

## I

(Rezolucje, zalecenia i opinie)

## OPINIE

## EUROPEJSKI KOMITET EKONOMICZNO-SPOŁECZNY

477. SESJA PLENARNA W DNIACH 18 I 19 STYCZNIA 2012 R.

**Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie oferty pomaturalnego kształcenia i szkolenia zawodowego jako atrakcyjnej alternatywy dla szkolnictwa wyższego (opinia z inicjatywy własnej)**

(2012/C 68/01)

Sprawozdawca: **Vladimíra DRBALOVÁ**

Dnia 20 stycznia 2011 r. Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny postanowił, zgodnie z art. 29 ust. 2 regulaminu wewnętrznego, sporządzić opinię z inicjatywy własnej w sprawie

*oferty pomaturalnego kształcenia i szkolenia zawodowego jako atrakcyjnej alternatywy dla szkolnictwa wyższego.*

Sekcja Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Obywatelstwa, której powierzono przygotowanie prac Komitetu w tej sprawie, przyjęła swoją opinię 16 grudnia 2011 r.

Na 477. sesji plenarnej w dniach 18–19 stycznia 2012 r. (posiedzenie z 19 stycznia) Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny stosunkiem głosów 208 do 7 – 10 osób wstrzymało się od głosu – przyjął następującą opinię:

### 1. Wnioski i zalecenia

#### *Zalecenia dla Komisji Europejskiej*

1.1 Komitet wzywa Komisję, aby zachęcała państwa członkowskie do osiągnięcia celów długo- i krótkoterminowych określonych w komunikacie z Brugii oraz do **poprawy jakości i skuteczności kształcenia i szkolenia zawodowego w celu zwiększenia ich atrakcyjności i znaczenia**. Partnerzy społeczni na wszystkich szczeblach muszą nadal odgrywać aktywną rolę w procesie kopenhaskim, a także pomagać w realizacji celów krótkoterminowych.

1.2 Komitet wzywa Komisję do zintegrowania obydwu procesów – procesu bolońskiego i kopenhaskiego – w ramach jednego podejścia. Taka synergia pomoże w nabyciu umiejętności niezbędnych do osiągnięcia potencjału w zakresie rozwoju i zatrudnienia.

1.3 Komitet uważa, że Komisja musi pełnić funkcję platformy służącej monitorowaniu – w oparciu o dowody

statystyczne – sytuacji w różnych państwach członkowskich oraz że powinna stworzyć platformę umożliwiającą wymianę sprawdzonych rozwiązań.

1.4 Komitet z zadowoleniem przyjmuje wysiłki Komisji zmierzające do wdrożenia nowych instrumentów i uruchomienia nowych inicjatyw. Niemniej jednak istnieje pilna potrzeba przeprowadzenia przede wszystkim oceny podjętych działań, unikania powielania narzędzi oraz dopilnowania, aby istniejące programy i strategie polityczne były właściwie i w pełni wdrażane.

#### *Zalecenia dla państw członkowskich*

1.5 Określanie liczby młodych ludzi kontynuujących edukację w szkołach wyższych i stosowanie tego jako jedyne go wskaźnika jest mylące, jeśli chodzi o formułowanie polityki edukacyjnej, ponieważ ma tylko częściowe znaczenie z punktu widzenia potrzeb rynków pracy w zakresie umiejętności. Systemy kształcenia i szkolenia muszą być wyważone.

1.6 Należy dążyć do skutecznego wdrożenia założeń przedstawionych w komunikacie z Brużii oraz w ramach procesu kopenhaskiego, a także wesprzeć realizację głównego celu UE polegającego na podwyższeniu do 40 % wskaźnika wykształcenia na poziomie wyższym lub równorzędnym, **co wiąże się również z podniesieniem poziomu kształcenia i szkolenia zawodowego.**

1.7 Należy opracować finansowe i niefinansowe zachęty zarówno dla przedsiębiorstw, zwłaszcza dla MŚP oraz mikroprzedsiębiorstw i przedsiębiorstw rzemieślniczych, w celu uatrakcyjnienia wstępnego oraz ustawicznego kształcenia i szkolenia zawodowego oraz pobudzenia działalności przedsiębiorstw, jak i dla instytucji oświatowych w celu wsparcia współpracy z przedsiębiorstwami.

1.8 Należy podejmować kompleksowe działania promocyjne, mające na celu systematyczne zwiększanie poziomu społecznego uznania dla pomaturalnego szkolnictwa zawodowego.

1.9 Należy zaoferować skuteczniejsze usługi doradcze, dostosowane do potrzeb rynku pracy oraz młodych ludzi, w tym zindywidualizowane doradztwo dla osób niepełnosprawnych. Istnieje pilna potrzeba poszerzenia horyzontów młodych ludzi, ich rodzin i doradców, którzy zazwyczaj twierdzą, że edukacja wyższa jest kluczem do znalezienia zatrudnienia.

#### *Zalecenia dla organizacji przedsiębiorstw*

1.10 Organizacje przedsiębiorstw we współpracy z innymi partnerami społecznymi powinny aktywnie uczestniczyć w systemach doradztwa i poradnictwa, ponieważ są strukturami odpowiednimi do rozpowszechniania informacji na temat kształcenia i szkolenia zawodowego oraz możliwości dostępnych na rynku pracy. Powinny one wspierać instytucje oświatowe w opracowywaniu nowych metod oraz programów uczenia się w kontekście pracy zawodowej.

1.11 Sektory przemysłowe i przedsiębiorstwa muszą udostępnić więcej miejsc przeznaczonych na przyuczanie do zawodu oraz stworzyć możliwości uczenia się w miejscu pracy, a także zachęcać pracowników do dzielenia się wiedzą i doświadczeniem z praktykantami i osobami uczącymi się w miejscu pracy lub nauczycielami dorywczo zaangażowanymi w kształcenie i szkolenie zawodowe.

#### *Zalecenia dla instytucji oświatowych*

1.12 Należy zwiększyć zaufanie instytucji oświatowych do nawiązywania stosunków z przedsiębiorstwami oraz uznać potrzebę konstruktywnej współpracy i wartość doświadczenia zgromadzonego w środowisku zewnętrznym.

1.13 Aby pogłębić współpracę z sektorami przemysłowymi i dalej opracowywać zakrojone na szerszą skalę metody uczenia się w kontekście pracy zawodowej, należy uelastyczyć podejście do kształcenia i szkolenia zawodowego.

1.14 Należy zapewnić wysoką jakość pracy nauczycieli i szkoleniowców. Powinny oni znać zmieniającą się specyfikę miejsca pracy. Należy zachęcać do organizowania w przedsiębiorstwach stażów dla nauczycieli i szkoleniowców.

