**Wniosek dotyczący**

**ZALECENIA RADY UNII EUROPEJSKIEJ**

**w sprawie kształcenia i szkolenia zawodowego (VET) na rzecz**

**trwałej konkurencyjności, społecznej uczciwość i odporność**

**UZASADNIENIE**

1. **KONTEKST WNIOSKU**
* Powody i cele wniosku

Wniosek dotyczący zaleceń Rady Unii Europejskiej w sprawie kształcenia i szkolenia zawodowego (VET) dotyczącego trwałej konkurencyjności, sprawiedliwości społecznej i odporności został ogłoszony w komunikacie „Silna Europa Socjalna na rzecz Sprawiedliwych Przemian” (Strong Social Europe for Just Transitions ) z dnia 14 stycznia 2020 r. Jest to ważny element trwającego wdrażania *Europejskiego Filaru Praw Socjalnych* (European Pillar of Social Rights) wzmacniających zasadę „kształcenie, szkolenie i uczenie się przez całe życie”.

„Wspólna polityka kształcenia zawodowego”, zgodnie z definicją zawartą w Traktacie Rzymskim, została wprowadzona w życie wraz z rozpoczęciem procesu kopenhaskiego w 2002 r., w którym uczestniczyły Państwa Członkowskie, partnerzy społeczni, Komisja, a także wspierane przez stowarzyszenia dostawców usług w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego. Kształcenie i szkolenie zawodowe obejmują około połowę absolwentów szkół średnich II stopnia w Unii Europejskiej. Służy przygotowaniu młodych ludzi do skutecznego wejścia na rynek pracy oraz potrzebom w zakresie podnoszenia kwalifikacji i przekwalifikowania osób w wieku produkcyjnym: osobom zatrudnionym pomaga w ciągłym doskonaleniu umiejętności, dostosowaniu się do zmieniających się wymagań pracy lub negocjowaniu warunków zatrudnienia podczas zmiany pracy i pomocy bezrobotnym w zdobyciu umiejętności potrzebnych do powrotu na rynek; oraz bardziej ogólnie, aby dać uczniom wiedzę, umiejętności i postawy, które pomogą im w rozwoju zawodowym, społecznym i osobistym.

Pandemia COVID-19 poważnie zakłóciła standardowe działania edukacyjne i szkoleniowe, w tym kształcenie i szkolenie zawodowe w całej Europie. Pomimo faktu, że Państwa Członkowskie szybko przeszły na cyfrowe rozwiązania edukacyjne, środki ograniczające rozprzestrzenianie się wirusa i wynikający z nich kryzys wystawiły na próbę odporność systemu. Sytuację w kształceniu i szkoleniu zawodowym pogarsza dodatkowo fakt, że szkolenie praktyczne – w formie uczenia się w miejscu pracy i przyuczania do zawodu – zostało zawieszone w większości sektorów.

Ożywienie gospodarcze po kryzysie COVID-19 stwarza okazję do przyspieszenia reform w kształceniu i szkoleniu zawodowym oraz wzmocnieniu jego odporności, w szczególności poprzez digitalizację ofert i metod uczenia się oraz sprawne dostosowanie do zmieniających się potrzeb rynku pracy. Obejmuje to zwrócenie uwagi na potrzebę zapewnienia dostępu do cyfrowych narzędzi i technologii dla każdego ucznia, nauczyciela i trenera, a także odpowiednich środków poradnictwa. Narzędzia cyfrowe, takie jak symulatory, wirtualna i rozszerzona rzeczywistość, mogą zwiększyć dostępność i efektywność szkoleń, zwłaszcza dla małych i średnich firm zapewniających miejsca przyuczania do zawodu. Ważną rolę mogą również odgrywać międzyszkolne centra szkoleniowe i centra doskonalenia zawodowej.

Oczekuje się, że pandemia doprowadzi do najgłębszej recesji w historii UE, a młodym ludziom, wchodzącym obecnie na rynek pracy, trudniej będzie zdobyć pierwszą pracę. Wcześniejsze kryzysy pokazały, że młodzi ludzie najprawdopodobniej i teraz najbardziej odczują skutki nadchodzącego kryzysu. Dalsze wzmocnienie systemów kształcenia i szkolenia zawodowego ma zatem kluczowe znaczenie dla wyjścia z kryzysu COVID-19, ponieważ okazało się, że kształcenie i szkolenie zawodowe było istotną częścią strategii na rzecz wspierania zatrudnienia młodzieży w poprzednim kryzysie gospodarczym i finansowym. W szczególności staże, kształcenie w miejscu pracy, ale także krótkoterminowe programy kształcenia i szkolenia zawodowego skierowane do osób bezrobotnych okazały się ścieżką do zwiększenia szans na zatrudnienie i łatwiejszego dostępu do rynku pracy lub powrotu na niego. Niniejszy wniosek przyczyni się do wysokiej jakości ofert, zwłaszcza staży i innych programów zawodowych w ramach *Gwarancji dla Młodzieży* (Youth Guarantee), poprzez wzmocnienie ich znaczenia na rynku pracy, cyfryzacji i zrównoważonego kształcenia i szkolenia zawodowego. Będzie również wymagać większego wsparcia przygotowania do zawodu i *Europejskiego Sojuszu na rzecz Przygotowania Zawodowego* (European Alliance for Apprenticeships) w celu odnowienia i zwiększenia zaangażowania w wysokiej jakości i atrakcyjne przygotowanie do zawodu.

Modernizacja systemów kształcenia i szkolenia zawodowego jest również uzasadniona ze względu na zmieniający się rynek pracy i wymagane przez pracodawców umiejętności. Ciągłe zmiany, takie jak automatyzacja i digitalizacja produkcji i usług, nadal kształtują rynki pracy. Ponadto przejście w kierunku bardziej cyfrowej i bardziej ekologicznej gospodarki będzie wymagało dostosowania kształcenia i szkolenia zawodowego tak, aby uczniowie nabyli umiejętności potrzebne do odnalezienia się w nowej rzeczywistości. Należy również potwierdzić i wzmocnić centralną rolę kształcenia i szkolenia zawodowego w kontekście uczenia się przez całe życie. Dotyczy to w szczególności uczenia przekrojowego, wypełniającego lukę między formalnie oddzielonymi lub równoległymi obszarami uczenia się, np. sektor zdrowia i środowiska mają zasadnicze znaczenie.

Dzięki ramom europejskiej polityki współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia oraz konkretnym priorytetom VET kończącym się w 2020 r., istnieje możliwość zdefiniowania nowej i bardziej ambitnej polityki Unii w tym zakresie, która odpowie wyżej opisanym wyzwaniom. Ogólnym celem powinna być modernizacja unijnej polityki kształcenia i szkolenia zawodowego, aby zaspokoić duże potrzeby w zakresie podnoszenia umiejętności i przekwalifikowania. Wynika to ze wspólnych ambicji, aby sprostać wyzwaniom XXI wieku, w szczególności wesprzeć wyjście z pandemii COVID-19 i przyczynić się do budowania bardziej zrównoważonej, uczciwej i odpornej Unii Europejskiej.

Wniosek mocno nawiązuje do innych nadchodzących inicjatyw politycznych KE, w szczególności do *Komunikatu Komisji w Sprawie Europejskiego Programu na rzecz Zrównoważonej Konkurencyjności, Uczciwości i Odporności Społecznej* (Commission Communication on the European Skills Agenda), *Komunikatu w Sprawie Wsparcia Zatrudnienia Młodzieży – Pomost w kierunku miejsc pracy dla następnego pokolenia* (Communication on Youth Employment Support – A Bridge to Jobs for the next generation), *Planu Działania na rzecz Edukacji Cyfrowej* (Digital Education Action Plan), strategicznych ram europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia (ET 2020) oraz *Europejskiego Obszaru Edukacji* (European Education Area), który obejmuje wszystkie poziomy i rodzaje kształcenia i szkoleń.

* **Zakres wniosku**

Wniosek Komisji dotyczący *Zalecenia Rady w Sprawie Kształcenia i Szkolenia Zawodowego na rzecz trwałej konkurencyjności, sprawiedliwości społecznej i odporności* (Commission Proposal for a Council Recommendation on VET for sustainable competitiveness, social fairness and resilience) ma na celu odnowienie polityki UE w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego poprzez:

1. unowocześnienie polityki Unii w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego poprzez wspieranie w czasach zmian demograficznych przejścia na zieloną i cyfrową gospodarkę, a także konwergencji krajowych systemów VET. Biorąc pod uwagę kluczową rolę kształcenia i szkolenia zawodowego, a zwłaszcza staży, w poprawie zdolności do zatrudnienia, proponowana modernizacja w równym stopniu będzie wspierać szanse na zatrudnienie młodzieży i osób dorosłych wymagających ciągłego podnoszenia kwalifikacji. Obejmie to również większe wykorzystanie narzędzi cyfrowych i dalszą cyfryzację systemów VET, co przyczyni się do zwiększenia ich odporności na zmiany na rynku pracy;
2. potwierdzenie centralnej roli kształcenia i szkolenia zawodowego w kontekście uczenia się przez całe życie oraz silne powiązania ze wszystkimi sektorami edukacji i szkoleń, co wymaga zachowania przenikalności i przejrzystości;
3. usprawnienie europejskiego procesu współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego poprzez integrację i dostosowanie instrumentów, zapewniając jakość kształcenia i szkolenia zawodowego (EQAVET) oraz elastyczność i dostosowanie usług (ECVET);
4. uproszczenie zarządzania kształceniem i szkoleniem zawodowym na poziomie Unii (związane z włączeniem obecnych zaleceń ECVET i EQAVET do niniejszego wniosku i w konsekwencji ich uchylenie) oraz zdefiniowanie metod pracy, rodzajów działań wspierających na poziomie Unii i ram monitorowania w celu oceny postępów w realizacji niniejszego zalecenia, w pełnej zgodności z szerszymi ramami zarządzania w zakresie kształcenia i szkoleń.

Nowe elementy działań, które należy podjąć na poziomie krajowym:

* Podkreślenie kluczowej roli, jaką odgrywają systemy kształcenia i szkolenia zawodowego dla młodych ludzi wchodzących na rynek pracy, dodając, że systemy VET powinny odgrywać równie ważną rolę dla osób dorosłych wymagających ciągłego podnoszenia kwalifikacji;
* Przyznanie dostawcom VET autonomii, aby mogli szybko reagować na wyzwania związane z umiejętnościami, oferować programy szybkiego przekwalifikowania i współpracować z pracodawcami z sektora publicznego i prywatnego;
* Modularyzacja programów kształcenia i szkolenia zawodowego oraz rozszerzenie ich na wyższe poziomy kwalifikacji i mikrokwalifikacje;
* Łączenie kształcenia i szkolenia zawodowego z wybiegającymi w przyszłość strategiami gospodarczymi i systemami innowacji;
* Promowanie centrów doskonałości zawodowej (głównie poprzez Erasmus+) w powiązaniu ze strategiami inteligentnej specjalizacji i oferowanie innowacyjnych usług obejmujących klastry, inkubatory przedsiębiorczości, wsparcie dla przedsiębiorstw rozpoczynających działalność, oraz rozpowszechnianie technologii, w szczególności w MŚP, aby uczynić kształcenie i szkolenia zawodowe odpornymi i przystosowanymi do zwiększonej digitalizacji, cyfryzacji oraz wspieranie przechodzenia z sektorów podupadających do nowych sektorów rozwijających się;
* Uwzględnienie równowagi środowiskowej i społecznej w programach kształcenia i szkolenia zawodowego oraz zarządzaniu organizacyjnym, w tym powiązanie aspektu środowiskowego z innymi dziedzinami;
* Zapewnienie lepszej przepuszczalności między systemami kształcenia i szkolenia;
* W kontekście pandemii COVID-19, zwiększenie gotowości cyfrowej instytucji kształcenia i szkolenia zawodowego poprzez promowanie nowych środowisk edukacyjnych, narzędzi i metod pedagogicznych, w szczególności związanych z digitalizacją, zaspokajanie zarówno programów nauczania i treści specyficznych dla VET, jak i przekrojowych, a także poprzez uwzględnienie aspektu digitalizacji w ramach EQAVET;
* Zwiększenie atrakcyjności kształcenia i szkolenia zawodowego dla osób uczących się i firm, w tym mikro, małych i średnich przedsiębiorstw, na przykład poprzez umiędzynarodowienie i zwiększenie możliwości mobilności osób uczących się i pracowników oferowanych w ramach programu Erasmus+ oraz innych możliwości finansowania;
* Reagowanie na uprzedzenia płciowe i stereotypy oraz wspieranie różnorodności i integracji;
* Zdefiniowanie zestawu wskaźników i celów, aby umożliwić zarówno ilościowe, jak i jakościowe monitorowanie wyników systemów kształcenia i szkolenia zawodowego.

