



NA MIEJSCA, GOTOWI, START!

Działania Cedefopu na lata 2022–2023 ułatwiają wkroczenie w Europejski Rok Umiejętności

„Permacrisis” [„permakryzys”] – nowy termin określający wrażenie, które wielu osobom towarzyszyło w 2022 r. – został wybrany przez redakcję słownika Collinsa słowem roku. Na początku 2022 r., kiedy UE dopiero wychodziła z kryzysu spowodowanego pandemią, w Europie wybuchła wojna. Następstwem tego zdarzenia były zakłócenia gospodarcze i bezprecedensowa migracja. Dążenie do niezależności energetycznej, zagrożenie niedoborami gazu i trudności finansowe wynikające z gwałtownego wzrostu cen były głównymi problemami politycznymi w czasie, gdy kryzys klimatyczny przybierał na sile i był coraz bardziej widoczny.

W kontekście kryzysu i przyspieszających megatrendów Cedefop nieustannie koncentrował się na wymiarach kształcenia i szkolenia zawodowego (VET), umiejętności i zatrudnienia w ramach dwójakiej transformacji. Jego działania pomogły ocenić skutki obecnych wyzwań dla systemów i kwalifikacji w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego (VET) oraz skłoniły do refleksji nad tym, w jaki sposób polityka przyczynia się do przygotowania ludzi na przyszłość. Działania Cedefopu poprzedzające Europejski Rok Umiejętności i prowadzone w trakcie jego trwania przyczyniły się i nadal będą się przyczyniać w sposób przekrojowy do tego, aby uczenie się przez podnoszenie i zmianę kwalifikacji stało się nową normą. Umiejętności odgrywają kluczową rolę w stawianiu czoła wyzwaniom i kształtowaniu udanych transformacji. Jednocześnie mamy do czynienia z niedoborem „odpowiednich” umiejętności. Ogłoszenie roku 2023 Europejskim Rokiem Umiejętności pozwoli skupić wysiłki instytucji Unii Europejskiej na budowaniu umiejętności, likwidowaniu luk i zmniejszaniu niedopasowań. Dzięki temu w centrum uwagi znajdzie się europejska agencja zajmująca się umiejętnościami: Cedefop.

Ożywienie rynku pracy i podnoszenie kwalifikacji

Europejskie rynki pracy wychodzą z kryzysu wywołanego pandemią, której dzisiaj zawdzięczamy [ich większą cyfryzację](#). Wzrost popularności telepracy

przełożył się na zmianę praktyk rekrutacyjnych, niedobór wykwalifikowanej siły roboczej skłonił pracodawców do zwiększenia liczby ogłoszeń o pracę w internecie, aby dotrzeć do większej liczby potencjalnych kandydatów, a rotacja miejsc pracy wzrosła, ponieważ wielu pracowników wykorzystywało poprawę sytuacji na rynku pracy do poszukiwania lepszej pracy gdzie indziej. Tendencję tę zaobserwowano dzięki [SkillsOVATE](#) – narzędziu Cedefopu do analizy tendencji dotyczących pracy i umiejętności. W pierwszym półroczu 2022 r. liczba ofert pracy ogłaszanych online była dwukrotnie większa niż zarejestrowana w tym samym okresie w 2019 r.

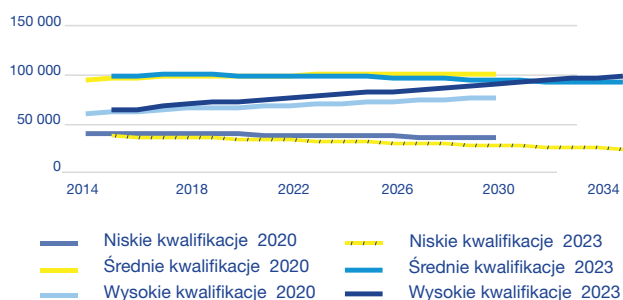
Spośród ogłoszeń o pracę zamieszczonych online w okresie od połowy 2020 r. do połowy 2022 r. 54% dotyczyło stanowisk wymagających wysokich kwalifikacji w dziedzinie nauk ścisłych/inżynierii, biznesu/administracji, spraw społecznych/prawnych lub sektora cyfrowego. Do ożywienia i rozwoju rynku pracy online przyczyniły się sektory produkcji, budownictwa i konserwacji. Lwią część jego wzrostu stanowią ogłoszenia dotyczące pracy fizycznej i wymagającej średnich lub niskich umiejętności zawodowych. Zapotrzebowanie na robotników przy pracach prostych w przemyśle, osoby sprzątające i pomagające, kierowców i operatorów maszyn jest teraz szczególnie wysokie.

