

IV

(Informacje)

INFORMACJE INSTYTUCJI, ORGANÓW I JEDNOSTEK ORGANIZACYJNYCH
UNII EUROPEJSKIEJ

RADA

KOMISJA EUROPEJSKA

**Wspólne sprawozdanie Rady i Komisji z 2012 roku z wdrażania strategicznych ram europejskiej
współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia („ET 2020”)****„Kształcenie i szkolenia rzecz inteligentnego i trwałego rozwoju Europy sprzyjającego włączeniu
społecznemu”**

(2012/C 70/05)

1. KSZTAŁCENIE I SZKOLENIE W KONTEKŚCIE STRATEGII „EUROPA 2020”

W 2009 roku Rada opracowała strategiczne ramy europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia („ET 2020”) (1). Od tego czasu zmianie uległa sytuacja gospodarcza i polityczna, wskutek czego pojawiły się nowe trudności i ograniczenia. Unia Europejska była zmuszona podjąć intensywniejsze działania w celu zahamowania największego kryzysu finansowo-gospodarczego w jej historii i w ramach reakcji na ten kryzys uzgodniła strategię na rzecz inteligentnego i trwałego wzrostu gospodarczego sprzyjającego włączeniu społecznemu: strategię „Europa 2020”.

Kształcenie i szkolenie odgrywają kluczową rolę w tej strategii, zwłaszcza w kontekście zintegrowanych wytycznych, krajowych programów reform oraz zaleceń będących dla poszczególnych krajów wskazówką w przeprowadzaniu reform. Jeden z pięciu zasadniczych wymiernych celów strategii „Europa 2020” dotyczy przedwczesnego kończenia nauki oraz odsetka osób z wykształceniem wyższym lub równoważnym.

W rocznej analizie wzrostu gospodarczego na 2012 rok podkreślono, że strategia „Europa 2020” musi koncentrować się jednocześnie na reformach, które skutkowałyby krótkoterminowym wzrostem, i na tworzeniu właściwego modelu wzrostu w perspektywie średnioterminowej. Należy zmodernizować systemy kształcenia i szkolenia, aby podnieść ich efektywność i jakość oraz wyposażyc ludzi w umiejętności i kompetencje potrzebne do radzenia sobie na rynku pracy. Zwiększy to ich pewność siebie i pozwoli stawić czoła obecnym i przyszłym wyzwaniom. Pozwoli również podnieść konkurencyjność Europy, pobudzić wzrost gospodarczy oraz zwiększyć liczbę miejsc pracy. W rocznej analizie wzrostu gospodarczego na 2012 rok wezwano również do tego, by szczególnie skupić się na młodzieży, która jest jedną z grup najbardziej dotkniętych kryzysem.

Strategiczne ramy „ET 2020”, będące kluczowym instrumentem modernizacji kształcenia i szkolenia, mogą w znacznym stopniu przyczynić się do realizacji celów strategii „Europa 2020”. Aby tak się stało, należy je jednak zmodyfikować, uaktualniając określone w nich priorytety działań, narzędzia i strukturę zarządzania.

W niniejszym projekcie wspólnego sprawozdania zaproponowano – opierając się na ocenie postępów w kluczowych obszarach polityki w ciągu ostatnich trzech lat – nowe priorytety działań na lata 2012–2014; mają one sprawić, by kształcenie i szkolenie wspierały strategię „Europa 2020”.

(1) Dz.U. C 119 z 28.5.2009, s. 2.

W projekcie zaproponowano również, jak zmodyfikować zarządzanie strategicznymi ramami „ET 2020”, by przyczyniły się one do realizacji celów strategii „Europa 2020”.

Projektowi towarzyszą dwa dokumenty robocze służb Komisji ⁽¹⁾. Opisano w nich – na podstawie sprawozdań przedstawionych przez państwa członkowskie oraz innych informacji i danych – sytuację w poszczególnych państwach i w kluczowych obszarach tematycznych.

2. POSTĘPY I WYZWANIA W OBSZARACH PRIORYTETOWYCH

2.1. Inwestycje i reformy w obszarze kształcenia i szkolenia

Obecnie kontroli podlegają wszystkie obszary budżetów publicznych, w tym kształcenie i szkolenie. Większość państw członkowskich ma trudności z utrzymaniem obecnego poziomu wydatków, a tym bardziej z jego podniesieniem.

Badania wskazują jednak, że poprawa wyników w obszarze edukacji może przynieść ogromne długoterminowe korzyści, pobudzić wzrost gospodarczy oraz zwiększyć liczbę miejsc pracy w Unii Europejskiej. Na przykład osiągnięcie europejskiego poziomu odniesienia, który zakłada zredukowanie do roku 2020 do poziomu poniżej 15 % odsetka młodych osób o niskich osiągnięciach w zakresie podstawowych umiejętności, mogłoby przynieść Unii Europejskiej ogromne długoterminowe zagregowane korzyści gospodarcze ⁽²⁾.

Mimo to nawet przed kryzysem wydatki w niektórych państwach członkowskich były dość niskie (ok. 4 % PKB lub mniej), a średnia wartość dla Unii Europejskiej wynosiła niecałe 5 % PKB, czyli mniej niż w USA (5,3 %).

Cięcia w budżetach na edukację zagrażają potencjałowi wzrostu i konkurencyjności gospodarki. W rocznej analizie wzrostu gospodarczego na 2012 rok Komisja jeszcze raz wyraziła przekonanie, że przy konsolidacji finansów publicznych państwa członkowskie powinny priorytetowo potraktować wydatki na polityki pobudzające wzrost gospodarczy, takie jak kształcenie i szkolenie.

Działania państw członkowskich związane z budżetem na edukację w obliczu kryzysu nie wykazują żadnych prawidłowości. W celu ograniczenia wydatków państwa zastosowały szeroki wachlarz środków: wiele z nich zredukowało wydatki kadrowe (BE, NL, BG, EL, ES, FR, HU, IE, LV, PT, RO i SI) lub zasoby przeznaczone na infrastrukturę, konserwację i wyposażenie (BE, NL, BG, IE i RO). Niektóre ograniczyły ofertę edukacyjną na poziomie wychowania przedszkolnego (dla dzieci w wieku 2 lat we FR), odłożyły lub spowolniły wdrażanie reform (BG) bądź podjęły inne działania, takie jak obniżenie wsparcia finansowego dla studentów (BE, NL, IE, PT).

