

**Deklaracja z Osnabrück  
w sprawie kształcenia  
i szkolenia zawodowego  
jako czynnika odbudowy  
i sprawiedliwego  
przechodzenia  
na gospodarkę cyfrową  
i ekologiczną**

---

zatwierdzona dnia 30 listopada 2020 r.



Luksemburg: Urząd Publikacji Unii Europejskiej, 2021

© Unia Europejska, 2021



Komisja Europejska wdrożyła politykę ponownego wykorzystywania swoich dokumentów zgodnie z decyzją Komisji 2011/833/UE z dnia 12 grudnia 2011 r. w sprawie ponownego wykorzystywania dokumentów Komisji (Dz.U. L 330 z 14.12.2011, s. 39). Z wyjątkiem przypadków, w których stwierdzono inaczej, ponowne wykorzystywanie tego dokumentu jest dozwolone na podstawie licencji Creative Commons Attribution 4.0 International (CC-BY 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>). Oznacza to, że ponowne wykorzystywanie jest dozwolone pod warunkiem odpowiedniego poinformowania o autorze oraz o wszelkich zmianach wprowadzonych w dokumencie.

PDF ISBN 978-92-76-43236-4 doi:10.2767/09 KE-07-21-050-PL-N



## **DEKLARACJA Z OSNABRÜCK 2020**

### **w sprawie kształcenia i szkolenia zawodowego jako czynnika odbudowy i sprawiedliwego przechodzenia na gospodarkę cyfrową i ekologiczną**

Deklaracja ministrów ds. kształcenia i szkolenia zawodowego państw członkowskich, krajów kandydujących do UE i krajów EOG, europejskich partnerów społecznych i Komisji Europejskiej, którzy spotkali się dnia 30 listopada 2020 r., by zdecydować o nowych działaniach w ramach polityki VET na lata 2021–2025, które uzupełniłyby i usprawniłyby realizację wizji i celów strategicznych sformułowanych w zaleceniu Rady w sprawie kształcenia i szkolenia zawodowego na rzecz zrównoważonej konkurencyjności, sprawiedliwości społecznej i odporności.

My, ministrowie odpowiedzialni za kształcenie i szkolenie zawodowe (ang. *vocational education and training*, VET), potwierdzamy, zgodnie z tym, co zostało przedstawione w trakcie wspólnego spotkania z europejskimi partnerami społecznymi i Komisją Europejską, które odbyło się w dniach 16 i 17 września 2020 r. w Osnabrück, nasze zobowiązanie do wspierania odbudowy po pandemii COVID-19 oraz dalszego rozwoju europejskiej sfery kształcenia i szkolenia poprzez innowacyjne i ukierunkowane na przyszłość systemy kształcenia i szkolenia, by wspierać cyfrową i ekologiczną transformację, konkurencyjność i umiejętność przystosowania zawodowego, a w efekcie stymulować także wzrost gospodarczy.

Wszystkie cele i działania będą realizowane zgodnie z zasadą pomocniczości i z uwzględnieniem krajowych uwarunkowań w zakresie VET.

**Podkreślamy, że ścisła współpraca z partnerami społecznymi ma kluczowe znaczenie dla osiągnięcia celów i efektów określonych w deklaracji z Osnabrück.**

**Doceniamy wsparcie ze strony stowarzyszeń organizatorów kształcenia i szkolenia zawodowego na szczeblu europejskim i organizacji osób uczących się, które wydały oświadczenia popierające deklarację z Osnabrück.**

**Przyjęta przez** ministrów odpowiedzialnych za kształcenie i szkolenie zawodowe krajów uczestniczących w procesie kopenhaskim:

- państw członkowskich UE (Austrii, Belgii, Bułgarii, Chorwacji, Cypru, Czech, Danii, Estonii, Finlandii, Francji, Grecji, Hiszpanii, Irlandii, Litwy, Luksemburga, Łotwy, Malty, Niderlandów, Niemiec, Polski, Portugalii, Rumunii, Słowacji, Słowenii, Szwecji, Węgier i Włoch);
- krajów kandydujących do UE (Albanii, Czarnogóry, Republiki Macedonii Północnej, Serbii i Turcji);
- państw EOG (Islandii, Liechtensteinu i Norwegii).

**Przyjęta przez** europejskich partnerów społecznych (ETUC, BusinessEurope, SMEUnited, CEEP).

**Przyjęta przez** Komisję Europejską oraz

**Poparta przez** stowarzyszenia organizatorów kształcenia i szkolenia zawodowego na szczeblu europejskim (VET4EU2) i przedstawicieli osób uczących się (OBESSU, European Apprentices Network), którzy wydali stanowiska wyrażające aprobatę dla deklaracji z Osnabrück.