Tendencje długoterminowe zarysowują nieco inny obraz. Z nowej prognozy Cedefopu dotyczącej zapotrzebowania na umiejętności w UE, która zostanie opublikowana w 2023 r., wynika, że oczekiwania co do umiejętności zawodowych na rynku pracy będą szybko rosły. Liczba miejsc pracy wymagających wysokich kwalifikacji będzie prawdopodobnie rosła szybciej niż przewidywano wcześniej, a za około dekadę przewyższy zatrudnienie na stanowiskach wymagających średnich kwalifikacji (ryc. 1). Zatrudnienie w sektorze prac prostych utrzymuje się na stałym poziomie. Ponieważ w nadchodzącym dziesięcioleciu tendencje na rynku pracy zdominuje podnoszenie wymaganych kwalifikacji, należy skupić się na zwiększeniu potencjału i roli kształcenia i szkolenia zawodowego w ułatwianiu ludziom dostępu do bardziej wymagających miejsc pracy.

Przewiduje się, że dostosowanie zatrudnienia do

zapotrzebowania na wszystkich poziomach umiejętności będzie większe niż prognozowano wcześniej, dlatego wydaje się, że na zagregowanym poziomie UE nastąpi poprawa dopasowania. Nie nastąpi to jednak samo z siebie. Trzeba będzie spełnić uwzględnione we wspomnianej prognozie ambicje UE dotyczące Zielonego Ładu, a realizacja prognozowanej tendencji dotyczącej wyższych umiejętności będzie wymagała odpowiedniej i dobrze wykwalifikowanej siły roboczej.

Ryc. 1. Przyszłe zatrudnienie według poziomu kwalifikacji: Porównanie prognozy Cedefopu z roku 2020 i 2023



Źródło: Prognozy Cedefopu z roku 2020 i 2023.

Kształcenie i szkolenie zawodowe dla Ukraińców i Ukrainek

Unijny rynek pracy szybko zareagował na rosnące napięcia między Ukrainą a Rosją. Po wybuchu wojny więcej pracodawców zaczęło kierować internetowe ogłoszenia o pracę do osób z Ukrainy. Między marcem i majem 2022 r. było ich **prawie 20 tysięcy**. To ponad pięć razy więcej niż miejsc pracy ogłoszonych online w całym roku 2020.

W marcu 2022 r. UE uruchomiła **dyrektywę w sprawie tymczasowej ochrony**, aby zapewnić uchodźcom z Ukrainy dostęp do rynku pracy oraz kształcenia i szkolenia zawodowego. Przy gromadzeniu informacji o **wyzwaniach stojących przed poszczególnymi krajami i sposobach reagowania na nie** Cedefop posiłkował się swoją siecią ekspertów w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego – **ReferNet**. W pokonywaniu barier integracyjnych pomogło wsparcie finansowe, ułatwienia w dostępie do programów, w tym do dualnego systemu kształcenia zawodowego, a także środki ukierunkowane na rozwiązanie problemów językowych. Podejścia wspierające nauczycieli i szkoleniowców wewnętrznych, które pojawiają się w niektórych krajach, są inspiracją dla innych.

Nadrzędnymi wyzwaniami wydają się być włączenie społeczne i wsparcie dla młodych Ukraińców i Ukrainek z różnych środowisk oraz skupienie się na dobrostanie i zdrowiu psychicznym osób uczących

się w niepewnych okolicznościach. Sprostanie tym wyzwaniom za pomocą kształcenia i szkolenia zawodowego oraz udzielanego wsparcia ma kluczowe znaczenie dla edukacji, rynku pracy i integracji społecznej milionów młodych i dorosłych uchodźców, którzy uciekli przed wojną.