#### *Zalecenia dla partnerów społecznych*

1.15 Komitet wzywa organizacje partnerów społecznych do wykonywania swoich obowiązków oraz aktywnego uczestnictwa w procesie wykorzystywania wszelkich metod i narzędzi służących uatrakcyjnieniu oferty pomaturalnego kształcenia i szkolenia zawodowego (rady sektorowe na rzecz zatrudnienia i kompetencji zawodowych itd.).

1.16 Partnerzy społeczni na wszystkich szczeblach powinni należycie wywiązywać się ze zobowiązań wynikających ze wspólnych programów prac oraz powinni wnieść wkład w udostępnianie i wdrażanie na szczeblu krajowym wszelkich unijnych instrumentów związanych z kształceniem i szkoleniem zawodowym.

#### *Zalecenia dla osób indywidualnych i organizacji społeczeństwa obywatelskiego*

1.17 Ludziom trzeba uzmysłowić, że studia wyższe niekoniecznie dają gwarancję zatrudnienia, a więc powinni zastanowić się nad skutecznymi rozwiązaniami alternatywnymi. Muszą zatem wziąć na siebie odpowiedzialność za przemyślane wybieranie studiów i kursów szkoleniowych. Ostatecznie powinni być w wystarczającym stopniu przekonani co do udziału w pomaturalnym kształceniu zawodowym.

1.18 Preferencje studentów i oczekiwania ich rodzin należy zestawić z potrzebami pracodawców. W przyszłości mogliby oni korzystać z nowo powstałej unijnej panoramy umiejętności oraz prognoz dotyczących podaży kompetencji i potrzeb rynku pracy.

## **2. Europejskie ramy polityczne**

2.1 W czerwcu 2010 r. na wiosennym szczycie UE przyjęto nową strategię UE na rzecz wzrostu i zatrudnienia „Europa 2020”. Opiera się ona na siedmiu inicjatywach przewodnich i dokumentach strategicznych mających na celu wzmocnienie rynku wewnętrznego UE (Akt o jednolitym rynku).

2.2 Główną inicjatywą przewodnią jest Program na rzecz nowych umiejętności i zatrudnienia, który skupia się na pomocy w zdobywaniu umiejętności niezbędnych dla zatrudnienia oraz na dostosowywaniu podaży kwalifikacji do potrzeb rynku pracy i tworzy synergie z pozostałymi inicjatywami (polityka przemysłowa, agenda cyfrowa, Unia innowacji, mobilna młodzież, europejska platforma współpracy w zakresie walki z ubóstwem itd.).

2.3 Cele strategii „Europa 2020” wzmocnią zaproponowane **wieloletnie ramy finansowe** <sup>(1)</sup>. Budżet przewidziany na realizację strategii „Europa 2020” przyczyni się do inwestowania w wiedzę Europejczyków poprzez zwiększenie środków przeznaczonych na edukację, szkolenia, badania i innowacje.

<sup>(1)</sup> Budżet z perspektywy „Europy 2020”, COM(2011) 500 wersja ostateczna, cz. I i II, z 29 czerwca 2011 r.

### 3. Kształcenie i szkolenie zawodowe – aktualne postępy i wyzwania

3.1 Rozwój europejskich rynków pracy jest obecnie uwarunkowany kryzysem finansowym i gospodarczym, globalizacją, presją demograficzną, nowymi technologiami i wieloma innymi czynnikami.

3.2 Pięć celów horyzontalnych określonych w strategii „Europa 2020” obejmuje:

- cel polegający na osiągnięciu 75-procentowego wskaźnika zatrudnienia osób należących do grupy wiekowej 20–64 lata;
- cel edukacyjny ukierunkowany na zmniejszenie wskaźnika przedwczesnego kończenia nauki z 15 % do 10 %;
- dążenie do zwiększenia do 2020 r. odsetka osób w wieku 30–34 lat posiadających wyższe wykształcenie lub jego odpowiednik z 31 % do co najmniej 40 %.

3.3 Wraz z deklaracją kopenhaską z dn. 29–30 listopada 2002 r. („proces kopenhaski”) zainicjowano europejską strategię pogłębienia współpracy w kształceniu i szkoleniu zawodowym.

3.4 Strategiczne ramy Europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia („VET 2020”) zostały przyjęte przez Radę 12 maja 2009 r.

3.5 Komunikat KE pt. „Nowy bodziec do europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego służący wspieraniu strategii »Europa 2020« ”<sup>(2)</sup> zawiera główne aspekty, które należy uwzględnić w celu ponownego uruchomienia procesu kopenhaskiego oraz podkreślenia kluczowej roli kształcenia i szkolenia zawodowego w uczeniu się przez całe życie i mobilności.

3.6 W komunikacie z Brużii przyjętym w grudniu 2010 r. przez unijnych ministrów odpowiedzialnych za kształcenie i szkolenie zawodowe oraz europejskich partnerów społecznych mowa jest o zdecydowanym zaangażowaniu. Komunikat ten zawiera przegląd priorytetów w zakresie współpracy UE w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego; określa się w nim także cele w tej dziedzinie, które należy osiągnąć do 2020 r.:

- rozwój pomaturalnego kształcenia i szkolenia zawodowego oraz podwyższenie poziomów kształcenia i szkolenia zawodowego w ramach europejskich ram kwalifikacji (EQF);
- przenikanie się kształcenia i szkolenia zawodowego oraz szkolnictwa wyższego, a także otwarcie ścieżek między obydwoma systemami;

— sporządzenie dokumentu politycznego na temat znaczenia doskonałości zawodowej dla inteligentnego i zrównoważonego wzrostu.

3.7 Aby móc wykorzystać zobowiązania zapisane w komunikacie z Brużii, Komisja opracowuje program na rzecz doskonałości w kształceniu i szkoleniu zawodowym, który koncentruje się zarówno na wstępnym, jak i ustawicznym kształceniu i szkoleniu zawodowym. Proces ten powinien się zakończyć wydaniem przez Radę konkluzji (pod koniec 2012 r.).

### 4. Podstawa dowodowa dla procesu pogłębienia współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego

4.1 Zgodnie z prognozami Europejskiego Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego (CEDEFOP) dotyczącymi przyszłych potrzeb w zakresie kwalifikacji, do 2020 r. zwiększy się zapotrzebowanie na średnie i wysokie kwalifikacje, natomiast zmniejszy zapotrzebowanie na pracowników o niskich kwalifikacjach. Niemniej jednak 78 mln Europejczyków w wieku produkcyjnym nadal ma niskie kwalifikacje.

