



Identyfikacja podmiotów działających na rzecz podnoszenia jakości, efektywności i atrakcyjności kształcenia zawodowego

Łódź, grudzień 2024



IDENTYFIKACJA PODMIOTÓW DZIAŁAJĄCYCH NA RZECZ PODNOSZENIA JAKOŚCI, EFEKTYWNOŚCI I ATRAKCYJNOŚCI KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO

DYREKTOR BIURA PLANOWANIA PRZESTRZENNEGO WOJEWÓDZTWA ŁÓDZKIEGO W ŁODZI:

Marcin Pawlak

Opracowanie wykonano

w REGIONALNYM OBSERWATORIUM TERYTORIALNYM WOJEWÓDZTWA ŁÓDZKIEGO

pod kierunkiem Anny Szymańskiej

Autor:

Michał Wojdala

Indywidualne wywiady pogłębione zrealizowane przez firmę zewnętrzną: Biuro Badań Społecznych Question Mark Sp. z.o.o.

Przy udziale eksperta zewnętrznego: dr hab. Izabeli Warwas, prof. Uniwersytetu Łódzkiego

Łódź, grudzień 2024 r.

Spis treści

1.	Wprowadzenie.....	5
1.1.	Wstęp.....	5
1.2.	Uzasadnienie i cele opracowania.....	5
2.	Opis metodologii badania.....	8
2.1.	Zastosowane metody i techniki badawcze	8
2.2.	Zakres podmiotowy i przedmiotowy badania	9
3.	Podstawowe pojęcia.....	11
4.	Analiza uwarunkowań formalno-prawnych w zakresie kształcenia zawodowego (młodzieży i osób dorosłych).....	18
4.1.	Europejskie ramy strategiczne kształcenia zawodowego.....	18
4.2.	Instrumenty edukacyjne i szkoleniowe Unii Europejskiej – rozwiązania systemowe	19
4.3.	System kształcenia zawodowego w Polsce – ramy prawne	21
4.4.	Krajowe ramy strategiczne kształcenia zawodowego	22
5.	Charakterystyka kształcenia i rynku pracy	26
5.1.	Rynek pracy w województwie łódzkim	29
6.	Charakterystyka podmiotów wspomagających kształcenie zawodowe – desk research	31
6.1.	Podmioty europejskie	31
6.2.	Podmioty krajowe	33
6.3.	Regionalne podmioty z terenu województwa łódzkiego.....	45
7.	Wyniki badań	70
7.1.	Charakterystyka obecnej sytuacji kształcenia zawodowego w Polsce i regionie ..	74
7.2.	Formy i zakres działań krajowych i regionalnych podmiotów działających w regionie łódzkim na rzecz podnoszenia jakości, efektywności, a także atrakcyjności kształcenia zawodowego.....	79
7.3.	Formy i zakres współpracy podmiotów wspierających kształcenie zawodowe ze szkołami zawodowymi, w tym szkołami wyższymi i placówkami kształcenia pozaformalnego oraz innymi podmiotami	88
7.4.	Formy i zakres współpracy podmiotów wspierających kształcenie zawodowe z pracodawcami.....	92
7.5.	Stopień oddziaływania podmiotów wspierających kształcenie zawodowe na proces kształcenia zawodowego oraz na rynek pracy.....	99

7.6. Ocena zmian zachodzących na rynku pracy z perspektywy podmiotów działających na rzecz podnoszenia jakości, efektywności i atrakcyjności kształcenia zawodowego.....	103
7.7. Ocena wpływu zielonej i cyfrowej transformacji na proces kształcenia zawodowego i rynek pracy z perspektywy podmiotów działających na rzecz podnoszenia jakości, efektywności i atrakcyjności kształcenia zawodowego.....	112
8. Wnioski i rekomendacje	117
9. Spis rysunków i tabel	127
10. Załączniki	128
Aneks – Dyspozycje do wywiadu z przedstawicielami podmiotów działających na rzecz podnoszenia jakości, efektywności i atrakcyjności kształcenia zawodowego	128

1. Wprowadzenie

1.1. Wstęp

W nowoczesnej gospodarce kapitał ludzki jest istotnym czynnikiem, który pozwala na osiągnięcie przewagi rynkowej. Dynamiczne zmiany zachodzące na rynku pracy wymagają od pracowników i pracodawców większej elastyczności. Ważna jest gotowość do podejmowania nowych wyzwań oraz umiejętność sprostanania oczekiwaniom rynku pracy. Zdobywanie nowych kwalifikacji jest niezbędne, aby uniknąć zawodowej stagnacji bądź wykluczenia z rynku pracy. Jakość kapitału ludzkiego jest uzależniona od efektywności systemu edukacji formalnej, a także upowszechnienia uczenia się innego niż formalne. Równie istotne jest budowanie otoczenia, które sprzyjać będzie samorealizacji. System edukacji musi stale reagować na zapotrzebowania nowoczesnej gospodarki opartej na wiedzy. Kluczowe jest zrozumienie potrzeb regionalnego rynku pracy oraz dostosowanie oferty szkolnictwa zawodowego do jego wymogów. Istotną rolę w tym zakresie odgrywają zarówno przedsiębiorcy, jak też podmioty działające na rzecz podnoszenia jakości, efektywności i atrakcyjności kształcenia zawodowego. Pełnią one rolę polegającą na wspieraniu rozwoju szkolnictwa zawodowego. Rozpoznanie form i zakresu ich działań, a także współpracy ze szkołami zawodowymi, w tym szkołami wyższymi i placówkami kształcenia pozaformalnego oraz pracodawcami jest szczególnie ważne z punktu widzenia projektowania zmian, usprawnień, a także wypracowania nowego podejścia w obszarze edukacji zawodowej. Aktywność podmiotów wspierających rozwój kształcenia zawodowego jest istotna w kontekście poprawy jakości działań edukacyjnych w zakresie kształcenia i szkoleń zawodowych oraz ich lepszego dostosowania do potrzeb rynku pracy i wymagań pracodawców. Na podstawie analizy desk research dokonano identyfikacji krajowych i regionalnych podmiotów, które mogą mieć wpływ na kształcenie zawodowe różnych szczebli (średnie szkolnictwo zawodowe, szkolnictwo wyższe, kształcenie dorosłych).

1.2. Uzasadnienie i cele opracowania

Biuro Planowania Przestrzennego Województwa Łódzkiego w Łodzi, na zlecenie i we współpracy z Urzędem Marszałkowskim Województwa Łódzkiego w Łodzi rozpoczęło prace nad strategią rozwoju kształcenia zawodowego województwa łódzkiego. Stanowi ona element realizacji projektu województwa łódzkiego pn. „Zbudowanie systemu koordynacji

i monitorowania regionalnych działań na rzecz kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie, w tym uczenia się dorosłych”, finansowanego w ramach Krajowego Planu Odbudowy (KPO).

Opracowanie strategii rozwoju kształcenia zawodowego województwa łódzkiego wymaga wielowątkowej, dogłębnej analizy. Niezbędne jest w tym przypadku zbadanie kluczowych obszarów kształcenia zawodowego. W roku 2023 w ramach projektu zostało zrealizowane pierwsze z cyklu badań diagnostycznych tj. „Diagnoza oferty szkolnictwa zawodowego na poziomie średnim z uwzględnieniem zielonej i cyfrowej transformacji”. W roku 2024 przewidziano realizację czterech badań, stanowiących kontynuację badań diagnostycznych, tj.:

- „Badanie potrzeb regionalnego rynku pracy z uwzględnieniem cyfrowej i zielonej transformacji”;
- „Diagnoza oferty szkolnictwa zawodowego dla dorosłych, w tym szkolnictwo wyższe”;
- „Identyfikacja podmiotów działających na rzecz podnoszenia jakości, efektywności i atrakcyjności kształcenia zawodowego”;
- „Analiza możliwości wzmocnienia współpracy szkół zawodowych z pracodawcami”.

Niniejszy raport koncentruje się na identyfikacji podmiotów działających na rzecz podnoszenia jakości, efektywności i atrakcyjności kształcenia zawodowego, zakresu i rodzaju działań podejmowanych przez te podmioty, form współpracy ze szkołami zawodowymi, w tym szkołami wyższymi i placówkami kształcenia pozaformalnego oraz pracodawcami, a także postrzegania zmian na rynku pracy w związku z zieloną i cyfrową transformacją.

Celami badania są:

- 1) identyfikacja krajowych i regionalnych instytucji działających w regionie łódzkim na rzecz kształcenia zawodowego;
- 2) rozpoznanie form i zakresu działań krajowych i regionalnych podmiotów działających w regionie łódzkim na rzecz podnoszenia jakości, efektywności, a także atrakcyjności kształcenia zawodowego;
- 3) rozpoznanie form i zakresu współpracy podmiotów wspierających kształcenie zawodowe ze szkołami zawodowymi, w tym szkołami wyższymi i placówkami kształcenia pozaformalnego;

- 4) rozpoznanie form i zakresu współpracy podmiotów wspierających kształcenie zawodowe z pracodawcami;
- 5) rozpoznanie stopnia oddziaływania ww. podmiotów na proces kształcenia zawodowego oraz na rynek pracy;
- 6) ocena zmian zachodzących na rynku pracy z perspektywy ww. podmiotów;
- 7) ocena wpływu zielonej i cyfrowej transformacji na proces kształcenia zawodowego i rynek pracy z perspektywy ww. podmiotów.

2. Opis metodologii badania

2.1. Zastosowane metody i techniki badawcze

Na potrzeby realizacji badania zastosowano dwie metody badawcze: desk research i indywidualne wywiady pogłębione (IDI).

1) desk research

Jest to metoda badań, która polega na zbieraniu, analizowaniu i interpretowaniu danych pochodzących z już istniejących źródeł, takich jak publikacje naukowe, raporty, artykuły, bazy danych, dokumenty urzędowe, statystyki czy wcześniejsze badania. W odróżnieniu od badań pierwotnych, które obejmują gromadzenie nowych danych bezpośrednio od uczestników (np. wywiady, ankiety), desk research wykorzystuje dostępne informacje wtórne w celu uzyskania wniosków, identyfikacji trendów czy rozwiązania określonych problemów badawczych. Metoda ta jest często wykorzystywana w fazach wstępnych badań, analizy rynku, oceny literatury czy przygotowywania strategii badawczych.

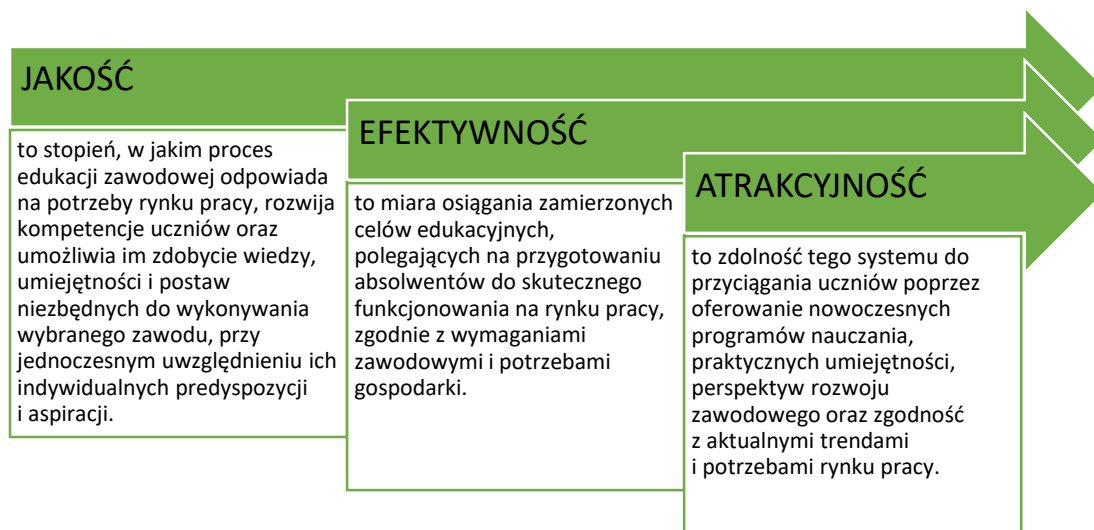
Identyfikacji podmiotów działających na rzecz podnoszenia jakości, efektywności i atrakcyjności kształcenia zawodowego dokonano na podstawie metody desk research. Źródłem informacji były strony internetowe podmiotów zawierające informacje o profilu działalności, a także zapisy statutowe. W toku analizy desk research wytypowano podmioty wspierające kształcenie zawodowego szczebla krajowego oraz regionalnego, takie jak instytucje administracji publicznej, instytucje rynku pracy, organizacje pracodawców, organizacje samorządu gospodarczego czy podmioty z obszaru kształcenia. Analiza informacji zawartych na stronach internetowych oraz dokumentów pozwoliła na wstępne rozpoznanie możliwych form i zakresu działań w obszarze kształcenia zawodowego.

2) indywidualne wywiady pogłębione (IDI)

Pogłębione wywiady indywidualne (In-depth interview, IDIs) są jedną z podstawowych form terenowych badań jakościowych wykorzystywanych w badaniach społecznych¹. Jest to technika o niskim stopniu standaryzacji, opierająca się na bezpośrednim akcie komunikacji - biorą w niej udział zatem co najmniej dwie osoby: badacz i badany. Punktem wyjścia

¹ Krajewski M. (2020), O metodologii nauk i zasadach pisarstwa naukowego, WN NOVUM Płock;
Sudoł S. (2007), Nauki o zarządzaniu. Węzłowe problemy i kontrowersje, Dom Organizatora TNOiK, Toruń;
Sztumski J., Wstęp do metod i technik badań społecznych, Wydawnictwo Naukowe „Śląsk”, Katowice 2005.

wywiadu pogłębionego jest lista poszukiwanych informacji (scenariusz), które badacz chce pozyskać w toku rozmowy, sam jej przebieg nie jest jednak z góry ściśle określony, a poszczególne pytania mogą być przez moderatora pomijane lub zastępowane innymi, w zależności od przebiegu rozmowy. Daje to badaczowi swobodę w sondowaniu i reagowaniu na dynamikę rozmowy. Wywiad pogłębiony umożliwia także pozyskanie zindywidualizowanych informacji istotnych z punktu widzenia celów badania, ale nieprzewidzianych w scenariuszu. Kolejność i sposób zadawanych pytań nie są zatem sztywno określone, a samo narzędzie wyznacza jedynie zakres tematyczny. W wywiadach istotna jest rola badacza, który musi zapoznać się z problematyką badania - zakresem poszukiwanych informacji². Jednocześnie, podobnie jak w badaniach etnograficznych, pierwszeństwo w rozmowie ma badany. Realizacja IDI została zlecona firmie zewnętrznej. Badanie uwzględnia wpływ takich aspektów jak: jakość, efektywność i atrakcyjność kształcenia zawodowego.



2.2. Zakres podmiotowy i przedmiotowy badania

Zakres podmiotowy badania obejmował:

- 1) Podmioty krajowe;
- 2) Podmioty regionalne z terenu województwa łódzkiego:
 - a) podmioty z obszaru administracji;
 - b) podmioty z obszaru kształcenia;
 - c) podmioty z obszaru samorządu gospodarczego;
 - d) instytucje rynku pracy;

² Piecuch T., Molter A. (2014), Metody jakościowe w badaniu przedsiębiorczości, Problemy Zarządzania 12/3;

Klepacki B. (2009), Wybrane zagadnienia związane z metodologią badań naukowych, SGGW, Warszawa, Seria G, T zeszyt. 2

e) podmioty z obszaru gospodarki.

Zakres przedmiotowy dotyczył:

- a) zakresu i rodzaju działań podejmowanych przez krajowe oraz regionalne podmioty z regionu łódzkiego na rzecz wzmocnienia jakości, efektywności i atrakcyjności kształcenia zawodowego;
- b) zakresu i form współpracy regionalnych podmiotów ze szkołami zawodowymi, szkołami wyższymi i placówkami kształcenia pozaformalnego;
- c) zakresu i form współpracy regionalnych podmiotów wspierających kształcenie zawodowe z pracodawcami;
- d) zakresu planowanych działań wybranych podmiotów na rzecz wzmocnienia jakości, efektywności i atrakcyjności kształcenia zawodowego;
- e) oceny zmian zachodzących na rynku pracy z perspektywy ww. podmiotów;
- f) oceny wpływu zielonej i cyfrowej transformacji na proces kształcenia zawodowego i rynek pracy z perspektywy ww. podmiotów.

Zakres czasowy badania obejmował lata 2022-2024. Podstawę analizy desk research stanowiły aktualne dane statystyczne z lat 2022-2023. Faza terenowa została zrealizowana w 2024 r.

Zakres przestrzenny badania dotyczył województwa łódzkiego oraz wybranych podmiotów szczebla krajowego.

3. Podstawowe pojęcia

Kapitał ludzki

Poniżej zaprezentowano definicje kapitału ludzkiego w różnych ujęciach teoretycznych. Pomimo różnic, wszystkie koncentrują się na ludziach jako zasobie, który wpływa na efektywność organizacji, gospodarki czy społeczeństwa.



Koncepcja uczenia się przez całe życie

Najważniejszymi czynnikami rozwoju cywilizacyjnego w ramach społeczeństwa informacyjnego są wiedza i informacje. Szczególną rolę pełnią w tym przypadku aktywność edukacyjna, wykształcenie, samodoskonalenie czy umiejętność pracy zespołowej.

Doświadczenia edukacyjne zdobywane są w różnych momentach życia oraz dotyczą wielu środowisk i obszarów. Uwzględniając kontekst społeczno-gospodarczy edukacja rozpatrywana jest w kategoriach procesu całożyciowego (ang. *lifelong education*), zgodnie z którym człowiek uczy się przez całe swoje życie. Szybki rozwój w wielu obszarach życia wymaga nieustannego zdobywania nowych umiejętności oraz poszerzania zakresu swoich kompetencji. Ukształtowana w latach 70. XX wieku koncepcja uczenia się przez całe życie

(ang. *lifelong learning*) stanowi próbę odpowiedzi na wyzwania zmieniającego się świata. Uczenie się przez całe życie jest postrzegane jako kluczowe narzędzie w zwiększaniu konkurencyjności rynku pracy, dostosowywaniu się do dynamicznych zmian technologicznych i globalnych oraz w zwiększaniu jakości życia ludzi poprzez dostęp do różnych form edukacji w każdym wieku. Umożliwia to ciągły rozwój umiejętności i wiedzy, które są niezbędne do skutecznego funkcjonowania w zmieniającym się świecie.

Kształcenie ustawiczne w rozumieniu ustawy Prawo oświatowe z dnia 14 grudnia 2016 r. (Dz.U. z 2024 r. poz. 737 ze zm.) jest traktowane jako kształcenie w szkołach dla dorosłych, branżowych szkołach II stopnia i szkołach policealnych, a także uzyskiwanie i uzupełnianie wiedzy, umiejętności i kwalifikacji zawodowych w formach pozaszkolnych przez osoby, które spełniły obowiązek szkolny. Zgodnie z ww. ustawą kształcenie ustawiczne prowadzi się w następujących formach pozaszkolnych:



Edukacja formalna, pozaformalna i nieformalna

Klasyfikację rodzajów edukacji zaproponowali w 1974 roku Philip Coomb i Manzoor Ahmed. Dokonali oni ustrukturyzowania pojęć edukacji całożyciowej. Proces uczenia się umiejscowiono w trzech obszarach. Wyodrębnili takie rodzaje edukacji jak: edukacja formalna, edukacja pozaformalna oraz edukacja nieformalna. Doświadczenia, które są zdobywane w ramach każdej z nich, wzajemnie się uzupełniają i przenikają.



Kształcenie i szkolenie zawodowe

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 (Dz. Urz. UE 2020/C 417/01) jest rozumiane 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.

Na potrzeby badania pod pojęciem kształcenia zawodowego ujęto zarówno kształcenie młodzieży w systemie edukacji szkolnej, jak też kształcenie dorosłych i to zarówno w ramach edukacji formalnej jak i pozaformalnej.

Kształcenie dorosłych obejmuje szerokie spektrum działań związanych z procesem uczenia się formalnego i nieformalnego – zarówno o charakterze ogólnym, jak i zawodowym – podejmowanych przez osoby dorosłe po ukończeniu etapu kształcenia i szkolenia wstępnego.

Dorośli kształcą się z najróżniejszych powodów m.in:

- aby zwiększyć swoje szanse na rynku pracy,
- aby rozwijać się zawodowo i prywatnie,
- aby wyrobić sobie określone umiejętności, na przykład krytycznego myślenia.

Edukacja dorosłych zwiększa spójność społeczną i wspiera aktywną postawę obywatelską, a także sprzyja konkurencyjności przedsiębiorstw i gospodarek europejskich.

Zintegrowany System Kwalifikacji (ZSK)

Kluczowym narzędziem wspomagającym realizację polityki państwa na rzecz uczenia się przez całe życie jest Zintegrowany System Kwalifikacji (ZSK) powołany ustawą o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji z dnia 22 grudnia 2015 r. (Dz.U. z 2024 r. poz. 1606). Zadaniem ZSK jest budowa wysokiej jakości kapitału ludzkiego w Polsce. Zintegrowany System Kwalifikacji będący wyodrębnioną częścią Krajowego Systemu Kwalifikacji porządkuje, opisuje i ewidencjonuje różne kwalifikacje w jednym powszechnie dostępnym rejestrze, jakim jest Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji. Zgodnie z art. 4 ustawy, ZSK zapewnia:

- 1) jakość nadawanych kwalifikacji;
- 2) możliwość uznawania efektów uczenia się uzyskanych w edukacji pozaformalnej i poprzez uczenie się nieformalne;
- 3) możliwość etapowego gromadzenia osiągnięć oraz uznawania osiągnięć;
- 4) dostęp do informacji o kwalifikacjach możliwych do uzyskania na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej;
- 5) możliwość porównania kwalifikacji uzyskanych na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej z kwalifikacjami nadawanymi w innych państwach członkowskich Unii Europejskiej.

Dzięki Zintegrowanemu Systemowi Kwalifikacji możliwe jest formalne potwierdzenie wiedzy i umiejętności, które jednostka nabyła w trakcie samodzielnego uczenia się. ZSK określa zasady i standardy potwierdzania funkcjonujących w nim kwalifikacji, co gwarantuje wysoką jakość certyfikatów zawodowych wydawanych w ramach systemu. Pracodawcy mogą w tym przypadku łatwiej rozpoznać wartość potencjalnego pracownika, a pracownicy zaprezentować swoje kompetencje w wiarygodny sposób.

Zielona i cyfrowa transformacja

Zielona transformacja jest procesem mającym na celu przekształcenie społeczeństwa i gospodarki w bardziej zrównoważone pod względem środowiskowym. Głównym założeniem zielonej transformacji jest przy tym osiągnięcie neutralności klimatycznej, a obejmuje ona inicjatywy w ściśle powiązanych ze sobą dziedzinach: klimatu, środowiska, energii, transportu, przemysłu, rolnictwa oraz zrównoważonego finansowania. Zielona transformacja obejmuje szeroki zakres działań, mających na celu zmniejszenie emisji gazów cieplarnianych, ograniczenie zużycia surowców naturalnych oraz rozwój ekologicznych technologii. Działania w tym zakresie obejmują zmiany w produkcji energii, transporcie, przemysłowych procesach produkcyjnych oraz sposobie użytkowania gruntów. W ramach zielonej transformacji stawia się na rozwój i promocję odnawialnych źródeł energii. Zielona transformacja obejmuje także rozwój systemów edukacji oraz rynku pracy w kierunku dostosowania oraz przygotowania się do przyszłych wyzwań środowiskowych.

Cyfrowa transformacja to kompleksowy proces przechodzenia na nowe sposoby pracy przy wykorzystaniu nowoczesnych technologii cyfrowych w kolejnych obszarach życia społecznego i gospodarki. W ramach transformacji cyfrowej upowszechniają się nowoczesne rozwiązania, jak np. platformy cyfrowe, internet rzeczy, automatyzacja czy robotyzacja. Jest rozumiana jako zintegrowane wykorzystanie technologii informacyjno-telekomunikacyjnych (ICT). Wdrażanie sztucznej inteligencji (AI) będzie prowadzić do głębokich i dynamicznych zmian społecznych, w tym kulturowych, ekologicznych oraz ekonomicznych i technologicznych. Niezaprzeczalnie szkoły zawodowe odgrywają kluczową rolę w przygotowywaniu uczniów do dynamicznie zmieniającego się rynku pracy, zwłaszcza w kontekście cyfrowej transformacji. Współczesne kształcenie powinno skupiać się na

rozwijaniu umiejętności technicznych oraz cyfrowych, które są niezbędne w większości zawodów.

Te dwa procesy będą mieć istotny wpływ na rynek pracy, funkcjonowanie firm oraz życie mieszkańców. Zielona i cyfrowa transformacja mogą przyczynić się do zmian w zatrudnieniu, konieczności dostosowania kadry pracowniczej do ich wymogów, a także modyfikowania lub tworzenia na nowo strategii działania. Szczególnie istotne staje się wyposażenie pracowników w kompetencje przyszłości. Znaczenia nabierają zielone i cyfrowe kompetencje. Te pierwsze dotyczą np. zwiększania świadomości proekologicznej ludzi czy wprowadzania rozwiązań zmniejszających zużycie zasobów. Cyfrowe kompetencje dotyczą upowszechniania się komunikacji opartej na cyfrowych narzędziach (np. smartfonie), poszukiwania danych i treści w środowiskach cyfrowych, a także integracji technologii i rozwiązań cyfrowych w każdym obszarze działalności ludzi (np. e-zdrowie, e-administracja, e-zakupy).

Branżowe Centra Umiejętności

Ustawa Prawo oświatowe z dnia 14 grudnia 2016 r. (Dz.U. z 2024 poz. 737 ze zm.) zakłada utworzenie sieci Branżowych Centrów Umiejętności. Branżowe Centra Umiejętności (BCU) będą nowymi jednostkami w systemie oświaty łączącymi poszczególne branże, szkoły, uczelnie i pracodawców. Będą to rozwinięte technologicznie ogólnopolskie ośrodki kształcenia i egzaminowania w danej branży, których rola będzie polegała na zapewnieniu wsparcia istniejącym placówkom edukacyjnym. Mają stać się wiodącymi ośrodkami umożliwiającymi kształcenie młodzieży i dorosłych oraz podnoszenie kwalifikacji nauczycieli. Centra uzupełnią istniejącą ofertę kształcenia zawodowego na poziomie szkolnictwa ponadpodstawowego i szkolnictwa wyższego.

Centra stanowią istotny element wzmocnienia rozpoczętej w 2017 r. reformy kształcenia zawodowego. Istotnym aspektem ich funkcjonowania będzie upowszechnianie nowych technologii i innowacji w danej branży. Jest to bardzo ważne z punktu widzenia dalszego rozwoju Przemysłu 4.0. Powstanie BCU ma doprowadzić do wzrostu zainteresowania młodzieży kształceniem zawodowym, wsparcia szkół i uczelni w nawiązywaniu relacji i integracji z biznesem, a także zwiększyć udział pracodawców w kształceniu. Centra mają

przyczynić się do przygotowania wykwalifikowanych kadr, a w konsekwencji zwiększenia lokalnego i regionalnego potencjału inwestycyjnego.

Do końca grudnia 2024 r., w województwie łódzkim zaplanowano powstanie Branżowych Centrów Umiejętności w następujących obszarach:

- cukiernictwo – Wieluń,
- przemysł ceramiczny – Opoczno,
- realizacja nagrań i nagłośnień – Łódź,
- technika dentystyczna – Łódź,
- włókiennictwo i tekstylia – Łódź,
- eksploatacja i utrzymanie kolejowych środków transportu – Łódź.

Ponadto, do końca czerwca 2025 r., na terenie województwa łódzkiego ma powstać również BCU w Nowych Zdunach w dziedzinie techniki weterynaryjnej.

4. Analiza uwarunkowań formalno-prawnych w zakresie kształcenia zawodowego (młodzieży i osób dorosłych)

4.1. Europejskie ramy strategiczne kształcenia zawodowego

Europejskie Ramy Strategiczne Kształcenia Zawodowego są częścią większej strategii na rzecz wzrostu gospodarczego i zatrudnienia w Europie, której celem jest wykształcenie wysoko wykwalifikowanej siły roboczej, dostosowanej do współczesnych wyzwań gospodarczych i technologicznych.

W rezolucji Rady Unii Europejskiej z 29 listopada 2021 roku dotyczącej nowej europejskiej agendy w zakresie uczenia się dorosłych przedstawiona została wizja rozwoju kształcenia dorosłych w Europie do 2030 r. W dokumencie podkreślono potrzebę znacznego zwiększenia udziału osób dorosłych w uczeniu się formalnym, pozaformalnym i nieformalnym.

W rezolucji wskazano pięć obszarów priorytetowych w zakresie kształcenia dorosłych:

- zarządzanie kształceniem dorosłych – z naciskiem na strategię krajowe obejmujące całą administrację rządową i partnerstwa z zainteresowanymi stronami,
- oferta w zakresie uczenia się przez całe życie i jej wykorzystanie przy zapewnieniu zrównoważonego finansowania,
- dostępność i elastyczność, aby dostosować się do potrzeb osób dorosłych,
- jakość, sprawiedliwość, włączenie i sukces w uczeniu się dorosłych – ze szczególnym uwzględnieniem rozwoju zawodowego kadry uczenia osób dorosłych, mobilności zarówno osób uczących się, jak i kadry pedagogicznej, zapewniania jakości i aktywnego wspierania grup zagrożonych wykluczeniem,
- transformacja ekologiczna i transformacja cyfrowa oraz związane z nimi umiejętności.

Istotnym dokumentem zwracającym uwagę na znaczenie polityki w obszarze umiejętności i kwalifikacji jest zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady Unii Europejskiej z 23 kwietnia 2008 r. w sprawie europejskich ram kwalifikacji na rzecz uczenia się przez całe życie (Dz. Urz. UE 2017/C 189/03). Dokument zachęca kraje członkowskie Unii Europejskiej do projektowania i wdrażania rozwiązań instytucjonalnych, które będą sprzyjać koncepcji uczenia się przez całe życie. Wskazano w nim, że należy promować i zwiększać na szczeblu krajowym i wspólnotowym dostęp do uczenia się przez całe życie i uczestnictwo w nim wszystkich osób.

4.2. Instrumenty edukacyjne i szkoleniowe Unii Europejskiej – rozwiązania systemowe

W Polsce wprowadzono ogólnoeuropejskie rozwiązania systemowe mające zapewnić transparentność, porównywalność, oraz wzajemne uznawanie kwalifikacji osób uczących się i pracowników na terenie Unii Europejskiej. Należą do nich Europejska Rama Kwalifikacji (ERK), Europejskie Ramy Odniesienia na Rzecz Zapewnienia Jakości w Kształceniu i Szkoleniu Zawodowym (EQAVET), a także Projekt Europass.

Europejska Rama Kwalifikacji (ERK)

Europejską Ramę Kwalifikacji ustanowiono w 2008 r. Następnie, w 2017 r. poddano ją przeglądowi. Stosowanie Europejskiej Ramy Kwalifikacji stanowi punkt odniesienia dla krajowych ram lub systemów kwalifikacji. Jest ona narzędziem, którego celem jest łatwiejsze porównywanie wszystkich rodzajów i poziomów kwalifikacji w Unii Europejskiej. W dokumencie uwzględniono charakterystyki definiujące osiem poziomów europejskich ram kwalifikacji, takie jak wiedza, umiejętności oraz odpowiedzialność i autonomia. Wiedzę opisuje się jako teoretyczną lub faktograficzną, umiejętności jako poznawcze oraz praktyczne, z kolei odpowiedzialność i autonomię – jako zdolność osoby uczącej się do stosowania wiedzy i umiejętności w sposób autonomiczny i odpowiedzialny. ERK przyczynia się do lepszego zrozumienia kwalifikacji w poszczególnych krajach UE.

Europejskie Ramy Odniesienia na Rzecz Zapewnienia Jakości w Kształceniu i Szkoleniu Zawodowym (EQAVET)

O utworzeniu Europejskiej Ramy Odniesienia na Rzecz Zapewnienia Jakości w Kształceniu i Szkoleniu Zawodowym (EQAVET), powstałej z inicjatywy Parlamentu Europejskiego i Rady Unii Europejskiej, zdecydowały w 2009 r. państwa członkowskie UE. Wspiera ona wdrażanie zalecenia Rady Unii Europejskiej z 24 listopada 2020 r. w sprawie kształcenia i szkolenia zawodowego na rzecz zrównoważonej konkurencyjności, sprawiedliwości społecznej i odporności (Dz. Urz. UE 2020/C 417/01). Celem sieci EQAVET jest zapewnienie pomocy państwom członkowskim w obszarze promowania, monitorowania, modernizacji i doskonalenia systemów kształcenia i szkolenia zawodowego. EQAVET to ramy odniesienia, które mają wesprzeć państwa członkowskie w podnoszeniu jakości systemów VET (ang.

Vocational Education and Training) i poprawie przejrzystości rozwiązań w zakresie zapewniania jakości.

W Polsce przedstawicielami tej sieci są Ministerstwo Edukacji i Nauki oraz Ośrodek Rozwoju Edukacji. Krajowy Punkt Referencyjny EQAVET skupiający instytucje państwowe i regionalne, partnerów społecznych i organizatorów szkoleń i kształcenia zawodowego w celu zjednoczenia działań na rzecz podnoszenia jakości szkolenia i kształcenia zawodowego znajduje się w Ośrodku Rozwoju Edukacji w Warszawie. Za koordynację działań związanych z EQAVET odpowiada Przedstawiciel Krajowego Punktu Referencyjnego.

Europass

W 2004 r. weszła w życie decyzja nr 2241/2004/WE Parlamentu Europejskiego i Rady Unii Europejskiej w sprawie jednolitych ram mających na celu osiągnięcie przejrzystości kwalifikacji i kompetencji „Europass”. Inicjatywa, o której mowa obejmuje portfolio dokumentów, które mogą być stosowane przez obywateli na zasadzie dobrowolności w celu lepszego dokumentowania i prezentowania swoich kwalifikacji i kompetencji na obszarze całej Unii Europejskiej:



Poszczególne państwa członkowskie, w tym Polska, są odpowiedzialne za wyznaczenie Krajowych Centrów Europass. Ich rola została określona w art. 11 pkt 2 dokumentu z 2004 r. Obejmuje ona:

- 1) koordynowanie działań związanych z udostępnianiem lub wystawianiem dokumentów Europass,
- 2) tworzenie krajowego systemu informacji i administrowanie nim,

- 3) promowanie stosowania Europass, w tym także z wykorzystaniem usług internetowych,
- 4) zapewnianie aby każdy obywatel miał odpowiedni dostęp do informacji i porad na temat systemu Europass oraz składających się na niego dokumentów,
- 5) ułatwianie dostępu do informacji i porad w zakresie możliwości edukacyjnych na terenie całej Europy, struktury systemów edukacji i szkoleń oraz innych zagadnień związanych z mobilnością w celach edukacyjnych,
- 6) administrowanie na poziomie krajowym wsparciem finansowym Wspólnoty,
- 7) uczestniczenie w europejskiej sieci Krajowych Centrów Europass.