Kształcenie i szkolenie zawodowe wzmacnia pozycję sektorów i miast w procesie zielonej transformacji

W 2022 r. cele w zakresie efektywności energetycznej i energii ze źródeł odnawialnych oraz środki uzgodnione w ramach pakietu „Gotowi na 55” Europejskiego Zielonego Ładu zostały **zmienione na bardziej ambitne**. Umacniając koncepcję, że polityka i programy w zakresie kształcenia i szkolenia są motorem zmian w kierunku bardziej zrównoważonej przyszłości, Rada przyjęła **zalecenie w sprawie uczenia się na rzecz transformacji ekologicznej i zrównoważonego rozwoju**. Zazielenianie kształcenia i szkolenia zawodowego, zawodów i kwalifikacji było tematem przewodnim **Europejskiego Tygodnia Umiejętności Zawodowych 2022** zorganizowanego przez Komisję Europejską. Nowe informacje popierające tę koncepcję znalazły się w **nowym Zielonym Obserwatorium Cedefopu**.

W 2022 r. Cedefop przyjrzał się bliżej temu, co **Europejski Zielony Ład** oznacza dla **miast, gospodarowania odpadami**, sektora rolno-spożywczego i gospodarki o obiegu zamkniętym. Partnerzy społeczni, stowarzyszenia branżowe, podmioty sektora publicznego i eksperci współpracowali z Cedefopem, aby określić tendencje i ich skutki dla zawodów, kształcenia i szkolenia zawodowego oraz umiejętności do roku 2030. Każdy z sektorów będzie przechodził swoją własną transformację, ale można zauważyć również uderzające podobieństwa. Obok ekspertów posiadających fachową wiedzę na temat zielonej technologii kluczową rolę odegrają również specjaliści, którzy wdrażają ją na szeroką skalę oraz ci, którzy zarządzają zieloną transformacją, angażując obywateli lub szkołę przedsiębiorstwa, aby stały się jej częścią (ryc. 2).

Kształcenie i szkolenie zawodowe ma potencjał, aby przyspieszyć zieloną transformację dzięki silnym powiązaniom z rynkiem pracy i coraz bardziej elastycznemu podejściu do kwalifikacji, np. za pomocą mikropoświadczeń. Zazielenianie zapewnia kształceniu i szkoleniu zawodowemu możliwość ponownego zdefiniowania zawodów, wprowadzenia na rynek jego potencjału do napędzania zielonej transformacji oraz

dalszego rozszerzenia zakresu kształcenia i szkolenia zawodowego do poziomu szkolnictwa wyższego.

Ryc. 2. Zielona transformacja: nowe zawody i czynniki przyspieszające transformację

CZYNNIKI PRZYSPIESZAJĄCE ZIELONĄ TRANSFORMACJĘ

„Marketing” zielonych miejsc pracy/karier
Rzetelne gromadzenie informacji na temat umiejętności
Silny system informacji zwrotnej dla sprawnego VE
Sieci
Wzmocnienie pozycji podmiotów lokalnych
Myślenie systemowe
Mikroświadczania
Zielone praktyki zawodowe



INTELIĞENTNE/ZIELONE MIASTA

Zielony/inteligentny zarządca miasta
Specjalista ds. technologii informacyjno-komunikacyjnych
Specjalista ds. przestrzeni miejskiej
Specjalista ds. energii
Specjalista ds. transportu i mobilności
Specjalista ds. technologii ochrony środowiska
Specjalista ds. zaangażowania obywatelskiego
Specjalista ds. budownictwa



GOSPODARKA O OBIEGU ZAMKNIĘTYM

Projektanci produktów o zamkniętym cyklu życia
Analitycy problemów przemysłowych
Inżynierzy materiałoznawcy i inżynierzy technolodzy
Zarządzający energią odnawialną
Facylitatorzy symbiozy przemysłowej
Specjaliści ds. wodoru
Specjaliści ds. zachowań konsumenckich
Szkoleniowcy z dziedziny zrównoważonego



GOSPODAROWANIE ODPADAMI

Kierownik ds. logistyki, analityk danych
Kierownik ds. (strategicznego) gospodarowania odpadami
Specjalista ds. waloryzacji odpadów
Quality assurance manager
Ekspert ds. energii
Specjalista ds. optymalizacji sortowania odpadów
Projektant zakładów o obiegu zamkniętym
Inżynier technolog (ds. produktów nadających się do recyklingu)
Specjalista ds. pozyskiwania materiałów/recyklingu/ponownego wykorzystania
Szkoleniowiec z dziedziny gospodarki odpadami
Specjalista ds. napraw



SEKTOR ROLNO-SPOŻYWCZY

Specjaliści ds. zasobów kadrowych (w dużych gospodarstwach)
Agronomowie
Inżynierowie
Analitycy danych
Specjaliści ds. handlu elektronicznego
Eksperti ds. bezpieczeństwa żywności
Eksperti ds. GPS (rolnictwo precyzyjne)



Źródło: Prognozy Cedefopu dotyczące zielonych umiejętności (2022).

