

**Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego „Wniosek dotyczący zalecenia Rady w sprawie europejskich ram jakości i skuteczności programów przygotowania zawodowego”**

[COM(2017) 563 final – 2017/0244 (NLE)]

(2018/C 262/07)

Sprawozdawczyni: **Imse SPRAGG NILSSON**

Współsprawozdawczyni: **Vladimíra DRBALOVÁ**

Wniosek o konsultację	Komisja Europejska, 17.11.2017
Podstawa prawna	Art. 29 ust. 1 TFUE
Decyzja Zgromadzenia Plenarnego	17.10.2017
Sekcja odpowiedzialna	Sekcja Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Obywatelstwa
Data przyjęcia przez sekcję	27.3.2018
Data przyjęcia na sesji plenarnej	19.4.2018
Sesja plenarna nr	534
Wynik głosowania	194/0/4
(za / przeciw / wstrzymało się)	

## 1. Wnioski i zalecenia

1.1. EKES docenia aktualność omawianego zalecenia, gdyż w większości państw członkowskich mają miejsce znaczące reformy przygotowania zawodowego; wyraża też uznanie dla dążenia Komisji Europejskiej do ustanowienia na szczeblu europejskim wspólnej interpretacji tego, co oznacza skuteczne i dobrej jakości przygotowanie zawodowe.

1.2. Komitet zgadza się, że wybrany przez Komisję Europejską instrument prawny zachęca do skoordynowania wspólnego wysiłku na rzecz poprawy jakości i skuteczności przygotowania zawodowego. Jednocześnie pozostawia elastyczność na szczeblu krajowym.

1.3. EKES zauważa, że definicja i kryteria opracowane przez Komisję Europejską we wniosku dotyczącym zalecenia Rady uwzględniają różnorodność programów krajowych w dziedzinie przygotowania zawodowego.

1.4. EKES przychylnie przyjmuje fakt, że wniosek dotyczący zalecenia zachęca państwa członkowskie do promowania aktywnego udziału partnerów społecznych w projektowaniu i wdrażaniu programów przygotowania zawodowego oraz zarządzaniu nimi, zgodnie z krajowymi systemami stosunków pracy oraz praktykami w dziedzinie kształcenia i szkoleń.

1.5. Komitet uważa, że projektowanie i wdrażanie programów przygotowania zawodowego oraz zarządzanie nimi powinno obejmować także aktywny udział podmiotów, których nie uznaje się w tym obszarze za naturalne zainteresowane strony, ale które mają równie istotne znaczenie dla całego procesu, a mianowicie takich podmiotów jak organizacje młodzieżowe, rodzicielskie i studenckie oraz sami uczniowie zawodu.

1.6. EKES dostrzega pozytywną rolę, jaką przygotowanie zawodowe może odgrywać w doskonaleniu umiejętności i zwiększaniu szans na zatrudnienie, zwłaszcza wśród młodych ludzi, ale podkreśla, że bezrobocie stanowi złożone zjawisko, dlatego potrzebne jest całościowe podejście, by wyeliminować jego podstawowe przyczyny leżące poza kwestią niedopasowania kwalifikacji.

1.7. EKES uważa, że we wniosku dotyczącym zalecenia należy położyć większy nacisk na to, w jaki sposób uczniowie zawodu mogą zwiększyć własną odpowiedzialność za planowanie przygotowania zawodowego i zarządzanie jego przebiegiem. Dając uczniowi zawodu możliwość wpływania na proces uczenia się, tworzy się bardziej produktywnie doświadczenie edukacyjne, co przynosi również korzyść organizatorowi przygotowania zawodowego.

1.8. Komitet apeluje o wyraźne powiązania oraz skuteczną koordynację i synergię z inicjatywami już uruchomionymi przez sieć EQAVET<sup>(1)</sup> i związanymi z portalem EURES<sup>(2)</sup>.

1.9. EKES wzywa do podjęcia inicjatyw, w ramach których zbadano by potencjał transgranicznej mobilności uczniów zawodu w UE. Powinny one uwzględniać postęp osiągnięty w państwach członkowskich, zwłaszcza w odniesieniu do problemów związanych ze stworzeniem niezbędnych warunków dla wspierania mobilności uczniów zawodu.

1.10. EKES przychylnie przyjmuje zamiar monitorowania wdrożenia zalecenia przy wsparciu Komitetu Doradczego ds. Szkolenia Zawodowego, jak również za pośrednictwem europejskiego semestru, oraz sugeruje opracowanie wskaźników oceny skutków na szczeblu krajowym. Komitet jest gotowy do oceny wdrożenia zalecenia w państwach członkowskich z perspektywy zorganizowanego społeczeństwa obywatelskiego.

