

Ministerstwo Edukacji i Nauki

Plan działań w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego na lata 2022-2025

Informacja na temat działań planowanych na rzecz realizacji zalecenia Rady z dnia 24 listopada 2020 r. w sprawie kształcenia i szkolenia zawodowego na rzecz zrównoważonej konkurencyjności, sprawiedliwości społecznej i odporności (2020/C 417/01)

Warszawa, sierpień 2022 r.

Spis treści

WYKAZ SKRÓTÓW	5
I. Zarys ogólny „Planu działań w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego na lata 2022-2025”	7
II. Krótka informacja na temat kontekstu krajowego.....	9
1. Obowiązujące ramy strategiczne, kontekst krajowy oraz ramy prawne kształcenia i szkolenia zawodowego.....	9
1.1. Krajowe ramy strategiczne dla kształcenia i szkolenia zawodowego	9
1.2. Kontekst krajowy systemu kształcenia i szkolenia zawodowego w Polsce.....	12
1.3. Ramy prawne systemu kształcenia i szkolenia zawodowego w Polsce ...	13
2. Główne reformy i inicjatywy, które już się rozpoczęły i są w toku w czasie przygotowywania planu działań w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego	14
3. Dane statystyczne w odniesieniu do wskaźników określonych w Zaleceniu VET	25
III. Wyzwania i ogólne cele planu	26
IV. Szczegółowy opis głównych działań	30
1. Cel szczegółowy 1: Wdrażanie ZSU poprzez rozwój umiejętności zawodowych w edukacji formalnej i pozaformalnej, w tym umiejętności związanych z zieloną i cyfrową transformacją.....	30
1.1. Przegląd i aktualizacja oferty kształcenia zawodowego oraz podstaw programowych kształcenia w zawodach pod kątem aktualnych potrzeb rynku pracy oraz przejścia na gospodarkę ekologiczną i cyfrową.....	30
1.2. Wsparcie osób z niepełnosprawnościami w tranzycji na rynek pracy	33
1.3. Poszerzenie oferty dodatkowych umiejętności zawodowych oraz kwalifikacji rynkowych, w tym związanych z transformacją ekologiczną i cyfrową	35
1.4. Rozwój oferty kwalifikacji w Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji	38
1.5. Poszerzenie oferty materiałów multimedialnych do kształcenia zawodowego.....	39
1.6. Cyfryzacja egzaminów zawodowych przeprowadzanych w ramach systemu oświaty	41
1.7. Zastosowanie mikrokwalifikacji/mikropoświadczeń (microcredentials) w polskim systemie szkolnictwa wyższego	45
1.8. Udostępnienie narzędzia Odznaka+	47
1.9. Poszerzenie katalogu specjalności możliwych do wyboru w zawodzie muzyk	48

1.10.	Przygotowanie kadr na potrzeby Polskiej Agencji Żeglugi Powietrznej	50
1.11.	Realizacja Programu Edukacji Lotniczej i Lotniskowej (PELiL)	51
1.12.	Przygotowanie kadry na potrzeby Izby Administracji Skarbowej w Lublinie	54
1.13.	Przygotowanie kadry na potrzeby Izby Administracji Skarbowej w Warszawie.....	56
1.14.	Wdrożenie systemu adaptacji nowozatrudnionych pracowników w Poczcie Polskiej S.A.	59
1.15.	Przygotowanie osób odbywających karę pozbawienia wolności do skutecznego powrotu na rynek pracy i do społeczeństwa po zakończeniu jej odbywania	60
1.16.	Unowocześnienie narzędzi wspierania rozwoju zasobów ludzkich przez publiczne służby zatrudnienia	61
1.17.	Rozwój kompetencji cyfrowych osób młodych (do 30 roku życia) na potrzeby rynku pracy	62
2.	Cel szczegółowy 2: Zapewnienie i rozwój kadr dla kształcenia zawodowego ..	65
2.1.	Przygotowanie i doskonalenie kadr dla kształcenia zawodowego.....	65
2.2.	Organizacja konkursu na najlepszego nauczyciela zawodu.....	68
2.3.	Wsparcie publicznych uczelni zawodowych w ramach działania pn. „Dydaktyczna inicjatywa doskonałości”	70
2.4.	Upowszechnianie korzystania z platformy na rzecz uczenia się dorosłych w Europie (EPALE).....	71
3.	Cel szczegółowy 3: Rozwój doradztwa zawodowego i promocja kształcenia zawodowego	74
3.1.	Rozwój oferty materiałów multimedialnych do doradztwa zawodowego ..	74
3.2.	Rozwój usług cyfrowych wspierających wysokiej jakości doradztwo zawodowe.....	75
3.3.	Realizacja inicjatyw europejskich Europass i Euroguidance	78
3.4.	Organizacja turniejów i olimpiad tematycznych związanych z wybraną dziedziną wiedzy.....	80
3.5.	Organizacja krajowych konkursów umiejętności zawodowych.....	82
3.6.	Organizacja europejskiego konkursu umiejętności zawodowych EuroSkills w Polsce	84
4.	Cel szczegółowy 4: Wdrożenie innowacyjnych i trwałych mechanizmów współpracy na gruncie krajowym i międzynarodowym w zakresie kształcenia zawodowego, sprzyjających adekwatności i jakości kształcenia oraz odporności i doskonałości zawodowej.....	87
4.1.	Przygotowanie prognozy zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego	87

4.2.	Monitoring karier absolwentów szkół ponadpodstawowych	89
4.3.	Koordinacja polityki uczenia się przez całe życie na poziomie krajowym	90
4.4.	Tworzenie partnerstw na rzecz rozwoju kształcenia zawodowego i Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji	92
4.5.	Utworzenie i funkcjonowanie Branżowych Centrów Umiejętności (BCU).	94
4.6.	Rozwój sektorowych rad do spraw kompetencji	97
4.7.	Rozwój Sektorowych Ram Kwalifikacji	99
4.8.	Rozwój i upowszechnienie Bazy Usług Rozwojowych (BUR)	101
4.9.	Wsparcie wdrażania europejskich narzędzi związanych z kształceniem i szkoleniem zawodowym (działalność Krajowego Zespołu Ekspertów ds. Kształcenia i Szkolenia Zawodowego EVET).....	102
4.10.	Funkcjonowanie Krajowego Punktu Referencyjnego ds. zapewniania jakości kształcenia i szkolenia zawodowego.....	104
4.11.	Monitorowanie zmian zachodzących w obszarze kształcenia i szkolenia zawodowego w Polsce (ReferNet)	105
4.12.	Realizacja projektów mobilności edukacyjnej.....	107
4.13.	Organizacja spotkania dyrektorów generalnych ds. kształcenia i szkolenia zawodowego (DGVT) podczas polskiej prezydencji w Radzie UE w 2025 r.	109
5.	Cel szczegółowy 5: Wsparcie rozwoju nowoczesnego kształcenia zawodowego i uczenia się przez całe życie w regionach we współpracy z samorządami wojewódzkimi i partnerami społecznymi	111
5.1.	Koordinacja polityki uczenia się przez całe życie w regionach.....	111
5.2.	Projekty rozwojowe dla kształcenia zawodowego (Programy Regionalne)	112
V.	Zarządzanie realizacją planu	117
VI.	Oczekiwane efekty planu	118

WYKAZ SKRÓTÓW

BCU – Branżowe Centrum Umiejętności
BUR – Baza Usług Rozwojowych
CEDEFOP – Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego
CKE – Centralna Komisja Egzaminacyjna
CVET – kształcenie zawodowe dorosłych
DID – Dydaktyczna inicjatywa doskonałości
Dz.U. – Dziennik Ustaw
EFRR – Europejski Fundusz Rozwoju Regionalnego
EOG – Europejski Obszar Gospodarczy
EPALE – Elektroniczna platforma na rzecz uczenia się dorosłych w Europie
ERK – Europejska Rama Kwalifikacji
EQAVET – Europejskie ramy zapewniania jakości w kształceniu i szkoleniu zawodowym
Eurostat – Europejski Urząd Statystyczny
FERS – Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego na lata 2021-2027
FRSE – Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji
IBE – Instytut Badań Edukacyjnych
ICEiN – Informatyczne Centrum Edukacji i Nauki
ICT/TIK – technologie informacyjno-komunikacyjne
IVET – kształcenie zawodowe młodzieży
IWDD – Inicjatywa wsparcia dążenia do doskonałości
JST – Jednostka Samorządu Terytorialnego
KAS – Krajowa Administracja Skarbowa
KE – Komisja Europejska
KPO – Krajowy Plan Odbudowy i Zwiększania Odporności
LOWE – Lokalne Ośrodki Wiedzy i Edukacji
MAP – Ministerstwo Aktywów Państwowych
MEiN – Ministerstwo Edukacji i Nauki
MF – Ministerstwo Finansów

MFIPR – Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej
MI – Ministerstwo Infrastruktury
MKiDN – Ministerstwo Kultury i Dziedzictwa Narodowego
MS – Ministerstwo Sprawiedliwości
MŚP – mikroprzedsiębiorstwa oraz małe i średnie przedsiębiorstwa
OKE – okręgowa komisja egzaminacyjna
ORE – Ośrodek Rozwoju Edukacji w Warszawie
OSE – Ogólnopolska Sieć Edukacyjna
PARP – Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości
PELiL – Program Edukacji Lotniczej i Lotniskowej
PO WER – Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020
PP S.A. – Poczta Polska Spółka Akcyjna
PPL – Przedsiębiorstwo państwowe „Porty Lotnicze”
PRK – Polska Rama Kwalifikacji
RP – Rzeczpospolita Polska
RPO – Programy Regionalne
S.A. – spółka akcyjna
SCS – Służba Celno-Skarbowa
SIO – system informacji oświatowej
SIOEO – system informatyczny obsługujący egzaminy ogólnokształcące
SIOEPKZ- system informatyczny obsługujący egzaminy potwierdzające kwalifikacje w zawodzie i egzaminy zawodowe
SOR – Strategia na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju
SRK – Sektorowa Rama Kwalifikacji
SRKL – Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego
UE – Unia Europejska
VET – (ang. Vocational Education and Training) Kształcenie i Szkolenie Zawodowe
ZPE – Zintegrowana Platforma Edukacyjna
ZRK – Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji
ZSK – Zintegrowany System Kwalifikacji
ZSU – Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030

I. Zarys ogólny „Planu działań w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego¹ na lata 2022-2025”

Niniejszy dokument został opracowany w celu wypełnienia rekomendacji wynikających z zalecenia Rady z dnia 24 listopada 2020 r. w sprawie kształcenia i szkolenia zawodowego na rzecz zrównoważonej konkurencyjności, sprawiedliwości społecznej i odporności 2020/C 417/01 i zostanie przedłożony do Komisji Europejskiej.

Komisarz UE ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Wyrównywania Szans, Nicolas Schmit, zwrócił się pismem z 16 marca br. do Ministra Edukacji i Nauki RP o przygotowanie i przedłożenie Komisji Europejskiej – w terminie do 31 maja 2022 r. – planu działań w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego, który wskaże, jakie działania podejmie Polska w celu realizacji ww. zalecenia Rady, jak również deklaracji z Osnabrück z 30 listopada 2020 r. w sprawie kształcenia i szkolenia zawodowego jako czynnika odbudowy i sprawiedliwego przechodzenia na gospodarkę cyfrową i ekologiczną. Deklaracja ministrów ds. kształcenia i szkolenia zawodowego państw członkowskich, krajów kandydujących do UE i krajów EOG, europejskich partnerów społecznych i Komisji Europejskiej odnosi się do działań w ramach polityki kształcenia i szkolenia zawodowego na lata 2021-2025, które uzupełniłyby i usprawniłyby realizację wizji i celów strategicznych sformułowanych w zaleceniu Rady w sprawie kształcenia i szkolenia zawodowego na rzecz zrównoważonej konkurencyjności, sprawiedliwości społecznej i odporności.

Przygotowanie planów działań dotyczy wszystkich państw członkowskich Unii Europejskiej. Plany będą wykorzystywane przez Komisję Europejską do monitorowania działań i określania osiąganych postępów na poziomie europejskim, ale również będą miały wpływ na proponowane przez Komisję Europejską zalecenia krajowe (CSR) w ramach semestru europejskiego.

Plany działań mają odzwierciedlać podejmowane przez państwa członkowskie UE działania na rzecz wdrożenia polityki kształcenia i szkolenia zawodowego, która:

- wyposaża osoby młode i osoby dorosłe w wiedzę, umiejętności i kompetencje pozwalające rozwijać się na zmieniającym się rynku pracy i w zmieniającym się społeczeństwie, z myślą o radzeniu sobie z odbudową i sprawiedliwą transformacją w kierunku ekologicznej i cyfrowej gospodarki, w czasach przemian demograficznych i we wszystkich cyklach koniunkturalnych;
- sprzyja włączeniu i równości szans oraz przyczynia się do osiągnięcia odporności, sprawiedliwości społecznej i dobrobytu dla wszystkich; a także

¹ Kształcenie i szkolenie zawodowe w rozumieniu zalecenia Rady z dnia 24 listopada 2020 r. w sprawie kształcenia i szkolenia zawodowego na rzecz zrównoważonej konkurencyjności, sprawiedliwości społecznej i odporności (2020/C 417/01) należy rozumieć jako kształcenie i szkolenie, które ma na celu wyposażenie osób młodych i osób dorosłych w wiedzę, umiejętności i kompetencje wymagane w określonych zawodach lub, w szerszym ujęciu, na rynku pracy. Może ono odbywać się w środowisku formalnym i pozaformalnym, na wszystkich poziomach europejskich ram kwalifikacji, w tym, w stosownych przypadkach, na poziomie szkolnictwa wyższego.

- promuje europejskie systemy kształcenia i szkolenia zawodowego w kontekście międzynarodowym, tak by były uznawane na poziomie światowym za punkt odniesienia dla osób uczących się w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego.

Plan działań w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego na lata 2022-2025 przedstawia krajowe wyzwania i cele (rozdział 3) oraz szczegółowy opis głównych działań (rozdział 4) odnoszących się do założonych 5 celów krajowych, przy czym dokument prezentuje najistotniejsze narzędzia i środki, które nie są wyczerpującym i zamkniętym katalogiem działań wykonawczych. Ze względu na dynamikę zmian w gospodarce i na rynku pracy, katalog ten może ulegać rozszerzeniu w dostosowaniu do uwarunkowań gospodarczych i osiągniętych efektów działań.

II. Krótka informacja na temat kontekstu krajowego

1. Obowiązujące ramy strategiczne, kontekst krajowy oraz ramy prawne kształcenia i szkolenia zawodowego

1.1. Krajowe ramy strategiczne dla kształcenia i szkolenia zawodowego

Przyjęta przez Rząd RP w 2017 r. Strategia na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju (SOR) do roku 2020 (z perspektywą do 2030) jest obowiązującym, kluczowym dokumentem państwa w obszarze średnio- i długoterminowej polityki gospodarczej. SOR wyznacza ogólne ramy dla rozwoju społeczno-gospodarczego Polski i wymienia edukację jako jeden z jego kluczowych elementów. W obszarze kształcenia zawodowego główne obszary interwencji obejmują: zapewnienie równości szans i wysokiej jakości kształcenia, zwiększenie elastyczności systemu kształcenia zawodowego, dostosowanie kształcenia zawodowego do potrzeb nowoczesnej gospodarki (zwiększenie udziału interesariuszy zewnętrznych), zrewidowanie programów nauczania w odpowiedzi na potrzeby rynku pracy, rozwijanie umiejętności praktycznych, podnoszenie kwalifikacji zawodowych nauczycieli, wprowadzanie rozwiązań ułatwiających walidację efektów uczenia się osób dorosłych.

W tym kontekście jednym z kluczowych projektów strategicznych przedstawionych w SOR, jest projekt Nowoczesne kadry dla polskiego przemysłu (szkolnictwo zawodowe), obejmujący kompleksową politykę rozwoju kadr średniego szczebla, w ramach nowego modelu współpracy szkolnictwa branżowego z gospodarką. Za jego realizację odpowiada Ministerstwo Edukacji i Nauki.

Istotnym dokumentem strategicznym regulującym kwestie związane m.in. z kształceniem i szkoleniem zawodowym jest Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2030 (SRKL). SRKL jest jedną z dziewięciu strategii sektorowych realizujących średnio- i długookresową politykę rozwoju kraju w obszarze rynku pracy. Głównym celem SRKL jest rozwój kapitału ludzkiego poprzez wydobycie potencjału ludzi w taki sposób, aby mogli w pełni uczestniczyć w życiu społecznym, politycznym i gospodarczym na wszystkich etapach życia. Jednym z celów szczegółowych SRKL jest podniesienie poziomu kompetencji i kwalifikacji obywateli.

Jednym z ostatnich dokumentów w obszarze rozwoju umiejętności zawodowych, przyjętych przez Radę Ministrów, jest Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030 (ZSU). Powstanie ZSU wynikało z uzgodnień z Komisją Europejską w ramach Umowy Partnerstwa. Strategia stwarza ramy dla działań na rzecz nabywania i rozwijania umiejętności w myśl idei uczenia się przez całe życie. Nadrzędnym celem Strategii jest stworzenie możliwości i warunków dla rozwoju umiejętności niezbędnych do wzmocnienia kapitału społecznego, włączenia społecznego, wzrostu gospodarczego i osiągnięcia wysokiej jakości życia. ZSU obejmuje cały system edukacji i szkoleń, w tym edukację ogólną, edukację zawodową, szkolnictwo wyższe, edukację pozaformalną i uczenie się nieformalne. Zapisy ZSU stanowią zarówno podstawę określenia planów zagospodarowania funduszy krajowych i europejskich na rzecz rozwoju umiejętności, jak i wspólny układ odniesienia umożliwiający

najkorzystniejsze planowanie projektów i programów przez dysponentów poszczególnych części budżetu państwa, jednostki samorządu terytorialnego oraz inne podmioty publiczne i prywatne. Tym samym zapisy ZSU (część szczegółowa) należy traktować jako merytoryczny drogowskaz dla optymalnej alokacji funduszy krajowych i europejskich na rzecz rozwoju umiejętności, w tym umiejętności zawodowych, na poziomie krajowym i regionalnym. ZSU składa się z części ogólnej, która zawiera diagnozę w odniesieniu do obszaru umiejętności w Polsce, określa najważniejsze wyzwania dla obszaru umiejętności oraz priorytety i kierunki interwencji na rzecz rozwijania umiejętności, oraz z części szczegółowej, która stanowi pogłębioną analizę bieżącej sytuacji, rozwija kierunki interwencji, zawiera szczegółowe ustalenia wdrożeniowe i wskazuje podmioty zaangażowane w ich realizację.

W ZSU rozwijanie umiejętności zawodowych jest kluczowe z punktu widzenia uczenia się przez całe życie.

Z punktu widzenia efektywnego kształcenia zawodowego i doradztwa zawodowego w ZSU położono nacisk na rozwijanie systemu prognozowania zapotrzebowania na umiejętności, kwalifikacje i zawody, w tym: rozwijanie istniejących i tworzenie nowych rozwiązań organizacyjnych, integrację i rozbudowę istniejących oraz tworzenie nowych metod i narzędzi diagnozowania, opracowanie i wdrażanie standardów przetwarzania informacji, wynikających z bieżących diagnoz i analiz megatrendów, wyników badań przekrojowych oraz modelowania prorozwojowego, z uwzględnieniem różnic terytorialnych. Podkreśla się także konieczność rozwijania systemu informowania o aktualnym i przyszłym zapotrzebowaniu na umiejętności, kwalifikacje i zawody oraz rozwijania istniejących i tworzenia nowych rozwiązań w zakresie monitorowania karier absolwentów.

W ZSU akcent został położony na rozwijanie współpracy pomiędzy pracodawcami a instytucjami edukacji formalnej i pozaformalnej, jakościowe i ilościowe rozwijanie praktyk i staży krajowych i zagranicznych dla osób uczących się w ramach edukacji formalnej i pozaformalnej oraz jakościowe i ilościowe rozwijanie praktyk i staży krajowych i zagranicznych dla kadry kształcącej a także rozwijanie zaplecza technicznego, dydaktycznego i instytucjonalnego kształcenia zawodowego uwzględniającego rzeczywiste warunki pracy.

W ZSU podkreśla się konieczność budowania środowiska pracy, w którym uczenie się rozumiane jest jako stały i ciągły proces, a nie działanie epizodyczne. Sprzyjanie rozwojowi indywidualnemu i zespołowemu pracowników, inwestowanie w wysokiej jakości ukierunkowane szkolenia, a zwłaszcza umożliwianie praktykowania uczenia się w toku normalnej pracy i staży, stwarza lepsze możliwości uczenia się odpowiadające potrzebom rynku pracy.

Jednym z celów ZSU jest także wsparcie pracowników i kadr zarządzających w wykorzystaniu umiejętności w miejscu pracy w celu podnoszenia efektywności i satysfakcji zawodowej oraz lepszego wykorzystania potencjału kadr w gospodarce. Ważne jest także zwiększanie elastyczności kształcenia i szkolenia dorosłych – monitorowanie i wspieranie dostępności elastycznych programów edukacyjnych. Istotne jest także popularyzowanie wiedzy i dobrych praktyk w zakresie rozwijania umiejętności pracowników poprzez ukierunkowane kampanie i dostępność informacji online poświęconych wykorzystaniu umiejętności i praktykom w miejscach pracy.

Kompleksowym dokumentem określającym cele związane z odbudową i tworzeniem odporności społeczno-gospodarczej Polski po kryzysie wywołanym przez pandemię COVID-19 jest Krajowy Plan Odbudowy i Zwiększania Odporności (KPO), przyjęty przez Radę Ministrów 30 kwietnia 2021 r.

W KPO podkreśla się konieczność doskonalenia systemu edukacji, mechanizmów uczenia się przez całe życie w kierunku lepszego dopasowania do potrzeb nowoczesnej gospodarki, wzrostu innowacyjności, zwiększania transferu nowych technologii oraz zielonej transformacji. Realizacja tego celu możliwa jest poprzez poprawę dopasowania umiejętności i kwalifikacji pracowników do wymogów rynku pracy. Efektem tego działania jest przygotowanie kadr na potrzeby nowoczesnej gospodarki oraz funkcjonowania w sytuacjach kryzysowych. W tym celu KPO proponuje wsparcie rozwoju nowoczesnego kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie, co pozwoli zapewnić przestrzeń dla skutecznej współpracy szkół, w tym prowadzących kształcenie zawodowe, uczelni, pracodawców, ośrodków badawczo-rozwojowych i innych instytucji otoczenia gospodarczego oraz promocja szkolnictwa zawodowego.

Z punktu widzenia współpracy między pracodawcami a sektorem nauki kluczowe jest zapewnienie efektywnego transferu wiedzy i innowacji do gospodarki, w tym w zakresie cyfryzacji i zielonej gospodarki. Dostosowanie pracowników do zmian zachodzących w gospodarce oraz szybkie reagowanie na pojawiające się kryzysy wymaga elastyczności oraz posiadania przez pracowników kompetencji uniwersalnych i przekrojowych. Dalsze zapewnienie wykwalifikowanych kadr odpowiadających na potrzeby nowoczesnej gospodarki możliwe będzie dzięki ciągłej poprawie jakości i dostępności kształcenia zawodowego, wzmocnieniu jego powiązań z biznesem oraz z innowacjami oraz poprzez dalsze rozwijanie systemu kształcenia dorosłych i mechanizmów uczenia się przez całe życie.

Zaplanowane w KPO działania w obszarze edukacji i uczenia się przez całe życie mają na celu przede wszystkim przygotowanie kadr na potrzeby nowoczesnej gospodarki oraz funkcjonowania w sytuacjach kryzysowych, a także ożywienie gospodarcze po kryzysie COVID-19, wdrażanie ZSU zorientowane na wyzwania przyszłości i innowacyjne systemy kształcenia i uczenia się, rozwój doskonałości zawodowej w kształceniu zawodowym na wszystkich poziomach, promocję umiejętności, jak również wspieranie transformacji cyfrowej i ekologicznej.

Obecnie finalizowane są prace nad projektem Strategii Produktywności 2030, która będzie aktualizacją, uzupełnieniem i rozwinięciem obowiązującej do 2020 r. Strategii Innowacyjności i Efektywności Gospodarki „Dynamiczna Polska 2020”. Strategia Produktywności 2030 przewiduje rozwój kształcenia zawodowego na potrzeby przemysłu przyszłości. Zgodnie z projektem strategii, zachodzące dynamicznie zmiany, związane z czwartą rewolucją przemysłową, wymagać będą rozwoju nowych umiejętności w zakresie wytwarzania oraz wykorzystania technologii, takich jak: systemy cyberfizyczne, zaawansowane systemy zarządzania produkcją, zaawansowana robotyzacja, złożone systemy analizy danych produkcyjnych czy sztuczna inteligencja. Zakłada się przy tym, że w nowym, wdrażanym od 2019 r. modelu kształcenia zawodowego, nacisk położony będzie na wzmocnienie współpracy

i partycypacji pracodawców, w tym m. in. w kształtowaniu propozycji programów nauczania. Zapotrzebowanie na kreatywną kadrę o bardzo wysokich kompetencjach wiązać się będzie z przygotowaniem jej do aktualnych i przyszłych potrzeb, a to wymusza aktualizację treści kształcenia pod kątem wyzwań związanych z cyfrową transformacją przemysłu. W projektowanej strategii zakłada się, że system edukacji i rozwoju umiejętności powinien być na tyle elastyczny, aby pozwalał na szybkie reagowanie na zapotrzebowanie gospodarki na konkretne umiejętności. Ponadto, z uwagi na dynamikę zmian we współczesnej gospodarce, niezbędne jest dalsze wzmocnienie procesu aktualizacji wiedzy nauczycieli zawodu.

1.2. Kontekst krajowy systemu kształcenia i szkolenia zawodowego w Polsce

Podejmowane na przestrzeni lat reformy, programy, projekty i różnego typu inicjatywy zarówno na szczeblu centralnym i regionalnym wskazują na kluczową rolę umiejętności zawodowych w życiu człowieka.

Intensywny program reform w sektorze oświaty, zainicjowany w 2016 r., miał na celu dostosowanie struktury szkolnictwa i programów nauczania do zapotrzebowania na umiejętności na nowoczesnym rynku pracy i wymogów życia społecznego. Zreformowany system oferuje dzieciom i młodzieży wykształcenie ogólne niezbędne do dalszego rozwoju osobistego i będące odpowiedzią na potrzeby nowoczesnego społeczeństwa oraz nabycie kwalifikacji zawodowych współtworzonych przez pracodawców.

W szkolnictwie zaszły także istotne zmiany strukturalne oraz programowe.

Aktualnie, w ramach systemu oświaty w Polsce, kształcenie zawodowe realizowane jest w następujących typach szkół:

- 3-letniej branżowej szkole I stopnia,
- 2-letniej branżowej szkole II stopnia (dla absolwentów branżowej szkoły I stopnia),
- 5-letnim technikum,
- szkole policealnej o okresie nauki od 1 roku do 2,5 lat (dla osób posiadających wykształcenia średnie lub średnie branżowe).

Kształcenie zawodowe prowadzone jest również w formach pozaszkolnych (kursowych).

Obecnie kształcenie zawodowe prowadzone jest w 229 zawodach. W zawodach wyodrębnione są kwalifikacje, czyli zestawy wiedzy i umiejętności oraz kompetencji, po nabyciu których można realizować określone zadania i wykonywać określone czynności. W zawodach nauczanych w branżowej szkole I stopnia wyodrębniono 1 kwalifikację, a w zawodach nauczanych w branżowej szkole II stopnia, technikum i szkole policealnej – 1 lub 2 kwalifikacje.

Opis kształcenia w poszczególnych zawodach, w tym zestaw obowiązkowych treści nauczania opisanych w formie oczekiwanych efektów kształcenia i kryteriów

ich weryfikacji, określają podstawy programowe kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego. Podstawy programowe określają także wyposażenie szkoły niezbędne do realizacji kształcenia w zakresie poszczególnych kwalifikacji wyodrębnionych w zawodzie oraz minimalną liczbę godzin, jaka jest potrzebna, aby zrealizować treści nauczania odnoszące się do efektów kształcenia. Kształcenie w zawodach realizowane jest w oparciu o program nauczania zawodu, który szkoła powinna opracowywać we współpracy z pracodawcami lub organizacjami pracodawców. Program ten musi uwzględniać podstawę programową kształcenia w danym zawodzie, ale może uwzględniać również treści nauczania wykraczające poza zakres podstawy programowej, co pozwala szkołom elastycznie reagować na zmieniające się potrzeby.

Kwalifikacje zawodowe potwierdza się w systemie zewnętrznych egzaminów zawodowych przeprowadzanych odrębnie dla każdej kwalifikacji. Osoba, która zda egzamin otrzymuje certyfikat kwalifikacji zawodowej. Natomiast osoba, która potwierdziła wszystkie kwalifikacje w danym zawodzie i posiada odpowiedni poziom wykształcenia otrzymuje dyplom zawodowy.

1.3. Ramy prawne systemu kształcenia i szkolenia zawodowego w Polsce

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 1997 r. gwarantuje wszystkim obywatelom prawo do nauki i stanowi, że nauka w szkołach publicznych jest bezpłatna i obowiązkowa do 18. roku życia.

Kształcenie zawodowe stanowi istotny filar edukacji w Polsce. Organizację systemu kształcenia i szkolenia zawodowego regulują ustawy i akty wykonawcze do tych ustaw.

Do najważniejszych ustaw należą:

- ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe,
- ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty,
- ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy,
- ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks Pracy,
- ustawa z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji,
- ustawa z dnia 27 października 2017 r. o finansowaniu zadań oświatowych,
- ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela,
- ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce.

Do najważniejszych aktów wykonawczych regulujących kwestie związane z kształceniem i szkoleniem zawodowym w Polsce należą m.in. następujące rozporządzenia:

- rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 15 lutego 2019 r. w sprawie ogólnych celów i zadań kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego,
- rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 16 maja 2019 r. w sprawie podstaw programowych kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz

dotychczasowych umiejętności zawodowych w zakresie wybranych zawodów szkolnictwa branżowego,

- rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 3 kwietnia 2019 r. w sprawie ramowych planów nauczania dla publicznych szkół,
- rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 22 lutego 2019 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu,
- rozporządzenie Rady Ministrów z dnia z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania,
- rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 28 sierpnia 2019 w sprawie szczegółowych warunków i sposobu przeprowadzania egzaminu zawodowego oraz egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie,
- rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 30 sierpnia 2019 r. w sprawie egzaminów eksternistycznych,
- rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 19 marca 2019 r. w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych.

2. Główne reformy i inicjatywy, które już się rozpoczęły i są w toku w czasie przygotowywania planu działań w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego

Od roku szkolnego 2017/2018 trwa reforma systemu edukacji w Polsce. W pierwszym etapie reformy uelastyczniono strukturę szkolnictwa i zapewniono dostęp do dalszego kształcenia. Wprowadzono branżową szkołę I stopnia oraz branżową szkołę II stopnia zapewniającą drożność kształcenia oraz możliwość przystąpienia do matury. Ponadto szkoły zostały zobowiązane do realizacji zajęć z zakresu doradztwa zawodowego w celu zwiększenia trafności decyzji związanych z wyborem zawodu.

W kolejnym etapie reformy, wychodząc naprzeciw oczekiwaniom pracodawców, resort edukacji przygotował rozwiązania służące powiązaniu kształcenia zawodowego z rynkiem pracy.

22 listopada 2018 r. została przyjęta ustawa wprowadzająca pakiet zmian w systemie kształcenia zawodowego. Głównym celem zmian była odbudowa prestiżu kształcenia zawodowego, poprzez poprawę jakości i efektywności kształcenia w szkołach i placówkach. Przyjęte rozwiązania uwzględniają mechanizmy włączania wszystkich kluczowych partnerów kształcenia zawodowego w działania służące systematycznemu dostosowywaniu tego kształcenia do potrzeb rynku pracy.

Główne zmiany z zakresu kształcenia zawodowego weszły w życie 1 września 2019 r.

Zdecydowana większość rozwiązań to konkretne instrumenty służące powiązaniu edukacji z rynkiem pracy, w tym m.in.:

- obowiązek współpracy szkół z pracodawcami zapewniający bezpośredni wpływ pracodawców na proces kształcenia zawodowego,

- stały udział pracodawców w określaniu zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym i wojewódzkim rynku pracy w ramach ogłaszanej każdego roku prognozy zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego (Prognoza),
- obowiązkowe doradztwo zawodowe dla uczniów szkół podstawowych i uczniów szkół ponadpodstawowych,
- zwiększenie finansowania kosztów kształcenia w zawodach ujętych w Prognozie,
- dodatkowe finansowanie (promocja) tzw. zawodów unikatowych ujętych w wykazie zawodów o szczególnym znaczeniu dla kultury i dziedzictwa narodowego,
- zapewnienie uczniom przygotowania do nabycia uprawnień branżowych niezbędnych do wykonywania zawodu,
- umożliwienie nabywania umiejętności dodatkowych (specjalistycznych), zwiększających szanse uczniów na zatrudnienie zgodne z kwalifikacjami,
- wprowadzenie nowej formuły kształcenia zawodowego w rzeczywistych warunkach pracy (staż uczniowski wliczany uczniom do okresu zatrudnienia),
- wprowadzenie obowiązku przystąpienia do egzaminu zawodowego/ czeladniczego jako jednego z warunków ukończenia szkoły,
- wprowadzenie obowiązkowych szkoleń branżowych dla nauczycieli kształcenia zawodowego u pracodawców,
- zwiększenie atrakcyjności kształcenia dualnego – podniesienie minimalnych stawek procentowych wynagrodzeń młodocianych pracowników, za które pracodawcom przysługuje refundacja,
- wprowadzenie preferencji podatkowych dla pracodawców przekazujących darowizny publicznym: szkołom prowadzącym kształcenie zawodowe, centrom kształcenia zawodowego oraz placówkom kształcenia ustawicznego.

Poniżej zamieszczono opis głównych rozwiązań wprowadzonych od 1 września 2019 roku w ramach reformy kształcenia zawodowego w Polsce.

[Prognoza MEN zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego \(coroczna publikacja do 1 lutego\) – stałe monitorowanie potrzeb na krajowym i wojewódzkim rynku pracy](#)

W zawodach na które prognozowane jest szczególne zapotrzebowanie na krajowym rynku pracy (cz. II prognozy):

- zwiększona kwota podziału części oświatowej subwencji ogólnej (wyższa kwota w przeliczeniu na jednego ucznia),
- zwiększona z 8 do 10 tys. zł kwota dofinansowania pracodawcom kosztów kształcenia jednego młodocianego pracownika.

Oferta szkół adekwatna do potrzeb rynku pracy – obowiązek uzyskania opinii wojewódzkiej rady rynku pracy wydawanej na okres 5 lat:

- cykliczna ocena zasadności kształcenia w danym zawodzie zgodnie z potrzebami regionalnego i lokalnego rynku pracy,
- ponowna opinia nie jest wymagana w przypadku gdy w prognozie MEN na dany zawód wykazano zapotrzebowanie na krajowym lub wojewódzkim rynku pracy.

Obowiązek współpracy szkół z pracodawcami – umowa lub porozumienie z pracodawcą warunkiem uruchomienia kształcenia w danym zawodzie:

- współpraca może dotyczyć m. in. tworzenia klas patronackich, programu nauczania zawodu, praktycznej nauki zawodu, organizacji egzaminu zawodowego, doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego, realizacji doradztwa zawodowego,
- współpraca musi obejmować co najmniej 1 cykl kształcenia.

Umiejętności dodatkowe i kwalifikacje rynkowe – możliwość nabywania przez uczniów dodatkowych umiejętności zawodowych w trakcie nauki w szkole lub przygotowania do uzyskania kwalifikacji rynkowej:

- około 20%-30% puli godzin obowiązkowych zajęć edukacyjnych przeznaczonych na dostosowanie kształcenia do potrzeb lokalnego i regionalnego rynku pracy, m.in. poprzez nabywanie dodatkowych umiejętności (np. baristy w zawodzie kelner), przygotowanie do uzyskania dodatkowych uprawnień lub certyfikowanej kwalifikacji rynkowej.

Przygotowanie do uzyskania uprawnień – zapewnienie uczniom przygotowania do nabycia wybranych uprawnień zawodowych:

- skrócenie ścieżki do wykonywania zawodu,
- obowiązkowe przygotowanie do nabycia wybranych uprawnień niezbędnych do wykonywania zawodu (np. licencji maszynisty w branży transportu kolejowego, prawa jazdy kat. C w branży transportu drogowego).

Rozwój kształcenia w przedsiębiorstwach – staże uczniowskie wliczane uczniom do okresu zatrudnienia (uprawnienia pracownicze), a świadczenia dla stażystów wliczane pracodawcom w koszty uzyskania przychodu:

- upowszechnienie kształcenia w rzeczywistych warunkach pracy,
- wprowadzenie umów stażowych z uczniami techników i branżowych szkół I stopnia niebędących młodocianymi pracownikami,
- staż może obejmować nawet cały cykl kształcenia.

Obowiązkowe cykliczne szkolenia branżowe w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego (nauczycieli teoretycznych przedmiotów zawodowych i praktycznej nauki zawodu):

- szkolenia realizowane w łącznym wymiarze 40 godzin w 3-letnich cyklach u pracodawców związanych z nauczaniem zawodem/branżą,
- finansowane m.in. ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego.

Zwiększenie minimalnych stawek wynagrodzenia pracowników młodocianych, za które pracodawcom przysługuje refundacja:

- procentowa wysokość minimalnych stawek nie była zmieniana od 1996 r.,
- od września 2019 r. podniesienie minimalnych stawek z 4%, 5%, 6% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w kolejnych latach nauki do odpowiednio 5%, 6% i 7%,
- zwiększenie atrakcyjności kształcenia w zawodach rzemieślniczych.

Zmiana modelu finansowania kształcenia zawodowego – zróżnicowanie subwencji oświatowej w zależności od kosztowności kształcenia oraz zapotrzebowania na zawody:

- od 2020 r. finansowanie zróżnicowane m. in. w oparciu o prognozę MEiN,
- od 2020 r. subwencja uwzględnia także zawody „unikatowe” uznane przez MEiN i MKiDN za zawody o szczególnym znaczeniu dla kultury i dziedzictwa narodowego (np. technik budowy i strojenia fortepianów i pianin, kowal, pszczelarz, technik ceramik).

Wzmocnienie potencjału szkół – doprecyzowanie zasad gromadzenia przez szkoły środków na wydzielonym rachunku dochodów:

- w przypadku jednostek budżetowych prowadzących kształcenie zawodowe środki gromadzone na wydzielonym rachunku mają pochodzić w szczególności z działalności polegającej na świadczeniu usług w ramach kształcenia zawodowego.