W przewodnim sprawozdaniu [Cedefopu i OECD z 2022 r.](#) przedstawiono, w jaki sposób zielone praktyki zawodowe rozwijają się w całej Europie i wykazano ich potencjał transformacyjny. Praktyczne uczenie się może sprawić, że uczniowie zawodu staną się inicjatorami zmian w ich miejscu pracy. „Podwójna tożsamość” osób uczących się i pracujących umożliwi przenoszenie „zielonych innowacji” z miejsc uczenia się do miejsc pracy i odwrotnie. Zwiększenie liczby zielonych praktyk zawodowych dla osób dorosłych wykonujących zawody „brązowe” będzie miało kluczowe znaczenie dla ułatwienia transformacji i pomocy regionom w stawianiu się bardziej zielonymi i czystymi ⁽¹⁾. Zielona praca w 2023 r. będzie w coraz większym stopniu skupiać się na roli, jaką partnerzy społeczni mogą odegrać w przygotowaniu regionów do bardziej zielonej przyszłości.

Sprawiedliwa transformacja cyfrowa oznacza więcej umiejętności i lepsze miejsca pracy

Wyniki drugiego europejskiego badania umiejętności i zatrudnienia, przedstawione na [konferencji poświęconej wspieraniu transformacji cyfrowej w Europie](#), pokazują, dlaczego tak ważne jest, aby umiejętności cyfrowe i z zakresu nauk przyrodniczych, technologii, inżynierii i matematyki były priorytetem polityki kształcenia i szkolenia zawodowego oraz umiejętności: 52% dorosłych pracowników z UE-27+ ⁽²⁾ musi dalej rozwijać swoje umiejętności cyfrowe, aby lepiej wykonywać swoją pracę, a [dwóch na trzech pracowników, odczuwających zmiany technologiczne, ma braki w umiejętnościach cyfrowych](#). Sztuczna inteligencja i zaawansowane aplikacje cyfrowe są często stawiane na pierwszym miejscu, tymczasem wielu dorosłych Europejki i Europejczyków skorzystałoby z podniesienia podstawowych i średnich umiejętności cyfrowych i stanowiłoby to dla nich krok w kierunku bardziej zaawansowanych miejsc pracy (ryc. 3).

Transformacja cyfrowa powinna opierać się także na umożliwieniu ludziom wykorzystania i rozwijania ich umiejętności: dzięki innowacyjnemu projektowaniu miejsc pracy, szerszemu dostępowi do tech-

⁽¹⁾ W 2022 r. Cedefop poczynił ważny krok w swojej własnej zielonej transformacji przez zobowiązanie się do osiągnięcia neutralności emisyjnej do 2030 r. Celem Agencji jest ograniczenie emisji gazów cieplarnianych do możliwie najniższego poziomu oraz kompensacja nieuniknionych emisji za pomocą działań związanych z usuwaniem dwutlenku węgla.

⁽²⁾ Państwa członkowskie UE-27 oraz Norwegia i Islandia.

nologii cyfrowych oraz wspieraniu projektowania miejsc pracy sprzyjających uczeniu się. Możliwości „zwiększenia poziomu cyfryzacji” świata pracy są ogromne. Dla wielu pracowników, jeśli otrzymają oni środki umożliwiające podnoszenie i zmianę kwalifikacji, cyfryzacja może oznaczać bardziej interesującą i satysfakcjonującą pracę, zwiększenie niezależności, poprawę jakości pracy i większe możliwości uczenia się. Pierwsze europejskie badanie dotyczące szkoleń i uczenia się, które zostanie przeprowadzone przez Cedefop w 2023 r., a także nowe prace nad praktykami zawodowymi w zakresie sprawiedliwej transformacji cyfrowej pozwolą zrozumieć, jak ją osiągnąć.

