

Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie: Kształcenie a wydajność

(2005/C 120/13)

Pismem ministra ds. europejskich Atzo Nicolai z 22 kwietnia 2004 r. prezydencja holenderska, działając na podstawie art. 262 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską, zwróciła się do Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego o opracowanie opinii na temat: Kształcenie a wydajność.

Sekcja ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Obywatelstwa, której powierzono przygotowanie prac Komitetu w tej sprawie, przyjęła swoją opinię 22 września 2004 r. Sprawozdawcą był **Christoforos Koryfidis**.

Na 412. sesji plenarnej (posiedzenie z dnia 28 października 2004 r.) Komitet stosunkiem głosów 81 do 1, przy 1 głosie wstrzymującym się, przyjął następującą opinię:

1. Kontekst opinii

1.1 W odpowiedzi na wniosek prezydencji holenderskiej skierowany do EKES, treść niniejszej opinii jest określona następującymi czynnikami:

- programem prezydencji holenderskiej, zwłaszcza rozdziałem *Europa społeczna i jej otwartość na zmiany* ⁽¹⁾;
- decyzją Rady Europejskiej na szczycie w Brukseli ⁽²⁾ (25-26 marca 2004 r.), by sprostać lizbońskim wyzwaniom, a zwłaszcza propozycją, by EKES „przeanalizował sposoby skuteczniejszego wdrożenia strategii lizbońskiej” ⁽³⁾;
- poszukiwaniem w drugiej połowie roku 2004 porozumienia pomiędzy 25 państwami członkowskimi w sprawie nowej agendy polityki społecznej na lata 2006-2010 ⁽⁴⁾;
- omówieniem i włączeniem do tego porozumienia celów z Lizbony i Göteborga ⁽⁵⁾;
- poszukiwaniem, identyfikacją i przedstawieniem przyczyn problemów związanych z wdrożeniem polityk kształcenia się przez całe życie oraz sposobów poprawy skuteczności polityk ustawicznego kształcenia zawodowego.

1.1.1 Ogólny kontekst zagadnień polityki społecznej i zatrudnienia proponowanych przez prezydencję holenderską omawiany będzie na konferencji wysokiego szczebla na temat: Więcej zatrudnionych: polityka aktywizowania europejskiego potencjału siły roboczej (More People at Work: Policies to Activate Europe's Labour Potential), która odbędzie się w Amsterdamie w dniach 25-26 października 2004 r.

⁽¹⁾ Patrz: program prezydencji holenderskiej.

⁽²⁾ Patrz: konkluzje prezydencji – rozdział III.

⁽³⁾ Patrz: punkt 45 konkluzji.

⁽⁴⁾ Komisja przedstawi nową agendę polityki społecznej w pierwszej połowie 2005 roku.

⁽⁵⁾ Śródkresowa ocena strategii lizbońskiej spodziewana jest na wiosennym szczycie Rady Europejskiej (marzec 2005).

1.1.2 Celem konferencji będzie omówienie zmian strukturalnych, których trzeba dokonać w czterech głównych dziedzinach polityki ⁽⁶⁾, zwiększając jednocześnie stopień uczestnictwa i utrzymując spójność społeczną.

1.1.3 Prezydencja holenderska zwróciła się do EKES-u o zwrócenie szczególnej uwagi na następujące zagadnienia:

- Jakie są główne przeszkody we wdrażaniu krajowych i wspólnotowych polityk ustawicznego kształcenia zawodowego w każdym państwie członkowskim z osobna i w UE jako całości, i jak można je pokonać?
- Jakie są najskuteczniejsze sposoby wspierania ustawicznego kształcenia zawodowego?
- Jak wpływa na organizację i powodzenie ustawicznego kształcenia zawodowego sposób podziału obowiązków pomiędzy poszczególnych uczestników zaangażowanych w kształcenie zawodowe (np. rząd, partnerzy społeczni jak również pracownicy i pracodawcy)? Jaki jest najskuteczniejszy sposób przydzielania ról i obowiązków i jak można go osiągnąć?

2. Wprowadzenie

2.1 EKES przywiązuje szczególną wagę do wniosku prezydencji holenderskiej o opracowanie opinii, a zwłaszcza do jej treści i zakresu, które odzwierciedlają szersze cele i główne problemy UE w dziedzinie zrównoważonego rozwoju, w szczególności zatrudnienia, wydajności i wzrostu gospodarczego.

⁽⁶⁾ Prezydencja holenderska apelowała o zmiany w czterech dziedzinach polityki, takich jak skuteczne określenie na nowo relacji pomiędzy życiem zawodowym a rodzinnym i społecznym, uruchomienie systemu ochrony społecznej, promowanie zmian w świecie pracy, **kształcenie i wydajność**.

2.2 Nie tracąc z oczu obowiązku skoncentrowania się na pytaniach zadanych przez prezydencję holenderską, EKES sądzi, że odpowiedź na te pytania osadzić należy w szerszym kontekście⁽¹⁾ analizy wszystkich zagadnień związanych z ogólnym postępem UE we wspomnianych sektorach w kontekście określonych okoliczności.

3. Definicje pojęć⁽²⁾

3.1 Pojęcie **kształcenie** (zawodowe) oznacza „nabywanie, odświeżanie lub uaktualnianie (przez jednostkę) wiedzy lub umiejętności o charakterze głównie zawodowym”.

3.2 **Wstępne kształcenie i szkolenie zawodowe** odnosi się do etapu nabywania podstawowej wiedzy i umiejętności związanych z zawodem, jaki dana osoba będzie wykonywać. Wstępne kształcenie i szkolenie zawodowe jest w wielu państwach członkowskich wspierane przez **przyuczanie do zawodu**, które łączy w sobie różne formy nauki z doświadczeniem pracy w przedsiębiorstwie.

3.3 **Ustawiczne kształcenie i szkolenie zawodowe/dalszy rozwój zawodowy oznaczają** naukę umiejętności istotnych dla rynku pracy lub konkretnej firmy w oparciu o zdobyte już umiejętności i doświadczenie w celu uaktualnienia i poszerzenia wiedzy i kompetencji oraz zdobycia umiejętności niezbędnych w nowych dziedzinach pracy i zadaniach operacyjnych. Ustawiczne kształcenie i szkolenie zawodowe dotyczy przede wszystkim obywateli, którzy aktywnie pracują zawodowo, tzn. uzyskali wstępne wykształcenie (w niektórych przypadkach jako pracownicy przyuczeni bez żadnych formalnych kwalifikacji) i pozostają w stosunku pracy lub są zarejestrowani jako bezrobotni (i w związku z tym biorą udział w programach kształcenia ustawicznego lub w szkoleniach przekwalifikowujących). Ponadto wszyscy mogą brać udział w wielu rodzajach oferowanych programów szkoleniowych, ogólnych i związanych z pracą, które dostępne są w wielu różnych formach zarówno w sektorze publicznym, jak i prywatnym.

3.4 Europejskie systemy szkolenia zawodowego różnią się w poszczególnych państwach członkowskich, wykazują znaczne różnice w obrębie każdego państwa i ulegają ciągłemu dostosowaniu do wymogów rynku pracy. Nieustannym wyzwaniem jest znalezienie dokładnej i bezpośrednio przekładalnej definicji kształcenia zawodowego zarówno w kategoriach semantycznych, jak i językowych. Wszakże bardzo ważnym aspektem jest

rozdzielenie oferowanych szkoleń zawodowych pomiędzy ośrodki szkolenia zawodowego i ośrodki kształcenia w przedsiębiorstwach. Ta proporcja może okazać się różna w zarówno we wstępnym, jak i ustawicznym kształceniu i szkoleniu zawodowym, w zależności od poziomu umiejętności, sektora przemysłu czy branży pracy. To samo dotyczy oferowanych typów szkoleń, które mogą obejmować seminaria, moduły i kursy o różnym czasie trwania, jak również poszerzone kursy studiów związane z daną pracą. Ponadto systemy szkoleń zawodowych i systemy kwalifikacji, a wreszcie także ośrodki kształcenia i pracodawcy uznają nieoficjalne i nieformalne procesy uczenia się⁽³⁾.