Preferencje podatkowe dla pracodawców przekazujących darowizny szkołom prowadzącym kształcenie zawodowe:

- w przypadku podatku CIT, PIT pomniejszenie dochodu o wysokość darowizny przekazanej na cele kształcenia zawodowego (odpowiednio do 10% i 6% dochodu).

Obowiązkowy egzamin zawodowy – zwiększenie efektywności kształcenia zawodowego (pierwszy obowiązkowy egzamin w szkole policealnej w 2020 r., w technikum w 2021 r., w branżowej szkole I stopnia w 2022 r.):

- wprowadzenie obowiązku przystąpienia do egzaminu zawodowego (a w przypadku uczniów-pracowników młodocianych kształcących się w rzemiośle – do egzaminu czeladniczego) – warunkiem uzyskania promocji do następnej klasy oraz uzyskania świadectwa ukończenia szkoły.

Obowiązkowe doradztwo zawodowe – przygotowanie do wyboru zawodu i kierunku dalszego kształcenia od przedszkola do szkół ponadpodstawowych:

- na zajęciach edukacyjnych wychowania przedszkolnego,
- na obowiązkowych zajęciach edukacyjnych z zakresu kształcenia ogólnego lub kształcenia w zawodzie,
- na zajęciach z zakresu doradztwa zawodowego,
- na zajęciach w ramach pomocy psychologiczno-pedagogicznej,
- na zajęciach z wychowawcą.

Powyżej opisane rozwiązania i regulacje w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego w zdecydowanej większości uwzględniają priorytety z Zalecenia VET 2020 oraz cele Deklaracji z Osnabruck.

VET 2020 Zalecenie A: Kształcenie i szkolenie zawodowe elastycznie dostosowuje się do zmian na rynku pracy

A.1: Programy kształcenia i szkolenia zawodowego powinny oferować zrównoważony zestaw umiejętności zawodowych, w tym technicznych, dobrze dostosowanych do wszystkich cykli koniunkturalnych, zmieniających się miejsc pracy i metod pracy oraz kompetencji kluczowych, w tym solidne umiejętności podstawowe, cyfrowe, przekrojowe, ekologiczne oraz inne umiejętności życiowe, które stanowią mocną podstawę odporności, uczenia się przez całe życie, zdolności do zatrudnienia przez całe życie, włączenia społecznego, aktywności obywatelskiej i rozwoju osobistego.

PL: W systemie oświaty kształcenie zawodowe realizowane jest w zawodach określonych w klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego, w oparciu o krajowe podstawy programowe kształcenia w zawodach. W 2019 r. zostały określone nowe podstawy programowe kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego, które zawierają zestawy efektów kształcenia i kryteriów ich weryfikacji odnoszące się do wiedzy, umiejętności zawodowych, w tym wybranych umiejętności cyfrowych i ekologicznych (w zależności od zawodu) oraz kompetencji personalnych i społecznych. Umiejętności podstawowe i przekrojowe określają podstawy programowe kształcenia ogólnego dla poszczególnych typów szkół. Podstawy programowe kształcenia w zawodach zostały opracowane, przy udziale pracodawców i zostały dopasowane do potrzeb poszczególnych branż.

A.2: Programy nauki, oferta programowa oraz kwalifikacje w obszarze kształcenia i szkolenia zawodowego powinny być regularnie aktualizowane, stosownie do potrzeb, z wykorzystaniem gromadzonych informacji na temat umiejętności (tj. systemów monitorowania losów absolwentów, mechanizmów przewidywania potrzeb w zakresie umiejętności, w tym na poziomie sektorowym i regionalnym).

PL: Oferta programowa kształcenia zawodowego jest regularnie aktualizowana. Przepisy prawa oświatowego w Polsce przewidują zarówno wprowadzanie zmian w klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego, obejmujące zmiany w zakresie kwalifikacji zawodowych, jak również wprowadzanie zmian w podstawach programowych kształcenia w poszczególnych zawodach. Zmiany te mogą być dokonywane na wnioski ministrów właściwych dla zawodów, m.in. z inicjatywy organizacji pracodawców.

Podejmowane są systematyczne działania, we współpracy z pracodawcami, mające na celu przegląd oferty oraz kwalifikacji.

Kształcenie zawodowe odbywa się w oparciu o szkolne programy nauczania tworzone przez nauczycieli kształcenia zawodowego (we współpracy m.in. z pracodawcami) dzięki czemu szkoła może na bieżąco reagować na potrzeby rynku pracy.

Szkoły dostosowują ofertę kształcenia zawodowego do potrzeb rynku pracy z uwzględnieniem przygotowywanej corocznie przez MEiN Prognozy zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym i wojewódzkim rynku pracy. Prognoza jest również wykorzystywana

przez wojewódzkie rady rynku pracy przy opiniowaniu planowania przez szkołę kształcenia w nowym zawodzie.

Ponadto od 2021 r. prowadzony jest przez MEiN monitoring karier absolwentów szkół ponadpodstawowych w celu zapewnienia informacji na temat przebiegu karier absolwentów tych szkół na potrzeby prowadzenia polityki oświatowej państwa na poziomie krajowym, regionalnym i lokalnym, w tym dostosowywania kierunków i treści kształcenia do wymogów rynku pracy oraz przygotowywania uczniów do wyboru zawodu i kierunku kształcenia.

A.3: Organizatorzy kształcenia i szkolenia zawodowego powinni, stosownie do kontekstu krajowego, dysponować odpowiednim poziomem autonomii, elastyczności, wsparcia i finansowania, aby móc dostosować ofertę szkoleniową do zmieniających się potrzeb w zakresie umiejętności, do transformacji ekologicznej i cyfrowej oraz do cykli koniunkturalnych, a jednocześnie zapewniać jakość.

PL: Szkoły w Polsce posiadają autonomię w zakresie tworzenia programów nauczania zawodu, które opracowywane są przez nauczycieli w oparciu o podstawy programowe kształcenia w zawodach i dopuszczane do użytku w szkole przez dyrektora szkoły. Programy nauczania mogą obejmować treści nauczania wykraczające poza podstawy programowe kształcenia w zawodach, w szczególności w uzgodnieniu z pracodawcami z lokalnego rynku pracy, w celu przygotowania uczniów do uzyskania dodatkowych umiejętności zawodowych, kwalifikacji rynkowej funkcjonującej w Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji lub dodatkowych uprawnień zawodowych.

A.4: Programy kształcenia i szkolenia zawodowego powinny obejmować na wszystkich poziomach elementy uczenia się w rzeczywistych warunkach pracy, które to elementy powinny być następnie rozszerzane również w ustawicznym kształceniu i szkoleniu zawodowym. Programy przygotowania zawodowego powinny być dalej rozwijane, aby poszerzyć oferty w ramach gwarancji dla młodzieży, i być uzupełniane właściwym wsparciem i środkami mającymi na celu stabilizowanie oferty przygotowania zawodowego oraz uwzględnienie specyficznych wyzwań, przed którymi stoją małe przedsiębiorstwa. Aby stworzyć możliwości uczenia się w rzeczywistych warunkach pracy w różnych sektorach gospodarki, można by wprowadzić środki zachęcające dla pracodawców stosownie do kontekstu krajowego.

PL: Kształcenie praktyczne jest obowiązkowym elementem kształcenia we wszystkich zawodach i stanowi co najmniej 50% godzin kształcenia zawodowego w technikum i szkole policealnej oraz co najmniej 60% tych godzin w branżowej szkole I stopnia. Ponadto uczniowie technikum, branżowej szkoły II stopnia i szkoły policealnej realizują obowiązkowe praktyki zawodowe u pracodawców. W przypadku branżowej szkoły I stopnia ok. 60% uczniów jest młodocianymi pracownikami odbywającymi naukę zawodu u pracodawcy na podstawie umowy o pracę.

W celu umożliwienia uczniom uzyskiwania doświadczenia i nabywania umiejętności praktycznych w rzeczywistych warunkach pracy, wprowadzono możliwość odbywania przez nich stażu uczniowskiego (na podstawie umowy zawartej między nimi a pracodawcą). Firmy mogą przyjmować uczniów na staż uczniowski już od pierwszej klasy, nawet na cały cykl kształcenia, a każdy pracodawca, który podpisze z uczniem umowę na staż uczniowski i będzie mu wypłacał z tego tytułu świadczenie pieniężne, może to świadczenie wliczyć w koszty uzyskania przychodu.

Ponadto podniesiono poziom dofinansowania pracodawcom kosztów kształcenia młodocianych pracowników w tzw. zawodach „deficytowych” wynikających z corocznej prognozy MEiN.

VET 2020 Zalecenie B: Podstawę kształcenia i szkolenia zawodowego stanowią elastyczność i możliwości postępu

B1: Programy kształcenia i szkolenia zawodowego powinny być zorientowane na osobę uczącą się, oferować dostęp do uczenia się tradycyjnego, cyfrowego lub hybrydowego oraz elastycznych i modułowych ścieżek opartych na uznawaniu efektów uczenia się pozaformalnego i nieformalnego, a także otwierać możliwości rozwoju kariery i postępów w uczeniu się. Programy ustawicznego szkolenia zawodowego powinny być konstruowane w sposób umożliwiający łatwe dostosowanie do rynkowych, sektorowych lub indywidualnych potrzeb w zakresie podnoszenia lub zmiany kwalifikacji.

PL: W systemie kształcenia zawodowego w Polsce istnieją elastyczne ścieżki umożliwiające uzyskanie kwalifikacji zawodowych, zarówno w systemie formalnym, pozaformalnym jak i nieformalnym.

Elastyczna struktura zmodernizowanego systemu kształcenia zawodowego zapewnia możliwość rozwoju kariery i postępów w uczeniu się. Osoby posiadające odpowiednie dokumenty potwierdzające kwalifikacje zawodowe i odpowiedni poziom wykształcenia mają możliwość uznania nabytych różnymi ścieżkami kwalifikacji w celu uzyskania dyplomu zawodowego w zawodzie nauczanym na poziomie technika.

Organizatorzy ustawicznego kształcenia i szkolenia zawodowego (podobnie jak szkoły) posiadają autonomię w zakresie tworzenia programów nauczania.

Z myślą o zwiększaniu dostępu do kształcenia i uczenia się równoległe do kształcenia w systemie formalnym funkcjonują tzw. kwalifikacje rynkowe, tj. kwalifikacje nieuregulowane przepisami prawa, których nadawanie odbywa się na zasadzie swobody działalności gospodarczej. Są one wypracowywane przez różne środowiska (organizacje społeczne, zrzeszenia, korporacje lub inne podmioty) na podstawie zgromadzonych przez nie doświadczeń.

Kwalifikacje rynkowe mogą dotyczyć działalności o charakterze ściśle zawodowym, ale również różnych obszarów działalności społecznej, w tym działalności wychowawczej i opiekuńczej, a także działalności o charakterze rekreacyjnym.

B.2: Programy kształcenia i szkolenia zawodowego powinny opierać się na modułach lub jednostkach efektów uczenia się; powinny także funkcjonować mechanizmy walidacji umożliwiające transfer, uznawanie i akumulację indywidualnych efektów uczenia się w celu uzyskania kwalifikacji lub częściowej kwalifikacji w zależności od kontekstu krajowego.

PL: W systemie formalnym kształcenie odbywa się w oparciu o określone podstawy programowe kształcenia w zawodach, których konstrukcja opiera się na jednostkach efektów kształcenia, co ułatwia osobom uczącym się możliwość transferu, uznawania i akumulacji indywidualnych efektów kształcenia.

Jednostki efektów kształcenia uwzględnione są w programach nauczania w ramach kształcenia ustawicznego na kwalifikacyjnych kursach zawodowych lub kursach umiejętności zawodowych.

Uczniowie szkół prowadzących kształcenie zawodowe mają obowiązek przystąpienia do egzaminu zawodowego lub egzaminu czeladniczego (w przypadku uczniów będących młodocianymi pracownikami odbywającymi naukę zawodu u pracodawcy

będącego rzemieślnikiem), które jest jednym z warunków uzyskania promocji do następnej klasy lub ukończenia szkoły.

Osoby, które co najmniej dwa lata pracowały lub kształciły się w danym zawodzie (posiadające wykształcenie co najmniej podstawowe) mogą przystąpić do walidacji efektów uczenia się w ramach egzaminu zawodowego eksternistycznego.

Ponadto dyrektor szkoły prowadzącej kształcenie zawodowe może zawrzeć umowę z instytucją certyfikującą kwalifikacje rynkowe, dotyczącą jednokrotnego i nieodpłatnego przystąpienia przez uczniów lub absolwentów szkoły do walidacji (potwierdzenia) i certyfikowania kwalifikacji rynkowej funkcjonującej w ZSK.

VET 2020 Zalecenie C. Kształcenie i szkolenie zawodowe napędza innowacje i wzrost oraz przygotowuje do transformacji cyfrowej i ekologicznej oraz zawodów, na które jest duże zapotrzebowanie

C.1: Należy zapewnić odporność kształcenia i szkolenia zawodowego poprzez włączenie go do strategii gospodarczych, przemysłowych i innowacyjnych, w tym tych związanych z odbudową oraz transformacją cyfrową i ekologiczną. W związku z tym należy w istotny sposób dostosować i/lub rozszerzyć ofertę kształcenia i szkolenia zawodowego, zwłaszcza dla osób dorosłych, poprzez wspieranie nabywania umiejętności w zakresie przedsiębiorczości, umiejętności cyfrowych i umiejętności ekologicznych.

PL: Kształcenie i szkolenie zawodowe zajmuje istotne miejsce w kluczowych dokumentach strategicznych i politykach publicznych przyjętych przez Rząd RP, w tym w Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju będącej kluczowym dokumentem państwa w obszarze średnio- i długoterminowej polityki gospodarczej, w Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030, która stwarza ramy dla działań na rzecz nabywania i rozwijania umiejętności w myśl idei uczenia się przez całe życie, oraz w Strategii Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2030, Krajowym Planie Odbudowy i Zwiększania Odporności, a także w projektowanej Strategii Produktywności 2030.

Umiejętności w zakresie przedsiębiorczości, umiejętności cyfrowe i umiejętności ekologiczne kształtowane są na wszystkich etapach edukacyjnych.

VET 2020 Zalecenie D: Kształcenie i szkolenie zawodowe jest atrakcyjnym wyborem opartym na nowoczesnym i cyfrowym zapewnianiu szkolenia/umiejętności

D.1. Podstawowe i ustawiczne kształcenie i szkolenie zawodowe są elementami uczenia się przez całe życie. Powinny istnieć elastyczne i drożne ścieżki między podstawowym a ustawicznym kształceniem i szkoleniem zawodowym, kształceniem ogólnym i szkolnictwem wyższym.

PL: W polskim systemie oświaty istnieją elastyczne i drożne ścieżki między kształceniem zawodowym a ustawicznym kształceniem zawodowym. Osoby, które kontynuują naukę (po ukończeniu szkoły podstawowej) w szkole prowadzącej kształcenie zawodowe mają otwartą ścieżkę zarówno do uzyskania tytułu technika, jak również do zdobycia świadectwa maturalnego umożliwiającego kontynuację nauki na studiach (zarówno na uczelniach zawodowych, jak i akademickich).

D.3 Programy kształcenia i szkolenia zawodowego powinny być realizowane w oparciu o odpowiednie połączenie otwartych, cyfrowych i partycypacyjnych środowisk edukacyjnych, w tym miejsc pracy

sprzyjających uczeniu się, a także powinny być wspierane przez najnowocześniejsze i dostępne infrastrukturę, sprzęt i technologie oraz wszechstronne pedagogiki i narzędzia, np. symulatory oparte na ICT oraz rzeczywistość wirtualną i rozszerzoną, które zwiększają dostępność i skuteczność szkoleń, także w przypadku małych przedsiębiorstw.

PL: W ramach funduszy europejskich wspierane jest opracowywanie e-materiałów, stanowiących pomoce dydaktyczne dla uczniów i słuchaczy. E-materiały służą nowoczesnemu kształceniu zawodowemu, tak by w zmieniającym się świecie informatyzacji i rozwoju Przemysłu 4.0 w atrakcyjny sposób dostarczać uczniom i osobom dorosłym treści zgodne z aktualną wiedzą i rozwojem technologii przemysłowej.

Na Zintegrowanej Platformie Edukacyjnej (zpe.gov.pl/) udostępnionych jest 125 e-materiałów do języka obcego zawodowego, stanowiących unikatowy na skalę europejską zestaw materiałów multimedialnych do nauki języka obcego zawodowego, przede wszystkim angielskiego, a w niektórych zawodach także niemieckiego, francuskiego, hiszpańskiego i rosyjskiego. W ramach projektów europejskich trwają prace nad nowymi e-materiałami do kształcenia zawodowego.

D.4 Nauczyciele, trenerzy i inni członkowie kadry w obszarze kształcenia i szkolenia zawodowego powinni uczestniczyć w kształceniu i doskonaleniu zawodowym, aby: zapewniać wysokiej jakości szkolenie; rozwijać umiejętności techniczne i cyfrowe oraz skuteczne innowacyjne metody szkolenia, obejmujące nauczanie w środowisku wirtualnym; zgodnie z najnowszymi osiągnięciami w zakresie pedagogiki zawodowej i cyfrowej – pracować z narzędziami cyfrowego uczenia się oraz w różnorodnych i wielokulturowych środowiskach. Ich ścieżki kariery powinny stać się atrakcyjniejsze poprzez szersze podejście do naboru pracowników, większe możliwości w zakresie kariery oraz zacieśnioną współpracę między nauczycielami zawodu / trenerami a przedsiębiorstwami i innymi miejscami zatrudnienia.

PL: Reforma kształcenia zawodowego wprowadziła obowiązkowe szkolenia branżowe dla nauczycieli kształcenia zawodowego u pracodawców (w wymiarze 40 godzin w ciągu 3 lat) – z wyjątkiem nauczycieli pracujących w nauczanym zawodzie.

D.5 Strategie na rzecz umiędzynarodowienia powinny wspierać strategiczne podejście do międzynarodowej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego, w tym w regionach przygranicznych UE; takie strategie powinny promować skuteczne praktyki krajowe na całym świecie i można je wdrażać za pomocą różnych środków, takich jak mobilność osób uczących się i nauczycieli/trenerów, a także uczestnictwo w międzynarodowych konkursach umiejętności i wspólne przygotowania w takich konkursach.

PL: ZSU wspiera strategiczne podejście do międzynarodowej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego, wskazując na potrzebę wzmocnienia mobilności międzynarodowej uczniów, studentów, doradców zawodowych, osób uczących się w edukacji formalnej i pozaformalnej, nauczycieli i kadry zarządzającej, w tym staży i praktyk zagranicznych oraz upowszechnianie międzynarodowych dobrych praktyk pracy dydaktycznej i wychowawczej, a także wspieranie współpracy instytucji i organizacji zajmujących się rozwojem umiejętności na poziomie międzynarodowym.

W październiku 2017 r. Polska została przyjęta do grona krajów uczestniczących w EuroSkills. W roku 2018 FRSE została nominowana do reprezentowania Polski w światowej organizacji o nazwie WorldSkills International. EuroSkills 2018 były debiutanckimi zawodami polskiej reprezentacji. Polska drużyna zdobyła medal doskonałości przez polskiego kucharza. W kolejnej edycji konkursu Euroskills w 2021 r. polska kadra narodowa wystąpiła w 16 konkurencjach, a trzech polskich

reprezentantów zdobyło medale. Podczas światowego konkursu WorldSkills 2019 polska reprezentacja zdobyła srebrny medal w konkurencji gotowanie.

D.6 Należy zapewnić możliwości w zakresie mobilności edukacyjnej osób uczących się i kadry w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego, w tym mobilności wirtualnej, mobilności długoterminowej i mobilności do państw trzecich. Możliwości te powinny być ułatwiane poprzez wykorzystanie i uznawanie jednostek efektów uczenia się i odpowiednich narzędzi europejskich.

PL: FRSE pełni funkcje Narodowej Agencji Programu Erasmus+ od 2014 r. Dzięki temu uczniowie i nauczyciele w kształceniu zawodowym mają możliwość poszerzania wiedzy specjalistycznej, zdobywania nowych umiejętności i kompetencji na ścieżce edukacji formalnej, pozaformalnej i nieformalnych form uczenia się, a także rozwijania swoich zainteresowań i pasji.

D.7 Jasne i przyjazne dla użytkownika informacje na temat możliwości uczenia się i rozwoju kariery i możliwości walidacji w całej UE powinny być zapewniane przez wysokiej jakości poradnictwo w zakresie uczenia się przez całe życie i rozwoju kariery, przy pełnym wykorzystaniu Europass i innych usług cyfrowych.

PL: Od roku szkolnego 2017/2018 wprowadzono obowiązkowe zajęcia z zakresu doradztwa zawodowego, w wymiarze 10 godzin w roku w klasie VII i klasie VIII szkoły podstawowej oraz 10 godzin w cyklu kształcenia w szkołach ponadpodstawowych, w celu zwiększenia trafności decyzji związanych z wyborem zawodu.

Polska od lat uczestniczy w realizacji europejskiego projektu wspierającego doradztwo i poradnictwo zawodowe pod nazwą Euroguidance.

Trwają prace pilotażowe dotyczące portalu, który będzie źródłem informacji o zawodach i kształceniu zawodowym, dla uczniów, ich rodziców i innych osób uczących się oraz dla pracodawców i szkół zainteresowanych nawiązaniem współpracy.

Osoby, które nabyły pełne kwalifikacje zawodowe wraz z uzyskaniem dyplomu zawodowego, świadectwa czeladniczego lub dyplomu mistrzowskiego otrzymują suplement Europass, który zawiera szczegółowy opis umiejętności i kompetencji uzyskanych przez posiadacza dokumentu.

VET 2020 Zalecenie E. Kształcenie i szkolenie zawodowe promuje równość szans

E.1 Programy kształcenia i szkolenia zawodowego powinny być włączające wobec i dostępne dla słabszych grup społecznych, takich jak: osoby z niepełnosprawnościami, dorośli o niskich kwalifikacjach/umiejętnościach, mniejszości, osoby ze środowisk migracyjnych i osoby o mniejszych szansach ze względów geograficznych lub z powodu niekorzystnej sytuacji społeczno-ekonomicznej. Ukierunkowane środki i elastyczne formaty szkolenia powinny zapobiegać wczesnemu kończeniu kształcenia i szkolenia oraz wspierać przejście od kształcenia do zatrudnienia.

PL: W ramach systemu szkolnictwa branżowego umożliwiono osobom z niepełnosprawnością w stopniu lekkim kształcenie w zawodach pomocniczych na poziomie 2 PRK/ERK. Obecnie w klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego ujętych jest 7 zawodów pomocniczych: pracownik pomocniczy stolarza, pracownik pomocniczy fryzjera, pracownik pomocniczy gastronomii, pracownik pomocniczy obsługi hotelowej, pracownik pomocniczy mechanika, pracownik pomocniczy ślusarza, pracownik pomocniczy krawca.

Uczeń posiadający orzeczenie o potrzebie kształcenia specjalnego wydane ze względu na niepełnosprawność kształcący się w zawodzie, dla którego przewidziano zawód o charakterze pomocniczym, może przystąpić do egzaminu zawodowego w zawodzie pomocniczym dla tego zawodu.

E.2 Programy kształcenia i szkolenia zawodowego powinny być dostępne za pośrednictwem platform cyfrowego uczenia się, wspomagane przez narzędzia, urządzenia i połączenie internetowe, zwłaszcza w przypadku słabszych grup społecznych i mieszkańców obszarów wiejskich lub regionów oddalonych.

PL: Uruchomiona została Zintegrowana Platforma Edukacyjna zawierająca ogólnodostępne i nowoczesne elektroniczne zasoby edukacyjne. W obszarze kształcenia zawodowego na platformie zamieszczono materiały multimedialne do nauki języka obcego zawodowego oraz materiały multimedialne dla doradztwa zawodowego (np. filmy i quizy zawodoznawcze, zestawy zawodoznawcze dla poszczególnych zawodów w danych branżach). Umożliwiono także podmiotom zewnętrznym, zarówno osobom, jak i instytucjom, nieodpłatne dzielenie się materiałami do kształcenia w zawodach.

Szkoły prowadzące kształcenie zawodowe uczestniczą w programie pn. Ogólnopolska Sieć Edukacyjna (OSE), oferującym szkołom z całej Polski dostęp do szybkiego, bezpłatnego i bezpiecznego internetu. OSE jest odpowiedzią na wyzwania współczesnej edukacji – kształtującej kompetencje cyfrowe i otwartej na nowoczesne technologie.

E.3 Ukierunkowane środki powinny promować równowagę płci w zawodach tradycyjnie „męskich” lub „kobiecych” i przeciwdziałać stereotypom związanym z płcią i innym stereotypom.

PL: W dotychczas opracowanych materiałach multimedialnych dla doradztwa zawodowego nie wskazuje się wprost, że dany zawód jest typowo męski lub żeński.

VET 2020 Zalecenie F. Kształcenie i szkolenie zawodowe opiera się na kulturze zapewniania jakości

F.1 Europejskie ramy odniesienia na rzecz zapewniania jakości w kształceniu i szkoleniu zawodowym (ramy EQAVET) opisane w załączniku II powinny być stosowane w krajowych systemach zapewniania jakości, zarówno w odniesieniu do podstawowego, jak i ustawicznego kształcenia i szkolenia zawodowego; ramy te powinny obejmować kształcenie i szkolenie zawodowe we wszystkich środowiskach edukacyjnych (takich jak nauczanie w szkołach oraz uczenie się w rzeczywistych warunkach pracy, w tym programy przygotowania zawodowego) i we wszystkich rodzajach uczenia się (cyfrowym, tradycyjnym lub hybrydowym), zapewniane zarówno przez publicznych, jak i prywatnych organizatorów kształcenia i szkolenia zawodowego. Powinny opierać się na zestawie orientacyjnych deskryptorów i wspólnych wskaźników odniesienia na potrzeby zapewniania jakości w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego stosowanych zarówno na poziomie systemu, jak i na poziomie organizatorów, stosownie do kontekstu krajowego i zgodnie z wykazem w załączniku II.

PL: W Polsce opracowano standardy jakości kształcenia zawodowego, stanowiące dobrowolne narzędzie, które może być wykorzystywane przez dyrektorów i nauczycieli szkół i placówek prowadzących kształcenie zawodowe przy podejmowaniu działań mających na celu podnoszenie jakości pracy, zwiększenie efektywności prowadzonego kształcenia oraz poprawę wizerunku szkoły lub placówki. Standardy jakości były formą realizacji w Polsce inicjatywy EQAVET.

F.2 Krajowy punkt referencyjny ds. zapewniania jakości kształcenia i szkolenia zawodowego powinien w dalszym ciągu skupiać wszystkich odpowiednich interesariuszy na szczeblu krajowym i regionalnym; służy to: — podejmowaniu konkretnych inicjatyw w celu wdrażania i dalszego rozwijania ram EQAVET, — informowaniu i mobilizowaniu szerokiego grona interesariuszy, w tym centrów doskonałości

zawodowej, w celu wniesienia wkładu we wdrażanie ram EQAVET, —wspieraniu samooceny jako skutecznego środka uzupełniającego w procesie zapewniania jakości pozwalającego na pomiar skuteczności oraz identyfikację obszarów wymagających poprawy, m.in. w odniesieniu do gotowości cyfrowej systemów i instytucji kształcenia i szkolenia zawodowego, — aktywnemu uczestnictwu w europejskiej sieci ds. zapewniania jakości kształcenia i szkolenia zawodowego, — przedstawieniu zaktualizowanego opisu krajowych rozwiązań w zakresie zapewniania jakości w oparciu o ramy EQAVET, — angażowaniu się w prowadzone na szczeblu UE wzajemne przeglądy rozwiązań w zakresie zapewniania jakości w celu zwiększenia ich przejrzystości i spójności oraz w celu wzmocnienia zaufania między państwami członkowskimi.

PL: W Polsce powołano krajowy punkt referencyjny EQAVET, który funkcjonuje w Ośrodku Rozwoju Edukacji w Warszawie. Punkt angażuje się w działania na szczeblu europejskim w tym obszarze.

3. Dane statystyczne w odniesieniu do wskaźników określonych w Zaleceniu VET

W odniesieniu do celów ilościowych określonych w Zaleceniu VET do osiągnięcia do 2025 r. w obszarze kształcenia i szkolenia oraz polityki społecznej i polityki zatrudnienia Polska osiągnęła następujące wskaźniki:

- odsetek zatrudnionych absolwentów kształcenia i szkolenia zawodowego (dotyczy osób w wieku 20-34 lata, które zakończyły kształcenie i szkolenie zawodowe 1-3 lata temu) – 75,8% (w 2021 r.). Zakłada się, że do 2025 r. poziom ten osiągnie 77%,
- odsetek niedawnych absolwentów kształcenia i szkolenia zawodowego korzystających z możliwości uczenia się w rzeczywistych warunkach pracy w trakcie szkolenia i kształcenia zawodowego (dotyczy osób jak wyżej) – brak danych o poziomie z 2021 r. Niemniej jednak zakłada się, że w 2025 r. poziom ten osiągnie co najmniej 60%,
- odsetek osób uczących się w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego korzystających z mobilności edukacyjnej za granicą wynoszący (mierzony jako odsetek mobilnych osób uczących się w danym roku kalendarzowym w stosunku do wszystkich absolwentów kształcenia i szkolenia zawodowego w tym samym roku) – około 3% (w 2021 r.). Zakłada się, że do 2025 r. poziom ten osiągnie 4%.

III. Wyzwania i ogólne cele planu

Rozpatrując wyzwania, jakie stoją przed kształceniem i szkoleniem zawodowym w Polsce, nie sposób nie odnieść ich do aktualnej sytuacji społeczno-gospodarczej. Kształcenie zawodowe jest bowiem tym obszarem edukacji, który obok szkolnictwa wyższego, ma największy wpływ na przygotowanie nowoczesnych kadr dla polskiego przemysłu. Potencjał tego kształcenia stanowi ponad milion uczniów, którzy każdego roku realizują naukę w szkołach i placówkach prowadzących kształcenie zawodowe.

Z punktu widzenia kondycji gospodarki narodowej, zarówno w perspektywie krótkookresowej, jak i jej długookresowego potencjału rozwojowego, kluczowe pozostaje podejmowanie – w oparciu o pogłębiony monitoring sytuacji bieżącej – odpowiednio szybkich i elastycznych działań w ramach prowadzonej polityki gospodarczej, a co za tym idzie również edukacyjnej.

W 2018 r. Polska dołączyła do elitarnego grona krajów rozwiniętych. Awans do 25 najbardziej rozwiniętych gospodarek świata oznaczał nie tylko wyzwanie gospodarcze, ale także konieczność sprostania temu wyzwaniu przez system edukacji. Przygotowane przez resort edukacji i wdrażane od września 2019 r. rozwiązania, szerzej opisane w rozdziale I, zapewniają konkretne narzędzia służące dostosowywaniu kształcenia zawodowego do potrzeb gospodarki i rynku pracy oraz wzmocnieniu współpracy szkół z pracodawcami.

Pozytywne efekty dynamicznego rozwoju gospodarczego w postaci najniższego od trzech dekad bezrobocia ogólnego i dużego popytu na pracowników we wszystkich branżach natrafiły na perturbacje związane z pandemią COVID-19. Okres pandemii oraz zamrożenia gospodarki udowodnił, że siłą polskiej gospodarki są ludzie. Szczególnie dotkliwy okazał się brak dostępu do zawodów, do których w dużej mierze przygotowuje szkolnictwo branżowe. To dlatego szybkie przywrócenie możliwości kształcenia zawodowego, a zwłaszcza kształcenia praktycznego, było priorytetem. W czasie pandemii nowe doświadczenia z nauką zdalną, podobnie jak w innych sferach życia, z pewnością wpłynęły na poszukiwanie innowacyjnych rozwiązań. Ostatnie dwa lata w polskiej edukacji to ogromne przyspieszenie cyfrowe. Nie mogło ono pominąć także szkolnictwa zawodowego. Obecnie prowadzone są prace nad przygotowaniem setek materiałów multimedialnych do nauki zawodów, ale okres pandemii pokazał, że zwiększanie dostępu do treści cyfrowych powinno być kontynuowane także w najbliższych latach.

Dlatego też, w związku z pandemią COVID-19, zachodzi potrzeba podjęcia działań umożliwiających z jednej strony wychodzenie z kryzysu, a z drugiej przygotowanie rozwiązań odpornych na różnego rodzaju sytuacje kryzysowe w przyszłości. Kształcenie zawodowe ma tu do odegrania szczególnie istotną rolę. Kształcenie to powinno stać się narzędziem do reagowania na skutki pandemii poprzez udział w odbudowie po kryzysie COVID-19, a także mierzenia się z wyzwaniami uczenia się przez całe życie, w tym w zakresie ciągłego podnoszenia i zmiany kwalifikacji w ciągu

całego życia zawodowego, jak również z wyzwaniami technologicznymi oraz cyfrową i zieloną transformacją.

W tym kontekście działania zaplanowane przez Ministerstwo Edukacji i Nauki do realizacji w ramach Krajowego Planu Odbudowy i Zwiększania Odporności mają na celu ożywienie gospodarcze po kryzysie COVID-19 poprzez rozwój umiejętności, w tym zwłaszcza umiejętności zawodowych, w powiązaniu z umiejętnościami podstawowymi i przekrojowymi określonymi w Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030.

Nie bez znaczenia będzie również dalszy rozwój doradztwa zawodowego, wspierającego zmiany w kształceniu zawodowym oraz promującego ten rodzaj kształcenia jako atrakcyjną ścieżkę edukacyjną. Kształtowaniu pozytywnego wizerunku szkolnictwa branżowego powinna również sprzyjać promocja umiejętności zawodowych poprzez organizację i udział w krajowych i międzynarodowych konkursach umiejętności zawodowych.

Za każdym sukcesem uczniów w kształceniu zawodowym stoją również nauczyciele, dlatego też najbliższych latach jednym z wyzwań stojących przed systemem edukacji w Polsce, podobnie jak w Europie, niewątpliwie będzie zapewnienie i przygotowanie oraz doskonalenie nauczycieli zawodu, tak aby przeciwdziałać potencjalnym brakom kadrowym w tym zakresie. Należy jednak podkreślić, że na tle innych państw UE sytuacja nauczycieli szkół zawodowych w Polsce pod względem struktury wieku kształtuje się lepiej od średniej europejskiej. Według danych Eurostat z 2019 r. odsetek nauczycieli przed 50 rokiem życia w Polsce wynosił 63%, podczas gdy średnia europejska to 54%. W Polskich szkołach zawodowych w 2019 r. zatrudnionych było zatem 37% nauczycieli po 50 roku życia (odpowiednio 46% w UE).

Ponadto w związku ze starzeniem się społeczeństwa oraz wciąż zbyt niskim udziałem osób dorosłych w uczeniu się, wyzwaniem pozostaje upowszechnienie kultury uczenia się przez całe życie ukierunkowanej na stałe podnoszenie umiejętności i kwalifikacji. Szczególnego znaczenia nabiera w tym zakresie zapewnienie trwałych mechanizmów współpracy i koordynacji wdrażania Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030, zarówno na poziomie krajowym jak i regionalnym.

Ostatnie miesiące to także nowe wyzwania wynikające z wojny na Ukrainie, związane z napływem rzeszy uchodźców do Polski oraz koniecznością zapewnienia dostępu do nauki dla ich dzieci. Mimo, iż w zdecydowanej większości naukę w polskim systemie uczniowie ci realizują w ramach kształcenia ogólnego, to w samym kształceniu zawodowym polskie szkoły przyjęły już ponad 4 tys. uczniów z Ukrainy.

W świetle powyższego, zarówno przemiany gospodarcze, jak również rozwój nowych technologii i postępująca cyfryzacja oraz pandemia COVID-19 jak i kryzys uchodźczy, sprawiają, że obecnie, bardziej niż kiedykolwiek, wyzwaniem pozostaje bieżące dostosowywanie kształcenia i szkolenia zawodowego do nieustannie zmieniających się uwarunkowań zewnętrznych.

Proces ten powinien przebiegać we współpracy z przedstawicielami pracodawców i innymi partnerami społecznymi, zarówno z wykorzystaniem rozwiązań i narzędzi zapewnionych w ramach reformy kształcenia zawodowego z 2019 r., jak również poprzez zastosowanie nowych rozwiązań, w tym pozwalających na wdrożenie koncepcji doskonałości zawodowej w polskim systemie kształcenia zawodowego.

W odpowiedzi na powyższe wyzwania, głównym celem działań ujętych w planie działań w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego na lata 2022-2025 będzie przygotowanie kadr na potrzeby nowoczesnej gospodarki poprzez rozwój wysokiej jakości, trafnego, skutecznego i sprzyjającego włączeniu społecznemu kształcenia zawodowego na wszystkich poziomach. Cel ten będzie realizowany przy pomocy następujących 5 celów szczegółowych:

- Cel szczegółowy 1. Wdrażanie ZSU poprzez rozwój umiejętności zawodowych w edukacji formalnej i pozaformalnej, w tym umiejętności związanych z zieloną i cyfrową transformacją.
- Cel szczegółowy 2: Zapewnienie i rozwój kadr dla kształcenia zawodowego.
- Cel szczegółowy 3: Rozwój doradztwa zawodowego i promocja kształcenia zawodowego.
- Cel szczegółowy 4: Wdrożenie innowacyjnych i trwałych mechanizmów współpracy na gruncie krajowym i międzynarodowym w zakresie kształcenia zawodowego, sprzyjających adekwatności i jakości kształcenia oraz odporności i doskonałości zawodowej.
- Cel szczegółowy 5: Wsparcie rozwoju nowoczesnego kształcenia zawodowego i uczenia się przez całe życie w regionach we współpracy z samorządami wojewódzkimi i partnerami społecznymi.

Beneficjentami działań zaplanowanych do realizacji w ramach powyższych celów są przede wszystkim: uczniowie, w tym uczniowie z niepełnosprawnościami, nauczyciele, doradcy zawodowi, kadra kierownicza szkół i placówek prowadzących kształcenie zawodowe, studenci kierunków technicznych i zawodowych, kadra naukowa, osoby dorosłe, w tym osoby z niepełnosprawnościami, samorząd terytorialny, organizacje pracodawców i pracowników, izby gospodarcze i inne organizacje gospodarcze, pracodawcy i pracownicy zatrudnieni w przedsiębiorstwach reprezentujących poszczególne działy gospodarki.