Ryc. 3. Potencjał edukacyjny czynności cyfrowych (% dorosłych pracowników UE+ w 2021 r.)

PODSTAWOWY	UMIARKOWANY	WYŻSZY
Przeglądanie stron internetowych, e-mail, media społecznościowe 20%	Postugiwanie się specjalistycznym oprogramowaniem 50%	Zarządzanie bazami danych lub ich łączenie 81%
Pisanie lub edytowanie tekstu 28%	Przygotowywanie prezentacji 60%	Systemy informatyczne, sprzęt/oprogramowanie komputerowe 87%
Postugiwanie się arkuszami kalkulacyjnymi 38%	Zaawansowana znajomość arkuszy kalkulacyjnych 74%	Programowanie lub kodowanie 92%

Źródło: Cedefop (2022). Wprowadzanie Europy na ścieżkę transformacji cyfrowej ukierunkowanej na człowieka.

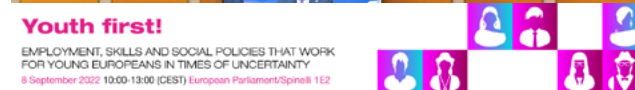
Dla pokolenia COVID-19 więcej umiejętności to za mało

W 2022 r., Europejskim Roku Młodości, Cedefop połączył siły z czterema innymi agencjami podlegającymi DG ds. Zatrudnienia, aby wyraźnie opowiedzieć się za rozszerzeniem wsparcia dla osób młodych, kładąc większy nacisk na udostępnienie możliwości zdobywania doświadczenia zawodowego i zatrudnienia w sektorach zielonej i cyfrowej gospodarki (ramka 1). Szczególnie pilne jest podjęcie działań, które pomogą w tworzeniu lepszych miejsc pracy, uzupełniających i zwiększających skuteczność polityki ukierunkowanej na podnoszenie kwalifikacji. W związku z wybuchem pandemii COVID-19 osoby młode w całej UE stanęły przed niespotykanymi wcześniej wyzwaniami związanymi z uczeniem się i dostępem do odpowiadającej im pracy. Pandemia odbiła się także na ich zdrowiu psychicznym.

W krajach o słabszych systemach kształtowania umiejętności, mniejszej liczbie miejsc pracy wymagających zaawansowanych umiejętności i mniej odpornej gospodarce doświadczenie osób młodych, którym udało się zdobyć pracę, pokazuje, że dla wielu niedopasowanie nie wynika z braku umiejętności, ale

z pracy, która nie wykorzystuje ich potencjału. Osoby młode są lepiej zaznajomione z technologią cyfrową, bardziej przyzwyczajone do pracy zdalnej i uczenia się na odległość, a także lepiej radzą sobie z zaawansowanymi technologiami cyfrowymi. To, że często zajmują mniej stabilne i gorszej jakości miejsca pracy, że często mają zbyt wysokie kwalifikacje, odczuwają mniejszą satysfakcję z pracy i odbywają mniej szkoleń finansowanych przez pracodawcę, wyraźnie stawia je w niekorzystnej sytuacji.

Ramka 1. Młodość przede wszystkim! Strategie polityczne sprzyjające młodym Europejkom i Europejczykom w czasach niepewności



- Zorganizowane przez Cedefop i Eurofound (główni organizatorzy) oraz ETF, EU-OSHA i Europejski Urząd ds. Pracy w Parlamencie Europejskim z okazji Europejskiego Roku Młodości.
- Agencje podzieliły się wiedzą ekspercką dotyczącą tendencji na rynku pracy i w zakresie umiejętności, a także fachową wiedzą na temat pandemii COVID-19, kryzysu w Ukrainie oraz jakości zatrudnienia i warunków pracy osób młodych w Europie.
- Jednym z głównych tematów była synergia, jaką rozwijają agencje UE i to, jak wzajemnie się uzupełniają: gromadząc dane, dzieląc się wiedzą metodologiczną i publikując wspólne badania.