W Polsce rolę Krajowego Centrum Europass pełni Fundacja Rozwoju Edukacji, która jest odpowiedzialna za wdrażanie i koordynowanie działań związanych z inicjatywą Europass.

4.3. System kształcenia zawodowego w Polsce – ramy prawne

Art. 70 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z 1997 r., będącej najwyższym aktem prawnym w Polsce, gwarantuje obywatelom prawo do nauki. Na jego mocy nauka w szkołach publicznych jest bezpłatna a nauka do 18 roku życia – obowiązkowa. Do najważniejszych aktów prawnych regulujących organizację systemu kształcenia i szkolenia zawodowego należą:

- ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe (Dz.U. z 2024 r. poz. 737 ze zm.),
- ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz.U. z 2024 r. poz. 750 ze zm.),
- ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2024 r. poz. 475 ze zm.),
- ustawa z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji (Dz.U. z 2024 r. poz. 1606),
- ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks Pracy (Dz.U. z 2023 r. poz. 1465 ze zm.),
- ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (Dz.U. z 2024 r. poz. 986),
- ustawa z dnia 27 października 2017 r. o finansowaniu zadań oświatowych (Dz.U. z 2024 r. poz. 754 ze zm.),
- ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. z 2024 r. poz. 1571).

Do najważniejszych aktów wykonawczych w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego należą:

- 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 (Dz.U. z 2024 r. poz. 611),
- rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 22 lutego 2019 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz.U. z 2019 r. poz. 391),
- rozporządzenie Ministra Edukacji i Nauki z dnia 6 października 2023 r. w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych (Dz.U. z 2023 r. poz. 2175),
- rozporządzenie Ministra Edukacji z dnia 20 maja 2024 r. w sprawie ramowych planów nauczania dla publicznych szkół (Dz.U. z 2024 r. poz. 781),
- rozporządzenie 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. z 2019 r. poz. 991 ze zm.),
- rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania (Dz.U. z 2018 r. poz. 2010 ze zm.),
- rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 28 sierpnia 2019 r. w sprawie szczegółowych warunków i sposobu przeprowadzania egzaminu zawodowego oraz egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie (Dz.U. z 2024 r. poz. 552),
- rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 30 sierpnia 2019 r. w sprawie egzaminów eksternistycznych (Dz.U. z 2019 r. poz. 1717 ze zm.).

4.4. Krajowe ramy strategiczne kształcenia zawodowego

Kluczowym dokumentem państwa w obszarze polityki gospodarczej jest **Strategia na Rzecz odpowiedzialnego Rozwoju (SOR) do roku 2020 (z perspektywą do 2030)**. Przyjęta przez Rząd Rzeczypospolitej Polskiej w 2017 roku wyznacza ramy zrównoważonego i odpowiedzialnego rozwoju społeczno-gospodarczego Polski. Stanowi instrument elastycznego zarządzania głównymi procesami rozwojowymi kraju. Kluczowym projektem strategicznym SOR jest projekt „Nowoczesne kadry dla polskiego przemysłu (szkolnictwo zawodowe)” stanowiący kompleksową politykę rozwoju kadr uwzględniającą nowy model

współpracy szkolnictwa zawodowego z gospodarką. Mowa tu w szczególności o kształceniu połączonym z praktyką u pracodawcy, aktywnym udziale przemysłu w przygotowaniu programów nauczania, modułowej oferty edukacyjnej czy kwalifikacyjnych kursów zawodowych.

Kolejnym istotnym dokumentem strategicznym wyznaczającym ramy prawne kształcenia i szkolenia zawodowego jest **Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2030 (SRKL)** będąca jedną z dziewięciu strategii sektorowych realizujących średnio- i długookresową politykę rozwoju kraju w obszarze rynku pracy. Głównym celem strategii jest wzrost kapitału ludzkiego i spójności społecznej w Polsce, co koresponduje z celem szczegółowym II Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju: „Rozwój społecznie wrażliwy i terytorialnie zrównoważony”, zwłaszcza w obszarze dotyczącym spójności społecznej. Cel nawiązuje także do treści zawartych w horyzontalnym obszarze SOR „Kapitał ludzki i społeczny”. Jednym z warunków szybkiego rozwoju gospodarczego oraz poprawy jakości życia obywateli jest kapitał ludzki o wysokich kompetencjach i kwalifikacjach. Kluczowe znaczenie ma wydobycie potencjału ludzi, ich wiedzy, umiejętności i kreatywności. Jednym z celów szczegółowych Strategii Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2030 jest podniesienie poziomu kompetencji oraz kwalifikacji obywateli, w tym także cyfrowych.

W obszarze umiejętności zawodowych, istotną rolę pełni **Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030 (ZSU)**, której powstanie jest wynikiem uzgodnień Komisji Europejskiej w ramach Umowy Partnerstwa. Celem nadrzędnym Strategii jest stworzenie możliwości i warunków do rozwoju umiejętności niezbędnych do wzmocnienia kapitału społecznego, włączenia społecznego, wzrostu gospodarczego i osiągnięcia wysokiej jakości życia. ZSU 2030 jest spójna z celem głównym Strategii na Rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju (SOR) „Tworzenie warunków dla wzrostu dochodów mieszkańców Polski przy jednoczesnym wzroście spójności w wymiarze społecznym, ekonomicznym, środowiskowym i terytorialnym”. Ponadto wpisuje się w cele szczegółowe: „Trwały wzrost gospodarczy oparty coraz silniej o wiedzę, dane i doskonałość organizacyjną”, „Rozwój społecznie wrażliwy i terytorialnie zrównoważony” oraz „Skuteczne państwo i instytucje służące wzrostowi oraz włączeniu społecznemu i gospodarczemu”. ZSU składa się z części ogólnej określającej najważniejsze wyzwania dla obszaru umiejętności oraz priorytety i kierunki interwencji na rzecz rozwijania umiejętności, a także części szczegółowej stanowiącej

operacjonalizację priorytetów i głównych kierunków działań ujętych w części ogólnej. Strategia obejmuje edukację ogólną, edukację zawodową, szkolnictwo wyższe, edukację pozaformalną oraz uczenie się nieformalne. Jej zapisy są podstawą określenia planów zagospodarowania funduszy krajowych i europejskich na rzecz rozwoju umiejętności. ZSU traktuje umiejętności zawodowe jako kluczowe z punktu widzenia uczenia się przez całe życie. W Strategii położono nacisk na upowszechnianie kultury uczenia się przez całe życie, nastawionej na zdobywanie i doskonalenie umiejętności ważnych dla funkcjonowania człowieka w sferze prywatnej, w życiu społecznym i zawodowym.

W ZSU zdefiniowano 8 obszarów oddziaływania. Trzy pierwsze obszary dotyczą umiejętności i ich rozwijania. Mowa tu o takich umiejętnościach, jak:

- umiejętności podstawowe, przekrojowe i zawodowe dzieci, młodzieży i osób dorosłych,
- umiejętności w edukacji formalnej – dotyczące kadry zarządzającej,
- umiejętności w edukacji formalnej – dotyczące kadry uczącej,
- umiejętności poza edukacją formalną.

W ramach współpracy pracodawców z edukacją formalną i pozaformalną zwrócono szczególną uwagę na rozwijanie współpracy pomiędzy pracodawcami a instytucjami edukacji formalnej i pozaformalnej, rozwijanie jakościowe i ilościowe praktyk i staży krajowych i zagranicznych dla osób uczących się w ramach edukacji formalnej i pozaformalnej, rozwijanie jakościowe i ilościowe 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 znaczenie doskonalenia systemowych rozwiązań ułatwiających dostęp do różnych form uczenia się oraz umożliwiających rozpoznawanie, walidowanie i certyfikowanie efektów uczenia się niezależnie od sposobu, w jaki efekty te zostały uzyskane.

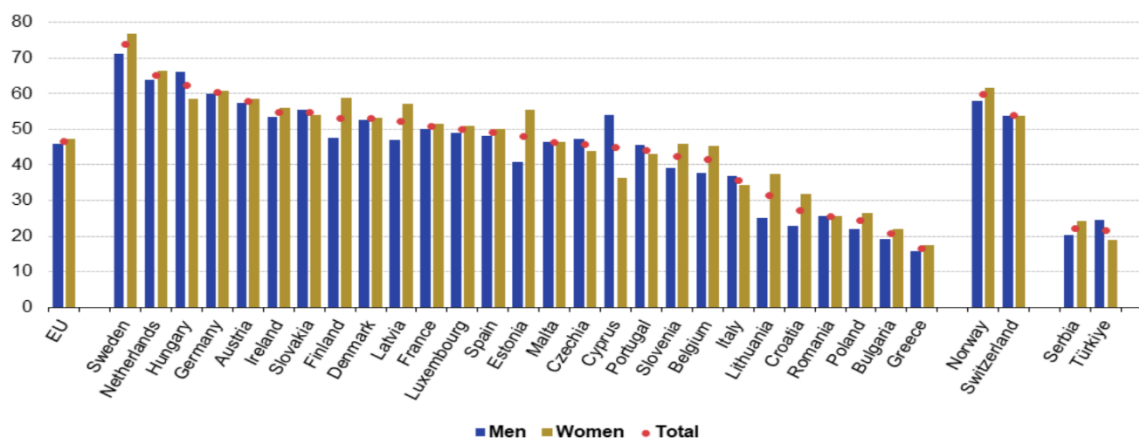
W 2022 roku powstał opracowany przez Ministerstwo Edukacji i Nauki **Plan działań w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego na lata 2022-2025** - Informacja na temat działań planowanych na rzecz realizacji zalecenia Rady Unii Europejskiej z dnia 24 listopada 2020 r. w sprawie kształcenia i szkolenia zawodowego na rzecz zrównoważonej konkurencyjności, sprawiedliwości społecznej i odporności (Dz. Urz. UE 2020/C 417/01).

Celem działań ujętych w dokumencie jest przygotowanie pracowników na potrzeby nowoczesnej gospodarki. Plan działań uwzględnia wyzwania stojące przed kształceniem zawodowym wynikające z przemian gospodarczych, rozwoju nowych technologii i postępującej cyfryzacji. Wyżej wskazany 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 (Dz. Urz. UE 2020/C 417/01).

5. Charakterystyka kształcenia i rynku pracy

Unia Europejska zbiera dane statystyczne dotyczące kształcenia dorosłych w UE. Uczucie się dorosłych jest tutaj identyfikowane jako udział w edukacji i szkoleniu osób dorosłych w wieku 25-64 lat w ciągu ostatnich 12 miesięcy. Poniższy wykres przedstawia dane Eurostatu z 2022 r.

Rysunek 1. Wskaźnik uczestnictwa w edukacji i szkoleniach według płci (ostatnie 12 miesięcy), 2022



Źródło: Wskaźnik uczestnictwa w edukacji i szkoleniach według płci (ostatnie 12 miesięcy), 2022³

W 2022 r., zgodnie z badaniem edukacji dorosłych (AES), odsetek osób w wieku od 25 do 64 lat w UE, które uczestniczyły w edukacji lub szkoleniach w ciągu poprzednich 12 miesięcy, wyniósł 46,6%. Odsetek populacji, która uczestniczyła w edukacji dorosłych, był nieznacznie wyższy wśród kobiet (47,2%) niż wśród mężczyzn (46,0%). Szwecja i Holandia zgłosiły najwyższe wskaźniki uczestnictwa (ponad 65%), podczas gdy Polska, Bułgaria i Grecja miały najniższe (poniżej 25%).

³ https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Adult_learning_statistics - dostęp 4.09.2024

Rysunek 2. Osoby w wieku 18-69 lat uczestniczące w edukacji formalnej lub pozaformalnej oraz uczeniu się nieformalnym według województw w 2022 r.

Wyszczególnienie	Ogółem w tys.	Osoby uczestniczące ^a					Osoby nieuczestniczące w żadnej formie uczenia się
		w jakiegokolwiek formie uczenia się	w tym				
			w edukacji formalnej	w edukacji pozaformalnej	w edukacji formalnej lub pozaformalnej	w uczeniu się nieformalnym	
w %							
Polska	24833	54,0	9,2	19,8	26,8	48,3	46,0
Dolnośląskie	1915	57,2	8,5	22,4	29,0	50,5	42,8
Kujawsko-pomorskie	1312	51,9	9,5 ^v	23,5	30,5	44,2	48,1
Lubelskie	1318	55,3	12,2 ^v	23,1	32,9	49,8	44,7
Lubuskie	642	58,6	5,5 ^v	18,7	23,5	53,3	41,4
Łódzkie	1574	55,3	8,7 ^v	19,0	26,2	50,0	44,7
Małopolskie	2241	57,3	10,3	21,6	28,5	50,9	42,7
Mazowieckie	3674	63,9	10,9	26,6	33,1	58,7	36,1
Opolskie	613	51,7	8,2 ^v	20,7	27,2	42,9	48,3
Podkarpackie	1320	44,9	7,3 ^v	16,5 ^v	22,3	40,9	55,1
Podlaskie	730	40,6	8,6 ^v	11,8 ^v	18,5	36,7	59,3
Pomorskie	1526	58,6	8,1 ^v	23,3	29,6	50,6	41,4
Śląskie	2891	46,7	8,9	19,7	26,5	41,9	53,3
Świętokrzyskie	759	41,5	8,4 ^v	9,9 ^v	17,3	36,1	58,5
Warmińsko-mazurskie	888	48,2	11,1	15,1 ^v	23,5	42,2	51,8
Wielkopolskie	2349	52,6	8,1	11,8 ^v	18,9	48,1	47,4
Zachodniopomorskie	1083	53,9	8,5 ^v	14,1 ^v	22,2	49,1	46,1

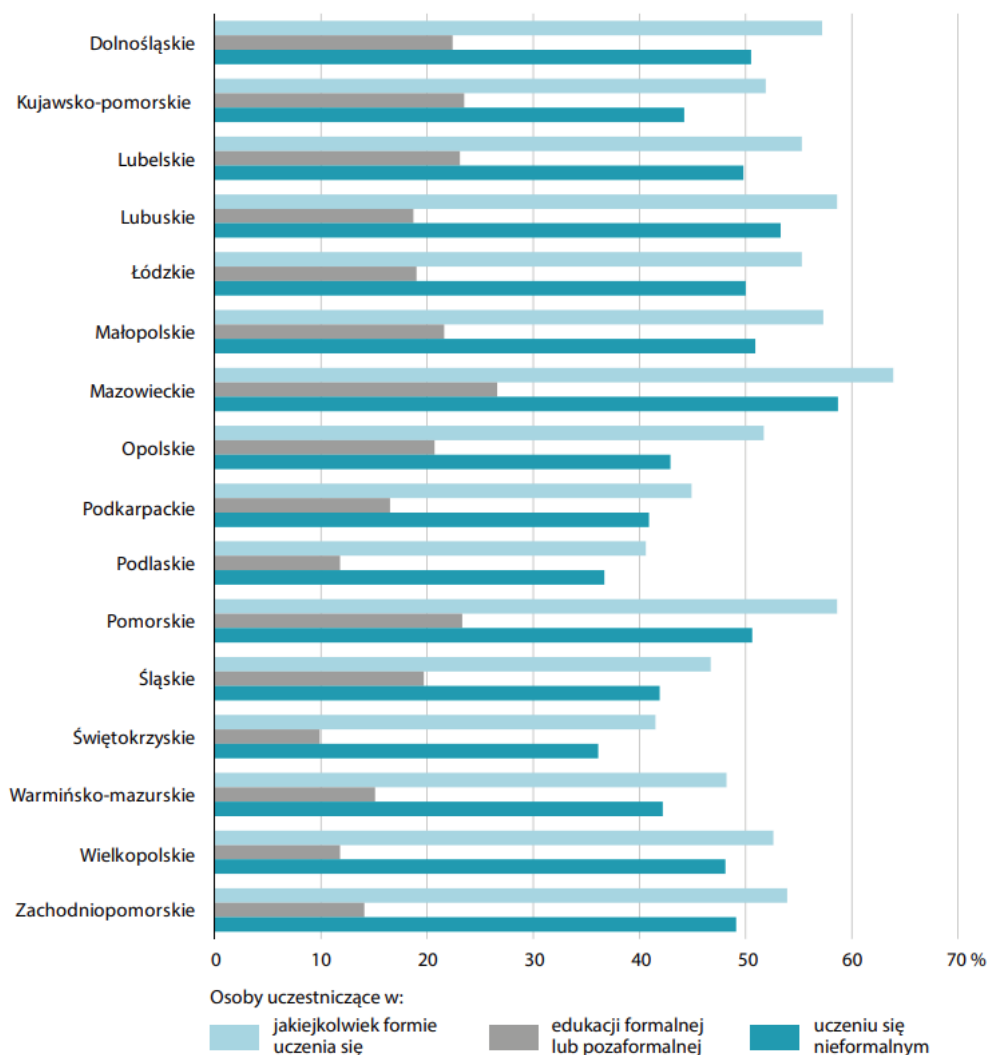
^a Jedna osoba mogła uczestniczyć jednocześnie w kilku formach kształcenia.

Źródło: GUS, *Uczenie się osób dorosłych w 2022 r.*⁴

Zgodnie z analizą statystyczną, najwyższy poziom uczestnictwa w szeroko pojętym uczeniu się odnotowano w województwie mazowieckim (63,9%). W przypadku województwa łódzkiego, odsetek osób uczestniczących w jakiegokolwiek formie uczenia się wyniósł 55,3%, przy średniej dla Polski wynoszącej 54%.

⁴ https://stat.gov.pl/download/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5488/3/4/1/uczenie_sie_doroslych_w_2022_r._dostepnosc.pdf – dostęp: 3.09.2024

Rysunek 3. Osoby w wieku 18-69 lat uczestniczące w edukacji formalnej lub pozaformalnej oraz uczeniu się nieformalnym według województw w 2022 r.



Źródło: GUS, *Uczenie się dorosłych w 2022 r.*⁵

W skali kraju, województwem, którego mieszkańcy w największym stopniu korzystali z jakiejkolwiek formy uczenia się, a także uczestniczyli w edukacji, formalnej lub pozaformalnej i uczeniu się nieformalnym, było województwo mazowieckie. Odnotowano tu wskaźniki na poziomie, kolejno, ponad 60%, ponad 25% i blisko 60%. Wskaźnik dotyczący różnych form uczenia się, z których korzystali mieszkańcy województwa łódzkiego wyniósł 55%. Biorąc pod uwagę edukację formalną lub pozaformalną, wiedzę w ten sposób zdobywało blisko 20% dorosłych, natomiast w przypadku uczenia się formalnego odsetek wyniósł 50%.

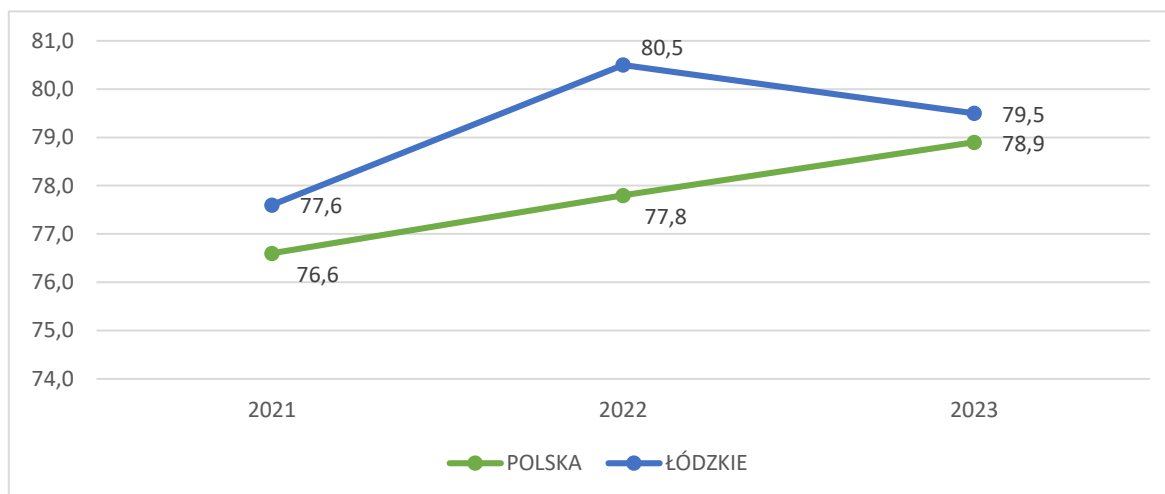
⁵ https://stat.gov.pl/download/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5488/3/4/1/uczenie_sie_doroslych_w_2022_r._dostepnosc.pdf – dostęp: 3.09.2024

5.1. Rynek pracy w województwie łódzkim

W 2023 roku w Polsce działało 5,15 mln podmiotów gospodarczych, z czego 283,6 tys. w województwie łódzkim. W porównaniu do roku poprzedniego liczba podmiotów w województwie wzrosła o 6,3 tysiąca. Mikroprzedsiębiorstwa stanowiły 96,4% wszystkich firm w regionie. Małe przedsiębiorstwa (10 do 49 pracowników) to 8 297 podmiotów (2,93%), natomiast średnich przedsiębiorstw (50 do 249 osób) było 1 613 (0,57%). Duże firmy (250 do 999 osób) to zaledwie 193 podmioty (0,07%), a bardzo duże przedsiębiorstwa (powyżej 1000 pracowników) to jedynie 38 jednostek w całym regionie. Liczba podmiotów na 10 tys. mieszkańców wyniosła 1 200 (10. miejsce w kraju). Stopa bezrobocia spadła w województwie z 5,5% do 5,4%, z dużymi różnicami między powiatami: od 3,2% w rawskim do 8,2% w opoczyńskim. Region charakteryzuje się silnym udziałem przemysłu (23,5%) oraz handlu i transportu (24%) w strukturze zatrudnienia. W rolnictwie zatrudnionych było 9% pracowników.

Poziom wskaźnika zatrudnienia wg BAEL w województwie łódzkim w 2023 roku (wg danych średniorocznych) wynosił 79,5% wobec 80,5% w roku 2022. W skali kraju wzrostowy trend wartości wskaźnika zatrudnienia miał nieco inne przyrosty: 78,9% w roku 2023 wobec 77,8% w roku 2022. Wskaźnik regionalny pozostawał na poziomie wyższym od wskaźnika krajowego. Dane prezentuje poniższy wykres:

Rysunek 4. Wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 18-59/64 lata wg BAEL



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS BDL

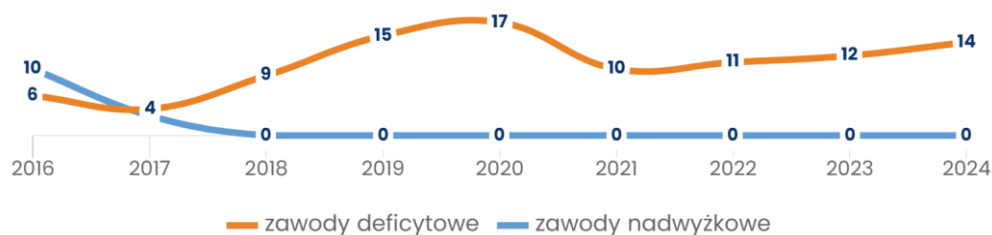
Według Barometru zawodów liczba zarejestrowanych bezrobotnych w województwie łódzkim (koniec I półrocza 2023 roku) wyniosła 55 054 osoby. Z kolei liczba ofert pracy

w województwie w Centralnej Bazie Ofert Pracy (napływ II półrocze 2022 i I półrocze 2023) wyniosła 92 956 ofert. Na rynku pracy w województwie łódzkim obserwowany jest niższy napływ ofert pracy, a także mniejsza rotacja na istniejących stanowiskach. Niektóre zakłady pracy zmieniają system pracy, np. poprzez ograniczenie zmian obsługujących wciąż działające linie produkcyjne. Przyczynia się to do zachowania stałych etatów.

Biorąc pod uwagę zapotrzebowanie na zawody deficytowe w latach 2021-2024, można zaobserwować tendencję wzrostową. Liczbę zawodów zrównoważonych, w których liczba ofert pracy jest zbliżona do liczby kandydatów określono na 150 zawodów. Jednocześnie, żadnego zawodu nie zaliczono do grupy zawodów nadwyżkowych.

W regionie zauważalny jest stały popyt na pracowników produkcyjnych oraz robotników. Na rynku budowlanym wciąż poszukuje się osób z aktualnymi uprawnieniami SEP oraz operatorów sprzętu do robót ziemnych, a także prac murarsko-tynkarskich, wykończenia wnętrz, montażu hydrauliki. Branża TSL, składająca się z trzech powiązanych ze sobą sektorów – transportu, spedycji i logistyki, stale zgłasza zapotrzebowanie na nowych pracowników. Poszukiwani są samodzielni księgowi oraz pracownicy ds. rachunkowości. Z kolei branża opiekuńczo-medyczna potrzebuje lekarzy specjalistów, pielęgniarek i położonych. Brakuje psychologów, pracowników służb mundurowych. Rynek zmagają się z deficytem nauczycieli przedmiotów zawodowych oraz praktycznej nauki zawodu.

Rysunek 5. Liczba zawodów deficytowych i nadwyżkowych wg Barometru zawodów



Źródło: Barometr zawodów 2024⁶

Dane uwzględnione w Barometrze zawodów pokazują jak ważne jest odpowiednie dostosowanie oferty szkolnictwa zawodowego i wyższego do wymagań rynku pracy. Kluczowa jest w tym zakresie rola podmiotów działających na rzecz podnoszenia jakości, efektywności i atrakcyjności kształcenia zawodowego.

⁶ https://barometrzwawodow.pl/modul/infografika-wyniki?forecast_area=province&province=5&county=&year=2024 - dostęp: 31.08.2024

6. Charakterystyka podmiotów wspomagających kształcenie zawodowe – desk research

6.1. Podmioty europejskie

Na poziomie europejskim funkcjonują podmioty, których działalność skupia się na wspieraniu kształcenia i szkolenia zawodowego. Analiza tych podmiotów stanowi istotne uzupełnienie tła badawczego, pozwala na lepsze zrozumienie ich wpływu na kształtowanie polityk edukacyjnych w Europie.

Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego (CEDEFOP – ang. *Centre for the Development of Vocational training*)

Centrum zostało ustanowione 10 lutego 1975 roku. Odgrywa istotną rolę we wspieraniu promowania, rozwoju i wdrażania unijnych polityk w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego. Skupia się na pogłębianiu i rozpowszechnianiu wiedzy dotyczącej VET (ang. *Vocational Education and Training*), dostarczaniu dowodów i usług na potrzeby kształtowania polityki, w tym wniosków opartych na badaniach, oraz ułatwianiu wymiany wiedzy między podmiotami unijnymi i krajowymi. CEDEFOP zajmuje się m.in.:

- przygotowaniem dokumentów dotyczących kierunków rozwoju w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego oraz wspieraniem badań w tej dziedzinie, rozpowszechnianiem wyników tych badań, prowadzeniem analizy danych statystycznych i innych analiz w celu zapewnienia wsparcia w formułowaniu kształcenia i szkolenia zawodowego,
- promocją i wspieraniem uzgodnionych działań na rzecz zacieśniania europejskiej współpracy w zakresie rozwoju polityki w dziedzinie kształcenia oraz szkolenia zawodowego, a także pobudzaniem zainteresowania zmieniającą się naturą zawodów i kwalifikacji zawodowych,
- tworzeniem miejsc spotkań dla zainteresowanych stron, w tym koordynacji w imieniu Komisji Europejskiej wizyt studyjnych, działań placówek świadczących usługi w zakresie poradnictwa zawodowego, a także działań partnerów społecznych w ramach uczenia się przez całe życie.

Europejska Fundacja Kształcenia (ETF)

Fundacja, założona w 1994 r., działa na rzecz reformowania i tworzenia systemów kształcenia i szkolenia na Zachodnich Bałkanach, w krajach sąsiadujących z UE i Azji Środkowej. Pomaga w opracowywaniu, wdrażaniu i ocenie polityk i programów w celu: promowania włączenia społecznego i mobilności społecznej, przeprowadzenia reform systemów kształcenia i szkolenia, a także lepszego dostosowania zdolności tych systemów do potrzeb rynku pracy. Fundacja wspiera kraje sąsiadujące w jak najlepszym wykorzystaniu zdolności i umiejętności obywateli poprzez reformę systemów kształcenia i szkolenia zawodowego (VET – ang. *Vocational Education and Training*) oraz rynku pracy. Korzyści z działalności Europejskiej Fundacji Kształcenia odnoszą:

- kraje Unii Europejskiej, mogące w lepiej uregulowany sposób rekrutować wykwalifikowanych pracowników przybywających do Europy,
- kraje partnerskie, ponieważ zwiększa się poziom dobrobytu i stabilność,
- wyszkoleni i wykwalifikowani pracownicy, mający większe szanse na znalezienie pracy w swoim kraju pochodzenia, co ogranicza problemy związane z ubóstwem, wykluczeniem społecznym czy nielegalną migracją.

Grupy robocze ds. ram strategicznych europejskiego obszaru edukacji

Celem działalności grup roboczych jest przyczynienie się do urzeczywistnienia europejskiego obszaru edukacji. Skupiają się na wymianie informacji na temat reform krajowych polityk edukacyjnych oraz na inspirowaniu do pozytywnych zmian w całej Unii Europejskiej.

Wspierają inicjatywy przewodnie UE w dziedzinie kształcenia i szkolenia oraz stanowią forum wymiany wiedzy i doświadczeń. Grupy robocze tworzą urzędnicy rządowi wyznaczeni przez państwa członkowskie UE i inne kraje uczestniczące. Do grup roboczych ds. ram strategicznych europejskiego obszaru edukacji należą:

- grupa robocza ds. wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem,
- grupa robocza ds. szkół, składająca się z dwóch podgrup: drogi do sukcesów w szkole oraz edukacji na rzecz zrównoważenia środowiska,
- grupa robocza ds. szkolnictwa,
- grupa robocza ds. kształcenia i szkolenia zawodowego i transformacji ekologicznej,
- grupa robocza ds. kształcenia dorosłych: otwieranie możliwości dla wszystkich,

- grupa robocza ds. edukacji cyfrowej: uczenie się, nauczanie i ocenianie,
- grupa robocza ds. równości i wartości w kształceniu i szkoleniu.

6.2. Podmioty krajowe

Na poziomie krajowym funkcjonuje wiele instytucji, które odgrywają kluczową rolę we wspieraniu kształcenia zawodowego. Są to zarówno podmioty publiczne, jak i organizacje reprezentujące interesy pracodawców, które wspólnie przyczyniają się do rozwoju tego obszaru edukacji oraz jego dostosowania do zmieniających się potrzeb rynku pracy.

W niniejszym podrozdziale omówiono kluczowe podmioty zaangażowane w ten proces, takie jak:

- Ministerstwo Edukacji Narodowej (Departament Kształcenia Zawodowego),
- Ośrodek Rozwoju Edukacji,
- Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji,
- Instytut Badań Edukacyjnych,
- Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości,
- Centralna Komisja Egzaminacyjna,
- Rada Rynku Pracy,
- Organizacje pracodawców:
 - Konfederacja Lewiatan,
 - Związek Rzemiosła Polskiego,
 - Pracodawcy Rzeczypospolitej,
- Rada Dyrektorów Szkół i Placówek Szkolnictwa Branżowego.

Ministerstwo Edukacji Narodowej, Departament Kształcenia Zawodowego (DKZ)

Ministerstwo Edukacji Narodowej prowadzi szereg działań mających na celu rozwój kształcenia zawodowego, aby dostosować je do zmieniających się potrzeb rynku pracy oraz wzmocnić współpracę między sektorem edukacji a przedsiębiorcami. Za realizowanie zadań Ministra w zakresie koordynacji polityki państwa w obszarze kształcenia zawodowego, doradztwa zawodowego, kształcenia ustawicznego oraz Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji odpowiada Departament Kształcenia Zawodowego. Do zakresu działań Departamentu należy m.in. prowadzenie spraw dotyczących:

- promowania kształcenia zawodowego;
- podstaw programowych kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego i podstawy programowej kształcenia w zawodach;
- uruchamiania kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego;
- ramowych planów nauczania dla publicznych szkół prowadzących kształcenie zawodowe w zakresie kształcenia zawodowego i ramowych planów nauczania dla publicznych szkół dla dorosłych;
- organizacji pracy i statutów szkół prowadzących kształcenie zawodowe i kształcenie dorosłych;
- klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego i klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego;
- doradztwa zawodowego w systemie oświaty;
- współpracy z Głównym Urzędem Statystycznym w zakresie badania zapotrzebowania rynku pracy na pracowników wykonujących określone zawody.

Departament Kształcenia Zawodowego współpracuje z Departamentem Funduszy Strukturalnych przy realizacji inwestycji A3.1.1 w zakresie Branżowych Centrów Umiejętności, w ramach Krajowego Planu Odbudowy i Zwiększania Odporności.

Ponadto, DKZ prowadzi sprawy wynikające z nadzoru Ministra nad:

1. Centralną Komisją Egzaminacyjną w zakresie egzaminów zawodowych, egzaminów potwierdzających kwalifikacje w zawodzie i egzaminów eksternistycznych;
2. Instytutem Badań Edukacyjnych w zakresie zadań związanych z wdrażaniem i funkcjonowaniem Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji oraz monitorowaniem karier absolwentów szkół ponadpodstawowych;

3. Ośrodkiem Rozwoju Edukacji w Warszawie w zakresie kształcenia zawodowego i doradztwa zawodowego.

Ośrodek Rozwoju Edukacji (ORE)

Ośrodek Rozwoju Edukacji jest publiczną placówką doskonalenia nauczycieli o zasięgu ogólnokrajowym prowadzoną przez Ministra Edukacji Narodowej. Powstał z dniem 1 stycznia 2010 r. w wyniku połączenia Centralnego Ośrodka Doskonalenia Nauczycieli i Centrum Metodycznego Pomocy Psychologiczno-Pedagogicznej. Z dniem 1 lipca 2016 roku nastąpiło włączenie Krajowego Ośrodka Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej do Ośrodka Rozwoju Edukacji. W obszarze zainteresowań znalazło się zatem również szkolnictwo branżowe. Celem Ośrodka jest podejmowanie i realizacja działań na rzecz doskonalenia systemu oświaty i podnoszenia jakości edukacji zgodnie z polityką oświatową państwa w obszarze kształcenia ogólnego i wychowania. Ośrodek kieruje swoją ofertę do środowiska edukacyjnego poprzez konferencje, seminaria i szkolenia, spotkania informacyjno-konsultacyjne, sieci współpracy i samokształcenia, publikacje i materiały dla każdego etapu edukacyjnego (dostępne online), dedykowane programy i projekty (w tym międzynarodowe), fora pomocy i wymiany doświadczeń, doradztwo.

Oferta doskonalenia, stanowiąca odpowiedź na potrzeby środowiska edukacyjnego umożliwia zdobywanie i doskonalenie kompetencji w następujących obszarach: diagnoza psychologiczno-pedagogiczna, doradztwo zawodowe, edukacja językowa, edukacja wczesnoszkolna, kompetencje kluczowe, kompetencje społeczne i obywatelskie, kształcenie zawodowe, resocjalizacja i socjoterapia, specjalne potrzeby edukacyjne, wychowanie i profilaktyka, zarządzanie oświatą.

