



Komisja
Europejska

Promocja uczenia się dorosłych w pracy

Grupa robocza ds. uczenia się dorosłych w ramach ET 2020
na lata 2016–2018

Streszczenie raportu

Zatrudnienie,
sprawy społeczne
i włączenie
społeczne

Ani Komisja Europejska, ani żadna osoba działająca w imieniu Komisji nie ponosi odpowiedzialności za sposób wykorzystania zamieszczonych poniżej informacji.

Luksemburg: Urząd Publikacji Unii Europejskiej, 2019

© Unia Europejska, 2019

Zdjęcia: © Shutterstock.com

Ponowne wykorzystanie dozwolone pod warunkiem podania źródła.

Ponowne wykorzystanie dokumentów Komisji reguluje decyzja 2011/833/UE (Dz.U. L 330 z 14.12.2011, s. 39).

Wykorzystywanie lub powielanie zdjęć i innych materiałów, co do których UE nie przysługują prawa autorskie, wymaga bezpośredniej zgody właściciela praw.

Kluczowe przesłanie

Stałe podnoszenie umiejętności i przekwalifikowywanie bardzo zyskały na znaczeniu, przede wszystkim ze względu na gwałtowne tempo zmian technologicznych, globalizację i trendy demograficzne. Jest to szczególnie ważne dla pracowników, pracodawców, społeczeństwa, krajów i UE jako całości.

W dzisiejszym szybko zmieniającym się świecie pracownicy w każdym kraju muszą mieć umiejętności niezbędne na rynku pracy; każdy pracodawca musi mieć pewność, że jego pracownicy dysponują umiejętnościami pozwalającymi na zachowanie konkurencyjności, a każdy dorosły musi stale uaktualniać i rozszerzać swoje umiejętności, aby nie zmniejszyć swoich szans na zatrudnienie i w pełni uczestniczyć w życiu społecznym.

Uczenie w pracy może tu odegrać znaczącą rolę, ponieważ:

- ✓ jest to łatwo dostępny i atrakcyjny sposób na zachowanie i odświeżanie przez dorosłych wiedzy i umiejętności, które są im potrzebne w codziennym życiu, w pracy i w domu
- ✓ jest to wydajny i skuteczny sposób umożliwiający pracodawcom aktualizację umiejętności pracowników, na motywowanie ich i zatrzymywanie w firmie, a także zwiększenie konkurencyjności firmy
- ✓ jest to ekonomiczny i konkretny sposób zwiększania przez państwa członkowskie ich wydajności, innowacyjności i poziomu modernizacji, utrzymania wskaźników konkurencyjności i zatrudnienia oraz podnoszenia ogólnego poziomu umiejętności
- ✓ sprzyja społecznej i gospodarczej integracji lub ponownej integracji słabszych grup społecznych, włączeniu społecznemu, spójności społecznej i równości
- ✓ pomagają obywatelom, pracodawcom i społeczeństwu w przystosowaniu się do przyszłych potrzeb w zakresie umiejętności, co może złagodzić przewidywane niedobory wykwalifikowanej siły roboczej
- ✓ poprawia szanse osób dorosłych na zatrudnienie przez całe życie

Biorąc powyższe pod uwagę, uczenie się w pracy, które zaspokaja potrzeby obywateli, pracodawców i społeczeństwa, musi stać się priorytetem politycznym. Z wniosków grupy roboczej wynika, że wymaga to:



realnego i długoterminowego zaangażowania wszystkich zainteresowanych stron



skutecznej koordynacji działań zainteresowanych stron



odpowiednich mechanizmów zapewniania jakości



sprawiedliwych systemów współfinansowania, które mogą funkcjonować na dłuższą metę



skutecznych systemów kształcenia, aby można było dostosować ofertę nauczania do zmieniających się potrzeb rynku pracy oraz do potrzeb uczących się osób dorosłych



jasnych zasad zarządzania, w tym regularnego monitorowania i oceny

Jak promować uczenie się dorosłych w pracy?