Ramka 2. Cedefop i ReferNet: partnerzy we wzmacnianiu europejskiego systemu kształcenia i szkolenia zawodowego od 20 lat



ReferNet to sieć instytucji Cedefopu, która dostarcza informacji na temat krajowych systemów i polityk kształcenia i szkolenia zawodowego w państwach członkowskich UE, Islandii i Norwegii

Podczas obchodów 20-lecia ReferNetu, które odbyły się 9 listopada 2022 r., Cedefop przyjrzał się dwudziestu latom udanej współpracy i partnerstwa.

Dotychczasowy, niezwykle udany wkład ReferNetu sprawia, że sieć jest jednym z najbardziej cenionych przedsięwzięć Cedefopu

— Dyrektor Cedefopu Juergen Siebel

Jesteśmy grupą Europejki i Europejczyków dzielących wizję pracy na rzecz lepszego systemu kształcenia i szkolenia zawodowego

— kierownik działu Cedefopu Loukas Zahilas

Zbliżający się Europejski Rok Umiejętności będzie zasadniczo rokiem rozbudzania pasji do pracy i zachęcania do szkoleń

— wiceprzewodniczący Komisji Europejskiej Margaritis Schinas.

Umożliwiając wielką transformację, edukacja w „płynnym” świecie może pomóc ludziom w uzyskaniu nowej wolności przy jednoczesnym zachowaniu spójności społecznej

— futurystka Fabienne Goux-Baudiment

Początek rewolucji umiejętności

Cedefop wykorzystał swoje badania i **połączył siły z Europejskim Komitetem Ekonomiczno-Społecznym**, aby opowiedzieć się za bardziej skoordynowanym i systemowym podejściem do podnoszenia i zmiany kwalifikacji. Ustalenia z bieżących przeglądów ścieżek poprawy umiejętności przeprowadzanych przez Cedefop we Francji i Włoszech ujawniły, co często składa się na takie podejście: działanie na szczeblu lokalnym, docieranie do osób najbardziej zagrożonych wykluczeniem społecznym i nadawanie trwałego charakteru projektom ad hoc ⁽³⁾.

Praktyki zawodowe mogą być skuteczną ścieżką szkoleniową dla osób dorosłych o niskich umiejętnościach zawodowych. Zwiększenie skali takich praktyk może przyczynić się jednocześnie do podniesienia kwalifikacji, integracji, dwójakiej transformacji i osiągnięcia innych celów politycznych. Aby tak się stało, **praktyki zawodowe muszą stać się realną i faktyczną możliwością dla osób dorosłych; zaangażować musi się więcej osób dorosłych i przedsiębiorstw** (ryc. 4).

W 2022 r. **prace Cedefopu nad kluczowymi kompetencjami** skupiły się na **przedsiębiorczości**, która leży u podstaw kreatywności, zrównoważonego rozwoju, odporności i zdolności do przystosowania się do zmian. Pobudza również wzrost gospodarczy, innowacje i konkurencyjność. W 2023 r. Cedefop przyjrzy się bliżej krajowym ekosystemom uczenia się przedsiębiorczości, aby zidentyfikować metody,

⁽³⁾ W 2023 r. uruchomione zostaną tematyczne przeglądy krajowe dotyczące ścieżek poprawy umiejętności dla osób dorosłych w Chorwacji i Hiszpanii.

narzędzia i podejścia, które pomogą decydentom, organizatorom VET i innym zainteresowanym stronom sprawić, że programy VET będą skuteczniej budować kompetencje w zakresie przedsiębiorczości.

Ryc. 4. Jak najlepiej wykorzystać praktyki zawodowe dla osób dorosłych

 STWORZENIE MOŻLIWOŚCI ODBYWANIA PRAKTYK ZAWODOWYCH PRZEZ OSOBY DOROSŁE	 ZAANGAŻOWANIE WIEKSZEJ LICZBY OSÓB UCZĄCYCH SIĘ I PRZESIEBIORSTW
 <p>Usuwanie barier w dostępie do wysokiej jakości oferty szkoleniowej;</p>	 <p>Zrozumienie motywacji osób dorosłych i przedsiębiorstw do korzystania z praktyk zawodowych w celu podnoszenia i zmiany kwalifikacji;</p>
 <p>Rozpowszechnianie informacji i poradnictwo, aby pomóc osobom dorosłym zrozumieć korzyści z praktyk;</p>	 <p>Jasne określenie rzeczywistych potrzeb, które mogą zostać zaspokojone dzięki praktykom zawodowym;</p>
 <p>Motywowanie zachętami innymi niż finansowymi;</p>	 <p>Systematyczne angażowanie związków zawodowych i pracodawców wraz z organami publicznymi oraz współpraca w zakresie zatrudnienia między sektorem publicznym i prywatnym.</p>
 <p>Zapewnienie zachęt finansowych oraz ukierunkowane i zindywidualizowane wsparcie dla przedsiębiorstw;</p>	
 <p>Zapewnienie elastyczności w organizowaniu i prowadzeniu szkoleń;</p>	
 <p>Dostosowanie praktyk zawodowych do szczególnych cech osób dorosłych.</p>	