Oprócz potwierdzenia roli trójstronnego Komitetu Doradczego ds. Szkolenia Zawodowego (Advisory Committee on Vocational Training ACVT) we wniosku przedstawiono również następujące nowe elementy na poziomie UE:

* Świadczenie usług wsparcia dla różnych wymiarów systemów kształcenia i szkolenia zawodowego (np. staże, centra doskonałości zawodowej, ustawiczne kształcenie i szkolenie zawodowe, zapewnianie jakości), przez łączenie zarządzania kilkoma oddzielnymi strukturami wsparcia (sekretariaty EQAVET i ECVET, usługi wsparcia w zakresie przygotowania zawodowego, grupy robocze ekspertów);
* Wspieranie gotowości cyfrowej instytucji kształcenia i szkolenia zawodowego poprzez zwiększone wdrożenie SELFIE i jego stopniowe rozszerzanie w celu uwzględnienia uczenia się w miejscu pracy;
* Promowanie europejskiego kształcenia i szkolenia zawodowego jako globalnego punktu odniesienia w rozwoju umiejętności oraz zwiększanie mobilności i uznawania kwalifikacji zawodowych oraz wyników okresów nauki za granicą, w tym poprzez opracowanie koncepcji europejskich podstawowych profili zawodowych w ramach platformy Europass i uzupełnianie ich, w miarę możliwości, przez cyfrowe treści zawodowe;
* Wprowadzenie procesu wzajemnej oceny w zakresie zapewniania jakości w kształceniu i szkoleniu zawodowym w celu wspierania konwergencji w górę w zakresie jakości, przejrzystości i wzajemnego zaufania.

**Kontekst polityczny**

W odpowiedzi na kryzys COVID-19 KE zaproponowała odważny i kompleksowy plan naprawy i przygotowania Europy na następne pokolenie. Plan ten jest jak mapa drogowa, która wskazuje, jak ożywić europejską gospodarkę, chronić i tworzyć miejsca pracy, wspierać zielone i cyfrowe transformacje oraz uczynić Europę bardziej sprawiedliwą, odporniejszą i bardziej zrównoważoną dla przyszłych pokoleń. Podkreśla też, jak ważna stała się w tym procesie poprawa i dostosowanie umiejętności, wiedzy i kompetencji.

*Następne Pokolenie Unii Europejskiej* (Next Generation UE) pozyska nowe źródła finansowania w latach 2021-2024 w postaci nowo proponowanego *Instrument na rzecz Odbudowy i Odporności* (Recovery and Resilience Facility) oraz REACT-UE. Oba programy będą obejmowały inwestycje w umiejętności, edukację i szkolenie, które stworzą podstawy dla zielonego, cyfrowego i trwałego ożywienia gospodarczego. KE dostosowała również swoje propozycje dotyczące przyszłego *Europejskiego Funduszu Społecznego Plus* (European Social Fund Plus), aby jeszcze bardziej wspierać środki na rzecz zatrudnienia ludzi młodych oraz edukację i umiejętności.

W ramach strategii naprawczej KE zaproponowała również znaczne dodatkowe finansowanie w wysokości 30 mld EUR na *Fundusz Just Transition* (Just Transition Fund), podnosząc go do kwoty 40 mld EUR. Środki te zostaną wykorzystane do złagodzenia społeczno-ekonomicznych skutków przejścia w kierunku neutralności klimatycznej w regionach najbardziej dotkniętych, na przykład poprzez wspieranie przekwalifikowania pracowników pomagających MŚP w tworzeniu nowych możliwości gospodarczych oraz inwestowanie w transformację czystej energii oraz w gospodarkę obiegu zamkniętego.

Jest to powiązane z *Europejskim Zielonym Ładem* (European Green Deal), który jest nową strategią UE na rzecz wzrostu, mającą na celu przekształcenie UE w sprawiedliwe i dostatnie społeczeństwo, z nowoczesną, zasobooszczędną i konkurencyjną gospodarką, w której nie ma emisji netto gazów cieplarnianych w 2050 r. oraz gdzie wzrost gospodarczy nie jest zależny od zużycia zasobów. Inwestowanie w gospodarkę obiegu zamkniętego może pomóc UE zmniejszyć zależność od zewnętrznych dostawców i zwiększyć jej odporność na problemy związane z globalną podażą. Zbliżająca się *Fala Naprawy* (Renovation Wave) będzie koncentrować się na tworzeniu miejsc pracy w budownictwie, renowacji i innych pracochłonnych branżach przemysłu. Przejścia w tych obszarach prowadzą do zwiększonej potrzeby ponownego podnoszenia kwalifikacji i podnoszenia umiejętności. Programy kształcenia i szkolenia zawodowego mogą odgrywać kluczową rolę w zapewnianiu tych umiejętności i prawdopodobnie będą odgrywać ważną rolę również w realizacji innych inicjatyw w ramach *Europejskiego Zielonego Ładu* (European Green Deal).

Komisja przyjęła także *Nową Strategię Przemysłową dla Europy* (New Industrial Strategy for Europe), aby rozwiązać kwestię zielonych i cyfrowych transformacji. Wzywa również do podjęcia zdecydowanych działań, aby uczenie się przez całe życie stało się rzeczywistością dla wszystkich oraz zagwarantowania, że kształcenie i szkolenie dotrzymają kroku zielonym i cyfrowym transformacjom. Wzywa również szkolnictwo wyższe, kształcenie i szkolenie zawodowe do zapewnienia na rynku pracy większej liczby naukowców, inżynierów i techników.

Możliwości i wyzwania związane z trwającą transformacją cyfrową i reakcją Europy na politykę zostały nakreślone w *Strategii Kształtowania Cyfrowej Przyszłości Europy* (Shaping Europe’s Digital Future), która podkreśla potrzebę inwestowania w kształcenie i szkolenie oraz umiejętności cyfrowe wszystkich Europejczyków, z uwzględnieniem przyjętej strategii równości płci 2020– 2025.

1. **PODSTAWA PRAWNA, ZASADA POMOCNICZOŚCI I PROPORCJONALNOŚCI**

**Podstawa prawna**

Zgodnie z art. 166 TFUE Unia Europejska wdraża politykę szkolenia zawodowego, która wspiera i uzupełnia działania Państw Członkowskich, przy pełnym poszanowaniu ich odpowiedzialności za treść i organizację szkolenia zawodowego. Celem działania Unii na podstawie art. 166 TFUE jest:

* ułatwiać dostosowanie do zmian w przemyśle, w szczególności poprzez szkolenie zawodowe i przekwalifikowanie,
* poprawić wstępne i ustawiczne szkolenie zawodowe w perspektywie uczenia się przez całe życie, aby ułatwić integrację zawodową i reintegrację na rynku pracy,
* ułatwić dostęp do szkolenia zawodowego i zachęcić do mobilności instruktorów i osoby odbywające szkolenie, w szczególności młodych ludzi,
* stymulować współpracę między instytucjami edukacyjnymi lub szkoleniowymi a firmami,
* rozwijać wymianę informacji i doświadczeń w kwestiach wspólnych dla systemów szkoleniowych Państw Członkowskich.

Zgodnie z art. 165 TFUE Unia Europejska przyczynia się do rozwoju wysokiej jakości edukacji, zachęcając do współpracy między Państwami Członkowskimi oraz, w razie potrzeby, wspierając i uzupełniając ich działania, przy pełnym poszanowaniu odpowiedzialności Państw Członkowskich za treść nauczania i organizacja systemów edukacyjnych. Celem działania Unii na podstawie art. 165 TFUE drugi i czwarty akapit jest:

* zachęcać do mobilności studentów i nauczycieli, zachęcając między innymi do akademickiego uznawania dyplomów i okresów studiów,
* rozwijać wymianę informacji i doświadczeń w kwestiach wspólnych dla systemów edukacji Państw Członkowskich.

**Zasada pomocniczości (w przypadku kompetencji niewyłącznych)**

W swoich działaniach na rzecz rozwoju wysokiej jakości kształcenia i szkolenia oraz realizacji polityki szkolenia zawodowego Unia Europejska odpowiada za zachęcanie do współpracy między Państwami Członkowskimi oraz w razie potrzeby wspieranie i uzupełnianie ich działań.

Jakość i konwergencja systemów kształcenia i szkolenia zawodowego leży u podstaw swobodnego przepływu osób, towarów i usług, odporności siły roboczej w UE, a ostatecznie udanego zrównoważonego rynku wewnętrznego i dlatego można się nim zająć tylko na poziomie europejskim.

Artykuł 166 Traktatu o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej stanowi, że Unia Europejska wdraża politykę szkolenia zawodowego, która wspiera i uzupełnia działania Państw Członkowskich, przy pełnym poszanowaniu ich odpowiedzialności za treść i organizację zawodu trening.

Zgodnie z zasadą pomocniczości wniosek określa nową unijną politykę kształcenia i szkolenia zawodowego i zawiera zalecenia w tym zakresie.

Niniejsze zalecenie pozostaje bez uszczerbku dla dyrektywy 2005/36/WE zmienionej dyrektywą 2013/55/WE w sprawie uznawania kwalifikacji zawodowych i przewidzianego w nim systemu automatycznego uznawania.

**Zasada proporcjonalności**

Działania zaproponowane w ramach Zalecenia są proporcjonalne do zamierzonych celów. Wniosek dotyczący zalecenia Rady wspiera procesy reform zapoczątkowane przez poszczególne kraje i uzupełnia wysiłki Państw Członkowskich w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego. Proponowane działanie jest zgodne z praktykami Państw Członkowskich i różnorodnością systemów. Uwzględnia zróżnicowane podejście odzwierciedlające różne sytuacje gospodarcze, finansowe i społeczne w Państwach Członkowskich oraz zróżnicowane warunki na rynku pracy.

**Wybór instrumentu**

Proponowanym instrumentem jest Zalecenie Rady, które jest zgodne z zasadami pomocniczości i proporcjonalności. Opiera się ono na dorobku prawnym Unii Europejskiej i jest zgodny z rodzajem instrumentów dostępnych dla działań Unii Europejskiej w dziedzinie edukacji i szkoleń oraz zatrudnienia. Jako instrument prawny sygnalizuje zaangażowanie Państw Członkowskich w środki określone w niniejszym Zaleceniu i zapewnia solidną podstawę polityczną do współpracy w tej dziedzinie na poziomie Unii Europejskiej, przy pełnym poszanowaniu kompetencji Państw Członkowskich w dziedzinie edukacji i szkoleń oraz polityki społecznej i polityki zatrudnienia.

1. **WYNIKI OCEN EX-POST, KONSULTACJE Z ZAINTERESOWANYMI STRONAMI ORAZ OCENY SKUTKÓW**

**Oceny ex post/kontrole sprawności obowiązującego prawodawstwa**

Nie dotyczy.

**Konsultacje ze stronami zainteresowanymi**

Od 2017 r. odbywają się gruntowne i ukierunkowane konsultacje w celu określenia podwalin przyszłej edukacji i szkolenia zawodowego w kontekście pojawiających się trendów i wyzwań (cyfryzacja, automatyzacja, robotyka, sztuczna inteligencja, zielona i zrównoważona gospodarka, w tym zmiany klimatu, globalizacja, nowe modele biznesowe, nowe formy organizacji pracy, zmiany demograficzne, starzenie się, migracja).