3.5 Pojęcie **kształcenie się przez całe życie** (ang. lifelong learning) oznacza „wszelkie działania związane z nauką podejmowane przez całe życie, które służą polepszaniu wiedzy, umiejętności i kompetencji w perspektywie osobistej, obywatelskiej, społecznej lub zawodowej”⁽⁴⁾. Skutkiem konkluzji Rady Europejskiej w Lizbonie kształcenie się przez całe życie nabrało wyjątkowego znaczenia politycznego. Zostało bowiem uznane za kluczową drogę do osiągnięcia celu, jakim jest odnowienie europejskiego modelu kształcenia jako elementu przejścia do społeczeństwa i gospodarki opartej na wiedzy⁽⁵⁾. Odpowiedni i konsekwentny dalszy rozwój/transformacja struktur, sposobów działania oraz metod nauczania i uczenia się w obecnych systemach kształcenia ogólnego i zawodowego ma kluczowe znaczenie dla osiągnięcia celów strategii lizbońskiej. W konsekwencji nowa generacja programów działania Wspólnoty w dziedzinie szkoleń i kształcenia ogólnego i zawodowego będzie od roku 2007 połączona pod jednym hasłem kształcenia się przez całe życie⁽⁶⁾.

3.5.1 W wielu aspektach kształcenie się przez całe życie nie zostało jeszcze w praktyce i kompleksowo urzeczywistnione, zarówno pod względem struktur podaży, możliwości dostępu i popytu społecznego, jak i procentowego udziału ludności w całym projekcie. Europejskie agencje Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego CEDEFOP i Europejska Fundacja ds. Szkoleń ETF zrobiły wiele, by umożliwić państwom członkowskim w ogólności, a konkretniej różnym zainteresowanym stronom i właściwym podmiotom w dziedzinie szkoleń, wymianę pomysłów, informacji i doświadczeń⁽⁷⁾. W praktyce jednak nadal brak odpowiedzi na wiele istotnych pytań:

— w jaki sposób kształcenie się przez całe życie ma objąć wszystkie inne (formalne i nieformalne) procesy uczenia się;

⁽¹⁾ To podejście do problemów – tzn. rozpatrywanie konkretnych problemów w ogólnym kontekście – stanowi charakterystyczną cechę prac EKES. Dobrymi tego przykładami są ostatnie opinie Dz.U. C 110 z 30.4.2004. (Hornung-Draus-Greif) i Dz.U. C 117 z 30.4.2004 (Ribbe-Ehnmark).

⁽²⁾ Więcej szczegółowych informacji o definicjach w dziedzinie kształcenia zawodowego można znaleźć w publikacjach Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego (CEDEFOP); por. w szczególności Glosariusz CEDEFOP, jak również raporty dotyczące badań w zakresie szkolenia zawodowego i polityki w zakresie szkolenia zawodowego (www.cedefop.eu.int i www.trainingvillage.gr). Ich uzupełnieniem jest załącznik do opinii.

⁽³⁾ Definicje – patrz SEC(2000) 1832 (Memorandum w sprawie kształcenia się przez całe życie) oraz COM(2001) 678 final (Jak stworzyć europejski obszar kształcenia się przez całe życie).

⁽⁴⁾ COM (2001) 678 final.

⁽⁵⁾ Definicje zob.: SEC(2000) 1832 oraz komunikat Komisji Europejskiej (1997) „Ku Europie opartej na wiedzy”.

⁽⁶⁾ COM(2004) 156 final.

⁽⁷⁾ Por. publikacje CEDEFOP na ten temat pod zbiorczym tytułem *Getting to work on lifelong learning* (www.trainingvillage.gr) oraz analizy i raporty ETF dotyczące sytuacji nowych państw członkowskich i krajów kandydujących (www.etf.eu.int).

- w jaki sposób może ono być połączone z budowaniem społeczeństwa i gospodarki opartych na wiedzy;
- w jaki sposób można je powiązać z rozwojem zrównoważonym i współczesnymi wyzwaniami globalizacji;
- w jaki sposób może się ono stać instrumentem lokalnego rozwoju produkcji, życia społecznego i kulturalnego;
- jak utworzyć europejski obszar kształcenia się przez całe życie;
- jak będzie można wykorzystać i zatwierdzać jego efekty;
- i wreszcie jak można to wszystko sfinansować.

3.5.2 W kontekście przedstawionych wyżej działań legislacyjnych w dziedzinie kształcenia się przez całe życie, istnieje potrzeba określenia nowego podziału ról i obowiązków oraz nowych ram współpracy na wszystkich szczeblach, szczególnie na szczeblu lokalnym, gdzie z uwagi na dążenie do osiągnięcia celów strategii lizbońskiej istnieje jasna potrzeba aktywnej współpracy między organami publicznymi, partnerami społecznymi i społeczeństwem obywatelskim w ogólności.

3.6 Z formalnego punktu widzenia według Komisji **wydajność pracy** ⁽¹⁾ oznacza ilość pracy koniecznej do wyprodukowania danej jednostki. Z makroekonomicznego punktu widzenia wydajność pracy mierzona jest Produktem Krajowym Brutto (PKB) danego państwa na czynną zawodowo osobę ⁽²⁾. Podnoszenie wydajności jest najważniejszym źródłem wzrostu gospodarczego ⁽³⁾.

4. Polityka Unii Europejskiej w zakresie szkoleń zawodowych

4.1 „Unia realizuje politykę kształcenia zawodowego, która wspiera i uzupełnia działania Państw Członkowskich, w pełni szanując odpowiedzialność państw członkowskich za treść i organizację kształcenia zawodowego” ⁽⁴⁾. Decyzje kopenhaskie z roku 2002 przyniosły istotny postęp jakościowy w rozwoju tej polityki, przyczyniając się do jej spójności i bardziej efektywnego powiązania z celami strategii lizbońskiej w dziedzinie

⁽¹⁾ Patrz SCADPlus: *Productivité: la clé de la compétitivité des économies et des entreprises européennes* (Wydajność: klucz do konkurencyjności w gospodarkach i przedsiębiorstwach europejskich). Oprócz pojęcia „wydajność pracy” stosowane są również inne terminy o nieco innych znaczeniach. Są to: wydajność gospodarki, wydajność przedsiębiorstwa, wydajność krajowa, wydajność indywidualna, wydajność kapitału itd.

⁽²⁾ Patrz: COM(2002) 262 final (streszczenie) oraz SCADPlus: *Productivité: la clé de la compétitivité des économies et des entreprises européennes*.

⁽³⁾ Patrz: COM(2002) 262 final (streszczenie) oraz SCADPlus: *Productivité: la clé de la compétitivité des économies et des entreprises européennes*.

⁽⁴⁾ Artykuł III-183 projektu konstytucji. Obowiązki Unii w zakresie kształcenia zawodowego określa zdanie: „Unia **realizuje** politykę kształcenia zawodowego”. W odniesieniu do edukacji projekt konstytucji stanowi, że „Unia **przyczynia się** do rozwoju edukacji o wysokiej jakości (...)”.

kształcenia ogólnego i zawodowego na okres do roku 2010 ⁽⁵⁾. Kolejny krok we właściwym kierunku stanowi wspólny raport okresowy Rady i Komisji z realizacji szczegółowego programu prac nad monitoringiem celów w dziedzinie systemów edukacji i kształcenia w Europie (kwiecień 2004 r.) ⁽⁶⁾.

4.1.1 Europejskie agencje CEDEFOP i ETF wspierają w szczególności rozwój kształcenia i szkolenia zawodowego, uczestnicząc w realizacji kierunków europejskiej polityki w zakresie szkoleń zawodowych poprzez tworzenie, rozpowszechnianie i wymianę informacji, doświadczeń i przykładów dobrej praktyki w drodze zlecenia analiz i raportów oraz przygotowania i analizy prac badawczych w tej dziedzinie i sprawozdań z praktycznych doświadczeń. Europejska sieć informacyjna Eurydice ⁽⁷⁾ łączy systemy i uczestników systemu kształcenia ogólnego w podobny sposób. Te trzy organizacje konstruktywnie ze sobą współpracują, a wraz ze wzrostem znaczenia kształcenia się przez całe życie, ta współpraca się zwiększa; efektem tego jest coraz większa współpraca pomiędzy sektorem kształcenia ogólnego a sektorem kształcenia zawodowego.

4.1.2 Program Leonardo da Vinci ⁽⁸⁾ ma na celu wprowadzanie w życie unijnej polityki w zakresie kształcenia zawodowego. Przyczynia się „do promowania Europy opartej na wiedzy poprzez rozwój europejskiego obszaru współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego” oraz wspiera „politykę Państw Członkowskich w kwestii kształcenia trwałego przez całe życie oraz zdobywania wiedzy, umiejętności i kompetencji sprzyjających aktywnemu udziałowi w życiu obywatelskim oraz wzrostowi zdolności zatrudnienia” ⁽⁹⁾. Za realizację tego programu odpowiedzialne są państwa członkowskie.