## 2. Kontekst wniosku dotyczącego zalecenia Rady

2.1. Wniosek w sprawie unijnych ram jakości i skuteczności przygotowania zawodowego jest kontynuacją Nowego europejskiego programu na rzecz umiejętności z 2016 r.<sup>(3)</sup> i przyczynia się do realizacji unijnego priorytetu na rzecz zatrudnienia, wzrostu gospodarczego i inwestycji. Wniosek stanowi uzupełnienie zasad przewidzianych w europejskim filarze spraw socjalnych i wspiera jego wdrożenie na szczeblu krajowym. Dobrej jakości i skuteczne przygotowanie zawodowe ma także zasadnicze znaczenie dla pomyślnego wdrożenia gwarancji dla młodzieży, a wniosek jest reakcją na rosnący nacisk, by zapewnić lepszą jakość staży w ramach gwarancji dla młodzieży.

2.2. W ramach unijnego programu dialogu społecznego dotyczącego projektów zintegrowanych na lata 2014–2016 europejscy partnerzy społeczni podjęli się realizacji oddzielnych projektów w zakresie przygotowania zawodowego. EKZZ koncentrowała się na jakości przygotowania zawodowego, a BusinessEurope, UEAPME, CEEP na opłacalności. Efektem ich prac było wspólne oświadczenie *Towards a Shared Vision of Apprenticeships*<sup>(4)</sup> [W kierunku wspólnej wizji przygotowania zawodowego], wyrażające znaczenie zarówno jakości, jak i opłacalności przygotowania zawodowego.

2.3. W lipcu 2013 r. utworzono europejski sojusz na rzecz przygotowania zawodowego. Jest to wyjątkowa platforma, która grupuje rządy i zainteresowane strony (przedsiębiorstwa, partnerów społecznych, izby, organizatorów kształcenia i szkolenia zawodowego, regiony, przedstawicieli młodzieży i ośrodki analityczne) w celu wzmocnienia jakości, dostępności i atrakcyjności przyuczania do zawodu w Europie<sup>(5)</sup>.

2.4. Proponowany instrument – zalecenie Rady – jest zgodny z zasadami pomocniczości i proporcjonalności. Jako instrument prawny wyraża on zobowiązanie państw członkowskich do stosowania środków określonych w zaleceniu i zapewnia solidną podstawę polityczną dla współpracy na szczeblu europejskim w tej dziedzinie. Ponieważ przyuczanie do zawodu odbywa się zazwyczaj w oparciu o umowę o pracę lub inny rodzaj stosunków umownych, uczniowie zawodu są traktowani jednocześnie jako praktykanci i pracownicy. Dlatego podstawę prawną omawianej inicjatywy stanowią art. 153, 166 i 292 TFUE.

2.5. Ogólnym celem zalecenia jest „zwiększyć zdolność uczniów do zatrudnienia oraz umożliwić im rozwój osobisty, a także przyczynić się do tworzenia wysoko wykwalifikowanej siły roboczej o odpowiednich umiejętnościach, reagującej na potrzeby rynku pracy”<sup>(6)</sup>. Cel szczegółowy to „zapewnienie spójnych ram dla przygotowania zawodowego w oparciu o wspólną interpretację tego, co stanowi o jego jakości i skuteczności, biorąc pod uwagę różnorodność systemów kształcenia i szkolenia zawodowego (VET) w państwach członkowskich”.

<sup>(1)</sup> EQAVET – europejskie ramy odniesienia na rzecz zapewniania jakości w kształceniu i szkoleniu zawodowym.

<sup>(2)</sup> EURES – Europejski Portal Mobilności Zawodowej.

<sup>(3)</sup> COM(2016) 381 final.

<sup>(4)</sup> Europejscy partnerzy społeczni, wspólne oświadczenie pt. *Towards a Shared Vision of Apprenticeships* [W kierunku wspólnej wizji przygotowania zawodowego], 30 maja 2016 r.

<sup>(5)</sup> Europejski sojusz na rzecz przygotowania zawodowego.

<sup>(6)</sup> COM(2017) 563 final.