## WPROWADZENIE

Pandemia COVID-19, cyfryzacja i zmiana klimatu wywierają ogromny wpływ na nasze gospodarki, rynki pracy i społeczeństwa. Od systemów kształcenia i szkolenia zawodowego (VET) słusznie oczekuje się, że w ich ramach zapewnione zostanie wsparcie dla realizacji strategii reakcji na bezprecedensowe wydarzenia, takie jak odbudowa po pandemii COVID-19. Oczekuje się ponadto, że wyjdą one naprzeciw różnym wyzwaniom, takim jak np. zmiany demograficzne, potrzeba innowacyjności cyfrowej, strategii zrównoważonego rozwoju i neutralności klimatycznej, rosnące zapotrzebowanie na umiejętności STEM oraz ciągłe podnoszenie i zmienianie kwalifikacji<sup>1</sup> w życiu zawodowym. Dzięki nowemu europejskiemu programowi na rzecz umiejętności<sup>2</sup> i wnioskowi Komisji dotyczącemu zalecenia Rady w sprawie VET<sup>3</sup> kształcenie i szkolenie zawodowe zyskuje na znaczeniu – pomaga to nadać należyłą wagę prawu do dobrej i włączającej edukacji, szkoleń i uczenia się przez całe życie zgodnie z pierwszą zasadą Europejskiego filaru praw socjalnych. Deklaracja kopenhaska z 29–30 listopada 2002 r. zainicjowała europejską strategię pogłębienia współpracy w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego (tzw. „proces kopenhaski”). Prawie 20-letnia współpraca w ramach procesu kopenhaskiego stała się katalizatorem dla modernizacji kształcenia i szkolenia zawodowego w wielu państwach członkowskich UE i krajach kandydujących, wspierając jednocześnie osiągnięcie europejskich celów i założeń strategicznych. Będziemy dalej korzystać z efektów współpracy, która została zainicjowana deklaracją kopenhaską (2002), a następnie potwierdzona komunikatami z Maastricht (2004), Helsinek (2006), Bordeaux (2008) i Brugii (2010) oraz konkluzjach z Rygi (2015). Proces kopenhaski stanowi trójstronną platformę, która intensyfikuje i uzupełnia europejską politykę VET przyjętą przez Radę Unii Europejskiej oraz usprawnia realizację tej polityki. Ponadto wspomniany proces będzie przez kolejne pięć lat wspierać pogłębienie współpracy z partnerami społecznymi, izbami, organizatorami kształcenia i szkolenia zawodowego oraz organizacjami osób uczących się. Przyczyni się też do dalszego rozwoju europejskiej sfery kształcenia i szkolenia zawodowego dzięki innowacyjnym i ukierunkowanym na przyszłość systemom VET, ułatwiając drogę ku cyfrowej, ekologicznej gospodarce.

---

<sup>1</sup> Termin „kwalifikacje” jest używany w szerszym znaczeniu i obejmuje także kompetencje.

<sup>2</sup> [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/pl/ip\\_20\\_1196](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/pl/ip_20_1196).

<sup>3</sup> Ibidem.

## UZASADNIENIE

Znakomity, włączający europejski system VET to coś więcej niż reakcja na zmiany i wyzwania, którym obywatele i organizacje stawiają czoła – VET jest motorem innowacyjności i podstawą ekologicznego, cyfrowego i zrównoważonego wzrostu. Wzmacnia on odporność krajów na kryzysy, zapewnia wszystkim obywatelom dostęp do dobrej edukacji przez całe życie, a wyzwania związane z cyfryzacją i ekologią zmienia w siłę napędową, która jest w stanie połączyć trwałą odbudowę, zrównoważenie środowiskowe i sprawiedliwy podział korzyści płynących z rozwoju między wszystkich obywateli i społeczności.

Znakomity, włączający europejski system VET ma równie kluczowe znaczenie dla konkurencyjności europejskich przedsiębiorstw i dobrej kondycji europejskiego rynku pracy.

Odbywanie przygotowywania zawodowego i uczenie się poprzez praktykę w rzeczywistym miejscu pracy zwiększają szanse zatrudnienia. VET wyposaża ludność aktywną zawodowo w wiedzę, umiejętności i kompetencje, które są potrzebne na ciągle zmieniającym się rynku pracy, i pozwala na podnoszenie i zmianę kwalifikacji, co przekłada się na inkluzywność i doskonałość. VET ma konkretny cel i własną tożsamość – odgrywa główną rolę w umożliwianiu interakcji między polityką kształcenia i szkolenia, polityką zatrudnienia i polityką gospodarczą. Skuteczny rozwój VET jest możliwy tylko wtedy, gdy polityki są spójne i ze sobą połączone, a do tego opierają się na kompromisie między zachowaniem ciągłości a poszukiwaniem nowych kierunków.

Biorąc pod uwagę wniosek dotyczący zalecenia Rady w sprawie kształcenia i szkolenia zawodowego na rzecz zrównoważonej konkurencyjności, sprawiedliwości społecznej i odporności, a także nowy europejski program na rzecz umiejętności, w deklaracji z Osnabrück skupiono się na czterech głównych obszarach działań na lata 2021–2025, którymi są:

1. wspieranie odporności i doskonałości przez wysokiej jakości, sprzyjające włączeniu społecznemu i elastyczne kształcenie i szkolenie zawodowe;
2. tworzenie nowej kultury uczenia się przez całe życie, podkreślającej znaczenie ustawicznego kształcenia i szkolenia zawodowego oraz cyfryzacji;
3. zrównoważony rozwój – zielone ogniwo VET;
4. europejski obszar kształcenia i szkolenia oraz międzynarodowe kształcenie i szkolenie zawodowe.