Z punktu widzenia przedmiotu badania kluczowa wydaje się być działalność Wydziału Kształcenia Zawodowego i Doradztwa Zawodowego. Zakres zadań WKZDZ obejmuje między innymi:

- realizację zadań w obszarze kształcenia zawodowego i ustawicznego oraz doradztwa zawodowego;
- włączanie pracodawców w proces kształcenia zawodowego,
- inicjowanie, projektowanie, wdrażanie i promowanie innowacyjnych rozwiązań dotyczących kształcenia zawodowego i ustawicznego oraz doradztwa zawodowego;

- opracowanie lub modyfikację projektów podstaw programowych kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego;
- popularyzację Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji;
- tworzenie materiałów edukacyjnych oraz upowszechnianie informacji w zakresie kształcenia zawodowego i ustawicznego oraz doradztwa zawodowego;
- prowadzenie portalu informacyjnego www.infozawodowe.men.gov.pl w zakresie kształcenia zawodowego, doradztwa zawodowego i informacji zawodoznawczej;
- prowadzenie Krajowego Punktu Referencyjnego Europejskiej Sieci do spraw zapewniania jakości w kształceniu i szkoleniu zawodowym EQAVET (ang. *European Quality Assurance in Vocational Education and Training*);
- aktualizację informacji zawodoznawczej oraz zamieszczanie materiałów z zakresu kształcenia zawodowego i doradztwa zawodowego na Zintegrowanej Platformie Edukacyjnej www.zpe.gov.pl;
- prowadzenie strony internetowej www.doradztwo.ore.edu.pl.

Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji (FRSE)

Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji to podmiot, który od 1993 roku działa na rzecz rozwoju systemu polskiej edukacji pełniąc rolę Narodowej Agencji Programu Erasmus+. Celem Fundacji jest wspieranie działań, które przyczyniają się do poprawy jakości i efektywności systemu oświaty, szkolnictwa wyższego i szkoleń oraz ich otwarcie na świat. Fundacja realizuje ten cel m.in. poprzez:

- wspomaganie prac analitycznych, studialnych i promocyjnych dotyczących reformy i rozwoju systemu edukacji w Polsce,
- zarządzanie operacyjne realizacją programów w obszarach edukacji formalnej, pozaformalnej, nieformalnej, a w szczególności Programami Unii Europejskiej,
- współpracę z ośrodkami zagranicznymi i wymianę informacji o europejskich systemach edukacyjnych oraz o polityce edukacyjnej i młodzieżowej,
- promowanie rozwoju współpracy międzynarodowej pomiędzy instytucjami edukacyjnymi i szkoleniowymi.

FRSE uczestniczy w realizacji działań zmierzających do podniesienia stopnia umiędzynarodowienia kształcenia, rozpoznawalności w świecie Polski, jako miejsca

studiowania, nauczania i prowadzenia badań naukowych. FRSE wspiera współpracę międzyinstytucjonalną oraz międzysektorową, co jest wpisane w założenia programów i inicjatyw administrowanych przez FRSE. Fundacja rozwija nowoczesne narzędzia służące profesjonalnemu prezentowaniu umiejętności na rynku pracy w ramach inicjatywy Europass oraz systemu akumulacji i przenoszenia zdobytych osiągnięć w kształceniu i szkoleniach zawodowych.

Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji rozpoczęła w 2021 roku obsługę organizacyjną Zespołu Ekspertów ds. Kształcenia i Szkolenia Zawodowego (EVET) nominowanych przez MEiN. Do głównych zadań Krajowego Zespołu Ekspertów ds. Kształcenia i Szkolenia Zawodowego (EVET) należy promowanie oraz doradztwo w zakresie praktycznego zastosowania narzędzi unijnych dotyczących wspierania: mobilności edukacyjnej, zapewnienia wysokiej jakości efektów uczenia się, uznawalności kompetencji i kwalifikacji, badania losów absolwentów kształcenia zawodowego. Realizacja wyżej wskazanych celów odbywa się poprzez organizowanie: seminariów, konferencji tematycznych, warsztatów, szkoleń, wykładów, debat, wizyt studyjnych oraz prac analitycznych, a także udzielanie doradztwa eksperckiego beneficjentom programu Erasmus+ i innym podmiotom aktywnym w obszarze systemu kształcenia zawodowego w Polsce. Zespół Ekspertów działa na rzecz poprawy jakości kształcenia zawodowego i wspierania współpracy szkół branżowych i technicznych z pracodawcami.

W ramach Fundacji Rozwoju Systemu Edukacji działa Krajowe Biuro EPALE, które jest odpowiedzialne za upowszechnianie korzystania z elektronicznej platformy na rzecz uczenia się dorosłych. Platforma EPALE powstała by wspierać edukację dorosłych w Europie, umożliwiać wymianę doświadczeń oraz ułatwiać współpracę międzynarodową w tym obszarze. Jej celem jest zrzeszanie edukatorów, trenerów, badaczy, doradców zawodowych i decydentów i zwiększanie ich kompetencji w zakresie uczenia dorosłych. EPALE jest platformą bezpłatną i wielojęzyczną, dzięki czemu z jej zasobów korzystają użytkownicy z całej Europy.

FRSE, pełniące rolę Krajowego Centrum Europass, prowadzi ponadto stronę internetową www.twoj-europass.org.pl. Stanowi ona wsparcie w tworzeniu dokumentów Europass, takich jak CV czy list motywacyjny.

Instytut Badań Edukacyjnych (IBE)

Instytut Badań Edukacyjnych jest instytutem badawczym prowadzącym interdyscyplinarne badania naukowe nad funkcjonowaniem i efektywnością systemu edukacji w Polsce. Instytut uczestniczy w krajowych i międzynarodowych projektach badawczych i wdrożeniowych, przygotowuje raporty, sporządza ekspertyzy oraz pełni funkcje doradcze. Instytut Badań Edukacyjnych wspiera szeroko rozumianą politykę i praktykę edukacyjną. Do głównych obszarów zainteresowań badawczych Instytutu należą: zagadnienia związane z koncepcją uczenia się przez całe życie, funkcjonowanie systemu kwalifikacji, pomiar i analiza osiągnięć edukacyjnych uczniów, monitorowanie sytuacji osób młodych wchodzących na rynek pracy, psychologiczne i pedagogiczne podstawy osiągnięć szkolnych, ekonomiczne uwarunkowania kształcenia i finansowanie edukacji, warunki pracy nauczycieli, społeczne uwarunkowania funkcjonowania systemu edukacji.

IBE odpowiada za prowadzenie i rozwój Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji, będącego obok Polskiej Ramy Kwalifikacji, kluczowym elementem Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji. Pełni rolę krajowego centrum, które koordynuje prace związane z rozwojem i implementacją ZSK, w tym m.in. nadzoruje rejestrację kwalifikacji w systemie, a także wspiera tworzenie standardów kwalifikacji zawodowych i systemów oceniania.

Instytut Badań Edukacyjnych jest odpowiedzialny również za udostępnienie narzędzia Odznaka+ będącego aplikacją internetową zapewniającą możliwość wydawania, gromadzenia, przechowywania i udostępniania cyfrowych odznak. Narzędzie to stanowi innowacyjne wsparcie w potwierdzaniu i prezentowaniu kompetencji w formie dostosowanej do współczesnych potrzeb cyfrowego świata.

Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP)

Celem działalności Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości jest realizacja programów rozwoju gospodarki, wspierających działalność innowacyjną i badawczą małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP), rozwój regionalny, wzrost eksportu, rozwój zasobów ludzkich oraz wykorzystywanie nowych technologii w działalności gospodarczej. Agencja jest zaangażowana w realizację krajowych i międzynarodowych przedsięwzięć, finansowanych ze środków funduszy strukturalnych, budżetu państwa oraz programów wieloletnich Komisji Europejskiej. PARP uczestniczy w tworzeniu i efektywnym wdrażaniu polityki państwa

w zakresie przedsiębiorczości, innowacyjności i adaptacyjności kadr. Jest kluczową instytucją odpowiedzialną za tworzenie otoczenia wspierającego przedsiębiorców.

PARP organizuje oraz wspiera różne programy i inicjatywy, które oferują wsparcie finansowe dla firm i organizacji prowadzących szkolenia zawodowe, a także dla osób chcących podnosić swoje kwalifikacje zawodowe. Wspiera ponadto inicjatywy, które pomagają w dopasowaniu kompetencji zdobywanych przez osoby uczące się w szkołach zawodowych, technikach, ośrodkach kształcenia zawodowego do realnych potrzeb pracodawców. Agencja angażuje się w realizację programów rozwoju kompetencji zawodowych, które wspierają nie tylko młodzież, ale również osoby dorosłe.

PARP angażuje się także w projekty, które łączą innowacje i przedsiębiorczość z kształceniem zawodowym, wspierając m.in. tworzenie programów wspomagających przedsiębiorczość młodych ludzi, zachęcając młode osoby do zdobywania kompetencji nie tylko w obszarze zawodowym, ale także w zakresie przedsiębiorczości i zarządzania, a także udzielając pomocy inkubatorom i akceleratorom zawodowym oferującym szkolenia, mentoring i doradztwo dla osób chcących rozwijać własne firmy w różnych branżach.

Dzięki zaangażowaniu w projekty krajowe i międzynarodowe, PARP ma znaczący wpływ na rozwój kompetencji zawodowych oraz zwiększenie adaptacyjności systemu edukacji do zmieniających się warunków gospodarczych.

Centralna Komisja Egzaminacyjna (CKE)

Centralna Komisja Egzaminacyjna została powołana z dniem 1 stycznia 1999 r. przez Sejm RP. CKE pełni kluczową rolę w systemie egzaminów z zakresu kształcenia zawodowego. Jest odpowiedzialna za organizację i nadzór nad egzaminami zawodowymi, a także za opracowywanie standardów i dokumentacji związanej z tymi egzaminami. Działania CKE w kontekście kształcenia zawodowego są skupione na zapewnieniu wysokiej jakości procesów egzaminacyjnych, które mają na celu ocenę kompetencji zawodowych uczniów szkół zawodowych i technicznych.

Do zadań CKE należy m.in.:

- przygotowywanie i ustalanie materiałów egzaminacyjnych, w szczególności zadań i arkuszy egzaminacyjnych do przeprowadzania egzaminu ósmoklasisty, egzaminu maturalnego, egzaminu zawodowego oraz egzaminów eksternistycznych;

- ustalanie zasad przygotowywania przez okręgowe komisje egzaminacyjne propozycji zadań i arkuszy egzaminacyjnych oraz materiałów egzaminacyjnych;
- przygotowywanie i ustalanie zasad oceniania rozwiązań zadań wykorzystywanych do przeprowadzania egzaminu ósmoklasisty, egzaminu maturalnego, egzaminu zawodowego oraz egzaminów eksternistycznych;
- organizowanie druku i dystrybucji materiałów egzaminacyjnych;
- przygotowywanie materiałów szkoleniowych dla egzaminatorów.

Centralna Komisja Egzaminacyjna rozwija nowoczesne rozwiązania informatyczne jako element modernizacji procesu egzaminacyjnego w Polsce, szczególnie w obszarze kształcenia zawodowego. W ramach tej modernizacji dla ponad 100 kwalifikacji wprowadzono innowacyjne typy zadań egzaminacyjnych, takie jak animacje, zadania multimedialne czy wykorzystujące technologie wirtualnej i rozszerzonej rzeczywistości. Zadania te kładą większy nacisk na kompetencje kluczowe zarówno w części pisemnej, jak i praktycznej egzaminu. Kluczowym elementem działań jest również zaangażowanie pracodawców i przedstawicieli szkolnictwa wyższego w tworzenie zadań egzaminacyjnych, które lepiej odzwierciedlają aktualne potrzeby rynku pracy.

Rada Rynku Pracy (RRP)

Rada Rynku Pracy jest organem opiniodawczo-doradczym ministra właściwego do spraw pracy w sprawach polityki rynku pracy oraz organem stanowiącym w zakresie ustalania priorytetów wydatkowania środków z rezerwy Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS)⁷. Zakres działania Rady Rynku Pracy obejmuje m.in.:

- inspirowanie przedsięwzięć zmierzających do pełnego i produktywnego zatrudnienia i rozwoju zasobów ludzkich;
- opiniowanie przedłożonych przez ministra właściwego do spraw pracy priorytetów, wzoru podziału środków KFS i planu ich wydatkowania;

⁷ Przepisy dotyczące KFS zawarte są w art. 69a i 69b ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 20 kwietnia 2004 r. (Dz.U. z 2024 poz. 475 ze zm.), który reguluje kwestie związane z dofinansowaniem szkoleń i kursów dla pracowników w ramach tego funduszu.

Krajowy Fundusz Szkoleniowy (KFS) to fundusz utworzony w Polsce w celu wspierania pracodawców w inwestowaniu w rozwój kwalifikacji zawodowych swoich pracowników. Fundusz ten jest przeznaczony na dofinansowanie szkoleń, kursów i innych form kształcenia, które mają na celu podniesienie kwalifikacji zawodowych pracowników. Powiatowe urzędy pracy mogą przeznaczyć środki KFS na finansowanie działań obejmujących: kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawcy, określanie zapotrzebowania na zawody na rynku pracy; badanie efektywności wsparcia udzielonego ze środków KFS; promocję KFS; konsultacje i poradnictwo dla pracodawców w zakresie korzystania z KFS. Celem KFS jest zwiększenie konkurencyjności firm oraz poprawa jakości zatrudnienia w Polsce.

- ustalanie w układzie branżowym i regionalnym dodatkowych priorytetów wydatkowania środków z rezerwy KFS oraz decydowanie o przeznaczeniu tych środków zgodnie z przyjętymi priorytetami;
- opiniowanie rocznych sprawozdań z działalności Funduszu Pracy, a także ocena racjonalności gospodarki środkami tego funduszu;
- opiniowanie projektów ustaw dotyczących promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej.⁸

Rada Rynku Pracy prowadzi różne działania w obszarze kształcenia zawodowego. Formułuje opinie i rekomendacje dotyczące działań i polityk rządu w zakresie kształcenia zawodowego, aby dostosować je do potrzeb rynku pracy i zmieniających się warunków gospodarczych. Współpracuje z Ministerstwem Edukacji Narodowej oraz innymi instytucjami odpowiedzialnymi za system edukacji w zakresie opracowywania programów nauczania. Monitoruje i analizuje potrzeby rynku pracy w zakresie konkretnych zawodów i kwalifikacji, co pozwala na proponowanie nowych kwalifikacji zawodowych i dostosowywanie systemu kształcenia do aktualnych trendów rynkowych. Ponadto, promuje kształcenia zawodowe i ustawiczne, angażuje przedstawicieli pracodawców, branż i organizacji zawodowych, aby lepiej dopasować kształcenie zawodowe do realnych potrzeb gospodarki i zwiększyć efektywność kształcenia.

Rada Rynku Pracy w Polsce działa na poziomie krajowym i ma kluczowe znaczenie w tworzeniu ogólnokrajowej polityki rynku pracy. Z kolei, wojewódzkie i powiatowe rady rynku pracy pełnią podobną rolę doradczą, jednak ich zadania są ukierunkowane na specyficzne potrzeby poszczególnych regionów i powiatów, co pozwala na lepsze dostosowanie polityki rynku pracy do lokalnych uwarunkowań.

Wojewódzkie rady rynku pracy działają na poziomie województw i pełnią rolę doradczą dla marszałków województw w zakresie tworzenia polityki rynku pracy w regionie. Współpracują z urzędami pracy, organizacjami pracodawców, związkami zawodowymi i innymi instytucjami w regionie, aby dostarczyć rozwiązań, które odpowiadają na specyficzne potrzeby lokalnego rynku pracy. Natomiast, powiatowe rady rynku pracy działają

⁸ Status prawny Rady Rynku Pracy określa art. 22 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 20 kwietnia 2004 r. (Dz.U. z 2024 r. poz. 475 ze zm.).

na poziomie powiatów i pełnią rolę doradczą dla starostów w zakresie polityki rynku pracy na szczeblu lokalnym. Ich zadaniem jest m.in. doradzanie w zakresie organizowania usług pośrednictwa pracy, programów aktywizacji osób bezrobotnych, szkoleń zawodowych, a także wspieranie osób z grup zagrożonych wykluczeniem zawodowym. Są w bezpośrednim kontakcie z mieszkańcami powiatów i są lepiej w stanie reagować na problemy i wyzwania związane z zatrudnieniem w danej społeczności.

Konfederacja Lewiatan

Konfederacja Lewiatan jest wpływową polską organizacją biznesową skupiającą ponad 4100 firm zatrudniających ponad milion pracowników. Lewiatan ma stałe przedstawicielstwo w Brukseli i jako jedyna organizacja z Polski należy do BusinessEurope – największej europejskiej organizacji biznesu. Jako reprezentatywna organizacja pracodawców ma ustawowe gwarancje udziału w procesie legislacyjnym, czyli wpływ na stanowione w Polsce prawo. Lewiatan wspiera rozwój firm oferując m.in. szkolenia, nawiązywanie kontaktów biznesowych, usługi sądu arbitrażowego, centrum mediacji oraz usługi badawcze.

W kontekście kształcenia zawodowego, Konfederacja Lewiatan prowadzi różne działania, które mają na celu poprawę jakości i dopasowanie systemu edukacji zawodowej do potrzeb rynku pracy. Do głównych działań należą: współpraca ze szkołami zawodowymi, uczelniami, reprezentowanie interesów pracodawców, organizowanie szkoleń, warsztatów i seminariów mających na celu podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracowników m.in. poprzez platformę e-Akademia Lewiatana. Działania te obejmują również inicjatywy dotyczące i promowanie idei kształcenia przez całe życie. Organizacja angażuje się również w analizę i prognozowanie potrzeb rynku pracy, publikując raporty, takie jak np. „Prognoza zapotrzebowania na kompetencje i kwalifikacje w wybranych branżach w związku ze zmianami w gospodarce”.

Istotną formą współpracy firm członkowskich z ekspertami są rady eksperckie Konfederacji Lewiatan. Szczególną rolę odgrywa Rada ds. EdTech. Zrzesza ona bowiem firmy działające na wszystkich etapach edukacji, począwszy od edukacji szkolnej i wczesnoszkolnej, poprzez szkolnictwo wyższe i zawodowe, na kształceniu osób dorosłych kończąc. Radę ds. EdTech tworzą zarówno duże korporacje o zasięgu globalnym, jak i start-upy obsługujące klientów z całego świata. Intencją działalności rady jest aktywne kształtowanie polityki edukacyjnej

opartej o priorytety dotyczące cyfryzacji, zapewnienie równego dostępu do edukacji oraz promocja innowacyjnych form kształcenia.

Związek Rzemiosła Polskiego (ZRP)

Związek Rzemiosła Polskiego jest najstarszą i największą społeczno-zawodową organizacją samorządu gospodarczego, która działa od 1933 roku. W 2001 roku otrzymał status reprezentatywnej organizacji pracodawców. Wraz z regionalnymi, lokalnymi i branżowymi organizacjami rzemiosła tworzy największą i najstarszą strukturę samorządu gospodarczego w Polsce. Odgrywa kluczową rolę w utrzymaniu tradycji rzemieślniczych oraz w kształtowaniu przyszłych pokoleń wykwalifikowanych pracowników w różnych branżach rzemiosła.

Jednym z najważniejszych zadań organizacji rzemieślniczych jest oświata zawodowa. Rzemieślnicy potwierdzają swoje kwalifikacje zawodowe zdając egzaminy czeladnicze i mistrzowskie, a rzemieślnik z tytułem mistrza może kształcić uczniów. Rzemiosło dysponuje szeroką ofertą szkoleniową i oferuje kształcenie zarówno w nowoczesnych zawodach, jak i rzemiosłach historycznych o unikalnym charakterze artystycznym i rękodzielniczym.

Działania prowadzone przez Związek Rzemiosła Polskiego w kontekście kształcenia zawodowego mają na celu poprawę jakości edukacji zawodowej, dostosowanie jej do potrzeb rynku pracy oraz wspieranie rzemieślników w przekazywaniu swoich umiejętności młodszemu pokoleniom. ZRP nadzoruje i organizuje kształcenie zawodowe w ramach rzemiosła, w tym system nauki zawodu oraz kursy i szkolenia zawodowe, które umożliwiają zdobycie kwalifikacji w różnych branżach rzemieślniczych. Wspiera młodzież kształcącą się w zawodach rzemieślniczych poprzez organizowanie staży, praktyk zawodowych oraz kursów doszkalających dla nauczycieli i mistrzów. Związek promuje również ideę stałej współpracy z pracodawcami, co umożliwia młodym rzemieślnikom zdobycie praktycznych umiejętności. Związek bierze udział w tworzeniu programów nauczania i materiałów edukacyjnych dla uczniów i nauczycieli. Promuje ponadto system kształcenia dualnego, który łączy naukę w szkole z praktyką zawodową w zakładach rzemieślniczych. Angażuje się w prace na rzecz uznawania kwalifikacji zawodowych zdobytych w ramach rzemiosła, zarówno na poziomie krajowym, jak i międzynarodowym.

Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej

Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej⁹ to organizacja stawiająca sobie za cel tworzenie państwa przyjaznego pracodawcom, ale w poszanowaniu praw pracowniczych. Pracodawcy RP dążą do stworzenia harmonii na linii pracodawca – pracownik. Przedstawiciele organizacji są wszędzie tam, gdzie dzieje się coś ważnego dla biznesu i pracodawców: podczas obrad sejmowych i senackich komisji, przy pracach decyzyjnych i doradczych gremiów różnych szczebli administracji państwowej oraz komitetów sterujących wykorzystywaniem funduszy Unii Europejskiej. Do celów Fundacji należy m. in.:

- wspieranie i inicjowanie działań na rzecz rozwoju społeczno-gospodarczego;
- promowanie i realizacja działalności naukowej, w tym edukacja biznesowa oraz upowszechnianie wiedzy ekonomicznej;
- wspieranie i promowanie rozwoju nauki, a także uczenia się przez całe życie;
- popularyzacja wiedzy w zakresie prowadzenia działalności gospodarczej i zarządzania;
- kształcenie oraz pozyskiwanie wykwalifikowanych pracowników zgodnie z potrzebami rynku pracy.

Organizacja angażuje się w dialog z Ministerstwem Edukacji Narodowej oraz współpracuje z organizacjami pracodawców i szkołami w celu dostosowania programów nauczania do realnych potrzeb pracodawców. Wspiera rozwój kształcenia dualnego. Bierze aktywny udział w pracach nad tworzeniem standardów kształcenia zawodowego oraz kwalifikacji zawodowych. Organizuje i promuje różne formy szkoleń i kursów zawodowych, które pomagają pracownikom i pracodawcom rozwijać swoje umiejętności. Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej współpracują z organizacjami branżowymi i pracodawcami w celu opracowywania i promowania zawodów oraz kwalifikacji, które odpowiadają na konkretne potrzeby różnych sektorów gospodarki. Biorą udział w konsultacjach dotyczących przepisów i polityk związanych z kształceniem zawodowym oraz kształtowaniem rynku pracy, mając na celu wpływ na legislację i politykę edukacyjną. Angażują się także w monitorowanie zapotrzebowania na konkretne zawody i kwalifikacje zawodowe. Podmiot realizuje swoje cele m.in. poprzez: organizowanie konferencji, wykładów, kursów, szkoleń, warsztatów, spotkań otwartych, debat oraz innych wydarzeń publicznych, a także prowadzenie

⁹ Podmiot ten powstał już w 1989 r., pod nazwą Konfederacja Pracodawców Polskich był obecny na polskiej scenie politycznej aż do 2011 r. Obecnie funkcjonuje pod szyldem Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej.

i wspieranie badań naukowych, przygotowywanie raportów, opinii, ekspertyz, tworzenie kampanii edukacyjnych, informacyjnych, promocyjnych oraz społecznych.

Rada Dyrektorów Szkół i Placówek Szkolnictwa Branżowego¹⁰

Rada jest organem, który zajmuje się kwestiami związanymi z kształceniem zawodowym i branżowym w Polsce. Do głównych zadań Rady należą:

1. inicjowanie i opiniowanie zmian w kształceniu zawodowym, w tym:
 - udział w tworzeniu rozwiązań organizacyjno-prawnych - organizowanie wstępnych konsultacji nowych rozwiązań w środowisku dyrektorów szkół i placówek prowadzących kształcenie zawodowe oraz współpracujących z nimi pracodawców;
 - wspieranie Ministra Edukacji i kuratorów oświaty w konsultowaniu proponowanych zmian w szkolnictwie branżowym.
2. organizowanie i wspieranie działań informacyjno-promocyjnych z zakresu kształcenia zawodowego w poszczególnych branżach, w szczególności w środowisku pracodawców.

Celem działalności Rady Dyrektorów Szkół i Placówek Szkolnictwa Branżowego jest podniesienie jakości kształcenia zawodowego, lepsze dopasowanie systemu edukacyjnego do wymagań rynku pracy oraz zapewnienie lepszych perspektyw zawodowych dla absolwentów szkół branżowych.

6.3. Regionalne podmioty z terenu województwa łódzkiego

Na terenie województwa łódzkiego działa wiele podmiotów, które odgrywają kluczową rolę w kształtowaniu oraz rozwijaniu systemu kształcenia zawodowego. Działalność tych podmiotów wspiera zarówno młodzież, jak i osoby dorosłe, przyczyniając się do podnoszenia kwalifikacji zawodowych i dostosowywania ich do zmieniających się wymagań rynku pracy. W gronie tych instytucji można wyróżnić podmioty z obszaru m.in. administracji rządowej i samorządowej, kształcenia, samorządu gospodarczego, instytucji rynku pracy, obszaru gospodarki. Najważniejszymi podmiotami regionalnymi, które bezpośrednio lub pośrednio wpływają na procesy związane z kształceniem zawodowym są:

- 1) Urząd Marszałkowski Województwa Łódzkiego,
- 2) Kuratorium Oświaty w Łodzi,

¹⁰ Została powołana na podstawie Zarządzenia Ministra Edukacji z dnia 15 maja 2024 r. w sprawie powołania Rady Dyrektorów Szkół i Placówek Szkolnictwa Branżowego.

- 3) Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi,
- 4) Powiatowe Urzędy Pracy,
- 5) Łódzka Wojewódzka Komenda OHP,
- 6) Izba Rzemieślnicza w Łodzi,
- 7) Łódzka Izba Przemysłowo-Handlowa,
- 8) Łódzka Agencja Rozwoju Regionalnego,
- 9) LODZistics Logistyczna Sieć Biznesowa Polski Centralnej,
- 10) Łódzki Klaster ICT,
- 11) Łódzka Specjalna Strefa Ekonomiczna, w tym Strefa Edukacji,
- 12) Business Centre Club (Loża Łódzka BCC),
- 13) Regionalny Związek Pracodawców Prywatnych Ziemi Łódzkiej,
- 14) Wojewódzka Rada Rynku Pracy w Łodzi,
- 15) Wojewódzka Rada Dialogu Społecznego Województwa Łódzkiego,
- 16) Wojewódzki Zespół Koordynacji,
- 17) Centra Rozwoju Edukacji Województwa Łódzkiego,
- 18) Łódzkie Centrum Doskonalenia Nauczycieli i Kształcenia Praktycznego,
- 19) Zespół Szkół i Placówek Oświatowych Nowoczesnych Technologii Województwa Łódzkiego w Łodzi,
- 20) Zakład Doskonalenia Zawodowego w Łodzi,
- 21) Organizacje pozarządowe.

Urząd Marszałkowski Województwa Łódzkiego

Urząd Marszałkowski Województwa Łódzkiego jest wojewódzką samorządową jednostką działającą w formie jednostki budżetowej. Samorząd Województwa jest odpowiedzialny za kształtowanie procesów rozwojowych oraz za określenie i realizację strategii rozwoju województwa. Pełni rolę inicjatora działań rozwojowych, tworzy warunki do realizacji wyznaczonych celów rozwojowych poprzez zapewnienie finansowania, określenie zakresu interwencji oraz przygotowanie odpowiedniej struktury zarządzania. Najważniejsze zadania samorządu województwa realizowane przez Urząd dotyczą między innymi edukacji publicznej, w tym szkolnictwa wyższego oraz przeciwdziałania bezrobociu i aktywizacji

lokalnego rynku pracy. Do zadań samorządu województwa w zakresie polityki rynku pracy¹¹ należą m. in.: określanie i koordynowanie regionalnej polityki rynku pracy i rozwoju zasobów ludzkich; podział środków Funduszu Pracy i realizacja zadań związanych z Krajowym Funduszem Szkoleniowym; opracowywanie badań i analiz rynku pracy; świadczenie poradnictwa zawodowego oraz jego koordynowanie w publicznych służbach zatrudnienia na terenie województwa; opracowywanie, gromadzenie, aktualizowanie i upowszechnianie informacji zawodowych na terenie województwa; współpraca na terenie województwa z powiatowymi urzędami pracy w zakresie organizacji szkoleń, przygotowania zawodowego dorosłych i staży; współdziałanie z właściwymi organami oświatowymi, szkołami i uczelniami w harmonizowaniu kształcenia i szkolenia zawodowego z potrzebami rynku pracy.

Samorząd województwa finansuje i wspiera projekty związane z kształceniem zawodowym, w tym organizację szkoleń, kursów zawodowych, a także programów dla osób dorosłych chcących podnieść swoje kwalifikacje lub zdobyć nowe umiejętności. Wspiera szkoły zawodowe, technika oraz placówki kształcenia branżowego poprzez finansowanie sprzętu, materiałów dydaktycznych, a także organizowanie praktyk zawodowych i staży dla uczniów, co pozwala na lepsze przygotowanie ich do pracy w konkretnych branżach. Monitoruje zmiany na rynku pracy i analizuje zapotrzebowanie na nowe kwalifikacje, aby odpowiednio dostosować ofertę kształcenia zawodowego w regionie, w tym poprzez wprowadzanie nowych kierunków nauczania oraz szkoleń zawodowych. Wspiera organizację doradztwa zawodowego oraz podejmuje działania mające na celu zacieśnienie współpracy między placówkami edukacyjnymi a pracodawcami.

Kuratorium Oświaty w Łodzi

Kuratorium Oświaty w Łodzi pełni istotną rolę w systemie edukacyjnym województwa łódzkiego, podejmując działania na rzecz jakości edukacji, wsparcia szkół i nauczycieli oraz koordynacji polityki oświatowej. Jako regionalny organ administracji rządowej, Kuratorium ma za zadanie zapewnić realizację polityki edukacyjnej państwa na poziomie wojewódzkim, a także wspierać rozwój edukacji w regionie. Jednostka zajmuje się analizowaniem potrzeb edukacyjnych w województwie w zakresie dostosowania oferty szkół do tych potrzeb,

¹¹ Zadania samorządu województwa w zakresie polityki rynku pracy reguluje art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. (Dz.U. z 2024 poz. 475 ze zm.)

a także planowaniem sieci szkół i placówek oświatowych oraz wspieraniem rozwoju infrastruktury edukacyjnej, w tym remontów i modernizacji budynków szkolnych. Do zakresu działania Kuratorium Oświaty należy w szczególności:

- prowadzenie spraw związanych ze sprawowaniem nadzoru pedagogicznego nad szkołami i placówkami publicznymi i niepublicznymi,
- przygotowywanie decyzji administracyjnych w sprawach dotyczących oświaty,
- współdziałanie z organami prowadzącymi szkoły i placówki publiczne w organizowaniu doskonalenia zawodowego nauczycieli.

Kuratorium Oświaty organizuje i nadzoruje przebieg egzaminów zewnętrznych, takich jak: egzaminy maturalne, ósmoklasistów i zawodowe. Ma za zadanie zapewnić prawidłowy przebieg egzaminów oraz organizować wsparcie dla uczniów przygotowujących się do egzaminów.

Celem nadzoru pedagogicznego jest monitorowanie jakości nauczania oraz efektywności wdrażania podstawy programowej, ocena jakości pracy nauczycieli i dyrektorów szkół, a także organizowanie wizytacji i kontroli, które pomagają w utrzymaniu wysokich standardów edukacyjnych.

Kuratorium oferuje ponadto różnorodne formy wsparcia dla nauczycieli i dyrektorów, w tym: organizowanie szkoleń i kursów doskonalących dla nauczycieli czy udzielanie pomocy w zakresie awansu zawodowego nauczycieli oraz doradztwa w zakresie kariery zawodowej.

Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi (WUP)

Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi, będący jednostką organizacyjną samorządu województwa realizuje działania na rzecz promocji zatrudnienia i rozwoju rynku pracy w regionie.

Działalność WUP w Łodzi odgrywa ważną rolę w rozwoju kształcenia zawodowego na terenie województwa. Podejmowane działania koncentrują się na wspieraniu rozwoju kompetencji zawodowych, dostosowywaniu oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy oraz współpracy z pracodawcami i szkołami. WUP współpracuje z firmami i przedsiębiorstwami w celu rozpoznania potrzeb rynku pracy i dostosowania programów kształcenia zawodowego do zmieniających się wymagań. Urząd organizuje kursy oraz szkolenia zawodowe mające prowadzić do podniesienia kwalifikacji osób dorosłych, a także osób poszukujących pracy. WUP prowadzi programy dedykowane osobom bezrobotnym, w tym osobom

z niepełnosprawnościami, aby pomóc im w zdobyciu nowych umiejętności zawodowych i powrocie na rynek pracy. Realizowane są także badania i analizy dotyczące zapotrzebowania na konkretne zawody w regionie, dzięki czemu możliwe jest rekomendowanie odpowiednich kierunków kształcenia zawodowego. Działania te pomagają młodym ludziom i dorosłym lepiej zaplanować ścieżki kariery. Istotnym elementem działalności WUP jest świadczenie poradnictwa zawodowego. Polega ono m. in. na udzielaniu bezrobotnym i poszukującym pracy pomocy w wyborze odpowiedniego zawodu i miejsca zatrudnienia. Pomoc jest kierowana również do pracodawców - polega ona na wspieraniu rozwoju zawodowego pracodawcy i jego pracowników poprzez udzielanie porad zawodowych. WUP organizuje ponadto targi pracy, które mają na celu wspieranie osób poszukujących pracy, umożliwiając im bezpośredni kontakt z pracodawcami.

W strukturze organizacyjnej WUP w Łodzi funkcjonuje Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej (CliPKZ) - wyspecjalizowana komórka organizacyjna świadcząca usługi w zakresie informacji i poradnictwa zawodowego. Oddziały Centrum znajdują się w Piotrkowie Trybunalskim, Sieradzu i Skierniewicach.

Do zadań CliPKZ należy m. in.: wspomaganie powiatowych urzędów pracy w prowadzeniu poradnictwa zawodowego na rzecz bezrobotnych i poszukujących pracy; opracowywanie i upowszechnianie informacji zawodowych; aktualizacja i upowszechnianie informacji zawodowych (we współpracy z akademickimi biurami karier), a także świadczenie poradnictwa zawodowego na rzecz pracodawców oraz ich pracowników.