W realizację działań służących realizacji powyższych celów zaangażowani będą m.in.:

- Ministerstwo Edukacji i Nauki
- Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej
- Ministerstwo Infrastruktury
- Ministerstwo Kultury i Dziedzictwa Narodowego
- Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej
- Ministerstwo Aktywów Państwowych
- Ministerstwo Finansów

- Ministerstwo Sprawiedliwości
- Krajowa Administracja Skarbowa
- Centralny Zarząd Służby Więziennej
- Polskie Porty Lotnicze
- Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości
- Centralna Komisja Egzaminacyjna
- Instytut Badań Edukacyjnych
- Ośrodek Rozwoju Edukacji w Warszawie
- Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji
- Samorząd województwa
- Instytucje Zarządzające Programami Regionalnymi tj. Urzędy Marszałkowskie poszczególnych województw.

Środki na realizację powyższych działań pochodzą z funduszy krajowych (budżet państwa) oraz funduszy UE:

- budżet państwa, w tym: Program kompleksowego wsparcia rodzin „Za życiem”,
- fundusze UE, w tym m.in.:
 - Erasmus+,
 - Europejski Fundusz Rozwoju Regionalnego,
 - Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego na lata 2021-2027,
 - Krajowy Plan Odbudowy i Zwiększania Odporności,
 - Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój na lata 2014-2020.

Koszty realizacji wybranych działań, które można przewidzieć, zostały podane przy danym działaniu, jednak dla większości zaplanowanych działań nie udało się przewidzieć szacunkowej kwoty.

IV. Szczegółowy opis głównych działań

1. Cel szczegółowy 1: Wdrażanie ZSU poprzez rozwój umiejętności zawodowych w edukacji formalnej i pozaformalnej, w tym umiejętności związanych z zieloną i cyfrową transformacją

1.1. Przegląd i aktualizacja oferty kształcenia zawodowego oraz podstaw programowych kształcenia w zawodach pod kątem aktualnych potrzeb rynku pracy oraz przejścia na gospodarkę ekologiczną i cyfrową

1) Uzasadnienie / kontekst, podjęte wyzwania

Zreformowany system kształcenia zawodowego w Polsce umożliwia elastyczne i drożne ścieżki rozwoju zawodowego między kształceniem podstawowym, ponadpodstawowym i ustawicznym oraz kształceniem ogólnym i szkolnictwem wyższym. Kształcenie w branżowej szkole I stopnia umożliwia rozwój zawodowy w branżowej szkole II stopnia w zawodzie na poziomie technika lub w liceum ogólnokształcącym dla dorosłych, natomiast wykształcenie średnie lub średnie branżowe otwiera ścieżkę kształcenia w szkole policealnej m.in. w zawodach na V poziomie ERK a po zdaniu egzaminu maturalnego również na poziomie szkolnictwa wyższego. Ponadto w systemie szkolnictwa wyższego otwarto dodatkową ścieżkę rozwoju zawodowego w zakresie specjalisty lub specjalisty dyplomowanego na V poziomie ERK, jako kształcenia pomostowego na poziom VI lub VII ERK.

Niemniej jednak aby kształcenie i szkolenie zawodowe nadal elastycznie dostosowywało się do zmian na rynku pracy konieczna jest bieżąca aktualizacja oferty kształcenia zawodowego oraz podstaw programowych kształcenia w zawodach, w tym pod kątem wyzwań związanych z transformacją cyfrową i ekologiczną.

Ofertę kształcenia zawodowego stanowią zawody określone w klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego lub zawody eksperymentalne. Oferta ta może być poszerzona o kwalifikacje uzyskane w edukacji pozaformalnej. Zmiany w zawodach określonych w klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego lub wprowadzenie nowych zawodów do klasyfikacji mogą nastąpić na wniosek ministrów właściwych dla poszczególnych zawodów. Stąd współpraca z resortami ma istotne znaczenie dla wprowadzanych zmian.

Szkoła prowadząca kształcenie zawodowe opracowuje własny program nauczania zawodu obowiązkowo uwzględniając podstawę programową kształcenia w tym zawodzie określoną w rozporządzeniu Ministra Edukacji.

Zarówno dostępne w ofercie zawody, jak i opracowane dla nich podstawy programowe, a w konsekwencji również programy nauczania na poziomie szkół, powinny być regularnie monitorowane, tak by oferować zrównoważony zestaw umiejętności zawodowych, w tym technicznych, dobrze dostosowanych do cykli koniunkturalnych, zmieniających się miejsc pracy i metod pracy oraz kompetencji kluczowych, solidne umiejętności podstawowe i przekrojowe, w tym: cyfrowe,

ekologiczne oraz inne umiejętności życiowe, uczenia się przez całe życie, zdolności do zatrudnienia przez całe życie, włączenia społecznego, aktywności obywatelskiej i rozwoju osobistego.

Diagnoza potrzeb w zakresie rozwoju umiejętności zawodowych nie może dokonać się bez udziału pracodawców i innych partnerów społecznych.

Nie bez znaczenia dla rozwoju oferty kształcenia zawodowego jest także współpraca z uczelniami, zarówno przy opracowaniu podstaw programowych dla nowoczesnych technologii, jak również przy rekomendowaniu kierunków kształcenia na poziomach 5-8 ERK.

Zgodnie z założeniami Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030 należy zapewnić równy dostęp do kształcenia zawodowego i rozwoju umiejętności wszystkim bez względu na posiadane deficyty.

W tym celu wzmocniony zostanie dialog między podmiotami odpowiedzialnymi za kształcenie zawodowe w kraju, co pozwoli na bieżące monitorowanie kształcenia zawodowego w poszczególnych branżach oraz bieżące reagowanie na zmieniające się potrzeby rynku pracy oraz pojawiające się wyzwania. Rozwój umiejętności zawodowych, w tym umiejętności związanych z zieloną i cyfrową transformacją, zarówno wśród uczniów, jak i studentów oraz ich nauczycieli i wykładowców, a także wśród pracowników branż wspierać będą zaplanowane do utworzenia w ramach Krajowego Planu Odbudowy branżowe centra umiejętności.

2) Szczegółowe cele zadania oraz ich odniesienie do ogólny celów planu

Aktualizacja i dostosowanie oferty kształcenia zawodowego do zmian na rynku pracy:

- poszerzenie oferty kształcenia i szkolenia zawodowego o zawody i kwalifikacje potrzebne na rynku pracy, w tym związane z wykorzystaniem umiejętności ekologicznych i cyfrowych oraz nowych rozwiązań technologicznych,
- wzbogacenie oferty kształcenia i szkolenia zawodowego o propozycje dotyczące umiejętności ekologicznych i cyfrowych,
- wyposażenie uczniów i osób dorosłych w wiedzę i umiejętności zawodowe uwzględniające transformację ekologiczną i cyfrową,
- promocja umiejętności uczenia się przez całe życie.

3) Opis głównych działań

- rozwój oferty kształcenia zawodowego, w tym kształcenia na V poziomie Polskiej Ramy Kwalifikacji (PRK);
- weryfikacja klasyfikacji zawodów oraz podstaw programowych kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego we współpracy z resortami właściwymi dla zawodów z udziałem przedstawicieli pracodawców i innych partnerów społecznych,
- powołanie zespołów branżowych,
- analiza klasyfikacji zawodów oraz podstaw programowych w ramach poszczególnych branż,

- wypracowanie rekomendacji przez zespoły branżowe, dotyczących zmian w ofercie kształcenia zawodowego oraz w podstawach programowych, w tym w zakresie umiejętności ekologicznych i cyfrowych,
- opracowanie we współpracy z resortami propozycji zmian w podstawach programowych kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego w zakresie rozszerzenia treści nauczania o treści dotyczące transformacji ekologicznej i cyfrowej,
- wypracowanie rekomendacji dla kierunków kształcenia i szkolenia zawodowego na poziomach 5–8 ERK, we współpracy z resortami, przedstawicielami szkolnictwa wyższego i pracodawców,
- opracowanie podstaw programowych dla nowych zawodów, w tym zawodów na V poziomie ERK, we współpracy z resortami z udziałem specjalistów z rynku pracy.

Czas realizacji: 2022-2025.

4) Uwzględnione cele polityki europejskiej

W zakresie zalecenia VET:

- A. Kształcenie i szkolenie zawodowe elastycznie dostosowuje się do zmian na rynku pracy
- C. Kształcenie i szkolenie zawodowe napędza innowacje i wzrost oraz przygotowuje do transformacji cyfrowej i ekologicznej oraz zawodów, na które jest duże zapotrzebowanie
- D. Kształcenie i szkolenie zawodowe jest atrakcyjnym wyborem opartym na nowoczesnym i cyfrowym zapewnianiu szkolenia/umiejętności

W zakresie Deklaracji z Osnabrück 2020:

- 1. Wspieranie odporności i doskonałości przez wysokiej jakości, sprzyjające włączeniu społecznemu i elastyczne kształcenie i szkolenie zawodowe
- 2. Tworzenie nowej kultury uczenia się przez całe życie, podkreślającej znaczenie ustawicznego kształcenia i szkolenia zawodowego oraz cyfryzacji

5) Podsystem kształcenia i szkolenia zawodowego (IVET, CVET lub oba)

- IVET
- CVET

6) Zakres (krajowy, regionalny, lokalny)

- krajowy

7) Beneficjenci/grupy docelowe

Szkoły prowadzące kształcenie zawodowe i ich organy prowadzące, pracodawcy.

8) Odpowiedzialne ministerstwa/institucje

Ministerstwo Edukacji i Nauki we współpracy z ministrami właściwymi do zawodów.

9) Źródło finansowania (krajowe, fundusze UE, sektorowe)

Fundusze UE (FERS, KPO), krajowe (budżet państwa).

1.2. Wsparcie osób z niepełnosprawnościami w tranzycji na rynek pracy

1) Uzasadnienie/kontekst, podjęte wyzwania

Udana tranzycja polega na zdobyciu umiejętności radzenia sobie, wspomaga szybkość uczenia się roli zawodowej. Wpływa również na poziom zadowolenia z pracy oraz utwierdza pracowników w słuszności wyboru zawodu.

Sytuacja osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy wydaje się niekorzystna. Wyniki Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności wskazują, że w I kwartale 2022 r. współczynnik aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych w wieku 16-89 wyniósł 20,4%, wskaźnik zatrudnienia -19,0%, a stopa bezrobocia – 6,7%. Przy czym dla całej populacji w wieku 15-89 lat wskaźniki te wyniosły odpowiednio: 58,0%, 56,2%, 3,1%.

Przedstawiciele firm z otwartego rynku pracy bardzo nisko oceniają kwalifikacje i kompetencje posiadane przez niepełnosprawnych oraz patrzą na osoby niepełnosprawne przez pryzmat negatywnych stereotypów, które w większości przypadków nie dopuszczają do przeprowadzenia merytorycznej oceny prezentowanych przez nich kwalifikacji i umiejętności.

Przedsiębiorcy, wśród ważnych powodów ograniczających aktywność zawodową osób z niepełnosprawnościami, obok niskiego wykształcenia, wskazują na brak motywacji do pracy, a także brak efektywności. Oczywiście konsekwencją takiego sposobu postrzegania osób z niepełnosprawnościami jest bardzo często „zaniżanie” oczekiwań wobec tej grupy, przejawiające się oferowaniem im jedynie prostych i niewymagających kwalifikacji miejsc pracy.

Osoby z niepełnosprawnościami zazwyczaj wybierają branżowe szkoły I stopnia, a w konsekwencji zdobywają zawody, na które istnieje bardzo małe zapotrzebowanie na rynku pracy, a ich duży odsetek pozostaje poza rynkiem pracy zasilając szeregi świadczeniobiorców lub też wykonuje proste prace pomocnicze. Decyzje o wyborze konkretnej ścieżki kształcenia są przypadkowe, podporządkowane ofercie edukacyjnej (która jest zdecydowanie zbyt wąska), a nie możliwościom i zainteresowaniom.

Jednym z problemów, który składa się na ogólnie złą sytuację osób niepełnosprawnych na rynku pracy jest typowe dla zdecydowanej większości zatrzymanie się ścieżki edukacyjnej na poziomie edukacji szkolnej. Osoby niepełnosprawne, w szczególności bierne zawodowo niezmiernie rzadko korzystają z form kształcenia ustawicznego. Z drugiej strony szkolenia te są bardzo często niedostosowane (np. bariery infrastrukturalne, zły dojazd) do potrzeb osób niepełnosprawnych.

Corocznie ok. 10 000 uczniów z niepełnosprawnością kończy szkoły ponadpodstawowe stając się osobami szukającymi pracy lub osobami przechodzącymi na różnorodne formy zasiłków socjalnych (w tym rent).

Istnieje potrzeba dokonywania oceny potrzeb rozwojowych i edukacyjnych dzieci i młodzieży (w tym z niepełnosprawnościami) w oparciu o ocenę funkcjonalną, ze względu na dualizm istniejącego obecnie systemu orzecznictwa:

- w systemie oświaty, poprzez orzekanie np. o objęciu ucznia potrzebą kształcenia specjalnego przez zespoły orzekające w publicznych poradniach psychologiczno-pedagogicznych,
- w systemie polityki społecznej, poprzez wydawanie orzeczeń o niepełnosprawności lub stopniu niepełnosprawności przez powiatowe zespoły ds. orzekania, które jednakże nie uwzględniają w swoim systemie orzekania potrzeb dzieci i młodzieży z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu lekkim.

2) Szczegółowe cele zadania oraz ich odniesienie do ogólny celów planu

Poprawa skuteczności procesów kształcenia i wychowania dzieci i młodzieży (w tym z niepełnosprawnościami) w celu przygotowania do aktywnego uczestnictwa w rynku pracy, we współpracy z podmiotami zewnętrznymi – do 2026 r.:

- zapewnienie młodzieży z niepełnosprawnościami realnej możliwości uzyskania zawodu, który w przyszłości mogliby wykonywać zyskując samodzielność zawodową na rynku pracy, niezależność finansową i pełniejszą akceptację społeczeństwa, którego są pełnoprawnymi członkami,
- zwiększenie udziału absolwentów z orzeczeniem o potrzebie kształcenia specjalnego na rynku pracy,
- przygotowanie specjalistów z zakresu doradztwa zawodowego do pracy z i na rzecz osób z niepełnosprawnościami,
- pobudzanie aktywności szkół i placówek w zakresie budowania pozytywnych wzorców opieki, nauki i wychowania, w tym przygotowanie do funkcjonowania na rynku pracy, w tym dla uczniów z niepełnosprawnościami.

3) Opis głównych działań

Zmiana systemu przygotowania zawodowego uczniów z niepełnosprawnościami do aktywnego uczestnictwa w życiu społecznym i zawodowym poprzez:

- diagnoza stanu funkcjonowania kształcenia zawodowego dla uczniów z niepełnosprawnościami,
- wypracowanie, we współpracy z pracodawcami i innymi partnerami społecznymi, rekomendacji zmian programowych w zakresie kształcenia zawodowego uczniów z niepełnosprawnościami,
- identyfikacja potrzeb rynku pracy i możliwości poszerzenia oferty kształcenia zawodowego dla osób z niepełnosprawnościami,
- stworzenie listy zawodów możliwych do wykonywania przez uczniów z różnymi rodzajami niepełnosprawności ze względu na predyspozycje i możliwości,
- identyfikacja potencjalnych kwalifikacji rynkowych dla osób z niepełnosprawnościami będących uczniami lub absolwentami szkół,

- doskonalenie nauczycieli pracujących z uczniami z niepełnosprawnościami, w tym w zakresie doradztwa zawodowego,
- konkurs dla szkół i placówek kształcących uczniów z orzeczeniem o potrzebie kształcenia specjalnego, dotyczący zmian w postawach uczniów związanych z ich dalszym rozwojem edukacyjnym i zawodowym, zmiana postaw i priorytetów,
- promowanie w postawach uczniów wartości samodzielności oraz wartości pracy ujętych w spektrum wartości osobowych programów wychowawczo-profilaktycznych realizowanych przez szkoły m.in. konkursy KO promujące ww. rozwiązanie.

4) Uwzględnione cele polityki europejskiej

W zakresie zalecenia VET:

- A. Kształcenie i szkolenie zawodowe elastycznie dostosowuje się do zmian na rynku pracy
- E. Kształcenie i szkolenie zawodowe promuje równość szans

W zakresie Deklaracji z Osnabrück 2020:

- 1. Wspieranie odporności i doskonałości przez wysokiej jakości, sprzyjające włączeniu społecznemu i elastyczne kształcenie i szkolenie zawodowe
- 2. Tworzenie nowej kultury uczenia się przez całe życie, podkreślającej znaczenie ustawicznego kształcenia i szkolenia zawodowego oraz cyfryzacji

5) Podsystem kształcenia i szkolenia zawodowego (IVET, CVET lub oba)

- IVET

6) Zakres (krajowy, regionalny, lokalny)

- krajowy

7) Beneficjenci/grupy docelowe

Uczniowie z orzeczeniem o potrzebie kształcenia specjalnego, nauczyciele i doradcy zawodowi, pracodawcy.

8) Odpowiedzialne ministerstwa/institucje

Ministerstwo Edukacji i Nauki/Ośrodek Rozwoju Edukacji w Warszawie

9) Źródło finansowania (krajowe, fundusze UE, sektorowe)

Krajowe (budżet państwa). Szacunkowe koszty - to kwota 36,7 mln zł, pochodzące z programu kompleksowego wsparcia rodzin „Za życiem” – działanie 5.4 do 2026 r.

1.3. Poszerzenie oferty dodatkowych umiejętności zawodowych oraz kwalifikacji rynkowych, w tym związanych z transformacją ekologiczną i cyfrową

1) Uzasadnienie/kontekst, podjęte wyzwania

Elastyczność polskiego systemu kształcenia zawodowego umożliwia przygotowanie uczniów w procesie obowiązkowego kształcenia do zdobycia dodatkowych umiejętności lub kwalifikacji, zwiększających ich szanse na rynku pracy, natomiast osobom dorosłym szybkie przekwalifikowanie lub zdobycie nowych kwalifikacji w związku ze zmianami zachodzącymi na rynku pracy.

Reforma kształcenia zawodowego wprowadzana od 1 września 2019 r. otworzyła nowe możliwości bieżącego dostosowywania oferty kształcenia i szkolenia zawodowego do potrzeb rynku pracy. Szkoła prowadząca kształcenie zawodowe w ramach obowiązkowego kształcenia może m.in. przygotować uczniów do dodatkowych umiejętności zawodowych lub kwalifikacji rynkowych funkcjonujących w Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji. Dodatkowe umiejętności zawodowe w zakresie wybranych zawodów oraz zestawy celów kształcenia i treści nauczania opisanych w formie oczekiwanych efektów kształcenia i kryteriów ich weryfikacji w zakresie wiedzy, umiejętności i kompetencji personalnych i społecznych, zostały określone w załączniku nr 33 do rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 16 maja 2019 r. w sprawie podstaw programowych kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz dodatkowych umiejętności zawodowych w zakresie wybranych zawodów szkolnictwa branżowego (Dz. U. poz. 991, ze zm.).

Ponadto szkoła może przygotować uczniów do nabycia wybranych kwalifikacji rynkowych. Co więcej uczniowie i absolwenci mogą na podstawie przepisów znowelizowanej ustawy – Prawo oświatowe nieodpłatnie przystąpić do walidacji i certyfikowania kwalifikacji rynkowej. Uprawnienie do walidacji i certyfikowania przysługuje uczniom lub absolwentom objętym umową zawartą pomiędzy dyrektorem szkoły a instytucją certyfikującą.

Decyzję o możliwości rozszerzenia treści kształcenia podejmuje każdorazowo dyrektor szkoły.

Co istotne, katalog dodatkowych umiejętności zawodowych, jak również kwalifikacji rynkowych, pozostaje otwarty. Biorąc pod uwagę, że kształcenie i szkolenie zawodowe powinno elastycznie reagować na zmiany na rynku pracy i potrzeby rozwijającej się gospodarki, przewidziano podjęcie działań mających na celu uzupełnienie tego katalogu. Planowane działania dotyczą poszerzenia oferty dodatkowych umiejętności zawodowych oraz kwalifikacji rynkowych możliwych do zaoferowania uczniom. Działanie to zostanie poprzedzone identyfikacją potrzeb rynku pracy w tym zakresie, w szczególności związanych z transformacją ekologiczną i cyfrową.

2) Szczegółowe cele zadania oraz ich odniesienie do ogólny celów planu

Zwiększenie dopasowania umiejętności i kwalifikacji do wymagań rynku pracy:

- określenie potrzeb w zakresie poszerzenia oferty dodatkowych umiejętności zawodowych oraz kwalifikacji rynkowych możliwych do zaoferowania uczniom w kształceniu zawodowym w związku z zieloną i cyfrową transformacją,
- wzmocnienie autonomii szkoły poprzez rozszerzenie listy dodatkowych umiejętności zawodowych lub propozycji kwalifikacji rynkowych,

- przygotowanie uczniów do prowadzenia działalności zawodowej w harmonii z przyrodą oraz rozwijanie świadomości racjonalnego kształtowania środowiska w zakresie poszczególnych zawodów,
- rozwijanie umiejętności cyfrowych uczniów w zakresie świadomego korzystania z technologii cyfrowych w poszczególnych zawodach.

3) Opis głównych działań

- analiza oferty kształcenia zawodowego w szkołach prowadzących kształcenie zawodowe w zakresie rozszerzenia treści nauczania wykraczających poza zakres podstaw programowych kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego (przygotowanie raportu i diagnozy),
- określenie zapotrzebowania na umiejętności dotyczące transformacji ekologicznej i cyfrowej w poszczególnych zawodach,
- opracowanie we współpracy z resortami oraz pracodawcami i innymi partnerami społecznymi propozycji dodatkowych umiejętności zawodowych lub kwalifikacji rynkowych w zakresie ekologii oraz kompetencji cyfrowych w wybranych zawodach.

4) Uwzględnione cele polityki europejskiej

W zakresie zalecenia VET:

A. Kształcenie i szkolenie zawodowe elastycznie dostosowuje się do zmian na rynku pracy

C. Kształcenie i szkolenie zawodowe napędza innowacje i wzrost oraz przygotowuje do transformacji cyfrowej i ekologicznej oraz zawodów, na które jest duże zapotrzebowanie

W zakresie Deklaracji z Osnabrück 2020:

1. Wspieranie odporności i doskonałości przez wysokiej jakości, sprzyjające włączeniu społecznemu i elastyczne kształcenie i szkolenie zawodowe

2. Tworzenie nowej kultury uczenia się przez całe życie, podkreślającej znaczenie ustawicznego kształcenia i szkolenia zawodowego oraz cyfryzacji

3. Zrównoważony rozwój – zielone ogniwo VET

5) Podsystem kształcenia i szkolenia zawodowego (IVET, CVET lub oba)

IVET

CVET

6) Zakres (krajowy, regionalny, lokalny)

krajowy

7) Beneficjenci/grupy docelowe

Uczniowie i słuchacze szkół prowadzących kształcenie zawodowe, osoby dorosłe.

8) Odpowiedzialne ministerstwa/institucje

MEiN/ORE

9) Źródło finansowania (krajowe, fundusze UE, sektorowe)

Fundusze UE (PO WER, FERS).

1.4. Rozwój oferty kwalifikacji w Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji

1) Uzasadnienie/kontekst, podjęte wyzwania

Celem wdrożenia ZSK jest podniesienie poziomu kapitału ludzkiego w Polsce (poprzez wzrost liczby osób uczących się i zwiększenie efektywności inwestycji w kapitał ludzki) oraz zwiększenie dopasowania popytu i podaży na rynku pracy, szczególnie w odniesieniu do kwalifikacji spoza systemów oświaty oraz szkolnictwa wyższego tj. kwalifikacji rynkowych.

2) Szczegółowe cele zadania oraz ich odniesienie do ogólnych celów planu

- zwiększenie liczby kwalifikacji nadawanych poza systemami oświaty oraz szkolnictwa wyższego do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji

3) Opis głównych działań

- wsparcie przy opracowywaniu nowych kwalifikacji (rynkowych lub uregulowanych) wpisujących się w bieżące i prognozowane zapotrzebowanie na umiejętności, w tym w obszarach ekologicznej i cyfrowej gospodarki
- włączenie do ZRK nowych kwalifikacji spoza systemów oświaty i szkolnictwa wyższego
- identyfikacja obszarów (w tym sektorów/branż), w których powinny zostać opisane nowe kwalifikacje
- identyfikacja środowisk zainteresowanych opracowaniem opisów kwalifikacji w wybranych obszarach

4) Uwzględnione cele polityki europejskiej

W zakresie zalecenia VET:

A. Kształcenie i szkolenie zawodowe elastycznie dostosowuje się do zmian na rynku pracy

D. Kształcenie i szkolenie zawodowe jest atrakcyjnym wyborem opartym na nowoczesnym i cyfrowym zapewnianiu szkolenia/umiejętności

E. Kształcenie i szkolenie zawodowe promuje równość szans

W zakresie Deklaracji z Osnabrück 2020:

1. Wspieranie odporności i doskonałości przez wysokiej jakości, sprzyjające włączeniu społecznemu i elastyczne kształcenie i szkolenie zawodowe

5) Podsystem kształcenia i szkolenia zawodowego (IVET, CVET lub oba)

IVET

CVET

6) Zakres (krajowy, regionalny, lokalny)

krajowy

7) Beneficjenci/grupy docelowe

Ministrowie właściwi, kierujący poszczególnymi działami administracji rządowej

Podmioty inicjujące włączanie kwalifikacji rynkowych do ZSK

Osoby zainteresowane korzystaniem z rozwiązań i narzędzi ZSK (w tym m.in. uczniowie, studenci, pracownicy zainteresowani podnoszeniem swoich kompetencji lub uzyskaniem nowych kwalifikacji, osoby bezrobotne, osoby poszukujące pracy, osoby o niskich kompetencjach, osoby z niepełnosprawnościami itd.)

8) Odpowiedzialne ministerstwa/instytucje

MEiN/ministrowie właściwi, kierujący poszczególnymi działami administracji rządowej/IBE

9) Źródło finansowania (krajowe, fundusze UE, sektorowe)

Fundusze UE (PO WER, FERS).

1.5. Poszerzenie oferty materiałów multimedialnych do kształcenia zawodowego

1) Uzasadnienie/kontekst, podjęte wyzwania

Jednym ze sposobów zapewniania wysokiej jakości edukacji jest wykorzystywanie możliwości, jakie dają – w dobie społeczeństwa informacyjnego – technologie informacyjno-komunikacyjne. Rozwój kompetencji cyfrowych powinien odbywać się na każdym etapie edukacji i kariery zawodowej. E-materiały jako pomoce dydaktyczne dla uczniów i słuchaczy służą nowoczesnemu kształceniu zawodowemu, by w zmieniającym się świecie informatyzacji i rozwoju Przemysłu 4.0 mogło w atrakcyjny sposób dostarczać uczniom i osobom dorosłym treści zgodnych z aktualną wiedzą i rozwojem technologii.

Obecnie na Zintegrowanej Platformie Edukacyjnej (zpe.gov.pl/) dostępnych jest 125 e-materiałów do języka obcego zawodowego.

Prowadzone są działania nad opracowaniem do 2023 r. 800 e-materiałów do kształcenia zawodowego.

E-materiały będą mogły być wykorzystywane zarówno do samodzielnej pracy uczniów i słuchaczy, jak i pracy pod kierunkiem nauczyciela. Wspierają osiągnięcie wybranych efektów kształcenia określonych dla kwalifikacji lub jednostek efektów kształcenia typowych dla danej kwalifikacji, a przez to celów kształcenia określonych w podstawach programowych kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego.

Sytuacja w kraju i na świecie, spowodowana pandemią COVID-19, uzasadnia dalszą rozbudowę e-materiałów do kształcenia zawodowego o kolejne 750 zasobów do 2027 r.

2) Szczegółowe cele zadania oraz ich odniesienie do ogólny celów planu

E-materiały do kształcenia zawodowego mają na celu m.in.:

- wsparcie prowadzenia zajęć dydaktycznych nowoczesnymi metodami,
- uatrakcyjnienie kształcenia zawodowego,
- umożliwienie wykonywania wybranych zadań zawodowych w wirtualnej rzeczywistości (ze względu m.in. na utrudnioną dostępność do warsztatu lub miejsca pracy, koszty albo niebezpieczne warunki, ryzyko popełnienia błędu),
- rozwój kompetencji cyfrowych,
- umożliwienie płynnego przejścia na nauczanie hybrydowe bądź zdalne.

3) Opis głównych działań

Opracowanie e-materiałów dla kształcenia zawodowego i ich udostępnienie na domenie publicznej.

4) Uwzględnione cele polityki europejskiej

W zakresie zalecenia VET:

- B. Podstawę kształcenia i szkolenia zawodowego stanowią elastyczność i możliwości postępu
- E. Kształcenie i szkolenie zawodowe promuje równość szans

W zakresie Deklaracji z Osnabrück 2020:

- 1. Wspieranie odporności i doskonałości przez wysokiej jakości, sprzyjające włączeniu społecznemu i elastyczne kształcenie i szkolenie zawodowe
- 3. Zrównoważony rozwój – zielone ogniwo VET

5) Podsystem kształcenia i szkolenia zawodowego (IVET, CVET lub oba)

- IVET
- CVET

6) Zakres (krajowy, regionalny, lokalny)

- krajowy

7) Beneficjenci/grupy docelowe

- uczniowie i słuchacze szkół prowadzących kształcenie zawodowe
- słuchacze kwalifikacyjnych kursów zawodowych, osoby dorosłe
- nauczyciele prowadzący kształcenie zawodowe

8) Odpowiedzialne ministerstwa/institucje

MEiN/ORE

9) Źródło finansowania (krajowe, fundusze UE, sektorowe)

Fundusze UE (PO WER - około 136 mln zł, FERS - około 140 mln zł).

1.6. Cyfryzacja egzaminów zawodowych przeprowadzanych w ramach systemu oświaty

1) Uzasadnienie/kontekst, podjęte wyzwania

W polskim systemie edukacji uzyskanie dyplomu zawodowego (na poziomach 3-5 Polskiej Ramy Kwalifikacji) jest możliwe po zdaniu egzaminów organizowanych przez Centralną Komisję Egzaminacyjną oraz okręgowe komisje egzaminacyjne. Z tego powodu treści egzaminów zawodowych oraz sposób ich przeprowadzania mają bardzo duży wpływ na kształcenie zawodowe prowadzone w systemie oświaty. Do egzaminów zawodowych mogą przystąpić zarówno uczniowie i słuchacze, jak również osoby dorosłe, które nie uczestniczą w formalnym procesie kształcenia (tzw. egzaminy eksternistyczne), a tym samym mogą dokonać walidacji efektów uczenia się uzyskanych w ramach edukacji pozaformalnej lub nieformalnego uczenia się. W trakcie roku do egzaminów zawodowych przystępuje ok. 400 tys. zdających.

Kontynuacja działań na rzecz egzaminów zawodowych wynika przede wszystkim:

- ze zmieniających się wymagań pracodawców (m.in. zmiany technologiczne, w tym większy zakres wykorzystywania technologii cyfrowych, postulowana większa rola kompetencji kluczowych). Ponadto, dla większości zawodów, na rynku pracy, sporządzanie dokumentacji odbywa się w wersji elektronicznej z wykorzystaniem komputerów, podczas gdy niektóre egzaminy w części praktycznej (tzw. model „d”) przeprowadzane są z wykorzystaniem arkuszy papierowych;
- z wprowadzonej w 2019 roku podstawy programowej kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego sformułowanej językiem efektów uczenia się odniesionych do poziomów Polskiej Ramy Kwalifikacji, w której wprowadzono kryteria weryfikacji,
- ze zmian prawnych odnoszących się do organizacji egzaminów, w szczególności wymogu przeprowadzania części pisemnej egzaminu zawodowego z wykorzystaniem komputera (elektronicznego systemu)
- z doskonalenia jakości egzaminów (m.in. uwzględniając opinie kluczowych interesariuszy, w tym przede wszystkim: dyrektorów szkół prowadzących kształcenie zawodowe, pracodawców, szkolnictwa wyższego)
- z obniżenia śladu węglowego związanego z drukiem i dystrybucją arkuszy egzaminacyjnych dla egzaminów zawodowych. Wprowadzenie elektronicznego systemu do przeprowadzania egzaminów zawodowych zmniejsza liczbę drukowanych arkuszy w formie papierowej. Nie jest potrzebna fizyczna dystrybucja arkuszy do ośrodków egzaminacyjnych oraz ich redystrybucja z ośrodków egzaminacyjnych do OKE. Obecnie część pisemna egzaminu zawodowego organizowana jest z wykorzystaniem elektronicznego systemu, jednak planuje się rozszerzenie wykorzystania elektronicznego systemu również dla części praktycznej. Aby to było możliwe, konieczna jest rozbudowa i modernizacja obecnego systemu informatycznego, którym zarządza Centralna Komisja Egzaminacyjna.

Podjęmowane wyzwania:

- rozbudowa systemu informatycznego wykorzystywanego do organizacji i przeprowadzania egzaminów zawodowych, tak aby możliwe było wprowadzanie nowych typów zadań egzaminacyjnych (animacji, zadań multimedialnych, a także uwzględniających technologie wirtualnej i rozszerzonej rzeczywistości), a także aby możliwe było w większym zakresie ocenianie zdalne bez konieczności fizycznego przesyłania (np. w formie płyt) rezultatów pracy zdających z ośrodków egzaminacyjnych do OKE,
- zwiększenie udziału pracodawców oraz przedstawicieli szkolnictwa wyższego w tworzeniu zadań egzaminacyjnych, aby mieć pewność, że zadania egzaminacyjne odpowiadają na bieżące potrzeby rynku pracy i jak najlepiej przygotowują do zmian na rynku pracy (umiejętności uczenia się).

2) Szczegółowe cele zadania oraz ich odniesienie do ogólny celów planu

Cele do 2025 roku:

- doskonalenie treści zadań egzaminacyjnych, aby uwzględniały nowoczesne technologie oraz odpowiadały wykonywanym zadaniom zawodowym na rynku pracy (autentyczność zadań egzaminacyjnych), a także aby odnosiły się w szerszym zakresie do kompetencji kluczowych, w tym cyfrowych,
- odchodzenie od egzaminów zawodowych w części praktycznej w formie papierowej (część pisemna już teraz jest w całości przeprowadzana przy komputerze). Obecnie część praktyczna może być organizowana według tzw. modelu „d”, gdzie rezultatem końcowym jest dokumentacja w formie papierowej. Z analiz przeprowadzonych przez CKE i OKE wynika, że ten model egzaminu powinien być stopniowo wygaszany i zastępowany tzw. modelem „dk”, tj. gdzie rezultatem końcowym jest dokumentacja wykonana z wykorzystaniem komputera. W przypadku większości zawodów, na rynku pracy, obserwowane jest odchodzenie do wykorzystywania papierowej dokumentacji na rzecz dokumentacji sporządzanej z wykorzystaniem komputera – dla większości zawodów nawet podstawowa dokumentacja sporządzana jest elektronicznie. Zastąpienie modelu „d” modelem „dk” przyczynić się będzie zwiększenia autentyczności i trafności zadań egzaminacyjnych, a także będzie motywować system szkolny do rozwijania kompetencji cyfrowych. Przeprowadzanie części praktycznej w modelu „dk” będzie też miało ważną rolę w promowaniu kompetencji cyfrowych dla osób starszych, które przystępują do egzaminów zawodowych w trybie eksternistycznym (walidacja efektów uczenia się uzyskanych w sposób nieformalny) lub po ukończeniu kwalifikacyjnych kursów zawodowych. Ponadto, prowadzone są obecnie prace koncepcyjne nad nowym modelem egzaminu, w ramach którego mogłyby być rezultaty odnoszące się do dokumentacji jak i wykonania (tzw. model „d/w”),
- zinstytucjonalizowanie zaangażowania pracodawców w ramach zespołów krajowych ds. egzaminów zawodowych dla większej jakości zadań egzaminacyjnych. W każdym zawodzie powinien funkcjonować kilkusobowy zespół (składający się z przedstawicieli pracodawców, szkół wyższych, szkół

prowadzących kształcenie i szkolenie zawodowe) odpowiadający za koncepcję egzaminu dla danego zawodu, a także uczestniczący w recenzowaniu i tworzeniu zadań egzaminacyjnych.

3) Opis głównych działań

- Wprowadzenie nowych typów zadań egzaminacyjnych dla co najmniej 100 kwalifikacji: m.in. zadań multimedialnych oraz animacji pozwalających na pełniejszą weryfikację kompetencji zawodowych oraz kluczowych (w przyszłości przewiduje się możliwość stosowania technologii wirtualnej i rozszerzonej rzeczywistości), oraz zadań odnoszących się w większym stopniu do kompetencji kluczowych w części pisemnej oraz części praktycznej egzaminu dla co najmniej 100 kwalifikacji. Prace w tym obszarze zostały rozpoczęte na początku 2021 roku. Opracowanie koncepcji nowych typów zadań egzaminacyjnych do części pisemnej (II połowa 2023 roku) i praktycznej (II połowa 2023 roku). Opracowanie koncepcji modelu egzaminu składającego się z części związanej z wykonaniem i dokumentacją (koniec 2023 roku). Opracowanie studium wdrożenia rozwiązań wirtualnej i rozszerzonej rzeczywistości do egzaminów zawodowych (koniec 2025 roku). Opracowanie ok. 1 000 nowych zadań egzaminacyjnych (koniec 2025 roku).
- Zinstytucjonalizowanie zaangażowania pracodawców w ramach zespołów krajowych. Prace w tym obszarze zostały rozpoczęte w 2020 r. Od 2020 r. przy CKE oraz okręgowych komisjach egzaminacyjnych powoływane są zespoły krajowe. Pod koniec 2022 roku przewiduje się, że zespoły krajowe powinny obejmować 85% wszystkich zawodów w klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego (tj. ok. 225 zawodów). Pod koniec 2023 r. zakładana jest ewaluacja wewnętrzna funkcjonowania zespołów krajowych oraz ewentualna modyfikacja zasad ich funkcjonowania.
- Rozbudowa i modernizacja systemu informatycznego do organizowania i przeprowadzania egzaminów zawodowych (SIOEPKZ), aby możliwe było wprowadzenie nowego typu zadań, a także aby możliwe było odejście od arkuszy w formie papierowej w części praktycznej egzaminu i rozszerzenie e-oceniań dla egzaminów zawodowych. Kontynuowanie prac związanych z integracją systemów informatycznych wykorzystywanych w systemie oświaty, w szczególności z systemami SIO oraz SIOEO. Od 2021 roku tworzona jest koncepcja rozbudowy i modernizacji systemu informatycznego, w szczególności nakierowana na możliwość wprowadzania nowego typu zadań (w tym zadań multimedialnych, animacji, w przyszłości nawet wirtualnej i rozszerzonej rzeczywistości) oraz, aby możliwe było odejście od arkuszy papierowych w części praktycznej egzaminu. Złożenie wniosku o dofinansowanie projektu ze środków funduszy unijnych (2022 rok) - przyznanie środków/projektu będzie warunkowało dalsze prace (ich zakres i harmonogram). Rozpoczęcie prac programistycznych (koniec 2023). Zakończenie I etapu rozbudowy systemu w 2025 roku.