4.2 Czwarte sprawozdanie CEDEFOP-u poświęcone europejskim badaniom w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego („Modernizacja kształcenia i szkolenia zawodowego”) zawiera podstawę dowodową dla procesu pogłębienia współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego. Wyznaczono w nim również priorytety dotyczące reformy kształcenia i szkolenia zawodowego ukierunkowanej na wniesienie wkładu w realizację strategii UE na rzecz wzrostu i zatrudnienia.

4.3 Modernizacja kształcenia i szkolenia zawodowego jest pilna, zważywszy na rosnącą konkurencję światową, starzejące się społeczeństwo, naciski na rynku pracy oraz cel polegający na dążeniu do zwiększenia spójności społecznej w Europie.

4.4 CEDEFOP bada również możliwości poprawy wizerunku oraz uatrakcyjnienia kształcenia i szkolenia zawodowego. Ogólne wrażenie płynące z analizy wskaźników związanych z atrakcyjnością kształcenia i szkolenia zawodowego w UE jest negatywne. Niektóre badania umożliwiły wyodrębnienie najważniejszych grup czynników wpływających na atrakcyjność ścieżek edukacyjnych:

- a) treści edukacyjne i kontekst kształcenia: wybiórczość ścieżek edukacyjnych, reputacja instytucji oświatowych, monitorowanie programów;
- b) perspektywy kształcenia i zatrudnienia studentów: dostęp do dalszego kształcenia (zwłaszcza na poziomie szkolnictwa wyższego), perspektywy zatrudnienia;
- c) czynniki gospodarcze: pomoc finansowa, zachęty podatkowe lub opłaty za naukę.

<sup>(2)</sup> Komunikat KE COM(2010) 296 wersja ostateczna.

4.5 W swojej publikacji „Most do przyszłości” CEDEFOP skupił się ponadto na postępkach w zakresie opracowywania i wdrażania wspólnych europejskich zasad (doradztwo i poradnictwo, identyfikacja i weryfikacja kształcenia pozaformalnego i nieformalnego) i instrumentów<sup>(3)</sup> (europejskie ramy kwalifikacji, europejski system transferu osiągnięć w kształceniu i szkoleniu zawodowym, europejskie ramy odniesienia na rzecz zapewniania jakości w kształceniu i szkoleniu zawodowym, Europass). Celem tych zasad i instrumentów jest pomoc w zwiększaniu mobilności pracowników, uczniów i szkoleniowców pomiędzy różnymi systemami kształcenia i szkolenia oraz między państwami. Opracowywanie i wdrażanie wymienionych zasad i instrumentów przyczynia się do ewolucji wyników uczenia się w odniesieniu do wszystkich rodzajów oraz wszystkich poziomów kształcenia i szkolenia w celu wsparcia uczenia się przez całe życie.

4.6 Z nowego opracowania CEDEFOP-u<sup>(4)</sup> poświęconego kształceniu i szkoleniu zawodowemu na wyższych poziomach kwalifikacji w 13 państwach i 6 sektorach wynika, że poglądy oraz koncepcje w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego oraz europejskich ram kwalifikacji na poziomach 6–8 są uzależnione od kontekstu krajowego.

4.7 Europejska Fundacja Kształcenia podkreśla pilną potrzebę udostępnienia informacji na temat różnych sektorów zawodowych, a także potrzebę sformułowania opartych na dowodach strategii politycznych w celu połączenia sektora edukacji z sektorami zawodowymi. Aby uatrakcyjnić ofertę pomaturalnego kształcenia i szkolenia zawodowego, Europejska Fundacja Kształcenia zaleca:

- uznawanie dyplomów za pośrednictwem ścisłego partnerstwa ze środowiskiem przedsiębiorstw;
- integrację pomaturalnego kształcenia i szkolenia zawodowego (lub wyższego kształcenia zawodowego) z systemem szkolnictwa wyższego;
- stworzenie możliwości edukacyjnych i możliwości uczenia się przez całe życie;
- ustanowienie międzynarodowych partnerstw na rzecz wyższego kształcenia zawodowego;
- określenie odpowiednich proporcji edukacyjnych: 20 % wykładów, 40 % seminariów i 40 % warsztatów;
- włączenie w skład kadry nauczycielskiej zarówno pracowników akademickich, jak i ekspertów ze środowiska przedsiębiorstw.

4.8 Ekspertyza zlecona przez KE, która koncentruje się na identyfikacji i analizie przyszłego zapotrzebowania na umiejętności w mikroprzedsiębiorstwach i przedsiębiorstwach rzemieślniczych<sup>(5)</sup>, zawiera zalecenie dotyczące włączenia na większą skalę do programów szkoleniowych przyszłych tendencji

<sup>(3)</sup> EQF (europejskie ramy kwalifikacji), ECVET (europejski system transferu osiągnięć w kształceniu i szkoleniu zawodowym), EQUAVET (europejskie ramy odniesienia na rzecz zapewniania jakości w kształceniu i szkoleniu zawodowym), EUROPASS (portfolio dokumentów wspierających mobilność zawodową i geograficzną).

<sup>(4)</sup> Opracowanie CEDEFOP-u nr 15, Kształcenie i szkolenie zawodowe na wyższych poziomach kwalifikacji.

<sup>(5)</sup> Sprawozdanie końcowe w sprawie identyfikacji przyszłego zapotrzebowania na umiejętności w mikroprzedsiębiorstwach i przedsiębiorstwach rzemieślniczych do 2020 r., FBH (Forschungsinstitut für Berufsbildung im Handwerk an der Universität zu Köln, styczeń 2011 r.).

i kierunków rozwoju umiejętności. Należy opracować, w tym na szczeblu europejskim, programy edukacyjne, które w większym stopniu będą opierały się na pracy zawodowej, oraz środki służące uznawaniu wiedzy praktycznej zdobytej nieformalnie.

4.9 Na nieformalnym posiedzeniu ministerialnym OECD poświęconym kształceniu i szkoleniu zawodowemu, które odbyło się w Kopenhadze w styczniu 2007 r., uznano istotny wzrost znaczenia kształcenia i szkolenia oraz rozpoczęto prace analityczne, które doprowadziły do przedłożenia w 2010 r. sprawozdania końcowego pt. „Uczenie się dla pracy” (ang. Learning for jobs)<sup>(6)</sup>. Pod koniec 2010 r. rozpoczęto przegląd, który skupia się na pomaturalnym kształceniu i szkoleniu zawodowym i dotyczy umiejętności nabytych poza szkołą.