Powyższe tendencje nakazują zwrócić szczególną uwagę na ten obszar. Należy wykorzystać strategiczne ramy „ET 2020”, by zastanowić się, jak najlepiej inwestować w kształcenie i szkolenie, łącząc efektywność i skuteczność ze stymulowaniem wzrostu gospodarczego. Mądre inwestycje są nieodłącznym elementem mądrych reform politycznych poprawiających jakość kształcenia i szkolenia. Aby szukać efektywnych sposobów podziału obciążeń finansowych oraz nowych źródeł finansowania, można przeprowadzić szeroką refleksję z udziałem wszystkich zainteresowanych stron.

2.2. Wczesne kończenie nauki

Kryzys poważnie ogranicza perspektywy młodych ludzi. Bezrobocie wśród młodzieży wzrosło z 15,5 % w 2008 roku do 20,9 % w 2010 roku, a odsetek osób w wieku od 15 do 24 lat niezatrudnionych oraz nieuczestniczących w kształceniu lub szkoleniu wzrósł o dwa punkty procentowe. Z kolei 53 % osób, które wcześniej zakończyły naukę, było bezrobotnych.

W tym kontekście szczególnie ważny staje się ustalony w strategii „Europa 2020” cel polegający na zmniejszeniu do 2020 roku do mniej niż 10 % odsetka osób w wieku 18–24 lata, które przedwcześnie odstąpiły od kształcenia lub szkolenia. Jeśli obecne tendencje się utrzymają, cel ten nie zostanie osiągnięty. Choć w 2010 roku zaobserwowano pewne postępy, odsetek osób wcześniej kończących naukę nadal wynosił średnio 14,1 % w skali Unii Europejskiej, przy czym między poszczególnymi państwami występowały znaczne różnice. Istnieją dowody wskazujące, że ryzyko wczesnego zakończenia nauki bardziej dotyczy chłopców (16 %) niż dziewcząt (12,6 %).

Zmniejszenie wspomnianego odsetka do poniżej 10 % jest trudnym zadaniem. W zaleceniu Rady ⁽³⁾ z 2011 roku w sprawie polityk na rzecz ograniczania zjawiska przedwczesnego kończenia nauki wezwano państwa członkowskie – zwłaszcza te, które w 2011 roku otrzymały zalecenia w tym obszarze (AT, DK, ES i MT) – by wdrożyły spójne, kompleksowe i oparte na dowodach strategie. Także państwa, które są bliskie

⁽¹⁾ Dok. 18577/11 ADD 1 (SEC(2011) 1607 wersja ostateczna) i dok. 18577/11 ADD 2 (SEC(2011) 1608 wersja ostateczna).

⁽²⁾ Sieć Europejskich Specjalistów w zakresie Ekonomiki Edukacji, EENEE Policy Brief 1/2011: The Cost of Low Educational Achievement in the European Union (Koszty niskich osiągnięć edukacyjnych w Unii Europejskiej).

⁽³⁾ Dz.U. C 191 z 1.7.2011, s. 1.

osiągnięcia wartości docelowej (DK, IE, HU, NL i FI), powinny zwiększyć wysiłki, tak aby poczynić dalsze postępy lub uniknąć stagnacji. Wszystkie państwa członkowskie powinny wdrożyć ukierunkowane działania w celu dotarcia do młodych ludzi mogących wcześniej zakończyć naukę.

Polityki państw członkowskich – poza nielicznymi wyjątkami – nie są w wystarczającym stopniu oparte na aktualnych danych ani analizie przyczyn i częstotliwości występowania zjawiska wczesnego kończenia nauki. Tylko kilka państw stosuje systematyczne podejście do gromadzenia, monitorowania i analizowania danych dotyczących tego zjawiska (EE, FR, HU, IT, LU, NL i UK).

Zapobieganie i wczesna interwencja to kluczowe narzędzia walki z przedmiotowym problemem; państwa członkowskie poświęcają jednak zbyt małą uwagę kwestii zapobiegania. Częściowe środki wyrównawcze, takie jak edukacja drugiej szansy, są co prawda ważne, ale nie wystarczają do przeciwdziałania przyczynie problemu. Należy w większym stopniu skoncentrować się na działaniach zapobiegawczych i wczesnych środkach interwencyjnych w kontekście kształcenia nauczycieli, rozwoju zawodowego oraz dobrej jakości wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem.

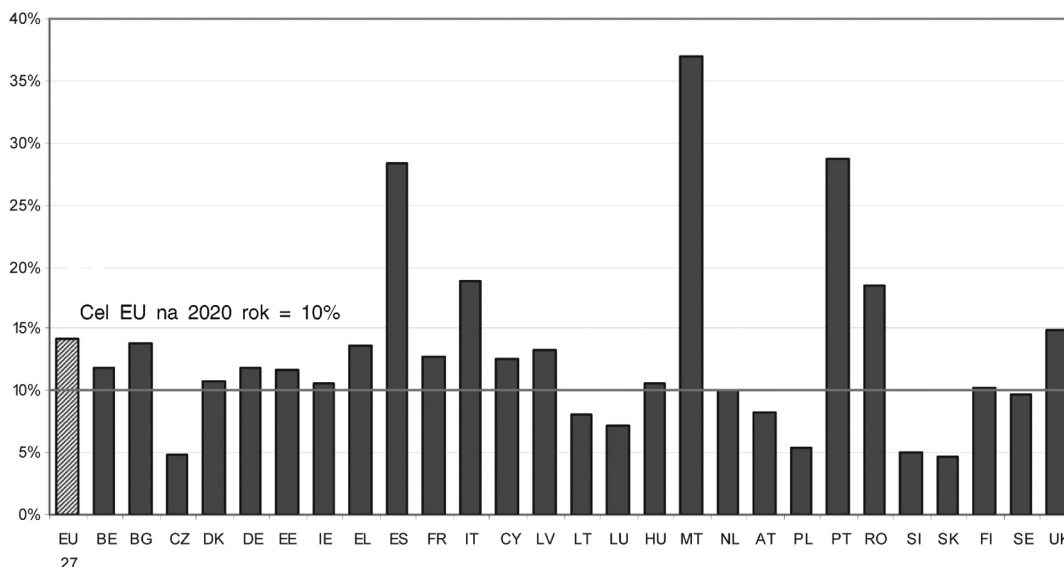
W zmniejszeniu zjawiska wczesnego kończenia nauki może pomóc szersza, dobra jakościowo oferta inicjalnego kształcenia i szkolenia zawodowego dostosowana do potrzeb ludzi młodych, w tym nauczanie mieszane, łączące kształcenie i szkolenie zawodowe z ogólnym kształceniem na poziomie ponadgimnazjalnym. To odmienna ścieżka edukacyjna, która dla części uczących się może być bardziej motywująca. Jednocześnie należy jednak pilnie zmniejszyć poziom przedwczesnego kończenia nauki w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego.