4) Uwzględnione cele polityki europejskiej

W zakresie zalecenia VET:

A. Kształcenie i szkolenie zawodowe elastycznie dostosowuje się do zmian na rynku pracy

C. Kształcenie i szkolenie zawodowe napędza innowacje i wzrost oraz przygotowuje do transformacji cyfrowej i ekologicznej oraz zawodów, na które jest duże zapotrzebowanie

D. Kształcenie i szkolenie zawodowe jest atrakcyjnym wyborem opartym na nowoczesnym i cyfrowym zapewnianiu szkolenia/umiejętności

F. Kształcenie i szkolenie zawodowe opiera się na kulturze zapewniania jakości

W zakresie Deklaracji z Osnabrück 2020:

2. Tworzenie nowej kultury uczenia się przez całe życie, podkreślającej znaczenie ustawicznego kształcenia i szkolenia zawodowego oraz cyfryzacji

4. Europejski obszar kształcenia i szkolenia oraz międzynarodowy wymiar kształcenia i szkolenia zawodowego

5) Podsystem kształcenia i szkolenia zawodowego (IVET, CVET lub oba)

IVET

CVET

6) Zakres (krajowy, regionalny, lokalny)

krajowy

7) Beneficjenci/grupy docelowe

- uczniowie i słuchacze kształcący się w szkołach, placówkach, uczestnicy kwalifikacyjnych kursów zawodowych

- zdający przystępujący do egzaminów w trybie eksternistycznym (*recognition of prior learning, validation of non-formal and informal learning*)

- dyrektorzy szkół oraz nauczyciele przedmiotów zawodowych

- autorzy i recenzenci zadań egzaminacyjnych współpracujący z CKE i OKE

8) Odpowiedzialne ministerstwa/institucje

CKE

9) Źródło finansowania (krajowe, fundusze UE, sektorowe)

Fundusze UE (FERS - ok. 56 mln złotych, KPO - ok. 35 mln złotych), krajowe (budżet państwa - środki własne Centralnej Komisji Egzaminacyjnej w ramach przyznanego budżetu).

1.7. Zastosowanie mikrokwalifikacji/mikropoświadczeń (microcredentials) w polskim systemie szkolnictwa wyższego

1) Uzasadnienie/kontekst, podjęte wyzwania

Polskie uczelnie prowadzą różnego rodzaju działania w zakresie kształcenia, które w świetle opracowywanych dokumentów europejskich mogą zostać uznane jako *microcredentials*. Zachodzi potrzeba uporządkowania tych inicjatyw oraz zapewnienia ich porównywalności z tego typu instrumentami w innych krajach Europejskiego Obszaru Edukacji.

W latach 2020-2021 działała nieformalna grupa robocza w zakresie tematyki *microcredentials*. W 2021 r. podjęto decyzję o konieczności powołania Zespołu doradczego ds. mikrokwalifikacji w obszarze szkolnictwa wyższego biorąc pod uwagę, że:

- w zakresie szkolnictwa wyższego są już prowadzone działania: kursy, szkolenia etc., których potwierdzone efekty kształcenia można nazwać mikrokwalifikacjami,
- kształcenie na uczelniach jest objęte systemem wewnętrznego i zewnętrznego zapewniania jakości. Szkoły wyższe mają potencjał organizacyjny oraz osobowy dla rozwijania tego typu działań,
- prowadzone są działania pilotażowe w zakresie mikrokwalifikacji w ramach Inicjatywy Uniwersytety Europejskie.

2) Szczegółowe cele zadania oraz ich odniesienie do ogólny celów planu

Opracowanie koncepcji zastosowania *microcredentials* w polskich szkolnictwie wyższym, wraz z odniesieniem do systemu zapewnienia jakości kształcenia, uznawalności *microcredentials* oraz ich porównywalności z tego typu instrumentami stosowanymi w systemach szkolnictwa wyższego państw członkowskich UE.

3) Opis głównych działań

Powołanie Zespołu doradczego ministra w sprawie mikrokwalifikacji w obszarze szkolnictwa wyższego – luty 2022 r., do którego zadań należy:

- analiza koncepcji dotyczących mikrokwalifikacji wypracowywanych w ramach Unii Europejskiej lub innych organizacji międzynarodowych, w szczególności weryfikacja proponowanych definicji pojęć *micro-credentials*, *alternative credentials* i *digital credentials*;
- opracowanie propozycji definicji mikrokwalifikacji adekwatnej do potrzeb polskiego systemu szkolnictwa wyższego i nauki;
- przeprowadzenie konsultacji ze środowiskiem akademickim w zakresie:
 - a) problemów i potrzeb związanych z potwierdzaniem osiągnięć innych niż kwalifikacje, uzyskiwanych w podmiotach systemu szkolnictwa wyższego i nauki, w szczególności w zakresie formy i postaci wydawanych dokumentów potwierdzających te osiągnięcia,

- b) problematyki mikrokwalifikacji, w szczególności w zakresie potrzeby wyodrębnienia kształcenia prowadzącego do uzyskania mikrokwalifikacji i stworzenia ram prawnych jego funkcjonowania w Polsce;
- analiza występowania barier i różnic w zakresie uznawania dokumentów potwierdzających uzyskanie osiągnięć, na tle postulatów środowiska międzynarodowego, w tym Komisji Europejskiej, dotyczących uznawania tych dokumentów;
- opracowanie na potrzeby ministra właściwego do spraw szkolnictwa wyższego i nauki rekomendacji dotyczącej zasadności wprowadzenia do polskiego systemu szkolnictwa wyższego i nauki mikrokwalifikacji i poświadczeń cyfrowych.

4) Uwzględnione cele polityki europejskiej

W zakresie zalecenia VET:

- A. Kształcenie i szkolenie zawodowe elastycznie dostosowuje się do zmian na rynku pracy
- C. Kształcenie i szkolenie zawodowe napędza innowacje i wzrost oraz przygotowuje do transformacji cyfrowej i ekologicznej oraz zawodów, na które jest duże zapotrzebowanie
- F. Kształcenie i szkolenie zawodowe opiera się na kulturze zapewniania jakości

W zakresie Deklaracji z Osnabrück 2020:

- 2. Tworzenie nowej kultury uczenia się przez całe życie, podkreślającej znaczenie ustawicznego kształcenia i szkolenia zawodowego oraz cyfryzacji
- 3. Zrównoważony rozwój – zielone ogniwo VET
- 4. Europejski obszar kształcenia i szkolenia oraz międzynarodowy wymiar kształcenia i szkolenia zawodowego

5) Podsystem kształcenia i szkolenia zawodowego (IVET, CVET lub oba)

- CVET

6) Zakres (krajowy, regionalny, lokalny)

- krajowy

7) Beneficjenci/grupy docelowe

Polskie szkoły wyższe, w tym kadra akademicka oraz studenci

8) Odpowiedzialne ministerstwa/instytucje

Ministerstwo Edukacji i Nauki, we współpracy z Ministerstwem Rodziny i Polityki Społecznej oraz interesariuszami tj. Konferencją Rektorów Akademickich Szkół Wyższych, Konferencją Rektorów Publicznych Szkół Zawodowych, Instytutem Badań

Edukacyjnych, Parlamentem Studentów RP, Krajową Reprezentacją Doktorantów, Narodową Agencją Wymiany Akademickiej, przedstawicielami uczelni, etc.

9) Źródło finansowania (krajowe, fundusze UE, sektorowe)

Krajowe (budżet państwa w części dla której dysponentem jest minister właściwy ds. nauki i szkolnictwa wyższego) – w zakresie działalności zespołu.

1.8. Udostępnienie narzędzia Odznaka+

1) Uzasadnienie/kontekst, podjęte wyzwania

Pojawianie się nowych technologii powoduje nieustający popyt na wykwalifikowanych pracowników. Nowe technologie determinują również potrzebę nabywania nowych umiejętności, dlatego konieczne jest wypracowanie nowych i innowacyjnych sposobów dokumentowania posiadanych umiejętności. Osoba, która chce oficjalnie potwierdzić, że posiada daną kwalifikację, może zgłosić się do instytucji certyfikującej i przejść proces walidacji. Gdy osoba uzyska pozytywny wynik walidacji, otrzymuje od instytucji certyfikującej dokument potwierdzający nadanie określonej kwalifikacji (certyfikowanie). Nabywanie danej kwalifikacji rynkowej może również polegać na stopniowym, rozłożonym w czasie, potwierdzaniu zestawów efektów uczenia się, które składają się na daną kwalifikację rynkową.

Opracowywana i testowana przez Instytut Badań Edukacyjnych aplikacja internetowa umożliwi wydawanie, gromadzenie, przechowywanie i udostępnianie cyfrowych odznak w standardzie Open Badges oraz cyfrowo zabezpieczonych certyfikatów w formacie .pdf. Planuje się, że Odznaki Open Badges i Certyfikaty pdf będą mogły być wykorzystywane do udokumentowania uzyskania kwalifikacji rynkowych.

Narzędzie Odznaka+ będzie także umożliwiać tworzenie nowoczesnych w pełni edytowalnych portfolio dotychczasowych umiejętności i osiągnięć z wykorzystaniem zdobytych cyfrowych odznak.

Narzędzie będzie składać się z aplikacji webowej oraz aplikacji mobilnej. Narzędzie to będzie przeznaczone dla dwóch kategorii użytkowników: wydawców-użytkowników instytucjonalnych cyfrowych odznak oraz posiadaczy cyfrowych odznak-użytkowników indywidualnych.

2) Szczegółowe cele zadania oraz ich odniesienie do ogólny celów planu

Celem działania jest zapewnienie możliwości cyfrowego gromadzenia, przechowywania i udostępniania osiągnięć.

3) Opis głównych działań

W 2021 r. zrealizowano następujące etapy działań: przygotowanie i opracowanie szaty graficznej aplikacji i projektu techniczno-graficznego, prac programistycznych, przygotowanie środowiska testowego, przygotowanie testowej prototypowej aplikacji wraz z dokumentacją techniczną dla użytkownika.

W 2022 r. przeprowadzono wdrożenie na środowisko produkcyjne i testowanie prototypu aplikacji. W chwili obecnej prowadzone są prace pilotażowe.

Do 31.12.2022 r. będą trwały prace rozwojowe nad prototypową wersją aplikacji m.in. automatyzacja pobierania danych i/lub powiązania (głównie z ZRK, systemy informacji podatkowej zgodne z NIP czy Krajowy Rejestr Sądowy), wprowadzanie bieżących korekt i udoskonaleń w oparciu o uwagi użytkowników udzielanych w trakcie pilotaży narzędzia oraz prace koncepcyjne dotyczące możliwości dalszego rozwoju aplikacji.

4) Uwzględnione cele polityki europejskiej

W zakresie zalecenia VET:

D. Kształcenie i szkolenie zawodowe jest atrakcyjnym wyborem opartym na nowoczesnym i cyfrowym zapewnianiu

W zakresie Deklaracji z Osnabrück 2020:

1. Wspieranie odporności i doskonałości przez wysokiej jakości, sprzyjające włączeniu społecznemu i elastyczne kształcenie i szkolenie zawodowe

2. Tworzenie nowej kultury uczenia się przez całe życie, podkreślającej znaczenie ustawicznego kształcenia i szkolenia zawodowego oraz cyfryzacji

5) Podsystem kształcenia i szkolenia zawodowego (IVET, CVET lub oba)

IVET

CVET

6) Zakres (krajowy, regionalny, lokalny)

krajowy

regionalny

7) Beneficjenci/grupy docelowe

- osoby uczące się lub podchodzące do walidacji

- instytucje wydające certyfikaty

8) Odpowiedzialne ministerstwa/instytucje

MEIN, IBE

9) Źródło finansowania (krajowe, fundusze UE, sektorowe)

Fundusze UE (PO WER).

1.9. Poszerzenie katalogu specjalności możliwych do wyboru w zawodzie muzyk

1) Uzasadnienie/kontekst, podjęte wyzwania

Szkoły artystyczne w Polsce (muzyczne, plastyczne i baletowe) tworzą system odrębny od szkolnictwa ogólnokształcącego. Są nieobowiązkowe, choć w części z nich

realizowany jest także obowiązek szkolny (tzw. szkoły artystyczne z pionem ogólnokształcącym). Szkoły te kształcą w zawodach umieszczonych w klasyfikacji zawodów szkolnictwa artystycznego, określonych w rozporządzeniu Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego (MKiDN). Szkoły te mogą być prowadzone przez jednostki samorządu terytorialnego (jst), osoby inne niż jst i osoby fizyczne. Dla części z nich MKiDN jest organem prowadzącym. Jednak nadzór pedagogiczny nad całym szkolnictwem artystycznym (także niepublicznym) sprawuje MKiDN. W związku z tym na MKiDN spoczywa odpowiedzialność za zapewnienie nie tylko jak najwyższej jakości kształcenia artystycznego w Polsce, ale także dostosowaniu go do potrzeb i realiów rynku pracy. O ile we wcześniejszych latach, w związku z rozwojem technologii cyfrowej, zmiany w ramowych planach nauczania i podstawach programowych dotyczyły przede wszystkim szkół plastycznych – o tyle teraz, środowisko postuluje wprowadzenie zmian również w szkołach muzycznych. Szkoły te na zakończenie 12-letniego cyklu kształcenia umożliwiają uzyskanie dyplomu zawodowego w specjalnościach: instrumentalistyka, wokalistyka, rytmika lub lutnictwo. Zmiana polegałaby na wprowadzeniu w ostatnich dwóch latach, nauki w nowej specjalności – Teoria muzyki. Jest to nie tylko odpowiedź na oczekiwania środowiska związane z rynkiem pracy, ale także racjonalizacja kształcenia muzycznego pod kątem zwiększenia oferty edukacyjnej, a tym samym uelastycznienia systemu.

2) Szczegółowe cele zadania oraz ich odniesienie do ogólny celów planu

Specjalność Teoria muzyki zostanie otwarta dla uczniów dwóch najwyższych klas ogólnokształcącej szkoły muzycznej II stopnia i szkoły muzycznej II stopnia. Umożliwi ona ukończenie szkoły muzycznej tym, którzy chcieliby w przyszłości zostać kompozytorami, dyrygentami, reżyserami dźwięku, muzykologami, popularyzatorami muzyki, animatorami kultury czy menadżerami w zakresie muzyki – bez konieczności zdawania egzaminu dyplomowego z gry na instrumencie. W ramach specjalności będzie można kontynuować dotychczasowe zajęcia z zakresu teorii muzyki, w tym jedno z nich w rozszerzonym zakresie jako przedmiot główny: Podstawy kompozycji, Podstawy dyrygowania, Podstawy muzykologii. W skład egzaminu dyplomowego wejdzie egzamin z przedmiotu głównego oraz z jednego wybranego innego przedmiotu teoretycznego (podobnie jak w innych specjalnościach).

3) Opis głównych działań

Inicjatywa wprowadzenia nowej specjalności była szeroko konsultowana ze środowiskiem nauczycieli uczelni artystycznych, dyrektorów i nauczycieli szkół muzycznych oraz uczniów i rodziców i zyskała aprobatę. W związku z powyższym zaplanowano pakiet koniecznych do zmian rozporządzeń MKiDN np.: w sprawie ramowych planów nauczania, podstaw programowych, oceniania, klasyfikowania i promowania w harmonogramie prac legislacyjnych oraz rozpoczęto przygotowanie projektów aktów prawnych.

4) Uwzględnione cele polityki europejskiej

W zakresie zalecenia VET:

A. Kształcenie i szkolenie zawodowe elastycznie dostosowuje się do zmian na rynku pracy

B. Podstawę kształcenia i szkolenia zawodowego stanowią elastyczność i możliwości postępu

W zakresie Deklaracji z Osnabrück 2020:

1. Wspieranie odporności i doskonałości przez wysokiej jakości, sprzyjające włączeniu społecznemu i elastyczne kształcenie i szkolenie zawodowe

5) Podsystem kształcenia i szkolenia zawodowego (IVET, CVET lub oba)

IVET

6) Zakres (krajowy, regionalny, lokalny)

krajowy

7) Beneficjenci/grupy docelowe

Uczniowie szkół muzycznych II stopnia i ogólnokształcących szkół muzycznych II stopnia, którzy zdecydują się na zmianę specjalności z instrumentalistyki, wokalistyki, rytmiki lub lutnictwa w dwóch ostatnich latach kształcenia - na specjalność: Teoria muzyki - bez konieczności zdawania egzaminu z gry na instrumencie.

8) Odpowiedzialne ministerstwa/institucje

Ministerstwo Kultury i Dziedzictwa Narodowego, Centrum Edukacji Artystycznej – specjalistyczna jednostka nadzoru nad szkołami artystycznymi, wypełniająca również zadania z zakresu doskonalenia zawodowego nauczycieli szkół artystycznych.

9) Źródło finansowania (krajowe, fundusze UE, sektorowe)

Szkoły, które zdecydują się na wprowadzenie nowej specjalności, będą ją realizować w ramach posiadanych środków.

1.10. Przygotowanie kadr na potrzeby Polskiej Agencji Żeglugi Powietrznej

1) Uzasadnienie/kontekst, podjęte wyzwania

Pozyskanie wykwalifikowanego personelu na potrzeby Polskiej Agencji Żeglugi Powietrznej oraz innych instytucji sektora lotniczego.

2) Szczegółowe cele zadania oraz ich odniesienie do ogólny celów planu

Nabycie wiedzy i umiejętności praktycznych niezbędnych do uzyskania tytułu magistra inżyniera na Wydziale Inżynierii Lądowej i Transportu, na kierunku Lotnictwo i Kosmonautyka w specjalności Ruch Lotniczy, w celu zapewnienia kadr dla Polskiej Agencji Żeglugi Powietrznej, jak również w innych instytucjach sektora lotniczego.

3) Opis głównych działań

Prowadzenie zajęć dydaktycznych z przedmiotów kierunkowych dla ruchu lotniczego (wykłady, ćwiczenia, laboratoria, projekty) realizowanych zarówno na Politechnice Poznańskiej jak i w Polskiej Agencji Żeglugi Powietrznej, a także zajęć dydaktyczno-praktycznych i praktycznych realizowanych w Polskiej Agencji Żeglugi Powietrznej,

praktyk zawodowych międzysemestralnych, 6 tygodniowych, realizowanych w Polskiej Agencji Żeglugi Powietrznej, całość studiów 3 semestry. Początek działania 03.2021 r., kontynuacja cykliczna w kolejnych latach.

4) Uwzględnione cele polityki europejskiej

W zakresie zalecenia VET:

A. Kształcenie i szkolenie zawodowe elastycznie dostosowuje się do zmian na rynku pracy

C. Kształcenie i szkolenie zawodowe napędza innowacje i wzrost oraz przygotowuje do transformacji cyfrowej i ekologicznej oraz zawodów, na które jest duże zapotrzebowanie

D. Kształcenie i szkolenie zawodowe jest atrakcyjnym wyborem opartym na nowoczesnym i cyfrowym zapewnianiu szkolenia/umiejętności

W zakresie Deklaracji z Osnabrück 2020:

1. Wspieranie odporności i doskonałości przez wysokiej jakości, sprzyjające włączeniu społecznemu i elastyczne kształcenie i szkolenie zawodowe

2. Tworzenie nowej kultury uczenia się przez całe życie, podkreślającej znaczenie ustawicznego kształcenia i szkolenia zawodowego oraz cyfryzacji

3. Zrównoważony rozwój – zielone ogniwo VET

4. Europejski obszar kształcenia i szkolenia oraz międzynarodowy wymiar kształcenia i szkolenia zawodowego

5) Podsystem kształcenia i szkolenia zawodowego (IVET, CVET lub oba)

CVET

6) Zakres (krajowy, regionalny, lokalny)

krajowy

7) Beneficjenci/grupy docelowe

Absolwenci I stopnia studiów wyższych

8) Odpowiedzialne ministerstwa/instytucje

Ministerstwo Infrastruktury/Politechnika Poznańska we współpracy z Polską Agencją Żeglugi Powietrznej

9) Źródło finansowania (krajowe, fundusze UE, sektorowe)

Krajowe (środki własne Polskiej Agencji Żeglugi Powietrznej) – 120 000 PLN rocznie.

1.11. Realizacja Programu Edukacji Lotniczej i Lotniskowej (PELiL)

1) Uzasadnienie/kontekst, podjęte wyzwania

Polityka rozwoju lotnictwa cywilnego w Polsce do 2030 r. (z perspektywą do 2040 r.) przewiduje m.in. wśród działań koniecznych do podjęcia do 2030 r.: Zapewnienie edukacji kadr operacyjnych w obszarze służb ruchu lotniczego na potrzeby, w szczególności realizacji Centralnego Portu Komunikacyjnego. W związku z tym koniecznym jest rozwój i promocja oferty kształcenia w zawodach lotniczych i lotniskowych na poziomie średnim i zawodowym. Dynamicznie rozwijający się rynek lotniczy wymaga intensyfikacji kształcenia kadr dla lotnictwa w celu zapewnienia wymaganych zasobów do obsługi ruchu lotniczego we właściwym czasie na rynku krajowym dzięki czemu zminimalizowana zostanie potrzeba poszukiwania pracowników o profilach specjalistycznych w innych krajach. Dodatkowo projekt przyczyni się do nawiązania współpracy z podmiotami, potencjalnie mogącymi dostarczyć wysokokwalifikowanej kadry do pracy na lotniskach Polskich Portów Lotniczych (PPL). Wzmocni również pozycję PPL w relacji z innymi podmiotami branży lotniczej i lotniskowej. Poprzez wypracowanie kierunków kształcenia zagwarantuje wysoką jakość kadr PPL.

2) Szczegółowe cele zadania oraz ich odniesienie do ogólny celów planu

Projekt ma na przygotowanie programów i kierunków kształcenia z zakresu tematyki lotniczej i lotniskowej we współpracy z podmiotami szkolącymi. Współpraca ta przyczyni się do zapewnienia dostępu do wysokokwalifikowanej kadry na rynku, którą można będzie zatrudniać do pracy na lotniskach PPL, dzięki czemu wzmocni pozycję PPL w relacji z innymi podmiotami branży lotniczej i lotniskowej. Wypracowanie programów nauczania w obszarze edukacji lotniczej i lotniskowej oraz stworzenie zaplecza edukacyjnego, we współpracy z instytucjami edukacyjnymi na potrzeby rozwijającego się rynku lotniczego.

3) Opis głównych działań

- Stworzenie bazy wiedzy nt. PELiL do 09.02.2023:
 - przygotowana zakładka z danymi na stronie PPL,
 - przygotowana lista podmiotów do współpracy,
 - przygotowana lista specjalistycznej kadry szkoleniowej,
 - zrealizowane konferencje dotyczące promocji i nawiązania współpracy
- Nawiązanie współpracy z instytucjami mającymi wpływ na PELiL do 31.03.2023:
 - podpisanie umów o współpracy z wybranymi uczelniami i szkołami,
 - zorganizowane staże,
 - przygotowanie regulaminów konkursów,
 - przygotowana lista podmiotów do międzyinstytucjonalnej grupy roboczej.
- Stworzenie diagnozy placówek edukacyjnych i uczelni realizujących edukację lotniczą i lotniskową do 10.11.2021:
 - przygotowana mapa placówek edukacyjnych w Polsce i na świecie
- Przygotowanie rekomendacji dotyczących programów kształcenia 16.05.2023:
 - przygotowane rekomendacje dotyczące systemu kształcenia w PELiL – m.in. dotyczące utworzenia kierunków, poszukiwanie źródeł ich finansowania, wprowadzenia egzaminów lotniskowych do programów nauczania, podstawy programowej,

- stworzenie listy zawodów pożądaných, sklasyfikowanie nowych (zawody przyszłości).

4) Uwzględnione cele polityki europejskiej

W zakresie zalecenia VET:

A. Kształcenie i szkolenie zawodowe elastycznie dostosowuje się do zmian na rynku pracy

C. Kształcenie i szkolenie zawodowe napędza innowacje i wzrost oraz przygotowuje do transformacji cyfrowej i ekologicznej oraz zawodów, na które jest duże zapotrzebowanie

D. Kształcenie i szkolenie zawodowe jest atrakcyjnym wyborem opartym na nowoczesnym i cyfrowym zapewnianiu

W zakresie Deklaracji z Osnabrück 2020:

1. Wspieranie odporności i doskonałości przez wysokiej jakości, sprzyjające włączeniu społecznemu i elastyczne kształcenie i szkolenie zawodowe

4. Europejski obszar kształcenia i szkolenia oraz międzynarodowy wymiar kształcenia i szkolenia zawodowego

5) Podsystem kształcenia i szkolenia zawodowego (IVET, CVET lub oba)

IVET

CVET

6) Zakres (krajowy, regionalny, lokalny)

krajowy

7) Beneficjenci/grupy docelowe

Pozostali pracownicy PPL

Pracownicy lotnisk V4+

Media polskie

Media europejskie

Organizacje międzynarodowe jak ACI (Airport Council International)

Stowarzyszenia przedsiębiorców

Organizacje pozarządowe

Uczniowie szkół ponadpodstawowych

Studenci uczelni

Doradcy zawodowi

Eksperci lotniczy

Nauczyciele, wykładowcy

8) Odpowiedzialne ministerstwa/institucje

Przedsiębiorstwo Państwowe Porty Lotnicze

9) Źródło finansowania (krajowe, fundusze UE, sektorowe)

Krajowe (środki własne Państwowych Portów Lotniczych) – 100 000 PLN

1.12. Przygotowanie kadry na potrzeby Izby Administracji Skarbowej w Lublinie

1) Uzasadnienie/kontekst, podjęte wyzwania

- innowacja pedagogiczna powstała jako reakcja na zaobserwowany wśród młodzieży wzrost zainteresowania pracą służb odpowiedzialnych za prawidłowe funkcjonowanie państwa,
- umożliwienie młodym osobom nabycia nowych umiejętności zawodowych i dodatkowych kwalifikacji,
- przygotowanie przyszłych, potencjalnych zasobów kadrowych Służby Celno-Skarbowej (w ramach zasobów kadrowych Krajowej Administracji Skarbowej).

2) Szczegółowe cele zadania oraz ich odniesienie do ogólny celów planu

- zainteresowanie młodych osób, stojących przed wyborem kierunku kształcenia, służbą dla państwa w strukturach mundurowych,
- wpajanie młodzieży zachowań, które mają aspekt wychowawczy i patriotyczny, budowanie szacunku do munduru i symboli państwa,
- kształtowanie wśród młodzieży odporności psychicznej na stres, dyscypliny, umiejętności współdziałania i zespołowej współpracy,
- wspieranie rynku pracy, zapewnienie konkurencyjności na rynku pracy,
- umożliwienie młodym ludziom, stojącym przed wyborem dalszej drogi życiowej, świadomego wyboru ścieżki kariery zawodowej, w oparciu o znajomość zagadnień z zakresu administracji państwowej,
- zapewnienie wysokiej jakości systemu kształcenia – w tym osobisty nadzór kierownictwa izby administracji skarbowej nad programem nauczania; program nauczania przygotowany przez doświadczonych ekspertów w dziedzinie celno-skarbowej i z zakresu umiejętności „miękkich” (w tym odporność na stres, budowanie etosu służby itp.); zajęcia wspierane przez ekspertów KAS z określonych dziedzin tematycznych,
- umożliwienie nabycia wiedzy i umiejętności umożliwiających rekrutowanie do KAS/SCS oraz przydatnych szeroko rozumianej administracji państwowej,
- zwiększenie przenikalności ścieżek kształcenia zawodowego i akademickiego - możliwość dalszej edukacji w placówkach oferujących kierunki kształcenia z zakresie przepisów prawa podatkowego, celnego,
- kształcenie i skuteczne ułatwianie wejścia na rynek pracy osobom młodym z obszarów wiejskich, przygranicznych – zapewnienie dobrej jakości oferty zatrudnienia, przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu i bezrobociu;

aktywizowanie obszarów przygranicznych i obszarów wiejskich wschodniej Polski (klasy powstają m.in. w rejonach przygranicznych, gdzie jest zapotrzebowanie na wykwalifikowaną kadrę Służby Celno-Skarbowej - odpowiedzialnej za ochronę granicy Polski i UE),

- wsparcie wzrostu gospodarczego i spójności społecznej - poprzez kształtowanie i rozwijanie umiejętności przydatnych w rozwoju osobistym,
- wspieranie wysokiego poziomu kwalifikacji i wykształcenia pracowników i ich zdolności dostosowywania się do rynków pracy reagujących na zmiany gospodarcze,
- (docelowo) umożliwienie w ramach projektu odbycia praktyk w wybranych jednostkach KAS.

3) Opis głównych działań

- przygotowanie szczegółowego programu nauczania - tematyka zajęć rozłożona na 8 semestrów (4 lata),
- harmonogram zajęć obejmuje główne bloki tematyczne, jak: organizacja, rola i zadania KAS/SCS; przepisy regulujące funkcjonowanie KAS- zagadnienia merytoryczne, ceremoniał KAS; zajęcia z musztry oraz taktyki i techniki interwencji oraz zajęcia strzeleckie; kultura organizacji i etyka zawodowa,
- program nauczania obejmuje 2 godziny zajęć tygodniowo z zakresu celno-skarbowego,
- oferta programowa regularnie analizowana i dostosowywana do potrzeb; ewaluacja programu nauczania i osiągniętych przez uczniów umiejętności/wiedzy,
- różne formy zajęć aktywizujące młodzież, w tym wizyty w różnych jednostkach KAS/SCS – możliwość uczenia się w rzeczywistych warunkach pracy, poznanie przez młodzież różnorodnego spektrum zadań SCS i administracji publicznej,
- budowanie etosu zawodu – udział uczniów w uroczystościach i świętach KAS oraz świętach patriotycznych.

4) Uwzględnione cele polityki europejskiej

W zakresie zalecenia VET:

A. Kształcenie i szkolenie zawodowe elastycznie dostosowuje się do zmian na rynku pracy

W zakresie Deklaracji z Osnabrück 2020:

1. Wspieranie odporności i doskonałości przez wysokiej jakości, sprzyjające włączeniu społecznemu i elastyczne kształcenie i szkolenie zawodowe

5) Podsystem kształcenia i szkolenia zawodowego (IVET, CVET lub oba)

IVET

6) Zakres (krajowy, regionalny, lokalny)

regionalny

UWAGA: Obecnie – zakres regionalny. Po utworzeniu uczelni resortu finansów i umożliwieniu kontynuowania dalszego kształcenia – będzie to również zakres krajowy.

7) Beneficjenci/grupy docelowe

- absolwenci szkół podstawowych,
- uczniowie liceów ogólnokształcących.

8) Odpowiedzialne ministerstwa/instytucje

Ministerstwo Finansów/Izba Administracji Skarbowej w Lublinie

9) Źródło finansowania (krajowe, fundusze UE, sektorowe)

Krajowe (budżet państwa).

1.13. Przygotowanie kadry na potrzeby Izby Administracji Skarbowej w Warszawie

1) Uzasadnienie/kontekst, podjęte wyzwania

Inicjatywa ma na celu umożliwienie młodym osobom nabycia nowych umiejętności zawodowych i dodatkowych kwalifikacji oraz przygotowanie przyszłych, potencjalnych zasobów kadrowych na potrzeby administracji skarbowej.

Klasa Celno-Skarbowa w roku szkolnym 2022/2023 będzie innowacją pedagogiczną dotyczącą wdrożenia działań w procesie kształcenia oraz współpracy Izby Administracji Skarbowej w Warszawie z LXXVI Liceum Ogólnokształcącym im. Marszałka Józefa Piłsudskiego w Warszawie. Izba Administracji Skarbowej w Warszawie obejmie Klasę Celno-Skarbową swoim patronatem oraz udzieli wsparcia organizacyjnego i merytorycznego z zakresu zagadnień celno-skarbowych.

2) Szczegółowe cele zadania oraz ich odniesienie do ogólny celów planu

Podjęcie ww. inicjatywy pedagogicznej przez Izbę Administracji Skarbowej w Warszawie przyczyni się do:

- kształtowania pozytywnego wizerunku Krajowej Administracji Skarbowej w środowisku szkolnym,
- propagowania i upowszechniania wiedzy nt. Krajowej Administracji Skarbowej, w tym Służby Celno-Skarbowej, jej specyfiki, roli i zadań,
- zainteresowania młodych ludzi służbą dla państwa w strukturach mundurowych,
- umożliwienia młodzieży nabycia dodatkowych uprawnień zawodowych i kwalifikacji,
- przygotowania przyszłych potencjalnych zasobów kadrowych Krajowej Administracji Skarbowej, świadomych roli i zadań tej formacji,
- kształtowania zachowań u młodzieży, które mają aspekt wychowawczy i patriotyczny.

3) Opis głównych działań

- opracowanie autorskiego programu nauczania, który będzie prowadzony w ramach jednego przedmiotu Przynależenie do służby Celno-Skarbowej (realizacja programu w ciągu pierwszych trzech lat nauczania w ramach 90 godzin dydaktycznych).

Program będzie prezentował cele dydaktyczne, wychowawcze oraz praktyczne, dostosowane do specyfiki przedmiotu oraz grupy wiekowej uczniów. Pozwoli to uczniom na bardziej świadomy wybór przyszłego zawodu oraz przyczyni się do przygotowania potencjalnych kandydatów na funkcjonariuszy KAS.

Opracowaniem szczegółowego programu zajmie się zespół wykwalifikowanych specjalistów z zakresu zagadnień celno-skarbowych, powołany przez Dyrektora Izby Administracji Skarbowej w Warszawie;

- prowadzenie zajęć teoretycznych i praktycznych, w ramach których uczniowie nabeżdżą podstawową wiedzę i umiejętności z zakresu:
 - wybranych zagadnień systemu celno-podatkowego, ustawy o KAS oraz profilaktyki przestępczości celno-skarbowej,
 - pragmatyki służbowej, musztry i ceremoniału,
 - kształtowania etosu zawodowego oraz do pobudzenia wrażliwości i świadomości moralnej,
 - wybranych elementów psychologii w kontroli celno-skarbowej,
 - postępowania w stanach nagłego zagrożenia zdrowia i życia,
 - właściwego stosowania taktyki i technik interwencji,
 - przepisów regulujących użycie lub wykorzystanie środków przymusu bezpośredniego i broni palnej oraz właściwego ich stosowania zgodnego z prawem.

Zajęcia będą odbywały się:

- po 1 lub 2 godzinie dydaktycznej tygodniowo - 15 godzin dydaktycznych w semestrze,
- 30 godzin dydaktycznych rocznie.

Nauczanie prowadzone będzie w systemie klasowo – lekcyjnym (tradycyjnym, cyfrowym lub hybrydowym) w LXXVI Liceum Ogólnokształcącym im. Marszałka Józefa Piłsudskiego w Warszawie oraz w formie aktywizujących zajęć prowadzonych poza szkołą (elastycznych i modułowych ścieżek opartych na uznawaniu efektów uczenia się pozaformalnego i nieformalnego).

Dodatkowe zajęcia kształtujące postawy i wartości KAS będą mogły odbywać poza szkołą, w formie:

- warsztatów m.in. z budowania własnej wartości, informacji zwrotnej, komunikacji asertywna itp.,
 - team buildingów, gier zespołowych dot. integracji zespołowej, gier terenowych,
 - spotkań w Ośrodku Szkoleniowym w Kamionie, lotnisku, Centralnym Laboratorium Celno-Skarbowym, MUCS i US, oraz wyspecjalizowanych US,
 - pokazu pracy psów służbowych;
- aktualizowanie programu nauczania, monitorowanie realizacji programu i jego celów oraz koordynowanie działań dydaktycznych.

Zasób kadrowy do prowadzenia zajęć z tematyki celno-skarbowej będą tworzyli głównie trenerzy wewnętrzni KAS i pozyskani wykładowcy w ramach wewnętrznego naboru posiadający przeszkolenie dydaktyczne. Zadaniem kadry dydaktycznej będzie opracowywanie i aktualizowanie materiałów dydaktycznych, prezentacji oraz prowadzenie zajęć w szkole i poza nią.

4) Uwzględnione cele polityki europejskiej

W zakresie zalecenia VET:

A. Kształcenie i szkolenie zawodowe elastycznie dostosowuje się do zmian na rynku pracy

W zakresie Deklaracji z Osnabrück 2020:

1. Wspieranie odporności i doskonałości przez wysokiej jakości, sprzyjające włączeniu społecznemu i elastyczne kształcenie i szkolenie zawodowe

5) Podsystem kształcenia i szkolenia zawodowego (IVET, CVET lub oba)

IVET

CVET

6) Zakres (krajowy, regionalny, lokalny)

regionalny

lokalny

7) Beneficjenci/grupy docelowe

Uczniowie szkół ponadpodstawowych

8) Odpowiedzialne ministerstwa/institucje

Ministerstwo Finansów/ Izba Administracji Skarbowej w Warszawie

9) Źródło finansowania (krajowe, fundusze UE, sektorowe)

Krajowe (budżet państwa).

1.14. Wdrożenie systemu adaptacji nowozatrudnionych pracowników w Poczcie Polskiej S.A.

1) Uzasadnienie/kontekst, podjęte wyzwania

Konieczność zapewnienia nowemu pracownikowi rzeczywistego wsparcia na każdym etapie wdrożenia do pracy w firmie, szybkie przygotowanie do realizacji zadań i zbudowanie właściwych relacji zawodowych. Konieczność zwiększenia wiedzy oraz umiejętności nowozatrudnionych pracowników w zakresie procedur koniecznych do właściwego wypełniania zadań na stanowisku pracy.

2) Szczegółowe cele zadania oraz ich odniesienie do ogólny celów planu

Nadrzędnym celem adaptacji w PP S.A. jest ułatwienie wszystkim nowym pracownikom startu zawodowego w PP S.A., zarówno w wymiarze zawodowym, jak i społecznym. Wprowadzenie systemowych rozwiązań w obszarze adaptacji zawodowej, adekwatnych do specyfiki rynku pracy, a także potrzeb osób rozpoczynających pracę w firmie:

- wprowadzenie zasad adaptacji zawodowej pracowników Poczty Polskiej S.A. (PP S.A.), określających założenia i przebieg adaptacji zawodowej w Poczcie Polskiej S.A. oraz standardów podejmowanych działań adaptacyjnych,
- zdefiniowanie zadań i obowiązków uczestników procesu adaptacji.