W konsultacjach uczestniczyły wszystkie odpowiednie zainteresowane strony:

* Państwa Członkowskie i partnerzy społeczni zgrupowane w Dyrektorstwach Generalnych ds. Kształcenia i Szkolenia Zawodowego oraz trójstronnej komisji ACVT, która przyjęła opinię w sprawie przyszłości kształcenia i szkolenia zawodowego po 2020 r.,
* europejscy partnerzy społeczni (wraz z dokumentami przedstawiającymi stanowisko: ETUC, SME United i BusinessEurope) oraz
* europejskie stowarzyszenia dostawców VET

Podsumowanie ankiety dotyczącej wyzwań i wpływu pandemii COVID-19 na kształcenie i szkolenie zawodowe przeprowadzona przez Komisję w okresie od marca do maja 2020 r., z następującymi ustaleniami:

* Dostępnych jest kilka narzędzi do tworzenia materiałów do nauki na odległość. Ogólnie jednak materiały online, dotyczące kształcenia i szkolenia zawodowego, są słabo rozwinięte, zwłaszcza jeśli chodzi o praktyczną część szkolenia i uczenia się w miejscu pracy;
* Osoby uczące się w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego mogą znajdować się w gorszej sytuacji niż uczniowie z innych ścieżek edukacyjnych, ponieważ więcej wysiłku wkłada się w nauczanie przedmiotów szkolnych, a mniej w typowe treści zawodowe;
* Występują znaczne zakłócenia „łańcucha dostaw” w zakresie przyuczania do zawodu. Wielu młodych ludzi musiało zrezygnować z uczestnictwa w praktykach, jeśli ich firma była w sektorze, którego działalność została zamknięta (np. restauracja, branża beauty, turystyka i produkcja). Brak możliwości kontynuowania praktyk oraz wstrzymanie wynagrodzenia sprawiło, że wzrósł procent osób wykluczonych z możliwości kształcenia zawodowego. Należy zauważyć, że w niektórych przypadkach praktykanci sami podjęli decyzję o przerwaniu praktyk.
* Niewielka zdolność pracodawców do skoncentrowania się na szkoleniu dla młodzieży lub pracowników w związku z obawami o zapewnienie ciągłości działania. Niektórzy pracodawcy i dostawcy szkoleń lepiej jednak wykorzystali okres zamknięcia w celu wsparcia szkolenia swoich pracowników i przyspieszenia wdrażania cyfrowych systemów i treści edukacyjnych;
* Chociaż jest to poważne wyzwanie dla nauczycieli i trenerów, a także osób uczących się, aby szybko dostosować się do tej dramatycznej zmiany, wiele zainteresowanych stron zmobilizowało się do pomocy (organizatorzy kształcenia i szkolenia zawodowego, samorządy lokalne, wydawcy, organizacje pozarządowe, firmy itp.);
* Zdecydowanie wzywa się do stworzenia europejskiej platformy internetowej (bezpiecznej, wielojęzycznej i wysokojakościowej itp.), która oferowałaby możliwości nawiązywania kontaktów i wymiany dobrych praktyk oraz dostarczałaby rozwiązań cyfrowych, w tym uczenia się w miejscu pracy.

Podobna analiza przeprowadzona przez CEDEFOP wskazuje również na pewne wyzwania, przed którymi stoi sektor kształcenia i szkolenia zawodowego: kształcenie na odległość jest fragmentaryczne, a jego wykorzystanie zależy w dużej mierze od e-umiejętności i dostępności szkół oraz nauczycieli do technologii oraz od podejścia zainteresowanych sektorów. Wykorzystuje się go od zwykłej komunikacji /utrzymywania kontaktu ze studentami, poprzez dostęp do zasobów (filmy itp.), po faktyczne nauczanie. Analiza ujawniła również, że uczniowie kontynuują szkolenie i pracę, szczególnie w firmach świadczących podstawowe usługi, takie jak opieka zdrowotna i żywność, o ile przestrzegane są środki bezpieczeństwa i higieny. Natomiast uczniowie przestali uczestniczyć w działalności firm w sektorach, których działalność została zamknięta na mocy przepisów, takich jak, w większości krajów, hotelarstwo, branża kosmetyczna, turystyka. Biorąc pod uwagę dużą liczbę kobiet w tych sektorach, szacuje się, że zostały one szczególnie dotknięte przez konsekwencje lockdownu.

Mówiąc szerzej, do zdefiniowania przyszłej polityki kształcenia i szkolenia zawodowego wykorzystano następujące dowody:

* CEDEFOP project on “Changing nature and role of VET in Europe” (2016-2018),
* CEDEFOP Opinion Survey on VET (2017) based on responses of a total of 35,646 citizens of the Member States,
* A Commission Study on VET mobility in Europe (2019),
* Discussions taking place during events of the European Vocational Skills Week (2018, 2019),
* Further evidence from the OECD and the ILO.

Wniosek dotyczący zmiany i włączenia elementów dwóch instrumentów UE dotyczących kształcenia i szkolenia zawodowego ECVET i EQAVET, przy jednoczesnym uchyleniu oryginalnych instrumentów, opiera się na:

* specjalne badanie na temat instrumentów unijnego kształcenia i szkolenia zawodowego (EQAVET i ECVET) z 2019 r., z uwzględnieniem wcześniejszych badań oceniających),
* wyniki grupy roboczej ACVT powołanej w celu uzgodnienia przyszłego rozwoju europejskich instrumentów kształcenia i szkolenia zawodowego (1 semestr 2019 r.).

**Wpływ wniosku na Zalecenia Rady w sprawie *Europejskiego Systemu Transferu Osiągnięć w Kształceniu i Szkoleniu Zawodowym* (European Credit System for Vocational Education and Training ECVET) oraz *Europejskich Ram Odniesienia na rzecz Zapewniania Jakości w Kształceniu i Szkoleniu Zawodowym* (European Quality Assurance Reference Framework for Vocational Education EQAVET) oraz proponowane dalsze działania.**

Od 2009 r. opracowano i wdrożono dwa konkretne instrumenty kształcenia i szkolenia zawodowego, aby wspierać Państwa Członkowskie w uelastycznianiu kształcenia i szkolenia zawodowego (*Europejski System Transferu Osiągnięć w Kształceniu i Szkoleniu Zawodowym* (European Credit System for Vocational Education and Training ECVET) oraz w poprawie jakości ich systemów kształcenia i szkolenia zawodowego (*Europejskie Ramy Odniesienia na* *rzecz* *Zapewniania Jakości w Kształceniu i Szkoleniu Zawodowym* (European Quality Assurance Reference Framework for Vocational Education EQAVET). Zgodnie z wynikami ich ostatnich ocen oba instrumenty należy zmodernizować i usprawnić.

Celem zalecenia ECVET była poprawa uznawania, akumulacji i transferu efektów uczenia się, wspieranie mobilności i uczenia się przez całe życie, a także ustanowienie unijnego systemu punktów w kształceniu i szkoleniu zawodowym. Inicjatywa ta została rozwinięta w następstwie Deklaracji Kopenhaskiej z 2002 r. W sprawie przyszłych priorytetów zacieśnienia współpracy europejskiej w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego, w której stwierdzono potrzebę systemu wspierającego „przejrzystość, porównywalność, możliwość przenoszenia i uznawanie kompetencji i/lub kwalifikacji między różnymi krajami i na różnych poziomach”.

Zgodnie z wyżej wymienionymi ocenami unijnych instrumentów kształcenia i szkolenia zawodowego ECVET w znacznym stopniu przyczynił się do rozwoju lepszej jakości mobilności poprzez wykorzystanie i udokumentowanie jednostek efektów uczenia się, przy czym prawie wszystkie Państwa Członkowskie korzystają obecnie z ECVET w mobilności międzynarodowej. Jednak koncepcja punktów ECVET zasadniczo nie była stosowana, a ECVET nie doprowadził do opracowania europejskiego systemu punktów w kształceniu i szkoleniu zawodowym.

W oparciu o informacje zwrotne otrzymane podczas konsultacji z zainteresowanymi stronami oraz doświadczenia zebrane w trakcie wdrażania systemu ECVET w ciągu ostatnich 10 lat, niniejszy wniosek uwzględnia i wzmacnia niektóre elementy zalecenia w sprawie systemu ECVET z 2009 r., a rezygnuje z innych, które nie wnoszą wartości dodanej lub nie odpowiadają na rzeczywiste potrzeby systemów VET. W szczególności,

* Zasada, zgodnie z którą kwalifikacje są tworzone z jednostek efektów uczenia się, jest zintegrowana i wzmocniona we wniosku (modularyzacja). Jest ona postrzegana jako warunek wstępny zwiększenia elastyczności programów kształcenia i szkolenia zawodowego oraz ułatwienia walidacji jako środka sprzyjającego upowszechnianiu zdobywania i przekwalifikowywania kwalifikacji. Ma ona również zasadnicze znaczenie dla ułatwienia mobilności osób uczących się w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego oraz uznawania efektów uczenia się osiągniętych w takich okresach mobilności. Ponadto może on również wspierać automatyczne wzajemne uznawanie kwalifikacji w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego oraz współpracę na poziomie sektorowym, w tym wsparcie w ramach planów współpracy sektorowej w zakresie umiejętności. W tym celu zbadana zostanie koncepcja europejskich podstawowych profili zawodowych w celu określenia pewnej części wspólnych treści szkoleń na poziomie europejskim. Profile te mogą znacząco ułatwić mobilność osób uczących się i pracowników, automatyczne uznawanie kwalifikacji zawodowych i wyników okresów nauki za granicą oraz opracowanie wspólnych kwalifikacji i programów nauczania w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego;
* Narzędzia mobilności opracowane na podstawie zalecenia z 2009 r. (np. porozumienie o programie zajęć i protokół ustaleń) związane ze wspieraniem mobilności geograficznej osób uczących się w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego będą dalej rozwijane w ramach innych instrumentów UE, takich jak te wspierane przez program Erasmus+, i powiązane z dalszym rozwojem Europass;
* Punkty kredytowe wprowadzone w zaleceniu z 2009 r. zostaną zniesione ze względu na bardzo niski poziom wykorzystania i brak dowodów na wartość dodaną. W praktyce ECTS (europejski system transferu i akumulacji punktów), szeroko stosowany w szkolnictwie wyższym, jest stosowany również w kształceniu i szkoleniu zawodowym na poziomie ponadgimnazjalnym i wyższym.

Zalecenie w sprawie ECVET z 2009 r. zostanie uchylone, a przepisy i zasady ECVET, o których mowa powyżej, będą kontynuowane na podstawie niniejszego wniosku i włączone do innych instrumentów polityki UE.

Zalecenie EQAVET zostało przyjęte w celu poprawy jakości VET. Znaczenie poprawy jakości w VET zostało już uwzględnione w strategii lizbońskiej z 2000 r., w której stwierdzono, że przejście do gospodarki opartej na wiedzy wymaga nowoczesnego i elastycznego VET. W deklaracji kopenhaskiej z 2002 r. zaproponowano następnie współpracę UE w zakresie zapewniania jakości w VET w celu wspierania wzajemnego zaufania i uznawania kwalifikacji.

Wyżej wymienione oceny instrumentów UE w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego wykazały, że EQAVET zachęciły państwa członkowskie do przeglądu i udoskonalenia krajowych systemów zapewniania jakości: w odpowiedzi na niniejsze zalecenie dwanaście państw członkowskich udoskonaliło je specjalnie, podczas gdy w większości innych krajów EQAVET wykorzystano do przeglądu i dostosowania ich systemów. Ponadto w kilku krajach wprowadzono nowe przepisy dotyczące zapewniania jakości, które wyraźnie odnoszą się do EQAVET. Zalecenie nie przyczyniło się jednak w znacznym stopniu do poprawy przejrzystości ustaleń w zakresie zapewniania jakości pomiędzy krajami i zasadniczo nie sprzyjało wzajemnemu zaufaniu. Ponadto niektóre zainteresowane strony są zdania, że narzędzie to jest stosowane głównie w szkolnym wstępnym kształceniu i szkoleniu zawodowym.

W ciągu ostatnich dziesięciu lat w ramach sieci EQAVET na szczeblu UE opracowano wiele działań, takich jak działania w zakresie partnerskiego uczenia się i grupy robocze zajmujące się specjalnymi tematami zapewniania jakości. Jedno z tych działań, zwane inicjatywą EQAVET+, polegało na opracowaniu konkretnych orientacyjnych deskryptorów dotyczących kilku tematów związanych z zapewnianiem jakości, które nie zostały uwzględnione w zaleceniu z 2009 roku. Działanie to zostało opracowane w odpowiedzi na zewnętrzną ocenę zalecenia z 2013 r., w której wskazano obszary wymagające poprawy.

W związku z tym niniejszy wniosek zostanie opracowany z uwzględnieniem wyników różnych badań oceniających przedstawionych powyżej:

* Uchylenie zalecenia EQAVET z 2009 r. i włączenie do niniejszego wniosku prac nad zapewnieniem jakości w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego w UE;
* Włączyć inicjatywę EQAVET+, dodając do niej elementy dotyczące efektów uczenia się, certyfikacji i oceny, konsultacji z zainteresowanymi stronami, roli nauczycieli i szkoleniowców;
* dodanie dodatkowego orientacyjnego wskaźnika opisującego elastyczność ścieżek kształcenia i szkolenia zawodowego ze względu na zwiększoną potrzebę rozwijania elastycznej oferty kształcenia i szkolenia zawodowego oraz potrzebę przyczyniania się do zrównoważenia środowiskowego;
* uwzględnienie aspektu gotowości cyfrowej systemów i instytucji kształcenia i szkolenia zawodowego;
* Określenie nowej metody pracy poprzez wzajemną weryfikację zapewniania jakości na poziomie systemu VET w celu poprawy wzajemnego uczenia się, zwiększenia przejrzystości rozwiązań w zakresie zapewniania jakości oferty VET oraz wzmocnienia wzajemnego zaufania między państwami członkowskimi;
* Utrzymanie misji i funkcji krajowych punktów odniesienia EQAVET (krajowych programów reform).

**Ocena wpływu**

Wniosek został opracowany na podstawie dowodów zebranych w trakcie badań oraz w drodze szerokich konsultacji z zainteresowanymi stronami. Biorąc pod uwagę komplementarność proponowanych działań z inicjatywami państw członkowskich, dobrowolny charakter proponowanych działań i zakres oczekiwanych skutków, ocena skutków nie jest konieczna.