4.1.3 W kontekście rozwoju i wdrażania koncepcji kształcenia się przez całe życie należy zwrócić szczególną uwagę na działanie „Grundtvig” w ramach aktualnie realizowanego programu Socrates II, poświęcone promowaniu kompleksowego podejścia do edukacji w całej branży kształcenia dorosłych ⁽¹⁰⁾.

⁽⁵⁾ http://europa.eu.int/comm/education/copenhagen/copenhagen_declaration_en.pdf.

⁽⁶⁾ Zob. dokument „Education and training 2010: Key Messages from the Council and the Commission to the European Council” (2004/C 104/01).

⁽⁷⁾ www.eurydice.org

⁽⁸⁾ Wcześniejsze programy szkolenia zawodowego to Comett (lata 1986-1989 i 1990-1994), Iris (lata 1988-1993 i 1994-1998), Petra (lata 1988-1991 i 1992-1994), Eurotecnet i Force.

⁽⁹⁾ Art. 1 ust. 3 decyzji Rady w sprawie wspólnotowego programu działań w dziedzinie kształcenia zawodowego (programu Leonardo da Vinci).

⁽¹⁰⁾ http://europa.eu.int/comm/education/programmes/socrates/grundtvig/overview_en.html

4.2 Krajowe systemy kształcenia i szkolenia ogólnego i zawodowego zostały utworzone i rozwinięte, by sprostać konkretnym potrzebom, które na przestrzeni czasu w danych sytuacjach wywoływał rynek pracy. W efekcie ich rozwój przechodził przez okresy nasilenia i spowolnienia, w zależności od tego, w jakiej fazie był wówczas rynek pracy. Z tego samego powodu istnieją między nimi znaczne różnice. Powodują one pojawianie się problemów z koordynacją, wdrażaniem stosownych najlepszych praktyk i wzajemnym rozumieniem każdorazowo używanych pojęć i kategorii.

4.3 W 2004 roku wydatki Unii Europejskiej na kształcenie zawodowe wynoszą 194 533 900 €, z czego 162 mln € przeznaczono na program Leonardo da Vinci. Dla porównania wydatki przeznaczone na szeroko pojętą kulturę na wszystkich szczeblach – z wyłączeniem kształcenia i szkoleń – wynoszą 268 848 500 €; całkowity budżet Dyrekcji Generalnej ds. Edukacji i Kultury to 783 770 054 €, przy ogólnym budżecie Unii Europejskiej wynoszącym 92 370 071 153 € na rok 2004 ⁽¹⁾.

4.3.1 Ta niewielka w porównaniu do znaczenia kształcenia i szkolenia zawodowego kwota budżetowa ma swoje odzwierciedlenie na szczeblu państw członkowskich. Kluczowi decydenci wszystkich szczebli zgodni są co do tego, że całkowite kwoty dostępne na cele sektora edukacji są niewspółmierne do wyznaczonych mu celów.

4.4 Należy ponadto nadmienić, że średni odsetek obywateli UE korzystających z ustawicznego kształcenia zawodowego jest niski (8,4 %) ⁽²⁾. Celem Unii na rok 2010 jest podniesienie tego wskaźnika do 12,5 % ludności potencjalnie czynnej zawodowo (grupa wiekowa 25-64) ⁽³⁾.

4.5 Skuteczne, zwrócone ku przyszłości ciągle kształcenie i szkolenie zawodowe jest integralną częścią udanej praktycznej implementacji idei kształcenia się przez całe życie. Oczywiście jest, że obecne systemy wraz z ich procesami uczenia się i

⁽¹⁾ Budżet DG Edukacji i Kultury stanowi 0,85 % całkowitego budżetu UE. Kwoty przeznaczone na szkolenie zawodowe stanowią 0,25 % budżetu tej DG i 0,02 % całości budżetu Unii (0,003 % dla wszystkich rodzajów i szczebli edukacji; wszystkie wyliczenia na podstawie ogólnego budżetu UE na rok 2004).

⁽²⁾ W badaniu sondażowym przeprowadzonym na ten temat przez Eurostat (CVTS 2/Data 1999/EDITION 2002) zawarto niezmiernie istotne uwagi dotyczące ilościowych i jakościowych elementów szkolenia na szczeblu sektorальnym w kilku wybranych Państwach Członkowskich.

⁽³⁾ Początkowa propozycja Komisji brzmiała następująco: „Do roku 2010 średni poziom udziału w kształceniu się przez całe życie w skali UE powinien wynosić przynajmniej 15 % dorosłych w okresie aktywności zawodowej (grupa wiekowa 25-64), a w żadnym państwie nie powinna być niższa niż 10 %”. Propozycja ta została w końcu zmieniona przez Radę dnia 5 maja 2003 r. i otrzymała postać przedstawioną powyżej (źródło: <http://europa.eu.int/scadplus/leg/en/cha/c11064.htm>).

wynikami nie spełniają wymagań ani pod względem ilościowym, ani jakościowym. Ten ogólny sąd w żadnym razie nie wyklucza możliwości istnienia wyjątków w niektórych branżach, gdzie ma miejsce ciągłe kształcenie i szkolenie zawodowe na wysokim poziomie. Przykładem mogą być kursy organizowane w konkretnych przedsiębiorstwach służące ich konkretnym potrzebom; innym są możliwości szkolenia w konkretnym sektorze ⁽⁴⁾ wypracowane przez europejskich partnerów społecznych lub we współpracy z nimi.

5. Polityka Unii Europejskiej w zakresie podnoszenia wydajności

5.1 Wszelkie analizy prowadzone w ostatnich latach przez Komisję Europejską pokazują, że zmiany, które pojawiają się w dziedzinie wydajności, są negatywne dla Unii. „W drugiej połowie lat 90., po okresie znacznego spowolnienia gospodarczego, w Stanach Zjednoczonych nastąpiło przyspieszenie zarówno wzrostu wydajności pracy (ze średnio 1,2 % w latach 1990-1995 do 1,9 % w latach 1999-2001), jak i wzrostu zatrudnienia (z 0,9 % do 1,3 %). W UE wzrost wydajności pracy obniżył się (ze średnio 1,9 % w pierwszej połowie dekady do 1,2 % w okresie 1995-2001), ale wskaźnik zatrudnienia wzrósł znacznie (od spadku o 0,6 % w pierwszej połowie dekady do 1,2 % w latach 1995-2001)” ⁽⁵⁾.

5.2 Oczywiście, że różnice wskaźników wydajności pomiędzy poszczególnymi państwami członkowskimi UE są znaczne. Komisja europejska w komunikacie pt. „Wydajność kluczem do konkurencyjności przedsiębiorstw i gospodarek europejskich” ⁽⁶⁾ stara się pokazać przyczyny tego zjawiska i jego implikacje dla realizacji strategii lizbońskiej. Opisuwszy i objaśniwszy znaczne różnice zachodzące w tej dziedzinie między poszczególnymi państwami członkowskimi, Komisja zaznacza: „wzrost gospodarczy zwiększy się, jeśli zwiększy się wydajność. Poprawa wydajności przedsiębiorstw zależy w dużej mierze od postępu w technologiach informacyjnych i komunikacyjnych i od dostosowania siły roboczej do wymogów przemysłu” ⁽⁷⁾.

⁽⁴⁾ Szkolenie na poziomie sektorальnym wydaje się mieć szczególne znaczenie dla nabywania międzynarodowych umiejętności i kompetencji. Podmioty zaangażowane na tym poziomie są blisko problemów i wyzwań wynikających z globalizacji i rozwoju nowych technologii, i łatwiej im jest zaproponować i opracować rozwiązania (Leonardo da Vinci – EAC/11/04, III).

⁽⁵⁾ COM(2002) 262 final, punkt 2 (drugi ustęp).

⁽⁶⁾ COM(2002) 262 final.

⁽⁷⁾ Por. <http://europa.eu.int/scadplus/leg/en/lvb/n26027.htm> (Konkluzje).

5.3 EKES uważa, że większa wydajność w Unii jest kluczem do jej przyszłości. Jest również zdania, że wszelkie próby zwiększenia wydajności muszą mieć miejsce w ramach europejskiego modelu społecznego i przy jego wsparciu. Próby te muszą być skierowane do wszystkich obywateli europejskich, dostosowane do rozwoju średnio- i długoterminowego, a także być systematyczne i określone przez połączenie polityki i działania opartych na wiedzy. Wreszcie Komitet jest przekonany, że współpraca pomiędzy partnerami społecznymi, społeczeństwem obywatelskim i władzami państwowymi – zwłaszcza na poziomie lokalnym – odgrywa ważną rolę w realizacji tych działań.