## 5. Kształcenie i szkolenie zawodowe z perspektywy rynku pracy

5.1 Zmiany demograficzne w połączeniu z przewidywanym zapotrzebowaniem na pracowników o wyższych kwalifikacjach oznaczają, że pomimo kryzysu gospodarczego Europa musi zmierzyć się ze spadkiem liczebności siły roboczej i niedoborami pracowników w niektórych sektorach.

5.2 Strukturalne niedobory wykwalifikowanej siły roboczej w UE są faktem. Bezpośrednimi konsekwencjami takich niedoborów dla przedsiębiorstw europejskich są niewykorzystane możliwości wzrostu i zwiększenia wydajności. Brak wykwalifikowanej siły roboczej będzie w nadchodzących latach jedną z najważniejszych przeszkód utrudniających wzrost gospodarczy.

5.3 Ekologizacja miejsc pracy i rozwój „srebrnej gospodarki”, łącząc z usługami społecznymi i usługami opieki medycznej, przyczyniają się do tworzenia nowych, godnych miejsc pracy dla wszystkich grup wiekowych oraz do zwiększenia konkurencyjności i potencjału rozwoju całej gospodarki europejskiej. Poza tym aspekty te zwiększają zapotrzebowanie na nowe zawody oraz zaktualizowane i udoskonalone kompetencje.

5.4 Kształcenie i szkolenie zawodowe może przyczynić się do osiągnięcia wyżej wymienionego głównego celu strategii „Europa 2020” poprzez: 1) umożliwienie przejścia z kształcenia i szkolenia zawodowego na specjalistyczne szkolenia i wyższą edukację, 2) rozwój kształcenia i szkolenia zawodowego na wyższych poziomach europejskich ram kwalifikacji w oparciu o solidne systemy kształcenia i szkolenia zawodowego na poziomie ponadpodstawowym, 3) udział w formułowaniu odpowiednich zasad dotyczących weryfikacji i uznawania wyników edukacji pozaformalnej na wszystkich poziomach oraz 4) opracowywanie programów szkolenia zawodowego, które zakładają wkład dorosłych w sukces młodych ludzi.

<sup>(6)</sup> Analiza OECD projektu „Uczenie się dla pracy” (projekt koncentruje się na kształceniu i szkoleniu zawodowym), <http://www.oecd.org/dataoecd/41/63/43897561.pdf>.



5.5 Dla zwiększenia konkurencyjności przedsiębiorstw europejskich kluczowe znaczenie ma to, aby Europa dysponowała mobilną siłą roboczą, której zdolności i umiejętności odpowiadają aktualnemu zapotrzebowaniu na rynku pracy. Przedsiębiorstwa potrzebują przejrzystych i wspólnych kwalifikacji; sposób ich nabycia nie jest przy tym istotny.

5.6 Opracowywanie systemów punktowych i systemów kwalifikacji w oparciu o faktyczne efekty kształcenia ułatwi ocenianie indywidualnych zdolności. Przyczyni się to do lepszego dostosowywania podaży do popytu na europejskich rynkach pracy. Pracodawcy cenią sobie nie tyle kwalifikacje, co wyniki pracy. System edukacji również powinien w coraz większym stopniu doceniać faktyczne efekty nauki, a nie skupiać się na przykład na liczbie tygodni trwania kursu.

5.7 Możliwości kontynuacji kształcenia i szkolenia zawodowego na poziomie szkolnictwa wyższego są ważne i można by je ułatwić poprzez zwiększenie przejrzystości efektów kształcenia. Europejskie ramy kwalifikacji mogłyby okazać się pomocne w zwiększaniu przenikania się kształcenia i szkolenia zawodowego oraz punktowego systemu szkolnictwa wyższego, ponieważ pełnią one funkcję konwertera osiągnięć edukacyjnych na jednostki na równoważnym poziomie kwalifikacji.

5.8 Pomaturalnego kształcenia i szkolenia zawodowego nie można umieścić w szarej strefie pomiędzy ponadpodstawowym kształceniem i szkoleniem zawodowym a szkolnictwem wyższym. Pomaturalne kształcenie i szkolenie zawodowe ma strategiczne znaczenie w ramach strategii „Europa 2020”, gdyż pozwala zwiększyć atrakcyjności kształcenia i szkolenia zawodowego jako opcji kariery dla młodych ludzi oraz wspierać rozwój umiejętności i poprawę osiągnięć edukacyjnych. Z perspektywy małych i średnich przedsiębiorstw europejskich można powiedzieć, że poczynione zostały pewne postępy w kierunku zwiększenia znaczenia i atrakcyjności kształcenia i szkolenia zawodowego, w tym na poziomie szkolnictwa wyższego. Istnieje jednak potrzeba podjęcia dalszych działań na wszystkich szczeblach – europejskim, krajowym, regionalnym, lokalnym i sektorowym – w celu zróżnicowania kształcenia i szkolenia zawodowego na wyższych poziomach szkolnictwa, zwiększenia przenikania się, zreformowania systemów kształcenia i szkolenia zawodowego oraz stworzenia zachęt finansowych, tak aby zachęcić zarówno przedsiębiorstwa, jak i jednostki do organizowania kształcenia i szkolenia zawodowego na wyższych poziomach szkolnictwa oraz korzystania z niego.

5.9 Jakość i doskonałość kształcenia i szkolenia zawodowego ma decydujące znaczenie dla uatrakcyjnienia oferty kształcenia i szkolenia zawodowego. Niemniej jednak wysokiej jakości kształcenie i szkolenie zawodowe nie jest tanie i MŚP muszą stawić czoła konkretnym wyzwaniom: po pierwsze są największymi podmiotami prowadzącymi wstępne kształcenie i szkolenie zawodowe, a po drugie muszą zaktualizować kompetencje wszystkich pracowników, nie tylko tych najbardziej wykwalifikowanych. „Szkolenia w miejscu pracy” mają kluczowe znaczenie dla aktualizacji kwalifikacji pracowników MŚP.

5.10 Transgraniczna mobilność edukacyjna jest kluczowym obszarem od dawna wspieranym przez przedsiębiorstwa – zwłaszcza mobilność młodych ludzi korzystających z usług

kształcenia i szkolenia zawodowego oraz mobilność praktykantów. Poziom mobilności pracowników, uczniów i nauczycieli zaangażowanych w kształcenie i szkolenie zawodowe w Europie jest obecnie niewystarczający. Ich mobilność można jednak zwiększyć wyłącznie w przypadku, gdy znają oni dobrze co najmniej jeden język obcy.