**Zdolność regulacyjna i uproszczenie**

Nie dotyczy.

**4. SKUTKI BUDŻETOWE**

Nie będzie wymagany dodatkowy budżet ani zasoby ludzkie z budżetu UE. Ponadto niniejsza inicjatywa nie przesądza o negocjacjach w sprawie kolejnych wieloletnich ram finansowych i przyszłych programów.

1. **INNE ELEMENTY**

**Plany wdrożeniowe oraz ustalenia dotyczące monitorowania, oceny i sprawozdawczości**

Na szczeblu krajowym w niniejszym wniosku zachęca się państwa członkowskie do modernizacji systemów kształcenia i szkolenia zawodowego zgodnie z krajowymi priorytetami i praktykami w zakresie kształcenia i szkolenia.

Komisja będzie co pięć lat składać Radzie sprawozdania z realizacji zalecenia, opierając się na corocznym monitoringu Cedefopu i w ścisłej współpracy z ACVT.

**Dokumenty wyjaśniające (w przypadku dyrektyw)**

Nie dotyczy.

**Szczegółowe wyjaśnienie szczegółowych przepisów wniosku**

*Zalecenia dla państw członkowskich*

We wniosku zachęca się państwa członkowskie do działań na rzecz realizacji polityki Unii w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego.

Polityka ta jest inspirowana opinią ACVT w sprawie przyszłości kształcenia i szkolenia zawodowego po 2020 r.

Kryzys COVID-19 uwypuklił pilną potrzebę podjęcia głównych kierunków działań reformatorskich w celu zwiększenia odporności i dostosowania kształcenia i szkolenia zawodowego do przyszłych wyzwań. Podkreślono w niej potrzebę zwiększenia sprawności kształcenia i szkolenia zawodowego w odpowiedzi na szybkie zmiany, przyspieszenia digitalizacji kształcenia i szkolenia zawodowego, nowoczesnych i innowacyjnych metod uczenia się oraz większych inwestycji w umiejętności i kompetencje nauczycieli i szkoleniowców.

Jednym z kluczowych przesłań opinii ACVT jest wspieranie tworzenia europejskiej kultury kształcenia i szkolenia zawodowego, która jest zorientowana na wyniki, wspiera państwa członkowskie w wyznaczaniu celów i opracowywaniu metod oceny ich realizacji. Opierając się na wcześniejszych konsultacjach dotyczących ewentualnych poziomów odniesienia w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego, we wniosku przewidziano również szereg celów ilościowych, które mają zostać osiągnięte do 2025 r., wymienionych poniżej:

* udział zatrudnionych absolwentów powinien wynosić co najmniej 82%;
* 60 % absolwentów, którzy niedawno ukończyli kształcenie i szkolenie zawodowe, korzysta z możliwości uczenia się w miejscu pracy podczas kształcenia i szkolenia zawodowego. Cel ten odnosi się do wszystkich form uczenia się w miejscu pracy i tym samym przyczyni się do zwiększenia możliwości przyuczania do zawodu, które mogą być wspierane w ramach gwarancji dla młodzieży;
* 8 % osób uczących się w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego korzysta z mobilności edukacyjnej za granicą.

Pierwszy i trzeci cel opierają się na istniejących poziomach odniesienia ET 2020 dotyczących szans absolwentów na zatrudnienie oraz mobilności w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego, natomiast drugi opiera się na zaleceniu Rady w sprawie europejskich ram na rzecz jakości i skutecznych praktyk zawodowych. W dokumencie roboczym służb Komisji szczegółowo wyjaśniono uzasadnienie i metodologię tych wskaźników i celów.

We wniosku określono ponadto szereg zasad, których należy przestrzegać na szczeblu krajowym w celu wdrożenia wyżej wymienionej polityki Unii. Zasady te są uporządkowane wokół następujących celów tematycznych:

1. Kształcenie i szkolenie zawodowe jest umiejętne w dostosowywaniu się do dynamicznych zmian na rynku pracy

Wpływ pandemii COVID-19 na gospodarkę UE, szybki rozwój technologiczny, digitalizacja, przejście do gospodarki zasobooszczędnej, cyrkulacyjnej i neutralnej dla klimatu, nowe modele biznesowe i nowe formy organizacji pracy przyspieszają zmiany w zakresie umiejętności wymaganych na rynku pracy. Państwa członkowskie muszą wprowadzić odpowiednie ramy i środki, aby zagwarantować, że kształcenie i szkolenie zawodowe jest odporne i może szybko reagować na zmieniające się potrzeby rynku pracy. Aby móc reagować na zmiany w sektorach gospodarki i zawodach oraz odpowiednio dostosowywać treści kształcenia i szkolenia zawodowego, potrzebne są lepsze mechanizmy przewidywania umiejętności i śledzenia absolwentów. Decydującym elementem jest tempo, w jakim odbywa się to dostosowanie. Potrzebne są poziomy autonomii i finansowania, które ułatwią podmiotom prowadzącym kształcenie i szkolenie zawodowe szybkie reagowanie na zmieniające się potrzeby w zakresie umiejętności.

VET przygotowuje ludzi do określonych zawodów. Jednocześnie treści nauczania, zarówno dla młodzieży, jak i dla dorosłych, muszą zapewniać równowagę między kompetencjami kluczowymi, w tym umiejętnościami życiowymi, a umiejętnościami bardziej specyficznymi dla danego zawodu.

Uczenie się w miejscu pracy i przyuczanie do zawodu to w szczególności skuteczne podejścia, które mają zapewnić adekwatność kształcenia i szkolenia zawodowego w stosunku do rynku pracy. W czasach recesji małe przedsiębiorstwa mogą nie być w stanie zapewnić miejsc na praktyki zawodowe. Silniejsze podejście zapobiegawcze i większe ukierunkowanie gwarancji dla młodzieży na praktyki zawodowe, a także odpowiednie środki wsparcia, w postaci międzyzakładowych ośrodków szkoleniowych lub rozwoju cyfrowych narzędzi szkoleniowych, mogą przyczynić się do stabilnej podaży praktyk zawodowych również w niekorzystnych warunkach gospodarczych.

2. Elastyczność i możliwości rozwoju są podstawą kształcenia i szkolenia zawodowego

**Elastyczność i możliwości postępu w sektorach kształcenia i szkolenia** oraz między nimi są kluczowymi elementami przyszłościowych systemów kształcenia i szkolenia zawodowego. Ponadto zadbanie o to, by programy kształcenia i szkolenia zawodowego były zindywidualizowane i ukierunkowane na osobę uczącą się, ma zasadnicze znaczenie dla zapewnienia silnego zaangażowania osób uczących się oraz atrakcyjności ścieżek kształcenia i szkolenia zawodowego prowadzących do zwiększenia szans na zatrudnienie.

**Modularyzacja** - rozbicie kwalifikacji zawodowych na mniejsze części efektów uczenia się - jest sposobem na elastyczną aktualizację treści i dostosowanie jej do potrzeb poszczególnych osób. Walidacja efektów uczenia się uzyskanych w ramach uczenia się pozaformalnego i nieformalnego ułatwi podnoszenie i przekwalifikowywanie kwalifikacji, prowadząc nie tylko do uzyskania pełnych kwalifikacji, ale także do uzyskania mikro- lub częściowych kwalifikacji. Pomaga ona również łączyć różne dziedziny, co jest niezbędne dla rozwoju obszaru zielonej i zrównoważonej gospodarki.

3. Kształcenie i szkolenie zawodowe jest siłą napędową innowacji i wzrostu oraz przygotowuje do cyfrowych i ekologicznych przemian i zawodów, na które istnieje duże zapotrzebowanie.

Reakcja kształcenia i szkolenia zawodowego na zmiany strukturalne może zostać zwiększona dzięki bardziej proaktywnemu podejściu polegającemu na bardziej strategicznym powiązaniu kształcenia i szkolenia zawodowego z przyszłościowymi strategiami gospodarczymi, ekosystemami przedsiębiorczości i innowacji. Jest to sposób nie tylko reagowania na zmiany, które już zachodzą, ale także współtworzenia przemian gospodarczych i społecznych - zwłaszcza w obecnym kontekście ożywienia gospodarczego, skupienia się na strategicznych ekosystemach przemysłowych (zdrowie, farmaceutyka i inne) oraz na gospodarce efektywnie korzystającej z zasobów, wolnej od substancji toksycznych, okrężnej, neutralnej dla klimatu i cyfrowej. Może to potencjalnie skrócić czas reakcji na dostosowanie programów kształcenia i szkolenia zawodowego.

Państwa członkowskie powinny nadal wdrażać podejścia oparte na doskonałości w kształceniu i szkoleniu zawodowym, które sprzyjają włączeniu kształcenia i szkolenia zawodowego do ekosystemów umiejętności, do strategii inteligentnej specjalizacji, krajowych strategii na rzecz umiejętności, systemów innowacji, strategii gospodarki obiegowej, inicjatyw remontowych lub krajowych planów dotyczących energii i klimatu. Rozwój kształcenia i szkolenia zawodowego na wyższych poziomach kwalifikacji oraz wspieranie przedsiębiorczości i nowo powstających przedsiębiorstw to ważne elementy wymaganej reakcji. Powinno to być połączone z uzupełniającymi środkami polityki strukturalnej, które mogą przyczynić się do zwiększenia atrakcyjności otoczenia biznesowego, sprzyjać inwestycjom i rozpowszechnianiu innowacji. Centra doskonałości zawodowej połączone za pomocą ponadnarodowych ram europejskich mogą być skutecznym narzędziem stymulowania rozwoju umiejętności, które będą sprzyjać przechodzeniu z upadających sektorów do nowych, rozwijających się sektorów oraz włączaniu umiejętności ekologicznych i cyfrowych (np. w oparciu o unijne ramy kompetencji cyfrowych dla obywateli oraz europejskie ramy e-kompetencji dla specjalistów w dziedzinie TIK) do kontekstu zawodowego.

Ekologizacja sektora kształcenia i szkolnictwa zawodowego wymaga przede wszystkim ekologizacji programów oraz treści kształcenia i szkolenia zawodowego, a także zarządzania instytucjami kształcenia i szkolnictwa zawodowego z należytym uwzględnieniem wpływu na środowisko. Wymaga to od tych instytucji dostosowywania ich programów i dbania o to, by odpowiadały one potrzebom przedsiębiorstw, które są na pierwszej linii frontu realizacji celów w zakresie ochrony środowiska, ale także w zapewnianiu zgodności infrastruktury i technologii z wymogami zrównoważonego rozwoju, przyczyniając się w ten sposób do realizacji celów zrównoważonego rozwoju. Przykładowo poprzez pomoc w zapewnianiu umiejętności potrzebnych w ramach Fali Odnowy oraz ekologicznego i zrównoważonego przejścia. Ponadto, jak pokazał kryzys COVID-19, instytucje kształcenia i szkolenia zawodowego muszą przyjąć cyfryzację i dysponować jasną strategią cyfrową, która będzie uwzględniała wiele aspektów: dostarczanie cyfrowych treści edukacyjnych, podejścia pedagogiczne w nauczaniu cyfrowym, ale także lepsze wykorzystanie danych w celu śledzenia postępów osób uczących się, opracowywanie dostosowanych do nich metod i prognozowanie umiejętności.

4. Kształcenie i szkolenie zawodowe jest atrakcyjne i opiera się na nowoczesnym i cyfrowym zapewnianiu szkoleń/umiejętności

Podczas gdy kształcenie i szkolenie zawodowe zapewniają bardzo dobre perspektywy zatrudnienia w zawodach, na które istnieje duże zapotrzebowanie na rynku pracy, w większości państw członkowskich nadal stoi ono przed wyzwaniem niskiej atrakcyjności dla osób uczących się i dla przedsiębiorstw. Oznacza to, że należy dołożyć wszelkich starań, aby zwiększyć atrakcyjność kształcenia i szkolenia zawodowego, wprowadzając innowacje i modernizując je, zwłaszcza w zakresie nowych środowisk, narzędzi i metod nauczania, ze szczególnym uwzględnieniem digitalizacji. Narzędzia symulacyjne oparte na technologiach informacyjno-komunikacyjnych, narzędzia wirtualnej i rozszerzonej rzeczywistości mają potencjał, aby znacznie zmodernizować i unowocześnić ofertę kształcenia i szkolenia zawodowego, zwiększyć jego skuteczność i dostępność w porównaniu z drogim sprzętem. Może to być szczególnie korzystne dla małych przedsiębiorstw i praktyk zawodowych organizowanych w małych i średnich przedsiębiorstwach.