2.6. Do celów zalecenia przygotowanie zawodowe rozumie się w następujący sposób: „są to formalne programy kształcenia i szkolenia zawodowego, które łączą istotny element uczenia się opartego na pracy w przedsiębiorstwach i innych miejscach pracy z uczeniem się w instytucjach kształcenia lub szkolenia i które prowadzą do uzyskania uznawanych w skali kraju kwalifikacji. Charakteryzuje je stosunek umowny między uczniem zawodu, pracodawcą lub instytucją kształcenia i szkolenia zawodowego, przy czym uczeń otrzymuje wynagrodzenie lub rekompensatę za swoją pracę”.

2.7. W celu zapewnienia, by programy przygotowania zawodowego odpowiadały potrzebom rynku pracy i zapewniły korzyści zarówno uczącym się, jak i pracodawcom, wniosek określa i zaleca kryteria jakości oraz skuteczności przygotowania zawodowego w dwóch uzupełniających się obszarach. W pierwszym obszarze – którym są warunki uczenia się i warunki pracy – kryteria szczegółowe obejmują: umowę pisemną, efekty uczenia się, wsparcie pedagogiczne, komponent miejsca zatrudnienia, wynagrodzenie lub rekompensatę, ochronę socjalną oraz warunki zdrowia i bezpieczeństwa. W drugim obszarze – którym są warunki ramowe – kryteria szczegółowe obejmują: ramy regulacyjne, zaangażowanie partnerów społecznych, wsparcie dla przedsiębiorstw, elastyczne ścieżki kształcenia i mobilność, poradnictwo zawodowe i podnoszenie świadomości, przejrzystość, zapewnianie jakości i monitorowanie losów absolwentów.

### 3. Uwagi ogólne

3.1. EKES przychylnie przyjmuje i popiera proponowane zalecenie, które jest następstwem i uzupełnieniem podjętych niedawno na wszystkich szczeblach inicjatyw koncentrujących się na wznowieniu skutecznego przygotowania zawodowego wysokiej jakości w Unii Europejskiej.

3.2. W deklaracji rzymskiej z 2017 r. szefowie państw i rządów europejskich zobowiązali się do pracy nad osiągnięciem celu, jakim jest „Unia, w której młodzi ludzie mają dostęp do kształcenia i szkolenia najwyższej jakości i mogą uczyć się i znajdować zatrudnienie na całym kontynencie”. Istotną częścią tego zobowiązania jest zapewnienie ludziom młodym umiejętności, które mogą ułatwić im dostęp do rynku pracy. Skutecznym sposobem na to jest przygotowanie zawodowe.

3.3. To oczywiste, że przygotowanie zawodowe nie może rozwiązać problemu bezrobocia. Może być przydatne do przekwalifikowania lub podnoszenia umiejętności bezrobotnych osób w każdym wieku, by umożliwić im powrót na rynek pracy. Przyuczanie do zawodu należy skierować również do osób ze środowisk imigranckich, gdyż jest to skuteczna strategia polityczna służąca promowaniu włączenia społecznego i zintegrowanej siły roboczej. Jednocześnie należy unikać sytuacji, w której programy przygotowania zawodowego są ukierunkowane na stanowiska wymagające niskich kwalifikacji i ograniczonego wyszkolenia, co mogłoby zaszkodzić ich reputacji.

3.4. Jako forma uczenia się w miejscu pracy przygotowanie zawodowe pozwala poszczególnym osobom nabyć formalne umiejętności oraz specjalistyczne umiejętności i kompetencje odpowiadające potrzebom rynku pracy, zwiększając w ten sposób zdolność tych osób do zatrudnienia i rozszerzając ich perspektywy zatrudnienia<sup>(7)</sup>. Doświadczenie to powinno prowadzić do zdobycia solidnych umiejętności i kompetencji, które mogą zostać wykorzystane poza miejscem przygotowania zawodowego. Wspiera to również rozwój osobisty poszczególnych osób i pomaga im w nabywaniu umiejętności technicznych, cyfrowych i społecznych oraz umiejętności miękkich w zintegrowany sposób.

3.5. Może to być szczególnie skuteczne narzędzie w ułatwianiu przejścia od etapu kształcenia i szkolenia do etapu zatrudnienia<sup>(8)</sup>. W wypadku wielu ludzi młodych ten okres przejścia coraz bardziej się wydłuża, dlatego należy zwrócić większą uwagę na jego skrócenie. W związku z tym możliwości szkolenia takie jak przygotowanie zawodowe należy w jeszcze większym stopniu dopasować do potrzeb przez ustanowienie standardów jakości i wprowadzenie skutecznych programów.