## 6. Powody braku atrakcyjności oferty kształcenia i szkolenia zawodowego, w szczególności oferty pomaturalnego kształcenia i szkolenia zawodowego

6.1 Termin „szkolnictwo wyższe” jest często używany jako synonim akademickiej edukacji uniwersyteckiej. Szkolnictwo wyższe jest często zestawiane z kształceniem zawodowym, przy czym kształceniu zawodowemu przypisuje się niższy poziom.

6.2 W strategiach politycznych ukierunkowanych na rozwój i poszerzenie szkolnictwa wyższego poświęca się zbyt mało uwagi kształceniu i szkoleniu zawodowemu. Kształcenie i szkolenie ukierunkowane na wykonywanie zawodu (lub na rynku pracy) jest już ważną, mimo że „niewidoczną”, częścią szkolnictwa wyższego.

6.3 Systemy kształcenia i szkolenia zawodowego są bardzo zróżnicowane w całej Europie. Różnorodność rozwiązań instytucjonalnych wprowadza zamieszanie. W niektórych krajach praktycznie nie ma sensu nazywać kształcenia i szkolenia zawodowego systemem.

6.4 Krajowe systemy kształcenia i szkolenia zawodowego same w sobie są nieprzejrzyste; poza tym istnieje niski poziom przenikania się różnych ścieżek edukacyjnych. Pomaturalne kształcenie i szkolenie zawodowe oferuje wiele różnych podmiotów: uniwersytety, instytucje oferujące kształcenie i szkolenie zawodowe na poziomie szkolnictwa wyższego, szkoły średnie, instytucje oświatowe dla dorosłych, partnerzy społeczni i firmy prywatne.

6.5 Kwalifikacje zdobyte w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego niekiedy są trudne do zrozumienia, a ponadto występują trudności z ich uznawaniem w innych państwach. Programy kształcenia i szkolenia zawodowego są niezgodne z trzypoziomowym modelem bolońskim (studia licencjackie, magisterskie i doktoranckie). Nadal brakuje jasnej wizji tego, w jaki sposób i na którym poziomie należy zaklasyfikować kwalifikacje zawodowe w krajowych ramach kwalifikacji lub europejskich ramach kwalifikacji.

6.6 Nie ma powiązania między kwalifikacjami i umiejętnościami nabytymi na studiach a krajowymi systemami klasyfikacji zawodów.

6.7 Już sam wizerunek przemysłu jest nadszarpnięty w związku z wizją przekazywaną przez media oraz z obecnym kryzysem. Prowadzi to do coraz większej nieufności przedsiębiorstw europejskich.

6.8 Piętnowanie i niskim poziomem uznania społecznego osób, które ukończyły kształcenie i szkolenie zawodowe, zniechęca wiele młodych ludzi do wyboru takiej ścieżki szkoleniowej.

6.9 Niski poziom umiejętności matematycznych w szkołach podstawowych skutkuje niechęcią młodych ludzi do skupiania swoich planów zawodowych na takich dyscyplinach jak nauka, technologia, inżynieria i matematyka lub na studiach o charakterze praktycznym.

6.10 Niski poziom zdolności reagowania na ciągle zmieniające się zapotrzebowanie na umiejętności wynika z nagłych zmian w dziedzinie ICT oraz stopniowego przechodzenia na gospodarkę niskoemisyjną.

6.11 Zauważa się brak perspektyw kształcenia i zatrudnienia w takich dziedzinach jak dostęp do dalszego kształcenia, zwłaszcza na poziomie szkolnictwa wyższego, perspektywy zatrudnienia, zarobki, zadowolenie z wykonywanej pracy oraz znalezienie właściwego połączenia pracy z edukacją.

6.12 Brakuje informacji i wsparcia dla młodych ludzi i ich rodzin w momencie, gdy zaczynają rozmyślać nad przyszłą karierą. Doświadczenia życiowe i ścieżki kariery rodziców są często głównymi czynnikami warunkującymi ostateczny wybór szkoły i przyszłej pracy. Poradnictwo zawodowe jest nader często fragmentaryczne, reaktywne i niezwiązane z praktyką.

6.13 W niektórych państwach członkowskich brakuje finansowych i niefinansowych zachęt dla pracodawców, udostępnianych przez rządy na potrzeby inwestowania w kształcenie i szkolenie zawodowe oraz udziału w kształceniu i szkoleniu zawodowym.

6.14 Ramy współpracy między przedstawicielami przedsiębiorstw i instytucjami oświatowymi są niewystarczające, aby móc opracowywać programy, które zapewniają równowagę pomiędzy uczeniem się w praktyce a kompetencjami zawodowymi. W szkołach lub na uniwersytetach cały czas panuje brak zaufania do nawiązywania stosunków z przedsiębiorstwami. W instytucjach oświatowych nie docenia się wartości doświadczenia zdobytego w środowisku zewnętrznym.

6.15 Obecna siła robocza starzeje się. W wielu państwach występują niedobory nauczycieli i szkoleniowców zaangażowanych w kształcenie i szkolenie zawodowe. Niektórym nauczycielom i szkoleniowcom brakuje również świeżego doświadczenia zawodowego.

6.16 Nie docenia się roli kształcenia i szkolenia zawodowego w eliminowaniu nierówności społecznych. Osoby znajdujące się w niekorzystnej sytuacji społecznej częściej przedwcześnie kończą naukę.

6.17 Na atrakcyjność kształcenia i szkolenia zawodowego, w szczególności pomaturalnego, wpływają panujące ze względu na płęć stereotypy, które odciskają się na przyszłym rozwoju kariery.

6.18 Transgraniczna mobilność edukacyjna jest dużym problemem w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego oraz przyuczania do zawodu. Poziom mobilności uczniów i nauczycieli zaangażowanych w kształcenie i szkolenie zawodowe pozostaje w Europie zbyt niski.

6.19 W celu umożliwienia i uatrakcyjnienia mobilności niezbędna będzie lepsza znajomość języków obcych.

6.20 Szkolnictwo wyższe, a zwłaszcza pomaturalne kształcenie i szkolenie zawodowe, jest w niewystarczającym stopniu postrzegane jako wyzwanie globalne. Należy wesprzeć udział w globalnym obiegu wiedzy.

## 7. Uatrakcyjnienie kształcenia i szkolenia pomaturalnego

7.1 Odsetka studentów na uniwersytetach nie można już postrzegać jako jedynej miary nowoczesności i postępu. Same uniwersytety nie są w stanie zapewnić wzrostu gospodarczego i rozwoju społecznego. Należy zidentyfikować i wypromować wszelkie alternatywne ścieżki edukacyjne.