Niniejsza deklaracja opiera się na podstawowych zasadach obejmujących szczególnie poszanowanie dialogu społecznego i potrzeby ścisłej współpracy z różnymi interesariuszami, w tym z partnerami społecznymi, przedsiębiorstwami, organizacjami pracodawców, izbami, stowarzyszeniami branżowymi, organizatorami kształcenia i szkolenia zawodowego,

przedstawicielami osób uczących się, władzami publicznymi na szczeblu krajowym, regionalnym i lokalnym, urzędami pracy i organizacjami odpowiedzialnymi za gospodarkę społeczną. Przedsiębiorstwa, w których odbywa się nauka, są niezwykle istotne dla nowoczesnego, doskonałego kształcenia i szkolenia zawodowego. Podkreślamy, że również przedsiębiorstwa są odpowiedzialne za wspieranie rozwoju potrzebnych umiejętności. Fundamentalne znaczenie dla osiągnięcia celów niniejszej deklaracji – zwłaszcza w kontekście pandemii – mają także zapewnienie wystarczających środków inwestycyjnych i udział wszystkich interesariuszy. Wysokiej jakości, włączające kształcenie i szkolenie zawodowe powinno stwarzać równe szanse na rozwój wszystkim obywatelom niezależnie od ich osobistych doświadczeń, możliwości finansowych i miejsca zamieszkania.

Wśród podstawowych zasad należy też wymienić potrzebę zapewniania bardzo dobrego przygotowania zawodowego i możliwości uczenia się w miejscu pracy w celu konsolidacji osiągnięć, a także potrzebę ściślejszej integracji wstępnego (IVET) i ustawicznego (CVET) kształcenia i szkolenia zawodowego, by umożliwić podnoszenie i zmianę kwalifikacji, w tym także przejście od podstawowego do ustawicznego VET. Obywatele, osoby uczące się i ich rodziny są głównym przedmiotem naszej troski, a wszystkie osoby uczące się powinny mieć dostęp do dobrego, włączającego i odpowiedzialnego VET oraz możliwość czerpania z płynących z niego korzyści.

W czasach dużej niepewności inwestowanie w umiejętności i kompetencje jest najlepszym sposobem na odbudowanie zaufania europejskich obywateli i bezpośrednio przekłada się na poprawę efektywności rynków pracy.

### **Cel 1: Wspieranie odporności i doskonałości przez wysokiej jakości, sprzyjające włączeniu społecznemu i elastyczne kształcenie i szkolenie zawodowe**

Nowe technologie i modele biznesowe, cyfryzacja, sztuczna inteligencja, zmiany demograficzne, zmiana klimatu i kryzys gospodarczy spowodowany przez COVID-19 wymagają od systemów VET elastycznej odpowiedzi i odpowiedniego zarządzania. Elastyczny i odporny system VET może reagować na zakłócenia i przekuwać zagrożenia w szansę, zapewniając tym samym innowacyjność, produktywność i odporność naszych gospodarek i społeczeństw na poziomie lokalnym, regionalnym, krajowym i europejskim. System VET powinien pomagać obywatelom nie tylko w radzeniu sobie ze zmianami, ale też w ich kształtowaniu. Innowacyjność VET jest ściśle związana z nowymi umiejętnościami, programami i metodami nauczania oraz narzędziami prognostycznymi.

Z tego powodu jesteśmy zdeterminowani, by wykorzystać potencjał edukacji cyfrowej i sztucznej inteligencji do wspierania osób uczących się w poszerzaniu ich wiedzy, umiejętności i kompetencji. Decydenci odpowiedzialni za VET powinni opierać się w swojej pracy na analizach i gromadzeniu informacji na temat rynku



pracy i umiejętności<sup>4</sup>, jak również na badaniach naukowych, które powinny też służyć organizatorom i praktykom kształcenia i szkolenia zawodowego w rozwijaniu i modyfikowaniu swojej oferty zgodnie z potrzebami społecznymi i zmianami na rynku pracy. Osoby uczące się potrzebują lepszego doradztwa i spersonalizowanego wsparcia w kierowaniu swoją nauką i ścieżką rozwoju zawodowego. Ponadto pandemia COVID-19 pokazała, że cyfrowe uczenie się może uzupełniać tradycyjną edukację i odgrywać ważną rolę w ułatwianiu nauki. Obok odgórných metod zarządzania w nowych warunkach rośnie też rola różnych sieci współpracy horyzontalnej. Powstają na przykład wspólnoty praktyków, których celem jest wspieranie siebie i zdobywanie wiedzy, szczególnie w odniesieniu do rozwiązań awaryjnych.

Obserwujemy obecnie wzrost zapotrzebowania rynków pracy na różne kombinacje umiejętności i kwalifikacji, a także zmiany strukturalne w krajobrazie VET. W obu przypadkach odpowiedzią jest nowoczesne, włączające kształcenie i szkolenie zawodowe. Ludzie będą musieli regularnie zmieniać i podnosić swoje kwalifikacje, by nadążać za dynamiczną cyfryzacją<sup>5</sup>, dlatego wysoka jakość VET na wszystkich poziomach kwalifikacji, w tym wyższych poziomach europejskich ram kwalifikacji (EQF), będzie miała jeszcze większe znaczenie dla utrzymywania zdolności do zatrudnienia. Wysokiej jakości system VET przygotowuje osoby uczące się do funkcjonowania w bieżącym i przyszłym środowisku pracy, umożliwiając tworzenie nowych stanowisk na efektywnych i dobrze działających rynkach pracy. Wysokiej jakości system VET przyczynia się do wzmocnienia obywatelstwa demokratycznego i europejskich wartości. Aby osiągnąć te cele, interesariusze muszą aktywnie uczestniczyć w rozwoju możliwości instytucji odpowiedzialnych za VET. Wysokiej jakości system VET, który obejmuje naukę przedsiębiorczości, zachęca osoby uczące się do zakładania firm.