6. Związek między kształceniem a wydajnością

6.1 Mówiąc ogólniej, zdaniem EKES w omawianej kwestii wyjaśnić należy, że:

- wiedza zasadniczy, lecz tylko częściowy wpływ na wydajność: „Zagadnienia takie jak polityki uczestnictwa, poziom inwestycji, organizacja miejsca pracy, tworzenie środowisk pracy stymulujących innowacje, nowe formy współpracy pomiędzy uczelniami a przedsiębiorstwami, nowe formy udostępniania kapitału podwyższonego ryzyka, powinny być częścią szerszego podejścia do zagadnienia wydajności w Unii Europejskiej”⁽¹⁾. Wzrost wydajności osiąga się zatem nie tylko przez doskonalenie systemu kształcenia.
- W dzisiejszych realiach szkolenie zawodowe może mieć skuteczny wpływ na wydajność – a przez to przyczynić się do poprawy konkurencyjności i osiągnięcia celów strategii lizbońskiej. Dlatego też musi ono stać się częścią szerszych i bardziej ogólnych ram polityki kształcenia⁽²⁾. Ramy te muszą obejmować podstawowy, ale dobrze funkcjonujący wewnętrzny system komunikacji (na poziomie regionalnym, krajowym i wspólnotowym), muszą uwzględniać wszystkie formy kształcenia i szkolenia oraz elementy kształcenia się przez całe życie i wreszcie muszą być pod względem celów i treści dostosowane do społeczeństwa o dużym stopniu mobilności⁽³⁾.
- Wydajność i kształcenie muszą być rozpatrywane i łączone na poziomie praktycznym, tzn. na bazie istniejących problemów i przez osoby, które doświadczają tych problemów na co dzień, korzystając z instrumentów, którymi rzeczywiście lub potencjalnie dysponują. Ponadto należy je rozpatrywać i łączyć we wspólnym wysiłku, nawet jeśli na

pierwszy rzut oka problemy te wydają się być różnej natury.

- W każdym razie wsparcie ze strony Unii dla regionów, które są niedostatecznie rozwinięte pod względem nowoczesnych form szkolenia, a zwłaszcza dla nowych państw członkowskich, jest niezmiernie ważne.

6.2 W takiej sytuacji *wstępne kształcenie i szkolenie zawodowe, a tym bardziej ustawiczne kształcenie/rozwój zawodowy* nie może skutecznie funkcjonować w takim kształcie jak dziś. Z tego powodu osiągnane wyniki są niewspółmierne do podejmowanych starań i środków⁽⁴⁾.

6.2.1 Dziś stworzenie nowoczesnego systemu uaktualniania wiedzy, umiejętności i kwalifikacji wymaga bezprecedensowego połączenia wytycznych, wiedzy, celów, ram operacyjnych i zachęt. W szczególności konieczne jest:

- zapoznanie się z nowymi aspektami globalnymi (łącznie z planowaniem i czynnikami gospodarczymi, technologicznymi, kulturowymi oraz demograficznymi);
- posiadanie gruntownej wiedzy ogólnej i specjalistycznej dostosowanej do zasad i metod pracy na rynku globalnym i nowych form globalnych rządów politycznych i gospodarczych;
- takie podejście do potrzeb społeczeństwa i gospodarki opartej na wiedzy, które umożliwi pewną elastyczność i przyznanie pierwszeństwa atrakcyjnym i nowatorskim programom;
- uświadomienie sobie nowych słabych punktów, które przejawia nowy globalny system produkcji, i potrzeba opracowania odpowiednich środków zaradczych;
- zdefiniowanie na nowo formy i struktury konkurencji jako drogi do mobilności i innowacji, zarówno w ramach Unii, jak i poza nią;
- zdefiniowanie na nowo zachęt do uczestnictwa w szkoleniach, zwłaszcza przez określenie, jak mogłaby być rozpowszechniana wartość dodana wytworzona przez szkolenia;
- uświadomienie sobie trzech wymiarów pojęcia zrównoważoności i jego przełożenia na życie osobiste i zbiorowe³⁵.

⁽¹⁾ Patrz punkt 4.4 opinii Dz.U. C 85 z 8.4.2003 (Sirkeinen-Ehnmark).

⁽²⁾ Patrz Dz.U. C 311 z 7.11.2001 – zwłaszcza punkt 3.4.1. (Koryfidis – Rodriguez Garcia Caro – Rupp).

⁽³⁾ Głównym problemem europejskich systemów kształcenia i szkolenia zawodowego jest dziś to, że zupełnie nie są one dostosowane do obecnych czasów. Świat jest bardzo mobilny, a systemy te funkcjonują, jak gdyby nic się nie zmieniło.

⁽⁴⁾ W celu uzyskania dalszych szczegółów patrz: Eurostat Continuing vocational training survey (CVTS2) **Data 1999**. Zob. też dane zamieszczone we wspólnym raporcie okresowym Rady i Komisji z realizacji szczegółowego programu prac nad monitoringiem celów systemów edukacji i szkolenia w Europie (2004/C 104/01).

6.2.2 Warunków wspomnianych powyżej nie można spełnić w przypadku wszystkich form i typów czy to wstępnego, czy ustawicznego kształcenia zawodowego. Są one częścią systematycznych działań edukacyjnych⁽¹⁾, na które wpływ ma kilka aspektów i które są tak zaprojektowane (uczenie się + nauczanie), by w dalszej perspektywie doprowadziły do powstania kultury kształcenia (socjalizacji), w której wiedza jest siłą napędową postępu, a synergia skutecznym sposobem osiągnięcia zrównoważonego rozwoju.

6.3 Zdaniem Komitetu właściwa odpowiedź na pierwsze dwa pytania prezydencji holenderskiej byłaby następująca:

6.3.1 Obecna natura i sposób funkcjonowania systemów kształcenia zawodowego, na etapie wstępnym, a tym bardziej w ustawicznym kształceniu zawodowym, nie mogą spełnić warunków rozwoju gospodarczego. Problemy, w obliczu których stoją te systemy, to na przykład:

— **Założenia ogólne:** systemy te były i są w dużej mierze dostosowane do rozwiązywania konkretnego rodzaju problemów środowiska gospodarczego o małej mobilności.

— **Płaszczyzna działań:** ze względu na wspomniane wyżej założenia ogólne, europejskie systemy kształcenia i szkolenia zawodowego nie wykształciły nigdy kultury włączania konkretnych problemów w obręb problemów ogólnych jako część całościowej wizji, której wymaga obecnie globalizacja gospodarki.

— **Mobilność systemowa:** założenia i płaszczyzna działania tych systemów stanowią blokadę dla wszelkiej mobilności, zarówno wewnętrznej, jak i zewnętrznej, w zakresie szerzenia nowych idei, rozwoju sieci, wspierania innowacji i kształtowania polityk odpowiednich do realnych problemów.

— **Kontakt z aktualną wiedzą:** niezależnie od chłonności i elastyczności konkretnego zespołu szkoleniowego systemy te są wolne od obowiązku przyswajania nowych dokonań w dziedzinie nauki, technologii, produkcji czy jakiegokolwiek innej.

— **Kontakt z rynkiem pracy:** systemy kształcenia i szkolenia zawodowego nie odpowiadają potrzebom rynku pracy, ponieważ rzadko uwzględniają niektóre świeżo powstałe specjalności oraz bardziej ogólne umiejętności o charakterze społecznym i interpersonalnym.

⁽¹⁾ Patrz pkt 7.2.3.

— **Koordynacja:** w wielu państwach członkowskich koordynacja systemów odpowiada wyłącznie logice wertykalnej, związanej z administracją i zarządzaniem. Oznacza to, że każdy system ustawicznego kształcenia i szkolenia zawodowego funkcjonuje niezależnie od pozostałych części systemu kształcenia, od swoich odpowiedników w Unii Europejskiej oczywiście w oderwaniu od otoczenia społeczno-gospodarczego.