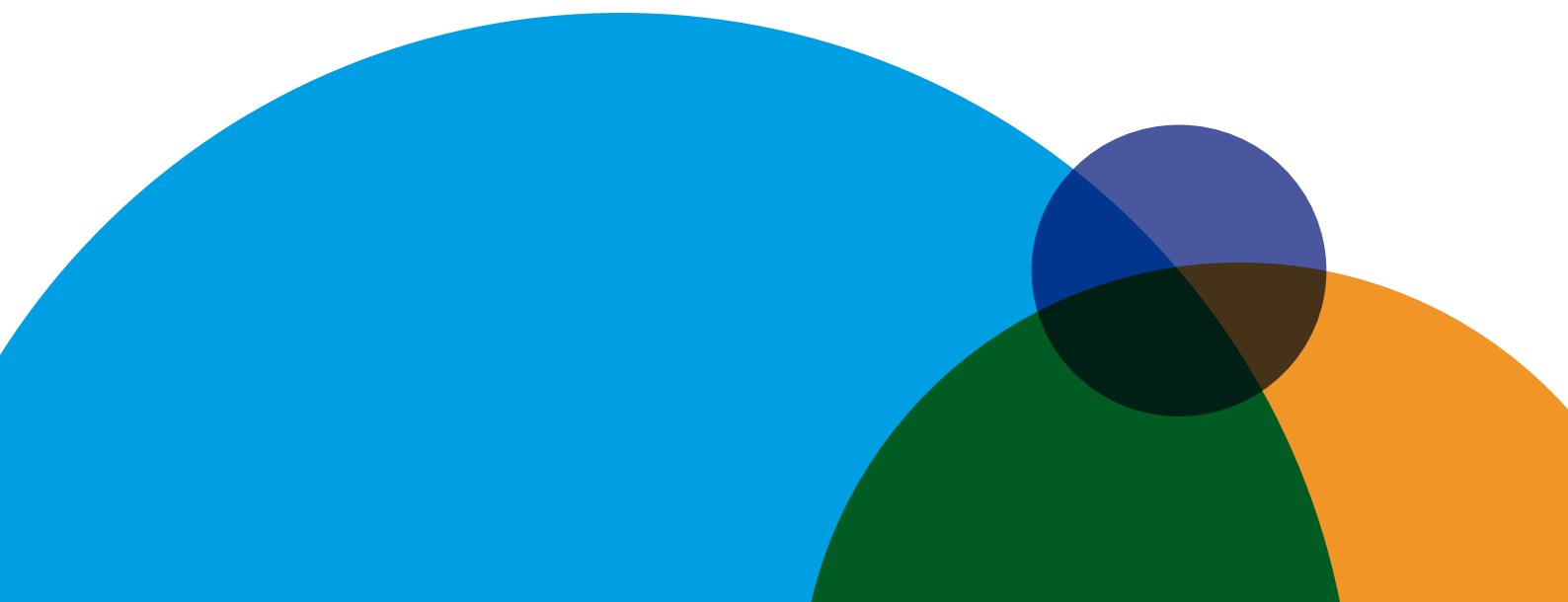
Dla wszystkich osób dorosłych uczenie się w pracy mogłoby być alternatywnym sposobem na udoskonalenie posiadanych lub zdobycie nowych, bardziej potrzebnych umiejętności. Pozwoliłoby to łatwiej stawić czoła pojawiającym się wyzwaniom związanym ze światowymi trendami takimi jak automatyzacja, cyfryzacja i globalizacja. Ponieważ osoby dorosłe spędzają dużo czasu w pracy, jest to ważne środowisko edukacyjne; zdobywa się w nim nie tylko umiejętności zawodowe, lecz także umiejętności podstawowe i przekrojowe, które dają odporność na zmiany w karierze zawodowej i w życiu.

Właśnie dlatego, grupa robocza uważa, że promowanie uczenia się dorosłych w pracy musi stać się priorytetem politycznym i zostać przełożone na konkretne działania.

Nie ma uniwersalnej recepty na propagowanie i rozwój uczenia się dorosłych w pracy. Jest ono elementem różnych rodzajów działań politycznych mających różne cele. Sytuacja w każdym kraju jest inna: zależy od sposobu, w jaki podzielone są obowiązki między organizatorami odpowiedzialnymi za kształcenie i szkolenie, pracodawcami i pracownikami oraz od tego, kto finansuje uczenie się dorosłych w pracy. Ponadto kraje mają różne potrzeby - Czy jest potrzeba pozaformalnego podnoszenia umiejętności, czy raczej uczenie się powinno prowadzić do uzyskania formalnych kwalifikacji? Czy istnieją grupy o specyficznych potrzebach w zakresie umiejętności, czy też jest potrzeba powszechnego dostępu do uczenia się dorosłych w pracy?

Z uwagi na te różnice istnieją różne drogi podnoszenia umiejętności. Na przykład za pośrednictwem pracodawców, firm/institucji szkoleniowych, za sprawą samych pracowników (osób uczących się) lub pośrednio przez instytucje wspierające (np. ośrodki pomocy społecznej, urzędy pracy, itp.). Każda z tych dróg wymaga unikalnej kombinacji instrumentów, do których należeć mogą zarówno „kije” (np. zobowiązania wynikające z przepisów prawa), jak i „marchewki” (np. dotacje). Instrumenty te mogą wykorzystywać tzw. miękkie podejście (np. strategie komunikacji i marketing), lub mieć bardziej bezpośredni i restrykcyjny charakter (np. mechanizmy zapewniania jakości stosowane przez organizatorów szkoleń). Dobór instrumentów w bardzo dużym stopniu zależy od kontekstu krajowego, podziału obowiązków między głównymi zainteresowanymi stronami i roli władz w obszarze podnoszenia umiejętności osób dorosłych.