Zmienia się rola i zakres działania instytucji odpowiedzialnych za VET, a także zacierają się granice między szkolnictwem wyższym a VET. Wciąż trzeba jednak pokonać pewne przeszkody, ponieważ realizowane polityki wymagają większej integracji systemów szkolenia i kształcenia. Wysokiej jakości system VET jest ceniony przez społeczeństwo i przekłada się na szersze uznawanie kwalifikacji i większą przenikalność do szkolnictwa wyższego, a także na łatwy dostęp do rynku pracy.

---

<sup>4</sup> Przez gromadzenie informacji na temat umiejętności rozumie się realizowany przez specjalistów proces wybierania, konsolidowania i przedstawiania dowodów – opartych na prognozach dotyczących umiejętności, śledzeniu losów absolwentów, badaniach poświęconych umiejętnościom, analizie dużych zbiorów danych i innych metodach – w celu ilustrowania i przewidywania tendencji w zakresie umiejętności.

<sup>5</sup> Uwzględniając umowę ramową w sprawie cyfryzacji przyjętą przez europejskich partnerów społecznych (2020).

Wspieramy zatem inicjatywę na rzecz wysokiej jakości VET w Europie i podkreślamy, że programy VET na poziomach 5–8 EQF są tak samo ważne jak szkolnictwo wyższe w zapewnianiu absolwentom VET elastycznej, włączającej i wartościowej drogi do wysokich stanowisk i możliwości kariery zgodnie z aktualnymi i przyszłymi potrzebami społeczno-gospodarczymi. Uważamy, że kluczowe znaczenie mają dobre i odpowiednio ukierunkowane inwestycje w VET oraz sprawniejsza współpraca z partnerami społecznymi i stosownymi interesariuszami, w tym osobami uczącymi się, oraz między tymi podmiotami.

#### Cele krótkoterminowe na lata 2021–2025

##### *Wsparcie na poziomie UE:*

promowanie wymiany najlepszych praktyk dotyczących innowacyjnych reform i wysokiej jakości VET oraz wzajemnego uczenia się o nich, stawianie czoła wyzwaniom w zakresie cyfryzacji i zrównoważonego rozwoju, a także powiązanie oferty podstawowego i ustawicznego kształcenia zawodowego jako atrakcyjnych ścieżek rozwoju zawodowego; rozwijanie i wspieranie centrów doskonałości zawodowej jako innowacyjnych inkubatorów i ekosystemów kompetencji łączących działania edukacyjne, szkoleniowe i badawcze, kształcenie i szkolenie zawodowe, szkolnictwo wyższe i badania w zakresie wybranych sektorów lub wyzwań społeczno-gospodarczych, w tym także wspieranie przedsiębiorczości, cyfryzacji i powszechnego dostępu do innowacyjnych zasobów VET.

##### *Działania na poziomie krajowym:*

zbadanie możliwości utworzenia sieci ekspertów i dyrektorów, na emeryturze lub urlopie długoterminowym, którzy jako wolontariusze wspieraliby swoich kolegów i koleżanki w dziedzinie VET i przygotowania zawodowego w ramach europejskiego sojuszu na rzecz przygotowania zawodowego;

wspieranie rozwoju infrastruktury cyfrowej do uczenia się i nauczania w ramach VET, w tym rozwiązań opartych na sztucznej inteligencji i technologii AR/VR, oraz zapewnienie odpowiednich warunków kształcenia i szkolenia instytucjonalnego i potrzebnej do tego infrastruktury, zwłaszcza na obszarach wiejskich i peryferyjnych, by wspierać integrację społeczną;

wzmocnienie roli uczenia się w miejscu pracy i przygotowania zawodowego przez wdrożenie europejskich ram jakości i skuteczności programów przygotowania zawodowego<sup>6</sup> oraz wykorzystywanie usług

---

<sup>6</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=CELEX%3A32018H0502%2801%29>

wsparcia dostępnych na żądanie i inicjatyw na rzecz promowania polityki VET. Zwiększenie wykorzystania dobrego i włączającego przygotowania zawodowego jako narzędzia wspierającego grupy szczególnie wrażliwe w przechodzeniu z etapu kształcenia/szkolenia do aktywności zawodowej, a także podnoszącego kwalifikacje obywateli; wspieranie centrów doskonałości zawodowej i zwiększanie przenikalności ścieżek kształcenia zawodowego i akademickiego, w tym udoskonalenie uczenia się w miejscu pracy i zacieśnienie współpracy między sektorem VET, szkolnictwem wyższym i centrami badawczymi, a w konsekwencji utworzenie dobrych i skutecznych programów szkolenia i kształcenia oraz przygotowania zawodowego na poziomie 5 EQF i wyższych; opracowanie krajowych i regionalnych systemów gromadzenia informacji o umiejętnościach, w tym narzędzi do śledzenia losów absolwentów i przewidywania potrzebnych umiejętności; umożliwienie partnerom społecznym, decydentom, interesariuszom i organizatorom efektywnego modyfikowania i aktualizowania systemów, programów nauczania i doradztwa w zakresie VET w stosownym czasie.