Liczne państwa stosują cały szereg środków, by poradzić sobie z różnymi aspektami wczesnego kończenia nauki, jednak środki te nie zawsze łącznie składają się na kompleksową strategię. Zainteresowane podmioty z różnych sektorów edukacji i obszarów polityki, takich jak polityka młodzieżowa, usługi społeczne i służby zatrudnienia, powinny ściślej ze sobą współpracować. Należy zintensyfikować współpracę z rodzicami i społecznościami lokalnymi. Możliwość zaangażowania podmiotów lokalnych daje: współpraca między szkołami a przedsiębiorstwami, działania pozalekcyjne i pozaszkolne oraz „gwarancje dla młodzieży”.

Ponieważ wiele wskazuje na to, że Europa nie osiągnie wyznaczonego sobie wymiernego celu, istnieje pilna potrzeba wzmocnienia podejścia strategicznego w tym obszarze. W najbliższych latach wśród najważniejszych priorytetów strategicznych ram „ET 2020” muszą się znaleźć działania mające zaradzić wczesnemu kończeniu nauki, oparte na zaleceniu Rady z czerwca 2011 roku.

Wczesne kończenie nauki – wartości w 2010 r. ⁽¹⁾ i cele krajowe

— Wyniki w 2010 roku (%)



— Krajowy cel na 2020 rok (%)

9,5	11	5,5	10	10	9,5	8	9,7	15	9,5	15	10	13,4	9	10	10	29	8	9,5	4,5	10	11,3	5	6	8	10	:
-----	----	-----	----	----	-----	---	-----	----	-----	----	----	------	---	----	----	----	---	-----	-----	----	------	---	---	---	----	---

⁽¹⁾ Źródło danych za 2010 r.: Eurostat (BAEL).

2.3. Wykształcenie wyższe lub równoważne

Aby Europa mogła wyjść z kryzysu wzmocniona, musi zapewnić wzrost gospodarczy oparty na wiedzy i innowacjach. Istotnym czynnikiem napędowym może tu być szkolnictwo wyższe lub równoważne. Zapewnia ono wysoko wykwalifikowane kadry, których Europa potrzebuje, by osiągnąć postęp w badaniach i rozwoju, wyposaża również ludzi w umiejętności i kwalifikacje, które są im potrzebne w gospodarce opartej na wiedzy.

W strategii „Europa 2020” jako wymierny cel wskazano zwiększenie do 2020 roku do poziomu 40 % odsetka osób w wieku 30–34 lata posiadających wykształcenie wyższe lub równoważne. W 2010 roku w tej grupie wiekowej odsetek ten wynosił średnio 33,6 %. Wartości procentowe oraz krajowe cele i ambicje znacznie się różnią w zależności od państwa.

Aby można było osiągnąć wspomniany wymierny cel, państwa członkowskie powinny kontynuować reformy – tak jak uzgodniono w konkluzjach Rady z dnia 28 listopada 2011 r. w sprawie modernizacji szkolnictwa wyższego ⁽¹⁾ i zgodnie z zaleceniami dotyczącymi tej kwestii wydanymi w odniesieniu do pięciu państw (BG, CZ, MT, PL i SK).

Reformy powinny dotyczyć wyzwania polegającego na zwiększeniu liczby absolwentów, przy jednoczesnym utrzymaniu i podniesieniu jakości i adekwatności kształcenia i badań naukowych.

We wszystkich państwach członkowskich należy nie tylko zintensyfikować wysiłki optymalizujące finansowanie i zarządzanie, lecz także zwiększyć udział grup niedostatecznie reprezentowanych, zwłaszcza osób defaworyzowanych z przyczyn społeczno-ekonomicznych lub pochodzących z miejsc o niekorzystnym położeniu geograficznym, osób z określonych grup etnicznych oraz osób niepełnosprawnych.

Należy ułatwić dostęp do szkolnictwa wyższego dorosłym osobom uczącym się. Nadal można znacznie pomóc osobom już pracującym w (ponownym) podejmowaniu studiów wyższych, promować przemieszczanie się pomiędzy kształceniem i szkoleniem zawodowym a szkolnictwem wyższym oraz poprawić uznawanie wcześniejszego uczenia się w kontekście pozaformalnym.

Zbyt wielu studentów przedwcześnie opuszcza studia wyższe. Kluczowe znaczenie dla zapobiegania temu zjawisku i dla jego zmniejszania ma doradztwo i poradnictwo edukacyjno-zawodowe, pomagające podtrzymać motywację do ukończenia studiów.