Nowe rodzaje umiejętności można zdobywać poprzez wspólne nauczanie, uczenie się interdyscyplinarne i w ramach projektów. Innym aspektem atrakcyjności jest przenikalność: systemy kształcenia i szkolenia powinny umożliwiać pionowe i poziome ścieżki pomiędzy kształceniem i szkoleniem zawodowym, ogólnym kształceniem szkolnym, szkolnictwem wyższym i kształceniem dorosłych. Programy wyższego kształcenia i szkolenia zawodowego powinny być dalej rozwijane, by wspierać zwiększone zapotrzebowanie na zaawansowane umiejętności zawodowe. Wysokiej jakości usługi poradnictwa zawodowego mogą również zwiększyć atrakcyjność kształcenia i szkolenia zawodowego.

Internacjonalizacja, mobilność transnarodowa, w tym wirtualne konkursy umiejętności, silne powiązania z innymi sektorami kształcenia i szkolenia, badania naukowe i podmioty działające na rynku pracy mają kluczowe znaczenie dla innowacyjności sposobu opracowywania i realizacji kształcenia i szkolenia zawodowego.

Podniesienie jakości kształcenia i szkolenia zawodowego będzie możliwe jedynie przy udziale dobrze wyszkolonych i zmotywowanych nauczycieli i szkoleniowców. Personel w kształceniu i szkoleniu zawodowym musi być wspierany w rozwijaniu umiejętności i dostarczaniu narzędzi do opanowania nowych technologii, pracy w środowisku wielokulturowym i zrozumienia zmieniających się potrzeb rynku pracy. Motywacja, rozwój kariery i dobre samopoczucie nauczycieli i szkoleniowców w kształceniu i szkoleniu zawodowym są kluczem do zwiększenia atrakcyjności ich zawodu. Tzw. nauczyciele hybrydowi - rodzaj personelu pracującego w niepełnym wymiarze godzin w przedsiębiorstwie i w niepełnym wymiarze godzin jako nauczyciele w szkole zawodowej - mogą przyczynić się do zacieśnienia współpracy między szkołami kształcenia i szkolenia zawodowego a przedsiębiorstwami w sposób bardziej zorganizowany i częstszy. Nauczyciele hybrydowi mogą wnieść niezbędne innowacje do środowiska szkolnego i mogą zająć się problemem rosnącego niedoboru i starzenia się populacji nauczycieli zawodowych. Koncepcja ta zapewnia interesujące perspektywy zawodowe dla poszczególnych osób i przynosi korzyści zarówno szkołom, jak i przedsiębiorstwom, m.in. poprzez podział kosztów wynagrodzenia.

5. Kształcenie i szkolenie zawodowe promuje równość szans

Dobrej jakości kształcenie i szkolenie zawodowe przyczyniają się również do włączenia grup szczególnie narażonych. Oznacza to, że należy zapewnić szeroką dostępność i usunąć wszelkie pozostałe bariery utrudniające uczestnictwo, w tym dla osób niepełnosprawnych, osób dorosłych o niskich kwalifikacjach, mniejszości etnicznych i rasowych, w tym Romów, oraz osób o pochodzeniu migracyjnym. Może to również pomóc w rozwiązaniu problemów związanych z równością w dostępie do cyfrowych narzędzi edukacyjnych, połączeń internetowych i niezbędnych urządzeń informatycznych, które pojawiły się w czasie kryzysu COVID-19. Ukierunkowane środki i elastyczne formaty szkoleń mogą zapobiegać przedwczesnemu kończeniu kształcenia i szkolenia zawodowego i stwarzać możliwości ponownego podjęcia kształcenia i szkolenia zawodowego przez osoby, które przedwcześnie zakończyły naukę.

Należy również zająć się kwestią uprzedzeń związanych z płcią, promując równowagę między tradycyjnymi zawodami "męskimi" i "kobiecymi", w tym zachęcając kobiety do udziału w szkoleniu zawodowym w odniesieniu do tradycyjnych zawodów "męskich" i mężczyzn w odniesieniu do zawodów "kobiecych".

6. Kształcenie i szkolenie zawodowe opiera się na kulturze zapewniania jakości (wyjaśnionej powyżej)

7. Wdrożenie na szczeblu krajowym

Zrównoważone partnerstwa między wszystkimi zainteresowanymi stronami, w tym partnerstwa publiczno-prywatne, mają kluczowe znaczenie dla osiągnięcia skutecznego zarządzania w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego. Zachęca się państwa członkowskie do jak najlepszego wykorzystania istniejących narzędzi europejskich, takich jak Europass, europejskie ramy kwalifikacji (EQF) lub ESCO (wielojęzyczna europejska klasyfikacja umiejętności, kompetencji, kwalifikacji i zawodów), oraz do maksymalizacji synergii między nimi, także w celu promowania automatycznego wzajemnego uznawania kwalifikacji/dyplomów z zakresu kształcenia i szkolenia zawodowego oraz wyników okresów nauki za granicą. Fundusze i instrumenty Unii Europejskiej nadal koncentrują się na umiejętnościach i zapewniają możliwości finansowania reform szkolenia w zakresie kształcenia zawodowego. W celu skuteczniejszego i wydajniejszego wdrożenia zalecenia proponuje się, aby odpowiedzialne organy krajowe określiły środki, które należy podjąć w celu wdrożenia niniejszego zalecenia na szczeblu krajowym w ciągu jednego roku od jego przyjęcia, opierając się na odpowiednich istniejących ustaleniach krajowych i istniejących ramach finansowych, a następnie wdrożyły je.

**Wsparcie na szczeblu UE**

Celem wniosku jest ponowne potwierdzenie kluczowej roli trójstronnego Komitetu Doradczego ds. Kształcenia Zawodowego (ACVT) w zarządzaniu polityką UE w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego, a jednocześnie wezwanie do stosowania bardziej uporządkowanej metody pracy. Wzywa się w nim również do ściślejszej współpracy z innymi kluczowymi zainteresowanymi stronami, takimi jak przedstawiciele osób uczących się i organizatorzy kształcenia i szkolenia zawodowego.

Wniosek nie wprowadza żadnych zmian do szerszych struktur zarządzania w dziedzinie umiejętności, kształcenia i szkolenia.

Wsparcie Komisji Europejskiej dla państw członkowskich w celu wdrożenia niniejszego zalecenia można by stopniowo wykorzystać poprzez zwiększenie wsparcia dla reform strukturalnych w zakresie praktyk zawodowych dzięki służbom wspierającym praktyki zawodowe oraz poprzez nowy impuls dla Europejskiego sojuszu na rzecz praktyk zawodowych w synergii z gwarancją dla młodzieży, a także poprzez rozszerzenie usług wsparcia w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego wraz z CEDEFOP. Działania te mogłyby obejmować szereg usług, w tym wzajemne uczenie się, porady ekspertów, uczenie się od siebie nawzajem, prace analityczne i budowanie potencjału w zakresie wdrażania niniejszego zalecenia.

Platformy Centrów Doskonalenia Zawodowego (CoVE) mają na celu wspieranie "konwergencji w górę" doskonalenia w kształceniu i szkoleniu zawodowym, działając na dwóch poziomach:

1. Krajowym: w kontekście lokalnym, włączanie Centrów Doskonalenia Zawodowego w lokalne ekosystemy i klastry przedsiębiorczości i innowacji oraz pełnienie roli ośrodków rozpowszechniania technologii dla MŚP, w tym cyfrowych narzędzi edukacyjnych (symulatory oparte na technologiach informacyjno-komunikacyjnych, wirtualna i rozszerzona rzeczywistość), oraz łączenie ich na poziomie europejskim.

2. Międzynarodowym: poprzez platformy centrów doskonalenia zawodowego w celu ustanowienia światowej klasy punktów odniesienia dla kształcenia zawodowego poprzez skupienie CoVE, które mają wspólne zainteresowania konkretnymi sektorami/handlami (np. aeronautyka, e-mobilność, technologie ekologiczne i cyrkulacyjne, TIK, opieka zdrowotna itp. ) lub innowacyjne podejścia (np. rozwiązania cyfrowe, sztuczna inteligencja) do rozwiązywania problemów społecznych (np. zmiana klimatu, wyczerpywanie się i niedobór zasobów, zanieczyszczenie, realizacja celów zrównoważonego rozwoju, integracja migrantów, podnoszenie kwalifikacji osób o niskich kwalifikacjach itp.)

Platformy te będą otwarte dla krajów o dobrze rozwiniętych systemach doskonałości zawodowej, jak również dla tych, które są w trakcie opracowywania podobnych podejść, mających na celu zbadanie pełnego potencjału instytucji kształcenia i szkolenia zawodowego do odgrywania aktywnej roli we wspieraniu wzrostu, konkurencyjności i innowacji. Platformy centrów doskonalenia zawodowego nie mają na celu budowania od podstaw nowych instytucji i infrastruktury kształcenia i szkolenia zawodowego. Ich celem jest raczej zgromadzenie szeregu partnerów lokalnych/regionalnych, takich jak podmioty prowadzące wstępne i ustawiczne kształcenie i szkolenie zawodowe, instytucje szkolnictwa wyższego, w tym uniwersytety nauk stosowanych i politechniki, instytucje badawcze, parki naukowe, klastry, przedsiębiorstwa, w szczególności mikro-, małe i średnie, izby i stowarzyszenia przedsiębiorców, partnerzy społeczni, sektorowe rady ds. umiejętności, stowarzyszenia zawodowe/sektorowe, klastry, władze krajowe i regionalne oraz agencje rozwoju, publiczne służby zatrudnienia itp.

Ważną rolę może odegrać narzędzie autorefleksji SELFIE, które wspiera instytucje edukacyjne i szkoleniowe w skutecznym wykorzystaniu technologii cyfrowych do nauczania i uczenia się. Narzędzie to będzie dalej rozwijane i rozszerzane, tak aby obejmowało współpracę z pracodawcami w ramach programów uczenia się w miejscu pracy. Ramy EQAVET są dostosowane tak, aby obejmowały również kryteria/wskaźniki jakości związane z cyfryzacją nauczania i uczenia się, w tym poprzez wykorzystanie narzędzia SELFIE. Narzędzie to będzie dalej rozwijane i rozszerzane, tak by obejmowało współpracę z pracodawcami w ramach programów uczenia się w miejscu pracy. Ramy EQAVET są przystosowane tak, aby obejmowały również kryteria/wskaźniki jakości związane z cyfryzacją nauczania i uczenia się, w tym poprzez wykorzystanie narzędzia SELFIE.

Europejskie systemy kształcenia i szkolenia zawodowego mają potencjał, by stać się światowym punktem odniesienia dla rozwoju umiejętności. Na szczeblu europejskim należy podjąć szereg działań, które mogą promować europejskie przywództwo na światowym rynku szkoleń, takich jak wspieranie umiędzynarodowienia systemów kształcenia i szkolenia zawodowego, promowanie konkursów umiejętności lub organizowanie kampanii komunikacyjnych mających na celu zwiększenie atrakcyjności i wizerunku VET.

Innowacyjnym elementem wspierającym doskonaelnie i umiędzynarodowienie kształcenia i szkolenia zawodowego jest koncepcja europejskich podstawowych profili zawodowych, które określałyby pewną część wspólnych treści szkoleniowych na poziomie europejskim. Jako część platformy Europass i uzupełnione, w miarę możliwości, o cyfrowe treści zawodowe, profile te mogą znacząco ułatwić mobilność osób uczących się i pracowników, automatyczne uznawanie kwalifikacji w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego oraz wyników okresu nauki za granicą, a także opracowanie wspólnych programów kształcenia i szkolenia zawodowego, kwalifikacji i mikrokredytów.

W celu wzmocnienia europejskiego stopnia przejrzystości i "budowania zaufania" we wniosku proponuje się wprowadzenie wzajemnej oceny w zakresie ustaleń dotyczących zapewniania jakości w kształceniu i szkoleniu zawodowym. Skoncentrowanie się na wymiarze europejskim jest logicznym rozszerzeniem korzystnych działań, które miały miejsce od czasu przyjęcia zalecenia EQAVET w 2009 r. i które pomogły większości krajów określić, zweryfikować i udoskonalić ich systemy zapewniania jakości. Format i metody pracy tego wzmocnionego wymiaru europejskiego, mającego na celu wzmocnienie przejrzystości i budowanie zaufania, poprzez wzajemną weryfikację, muszą być dalej omawiane ze wszystkimi zainteresowanymi stronami.

Podmioty prowadzące kształcenie i szkolenie zawodowe oraz ich stowarzyszenia są kluczowe w procesie wdrażania reform w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego na szczeblu krajowym i mają bezpośredni wpływ na realizację polityki i inicjatyw unijnych. Pomagają one w rozpowszechnianiu agendy politycznej VET i dobrych praktyk wymienianych na szczeblu UE, ale także przekazują informacje zwrotne i wiedzę specjalistyczną z perspektywy praktyków, a także propozycje polityczne przedstawiane przez Komisję. Istnieje potrzeba wzmocnienia zorganizowanego dialogu z organizatorami kształcenia i szkolenia zawodowego w celu zwiększenia ich roli we współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego na szczeblu UE.