W strukturach Wojewódzkiego Urzędu Pracy kluczową rolę w realizacji działań na rzecz rynku pracy pełni również Wydział Rynku Pracy, który zajmuje się zarządzaniem i koordynowaniem działań związanych z aktywizowaniem osób bezrobotnych, poprawą sytuacji na rynku pracy i współpracą z pracodawcami w regionie. Inne zadania obejmują przede wszystkim określanie i koordynowanie regionalnej polityki rynku pracy przez przygotowanie i realizację Regionalnego Planu Działań na Rzecz Zatrudnienia, a także prowadzenie dialogu społecznego w zakresie polityki zatrudnienia oraz kształcenia ustawicznego pracowników i poszukujących pracy.

Istotną rolę pełni także Regionalne Obserwatorium Rynku Pracy w Łodzi, będące komórką organizacyjną, której zadaniem jest monitorowanie sytuacji na rynku pracy w regionie łódzkim. Jego rola polega na zbieraniu danych o zatrudnieniu, bezrobociu, ofertach pracy

oraz prognozowaniu zapotrzebowania na zawody; tworzeniu raportów i opracowań dotyczących rynku pracy, które pomagają w podejmowaniu decyzji politycznych, edukacyjnych i zawodowych na poziomie regionalnym, a także publikacji wyników badań i analiz.

Powiatowe Urzędy Pracy (PUP)

Powiatowe Urzędy Pracy pełnią ważną rolę w obszarze edukacji, zwłaszcza w kontekście kształcenia zawodowego, doradztwa zawodowego, wsparcia osób poszukujących pracy oraz wspierania integracji edukacji i rynku pracy. PUP świadczą usługi dla osób bezrobotnych, poszukujących pracy oraz pracodawców z obszaru danego powiatu. Osobom bezrobotnym zarejestrowanym w Powiatowym Urzędzie Pracy oferowany jest dostęp do ofert pracy, a także wsparcie w formie zasiłków, staży, bonów na zasiedlenie i środków na uruchomienie własnej działalności gospodarczej. Osoby bezrobotne mogą też liczyć na indywidualne formy wsparcia w postaci sfinansowania kosztów szkoleń oraz egzaminów, pozwalających na zdobycie dodatkowych kwalifikacji oraz studiów podyplomowych.

PUP oferują także pomoc pracodawcom. Polega ona na wsparciu w poszukiwaniu pracowników, refundacji kosztów zatrudnienia w postaci prac interwencyjnych, doposażeniu lub wyposażeniu stanowiska pracy, a także dofinansowaniu studiów podyplomowych, kursów i egzaminów ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego.

Jednostki zapewniają doradztwo zawodowe dla uczniów, studentów i osób dorosłych. Organizowane są spotkania w szkołach średnich, gdzie młodzież może poznać różne zawody oraz wymagania rynku pracy. W przypadku osób dorosłych możliwe jest skorzystanie z porad dotyczących zmiany kariery zawodowej, rozwoju umiejętności i zdobywania nowych kwalifikacji. PUP organizują różne projekty edukacyjne i aktywizacyjne, a także staże i praktyki zawodowe pozwalające młodym ludziom zdobywać doświadczenie zawodowe w różnych branżach. PUP pełnią istotną rolę w obszarze kształcenia zawodowego, oferując różnorodne formy wsparcia.

Łódzka Wojewódzka Komenda OHP

Ochotnicze Hufce Pracy są państwową jednostką wyspecjalizowaną w działaniach na rzecz młodzieży, w szczególności młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym, doświadczonej niepowodzeniami szkolnymi lub innymi trudnymi sytuacjami życiowymi oraz bezrobotnych w wieku 15-25 lat. Jako instytucja rynku pracy, realizują kompleksową działalność w zakresie rynku pracy, w ramach której świadczone są bezpłatne usługi w następujących formach: pośrednictwo pracy, poradnictwo zawodowe i informacja zawodowa, warsztaty aktywnego poszukiwania pracy, organizacja szkoleń, programy rynku pracy.

OHP stwarzają młodzieży warunki do uzupełnienia wykształcenia, zdobycia kwalifikacji zawodowych oraz rozwiązania problemów psychospołecznych, wychowawczych, socjalnych, tak aby mogła ona uzyskać zatrudnienie oraz samodzielnie funkcjonować w życiu społecznym i na rynku pracy. Nauka w OHP umożliwia m.in. zdobycie dodatkowych umiejętności zawodowych, podwyższenie kwalifikacji, przekwalifikowanie; uzyskanie zaświadczenia potwierdzającego nabyte kwalifikacje zawodowe; objęcie poradnictwem edukacyjno-zawodowym i przygotowaniem do aktywnego poruszania się na rynku pracy. OHP wspierają system kształcenia i szkolenia zawodowego. Mają na celu wsparcie i przygotowanie młodego człowieka w zakresie wychowania, kształcenia oraz wprowadzania go na rynek pracy.

Ochotnicze Hufce Pracy realizują na terenie województwa łódzkiego wiele inicjatyw związanych z obszarem edukacji, takich jak:

- projekty, w tym m. in.:
 - projekt pn. „Viva España czyli szansa na dobrą zmianę”, którego celem jest podniesienie kompetencji i kwalifikacji młodych ludzi wchodzących na rynek pracy w ramach zagranicznych praktyk zawodowych;
 - projekt „Smaki Portugalii”, którego celem jest wymiana kulturowa oraz zdobycie przygotowania zawodowego poprzez spotkania kulinarne i wspólne gotowanie w Portugalii;
- konkursy, umożliwiające sprawdzenie wiedzy w wybranych dziedzinach, w tym m. in.
 - „Handlowiec Roku 2024” będący okazją do sprawdzenia swojej wiedzy przed przystąpieniem do egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe w zawodzie HAN.01 Prowadzenie sprzedaży;

- „Sprawny w zawodzie 2024”, stanowiący wojewódzki etap konkursu w kategoriach mechanik pojazdów samochodowych oraz w zakresie znajomości zasad bezpieczeństwa i higieny pracy z elementami prawa pracy;
- „Absolwent Roku OHP-2024”;
- Kursy, umożliwiające zdobycie dodatkowych kwalifikacji, w tym m. in.:
 - kurs „Kosmetyczka z elementami wizażu i stylizacji paznokci”;
 - kurs „Techniki sprzedaży z obsługą kasy fiskalnej i terminali płatniczych”.

Izba Rzemieślnicza w Łodzi

Izba Rzemieślnicza w Łodzi jest społeczno-zawodową organizacją samorządu gospodarczego rzemiosła i małej przedsiębiorczości oraz organizacją pracodawców. Zgodnie ze statutem organizacji, Izba jest wojewódzką strukturą Związku Rzemiosła Polskiego. Izba posiada osobowość prawną i jest dobrowolnym członkiem Związku Rzemiosła Polskiego.

Podstawowym celem działalności Izby Rzemieślniczej w Łodzi jest zapewnienie zrzeszonym w niej członkom pomocy w realizacji zadań, rozwijanie działalności gospodarczej, społeczno-zawodowej i kulturalnej rzemiosła i małej przedsiębiorczości, udzielanie im wszechstronnej pomocy i ochrony prawnej, reprezentowanie interesów rzemiosła i małej przedsiębiorczości w kraju i za granicą oraz przeprowadzanie egzaminów kwalifikacyjnych.

Izbie Rzemieślniczej w Łodzi podlega 26 cechów rzemieślniczych i jedna spółdzielnia rzemieślnicza. W kontekście kształcenia zawodowego, do celów Izby należy przede wszystkim podnoszenie kwalifikacji zawodowych rzemieślników poprzez prowadzenie działalności oświatowej. Zajmuje się ona przeprowadzaniem egzaminów kwalifikacyjnych, czeladniczych, mistrzowskich i sprawdzających; powoływaniem komisji egzaminacyjnych przeprowadzających te egzaminy; udzielaniem pomocy i instruktażu członkom w zakresie szkolenia uczniów w zakładach rzemieślniczych oraz współpracą z organami administracji państwowej i samorządu terytorialnego w zakresie szkolenia w szkołach ponadgimnazjalnych i ośrodkach szkolenia zawodowego. Na terenie województwa łódzkiego funkcjonują dwie szkoły prowadzone przez organizacje rzemieślnicze: Rzemieślnicza Szkoła Branżowa I Stopnia w Rawie Mazowieckiej oraz Branżowa Szkoła Rzemiosła I Stopnia w Łodzi. Poza tym Izba jest organem prowadzącym Rzemieślnicze Centrum Szkolenia Zawodowego.

Realizacja celów statutowych organizacji odbywa się poprzez prowadzenie ośrodków szkolnych i szkoleniowych, jak również organizowanie współpracy z zagranicą oraz poprzez podejmowanie innych przedsięwzięć organizacyjnych zgodnie z przepisami prawa.

Łódzka Izba Przemysłowo-Handlowa (ŁIPH)

Łódzka Izba Przemysłowo-Handlowa¹² to organizacja gospodarcza, która odgrywa istotną rolę w promowaniu przedsiębiorczości oraz wspieraniu edukacji zawodowej i rozwoju kadr w regionie łódzkim. Współpracując z organami oświatowymi, ŁIPH angażuje się w działania mające na celu rozwój kształcenia zawodowego, naukę zawodu w zakładach pracy oraz doskonalenie zawodowe pracowników. Izba może prowadzić działalność gospodarczą m.in. w zakresie działalności wspomagającej edukację czy pozaszkolnych form edukacji.

Zgodnie z art. 5 ustawy z dnia 30 maja 1989 r. o izbach gospodarczych, do celów działalności izby należy popieranie, we współpracy z właściwymi organami oświatowymi, rozwoju kształcenia zawodowego, wspieranie nauki zawodu w zakładach pracy oraz doskonalenia zawodowego pracowników. Cele te znajdują odzwierciedlenie w statucie ŁIPH. Zgodnie z dokumentem, w zakres działania Izby wchodzi m.in.: prowadzenie działalności promocyjnej na rzecz zrzeszonych w Izbie podmiotów oraz pomoc w nawiązywaniu kontaktów z partnerami w kraju i zagranicą (wydawnictwa, misje, wystawy, targi, itp.); prowadzenie działalności szkoleniowej wspomagającej aktywizację zawodową pracowników i przedsiębiorców; podejmowanie działań w zakresie promocji zatrudnienia, aktywności zawodowej, a także wspieranie rozwoju przedsiębiorczości.

W kontekście kształcenia zawodowego, ŁIPH organizuje szkolenia, kursy oraz warsztaty dla pracowników firm; współpracuje z firmami w regionie, organizując staże i praktyki; współpracuje ze szkołami zawodowymi, technikami oraz uczelniami wyższymi partycypując w tworzeniu programów nauczania; organizuje wydarzenia, które umożliwiają wymianę wiedzy i doświadczeń pomiędzy przedstawicielami różnych sektorów gospodarki.

ŁIPH prowadzi obecnie kilka interesujących projektów tj. np. Akademia HR – doskonalenie kompetencji kadry zarządzającej zasobami ludzkimi. Celem projektu jest przygotowanie przedsiębiorców do wprowadzania i zarządzania zmianami w przedsiębiorstwie związanymi

¹² Jest to izba działająca w oparciu o przepisy ustawy z dnia 30 maja 1989 r. o izbach gospodarczych (Dz.U. z 2019 r. poz. 579) oraz ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz.U. z 2022 r. poz. 97).

ze zmianami na rynku pracy, takimi jak starzenie się społeczeństwa czy zróżnicowanie sposobu świadczenia pracy, w oparciu o usługi dostępne w Bazie Usług Rozwojowych.¹³ Kolejnym projektem jest *Guided Professional Skills @VET*, w ramach którego ŁIPH podjęła współpracę z instytucjami z Niemiec, Rumunii, Portugalii i Ukrainy. Jego realizacja ma przyczynić się do opracowania i wdrożenia innowacyjnej koncepcji nauczania i szkolenia w ramach kształcenia zawodowego, która jednocześnie obejmuje wykorzystanie innowacyjnych metod i koncepcji pedagogicznych, a także wykorzystanie narzędzi cyfrowych.¹⁴

Łódzka Agencja Rozwoju Regionalnego (ŁARR)

Łódzka Agencja Rozwoju Regionalnego jest instytucją otoczenia biznesu, której celem jest wspieranie przedsiębiorców i jednostek samorządu terytorialnego w województwie łódzkim. Świadczy swoim klientom usługi obejmujące m.in.: przygotowywanie wniosków aplikacyjnych o fundusze na rozwój działalności przedsiębiorstw; opracowywanie dokumentów strategicznych dla jednostek samorządu terytorialnego; wsparcie w zakresie eksportu/ importu; organizację misji gospodarczych; fundusze pożyczkowe dla mikro, małych i średnich przedsiębiorstw. Agencja od 30 lat świadczy specjalistyczne usługi doradcze obejmujące consulting finansowy, doradztwo prawne i biznesowe, budowanie strategii rozwoju firmy oraz pomoc w zdobywaniu funduszy unijnych.

Przykładem działań prowadzonych przez ŁARR w obszarze kształcenia zawodowego jest organizowanie i wspieranie projektów mających na celu rozwój kwalifikacji zawodowych mieszkańców regionu, w tym poprzez dofinansowanie szkoleń zawodowych, kursów i warsztatów. Projekty te często skierowane są do osób bezrobotnych, młodych ludzi oraz pracowników firm, oferując im możliwość podniesienia kwalifikacji i zdobycia nowych umiejętności. Agencja organizuje szkolenia dostosowane do potrzeb rynku pracy, w tym w obszarach takich jak przedsiębiorczość, nowoczesne technologie, zarządzanie, marketing czy umiejętności twarde. Współpracuje z lokalnymi przedsiębiorstwami w celu identyfikacji ich potrzeb w zakresie kształcenia zawodowego i dostosowywania ofert edukacyjnych.

¹³ <https://psfoperator.eu/ahr> - dostęp 27.11.2024

¹⁴ <https://izba.lodz.pl/guided-professional-skills-vet-6651> - dostęp 27.11.2024

ŁARR jest członkiem klastra *LODZistics - Logistyczna Sieć Biznesowa Polski Centralnej* oraz Łódzkiego Klastra ICT.

LODZistics - Logistyczna Sieć Biznesowa Polski Centralnej

Klaster powołany został w 2016 roku jako oddolna inicjatywa pracodawców, formalnie funkcjonuje jako związek pracodawców. Zrzesza podmioty związane z branżą TSL – Transport, Spedycja, Logistyka. Skupia duże międzynarodowe podmioty, mikro, małe i średnie firmy oraz uczelnie i jednostki otoczenia biznesu. Organizacja ma na celu zacieśnianie współpracy między członkami, budowanie współpracy dla łączenia potencjałów oraz wdrażania nowoczesnych rozwiązań transportowych.

Klaster stanowi platformę służącą integracji działań, wymianie informacji, wspieraniu innowacyjności, realizacji projektów naukowo-badawczych czy pozyskiwaniu środków na projekty, wdrożenia, doradztwo, programy szkoleniowe. Jego zadaniem jest tworzenie warunków skutecznego transferu wiedzy i technologii pomiędzy nauką a praktyką gospodarczą w logistyce. Co istotne, obecność w klastrze jednostek naukowo-badawczych oraz praktyków biznesu pozwala na zacieśnienie współpracy w zakresie programów kształcenia przyszłych kadr zasilających sektor TSL. Jako reprezentant sektora i ciało opiniotwórcze, klaster organizuje i współorganizuje eventy mające na celu promocję regionu oraz przekazanie wiedzy i trendów związanych z logistyką. Korzyścią z uczestnictwa w klastrze jest łatwiejszy dostęp do potencjalnych pracowników. Pozyskanie najzdolniejszych przyszłych pracowników możliwe jest dzięki zaangażowaniu w praktyki studenckie i uczniowskie. Dodatkowym atutem jest możliwość wpływania na proces kształcenia, tak by był dopasowany do potrzeb sektora w możliwie najlepszy sposób. W ramach klastra działają aktywnie uczelnie wyższe z regionu oraz jednostki kształcące na poziomie średnim. Za ukierunkowanie programów kształcenia i zakresów praktyk na rzeczywiste potrzeby rynku pracy odpowiedzialni są eksperci – dydaktycy i praktycy z biznesu. Przygotowanie zawodowe nauczycieli oraz programu praktyk zgodne z najnowszymi zmianami technologicznymi umożliwi realne oddziaływanie na proces zdobywania kompetencji potrzebnych na rynku pracy. Obecność w klastrze to bezpośredni kontakt z czołowymi uczelniami regionu. Pracodawcy mają możliwość bezpośredniego dotarcia do uczniów i studentów kierunków logistycznych.

Łódzki Klaster ICT

Klaster powstał w 2012 roku z inicjatywy Politechniki Łódzkiej. Skupia ponad 40 podmiotów. Mowa tu o przedsiębiorstwach branży ICT, instytucjach otoczenia biznesu oraz łódzkich szkołach wyższych. Działalność w ramach klastra polega na integracji środowiska podmiotów branży informatycznej, telekomunikacyjnej i elektronicznej, budowaniu świadomości w zakresie możliwości kształcenia i pracy, a także rozwoju rynku pracy w obszarze ICT, wspieraniu przedsiębiorczości czy kształceniu kadr dla branży informatycznej, telekomunikacyjnej i elektronicznej. W jego strukturze funkcjonują zespoły zadaniowe: ds. kształcenia, ds. projektów i promocji, ds. współpracy biznesowej.

Łódzki Klaster ICT wspiera rozwój kształcenia przyszłych specjalistów. Podejmowane są w tym obszarze takie działania jak przeglądy programów studiów pod kątem dostosowania ich do potrzeb ICT, opracowywanie profili stanowiskowych poszukiwanych przez firmy specjalistów, hospitacje zajęć prowadzonych na uczelniach, a także unikatowy w skali kraju program rekomendacji przedmiotów. Współpraca wydziałów uczelni z przedsiębiorstwami z klastra przyczynia się do lepszego dostosowania oferty edukacyjnej uczelni do potrzeb rynku pracy.

Łódzki Klaster ICT jest organizatorem największych wydarzeń poświęconych branży IT w regionie, np. Łódzkich Dni Informatyki, cyklu „Join IT in Łódź, debat technologicznych „Trendy I(T) Rewolucje, a także współorganizatorem wydarzeń o charakterze gospodarczym m.in. w ramach Europejskiego Forum Gospodarczego. Klaster współpracuje z administracją rządową, samorządową (przedstawicielami Urzędu Marszałkowskiego Województwa Łódzkiego w Łodzi oraz Urzędu Miasta Łodzi) w zakresie rozwoju potencjału branży ICT w obszarze kreowania rynku pracy, inwestycji oraz rozwoju gospodarczego regionu. Korzyścią z obecności w Łódzkim Kłastrze ICT jest m.in. łatwiejszy dostęp do potencjalnych pracowników – studentów i absolwentów największych uczelni w regionie łódzkim. Skupia on bowiem trzy największe w regionie szkoły wyższe kształcące informatyków: Politechnikę Łódzką, Uniwersytet Łódzki oraz Społeczną Akademię Nauk.

Łódzka Specjalna Strefa Ekonomiczna (ŁSSE), w tym Strefa Edukacji

Łódzka Specjalna Strefa Ekonomiczna powstała w 1997 roku. Podmiot wspiera innowacyjny rozwój, kompetencje i współpracę partnerską łącząc zamiłowanie do technologii z historią

industrialnej Łodzi. ŁSSE oferuje usługi dla biznesu między innymi w postaci finansowania rozwoju kompetencji pracowników MŚP (program Strefa RozwoYou), networkingu, specjalistycznej edukacji technicznej w Technikum Automatyki i Robotyki czy szerokiej oferty szkoleniowej Strefy Edukacji będącej spółką powstałą dzięki ŁSSE oraz takim inwestorom jak Miele Technika Sp. z o.o., Ceramika Tubądzin Sp. z o.o. oraz Delia Cosmetics Sp. z o.o. ŁSSE angażuje się ponadto w działalność lokalnych klastrów. Jest wieloletnim członkiem *LODZistics - Logistyczna Sieć Biznesowa Polski Centralnej* oraz Łódzkiego Klastra ICT.

Łódzka Specjalna Strefa Ekonomiczna jest instytucją, której przedmiotem działalności jest m.in. działalność wspomagająca edukację oraz związana z wyszukiwaniem miejsc pracy i pozyskiwaniem pracowników. Zgodnie ze Strategią Rozwoju Łódzkiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej 2021-2026, jednym z najistotniejszych zadań Strefy pozostaje wsparcie rozwoju edukacji na poziomie zawodowym i rozwijanie współpracy z uczelniami. Akcentuje się tutaj znaczenie dopasowania kierunków kształcenia do potrzeb pracodawców, wskazując, że jest to warunek konieczny do stabilnego wzrostu firm i planowania nowych inwestycji. ŁSSE działa aktywnie w obszarze promocji edukacji, ze szczególnym uwzględnieniem szkolnictwa zawodowego i dostosowywania kwalifikacji oraz umiejętności przyszłych, a także obecnych pracowników firm działających na terenie Strefy. Szczególnie eksponuje się tutaj znaczenie kapitału ludzkiego jako jednego z najważniejszych czynników wpływających na atrakcyjność oferty Strefy.

W ramach Celu Strategicznego I „Aktywne wsparcie rozwoju przedsiębiorczości i innowacyjności” w obszarze działania ŁSSE sformułowano 5 celów szczegółowych. Szczególnie istotny jest cel szczegółowy I.3 „Wsparcie rozwoju edukacji dla biznesu oraz tworzenie sieci powiązań”. Realizacja tego celu ma polegać na nawiązywaniu trwałych relacji na linii nauka-biznes, aby wspierać szkolnictwo na poziomie zawodowym i wyższym. Szczególnie istotne jest tutaj umożliwienie dopasowania oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy oraz transfer technologii pomiędzy firmami i uczelniami. Rolą ŁSSE jest w tym przypadku zachęcanie przedsiębiorców i placówek oświatowych do współtworzenia oferty edukacyjnej na fundamencie wzajemnej otwartości i zaufania. W realizacji celu ma pomóc nawiązywanie i rozwój relacji z instytucjami otoczenia biznesu. Działania podejmowane przez ŁSSE, poza dostarczeniem inwestorom kompleksowej informacji o zasobach i kierunkach

kształcenia, mają przynieść zaproponowanie wspólnych inicjatyw spajających świat edukacji i biznesu, które wzmocnią wzajemne zaufanie.

Łódzka Specjalna Strefa Ekonomiczna wraz z inwestorami: Miele Technika Sp. z o.o., Ceramika Tubądzin Sp. z o.o. oraz Delia Cosmetics Sp. z o.o. powołała w 2018 roku **Strefę Edukacji** będącą spółką powstałą w odpowiedzi na rosnące wśród inwestorów zapotrzebowanie na wykwalifikowaną kadrę. To inicjatywa, która wspiera rozwój edukacji i kształcenia zawodowego w regionie, poprzez współpracę z instytucjami edukacyjnymi, przedsiębiorstwami oraz organizacjami. Jej głównym celem jest tworzenie i rozwijanie warunków dla efektywnego kształcenia i szkolenia młodzieży oraz dorosłych, szczególnie w kontekście potrzeb rynku pracy i rozwoju nowych technologii.

Działalność Strefy Edukacji koncentruje się na organizacji szkoleń, doradztwa i audytów, a także seminariów i konferencji, a także prowadzeniu jedyne w Polsce Technikum Automatyki i Robotyki. Jego działalność rozpoczęła się z dniem 1 września 2019 r. Jest to pierwsza w Polsce placówka kształcąca na kierunkach automatyka i robotyka na poziomie średnim zawodowym. Strefa Edukacji współpracuje z Politechniką Łódzką. Ministerstwo Edukacji Narodowej nadało jej uprawnienia szkoły publicznej i uznało za eksperymentalną. Daje to szansę uczniom na międzynarodową karierę. Wszystkie zdobyte przez nich certyfikaty, szkolenia, dyplomy są uznawane przez ministerstwo i honorowane na arenie międzynarodowej.

Strefa Edukacji rozwija z powodzeniem obszar wsparcia szkoleniowego dla wszystkich zainteresowanych poszerzeniem swojej wiedzy w zakresie marketingu on-line, ochrony danych osobowych, przekształcenia działalności gospodarczej czy cyberbezpieczeństwa. Jednostka doradza w różnych aspektach prawnych i podatkowych, a także przeprowadza audyty dla szkół i innych placówek oświatowych. Umożliwia rozliczenie szkoleń w ramach bonów rozwojowych.¹⁵

Warto wspomnieć, że Strefa Edukacji prowadziła projekt pn. „Kwalifikacje dla Przemysłu 4.0.”, którego celem głównym była poprawa zdolności do zatrudnienia 80 uczniów Technikum Automatyki i Robotyki w Łodzi poprzez realizację dodatkowych specjalistycznych zajęć edukacyjnych, zdobycie dodatkowych kompetencji i kwalifikacji zwiększających szanse

¹⁵ <https://strefa.io/o-strefie/#o-strefie-tab-2> - dostęp: 7.11.2024

na rynku pracy w powiązaniu z otoczeniem społeczno-gospodarczym. Strefa Edukacji jest również pomysłodawcą i współorganizatorem Festiwalu Zawodów Technicznych organizowanego przez ŁSSE wraz z Łódzkim Centrum Doskonalenia Nauczycieli i Kształcenia Praktycznego oraz inwestorami ŁSSE dla uczniów klas ósmych szkół podstawowych.

Business Centre Club (Loża Łódzka BCC)

Business Centre Club to prestiżowy klub biznesu dla przedsiębiorców i największa w kraju ustawowa organizacja indywidualnych pracodawców. BCC prowadzi aktywny lobbing gospodarczy na rzecz obrony interesów polskich przedsiębiorców, rozwoju gospodarki wolnorynkowej, tworzenia dobrego prawa. W klubie działają również Branżowe Komisje BCC, wypracowujące wspólne stanowisko członków klubu z danej gałęzi gospodarki. Business Centre Club jako klub przedsiębiorców reprezentuje interesy pracodawców w Radzie Dialogu Społecznego i uczestniczy w najważniejszych sprawach społecznych i gospodarczych kraju: bierze udział w pracach nad projektem ustawy budżetowej, negocjuje z przedstawicielami związków zawodowych ponadzakładowe układy zbiorowe pracy, opiniuje akty prawne i ich projekty. Organizacja stanowi forum współdziałania i dyskusji nad problemami gospodarki i jej otoczenia. Jest miejscem nawiązywania kontaktów zawodowych oraz kształtowania opinii środowiska.

Inicjatywą stworzoną przez BCC, mającą na celu rozwój kompetencji zawodowych, menedżerskich i przedsiębiorczych jest BCC Academy - autorski projekt szkoleniowy stanowiący nowoczesną odpowiedź na potrzeby polskich przedsiębiorców zrzeszonych w Klubie, związane z edukacją i samorozwojem. Celem jest umożliwienie zdobywania aktualnej i wartościowej wiedzy w wygodny i bezpieczny sposób. BCC Academy to przede wszystkim webinaria, e-szkolenia oraz interaktywne warsztaty z ekspertami. Tematami spotkań BCC Academy są zagadnienia z kluczowych dla przedsiębiorców i kadry zarządzającej obszarów: prawa pracy, podatków, rachunkowości, HR, e - commerce, nowoczesnego zarządzania, technologii i AI oraz cyberbezpieczeństwa.

Działania Loży Regionalnej, w tym Łódzkiej, są nakierowane na pogłębianie integracji przedsiębiorców w regionie w celu wzmocnienia ich siły społecznej, nawiązywania kontaktów gospodarczych, wzajemnej pomocy oraz stworzenie ośrodka opinotwórczego i inicjującego wobec władz lokalnych, a także współpracę z przedstawicielami innych

środowisk dla rozwiązań służących rozwojowi regionu. Podstawowym przesłaniem Łoży Regionalnej jest partnerstwo dla państwowej i samorządowej władzy lokalnej, współdecydujące o rozwoju regionu i regionalnych warunkach przedsiębiorczości. Członkowie Łoży uczestniczą w gremiach ustanowionych przez władze lokalne oraz sami są inicjatorami spotkań i dyskusji z regionalnymi decydentami. Przedstawiciel Business Centre Club jest członkiem Wojewódzkiej Rady Rynku Pracy w Łodzi w kadencji 2023-2027.

Regionalny Związek Pracodawców Prywatnych Ziemi Łódzkiej

Regionalny Związek Pracodawców Prywatnych Ziemi Łódzkiej jest organizacją, która w sposób przejrzysty, zgodny z obowiązującymi przepisami prawa, a przede wszystkim skuteczny zabiega o interesy przedsiębiorstw z terenu województwa łódzkiego, szczególnie firm prywatnych. Jest członkiem Konfederacji Lewiatan.

Związek angażuje się w działania edukacyjne, które mają na celu wspieranie rozwoju zawodowego oraz podnoszenie kompetencji zarówno przedsiębiorców, jak i ich pracowników. Działania z obszaru edukacji, w które jest zaangażowany Związek, obejmują m. in. organizację szkoleń i warsztatów podnoszących kwalifikacje dla przedsiębiorców oraz ich pracowników. Związek organizuje wydarzenia, takie jak konferencje i seminaria, w których uczestniczą eksperci, przedstawiciele instytucji rządowych oraz praktycy biznesowi. Tematyka tych wydarzeń dotyczy m.in. aktualnych trendów rynkowych, innowacji, zmian w przepisach prawnych, a także najlepszych praktyk w zarządzaniu przedsiębiorstwem. Związek podejmuje również działania, które mają na celu promowanie postaw przedsiębiorczych wśród młodych ludzi. Bierze aktywny udział w tworzeniu i aktualizowaniu programów kształcenia zawodowego, aby odpowiadały one na zmieniające się wymagania rynku pracy. Wspiera szkoły i pracodawców w organizowaniu takich programów edukacyjnych, które oferują młodym ludziom praktyczne umiejętności, które są bezpośrednio powiązane z wymaganiami pracodawców. Współpracuje z branżowymi organizacjami, takimi jak izby rzemieślnicze, czy branżowe stowarzyszenia, w celu wspólnego promowania i organizowania szkoleń zawodowych.

Dzięki tym działaniom, Regionalny Związek Pracodawców Prywatnych Ziemi Łódzkiej przyczynia się do podnoszenia kompetencji zawodowych oraz wspiera rozwój przedsiębiorczości, co ma kluczowe znaczenie dla rozwoju gospodarczego regionu.

Wojewódzka Rada Rynku Pracy w Łodzi (WRRP)

Wojewódzka Rada Rynku Pracy jest organem opiniodawczo-doradczym marszałka województwa w sprawach polityki rynku pracy¹⁶. Zakres działania Wojewódzkich Rad Rynku Pracy dotyczy m.in.: inspirowania przedsięwzięć zmierzających do pełnego i produktywnego zatrudnienia w województwie oraz współpracy z Wojewódzkimi Radami Dialogu Społecznego, w szczególności w zakresie inicjowania programów i partnerstwa na rzecz wzrostu zatrudnienia i rozwoju rynku pracy. Wojewódzka Rada Rynku Pracy w Łodzi ma za zadanie analizować różne aspekty rynku pracy w województwie. Jednym z aspektów jej działalności jest wydawanie opinii o zasadności kształcenia w określonych zawodach zgodnie z potrzebami rynku pracy, po zapoznaniu się z prognozą zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym i wojewódzkim rynku pracy. Opinia o zasadności kształcenia w danym zawodzie zgodnie z potrzebami rynku pracy jest wydawana na okres 5 lat. W przypadku wydawania takiej opinii, marszałek województwa zaprasza do udziału w posiedzeniu WRRP:

- przedstawiciela pracodawców, organizacji pracodawców, samorządu gospodarczego, innej organizacji gospodarczej, stowarzyszenia lub samorządu zawodowego, lub sektorowej rady do spraw kompetencji, właściwych dla opiniowanego zawodu,
- dyrektora szkoły występującego o wydanie opinii,
- przedstawiciela organu prowadzącego szkołę, której dyrektor wystąpił o wydanie opinii,
- przedstawiciela kuratora oświaty,
- przedstawiciela właściwej miejscowo powiatowej rady rynku pracy ze względu na siedzibę szkoły, która wystąpiła o wydanie opinii.

Wojewódzka Rada Rynku Pracy w Łodzi zajmuje się ponadto promowaniem kształcenia zawodowego poprzez wspieranie rozwoju zawodów deficytowych i organizowanie wydarzeń edukacyjnych.

¹⁶ Jej status prawny reguluje art. 22 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 20 kwietnia 2004 r. (Dz.U. z 2024 r. poz. 475 ze zm.).

Wojewódzka Rada Dialogu Społecznego Województwa Łódzkiego (WRDS)

Wojewódzkie Rady Dialogu Społecznego są regionalnymi instytucjami dialogu społecznego w Polsce. W skład Wojewódzkiej Rady Dialogu Społecznego Województwa Łódzkiego wchodzi:

- Marszałek Województwa Łódzkiego oraz dwie wskazane przez niego osoby spośród przedstawicieli innych jednostek samorządu terytorialnego albo organizacji zrzeszających samorządy - jako przedstawiciele strony samorządowej;
- przedstawiciele reprezentatywnych organizacji związkowych, jako przedstawiciele pracowników;
- przedstawiciele reprezentatywnych organizacji pracodawców, jak przedstawiciele strony pracodawców;
- Wojewoda Łódzki oraz dwie wskazane przez niego osoby, jako przedstawiciele strony rządowej.

Wojewódzka Rada Dialogu Społecznego Województwa Łódzkiego prowadzi różnorodne działania na rzecz edukacji, które mają na celu poprawę jakości kształcenia, lepsze dopasowanie systemu edukacyjnego do potrzeb rynku pracy oraz wspieranie rozwoju kompetencji zawodowych. Działania te są realizowane poprzez współpracę między pracodawcami, organizacjami związkowymi, administracją publiczną oraz innymi interesariuszami. Celem jest zapewnienie spójności między kształceniem a rzeczywistymi potrzebami gospodarki i rynku pracy. WRDS uczestniczy w opiniowaniu projektów związanych z systemem edukacji, w tym programów nauczania, otwierania nowych kierunków kształcenia czy modyfikacji programów nauczania, aby lepiej odpowiadały one na zmieniające się potrzeby rynku pracy. Opiniuje również inicjatywy związane z tworzeniem nowych szkół zawodowych czy uczelni. WRDS jest zaangażowana w rozwój kształcenia zawodowego, promując kierunki kształcenia w zawodach przyszłości i deficytowych.

Wojewódzki Zespół Koordynacji (WZK)

Powołany przez Zarząd Województwa Łódzkiego uchwałą nr 917/22 z dnia 4 października 2022 r. Wojewódzki Zespół Koordynacji stanowi element koordynacji wdrażania Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030 w województwie łódzkim. Funkcjonuje w ramach projektu „Zbudowanie systemu koordynacji i monitorowania regionalnych działań na rzecz

kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie, w tym uczenia się dorosłych”. WZK jest organem o charakterze opiniodawczo-doradczym, rekomendacyjnym i konsultacyjnym w zakresie inicjatyw i przedsięwzięć na rzecz kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie, w tym uczenia się dorosłych.