6.3.2 Ponadto istnieje wiele braków w strategicznych celach, narzędziach i praktykach edukacyjnych, które paraliżują europejskie systemy kształcenia i szkolenia zawodowego. W tym kontekście należy tu przede wszystkim stwierdzić, że:

— należy bezzwłocznie wdrożyć kształcenie się przez całe życie na wszelkich możliwych płaszczyznach polityki i praktyki;

— silniejsza spójność społeczna i większa mobilność są najważniejszymi celami europejskiego systemu kształcenia i powinny mieć pierwszeństwo w praktycznym wdrażaniu przez odpowiedzialne organy i podmioty;

— wiele kursów szkoleniowych nie ma praktycznego zastosowania, co w konsekwencji odbija się na zdolności zatrudnienia;

— treść kursów szkoleniowych jest często za bardzo dostosowana do krótkoterminowych sytuacji na rynku i dlatego prowadzi na dłuższą metę do błędów w ocenie potrzeb rynku pracy;

— między państwami członkowskimi nadal istnieją poważne bariery mobilności ze względu na nieuznawanie świadectw szkoleń zawodowych i kwalifikacji oraz niewystarczającą znajomość języków obcych.

7. Problemy i oceny dotyczące walki o wydajność w Europie

7.1 Wymienione spostrzeżenia prowadzą do sformułowania oceny, że starania podejmowane w walce o wydajność w Europie miały miejsce w niewłaściwym miejscu i czasie. Powinny one być skupić się na podstawowym kształceniu i szkoleniu zawodowym mającym na celu osiągnięcie *kluczowych kompetencji*⁽²⁾, a jednocześnie kłaść stale ten sam nacisk na kształcenie się przez całe życie⁽³⁾, jak to zostało określone powyżej (punkt 3.5).

⁽²⁾ Patrz opinia – Załącznik.

⁽³⁾ *Kluczowe kompetencje:* umiejętności, które stanowią uzupełnienie dla umiejętności podstawowych i umożliwiają łatwiejsze zdobywanie nowych kwalifikacji, przystosowywanie się do zmieniającej się sytuacji w zakresie organizacji i technologii i/lub osiągnięcie mobilności na rynku pracy, również dzięki rozwojowi zawodowemu (źródło: Drugi raport z badań w dziedzinie kształcenia zawodowego w Europie – podsumowanie – publikacja CEDEFOP).

7.2 Następujące propozycje odnoszą się do całej struktury kształcenia i stanowią element jednolitego podejścia, którego wymogiem jest opracowanie skoordynowanej kampanii na dużą skalę, dzięki której wszystkie europejskie systemy kształcenia ogólnego i zawodowego zostałyby możliwie szybko dostosowane do aktualnych warunków światowych i europejskich. Proponowane są w szczególności:

7.2.1 Bardziej całościowe i krytyczne podejście do struktur i powiązań między europejskimi systemami kształcenia ogólnego i zawodowego. Podejście takie będzie sprzyjać rozwojowi komunikacji i współpracy pomiędzy podsystemami różnych form kształcenia, tak że będą one mogły skutecznie sprostać wyzwaniom globalizacji i wynikającej stąd mobilności. Przyjęcie takiej postawy będzie wymagało uświadomienia sobie przez Europę jej roli jako globalnego partnera w nowych formach globalnego ładu politycznego i gospodarczego.

7.2.1.1 Podkreśla się ze szczególnym naciskiem, że to nowe podejście nie może niszczyć klasycznego, humanistycznego wymiaru europejskiej tożsamości oświatowej i kulturowej. Przeciwnie, musi ten wymiar pielęgnować i wspierać.

7.2.1.2 W kontekście tego nowego, krytycznego podejścia kształcenie zawodowe nie powinno stanowić zagadnienia niezależnego od innych aspektów, ani też oczywiście być rozważane osobno. Tak jak związane z nim dziedziny, nieoficjalne i nieformalne procesy uczenia się, kształcenie to będzie musiało stać się częścią kształcenia się przez całe życie. Byłby to system, który spełniałby potrzeby obywateli i ogólne zapotrzebowanie na kształcenie ogólne i zawodowe i który byłby bezpośrednio i nieograniczenie połączony z wielkim celem, jakim jest rozwój zrównoważony.

7.2.2 Drugie stanowisko EKES dotyczy europejskiej perspektywy i udziału w wyżej wymienionym procesie krytycznego przeglądu nowych struktur i powiązania europejskich systemów kształcenia ogólnego i zawodowego.

7.2.2.1 EKES uważa, że skala problemów, ich pilność, a w szczególności znaczny koszt ich rozwiązania, wymaga podjęcia natchmiastowych działań i badań na poziomie europejskim.

7.2.2.2 Celem tych działań i badań z pewnością nie może być żadna forma interwencji Unii odnosząca się do struktur istniejących w europejskich systemach kształcenia ogólnego i zawodowego – należy wspierać ich różnorodność jako źródło nieocenionego bogactwa.

7.2.2.3 Omawiane badania i środki działania mogą oferować alternatywne rozwiązania i najlepsze praktyki służące zaznajamianiu europejskich systemów kształcenia ogólnego i zawo-

wego z nowymi warunkami, a w szczególności pilotażowe zastosowania i nowatorskie programy w celu dostosowania systemów kształcenia do celów strategii lizbońskiej, do innych ważnych celów Unii oraz do sposobów udostępniania, dociekania, promowania i wykorzystywania nowej powszechnej wiedzy.

7.2.2.4 W tym kontekście, zwłaszcza w odniesieniu do wydajności i korzyści, które z niej wynikają, Unia ma określoną rolę, oczywiście opartą na *acquis communautaire*, rolę, którą musi podkreślać i promować, szczególnie na poziomie lokalnym i regionalnym.

7.2.2.5 Udział Unii w krytycznym przeglądzie nowych struktur i powiązań między europejskimi systemami kształcenia ogólnego i zawodowego stanowi kolejny, niezmiernie istotny wymiar. Może on w znacznym stopniu zmniejszyć koszty potrzebne do poszukiwania, identyfikacji i promowania odpowiednich nowych dobrych praktyk, przy współpracy z państwami członkowskimi oraz w ich imieniu. W końcu, stosując metodę koordynacji, może on nadać większą mobilność i dynamizm wszelkim staraniom zmierzającym mającym na celu osiągnięcie wspólnych celów.

7.2.3 Trzecie stanowisko EKES dotyczy sposobu, w jaki proces uczenia się, niezależnie od typu, ma być powiązany z trwałością polityki gospodarczej, społecznej i środowiska. To stanowisko EKES jest najbardziej złożone, a jednocześnie najbardziej namacalne. Podparte jest stosownym doświadczeniem i może być uznane za dobrą praktykę (!).

7.2.3.1 Stanowisko to oparte jest na zasadzie, że trudne problemy, takie jak problem przetrwania i zrównoważony rozwój, wydajność, konkurencyjność czy stworzenie społeczeństwa opartego na wiedzy, nie mogą być rozwiązywane w sposób nieliczący się z rzeczywistością i za pomocą wyżej wymienionych środków działania i decyzji podejmowanych w izolacji. Nie mogą być również traktowane jak oddzielne problemy, które rozwiązać można fragmentarycznymi działaniami. Problemy te powinno rozwiązywać społeczeństwo, wykazując podejście zintegrowane i zaangażowanie ze strony ogółu i poszczególnych osób. Dlatego zasadnicza propozycja EKES dotycząca wydajności, poza poziomem europejskim, krajowym i sektorальnym wskazuje na szczebel lokalny, na zintegrowane polityki zrównoważonego rozwoju i aktywne wzmocnienie wszelkich form współpracy między partnerami społecznymi (?) i – szerzej rzecz ujmując – między zorganizowanym społeczeństwem obywatelskim a lokalnymi władzami, zmierzającej do osiągnięcia wspólnych celów (?).

(!) Rada Europejska na szczycie w dniach 25-26 marca 2004 r. zawarła w swoich konkluzjach następującą uwagę (punkt 39): „Rada uznaje, że kształcenie ustawiczne wywiera pozytywny wpływ na wydajność i podaż siły roboczej; popiera przyjęcie zintegrowanego programu unijnego w roku 2005 oraz wprowadzenie w życie krajowych strategii we wszystkich państwach członkowskich do roku 2006.”

(?) W celu uzyskania dalszych szczegółów patrz: załączony plan działania na rzecz lokalnego wielofunkcyjnego ośrodka uczenia się, kształcenia i rozwoju zrównoważonego.

(?) Typowym pozytywnym przykładem są priorytety wyznaczone przez partnerów społecznych na szczeblu europejskim w marcu 2002 r. w kontekście ich starań o upowszechnianie rozwoju umiejętności i kwalifikacji przez całe życie; tego typu inicjatywy ze wszech miar zasługują na wsparcie.

7.2.3.2 Propozycja ta podkreśla rolę wiedzy ogólnej i fachowej oraz innowacji, które powinny zapewnić spójną współpracę oraz realizację wspólnych celów.