Zachęca się do korzystania z funduszy i programów unijnych (takich jak "Nowa generacja UE" (instrument na rzecz odbudowy i odporności, REACT-EU), Europejski Fundusz Społeczny Plus, Europejski Fundusz Rozwoju Regionalnego, InvestEU, Erasmus+, "Horyzont dla Europy", Interreg, "Europa cyfrowa", "Mechanizm sprawiedliwego przejścia", Europejski Fundusz Rolny na rzecz Rozwoju Obszarów Wiejskich) w celu wsparcia realizacji zobowiązań podjętych w niniejszym wniosku.

W szczególności proponowany Instrument na rzecz Odbudowy i Odporności oraz REACT-EU mogą potencjalnie złagodzić społeczno-ekonomiczne skutki transformacji i pandemii COVID-19.
Zwłaszcza można by wzmocnić wsparcie dla praktyk zawodowych, cyfryzacji instytucji kształcenia i szkolenia zawodowego oraz przyspieszyć reformy kształcenia i szkolenia zawodowego, wspierając sprawne wdrażanie wysokiej jakości programów przekwalifikowania zawodowego wspierających zmiany zawodowe osób pracujących w sektorach poważnie dotkniętych kryzysem.

2020/0137 (NLE)

Wniosek dotyczący

**ZALECENIE RADY UNII EUROPEJSKIEJ**

**w sprawie kształcenia i szkolenia zawodowego na rzecz trwałej konkurencyjności, sprawiedliwości społecznej i wytrwałości**

RADA UNII EUROPEJSKIEJ,

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

uwzględniając wniosek Komisji Europejskiej,

Podczas gdy:

(1) Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej uznaje edukację i dostęp do kształcenia zawodowego i ustawicznego za prawo, Cele Zrównoważonego Rozwoju Narodów Zjednoczonych przewidują do 2030 r. równy dostęp wszystkich kobiet i mężczyzn do przystępnego cenowo i wysokiej jakości kształcenia technicznego, zawodowego i wyższego, w tym uniwersyteckiego, oraz znaczny wzrost liczby młodzieży i dorosłych, którzy posiadają odpowiednie umiejętności, w tym techniczne i zawodowe, do zatrudnienia, godnych miejsc pracy i przedsiębiorczości.

(2) Europejski filar praw socjalnych ogłoszony w dniu 17 listopada 2017 r. określa szereg zasad wspierania sprawiedliwych i dobrze funkcjonujących rynków pracy i systemów opieki społecznej, w tym zasadę 1 dotyczącą prawa do wysokiej jakości kształcenia, szkolenia i uczenia się przez całe życie sprzyjającego włączeniu społecznemu oraz zasadę 4 dotyczącą aktywnego wspierania zatrudnienia.

(3) Wysokiej jakości i innowacyjne systemy kształcenia i szkolenia zawodowego zapewniają ludziom umiejętności przydatne w pracy, które pomagają im w dostosowaniu się do podwójnej transformacji cyfrowej i zielonej, w radzeniu sobie z sytuacjami nadzwyczajnymi i wstrząsami gospodarczymi, a jednocześnie wspierają wzrost gospodarczy i spójność społeczną. W ten sposób zapewnia się im umiejętności, które pomagają im zdobyć lub stworzyć miejsca pracy, na które istnieje zapotrzebowanie na rynku pracy.

(4) Zdecydowana polityka zawodowa ma zasadnicze znaczenie dla osiągnięcia celu, jakim jest wspieranie pracowników wykwalifikowanych, wyszkolonych i zdolnych do dostosowania się oraz rynków pracy reagujących na zmiany gospodarcze, określonego w art. 145 TFUE.

(5) Komunikat Komisji "Europejski Zielony Ład" jest nową strategią wzrostu gospodarczego Europy mającą na celu przekształcenie jej gospodarki i społeczeństwa oraz wprowadzenie ich na bardziej zrównoważoną ścieżkę. Szkoły, instytucje szkoleniowe i uniwersytety są dobrze przygotowane do tego, by wraz z uczniami, rodzicami, przedsiębiorstwami i szerszą społecznością angażować się w zmiany niezbędne do pomyślnej transformacji. Aby móc czerpać korzyści z zielonej transformacji, konieczne jest aktywne podnoszenie kwalifikacji i przekwalifikowywanie się.

(6) W komunikacie Komisji "Silna społeczna Europa na rzecz sprawiedliwej transformacji" podkreślono potrzebę umieszczenia umiejętności, szans na zatrudnienie i kapitału ludzkiego w centrum uwagi poprzez Europejski program na rzecz umiejętności sprzyjających trwałej konkurencyjności, sprawiedliwości społecznej i odporności, któremu towarzyszy wniosek dotyczący zalecenia Rady w sprawie kształcenia i szkolenia zawodowego. Zapowiedziano w nim również dalsze prace nad europejskim obszarem edukacji oraz nowe ramy współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia z państwami członkowskimi.

(7) Komunikat Komisji w sprawie nowej strategii przemysłowej dla Europy wzywa do podjęcia zdecydowanych działań w celu urzeczywistnienia uczenia się przez całe życie dla wszystkich oraz zapewnienia, że kształcenie i szkolenie dotrzymują kroku i pomagają w realizacji podwójnych przemian. Wzywa on również do zapewnienia większej liczby naukowców, inżynierów i techników na rynku pracy w ramach kształcenia i szkolenia wyższego i zawodowego. W nowym planie działania na rzecz gospodarki oraz w unijnej strategii na rzecz różnorodności biologicznej na rok 2030 podkreślono kluczową rolę umiejętności w przejściu na ekologiczną i czystą gospodarkę.

(8) W komunikacie Komisji w sprawie strategii MŚP na rzecz zrównoważonej i cyfrowej Europy podkreślono, że dostępność wykwalifikowanego personelu lub doświadczonej kadry kierowniczej stała się najważniejszym problemem dla jednej czwartej mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP), a brak wykwalifikowanych pracowników jest najważniejszą przeszkodą dla nowych inwestycji w całej Unii. Kształcenie i szkolenie zawodowe jest szczególnie istotne dla MŚP, zapewniające ich pracownikom niezbędne umiejętności.

(9) Komunikat Komisji w sprawie Unii na rzecz Równości: Strategia na rzecz równości płci 2020-2025 podkreśla znaczenie kształcenia i szkolenia zawodowego dla kobiet i mężczyzn w celu zapewnienia równowagi płci w zawodach, które tradycyjnie są zdominowane przez mężczyzn lub kobiety, aby zwalczać stereotypy związane z płcią.

(10) W komunikacie Komisji w sprawie budżetu UE zasilającego plan naprawy gospodarczej dla Europy przedstawiono odważny i kompleksowy plan naprawy gospodarczej w Europie. Plan ten opiera się na solidarności i uczciwości oraz jest głęboko zakorzeniony we wspólnych zasadach i wartościach Unii. W planie określono, w jaki sposób ożywić europejską gospodarkę, pobudzić ekologiczne i cyfrowe przemiany oraz uczynić ją bardziej sprawiedliwą, odporną i zrównoważoną dla przyszłych pokoleń.

(11) Od 2013 r. gwarancja dla młodzieży pomaga młodym ludziom wejść na rynek pracy, proponując im wysokiej jakości ofertę zatrudnienia, kształcenia ustawicznego, praktyk zawodowych lub staży w ciągu czterech miesięcy od utraty pracy lub zakończenia nauki. Kształcenie i szkolenie zawodowe skutecznie ułatwiło młodym ludziom zagrożonym wykluczeniem społecznym wejście na rynek pracy. W przyszłości atrakcyjne i dostosowane do potrzeb rynku pracy kształcenie i szkolenie zawodowe, zwłaszcza przyuczenie do zawodu, może odegrać jeszcze większą rolę w ramach gwarancji dla młodzieży, zapobiegając utracie pracy przez młodych ludzi i zwiększając ich szanse na rynku pracy, w szczególności w ramach ekologicznych i cyfrowych przemian.

(12) Wniosek Komisji dotyczący rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie Europejskiego Funduszu Społecznego Plus (EFS+) ma na celu zapewnienie lepszego dostosowania systemu kształcenia i szkolenia do potrzeb rynku pracy oraz równego dostępu do możliwości uczenia się przez całe życie dla wszystkich, dzięki ścieżkom podnoszenia i zmiany kwalifikacji.

(13) Wniosek Komisji dotyczący rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady ustanawiającego "Erasmus": unijny program na rzecz kształcenia, szkolenia, młodzieży i sportu i uchylającego rozporządzenie (UE) nr 1288/2013 stanowi, że należy zachować zintegrowany charakter programu na lata 2014-2020 obejmującego uczenie się we wszystkich kontekstach - formalnym, pozaformalnym i nieformalnym - i na wszystkich etapach życia, tak by pobudzać elastyczne ścieżki kształcenia umożliwiające rozwijanie kompetencji niezbędnych do stawienia czoła wyzwaniom XXI wieku.

(14) Niniejsze zalecenie opiera się na szeregu inicjatyw w dziedzinie kształcenia i szkolenia oraz umiejętności, które zostały opracowane na szczeblu europejskim, co streszczono w załączniku I i przyczyni się do realizacji europejskiego programu na rzecz umiejętności w zakresie zrównoważonej konkurencyjności, sprawiedliwości społecznej i odporności, zaktualizowanego planu działania na rzecz edukacji cyfrowej, europejskiego obszaru edukacyjnego oraz strategicznych ram współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia.

(15) Niniejsze zalecenie spełnia cel Europejskiego Obszaru Edukacyjnego, jakim jest stworzenie prawdziwej europejskiej przestrzeni uczenia się, w której granice nie utrudniają dostępu do wysokiej jakości kształcenia i szkolenia sprzyjającego włączeniu społecznemu, i która ma na celu usunięcie przeszkód w uznawaniu za granicą kwalifikacji zdobytych w trakcie kształcenia i szkolenia oraz okresów nauki, a także dążenie do sprawniejszego transgranicznego uznawania świadectw szkolenia i uczenia się przez całe życie.

(16) Opierając się na priorytetach ściślejszej europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia
i szkolenia zawodowego ("proces kopenhaski"), przyjętych jako rezolucja Rady w dniu 19 grudnia 2002 r., cele dotyczące wysokiej jakości i elastyczności kształcenia i szkolenia zawodowego oraz mobilności transnarodowej nadal znajdowały się w centrum globalnej wizji modernizacji kształcenia i szkolenia zawodowego określonej przez ministrów odpowiedzialnych w 2010 r. w komunikacie z Brugii.

(17) We wnioskach z Rygi z dnia 22 czerwca 2015 r. ministrowie odpowiedzialni za kształcenie i szkolenie zawodowe uzgodnili zestaw priorytetów wspierających realizację tej wizji, uwzględnionych we wspólnym sprawozdaniu Rady i Komisji z 2015 r. w sprawie wdrażania strategicznych ram europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia (ET 2020) oraz w Europejskim programie na rzecz nowych umiejętności z 2016 r.57 , które stanowiły kolejny silny impuls dla unijnej polityki kształcenia i szkolenia zawodowego, kładąc większy nacisk na atrakcyjność i jakość.

(18) W zaleceniu Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 czerwca 2009 r. w sprawie ustanowienia europejskich ram odniesienia na rzecz zapewniania jakości w kształceniu i szkoleniu zawodowym ("EQAVET") określono ramy odniesienia mające pomóc państwom członkowskim w poprawie jakości ich systemów kształcenia i szkolenia zawodowego oraz przyczynić się do zwiększenia przejrzystości zmian w polityce kształcenia i szkolenia zawodowego między państwami członkowskimi. W ciągu dziesięciu lat wdrażania EQAVET stymulował reformy krajowych systemów zapewniania jakości, ale nie przyczynił się znacząco do poprawy przejrzystości rozwiązań w zakresie zapewniania jakości. Ponadto był on stosowany głównie w szkolnym kształceniu i szkoleniu zawodowym. W związku z tym do niniejszego zalecenia należy włączyć ramy EQAVET z 2009 roku i dodać elementy, które pozwolą wyeliminować niedociągnięcia w ich wdrażaniu w odniesieniu do jakości efektów uczenia się, certyfikacji i oceny, konsultacji z zainteresowanymi stronami, roli nauczycieli i szkoleniowców, uczenia się w miejscu pracy oraz elastyczności kształcenia i szkolenia zawodowego. W celu poprawy wzajemnego uczenia się, zwiększenia przejrzystości i spójności rozwiązań w zakresie zapewniania jakości w kształceniu i szkoleniu zawodowym oraz wzmocnienia wzajemnego zaufania między państwami członkowskimi UE należy wprowadzić wzajemne weryfikacje zapewniania jakości na poziomie UE na poziomie systemu.