7.2 Proces kopenhaski, którego celem jest zapewnienie przejrzystości i jakości kwalifikacji zawodowych, należy ściśle połączyć z reformą szkolnictwa wyższego. Zintegrowanie obydwu procesów – procesu bolońskiego i kopenhaskiego – w ramach jednego podejścia ma kluczowe znaczenie dla skutecznej i zrównoważonej integracji młodych ludzi na rynku pracy.

7.3 Należy również poprawić reputację przemysłu europejskiego. Potrzebne jest świeże podejście do polityki przemysłowej, ponieważ ma ona istotne znaczenie dla wzrostu i tworzenia miejsc pracy, a także dla rozwoju innowacji. Takie podejście wspierałoby przemysł poprzez promowanie zrównoważonego rozwoju, innowacji i umiejętności ludzkich niezbędnych do utrzymania konkurencyjności przemysłowej UE na rynkach światowych.

7.4 Usługi mają kluczowe znaczenie dla gospodarki europejskiej. Generują 70 % PKB UE oraz tworzą około dwóch trzecich wszystkich miejsc pracy. Dziewięć na dziesięć nowych miejsc pracy powstaje w sektorach usługowych. Sektory te tworzą nowe możliwości z perspektywy pomaturalnego kształcenia i szkolenia zawodowego.

7.5 Europa, która boryka się z niedoborami siły roboczej w wielu zawodach, musi w większym stopniu skoncentrować się na zapewnieniu równowagi między systemami kształcenia i szkolenia, a także na znalezieniu właściwego połączenia kształcenia ogólnego, zawodowego i akademickiego. Pomaturalne kształcenie i szkolenie zawodowe stanowi pod tym względem wyzwanie. Celem pomaturalnego kształcenia i szkolenia zawodowego jest pełne wykorzystanie miejsca pracy jako cennego środowiska edukacyjnego.

7.6 Ramy kwalifikacji mogą być bardzo przydatne z punktu widzenia systemów kształcenia i szkolenia zawodowego. Mogą ponadto przyczynić się do harmonizacji systemu kształcenia i szkolenia oraz zwiększenia przejrzystości, aby studenci, pracodawcy i inne zainteresowane podmioty mogły lepiej dostrzec wartość różnych kwalifikacji, oraz by ułatwić uczenie się przez całe życie i poprawić powszechny dostęp do szkolnictwa wyższego. Prace nad ramami kwalifikacji wywołały kolejną

debatę na temat profilu i statusu kształcenia i szkolenia zawodowego oraz tego, w jaki sposób należy zdefiniować i pojmować kształcenie i szkolenie zawodowe.

7.7 Prawdziwą współpracę między instytucjami oświatowymi, przedstawicielami przedsiębiorstw i MŚP należy rozwijać w oparciu o wzajemne zaufanie i zrozumienie. EKES popiera niedawno zaproponowane „przymierze wiedzy”<sup>(7)</sup>, tj. przedsięwzięcia skupiające przedsiębiorstwa i sektor edukacji/szkoleń w celu opracowania nowego programu uwzględniającego luki w umiejętnościach w zakresie innowacji oraz dostosowanie do potrzeb rynku pracy. Wniosek Komisji dotyczący utworzenia w 2012 r. pierwszego forum biznesowego poświęconego kształceniu i szkoleniu zawodowemu jest pod tym względem obiecującą nową inicjatywą.

7.8 Sektory i przedsiębiorstwa przemysłowe same muszą zainwestować w szkolenia wewnętrzne, zaoferować więcej możliwości dla praktykantów i osób pragnących dokończyć się w miejscu pracy, umożliwić zainteresowanym pracownikom spełniającym określone kryteria prowadzenie szkoleń na miejscu dla praktykantów i osób przyuczających się do zawodu, zwiększyć zainteresowanie pracowników spełniających określone kryteria dorywczą pracą na stanowisku nauczyciela kształcenia i szkolenia zawodowego, umożliwić pracownikom udział w kształceniu i szkoleniu zawodowym w godzinach pracy oraz nawiązać współpracę z instytucjami oświatowymi w zakresie opracowywania programów szkoleniowych zgodnie z zapotrzebowaniem rynkowym na konkretne kwalifikacje.

7.9 Dostawcy usług edukacyjnych powinni rozwijać metody uczenia się w kontekście pracy zawodowej (co stanowi większą część procesu uczenia się) – i to nie tylko praktyki zawodowe. Powinno się to odbywać przede wszystkim w miejscu pracy; należy też uelastyczyć podejście do kształcenia i szkolenia zawodowego (elastyczniejsze metody uczenia się), uwzględnić wykorzystanie ICT we wszystkich programach kształcenia i szkolenia zawodowego oraz ściśle współpracować z sektorami przemysłowymi w celu zidentyfikowania nowych potrzeb edukacyjnych.

7.10 Wraz ze zróżnicowaniem ścieżek kariery coraz trudniejsze – a mimo to coraz istotniejsze i wymagające – staje się skuteczne poradnictwo zawodowe. Ludzie, a zwłaszcza młodzi ludzie, muszą mieć jasną wizję swoich studiów i perspektyw. Stare przekonanie, że wstępne kształcenie zawodowe przygotowuje uczniów do wykonywania jednego zawodu w całej karierze zawodowej, jest już nieaktualne. Poradnictwo zawodowe musi być spójne, proaktywne, obiektywne i oparte na mocnych dowodach oraz musi dysponować odpowiednimi zasobami. Szczególną uwagę należy skierować na poradnictwo adresowane do osób niepełnosprawnych, które musi być silnie zindywidualizowane, brać pod uwagę rodzaje niepełnosprawności, wynikające z niej ewentualne ograniczenia w mobilności i trudności w zdobywaniu niektórych kwalifikacji.

7.11 Nie można lekceważyć roli rodziny. Informowanie, doradztwo i poradnictwo również powinny koncentrować się na rodzinie, ponieważ rodzice i członkowie rodziny często odgrywają decydującą rolę w dokonywanym przez daną osobę wyborze studiów i kariery. W celu odzwierciedlenia możliwości rynku pracy związanych z kształceniem i szkoleniem zawodowym na poziomie szkolnictwa wyższego, należy sformułować politykę, która będzie w większym stopniu informować i uświadamiać oraz opierać się na dowodach.

7.12 Niemniej jednak kształcenie i szkolenie zawodowe musi być wyważone pod kątem preferencji studentów i potrzeb pracodawców. Preferencje studentów są ważne, lecz same preferencje są zazwyczaj niewystarczające. Potrzeby pracodawców są ważne, lecz ich określenie nie zawsze jest łatwe. Taka równowaga zależy również od środków finansowych udostępnianych przez rząd, studentów i pracodawców.