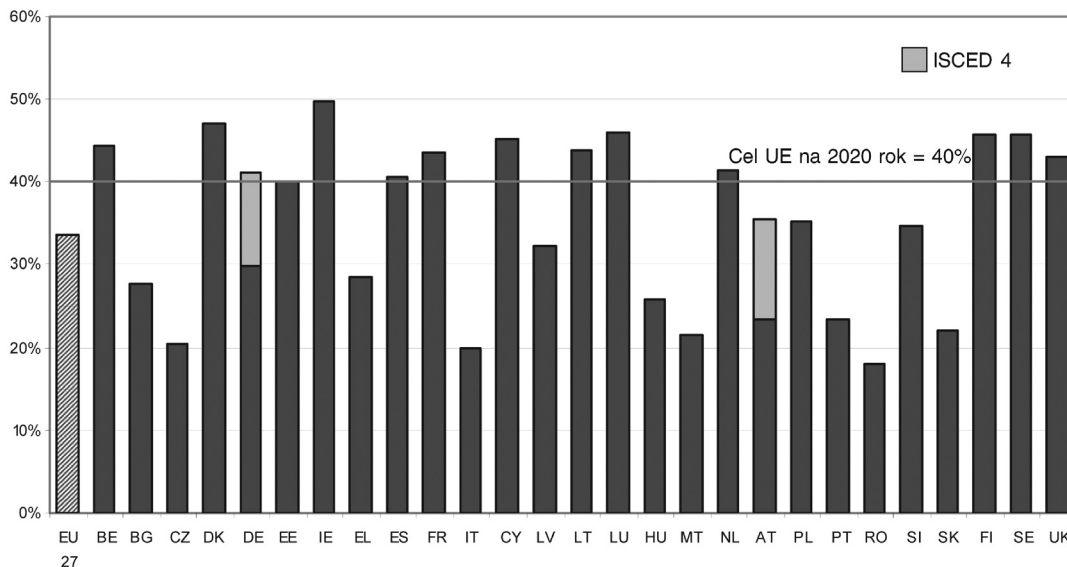
Innym sposobem zwiększenia odsetka osób studiujących i osób posiadających wyższe wykształcenie jest przyciąganie utalentowanych studentów z zagranicy.

Modernizacja szkolnictwa wyższego w znaczny sposób przyczyni się do realizacji celów strategii „Europa 2020”. Dlatego też musi być kolejnym ważnym priorytetem w następnym okresie objętym strategicznymi ramami „ET 2020” (w tym w odniesieniu do wdrażania komunikatu w sprawie szkolnictwa wyższego z 2011 roku oraz konkluzji Rady w sprawie modernizacji europejskich systemów szkolnictwa wyższego).

⁽¹⁾ Dz.U. C 372 z 20.12.2011, s. 36.

Wykształcenie wyższe lub równoważne: wartości w 2010 r. i cele krajowe ⁽¹⁾

— Wyniki w 2010 roku (%)



— Krajowy cel na 2020 rok (%)

47	36	32	40	42	40	60	32	44	50	26	46	34	40	40	30,3	33	45	38	45	40	26,7	40	40	42	40	:
										27		36													45	

2.4. Strategie uczenia się przez całe życie

Dla większości Europejczyków uczenie się przez całe życie jest zjawiskiem obcym. Choć udział młodych osób w kształceniu i szkoleniu wzrósł, ostatnie dane o liczbie osób dorosłych w wieku 25–64 lat uczestniczących w procesie uczenia się przez całe życie wykazują nieznaczną tendencję spadkową. Obecna wartość, czyli 9,1 % (2010 r.), jest znacznie niższa niż poziom odniesienia określony w strategicznych ramach „ET 2020” (15 %), który należy osiągnąć do 2020 roku.

Tak słabe wyniki są szczególnie niepokojące w świetle kryzysu. Bezrobotna młodzież oraz nisko wykwalifikowani dorośli muszą wierzyć, że kształcenie i szkolenie pomoże im zyskać lepsze szanse na rynku pracy. Nieinwestowanie we własne kompetencje zmniejsza szanse powrotu do pracy oraz ogranicza potencjał stymulowania wzrostu gospodarczego i tworzenia nowych miejsc pracy w Europie. Równocześnie powinniśmy się skupić także na udziale edukacji w rozwoju gospodarczym Europy poprzez podnoszenie kwalifikacji pracowników oraz takie ukierunkowanie planów z zakresu uczenia się dorosłych, by sprzyjały rozwojowi gospodarczemu i innowacyjności.

Uczenie się przez całe życie to proces ciągły: od dobrej jakościowo wczesnej edukacji po wiek emerytalny. Ponadto naukę realizuje się również poza formalnymi kontekstami uczenia się, szczególnie w miejscu pracy.

Niedawno odnotowano pewne postępy w przypadku europejskich poziomów odniesienia w dziedzinie zmniejszania odsetka osób o niskich osiągnięciach w zakresie podstawowych umiejętności (20 % w 2009 roku wobec poziomu odniesienia poniżej 15 % do 2020 roku) oraz w dziedzinie zwiększania uczestnictwa we wczesnej edukacji (92 % w 2009 roku wobec poziomu odniesienia 95 % do 2020 roku); należy jednak kontynuować wysiłki w obu tych dziedzinach.

Nadal utrzymują się bariery w uczeniu się przez całe życie, takie jak niedostatek możliwości, nieodpowiednie dostosowanie ich do potrzeb różnych grup docelowych; brak dostępnych informacji i systemów wsparcia; a także niedostatecznie elastyczne ścieżki nauki (np. między kształceniem i szkoleniem zawodowym a szkolnictwem wyższym). Problemy te często pogłębia fakt, że potencjalni uczący się mają niski status społeczno-ekonomiczny i niskie wcześniejsze wykształcenie.

⁽¹⁾ Źródło danych za 2010 r.: Eurostat (BAEL). (Poziomy ISCED) 5–6. Dla DE wartość docelowa obejmuje również ISCED 4, dla AT – ISCED 4A.

Przezwyciężenie tych przeszkód wymaga poważniejszych działań niż fragmentaryczne reformy w poszczególnych sektorach edukacji. Choć państwa członkowskie już dziesięć lat temu przyznały, że istnieje taka konieczność, problem segmentacji nadal istnieje. Dziś tylko kilka państw dysponuje kompleksowymi strategiami sprzyjającymi zadowalającej ciągłości edukacyjnej (AT, CY, DK, SI i UK SC).

Pozytywnym zjawiskiem jest korzystanie z takich narzędzi, jak europejskie i krajowe ramy kwalifikacji (BE, nl, CZ, DK, EE, FI, FR, IE, LT, LV, LU, MT, NL, PT i UK), mechanizmy walidacji pozaformalnego i nieformalnego uczenia się (DE, DK, ES, FI, FR, LU, NL, PT, RO, SE i UK), a także strategie poradnictwa przez całe życie (AT, DK, DE, EE, ES, FI, FR, HU, IE, LT, LU, LV i NL); pokazuje to, że bariery we współpracy między sektorami edukacji można pokonać.