3.6. Choć uczniowie zawodu to najczęściej młode osoby uczące się, Komitet pragnie podkreślić, że programy przygotowania zawodowego należy zaprojektować tak, by były atrakcyjne dla osób dorosłych. Przygotowanie zawodowe dla dorosłych osób uczących się stwarza możliwości zdobycia kwalifikacji, które zwiększają szanse na zatrudnienie i tworzą nowe możliwości rozwoju kariery.

<sup>(7)</sup> Opinia EKES-u w sprawie poprawy skuteczności krajowych dualnych systemów kształcenia (Dz.U. C 13 z 15.1.2016, s. 57).

<sup>(8)</sup> Dostępne dane pokazują, że 60–70 %, a w niektórych wypadkach nawet 90 %, uczniów zawodu po przygotowaniu zawodowym trafia bezpośrednio do pracy (strona KE dotycząca przygotowania zawodowego).

3.7. Pracodawcy zmagają się z coraz większymi brakami pracowników z odpowiednimi umiejętnościami dopasowanymi do ich potrzeb i umożliwiającymi zachowanie konkurencyjności. Przygotowanie zawodowe może wyposażać uczniów zawodu w umiejętności, które zwiększą ich zdolność do zatrudnienia i których jednocześnie potrzebuje rynek pracy. Jeśli umiejętności potrzebne uczniowi zawodu i pracodawcy są dopasowane, programy przygotowania zawodowego mogą być atrakcyjne dla obu stron. Ponadto przygotowanie zawodowe pozwala pracodawcy szkolić ludzi i inwestować w nich, dzięki czemu z upływem czasu uzyska wykwalifikowanych, zmotywowanych pracowników<sup>(9)</sup>.

3.8. EKES odnotowuje, że przedsiębiorstwa starają się znaleźć sposób, w jaki mogą zaangażować się w programy przygotowania zawodowego i zwiększyć ich atrakcyjność oraz płynące z nich korzyści. Ponadto podkreśla, że skuteczność przygotowania zawodowego to koncepcja wielopłaszczyznowa, a nie tylko analiza kosztów i korzyści. Z jednej strony w przypadku skuteczności chodzi o uznanie, że organizatorzy przygotowania zawodowego inwestują w stworzenie procesu uczenia się oraz „oczekują z czasem zwrotu z inwestycji pod względem lepszego dopasowania umiejętności, co sprzyja zapewnianiu miejsc przygotowania zawodowego i je wspiera”<sup>(10)</sup>. Z drugiej strony chodzi o skuteczne wprowadzanie osób na rynek pracy w sposób odznaczający się wysoką jakością.

#### 4. Projektowanie i wdrażanie programów przygotowania zawodowego – podejście partnerskie

4.1. W wielu krajach istniejące systemy przygotowania zawodowego i ich atrakcyjność wymagają poprawy. Wyzwania wiążą się m.in. z negatywnym postrzeganiem przez społeczeństwo przygotowania zawodowego i wartości uczenia się, brakiem atrakcyjności dla pracodawców oraz zawężonym lub nieistniejącym partnerstwem ze zorganizowanym społeczeństwem obywatelskim w zakresie projektowania, wdrażania i oceny programów.

4.2. Przygotowanie zawodowe to przede wszystkim możliwość kształcenia i dlatego należy je oprzeć na podejściu zorientowanym na osobę uczącą się oraz zorganizować je, mając na uwadze najlepsze interesy osób uczących się, ich zdolności i możliwości, jednocześnie zaś należy uwzględnić potrzeby rynku pracy. To będzie oznaczało zagwarantowanie, że uczniowie zawodu wykorzystają w pełni swój potencjał i osiągną cele uczenia się, co również przyniesie korzyści pracodawcom.

4.3. Opinie uczniów zawodu należy uwzględniać w decyzjach, które mogą bezpośrednio wpływać na nich oraz ich prawa przed stażem, w jego trakcie i po jego odbyciu. Uczniowie powinni mieć coś do powiedzenia w sprawie celów przyjętych podczas nauki na stażu oraz mieć możliwość przekazania informacji zwrotnych na temat jakości i skuteczności przygotowania zawodowego. Brak struktur reprezentacji ogranicza uczniom zawodu możliwości prezentowania własnych opinii.

4.4. Przygotowanie zawodowe może pomóc ludziom młodym oraz dorosłym w nabyciu pełnych kompetencji i zdolności w danej dziedzinie czy zawodzie i tym samym zwiększyć ich szanse na zatrudnienie. Jednak w wielu przypadkach nie można wykorzystać tej możliwości, gdyż jakość przygotowania zawodowego jest niska, nie nadano priorytetowej wagi wartości uczenia się z nim związanej, a prawa uczniów zawodu nie są przestrzegane w takim stopniu, w jakim powinny.