Zadania WZK obejmują:

- 1) systematyczny przegląd inicjatyw i przedsięwzięć realizowanych w obszarze polityki uczenia się przez całe życie;
- 2) analizowanie problemów i potrzeb oraz poszukiwanie możliwych rozwiązań, wpływających na politykę uczenia się przez całe życie;
- 3) przedstawianie Zarządowi Województwa Łódzkiego i innym instytucjom rekomendacji i opinii dotyczących inicjatyw i przedsięwzięć realizowanych w obszarze kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie, w tym uczenia się dorosłych;
- 4) wspieranie działań służących efektywnemu wydatkowaniu środków przeznaczonych na realizację projektów realizowanych w obszarze wymienionym w pkt. 3;
- 5) wspieranie polityki edukacyjnej Województwa Łódzkiego na potrzeby przygotowania kadr dla gospodarki regionu i uczenia się przez całe życie;
- 6) koordynację działań w zakresie doradztwa zawodowego w województwie łódzkim dla uczniów, studentów oraz osób dorosłych;
- 7) promocję kształcenia zawodowego oraz idei uczenia się przez całe.

W 2023 r. WZK wypracował Zoperacjonalizowany Program Wdrażania Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030, który będzie na bieżąco aktualizowany w trakcie realizacji projektu oraz w okresie jego trwałości.

Centra Rozwoju Edukacji Województwa Łódzkiego (CRE WŁ)

W 2021 r. w województwie łódzkim powstały Centra Rozwoju Edukacji Województwa Łódzkiego w Łodzi, Skierniewicach, Piotrkowie Trybunalskim, Sieradzu i Zgierzu. Są to szkoły i placówki realizujące wspólne działania w zakresie rozwoju edukacji, a także kompleksowego wsparcia szkół i placówek oświatowych, organizacji i prowadzenia sieci współpracy i samokształcenia nauczycieli oraz wspierania procesu kształcenia i doskonalenia

pracy nauczycieli. Centra prowadzą różne działania na rzecz poprawy jakości kształcenia w szkołach oraz placówkach edukacyjnych w regionie. W ostatnim czasie zrealizowano wiele inicjatyw, takich jak organizacja konkursów, konferencji, warsztatów, czy webinarów:

CREWŁ w Łodzi:

- konkurs „Kręci Mnie Mój Zawód”, którego celem jest m.in. promowanie pracy zawodowej jako źródła sukcesu osobistego, a także kształtowanie pozytywnego wizerunku szkół prowadzących kształcenie zawodowe;
- konferencja „Nowe trendy w edukacji zawodowej”.

CREWŁ w Skierniewicach:

- konferencja „Kariera zawodowa. Nowe horyzonty doradztwa”;
- III Forum Edukacyjne;
- konferencja „Ocenianie wspierające rozwój ucznia w szkolnictwie zawodowym”.

CREWŁ w Piotrkowie Trybunalskim:

- warsztaty „Umiejętności miękkie - jakże są ważne! Warsztaty z zakresu umiejętności miękkich dla uczniów klas VII i VIII”;
- warsztaty z doradztwa zawodowego;

CREWŁ w Sieradzu:

- warsztaty z zastosowaniem strategii projektu edukacyjnego dla uczniów klas 7 i 8 Szkół Podstawowych;
- konferencja „Kompetencje przyszłości – jak je budować i rozwijać?”;
- konferencja podsumowująca zajęcia warsztatowe z zakresu doradztwa zawodowego.

CREWŁ w Zgierzu:

- konferencja „Kompetencje przyszłości w kontekście zmian na rynku pracy jako wyzwanie dla edukacji”;
- warsztaty w formie wycieczki „Organizacja modelowej wycieczki zawodoznawczej jako metody zapoznania się z zawodem w rzeczywistym środowisku pracy”;
- konferencja „Do sukcesu nie ma żadnej windy. Trzeba iść po schodach. Ekonomiczne i psychospołeczne konteksty uczenia się przez całe życie w epoce postnowoczesności”.

Łódzkie Centrum Doskonalenia Nauczycieli i Kształcenia Praktycznego (ŁCDNiKP)

Łódzkie Centrum Doskonalenia Nauczycieli i Kształcenia Praktycznego w Łodzi powstało w wyniku potrzeby profesjonalizacji i wsparcia dla nauczycieli w województwie łódzkim. Działalność Centrum zorientowana jest na systematyczne unowocześnianie i doskonalenie systemu edukacji oraz ustawiczne kształcenie osób dorosłych. Placówka jest tak zorganizowana, aby mogła doskonalić umiejętności zawodowe i dydaktyczne, a także wzbogacać warsztat pracy kadry pedagogicznej wszystkich typów szkół oraz placówek oświatowych dla potrzeb reformowanej szkoły, a także prowadzić kształcenie dorosłych oraz kształcenie praktyczne uczniów w ramach zajęć dydaktycznych całorocznych i w formach pracy pozalekcyjnej z wykorzystaniem nowoczesnego, specjalistycznego wyposażenia technodydaktycznego. Misją Centrum jest przygotowanie kadry pedagogicznej do wypełniania zadań szkoły oraz stałego podnoszenia poziomu jakości pracy i efektów kształcenia. Jednostka zapewnia uzyskanie dokumentów potwierdzających zdobyte umiejętności. W strukturach Łódzkiego Centrum Doskonalenia Nauczycieli i Kształcenia Praktycznego działają dwa główne ośrodki:

- Centrum Doskonalenia Nauczycieli – zajmujące się organizacją i prowadzeniem doradztwa metodycznego i doskonalenia zawodowego nauczycieli, a także wspieraniem kadry pedagogicznej we wprowadzaniu zmian i innowacji w szkolnych systemach edukacyjnych;
- Centrum Kształcenia Zawodowego – zorientowane na organizację kształcenia praktycznego uczniów i dorosłych w różnych obszarach zawodowych.

ŁCDNiKP współpracuje z placówkami edukacyjnymi i pracodawcami, aby zapewnić uczniom i studentom możliwość odbywania praktyk zawodowych oraz doskonalenia umiejętności w realnym środowisku pracy. Centrum ma na celu rozwój edukacji na poziomie regionalnym i krajowym, wpływając na jakość kształcenia, wspierając innowacje edukacyjne oraz umożliwiając nauczycielom zdobywanie nowych kompetencji zawodowych.

Zespół Szkół i Placówek Oświatowych Nowoczesnych Technologii Województwa Łódzkiego w Łodzi

Zespół Szkół i Placówek Oświatowych Nowoczesnych Technologii Województwa Łódzkiego w Łodzi to placówka Samorządu Województwa Łódzkiego, w skład której wchodzi powołane

we wrześniu 2013 roku Centrum Kształcenia Ustawicznego Nowoczesnych Technologii w Łodzi wraz z istniejącą od 2007 roku Publiczną Policealną Szkołą Nowoczesnych Technologii dla Dorosłych w Łodzi oraz Filią w Piotrkowie Trybunalskim. Jest jedną z niewielu placówek specjalizujących się w kształceniu zawodowym osób dorosłych z Łodzi i regionu. Zajmuje się kształceniem w kwalifikacjach, na które istnieje zapotrzebowanie na rynku pracy i przygotowaniem słuchaczy do wykonywania przyszłych zadań zawodowych.

Placówka oferuje kształcenie w zawodach poszukiwanych na rynku pracy. Proces kształcenia i uczenia się ukierunkowany jest na osiąganie konkretnych, wymiernych rezultatów, w formie ukształtowanych umiejętności intelektualnych i praktycznych, które umożliwiają wykonywanie określonego zakresu pracy w zawodzie. Placówka dysponuje nowoczesną bazą techniczną i dydaktyczną oraz wykwalifikowaną kadrą nauczycielską. Stawia na aktywizujące metody nauczania, wyzwalając aktywność, kreatywność i zdolność do samooceny. Nauka w Zespole to nauka w formie szkolnej (Szkoła Policealna) oraz w formie pozaszkolnej – kwalifikacyjnych kursów zawodowych. Obie formy kształcenia są bezpłatne i dają możliwość uzyskania tytułu technika.¹⁷

Zespół Szkół i Placówek Nowoczesnych Technologii stawia na praktyczne nauczanie, współpracując z przedsiębiorstwami i instytucjami w celu zapewnienia uczniom dostępu do najnowszych technologii i sprzętu. Uczniowie mają możliwość odbywania praktyk zawodowych, które pozwalają na zastosowanie wiedzy teoretycznej w realnych warunkach pracy.

Zakład Doskonalenia Zawodowego w Łodzi (ZDZ)

Zakład Doskonalenia Zawodowego w Łodzi jest organizacją z ponad 70-letnią tradycją. To największa i najstarsza placówka oświatowa na rynku usług edukacyjnych w województwie łódzkim. Jest stowarzyszeniem, które prowadzi działalność o charakterze oświatowym i naukowo-technicznym. Posiada swoje ośrodki i szkoły na terenie całego województwa łódzkiego. Głównym celem placówki jest realizacja ogólnokrajowego programu edukacji wśród osób dorosłych i młodzieży w zakresie oświaty, wychowania,

¹⁷ <https://nowoczesnaszkola.edu.pl/o-nas/> - dostęp: 14.11.2024

kształcenia, doksztalcania i doskonalenia kwalifikacji zawodowych. Prowadzone są w niej szkolenia i kursy zawodowe.

ZDZ posiada status Regionalnego Centrum Walidacji Egzaminowania i Certyfikacji w ramach Krajowego Centrum Akredytacji zapewniającego profesjonalną organizację i kompleksową obsługę procesów walidacji (egzaminowania) oraz procesów certyfikacji (nadawania) kwalifikacji i kompetencji zawodowych, niezależnie od metod jakimi zostały one nabyte przez kandydata. Jest to istotny aspekt zapewnienia jakości w kształceniu zawodowym. Zakład posiada akredytację Łódzkiego Kuratora Oświaty. Nauka zawodu prowadzona jest w formie wykładów oraz zajęć praktycznych. Uczniowie mają dostęp do nowoczesnych warsztatów szkoleniowo-produkcyjnych.

Placówka wspiera organizację wydarzeń, które mogą motywować uczniów do osiągnięcia wysokich wyników. Zakład Doskonalenia Zawodowego w Łodzi współpracował z Łódzką Wojewódzką Komendą OHP oraz Hufcem Pracy 5-6 w Łodzi przy organizacji wojewódzkiego etapu X Konkursu „Absolwent Roku OHP” – 2024. Jest to przykład zwiększania atrakcyjności kształcenia zawodowego w regionie.

Regionalne Centrum Rozwoju Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji – obecnie rolę tę pełni ekspert ds. współpracy ze środowiskami branżowymi (doradca regionalny).

Zadaniem eksperta jest wspieranie interesariuszy w zakresie informowania o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji. Ekspert przejął rolę, którą wcześniej pełniło w tym zakresie Regionalne Centrum Rozwoju Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (ZSK) w Łodzi. Działalność eksperta w regionie polega na:

- organizacji seminariów, spotkań, konferencji, wykładów mających na celu aktywne przekazywanie informacji o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji oraz idei uczenia się przez całe życie;
- inicjowaniu i udziale w wydarzeniach związanych z edukacją, rynkiem pracy i środowiskami branżowymi;
- inicjowaniu działań prowadzących do opisu kwalifikacji sektorowej/wolnorynkowej, przygotowania do pełnienia funkcji instytucji certyfikującej, prowadzenia walidacji;
- upowszechnianiu w regionie wyników badań, narzędzi i wydarzeń organizowanych przez IBE.

Działalność eksperta odgrywa kluczową rolę w budowaniu świadomości o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji oraz wspieraniu rozwoju edukacji i kompetencji zawodowych w regionie.

Organizacje pozarządowe

Organizacje pozarządowe pełnią istotną rolę w obszarze edukacji wnosząc wartość dodaną na wielu płaszczyznach. Ich działalność nie tylko wspiera rozwój kompetencji zawodowych i konkretnych umiejętności, ale także stwarza możliwości aktywizacji społecznej i zawodowej, szczególnie w kontekście zmieniających się potrzeb rynku pracy. Fundacje promują ideę uczenia się przez całe życie angażując się w inicjatywy, które zachęcają do nieustannego rozwoju edukacyjnego, niezależnie od wieku i etapu kariery zawodowej. Poprzez organizowanie kursów, szkoleń, warsztatów podkreślają znaczenie ciągłego doskonalenia umiejętności, aby dostosować się do nowych wyzwań zawodowych.

Przykładem jest **Akademia Seniora Activus**.

Akademia Seniora Activus została utworzona przez Fundację Activus, dla realizacji swojego zasadniczego celu statutowego jakim jest aktywizacja intelektualna, fizyczna i społeczna ludzi dojrzałych/starszych, w różnych formach. To inicjatywa, której celem jest wspieranie edukacji seniorów, poprawa ich aktywności społecznej i zawodowej oraz rozwój kompetencji w różnych obszarach życia. Fundacja Activus kieruje swoje działania do osób, które: przeszły na emeryturę i mają poczucie niedostatku aktywności; nadal są aktywne zawodowo i poszukują dla siebie obszarów aktywności poza obowiązkami służbowymi; mają potrzebę zdobywania wiedzy i umiejętności związanych z wszechogarniającym nas postępowaniem technologicznym; odczuwają zainteresowanie i chęć poznawania świata; są gotowe włączyć się z własnymi propozycjami i własną aktywnością w tworzenie oferty programowej Akademii.

Celem działania Akademii Seniora Activus jest podtrzymywanie i rozwój sprawności intelektualnej oraz psychofizycznej jej uczestników, bez względu na ich formalne wykształcenie, płeć, status zawodowy i pobieranie emerytury lub renty bądź pozostawanie w stanie zatrudnienia. Akademia działa w ramach Uniwersytetu Trzeciego Wieku, w porozumieniu z Uniwersytetem Łódzkim, a w szczególności z Wydziałem Ekonomiczno-

Socjologicznym.¹⁸ W Polsce, jak twierdzi Fabiś i Konieczna–Woźniak, Uniwersytety Trzeciego Wieku są ważnymi instytucjami edukacji dorosłych, z bogatymi tradycjami, skupiającymi głównie ludzi we wczesnej fazie starości. Można wręcz stwierdzić, że od lat stanowią „wizytówkę” aktywnych edukacyjnie seniorów.¹⁹

Akademia Seniora Activus wpisuje się w model edukacji pozaformalnej dorosłych. Seniorzy mają szansę na osobisty wszechstronny rozwój poprzez zdobywanie wiedzy i umiejętności oraz podnoszenie kompetencji. Działania Fundacji mają ponadto na celu poprawę jakości życia seniorów, przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu i pomaganie im w aktywnym uczestnictwie w życiu społecznym.

¹⁸ <https://www.activus.uni.lodz.pl> - dostęp: 7.11.2024

¹⁹ A. Fabiś, R. Konieczna-Woźniak, Polski fenomen uniwersytetów trzeciego wieku, *Exlibris Biblioteka Gerontologii Społecznej* • 22 (1) 2022, • DOI 10.57655/Exlibris_1_2022_4 • s. 55–78, s. 56

7. Wyniki badań

W wyniku analizy desk research wytypowano podmioty o kluczowym znaczeniu dla kształcenia zawodowego na poziomie krajowym i regionalnym, z którymi przeprowadzono indywidualne wywiady pogłębione (IDI). Ogółem zrealizowano 23 wywiady, w tym 5 IDI z przedstawicielami podmiotów krajowych i 18 z przedstawicielami podmiotów szczebla regionalnego. Poniżej przedstawiono syntetyczną informację koncentrującą się na tym zakresie ich działalności, który w największym stopniu dotyczy zagadnień związanych z kształceniem zawodowym.

Poziom krajowy:

Ośrodek Rozwoju Edukacji - uczestniczy w opracowywaniu projektów podstaw programowych kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego, promuje innowacyjne rozwiązania dotyczące kształcenia zawodowego i ustawicznego oraz doradztwa zawodowego, prowadzi portale internetowe poświęcone tematyce kształcenia zawodowego, zajmuje się popularyzacją Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji, a także przygotowuje materiały edukacyjne.

Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji - promuje rozwój współpracy międzynarodowej pomiędzy instytucjami edukacyjnymi i szkoleniowymi, zarządza realizacją europejskich programów z obszaru edukacji formalnej, pozaformalnej, nieformalnej oraz pełni rolę Narodowej Agencji Programu Erasmus+. FRSE. Ponadto, zajmuje się obsługą organizacyjną Zespołu Ekspertów ds. Kształcenia i Szkolenia Zawodowego (EVET) oraz odpowiada za koordynację działań związanych z funkcjonowaniem w Polsce elektronicznej platformy na rzecz uczenia się dorosłych (EPALE).

Instytut Badań Edukacyjnych - pełni kluczową rolę w zarządzaniu Zintegrowanym Systemem Kwalifikacji umożliwiającym klasyfikację i uznawanie różnych form kształcenia. IBE tworzy i aktualizuje Sektorowe Ramy Kwalifikacji służące uporządkowaniu kwalifikacji zawodowych w branżach. Aktywnie wspiera poprawę jakości kształcenia zawodowego, realizując projekty i działania obejmujące opracowywanie materiałów edukacyjnych, przeprowadzanie szkoleń, warsztatów i konferencji dla nauczycieli oraz innych specjalistów związanych z kształceniem zawodowym. IBE przygotowuje ponadto raporty, analizy i rekomendacje dotyczące kształcenia zawodowego.

Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości - wspiera rozwój przedsiębiorczości, innowacji oraz kompetencji zawodowych, które są potrzebne na rynku pracy. Angażuje się w realizację projektów i inicjatyw mających na celu dostosowanie oferty edukacyjnej do zmieniających się wymagań rynku pracy. PARP udziela wsparcia w zakresie finansowania szkoleń i kursów zawodowych. Ponadto promuje idee ciągłego rozwoju zawodowego.

Konfederacja Lewiatan - reprezentuje interesy pracodawców w kwestii kształcenia zawodowego i technicznego. Wspiera ideę kształcenia przez całe życie oraz rozwój zawodowy w małych i średnich firmach. Publikuje raporty, organizuje szkolenia, a także podejmuje inicjatywy dotyczące rozwoju kompetencji przyszłości.

Poziom regionalny:

Urząd Marszałkowski Województwa łódzkiego i **Kuratorium Oświaty w Łodzi** to podmioty administracji publicznej odpowiedzialne za politykę edukacyjną odpowiadającą na zmieniające się potrzeby rynku pracy. Samorząd województwa finansuje i koordynuje projekty związane z kształceniem zawodowym. Monitoruje zmiany na rynku pracy, analizuje zapotrzebowanie na nowe kwalifikacje, a także wspiera organizację doradztwa zawodowego. Z kolei Kuratorium Oświaty w Łodzi, jako organ administracji rządowej, koordynuje politykę oświatową w regionie. Analizuje potrzeby edukacyjne w zakresie dostosowania oferty szkół do tych potrzeb. Wspiera rozwój infrastruktury edukacyjnej. Prowadzi nadzór nad szkołami i placówkami publicznymi i niepublicznymi oraz przebiegiem egzaminów zewnętrznych.

Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi, Powiatowy Urząd Pracy w Łodzi oraz **Łódzka Wojewódzka Komenda OHP** to instytucje rynku pracy odgrywające kluczową rolę we wspieraniu osób bezrobotnych, poszukujących pracy oraz pracodawców, oferując różnorodne formy wsparcia w zakresie kształcenia zawodowego, aktywizacji zawodowej oraz doradztwa. WUP w Łodzi udziela wsparcia w zakresie kształcenia zawodowego dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy, prowadzi programy aktywizacji zawodowej, udziela dotacji dla pracodawców. Prowadzi badania i analizy rynku pracy w celu określenia zapotrzebowania na konkretne zawody, umiejętności i kwalifikacje. Powiatowy Urząd Pracy w Łodzi oferuje szereg form wsparcia, w tym zasiłki, staże, bony na zasiedlenie oraz środki na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej. Finansuje koszty szkoleń i egzaminów, umożliwiając rozwój kwalifikacji zawodowych. PUP udziela także doradztwa zawodowego dla uczniów, studentów i dorosłych osób, pomagając w wyborze ścieżki zawodowej oraz

planowaniu kariery. Działalność OHP jest nastawiona na aktywizację zawodową młodzieży oraz jej integrację społeczną. OHP stwarza młodzieży warunki do uzupełnienia wykształcenia, zdobycia kwalifikacji zawodowych oraz rozwiązania problemów psychospołecznych czy wychowawczych. Organizuje szkolenia oraz prowadzi pośrednictwo pracy i poradnictwo zawodowe.

Business Centre Club (Loża Łódzka BCC) i Regionalny Związek Pracodawców Prywatnych Ziemi Łódzkiej to organizacje pracodawców, których działania nakierowane są na integrację przedsiębiorców w regionie. Loża Łódzka BCC zajmuje się inicjowaniem spotkań i dyskusji koncentrujących się na tematach związanych z rozwojem kompetencji zawodowych, potrzebami rynku pracy oraz współpracy sektora edukacyjnego z biznesem. RZPPZŁ reprezentuje interesy przedsiębiorstw z terenu województwa łódzkiego, organizuje szkolenia i warsztaty dla przedsiębiorców oraz ich pracowników, organizuje konferencje i seminaria, promuje postawy przedsiębiorcze, współpracuje z branżowymi organizacjami w celu wspólnego promowania i organizowania szkoleń zawodowych.

Izba Rzemieślnicza w Łodzi i Łódzka Izba Przemysłowo-Handlowa to organizacje samorządu gospodarczego pełniące istotną rolę we wspieraniu rozwoju zawodowego, rzemiosła i przedsiębiorczości w regionie. Izba Rzemieślnicza w Łodzi odpowiada za podnoszenie kwalifikacji zawodowych rzemieślników. Prowadzi działalność oświatową, organizując egzaminy kwalifikacyjne, czeladnicze, mistrzowskie. Łódzka Izba Przemysłowo-Handlowa koncentruje się na wspieraniu nauki zawodu w zakładach pracy. Prowadzi działalność szkoleniową wspomagającą aktywizację zawodową pracowników i przedsiębiorców, organizując staże, praktyki oraz współpracując z firmami w regionie. Izba wspiera rozwój przedsiębiorczości, oferując narzędzia i wsparcie dla osób i firm.

Wojewódzka Rada Rynku Pracy w Łodzi i Wojewódzka Rada Dialogu Społecznego Województwa Łódzkiego działają na rzecz kształcenia zawodowego, zapewniając spójność między edukacją a potrzebami rynku pracy. WRRP zajmuje się promowaniem kształcenia zawodowego poprzez wspieranie rozwoju zawodów deficytowych i organizowanie wydarzeń edukacyjnych. Wydaje opinie dotyczące kierunków kształcenia odpowiadających na potrzeby regionalnego rynku pracy. WRDS zajmuje się opiniowaniem programów nauczania oraz otwierania nowych kierunków kształcenia. Współpracuje z pracodawcami i organizacjami związkowymi w celu zapewnienia spójności między kształceniem a rzeczywistymi potrzebami

gospodarki i rynku pracy. Promuje kierunki kształcenia w zawodach przyszłości i deficytowych.

Wojewódzki Zespół Koordynacji jest organem pełniącym funkcje opiniodawcze, doradcze, rekomendacyjne i konsultacyjne w obszarze inicjatyw i działań na rzecz kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie, w tym uczenia się dorosłych. Jego rola jest wdrażanie Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030 w województwie łódzkim.

Łódzka Agencja Rozwoju Regionalnego i Łódzka Specjalna Strefa Ekonomiczna są kluczowymi podmiotami angażującymi się w inicjatywy związane z dopasowaniem edukacji do potrzeb rynku pracy, wspieraniem kształcenia zawodowego, a także rozwijaniem kompetencji zawodowych. Są zorientowane na wspieranie rozwoju gospodarczego i inwestycyjnego województwa łódzkiego. ŁARR współpracuje z lokalnymi przedsiębiorstwami w celu identyfikacji ich potrzeb, udziela pomocy w pozyskaniu funduszy na rozwój, wspieraniu projektów mających na celu rozwój kwalifikacji zawodowych, organizowaniu szkoleń dostosowanych do potrzeb rynku pracy. ŁSSE oraz funkcjonująca w jej strukturach Strefa Edukacji odgrywają kluczową rolę w kształceniu i szkoleniu młodzieży oraz dorosłych, szczególnie w kontekście potrzeb rynku pracy i rozwoju nowych technologii. Głównym celem Strefy Edukacji jest tworzenie warunków do efektywnego kształcenia i szkolenia poprzez organizowanie różnorodnych szkoleń, konferencji oraz doradztwa. Oprócz prowadzenia Technikum Automatyki i Robotyki, Strefa Edukacji wspiera rozwój nowych technologii i dostosowuje programy edukacyjne do potrzeb współczesnego rynku pracy.

Centra Rozwoju Edukacji Województwa Łódzkiego, Łódzkie Centrum Doskonalenia Nauczycieli i Kształcenia Praktycznego w Łodzi, a także **Zespół Placówek Oświatowych Nowoczesnych Technologii Województwa Łódzkiego w Łodzi** to podmioty zorientowane na rozwój edukacji zawodowej oraz podnoszenie jakości kształcenia w województwie łódzkim. CREWŁ prowadzą działania na rzecz poprawy jakości kształcenia w szkołach oraz placówkach edukacyjnych w regionie. Oferują szkolenia, warsztaty, kursy dla nauczycieli i uczniów. Realizują liczne inicjatywy z obszaru kształcenia zawodowego, w tym konkursy, konferencje i warsztaty. ŁCDNiKP zajmuje się doskonaleniem umiejętności zawodowych i dydaktycznych, doradztwem metodycznym, a także wzbogacaniem warsztatu pracy kadry pedagogicznej.

Współpracuje ponadto z placówkami edukacyjnymi i pracodawcami. Zespół Szkół i Placówek Oświatowych Nowoczesnych Technologii Wł w Łodzi jest jedną z niewielu placówek specjalizujących się w kształceniu zawodowym osób dorosłych z Łodzi i regionu. Zajmuje się kształceniem w kwalifikacjach, na które istnieje zapotrzebowanie na rynku pracy.

Ekspert ds. współpracy ze środowiskami branżowymi (doradca regionalny) wspiera w województwie łódzkim interesariuszy w zakresie Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (ZSK). Jego zadania obejmują organizowanie wydarzeń edukacyjnych, inicjowanie działań związanych z opisem kwalifikacji oraz promowanie wyników badań i wydarzeń IBE. Ekspert przejął zadania Regionalnego Centrum Rozwoju ZSK, budując w środowisku większą świadomość o ZSK i wspierając rozwój kompetencji zawodowych w regionie.

Akademia Seniora Activus wpisuje się w model edukacji pozaformalnej dorosłych, w którym, oprócz wiedzy i umiejętności, zdobywane, odnawiane lub rozwijane są kompetencje, a uczący się dorosły ma szansę na osobisty wszechstronny rozwój.

Wybór wyżej wskazanych podmiotów został dokonany ze względu na ich wysoką aktywność w obszarze kształcenia zawodowego, szeroki zakres podejmowanych działań oraz znaczenie dla rozwoju rynku pracy i systemu edukacyjnego.

7.1. Charakterystyka obecnej sytuacji kształcenia zawodowego w Polsce i regionie

Kształcenie zawodowe obejmuje młodzież i osoby dorosłe. Młodzież może się kształcić w technikum pięcioletnim, w szkole branżowej pierwszego stopnia i potem może kontynuować naukę w szkole branżowej drugiego stopnia. Ponadto szkoła prowadząca kształcenie zawodowe może zaoferować uczniowi przygotowanie do nabycia dodatkowych uprawnień zawodowych w zakresie wybranych zawodów, dodatkowych umiejętności zawodowych lub kwalifikacji rynkowych funkcjonujących w Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji (Dodatkowe Umiejętności Zawodowe). Dla dorosłych przeznaczone są szkoły policealne oraz kwalifikacyjne kursy zawodowe.

Od września 2023 roku weszły w życie przepisy dające podstawy do tworzenia i funkcjonowania Branżowych Centrów Umiejętności, które są nową jednostką systemu oświaty o zasięgu ogólnopolskim, wykraczającą poza dotychczasowe tradycyjne modele

kształcenia, szkolenia i doskonalenia zawodowego.²⁰ Rozmówcy, którzy wzięli udział w badaniu podkreślali znaczącą rolę, jaką upatrują w działaniach tych jednostek:

„Branżowe Centrum Umiejętności jako taka nowoczesna placówka, która ma właśnie wzbogacać tą ofertę kształcenia zawodowego, być czymś takim, nazwijmy to unikalnym, niepowtarzalnym, ale też czymś uzupełniającym to kształcenie, które jest. Myślę, że jeśli te placówki by dobrze funkcjonowały, to miałyby szansę podnieść tą atrakcyjność, być wyróżnikiem dla województwa i tym samym wpłynąć na to całe kształcenie”. (IDI_16)

Kształcenie zawodowe zostało scharakteryzowane przez podmioty, które wzięły udział w badaniu jako cieszące się od wielu lat niewielkim zainteresowaniem. W społeczeństwie panuje bowiem przekonanie (zarówno wśród uczniów, jak i rodziców), że liceum posiada większy prestiż niż szkoła zawodowa. Nie bez znaczenia jest również nadal powszechne w naszym społeczeństwie przekonanie o konieczności posiadania wyższego wykształcenia, przy jednoczesnej względnej łatwości jego zdobycia. Wiele osób nie podejmuje się nauki w technikum lub szkole zawodowej z uwagi na myślenie o nich jako o placówkach, które uniemożliwiają dalszy rozwój.

„Przywrócić jakiś prestiż dla tych zawodów technicznych. To jest ważne, przywrócić prestiż, bo tak jakoś pokutuje taki pogląd, że lepsi uczniowie idą do liceum, gorsi idą do szkoły technicznej”. (IDI_13)

Badanie wykazało, że jednym z istotnych wyzwań w obszarze edukacji zawodowej jest niski poziom świadomości uczniów na temat możliwości kariery w zawodach związanych z tradycyjnym rzemiosłem. Młodzi ludzie, często kierując się popularnymi trendami społecznymi i rynkowymi, wybierają ścieżki zawodowe cieszące się największą popularnością lub prestiżem, co prowadzi do ignorowania mniej znanych, ale wciąż istotnych profesji. Brak dostatecznej wiedzy na temat niszowych zawodów, które mogą oferować stabilne zatrudnienie i satysfakcjonujące warunki pracy, skutkuje niedoborem wykwalifikowanych pracowników w sektorach wymagających umiejętności rzemieślniczych.

„Postawiliśmy na tak zwane ginące zawody, których już nie ma. Trudno jest znaleźć ludzi chętnych do pracy w tych zawodach. Dotyczy to zawodu stolarz,

²⁰ <https://www.gov.pl/web/edukacja/branzowe-centra-umiejtnosci> - data dostępu - 4.11.2024

szewc, krawiec, kominiarz, z których dzieciaki się śmieją. Proszę pana, jak to kominiarzem, jak to szewcem?” (IDI_9)

Problemem jest również niedobór wykwalifikowanej kadry nauczycielskiej. Rozmówcy wielokrotnie powtarzali podczas rozmów, że odczuwa się ciągły brak specjalistów, chcących uczyć w szkołach zawodowych. Przyczyn tego stanu upatrywali głównie w upadku autorytetu nauczyciela na przestrzeni ostatnich lat. Obecny stan wynika ze zmian społecznych, ale i zbyt niskich wynagrodzeń oferowanych kadrze nauczycielskiej, w porównaniu do zarobków, jakie może osiągnąć pracując w swojej specjalizacji. Coraz częściej spotykane są sytuacje, w których w szkołach pracuje jedynie posiadająca już wieloletnie doświadczenie zawodowe kadra, która ma powołanie i czuje potrzebę nauczania dla dobra społecznego, nie zważając na oferowane zarobki:

„Bo ja myślę, że wielu z tych, którzy w tej chwili w szkole pracują, to są po prostu pasjonaci”. (IDI_12)

„Nie będzie tego wspólnego języka i mianownika, to jest jednak różnica, powiedzmy w tym wypadku kilku pokoleń, więc to jest zupełnie inny kod, komunikat i kontekst. A po drugie, w ogóle takie mam wrażenie i tak też chyba mówią badania, że instytucja szkoły staje się coraz mniej ważna w życiu w ogóle ludzi czy dzieci i też coraz więcej rodziców ma coraz mniej zaufania do szkoły, ze względu na różne wcześniejsze jakieś tam przypadłości szkolnictwa w ogóle w Polsce, ze względu na reformy jakieś, nauczania i tak dalej, no i myślę, że w takim sensie”. (IDI_22)

Respondenci badania podkreślili, że istotnym problemem w funkcjonowaniu szkół zawodowych jest zaawansowany wiek kadry nauczycielskiej. W wielu przypadkach nauczyciele prowadzący zajęcia w tych placówkach są osobami w wieku emerytalnym, co niesie za sobą szereg wyzwań. Z jednej strony, wieloletnie doświadczenie i wiedza praktyczna stanowią ogromny atut, umożliwiający przekazywanie uczniom unikalnych umiejętności i tradycji zawodowych. Z drugiej strony, ich zaawansowany wiek może ograniczać zdolność do adaptacji do dynamicznie zmieniających się potrzeb rynku pracy, a także wpływać na mniejsze wykorzystanie nowoczesnych narzędzi dydaktycznych i technologii w procesie kształcenia.

„To jest chyba największa bolączka obecna z tego kształcenia zawodowego w Polsce, dlatego że często nauczycielami przedmiotów praktycznych, zawodowych są osoby, które osiągnęły już wiek emerytalny. Zachęcane są przez szkołę, aby pozostać w pracy i nadal zajmować się nauczaniem, ze względu na to, że ciężko jest pozyskać ten młody narybek nauczycieli”. (IDI_1)

Pomimo opisanych wyzwań, szkoły oferują z reguły zróżnicowane kierunki kształcenia, które wynikają z potrzeb rynku pracy. Starają się na bieżąco odpowiadać na zidentyfikowane potrzeby i dostosowywać się do dynamiki rynku pracy. Placówki kształcenia stale monitorują sytuację zarówno w regionie, jak i w kraju i wykorzystują pozyskaną wiedzę do proponowania kierunków, które umożliwią absolwentom podjęcie pracy, odpowiadając na obecne potrzeby. Nowe kierunki kształcenia są poddawane weryfikacji pod kątem ich użyteczności.

Opinie podmiotów krajowych i regionalnych na temat kształcenia zawodowego

W badaniu wzięły udział podmioty krajowe jak i regionalne. Jeśli chodzi o opinie podmiotów szczebla krajowego na temat kształcenia zawodowego, to nie różniły się one znacznie.