3) Opis głównych działań

- wprowadzenie zasady obligatoryjności adaptacji dla wszystkich grup stanowisk w Poczcie Polskiej S.A.,
- ustalenie czasu trwania adaptacji na okres do 3 miesięcy,
- standaryzacja działań adaptacyjnych na poszczególnych stanowiskach pracy, przede wszystkim w eksploatacji, w tym opracowanie 14 programów adaptacyjnych dla kluczowych grup stanowisk w PP S.A.,
- przypisanie przełożonemu odpowiedzialności za wdrożenie do pracy nowego pracownika,
- wzmocnienie roli i odpowiedzialności opiekuna adaptacji.

4) Uwzględnione cele polityki europejskiej

W zakresie zalecenia VET:

A. Kształcenie i szkolenie zawodowe elastycznie dostosowuje się do zmian na rynku pracy

E. Kształcenie i szkolenie zawodowe promuje równość szans

F. Kształcenie i szkolenie zawodowe opiera się na kulturze zapewniania jakości

W zakresie Deklaracji z Osnabrück 2020:

1. Wspieranie odporności i doskonałości przez wysokiej jakości, sprzyjające włączeniu społecznemu i elastyczne kształcenie i szkolenie zawodowe

5) Podsystem kształcenia i szkolenia zawodowego (IVET, CVET lub oba)

IVET

CVET

6) Zakres (krajowy, regionalny, lokalny)

krajowy

regionalny

lokalny

7) Beneficjenci/grupy docelowe

Wszyscy nowo zatrudnieni pracownicy w PP S.A.

8) Odpowiedzialne ministerstwa/instytucje

Ministerstwo Aktywów Państwowych/Poczta Polska S.A.

9) Źródło finansowania (krajowe, fundusze UE, sektorowe)

Budżet szkoleniowy PP S.A.

1.15. Przygotowanie osób odbywających karę pozbawienia wolności do skutecznego powrotu na rynek pracy i do społeczeństwa po zakończeniu jej odbywania

1) Uzasadnienie/kontekst, podjęte wyzwania

Wspieranie aktywnego włączenia społecznego w celu promowania równości szans, niedyskryminacji i aktywnego uczestnictwa oraz zwiększanie szans zatrudnienia, w szczególności grup w niekorzystnej sytuacji.

2) Szczegółowe cele zadania oraz ich odniesienie do ogólny celów planu

Wsparcie szkoleniowo-aktywizacyjne w celu przygotowania osób odbywających karę pozbawienia wolności do skutecznego powrotu na rynek pracy i do społeczeństwa.

3) Opis głównych działań

Pomoc zakłada realizację m.in. działań szkoleniowych mających przede wszystkim charakter zawodowy. Działania w tym obszarze będą uzupełnione wsparciem z zakresu przeciwdziałania hazardowi patologicznemu, w szczególności poprzez organizację programów readaptacyjnych ukierunkowanych na przeciwdziałanie temu zjawisku. Ponadto uzupełnieniem podejmowanych działań projektowych będzie przeciwdziałanie wykluczeniu cyfrowemu beneficjentów projektu, które oparte zostanie na m.in. realizacji szkoleń z zakresu kompetencji cyfrowych oraz utworzeniu komputerowych pracowni edukacyjnych w placówkach penitencjarnych.

4) Uwzględnione cele polityki europejskiej

W zakresie zalecenia VET:

A. Kształcenie i szkolenie zawodowe elastycznie dostosowuje się do zmian na rynku pracy

E. Kształcenie i szkolenie zawodowe promuje równość szans

W zakresie Deklaracji z Osnabrück 2020:

1. Wspieranie odporności i doskonałości przez wysokiej jakości, sprzyjające włączeniu społecznemu i elastyczne kształcenie i szkolenie zawodowe

2. Tworzenie nowej kultury uczenia się przez całe życie, podkreślającej znaczenie ustawicznego kształcenia i szkolenia zawodowego oraz cyfryzacji

5) Podsystem kształcenia i szkolenia zawodowego (IVET, CVET lub oba)

IVET

6) Zakres (krajowy, regionalny, lokalny)

krajowy

7) Beneficjenci/grupy docelowe

Osoby dorosłe odbywające karę pozbawienia wolności.

8) Odpowiedzialne ministerstwa/institucje

Ministerstwo Sprawiedliwości/Centralny Zarząd Służby Więziennej.

9) Źródło finansowania (krajowe, fundusze UE, sektorowe)

Fundusze UE (FERS).

1.16. Unowocześnienie narzędzi wspierania rozwoju zasobów ludzkich przez publiczne służby zatrudnienia

1) Uzasadnienie/kontekst, podjęte wyzwania

Działanie jest elementem całościowej modernizacji publicznych służb zatrudnienia. Do kluczowych wyzwań zaliczyć należy m.in. niski poziom aktywności zawodowej Polaków, brak rąk do pracy, niski poziom uczestnictwa osób dorosłych w kształceniu ustawicznym, brak aktywności osób młodych będących poza rynkiem pracy i systemem kształcenia.

2) Szczegółowe cele zadania oraz ich odniesienie do ogólnych celów planu

Rozszerzenie dostępu do usług i instrumentów rozwoju zasobów ludzkich, ich optymalizacja, uelastycznienie i uatrakcyjnienie. Podjęte działania powinny skutkować m.in. skuteczniejszą aktywizacją zawodową, zwiększeniem uczestnictwa w kształceniu ustawicznym i nabywaniem umiejętności i kwalifikacji zawodowych zgodnych z potrzebami rynku pracy.

3) Opis głównych działań

- optymalizacja stosowanych form pomocy poprzez pozostawienie instrumentów efektywnych i likwidacja instrumentów mniej efektywnych lub rzadko wykorzystywanych,
- modyfikacja istniejących form pomocy (w tym szkoleń, pożyczek szkoleniowych, staży, finansowania kosztów egzaminów umożliwiających uzyskanie świadectw, dyplomów, zaświadczeń i uprawnień zawodowych),
- wprowadzenie nowych form pomocy (w tym bonów na kształcenie ustawiczne, pakietów aktywizacyjnych),
- rozszerzenie dostępu do Krajowego Funduszu Szkoleniowego dla nowych grup osób pracujących.

Pierwszym etapem realizacji będzie przyjęcie nowych rozwiązań prawnych. Cała reforma rozłożona jest na kilka lat i powinna zostać zakończona do 2025 r.

4) Uwzględnione cele polityki europejskiej

W zakresie zalecenia VET:

C. Kształcenie i szkolenie zawodowe napędza innowacje i wzrost oraz przygotowuje do transformacji cyfrowej i ekologicznej oraz zawodów, na które jest duże zapotrzebowanie

E. Kształcenie i szkolenie zawodowe promuje równość szans

W zakresie Deklaracji z Osnabrück 2020:

2. Tworzenie nowej kultury uczenia się przez całe życie, podkreślającej znaczenie ustawicznego kształcenia i szkolenia zawodowego oraz cyfryzacji

5) Podsystem kształcenia i szkolenia zawodowego (IVET, CVET lub oba)

CVET

6) Zakres (krajowy, regionalny, lokalny)

krajowy

7) Beneficjenci/grupy docelowe

Osoby bezrobotne, poszukujące pracy, pracujące.

8) Odpowiedzialne ministerstwa/institucje

Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej.

9) Źródło finansowania (krajowe, fundusze UE, sektorowe)

Fundusze UE (EFS+ na lata 2021-2027, KPO), krajowe (budżet państwa).

1.17. Rozwój kompetencji cyfrowych osób młodych (do 30 roku życia) na potrzeby rynku pracy

1) Uzasadnienie/kontekst, podjęte wyzwania

Działanie jest elementem programu *Godna praca dla młodych*, który ma na celu zwiększenie stabilności zatrudnienia młodych osób przez inwestycje w ich kompetencje i dostarczenie kompleksowego wsparcia zawodowego. Działanie wdraża również zalecenia Rady UE „Pomost do zatrudnienia – wzmocnienie gwarancji dla młodzieży”.

2) Szczegółowe cele zadania oraz ich odniesienie do ogólnych celów planu

Ocena kompetencji cyfrowych osób młodych (do 30 roku życia) otrzymujących wsparcie w ramach aktywizacji zawodowej oraz przeszkolenie w przypadku zaistnienia takiej potrzeby, przed rozpoczęciem właściwej formy wsparcia (np. stażu) ma celu umożliwienie wszystkim młodym osobom nabycie podstawowych umiejętności cyfrowych niezbędnych do funkcjonowania na rynku pracy i w społeczeństwie.

3) Opis głównych działań

Zadania realizowane w tym zadaniu to ocena umiejętności cyfrowych osób młodych przystępujących do programu, a w przypadku stwierdzonych luk uzupełniające szkolenia w tym zakresie. Program będzie kierowany do osób poniżej 30. r.ż., ze szczególnym uwzględnieniem osób z grupy NEET (osoby młode niepracujące, nieuczące się i niedokształcające się), a w jego realizację włączone zostaną urzędy pracy.

1,5 mln osób do 30 roku życia zostanie objęte wsparciem w zakresie podnoszenia kompetencji cyfrowych w ramach projektu do roku 2030.

4) Uwzględnione cele polityki europejskiej

W zakresie zalecenia VET:

C. Kształcenie i szkolenie zawodowe napędza innowacje i wzrost oraz przygotowuje do transformacji cyfrowej i ekologicznej oraz zawodów, na które jest duże zapotrzebowanie

E. Kształcenie i szkolenie zawodowe promuje równość szans

W zakresie Deklaracji z Osnabrück 2020:

2. Tworzenie nowej kultury uczenia się przez całe życie, podkreślającej znaczenie ustawicznego kształcenia i szkolenia zawodowego oraz cyfryzacji

5) Podsystem kształcenia i szkolenia zawodowego (IVET, CVET lub oba)

CVET

6) Zakres (krajowy, regionalny, lokalny)

krajowy

7) Beneficjenci/grupy docelowe

Osoby młode do 30 r.ż., ze szczególnym uwzględnieniem osób z grupy NEET.

8) Odpowiedzialne ministerstwa/instytucje

Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej.

9) Źródło finansowania (krajowe, fundusze UE, sektorowe)

Fundusze UE (EFS+ na lata 2021-2027), krajowe (budżet państwa).

2. Cel szczegółowy 2: Zapewnienie i rozwój kadr dla kształcenia zawodowego

2.1. Przygotowanie i doskonalenie kadr dla kształcenia zawodowego

1) Uzasadnienie/kontekst, podjęte wyzwania

Niedobory nauczycieli kształcenia zawodowego są poważnym problemem w wielu krajach UE. Według OECD nauczyciele kształcenia i szkolenia zawodowego potrzebują podwójnych kompetencji. Z jednej strony muszą posiadać wiedzę teoretyczną i praktyczną w zakresie przedmiotów, których nauczają, i regularnie aktualizować tę wiedzę w odpowiedzi na zmiany w technologii i praktyki stosowane w firmach. Często wymaga się od nich również odpowiedniego doświadczenia zawodowego. Z drugiej strony muszą mieć pedagogiczne umiejętności skutecznego dzielenia się swoją wiedzą i doświadczeniem z różnorodną grupą uczniów. Zmieniające się środowisko nauczania i uczenia się, w tym zwiększone wykorzystanie technologii cyfrowych w nauczaniu podczas pandemii COVID-19, wymaga również od nauczycieli VET posiadania szerokiego zakresu umiejętności przekrojowych, w tym umiejętności cyfrowych i miękkich. Ponadto w wielu krajach UE kadra nauczycielska kształcenia zawodowego starzeje się, co może jeszcze bardziej przyczynić się do niedoborów.

Ryzyko wystąpienia tzw. „luki pokoleniowej” wśród nauczycieli kształcenia zawodowego, spowodowanej brakiem napływu nowej kadry i starzeniem się nauczycieli zawodu, determinuje konieczność podejmowania działań na rzecz pozyskiwania nowych kadr dla kształcenia zawodowego. Niezbędne jest przy tym wsparcie kształcenia przyszłych nauczycieli, jak również doskonalenie nauczycieli czynnych zawodowo.

Nauczyciele zawodu potrzebują również dostępu do możliwości rozwoju zawodowego przez całą swoją karierę, aby na bieżąco aktualizować swoją wiedzę i umiejętności. W tym zakresie od 2019 r. zostali oni objęci obowiązkowymi szkoleniami branżowymi u pracodawców. Niemniej jednak nauczyciele kształcenia zawodowego potrzebują również stworzenia przestrzeni do współpracy międzyszkolnej, środowiska wzajemnego uczenia się i nauczania, wymiany doświadczeń, inspiracji i poszukiwania innowacyjnych rozwiązań, które na gruncie doświadczenia i wiedzy przyniosą nowe rezultaty.

Dlatego też jednym z wyzwań stojących przed systemem edukacji w Polsce, podobnie jak w innych krajach UE, będzie niewątpliwie zapewnienie i przygotowanie oraz doskonalenie nauczycieli zawodu. Niezbędne jest dokonanie pogłębionej diagnozy stanu kadr w kształceniu zawodowym oraz przygotowanie rozwiązań służących pozyskiwaniu nowej kadry, jak i dalsze wsparcie obecnych nauczycieli kształcenia zawodowego w ich rozwoju zawodowym.

2) Szczegółowe cele zadania oraz ich odniesienie do ogólnych celów planu

Przygotowanie kadr

- zapewnienie elastycznych ścieżek do wykonywania zawodu nauczyciela kształcenia zawodowego poprzez złagodzenie, w razie potrzeby, wymaganych kwalifikacji,
- zapewnienie rozwiązań sprzyjających uzyskiwaniu niezbędnych kwalifikacji, w tym pedagogicznych przez studentów oraz profesjonalistów z branży,
- przyciągnięcie większej liczby specjalistów z branży do nauczania zawodu poprzez ułatwienie elastycznej pracy i zacieśnienie współpracy między szkołami i pracodawcami,
- poprawa monitorowania zatrudnienia w kształceniu zawodowym, aby umożliwić wczesną identyfikację możliwych poważnych braków nauczycieli.

Doskonalenie nauczycieli zawodu

- zwiększenie dostępu do innowacyjnej pedagogiki w kształceniu zawodowym,
- zapewnienie środowiska wzajemnego uczenia się i nauczania dla nauczycieli zawodu,
- zwiększenie wykorzystania nowych technologii w kształceniu zawodowym.
- wzmocnienie współpracy i partnerstw z przedstawicielami branż w celu uzyskania dostępu do niezbędnych materiałów i sprzętu oraz wspieranie rozwoju cyfrowych materiałów do kształcenia zawodowego
- szkolenie nauczycieli w zakresie kształtowania umiejętności społecznych, cyfrowych i ekologicznych.

Efektywne przywództwo

- wsparcie kadry zarządzającej w kształceniu zawodowym w realizacji jej zadań.

3) Opis głównych działań

Zakłada się m.in.:

- analizę danych dotyczących stanu kadr kształcenia zawodowego, badanie wraz z opracowaniem raportu na temat nauczycieli teoretycznych przedmiotów zawodowych i praktycznej nauki zawodu (w tym m.in. struktura wieku, stopień awansu zawodowego, zawód z klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego, w jakim prowadzone jest kształcenie) – w ujęciu krajowym i w podziale na województwa oraz na branże i ustalone na potrzeby projektu dziedziny. Wskazanie zawodów, w których niezbędne jest szczególne wsparcie procesu kształcenia i pozyskiwania przyszłych nauczycieli,
- przygotowywanie założeń kształcenia i doskonalenia kadr kształcenia zawodowego, określenie kategorii osób, do których powinno zostać skierowane wsparcie (np. kandydaci na studia podyplomowe, studenci kierunków technicznych, pracownicy branż),
- przygotowanie koncepcji projektów dotyczących organizacji studiów i praktyk oraz koncepcji pozyskiwania specjalistów z rynku, w tym m.in. określenie formy kształcenia (teoretycznego i praktycznego - praktyki), zakresu, czasu trwania, niezbędnych do uruchomienia kształcenia w ramach studiów wyższych, propozycji realizacji praktyk dla studentów w szkołach prowadzących

kształcenie zawodowe, jak również propozycji rozwiązań w zakresie delegowania pracowników do pracy w szkole,

- przygotowanie koncepcji wsparcia nauczycieli i studentów przygotowujących się do wykonywania zawodu nauczyciela w ramach tzw. szkół ćwiczeń w kształceniu zawodowym, umożliwiających czynnym nauczycielom rozwój kompetencji, w tym kompetencji cyfrowych i doskonalenie zawodowe nauczycieli przedmiotów zawodowych, jak również współorganizację praktycznego przygotowania do zawodu i poznanie w praktyce specyfiku zawodu w przypadku studentów,
- zapewnienie możliwości organizacji szkoleń branżowych dla nauczycieli kształcenia zawodowego w branżowych centrach umiejętności.

Zakłada się, że max. do 2025 r. zostaną opracowane 3 koncepcje działań mających na celu przygotowanie kadr – studiów podyplomowych, praktyk zawodowych oraz pozyskiwania specjalistów z rynku.

Koncepcja szkoły ćwiczeń była już rozwijana w kształceniu ogólnym, w obecnie ma objąć również kształcenie zawodowe. Szkoły ćwiczeń w kształceniu zawodowym będą elementem systemu doskonalenia a także miejscem praktycznego przygotowania się studentów – przyszłych nauczycieli kształcenia zawodowego – do zawodu. Zakłada się, że koncepcja funkcjonowania szkół ćwiczeń powstanie najpóźniej do 2025 r. tak, aby do 2027 r. mogło zostać uruchomionych pilotażowo 16 szkół ćwiczeń w kształceniu zawodowym.

Ponadto przewiduje się, że do 2025 co najmniej 400 nauczycieli zawodu skorzysta ze szkoleń branżowych w branżowych centrach umiejętności.

4) Uwzględnione cele polityki europejskiej

W zakresie zalecenia VET:

D. Kształcenie i szkolenie zawodowe jest atrakcyjnym wyborem opartym na nowoczesnym i cyfrowym zapewnianiu szkolenia/umiejętności

W zakresie Deklaracji z Osnabrück 2020:

2. Tworzenie nowej kultury uczenia się przez całe życie, podkreślającej znaczenie ustawicznego kształcenia i szkolenia zawodowego oraz cyfryzacji

3. Zrównoważony rozwój – zielone ogniwo VET

5) Podsystem kształcenia i szkolenia zawodowego (IVET, CVET lub oba)

IVET

CVET

6) Zakres (krajowy, regionalny, lokalny)

krajowy

7) Beneficjenci/grupy docelowe

Osoby przygotowujące się do wykonywania zawodu nauczyciela w kształceniu zawodowym.

Nauczyciele kształcenia zawodowego w szkołach i placówkach prowadzących kształcenie zawodowe, centrach kształcenia zawodowego i placówkach kształcenia ustawicznego, dyrektorzy szkół i placówek prowadzących kształcenie zawodowe, pracownicy placówek doskonalenia nauczycieli, poradni psychologiczno-pedagogicznych, doradcy metodyczni, organy prowadzące szkoły i placówki prowadzące kształcenie zawodowe, organy nadzoru pedagogicznego, uczelnie prowadzące kształcenie przyszłych nauczycieli kształcenia zawodowego i ich studenci.

8) Odpowiedzialne ministerstwa/institucje

Ministerstwo Edukacji i Nauki / Instytut Badań Edukacyjnych/ Ośrodek Rozwoju Edukacji

9) Źródło finansowania (krajowe, fundusze UE, sektorowe)

Fundusze UE (FERS - 129 mln zł do 2027 r., KPO), krajowe (budżet państwa).

2.2. Organizacja konkursu na najlepszego nauczyciela zawodu

1) Uzasadnienie/kontekst, podjęte wyzwania

Zadaniem nowoczesnej szkoły zawodowej jest przygotowanie przyszłego absolwenta do mobilności i elastycznego funkcjonowania na dynamicznie zmieniającym się rynku pracy. Realizacji priorytetu, jakim jest dobre przygotowanie młodzieży do wejścia na rynek pracy, służy prowadzenie kształcenia zawodowego, a w szczególności kształcenia praktycznego, przez wyróżniających się nauczycieli. Dzięki praktyce młodzi ludzie mogą zdobywać umiejętności i doświadczenie potrzebne do funkcjonowania w przedsiębiorstwie. Ważna jest współpraca nauczycieli z pracodawcami ale także udział nauczycieli w poszerzaniu swojej wiedzy na temat nowoczesnych rozwiązań w branży, w której uczą.

Nauczyciel wyróżniający się w środowisku szkolnym stanowić będzie źródło inspiracji oraz wzór dla innych nauczycieli zawodu.

2) Szczegółowe cele zadania oraz ich odniesienie do ogólny celów planu

Celem konkursu jest wyróżnienie nauczycieli kształcenia zawodowego w danej dziedzinie (grupującej zawody szkolnictwa branżowego), podejmujących działania na rzecz promocji kształcenia zawodowego, wprowadzających autorskie rozwiązania dydaktyczne i metodyczne (w tym innowacje pedagogiczne, IT i metody aktywizujące) w obszarze kształcenia zawodowego, współpracujących z otoczeniem społeczno-gospodarczym, w tym w szczególności z pracodawcami, wspierających zainteresowania zawodowe uczniów, pracujących z uczniem zdolnym, biorących udział w doskonaleniu zawodowym.

Wyłonieni nauczyciele stanowić będą wzór dla innych nauczycieli, w tym: cechujących się zaangażowaniem i pasją w pracy, wspierających zainteresowania zawodowe uczniów, w tym uczniów zdolnych, cieszących się autorytetem w środowisku szkolnym

i lokalnym, w szczególności wśród pracodawców lokalnych, posiadających szczególne osiągnięcia dydaktyczne i/ lub wychowawcze w obszarze kształcenia zawodowego.

Celem inicjatywy jest promocja:

- nauczycieli uzyskujących najlepsze efekty pracy w pracy na stanowisku nauczyciela przedmiotów teoretycznych i praktycznych kształcenia zawodowego,
- szkół prowadzących kształcenie zawodowe.

3) Opis głównych działań

- Ogłaszanie konkursu na początku każdego roku szkolnego.
- Wyłonienie zwycięzców – najlepszych nauczycieli kształcenia zawodowego w każdej z dziedzin objętych konkursem.
- Promocja konkursu.

Konkurs będzie prowadzony pod patronatem Ministra Edukacji i Nauki.

4) Uwzględnione cele polityki europejskiej

W zakresie zalecenia VET:

D. Kształcenie i szkolenie zawodowe jest atrakcyjnym wyborem opartym na nowoczesnym i cyfrowym zapewnianiu

W zakresie Deklaracji z Osnabrück 2020:

1. Wspieranie odporności i doskonałości przez wysokiej jakości, sprzyjające włączeniu społecznemu i elastyczne kształcenie i szkolenie zawodowe

2. Tworzenie nowej kultury uczenia się przez całe życie, podkreślającej znaczenie ustawicznego kształcenia i szkolenia zawodowego oraz cyfryzacji

5) Podsystem kształcenia i szkolenia zawodowego (IVET, CVET lub oba)

IVET

CVET

6) Zakres (krajowy, regionalny, lokalny)

krajowy

7) Beneficjenci/grupy docelowe

nauczyciele teoretycznych przedmiotów zawodowych i nauczyciele praktycznej nauki zawodu, zatrudnieni w szkole prowadzącej kształcenie zawodowe (tj. branżowej szkole I stopnia, technikum, branżowej szkole II stopnia, szkole policealnej) lub centrum kształcenia zawodowego

8) Odpowiedzialne ministerstwa/instytucje

MEiN/ORE

9) Źródło finansowania (krajowe, fundusze UE, sektorowe)

Krajowe (budżet państwa).

2.3. Wsparcie publicznych uczelni zawodowych w ramach działania pn. „Dydaktyczna inicjatywa doskonałości”

1) Uzasadnienie/kontekst, podjęte wyzwania

Przedsięwzięcie „Dydaktyczna inicjatywa doskonałości” (DID) uruchomiono po raz pierwszy w 2019 roku (po rocznym pilotażu w 2018) na podstawie przepisów o szkolnictwie wyższym i od tego momentu zrealizowano/zakończono już trzy edycje tego działania. Na podstawie Komunikatu Ministra o warunkach udziału w przedsięwzięciu i sposobie jego finansowania, corocznie wyłanianych jest 15 publicznych uczelni zawodowych, które mogą pochwalić się sukcesami swoich absolwentów na rynku pracy oraz osiągnięciami uczelni jako organizacji będącej na drodze do doskonałości kształcenia praktycznego. Następnie każda uczelnia realizuje zaplanowany wg swoich specyficznych potrzeb, indywidualny zestaw zadań podnoszących ich jakość dydaktyki i uczenia się praktycznego. Każda z uczelni otrzymuje na takie działania projakościowe 1 mln zł w formie zwiększenia ich subwencji podstawowych w danym roku budżetowym. Po zakończeniu realizacji zadań w ramach przedsięwzięcia uczelnie składają raport rzeczowo-finansowy o zakresie realizacji zaplanowanych zadań oraz stopniu i celowości wydatków poniesionych w ramach przedsięwzięcia. Dodatkowo w 2021 roku, w oparciu o podobne zasady naboru uczelni do udzielanego wsparcia, zrealizowano przedsięwzięcie pn. „Inicjatywa wsparcia dążenia do doskonałości” (IWDD), które poszerzyło liczbę publicznych uczelni zawodowych objętych dofinansowaniem działań nakierowanych na budowanie odpornych na zakłócenia zewnętrzne (warunki pandemii COVID-19) metod kształcenia praktycznego na kierunkach studiów o profilu praktycznym. Kolejne 10 publicznych uczelni zawodowych otrzymało środki finansowe w wysokości 1 mln każda na budowanie nowych lub innowacyjne modyfikowanie dotychczasowych strategii nauczania praktycznego, także w oparciu o zaangażowanie wysokich technologii w kształceniu na odległość. W sumie w ramach dwóch przedsięwzięć (DID, IWDD) wsparciem objęto 28 spośród 33 wszystkich publicznych uczelni zawodowych, co pozwoliło na zapewnienie elastycznego podtrzymywania, a nawet na rozwijanie kształcenia praktycznego w większości publicznych uczelni zawodowych także w okresie pandemii. Przedsięwzięcie IWDD nie jest kontynuowane.

2) Szczegółowe cele zadania oraz ich odniesienie do ogólny celów planu

Cykliczne wsparcie publicznych uczelni zawodowych w ich dążeniu do doskonałości w zakresie dydaktyki na kierunkach studiów o profilu praktycznym na podstawie przepisów o szkolnictwie wyższym, w tym:

- poprawa jakości kształcenia na studiach o profilu praktycznym w publicznych uczelniach zawodowych,
- ułatwienie wejścia na rynek pracy/zatrudnienia absolwentom uczelni zawodowych poprzez budowanie ich konkurencyjności,
- rozwój potencjału uczelni niezbędnego do rozwoju kwalifikacji i kompetencji wyższych poszukiwanych przez pracodawców,
- wdrożenie do uczenia się przez całe życie.

3) Opis głównych działań

W 2022 roku uruchomiono IV edycję przedsięwzięcia DID oraz wyłoniono kolejne 15 publicznych uczelni zawodowych. Obecnie uczelnie projektują swoje zadania projakościowe do realizacji w bieżącym roku budżetowym. Po ustaleniu Planu realizacji zadań w ramach przedsięwzięcia z uczelniami zawierana jest umowa określająca warunki realizacji przedsięwzięcia i sposób uruchomienia środków finansowych dla uczelni na realizację tych zadań.

4) Uwzględnione cele polityki europejskiej

W zakresie zalecenia VET:

A. Kształcenie i szkolenie zawodowe elastycznie dostosowuje się do zmian na rynku pracy

W zakresie Deklaracji z Osnabrück 2020:

1. Wspieranie odporności i doskonałości przez wysokiej jakości, sprzyjające włączeniu społecznemu i elastyczne kształcenie i szkolenie zawodowe

5) Podsystem kształcenia i szkolenia zawodowego (IVET, CVET lub oba)

CVET

6) Zakres (krajowy, regionalny, lokalny)

krajowy

7) Beneficjenci/grupy docelowe

Studenci publicznych uczelni zawodowych

8) Odpowiedzialne ministerstwa/institucje

Ministerstwo Edukacji i Nauki

9) Źródło finansowania (krajowe, fundusze UE, sektorowe)

Krajowe. Wysokość środków finansowych, które zostaną przekazane uczelniom na realizację przedsięwzięcia „Dydaktyczna inicjatywa doskonałości” w danym roku kalendarzowym wyniesie nie więcej niż 15 mln zł. Wysokość środków finansowych dla danej uczelni nie może przekroczyć 1 mln zł.

2.4. Upowszechnianie korzystania z platformy na rzecz uczenia się dorosłych w Europie (EPALE)

1) Uzasadnienie/kontekst, podjęte wyzwania

20 grudnia 2011 r. Rada Unii Europejskiej uchwaliła rezolucję w sprawie odnowionej Europejskiej Agendy na rzecz uczenia się dorosłych, w której jako jedno z ważniejszych potrzeb i wyzwań określono poprawę jakości edukacji dorosłych poprzez zwiększanie kompetencji edukatorów. W następstwie w październiku 2014 r. została uruchomiona Elektroniczna Platforma na rzecz uczenia się osób dorosłych

w Europie (EPALE), której celem jest zrzeszanie edukatorów dorosłych i zwiększanie ich kompetencji w zakresie uczenia dorosłych poprzez wymianę doświadczeń, dobrych praktyk i rzetelnych treści na platformie. W skład społeczności wchodzi również edukatorzy dorosłych z obszaru VET, w szczególności CVET, jak również decydenci i badacze tego obszaru.

2) Szczegółowe cele zadania oraz ich odniesienie do ogólnych celów planu

- podniesienie jakości uczenia się dorosłych w Europie poprzez umiędzynarodowienie organizacji zajmujących się uczeniem się i szkoleniem dorosłych, w tym kształceniem i szkoleniem zawodowym, oraz rozwój zawodowy ich pracowników;
- tworzenie społeczności praktyków w różnych dziedzinach uczenia się dorosłych, w tym kształcenia i szkolenia zawodowego, oraz pomiędzy wszystkimi zainteresowanymi stronami, takimi jak nauczyciele czy decydenci;
- ułatwianie tworzenia i udostępniania (otwartych) zasobów edukacyjnych, które mogą być wykorzystywane w nauczaniu dorosłych, w tym w zakresie wykorzystania nowych technologii w kształceniu i szkoleniu zawodowym;
- wspieranie strategii i działań mających na celu zwiększenie udziału dorosłych w uczeniu się dorosłych, w tym kształceniu i szkoleniu zawodowym;
- poszerzanie wiedzy i podnoszenie świadomości na temat znaczenia uczenia się dorosłych, w tym kształcenia i szkolenia zawodowego;
- zapewnienie możliwości tworzenia sieci współpracy dla osób zainteresowanych uczeniem się dorosłych w celu opracowywania i realizacji wspólnych projektów lub innych działań (np. staże typu "job shadowing", wymiana dobrych praktyk itp.), w tym przy wsparciu funduszy programu Erasmus+.

3) Opis głównych działań

Platforma EPALE działa od października 2014 r. Od początku dostępna jest w polskiej wersji językowej. Obecna umowa na realizację projektu przez Krajowe Biuro EPALE obejmuje okres od kwietnia 2022 do końca 2024 roku.

W tym czasie planowane są następujące działania:

- zachęcanie polskich specjalistów z obszaru edukacji dorosłych do rejestrowania się na Platformie, do korzystania z jej funkcjonalności i do aktywności na EPALE w tym w szczególności do publikowania artykułów prezentujących dobre praktyki oraz rezultaty projektów Erasmus+
- współpraca z ekspertami zajmującymi się doradztwem zawodowym oraz kształceniem i szkoleniem zawodowym
- organizacja wydarzeń i konferencji podnoszących kompetencje edukatorów, publikowanie interesujących treści dla edukatorów przez Krajowe Biuro EPALE
- współpraca z Centralnym Biurem EPALE i innymi Krajowymi biurami EPALE
- współpraca z programem Erasmus+ i inicjatywą Europass; zapewnianie działania wszystkich funkcji platformy EPALE, w tym:

- serwisu informacyjnego na temat uczenia się dorosłych;
- kalendarza kursów i konferencji oraz innych europejskich i krajowych wydarzeń w obszarze edukacji dorosłych;
- bloga poświęconego trendom w edukacji dorosłych;
- biblioteki zawierającej materiały i opracowania na temat edukacji dorosłych, w tym dokumenty strategiczne, wyniki badań, rezultaty projektów realizowanych w Europie;
- społeczności praktyków – tematycznych grup dyskusyjnych, w szczególności społeczności Community of European VET practitioners;
- narzędzia do poszukiwania partnerów do projektów.

4) Uwzględnione cele polityki europejskiej

W zakresie zalecenia VET:

- F. Kształcenie i szkolenie zawodowe opiera się na kulturze zapewniania jakości

W zakresie Deklaracji z Osnabrück 2020:

- 2. Tworzenie nowej kultury uczenia się przez całe życie, podkreślającej znaczenie ustawicznego kształcenia i szkolenia zawodowego oraz cyfryzacji

5) Podsystem kształcenia i szkolenia zawodowego (IVET, CVET lub oba)

- CVET

6) Zakres (krajowy, regionalny, lokalny)

- krajowy

7) Beneficjenci/grupy docelowe

Edukatorzy dorosłych w zakresie VET, w szczególności CVET.

8) Odpowiedzialne ministerstwa/institucje

Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji

9) Źródło finansowania (krajowe, fundusze UE, sektorowe)

Na lata 2022-2024: fundusze UE (733 800 EUR), krajowe (budżet państwa - 183 451 EUR).

3. Cel szczegółowy 3: Rozwój doradztwa zawodowego i promocja kształcenia zawodowego

3.1. Rozwój oferty materiałów multimedialnych do doradztwa zawodowego

1) Uzasadnienie/kontekst, podjęte wyzwania

Przygotowanie uczniów i absolwentów szkół do wyboru kierunku kształcenia lub zawodu wymaga wsparcia działań w zakresie doradztwa zawodowego świadczonego w szkołach i placówkach systemu oświaty. Świadomy wybór ścieżki kształcenia przez uczniów to jeden z niezbędnych elementów skutecznie realizowanej edukacji. Wybór ścieżki edukacyjnej ma znaczący wpływ na funkcjonowanie absolwentów na rynku pracy i w społeczeństwie obywatelskim. Uczniowie, którzy podjęli decyzję o wyborze zawodu kierując się swoimi indywidualnymi preferencjami, predyspozycjami, uzdolnieniami, to osoby bardziej usatysfakcjonowane, zaangażowane w naukę, a w dłuższej perspektywie lepiej przygotowane do uczestnictwa w rynku pracy. U podstaw świadomych wyborów leży odpowiednia informacja dotycząca możliwości kształcenia i zawodów, w których prowadzone jest kształcenie w systemie oświaty. W tym kontekście szczególnego znaczenia nabiera zapewnienie dostępu do odpowiedniej informacji zawodowej oraz materiałów dla doradców zawodowych. Kluczową rolę odgrywają materiały do doradztwa zawodowego dla różnych grup wiekowych, przedstawiające kompleksową informację zawodoznawczą oraz materiały dla dzieci zapoznające ich ze światem zawodów, co wynika z potrzeby zapewnienia całościowego doradztwa zawodowego już od wczesnych etapów edukacyjnych. Materiały są przeznaczone nie tylko dla specjalistów, ale również do samodzielnego wykorzystania przez uczniów, ich rodziców i inne osoby dorosłe.

Celem głównym działania jest poszerzenie oferty materiałów multimedialnych do doradztwa zawodowego o nowe zawody ujęte w klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego wpisane do klasyfikacji od 2020 roku.

2) Szczegółowe cele zadania oraz ich odniesienie do ogólny celów planu

- wzmocnienie doradztwa zawodowego
- wsparcie uczniów w trafnym wyborze zawodu/ścieżki kształcenia
- promowanie świadomych wyborów kierunku kształcenia przez uczniów

3) Opis głównych działań

- Rozwój oferty materiałów multimedialnych z zakresu doradztwa zawodowego, prezentujących zawody dostępne na rynku pracy, w tym zawody szkolnictwa branżowego wprowadzane do systemu szkolnego po 2019 r., a także nowe zawody pojawiające się na rynku pracy oraz zgłaszane przez właściwych ministrów. Materiały mogą obejmować również zawody spoza klasyfikacji szkolnej, zgodnie z aktualnymi potrzebami rynku.
- Opracowanie materiałów multimedialnych do doradztwa zawodowego, w tym m.in. filmów zawodoznawczych, spacerów wirtualnych, e-zasobów, broszur

informacyjnych, dla różnych grup wiekowych, przedstawiających kompleksową informację zawodoznawczą.

- Zamieszczenie opracowanych materiałów multimedialnych na Zintegrowanej Platformie Edukacyjnej

Zakłada się, że do 2023 r. powstanie około 250 materiałów multimedialnych do doradztwa zawodowego, a do 2025 r. kolejnych 100 szt.

4) Uwzględnione cele polityki europejskiej

W zakresie zalecenia VET:

- D. Kształcenie i szkolenie zawodowe jest atrakcyjnym wyborem opartym na nowoczesnym i cyfrowym zapewnianiu szkolenia/umiejętności
- E. Kształcenie i szkolenie zawodowe promuje równość szans

W zakresie Deklaracji z Osnabrück 2020:

- 1. Wspieranie odporności i doskonałości przez wysokiej jakości, sprzyjające włączeniu społecznemu i elastyczne kształcenie i szkolenie zawodowe

5) Podsystem kształcenia i szkolenia zawodowego (IVET, CVET lub oba)

IVET

CVET

6) Zakres (krajowy, regionalny, lokalny)

krajowy

7) Beneficjenci/grupy docelowe

- uczniowie szkół podstawowych
- uczniowie szkół ponadpodstawowych
- rodzice
- osoby dorosłe
- doradcy zawodowi

8) Odpowiedzialne ministerstwa/instytucje

MEiN/ORE

9) Źródło finansowania (krajowe, fundusze UE, sektorowe)

Fundusze UE (PO WER – około 30 mln zł, FERS – około 14 mln zł).

