraz prowadzenia diagnoz kluczowych specjalizacji i kompetencji wynikających z dynamiki rynkowej. Bieżące dostosowywanie oferty edukacyjnej wymaga współpracy partnerów branżowych, w tym pracodawców. Specyfika sektora kultury i kreatywnego wymaga, aby absolwenci posiadali interdyscyplinarne wykształcenie, ale także byli wyposażeni w szereg umiejętności z zakresu technologii, ekonomii, przedsiębiorczości, biznesu, a także tak zwanych umiejętności miękkich (jak np. komunikacja, autoprezentacja, praca zespołowa). Nieocenioną rolę w tej branży odgrywa obszar kształcenia nieformalnego i pozaformalnego oraz nauka w miejscu pracy. Dlatego też istotne jest lepsze powiązanie tego sektora z przedsiębiorcami posiadającymi potencjał wdrożeniowy dla opracowywanych rozwiązań. Interesującym rozwiązaniem będzie także stworzenie sieci ośrodków rozwoju kompetencji medialnych i kreatywnych, które umożliwiłyby kształtowanie potencjału kreatywnego wśród dzieci i młodzieży za pomocą kształcenia kompetencji medialnych, cyfrowych i kreatywnych. Istotne jest także przygotowywanie odpowiedniego zestawu kwalifikacji wraz z kryteriami walidacji umiejętności w ramach kwalifikacji dla sektora kultury i kreatywnego, które umożliwią funkcjonowanie nowych kierunków kształcenia formalnego dostosowanych do bieżących potrzeb państwa, ale także umożliwi formalne uznanie umiejętności zdobytych w ramach edukacji nieformalnej i pozaformalnej, które w przypadku tak specyficznego sektora może okazać się kluczowe.

4.4. Zintegrowana Strategia Umiejętności

Przemiany, jakie zachodziły w związku z rozumieniem kompetencji⁴⁰ nadal podlegają zmianom. Przykładem tych zmian jest rozwój pojęcia umiejętności jako tych, które w większym stopniu potrzebne są do codziennego funkcjonowania aniżeli rozbudowany strukturalnie konstrukt kompetencji kluczowych. Waga umiejętności, definiowanych jako zdolność do prawidłowego i sprawnego wykonywania określonego rodzaju czynności, zadania lub funkcji, została podkreślona w Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030 (ZSU 2030). Strategia ta składa się z dwóch części: ogólnej i szczegółowej i została opracowana pod nadzorem ekspertów OECD, we współpracy z szerokim gronem interesariuszy. Jej nadrzędnym celem jest tworzenie możliwości i warunków do rozwoju umiejętności niezbędnych do wzmocnienia kapitału społecznego, włączenia społecznego, wzrostu gospodarczego i osiągnięcia wysokiej jakości życia. Zamysłem, jaki towarzyszył autorom strategii, było stworzenie ram działań dla interesariuszy na rzecz nabywania i rozwijania umiejętności, oraz umożliwia zaprojektowanie spójnej polityki na rzecz kształtowania i rozwijania umiejętności w Polsce, umożliwienie koordynacji działań różnych podmiotów na rzecz umiejętności, zwiększenie aktywności edukacyjnej i zawodowej we wszystkich grupach społecznych, zwłaszcza narażonych na wykluczenie; wzmocnienie w społeczeństwie świadomości znaczenia umiejętności dla osiągania korzyści indywidualnych, gospodarczych i społecznych; zapewnienie równego dostępu do informacji na temat popytu i podaży umiejętności, doradztwa zawodowego oraz ofert szkoleniowych związanych z kształtowaniem i rozwojem umiejętności. W ramach prac nad częścią ogólną ZSU 2030, wyznaczono sześć priorytetów w zakresie rozwoju umiejętności:

1. Podnoszenie poziomu umiejętności kluczowych u dzieci, młodzieży i osób dorosłych;

⁴⁰ Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030 część ogólna, <https://efs.mein.gov.pl/zintegrowana-strategia-umiejtnosci-2030-czesc-ogolna/>

2. Rozwijanie i upowszechnianie kultury uczenia się nastawionej na aktywny i ciągły rozwój umiejętności;
3. Zwiększenie udziału pracodawców w rozwoju i lepszym wykorzystaniu umiejętności;
4. Zbudowanie efektywnego systemu diagnozowania i informowania o obecnym stanie i zapotrzebowaniu na umiejętności;
5. Wypracowanie skutecznych i trwałych mechanizmów współpracy i koordynacji międzyresortowej oraz międzysektorowej w zakresie rozwoju umiejętności;
6. Wyrównywanie szans w dostępie do rozwoju i możliwości wykorzystania umiejętności.