## **Cel 2: Tworzenie nowej kultury uczenia się przez całe życie, podkreślającej znaczenie ustawicznego kształcenia i szkolenia zawodowego oraz cyfryzacji**

W dobie transformacji ekologicznej i cyfrowej zmieniają się profile zawodowe i kwalifikacyjne i pojawiają się nowe zawody, dlatego obywatele potrzebują wsparcia w ciągłym podnoszeniu i zmienianiu umiejętności. Europejskie i krajowe ramy kwalifikacyjne rozwinęły się, stając się podstawą dla systemów kwalifikacyjnych, która wspiera transparentność i wysoki poziom kompetencji. Musimy promować szkolenie i kształcenie zawodowe jako atrakcyjną i wartościową ścieżkę rozwoju w pracy i życiu prywatnym. W zapewnieniu tej atrakcyjności może pomóc szczególnie adaptowalność, elastyczność, wysoka jakość, inkluzywność i przenikalność ścieżek szkolenia.

Uczenie się przez całe życie sprawia, że człowiek może osiągnąć mnóstwo umiejętności i kompetencji oraz kierować swoim kształceniem i szkoleniem, korzystając z najnowocześniejszych rozwiązań i narzędzi edukacyjnych oraz swobodnie łącząc ofertę instytucji edukacyjnych i szkoleniowych. Z tego powodu ustawiczne kształcenie i szkolenie zawodowe powinny opierać się na podejściu systemowym, które umożliwiłoby dostosowywanie się do zmian technologicznych przez całe życie zawodowe. Wszyscy interesariusze – władze krajowe i regionalne, partnerzy społeczni, organizatorzy kształcenia i szkolenia zawodowego oraz osoby uczące się – są odpowiedzialni za dalsze rozwijanie nowej kultury uczenia się przez całe życie i zapewnianie dobrych, dostępnych, inkluzywnych, wartościowych i zrównoważonych systemów takiej edukacji.

Oferty podstawowego i ustawicznego szkolenia i kształcenia zawodowego powinny być ze sobą powiązane, zgodne, i oparte na gromadzeniu informacji o umiejętnościach na poziomie europejskim, krajowym lub regionalnym. Nowa kultura uczenia się przez całe życie zakłada, że dzięki wsparciu i większej odpowiedzialności wszystkich interesariuszy obywatele mogą korzystać z doradztwa zawodowego przez całe życie, uczestniczyć w dobrych i inkluzywnych programach VET oraz zdobywać kluczowe kompetencje potrzebne do skutecznego zarządzania swoim kształceniem, szkoleniem i życiem zawodowym. Strategia ta opiera się na ramach i politykach VET, które są nastawione na praktykę i odpowiadają potrzebom społeczeństwa i rynku pracy. Nowa kultura uczenia się przez całe życie zakłada również, że uczenie się oparte na praktyce i szkolenie w miejscu pracy mają specjalne miejsce w strategiach ustawicznego kształcenia i szkolenia zawodowego. Przedsiębiorstwa i osoby uczące się, niezależnie od ich wieku, powinny mieć świadomość swoich potrzeb i tworzyć środowiska pracy sprzyjające nauce, by móc w pełni wykorzystać swój potencjał. Duże znaczenie ma zapewnianie efektywnego doradztwa zawodowego oraz wysokiej jakości kształcenia i szkolenia zawodowego, które są dostępne dla wszystkich, a zwłaszcza dla osób uczących się i należących do grup szczególnie wrażliwych. Służą temu między innymi uprawnienia szkoleniowe, specjalne konta, fundusze dwustronne i inne środki zachęty.

U podstaw kultury uczenia się przez całe życie znajdują się też specjalnie przygotowani nauczyciele, doradcy, trenerzy i mentorzy, którzy korzystają z możliwości dobrego i włączającego systemu podstawowego i ustawicznego rozwoju zawodowego oraz pełnią funkcje mediatorów i propagatorów. Nauczyciele i trenerzy będą na wiele sposobów aktywnie zaangażowani w zarządzanie zmianą wynikającą z tego rozwoju. Cyfryzacja kształcenia i szkolenia zawodowego wymaga od zajmującego się nim personelu poznawania nowych metodyk i strategii dydaktycznych, które są adekwatne do skomunikowanego świata. W tym celu należy podnieść atrakcyjność zawodu nauczyciela i trenera<sup>7</sup>. Służą temu na przykład ułatwianie specjalistom branżowym dostępu do takich ról w instytucjach VET, zgodnie z przepisami prawa krajowego i warunkami dostępu do zawodu nauczyciela.

---

<sup>7</sup> Zgodnie z konkluzjami Rady w sprawie europejskich nauczycieli i trenerów przyszłości (2020/C 193/04).