(19) W zaleceniu Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 czerwca 2009 r. w sprawie ustanowienia europejskiego systemu transferu i akumulacji punktów w kształceniu i szkoleniu zawodowym ("ECVET") wyznaczono cel polegający na poprawie uznawania, akumulacji i transferu efektów uczenia się, wspieraniu mobilności i uczenia się przez całe życie, a także na ustanowieniu unijnego systemu transferu i akumulacji punktów w kształceniu i szkoleniu zawodowym. W ciągu dziesięciu lat wdrażania systemu ECVET w znacznym stopniu przyczynił się do rozwoju wysokiej jakości doświadczeń związanych z mobilnością poprzez stosowanie i dokumentowanie jednostek efektów uczenia się. Koncepcja punktów ECVET nie była jednak na ogół stosowana, a system ECVET nie doprowadził do rozwoju europejskiego systemu transferu i akumulacji punktów w kształceniu i szkoleniu zawodowym. Dlatego też niniejsze zalecenie Rady powinno zawierać kluczowe zasady systemu ECVET (np. jednostki efektów uczenia się) związane z elastycznością. Narzędzia ECVET (np. porozumienie o programie zajęć i protokół ustaleń) wspierające mobilność osób uczących się zawodu mają być dalej rozwijane w ramach innych instrumentów UE, takich jak te wspierane w ramach programu Erasmus+. W przypadku kwalifikacji zawodowych na poziomie pomaturalnym i wyższym można stosować już stosowany europejski system transferu i akumulacji punktów.

(20) W zaleceniu Rady z dnia 15 marca 2018 r. w sprawie europejskich ram na rzecz jakości i skutecznych praktyk zawodowych określono 14 kluczowych kryteriów, które państwa członkowskie i zainteresowane strony powinny stosować, aby rozwijać wysokiej jakości i skuteczne praktyki zawodowe zapewniające zarówno rozwój umiejętności związanych z pracą, jak i rozwój osobisty praktykantów.

(21) Monitorowanie przez CEDEFOP priorytetów uzgodnionych w konkluzjach z Rygi z dnia 22 czerwca 2015 r. wskazuje na szereg obszarów, w których państwa poczyniły postępy w realizacji programu modernizacji kształcenia i szkolenia zawodowego, w szczególności w odniesieniu do praktyk zawodowych i uczenia się w miejscu pracy, zapewniania jakości, ustanawiania mechanizmów przewidywania umiejętności i organów doradczych z udziałem partnerów społecznych, zwiększania przenikalności i elastyczności, a ostatnio większego nacisku na umiejętności informatyczne. W świetle ekologicznych i cyfrowych przemian istnieje jednak potrzeba znacznego poszerzenia i ulepszenia oferty ustawicznego kształcenia i szkolenia zawodowego zarówno młodzieży, jak i dorosłych, a jednocześnie zwiększenia atrakcyjności i jakości wstępnego kształcenia i szkolenia zawodowego.

(22) W wielu krajach istnieją inicjatywy mające na celu promowanie doskonalenia kształcenia i szkolenia zawodowego oraz lepsze powiązanie kształcenia i szkolenia zawodowego z ekosystemami innowacji i umiejętności. Opierając się na tych przykładach, koncepcja Centrów Doskonalenia Zawodowego jest z powodzeniem pilotowana, aby stała się światowej klasy punktami odniesienia dla szkoleń w konkretnych obszarach zarówno w zakresie szkolenia wstępnego, jak i ustawicznego podnoszenia i przekwalifikowywania umiejętności.

(23) W opinii w sprawie przyszłości kształcenia i szkolenia zawodowego, przyjętej w grudniu 2018 r., Komitet Doradczy ds. Szkolenia Zawodowego ("ACVT") przedstawił wizję doskonałego, integracyjnego i ustawicznego kształcenia i szkolenia zawodowego, spełniającego wymogi przyszłości wynikające ze zmian gospodarczych, technologicznych i społecznych. W niniejszej opinii zwrócono się do Komisji o przygotowanie wniosku w sprawie usprawnienia i konsolidacji unijnych ram politycznych w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego, zarządzania nimi oraz istniejących instrumentów w formie nadrzędnego zalecenia Rady.

(24) Dla celów niniejszego zalecenia przez kształcenie i szkolenie zawodowe należy rozumieć kształcenie i szkolenie, które ma na celu wyposażenie młodzieży i dorosłych w wiedzę, know-how, umiejętności lub kompetencje wymagane w poszczególnych zawodach lub szerzej na rynku pracy i może być prowadzone w warunkach formalnych i nieformalnych na wszystkich poziomach europejskich ram kwalifikacji, w tym na poziomie szkolnictwa wyższego.

(25) Biorąc pod uwagę niewiążący charakter niniejszego zalecenia, jest ono zgodne z zasadami pomocniczości i proporcjonalności i powinno być wdrażane zgodnie z prawem europejskim, prawem krajowym i praktyką. W szczególności niniejsze zalecenie pozostaje bez uszczerbku dla dyrektywy 2005/36/WE zmienionej dyrektywą 2013/55/WE w sprawie uznawania kwalifikacji zawodowych i przewidzianego w niej systemu automatycznego uznawania kwalifikacji.

NINIEJSZYM ZALECA PAŃSTWOM CZŁONKOWSKIM:

a) działanie na rzecz wdrożenia unijnej polityki kształcenia i szkolenia zawodowego, która- wyposaża młodzież i dorosłych w umiejętności pozwalające im rozwijać się na zmieniającym się rynku pracy i w społeczeństwie, zarządzać ożywieniem gospodarczym i sprawiedliwymi przejściami do zielonej i cyfrowej gospodarki, w czasach zmian demograficznych i we wszystkich cyklach gospodarczych,

- zapewnia integracyjność i równość szans oraz przyczynia się do osiągnięcia odporności, sprawiedliwości społecznej i dobrobytu oraz

- ustanawia europejskie kształcenie i szkolenie zawodowe jako światowy punkt odniesienia dla rozwoju umiejętności;

b) prowadzi działania i inwestycje na rzecz realizacji tej polityki, zgodnie z zasadami określonymi poniżej w pkt 1-23 oraz

c) dążyć do osiągnięcia do 2025 r. następujących celów, które stanowią część odpowiednich europejskich ram monitorowania, w tym w dziedzinie edukacji i szkoleń oraz polityki społecznej i zatrudnienia:

- odsetek zatrudnionych absolwentów powinien wynosić co najmniej 82%; - 60% niedawnych absolwentów kształcenia i szkolenia zawodowego korzysta z możliwości uczenia się w miejscu pracy podczas kształcenia i szkolenia zawodowego. Cel ten odnosi się do wszystkich form uczenia się w miejscu pracy i tym samym przyczyni się do zwiększenia możliwości przyuczania do zawodu, które mogą być wspierane w ramach gwarancji dla młodzieży;

- 8 % osób uczących się w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego korzysta z mobilności edukacyjnej za granicą.

Kształcenie i szkolenie zawodowe sprawnie dostosowuje się do dynamicznych zmian na rynku pracy

1. Programy kształcenia i szkolenia zawodowego oferują zrównoważony zestaw umiejętności zawodowych i technicznych, dobrze dostosowanych do wszystkich cykli gospodarczych, stale zmieniających się miejsc oraz metod pracy i kluczowych kompetencji, w tym solidnych umiejętności podstawowych, informatycznych, przekrojowych, ekologicznych i innych umiejętności życiowych, które zapewniają mocne podstawy odporności, zdolności do zatrudnienia przez całe życie, włączenia społecznego, aktywności obywatelskiej i rozwoju osobistego;

2. Programy kształcenia i szkolenia zawodowego, oferty programowe i kwalifikacje są stale aktualizowane z wykorzystaniem solidnej wiedzy o umiejętnościach (tj. systemów śledzenia absolwentów, mechanizmów przewidywania umiejętności, w tym na poziomie sektorowym i regionalnym);

3. Podmioty prowadzące kształcenie i szkolenie zawodowe mają odpowiedni stopień autonomii, elastyczności, wsparcia i finansowania, aby szybko dostosować swoją ofertę szkoleniową do zmieniających się potrzeb w zakresie umiejętności, ekologicznych i cyfrowych przemian i cykli gospodarczych;

4. Programy kształcenia i szkolenia zawodowego na wszystkich poziomach obejmują elementy uczenia się w miejscu pracy, które są dalej rozwijane również w ramach ustawicznego kształcenia i szkolenia zawodowego; programy praktyk zawodowych są dalej rozwijane w celu zwiększenia oferty gwarancji dla młodzieży i są uzupełniane przez odpowiednie wsparcie oraz środki mające na celu ustabilizowanie oferty praktyk zawodowych, a także sprostanie szczególnym wyzwaniom małych przedsiębiorstw;

Elastyczność i możliwości rozwoju są podstawą kształcenia i szkolenia zawodowego.

5. Programy kształcenia i szkolenia zawodowego są zindywidualizowane i skoncentrowane na osobie uczącej się, oferują dostęp do kształcenia bezpośredniego i cyfrowego lub mieszanego, elastyczne i modułowe ścieżki, które uznają wyniki uczenia się pozaformalnego i nieformalnego oraz otwierają możliwości rozwoju kariery i nauki; programy ustawicznego szkolenia zawodowego są zaprojektowane tak, by można je było szybko dostosować do potrzeb sektora, przedsiębiorstwa lub indywidualnych potrzeb w zakresie podnoszenia lub zmiany kwalifikacji;

6. Programy kształcenia i szkolenia zawodowego opierają się na modułach lub jednostkach efektów uczenia się i istnieją mechanizmy walidacji pozwalające na transfer, uznawanie i akumulację efektów uczenia się poszczególnych osób w celu uzyskania kwalifikacji, kwalifikacji częściowej lub mikrokredytu, w zależności od przypadku.

Kształcenie i szkolenie zawodowe jest siłą napędową innowacji i wzrostu oraz przygotowuje do cyfrowych i ekologicznych przemian i zawodów, na które istnieje duże zapotrzebowanie.

7. Kształcenie i szkolenie zawodowe uodparnia się dzięki włączeniu go do strategii gospodarczych, przemysłowych i innowacyjnych, w tym strategii związanych z naprawą gospodarczą, przejściem na gospodarkę ekologiczną i cyfrową. W związku z tym należy znacznie rozszerzyć ofertę ustawicznego kształcenia i szkolenia zawodowego, sprzyjając nabywaniu umiejętności z zakresu przedsiębiorczości, technologii cyfrowych i ekologicznych, zgodnie z zapotrzebowaniem;

8. Centra doskonalenia zawodowego działają jako katalizatory lokalnych inwestycji biznesowych, wspierając ożywienie gospodarcze, zielone i cyfrowe przejścia, europejskie i regionalne strategie innowacji i inteligentnej specjalizacji, rozwój kształcenia i szkolenia zawodowego na wyższych poziomach kwalifikacji (poziomy 5-8 EQF) oraz świadczą innowacyjne usługi, takie jak klastry i inkubatory przedsiębiorczości dla nowych przedsiębiorstw i innowacje technologiczne dla MŚP, a także innowacyjne rozwiązania w zakresie przekwalifikowania pracowników zagrożonych zwolnieniami;

9. Instytucje kształcenia i szkolenia zawodowego mają dostęp do najnowocześniejszej infrastruktury, wdrożyły strategie cyfryzacji oraz włączyły zrównoważony rozwój środowiskowy i społeczny do swoich programów i zarządzania organizacyjnego, przyczyniając się w ten sposób do realizacji celów ONZ w zakresie zrównoważonego rozwoju;

Kształcenie i szkolenie zawodowe to atrakcyjny wybór oparty na nowoczesnym i cyfrowym zapewnianiu szkoleń/umiejętności.