4.5. Ponadto EKES uważa, że dynamiczny rynek pracy wymaga raczej kompetencji, a nie umiejętności. Dlatego efekty uczenia się powinny zostać ukierunkowane na trwałe kompetencje, a nie na krótkofalowe umiejętności.

4.6. Przygotowanie zawodowe powinno obejmować wyraźny wymiar oparty na pracy, w którym przynajmniej połowę czasu kształcenia poświęca się praktycznemu uczeniu specyfiki profesji, w miarę możliwości w powiązaniu z doświadczeniem międzynarodowym.

4.7. Szkoleniowcy prowadzący staże, mentorzy czy nadzorujący muszą posiadać odpowiedni certyfikat. Należy ich wyposażać w stosowne umiejętności, zarówno pedagogiczne, jak i praktyczne, w zakresie szkolenia uczniów zawodu. Ponadto powinni oni mieć dostęp do szkolenia ustawicznego zgodnie z zasadą uczenia się przez całe życie.

4.8. Synergii między jakością, skutecznością i atrakcyjnością przygotowania zawodowego można zapewnić tylko przez ścisłą współpracę między wszystkimi odpowiednimi zainteresowanymi podmiotami – organizatorami szkolenia, partnerami społecznymi i innymi organizacjami społeczeństwa obywatelskiego oraz uczniami zawodu – na szczeblu krajowym, regionalnym i lokalnym.

4.9. Należy powołać struktury na wszystkich szczeblach zarządzania, z udziałem wszystkich odpowiednich zainteresowanych podmiotów społeczno-gospodarczych (np. organizatorów przygotowania zawodowego, organizacji pracodawców, związków zawodowych, izb, organizacji młodzieżowych i studenckich, uczniów zawodu), oraz wyraźnie określić procesy i role z myślą o wpływaniu na decyzje związane z projektowaniem, wdrażaniem i monitorowaniem programów przygotowania zawodowego oraz podejmowaniu tych decyzji.

<sup>(9)</sup> Cedefop, nota informacyjna „Wykorzystywanie przygotowania zawodowego w małych i średnich przedsiębiorstwach”, 2015.

<sup>(10)</sup> Opinia Komitetu Doradczego ds. Szkolenia Zawodowego „A shared vision for quality and effective apprenticeships and work-based learning” [Wspólna wizja dotycząca jakości i skuteczności przygotowania zawodowego oraz uczenia się opartego na pracy], 2 grudnia 2016 r.

## 5. Promowanie przygotowania zawodowego

5.1. Aby przeciwdziałać postrzeganiu przygotowania zawodowego jako mniej atrakcyjnej czy mniej prestiżowej ścieżki kształcenia, zwłaszcza dla ludzi młodych, konieczne jest jego promowanie jako wartościowego wyboru i jako możliwości uczenia się o równoważnej jakości a nie tylko jako aktywnego instrumentu rynku pracy.

5.2. Promowanie przygotowania zawodowego należy połączyć z wysiłkami na rzecz zwalczania stereotypów płci opartych na tradycyjnych rolach społecznych, które wciąż negatywnie wpływają na staże zawodowe, na ich podejmowanie, promowanie i reklamowanie.

5.3. Wszystkie odpowiednie zainteresowane podmioty, od decydentów do partnerów społecznych, organizacji społeczeństwa obywatelskiego oraz instytucji kształcenia, odgrywają zasadniczą rolę w zwiększaniu atrakcyjności przygotowania zawodowego i muszą ze sobą współpracować. Promowanie przychylniejszej narracji dotyczącej przygotowania zawodowego musi iść w parze z poprawą jakości i skuteczności programów oraz być tym uwarunkowane.

5.4. Organy publiczne powinny inwestować więcej zasobów we wdrażanie środków służących promowaniu przygotowania zawodowego na szczeblu lokalnym wśród potencjalnych uczniów zawodu i zachęcaniu pracodawców do stwarzania możliwości przygotowania zawodowego.

5.5. EKES uważa, że istnieje możliwość wykorzystania EFS do stworzenia lub dalszego rozwinięcia dobrej jakości, skutecznych programów przygotowania zawodowego w państwach członkowskich, które wymagają większego wsparcia finansowego i technicznego, aby osiągnąć te cele.