Nauczyciele i szkoleniowcy VET odgrywają istotną rolę w rewolucji umiejętności. Przeprowadzone przez Cedefop w 2022 r. **mapowanie krajowych podejść do wstępnego i ustawicznego rozwoju zawodowego** pokazuje wyzwania, przed jakimi stoją nauczyciele i szkoleniowcy w złożonych i szybko zmieniających się społeczeństwach. **Nauczyciele muszą być poinformowani i przeszkoleni**, aby stać się ambasadorami dwójakiej transformacji i zmienić nastawienie osób uczących się. W 2023 r. lub na początku 2024 r. Cedefop przeprowadzi pierwsze w historii europejskie badanie wśród nauczycieli i szkoleniowców, aby ocenić, w jakim stopniu są oni przygotowani na czekające ich wyzwania.

Rewolucja umiejętności nie rozpocznie się, jeżeli wspieranie uczenia się i kariery nie zostanie rozszerzone o: doradztwo, walidację rzeczywiście posiadanych umiejętności, bardziej ukierunkowane zachęty (takie jak indywidualne rachunki szkoleniowe) oraz wsparcie społeczne. W 2022 r. Cedefop podnosił świadomość na temat skutecznych i sprzyjających włączeniu społecznemu systemów poradnictwa zawodowego oraz zapewnił przestrzeń do dyskusji na temat możliwości i wyzwań związanych z ich rozwojem. Cedefop zaangażował ekspertów w dyskusję na temat **metod monitorowania i oceny poradnictwa oraz ich potencjału w zakresie poprawy usług**, a także wspólnie zorganizował pierwszy **Światowy Miesiąc Kariery. Czwarte biennale walidacji dotychczas-**

sowych efektów uczenia się i nabytych umiejętności było okazją do omówienia z publicznością z całego świata doświadczeń, informacji, wiedzy, pomysłów i wizji dotyczących walidacji jako istotnego elementu uczenia się przez całe życie oraz tendencji napędzających zmiany zachodzące od czasu, gdy Cedefop stał się pionierem koncepcji walidacji ponad dwie dekady temu.

Kształtowanie zmian i umiejętności mistrzowskich

Przez dwie dekady kraje europejskie pracowały nad zapewnieniem przejrzystości i możliwości przeniesienia wiedzy i umiejętności między systemami kształcenia i szkolenia, aby ułatwić swobodny przepływ obywateli. W 2022 r. Cedefop przyjrzał się przeszłości, aby zrozumieć, w jaki sposób można usprawnić możliwość **przenoszenia efektów uczenia się nabytych w warunkach formalnych, pozaformalnych i nieformalnych** w przyszłości. Europejski Rok Umiejętności 2023 będzie okazją do omówienia europejskich i krajowych inicjatyw, które wywarły wpływ na osoby uczące się.

Unijne ramy polityki w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego oraz umiejętności, a także bezprecedensowe finansowanie dostępne dzięki Instrumentowi na rzecz Odbudowy i Zwiększania Odporności, Europejskiemu Funduszowi Społecznemu Plus, programowi Erasmus+ i innym źródłom, stają się motorem zmian. Pierwsze ustalenia z prowadzonego przez Cedefop monitorowania wdrażania **zaleceń VET** i **deklaracji z Osnabrück** pokazują, co kraje europejskie traktują priorytetowo w swoich krajowych planach wdrażania: zwiększenie elastyczności, wszechstronności i inkluzywności kształcenia i szkolenia zawodowego, promowanie cyfryzacji, stworzenie nowej kultury uczenia się przez całe życie oraz rozszerzenie ustawicznego kształcenia i szkolenia zawodowego. Niemal równie ważnymi priorytetami, choć mniej widocznymi ze względu na ich przekrojowy charakter, są zazielenianie kształcenia i szkolenia zawodowego oraz wzmocnienie jego **europejskiego obszaru kształcenia i szkolenia** i wymiaru międzynarodowego.