10. Programy wyższego kształcenia i szkolenia zawodowego na poziomach 5-8 EQF są dalej rozwijane w celu wspierania rosnącego zapotrzebowania na wyższe umiejętności zawodowe;

11. Kształcenie i szkolenie zawodowe jest częścią kontinuum uczenia się przez całe życie, a między kształceniem i szkoleniem zawodowym początkowym a ustawicznym, kształceniem ogólnym a szkolnictwem wyższym istnieją elastyczne i przepuszczalne ścieżki;

12. Programy kształcenia i szkolenia zawodowego są realizowane poprzez odpowiednie połączenie otwartych, cyfrowych i sprzyjających środowisk edukacyjnych, w tym miejsc pracy sprzyjających nauce, i są wspierane przez najnowocześniejszą i dostępną infrastrukturę, sprzęt i technologię oraz wszechstronne metody i narzędzia pedagogiczne, zwłaszcza symulatory oparte na technologiach informacyjno-komunikacyjnych, wirtualną i rozszerzoną rzeczywistość, które zwiększają dostępność i skuteczność oferty szkoleniowej, także dla małych przedsiębiorstw;

13. Nauczyciele, instruktorzy i kadra zarządzająca w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego podejmują wstępny i ustawiczny rozwój zawodowy w celu: zapewnienia wysokiej jakości szkoleń; rozwijania umiejętności technicznych i cyfrowych oraz skutecznych innowacyjnych metod szkoleniowych; pracy z wykorzystaniem cyfrowych narzędzi edukacyjnych oraz w zróżnicowanych i wielokulturowych środowiskach. Ścieżki kariery stają się bardziej atrakcyjne dzięki szerszym metodom rekrutacji, zwiększonym możliwościom kariery, np. nauczycielom/szkoleniowcom hybrydowym, a także ściślejszej współpracy między nauczycielami/szkoleniowcami zawodowymi a przedsiębiorstwami;

14. Strategie internacjonalizacji wspierają strategiczne podejście do współpracy międzynarodowej w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego, w tym w regionach przygranicznych UE; strategie takie promują skuteczne praktyki krajowe na całym świecie oraz udział w międzynarodowych konkursach umiejętności;

15. Istnieją możliwości w zakresie mobilności edukacyjnej osób uczących się zawodu i pracowników, w tym mobilności wirtualnej, długotrwałej mobilności i mobilności do państw trzecich, ułatwione dzięki stosowaniu i uznawaniu jednostek efektów uczenia się oraz odpowiednich narzędzi europejskich.

16. Jasne i przyjazne dla użytkownika informacje o możliwościach kształcenia i kariery oraz o możliwościach walidacji w całej UE są zapewnione dzięki wysokiej jakości usługom poradnictwa przez całe życie, w pełni wykorzystującym usługi cyfrowe;

Kształcenie i szkolenie zawodowe promuje równość szans

17. Programy kształcenia i szkolenia zawodowego mają charakter integracyjny dla grup w trudnej sytuacji społecznej, takich jak osoby niepełnosprawne, osoby dorosłe o niskich kwalifikacjach/wykwalifikowane, mniejszości etniczne i rasowe, w tym Romowie, osoby ze środowisk migracyjnych i osoby o mniejszych szansach ze względu na położenie geograficzne; ukierunkowane środki i elastyczne formy szkolenia zapobiegają przedwczesnemu kończeniu kształcenia i szkolenia oraz wspierają przejście ze szkoły do pracy;

18. Programy kształcenia i szkolenia zawodowego są dostępne za pośrednictwem cyfrowych platform edukacyjnych, wspieranych przez narzędzia, urządzenia i połączenia internetowe, w szczególności dla grup w trudnej sytuacji społecznej i osób z obszarów wiejskich lub oddalonych;

19. Ukierunkowane środki wspierają równowagę płci w tradycyjnie "męskich" lub "kobiecych" zawodach i wspólnie zajmują się stereotypami związanymi z płcią i innymi rodzajami stereotypów;

Kształcenie i szkolenie zawodowe opiera się na kulturze zapewniania jakości.

20. Europejskie ramy odniesienia na rzecz zapewniania jakości ("Ramy odniesienia na rzecz zapewniania jakości w kształceniu i szkoleniu zawodowym") opisane w załączniku II zostały włączone do krajowych systemów zapewniania jakości, zarówno w odniesieniu do wstępnego, jak i ustawicznego kształcenia i szkolenia zawodowego; obejmują one kształcenie i szkolenie zawodowe we wszystkich środowiskach uczenia się (np. oferta szkolna i uczenie się w miejscu pracy, w tym systemy praktyk zawodowych) oraz wszystkich rodzajach uczenia się (cyfrowe, bezpośrednie lub mieszane), prowadzone zarówno przez świadczeniodawców publicznych, jak i prywatnych, i opierają się na zestawie wspólnych wskaźników zapewniania jakości w kształceniu i szkoleniu zawodowym, stosowanych zarówno na poziomie systemu, jak i świadczeniodawców, wymienionych w załączniku II;

21. Krajowy punkt odniesienia na rzecz zapewnienia jakości w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego nadal skupia wszystkie zainteresowane strony na szczeblu krajowym i regionalnym:

- podejmowania konkretnych inicjatyw na rzecz wdrożenia i dalszego rozwoju ram zapewniania jakości w kształceniu i szkoleniu zawodowym (EQAVET),

- informowanie i mobilizowanie wielu zainteresowanych stron, w tym ośrodków doskonalenia zawodowego, do udziału we wdrażaniu ram EQAVET,

- wspieranie samooceny jako uzupełniający i skuteczny środek zapewnienia jakości, umożliwiający pomiar sukcesu i określenie obszarów wymagających poprawy, w tym w odniesieniu do gotowości systemów i instytucji kształcenia i szkolenia zawodowego do korzystania z technologii cyfrowych

- aktywne uczestnictwo w europejskiej sieci na rzecz zapewnienia jakości w kształceniu i szkoleniu zawodowym,

- przedstawienie zaktualizowanego opisu krajowych rozwiązań w zakresie zapewniania jakości opartych na ramach EQAVET,

- zaangażowanie we wzajemną weryfikację zapewnienia jakości na poziomie UE w celu zwiększenia przejrzystości i spójności rozwiązań w zakresie zapewnienia jakości oraz wzmocnienia zaufania między państwami członkowskimi;

Wdrażanie na szczeblu krajowym

Zaleca się, aby państwa członkowskie podjęły działania w celu wdrożenia tej polityki na szczeblu krajowym, wraz z partnerami społecznymi i innymi odpowiednimi zainteresowanymi stronami. Powinny one przy tym podjąć działania w tym zakresie:

22. Zapewnienie trwałego partnerstwa publiczno-prywatnego w zakresie zarządzania kształceniem i szkoleniem zawodowym. Zaangażowanie partnerów społecznych i wszystkich zainteresowanych stron, w tym instytucji kształcenia i szkolenia zawodowego, przemysłu i przedsiębiorstw każdej wielkości, publicznych i prywatnych służb zatrudnienia, organów pośredniczących, takich jak izby przemysłowe, handlowe i rzemieślnicze, organizacje zawodowe i sektorowe, krajowych koordynatorów ds. gwarancji dla młodzieży, EFS i innych inicjatyw UE, sektora technologii informatycznych, centrów doskonalenia zawodowego, klastrów, organizacji uczących się i rodziców, a także władz lokalnych, regionalnych i krajowych. Promowanie takich partnerstw na szczeblu regionalnym i sektorowym;

23. Najlepsze wykorzystanie europejskich narzędzi przejrzystości, takich jak europejskie ramy kwalifikacji, europejski system transferu i akumulacji punktów (ECTS), Europass oraz europejski system umiejętności, kompetencji, kwalifikacji i zawodów (ESCO), ułatwienie automatycznego wzajemnego uznawania pełnych lub częściowych kwalifikacji, mikroocen i wyników okresów nauki za granicą, umożliwiają uczącym się korzystanie z różnych cech Europass (e. g. zapisywanie swojego doświadczenia, umiejętności i kwalifikacji w profilu internetowym, który służy do doradztwa zawodowego, uzyskiwania podpisanych cyfrowo poświadczeń oraz otrzymywania sugestii i poszukiwania możliwości nauki i pracy, kwalifikacji, walidacji, itp;)

24. Optymalne wykorzystanie funduszy i instrumentów Unii Europejskiej wspierających reformy lub inwestycje w kształcenie i szkolenie zawodowe, w tym w zakresie digitalizacji i zrównoważenia środowiskowego, takich jak UE następnej generacji (instrument na rzecz naprawy gospodarczej i odporności, REACT-EU), Europejski Fundusz Społeczny+, SURE, Europejski Fundusz Rozwoju Regionalnego, InvestEU, Erasmus+, Horyzont Europa, Interreg, Europa cyfrowa, mechanizm sprawiedliwego przejścia i Europejski Fundusz Rolny na rzecz Rozwoju Obszarów Wiejskich oraz fundusz modernizacyjny; stymulowanie dalszych inwestycji w kształcenie i szkolenie zawodowe zarówno z sektora publicznego, jak i prywatnego;

25. Określenie środków, które należy podjąć w celu wdrożenia niniejszego zalecenia na szczeblu krajowym w ciągu jednego roku od jego przyjęcia, oraz podjęcie działań następczych w związku z jego wdrożeniem, w tym poprzez odpowiednie przydziały środków krajowych i położenie silnego nacisku na włączenie digitalizacji i zrównoważenia środowiskowego do całego sektora kształcenia i szkolenia zawodowego.

NINIEJSZYM Z ZADOWOLENIEM PRZYJMUJE ZAMIAR KOMISJI:

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

26. Zapewnianie skutecznego zarządzania polityką UE w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego poprzez trójstronny Komitet Doradczy ds. Kształcenia Zawodowego, na podstawie postępującego programu prac i we współpracy z dyrektorami generalnymi ds. kształcenia i szkolenia zawodowego, przedstawicielami osób uczących się oraz podmiotami świadczącymi usługi w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego;

27. zadbanie o to, by polityka UE w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego znalazła pełne odzwierciedlenie w realizacji planu naprawy gospodarczej UE, europejskiego zielonego ładu i nowej strategii przemysłowej dla Europy oraz by stanowiła część europejskiego programu na rzecz umiejętności w zakresie zrównoważonej konkurencyjności, sprawiedliwości społecznej i odporności, planu działania na rzecz edukacji cyfrowej, ogólnych europejskich ram współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia oraz europejskiego obszaru edukacji;

28. Wzmocnienie wsparcia dla reform strukturalnych w zakresie praktyk zawodowych poprzez usługę wspierania praktyk zawodowych oraz nowy impuls dla Europejskiego Sojuszu na rzecz praktyk zawodowych w synergii z gwarancją dla młodzieży; stopniowe rozszerzanie usług wsparcia dla kształcenia i szkolenia zawodowego we współpracy z CEDEFOP;

29. Wspieranie celu, jakim jest stopniowe tworzenie i rozwijanie 50 europejskich platform centrów doskonałości zawodowej oraz badanie europejskich podstawowych profili zawodowych w ramach platformy Europass i uzupełnianie ich, w miarę możliwości, o cyfrowe treści zawodowe w celu ułatwienia mobilności osób uczących się i pracowników, automatycznego uznawania kwalifikacji oraz opracowywania wspólnych programów kształcenia i szkolenia zawodowego, kwalifikacji i mikrokredytów;

30. Wspieranie jakościowej i skutecznej digitalizacji oferty kształcenia i szkolenia zawodowego zarówno w szkołach, jak i w pracy poprzez promowanie stosowania europejskich ram kompetencji i narzędzi samooceny, takich jak SELFIE, oraz zbadanie możliwości przeprowadzenia ogólnounijnego badania dla szkół kształcenia i szkolenia zawodowego;

31. Promowanie europejskiego kształcenia i szkolenia zawodowego jako światowego punktu odniesienia dla rozwoju umiejętności, m.in. poprzez wspieranie umiędzynarodowienia systemów kształcenia i szkolenia zawodowego we współpracy z EFK, konkursów umiejętności i kampanii komunikacyjnych mających na celu zwiększenie atrakcyjności i wizerunku kształcenia i szkolenia zawodowego oraz zapewnienie przyjaznego dla użytkownika dostępu do informacji o kształceniu i szkoleniu zawodowym i związanych z nim możliwościach zawodowych, a także tworzenie i dalsze rozwijanie cech Europass;

32. Wspieranie wysiłków państw członkowskich na rzecz wdrożenia niniejszego zalecenia, wzmacnianie potencjału instytucji kształcenia i szkolenia zawodowego, w tym ich cyfryzacji i zrównoważenia środowiskowego, oraz promowanie badań w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego zarówno na szczeblu krajowym, jak i unijnym, poprzez finansowanie z odpowiednich funduszy i programów unijnych (UE następnej generacji (instrument na rzecz naprawy gospodarczej i odporności oraz REACT-EU), Europejskiego Funduszu Społecznego+, SURE, Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, InvestEU, Erasmus+, Horyzont Europa, Interreg, Europa cyfrowa, mechanizm sprawiedliwych przemian, Europejski Fundusz Rolny na rzecz Rozwoju Obszarów Wiejskich, fundusz modernizacyjny);

33. Zapewnienie jakościowego i ilościowego monitorowania zgodnie ze wspólnymi celami określonymi w niniejszym zaleceniu, jak również innych odpowiednich danych, w tym dotyczących inwestycji, oraz uwzględnienie tych danych w europejskim semestrze i odpowiednich europejskich ramach monitorowania i sprawozdawczości oraz składanie Radzie sprawozdań z realizacji zalecenia co pięć lat, w oparciu o coroczne monitorowanie przez CEDEFOP.

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

Sporządzono w Brukseli,

W imieniu Rady

Przewodniczący