3.2. Rozwój usług cyfrowych wspierających wysokiej jakości doradztwo zawodowe

1) Uzasadnienie/kontekst, podjęte wyzwania

Świadomy wybór ścieżki kształcenia lub zawodu to jeden z niezbędnych elementów skutecznie realizowanego doradztwa zawodowego, które ma istotny wpływ

na funkcjonowanie absolwentów szkół na rynku pracy. Osoby, które podjęły decyzję o wyborze zawodu kierując się swoimi indywidualnymi preferencjami, predyspozycjami, uzdolnieniami, są bardziej usatysfakcjonowane, zaangażowane w naukę, a w dłuższej perspektywie lepiej przygotowane do uczestnictwa w rynku pracy. U podstaw świadomych wyborów zawodowych leży m.in. kompleksowa informacja o zawodach, w których kształcenie prowadzone jest w systemie oświaty w ramach szkolnictwa branżowego oraz o możliwościach nauki w systemie kształcenia zawodowego.

Wyniki dostępnych badań i analiz dotyczących stanu doradztwa zawodowego w szkołach i placówkach systemu oświaty wskazują na brak wypracowanego systemu informacji zawodowej jako jedną z głównych przeszkód w rozwoju doradztwa, co negatywnie wpływa na proces podejmowania przez uczniów decyzji o wyborze dalszej ścieżki kształcenia lub zawodu.

Wyzwaniem jest korzystanie przez szkoły, pracodawców i uczniów oraz ich rodziców z jednego źródła, dostarczającego wyczerpujących informacji na temat poszczególnych zawodów z klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego. Niezbędne jest również wsparcie i wzmocnienie współpracy szkół z pracodawcami oraz ułatwienie wymianę informacji.

Dostęp do odpowiedniej jakościowo informacji edukacyjno-zawodowej jest niekwestionowaną potrzebą każdego ucznia i osoby dorosłej uczącej się, jak również istotnym czynnikiem wpływającym na efektywność usług doradczych. Łatwo dostępna i aktualna informacja edukacyjno-zawodowa, opracowana z wykorzystaniem nowych technologii informacyjnych i komunikacyjnych (ICT), dostępna również poza szkołą i placówką będzie wspierała samodzielne korzystanie i wykorzystywanie informacji oraz wyrównywała szanse dostępu w przypadku każdego ucznia i osoby dorosłej zainteresowanej uczeniem się. Zasoby metodyczno-informacyjne doradztwa zawodowego, zwłaszcza zasoby mające formę elektroniczną zapewniają łatwy i bezpośredni dostęp do danych stanowiących kluczową informację w podejmowaniu decyzji edukacyjno-zawodowych, realizowaniu celów zawodowych, uzyskiwaniu nowych kwalifikacji zawodowych oraz poszukiwaniu pracy. Łatwiejszy, bezpośredni dostęp do aktualnej informacji edukacyjno-zawodowej jest odpowiedzią na potrzeby szkół, placówek oraz indywidualnych użytkowników, jednocześnie jest czynnikiem bezpośrednio wpływającym na wzrost jakości usług doradczych świadczonych przez szkoły i placówki systemu oświaty. W tym celu ze środków UE opracowano prototyp portalu stanowiącego źródło informacji o zawodach i kształceniu zawodowym oraz o ofertach współpracy z pracodawcami.

Ponadto, w ramach planowanej w programie PO WER interwencji, przewidziano m.in. rozwój ZRK polegający na zwiększeniu jasnego i przyjaznego dla użytkownika prezentowania informacji na temat możliwości uczenia się, poprzez stworzenie aplikacji (kompas szkolnictwa branżowego) wspomagającej wybór dróg rozwoju, wykorzystującej rozwiązania dotyczące grupowania kwalifikacji, skierowanej do osób zainteresowanych szkolnictwem branżowym i kwalifikacjami zawodowymi (rodziców i uczniów).

Aplikacja „Kompas szkolnictwa branżowego” jest narzędziem wspierającym użytkowników w korzystaniu z danych zawartych w Zintegrowanym Rejestrze Kwalifikacji w powiązaniu z danymi z pochodzącymi z innych źródeł. Przeznaczona jest przede wszystkim dla starszych dzieci i młodzieży stojącej przed decyzją o wyborze kierunku dalszego kształcenia, ich rodziców i nauczycieli, doradców zawodowych i edukacyjnych.

Aplikacja umożliwia interaktywną eksplorację/przeglądanie grup kwalifikacji oraz informacji o pojedynczych kwalifikacjach w ramach tych grup – z wykorzystaniem mechanizmów nawigowania oraz filtrowania. Aplikacja wykorzystuje dane z ZRK oraz dane powiązane np. listę szkół i placówek (SIO), karty zawodów/informatory zawodoznawcze szkolnictwa branżowego, prognozę zapotrzebowania.

2) Szczegółowe cele zadania oraz ich odniesienie do ogólnych celów planu

- zwiększenie dostępności informacji istotnych w planowaniu rozwoju edukacyjnego i zawodowego dzieci i młodzieży,
- zwiększenie przejrzystości informacji na temat możliwości uczenia się,
- ułatwienie nawiązywania współpracy szkół z pracodawcami, w tym w zakresie organizowania praktycznej nauki zawodu i pozyskiwania wykwalifikowanych pracowników.

3) Opis głównych działań

- rozwój portalu Infozawodowe, w tym: prace analityczne, testowe, pilotaż funkcjonalności, prace wdrożeniowe, aktualizacja informacji i materiałów,
- utworzenie aplikacji mobilnej Infozawodowe,
- rozwój aplikacji „Kompas szkolnictwa branżowego”, w tym: aktualizacja danych, weryfikacja źródeł danych, automatyzacja pobierania danych, wprowadzanie bieżących korekt i udoskonaleń, prace koncepcyjne dotyczące możliwości dalszego rozwoju aplikacji.

4) Uwzględnione cele polityki europejskiej

W zakresie zalecenia VET:

D. Kształcenie i szkolenie zawodowe jest atrakcyjnym wyborem opartym na nowoczesnym i cyfrowym zapewnianiu szkolenia/umiejętności

W zakresie Deklaracji z Osnabrück 2020:

1. Wspieranie odporności i doskonałości przez wysokiej jakości, sprzyjające włączeniu społecznemu i elastyczne kształcenie i szkolenie zawodowe

2. Tworzenie nowej kultury uczenia się przez całe życie, podkreślającej znaczenie ustawicznego kształcenia i szkolenia zawodowego oraz cyfryzacji

5) Podsystem kształcenia i szkolenia zawodowego (IVET, CVET lub oba)

IVET

6) Zakres (krajowy, regionalny, lokalny)

krajowy

7) Beneficjenci/grupy docelowe

Uczniowie szkół podstawowych (główni użytkownicy) i ponadpodstawowych, oraz ich rodzice i nauczyciele, doradcy zawodowi lub inne osoby pracujące z młodzieżą.

8) Odpowiedzialne ministerstwa/instytucje

MEiN/ORE/ICEiN (Infozawodowe)

IBE (Kompas szkolnictwa branżowego)

9) Źródło finansowania (krajowe, fundusze UE, sektorowe)

Fundusze UE (PO WER, FERS), w tym Infozawodowe - 7,5 mln zł. do 2027 r.

3.3. Realizacja inicjatyw europejskich Europass i Euroguidance

1) Uzasadnienie/kontekst, podjęte wyzwania

Głównym celem działań połączonego Krajowego Centrum Europass i Euroguidance (KCEiE) jest wcielanie w życie Decyzji Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2018/646 z dnia 18 kwietnia 2018 roku, w sprawie wspólnych ram mających na celu świadczenie lepszej jakości usług w zakresie umiejętności i kwalifikacji (Europass). Funkcjonowanie Krajowego Centrum Europass i Euroguidance w FRSE odbywa się w oparciu o 3-letni kontrakt i Plan Pracy. Aktualny kontrakt obowiązuje od 1 kwietnia 2021 do 31 grudnia 2023.

2) Szczegółowe cele zadania oraz ich odniesienie do ogólnych celów planu

- upowszechnianie elektronicznego dokumentu Europass-Mobilność (E-M);
- wsparcie doradztwa w zakresie cyfrowej usługi Europass i korzystania z niej;
- ułatwianie dostępu do informacji w zakresie możliwości edukacyjnych w Europie, głównie w związku z mobilnością edukacyjną.

3) Opis głównych działań

- Wydawanie elektronicznego dokumentu Europass-Mobilność (E-M)

W celu wydawania E-M Krajowe Centrum Europass i Euroguidance administruje środowiskiem Europass Mobilność On-line (EMOL), gdzie polskie organizacje wysyłające wydają elektroniczne Europass-Mobilność (EM). KCE udziela wszystkim zainteresowanym instytucjom pomocy w zakresie poprawnego wypełniania Europass – Mobilność. Do głównych zadań należeć będzie promocja wydawania certyfikatów Europass-Mobilność.

- Szkolenia i doradztwo dla interesariuszy w zakresie nowej, cyfrowej usługi Europass

Promocja oferty Europass i Euroguidance planowana jest głównie w mediach elektronicznych i społecznościowych, a także obejmuje codzienną obsługę

informacyjną (telefoniczną, bezpośrednią oraz pisemną). Przygotowanie i dystrybucja materiałów informacyjno-promocyjnych w dużej mierze odbywać się będzie w przestrzeni cyfrowej, a publikacje zamieszczone zostaną na stronie internetowej (www.europass.org.pl). Planuje się przygotowanie spotów promujących nowe możliwości usługi Europass, jako narzędzia do skutecznego aplikowania o pracę na europejskim rynku pracy. Promocja obejmować będzie niezmiennie wsparcie informacyjne wydarzeń KE, np. europejskiej inauguracji poświadczeń cyfrowych Europass (Digital Credentials).

W okresie 2022-2025 planuje się organizację licznych wydarzeń, tj. warsztaty, szkolenia, spotkania informacyjne, targi, webinaria, grup konsultacyjne i robocze, o charakterze krajowym oraz międzynarodowym. Do największych należy Forum Edukacji Zawodowej, Europass i Euroguidance, którego II edycja odbędzie się w formule stacjonarnej w listopadzie 2022 r. Sedno działań promocyjnych Europass i Euroguidance stanowić będzie cyfrowa usługa Profilu Europass, złożona z CV i Listu Motywacyjnego.

- Współpraca z innymi instytucjami

Centrum współpracować będzie m.in. ze Związkiem Rzemiosła Polskiego w zakresie obsługi wzorów suplementów do dokumentów wydawanych w rzemiośle. Od 2013 roku Izby Rzemieślnicze wydają dokumenty Europass-Suplement do dyplomu mistrzowskiego oraz do świadectwa czeladniczego w oparciu o system FRSE ONLINE. Działania kierowane będą także do instytucji zrzeszających studentów i absolwentów, np. poprzez udział w kolejnych edycjach targów pracy Absolvent Talent Days (ATD).

- Współpraca międzynarodowa

Centrum zamierza aktywnie współtworzyć i uczestniczyć w aktywnościach międzynarodowych, które podzielić można na dwie główne grupy: webinaria i warsztaty, a także spotkania formalnych i nieformalnych grup roboczych. Dodatkowo planuje się współtworzenie sieci 36 krajowych centrów Euroguidance, aby rozwijać usługi cyfrowe wspierające wysokiej jakości doradztwo zawodowe.

4) Uwzględnione cele polityki europejskiej

W zakresie zalecenia VET:

C. Kształcenie i szkolenie zawodowe napędza innowacje i wzrost oraz przygotowuje do transformacji cyfrowej i ekologicznej oraz zawodów, na które jest duże zapotrzebowanie

W zakresie Deklaracji z Osnabrück 2020:

2. Tworzenie nowej kultury uczenia się przez całe życie, podkreślającej znaczenie ustawicznego kształcenia i szkolenia zawodowego oraz cyfryzacji

3. Zrównoważony rozwój – zielone ogniwo VET

4. Europejski obszar kształcenia i szkolenia oraz międzynarodowy wymiar kształcenia i szkolenia zawodowego

5) Podsystem kształcenia i szkolenia zawodowego (IVET, CVET lub oba)

IVET

CVET

6) Zakres (krajowy, regionalny, lokalny)

krajowy

7) Beneficjenci/grupy docelowe

- Studenci, wykładowcy i pracownicy szkół wyższych i Akademickich Biur Karier
- Uczniowie, absolwenci, bezrobotni,
- Nauczyciele, doradcy zawodowi, pracownicy sektora edukacji, trenerzy kariery, krajowe instytucje edukacyjne związane z doradztwem zawodowym, szkolnym i rynkowym,
- Beneficjenci programów FRSE,
- Przedsiębiorcy, pracodawcy, centra kształcenia zawodowego, eksperci branżowi, izby gospodarcze.

8) Odpowiedzialne ministerstwa/instytucje

FRSE (Europass, Euroguidance)

9) Źródło finansowania (krajowe, fundusze UE, sektorowe)

Całość alokacji grantu na okres 2021-2023 - 744 400,07 EUR, w tym fundusze UE: 558 300,00 EUR.

3.4. Organizacja turniejów i olimpiad tematycznych związanych z wybraną dziedziną wiedzy

1) Uzasadnienie/kontekst, podjęte wyzwania

Cykliczna organizacja, w ramach otwartego konkursu, turniejów i olimpiad tematycznych związanych z wybraną dziedziną wiedzy, wymienionych w wykazie turniejów lub olimpiad uprawniających do zwolnienia z przystąpienia do części pisemnej egzaminu zawodowego lub egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie, zapewnia ich laureatom i finalistom zwolnienie z części pisemnej egzaminu.

Zwolnienie to następuje na podstawie zaświadczenia stwierdzającego uzyskanie tytułu odpowiednio laureata lub finalisty i jest równoznaczne z uzyskaniem z części pisemnej egzaminu zawodowego najwyższego wyniku.

2) Szczegółowe cele zadania oraz ich odniesienie do ogólny celów planu

- umożliwienie szerokiej grupie młodzieży uzdolnionej: liceum ogólnokształcącego, technikum, branżowej szkoły I stopnia i branżowej szkoły II stopnia oraz uczniom szkół podstawowych, w szczególności realizującym

indywidualny program nauki lub tok nauki, rekomendowanym przez szkołę, uczestnictwa w olimpiadach i turniejach tematycznych o zasięgu ogólnopolskim

3) Opis głównych działań

Organizacja i przeprowadzenie w latach szkolnych 2022/2023, 2023/2024, 2024/2025 turniejów i olimpiad tematycznych związanych z wybraną dziedziną wiedzy, w następujących 22 dziedzinach: audiowizualna; budownictwo; chemia, ochrona środowiska; ekonomia, rachunkowość; elektryka, energetyka; elektronika, mechatronika; fryzjerstwo; gastronomia, kelnerstwo; geodezja; górnictwo, handel; hotelarstwo; mechanika; metalurgia, odlewnictwo; moda; motoryzacja; poligrafia; przetwórstwo spożywcze; rolnictwo, leśnictwo, ogrodnictwo; spedycja, logistyka, transport; telekomunikacja, informatyka; turystyka.

4) Uwzględnione cele polityki europejskiej

D. Kształcenie i szkolenie zawodowe jest atrakcyjnym wyborem opartym na nowoczesnym i cyfrowym zapewnianiu szkolenia/umiejętności

W zakresie Deklaracji z Osnabrück 2020:

2. Tworzenie nowej kultury uczenia się przez całe życie, podkreślającej znaczenie ustawicznego kształcenia i szkolenia zawodowego oraz cyfryzacji

4. Europejski obszar kształcenia i szkolenia oraz międzynarodowy wymiar kształcenia i szkolenia zawodowego

5) Podsystem kształcenia i szkolenia zawodowego (IVET, CVET lub oba)

IVET

6) Zakres (krajowy, regionalny, lokalny)

krajowy

7) Beneficjenci/grupy docelowe

Beneficjenci:

uczelnie, placówki naukowe, stowarzyszenia naukowe, stowarzyszenia zawodowe, inne podmioty prowadzące statutową działalność oświatową lub naukową

Grupy docelowe

młodzież uzdolniona z liceum ogólnokształcącego, technikum, branżowej szkoły I stopnia i branżowej szkoły II stopnia oraz uczniowie szkół podstawowych, w szczególności realizujący indywidualny program nauki lub tok nauki, rekomendowani przez szkołę.

8) Odpowiedzialne ministerstwa/institucje

Ministerstwo Edukacji i Nauki/organizatorzy olimpiad

9) Źródło finansowania (krajowe, fundusze UE, sektorowe)

Krajowe (budżet państwa).

3.5. Organizacja krajowych konkursów umiejętności zawodowych

1) Uzasadnienie/kontekst, podjęte wyzwania

Doświadczenia wielu krajów uczestniczących w konkursie EuroSkills oraz WorldSkills potwierdzają, że organizowanie krajowych turniejów umiejętności praktycznych, na wzór i podobieństwo europejskiego EuroSkills, wpływa w bardzo mierzalny sposób na poprawę wizerunku i atrakcyjności kształcenia zawodowego w tych krajach, zwiększenie zainteresowania kształceniem zawodowym wśród młodzieży oraz pozytywne postrzeganie kształcenia zawodowego przez społeczeństwo, w tym rodziców.

Drugim widocznym efektem jest zacieśnienie współpracy między szkołami/centrami kształcenia zawodowego a pracodawcami oraz poprawa kompetencji nauczycieli zawodu, którzy przygotowują uczniów na konkurs i wzrost ich motywacji. Kraje uczestniczące w EuroSkills organizują swoje narodowe konkursy od kilkunastu lat.

Na bazie dotychczasowych doświadczeń udziału FRSE w konkursach europejskich i światowych EuroSkills/WorldSkills oraz współpracy międzynarodowej z organizacjami WorldSkills w innych krajach, proponuje się wsparcie dla dotychczasowych olimpiad i turniejów krajowych poprzez:

- opracowanie modelu organizacji krajowego konkursu umiejętności zawodowych i wyłaniania talentów wśród uczniów szkół prowadzących kształcenie zawodowe,
- promocja najlepszych polskich rozwiązań w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego na arenie europejskiej poprzez udział uczniów i ekspertów w konkursie EuroSkills/WorldSkills.

Zadania konkursowe będą zaprojektowane we współpracy z pracodawcami, przedstawicielami Sektorowych Rad Kompetencji i będą uwzględniały aktualne wymagania kompetencyjne oraz umiejętności dla potrzeb gospodarki oraz poszczególnych branż.

2) Szczegółowe cele zadania oraz ich odniesienie do ogólnych celów planu

Projekt PolSkills - konkursy umiejętności zawodowych dla osób kształcących się zawodowo, polega na zorganizowaniu konkursów krajowych oraz udział w konkursach zagranicznych (Euroskills i/lub WorldSkills).

Główne cele działania:

- promowanie pozytywnego wizerunku szkolnictwa branżowego jako atrakcyjnej ścieżki kariery zawodowej,
- wzmocnienie współpracy między szkołami prowadzącymi kształcenie zawodowe, centrami kształcenia zawodowego, a przedsiębiorstwami, firmami, uczelniami, samorządem lokalnym i regionalnym.

- zwiększenie zaangażowania pracodawców w proces kształcenia praktycznego,
- stworzenie uczniom możliwości rozwijania swoich zainteresowań i uzdolnień związanych z zawodem,
- wsparcie doskonalenia zawodowego nauczycieli praktycznej nauki zawodu,
- wzmocnienie kompetencji cyfrowych oraz kompetencji związanych z zieloną transformacją i zrównoważonym rozwojem.

3) Opis głównych działań

- Opracowanie założeń organizacyjnych i merytorycznych konkursu PoISkills na poziomie regionalnym i krajowym;
- Realizacja wizyt studyjnych w ramach konkursów zawodowych w innych krajach;
- Realizacja kampanii promocyjnej konkursów SkillsPoland;
- Przeprowadzenie eliminacji regionalnych do konkursów w 30 zawodach;
- Organizacja 3 konkursów ogólnopolskich SkillsPoland w 30 konkurencjach:
 - realizacja szkoleń drużyny narodowej: Warsztaty i szkolenia u pracodawców i centrach kształcenia praktycznego/branżowych;
 - staże i praktyki w kraju i zagraniczne;
 - szkolenia mentalne, językowe, psychologiczne;
 - udział w szkoleniach zagranicznych oraz konkursach zawodowych organizowanych na zaproszenie krajów członkowskich WorldSkills Europe.
- Udział reprezentantów z Polski w konkursach europejskich (EuroSkills) i międzynarodowych (WorldSkills);
- Opracowanie pełnego ilościowego i jakościowego raportu.
- Termin realizacji: 2022-2025

4) Uwzględnione cele polityki europejskiej

W zakresie zalecenia VET:

D. Kształcenie i szkolenie zawodowe jest atrakcyjnym wyborem opartym na nowoczesnym i cyfrowym zapewnianiu szkolenia/umiejętności

W zakresie Deklaracji z Osnabrück 2020:

4. Europejski obszar kształcenia i szkolenia oraz międzynarodowy wymiar kształcenia i szkolenia zawodowego

5) Podsystem kształcenia i szkolenia zawodowego (IVET, CVET lub oba)

IVET

CVET

6) Zakres (krajowy, regionalny, lokalny)

krajowy

7) Beneficjenci/grupy docelowe

Uczniowie szkół prowadzących kształcenie zawodowe, studenci politechnik, uczelni o profilu zawodowym i młodzi pracownicy w wieku 18-25 lat oraz jako eksperci i trenerzy zawodników konkursów: nauczyciele praktycznej nauki zawodu, nauczyciele akademickie, specjaliści z przedsiębiorstw.

8) Odpowiedzialne ministerstwa/instytucje

Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji

9) Źródło finansowania (krajowe, fundusze UE, sektorowe)

Fundusze UE (FERS - budżet projektu: 30 mln zł do 2027 r.).

3.6. Organizacja europejskiego konkursu umiejętności zawodowych EuroSkills w Polsce

1) Uzasadnienie/kontekst, podjęte wyzwania

Polska zdecydowała się ubiegać o organizację konkursu EuroSkills Competition 2023, po decyzji WorldSkills Europe o przeniesieniu imprezy z Federacji Rosyjskiej. Ósma odbywająca się co dwa lata impreza EuroSkills pierwotnie miała się odbyć w Petersburgu w sierpniu 2023 roku. Polska przyjęła propozycję organizacji EuroSkills 2023. Kandydatura WorldSkills Poland na gospodarza Konkursu EuroSkills 2023 zostanie ratyfikowana przez Zgromadzenie Ogólne WorldSkills Europe na dorocznym posiedzeniu w czerwcu 2022 r w Krakowie.

2) Szczegółowe cele zadania oraz ich odniesienie do ogólny celów planu

Celem działania jest zorganizowanie w Polsce europejskiego konkursu umiejętności zawodowych z udziałem młodych osób, ekspertów w 54 konkurencjach/zawodach. EuroSkills 2023 odbędzie się w Polsce na początku września 2023.

Cele szczegółowe działania:

- promowanie pozytywnego wizerunku szkolnictwa branżowego jako atrakcyjnej ścieżki kariery zawodowej,
- wzmocnienie współpracy między szkołami branżowymi, technicznymi, centrami kształcenia zawodowego, praktycznego a przedsiębiorstwami, firmami, uczelniami wyższymi, samorządem lokalnym i regionalnym;
- zwiększenie zaangażowania pracodawców w proces kształcenia praktycznego,
- stworzenie uczniom możliwości rozwijania swoich zainteresowań i uzdolnień związanych z zawodem,
- wzmocnienie kompetencji cyfrowych oraz kompetencji związanych z zieloną transformacją i zrównoważonym rozwojem.

- promowanie polskich rozwiązań w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego na arenie europejskiej poprzez udział uczniów i ekspertów w konkursie;
- poprawa umiejętności i kompetencji wśród uczestników konkursów głównie kompetencji cyfrowych, „zielonych” oraz kompetencji miękkich/społecznych.

3) Opis głównych działań

- opracowanie założeń organizacyjnych i merytorycznych konkursu: czerwiec 2022
- powołanie Zespołów roboczych: czerwiec-sierpień 2022
- realizacja spotkań roboczych z przedstawicielami WorldSkills Europe – raporty kwartalne na temat postępu prac w organizacji konkursu
- zorganizowanie warsztatu dla zespołów eksperckich i kierowników technicznych: wrzesień 2022
- realizacja wizyt studyjnych w innych krajach termin: wrzesień 2022-czerwiec 2023.
- pozyskanie partnerów biznesowych, edukacyjnych do współpracy na rzecz konkursu: lipiec 2022-czerwiec 2023
- rekrutacja kierowników technicznych dla każdej konkurencji (wrzesień 2022) oraz realizacja szkoleń dla tej grupy
- zorganizowanie Tygodnia przygotowawczego (Competition Preparation Week) z udziałem ekspertów głównych, kierowników technicznych wszystkich konkurencji: marzec 2023
- rekrutacja wolontariuszy: marzec 2023
- realizacja kampanii promocyjnej oraz upowszechniającej rezultaty, w tym konferencje prasowe: lipiec 2022-wrzesień 2023
- przebieg konkursu: początek września 2023
- opracowanie pełnego ilościowego i jakościowego raportu, termin: grudzień 2023

Czas realizacji wydarzenia (działania przygotowawcze+ realizacja+ promocja i upowszechnianie wyników/rezultatów): czerwiec 2022-grudzień 2023

Termin konkursu: wrzesień 2023

4) Uwzględnione cele polityki europejskiej

W zakresie zalecenia VET:

D. Kształcenie i szkolenie zawodowe jest atrakcyjnym wyborem opartym na nowoczesnym i cyfrowym zapewnianiu szkolenia/umiejętności

W zakresie Deklaracji z Osnabrück 2020:

4. Europejski obszar kształcenia i szkolenia oraz międzynarodowy wymiar kształcenia i szkolenia zawodowego

5) Podsystem kształcenia i szkolenia zawodowego (IVET, CVET lub oba)

IVET

CVET

6) Zakres (krajowy, regionalny, lokalny)

krajowy

7) Beneficjenci/grupy docelowe

Uczniowie szkół prowadzących kształcenie zawodowe, studenci politechnik i uczelni o profilu zawodowym oraz młodzi pracownicy w wieku 18-25 lat oraz jako eksperci i trenerzy zawodników konkursów: nauczyciele praktycznej nauki zawodu, nauczyciele akademicy, specjaliści z przedsiębiorstw

8) Odpowiedzialne ministerstwa/institucje

FRSE

9) Źródło finansowania (krajowe, fundusze UE, sektorowe)

Budżet wydarzenia (szacunkowy): 20 000 000 EUR, w tym fundusze UE, środki finansowe od partnerów instytucjonalnych, środki własne FRSE.

4. Cel szczegółowy 4: Wdrożenie innowacyjnych i trwałych mechanizmów współpracy na gruncie krajowym i międzynarodowym w zakresie kształcenia zawodowego, sprzyjających adekwatności i jakości kształcenia oraz odporności i doskonałości zawodowej

4.1. Przygotowanie prognozy zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego

1) Uzasadnienie/kontekst, podjęte wyzwania

Prognoza zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego (dalej: Prognoza) stanowi odpowiedź na potrzeby wynikające z modernizacji systemu kształcenia zawodowego w kierunku optymalnego dopasowania do wymagań zmieniającego się rynku pracy, na poziomie krajowym i wojewódzkim. Ma wspomagać celowe i adekwatne kształcenie zawodowe, a tym samym przyczynić się do zwiększenia poziomu zatrudnienia w długim okresie. Stanowi narzędzie wspomagające samorządy w przygotowaniu odpowiadającej potrzebom rynku oferty kształcenia zawodowego, a także główny materiał dla szkół branżowych, które na jego podstawie mogą proponować kierunki kształcenia.

Prognoza to syntetyczne i strategiczne ujęcie różnych źródeł charakteryzujących zachowania na rynku pracy z perspektywy polityki oświatowej. Do tworzenia Prognozy wykorzystywane są dane źródłowe charakteryzujące podaż i popyt na rynku pracy, a także inne badania i opracowania poruszające problematykę diagnostyki oraz prognozowania zatrudnienia i zapotrzebowania na pracę w konkretnych zawodach.

W oparciu o Prognozę dokonywane jest różnicowanie kwot ustalanych na uczniów objętych kształceniem zawodowym przy podziale części oświatowej subwencji ogólnej między poszczególne jednostki samorządu terytorialnego.

Prognoza jest ustalana corocznie przez Ministerstwo Edukacji i Nauki (MEiN) po uzyskaniu od Instytutu Badań Edukacyjnych opracowanych danych. Dane są wynikiem wykorzystania doskonalonego oprzyrządowania oraz zasięgnięcia opinii Sektorowych Rad ds. Kompetencji i Rady Programowej ds. Kompetencji, a także ministrów właściwych dla zawodów szkolnictwa branżowego.

Prognoza zawiera listy branż i zawodów szkolnictwa branżowego. Listy stanowią uporządkowane alfabetycznie wykazy zawodów szkolnictwa branżowego, dla których ze względu na znaczenie dla rozwoju państwa prognozowane jest szczególnie zapotrzebowanie na pracowników na krajowym rynku pracy, a także istotne lub umiarkowane zapotrzebowanie na pracowników na poszczególnych wojewódzkich rynkach pracy.

2) Szczegółowe cele zadania oraz ich odniesienie do ogólny celów planu

Przygotowanie danych niezbędnych dla opracowania corocznej Prognozy.

Rozwój metodologii opracowywania Prognozy.

Dostarczanie przesłanek do kształtowania oferty szkolnictwa branżowego adekwatnie do potrzeb krajowego i wojewódzkiego rynku pracy.

3) Opis głównych działań

- przegląd teoretyczny, dokonany na podstawie raportów z badań i działań polityki edukacyjnej i gospodarczej, zawierających dotychczasowe doświadczenia dotyczące prognozowania zapotrzebowania na zawody, kwalifikacje i umiejętności w szkolnictwie branżowym,
- ustalenie metodyki prognozowania, obejmującej przegląd oraz wybór metod odpowiednich do prognozowania zapotrzebowania na pracowników w warunkach ilościowych i jakościowych informacji,
- przeprowadzanie badań i analiz,
- opis wyników badań i analiz, uwzględniający osiągnięte rezultaty oraz rekomendacje w zakresie Prognozy,
- przygotowanie załącznika statystycznego, zawierającego szczegółowe listy prognozowanego zapotrzebowania na pracowników według poszczególnych źródeł danych.

4) Uwzględnione cele polityki europejskiej

W zakresie zalecenia VET:

A. Kształcenie i szkolenie zawodowe elastycznie dostosowuje się do zmian na rynku pracy

W zakresie Deklaracji z Osnabrück 2020:

1. Wspieranie odporności i doskonałości przez wysokiej jakości, sprzyjające włączeniu społecznemu i elastyczne kształcenie i szkolenie zawodowe

5) Podsystem kształcenia i szkolenia zawodowego (IVET, CVET lub oba)

IVET

6) Zakres (krajowy, regionalny, lokalny)

krajowy

regionalny

7) Beneficjenci/grupy docelowe

- Minister Edukacji i Nauki,
- jednostki samorządu terytorialnego i właściwi ministrowie, odpowiedzialni za kształtowanie sieci szkół branżowych,
- szkoły prowadzące kształcenie zawodowe,

- Wojewódzkie Rady Rynku Pracy,
- Sektorowe Rady ds. Kompetencji, Rada Programowa ds. Kompetencji.

8) Odpowiedzialne ministerstwa/institucje

Ministerstwo Edukacji i Nauki/Instytut Badań Edukacyjnych

9) Źródło finansowania (krajowe, fundusze UE, sektorowe)

Fundusze UE (PO WER i FERS) i krajowe (budżet państwa).

4.2. Monitoring karier absolwentów szkół ponadpodstawowych

1) Uzasadnienie/kontekst, podjęte wyzwania

Badania losów absolwentów prowadzone przez Instytut Badań Edukacyjnych stanowią element działań o charakterze systemowym. Ich celem jest wykorzystanie zasobów informacyjnych państwa do budowy systemu monitorowania losów absolwentów szkół ponadpodstawowych. Tworzony system ma cyklicznie dostarczać rzetelnej i trafnej informacji zwrotnej niezbędnej do planowania działań strategicznych i oceny jakości szkolnictwa ponadpodstawowego, a w szczególności szkolnictwa branżowego. Zaprojektowane rozwiązanie uzupełni istniejące mechanizmy zapewniania jakości kształcenia zawodowego oraz umożliwi lepsze dostosowanie kształcenia do potrzeb rynku pracy.

Prowadzone działania są realizacją zalecenia Rady z dnia 20 listopada 2017 r. dotyczące monitorowania losów absolwentów (2017/C 423/01), w którym państwa członkowskie UE zobowiązały się do podejmowania działań na rzecz zwiększenia dostępności i poprawy jakości danych dotyczących absolwentów.

2) Szczegółowe cele zadania oraz ich odniesienie do ogólny celów planu

- pozyskiwanie informacji o losach absolwentów szkół ponadpodstawowych,
- rozwój narzędzi do raportowania wyników monitoringu.

3) Opis głównych działań

- prowadzenie corocznego monitoringu karier absolwentów szkół ponadpodstawowych,
- opracowanie rekomendacji w zakresie poszerzenia katalogu osób objętych monitorowaniem,
- opracowanie rekomendacji w zakresie rozszerzenia systemu monitoringu karier absolwentów szkół ponadpodstawowych o zaawansowane funkcjonalności analityczne i prognostyczne,
- opracowanie raportów automatycznych dla szkół, poszczególnych zawodów i branż oraz województw.

4) Uwzględnione cele polityki europejskiej

W zakresie zalecenia VET:

A. Kształcenie i szkolenie zawodowe elastycznie dostosowuje się do zmian na rynku pracy

W zakresie Deklaracji z Osnabrück 2020:

1. Wspieranie odporności i doskonałości przez wysokiej jakości, sprzyjające włączeniu społecznemu i elastyczne kształcenie i szkolenie zawodowe

5) Podsystem kształcenia i szkolenia zawodowego (IVET, CVET lub oba)

IVET

CVET

6) Zakres (krajowy, regionalny, lokalny)

krajowy

7) Beneficjenci/grupy docelowe

1. Uczniowie, rodzice i inne osoby zainteresowane szkolnictwem ponadpodstawowym.

2. Szkoły i organy prowadzące szkoły.

3. Organy nadzoru pedagogicznego, przedstawiciele instytucji rynku pracy oraz systemu doradztwa zawodowego.

4. Władze centralne i regionalne.

5. Pracodawcy i pracownicy.

8) Odpowiedzialne ministerstwa/instytucje

Ministerstwo Edukacji i Nauki/Instytut Badań Edukacyjnych/Informatyczne Centrum Edukacji i Nauki

9) Źródło finansowania (krajowe, fundusze UE, sektorowe)

Fundusze UE (PO WER, FERS).

4.3. Koordynacja polityki uczenia się przez całe życie na poziomie krajowym

1) Uzasadnienie/kontekst, podjęte wyzwania

Przyjęta przez Radę Ministrów polityka publiczna „Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030” wymaga wypracowania mechanizmów wzmacniających jej wdrażanie, koordynację i monitorowanie. Założono, że mechanizmy te zostaną wypracowane dla poziomu centralnego (krajowego) oraz poziomu regionalnego (wojewódzkiego). Na poziomie centralnym mechanizm powstanie w oparciu o istniejący Międzyresortowy Zespół do spraw uczenia się przez całe życie i Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (zespół powołano w 2016 r.) oraz powołanie sieci współpracy kluczowych jednostek podległych właściwym ministrom będącym członkami Zespołu lub przez nich nadzorowanych (np. Ośrodek Rozwoju Edukacji

w Warszawie, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Instytut Badań Edukacyjnych), przedstawiciele podmiotów z otoczenia społeczno-gospodarczego (np. sektorowe rady do spraw kompetencji, Rada Dialogu Społecznego, Rada Rynku Pracy).

2) Szczegółowe cele zadania oraz ich odniesienie do ogólnych celów planu

- wsparcie wdrażania Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030 na poziomie krajowym

3) Opis głównych działań

- wypracowanie mechanizmu współpracy i koordynacji w zakresie polityki uczenia się przez całe życie dla poziomu centralnego (krajowego),
- doskonalenie funkcjonowania sieci współpracy dla interesariuszy z poziomu centralnego (krajowego)

4) Uwzględnione cele polityki europejskiej

W zakresie zalecenia VET:

B. Podstawę kształcenia i szkolenia zawodowego stanowią elastyczność i możliwości postępu

C. Kształcenie i szkolenie zawodowe napędza innowacje i wzrost oraz przygotowuje do transformacji cyfrowej i ekologicznej oraz zawodów, na które jest duże zapotrzebowanie

E. Kształcenie i szkolenie zawodowe promuje równość szans

W zakresie Deklaracji z Osnabrück 2020:

1. Wspieranie odporności i doskonałości przez wysokiej jakości, sprzyjające włączeniu społecznemu i elastyczne kształcenie i szkolenie zawodowe

2. Tworzenie nowej kultury uczenia się przez całe życie, podkreślającej znaczenie ustawicznego kształcenia i szkolenia zawodowego oraz cyfryzacji

5) Podsystem kształcenia i szkolenia zawodowego (IVET, CVET lub oba)

IVET

CVET

6) Zakres (krajowy, regionalny, lokalny)

krajowy

7) Beneficjenci/grupy docelowe

Ministrowie właściwi dla zawodów oraz dla kwalifikacji rynkowych

Instytucje i organizacje działające w obszarze uczenia się przez całe życie

Międzyresortowy Zespół do spraw uczenia się przez całe życie i Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji.

Jednostki organizacyjne i nadzorowane przez ministrów realizujące zadania z zakresu rozwoju umiejętności.

Partnerzy z otoczenia społeczno-gospodarczego.

8) Odpowiedzialne ministerstwa/institucje

MEiN

9) Źródło finansowania (krajowe, fundusze UE, sektorowe)

Fundusze UE (PO WER, FERS).

4.4. Tworzenie partnerstw na rzecz rozwoju kształcenia zawodowego i Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji

1) Uzasadnienie/kontekst, podjęte wyzwania

Współpraca z pracodawcami była i pozostaje priorytetowym obszarem zmian w kształceniu zawodowym wdrażanych od 2019 r. w polskim systemie kształcenia zawodowego. Współpraca realizowana jest na dwóch poziomach – krajowym i na poziomie poszczególnych szkół. Przepisy prawa oświatowego przewidują, że system kształcenia zawodowego wspierają pracodawcy, organizacje pracodawców, izby gospodarcze, stowarzyszenia zawodowe oraz sektorowe rady ds. kompetencji i Rada Programowa ds. kompetencji. Co więcej, minister właściwy do spraw oświaty i wychowania może zawierać porozumienia z organizacjami pracodawców, przedsiębiorstwami, samorządami gospodarczymi oraz innymi organizacjami pozarządowymi w celu poprawy stanu kształcenia zawodowego, w szczególności realizacji praktycznej nauki zawodu.