W części szczegółowej priorytety te zostały zoperacjonalizowane. Część szczegółowa wskazuje kluczowe dla rozwoju umiejętności obszary oddziaływania, które z kolei opisywane są za pomocą tematów, czyli konkretnych wyzwań w ramach danego obszaru. Tematy są z kolei uszczegółowione za pomocą kierunków działań, które opisują na poziomie ogólnym przedsięwzięcia, które należy podjąć, aby zrealizować konkretny temat. Zestawienie tych wszystkich poziomów przedstawiono w poniższej tabeli.

obszar oddziaływania	cel	temat
I Umiejętności podstawowe,	Upowszechnianie kultury uczenia się przez	Upowszechnianie istniejących oraz opracowanie i wdrażanie nowych

przekrojowe i zawodowe dzieci, młodzieży i osób dorosłych	całe życie, nastawionej na zdobywanie i doskonalenie umiejętności ważnych dla funkcjonowania człowieka w sferze prywatnej, w życiu społecznym i zawodowym	rozwiązań diagnozujących predyspozycje i umiejętności dzieci, młodzieży i osób dorosłych
		Upowszechnianie istniejących oraz opracowanie i wdrażanie nowych rozwiązań na rzecz rozwoju umiejętności podstawowych i przekrojowych oraz zawodowych dzieci, młodzieży i osób dorosłych
		Wspieranie rozwoju kapitału społecznego na rzecz rozwoju umiejętności w ramach edukacji formalnej, pozaformalnej i uczenia się nieformalnego
II Rozwijanie umiejętności w edukacji formalnej – kadry zarządzającej	Rozwijanie umiejętności kadr zarządzających w edukacji formalnej zgodnie z podstawowymi założeniami polityki na rzecz rozwoju umiejętności.	Wspieranie kadr zarządzających w edukacji formalnej w tworzeniu warunków dla rozwoju umiejętności
		Wspieranie kadr zarządzających w edukacji formalnej w zakresie zarządzania umiejętnościami kadry uczącej

III Rozwijanie umiejętności w edukacji formalnej – kadry uczące	Wsparcie kadr uczących w edukacji formalnej poprzez rozwój systemu kształcenia	Wspieranie rozwoju umiejętności zawodowych kadr uczących w edukacji formalnej
	i doskonalenia zawodowego oraz przez tworzenie optymalnych warunków do rozwijania umiejętności osób uczących się.	Wspieranie i rozwijanie procesów nadawania uprawnień do wykonywania zawodu nauczyciela i funkcjonowania w zawodzie
		Rozwijanie kultury pracy szkoły opartej na współpracy, zespołowości i interdyscyplinarności
		Rozwijanie umiejętności kadr kształcących i doskonalących kadry uczące w edukacji formalnej
		Rozwijanie praktyk i staży krajowych i zagranicznych dla studentów wszystkich kierunków studiów przygotowujących do wykonywania zawodu nauczyciela
	Przygotowanie i doskonalenie osób, które	Wspieranie rodzin w zakresie opieki, wychowania i rozwoju umiejętności

IV Rozwijanie umiejętności poza edukacją formalną	wspierają rozwój dzieci, młodzieży i osób dorosłych w warunkach innych niż edukacja formalna, w tym w środowisku zamieszkania i w miejscu pracy.	Wspieranie kadr zarządzających i uczących w edukacji pozaformalnej i wspierających uczenie się nieformalne
		Wspieranie kadr instytucji spoza systemu edukacji formalnej i pozaformalnej (realizujących zadania z zakresu opieki, wychowania i edukacji) w zakresie rozwoju umiejętności
V Rozwijanie i wykorzystanie umiejętności w miejscu pracy	Wsparcie pracowników i kadr zarządzających w wykorzystaniu umiejętności w miejscu pracy w celu podnoszenia efektywności i satysfakcji zawodowej oraz lepszego wykorzystania potencjału kadr w gospodarce.	Wspieranie rozwoju zarządzania kapitałem ludzkim w miejscu pracy
		Wspieranie rozwoju zarządzania kapitałem ludzkim w miejscu pracy
		Rozwijanie umiejętności pracowników
	Rozwijanie efektywnego doradztwa zawodowego	Rozwijanie, wdrażanie, monitorowanie i ewaluacja efektywnego doradztwa

VI Doradztwo zawodowe	dla dzieci, młodzieży i osób dorosłych ze wszystkich grup społecznych i zawodowych.	zawodowego dzieci, młodzieży i osób dorosłych
		Przygotowanie i doskonalenie kadr dla doradztwa zawodowego
		Tworzenie efektywnych mechanizmów informowania o zapotrzebowaniu na zawody, kwalifikacje i umiejętności na poziomie krajowym i regionalnym
VII Współpraca pracodawców z edukacją formalną i pozaformalną	Projektowanie, wdrażanie i rozwijanie rozwiązań pozwalających na wzmacnianie współpracy pomiędzy edukacją formalną i pozaformalną a pracodawcami.	Rozwijanie współpracy pomiędzy pracodawcami a instytucjami edukacji formalnej i pozaformalnej
		Rozwijanie jakościowe i ilościowe praktyk i staży krajowych i zagranicznych dla osób uczących się w ramach edukacji formalnej i pozaformalnej
		Rozwijanie jakościowe i ilościowe praktyk i staży krajowych i zagranicznych dla kadry kształcącej