7.2.3.3 Siłą napędową sukcesu tej propozycji są zrównoważoność na poziomie indywidualnym i korporacyjnym, znajomość aktualnych działań na poziomie światowym, a także, co szczególnie ważne, wzajemne wsparcie dla indywidualnych i zbiorowych wysiłków rozwojowych.

7.2.3.4 Idealnym narzędziem realizacji tej propozycji byłoby ustanowienie kształcenia się przez życie jako instytucji rozwijającej się poza sztywnymi systemami kształcenia państwowego i z dala od jakichkolwiek polaryzacji wynikających z samej natury wewnętrznego systemu produkcji zorientowanego na konkurencyjność.

7.2.3.5 W każdym razie i niezależnie od tego, co kształcenie się przez całe życie może zaoferować teraz i w przyszłości jako całościowy system uczenia się i nauczania, należy niezwłocznie stworzyć system zachęt i wpływów (politycznych i społecznych), tak aby europejskie systemy kształcenia i szkolenia zawodowego mogły nadal dostosowywać swoje cele do celów strategii lizbońskiej⁽¹⁾. Cele te powinny być szczególnie dostosowane do:

- potrzeb gospodarki opartej na wiedzy, nowej ekonomii i zglobalizowanego rynku;
- potrzeb rynku pracy, określanych i zmieniających się pod wpływem rozwoju nauki i technologii;
- potrzeby wspierania przedsiębiorczości, zbiorowego myślenia kategoriami wydajności, jak też społecznej akceptacji i urzeczywistnienia innowacji w ogóle i innowacyjnych działań produkcyjnych w szczególności.

7.2.3.6 Powyższe działania zachęcające powinny stworzyć sprzyjającą atmosferę dla kształcenia się przez całe życie - atmosferę konkretnego wspierania współpracy pomiędzy instytucjami kształcenia i, przede wszystkim, pomiędzy instytucjami kształcenia, przedsiębiorstwami, społeczeństwem obywatelskim i władzami lokalnymi w promowaniu procedur i działań zmierzających do osiągnięcia celów strategii lizbońskiej.

⁽¹⁾ Rada Europejska podczas szczytu, który odbył się w dniach 25-26 marca 2004, zawarła w swoich Konkluzjach następujące stwierdzenie (punkt 43): „Opowiadanie się za zmianami i wspieranie ich musi wychodzić poza poziom rządowy. W celu uzyskania tego wsparcia Rada Europejska wzywa Państwa Członkowskie do tworzenia Partnerstw na rzecz Reform, angażujących partnerów społecznych, społeczeństwo obywatelskie i władze państwowe zgodnie z przepisami i tradycjami danego państwa.”

8. Podział kompetencji i problem finansowania

8.1 **Podział kompetencji** jako część wielostronnego procesu osiągania wspólnych celów – zwłaszcza w kontekście globalizacji – jest złożonym zagadnieniem obejmującym zarówno czynniki obiektywne, jak i subiektywne. Są to:

- określenie i akceptacja ram działania przez strony;
- określenie i akceptacja wspólnych celów i potrzeby ich osiągnięcia;
- warunki mające wpływ na osiągnięcie tych celów i równowagę całego procesu;
- działania zachęcające do osiągnięcia konkretnych celów;
- szanse powodzenia całego projektu.

8.1.1 W tym świetle, udział osób fizycznych, przedsiębiorstw i lokalnych społeczności w procesie kształcenia zawodowego, wstępnego lub ustawicznego – a tym bardziej kształcenia się przez całe życie – zależy od tego, jak zostaną określone cele, środki i działania zachęcające. Kompetencje nie są zatem przydzielone wyłącznie podmiotom w dziedzinie kształcenia. Mają one również skutki polityczne i społeczne i mogą być przydzielone w następujący sposób:

8.1.1.1 **Kompetencje polityczne** dotyczą przede wszystkim stworzenia sprawnych i przejrzystych ram działania odnoszących się do warunków i ograniczeń działalności gospodarczej, społecznej i każdej innej. Do kompetencji takich należą również: opracowanie odpowiedniej polityki zapobiegawczej, wzmocnienie wybranych form porządku politycznego i gospodarczego oraz finansowanie tych polityk.

8.1.1.2 **Kompetencje społeczeństwa obywatelskiego, partnerów społecznych oraz władz lokalnych i regionalnych** w promowaniu całościowej polityki kształcenia się przez całe życie są również bardzo znaczące. Są to przede wszystkim kompetencje obejmujące popularyzację celów, dróg i środków utworzenia środowiska uczenia się. Odnosi się to również do opracowywania konkretnych typów współpracy i wszelkich koniecznych związanych tym działań. W końcu, są to również kompetencje formułowania i dostarczania zachęt do udziału w realizacji wybranych polityk i działań, wspólnie uzgodnionych w konkretnych przypadkach.

8.1.1.3 **Kompetencje przedsiębiorstw** mają wymiar gospodarczy i społeczny. To właśnie do przedsiębiorstw należy zadanie określenia warunków i ograniczeń rentowności ich działalności. Prowadząc specjalistyczne programy szkoleniowe, indywidualnie i we współpracy z innymi uczestnikami, przedsiębiorstwa powinny również dokonywać stałej oceny swoich potrzeb pod względem umiejętności i wiedzy. Odnosi się to oczywiście przede wszystkim do małych i średnich przedsiębiorstw, które mają bliższy kontakt ze środowiskiem, w którym funkcjonują, i muszą szukać rady i wsparcia ze strony środowiska społecznego i gospodarczego; jest im bowiem trudniej opracowywać na własną rękę działania dotyczące kształcenia. Ta uwaga ilustruje również aspekt społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw. Wymiar ten jest tym bardziej ważny w kontekście globalizacji gospodarczej, zarówno jeśli chodzi o skuteczność samych przedsiębiorstw, jak i ich środowiska społecznego.

8.1.1.4 W końcu, **osoby fizyczne** ponoszą znaczną odpowiedzialność w zakresie ich angażowania się w procesy kształcenia się przez całe życie. Wpływa ona na zmiany punktów widzenia, sposobów postrzegania aktualnych faktów i wydarzeń, związków z nauką i wiedzą oraz na zmiany w sposobie życia jako takim i w organizacji i wykorzystaniu czasu wolnego. W konsekwencji, zwłaszcza w przypadku starszych ludzi pracujących, ich odpowiedzialności za uczestnictwo w procesach kształcenia się przez całe życie towarzyszyć muszą konkretne obowiązki i bardziej znaczące zachęty. Ta kombinacja obowiązków z pewnością obejmuje wykorzystanie wolnego czasu przez osoby fizyczne, jak również ich udział w wartości dodanej powstałej dzięki innowacjom i nowym technologiom.

8.2 **Kwestia finansowania** kształcenia i, przede wszystkim, finansowania kształcenia się przez całe życie jest również złożona.

8.2.1 Zgodnie z artykułem 14 Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej, każdy obywatel Unii ma „prawo do nauki i dostępu do ustawicznego kształcenia zawodowego”. Stworzenie warunków gwarantujących te prawa jest zatem obowiązkiem państwa – wszystkich jego szczebli i organów. Istotną częścią tego zadania jest również zagwarantowanie niezbędnych środków finansowych na ten cel.

8.2.2 Jednak poza tym obowiązkiem państwa, siłą napędową dla skuteczności będzie, ogólnie rzecz biorąc, pochodząc przede wszystkim z konkurencyjności gospodarki – szczególnie względem zagranicy – oraz z utworzonych w jej ramach partnerstw.

8.2.2.1 Odpowiedzialność władz publicznych za finansowanie edukacji w żadnym razie nie wyklucza wspólnej odpowiedzialności pracodawców i przedsiębiorstw. Owa wspólna odpowiedzialność nie odnosi się ogólnie do dziedziny kształcenia zawodowego, ani też do kursów kwalifikacji i ustawicznego szkolenia, lecz do kursów szkoleniowych oferowanych w

przedsiębiorstwach i nastawionych na przekazanie umiejętności konkretnie przydatnych w każdym z nich. Firmy muszą zapewnić ustawiczne szkolenia dla swoich pracowników, tak aby mogli oni sprostać przemianom technicznym i organizacyjnym oraz potrzebie ekspansji. Należy w tym celu zapewnić zarówno firmom, jak i pracownikom odpowiednie wsparcie oraz zachęty uzgadniane i proponowane przez partnerów społecznych. O zachętach takich wspominali już partnerzy społeczni w swym drugim wspólnym raporcie monitorującym z roku 2004, w kontekście wysiłków na rzecz upowszechniania koncepcji rozwoju umiejętności i kwalifikacji przez całe życie. W drugim punkcie pierwszego rozdziału tego raportu czytamy: „Krajowe raporty przedstawiają różnorodne przykłady narzędzi używanych przez partnerów społecznych w celu mobilizowania środków na wspieranie skutecznych inwestycji w rozwój kompetencji przez całe życie. Niektóre z tych instrumentów uruchamiane bywają we współpracy z władzami publicznymi – europejskimi lub krajowymi (wykorzystanie funduszy unijnych, zachęt podatkowych, zakładanie nowych funduszy itp.). Inne z kolei nastawione są raczej na indywidualne wspieranie rozwoju kompetencji”.