W **centrum uwagi** w 2022 r. znalazły się mikropoświadczenia. Pomagają one osobom uczącym się budować portfolio umiejętności, **pozwalając dopasować tempo uczenia się**, zgodnie ze zmieniającymi się wymaganiami rynku pracy i indywidualnymi potrzebami. Wprowadź właściwe organy, organizatorzy kształcenia i szkolenia oraz partnerzy społeczni uznają **elastyczność i możliwość przenoszenia mikropoświadczeń**, jednak aby wykorzystać ich potencjał w zakresie

podnoszenia i zmiany kwalifikacji, należy stawić czoła kilku wyzwaniom. Należy do nich budowanie widoczności i zaufania wśród pracodawców i instytucji edukacyjnych oraz stawianie ich obok tradycyjnych kwalifikacji i systemów uznawania kwalifikacji. W 2023 r. projekt Cedefopu dotyczący **przyszłości kształcenia i szkolenia zawodowego** ma zwrócić uwagę na rolę mikropoświadczeń we wspieraniu zatrudnienia.

Narzędzia i bazy danych Cedefopu pomagają monitorować postępy i przekładać ambicje na działania. **Europejska tablica wskaźników dotyczących polityki kształcenia i szkolenia zawodowego (VET)** opublikowana w 2022 r. obrazuje postępy w osiąganiu uzgodnionych celów ilościowych. Oś czasu strategii politycznych dotyczących VET w Europie, która ma zostać uruchomiona w 2023 r., będzie wykorzystywać monitorowanie strategii politycznych VET przez Cedefop, aby pokazać postępy na przestrzeni lat oraz inspirować i wspierać reformy strategii politycznych dotyczących kształcenia i szkolenia zawodowego oraz uczenia się przez całe życie. O wartości narzędzi Cedefopu świadczy **zalecenie Rady z 2022 r. w sprawie w sprawie dróg do sukcesu szkolnego**. Tym samym **zestaw narzędzi VET służący rozwiązywaniu problemu wczesnego kończenia nauki** oraz jego praktyczne zasoby stanowią główny punkt odniesienia dla decydentów i praktyków VET w Europie.

Europejski Rok Umiejętności rozpocznie się w 2023 r. Cedefop wykorzysta ten rok jako okazję do promowania ludzi i ich umiejętności jako najważniejszego powiązania polityki unijnej i krajowej z wymiernymi postępami w ich realizacji. W czasach transformacji rozwój i dobre wykorzystanie umiejętności osób młodych i osób dorosłych motywuje ich do realizacji w pełni swojego potencjału, jest dla nich trampoliną do pomyślnej kariery i ma pozytywny wpływ na wyniki finansowe. W 2022 r. permakryzys stał się nową normą. Europejski Rok Umiejętności 2023 sprawi, że odpowiedzią na niego będą permaumiejętności.



CEDEFOP

Europejskie Centrum Rozwoju
Kształcenia Zawodowego

Nota informacyjna – 9179 PL

Kat. Nr kat.: TI-BB-23-001-PL-N

ISBN 978-92-896-3465-6, doi:10.2801/184

Copyright © Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego (Cedefop), 2023. Creative Commons Attribution 4.0 International

Noty informacyjne są publikowane w językach angielskim, francuskim, greckim, hiszpańskim, niemieckim, polskim, portugalskim i włoskim oraz w języku kraju sprawującego prezydencję UE. Aby otrzymywać je regularnie, należy zarejestrować się na stronie internetowej:
www.cedefop.europa.eu/pl/user/register

Inne noty informacyjne i publikacje Cedefop są dostępne pod adresem:
www.cedefop.europa.eu/EN/publications.aspx

Europe 123, Thessaloniki (Pylea), GRECJA
Adres pocztowy: Cedefop service post, 57001, Thermi, GRECJA
Tel. +30 2310490111, faks +30 2310490020
Email: info@cedefop.europa.eu

www.cedefop.europa.eu