5.6. Sprawą zasadniczą jest zapewnienie pracodawcom, a w szczególności MŚP i mikroprzedsiębiorstwom, finansowego i pozafinansowego wsparcia, jakiego potrzebują do realizacji skutecznych stażów i programów przygotowania zawodowego wysokiej jakości.

5.7. Proces kreowania nowego wizerunku przygotowania zawodowego powinien opierać się na sprawiedliwym, sprzyjającym włączeniu społecznemu, niedyskryminacyjnym i innowacyjnym podejściu. Członkowie naszego społeczeństwa znajdujący się w najbardziej niekorzystnej sytuacji powinni mieć dostęp do najlepszego wsparcia i porad nakierowanych na wysokiej jakości kształcenie i uczenie się w miejscu pracy odpowiadające ich zainteresowaniom i aspiracjom. Należy wprowadzić na wszystkich szczeblach środki przeciwdziałające dyskryminacji ze względu na status migranta, na środowisko społeczno-ekonomiczne, pochodzenie etniczne, religię, wiek, płeć lub inne czynniki, utrudniające równy dostęp do możliwości przygotowania zawodowego.

## 6. Warunki uczenia się i pracy

6.1. EKES uważa, że przygotowanie zawodowe należy powiązać z podpisaniem pisemnego, prawnie wiążącego dokumentu, czy to umowy o kształcenie, czy pisemnego kontraktu, pomiędzy pracodawcą, uczniem zawodu oraz instytucją kształcenia lub szkolenia. Dokument ten powinien wyraźnie nakreślać prawa i obowiązki wszystkich stron, a także obejmować opis celów uczenia się, zadań, jak też wszystkich odpowiednich informacji na temat stażu (w tym m.in. informacji dotyczących czasu trwania, godzin pracy, wynagrodzenia itd.).

6.2. EKES zdecydowanie uważa, że uczniowie zawodu mają prawo do godziwego wynagrodzenia lub rekompensaty, negocjowanych w drodze porozumienia zbiorowego lub zgodnie z krajowymi bądź sektorowymi wymaganiami. Odpowiednia płaca lub rekompensata może umożliwić większej liczbie osób, zwłaszcza ze środowisk o niższych dochodach, podjęcie przygotowania zawodowego i może pomóc w unikaniu niewłaściwego wykorzystania przygotowania zawodowego jako niepłatnego, nadmiernie elastycznego trybu zatrudnienia.

6.3. EKES ponownie podkreśla znaczenie bezzwłocznego zapewnienia uczniom zawodu odpowiednich informacji o zagrożeniach dla zdrowia i bezpieczeństwa związanych z przygotowaniem zawodowym oraz o tym, że podlegają oni w pełni przepisom w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa.

## 7. Monitorowanie i ocena programów przygotowania zawodowego

7.1. Wszyscy organizatorzy przygotowania zawodowego powinni zobowiązać się do dotrzymania standardów jakości. Przed przystąpieniem do przygotowania zawodowego, w jego trakcie i po jego odbyciu powinien być zawsze zapewniony mentoring przez kompetentnego kierownika w celu zapewnienia, by osiągnięto cele uczenia się, przestrzegano praw ucznia zawodu i uzyskano odpowiednią jakość.

7.2. Należy zastosować system monitorowania do obserwowania postępów uczniów zawodu w osiąganiu celów uczenia się, jak też do monitorowania jakości i skuteczności procesu uczenia się. Wyniki takiego procesu oceny należy przekazać uczniom zawodu i organizatorom przygotowania zawodowego w celu umożliwiania im w razie potrzeby wprowadzenia udoskonaleń. Tam, gdzie to możliwe, system monitorowania mógłby być wykorzystywany do badania, ile programów przygotowania zawodowego doprowadziło do znalezienia pracy przez osobę uczącą się.

## 8. Uznawanie kwalifikacji

8.1. Programy przygotowania zawodowego powinny prowadzić do uzyskania oficjalnych kwalifikacji uznawanych na krajowym, europejskim i międzynarodowym szczeblu, zgodnie z europejskimi ramami kwalifikacji. Uznane kwalifikacje zwiększą zdolność uczniów zawodu do zatrudnienia i ich mobilność w kraju oraz w ramach UE. Programy te powinny charakteryzować się stosowną drożnością i oferować uczniom zawodu możliwość wstąpienia na uczelnię po zakończeniu przygotowania zawodowego.

Bruksela, dnia 19 kwietnia 2018 r.

Luca JAHIER  
Przewodniczący  
Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego

---