		Rozwijanie zaplecza technicznego, dydaktycznego i instytucjonalnego kształcenia zawodowego uwzględniającego rzeczywiste warunki pracy
VIII Planowanie uczenia się przez całe życie i potwierdzanie umiejętności	Doskonalenie systemowych rozwiązań ułatwiających dostęp do różnych form uczenia się oraz umożliwiających rozpoznawanie, walidowanie i certyfikowanie efektów uczenia się niezależnie od sposobu, w jaki efekty te zostały uzyskane.	Integracja edukacji formalnej, pozaformalnej i uczenia się nieformalnego
		Rozwijanie doradztwa walidacyjnego oraz potwierdzania efektów wcześniejszego uczenia się (RPL) na poziomie krajowym, regionalnym i lokalnym

Tabela X. Obszary oddziaływania według ZSU 2030. źródło: opracowanie własne na podstawie ZSU 2030 część szczegółowa.

Zintegrowana Strategia Umiejętności ma status polityki publicznej. Finansowanie działań związanych z jej wdrażaniem odbywać się może z różnych źródeł takich jak: środki z budżetu państwa, fundusze unijne i inne (np. środki własne przedsiębiorców).

Implementacja zapisów ZSU 2030 odbywać się będzie zarówno na poziomie centralnym, jak i poprzez działania w regionach, przy ponownym zaangażowaniu szerokiego grona interesariuszy.

Zintegrowana Strategia Umiejętności posiada kluczowe znaczenie w kontekście kształcenia umiejętności i ich powiązania z systemem nie tylko kształcenia, ale całłościowym funkcjonowaniem jednostki w społeczeństwie i gospodarce. nie można zapominać, że obszar kształcenia i szkolenia zawodowego przygotowuje do wejścia na rynek pracy, jednak umiejętności, jakimi posługuje się człowiek w codziennym życiu daleko wykracza poza umiejętności związane jedynie z rozwojem zawodowym. Zintegrowana Strategia Umiejętności przedstawia umiejętności jako wielowymiarowy konstrukt, który wykorzystywany jest w każdej chwili życia, we wszystkich sytuacjach przez wszystkich ludzi na świecie.

4.5. Krajowy Plan Odbudowy

W odpowiedzi na wyzwania powstałe w związku z pandemią covid-19 został powołany Instrument na rzecz Odbudowy i Zwiększenia Odporności (*Recovery and Resilience Facility* – RRF). Instrument ten ma na celu promocję spójności gospodarczej, społecznej i terytorialnej Unii Europejskiej poprzez zwiększenie odporności i zdolności dostosowywania się; łagodzenie społecznych i gospodarczych skutków kryzysu oraz wsparcie transformacji cyfrowej⁴¹. Możliwość skorzystania z oferowanego wsparcia wymagała przygotowania odpowiedniego planu działań i reform. W ten sposób powstał Krajowy Plan Odbudowy i zwiększenia Odporności (KPO) który składa się z 54 inwestycji i 48 reform w następujących obszarach:

- odporność i zielona gospodarka;
- zielona energia i zmniejszenie energochłonności;
- transformacja cyfrowa;
- efektywność, dostępność i jakość systemu ochrony zdrowia;
- zielona, inteligentna mobilność;
- poprawa jakości instytucji i warunków realizacji KPO.

KPO został zaakceptowany przez Komisję Europejską w czerwcu 2022r. i obejmuje inwestycje, które rozpoczęły się po 1 lutego 2020 i zakończą się do końca sierpnia 2026 r.⁴².

⁴¹ <https://www.gov.pl/web/planodbudowy/rrf-recovery-and-resilience-facility>

⁴² <https://www.gov.pl/web/planodbudowy/o-kpo>

Dla obszaru kształcenia i szkolenia zawodowego istotny jest komponent A “Odporność i konkurencyjność gospodarki” Krajowego Planu Odbudowy. Celem szczegółowym tego komponentu jest zapewnienie odporności gospodarki na kryzysy, wzrost produktywności oraz wysokiej jakości miejsca pracy w odpowiedzi na wyzwanie dotyczące wyższej produktywności gospodarki oraz zdolności do tworzenia wysokiej jakości miejsc pracy w warunkach transformującej się gospodarki. Idąc głębiej, dla obszaru VET w Polsce kluczowy jest cel szczegółowy A3, obejmujący doskonalenie systemu edukacji, mechanizmów uczenia się przez całe życie w kierunku lepszego dopasowania do potrzeb nowoczesnej gospodarki, wzrostu innowacyjności, zwiększania transferu nowych technologii oraz zielonej transformacji. Podejmowana na jego podstawie reforma dotyczy kadr dla nowoczesnej gospodarki i obejmuje poprawę dopasowania umiejętności i kwalifikacji do wymogów rynku pracy w związku z wdrażaniem nowych technologii w gospodarce oraz zieloną i cyfrową transformację. Inwestycja podejmowana w ramach tego celu obejmuje wsparcie rozwoju nowoczesnego kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie.