„To kształcenie zawodowe w tej chwili boryka się z bardzo wieloma problemami” (IDI_2)

„Tempo zmian na pewno nie jest odpowiednie i nie możemy powiedzieć, że kształcenie zawodowe w Polsce jest dostosowane do potrzeb rynku pracy, dlatego że też rynek pracy się dynamicznie zmienia, więc niestety system kształcenia publicznego przede wszystkim nie nadąża za tymi zmianami”. (podmiot krajowy- IDI_1)

Opinie podmiotów regionalnych prezentowały się następująco:

„Więc generalnie sytuacja nie jest najlepsza, ponieważ jakiś czas temu zbudowano negatywny wizerunek kształcenia zawodowego, w związku z tym do tej pory ponosimy konsekwencje tego i w związku z tym młodzież nie garnie się do szkół zawodowych, bo pójście do szkoły zawodowej jest taką ujmą, a nie pójście do liceum to już jest tak, porządne, natomiast szkoła zawodowa niestety jest traktowana tak trochę po macoszemu”. (IDI_12)

Z analizy wypowiedzi wynika, że zarówno podmioty działające na szczeblu krajowym, jak i regionalnym dostrzegają liczne wyzwania, z którymi od lat zmagają się system szkolnictwa

zawodowego. Do najczęściej wskazywanych problemów należą jego niska atrakcyjność w oczach społeczeństwa oraz utrwalone stereotypy dotyczące tego rodzaju edukacji. Negatywny odbiór szkół zawodowych i technicznych przez uczniów, rodziców, a nawet potencjalnych pracodawców przyczynia się do spadku zainteresowania młodzieży kształceniem w tym sektorze, co z kolei wpływa na dalsze ograniczenie podaży wykwalifikowanych pracowników w kluczowych branżach.

Podmioty ogólnopolskie, choć nie dysponują szczegółową wiedzą na temat specyfiki kształcenia zawodowego w województwie łódzkim, wskazały na pewne charakterystyczne cechy regionalnego rynku pracy. W szczególności zauważyły dominację określonych branż w regionie, co odzwierciedla struktura gospodarcza województwa. Branże takie jak przemysł włókienniczy, odzieżowy, czy sektor nowoczesnych technologii produkcyjnych, determinują zapotrzebowanie na konkretne kwalifikacje i umiejętności, które powinny być uwzględniane w ofercie edukacyjnej szkół zawodowych.

Podmioty wskazały, że specyfika województwa łódzkiego związana jest w głównej mierze z branżą logistyczną oraz przemysłem tekstylnym. Ta pierwsza z racji na położenie geograficzne województwa, druga z racji na historię i tradycję regionu. Wiodącą rolę wśród podmiotów działających na terenie województwa łódzkiego odgrywa Łódzka Specjalna Strefa Ekonomiczna oraz Rada Sektorowa Przemysłu Mody i Innowacyjnych Tekstyliów.

Według podmiotów krajowych, podobnie jak według tych regionalnych potrzeby w zakresie kształcenia zawodowego nie są rozumiane przez instytucje działające na wyższych szczeblach:

„Problem jest w tym, że czasem mam wrażenie, że w Ministerstwie nas mało kto rozumie. To znaczy, że my nawet jako pracodawcy, jako generacja Z, kiedy próbujemy coś zmienić, np. opiniujemy właśnie pomysły dotyczące nowych kwalifikacji, nowych zawodów, nowelizacji ustawy, jeśli się pojawiają takie pomysły, [...] To znaczy mówimy, co działa, co nie działa, co nie jest dobrym rozwiązaniem, co o tym sądzą nasi pracodawcy, dlaczego chcielibyśmy, żeby to wyglądało inaczej i żeby to była jasność. (IDI_3)

Podobnie wygląda sytuacja z oceną pewnych aspektów (współpracy, możliwości modyfikacji działań w zakresie kształcenia zawodowego), jeśli chodzi o ocenę podmiotów krajowych i regionalnych:

„Kluczowa jest współpraca między sektorem publicznym, czy też może bardziej sektorem edukacji, a przedsiębiorstwami, dlatego że w związku z profilem nauczania nie da się uciec od właśnie konkretnych poszukiwań i konkretnych umiejętności, na które zgłaszają przedsiębiorstwa”. (IDI_1)

„Myślę, że takie organizacje zrzeszające pracodawców, mogłyby zaangażować się w ten proces, w tą część kształcenia praktycznego, które jest u pracodawców, żeby taki pozytywny komunikat już wychodził od tych organizacji branżowych o tym, że to jest dobre, że to może przynieść korzyści jednej i drugiej stronie”. (IDI_16)

Zdania podmiotów krajowych i regionalnych na tematy poruszane w wywiadzie są zbliżone. Jeśli chodzi o działania podmioty krajowe mają większe możliwości podejmowania czynności na szerszą skalę, jednocześnie jednak nie mają pełnego wglądu w specyfikę regionów. Ich działania mają charakter ogólnopolski i głównie pośrednio oddziałujący na placówki edukacyjne.

7.2. Formy i zakres działań krajowych i regionalnych podmiotów działających w regionie łódzkim na rzecz podnoszenia jakości, efektywności, a także atrakcyjności kształcenia zawodowego

Każdy podmiot, z którym został przeprowadzony wywiad oddziałuje pośrednio lub bezpośrednio na podnoszenie jakości, efektywności i atrakcyjności kształcenia zawodowego. Podmioty krajowe tj. Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji, Ośrodek Rozwoju Edukacji oraz Instytut Badań Edukacyjnych, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości były wymieniane przez rozmówców w trakcie udzielania odpowiedzi na pytanie o krajowe podmioty, które prowadzą efektywne działania na rzecz szkolnictwa zawodowego. Według rozmówców, Konfederacja Lewiatan ma duży zasięg działalności, wobec czego była również wymieniana jako przykład takiego podmiotu.

Podmioty regionalne, z którymi przeprowadzono rozmowy także prowadzą szereg działań związanych z obszarem szkolnictwa zawodowego. Na uwagę szczególnie zasługuje Łódzkie Centrum Doskonalenia Nauczycieli i Kształcenia Praktycznego, które poprzez wspieranie kadry pedagogicznej oraz udostępnianie swoich pracowni prowadzi w regionie istotne działania, umożliwiające dostosowanie kształcenia do potrzeb rynku pracy. Wojewódzki Urząd Pracy i Powiatowe Urzędy Pracy także promują szkolnictwo zawodowe, co rozmówcy dostrzegają szczególnie w organizowanych Targach i Giełdach Pracy. Ponadto nie można

pominąć zasług Łódzkiej Izby Rzemieślniczej, która dzięki bliskiej współpracy z Cechem Rzemiosł Różnych ma możliwości prowadzenia doradztwa oraz nadzoru nad przygotowaniem pracowników do pracy w rzemiośle. Łódzka Specjalna Strefa Ekonomiczna, która w powołanym technikum kształci techników automatyki i robotyki jako jedyna szkoła w Polsce także była dostrzegana przez podmioty biorące udział w badaniu. Co ważne podmioty krajowe kojarzą Strefę Ekonomiczną głównie z uwagi na prowadzone przez nich wydarzenia, na które niejednokrotnie zapraszają właśnie te podmioty. Departament Edukacji Urzędu Marszałkowskiego także wspiera podmioty regionalne poprzez specjalistyczną wiedzę na dane tematy związane z obszarem edukacji, co jest postrzegane jako pozytywne działanie przez rozmówców. Wojewódzka Rada Rynku Pracy bardzo często pojawiała się w wypowiedziach respondentów jako istotna instytucja, która opiniuje nowe kierunki kształcenia. Pozostałe podmioty regionalne, które wzięły udział w badaniu także podejmują szereg różnorodnych działań, które są dostrzegane przez inne podmioty, jako wpływające na kształcenie zawodowe.

Działania podejmowane na rzecz podnoszenia jakości, efektywności i atrakcyjności kształcenia zawodowego obejmują m.in.:

- udostępnianie dobrze wyposażonych pracowni do prowadzenia zajęć szkołom, które zgłaszają na to zapotrzebowanie, doskonalenie nauczycieli (Centrum Doskonalenia Nauczycieli i Kształcenia Zawodowego);
- opiniowanie nowych kierunków kształcenia i możliwości przedłużenia istnienia obecnego kierunku (WRRP);
- konsultacje, doradztwo zawodowe, organizacja Giełd i Targów Pracy (WUP i PUP);
- dbanie o jakość kształcenia i przestrzeganie wymagań prawa – nadzór pedagogiczny oraz uczestnictwo w gremiach (Kuratorium Oświaty);
- współpraca ze szkołami branżowymi i pracodawcami, w kwestii np. finansowania kosztów odbycia praktyki u pracodawcy (OHP);
- dyskusje na temat szkolnictwa zawodowego z podmiotami zainteresowanymi - pracodawcy, związki zawodowe, strona samorządowa (WRDS);
- organizacja egzaminów czeladniczych (Izba Rzemieślnicza);
- odpowiadanie na potrzeby przedsiębiorców, współpraca z uczelniami (BCC);

- wspieranie przedsiębiorczości-odpowiadanie na potrzeby rynku (PARP);
- przygotowywanie materiałów edukacyjnych (ORE);
- opracowywanie Sektorowych Ram Kwalifikacji (IBE);
- zarządzanie programem Erasmus+ (FRSE);
- realizacja projektów operatorskich np. oferujących możliwość podnoszenia kwalifikacji zawodowych (ŁARR);
- reprezentowanie interesów przedsiębiorców- absolwenci szkół zawodowych wkraczają na rynek pracy, stając się pracownikami, wykształconymi w konkretnych specjalnościach, na których zapotrzebowanie zgłaszają pracodawcy (ŁIPH);
- uczestnictwo i nadzór nad szkołami w programach unijnych (UMWŁ);
- prowadzenie Technikum, które kształci w zawodach pożądanym na lokalnym rynku pracy (Strefa Edukacji);
- współpraca ze szkołami wyższymi, szkołami zawodowymi i innymi instytucjami szkoleniowymi w zakresie dostosowania kształcenia zawodowego do potrzeb rynku pracy (Konfederacja Lewiatan);
- prowadzenie zajęć, które podnoszą kompetencje seniorów (Akademia Seniora Activus);
- pozyskiwanie informacji o zapotrzebowaniu pracodawców na nowych pracowników, potrzebach pracodawców (Regionalny Związek Pracodawców Prywatnych Ziemi Łódzkiej);
- oferowanie kształcenia zawodowego młodzieży i dorosłych, pełnienie funkcji zawodowego Ośrodka Egzaminacyjnego (CRE WŁ);
- organizacja konferencji na rzecz kształcenia - dyskusje na temat wyzwań dla kształcenia zawodowego np. na Forum Kształcenia Zawodowego (Ekspert ZSK ds. współpracy ze środowiskami branżowymi).

Zakres działań podejmowanych przez podmioty, które wzięły udział w badaniu jest szeroki. Głównie jest to widoczne w przypadku tych o zasięgu krajowym, bowiem obejmuje on niekiedy każdy obszar związany z edukacją.

Adresaci działań podejmowanych na rzecz podnoszenia jakości, efektywności, atrakcyjności kształcenia zawodowego

Grupami docelowymi działań podejmowanych w celu podnoszenia jakości, efektywności i atrakcyjności kształcenia zawodowego są zarówno osoby nadal się uczące, jak i już

funkcjonujące na rynku pracy. Oferta kierowana do obu tych grup jest bogata i dzięki temu osoby funkcjonujące na rynku i uczące się mają wiele możliwości nabycia kompetencji i uprawnień.

Osoby uczące się mają możliwości wyboru odpowiednich szkół, które pozwolą zdobyć im upragniony zawód, natomiast osoby obecne na rynku pracy mogą skorzystać ze specjalistycznych szkoleń, kursów czy też wziąć udział w projektach, które umożliwiają zdobycie konkretnych kompetencji i umiejętności.

Rozmówcy mocno podkreślali w wywiadach istotę idei uczenia się przez całe życie. Według nich osoby funkcjonujące na rynku pracy powinny stale podnosić swoje kompetencje i doskonalić się zawodowo. Wobec zmian zachodzących na rynku pracy, ważna jest elastyczność pracowników i chęć podążania za nimi, dostosowując się do nowych wymagań otoczenia.

„Bo nie można bazować na tej wiedzy, która się dezaktualizuje non stop, po prostu trzeba tę wiedzę podnosić. Więc osoby, które już na tym rynku są, też muszą tę wiedzę podnosić”. (IDI_5)

Ocena podejmowanych działań i modyfikacje możliwe do wprowadzenia

Działania podejmowane na rzecz podnoszenia jakości, efektywności i atrakcyjności kształcenia zawodowego są przez respondentów oceniane niejednoznacznie. Jeśli chodzi o ich adekwatność do potrzeb, rozmówcy uważają, że podejmowane działania są zbyt mocno rozproszone. Natomiast pytanie dotyczące tego, czy są one wystarczające spotykało się ze stwierdzeniami, że zawsze można zrobić więcej, mimo tego, że podmioty uważają swoje działania za cenne i mające duży wpływ na kształcenie zawodowe i rynek pracy.

Rozmówcy pytani o to czy powinny zostać wprowadzone jakieś modyfikacje, biorąc pod uwagę zakres podejmowanych działań podawali takie rozwiązania jak: konieczność wprowadzania rozwiązań systemowych.

„Rynek pracy rozwija się szybciej niż edukacja się zmienia” (IDI_5)

Rozmówcy podkreślają, że system pracy i edukacji nie są ze sobą kompatybilne. Ponadto podczas rozmów zasygnalizowano, że brakuje podmiotu, który spajałby w całość wszelkie podejmowane działania na rzecz podnoszenia jakości, efektywności i atrakcyjności

kształcenia zawodowego. Wojewódzki Zespół Koordynacji jest tym, w którym respondenci upatrują rolę połączenia wszystkich podejmowanych do tej pory działań.

Respondenci zwrócili uwagę na ważną rolę kształcenia dualnego, które ma długą tradycję i wypracowane mechanizmy.

W „dualnym systemie kształcenia” nauczanie i uczenie się w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego charakteryzuje się „dwoistością” pod dwoma względami:

- dwoistość miejsc uczenia się (szkoły/ organizatorzy kształcenia i szkolenia zawodowego oraz przedsiębiorstwa prowadzące szkolenie), które są współodpowiedzialne za realizowanie szkolenia teoretycznego i praktycznego,
- dwoistość podmiotów (podmioty publiczne i prywatne), które wspólnie odpowiadają za politykę i praktykę w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego.²¹

Dzięki możliwości zestawienia teorii z praktyką uczniom otwierają się nowe możliwości rozwoju. Obecnie szkoły zawodowe postrzegane są jako miejsca, w których główny nacisk kładzie się na kształcenie teoretyczne. Nauka praktyczna jest oferowana, ale w zbyt małej liczbie godzin. Wobec tego tak ważne jest, aby postawić nacisk na połączenie nauki teoretycznej z praktyczną w zbliżonej ilości czasu. Według rozmówców należy zrobić wszystko, by po pierwsze zwiększać udział uczenia się przez odbywanie praktyki w miejscu pracy (dotyczy uczniów techników), a po drugie dążyć do współpracy szkół z lokalnymi przedsiębiorcami, które przynoszą duże korzyści dla obu stron.

„Myślę, że łączenie nauki z pracą zawodową w jakimś stopniu czy większym, czy mniejszym daje jakieś określone efekty, bo przyjdzie na trzy tygodnie, trzy miesiące, na tę praktykę w przeciagu roku to za wiele nie daje”. (IDI_21)

Przedstawiciele podmiotów podkreślają, że w zakresie podejmowanych działań na rzecz kształcenia zawodowego powinno dążyć się do jak największej elastyczności i powinno dominować zindywidualizowane podejście do danego człowieka:

„Ja chyba wrócę do tych instytucji państwowych i edukacyjnych. Tutaj to jest zderzenie. Ja myślę, że tutaj gdzieś powinna zajść jakaś zmiana. Także inne przedmioty łącznie z nami muszą się cały czas uelastyczniać, być dynamiczni

²¹ Briefing DG IPOL Policy Department B - Structural and Cohesion Policies Author: Ana Maria Nogueira, Research Administrator European Parliament PE 529.082 TEMAT PRZEWODNI: Dualny system kształcenia: rozwiązanie na trudne czasy?, s.2

i odpowiadać tak jak słusznie Pani zauważyła na potrzeby pojedynczego człowieka. Staramy się to robić”. (IDI_14)

Inni uważali, że obecny system jest na tyle elastyczny, że daje możliwości działania:

„To myślę, że zawsze są tutaj jakieś rzeczy do zrobienia. Pytanie, czy należałoby zastosować takie podejście, gdzie jest to wszystko regulowane od góry. Ja uważam, że w tym stanie prawnym, w tym stanie rzeczy istnieje tutaj podłoże do pracy, które nie wymaga żadnych korekt, bo daje z jednej strony autonomię placówkom, ale też możliwości kreowania organom prowadzącym tego, jak wygląda kształcenie zawodowe. Więc zawsze można różnego rodzaju pomysły tworzyć, żeby coś usprawnić”. (IDI_23)

Podmioty upatrują szczególnie możliwości wprowadzenia zmian w obszarach, w których możliwe stanie się lepsze dopasowanie oferty kształcenia do potrzeb rynku pracy:

„Na pewno przestrzeń do poprawy jest bardzo duża i powinny zostać zmodyfikowane działania, które właśnie przybliżyłyby systemy kształcenia, programy kształcenia do potrzeb na rynku pracy, być może bardziej uelastycznilyby też podejście do nauczania w Polsce, aby większą uwagę przywiązywać do tych praktycznych umiejętności, szczególnie właśnie jeśli chodzi o kształcenie zawodowe, więc to są bardzo istotne aspekty. Oprócz tego jeszcze dochodzi to o czym wspominałem, czyli zacieśnienie współpracy z sektorem prywatnym, aby szkoły i przedsiębiorstwa wzajemnie się widziały i rzeczywiście odpowiadały na swoje potrzeby. Natomiast tutaj ma możliwość, czy przez jakiś systemowy zmian możliwe jest osiągnięcie tego celu w szerszej skali, bo o ile w skali konkretnych podmiotów to są rozwiązania, które już są stosowane i istnieją”. (IDI_1)

Zgodność oferty kształcenia z potrzebami rynku

Trudno jednoznacznie wyrokować, czy oferta kształcenia w woj. łódzkim jest zgodna z potrzebami rynku, ponieważ jej dopasowywanie jest ciągłym procesem. Zbyt szybka dynamika rynku pracy sprawia, że kształcenie zawodowe często nie ma szans nadążyć za nią. Niektórzy wskazywali, że ich placówki dokładają wszelkich starań poprzez np. monitorowanie sytuacji na rynku pracy, dzięki korzystaniu z różnego rodzaju publikowanych badań, analiz, aby ich oferta wychodziła naprzeciw obecnym potrzebom rynku pracy. Jeśli chodzi

o diagnozowanie potrzeb, to respondenci uważają, że są one identyfikowane sprawnie, ale zbyt dużo czasu zajmuje znajdowanie rozwiązań po ich zdiagnozowaniu.

Wśród rozmówców pojawiają się takie rozwiązania jak ciągła potrzeba wydawania prognoz, które mogą w ich ocenie ułatwić dopasowanie kształcenia zawodowego do aktualnie poszukiwanych potrzeb w zatrudnieniu absolwentów.

„Natomiast ja myślę, że bardzo brakuje takiego długofalowego albo badań foresight-owych, albo prognozy dotyczącej tych zawodów przyszłości, które gdzieś tam powinny już być kształcone, bo będzie wkrótce na nich zapotrzebowanie”.

(IDI_2)

„Na pewno bardzo ważne jest przeprowadzenie systematycznej diagnozy, ale taka diagnoza jest prowadzona, Barometr zawodów, który wychodzi co roku pokazuje, które zawody, gdzie są deficyty, gdzie są nadwyżki. Natomiast trzeba pamiętać, że w tym momencie te zawody są nadwyżkowe, deficytowe, ale to się może zmienić, bo ogólna sytuacja też w kraju i na świecie zmienia. Te zawody mogą zmienić swój status, dlatego trzeba to szczegółowo analizować”. (IDI_8)

„Mamy tą prognozę, którą przygotowuje Minister Edukacji Narodowej, prognozę zapotrzebowania na zawody szkolnictwa branżowego. I ona jest prowadzona w ciekawy sposób, ponieważ bazuje na tych informacjach, które znajdują się w ogłoszeniach np. o pracy. [...] Natomiast ona jest usztywniona. Usztywniona pod kątem podziału tego, które Minister Edukacji narzuca pod kątem branż, które ma w swojej klasyfikacji. I ona nie ma wystarczającej elastyczności. Być może po prostu te branże wymagałyby jakiejś po prostu modyfikacji i zmiany z czasem. One się zmieniają, ale bardzo rzadko. I tutaj jest pewna trudność, że ten system po prostu tej identyfikacji ma pewne oczywiście ograniczenia pod tym kątem”. (IDI_5)

Sektorowe Rady ds. Kompetencji analizujące potrzeby rynku pracy i tworzące rekomendacje dotyczące kształcenia oraz doskonalenia zawodowego zostały wymienione przez rozmówców jako mające ogromny potencjał do działania w kwestii dopasowywania oferty kształcenia do potrzeb rynku pracy.

„Więc z punktu widzenia w ogóle całego systemu i myślenia o edukacji ważne jest i istotne po prostu bieżąca i stała współpraca wszystkich odpowiedzialnych za edukację z rynkiem pracy, z przedsiębiorcami. Stąd myślę, że te Rady Sektorowe, które działają przy Agencji, one są takim dobrym narzędziem do tego, żeby

tworzyć takie miejsce i pole dyskusji do tego, jakie te potrzeby faktycznie są”.

(IDI_5)

By lepiej dopasować ofertę kształcenia zawodowego do potrzeb rynku należy przede wszystkim podejmować różnego rodzaju współpracy. Istotnym elementem podkreślanym podczas rozmów była istotność udziału przedstawicieli przedsiębiorstw w całym procesie kształcenia zawodowego, bowiem oni sami najlepiej wiedzą o swoich potrzebach i mogliby pełnić funkcje doradcze, w jakim kierunku powinna podążać oferta kształcenia w zawodach. Respondenci podawali przykłady dobrych praktyk z innych państw:

„Szwajcaria jest bardzo fajnym przykładem, gdzie właściwie całe kształcenie zawodowe odbywa się w przedsiębiorstwach. Większość w ogóle kształcenia zawodowego odbywa się w przedsiębiorstwie i tam po prostu szkoła pracuje z przedsiębiorcą, tylko że tam ten system się rozwijał przez wiele lat. Tutaj fajnie by było, żeby tak kształcenie zawodowe też się rozwijał w Polsce, czy szło w takim kierunku”. (IDI_5)

Istotnym aspektem w doskonaleniu systemu kształcenia zawodowego jest uwzględnianie opinii oraz potrzeb osób zarządzających placówkami edukacyjnymi. Dysponują one szczegółową wiedzą na temat kluczowych wyzwań, z jakimi mierzą się szkoły, w tym związanych z niedostatecznym wyposażeniem placówek w nowoczesne narzędzia i technologie, niezbędne do prowadzenia efektywnego kształcenia zawodowego.

Równie istotnym problemem są niedobory kadrowe, szczególnie w zakresie specjalistów posiadających aktualną wiedzę branżową i doświadczenie praktyczne. Zarządzający szkołami mogą dostarczyć cennych informacji na temat priorytetowych obszarów wymagających interwencji, takich jak modernizacja infrastruktury dydaktycznej, rozwój zaplecza technicznego czy też wdrażanie działań zmierzających do pozyskiwania wysoko wykwalifikowanych nauczycieli przedmiotów zawodowych. Uwzględnienie tych perspektyw w procesach decyzyjnych może znacząco podnieść efektywność i jakość kształcenia zawodowego, a także lepiej dostosować je do wymagań współczesnego rynku pracy.

„Więc ważne jest to, żeby być może po stronie samorządów po prostu budować takie jednostki, które by się angażowały w imieniu szkół, w takie aktywności [...] i zdobywały taką wiedzę na temat tego, co potrzebują przedsiębiorcy i jednocześnie wpływały na to, co znajduje się w podstawie programowej,

współpracując z Ministrem Edukacji Narodowej. Myślę, że to jest bardziej właśnie taka rola samorządów, żeby się jako organizatora w ogóle takiej edukacji formalnej, który prowadzi szkoły, a dyrektorzy są przecież pracownikami starostwa, więc starostwo powinno po prostu takie rzeczy organizować dla swoich dyrektorów i pomagać im po prostu, no i też swoim lokalnym przedsiębiorcom w rozwoju tych kompetencji". (IDI_5)

„Na pewno jest pewien kłopot w szkolnictwie zawodowym w Polsce, który polega na tym, że jest różnica w wyposażeniu szkół. I ten typ na pewno dotyczy różnic pomiędzy wyposażeniem szkół prowadzonych przez jednostki terytorialne, budżetowe, krajowe, a szkołami, które są firmami edukacyjnymi, jak to się mówi". (IDI_8)

Ponadto ważne jest, aby programy szkoleniowe i kursy były lepiej dostosowane do rzeczywistych potrzeb rynku, co umożliwi pracownikom znalezienie pracy, a przedsiębiorcom pozyskanie kompetentnych kadr.

Rozmówcy dopatrują się konieczności podejmowania większej liczby działań ze strony Ministerstwa Edukacji Narodowej, które powinny zmierzać ku budowaniu pozytywnego wizerunku kształcenia zawodowego:

„Po pierwsze budowanie pozytywnego wizerunku ze strony Ministerstwa Edukacji, czyli zaangażowanie większych sił w to, żeby to kształcenie zawodowe było postrzegane przede wszystkim przez rodziców pozytywnie. Pokazywanie korzyści, które płyną z ukończenia szkoły zawodowej, bo dzięki temu młodzież posiada już jakiś zawód". (IDI_12)

Problem kształcenia zawodowego nie ogranicza się jedynie do aktualności oferty edukacyjnej, ale dotyczy także kompetencji nauczycieli. To właśnie nauczyciele są kluczowym ogniwem w procesie edukacyjnym, a ich wiedza, umiejętności oraz podejście do nauczania mają bezpośredni wpływ na jakość kształcenia i przygotowanie uczniów do przyszłych zawodów.

„Generalnie nauczyciele nie są w stanie nadążyć za tym, jak zmieniają się technologie, a w niektórych branżach to się bardzo szybko zmienia, w związku z tym inwestowanie w kompetencje nauczycieli jest bardzo ważne, szczególnie w tych związanych z kompetencjami cyfrowymi, komputery, programowanie". (IDI_12)

7.3. Formy i zakres współpracy podmiotów wspierających kształcenie zawodowe ze szkołami zawodowymi, w tym szkołami wyższymi i placówkami kształcenia pozaformalnego oraz innymi podmiotami

Współpraca między szkołą a podmiotami działającymi na rzecz podnoszenia jakości, efektywności i atrakcyjności kształcenia zawodowego odbywa się regularnie:

„Myślę, że taka bieżąca współpraca, to dzieje się na zasadzie takiej właśnie współpracy pomiędzy szkołą a jakimiś Centrami Rozwoju Edukacji, czy jakieś doksztalcanie się na przykład chociażby w tym Łódzkim Centrum Doskonalenia Nauczycieli. Tam są też poszczególni nauczyciele, konsultanci, którzy organizują dla grup właśnie jakieś warsztaty, a to jakieś wizyty studyjne. Więc to się dzieje”.
(IDI_16)

Współpraca z organizacjami pozarządowymi oraz Domami Pomocy Społecznej głównie odbywa się na zasadzie wolontariatu:

„Współpracujemy też z organizacjami pozarządowymi, ale tutaj w ramach na przykład wolontariatu, działań w ramach wolontariatu i te działania wolontaryjne pomagają naszym uczniom zdobyć doświadczenie, kierunkowe doświadczenie, tak jakby praktyki zawodowe to są takie praktyczne [...] To są też DPS-y, także ten kontakt z pacjentem różnym, pełnosprawnym, niepełnosprawnym, starszym, młodszym jest ciągły”. (IDI_8)

Miejskie Ośrodki Pomocy Społecznej organizują dla swoich podopiecznych staże zawodowe:

„MOPS-y też tam swoje działalności mają i prowadzą tutaj, czy dla wykluczonych społecznie, czy jakichś innych, żeby pójść, kierować ich na jakieś kursy, żeby coś zdobyli”. (IDI_21)

Ponadto podmioty działające na rzecz kształcenia zawodowego podejmują współpracę z urzędami pracy:

„Natomiast też wysyłamy czasami na takie konsultacje do Wojewódzkiego Urzędu Pracy naszych uczniów, na takie badanie i konsultacje z psychologiem, ponieważ jeśli chodzi, to jest tak można powiedzieć prawie poradnia psychologiczno-pedagogiczna dla dorosłych [...] natomiast dorośli już nie mogą i zdarza się, że dorośli też potrzebują takiego wsparcia w takim zakresie, w jakim ta młodzież uzyskuje w poradni i tutaj jesteśmy wdzięczni Wojewódzkiemu Urzędowi Pracy za

to, że możemy tak ściśle współpracować. Drugą instytucją powiatów był Urząd Pracy i tutaj wszystkie działania podejmowane przez nich, czyli projektowe, ale też współpraca polegająca na tym, na promowaniu kształcenia i na promowaniu naszych szkół". (IDI_8)

Podmioty, które działają na rzecz podnoszenia jakości, efektywności i atrakcyjności kształcenia zawodowego, które nie wzięły udziału w badaniu, ale były wymienione przez rozmówców to: Akademickie Biura Karier, które oferują wsparcie w karierze zawodowej i oferują wsparcie w zakresie możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych oraz Stowarzyszenie Doradców Szkolnych i Zawodowych Rzeczypospolitej Polskiej (SDSiZ):

„Więc ja myślę, że w ogóle tam wszystkie instytucje, gdzie są doradcy zawodowi jako tacy zrzeszeni, no to oni przyczyniają się do tego, żeby promować jako jedno z rozwiązań kształcenie zawodowe. Przy czym pamiętajmy, że jeśli się odnosimy do naszego łódzkiego rynku, a właściwie wojewódzkiego rynku, no to doradcy zawodowi są, nazwijmy to zrzeszeni, są skupieni wokół różnych instytucji. [...] W związku z tym tam wszędzie są grupy doradców. Mamy też doradców na przykład w Wojewódzkim Urzędzie Pracy, którzy też tutaj pracują na rzecz właśnie i wspierają w takim doradztwie w wyborze ścieżki zawodowej. W związku z tym te miejsca, gdzie ci doradcy, bo ja bym tutaj widziała właśnie to promowanie wśród doradców, no to oni są, ale pamiętajmy, że są rozproszeni". (IDI_16)

Podczas rozmów zwrócono uwagę na istotne kwestie związane z funkcjonowaniem szkół zawodowych i uczelni wyższych. Rozmówcy uważają, że podejmowanie działań zmierzających do zacieśnienia współpracy między uczelniami a szkołami zawodowymi będzie stanowiło odpowiedni kierunek:

„Myślę, z jednej strony również systemowo w jakiś sposób, ponieważ powstała obecnie taka sytuacja, że niektóre uczelnie wyższe proponują bardzo podobne zawody jak szkoły zawodowe [...] Niestety część uczelni traktuje szkoły zawodowe czy technika, mówię ogólnie, jako szkolnictwo na tym poziomie, jako rywali, z którymi nie warto współpracować, a broń Boże im pomagać, ponieważ zabierze nam uczniów. Tylko dochodzimy do takiej sytuacji, gdzie uczelnie wyższe kształcą swoich absolwentów, gdzie udział zajęć praktycznych jest na, ja powiem dyplomatycznie i to nie oddaje skali, na żenująco niskim poziomie i dochodzi do

takich sytuacji coraz częstszych. [...] Może w jakiś sposób taki, aby połączyć ten potencjał uczelni wyższych i szkół zawodowych, gdzie są praktycy”. (IDI_8)

Podmioty wspierające kształcenie zawodowe, takie jak instytucje edukacyjne, organizacje pozarządowe, firmy czy centra kształcenia zawodowego, aktywnie angażują się w nawiązywanie i rozwijanie współpracy z różnorodnymi partnerami. Bazują one na kontaktach z beneficjentami realizowanych przez siebie projektów, co pozwala na lepsze zrozumienie potrzeb i oczekiwań środowisk, którym te inicjatywy są dedykowane.

„Nasza współpraca też tak naprawdę jest bardzo szeroka. [...] Z jednej strony współpracujemy z innymi Agencjami, które są odpowiedzialne za podobne programy edukacyjne, czy też nawet ten sam, czyli mam tutaj na myśli Erasmus+, które wspierają kształcenie zawodowe. Jednym z sektorów Erasmusa jest właśnie sektor kształcenia i szkoleń zawodowych, więc to są nasze organizacje, z którymi w sposób naturalny współpracujemy. Mam również kontakt z Ministerstwem, które pełni funkcję nadzorującego. Mam bieżący kontakt tak naprawdę z naszymi beneficjentami, czyli tutaj jest mowa o szkołach branżowych i technikach, które korzystają z grantów programu Erasmus”. (IDI_1)

W niektórych przypadkach specyfika działalności danego podmiotu uniemożliwia nawiązanie bezpośredniej współpracy ze szkołami, co może wynikać z ograniczeń formalnych, organizacyjnych, prawnych czy też związanych z charakterem funkcjonowania instytucji. Na przykład przedsiębiorstwa działające w wysoce wyspecjalizowanych sektorach, takich jak przemysł zbrojeniowy, farmaceutyczny czy technologie o strategicznym znaczeniu, mogą być zobowiązane do przestrzegania szczególnych regulacji dotyczących udostępniania informacji, bezpieczeństwa danych czy dostępu do infrastruktury.

„Myślę, że takich dobrych praktyk tak stricte między szkołami, a na przykład Kuratorium, to tutaj jakichś takich praktyk być nie może. Ale wiem, że na przykład były z tego czasu jakieś praktyki, takie współpraca z Izbą Rzemieślniczą na przykład, czy jakby cały czas współpracujemy też w zakresie chociażby z Urzędem Marszałkowskim.” (IDI_10)

Rozwijanie współpracy szkolnictwa zawodowego (w tym szkół wyższych i placówek kształcenia pozaformalnego) z podmiotami wspierającymi kształcenie zawodowe

Rożmówcy zapytani o to w jaki sposób rozwijać owocną współpracę szkolnictwa zawodowego (w tym szkół wyższych i placówek kształcenia pozaformalnego) z podmiotami wspierającymi kształcenie zawodowe podawali wiele pomysłów.

Na uwagę szczególnie zasługuje stworzenie przestrzeni do rozmowy wszystkich zainteresowanych podmiotów jako podstawowe rozwiązanie:

„Co zrobić, żeby ta współpraca była efektywna na to nauczanie, to po prostu jest stworzenie takiego miejsca i takiego środowiska, gdzie ci ludzie mogą się spotkać, mogą rozmawiać i mogą dyskutować pod kątem właśnie umiejętności, kompetencji, zawodów, które są poszukiwane, a które są nauczane, patrzenia na to, co jest w podstawie programowej, patrzenia na to, gdzie ci pracownicy są potrzebni, bo to też jest specyfika regionalna, gdzie są te szkoły, bo być może w ogóle nie ma ze sobą to żadnego związku i mówienia o tym, jak te potrzeby przedsiębiorców się zmieniają. Myślę, że ostre rozwiązania są najlepsze i myślę, że nie ma tutaj nic więcej do dodania, do powiedzenia, po prostu trzeba stworzyć miejsce do spotkań i do rozmów”. (IDI_5)

Jeśli chodzi o nawiązywanie współpracy uczelni ze szkolnictwem zawodowym, to najczęściej dzieje się to w przypadku np. chęci uruchomienia eksperymentu pedagogicznego i konieczności nawiązania współpracy z uczelnią partnerską, która jest tego jednym z warunków. Wówczas nauka odbywa się zarówno w szkole, jak i na uczelni. Szkoły zawodowe współpracują także z Branżowymi Centrami Umiejętności.