## Cele krótkoterminowe na lata 2021-2025

### *Wsparcie na poziomie UE:*

przygotowanie wykazu strategii i działań istotnych dla podnoszenia i zmiany kompetencji w kontekście transformacji ekologicznej i cyfrowej, które są oparte na badaniach prowadzonych w całej UE, takich jak badanie ustawicznego szkolenia zawodowego i europejskie badanie przedsiębiorstw, oraz innych dowodach pochodzących od Komisji i Cedefop;

dalsze ulepszanie przewidywania umiejętności strategicznych na poziomie UE, w szczególności poprzez gromadzenie przez Cedefop we współpracy z Komisją Europejską, rządami krajowymi i partnerami społecznymi informacji o umiejętnościach;

wprowadzenie i wspieranie realizacji paktu na rzecz umiejętności poprzez sprzyjanie współpracy, środkom zachęty i zobowiązaniom do działania, zgodnie z warunkami podnoszenia i zmiany kwalifikacji osób w wieku produkcyjnym i umową między państwami członkowskimi a przedsiębiorstwami;

szukanie finansowych i niefinansowych środków zachęty do podstawowego i ustawicznego szkolenia i kształcenia zawodowego adresowanych do dorosłych słuchaczy, promowanie stosownych programów za pomocą środków publicznych przeznaczonych na CVET i innych zachęt finansowych w powiązaniu z umowami zawartymi w ramach rokowań zbiorowych (jeśli ma to zastosowanie), z uwzględnieniem synergii różnych obszarów, np. polityki w zakresie zatrudnienia, włączenia społecznego i oświaty oraz uwarunkowań krajowych i regionalnych;

poprawa we współpracy z krajowymi urzędami statystycznymi jakości europejskich danych statystycznych, w tym danych dotyczących inwestycji publicznych i prywatnych w uczenie się dorosłych;

ułatwienie mobilności edukacyjnej i zawodowej w Europie, zapewnienie dostępu do przejrzystych i wiarygodnych informacji o umiejętnościach, możliwościach edukacyjnych i tendencjach na rynku pracy, ułatwienie integracji europejskich platform cyfrowych do zarządzania edukacją i karierą oraz umożliwienie instytucjom kształcenia i szkolenia wydawania cyfrowych dyplomów i certyfikatów (cyfrowych poświadczeń Europass) za pomocą nowej platformy Europass, co zapewni większą transparentność i uznawanie kwalifikacji w Europie.

### *Działania na poziomie krajowym:*

opracowanie wspólnie z istotnymi krajowymi, regionalnymi i sektorowymi interesariuszami i partnerami społecznymi krajowych strategii na rzecz umiejętności w celu zapewnienia wysokiej jakości i inkluzywności programów uczenia się przez całe życie. Oprócz kształcenia i szkolenia zapisy krajowych strategii na rzecz umiejętności mogą uwzględniać też

wytyczne, środki zachęcające pracodawców do wspierania rozwoju umiejętności, zwiększony udział pracodawców, uznawanie wcześniejszego wykształcania i ukierunkowane rozwiązania publiczne służące docieraniu do osób bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo oraz młodzieży NEET i osób zagrożonych bezrobociem;

opracowanie ukierunkowanych środków informowania o zaletach CVET i zapewnienie łatwego dostępu do informacji o ofercie IVET i CVET na poziomie krajowym i regionalnym, zwalczając stereotypy dotyczące m.in. płci, aby wspierać budowanie równego, sprawiedliwego i różnorodnego społeczeństwa;

opracowywanie we współpracy ze stosownymi interesariuszami rozwiązań z zakresu edukacji cyfrowej, które wspierają dostęp do CVET i umożliwiają przyznawanie poświadczeń i certyfikatów CVET, co pozwoli na uzyskiwanie pełnych kwalifikacji bez zaniedbywania szkolenia w miejscu pracy i korzystanie z zalet środowisk pracy, które sprzyjają nauce;

wspieranie integracji krajowych platform lub baz danych dotyczących VET z platformą Europass, zgodnie z decyzją w sprawie Europass i zaleceniem dotyczącym EQF (w stosownych przypadkach);

wspieranie nauczycieli, trenerów, doradców, andragogów i mentorów zajmujących się VET poprzez wyposażenie ich w umiejętności i narzędzia oparte na rozwiązaniach cyfrowych i potrzebne do ich wykorzystywania, a w szczególności poprzez zapewnianie możliwości i systemowych metod podstawowego i ustawicznego rozwoju zawodowego zarówno w szkole, jak i w środowisku pracy, a także w warunkach kształcenia i szkolenia na odległość, w celu umożliwienia im wchodzenia na kolejne etapy kariery.