8.2.2.2 Tak czy inaczej, inwestycje w związane z konkurencyjnością uczenie się i zdobywanie wiedzy należy rozpatrywać w kontekście długofalowego, owocnego partnerstwa między podmiotami i organami lokalnymi, regionalnymi, krajowymi i sektoralnymi. Inwestycje takie nie ograniczają się do wsparcia wydatków publicznych, wnoszą bowiem całą gamę środków różnego pochodzenia. Wzięte razem, wszystkie alokacje środków, wydatki i działania przyczyniają się do długofalowego procesu podnoszenia kwalifikacji.

8.2.3 Podstawowe zadanie państwa w zakresie kształcenia, które odnosi się również do kształcenia zawodowego, wymaga zastosowania zróżnicowanego, indywidualnego podejścia. Po pierwsze, pewne regiony i grupy ludności UE potrzebują konkretnego wsparcia gospodarczego; po drugie, niektóre sektory i gałęzie przemysłu – zwłaszcza małe i średnie przedsiębiorstwa – zasługują na szczególną uwagę.

8.2.3.1 Dla organów, które finansują kształcenie na wszystkich poziomach, ważne powinno być wspieranie innowacji i rozwijanie zwiększonej wrażliwości na realia funkcjonowania, zwłaszcza gdy chodzi o małe i średnie przedsiębiorstwa.

8.2.3.2 Takie zindywidualizowane podejście do finansowania kształcenia się przez całe życie, w praktyce oczywiście powinno przestrzegać zasadę przejrzystości i rozpoczynać się na właściwym poziomie, tzn. przy współpracy i za zgodą partnerów społecznych i społeczeństwa obywatelskiego.

8.2.4 EKES podkreśla pilną potrzebę bardziej racjonalnego gospodarowania zasobami w odniesieniu do finansowania edukacji i kształcenia się przez całe życie. Odnosi się to zarówno do sposobu alokacji zasobów, jak i do ich skuteczności jako inwestycji.

8.2.4.1 EKES proponuje opracowanie raportu na wysokim szczeblu, opartego na odpowiednich badaniach i obejmującego:

- listę zasobów finansowych oraz środków na szkolenie i kształcenie się przez całe życie na wszystkich poziomach;
- ocenę ich jakości;
- ocenę ich powiązań z publicznymi systemami szkolnictwa;
- analizę i porównanie ich skuteczności jako inwestycji.

8.2.4.2 Badania te będą również służyć ujawnieniu problemów, które są obecnie ukryte. Z pewnością ujawnią one również przykłady dobrych praktyk, dzięki którym mogłyby powstać lista ogólnych wytycznych dotyczących rozwoju systemów kształcenia, której spójnym celem byłoby dążenie do kompleksowego systemu kształcenia się przez całe życie.

9. Przykład dobrej praktyki: kompleksowy proces rozwoju zrównoważonego na poziomie lokalnym

9.1 ADEDY – związek zawodowy państwowych urzędników greckich – niedawno przeprowadził program dotyczący kształcenia się przez całe życie, zatytułowany *Kształcenie się przez całe życie jako prawo jednostki w kontekście europejskiego modelu społecznego XXI wieku*. Program ten, współfinansowany przez Dyрекcję Generalną ds. Edukacji i Kultury, odbywał się na przestrzeni dwóch lat, został ukończony w styczniu 2004 roku i wprowadzony w życie w trzech geograficznie różnych okręgach administracyjnych w Grecji (Kozani, Kalamata/Messinia i Chalkida/Evia).

9.2 Inicjatywa miała na celu zwiększenie świadomości regionalnych władz związku zawodowego i ogólnie rzecz biorąc, regionalnych członków organizacji społeczeństwa obywatelskiego i władz lokalnych, w zakresie potrzeby utworzenia lokalnych form współpracy w osiąganiu celów strategii libońskiej, przy czym kształcenie się przez całe życie byłoby środkiem ich realizacji.

9.3 Co się tyczy rezultatów tej inicjatywy, we wszystkich trzech przypadkach zostały jednomyślnie przyjęte wspólne plany działania ⁽¹⁾, a cechowały się one:

- Uznanie nowych politycznych, technologicznych, społecznych i kulturowych ram funkcjonowania, które

⁽¹⁾ W celu uzyskania dalszych szczegółów patrz: badanie przeprowadzone przez Federację Greckiego Przemysłu, dotyczące wymagań stosowanych wobec przedsiębiorstw na lata 2005-2007, które zostało opublikowane w czerwcu (<http://www.fgi.org.gr>).

dzień po dniu powstawały wskutek globalizacji gospodarczej i współczesnego postępu technologicznego;

- Uznanie, że współpraca na poziomie lokalnym oraz pomiędzy administracjami szczebla lokalnego i zorganizowanym społeczeństwem obywatelskim jest podstawą rozwiązania problemów funkcjonowania, które pojawiły się wraz z nowymi warunkami, oraz wspólnego osiągnięcia uzgodnionych konkretnych i realistycznych celów rozwoju zrównoważonego;
- Wykorzystaniem instytucji kształcenia się przez całe życie jako narzędzia do osiągnięcia rozwoju zrównoważonego (w kategoriach gospodarczych, społecznych i środowiskowych) oraz jako instrumentu tworzenia i zdobywania wiarygodnej wiedzy globalnej;
- Założeniem i uruchomieniem w tym celu Wielofunkcyjnego Ośrodka Uczenia Się, Rozwoju Zrównoważonego czy Edukacji (w zależności od przypadku).

10. Zalecenia

10.1 EKES, w kontekście swoich ogólniejszych poglądów na temat istoty problemu wydajności w dzisiejszych czasach, swojego rozumienia ograniczeń kształcenia i szkolenia zawodowego, ale również swojej świadomości tego, co jest obecnie wykonalne, pragnie zwrócić uwagę prezydencji holenderskiej na następujące zagadnienia z dziedziny ustawicznego kształcenia zawodowego:

10.1.1 W teorii ustawiczne kształcenie zawodowe jest przeznaczone dla dorosłych. Jeszcze kilka lat temu z powodzeniem pokrywało ono zapotrzebowanie na podstawowe umiejętności w okresach i w sektorach, gdzie zachodziły odpowiednie zmiany technologiczne. Wyjaśnia to, dlaczego ta forma kształcenia rozwinęła się bardziej we wtórnym sektorze produkcji.

10.1.2 W obecnej sytuacji gospodarczej rozwój technologii i innych dziedzin postępuje dużo szybciej, ma większy zakres i zasięg. Monitorowanie i asymilacja tego rozwoju wymaga nie tylko umiejętności, ale również zdolności ⁽²⁾. Dlatego dalsze kształcenie w takiej formie, jak to ma miejsce dziś, jest niewłaściwe i nieskuteczne, a starania podejmowane w jego ramach są nieodpowiednie.

⁽²⁾ Ostatni plan działania, z regionu Evvia (Chalkida), znajduje się w załączniku (wyłącznie w greckiej i angielskiej wersji językowej). Pozostałe dwa plany działania są bardzo podobne pod względem treści.

10.1.3 Wraz z postępem przemian technologicznych ich zasięg zrodził nowoczesne wymagania kształcenia zawodowego dla pracowników w znacznie szerszym przedziale wiekowym i we wszystkich sektorach produkcyjnych. Próbowano sprostać tym wymaganiom częściowo dzięki praktykom kształcenia z lat poprzednich, ale bez większych efektów, ponieważ nie spełniały one obiektywnych potrzeb dzisiejszych czasów. Wyjątkiem były tylko niektóre działania partnerów społecznych na poziomie sektorальnym.

10.1.4 System kształcenia ustawicznego w Europie znajduje się zatem obecnie w tym punkcie, tj. w sytuacji, w której usilnie domaga się on rozwoju, lecz nie można tych potrzeb spełnić z powodów infrastrukturalnych, kulturowych lub braku dobrych praktyk i doświadczenia w tej dziedzinie.