7.13 Równe traktowanie wszystkich studentów trzeba zapewnić na wszystkich ścieżkach edukacyjnych, tak samo jak równy dostęp do dotacji na mieszkanie, transport, opiekę zdrowotną i systemy zabezpieczenia społecznego.

7.14 Jakość pracy nauczycieli i szkoleniowców jest ważna; muszą oni znać dane miejsce pracy. Aby rozwiązać te problemy, należy zachęcać do stosowania elastycznych procedur rekrutacji, ułatwiających zatrudnianie w instytucjach kształcenia i szkolenia zawodowego pracowników o kwalifikacjach przemysłowych. Należy opracować programy mające na celu zwiększenie mobilności nauczycieli.

7.15 Rola partnerów społecznych jest istotna z punktu widzenia zwiększenia znaczenia i elastyczności kształcenia i szkolenia zawodowego. W celu propagowania doskonałości w kształceniu i szkoleniu zawodowym partnerzy społeczni powinni zostać bardziej zaangażowani w formułowanie i wdrażanie strategii politycznych, a szczególnie programów nauczania w tym zakresie, tak aby zapewnić, by nauczane umiejętności były istotne z punktu widzenia rynku pracy. Fakty dowodzą, że te państwa, które koordynują powiązania między szkołami i rynkiem pracy oraz angażują podmioty rynku pracy w monitorowanie, nadzorowanie i certyfikowanie umiejętności i kwalifikacji zawodowych, zasadniczo są postrzegane jako odnoszące sukcesy. EKES wielokrotnie podkreślał rolę sektorowych i przekrojowych rad ds. zatrudnienia i umiejętności<sup>(8)</sup> w analizowaniu jakościowych i ilościowych potrzeb rynku pracy oraz z zadowoleniem przyjął wspólne wysiłki europejskich partnerów społecznych zmierzające do skoncentrowania się we wspólnych programach prac na kształceniu i szkoleniu<sup>(9)</sup>.

<sup>(7)</sup> Program na rzecz nowych umiejętności i zatrudnienia.

<sup>(8)</sup> Opinia rozpoznawcza EKES-u, Dz.U. C 347/1 z 18.12.2010.

<sup>(9)</sup> Ramy działań na rzecz rozwijania kompetencji i kwalifikacji przez całe życie (2002 r.) oraz Niezależne porozumienie o rynkach pracy sprzyjających włączeniu społecznemu (2010 r.).



7.16 Kryzys pokazał, że wiele inteligentnych i skutecznych rozwiązań dotyczących utrzymania miejsc pracy i uruchomienia różnych programów kształcenia i szkolenia opracowano na szczeblu przedsiębiorstw. Opinia EKES-u w sprawie strategii wyjścia z kryzysu <sup>(10)</sup> zawiera szereg „sprawdzonych rozwiązań” w tym zakresie.

7.17 Mobilność edukacyjna przyczynia się do zwiększenia możliwości zatrudnienia, zwłaszcza młodych ludzi, poprzez nabywanie najważniejszych umiejętności. W związku z tym EKES z zadowoleniem przyjmuje ambitny, lecz politycznie konieczny poziom odniesienia zaproponowany przez Komisję w związku z mobilnością edukacyjną. Zgodnie z tą propozycją co najmniej 10 % obywateli UE, którzy ukończyli wstępne kształcenie i szkolenie zawodowe, powinno wyjechać na jakiś czas za granicę na studia lub szkolenie. Powinno to poprawić mobilność w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego pod kątem ilościowym i jakościowym dzięki równemu traktowaniu kształcenia i szkolenia zawodowego oraz szkolnictwa wyższego.

7.18 Ostatnio opublikowana zielona księga w sprawie wzajemnego uznawania kwalifikacji zawodowych <sup>(11)</sup> wywołała dyskusję publiczną na temat sposobu ograniczenia i uproszczenia restrykcyjnych przepisów rządzących uznawaniem kwalifikacji zawodowych w celu poprawy funkcjonowania rynku wewnętrznego oraz zwiększenia transgranicznej mobilności i działalności gospodarczej. Sukces niedawno zaproponowanej europejskiej legitymacji zawodowej będzie zależał przede wszystkim od wzajemnego zaufania i współpracy między państwami członkowskimi.

7.19 EKES jest przekonany, że wszyscy nauczyciele i szkoleniowcy, zwłaszcza ci zaangażowani w kształcenie i szkolenie zawodowe, muszą mieć wysokiej jakości umiejętności językowe niezbędne w celu promowania zintegrowanego uczenia się języków obcych i konkretnych treści edukacyjnych („ET 2020”). EKES popiera działania podejmowane w tym zakresie przez platformę biznesową na rzecz wielojęzyczności <sup>(12)</sup> oraz platformę społeczeństwa obywatelskiego na rzecz wielojęzyczności, której celem jest zapewnienie powszechnego dostępu do możliwości uczenia się języków obcych przez całe życie <sup>(13)</sup>.

7.20 W XXI w. niezwykle istotne jest zlikwidowanie stereotypów istniejących w szkołach podstawowych oraz promowanie równych szans dla kobiet i mężczyzn na wszystkich poziomach kształcenia i szkolenia zawodowego, przy jednoczesnym wsparciu działań kulturalnych zachęcających młode kobiety do wyboru studiów naukowych i technicznych, co zostało omówione w europejskim pakcie na rzecz równości płci <sup>(14)</sup>.

7.21 W ostatnim dziesięcioleciu państwa opracowały i wdrożyły różne podejścia do podziału kosztów. Zmieniło to

równowagę w zakresie wkładu finansowego wnoszonego przez państwa, pracodawców i osoby indywidualne. Środki finansowe obejmują fundusze szkoleniowe, zachęty podatkowe, talony, indywidualne rachunki szkoleniowe, pożyczki i programy oszczędzania. Ich celem jest zwiększenie inwestycji prywatnych oraz udziału w europejskim systemie transferu osiągnięć w kształceniu i szkoleniu zawodowym.

7.22 Najwięcej środków finansowych przeznaczanych z budżetu UE na inwestowanie w ludzi pochodzi z Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS). W celu podniesienia umiejętności oraz przeciwdziałania wysokiemu poziomowi bezrobocia wśród młodych ludzi w wielu państwach członkowskich działania obecnie wspierane w ramach programu Leonardo zostaną wzmocnione w następnych wieloletnich ramach finansowych <sup>(15)</sup>.