Dobre praktyki i bariery w podejmowaniu współprac

Dobłą praktyką jeśli chodzi o podejmowanie współprac podmiotów wspierających kształcenie zawodowe i szkół zawodowych (w tym szkół wyższych i placówek doskonalenia pozaformalnego) jest działanie Rad Sektorowych, które zrzeszają uczestników z różnych przestrzeni i pozwalają na konsultację wzajemnych potrzeb i oczekiwań.

„Jak my zaczęliśmy powoływać Rady Sektorowe, a tam obowiązkowo uczestnikami Rady Sektorowej to są instytucje edukacji pozaformalnej, formalnej też jeśli, no wiadomo, że tutaj mogą być jakieś ograniczenia pod tytułem czasu,

ale generalnie musi być przedstawiciel edukacji, przedstawiciel biznesu i przedstawiciel jakiejś instytucji publicznej, która nadzoruje ten sektor najlepiej. Więc przedstawiciel Ministra, ktoś z samorządu, kto prowadzi szkoły jest bardzo mile widziany, przedstawiciele przedsiębiorców albo organizacji przedsiębiorców, przedstawiciele też pracowników związków zawodowych w sektorze. I to jest niesamowicie wartościowe, że stworzenie w ogóle takiego miejsca i umożliwienie spotkania się w ogóle takich osób i rozmowa między sobą daje po pierwsze możliwość rozwoju wspólnego aparatu pojęciowego, w kolejnym kroku daje możliwość porozumienia się, zrozumienia, gdzie są jakie problemy i dogadania się po prostu jak te problemy rozwiązać". (IDI_5)

Barierą w podejmowaniu współprac może stanowić chociażby brak czasu na dodatkowe obowiązki, bowiem podmioty muszą wykonać przydzielone im zadania w wyznaczonym do tego czasie, więc nie mają już możliwości podejmowania nowych zobowiązań:

„Często barierą jest brak, chciałbym to dobrze powiedzieć, brak trochę czasu na to, bo kadry, które są zatrudnione na przykład w moim urzędzie nie zawsze są w stanie zrealizować te wszystkie zadania. Te zadania, które na nich spoczywają i poszukanie nowych zadań, poszukiwanie nowych zadań jest często takie, jak bym powiedział, kłopotliwe, bo to nasilenie obowiązków w jakiś sposób wpływa negatywnie na poszukiwanie dodatkowej pracy dla siebie". (IDI_10)

7.4. Formy i zakres współpracy podmiotów wspierających kształcenie zawodowe z pracodawcami

Współpraca podmiotów wspierających kształcenie zawodowe z pracodawcami

Blok pytań w tym zakresie obejmował tematykę współpracy podmiotów wspierających kształcenie zawodowe z pracodawcami. Respondenci pytani o to, jakie formy przybiera i jaki ma zakres odpowiadali, że pracodawcy są otwarci na współpracę. Respondenci przede wszystkim wymieniali działania podejmowane na poziomie szkół, podyktowane wymogami ustawowymi lub wynikające z trybu kształcenia (organizacja praktyk we współpracy z pracodawcami):

„Bo właściwie nasze działania to przede wszystkim współpraca z pracodawcami, bo jeżeli mamy kształcenie dualne, to muszą być praktyki u pracodawcy". (IDI_14)

„To znaczy ta współpraca jest trochę wymuszona też ustawą Prawo oświatowe, w której bardzo mocno jest podkreślone, że współpraca w zakresie kształcenia w zawodzie musi być oparta o kontakt, [...] z pracodawcami, o współpracę z pracodawcami, więc niejako ta wytyczna wynikająca z ustawy też trochę powoduje, że szkoły starają się same do tych pracodawców trafić”. (IDI_2)

Podmioty podkreślały fakt, że przedsiębiorcy są chętni do objęcia opieką i wykszolenia, ale pracownicy często nie wykazują chęci do pracy lub wykonują ją na zbyt niskim poziomie.

„Kiedy spotykam się z samymi pracodawcami, oni wyraźnie artykułują to, że po prostu potrzebują ludzi chętnych do pracy. Że jakby wystarczy im chęć i jak ktoś już ma chęć, to już jest dużo”. (IDI_16)

„Człowiek. To właśnie jakie ma podejście. Bo są na pewno, jak w każdym zawodzie, [...] są bardzo dobre osoby, które wykonują ten zawód i niekoniecznie jakby takie. Więc tam, gdzie jest rzeczywiście duże zaangażowanie, chęć działania, chęć uczestnictwa wśród odbiorców też, to myślę, że tutaj jest jak najbardziej ta współpraca płynna i obustronna”. (IDI_16)

Wizyty studyjne i zawodoznawcze to kolejny obszar, który jest elementem współpracy podmiotów wspierających jakość, efektywność i atrakcyjność kształcenia z pracodawcami. Są one oceniane bardzo dobrze przez rozmówców, którzy wzięli udział w wywiadach, jako mające pozytywny wpływ na przyszłe wybory uczniów.

„Czyli organizujemy tzw. wycieczki zawodoznawcze do przedsiębiorców, gdzie obopólna jest korzyść z tego, bo młodzież może zapoznać się z określonym zawodem, podejmujemy współpracę, pracodawca też potencjalnie zyskuje po pierwsze praktykanta, ale też być może w przyszłości pracownika”. (IDI_14)

Rozwijanie współpracy szkolnictwa zawodowego z pracodawcami (usprawnienia, dobre praktyki)

Respondenci pytani o ocenę współpracy z pracodawcami oraz o to, czy można ją usprawnić wymieniali kilka dobrych praktyk m.in. tworzenie klas patronackich. Dzięki nim uczniowie mają możliwość zdobywać teoretyczną wiedzę w szkole i praktyczne doświadczenie w firmie. Klasy powstają w wyniku współpracy przedsiębiorstw ze szkołami, dzięki czemu pracodawcy mogą kształcić sobie przyszłych pracowników.

Firmy należące np. do Konfederacji Lewiatan prowadzą działania mentoringowe na wysokim poziomie, które są pozytywnie oceniane przez uczniów i nauczycieli.

„To jest taki program mentoringowy dla uczniów w technikach. Najczęściej technikum, w zawodzie technik informatyk, ale także może być technik programista. Przygotowania już tych ludzi właśnie w tym wieku do pracy w instytucjach. Takie działania są wśród naszych firm uczynione i że one są bardzo wysoko oceniane. I przez uczniów i przez szkoły” (IDI_3)

Ponadto pracodawcy czynnie włączają się we współpracę z podmiotami, które prowadzą działania na rzecz kształcenia zawodowego poprzez np. system stypendialny, jaki oferują.

„Poprzez Radę Nadzorczą na pewno są też dedykowane dla nas tutaj jako dla zarządu spółki, czyli organu prowadzącego, rekomendacje dotyczące sposobów współpracy. Mamy system stypendialny przez te organy prowadzące, przez właścicieli organu prowadzącego, czyli przez przedsiębiorców, bo oni fundują stypendia, dokładają się do różnych form tak naprawdę naszej aktywności poprzez ciągły jakby wkład finansowy jeszcze. On nie jest już aż tak bardzo duży, ale jednak zawsze możemy na to wsparcie liczyć, więc tutaj równo dobrą praktyką są po pierwsze staże, po drugie przepływ takiego know-how jeśli chodzi o sposoby kształcenia, sposoby odwzorowania tego procesu kształcenia z przedsiębiorstw. No i praktyka dla nas się wspiera z tychże podmiotów, czyli jakby osoby, które tą wiedzę przekazują”. (IDI_18)

Ważnym elementem mającym wpływ na owocny przebieg współpracy pracodawców ze szkołami jest odpowiednie wyposażenie pracowni w szkołach. Jest to o tyle istotne, że w szkołach często uczniowie są zaznajamiani ze sprzętem, który już dawno jest nieaktualny (wyparty przez nowocześniejsze urządzenie) lub pracują na maszynach, które u pracodawców w rzeczywistości się nie znajdują. Wydłuża to zatem czas, na przyuczenie do wykonywania danej pracy ucznia, który musi nauczyć się obsługi zupełnie nowego sprzętu (szkolenia), bo nauka, którą przyswoił do tej pory, nie przyda mu się w praktycznym wykonywaniu zawodu. Dlatego tak ważne jest, aby szkoły pozostawały w stałym kontakcie z pracodawcami, którzy powiedzą o swoich potrzebach i skonsultują kwestie związane z wyposażeniem pracowni.

Ponadto w rozwijaniu owocnej współpracy respondenci upatrują potrzebę pomocy osobom, które są nią zainteresowane, poprzez np. oferowanie wsparcia doradczego:

„Myślę, że pewnym pomysłem byłoby też może powstanie jakiejś infolinii, jakiejś fundacji bądź jakiegoś tworu, nie umiem go jeszcze nazwać, który dałby możliwość takiej opieki prawnej z jednej strony dla pracodawców, żeby oni się nie bali przyjmować praktykantów na zajęcia praktyczne czy praktyki, żeby mogli komuś mądrymu, doświadczonemu, być może jakichś radca prawni, zadać pytanie”.

(IDI_8)

Analizując wsparcie skierowane do osób poszukujących pracy oraz pracodawców, warto wspomnieć o Centrum Informacyjno-Konsultacyjnym Służb Zatrudnienia - Zielona Linia. Jest to mający zasięg ogólnokrajowy, portal internetowy oraz infolinia, za pośrednictwem których możliwe jest uzyskanie informacji w takich obszarach jak oferty pracy, kursy i szkolenia, procedury zatrudniania cudzoziemców czy formy wsparcia z urzędu pracy.

Ważny jest dialog między pracodawcami, a placówkami, które zajmują się kształceniem. To właśnie przedsiębiorcy są źródłem wiedzy o potrzebach, które są aktualnie pożądane na rynku pracy. Poprzez możliwość odbywania praktyk u pracodawców, absolwenci danych kierunków mają możliwość wyboru znanego sobie środowiska pracy i zatrudnienia w konkretnej firmie, w której odbyli przyuczenie. Odbywa się to z korzyścią dla pracodawcy, który nawiązuje stosunek pracy z osobą, którą wyszkolił w sposób odpowiadający jego systemowi i jakości pracy.

Jednym z kluczowych sposobów rozwijania współpracy, wskazywanym przez uczestników rozmów, jest dokładne wsłuchiwanie się w potrzeby podmiotów zgłaszających zapotrzebowanie na wykwalifikowanych pracowników.

Bariery w podejmowaniu współprac podmiotów wspierających kształcenie zawodowe z pracodawcami

Podmioty w głównej mierze dostrzegają takie bariery w podejmowaniu współprac jak np. komunikacja. Problemem jest obecnie nieumiejętność wzajemnego komunikowania się osób w przestrzeni niewirtualnej.

„Myślę, że większość barier dotyczy efektywnej komunikacji. Natomiast często niestety poszczególne podmioty zamykają się w swoich tak zwanych bańkach”.

(IDI_1)

Według rozmówców, pracodawcy powinni brać czynny udział w opiniowaniu kierunków, na jakie jest zapotrzebowanie, bowiem mogą pełnić oni niejako ekspercką rolę w tym zakresie. Programy nauczania także powinny być opierane na konsultacjach i dialogu podmiotów tj. przedsiębiorców, dyrektorów szkół, nauczycieli zawodu. Co istotne, w skład Wojewódzkiej Rady Rynku Pracy oraz Powiatowych Rad Rynku Pracy wchodzi przedstawiciele lokalnego i regionalnego biznesu. Członkowie Rad wydają opinie w sprawach dotyczących kierunków kształcenia, w tym o zasadności kształcenia w danym zawodzie zgodnie z potrzebami rynku pracy, szkolenia zawodowego oraz zatrudnienia w województwie. Warto podkreślić, że praktyka ta jest realizowana, ale należy ją pogłębiać.

„My nawet jako pracodawcy próbujemy coś zmienić np. opiniujemy pomysły dotyczące nowych kwalifikacji, nowych zawodów, nowelizacji ustawy, jeśli się pojawiają takie pomysły, no przede wszystkim nowelizacji rozporządzeń, strategii krajowych, polityk publicznych, to bym mógł wymieniać, że jesteśmy zaangażowani, to wszędzie tam, gdzie jest edukacja zawodowa, no to wykładamy swoje trzy grosze”. (IDI_3)

Nie sposób pominąć również istotnej roli, jaką odgrywają dyrektorzy szkół, którzy znają możliwości danej placówki oraz jej uczniów. Nauczyciele zawodu także mają szeroką wiedzę na temat potrzeb samych uczniów wobec zmieniającego się rynku pracy. W takiej sytuacji idealnym rozwiązaniem byłoby stworzenie miejsca do rozmów, w których mogliby brać udział osoby z przestrzeni szkoły (dyrektorzy), obszaru rynku pracy (przedsiębiorcy) oraz jednostki samorządowe, które mogą wpływać realnie na kształtowanie programów nauczania i pojawianie się nowych kierunków. Ważne jest zatem konsultowanie oferty kształcenia z ekspertami. Dzięki temu możliwe będzie także odpowiednie zarządzanie finansami przez pracowników samorządowych w kierunkach, w których jest to najbardziej potrzebne. Główną barierą we współpracy z pracodawcami są kwestie finansowe i regulacje prawne:

„Zawsze podstawową barierą są pieniądze. Wiem, że ta współpraca z pracodawcą układałaby się jeszcze lepiej, gdyby była ona umową, która mogłaby być sfinansowana na rzecz pracodawcy.” (IDI_2)

Potrzebne byłyby regulacje prawne, które oferowałyby środki na cel związany z np. odbywaniem praktyk u pracodawców. Dzięki temu pracodawca otrzymałby zachętę do podjęcia współpracy ze szkołami bez obawy o ewentualnie poniesione straty w postaci np. zniszczeń sprzętu. Ponadto pracodawcy często podkreślają, że na opiekę nad uczniem czas pracy musi poświęcić pracownik, w ramach jego etatowego zatrudnienia, co wpływa na to, że w rzeczywistości nie może on w pełni wykonywać swoich obowiązków służbowych. Pomocną instytucją w kwestii pozyskania refundowania kosztów zatrudnienia pracownika są Ochotnicze Hufce Pracy.

„Pracodawca, dzięki współpracy z OHP stwarza sobie taką możliwość, że wychowuje sobie tego pracownika, nie ponosząc przy tym żadnych kosztów finansowych, ponieważ w momencie, kiedy nasz uczestnik nawiązuje współpracę z takim pracodawcą, my refundujemy składki ubezpieczeniowe i również wynagrodzenie, jakie dziecko dostaje, ono jest uzależnione od poziomu, na którym się uczy, tym wyższa klasa, odpowiednio tym wyższe wynagrodzenie. Pracodawca na etapie edukacji swojego potencjalnego pracownika jest uwolniony od takich nie przyziemnych, ale najważniejszych kwestii, czyli finansów, które są bardzo często kluczowe” (IDI_14)

Działania instytucji, które wspierają rozwój kształcenia zawodowego są za mało wypromowane. Przedstawiciele podmiotów podkreślali niejednokrotnie, że należy położyć nacisk na większą promocję działań, z których mogą skorzystać pracodawcy oraz placówki zajmujące się kształceniem zawodowym. Obecnie działania takie jak: możliwość udziału w bezpłatnych kursach, szkoleniach, pozyskania dofinansowań są niewystarczająco promowane. Podczas rozmów z uczestnikami takich działań instytucje dowiadują się, że wiedzę o takich możliwościach pozyskali oni przypadkowo, a jak już pozyskają informacje są zainteresowani skorzystaniem z takich form:

„No mi brakuje na pewno tego, że gdzieś tam nie ma jakiejś kampanii dla pracodawców [...] na przykład jakiejś kampanii odgórnej, która by tym pracodawcom udostępniała te informacje o refundacji [...] rozmowy

z pracodawcami czasami wyglądają ten, że nie, nie, nie, dopóki nie będziemy wspominać o refundacji". (IDI_14)

Kolejną przeszkodą w podejmowaniu współprac jest to, że pracodawcy nie dostrzegają korzyści, jakie płyną dla nich z możliwości uczenia się u nich młodych osób. O ile praktyki zawodowe stanowią doskonałą okazję do zdobywania kompetencji przez praktykantów, korzyści dla pracodawców są mniej oczywiste, zwłaszcza biorąc pod uwagę czas i wysiłek związany z przyuczeniem oraz ryzyko związane z brakiem rzetelności i profesjonalizmu w realizacji powierzonych zadań. Rozmówcy zwrócili także uwagę na istotność współpracy podejmowanej na linii pracodawca-organizacja pozarządowa i korzyści wynikające z takiej działalności.

„Fajne jest to, że część firm nie boi się jednak, wchodzi we współpracę z NGO-sami. Natomiast fajnie to działa, jak niektóre organizacje pozarządowe mają swoją misję, faktycznie chcą przygotowywać ludzi do pracy, czy przekwalifikowywać ludzi do pracy później w naszych firmach". (IDI_3)

Barierą w podejmowaniu współprac może być problem związany z samą organizacją praktyk u danego przedsiębiorcy przez szkoły:

„Natomiast kiedy spotykam się z osobami, które organizują praktyki, jakby tutaj od strony szkoły, no to tutaj jest wiele barier. Bo z jednej strony czasem są to osoby, które są same sobie zostawione, że ich zadaniem jest zorganizowanie dla uczniów praktyki. Przy czym jakby już cała organizacja, kontakt z firmami, poszukiwanie tych miejsc dla uczniów zostają z tym sami. W związku z tym tutaj to jest takie poszukiwanie trochę metodą prób i błędów takich miejsc albo znajomościami gdzieś tam w jakiejś branży kogoś, kto się zgodzi". (IDI_16)

Niektóre z badanych podmiotów zupełnie nie podejmują współprac z pracodawcami:

„Natomiast bezpośrednich współprac z pracodawcami czy z przedsiębiorstwami jako takich nie. Na targach Pracy. Tak, no to są takie oczywiście sytuacje jednostkowe, tak, czy wydarzeniowe". – (IDI_22)

Podmioty podejmują takie współprace także tylko np. z konkretnym typem pracodawców ze względu na zakres swojej działalności:

„Mamy takie doświadczenia współpracy z pracodawcami, to znaczy z takimi pracodawcami, którzy świadczą, znaczy świadczą, oferują miejsca pracy dla osób z pewnym stopniem niepełnosprawności. (IDI_22)

7.5. Stopień oddziaływania podmiotów wspierających kształcenie zawodowe na proces kształcenia zawodowego oraz na rynek pracy

Wyzwania stojące przed kształceniem zawodowym w przyszłości

Współczesny rynek pracy rzeczywiście charakteryzuje się dużą dynamiką, której konsekwencje stają się wyzwaniem zarówno dla pracowników, jak i dla systemu edukacji. Przyszłość rynku pracy z pewnością będzie wiązała się z ciągłymi zmianami, a jednym z kluczowych elementów będzie konieczność dostosowywania kompetencji pracowników do nowych realiów.

Podstawowym wyzwaniem, które już teraz widać, jest potrzeba nieustannego rozwoju umiejętności przez osoby aktywne zawodowo. W związku z rosnącą automatyzacją, cyfryzacją oraz zmieniającymi się wymaganiami na rynku pracy, konieczność zdobywania nowych kwalifikacji stanie się normą. Zawody, które dziś są powszechne, mogą zaniknąć, a inne przekształcą się w odpowiedzi na technologiczne i organizacyjne zmiany w firmach.

Z kolei z perspektywy edukacji, jednym z najważniejszych wyzwań będzie adaptacja programów nauczania do rzeczywistych potrzeb pracodawców. Aby kształcenie zawodowe było efektywne musi być w ścisłej zgodności z wymaganiami rynku. To oznacza konieczność szybkiej reakcji na zmiany w technologiach i branżach, co nie zawsze jest łatwe w tradycyjnych systemach edukacyjnych, które często nie nadążają za tymi zmianami.

Wreszcie, globalne wydarzenia, takie jak pandemia, pokazały, jak ważne jest uwzględnianie w programach nauczania elastyczności i zdolności adaptacyjnych w kontekście nieprzewidywalnych sytuacji. Wyzwanie polega na tym, aby tworzyć programy, które będą odporne na zakłócenia, a jednocześnie umożliwią dalszy rozwój zawodowy, nawet w obliczu globalnych kryzysów, które mogą uniemożliwić tradycyjne formy nauki.

„Więc wyzwanie to jest na pewno też takie zaproponowanie realizacji zawodów w toku nauki ucznia, które by uwzględniało chyba coś, czego nie da się uwzględnić, a więc takie czynniki nieprzewidywalne”. (IDI_2)

Rola badanych podmiotów w działalności na rzecz kształcenia zawodowego w przyszłości

Rola podmiotów wspierających kształcenie zawodowe, zarówno obecnie, jak i w przyszłości, pozostaje zasadniczo niezmienna. Podmioty te nadal pragną aktywnie uczestniczyć w procesie edukacyjnym i realizować różnorodne inicjatywy.

„Bardzo mocno to chcemy zmieniać i bardzo chcemy się angażować”. (IDI_3)

Jeśli chodzi o wpływ jaki mają poszczególne podmioty, które wzięły udział w badaniu oraz o ich oddziaływanie na proces kształcenia zawodowego, to każdy z nich odczuwa, że pełni znaczącą rolę, ale nie wszystkie dostrzegają sprawczość swoich działań, tj. przełożenie na konkretne efekty w postaci zmian:

„Np. wydanie opinii przez Wojewódzką Radę Rynku Pracy nie ma żadnego znaczenia czy kierunek zostanie otworzony czy nie. Po prostu jest przepis, że musi być wypowiedź, natomiast ta wypowiedź tak naprawdę nie ma wpływu na to, czy dany kierunek powstanie czy nie”.(IDI_12)

Podobnie podmiot krajowy, jakim jest Instytut Badań Edukacyjnych, wskazuje na istotną rolę w obszarze wspierania kształcenia zawodowego, ale nie widzi siebie jako instytucji decyzyjnej. Swoją rolę postrzega jako kreowanie zmian w edukacji i uczenia się przez całe życie.

„Myślę, że jesteśmy takim partnerem, który jest, który zawsze chętnie będzie wspierać, niemniej jednak nie jesteśmy decydentami, którzy mogą bardzo dużo zmienić, tak bym powiedziała. Możemy i zawsze chętnie wspieramy, spotykamy się, doradzamy, ale to jest takie właśnie doradztwo, tak bym powiedziała [...] Generalnie prowadzone przez nas działania są ukierunkowane, ja to też tak traktuję, są taką misją niesienia takiego komunikatu o tym, że warto jest uczyć się w każdym czasie swojego życia, nie tylko w szkole, ale też poza szkołą, czyli to promowanie idei przez całe życie i to jest to, w co się też mocno w instytucie angażujemy i co właściwie jest takim właśnie komunikatem, takim life motivem, który niesiemy ze sobą i który myślę, że też jest pewnym remedium dla nas wszystkich, że jeśli rzeczywiście będziemy kształtować takie pozytywne odczucia

w stosunku do tego, do procesu uczenia się, który jest naturalny, to rzeczywiście to nie będzie tylko się odnosiło do kształcenia zawodowego, ale do każdego etapu naszego życia". (IDI_16)

Kolejny podmiot krajowy, Konfederacja Lewiatan, także ma duże możliwości działania w konkretnych kierunkach, związanych ze szkolnictwem zawodowym:

„Nawet powiem pani, że czujemy w tym pewną misję, pomijając to, że nasza działalność to też przede wszystkim biznes i pieniądze, bo reprezentujemy ludzi, którzy pracują dla zysku, czyli biznesmenów, pracodawców, przedsiębiorców przede wszystkim, to z drugiej strony widzimy w tym dużą naszą taką rolę misyjną, że to nie jest tak, że my sobie tam mówimy, że coś tam chcemy więcej, że my naprawdę realnie za tym chodzimy, nawet jak już inni nie chodzą, nawet jak związki zawodowe przestają za tym chodzić, to mówimy tak, musimy poprawić pracownię, musimy dokupić taki sprzęt, musimy to zmienić tu, tu, tu. No i co jeszcze, no i na pewno też będziemy bardzo aktywnie, to co robimy od kilku lat, opiniować wszystkie akty, może wszystkie nie, ale wszystkie, które jesteśmy w stanie zaopiniować". (IDI_3)

Urząd Marszałkowski stara się propagować formy, jakie są oferowane w ramach szkolnictwa zawodowego:

„Także Urząd na pewno tutaj cały czas stara się tam, gdzie jest możliwość, to też informować o jakichś możliwościach podnoszenia kompetencji i kwalifikacji, ale nie zmusimy nikogo, ale nikogo nie zmusimy. Świadomość musimy też zmieniać, prawda? A świadomość wy pływa od najwcześniejszych lat, bo my nie możemy mieć bezrobotnych magistrów i inżynierów, my musimy mieć i magistrów, i inżyniera i musimy mieć osobę, która do prostych rzeczy będzie się nadawała, prawda? I będzie miała fach w ręku". (IDI_19)

Podmioty pytane o ich rolę w przyszłości planują kontynuacji podjętych już działań oraz takich, które dopiero planują wdrożyć. Rozmówcy podkreślają, że dalej zamierzają aktywnie działać:

„Odpowiadam, będziemy dalej aktywnie bardzo mocno zabiegać o to, żeby akty prawa, które dotyczą tego obszaru także, czyli edukacji zawodowej, były jeszcze lepiej pisane i przygotowane". (IDI_3)

Zwiększenie zakresu prowadzonych dotychczas działań nie jest konieczne w przypadku podmiotów, które mają autonomię prowadzenia czynności:

„Zostaliśmy ustanowieni jako szkoła eksperymentalna, dostajemy jakby swoją swobodę, jeżeli chodzi o ustanowienie tak naprawdę zawodu, napisaliśmy sami podstawę programową. W tym momencie w dużym stopniu sami kształtujemy ten sposób kształcenia w oparciu o nasze najlepsze jakby pomysły, kadry, sposób organizacji praktyk, ale według mnie tutaj w tym procesie akurat nie dostrzegam jakiejś konieczności zmian”. (IDI_18)

Pojawiły się głosy, że warto byłoby zwiększyć możliwości podejmowania kluczowych decyzji przez placówki oświatowe w kwestiach np. związanych z organizowaniem kursów umiejętności zawodowych i kursów umiejętności ogólnych.

„Jest jedna taka rzecz, mianowicie uważam, że powinno się pozwolić placówkom oświatowym, takim właśnie publicznym, samodzielnie podejmować decyzje w organizowaniu kursów umiejętności zawodowych i tak zwanych KUO, czyli kursów umiejętności ogólnych. [...] No i tu jeszcze jest jedna taka właśnie, taki jeden szkopał, że te KUO i KUZY one mogą być, one są za odpłatnością. No i właśnie tutaj w związku z tym dyrektor no nie może podjąć sam decyzji, musi mieć zgodę organu prowadzącego, a to to by naprawdę otworzyło ogromną przestrzeń, bo dlaczego? Inne podmioty z kolei, niepubliczne robią na tym duże pieniądze, robią na tym duże pieniądze, a my z uwagi na to, że jest cała taka jakaś otoczka właśnie administracyjna, to jak gdyby tracimy na tym uważam, bo tej przestrzeni nie wykorzystujemy, a ona jest, uważam, że ustawodawca dobre stworzył podwaliny, ale za tym wyjątkiem, że właśnie trzeba mieć te zgody, bo to trzeba szybko reagować bardzo często”. (IDI_23)

Podmioty, które powinny być w największym stopniu zaangażowane w działania na rzecz kształcenia zawodowego to według rozmówców przede wszystkim Ministerstwo Edukacji Narodowej oraz pracodawcy, którzy mogą wyrazić swoje zapotrzebowanie na konkretnych pracowników i dane umiejętności, w których szkoła może kształcić.

Ponadto Cechy Rzemiosł odrywają dużą rolę w działaniach na rzecz kształcenia zawodowego, ponieważ od lat kształcą kadrę, która jest potrzebna w podstawowych zawodach, na które nadal jest zapotrzebowanie, z uwagi na deficyty specjalistów w tych kierunkach.

Rozmówcy jednogłośnie podkreślali podczas rozmów, że należałoby na pewno w większym stopniu zaangażować w te działania przedsiębiorcę i szkołę.

7.6. Ocena zmian zachodzących na rynku pracy z perspektywy podmiotów działających na rzecz podnoszenia jakości, efektywności i atrakcyjności kształcenia zawodowego

Zmiany zachodzące obecnie na rynku pracy w Polsce i regionie

Zmiany demograficzne, w tym starzenie się społeczeństwa, są jednym z kluczowych wyzwań, które mają istotny wpływ na rynek pracy w Polsce. W szczególności zjawisko to stwarza liczne trudności zarówno dla pracodawców, jak i dla osób poszukujących pracy.

Z jednej strony, starzejące się społeczeństwo prowadzi do spadku liczby osób w wieku produkcyjnym. W praktyce oznacza to, że coraz mniej osób wchodzi na rynek pracy, a wielu pracowników wkrótce przejdzie na emeryturę, co pogłębia niedobór siły roboczej. W efekcie przedsiębiorcy muszą stawić czoła wyzwaniom związanym z zatrudnianiem odpowiednich kandydatów, co prowadzi do wzrostu konkurencji o pracowników.

Z drugiej strony, młodsze pokolenia rozpoczynające aktywność zawodową, mogą napotkać trudności w związku z dużą konkurencją o miejsca pracy, szczególnie w sektorach, które nie są w stanie w pełni dostosować się do zmieniających się realiów demograficznych np. usługi, gastronomia, turystyka i budownictwo. Problemem jest również fakt, że młodzi ludzie, mimo wykształcenia, często zmagają się z brakiem doświadczenia zawodowego, co w połączeniu z rosnącymi wymaganiami pracodawców stwarza trudności w rozpoczęciu kariery zawodowej.

W związku z tym zmiany demograficzne mają wpływ nie tylko na dostępność siły roboczej, ale także na sposób, w jaki przedsiębiorcy muszą dostosować swoje strategie rekrutacyjne, organizacyjne i szkoleniowe. Będzie to wymagało m.in. większej elastyczności i otwartości na różne grupy wiekowe oraz inwestycji w rozwój kompetencji pracowników w różnym wieku. Dla pracodawców istotne będzie również uwzględnianie potrzeb zarówno starszych, jak i młodszych pracowników, co może przyczynić się do bardziej zrównoważonego rozwoju rynku pracy.

„Myślę, że jednym z wyzwań będzie po prostu demografia. I to, że rzeczywiście coraz mniej kandydatów będzie do każdego rodzaju kształcenia, nie tylko

zawodowego, ale też ogólnego. W związku z tym ta zmniejszająca się liczba potencjalnych kandydatów, którzy dzielą się na różne rodzaje placówek, na pewno nie będzie wpływała pozytywnie na ilość, no bo ta ilość, ta oferta będzie musiała być dostosowana do tego, ilu potencjalnych chętnych jest na rynku". (IDI_16)

Kolejną istotną zmianą są migracje. Rzeczywistość rynku pracy jest bardzo dynamiczna. Obecnie obserwuje się również, związaną z tymi zmianami dominację rynku pracownika. To pracodawca powinien wychodzić „naprzeciw” potrzebom pracownika i zabiegać o niego.

„I uważam, że szkoły dobrze kształcą mimo wszystko, chociaż ci uczniowie nie są przygotowani do tego, żeby wejść po prostu z biegu i z marszu do pracy u kogoś. Myślę, że tutaj oczekiwania przedsiębiorców są przesadzone. Bo szkoła nie szykuje ucznia do pracy u jakiegoś przedsiębiorcy, ona szykuje go do pracy przez 40 lat. A czy on będzie pracował u jednego, drugiego, czy trzeciego przedsiębiorcy? On pewnie będzie pracował u kilku, więc on musi być po prostu, jako pracownik, jako przedsiębiorca być może, musi być elastyczny, bo jego środowisko pracy zmieni się w tej perspektywie 40 lat, więc on musi się umieć uczyć, kształcić i zmieniać, adaptować po prostu do zmieniających warunków. I do tego powinna szkoła kształcić, a nie do tego, żeby on przez najbliższe 5 lat wykonywał pracę u jakiegoś przedsiębiorcy, a potem co? Potem już jego kompetencje staną się nieaktualne i co?” (IDI_5)

Niestety obecnie oczekiwania pracowników przewyższają często możliwości, jakie mogą zaoferować przedsiębiorstwa, zwłaszcza mikro i średnie. Duże przedsiębiorstwa mogą zainwestować fundusze w pewne działania na rzecz stworzenia komfortowych warunków pracy wymaganych przez pracowników, natomiast warunki jakie są oferowane przez mniejsze przedsiębiorstwa często nie są w stanie zaspokoić potrzeb młodego pracownika wkraczającego na rynek pracy i mającego pewne wyobrażenia o idealnym zakładzie pracy. Zmianą na rynku pracy jest również dające się zaobserwować większe docenianie umiejętności miękkich pracowników:

„ [...] zaczęli pracodawcy kłaść większy nacisk na umiejętności miękkie. Na trzecim miejscu dopiero były ta wiedza i umiejętności kierunkowe, specjalistyczne. Ale tutaj umiejętność pracy z ludźmi, umiejętność współpracy w grupie, umiejętność podejmowania decyzji, czyli takie miękkie były. Także jakby się odwróciło, bo kiedyś, kiedyś to było tak, że przede wszystkim ma być to specjalista, a reszta była

mniej ważna. A teraz ten specjalista jakby się troszkę dalej pojawił, natomiast tutaj ta umiejętność współpracy widocznie widzą, że jest to problem w zakładach pracy, to jest jedna rzecz". (IDI_13)

W regionie łódzkim, podobnie jak w całej Polsce, elastyczność pracy staje się coraz bardziej widoczna. Zmieniające się oczekiwania pracowników, rosnące znaczenie technologii oraz potrzeba dostosowania ofert pracy do zmieniających się warunków rynkowych powodują, że elastyczność staje się kluczowym czynnikiem konkurencyjności zarówno dla pracodawców, jak i pracowników. W regionie łódzkim widoczna jest również tendencja do dostosowywania lokalnych przedsiębiorstw do tych globalnych trendów, szczególnie w sektorach usługowych i technologicznych. Jednak wciąż istnieją obszary, takie jak przemysł, gdzie zmiany te zachodzą wolniej.

Reakcja kształcenia zawodowego na zmiany na rynku pracy

Kształcenie zawodowe stara się nadążyć za zmianami na rynku pracy, ale często nie jest w stanie w odpowiednim trybie zareagować. Zmiany są na tyle szybkie, że zanim dojdzie do zatwierdzenia np. nowego kierunku kształcenia w wyniku zmian legislacyjnych, to wówczas może okazać się, że zapotrzebowanie na ten zawód zmaleje na rzecz zawodu przyszłości.