Systemy kształcenia i szkolenia powinny zapewniać wszystkim możliwość uczenia się przez całe życie. Państwa członkowskie powinny przyrzeć się swoim systemom w celu wykrycia przeszkód w korzystaniu z tej możliwości. Powinny one we współpracy z partnerami społecznymi i innymi kluczowymi zainteresowanymi stronami stworzyć kompleksowe strategie i podejmować działania promujące dostęp do uczenia się przez całe życie, zgodnie z europejskimi zobowiązaniami i z wykorzystaniem narzędzi i ram przejrzystości (europejskie ramy kwalifikacji ⁽¹⁾, ECVET/ECTS ⁽²⁾, EQAVET i ramy kompetencji kluczowych ⁽³⁾). Należy położyć nacisk na zapewnienie wszystkim podstawowych umiejętności oraz na lepsze uwzględnienie oferty uczenia się przez całe życie, zwłaszcza by przyciągać nisko wykwalifikowanych dorosłych.

2.5. Mobilność edukacyjna

Mobilność wzmacnia europejskie fundamenty pod przyszły wzrost oparty na wiedzy oraz poprawia europejską innowacyjność i umiejętność konkurencyjności na szczeblu międzynarodowym ⁽⁴⁾. Podnosi szanse na zatrudnienie, stymuluje rozwój osobisty, jest także ceniona przez pracodawców. Instytucje edukacyjne, systemy kształcenia i szkolenia, a także przedsiębiorstwa czerpią korzyści z doświadczeń edukacyjnych, kontaktów osobistych i sieci będących wynikiem mobilności. Promowanie transnarodowej mobilności edukacyjnej jest znakomitą przykładową wartością dodaną.

Wartości tej nie odzwierciedla jednak obecny poziom mobilności. Jedynie ok. 10–15 % absolwentów studiów wyższych spędziło część studiów za granicą, choć w tym obszarze wartość dodana mobilności jest uznawana najpowszechniej; w przypadku inicjalnego kształcenia i szkolenia zawodowego zaś część okresu nauki za granicą spędziło tylko ok. 3 % absolwentów. Potrzeba dalszych działań w celu promowania mobilności w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego. Mobilność edukacyjną hamują ograniczone zasoby finansowe i niewystarczająca znajomość języków. Mobilność nie zawsze jest uznawana czy walidowana. Często brakuje informacji o dostępnych możliwościach mobilności. Niewystarczającą uwagę poświęca się także specyficznej sytuacji osób uczących się o szczególnych potrzebach (np. osób niepełnosprawnych).

Większość państw promuje przede wszystkim mobilność osób uczących się. Choć niektóre (BG, IE, MT, SE, BE, nl, DE, EE, EL, ES, FI, NL, RO, LT i FR) poświęcają uwagę również innym grupom, takim jak nauczyciele czy praktykanci, obszar ten wymaga dalszych działań zarówno na szczeblu krajowym, jak i europejskim.

Kluczową rolę odgrywają europejskie programy finansowe. W kontekście nowych wieloletnich ram finansowych na lata 2014–2020 Komisja zaproponowała w przyszłym programie z dziedziny kształcenia i szkolenia niemal dwukrotne zwiększenie liczby beneficjentów: z 400 000 do prawie 700 000 rocznie.

Programom finansowym muszą jednak towarzyszyć reformy polityczne. W listopadzie 2011 roku Rada przyjęła nowy poziom odniesienia w dziedzinie mobilności edukacyjnej (20 % dla szkolnictwa wyższego i 6 % dla kształcenia i szkolenia zawodowego (I-VET) do 2020 roku). To zobowiązanie polityczne należy realizować poprzez wdrożenie zalecenia Rady „Mobilna młodzież” – promowanie mobilności edukacyjnej młodych ludzi” oraz poprzez wykorzystywanie w pełni takich europejskich narzędzi przejrzystości, jak europejskie ramy kwalifikacji, ECTS/ECVET i Europass ⁽⁵⁾.

⁽¹⁾ Dz.U. C 111 z 6.5.2008, s. 1.

⁽²⁾ Europejski system transferu osiągnięć w kształceniu i szkoleniu zawodowym, europejski system transferu i akumulacji punktów w szkolnictwie wyższym, por. http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc48_en.htm

⁽³⁾ Dz.U. L 394 z 30.12.2006, s. 10.

⁽⁴⁾ COM(2009) 329 wersja ostateczna.

⁽⁵⁾ Dz.U. L 390 z 31.12.2004 s. 6.

2.6. Nowe umiejętności i nowe miejsca pracy

Kryzys spowodował zmianę w zapotrzebowaniu na umiejętności. Maleje popyt na pracę wymagającą niskich kwalifikacji, natomiast w przyszłościowych sektorach opartych na wiedzy wymagany poziom kwalifikacji jest coraz wyższy. Według niedawnych prognoz ⁽¹⁾ liczba miejsc pracy wymagających wyższych kwalifikacji zwiększy się o prawie 16 mln – z 29 % (2010) do 35 % ogółu miejsc pracy (2020). Z kolei liczba miejsc pracy wymagających niskich kwalifikacji spadnie według prognoz o około 12 mln – z 20 % do mniej niż 15 %. Niektóre państwa już doświadczają trudności w obsadzaniu miejsc pracy wymagających wyższych kwalifikacji. Sytuację tę dodatkowo pogorszy zjawisko starzenia się społeczeństw, gdy po 2012 roku wielkość siły roboczej znacznie maleć. Do kilku państw członkowskich wystosowano zalecenia w sprawie poprawy umiejętności na potrzeby rynku pracy oraz szczególnego wsparcia dla nisko wykwalifikowanych pracowników (BG, CY, CZ, EE, PL, SI, SK i UK).

Państwa członkowskie poczyniły postępy we wdrażaniu metod, narzędzi i strategii przewidywania i oceny w dziedzinie zapotrzebowania na umiejętności, niedopasowania oraz szans absolwentów na zatrudnienie. Wiele z tych instrumentów koncentruje się na kluczowych sektorach, takich jak sektor technologii informacyjno-komunikacyjnych czy sektor zdrowotny.

Jednak tylko kilka państw (AT, DE, FR, IE, PL i UK) stosuje skoordynowane podejście do rozpowszechniania wyników wśród kluczowych podmiotów. Na poziomie regionalnym czy sektorowym często tworzy się mechanizmy instytucjonalne, ale niejednokrotnie odzwierciedlają i powielają one segmentację systemów kształcenia i szkolenia.