### **Cel 3: Zrównoważony rozwój – zielone ogniwo VET**

Działanie w sposób odpowiedzialny wobec środowiska ma znaczenie dla europejskich społeczeństw i gospodarek. Zrównoważony rozwój ma charakter wielowymiarowy i zależy od takich czynników, jak zapotrzebowanie na pracę, wykształcenie, umiejętności, zajęcie oraz rozmieszczenie geograficzne miejsc pracy i pracowników. Głównymi czynnikami sprzyjającymi zrównoważonemu rozwojowi gospodarki i społeczeństwa są przedsiębiorstwa, sektor prywatny i inicjatywy społeczne. W regulacjach i praktykach związanych z IVET i CVET powinno uwzględniać się umiejętności sprzyjające zrównoważonemu rozwojowi. Kluczowe znaczenie dla osiągnięcia tego celu ma ponadto związek cyfryzacji ze zrównoważonym rozwojem. Postęp technologiczny przekłada się na rozwój sektorów, w tym kształcenia i szkoleń. Ekspansja otwartego oprogramowania i środowisk edukacji cyfrowej może zwiększyć dostępność edukacji w zakresie zrównoważonego rozwoju zarówno w ramach kształcenia i szkolenia, jak i poza nimi, w szkołach, firmach i we własnym domu.

## Cele krótkoterminowe na lata 2021-2025

### *Wsparcie na poziomie UE:*

promowanie inicjatyw ułatwiających instytucjom i organizatorom kształcenia i szkolenia zawodowego współpracę i wymianę wiedzy w zakresie metod dydaktycznych, programu nauczania, wytycznych, uczenia się w miejscu pracy, zapewniania wysokiej jakości oferty kształcenia i szkolenia w dziedzinie umiejętności ekologicznych poprzez wykorzystanie programów europejskich takich jak Erasmus+; promowanie wymiany dobrych praktyk między nauczycielami i trenerami VET, w szczególności w odniesieniu do trendów i zapotrzebowania na umiejętności w zielonej gospodarce w celu uczenia się lub analizowania pracy osób na podobnych stanowiskach i wymiany najlepszych metod; wezwanie do zainicjowania nowych zobowiązań i partnerstw na rzecz dobrego i efektywnego przygotowania zawodowego uwzględniającego zielone technologie i zajęcia, w ramach odnowionego europejskiego sojuszu na rzecz przygotowania zawodowego, ze szczególnym uwzględnieniem tych sektorów gospodarki, które będą na pierwszej linii zmian prowadzących do neutralności klimatycznej Europy; badanie możliwości sprawienia, by współpraca w ramach unijnej polityki VET była neutralna klimatycznie, na przykład dzięki upowszechnieniu wideokonferencji, webinarów i wirtualnych konferencji ze wszystkimi interesariuszami i partnerami społecznymi w dziedzinie VET.

### *Działania na poziomie krajowym:*

wprowadzanie środków zachęty do czynienia programów VET bardziej przyjaznymi dla środowiska, w tym do kształcenia i szkolenia w dziedzinie zielonych technologii i innowacji, efektywności energetycznej, gospodarki o obiegu zamkniętym, świadomości ekologicznej, zrównoważonego użytkowania materiałów edukacyjnych i szkoleniowych oraz cyfryzacji w celu ograniczenia skutków klimatycznych; określenie we współpracy z partnerami społecznymi potrzebnych na rynku pracy umiejętności w zakresie transformacji ekologicznej, które można włączyć do programów nauczania i oferty VET, w tym podstawowych umiejętności istotnych we wszystkich sektorach i zawodach oraz umiejętności specjalistycznych; wskazanie i wsparcie w wykorzystaniu szans umożliwiających nauczycielom i trenerom, kierownictwu organizatorów kształcenia i szkolenia zawodowego oraz trenerom i mentorom w przedsiębiorstwach działanie w roli propagatorów i mediatorów w kontekście coraz powszechniejszej cyfryzacji i zrównoważonego rozwoju w ramach zapewniania programów szkoleniowych i zarządzania nimi.



## **Cel 4: Europejski obszar kształcenia i szkolenia oraz międzynarodowy wymiar kształcenia i szkolenia zawodowego**

Globalizacja rynków i trendy demograficzne zmuszają państwa członkowskie do modernizacji i dostosowywania systemów i instytucji VET na poziomie krajowym, regionalnym i sektorowym. Globalny rozwój otwiera też wspaniałe szanse przed Europą jako miejscem kształcenia i szkolenia. Oprócz tego cel ten obejmuje też ambitne założenie deklaracji kopenhaskiej, którym jest uczynienie z Europy rozpoznawalnego na świecie punktu odniesienia dla osób uczących się. Drogę w tym kierunku uTORowały europejskie i krajowe ramy kwalifikacyjne oraz Europass.

W ciągu ostatnich dwóch dekad znacząco wzrosła mobilność kształcenia i szkolenia. Potwierdza to na przykład fakt, że z mobilności w ramach programu Erasmus+ skorzystało ponad 1,5 mln osób uczących się lub uczyących się w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego. W związku z pandemią COVID-19 szczególne znaczenie zyskała też mobilność w ujęciu wirtualnym i hybrydowym. Rozpędu nabierają także projekty współpracy prowadzące do powstawania wspólnych programów VET i ram kwalifikacyjnych. Migracja jest wyzwaniem dla nas wszystkich. Transparentność i porównywalność kwalifikacji i kompetencji pomaga stosownym organom, organizatorom kształcenia i szkolenia, pracodawcom i pojedynczym osobom w podejmowaniu dobrze przemyślanych decyzji. Powinniśmy wykorzystać pełny potencjał unijnych inicjatyw i programów (np. EQF, Europass, Erasmus+) w tym zakresie.