Najbliższe lata będą okazją do wzmocnienia współpracy ze wszystkimi zainteresowanymi stronami właściwymi dla poszczególnych zawodów ujętych w branżach szkolnictwa branżowego oraz pozyskiwania nowych partnerów do współpracy.

2) Szczegółowe cele zadania oraz ich odniesienie do ogólnych celów planu

- wzmocnienie współpracy na poziomie krajowym na rzecz rozwoju kształcenia zawodowego i ZSK,
- szersze włączenie przedstawicieli pracodawców i innych partnerów społecznych w działania służące podnoszeniu jakości i efektywności kształcenia zawodowego,
- doskonalenie narzędzi monitorowania kształcenia zawodowego,
- optymalizacja jakości opisów kwalifikacji włączanych do ZSK,
- dostosowanie kwalifikacji włączonych do ZSK do zmian na rynku pracy, w tym transformacji ekologicznej i cyfrowej.

3) Opis głównych działań

Pozyskiwanie interesariuszy do współpracy na szczeblu krajowym.

Tworzenie partnerstw na rzecz rozwoju kształcenia zawodowego i ZSK.

Monitorowanie kształcenia zawodowego w poszczególnych branżach.

Działania na rzecz optymalizacji jakości opisów kwalifikacji włączanych do ZSK, w tym:

- animowanie współpracy pomiędzy resortami i organizacjami branżowymi mającej na celu dostosowanie propozycji kwalifikacji rynkowych do zdiagnozowanych potrzeb rynku pracy, w celu uzyskania opisów kwalifikacji adekwatnych do potrzeb rynku pracy i stanowiących uzupełnienie oferty szkół branżowych oraz propozycji uzupełnienia lub aktualizowania oferty kwalifikacji dostępnych w systemie kształcenia zawodowego, (22 spotkania branżowe);
- wsparcie resortów w analizowaniu i weryfikacji opisów kwalifikacji rynkowych oraz formułowaniu wniosków dotyczących zmian w zawodach określonych w klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego, w tym we wprowadzaniu nowych zawodów;
- pozyskanie, we współpracy z odpowiednimi resortami, specjalistów sporządzających wysokiej jakości ocenę społeczno-gospodarczej potrzeby włączania kwalifikacji do ZSK (ocena obejmuje zgodność danej kwalifikacji z potrzebami społecznymi, zapotrzebowaniem na rynku pracy, oczekiwaniami pracodawców) oraz współtworzących, w ramach procesu opiniowania, ostateczną treść kwalifikacji włączanych do ZSK – finansowanie zadań merytorycznych wykonywanych przez specjalistów,
- pozyskanie członków zespołów eksperckich przypisujących poziom PRK do kwalifikacji włączanych do ZSK – finansowanie zadań merytorycznych wykonywanych przez członków zespołów eksperckich,
- utworzenie i rozwój sieci współpracy specjalistów i ekspertów (wymiana doświadczeń, szkolenia, uczenie się od innych, dobre praktyki).

4) Uwzględnione cele polityki europejskiej

W zakresie zalecenia VET:

- A. Kształcenie i szkolenie zawodowe elastycznie dostosowuje się do zmian na rynku pracy
- B. Podstawę kształcenia i szkolenia zawodowego stanowią elastyczność i możliwości postępu
- C. Kształcenie i szkolenie zawodowe napędza innowacje i wzrost oraz przygotowuje do transformacji cyfrowej i ekologicznej oraz zawodów, na które jest duże zapotrzebowanie
- D. Kształcenie i szkolenie zawodowe jest atrakcyjnym wyborem opartym na nowoczesnym i cyfrowym zapewnianiu

W zakresie Deklaracji z Osnabrück 2020:

1. Wspieranie odporności i doskonałości przez wysokiej jakości, sprzyjające włączeniu społecznemu i elastyczne kształcenie i szkolenie zawodowe

2. Tworzenie nowej kultury uczenia się przez całe życie, podkreślającej znaczenie ustawicznego kształcenia i szkolenia zawodowego oraz cyfryzacji

3. Zrównoważony rozwój – zielone ogniwo VET

5) Podsystem kształcenia i szkolenia zawodowego (IVET, CVET lub oba)

IVET

CVET

6) Zakres (krajowy, regionalny, lokalny)

krajowy

7) Beneficjenci/grupy docelowe

Reprezentatywne organizacje związkowe i organizacje pracodawców oraz inne organizacje skupiające przedstawicieli branż, w tym organizacje pracodawców, izby gospodarcze, stowarzyszenia zawodowe oraz sektorowe rady ds. kompetencji i Rada Programowa ds. kompetencji

Minister Koordynator ZSK

Ministrowie właściwi, kierujący poszczególnymi działami administracji rządowej

Podmioty inicjujące włączanie kwalifikacji rynkowych do ZSK

8) Odpowiedzialne ministerstwa/institucje

Ministerstwo Edukacji i Nauki

ministrowie właściwi, kierujący poszczególnymi działami administracji rządowej

9) Źródło finansowania (krajowe, fundusze UE, sektorowe)

Fundusze UE (PO WER, FERS - 17,5 mln PLN).

4.5. Utworzenie i funkcjonowanie Branżowych Centrów Umiejętności (BCU)

1) Uzasadnienie/kontekst, podjęte wyzwania

Proces transformacji gospodarki wpływa zarówno na sposób funkcjonowania rynku pracy, jak i na zmianę katalogu zawodów oraz potencjalnych ofert pracy. Nowoczesna gospodarka potrzebuje pracowników posiadających odpowiednie kwalifikacje. Dostosowanie pracowników do zmian zachodzących w gospodarce oraz szybkie reagowanie na pojawiające się kryzysy będzie wymagało od nich elastyczności oraz posiadania kompetencji uniwersalnych i przekrojowych.

Pandemia COVID-19 oraz potrzeba zapewnienia rozwiązań umożliwiających z jednej strony wychodzenie z kryzysu, a z drugiej odpornych na różnego rodzaju sytuacje kryzysowe w przyszłości, spowodowała, iż wyzwaniem pozostało przygotowanie

niestandardowych, nowatorskich rozwiązań, wykraczających poza dotychczasowe tradycyjne modele kształcenia, szkolenia i doskonalenia zawodowego, związanych z kształceniem zawodowym i rozwojem umiejętności.

W odpowiedzi na to wyzwanie zaplanowano działania zorientowane zarówno na ożywienie gospodarcze po kryzysie COVID-19, jak i na stworzenie trwałych i skutecznych metod współpracy i współdziałania różnych interesariuszy w obszarze rozwoju umiejętności oraz szybkiego reagowania systemów kształcenia zawodowego i uczenia się przez całe życie na nieprzewidziane zdarzenia. Przedmiotem planowanych działań jest przygotowanie kadr na potrzeby nowoczesnej gospodarki oraz funkcjonowania w sytuacjach kryzysowych. Szczególnie istotną rolę ma tu do odegrania kształcenie zawodowe. Kształcenie to powinno stać się narzędziem do reagowania na skutki pandemii poprzez udział w odbudowie po kryzysie COVID-19, a także mierzenia się z wyzwaniami uczenia się przez całe życie, w tym w zakresie ciągłego podnoszenia i zmiany kwalifikacji w ciągu całego życia zawodowego, jak również z wyzwaniami technologicznymi.

Wzrost zaangażowania poszczególnych sektorów w rozwój umiejętności, wzmocnienie współpracy pomiędzy kształceniem zawodowym (w tym na poziomie wyższym) a biznesem i nauką (rozwój tzw. trójkątów wiedzy), a co za tym idzie zwiększenie transferu wiedzy i nowych technologii do edukacji przyczyni się do poprawy jakości kształcenia zawodowego oraz realizacji koncepcji doskonałości zawodowej, a w konsekwencji zwiększy szanse uczących się na zatrudnienie zgodne z nabytymi umiejętnościami oczekiwanymi przez rynek pracy.

Utworzenie branżowych centrów umiejętności przyczyni się do zapewnienia wykwalifikowanych kadr odpowiadających na potrzeby nowoczesnej gospodarki w poszczególnych branżach.

2) Szczegółowe cele zadania oraz ich odniesienie do ogólny celów planu

- wzrost zaangażowania poszczególnych sektorów w rozwój umiejętności,
- wzmocnienie współpracy pomiędzy kształceniem zawodowym (w tym na poziomie wyższym) a biznesem i nauką (rozwój tzw. trójkątów wiedzy),
- wspieranie innowacji w branżach i w kształceniu zawodowym,
- zwiększenie transferu wiedzy i nowych technologii do edukacji,
- wdrożenie w warunkach polskich koncepcji doskonałości zawodowej w kształceniu zawodowym,
- wsparcie transformacji cyfrowej i ekologicznej dzięki odpowiedniemu przygotowaniu kadr do tych procesów.

3) Opis głównych działań

- ogłoszenie konkursu na utworzenie Branżowych Centrów Umiejętności,
- budowa nowej infrastruktury albo rozbudowa/przebudowa/adaptacja istniejącej infrastruktury na potrzeby BCU wraz z niezbędną do eksploatacji infrastrukturą wewnętrzną i instalacjami,

- zakup wyposażenia, maszyn, sprzętu, urządzeń technicznych i materiałów eksploatacyjnych w zakresie związanym z funkcjonowaniem centrów, tj. prowadzeniem działań o charakterze edukacyjno-szkoleniowym,
- zatrudnienie personelu (trenerzy i szkoleniowcy ze strony branżowej),
- prowadzenie działań o charakterze edukacyjno-szkoleniowym (w tym szkoleń z zakresu zielonych i cyfrowych umiejętności dotyczących danej dziedziny, prowadzenie platformy zdalnego uczenia się na potrzeby BCU).

Główne zadania BCU:

- wsparcie szkół i uczelni w realizacji kształcenia praktycznego dla uczniów i studentów,
- udostępnianie infrastruktury dydaktyczno-lokalowej szkołom, uczelniom i pracodawcom na cele edukacyjno-szkoleniowe w oparciu o otwarte, przejrzyste i niedyskryminujące zasady,
- realizacja szkoleń dla osób dorosłych, w tym dla pracowników danej branży, związanych z rozwojem umiejętności,
- realizacja szkoleń branżowych dla nauczycieli zawodu oraz wykładowców uczelni,
- wzmocnienie współpracy pomiędzy kształceniem zawodowym a biznesem i nauką (rozwój tzw. trójkątów wiedzy),
- analiza zapotrzebowania na zawody i umiejętności w danej branży,
- zwiększenie transferu wiedzy i nowych technologii do edukacji, w tym upowszechnianie innowacji oraz wyników badań i analiz dotyczących danej branży,
- wsparcie szkół w realizacji doradztwa zawodowego oraz promocja zawodów z danej branży,
- przeprowadzanie egzaminów,
- przygotowanie osób z niepełnosprawnościami do wejścia na rynek pracy w danej branży.

4) Uwzględnione cele polityki europejskiej

W zakresie zalecenia VET:

C. Kształcenie i szkolenie zawodowe napędza innowacje i wzrost oraz przygotowuje do transformacji cyfrowej i ekologicznej oraz zawodów, na które jest duże zapotrzebowanie

D. Kształcenie i szkolenie zawodowe jest atrakcyjnym wyborem opartym na nowoczesnym i cyfrowym zapewnianiu szkolenia/umiejętności

W zakresie Deklaracji z Osnabrück 2020:

1. Wspieranie odporności i doskonałości przez wysokiej jakości, sprzyjające włączeniu społecznemu i elastyczne kształcenie i szkolenie zawodowe

2. Tworzenie nowej kultury uczenia się przez całe życie, podkreślającej znaczenie ustawicznego kształcenia i szkolenia zawodowego oraz cyfryzacji

3. Zrównoważony rozwój – zielone ogniwo VET

4. Europejski obszar kształcenia i szkolenia oraz międzynarodowy wymiar kształcenia i szkolenia zawodowego

5) Podsystem kształcenia i szkolenia zawodowego (IVET, CVET lub oba)

IVET

CVET

6) Zakres (krajowy, regionalny, lokalny)

krajowy

7) Beneficjenci/grupy docelowe

Beneficjenci:

organizacje branżowe o ogólnopolskim zasięgu działania w tym organizacje i stowarzyszenia pracodawców, samorzady gospodarcze lub inne organizacje gospodarcze, stowarzyszenia lub samorzady zawodowe, spółki skarbu państwa, przedsiębiorstwa państwowe, organy prowadzące szkoły kształcące w zawodach lub centra kształcenia zawodowego.

Grupy docelowe:

Pracodawcy i pracownicy, szkoły/placówki prowadzące kształcenie zawodowe, nauczyciele, uczniowie oraz ich rodzice, uczelnie i studenci, a także osoby dorosłe zainteresowane nabywaniem lub uzupełnianiem umiejętności i kwalifikacji lub przekwalifikowaniem się.

8) Odpowiedzialne ministerstwa/institucje

Ministerstwo Edukacji i Nauki

9) Źródło finansowania (krajowe, fundusze UE, sektorowe)

Fundusze UE (KPO - 320 mln EUR).

4.6. Rozwój sektorowych rad do spraw kompetencji

1) Uzasadnienie/kontekst, podjęte wyzwania

Wsparcie oferowane w ramach systemu sektorowych rad ds. kompetencji ma na celu stały wzrost liczby przedsiębiorców, którzy inwestują w kompetencje własne i swoich pracowników.

Zgodnie z ideą Life Long Learning, czyli rozwoju umiejętności przez całe życie, wsparcie w ramach systemu rad sektorowych ma umożliwić przedsiębiorcom i ich pracownikom dostosowywanie się do zmian technologicznych, gospodarczych i społecznych, w trakcie aktywności zawodowej. Aby było to możliwe, w prace zaangażowane jest szerokie grono interesariuszy od władz lokalnych po krajowe, partnerów społecznych – organizacje przedsiębiorców i organizacje pracowników,

instytucje edukacyjne – zarówno publiczne, jak i niepubliczne. Sektorowe rady do spraw kompetencji stwarzają okazję do wymiany myśli w celu wypracowywania najlepiej dopasowanych rozwiązań.

System rad sektorowych jest elastyczny i w sytuacji pojawienia się zapotrzebowania na określone kompetencje pozwala przedsiębiorcom i ich pracownikom na otrzymanie dofinansowania na szkolenia w tym obszarze. Zmiana rekomendacji rady sektorowej pociąga za sobą niemalże natychmiastowe zmiany w zakresie wspieranych przez Agencję szkoleń lub usług doradczych w ramach systemu. Pozwala to dostosowywać zakres wspieranych szkoleń do zmieniających się miejsc pracy i metod pracy, wspierać rozwój kompetencji kluczowych, w tym cyfrowych i ekologicznych, co przyczynia się do tworzenia gospodarki bardziej odpornej i trwałej dla przyszłych pokoleń. Nasze działania zapewniają większą dostępność wykwalifikowanego personelu dla przedsiębiorców, co ma znaczenie dla jednej czwartej firm MŚP („Strategia MŚP na rzecz zrównoważonej i cyfrowej Europy”).

2) Szczegółowe cele zadania oraz ich odniesienie do ogólny celów planu

Wsparcie przedsiębiorców i pracowników w zakresie rozwijania umiejętności cyfrowych i transformacji ekologicznej.

3) Opis głównych działań

Utrzymanie i rozwój systemu sektorowych rad ds. kompetencji poprzez wsparcie współpracy pomiędzy przedsiębiorcami, pracownikami przedsiębiorców, instytucjami edukacyjnymi i instytucjami administracji publicznej w celu oferowania usług rozwojowych dopasowanych do potrzeb rynku pracy.

4) Uwzględnione cele polityki europejskiej

W zakresie zalecenia VET:

- A. Kształcenie i szkolenie zawodowe elastycznie dostosowuje się do zmian na rynku pracy
- B. Podstawę kształcenia i szkolenia zawodowego stanowią elastyczność i możliwości postępu
- F. Kształcenie i szkolenie zawodowe opiera się na kulturze zapewniania jakości

W zakresie Deklaracji z Osnabrück 2020:

- 2. Tworzenie nowej kultury uczenia się przez całe życie, podkreślającej znaczenie ustawicznego kształcenia i szkolenia zawodowego oraz cyfryzacji
- 3. Zrównoważony rozwój – zielone ogniwo VET

5) Podsystem kształcenia i szkolenia zawodowego (IVET, CVET lub oba)

- CVET

6) Zakres (krajowy, regionalny, lokalny)

krajowy

regionalny

7) Beneficjenci/grupy docelowe

Przedsiębiorcy oraz osoby dorosłe pracujące w przedsiębiorstwach

8) Odpowiedzialne ministerstwa/institucje

Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości

9) Źródło finansowania (krajowe, fundusze UE, sektorowe)

Fundusze UE (PO WER, FERS), krajowe (budżet państwa), środki przedsiębiorstw.

4.7. Rozwój Sektorowych Ram Kwalifikacji

1) Uzasadnienie/kontekst, podjęte wyzwania

Dwoma kluczowymi elementami ZSK są: Polska Rama Kwalifikacji (PRK) oraz Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji (ZRK).

W PRK charakterystyki poziomów ustalone są na dwóch poziomach ogólności:

- charakterystyki pierwszego stopnia mające charakter uniwersalny,
- charakterystyki drugiego stopnia, w tym typowe dla kwalifikacji o charakterze zawodowym.

Charakterystyki poziomów drugiego stopnia typowe dla kwalifikacji o charakterze zawodowym mogą być rozwijane, z uwzględnieniem specyfiki danego sektora/branży. Służą temu Sektorowe Ramy Kwalifikacji (SRK) - opisy poziomów kwalifikacji w określonej dziedzinie działalności (np. w bankowości, przemyśle chemicznym, telekomunikacji). W polskim systemie kwalifikacji Sektorowe Ramy Kwalifikacji „tłumaczą” ogólne sformułowania opisujące 8 poziomów Polskiej Ramy Kwalifikacji (PRK) na język bardziej czytelny dla osób działających w danej dziedzinie (sektorze, branży). SRK opracowują dla siebie zainteresowane środowiska branżowe, m.in. w oparciu o analizę zapotrzebowania na kompetencje w danej branży/sektorze.

Główną motywacją do podjęcia prac nad opracowaniem sektorowej ramy jest potrzeba uporządkowania kompetencji istotnych dla wskazanego sektora. Wśród wielu korzyści wynikających dla branży z opracowania i wdrożenia sektorowej ramy kwalifikacji wymienić należy: łatwiejszą identyfikację kluczowych obszarów kompetencji w danej branży, zwiększenie transparentności kwalifikacji oraz lepsze dopasowanie kwalifikacji i programów kształcenia i szkolenia do potrzeb rynku pracy. SRK może być także przydatna w procesie opisywania kwalifikacji, np. celem włączenia ich do ZSK. Kluczową korzyścią, zwłaszcza na poziomie pojedynczego przedsiębiorstwa, jest fakt, że SRK może służyć jako narzędzie w istotny sposób wspomagające zarządzanie zasobami ludzkimi.

W latach 2015-2019 realizowane były projekty systemowe, które oparte były m.in. na wsparciu podmiotów zainteresowanych opracowywaniem sektorowych ram

kwalfikacji. Do tej pory w ramach kolejnych projektów systemowych, poczynawszy od 2016 r., majęcych na celu opracowanie założeń i wdrażanie ZSK, opracowano szesnaście projektów sektorowych ram kwalfikacji w następujących branżach: bankowość, IT, sport, telekomunikacja, turystyka, budownictwo, usługi rozwojowe, przemysł mody, handel, zdrowie publiczne, przemysł chemiczny, motoryzacja, rolnictwo, energetyka, górnictwo i nieruchomości, odzysku materiałowego surowców (gospodarka odpadami).

2) Szczegółowe cele zadania oraz ich odniesienie do ogólny celów planu

- identyfikacja i uporządkowanie kompetencji istotnych dla wskazanego sektora
- zwiększenie transparentności kwalfikacji
- lepsze dopasowanie kwalfikacji i programów kształcenia i szkolenia do potrzeb rynku pracy
- zwiększenie dostępności Sektorowych Ram Kwalfikacji

3) Opis głównych działań

- opracowanie nowych Sektorowych Ram Kwalfikacji, a także innych narzędzi wspomagających rozwój oferty kwalfikacji ważnych w poszczególnych sektorach
- upowszechnianie informacji o funkcjonujących i nowych Sektorowych Ramach Kwalfikacji

W ramach projektu „Wspieranie funkcjonowania i doskonalenie ZSK na rzecz wykorzystania oferowanych w nim rozwiązań do realizacji celów strategii rozwoju kraju” (ZSK 5), do czerwca 2023 r. zaplanowano opracowanie 4 SRK (3 zostały już opracowane, planowane jest opracowanie Sektorowej Ramy Kwalfikacji dla Sektora Cyberbezpieczeństwa),

4) Uwzględnione cele polityki europejskiej

W zakresie zalecenia VET:

D. Kształcenie i szkolenie zawodowe jest atrakcyjnym wyborem opartym na nowoczesnym i cyfrowym zapewnianiu szkolenia/umiejętności

W zakresie Deklaracji z Osnabrück 2020:

1. Wspieranie odporności i doskonałości przez wysokiej jakości, sprzyjające włączeniu społecznemu i elastyczne kształcenie i szkolenie zawodowe

5) Podsystem kształcenia i szkolenia zawodowego (IVET, CVET lub oba)

IVET

CVET

6) Zakres (krajowy, regionalny, lokalny)

krajowy

7) Beneficjenci/grupy docelowe

Ministrowie właściwi, kierujący poszczególnymi działami administracji rządowej

Podmioty inicjujące włączanie kwalifikacji rynkowych do ZSK

Organizacje branżowe

Sektorowe Rady ds. Kompetencji

Pracodawcy

Osoby zainteresowane korzystaniem z rozwiązań i narzędzi ZSK

8) Odpowiedzialne ministerstwa/instytucje

MEiN/ministrowie właściwi, kierujący poszczególnymi działami administracji rządowej/IBE

9) Źródło finansowania (krajowe, fundusze UE, sektorowe)

Fundusze UE (PO WER, FERS).

4.8. Rozwój i upowszechnienie Bazy Usług Rozwojowych (BUR)

1) Uzasadnienie/kontekst, podjęte wyzwania

Baza Usług Rozwojowych zapewnia jakość i dostępność usług dla szerokiej rzeszy odbiorców. Usługi mogą być oferowane tylko przez zweryfikowanych dostawców usług rozwojowych, oferta prezentowana jest w jednym standardzie, weryfikowanym przez administratora Bazy. Ponadto każdy uczestnik po zakończeniu usługi dokonuje jej oceny, która następnie jest prezentowana w Bazie i służy jako wskazówka do wyboru usług przez kolejnych uczestników.

2) Szczegółowe cele zadania oraz ich odniesienie do ogólnych celów planu

Rozwój i upowszechnienie systemu Bazy Usług Rozwojowych w celu umożliwienia dostępu do usług rozwojowych przez wszystkie grupy potencjalnych użytkowników – rozwój funkcjonalności Bazy Usług Rozwojowych odpowiadających potrzebom użytkowników w celu zapewnienia oferty usług w BUR dla wszystkich dorosłych planujących podnosić/rozwijać/nabyć kompetencje i umiejętności.

3) Opis głównych działań

W kolejnych latach funkcjonowania BUR podjęte zostaną dalsze kroki mające na celu umożliwienie korzystania z usług rozwojowych przez wszystkie grupy potencjalnych użytkowników. Rozwijane będą funkcjonalności Bazy Usług Rozwojowych odpowiadające potrzebom użytkowników w celu zapewnienia oferty usług w BUR dla wszystkich dorosłych planujących podnosić/rozwijać/nabyć kompetencje i umiejętności. Prowadzone będą działania informacyjne, promujące Bazę i jej wykorzystanie, a także popularyzujące kształcenie przez osoby dorosłe. Działania związane z upowszechnianiem informacji nt. bazy będą jednocześnie pozwalać na promowanie uczenia się dorosłych. System weryfikacji sposobu świadczenia usług i funkcjonowania podmiotów w BUR będzie stale dostosowywany do zmieniających się

warunków zapewniając wysoką jakość usług. Nastąpi również dalsza integracja BUR ze Zintegrowanym Rejestrem Kwalifikacji.

4) Uwzględnione cele polityki europejskiej

W zakresie zalecenia VET:

A. Kształcenie i szkolenie zawodowe elastycznie dostosowuje się do zmian na rynku pracy

C. Kształcenie i szkolenie zawodowe napędza innowacje i wzrost oraz przygotowuje do transformacji cyfrowej i ekologicznej oraz zawodów, na które jest duże zapotrzebowanie

W zakresie Deklaracji z Osnabrück 2020:

2. Tworzenie nowej kultury uczenia się przez całe życie, podkreślającej znaczenie ustawicznego kształcenia i szkolenia zawodowego oraz cyfryzacji

5) Podsystem kształcenia i szkolenia zawodowego (IVET, CVET lub oba)

CVET

6) Zakres (krajowy, regionalny, lokalny)

krajowy

regionalny

7) Beneficjenci/grupy docelowe

Przedsiębiorcy i ich pracownicy, osoby dorosłe planujące podnosić/rozwijać/nabyć kompetencje i umiejętności.

8) Odpowiedzialne ministerstwa/instytucje

Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości

9) Źródło finansowania (krajowe, fundusze UE, sektorowe)

Fundusze UE (PO WER, FERS), krajowe (budżet państwa), środki przedsiębiorstw.

4.9. Wsparcie wdrażania europejskich narzędzi związanych z kształceniem i szkoleniem zawodowym (działalność Krajowego Zespołu Ekspertów ds. Kształcenia i Szkolenia Zawodowego EVET)

1) Uzasadnienie/kontekst, podjęte wyzwania

W związku z dużym zainteresowaniem projektami w ramach programu Erasmus+ zachodzi potrzeba zapewnienia wsparcia beneficjentom we wdrażaniu unijnych narzędzi związanych z kształceniem i szkoleniem zawodowym (np. ramy EQAVET, podstawowe profile UE, monitorowanie losów absolwentów itp.).

2) Szczegółowe cele zadania oraz ich odniesienie do ogólnych celów planu

Celem funkcjonowania krajowych zespołów ekspertów ds. kształcenia i szkolenia zawodowego jest dostarczenie wiedzy fachowej oraz promowanie stosowania unijnych narzędzi i zasad związanych z kształceniem i szkoleniem zawodowym w projektach finansowanych przez UE wspieranych przez program Erasmus+.

Głównym celem realizacji działania jest zapewnienie eksperckiej wiedzy do promowania korzystania z europejskich narzędzi kształcenia i szkolenia zawodowego.

3) Opis głównych działań

Główne działania na lata 2022-2025 to organizacja:

- spotkań roboczych i sterujących dla Krajowego Zespołu Ekspertów ds. Kształcenia i Szkolenia Zawodowego EVET, konsultacje dla instytucji kształcenia zawodowego, webinaria, organizacja wizyt studyjnych, udział ekspertów w konferencjach zagranicznych, publikacja artykułów oraz materiałów tematycznych,
- organizacja seminariów, spotkań i warsztatów oraz debat na temat podnoszenia jakości kształcenia zawodowego.

4) Uwzględnione cele polityki europejskiej

W zakresie zalecenia VET:

- B. Podstawę kształcenia i szkolenia zawodowego stanowią elastyczność i możliwości postępu
- C. Kształcenie i szkolenie zawodowe napędza innowacje i wzrost oraz przygotowuje do transformacji cyfrowej i ekologicznej oraz zawodów, na które jest duże zapotrzebowanie
- E. Kształcenie i szkolenie zawodowe promuje równość szans

W zakresie Deklaracji z Osnabrück 2020:

- 2. Tworzenie nowej kultury uczenia się przez całe życie, podkreślającej znaczenie ustawicznego kształcenia i szkolenia zawodowego oraz cyfryzacji
- 3. Zrównoważony rozwój – zielone ogniwo VET
- 4. Europejski obszar kształcenia i szkolenia oraz międzynarodowy wymiar kształcenia i szkolenia zawodowego

5) Podsystem kształcenia i szkolenia zawodowego (IVET, CVET lub oba)

- IVET
- CVET

6) Zakres (krajowy, regionalny, lokalny)

- krajowy

7) Beneficjenci/grupy docelowe

Beneficjenci programu Erasmus+

8) Odpowiedzialne ministerstwa/institucje

Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji

9) Źródło finansowania (krajowe, fundusze UE, sektorowe)

Fundusze UE (Erasmus+).

4.10. Funkcjonowanie Krajowego Punktu Referencyjnego ds. zapewniania jakości kształcenia i szkolenia zawodowego

1) Uzasadnienie/kontekst, podjęte wyzwania

Sieć EQAVET to ogólnoeuropejskie ramy wspierające zapewnianie jakości w kształceniu i szkoleniu zawodowym (VET). Powstała w 2009 roku z inicjatywy Parlamentu Europejskiego i Rady. EQAVET wspiera wdrażanie zalecenia 2020 w sprawie kształcenia i szkolenia zawodowego na rzecz zrównoważonej konkurencyjności, sprawiedliwości społecznej i odporności. EQAVET skupia państwa członkowskie, partnerów społecznych i Komisję Europejską w celu wspierania współpracy europejskiej w zakresie rozwoju i poprawy jakości w kształceniu i szkoleniu zawodowym (VET) za pomocą europejskich ram odniesienia na rzecz zapewniania jakości w kształceniu i szkoleniu zawodowym. Europejskie ramy odniesienia mają pomóc państwom członkowskim w promowaniu, monitorowaniu, modernizacji i doskonaleniu systemów kształcenia i szkolenia zawodowego.

W ramach działań w sieci EQAVET Ośrodek Rozwoju Edukacji w Warszawie stał Krajowym Punktem Referencyjnym. Krajowy Punkt Referencyjny skupia różne instytucje państwowe i regionalne, partnerów społecznych, organizatorów szkoleń i kształcenia zawodowego, w celu zjednoczenia działań na rzecz podnoszenia jakości szkolenia i kształcenia zawodowego.

2) Szczegółowe cele zadania oraz ich odniesienie do ogólnych celów planu

- poszerzenie wiedzy dotyczącej ogólnoeuropejskich ram wspierających zapewnianie jakości w kształceniu i szkoleniu zawodowym,
- inicjowanie inicjatyw mających na celu wspieranie dalszego rozwoju ram zapewnienia jakości na szczeblu krajowym,
- zapewnienie funkcjonowania Krajowego Punktu Referencyjnego

3) Opis głównych działań

- udział w spotkaniach organizowanych z inicjatywy KE i partnerów sieci EQAVET,
- organizacja wydarzeń o zasięgu krajowym podnoszących wiedzę z zakresu działania sieci EQAVET i KPR
- nowelizacja standardów jakości kształcenia zawodowego

4) Uwzględnione cele polityki europejskiej

W zakresie zalecenia VET:

D. Kształcenie i szkolenie zawodowe jest atrakcyjnym wyborem opartym na nowoczesnym i cyfrowym zapewnianiu szkolenia/umiejętności

F. Kształcenie i szkolenie zawodowe opiera się na kulturze zapewniania jakości

W zakresie Deklaracji z Osnabrück 2020:

2. Tworzenie nowej kultury uczenia się przez całe życie, podkreślającej znaczenie ustawicznego kształcenia i szkolenia zawodowego oraz cyfryzacji

4. Europejski obszar kształcenia i szkolenia oraz międzynarodowy wymiar kształcenia i szkolenia zawodowego

5) Podsystem kształcenia i szkolenia zawodowego (IVET, CVET lub oba)

IVET

CVET

6) Zakres (krajowy, regionalny, lokalny)

krajowy

7) Beneficjenci/grupy docelowe

Szkoły i placówki prowadzące kształcenie zawodowe, pracodawcy, doradcy zawodowi

8) Odpowiedzialne ministerstwa/institucje

Ośrodek Rozwoju Edukacji w Warszawie

Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji

9) Źródło finansowania (krajowe, fundusze UE, sektorowe)

Krajowe (budżet państwa).

4.11. Monitorowanie zmian zachodzących w obszarze kształcenia i szkolenia zawodowego w Polsce (ReferNet)

1) Uzasadnienie/kontekst, podjęte wyzwania

ReferNet to sieć wymiany informacji między krajami członkowskimi UE, Islandią i Norwegią. Powstała w roku 2002. Koordynowana jest przez Europejskie Centrum Rozwoju Szkolenia Zawodowego (CEDEFOP), a partnerami są kluczowe organizacje zajmujące się krajowymi systemami kształcenia i szkolenia zawodowego (VET). Podstawowym jej celem jest zbieranie informacji o krajowych systemach VET i politykach publicznych z nim związanych. W ramach prac sieci powstała baza danych VET in Europe, regularnie wydawane są publikacje dot. opisujące krajowe systemy. Co jakiś czas powstają publikacje tematyczne, dot. tematów ważnych dla wszystkich krajów uczestniczących w sieci. Instytucje uczestniczące w sieci mają też możliwość publikacji informacji o ważnych lub ciekawych rozwiązaniach stosowanych w krajach, jakie reprezentują. Partnerzy sieci Refernet biorą też udział w niektórych projektach CEDEFOP-u. Zapewnienie monitorowania jakościowego i ilościowego zgodnie

ze wspólnymi celami określonymi w zaleceniu Rady UE z dnia 24 listopada 2020 r. w sprawie kształcenia i szkolenia zawodowego na rzecz zrównoważonej konkurencyjności, sprawiedliwości społecznej i odporności, a także innych istotnych danych, w tym dotyczących inwestycji w oparciu o dane dostępne na szczeblu krajowym i europejskim i o coroczne monitorowanie prowadzone przez CEDEFOP.

2) Szczegółowe cele zadania oraz ich odniesienie do ogólny celów planu

- upowszechnianie informacji na temat struktury i systemu kształcenia zawodowego w Polsce
- monitorowanie zmian i trendów w krajowej polityce w tym obszarze kształcenia i szkolenia zawodowego w Polsce
- prowadzenia pogłębionych analiz wdrażania wytycznych UE, które mogą służyć organizatorom i praktykom kształcenia i szkolenia zawodowego w rozwijaniu i modyfikowaniu swojej oferty zgodnie z potrzebami społecznymi i zmianami na rynku pracy

3) Opis głównych działań

- opracowywanie analiz, raportów i innych materiałów wykorzystywanych w działaniach CEDEFOP i Komisji Europejskiej

4) Uwzględnione cele polityki europejskiej

W zakresie zalecenia VET:

A. Kształcenie i szkolenie zawodowe elastycznie dostosowuje się do zmian na rynku pracy

W zakresie Deklaracji z Osnabrück 2020:

4. Europejski obszar kształcenia i szkolenia oraz międzynarodowy wymiar kształcenia i szkolenia zawodowego

5) Podsystem kształcenia i szkolenia zawodowego (IVET, CVET lub oba)

IVET

CVET

6) Zakres (krajowy, regionalny, lokalny)

krajowy

7) Beneficjenci/grupy docelowe

CEDEFOP

Ministerstwo Edukacji i Nauki

Instytut Badań Edukacyjnych

organy prowadzące szkoły

8) Odpowiedzialne ministerstwa/instytucje

9) Źródło finansowania (krajowe, fundusze UE, sektorowe)

CEDEFOP - nr Framework Partnership Agreement - No 2019- FPA17/GP/DSI/ReferNet_FPA/001/19, działanie realizowane na mocy porozumienia partnerskiego podpisywanego na 4 lata. Obecne działanie prowadzone jest do końca 2023 r.

4.12. Realizacja projektów mobilności edukacyjnej

1) Uzasadnienie/kontekst, podjęte wyzwania

Mobilność w ramach programu Erasmus+ w formie realizacji zagranicznych praktyk i staży ma korzystny wpływ na rozwój edukacyjny, społeczny, osobisty i zawodowy – pozwala doskonalić wiedzę, umiejętności i postawy, zwiększa szanse na zatrudnienie, pobudza innowacyjność, przedsiębiorczość i buduje poczucie przynależności europejskiej.

Program Erasmus+ będzie sprzyjał zwiększaniu dostępności i doskonaleniu jakości cyfrowego uczenia się; przewiduje także wspieranie zdolności nauczycieli, szkoleniowców, osób pracujących z młodzieżą do korzystania z narzędzi i treści cyfrowych, a także testowanie i promowanie nauki zdalnej i kształcenia mieszanego.

Działania w zakresie mobilności w ramach programu zapewnią liczniejsze możliwości nabywania i rozwijania umiejętności cyfrowych dzięki inicjatywom takim jak program staży „Cyfrowe możliwości”.

2) Szczegółowe cele zadania oraz ich odniesienie do ogólny celów planu

- podniesienie jakości kształcenia i szkolenia zawodowego w Europie,
- wzmacnianie kompetencji kluczowych i umiejętności przekrojowych, w szczególności umiejętności uczenia się języków i umiejętności cyfrowych,
- wspieranie rozwoju umiejętności specyficznych dla danego zawodu na obecnym i przyszłym rynku pracy,
- wymianę najlepszych praktyk i promowanie stosowania nowych i innowacyjnych metod i technologii pedagogicznych oraz wspieranie rozwoju zawodowego nauczycieli, osób prowadzących szkolenia, mentorów i innych pracowników kształcenia i szkolenia zawodowego,
- rozwijanie strategii umiędzynarodowienia,
- wspieranie jakości, przejrzystości i uznawania efektów uczenia się w okresach mobilności za granicą, zwłaszcza z wykorzystaniem europejskich narzędzi i instrumentów.

3) Opis głównych działań

Organizacje działające w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego otrzymają wsparcie z programu Erasmus+ w celu realizacji projektów promujących różne rodzaje mobilności.

Projekt mobilności będzie składał się z następujących etapów:

- planowania (w tym określenia efektów uczenia się, form działań, opracowania programu prac, harmonogramów działań);
- przygotowania (w tym praktycznych ustaleń, wyboru uczestników, zawierania umów z partnerami i uczestnikami, językowego/międzykulturowego/ edukacyjnego i zadaniowego przygotowania uczestników przed wyjazdem);
- realizacji działań w zakresie mobilności;
- działań następczych (w tym oceny działań, potwierdzenia i formalnego uznawania efektów uczenia się uczestników w czasie działania oraz upowszechniania i wykorzystywania rezultatów projektu).