Państwa starają się lepiej dopasować ofertę edukacyjną i szkoleniową do zmian na rynku pracy poprzez partnerstwa z kluczowymi podmiotami (EE, FI i SE), mechanizmy zapewniania jakości; a także inicjatywy nakierowane na kompetencje wymagane na rynku pracy, zwłaszcza umiejętność czytania, znajomość matematyki, nauk przyrodniczych i technicznych (AT, BE, NL, DE, FR, PL, LT i IE), znajomość języków, kompetencje cyfrowe oraz inicjatywę i przedsiębiorczość (ES, EE, BG, LT i FR).

Zachęcanie dziewcząt i chłopców do wybierania kariery w sektorach, w których dana płeć jest niedostatecznie reprezentowana, zmniejszy segregację płciową w kształceniu i szkoleniu oraz może pomóc ograniczyć niedobór umiejętności na rynku pracy.

Strategiczne ramy „ET 2020” powinny wspierać wdrażanie inicjatywy przewodniej „Program na rzecz nowych umiejętności i zatrudnienia”. Komisja przyjęła komunikat w sprawie inicjatywy „Szanse dla Młodzieży” ⁽²⁾, w którym zwróciła uwagę na znaczenie kształcenia i szkolenia w zapobieganiu bezrobociu wśród młodzieży, i jeszcze w 2012 roku przedstawi komunikat na temat nowego podejścia do umiejętności i proponuje w nim działania mające poprawić kluczowe kompetencje i promować ściślejszy związek edukacji z rynkiem pracy. Prace prowadzone w kontekście strategicznych ram „ET 2020” nadal będą służyć promowaniu kluczowych kompetencji dla wszystkich obywateli, lepszemu monitorowaniu dzięki nowemu europejskiemu poziomowi odniesienia w dziedzinie zatrudnialności, propagowaniu regularnego uaktualniania umiejętności i przekwalifikowywania się, a także prognozowaniu zapotrzebowania rynków pracy na umiejętności, zwłaszcza dzięki unijnej panoramie umiejętności.

3. ROLA RAM „ET 2020” W REALIZACJI STRATEGII „EUROPA 2020”

Przedstawiona powyżej ocena cyklu obejmującego lata 2009–2011, mówiąca między innymi o niewielkich postępach w realizacji wymiernego celu edukacyjnego i poziomów odniesienia „ET 2020”, dowodzi, jak ważne jest skuteczne inwestowanie w reformę systemów kształcenia i szkolenia, tak by wspierały one równoważony wzrost gospodarczy i tworzenie miejsc pracy oraz promowały włączenie społeczne.

W rocznej analizie wzrostu gospodarczego na 2012 rok podkreślono, że państwa członkowskie muszą wyraźnie wykazać się realizacją unijnych założeń politycznych. Korzystając ze strategicznych ram „ET 2020”, można wspierać państwa członkowskie w reagowaniu na wyzwania określone w zaleceniach dla poszczególnych krajów: w odniesieniu do przedwczesnego kończenia nauki (AT, DK, ES i MT) i odsetka osób z wykształceniem wyższym (BG, CZ, MT, PL i SK); w odniesieniu do uczenia się przez całe życie, kształcenia i szkolenia zawodowego oraz umiejętności dla rynku pracy (AT, CY, DK, EE, ES, FI, FR, LU, MT, PL, SI, SK i UK); a także w odniesieniu do kształcenia przedszkolnego i szkolnego oraz kwestii równościowych (BG, DE i EE).

⁽¹⁾ http://www.cedefop.europa.eu/en/Files/3052_en.pdf

⁽²⁾ Dok. 5166/12 (COM(2011) 933 wersja ostateczna).

Na podstawie oceny Komisji oraz konsultacji z państwami członkowskimi i zainteresowanymi organizacjami z Europy Rada i Komisja potwierdzają, że cztery strategiczne cele ram „ET 2020” określone w 2009 roku są nadal aktualne. Wykaz średnioterminowych obszarów priorytetowych z 2009 roku zostaje zastąpiony nowym wykazem, zorientowanym na stymulowanie kształcenia i szkolenia, tak by wspierały wzrost gospodarczy i tworzenie miejsc pracy (wykaz przedstawiony w załączniku).

Ponadto Komisja sugeruje, by zweryfikować sposoby pracy ustalone w kontekście ram „ET 2020”, jako że pochodzą one sprzed uzgodnienia strategii „Europa 2020” i europejskiego semestru. Ramy „ET 2020” powinny być ściślej związane ze strategią „Europa 2020”; powinny one stać się mechanizmem mobilizacji podmiotów „ET 2020”, zwiększającym ich poczucie odpowiedzialności i wykorzystującym ich wiedzę specjalistyczną na potrzeby strategii „Europa 2020”, powinny także opierać się na dowodach i danych z właściwych agencji i sieci europejskich ⁽¹⁾.

Aby zwiększyć wkład „ET 2020” w realizację strategii „Europa 2020”, można zmodyfikować zarządzanie ramami „ET” 2020 i ich narzędzia robocze w następujący sposób:

- 1) Zarówno w trakcie europejskiego, jak i krajowego semestru Rada (ds. Edukacji, Młodzieży, Kultury i Sportu) mogłaby zajmować się edukacyjnym aspektem strategii „Europa 2020”. Mogłaby analizować roczną analizę wzrostu gospodarczego i składać sprawozdanie zbierającej się w marcu Radzie Europejskiej. Mogłaby badać wspólne kwestie wynikające z wytycznych Rady Europejskiej oraz ich wdrażanie poprzez krajowe programy reform, a także zastanawiać się, jak reagować na wyniki europejskiego semestru.
- 2) Z uwagi na zintegrowany charakter strategii „Europa 2020” można zacieśnić współpracę Komitetu ds. Edukacji z Komitetem Polityki Gospodarczej, Komitetem Zatrudnienia i Komitetem Ochrony Socjalnej. Współpraca pozwoliłaby ramom „ET 2020” przyczynić się do realizacji strategii „Europa 2020”, m.in. pod względem wykorzystania wskaźników monitorowania.
- 3) Można lepiej wykorzystać instrument partnerskiego uczenia się i ściślej powiązać go ze strategią „Europa 2020”. Po pierwsze, w celu przygotowania debat na szczeblu Rady i nadania im kształtu można co roku we wrześniu/październiku przeprowadzać wzajemną ocenę i organizować ją w ściślej współpracy z prezydencją. Głównym punktem takiego wielostronnego podejścia mogą być kluczowe zagadnienia polityczne, które pojawiły się w trakcie poprzedniego europejskiego semestru i które były przyczyną sporządzenia znacznej liczby zaleceń dla poszczególnych krajów. Po drugie, zainteresowane państwo członkowskie może zaprosić partnerów do podjęcia pogłębionej dyskusji nad konkretnymi zagadnieniami jego dotyczącymi. Aby wspierać te działania, w tym udział w nich ekspertów znanych na arenie międzynarodowej, Komisja stosowałaby odpowiednie instrumenty finansowe.
- 4) Aby zacieśnić związki między strategią „Europa 2020” a ramami „ET 2020”, Komisja mogłaby organizować co roku wymianę poglądów między zainteresowanymi stronami w obszarze kształcenia i szkolenia. To nowe forum do spraw kształcenia i szkolenia mogłoby na początku października omawiać postępy w modernizacji systemów kształcenia i szkolenia, opierając się na dyskusjach na tematy edukacyjne prowadzonych w trakcie europejskiego semestru.
- 5) Rada będzie weryfikować wykaz wskaźników w obszarze kształcenia i szkolenia ⁽²⁾, by zapewnić spójność wskaźników stosowanych w kontekście ram „ET 2020” z celami tych ram. Zamiast obecnego sprawozdania z postępów prac ⁽³⁾ Komisja będzie każdej jesieni przedstawiać nowy Monitor Kształcenia i Szkolenia: dokument w zwięzłej formie przedstawiający postępy w realizacji poziomów odniesienia i kluczowych wskaźników ram „ET 2020”, w tym wymiernego celu strategii „Europa 2020” w dziedzinie kształcenia i szkolenia. Dokument ten będzie pomocny w nadawaniu kształtu debatom na szczeblu Rady.

Ponadto dla osiągnięcia celów określonych w strategii „Europa 2020” i w ramach „ET 2020” należy wykorzystać wszystkie instrumenty, w tym obecny i przyszły program z dziedziny kształcenia i szkolenia, fundusze strukturalne i program „Horyzont 2020”.

⁽¹⁾ W szczególności Cedefop, Europejska Fundacja Kształcenia i sieć Eurydice.

⁽²⁾ Dz.U. C 311 z 21.12.2007, s. 13.

⁽³⁾ Ostatnia wersja: SEC(2011) 526.

ZAŁĄCZNIK ⁽¹⁾**Priorytetowe obszary europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia na lata 2012–2014**

Wyznaczanie obszarów priorytetowych na konkretny cykl roboczy w kontekście realizacji strategicznych celów zapisanych w ramach „ET 2020” powinno zwiększać efektywność współpracy europejskiej w dziedzinie kształcenia i szkolenia oraz odzwierciedlać indywidualne potrzeby państw członkowskich – szczególnie gdy rodzą się nowe okoliczności i nowe wyzwania.

Państwa członkowskie wybiorą – zgodnie z krajowymi priorytetami – te obszary pracy i współpracy, w których chcą prowadzić wspólne działania. Jeżeli uznają to za stosowne, pracę w konkretnych obszarach priorytetowych można kontynuować w kolejnym cyklu roboczym.

1. Realizacja koncepcji uczenia się przez całe życie i mobilności*Strategie uczenia się przez całe życie*

Współpraca w celu ostatecznego stworzenia kompleksowych krajowych strategii uczenia się przez całe życie, obejmujących wszystkie szczeble: od wczesnej edukacji po uczenie się dorosłych, i ukierunkowanych na partnerstwa z zainteresowanymi podmiotami, rozwój kompetencji u nisko wykwalifikowanych dorosłych oraz działania zwiększające dostęp do uczenia się przez całe życie i uwzględniające usługi z zakresu uczenia się przez całe życie (doradztwo, walidacja itp.). Zwłaszcza wdrażanie rezolucji Rady z dnia 28 listopada 2011 r. w sprawie odnowionej europejskiej agendy w zakresie uczenia się dorosłych ⁽²⁾.

Europejskie narzędzia referencyjne

Współpraca w celu powiązania krajowych ram kwalifikacji z europejskimi ramami kwalifikacji oraz opracowania na szczeblu krajowym kompleksowych rozwiązań służących walidowaniu efektów uczenia się; stworzenie powiązań między ramami kwalifikacji, rozwiązaniami w zakresie walidacji, zapewnianiem jakości oraz systemami transferu i akumulacji punktów i osiągnięć (EQAVET, ECVET, ECTS); współpraca przy prognozowaniu popytu na umiejętności oraz lepszym łączeniu popytu z ofertą edukacyjną (panorama umiejętności, europejska klasyfikacja umiejętności, kompetencji i zawodów – ESCO); lepsze eksponowanie, rozpowszechnianie i wykorzystywanie europejskich narzędzi referencyjnych, aby przyspieszyć ich wdrażanie.

Mobilność edukacyjna

Promowanie mobilności w Europie i na świecie wszystkich uczących się na wszystkich szczeblach kształcenia i szkolenia, ze szczególnym uwzględnieniem informowania i doradztwa, jakości mobilności edukacyjnej, likwidowania barier w mobilności oraz promowania mobilności nauczycieli. Zwłaszcza wdrażanie zalecenia Rady „Mobilna młodzież» – promowanie mobilności edukacyjnej młodych ludzi” ⁽³⁾.

2. Poprawa jakości i skuteczności kształcenia i szkolenia*Podstawowe umiejętności (czytanie, matematyka, nauki przyrodnicze i techniczne), języki obce*

Korzystanie z danych o umiejętności czytania – w tym ze sprawozdania grupy ekspertów wysokiego szczebla ds. sprawności czytania – w celu zwiększenia umiejętności czytania wśród uczniów i osób dorosłych oraz zmniejszenia odsetka piętnastolatków mających trudności z czytaniem. Stawienie czoła wyzwaniom w zakresie umiejętności czytania związanym z korzystaniem przez wszystkich z różnorodnych mediów, w tym mediów cyfrowych. Wykorzystywanie i rozwijanie efektów współpracy w celu zaradzenia niskim osiągnięciom w dziedzinie matematyki i nauk przyrodniczych w szkołach; działania na rzecz podnoszenia poziomu kompetencji językowych, zwłaszcza w celu wsparcia mobilności edukacyjnej i szans na zatrudnienie.