10.1.5 Rozwiązanie wyżej wymienionych problemów wymaga nowego podejścia do następujących kwestii:

- co oznacza dziś kształcenie ustawiczne;
- kogo ono dotyczy (grupy wiekowe i sektory);
- jak można je skuteczniej rozwinąć;
- jak można je finansować.

10.1.5.1 Odpowiedzi na pierwsze dwa pytania są natury teoretycznej i zostały już udzielone w kontekście strategii lizbońskiej, kształcenia się przez całe życie i celu, jakim jest osiągnięcie społeczeństwa i gospodarki opartych na wiedzy. Jednak na trzecie pytanie jak dotąd nie znaleziono odpowiedzi. Rada Unii Europejskiej⁽¹⁾ wielokrotnie podejmowała decyzje mające na celu wywołanie mobilizacji niezbędnej do wypełnienia – niejednokrotnie bardzo szczegółowych – zobowiązań, ale nie przyniosło to żadnych znaczących efektów.

10.1.6 Ogólnoeuropejskie usieciwienie wielu przedsiębiorstw oraz mobilność pracowników wymagają nadania polityce zatrudnienia wymiaru europejskiego. Pomimo wszystkich różnic istniejących między ich systemami edukacyjnymi Państwa Członkowskie muszą być uznane za jedną „przestrzeń kształcenia”. Następujące zagadnienia są szczególnie ważne dla EKES:

- uwzględnienie kształcenia ustawicznego jako procesu uczenia się po ukończeniu szkoły, w zintegrowanym programie kształcenia się przez całe życie UE do niezwołczego zastosowania⁽²⁾, w oparciu o zdefiniowanie europej-

skich celów kształcenia, które przy jednoczesnym poszanowaniu różnych kompetencji mogą dawać impuls dalekowszerecznym reformom krajowych systemów kształcenia zawodowego, biorąc pod uwagę wspieranie zdolności do zatrudnienia; głównym celem powyższego programu musi być wspieranie europejskiego wymiaru kształcenia ustawicznego i łączenie podstawowej edukacji zawodowej z potrzebą ciągłego uaktualniania wiedzy;

- funkcjonalne i twórcze powiązanie oraz włączenie wspomnianego programu w realizację najważniejszego celu, jakim jest zrównoważony rozwój;
- sprawienie, by powiązanie to było możliwie najbardziej zdecentralizowane i zindywidualizowane, w kontekście wytycznych europejskich, odnośnych strategii krajowych i, przede wszystkim, współpracy pomiędzy społeczeństwem obywatelskim a władzami państwowymi, jak również całym światem edukacji;
- maksymalne wykorzystanie partnerów społecznych, a szczególnie odnośnych porozumień o współpracy pomiędzy nimi na poziomie europejskim, ogólnokrajowym, lokalnym i sektorальnym;
- wzmocnienie i maksymalne wykorzystanie odnośnej współpracy na podstawowym poziomie lokalnym pomiędzy władzami państwowymi a społeczeństwem obywatelskim;
- dostosowanie treści kursów szkoleniowych do niektórych nowo pojawiających się specjalności, spełniających przyjęte wymogi rynku pracy, oraz zadbanie o to, by treść szkoleń była możliwie najszersza;
- ułatwienie kształcenia się przez całe życie poprzez określenie celu edukacji – zdolności uczenia się, która jest najlepszą gwarancją zdolności do zatrudnienia;
- przekazywanie wiedzy gospodarczej w większym zakresie już na poziomie szkolnictwa średniego oraz edukacja kształtująca pełną osobowość, a zwłaszcza odpowiedzialność, krytycyzm i samodzielność;
- zwiększenie zdolności zatrudnienia poprzez praktyki zawodowe (praktyczną naukę, np. w przedsiębiorstwach);
- intensyfikacja na wszystkich szczeblach nauki języków obcych w celu ułatwienia mobilności i wymiany pomiędzy Państwami Członkowskimi;

(1) Zdolności: udowodniona zdolność osoby do maksymalnego wykorzystania swojej wiedzy fachowej i ogólnej, umiejętności lub kwalifikacji w celu skutecznego radzenia sobie zarówno z nowymi, jak i znanymi sytuacjami i wymaganiami zawodowymi (źródło: Drugi raport z badań w dziedzinie kształcenia zawodowego w Europie – podsumowanie – publikacja Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego CEDEFOP).

(2) Typowe zdanie znajduje się w punkcie 10 Konkluzji Rady Unii Europejskiej ze szczytu, który odbył się w dniach 25-26 marca 2004: „Rada Unii Europejskiej zgadza się, że kluczowym zadaniem jest teraz skuteczniejsze wdrożenie zobowiązań, które już zostały podjęte”.

— dostosowane do sytuacji szkolenie kadr zajmujących się zasobami ludzkimi – zwłaszcza osób starszych – pod kątem dobrego kierowania firmą i personelem, poprzez tworzenie planów szkolenia zawodowego i ustawicznego kształcenia w przedsiębiorstwie;

— większe starania w celu harmonizacji i zapewnienia wzajemnego uznawania świadectw kształcenia zawodowego i kwalifikacji zawodowych.

10.1.7 Powyższa perspektywa wzmocnionej współpracy europejskiej w dziedzinie edukacji, mająca na celu w sposób kompleksowy i jednorodny stawić czoło opóźnieniom w realizacji celów z Lizbony, wymaga dokonania konkretnych wyborów politycznych; w szczególności zakłada:

— zdobycie wystarczających środków na całą gamę odpowiednich pracowników i cały zakres kształcenia, których wymaga obecna koniunktura;

— znalezienie niezbędnego potencjału ludzkiego w europejskim sektorze edukacji;

— stworzenie środowiska i ram nowoczesnego uczenia się;

— uwrażliwienie, aktywną obecność i uczestnictwo administracji wszystkich szczebli, partnerów społecznych i społeczeństwa obywatelskiego w ogóle;

— bardziej przejrzyste określenie ról i kompetencji, jakie przypadają beneficjentom i wykonawcom inicjatyw edukacyjnych, lecz także mechanizmom kontroli wszelkich takich działań na szczeblu lokalnym, krajowym i europejskim;

— i w końcu, silna mobilizacja do wspierania całej inicjatywy i konsekwencji jej treści i celów.

10.1.8 W opinii EKES, najtrudniejsze problemy dotyczące wprowadzenia w życie tej inicjatywy odnoszą się do finansowania i mobilizacji struktur lokalnych (władz państwowych i społeczeństwa obywatelskiego).

10.1.8.1 W jednej ze swoich poprzednich opinii EKES stwierdził, że „inwestycje w interesie ogólnoeuropejskim, zmierzające do realizacji celów wyznaczonych w Lizbonie, powinny być wyłączone z kalkulacji deficytu publicznego”⁽¹⁾. W powyższym kontekście fundusze przeznaczone na kształcenie się przez całe życie będą zdaniem EKES miały pozytywny wpływ zarówno na budowanie Europy opartej na wiedzy, jak i na promowanie rozwoju zrównoważonego.

10.1.8.2 Przesunięcie punktu ciężkości kształcenia się przez całe życie i rozwoju zrównoważonego na szczebel lokalny uwolni nową energię, wywoła większą mobilizację i sprawi, że cały proces będzie bardziej przejrzysty.

10.1.8.3 Bardziej kompleksowa, skuteczniejsza, lepiej uzgodniona procedura kształtowania, promowania i monitorowania implementacji i efektywności decyzji europejskich dotyczących edukacji, może doprowadzić do wielkiego postępu w nadrobianiu opóźnień Unii w dziedzinie wydajności oraz realizacji strategii lizbońskiej.

10.1.8.4 Postęp ten przyspieszą również większe wykorzystanie i lepsza koordynacja tradycyjnych płaszczyzn działań edukacyjnych – rodziny, szkoły i pracy; przyspieszenie takie jest absolutnie niezbędne dla sprostania wielkiemu wyzwaniu, jakim jest przekształcenie Europy do roku 2010 w najbardziej dynamiczną gospodarkę opartą na wiedzy.

Bruksela, 22 września 2004 r.

Przewodnicząca

Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego

Anne-Marie SIGMUND

⁽¹⁾ Konkluzje z tego samego szczytu Rady Unii Europejskiej zawierają następujące stanowisko: „Rada uznaje, że kształcenie się przez całe życie ma pozytywny wpływ na wydajność i podaż siły roboczej; wspiera również przyjęcie zintegrowanego programu UE w roku 2005 i wprowadzenie w życie strategii krajowych we wszystkich Państwach Członkowskich do roku 2006.”