Rozpoczęcie działań projektowych: czerwiec-grudzień danego roku

Czas trwania: od 6 do 18 miesięcy

Organizacja naboru wniosków: marzec 2022-2025

Podpisywanie umów z instytucjami: czerwiec-sierpień 2022-2025

Realizacja mobilności: wrzesień 2022-grudzień 2025

4) Uwzględnione cele polityki europejskiej

W zakresie zalecenia VET:

D. Kształcenie i szkolenie zawodowe jest atrakcyjnym wyborem opartym na nowoczesnym i cyfrowym zapewnianiu szkolenia/umiejętności

W zakresie Deklaracji z Osnabrück 2020:

4. Europejski obszar kształcenia i szkolenia oraz międzynarodowy wymiar kształcenia i szkolenia zawodowego

5) Podsystem kształcenia i szkolenia zawodowego (IVET, CVET lub oba)

IVET

CVET

6) Zakres (krajowy, regionalny, lokalny)

krajowy

7) Beneficjenci/grupy docelowe

Grupy docelowe: uczniowie szkół prowadzących kształcenie zawodowe, specjaliści i osoby prowadzące kształcenie zawodowe, kadra podmiotów prowadzących

kształcenie i szkolenie zawodowe, osoby prowadzące szkolenia i specjaliści w przedsiębiorstwach.

Beneficjenci: instytucje (publiczne i prywatne) działające w obszarze i na rzecz kształcenia i szkolenia zawodowego.

8) Odpowiedzialne ministerstwa/instytucje

Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji

9) Źródło finansowania (krajowe, fundusze UE, sektorowe)

Fundusze UE (Erasmus+): w okresie 2022-2025 przewidywana kwota wsparcia na mobilność edukacyjną: 150 000 000 EUR.

4.13. Organizacja spotkania dyrektorów generalnych ds. kształcenia i szkolenia zawodowego (DGVT) podczas polskiej prezydencji w Radzie UE w 2025 r.

1) Uzasadnienie/kontekst, podjęte wyzwania

Zgodnie z Zaleceniem Rady z 24 listopada 2020 r. w sprawie kształcenia i szkolenia zawodowego na rzecz zrównoważonej konkurencyjności, sprawiedliwości społecznej i odporności, wdrażanie polityki w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego odbywa się poprzez zapewnienie skutecznego zarządzania polityką UE w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego m.in. we współpracy z dyrektorami generalnymi ds. kształcenia i szkolenia zawodowego, których wyznaczają państwa członkowskie.

Cyklicznie organizowane są spotkania dyrektorów generalnych ds. kształcenia i szkolenia zawodowego, których celem jest umożliwienie decydom ze wszystkich państw członkowskich przedyskutowania bieżących tematów z agendy europejskiej, planowanych inicjatyw Komisji Europejskiej oraz wspólnych narzędzi polityki UE, a także wymiany najlepszych praktyk związanych z wdrażaniem polityki UE w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego. W gronie uczestników spotkania, obok dyrektorów generalnych ds. kształcenia i szkolenia zawodowego, przedstawiciele Komisji Europejskiej i Cedefop, są także przedstawiciele partnerów społecznych oraz inni uczestnicy systemu kształcenia i szkolenia zawodowego.

Spotkania odbywają się dwa razy w roku i tradycyjnie organizowane są przez kraje sprawujące prezydencję w Radzie Unii Europejskiej. Polska organizowała spotkanie dyrektorów generalnych w 2011 r. i będzie organizatorem kolejnego spotkania w 2025 r.

2) Szczegółowe cele zadania oraz ich odniesienie do ogólny celów planu

- monitorowanie zmian i trendów w polityce UE w obszarze kształcenia i szkolenia zawodowego,
- podnoszenie świadomości na temat roli kształcenia i szkolenia zawodowego we wdrażaniu Europejskiego Obszaru Edukacji,
- upowszechnianie informacji na temat struktury i systemów kształcenia zawodowego w państwach członkowskich,

- wykorzystanie europejskich narzędzi we wdrażaniu zmian w krajowych systemach kształcenia i szkolenia zawodowego,
- promowanie doskonałości oraz atrakcyjności systemu kształcenia i szkolenia zawodowego,
- prowadzenia pogłębionych analiz wdrażania wytycznych UE, które mogą służyć organizatorom i praktykom kształcenia i szkolenia zawodowego w rozwijaniu i modyfikowaniu swojej oferty zgodnie z potrzebami społecznymi i zmianami na rynku pracy.

3) Opis głównych działań

- powołanie zespołu programowego prezydencji Polski do celów organizacji spotkania dyrektorów generalnych ds. kształcenia i szkolenia zawodowego,
- opracowanie programu spotkania w ramach konsultacji między zespołem programowym prezydencji a Komisją Europejską i CEDEFOP,
- organizacja spotkania DGVT w Polsce.

4) Uwzględnione cele polityki europejskiej

W zakresie zalecenia VET:

C. Kształcenie i szkolenie zawodowe napędza innowacje i wzrost oraz przygotowuje do transformacji cyfrowej i ekologicznej oraz zawodów, na które jest duże zapotrzebowanie

W zakresie Deklaracji z Osnabrück 2020:

4. Europejski obszar kształcenia i szkolenia oraz międzynarodowy wymiar kształcenia i szkolenia zawodowego

5) Podsystem kształcenia i szkolenia zawodowego (IVET, CVET lub oba)

IVET

CVET

6) Zakres (krajowy, regionalny, lokalny)

krajowy

7) Beneficjenci/grupy docelowe

Ministerstwo Edukacji i Nauki

8) Odpowiedzialne ministerstwa/institucje

Ministerstwo Edukacji i Nauki/Fundacja Rozwoju Systemów Edukacji

9) Źródło finansowania (krajowe, fundusze UE, sektorowe)

Fundusze UE, krajowe (budżet państwa).

5. Cel szczegółowy 5: Wsparcie rozwoju nowoczesnego kształcenia zawodowego i uczenia się przez całe życie w regionach we współpracy z samorządami wojewódzkimi i partnerami społecznymi

5.1. Koordynacja polityki uczenia się przez całe życie w regionach

1) Uzasadnienie/kontekst, podjęte wyzwania

Aktualnie nie istnieją w regionach mechanizmy umożliwiające koordynację uczenia się przez całe życie, w tym systemu VET. W niektórych województwach podjęto działania mające na celu zarządzanie obszarem szkolnictwa branżowego, jednakże wyłącznie w odniesieniu do wybranych szkół i placówek, które uzyskały wsparcie z Funduszy Europejskich w ramach RPO lub integrację obszaru kształcenia ustawicznego. Głównym wyzwaniem dla każdego województwa jest stworzenie trwałych mechanizmów koordynacji polityki uczenia się przez całe życie, poprzez integrację najważniejszych podmiotów realizujących działania w tym obszarze. W ramach projektu realizowanego przez Ministerstwo Edukacji i Nauki zostaną wypracowane mechanizmy współpracy i koordynacji w zakresie polityki uczenia się przez całe życie dla poziomu regionalnego (wojewódzkiego) – dla każdego regionu oddzielny mechanizm. Będzie to stanowiło podstawę dla inwestycji zaplanowanej z Krajowego Planu Odbudowy, której beneficjentami będą samorzady województw.

2) Szczegółowe cele zadania oraz ich odniesienie do ogólnych celów planu

Wdrażanie ZSU poprzez rozwój umiejętności zawodowych w edukacji formalnej i pozaformalnej, w tym umiejętności związanych z zieloną i cyfrową transformacją.

Wsparcie rozwoju nowoczesnego kształcenia zawodowego i uczenia się przez całe życie w regionach we współpracy z samorządami wojewódzkimi i partnerami społecznymi.

3) Opis głównych działań

Powołanie co najmniej 14 Wojewódzkich Zespołów Koordynacji.

Opracowanie zoperacjonalizowanych programów wdrożeniowych ZSU 2030 w co najmniej 14 województwach.

4) Uwzględnione cele polityki europejskiej

W zakresie zalecenia VET:

C. Kształcenie i szkolenie zawodowe napędza innowacje i wzrost oraz przygotowuje do transformacji cyfrowej i ekologicznej oraz zawodów, na które jest duże zapotrzebowanie

E. Kształcenie i szkolenie zawodowe promuje równość szans

W zakresie Deklaracji z Osnabrück 2020:

1. Wspieranie odporności i doskonałości przez wysokiej jakości, sprzyjające włączeniu społecznemu i elastyczne kształcenie i szkolenie zawodowe

2. Tworzenie nowej kultury uczenia się przez całe życie, podkreślającej znaczenie ustawicznego kształcenia i szkolenia zawodowego oraz cyfryzacji

5) Podsystem kształcenia i szkolenia zawodowego (IVET, CVET lub oba)

IVET

CVET

6) Zakres (krajowy, regionalny, lokalny)

regionalny

7) Beneficjenci/grupy docelowe

JST szczebla województwa

Kluczowi interesariusze w regionach

8) Odpowiedzialne ministerstwa/institucje

Samorząd województwa

9) Źródło finansowania (krajowe, fundusze UE, sektorowe)

Fundusze UE (KPO - ok. 80 mln EUR).

5.2. Projekty rozwojowe dla kształcenia zawodowego (Programy Regionalne)

1) Uzasadnienie/kontekst, podjęte wyzwania

Najważniejszymi wyzwaniami dla Polski w obszarze kształcenia i szkolenia pozostają: podnoszenie poziomu kompetencji i kwalifikacji, zwiększenie uczestnictwa w formach uczenia się przez całe życie oraz lepsze dopasowanie systemów kształcenia i szkolenia, w tym zawodowego, do potrzeb rynku pracy oraz wsparcie infrastruktury edukacyjnej. Transformacja cyfrowa i transformacja w kierunku zielonej gospodarki wymaga wprowadzenia na większą skalę kształcenia odpowiadającego na potrzeby nowoczesnej gospodarki.

Dużym wyzwaniem dla systemu oświaty w Polsce jest także powiązanie szkolnictwa branżowego z regionalnymi specjalizacjami i lokalnymi przedsiębiorcami w celu dopasowania umiejętności absolwentów do zapotrzebowania zgłaszanego przez pracodawców na rynku pracy, w tym w zakresie transformacji w kierunku zielonej gospodarki.

Dodatkowo, badania funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce wskazują m.in. na niską jakość bazy techniczno-dydaktycznej szkolnictwa branżowego w Polsce, w tym przestarzałe zaplecze i wyposażenie pracowni do praktycznej nauki zawodu. Braki w nowoczesnym wyposażeniu przekładają się na ofertę edukacyjną, proces dydaktyczny oraz jakość kształcenia w tych placówkach.

Istotnym długoterminowym wyzwaniem jest także poprawa sytuacji w obszarze uczenia się przez całe życie, w tym zakresie stałego podnoszenia i rozwijania kompetencji zawodowych i nabywania kwalifikacji rynkowych przez osoby dorosłe. Wyzwaniem jest nadal duży odsetek osób dorosłych z niskim poziomem zarówno kompetencji zawodowych, jak i kompetencji podstawowych i przekrojowych, mogących znaleźć zastosowanie w wielu profesjach. Osoby te są wykluczone z życia społecznego, nie tworzą również stabilnej grupy odbiorców produktów i usług.

Należy również zwrócić uwagę, że dynamiczne zmiany kształtujące współczesny rynek pracy będą wymuszać na pracownikach elastyczność, czyli umiejętność szybkiego dostosowywania się do zmian i akceptowania ich jako naturalnego procesu w rozwoju zawodowym, jak również otwartość na ciągłe podnoszenie kompetencji i nieszablonowe działania.

2) Szczegółowe cele zadania oraz ich odniesienie do ogólny celów planu

- zwiększenie potencjału szkół prowadzących kształcenie zawodowe oraz rozwój nowoczesnego szkolnictwa branżowego m.in. nakierowanego na rozwój zielonych kompetencji,
- podniesienie jakości i konkurencyjności kształcenia i szkolenia zawodowego m.in. poprzez zapewnienie uczniom, w tym uczniom w niekorzystnej sytuacji, możliwości rozwijania kompetencji uniwersalnych, jak i zdobycia kwalifikacji zawodowych, zgodnych z aktualnym i prognozowanym zapotrzebowaniem rynku pracy, w tym zwłaszcza w zakresie zawodów przyszłości, zielonej gospodarki czy przemysłu 4.0.,
- dalsze włączanie pracodawców w proces kształcenia zawodowego oraz upowszechnienie kształcenia w miejscu pracy i praktycznego kształcenia zawodowego, uwzględniającego najnowsze trendy technologiczne oraz zapewnienie infrastruktury edukacyjnej odpowiadającej tym trendom,
- stworzenie rozwiązań wspierających kształcenie zawodowe dostosowane do zróżnicowanych potrzeb edukacyjnych i rozwojowych osób uczących się, w tym wynikających z niepełnosprawności lub innej niekorzystnej sytuacji,
- stworzenie warunków zbliżonych do rzeczywistego środowiska pracy zawodowej pod kątem wyposażenia, doposażenie warsztatów, pracowni, itp.,
- wychodzenie poza kształcenie w instytucjach systemu oświaty i szkolnictwa wyższego, obejmujące również uczenie się inne niż formalne, ukierunkowane na dopasowanie podaży pracy do popytu na pracę,
- wykorzystanie potencjału istniejących lokalnych ośrodków wiedzy i edukacji oraz rozbudowa ich sieci, w tym wzmocnienie ich infrastruktury,
- koncentracja na lepszym diagnozowaniu potrzeb szkoleniowych osób dorosłych, dostosowaniu form edukacji pod kątem ich adekwatności i elastyczności,
- wzmacnianie adaptacyjności pracowników, przede wszystkim przez ułatwienie dostępu do usług rozwojowych i rozwijanie mechanizmów popytowych dostarczania tych usług.

3) Opis głównych działań

Katalog działań realizowanych w ramach Programów Regionalnych może obejmować:

- wyposażenie uczniów i słuchaczy szkół lub placówek systemu oświaty prowadzących kształcenie zawodowe w umiejętności i kwalifikacje pożądane na rynku pracy, w tym rozwój kształcenia w rzeczywistych warunkach pracy,
- przygotowanie uczniów do uzyskania dodatkowych umiejętności zawodowych oraz kwalifikacji rynkowych ujętych w ZRK,
- staże uczniowskie, o których mowa w Prawie oświatowym, dla uczniów techników i branżowych szkół I stopnia niebędących młodocianymi pracownikami,
- praktyki zawodowe dla uczniów branżowych szkół II stopnia oraz uczniów szkół policealnych realizowane w rzeczywistych warunkach pracy,
- kwalifikacyjne kursy zawodowe oraz inne formy pozaszkolne skierowane do osób dorosłych, które wynikają bezpośrednio z potrzeb lokalnego/regionalnego rynku pracy,
- kursy lub szkolenia doskonalące (teoretyczne i praktyczne) dla nauczycieli kształcenia zawodowego oraz szkolenia branżowe,
- kursy lub szkolenia językowe z zakresu języka specjalistycznego dla nauczycieli języka obcego zawodowego,
- powołanie sieci współpracy i wsparcia dla nauczycieli kształcenia zawodowego kształcących w danej branży lub zawodzie,
- realizacja kursów dla instruktorów praktycznej nauki zawodu,
- wsparcie doradców metodycznych,
- pozyskiwanie i przygotowanie nowych kadr uczących w kształceniu zawodowym,
- zapewnienie obecnym nauczycielom kształcenia zawodowego i instruktorom praktycznej nauki zawodu możliwości aktualizowania swojej wiedzy, rozwijania umiejętności i nabywania kwalifikacji,
- szkolenia dla nauczycieli i uczniów w zakresie zielonych kompetencji,
- pozyskiwanie specjalistów z rynku do pracy w szkolnictwie branżowym poprzez zachęty finansowe dla pracodawców oddelegowujących swoich pracowników do pracy w szkole,
- przygotowanie pedagogiczne dla osób posiadających odpowiednie przygotowanie merytoryczne w zakresie nauczanego przedmiotu/ prowadzenia zajęć, ale nieposiadających przygotowania pedagogicznego wymaganego przepisami prawa,
- rozwijanie umiejętności niezbędnych do właściwego przygotowania kadr uczących w miejscu pracy (instruktorów, opiekunów praktyk),
- doposażenie pracowni, sal itp., zakup niezbędnego sprzętu oraz dostosowanie budynków/przestrzeni,
- rozbudowa sieci Lokalnych Ośrodków Wiedzy i Edukacji jako centrów aktywizacji edukacyjnej osób dorosłych,
- dofinansowanie usług rozwojowych dla osób, które chcą z własnej inicjatywy podnosić swoje kompetencje lub nabywać kwalifikacje zawodowe,
- wdrożenie modeli opracowanych na poziomie krajowym w celu zwiększenia udziału podmiotów z otoczenia społeczno-gospodarczego szkół lub placówek systemu oświaty w realizacji kształcenia zawodowego (modele będą odstępne na portalu <http://www.infozawodowe.men.gov.pl>, z początkiem 2023 roku),
- wykorzystanie Wzorcowego Modelu Kształcenia Praktycznego, opracowanego w ramach projektu innowacyjnego PO WER pn. „Innowacyjna edukacja – nowe możliwości zawodowe”,

- organizacja kształcenia na potrzeby uruchomienia nowego zawodu, w tym w obszarze zielonej ekonomii,
- pozyskiwanie i przygotowanie nowych kadr uczących w kształceniu zawodowym,
- dofinansowanie usług rozwojowych dla pracodawców i ich pracowników, pozwalające na zwiększenie adaptacyjności i dostosowania się do potrzeb zmieniającego się rynku pracy.

Pierwsze działania powinny zostać uruchomione na początku 2023 r. Dokładny termin rozpoczęcia wdrażania uzależniony jest od wyniku procesu negocjacji poszczególnych Programów Regionalnych z Komisją Europejską i wydania przez KE decyzji zatwierdzających programy. Działania wdrażane będą do 2029 r.

4) Uwzględnione cele polityki europejskiej

W zakresie zalecenia VET:

C. Kształcenie i szkolenie zawodowe napędza innowacje i wzrost oraz przygotowuje do transformacji cyfrowej i ekologicznej oraz zawodów, na które jest duże zapotrzebowanie

E. Kształcenie i szkolenie zawodowe promuje równość szans

W zakresie Deklaracji z Osnabrück 2020:

1. Wspieranie odporności i doskonałości przez wysokiej jakości, sprzyjające włączeniu społecznemu i elastyczne kształcenie i szkolenie zawodowe

2. Tworzenie nowej kultury uczenia się przez całe życie, podkreślającej znaczenie ustawicznego kształcenia i szkolenia zawodowego oraz cyfryzacji

3. Zrównoważony rozwój – zielone ogniwo VET

5) Podsystem kształcenia i szkolenia zawodowego (IVET, CVET lub oba)

IVET

CVET

6) Zakres (krajowy, regionalny, lokalny)

krajowy

regionalny

lokalny

7) Beneficjenci/grupy docelowe

- szkoły i placówki systemu oświaty prowadzące kształcenie zawodowe,
- instytucje szkoleniowe prowadzące usługi rozwojowe związane z umiejętnościami/kompetencjami potrzebnymi na rynku pracy, instytucje szkoleniowe prowadzące usługi rozwojowe prowadzące do nabycia kwalifikacji rynkowych,

- uczniowie i słuchacze szkół i placówek systemu oświaty prowadzących kształcenie zawodowe (oraz pośrednio ich rodzice, w kontekście promocji kształcenia i szkolenia zawodowego),
- pracodawcy i ich pracownicy,
- osoby dorosłe, które chcą podnosić swoje umiejętności, rozwijać swoje kompetencje i nabywać kwalifikacje.

8) Odpowiedzialne ministerstwa/institucje

Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej/Instytucje Zarządzające Programami Regionalnymi tj. Urzędy Marszałkowskie poszczególnych województw

9) Źródło finansowania (krajowe, fundusze UE, sektorowe)

Fundusze UE

V. Zarządzanie realizacją planu

Implementacja planu jest ściśle powiązana z wdrażaniem Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030 jako polityki publicznej. Jako narzędzia koordynacji i monitorowania działań zaplanowanych w planie wykorzystane będą zatem mechanizmy współpracy i koordynacji na rzecz uczenia się przez całe życie stanowiące podstawę koordynacji i monitorowania implementacji ZSU 2030.

Na poziomie centralnym monitoring wdrażania ZSU (i Planu jako istotnego komponentu Strategii) jest realizowany przez Międzyresortowy Zespół do spraw uczenia się przez całe życie oraz Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji.

Międzyresortowy Zespół do spraw uczenia się przez całe życie i Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji jest ciałem opiniodawczo-doradczym Prezesa Rady Ministrów. Podstawą prawną dla powołania i funkcjonowania Międzyresortowego Zespołu jest art. 12 ust. 1 pkt 3 i ust. 2 ustawy z dnia 8 sierpnia 1996 r. o Radzie Ministrów (Dz. U. z 2012 r. poz. 392 oraz z 2015 r. poz. 1064), art. 12 ust. 1 pkt 3 i ust. 2 ustawy z dnia 8 sierpnia 1996 r. o Radzie Ministrów (Dz. U. z 2012 r. poz. 392 oraz z 2015 r. poz. 1064) wraz z wydanym na podstawie ww. przepisu Zarządzeniem nr 58 Prezesa Rady Ministrów z 12 maja 2016 r. w sprawie Międzyresortowego Zespołu do spraw uczenia się przez całe życie i Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji.

W związku z koordynacją wdrażania ZSU 2030, Międzyresortowy Zespół do spraw uczenia się przez całe życie i Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji otrzyma nowe zadania o charakterze konsultacyjnym i rekomendacyjnym.

Do zadań Zespołu należeć będzie:

- wytyczanie kluczowych kierunków działań w zakresie wdrażania i monitorowania Zintegrowanej Strategii Umiejętności w przyjętym horyzoncie czasowym,
- przyjmowanie sprawozdań z monitoringu efektów wdrażania Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030 przygotowywanych przez instytucje drugiego stopnia zarządzania,
- opiniowanie inicjatyw w zakresie wdrażania i monitorowania przedsięwzięć strategicznych przygotowywanych przez instytucje na drugim stopniu zarządzania,
- monitorowanie wdrażania planu działań w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego.

Do realizacji zadania dotyczącego monitorowania wdrażania Planu Zespół będzie zapraszał przedstawicieli partnerów społecznych, w szczególności przedstawicieli pracodawców i związków zawodowych.

VI. Oczekiwane efekty planu

PRZEWDYWANE EFEKTY REALIZACJI PLANU DZIAŁAŃ W ZAKRESIE KSZTAŁCENIA I SZKOLENIA ZAWODOWEGO

Cel szczegółowy	Działania	Instytucje odpowiedzialne za realizację działania	Przewidywane efekty
1. Cel szczegółowy 1. Wdrażanie ZSU poprzez rozwój umiejętności zawodowych w edukacji formalnej i pozaformalnej, w tym umiejętności związanych z zieloną i cyfrową transformacją	1.1. Przegląd i aktualizacja oferty kształcenia zawodowego oraz podstaw programowych kształcenia w zawodach pod kątem aktualnych potrzeb rynku pracy oraz przejścia na gospodarkę ekologiczną i cyfrową	MEiN we współpracy z ministrami właściwymi do zawodów	<ul style="list-style-type: none"> - opracowanie podstaw programowych do nowych zawodów związanych z transformacją ekologiczną i cyfrową, - zmiany w podstawach programowych kształcenia w zawodach pod kątem uwzględnienia treści nauczania związanych z transformacją ekologiczną i cyfrową, - opracowanie podstaw programowych dla nowych zawodów na V poziomie ERK, - opracowanie rekomendacji dla kierunków kształcenia i szkolenia zawodowego na poziomach 5- 8 ERK
	1.2. Wsparcie osób z niepełnosprawnościami w transycji na rynek pracy	MEiN/ORE	<ul style="list-style-type: none"> - zwiększenie udziału absolwentów z orzeczeniem o potrzebie kształcenia specjalnego na rynku pracy, - przygotowanie specjalistów z zakresu doradztwa zawodowego do pracy z i na rzecz osób z niepełnosprawnościami
	1.3. Poszerzenie oferty dodatkowych umiejętności zawodowych oraz kwalifikacji rynkowych, w tym związanych z transformacją ekologiczną i cyfrową	MEiN/ORE	<ul style="list-style-type: none"> - opracowanie dodatkowych umiejętności zawodowych w zakresie transformacji ekologicznej i cyfrowej, - raport z analizy ofert szkół prowadzących kształcenie zawodowe, - rekomendacje dotyczące kwalifikacji rynkowych w zakresie transformacji ekologicznej i cyfrowej
	1.4. Rozwój oferty kwalifikacji w Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji	MEiN/ministrowie właściwi, kierujący poszczególnymi działami administracji rządowej/IBE	<ul style="list-style-type: none"> - włączenie do ZRK 200 kwalifikacji spoza systemów oświaty i szkolnictwa wyższego (do czerwca 2023 r.) - wsparcie opisu 500 kwalifikacji rynkowych

1.5. Poszerzenie oferty materiałów multimedialnych do kształcenia zawodowego	MEiN/ORE	- opracowanie e-materiałów dla kształcenia zawodowego i ich udostępnienie na domenie publicznej - 750 zasobów do 2027 r.
1.6. Cyfryzacja egzaminów zawodowych przeprowadzanych w ramach systemu oświaty	CKE	<ul style="list-style-type: none"> - opracowanie koncepcji nowych typów zadań egzaminacyjnych do części pisemnej (II połowa 2023 roku) i praktycznej (II połowa 2023 roku), - opracowanie koncepcji modelu egzaminu składającego się z części związanej z wykonaniem i dokumentacją (koniec 2023 roku), - opracowanie studium wdrożenia rozwiązań wirtualnej i rozszerzonej rzeczywistości do egzaminów zawodowych (koniec 2025 roku), - opracowanie ok. 1000 nowych zadań egzaminacyjnych, - objęcie przez zespoły krajowe 85% wszystkich zawodów określonych w klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego (koniec 2022 roku)
1.7. Zastosowanie microcredentials (mikrokwalifikacji/mikro-poświadczeń) w polskim systemie szkolnictwa wyższego	MEiN, we współpracy z MRiPS oraz interesariuszami tj. Konferencją Rektorów Akademickich Szkół Wyższych, Konferencją Rektorów Publicznych Szkół Zawodowych, Instytutem Badań Edukacyjnych, Parlamentem Studentów RP, Krajową Reprezentacją Doktorantów, Narodową Agencją Wymiany Akademickiej, przedstawicielami uczelni	<ul style="list-style-type: none"> - powołanie Zespołu doradczego ministra w sprawie mikrokwalifikacji w obszarze szkolnictwa wyższego (luty 2022 r.), - opracowanie rekomendacji dotyczącej zasadności wprowadzenia do polskiego systemu szkolnictwa wyższego i nauki mikrokwalifikacji i poświadczeń cyfrowych.
1.8. Udostępnienie narzędzia Odznaka+	MEIN /IBE	- opracowywanie i testowanie aplikacji internetowej umożliwiającej wydawanie, gromadzenie, przechowywanie i udostępnianie cyfrowych odznak w standardzie Open Badges oraz cyfrowo zabezpieczonych certyfikatów w formacie .pdf.

1.9. Poszerzenie katalogu specjalności możliwych do wyboru w zawodzie muzyk	MKiDN, Centrum Edukacji Artystycznej	- wprowadzenie możliwości wyboru nowej specjalności Teoria muzyki w zawodzie Muzyk w szkołach muzycznych II stopnia oraz ogólnokształcących szkołach muzycznych II stopnia, od roku szkolnego 2023/2024
1.10. Przygotowanie kadr na potrzeby Polskiej Agencji Żeglugi Powietrznej	MI/Politechnika Poznańska we współpracy z Polską Agencją Żeglugi Powietrznej	- organizacja i prowadzenie studiów drugiego stopnia o profilu praktycznym zwanych studiami dualnymi Początek działania 03.2021 r., kontynuacja cykliczna w kolejnych latach.
1.11. Realizacja Programu Edukacji Lotniczej i Lotniskowej (PELiL)	PPL	- przygotowanie rekomendacji dotyczących programów kształcenia, realizacja do 16.05.2023
1.12. Przygotowanie kadry na potrzeby Izby Administracji Skarbowej w Lublinie	MF/Izba Administracji Skarbowej w Lublinie	- pilotażowy projekt Izby Administracji Skarbowej w Lublinie w zakresie tworzenia klas celno-skarbowych w wybranych szkołach w Lublinie
1.13. Przygotowanie kadry na potrzeby Izby Administracji Skarbowej w Warszawie	MF/ Izba Administracji Skarbowej w Warszawie	- utworzenie klasy celno-skarbowej w LXXVI Liceum Ogólnokształcącym im. Marszałka Józefa Piłsudskiego w Warszawie, w roku szkolnym 2022/2023
1.14. Wdrożenie systemu adaptacji nowozatrudnionych pracowników w Poczcie Polskiej S.A.	MAP/ PP S.A.	- wprowadzenie zasad adaptacji zawodowej pracowników Poczty Polskiej S.A. (PP S.A.), oraz standardów podejmowanych działań adaptacyjnych
1.15. Przygotowanie osób odbywających karę pozbawienia wolności do skutecznego powrotu na rynek pracy i do społeczeństwa po zakończeniu jej odbywania	MS /Centralny Zarząd Służby Więziennej	- realizacja szkoleń z zakresu kompetencji cyfrowych oraz utworzeniu komputerowych pracowni edukacyjnych w placówkach penitencjarnych
1.16. Unowocześnienie narzędzi wspierania rozwoju zasobów ludzkich przez publiczne służby zatrudnienia	Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej	- wprowadzenie nowych form pomocy, w tym bonów na kształcenie ustawiczne i pakietów aktywizacyjnych - rozszerzenie dostępu do Krajowego Funduszu Szkoleniowego dla nowych grup osób pracujących
1.17. Rozwój kompetencji cyfrowych osób młodych (do 30 roku życia) na potrzeby rynku pracy	Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej	- objęcie wsparciem osób młodych do 30. Roku życia w zakresie podnoszenia kompetencji cyfrowych

2. Cel szczegółowy 2: Zapewnienie i rozwój kadr dla kształcenia zawodowego	2.1. Przygotowanie i doskonalenie kadr dla kształcenia zawodowego	MEiN / IBE/ ORE	<ul style="list-style-type: none"> - wdrożenie studiów podyplomowych, praktyk zawodowych oraz pozyskiwanie specjalistów z rynku. - utworzenie szkoły ćwiczeń w kształceniu zawodowym. - co najmniej 400 nauczycieli zawodu skorzysta ze szkoleń branżowych w branżowych centrach umiejętności, realizacja do 2025 r uruchomionych pilotażowo 16 szkół ćwiczeń w kształceniu zawodowym. do 2027 r.
	2.2. Organizacja konkursu na najlepszego nauczyciela zawodu	MEiN/ORE	<ul style="list-style-type: none"> - wybór nauczyciela zawodu wyróżniającego się w środowisku szkolnym
	2.3. Wsparcie publicznych uczelni zawodowych w ramach działania pn. „Dydaktyczna inicjatywa doskonałości”	MEiN	<ul style="list-style-type: none"> - cykliczne wsparcie publicznych uczelni zawodowych w ich dążeniu do doskonałości w zakresie dydaktyki na kierunkach studiów o profilu praktycznym (15 uczelni)
	2.4. Upowszechnianie korzystania z platformy na rzecz uczenia się dorosłych w Europie (EPALE)	FRSE	<ul style="list-style-type: none"> - tworzenie sieci współpracy dla osób zainteresowanych uczeniem się dorosłych w celu opracowywania i realizacji wspólnych projektów lub innych działań (np. staże typu "job shadowing", - wymiana dobrych praktyk itp.), w tym przy wsparciu funduszy programu Erasmus+, okres realizacji - od kwietnia 2022 do końca 2024 roku

3. Cel szczegółowy 3: Rozwój doradztwa zawodowego i promocja kształcenia zawodowego	3.1. Rozwój oferty materiałów multimedialnych do doradztwa zawodowego	MEiN/ORE	<ul style="list-style-type: none"> - opracowanie materiałów multimedialnych do doradztwa zawodowego, w tym m.in. filmów zawodoznawczych, spacerów wirtualnych, e-zasobów, broszur informacyjnych, dla różnych grup wiekowych, przedstawiających kompleksową informację zawodoznawczą. - zamieszczenie opracowanych materiałów multimedialnych na Zintegrowanej Platformie Edukacyjnej, do 2023 r. powstanie około 250 materiałów multimedialnych do doradztwa zawodowego, do 2025 r. kolejnych 100 szt.
	3.2. Rozwój usług cyfrowych wspierających wysokiej jakości doradztwo zawodowe	MEiN/ORE/ICEiN (Infozawodowe) IBE (Kompas szkolnictwa branżowego)	<ul style="list-style-type: none"> - utworzenie aplikacji mobilnej Infozawodowe - rozwój aplikacji „Kompas szkolnictwa branżowego
	3.3. Realizacja inicjatyw europejskich Europass i Euroguidance	FRSE (Europass, Euroguidance)	<ul style="list-style-type: none"> - organizacja Forum Edukacji Zawodowej, Europass i Euroguidance, II edycja w formule stacjonarnej - listopad 2022 r. - działania promocyjne Europass i Euroguidance poprzez cyfrową usługę Profilu Europass, - współtworzenie sieci 36 krajowych centrów Euroguidance, okres realizacji - 2022-2025
	3.4. Organizacja turniejów i olimpiad tematycznych związanych z wybraną dziedziną wiedzy	MEiN/organizatorzy olimpiad	- organizacja i przeprowadzenie w latach szkolnych 2022/2023, 2023/2024, 2024/2025 turniejów i olimpiad tematycznych w 22 dziedzinach
	3.5. Organizacja krajowych konkursów umiejętności zawodowych	FRSE	<ul style="list-style-type: none"> - przeprowadzenie eliminacji regionalnych do konkursów w 30 zawodach; - organizacja 3 konkursów ogólnopolskich SkillsPoland w 30 konkurencjach
	3.6. Organizacja europejskiego konkursu umiejętności zawodowych EuroSkills w Polsce	FRSE	zorganizowanie w Polsce europejskiego konkursu umiejętności zawodowych w 54 konkurencjach/zawodach, realizacja początek września 2023 r.

4. Cel szczegółowy 4: Wdrożenie innowacyjnych i trwałych mechanizmów współpracy na gruncie krajowym w zakresie kształcenia zawodowego, sprzyjających adekwatności i jakości kształcenia oraz odporności i doskonałości zawodowej	4.1. Przygotowanie prognozy zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego	MEiN/IBE	- przygotowanie załącznika statystycznego, zawierającego szczegółowe listy prognozowanego zapotrzebowania na pracowników
	4.2. Monitoring karier absolwentów szkół ponadpodstawowych	MEiN/IBE/ ICEiN	- opracowanie raportów automatycznych dla szkół, poszczególnych zawodów i branż oraz województw.
	4.3. Koordynacja polityki uczenia się przez całe życie na poziomie krajowym	MEiN	- wypracowanie mechanizmu współpracy i koordynacji w zakresie polityki uczenia się przez całe życie dla poziomu centralnego
	4.4. Tworzenie partnerstw na rzecz rozwoju kształcenia zawodowego i Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji	Ministrowie właściwi, kierujący poszczególnymi działami administracji rządowej Podmioty inicjujące włączanie kwalifikacji rynkowych do ZSK	dostosowanie propozycji kwalifikacji rynkowych do zdiagnozowanych potrzeb rynku pracy:
	4.5. Utworzenie i funkcjonowanie Branżowych Centrów Umiejętności (BCU)	MEiN	- powstanie 120 BCU, będących ośrodkami kształcenia, szkolenia i egzaminowania, - przeszkolonych zostanie łącznie 24 000 osób, z czego: - osoby dorosłe to minimum 60%, - osoby młode to minimum 20%, - nauczyciele kształcenia zawodowego, którzy ukończyli szkolenia branżowe to minimum 10%, Okres realizacji 2022-2026 - zmiana przepisów prawa oświatowego - 2023 r.
	4.6. Rozwój sektorowych rad do spraw kompetencji	PARP	- 60% wszystkich dorosłych powinno co roku uczestniczyć w szkoleniach (Europejski Filar Praw Socjalnych), do 2030 r - udział dorosłych w kształceniu - 47%, do 2025 r. (<i>Rezolucja Rady w sprawie strategicznych ram współpracy europejskiej w dziedzinie kształcenia i szkolenia na rzecz Europejskiego Obszaru Edukacji</i>).
	4.7. Rozwój Sektorowych Ram Kwalifikacji	MEiN/ ministrowie właściwi, kierujący poszczególnymi działami administracji rządowej/IBE	- opracowanie 4 SRK do czerwca 2023 r.
	4.8. Rozwój i upowszechnienie Bazy Usług Rozwojowych (BUR)	PARP	- umożliwienie korzystania z usług rozwojowych przez wszystkie grupy potencjalnych użytkowników.

	4.9. Wsparcie wdrażania unijnych narzędzi związanych z kształceniem i szkoleniem zawodowym (działalność Krajowego Zespołu Ekspertów ds. Kształcenia i Szkolenia Zawodowego EVET)	FRSE	- zapewnienie eksperckiej wiedzy do promowania korzystania z europejskich narzędzi kształcenia i szkolenia zawodowego
	4.10. Funkcjonowanie Krajowego Punktu Referencyjnego ds. zapewniania jakości kształcenia i szkolenia zawodowego	ORE	- zapewnienie funkcjonowania Krajowego Punktu Referencyjnego
	4.11. Monitorowanie zmian zachodzących w obszarze kształcenia i szkolenia zawodowego w Polsce (ReferNet)	IBE	- opracowywanie analiz, raportów i innych materiałów wykorzystywanych w działaniach CEDEFOP i Komisji Europejskiej
	4.12. Realizacja projektów mobilności edukacyjnej	FRSE	- wsparcie organizacji działających w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego z programu Erasmus+, w celu realizacji projektów promujących różne rodzaje mobilności. realizacja wrzesień 2022- grudzień 2025
	4.13. Organizacja spotkania dyrektorów generalnych ds. kształcenia zawodowego (DGVT) podczas polskiej prezydencji w Radzie UE w 2025 r.	MEiN/FRSE	- organizacja spotkania DGVT w Polsce.
5. Cel szczegółowy 5: Wsparcie rozwoju nowoczesnego kształcenia zawodowego i uczenia się przez całe życie w regionach we współpracy z samorządami wojewódzkimi i partnerami społecznymi	5.1. Koordynacja polityki uczenia się przez całe życie w regionach	Samorząd województwa	- powołanie co najmniej 14 Wojewódzkich Zespołów Koordynacji, - opracowanie zoperacjonalizowanych programów wdrożeniowych ZSU 2030 w co najmniej 14 województwach.
	5.2. Projekty rozwojowe dla kształcenia zawodowego (Programy Regionalne)	Instytucje Zarządzające Programami Regionalnymi tj. Urzędy Marszałkowskie poszczególnych województw	.- zatwierdzenie Programów Regionalnych przez KE, - realizacja Programów Regionalnych z Komisją Europejską, wdrażanie 2023 r. do 2029 r