Doskonalenie zawodowe nauczycieli, szkoleniowców i kadry kierowniczej szkół

Poprawa kwalifikacji kadry nauczycielskiej jako kluczowy warunek dobrych jakościowo wyników, skupienie się na kwalifikacjach nauczycieli, na przyciąganiu i wybieraniu najlepszych kandydatów do zawodu, na jakości doskonalenia zawodowego, rozwijaniu kompetencji nauczycieli oraz wzmocnieniu kadry kierowniczej szkół.

Modernizacja szkolnictwa wyższego i zwiększanie liczby osób z wykształceniem wyższym

Współpraca w celu zwiększenia liczby absolwentów, w tym rozszerzenie alternatywnych ścieżek kształcenia oraz rozwinięcie kształcenia i szkolenia zawodowego na szczeblu wyższym; poprawa jakości i adekwatności szkolnictwa wyższego; podniesienie jakości szkolnictwa wyższego poprzez mobilność i współpracę transgraniczną; zacieśnianie powiązań między szkolnictwem wyższym, badaniami i innowacjami w celu promowania doskonałości i rozwoju regionalnego; poprawa zarządzania i finansowania.

⁽¹⁾ Delegacja NL: zastrzeżenie wobec – jej zdaniem – nadmiaru obszarów priorytetowych jak na 3-letni okres. Sądzi, że należałoby jeszcze dokładniej omówić treść załącznika.

⁽²⁾ Dz.U. C 372 z 20.12.2011, s. 1.

⁽³⁾ Dz.U. C 199 z 7.7.2011, s. 1.

Atrakcyjność i adekwatność kształcenia i szkolenia zawodowego

Współpraca – w myśl komunikatu brugijskiego w sprawie ściślejszej europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego w latach 2011–2020 – szczególnie przy uatrakcyjnianiu kształcenia i szkolenia zawodowego (I-VET), promowaniu doskonałości kształcenia i szkolenia zawodowego oraz jego adekwatności względem rynku pracy, wdrażaniu mechanizmów zapewniania jakości oraz podnoszeniu kwalifikacji nauczycieli, szkoleniowców i innych specjalistów w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego.

Efektywne finansowanie i efektywna ocena

Przeanalizowanie mechanizmów finansowania i systemów oceny w celu poprawienia ich jakości, w tym ukierunkowane wsparcie dla obywateli defaworyzowanych oraz opracowanie efektywnych i sprawiedliwych narzędzi sprzyjających prywatnemu inwestowaniu w kształcenie i szkolenie na poziomie powyżej średniego.

3. Promowanie równości, spójności społecznej i aktywności obywatelskiej

Wczesne kończenie nauki

Pomoc państwom członkowskim we wdrażaniu zalecenia Rady z 2011 roku w sprawie polityk na rzecz ograniczania zjawiska przedwczesnego kończenia nauki⁽¹⁾ oraz krajowych strategii w sprawie wczesnego kończenia nauki w ramach kształcenia ogólnego oraz kształcenia i szkolenia zawodowego.

Wczesna edukacja i opieka nad dzieckiem

Współpraca – w myśl konkluzji Rady z 2011 roku w sprawie wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem⁽²⁾ – w celu zapewnienia powszechnego i równego dostępu do takiej edukacji i opieki przy jednoczesnym podnoszeniu jakości oferty, promowaniu zintegrowanych strategii, rozwoju zawodowego kadry oraz wsparcia ze strony rodziców, opracowywaniu adekwatnych programów nauczania oraz programów i modeli finansowania.

Równość i różnorodność

Zintensyfikowanie wzajemnego uczenia się o efektywnych sposobach podnoszenia wyników edukacyjnych w coraz bardziej zróżnicowanym społeczeństwie, szczególnie poprzez wdrażanie strategii edukacyjnych, które sprzyjają włączeniu społecznemu i umożliwiają osobom uczącym się pochodzącym z różnych środowisk i o różnych potrzebach edukacyjnych (w tym migrantom, Romom i uczniom o specjalnych potrzebach) pełną realizację potencjału; rozszerzanie możliwości edukacyjnych starszych dorosłych oraz zwiększanie zakresu nauki międzypokoleniowej.

4. Zwiększanie kreatywności i innowacyjności, w tym przedsiębiorczości, na wszystkich poziomach kształcenia i szkolenia

Partnerstwa z przedsiębiorstwami, jednostkami badawczymi i społeczeństwem obywatelskim

Rozwój skutecznych i innowacyjnych form tworzenia sieci kontaktów, współpracy i partnerstw między organizatorami kształcenia i szkolenia a różnymi zainteresowanymi podmiotami, w tym partnerami społecznymi, organizacjami biznesowymi, instytucjami badawczymi i organizacjami społeczeństwa obywatelskiego. Wspieranie sieci szkół, uczelni i innych organizatorów kształcenia i szkolenia w celu promowania nowych metod organizowania uczenia się (w tym otwartych zasobów edukacyjnych), budowania potencjału oraz rozwijania ich jako uczących się organizacji.

Przekrojowe kompetencje kluczowe, edukacja z zakresu przedsiębiorczości, kultura informatyczna, umiejętność korzystania z mediów i innowacyjne środowiska edukacyjne

Współpraca służąca promowaniu nabywania kluczowych kompetencji wskazanych w zaleceniu z 2006 roku w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie, w tym kompetencji informatycznych, oraz szukanie sposobów zwiększania innowacji w kształceniu i szkoleniu poprzez informatykę i przedsiębiorczość, promowanie kreatywnych środowisk edukacyjnych, a także zwiększanie świadomości i ekspresji kulturowej oraz umiejętności korzystania z mediów.

⁽¹⁾ Dz.U. C 191 z 1.7.2011, s. 1.

⁽²⁾ Dz.U. C 175 z 15.6.2011, s. 8.