Przedsięwzięcia te sprzyjają transparentności kwalifikacji i ułatwiają zapewnianie wszystkim osobom uczącym się elastycznych i inkluzywnych rozwiązań oraz zachęcają do zmian horyzontalnych i przenoszenia kształcenia między krajami z zachowaniem możliwości uzyskania pełnych kwalifikacji lub ukończenia dowolnego programu IVET bądź CVET. Biorąc pod uwagę zmiany demograficzne, ułatwi to zwiększanie transgranicznej mobilności wykwalifikowanych pracowników i specjalistów, ułatwiając dopasowanie podaży i popytu na rynku pracy.

Reasumując, powinniśmy promować europejskie systemy VET jako wspólną europejską sferę kształcenia i szkolenia, która będzie rozpoznawalnym punktem odniesienia dla osób uczących się w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego na całym świecie. Mieści się w tym także opracowanie opartych na projekcie Europass zasad i standardów, które będą stanowić atrakcyjną i bezpieczną alternatywę dla komercyjnych, pochodzących spoza UE platform i produktów przetwarzających dane. Przy wsparciu ETF i Cedefop unijna polityka VET jest w stanie przeniknąć do systemów kształcenia i szkolenia w krajach sąsiedzkich i innych regionach świata.



## Cele krótkoterminowe na lata 2021-2025

### *Wsparcie na poziomie UE:*

zwiększenie mobilności, w tym długoterminowej mobilności w dziedzinie VET, oparte na wspólnych kryteriach jakości oraz promowanie uznawania wyników VET;

zbadanie możliwości prowadzenia ustrukturyzowanej, międzynarodowej wymiany między interesariuszami, nauczycielami i trenerami VET oraz przedstawicielami partnerów społecznych; ocenienie potencjału posiadanych przez Europę narzędzi, takich jak EPALE, eTwinning i Europass;

dalsze rozwijanie projektu Europass w ścisłej współpracy z państwami członkowskimi i europejskimi partnerami społecznymi poprzez uwzględnienie w nim krajowych i regionalnych uwarunkowań systemów VET; zapewnienie osobom uczącym się w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego informacji na temat mobilności edukacyjnej, europejskich programów VET i kwalifikacji wymaganych w ofertach pracy, które to informacje będą dostępne wszędzie, w wielu językach i w dowolnej chwili, w tym także za pośrednictwem urzędzeń mobilnych, a przez to wspieranie europejskiej sfery kształcenia i szkolenia;

wspieranie przygotowań krajowych zespołów do udziału w konkursie EUROSKILLS oraz ich udziału w tym konkursie w celu zwiększenia atrakcyjności i poprawy wizerunku VET, promowania wysokiej jakości VET w Europie i zdobywania wysokich lokat w globalnych zawodach WorldSkills;

współpraca z organizacjami międzynarodowymi, a w szczególności z OECD, MOP, UNESCO, Radą Europy, Bankiem Światowym i innymi regionalnymi sieciami VET na świecie, w celu opracowania wspólnego globalnego programu działań na rzecz VET (wspólnych światowych konferencji na temat VET, promowania wymiany najlepszych praktyk w zakresie regionalnych innowacji VET i instrumentów będących przedmiotem wspólnego zainteresowania).

### *Działania na poziomie krajowym:*

wspieranie i ułatwianie mobilności osób uczących się w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego oraz dorosłych słuchaczy, łącznie z praktykantami, na przykład poprzez stworzenie struktur wspierających i udostępnianie informacji o możliwościach w państwach przyjmujących; zwiększenie mobilności osób uczących się w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego, a także ich nauczycieli i instruktorów, przy jednoczesnej intensyfikacji działań na rzecz zapewnienia jakości i uznawania efektów uczenia się oraz adekwatnych struktur wspierających. Promowanie dłuższej mobilności osób uczących się w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego za granicą oraz zapewnienie zgodności praktyk zawodowych z europejskimi ramami

jakości i skuteczności programów przygotowania zawodowego, z uwzględnieniem krajowych regulacji i układów zbiorowych, w tym przepisów dotyczących ochrony zdrowia i bezpieczeństwa;  
opracowanie wspólnie ze wszystkimi stosownymi interesariuszami strategii internacjonalizacji VET, wspierających partnerstwo i obejmujących zobowiązania do podjęcia konkretnych i ukierunkowanych działań, zgodnie z krajowymi i regionalnymi regulacjami;  
działanie na rzecz włączenia wiedzy, umiejętności i kompetencji z zakresu międzykulturowości do wymagań programowych i kwalifikacji uzyskiwanych w ramach VET, zgodnie z europejskimi ramami kompetencji kluczowych;  
współpraca z państwami UE w przygotowywaniu krajowych zespołów do międzynarodowych konkursów, takich jak WorldSkills i EuroSkills.

W celu wsparcia udanej realizacji ustalonych działań zwracamy się do Cedefop i EDF z prośbą o monitorowanie wykonania deklaracji z Osnabrück oraz zdawanie Komitetowi Doradczemu ds. Szkolenia Zawodowego i dyrektorom generalnym ds. szkolenia zawodowego corocznych sprawozdań w tej sprawie.



Urząd Publikacji  
Unii Europejskiej

[eu2020.de](https://eu2020.de)  
[bmbf.de](https://bmbf.de)