## 8. Właściwe wdrożenie europejskich instrumentów i zasad na szczeblu krajowym

8.1 Wraz z uruchomieniem instrumentów służących pogłębieniu współpracy europejskiej w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego stało się jasne, że istnieje potrzeba zintensyfikowania współpracy między różnymi strukturami w celu poprawy funkcjonowania samych struktur.

8.2 Procesy kopenhaski i boloński nie mogą się już dłużej rozwijać niezależnie od siebie. W związku z tym należy zwiększyć interoperacyjność i porównywalność między tymi instrumentami. Należy uznać, że proces kopenhaski jest mniej zaawansowany – potrzeba jeszcze kilku lat, aby europejski system transferu osiągnięć w kształceniu i szkoleniu zawodowym (ECVET) <sup>(16)</sup> i europejskie ramy kwalifikacji (EQF) zaczęły właściwie funkcjonować.

8.3 Takie instrumenty jak europejskie ramy kwalifikacji (EQF), europejski system transferu osiągnięć w kształceniu i szkoleniu zawodowym (ECVET) oraz europejskie ramy odniesienia na rzecz zapewniania jakości w kształceniu i szkoleniu zawodowym (EQAVET) powinny promować uczenie się na wszystkich poziomach oraz bez względu na rodzaj programów kształcenia i szkolenia. Europejskie ramy kwalifikacji (EQF) powinny być oceniane na poziomach 6–8 w krajowych ramach kwalifikacji na równi ze szkolnictwem wyższym. Europejski system transferu osiągnięć w kształceniu i szkoleniu zawodowym (ECVET) musi zostać wdrożony w sposób spójny i zbieżny z systemem ECTS <sup>(17)</sup>, ponieważ nie jest jeszcze całkowicie operacyjny.

8.4 Instrumenty europejskie mogą zostać uzupełnione instrumentami krajowymi (np. krajowymi ramami kwalifikacji) lub przyjęte w ramach przepisów krajowych (np. przepisów dotyczących krajowych systemów punktowych), jeśli okaże się to konieczne w związku z zakresem reform krajowych. Należy zwiększyć interakcje pomiędzy różnymi szczeblami (unijnym, krajowym, regionalnym).

8.5 Należy skupić się na wdrażaniu programu „Erasmus dla uczniów przyuczających się do zawodu”. Program ten umożliwi traktowanie kształcenia i szkolenia zawodowego na równi z inicjatywami szkolnictwa wyższego, a tym samym promowanie kształcenia i szkolenia zawodowego. Ponadto przyczyni się do zapewnienia kształceniu i szkoleniu zawodowemu

<sup>(10)</sup> Opinia EKES-u z inicjatywy własnej, Dz.U. C 318/43 z 29.10.2011.

<sup>(11)</sup> COM(2011) 367 wersja ostateczna, Zielona księga – Unowocześnienie dyrektywy w sprawie uznawania kwalifikacji zawodowych, 22.6.2011.

<sup>(12)</sup> [http://ec.europa.eu/languages/pdf/business\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/languages/pdf/business_en.pdf).

<sup>(13)</sup> [http://ec.europa.eu/languages/pdf/doc5080\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/languages/pdf/doc5080_en.pdf).

<sup>(14)</sup> 3073. posiedzenie Rady ds. Zatrudnienia, Polityki Społecznej, Zdrowia i Ochrony Konsumentów, 7 marca 2011 r.

<sup>(15)</sup> Budżet z perspektywy „Europy 2020”, COM(2011) 500 wersja ostateczna z 29 czerwca 2011 r.

<sup>(16)</sup> Europejski system transferu osiągnięć w kształceniu i szkoleniu zawodowym – pomaga potwierdzać, uznawać i kumulować umiejętności zawodowe i wiedzę zawodową.

<sup>(17)</sup> Europejski system transferu i akumulacji punktów.



międzynarodowego wymiaru, pozwoli zająć się problemem braku mobilności w kontekście kształcenia i szkolenia zawodowego oraz zwiększy widoczność i atrakcyjność pomaturalnego kształcenia zawodowego.

8.6 Komisja powinna się jednak powstrzymać od tworzenia nowych instrumentów, dopóki nie zostanie oceniona ewentualna wartość dodana instrumentów już istniejących. Należy

usprawnić komunikację i pogłębić współpracę między istniejącymi instrumentami, tak aby ich cele można było przełożyć na praktykę.

8.7 EKES przygotował szereg wysokiej jakości opinii w sprawie odnośnych instrumentów – europejskiego systemu transferu osiągnięć w kształceniu i szkoleniu zawodowym (ECVET) <sup>(18)</sup>, europejskich ram odniesienia na rzecz zapewniania jakości w kształceniu i szkoleniu zawodowym (EQAVET) <sup>(19)</sup> oraz porównywalności kwalifikacji wynikających z kształcenia zawodowego pomiędzy państwami członkowskimi <sup>(20)</sup>.

Bruksela, 19 stycznia 2012 r.

Przewodniczący  
Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego  
Staffan NILSSON

---

<sup>(18)</sup> Opinia EKES-u, Dz.U. C 100/140 z 30.4.2009.

<sup>(19)</sup> Opinia EKES-u, Dz.U. C 100/136 z 30.4.2009.

<sup>(20)</sup> Opinia EKES-u, Dz.U. C 162/90 z 25.6.2008.

## ZAŁĄCZNIK

do opinii Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego

Następujące poprawki, które uzyskały poparcie co najmniej jednej czwartej oddanych głosów, zostały odrzucone w trakcie debaty (art. 54 ust. 3 regulaminu wewnętrznego):

**Punkt 1.10**

Zmienić

*Organizacje przedsiębiorstw powinny aktywnie uczestniczyć w systemach doradztwa i poradnictwa, ponieważ są ~~strukturami~~ podmiotami, które mają największe znaczenie dla rozpowszechniania informacji na temat kształcenia i szkolenia zawodowego oraz możliwości dostępnych na rynku pracy. Powinny one wspierać instytucje oświatowe w opracowywaniu nowych metod oraz programów uczenia się w kontekście pracy zawodowej.*

**Wynik głosowania**

Za:	81
Przeciw:	100
Wstrzymało się:	20

**Punkt 1.18**

Zmienić

*~~Należy zadbać o to, by preferencje studentów i oczekiwania ich rodzin zbiegały się z~~ należy zestawić z potrzebami pracodawców. W przyszłości mogliby oni korzystać z nowo powstałej unijnej panoramy umiejętności oraz prognoz dotyczących podaży kompetencji i potrzeb rynku pracy.*

**Wynik głosowania**

Za:	75
Przeciw:	127
Wstrzymało się:	18

---