Rozwiązania przyjęte w KPO pozwalają na uzupełnienie dotychczas podejmowanych doraźnych działań na rzecz niwelowania negatywnego wpływu sytuacji epidemiologicznej na gospodarkę. Jednak w perspektywie średnioterminowej, działania zaplanowane w ramach KPO wspierają już zaplanowane i podejmowane działania związane ze Strategią na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju do roku 2020 (z perspektywą 2030). Wśród adresatów proponowanych działań znajdują się: obywatele, przedsiębiorcy i przedsiębiorstwa, samorządy terytorialne, instytucje publiczne, podmioty spoza administracji publicznej.

5. Podsumowanie

Nieustannie zmieniający się świat przynosi coraz to nowe wyzwania, które skutkują w przyjętych strategiach w zakresie obszaru edukacji. Jeszcze przed pandemią megatrendy, które mogły mieć wpływ na edukację w perspektywie następnych dziesięciu lat, opierały się o stabilne prognozy wzrostu gospodarczego i dobrobytu, które zakłócone mogły być przez prognozowane starzenie się społeczeństw czy narastające migracje z państw rozwijających się w kierunku Europy kontynentalnej. Prognozowano wzrost wpływu sztucznej inteligencji na obszar kształcenia i szkolenia zawodowego, rosnącą automatyzację i cyfryzację, jednak nie łączono tego z koniecznością zachowania dystansu społecznego i zagrożeniem epidemiologicznym, jakim ludzie stali się dla siebie nawzajem, ale raczej z rozwojem i postępem technologicznym. Doświadczenie pandemii zmieniło sposób postrzegania zmian, które muszą zajść w obszarze rynku pracy, ale także w obszarze kształcenia i szkolenia zawodowego. Przyjęcie przez różne państwa odmiennych strategii radzenia sobie z kryzysem pandemicznym spowodowało konieczność zmiany myślenia o kształceniu umiejętności, aczkolwiek podstawy procesu pogłębienia współpracy europejskiej w obszarze VET, pozostały niezmiennie. Także w ostatniej przyjętej europejskiej perspektywie wskazywano na konieczność kształcenia umiejętności dopasowanych do potrzeb rynku pracy, ale też do wyzwań jakie niesie transformacja ekologiczna i cyfrowa przy zachowaniu jakości, sprawiedliwości i możliwości kształcenia się przez całe życie dla każdego obywatela.

Postulat kształcenia umiejętności znajduje odzwierciedlenie nie tylko w dokumentach publikowanych w ramach wspólnoty europejskiej, ale także w opracowaniach przygotowanych przez OECD, które aktywnie włącza się w proces opracowywania krajowych strategii kształcenia i rozwoju umiejętności. Również Polska posiada swoją Zintegrowaną Strategię Umiejętności, opracowaną w porozumieniu z OECD.

Zintegrowana Strategia Umiejętności nie jest jedynym przejawem myślenia strategicznego w obszarze kształcenia i szkolenia zawodowego w Polsce. Polska posiada osiem zintegrowanych strategii, w tym dwie, które w najbardziej istotny sposób odnoszą się do kształcenia umiejętności i rozwoju kształcenia i szkolenia zawodowego (Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego, Strategia Rozwoju kapitału Społecznego), które powstały w nawiązaniu do Strategii Odpowiedzialnego Rozwoju. Chociaż myślenie strategiczne jest przejawem kompleksowego, długofalowego i świadomego działania na rzecz rozwoju pożądaných obszarów, trzeba pamiętać o potencjalnej konieczności wprowadzania modyfikacji, w związku z zaistnieniem niespodziewanych sytuacji. Ostatnim dokumentem wskazującym na strategiczne myślenie o rozwoju umiejętności jest Krajowy Plan Odbudowy, który skupia się na wskazywaniu obszarów wymagających poprawy w związku z kryzysem wywołanym pandemią covid-19. Trwająca od marca 2020r, to jest od momentu wybuchu pandemii w Polsce, praca związana z wcielaniem zapisów tego dokumentu w życie dopiero się rozpoczyna i dopiero w dłuższej perspektywie będzie można efektywnie stwierdzić które działania podjęte w następstwie przygotowanego planu okażą się najbardziej skuteczne.