Na podstawie listy istniejących instrumentów wsparcia, wniosków płynących z doświadczeń poszczególnych krajów oraz dodatkowych danych pochodzących z badań i sprawozdań grupa robocza zidentyfikowała dziesięć elementów, które mogą pomóc w opracowaniu skutecznej strategii uczenia się dorosłych w pracy dopasowanej do konkretnej sytuacji i okoliczności panujących w danym kraju. Pełna wersja raport zawiera wiele przykładów wdrażania tych elementów przez różne państwa członkowskie.



Elementy związane z:

wizją uczenia się dorosłych w pracy

E1:

Zachęcanie pracodawców do rozwijania kultury uczenia się, która sprzyja uczeniu się przez całe życie zawodowe

E2:

Upewnienie się, że osoby uczące się w pracy znajdują się na ścieżce uczenia się przez całe życie (i że uczenie się w pracy jest wspierane przez systemy doradztwa oraz walidację wcześniejszego uczenia się)

zaangażowaniem, zarządzaniem i koordynacją

E3:

Zapewnienie długoterminowego zaangażowania wszystkich zainteresowanych stron

E4:

Zapewnienie skutecznej koordynacji działań wszystkich zainteresowanych stron i uzgodnienie ról i obowiązków

E5:

Informowanie o uczeniu w pracy językiem dopasowanym do osób, które potrzebują zachęty do uczenia się

E6:

Zapewnienie trwałych systemów współfinansowania, w których wszyscy dostrzegają korzyści płynące z inwestowania w uczenie się w pracy

Elementy związane z:

planowaniem i zapewnieniem zgodności z potrzebami uczenia się dorosłych w pracy

E7:

Zagwarantowanie, że uczenie się w pracy jest dostosowane do potrzeb uczących się

E8:

Zagwarantowanie, że uczenie się w pracy wychodzi naprzeciw potrzebom pracodawców

E9:

Zapewnienie jakości uczenia się dorosłych w pracy

monitorowaniem i oceną

E10:

Stworzenie efektywnych systemów monitorowania i oceny w celu zagwarantowania, że uczenie się w pracy jest skuteczne i dostosowane do potrzeb



WYSZUKIWANIE INFORMACJI O UE

Osobiście

W całej Unii Europejskiej istnieje kilkaset centrów informacyjnych Europe Direct. Adres najbliższego centrum można znaleźć na stronie: https://europa.eu/european-union/contact_pl.

Telefonicznie lub drogą mailową

Europe Direct to serwis informacyjny, który udziela odpowiedzi na pytania na temat Unii Europejskiej. Można się z nim skontaktować:

- dzwoniąc pod bezpłatny numer telefonu: 00 800 6 7 8 9 10 11 (niektórzy operatorzy mogą naliczać opłaty za te połączenia),
- dzwoniąc pod standardowy numer telefonu: +32 22999696,
- drogą mailową: https://europa.eu/european-union/contact_pl.

WYSZUKIWANIE INFORMACJI O UE

Online

Informacje o Unii Europejskiej są dostępne we wszystkich językach urzędowych UE w portalu Europa: https://europa.eu/european-union/index_pl.

Publikacje UE

Bezpłatne i odpłatne publikacje UE można pobrać lub zamówić na stronie: <https://publications.europa.eu/pl/publications>. Większą liczbę egzemplarzy bezpłatnych publikacji można otrzymać, kontaktując się z serwisem Europe Direct lub z lokalnym centrum informacyjnym (zob. https://europa.eu/european-union/contact_pl).

Prawo UE i powiązane dokumenty

Informacje prawne dotyczące UE, w tym wszystkie unijne akty prawne od 1952 r., są dostępne we wszystkich językach urzędowych UE w portalu EUR-Lex: <http://eur-lex.europa.eu>.

Portal Otwartych Danych UE

Unijny portal otwartych danych (<http://data.europa.eu/euodp/pl>) umożliwia dostęp do zbiorów danych pochodzących z instytucji i innych organów UE. Dane można pobierać i wykorzystywać bezpłatnie, zarówno do celów komercyjnych, jak i niekomercyjnych.

Możesz pobrać nasze publikacje lub uzyskać nieodpłatną subskrypcję pod adresem:

<http://ec.europa.eu/social/publications>

Aby mieć dostęp do najnowszych informacji dotyczących Dyrekcji Generalnej ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Włączenia Społecznego, należy zgłosić chęć otrzymywania nieodpłatnego biuletynu poświęconego portalowi Europa pod adresem:

<http://ec.europa.eu/social/e-newsletter>



Social Europe



EU_Social