Rozmówcy podkreślali, że aby reakcja kształcenia zawodowego na zachodzące zmiany mogła być adekwatna, należałoby zmienić system szkolnictwa:

„Należałoby zrewolucjonizować system edukacji i stworzyć instytucję, która naprawdę [...] wyszukuje, potrafi dostrzec naturalne predyspozycje i zdolności jednostki. Tak. Żeby nie traktować nikogo po prostu przez pryzmat grupy". (IDI_14)

Ponadto ważne jest, by działania były podejmowane jak najszybciej, aby zapewnić realne możliwości zatrudnienia absolwenta danego kierunku po skończeniu szkoły:

„My badamy losy absolwentów, ale jest taka luka, kiedy trzeba by było coś zmienić tu i teraz. [...] To jest to wszystko, co na podstawie danych powinno się prognozować i wcielać w życie już w toku realizacji nauki zawodu". (IDI_2)

Respondenci podkreślali, że upatrują przyczyn opóźnionej reakcji kształcenia zawodowego na zmiany na rynku pracy w braku instytucji, która pełniłaby rolę wiodącą w kwestiach badawczych i zbierała wszystkie wydawane prognozy i analizy, łącząc je w całość:

„Mi brakuje instytucji, która by na poziomie centralnym zbierała informacje z prowadzonych badań i analiz. Te informacje, te dane, w jaki sposób analizowała, przekazywała właściwie na bieżąco do Ministerstwa”. (IDI_2)

Dodatkowo istotne jest, aby stworzyć przestrzeń do dialogu podmiotów, które angażują się w działania na rzecz kształcenia zawodowego, umożliwiającą rozmowy na temat obecnych potrzeb:

„Więc dobrze jest, jeśli w tym całym procesie kształcenia osoby dorosłej bierze udział przedsiębiorca, pracownik i państwo. No i oczywiście, żeby ten proces zapewnić, no musi być nauczyciel, który też gdzieś pracuje, więc od razu nam się robią cztery takie podmioty, które po prostu ze sobą powinny współpracować i te cztery podmioty są w tych Radach Sektorowych, to znaczy my sobie nie wyobrażamy, że ich tam po prostu nie będzie, bo inaczej Rada Sektorowa nie będzie tu miała swojej funkcji, więc wyzwaniem jest stworzenie takiego środowiska współpracy, gdzie ludzie, te cztery podmioty ze sobą po prostu rozmawiają i jest takie środowisko”. (IDI_5)

Doradcy zawodowi odgrywają kluczową rolę w procesie kształcenia zawodowego, jednak obecna sytuacja wskazuje na szereg wyzwań, które utrudniają skuteczne wspieranie uczniów w wyborze ścieżki zawodowej. Jak zauważono, brak wystarczającej liczby godzin zajęć z doradztwa zawodowego oraz ograniczone możliwości indywidualnego podejścia do uczniów sprawiają, że doradztwo często odbywa się w formie grupowej, co nie pozwala na dokładne poznanie potrzeb i oczekiwań każdego ucznia.

Również promocja zawodów niszowych jest istotnym zagadnieniem. Jak podkreślono młodzi ludzie często podążają za popularnymi trendami zawodowymi, co sprawia, że nie wybierają zawodów, które wymagają szczególnych predyspozycji, a które mogą być niezwykle cenne na rynku pracy. Indywidualizowane podejście do doradztwa zawodowego pozwala na dokładniejsze rozpoznanie talentów i pasji uczniów, co sprzyja lepszemu dopasowaniu ich wyborów zawodowych do rzeczywistych predyspozycji.

Aby skutecznie wspierać uczniów w odkrywaniu swoich pasji i predyspozycji konieczne jest wprowadzenie bardziej spersonalizowanego podejścia w ramach doradztwa zawodowego. Dobrze zaplanowany program doradztwa, który obejmuje indywidualne rozmowy z uczniami, diagnozowanie ich potrzeb oraz eksplorowanie różnych możliwości zawodowych,

mógłby przyczynić się do lepszego przygotowania młodych ludzi do wyboru odpowiedniej ścieżki zawodowej, w tym zawodów niszowych, które wymagają specyficznych umiejętności i predyspozycji.

Jak twierdzą badani szkoły nieczęsto korzystają z zewnętrznych form doradztwa. Podmioty, które oferują podobne formy wsparcia, jak szkoły np. doradztwo zawodowe, z reguły nie zawiązują wzajemnie współprac:

„Jeżeli chodzi też o współpracę ze szkołami, to na pewno to nie jest jakaś, że tak powiem, zatrważająca ilość. W szkołach obecnie są doradcy zawodowi, większość z nich uważa, że dam sobie radę”. (IDI_22)

Bieżące śledzenie zmian na rynku pracy jest rzeczywiście kluczowe w kontekście kształcenia zawodowego, ponieważ pozwala na szybkie dostosowanie oferty edukacyjnej do aktualnych potrzeb rynku. Analizy, badania oraz prognozy, takie jak Barometr zawodów, stanowią cenne narzędzie, które umożliwia przewidywanie trendów zawodowych i identyfikowanie brakujących umiejętności na rynku pracy. Tego typu informacje są niezbędne do skutecznego planowania kierunków kształcenia zawodowego oraz wspierania uczniów w podejmowaniu świadomych decyzji dotyczących ich przyszłej kariery zawodowej.

Podmioty wspierające kształcenie zawodowe rzeczywiście mają istotny wpływ na procesy edukacyjne. Choć rozmówcy podkreślają, że podejmują liczne działania, aby jak najlepiej odpowiadać na zmieniające się wyzwania, warto zauważyć, że ich rola polega nie tylko na reagowaniu na obecne potrzeby, ale również na proaktywnym działaniu, które pozwala młodym ludziom lepiej przygotować się na przyszłość. W tym kontekście ich działania mogą obejmować zarówno organizowanie kursów, szkoleń, jak i współpracę z pracodawcami czy branżami, które pozwolą uczniom zdobywać umiejętności zgodne z wymaganiami rynku pracy.

Ważnym elementem jest także integracja tych działań z systemem edukacyjnym, aby uczniowie mieli dostęp do rzetelnych informacji i możliwości dostosowania swojego kształcenia do realnych potrzeb rynku. Takie zintegrowane podejście może w dłuższej perspektywie zwiększyć efektywność kształcenia zawodowego i umożliwić młodym ludziom lepsze odnalezienie się na rynku pracy.

Zawody przyszłości, kompetencje i umiejętności pożądane na rynku pracy

Chociaż trafne przewidywanie przyszłych zawodów jest trudne, warto podkreślić, że przyszłość rynku pracy będzie zdominowana przez zawody, które wymagają wysokiej elastyczności, umiejętności adaptacji oraz ciągłego uczenia się. W tym kontekście, kształcenie zawodowe musi stawiać na rozwój umiejętności miękkich (komunikacja, współpraca, kreatywność) oraz kompetencji cyfrowych, które pozwolą młodym ludziom lepiej odnaleźć się w zmieniającej się rzeczywistości.

„Więc jakby tak, tworzą się nowe zawody, które odpowiadają na te potrzeby, ale myślę, że będzie brakowało kadry do tego. Ale to głównie chodzi o finanse. Żeby dobremu specjalistcie opłacało się przyjść do szkoły i nauczać”. (IDI_4)

Respondenci podkreślali, że zmiany związane z rozwojem cyfrowych kompetencji wpłyną na zmiany dotychczasowych zawodów, ale nie upatrują przy tym ich deficytowej roli:

„Nie wierzę w to, żeby niektóre zawody zupełnie zginęły z przestrzeni tej naszej gospodarczej. Bardziej myślę, że powinniśmy się tutaj zastanowić jak cyfryzacja, jak ta sztuczna inteligencja wpłynie na to, jak będą wyglądały te zawody w przyszłości i jak należałoby je kształcić”. (IDI_2)

Zawody, jakie powstają bądź powstaną to według respondentów, nie tylko zupełnie nowe zawody, ale też te które istniały od dawna i obecnie albo zyskają na wartości albo dostosują się do wymogów obecnego rynku pracy:

- specjaliści do spraw zdrowia (dobrostan psychofizyczny, filozofia wellness, opieka nad osobami starszymi)- dietetycy, pielęgniarki;
- zawody związane z ekologią, zrównoważonym rozwojem (np. pszczelarz);
- zawody związane z cyfryzacją, sztuczną inteligencją, cyberbezpieczeństwem (graficy);
- zawody związane z biotechnologią.

Rozmówcy próbowali przytaczać w toku rozmowy nazwy konkretnych zawodów przyszłości tj.: zadziczacz (osoba, która będzie przywracała jak najbardziej naturalny stan na obszarach zdegradowanych w wyniku działalności człowieka), specjalista recyklingu materiałów złożonych.

Rozmówcy pytani o umiejętności i kompetencje, które będą najbardziej pożądane poza tymi związanymi ze sferą cyfrową i technologiami, bardzo mocno podkreślali istotność kompetencji miękkich, które powinny być wspierane na etapie kształcenia zawodowego:

- umiejętność logicznego myślenia;
- umiejętność pracy w zespole;
- umiejętność samodzielnego rozwiązywania problemów;
- elastyczność i otwartość na zmiany;
- chęć do pracy;
- motywacja i zaangażowanie w wykonywane czynności,

nie wspominając o podstawowych kwestiach, jak kultura osobista, uczciwość czy z bardziej pragmatycznych jak punktualność. Okazuje się, że w sytuacji dominacji rynku pracownika i ogólnych zmian społecznych związanych ze stylem życia i wartościami, kształcenie zawodowe powinno uwzględniać również tak rudymtarne kwestie.

Przebranżawianie się osób funkcjonujących na rynku pracy na zawody przyszłości

Podmioty, które wzięły udział w wywiadach widzą możliwość przebranżawiania się na zawody przyszłości osób już funkcjonujących na rynku pracy. Sposoby i formy, w jakich mogłoby się to odbywać to m.in. korzystanie z KKZ. Kwalifikacyjny Kurs Zawodowy to pozaszkolna forma kształcenia ustawicznego, kierowana do osób dorosłych zainteresowanych uzyskiwaniem i uzupełnianiem wiedzy²²:

„Jak ktoś chciałby być stolarzem albo elektrykiem, to są zawody, które zyskują na wartości i są takie kursy” (IDI_4), „tak jak już wspominałam wcześniej o tych kwalifikacyjnych kursach zawodowych, to moim zdaniem jest to bardzo wartościowa aktywność”. (IDI_4)

Rozmówcy podkreślali, że przebranżowienie na zawody przyszłości jest możliwe, jednak wymaga zaangażowania, odpowiedniego wsparcia i przygotowania. Warto jednak zauważyć, że elastyczność, chęć nauki i zdolność adaptacji to umiejętności, które będą niezbędne, by skutecznie dostosować się do nowych wyzwań zawodowych.

²² <https://cez.lodz.pl/kursy-kkz/> - dostęp: 4.11.2024

„Zazwyczaj wszystkie nowe umiejętności nie są wiedzą tajemną. Jeśli tylko i wyłącznie ktoś potrafi się uczyć i chce się uczyć, to taką wiedzę posiada. I oczywiście osoba, która 20 lat temu kształciła się na technika elektryka, jak najbardziej jej wiedza i umiejętności może być wykorzystana przy budowie farmy fotowoltaicznej. Bo uzupełnienie wiedzy przez taką osobę, żeby taką farmę zbudować, to po prostu jest pikuś. Tak samo matematyk czy programista w sposób swobodny i łatwy nawiąże umiejętność komunikacji ze sztuczną inteligencją. Tak samo językoznawca moim zdaniem taką komunikację ze sztuczną inteligencją nawiąże, bo będzie wiedział po prostu, ponieważ struktura języka ma swoją logikę i w porozumiewaniu się ze sztuczną inteligencją też tą logikę należy zastosować”. (IDI_5)

W większości podmioty dostrzegają możliwości przebranżawiania się osób już funkcjonujących na rynku pracy na zawody przyszłości. Respondenci podkreślali fakt, że pracownicy muszą dostosowywać się do rynku pracy i zdobywać nowe umiejętności. Osoby już funkcjonujące na nim powinny stale podnosić swoje kwalifikacje. Niezwykle istotne jest uświadamianie tego faktu pracownikom.

Jeśli chodzi o informatyzację to zmiany z nią związane pojawiały się już od dłuższego czasu, wobec czego pracownicy niejako dostosowali się do zmian zawodu w jej ramach np. wykonywania niektórych czynności w sposób zautomatyzowany:

„[...] nawet jeżeli ktoś pracuje X lat w tym samym zawodzie, to jednak w ramach danego zawodu też są zmiany. Następują. Wcześniej wszystko było powiedzmy te 30 lat temu, czy 40, było liczone ręcznie, natomiast teraz już z automatu już dana osoba musiała się wdrażać i przechodzić na komputer. Czyli już w ramach danego stanowiska pracy, danego zawodu też nastąpiły takie zmiany, że większość osób w jakimś stopniu jest dostosowana można powiedzieć do [...] chociażby tej informatyzacji, która następuje”. (IDI_22)

Rozmówcy podkreślili, że zawody przyszłości będą stanowiły gałęzie pewnych zawodów już funkcjonujących na rynku pracy. Nie będą to „twory” zupełnie nowe, wobec czego będzie można się na nie przekwalifikować:

„[...] dużo zależy od tego, jak bardzo ten zawód macierzysty będzie się różnił od tego, na jaki chcemy się przekwalifikować, bo jeśli to jest w tym samym gałęzi,

okregu i wymaga np. nauczenia się obsługi programu czy jakiegoś urządzenia, to jest to w zasięgu jak najbardziej". (IDI_22)

Największe trudności w przebranżowieniu zostały dostrzeżone u osób, które na pewien czas będą wyłączone z rynku pracy i wobec tego nie będą mogły na bieżąco podnosić swoich kwalifikacji.

„Największy problem to mogą być osoby, które z jakiegoś powodu, najczęściej, znaczy jeżeli ileś lat przepracowały w jakimś zawodzie i chociażby powiedzmy zaistniała jakaś sytuacja zdrowotna, która całkowicie, czy tam założmy nawet wypadek czy coś takiego, sytuacja, która całkowicie uniemożliwia pracę w dotychczasowych warunkach i dotychczasowym zawodzie, [...] bo jeżeli ktoś np. był robotnikiem budowlanym założmy i nawet jeżeli dobrze się odnajdywał w tym, to teraz jak... Np. jako trener AI ciężko by mu się było, no to już jest to taki atrakcyjny oczywiście zawód, żeby pokazać tę skalę różnicy". (IDI_22)

Rozmówcy dostrzegli także, że brak odpowiednich predyspozycji, szczególnie w obszarze zawodów technicznych, może stanowić poważną barierę w procesie przebranżowienia np. nauczycieli, zwłaszcza tych, którzy wcześniej nie mieli kontaktu z tą branżą lub nie posiadają odpowiedniego przygotowania technicznego. Nauczyciele, którzy specjalizują się w przedmiotach humanistycznych, społecznych czy artystycznych, mogą napotkać trudności w adaptacji do zawodów technicznych, które wymagają specyficznych umiejętności, wiedzy praktycznej oraz często doświadczenia zawodowego.

„Polonista, żeby został np. informatykiem to może szybciej, ale żeby polonista został np. automatykiem czy mechatronikiem to małe szanse, bo to jest najczęściej osoba, która ma takie predyspozycje humanistyczne". (IDI_13)

7.7. Ocena wpływu zielonej i cyfrowej transformacji na proces kształcenia zawodowego i rynek pracy z perspektywy podmiotów działających na rzecz podnoszenia jakości, efektywności i atrakcyjności kształcenia zawodowego

Wpływ zielonych kompetencji na rynek pracy, dostosowywanie procesu kształcenia do zachodzących zmian

Zielona transformacja, znana również jako transformacja ekologiczna, odnosi się do procesu przejścia od gospodarki opartej na paliwach kopalnych i emisji gazów cieplarnianych do zrównoważonej, niskoemisyjnej gospodarki opartej na odnawialnych źródłach energii i ochronie środowiska. Jest to długoterminowy cel, który ma na celu ograniczenie negatywnego wpływu człowieka na środowisko naturalne i walkę z zmianami klimatu.²³ Zielona transformacja oddziałuje na polski rynek pracy i wiąże się ze zmianami zapotrzebowania na pracowników.

Rozwijanie kompetencji ekologicznych w szkołach zawodowych jest obecnie wprowadzane poprzez ustanawianie zawodów związanych z gospodarką obiegu zamkniętego i niskiej emisyjności oraz dostosowywanie treści nauczania do tego:

„Szkolnictwo branżowe, takie formalne, stara się reagować na te kwestie. Na przykład ten zawód, o którym wspominałam, technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej albo technik inżynierii środowiska i emelioracji, na przykład jest też taki zawód. To są zawody, które już w jakiś czas są nauczane i one są związane właśnie z tym obszarem. Teraz powstają właśnie obszary, które są związane z gospodarką odpadami. Na przykład ten technik gospodarki odpadami albo operator maszyn i urządzeń w gospodarce odpadami i ten zawód nowy technik elektromobilności. (IDI_4)

Obecnie w programach nauczania tematy związane z ekologią są wszechobecne, niezależnie od nauczanego przedmiotu:

„W programie nauczania jak najbardziej tak. Mam ekologię praktycznie na każdym przedmiocie. Czy to będzie język polski, czy to będzie fizyka, czy to będzie

²³ <https://hadart.pl/pl/wyzwania-zielonej-transformacji/> - dostęp: 4.11.2024

biologia, czy to będzie jakikolwiek przedmiot. Wszędzie na ten temat zielonej energii mówi się”. (IDI_9)

Rozmówcy podkreślali istotność wprowadzenia nauki chociażby segregacji odpadów już na etapie edukacji wczesnoszkolnej, ponieważ obecnie wśród osób uczących się w szkołach zawodowych oraz wśród osób już funkcjonujących na rynku pracy jest ona na niskim poziomie. Należy podjąć działania na wczesnym etapie edukacji, aby potem móc wymagać od absolwentów danych kierunków posiadania kompetencji ekologicznych:

„Zacznijmy bawić się w kolory. Żeby dzieci rozpoznawały kolory. Bo one wszystko widzą w szarym kolorze. U mnie na terenie szkoły są trzy kosze. Żółty, niebieski. Myśli Pani, że umieją wrzucać. Wrzucają do tego, co jest w sali. Tam się przepętnia. A do segregacji pięć kroków”. (IDI_9)

Poza powstawaniem nowych zawodów zielona transformacja pociąga za sobą również zanik już istniejących. Z powodu tego, że w ciągu najbliższych kilku lat zamknięciu ulegną kopalnie zajmujące się wydobyciem węgla kamiennego i brunatnego, rynek pracy będzie musiał zapewnić zastępstwo dla dotychczasowych miejsc pracy wielu osób. Wobec tego podejmowane są rozwiązania mające na celu przebranżowienie tych pracowników, którzy stracą swoje dotychczasowe miejsce pracy np. w formie zgłoszenia się do projektu „Zielona Reaktywacja”:

„My jako Urząd Marszałkowski bierzemy udział w takim projekcie Zawodowa Reaktywacja i to jest taki program skierowany do 35 gmin w związku z likwidacją kopalni w Bełchatowie i tam po prostu jest możliwość przebranżowienia, podniesienia kwalifikacji, kompetencji”. (IDI_19)

Wpływ cyfrowych kompetencji na rynek pracy, dostosowywanie procesu kształcenia do zachodzących zmian

Rozwój technologii wywołuje ogromne zmiany na rynku pracy, generując nowe zawody, specjalności i miejsca pracy. Rozwijanie kompetencji cyfrowych jest niemożliwe do uniknięcia w dzisiejszych czasach. Zarówno wśród osób, które funkcjonują już na rynku pracy, jak i wśród osób, które dopiero się uczą.

Nauczyciele posiadają obecnie wiedzę z zakresu narzędzi elektronicznych, które wykorzystują w swojej codziennej pracy:

„Nasi nauczyciele są świetni w Polsce. To znaczy, ich znajomość narzędzi dydaktycznych, elektronicznych, tak musiało być. Oczywiście są wyjątki, które tego nigdy nie dotkną. Ale pracowałem z tak wieloma grupami nauczycieli, świetnie przygotowanych i naprawdę znających setki dobrych narzędzi dydaktycznych, apek, webowych rozwiązań dotyczących tego, jak walidować, czyli sprawdzać wiedzę, dotyczących w ogóle przekazywania wiedzy, super. [...] Więc tu akurat u nauczycieli byłbym dużo bardziej spokojny, myślę. Dyrektorzy, jak mówię, organy prowadzące też”. (IDI_3)

Podmioty, które wzięły udział w badaniu dostrzegają pewne kwestie związane z kompetencjami samych informatyków, pracujących w szkole, które często nie idą w parze z rozwojem technologicznym:

„Więc, no tu akurat bym miał o tyle obawy, że akurat o ile kompetencje cyfrowe takie ogólne, dydaktyczne nauczycieli są niezłe, o tyle w zakresie informatyki, no powiedzmy sobie szczerze, nauczycielami informatyki nie są wybitni informatycy, to są już najczęściej nauczyciele, gdzie informatyka, kwalifikacje do nauczania informatyki wynikają z tego, że zrobili dodatkowo studia podyplomowe, ponieważ było takie oczekiwanie dyrektora, ponieważ nikt inny nie chciał do szkoły przyjść i uczyć informatyki, ponieważ nikomu się nie opłaca zarabiać na życie w ten sposób, będąc informatykiem”. (IDI_3)

Osoby starsze, w tym nauczyciele, również potrafią poradzić sobie z obsługą oprogramowań, bowiem obecnie technologia przejawia się na każdym etapie naszego życia. Wśród osób starszych jest jednakże dostrzegany pewien opór związany z tym, czy aby na pewno korzystanie z form elektronicznych jest na pewno bezpieczne. Dlatego seniorzy są często ograniczeni w zakresie działań, jakie mogliby podjąć w ramach oferowanych im np. webinarów tematycznych dotyczących podnoszenia tych kwalifikacji. Jednakże podmioty nie zaprzestają swoich działań i starają się zainteresować starsze osoby tą tematyką:

„Założmy ludzie już po pięćdziesiątce, to czasami ten komputer do nich nie dociera, ale też nie wykluczamy tych ludzi, spróbujmy ich przyciągnąć, pokazać im jak to jest i staramy się to robić i w pewnym sensie nam się to udaje” (IDI_21)

Zasoby kadrowe w przyszłości

Jeśli chodzi o zasoby kadrowe i to czy będą odpowiednie kadry do kształcenia w zawodach, które powstaną w przyszłości zostało to ocenione przez respondentów na bardzo niskim poziomie. W szkołach zawodowych brakuje obecnie specjalistów. W przyszłości, gdy nic nie zmieni się w tematyce m.in. ich wynagradzania, zachęt do podejmowania funkcji nauczyciela, będzie tak samo, czyli prognozuje się braki kadrowe.

Rozmówcy podkreślali, że zielona transformacja nie pojawiła się nagle i że specjalności, które do tej pory funkcjonują na rynku pracy, będą dalej istnieć. Wobec tego specjaliści będą kształcić w obszarach związanych z szeroko pojętą ekologią z uwagi na posiadanie wszechstronnej wiedzy.

„Dlatego, że to też nie są jakieś nowe gałęzie, które w ogóle, mówię o zielonej transformacji, które całkowicie się znikąd wzięły. Więc my już tutaj, nasi chociażby nauczyciele, specjaliści, którzy do tej pory uczyli typowo rzeczy hydraulicznych, oni też świetnie znają obszar, nie wiem, pomp ciepła przykładowo, elektrycy paneli fotowoltaicznych, instalacji. Więc to o to się nie obawiam, bo to jest jak gdyby pewnego rodzaju naturalny proces. Także ja tutaj tak nie widzę tego”. (IDI_23)

Obecnie, co było często podkreślane w rozmowach, w szkołach nie zatrudnia się specjalistów, którzy nie są nauczycielami:

*„Rynek pracy jest po prostu rynkiem o deficycie nauczycieli ze specjalnością”.
(IDI_14)*

Cyfrowa i zielona transformacja stwarzają nowe możliwości zawodowe, ale równocześnie rodzą poważne wyzwania, szczególnie jeśli chodzi o odpowiednią kadrę do kształcenia w tych nowo powstałych specjalnościach. Wprowadzenie nowych zawodów, które odpowiadają na zmieniające się potrzeby rynku pracy, to niewątpliwie krok w dobrym kierunku. Zawody związane z nowymi technologiami, odnawialnymi źródłami energii czy zrównoważonym rozwojem stają się coraz bardziej pożądane. Istnieje jednak problem związany z brakiem wystarczającej liczby wykwalifikowanych nauczycieli i trenerów, którzy mogliby przekazać odpowiednią wiedzę i umiejętności w tych dziedzinach.

„Więc jakby tak, tworzą się nowe zawody, które odpowiadają na te potrzeby, ale myślę, że będzie brakowało kadry do tego”. (IDI_4)

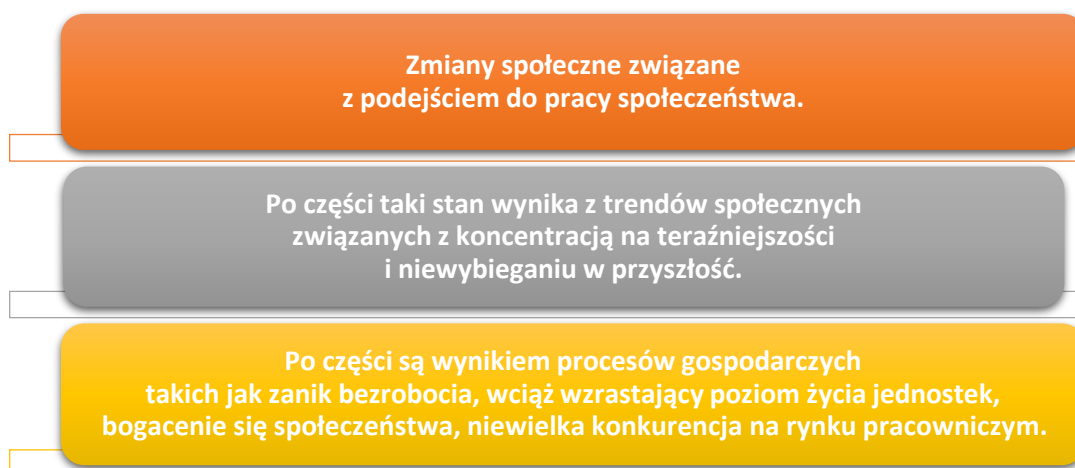
Niewątpliwie zielona i cyfrowa transformacja wywiera ogromny wpływ na proces kształcenia zawodowego i rynek pracy. Rosnące znaczenie zielonych i cyfrowych kompetencji wywołują zmiany na rynku pracy. Sztuczna inteligencja oraz automatyzacja procesów powoduje sytuacje, w których w przyszłości prognozuje się duże zapotrzebowanie na kompetencje technologiczne.

Dostosowanie procesu kształcenia zawodowego do zmian rynku pracy wynikających z tych transformacji w opinii rozmówców postępuje zbyt wolno:

„Bo wprowadzanie zmian w edukacji z natury rzeczy po prostu jest dłuższe” (IDI_5)

8. Wnioski i rekomendacje

Analiza zebranych wypowiedzi i ankiet jednoznacznie wskazuje na pozytywną ocenę kształcenia zawodowego w regionie łódzkim, brak jest obszarów wymagających szybkiej interwencji. Podmioty działające na rzecz kształcenia zawodowego muszą natomiast zmagać się z ważnymi i nieuniknionymi wyzwaniami, wynikającymi ze zmian społeczno–ekonomicznych i dynamiki rynku. Można wskazać tu czynniki, na które nie mogą one mieć znaczącego wpływu, ale powinny być i są uwzględniane w działaniach:



Bieżąca sytuacja kształcenia zawodowego jest również konsekwencją wieloletniego procesu wzmożonego zainteresowania zdobywaniem przez młodzież wyższego wykształcenia, przy jednoczesnej względnej łatwości jego zdobycia. Zarówno w literaturze akademickiej, jak i lifestylowych magazynach diagnozowany a często i propagowany jest określony styl życia: pracujący student, mieszkający z rodzicami, którego na wszystko stać i nie musi martwić się o codzienne sprawy.

Rozmówcy przyznają, że trend ten zaczyna nieco się zmieniać, że młodzi ludzie zaczynają chcieć szybko podejmować docelową pracę, usamodzielniać się i zarabiać.

Zasadniczym wyzwaniem dla kształcenia zawodowego jest zatem przywrócenie zainteresowania nim wśród młodych ludzi.

Województwo ma bardzo silny argument w postaci dobrze funkcjonującej i intensywnie współpracującej sieci podmiotów zaangażowanych w kształcenie zawodowe. W podmiotach tych pracują profesjonaliści, doskonale orientujący się w badanym temacie. Na uwagę szczególnie zasługuje Łódzkie Centrum Kształcenia i Doskonalenia Nauczycieli, które poprzez wspieranie kadry pedagogicznej oraz udostępnianie swoich pracowni prowadzi w regionie

istotne działania, umożliwiające dostosowanie kształcenia do potrzeb rynku pracy.

Wojewódzki i Powiatowy Urząd Pracy także promuje szkolnictwo zawodowe, co rozmówcy dostrzegają szczególnie w organizowanych Targach i Giełdach Pracy.

Ponadto nie można pominąć zasług Łódzkiej Izby Rzemieślniczej, która dzięki bliskiej współpracy z Cechem Rzemiosł Różnych ma możliwości prowadzenia doradztwa oraz nadzoru nad przygotowaniem do pracy w rzemiośle pracowników.

Łódzka Specjalna Strefa Ekonomiczna, która w powołanym technikum kształci techników automatyki i robotyki jako jedyna szkoła w Polsce także była dostrzegana przez podmioty biorące udział w badaniu. Co ważne podmioty krajowe kojarzą Strefę Ekonomiczną głównie z uwagi na prowadzone przez nich wydarzenia, na które niejednokrotnie zapraszają właśnie te podmioty.

Departament Edukacji Urzędu Marszałkowskiego także wspiera podmioty poprzez specjalistyczną wiedzę na dane tematy związane z obszarem edukacji, co jest postrzegane jako pozytywne działanie przez rozmówców.

Wojewódzka Rada Rynku Pracy bardzo często pojawiała się w wypowiedziach respondentów jako istotna instytucja, która opiniuje nowe kierunki kształcenia.

Pozostałe podmioty regionalne, które wzięły udział w badaniu także podejmują szereg różnorodnych działań, które są dostrzegane przez inne podmioty, jako wpływające na kształcenie zawodowe.

WNIOSKI	REKOMENDACJE
Istotna jest bieżąca i stała współpraca wszystkich podmiotów odpowiedzialnych za edukację z przedsiębiorcami	<p>Zaangażowanie wszystkich pomiotów wspierających kształcenie zawodowe, szkół oraz pracodawców w aktywne promowanie i rozwijanie kształcenia zawodowego w województwie łódzkim poprzez zainicjowanie platformy dialogu, która pozwoli na wymianę informacji dotyczących aktualnych trendów, wymaganych kompetencji i przyszłych wyzwań na rynku pracy.</p> <p>Ważne, by samorząd wspierał działania na rzecz organizacji przestrzeni dla dialogu pomiędzy różnymi interesariuszami – od placówek edukacyjnych, przez przedsiębiorców, po organizacje pozarządowe i instytucje publiczne. Takie przestrzenie mogą sprzyjać rozwojowi nowych pomysłów na współpracę i lepsze dostosowanie edukacji do zmieniającego się rynku pracy.</p>
Utworzenie rad sektorowych funkcjonujących na poziomie województwa	Warto utworzyć rady sektorowe na poziomie województwa, co pozwoliłoby instytucjom lepiej zrozumieć potrzeby lokalnego rynku pracy i dostosować ofertę edukacyjną do oczekiwań pracodawców.
Istotna rola badań i analiz w obszarze potrzeb rynku pracy w regionie	Zwiększenie roli badań i analiz w zakresie potrzeb rynku pracy w regionie łódzkim pozwoli na lepsze dostosowanie kształcenia zawodowego do aktualnych i przyszłych wymagań gospodarki.
Kluczowa rola samorządu w dostosowaniu infrastruktury edukacyjnej	Infrastruktura edukacyjna powinna być dostosowana do zmieniających się potrzeb rynku. Samorząd powinien inwestować w nowoczesne technologie w szkołach, w tym laboratoria, pracownie komputerowe czy przestrzenie do nauki praktycznej, które odpowiadają na wymagania współczesnego rynku pracy.
Warto rozwijać cyfrową platformę edukacyjną dedykowaną	Celem stworzenia platformy cyfrowej byłoby umożliwienie wymiany informacji, materiałów edukacyjnych, organizowanie zdalnych spotkań, webinarów pomiędzy wszystkimi interesariuszami: instytucjami wspierającymi kształcenie zawodowe, pracodawcami i

WNIOSKI	REKOMENDACJE
kształceniu zawodowemu	szkołami. Można na niej gromadzić i analizować dane dotyczące rozwoju zawodowego w danej branży.
Należy wzmocnić współpracę szkół z pracodawcami, promować znaczenie klas patronackich	Istotne jest podejmowanie współpracy w zakresie organizowania staży, praktyk i praktycznej nauki zawodu, zacieśnianie współpracy z pracodawcami, tworzenie klas patronackich.
Należy niwelować bariery dotyczące nawiązywania współprac	Istotne jest promowanie i zachęcanie przedsiębiorców do zawierania współprac ze szkołami zawodowymi, zwiększania ich zaangażowania w proces rozwoju kształcenia zawodowego. Kluczowe będą tu motywatory finansowe, takie jak: ulgi podatkowe, rekompensaty za zorganizowanie u pracodawcy zaplecza edukacyjno-socjalnego dla uczniów.
Warto powołać podmiot, który stanowić będzie centrum promowania kształcenia zaw., LLL, rozwoju kompetencji	Powołanie rozpoznawalnego podmiotu, który w sposób jednoznaczny będzie się kojarzyć z obszarem kształcenia zawodowego w województwie łódzkim i kształcenia przez całe życie.
Program Erasmus+ pełni istotną rolę w obszarze kształcenia zawodowego	Samorząd powinien promować Program Erasmus+ wśród szkół oraz lokalnych instytucji edukacyjnych. Należy podjąć takie działania, jak: - Organizacja kampanii informacyjnych - Wspieranie szkół i instytucji edukacyjnych w aplikowaniu - Współpraca z organizacjami pozarządowymi i uczelniami wyższymi - Tworzenie platform wymiany doświadczeń.
Sieciowanie szkół zawodowych jest	Stworzenie sieci szkół zawodowych, w ramach której można dzielić się doświadczeniami, organizować wspólne projekty, praktyczną

WNIOSKI	REKOMENDACJE
<p>istotnym elementem rozwoju systemu kształcenia zawodowego</p>	<p>naukę zawodu, praktyki i staże oraz wdrażać wspólne programy nauczania, które będą uwzględniać aktualne potrzeby regionalnego rynku pracy, także umożliwią lepsze nawiązanie współpracy między szkołami a pracodawcami.</p>
<p>Starzejąca się kadra nauczycielska/ niedobory kadry nauczycielskiej</p>	<p>Wspieranie kadry pedagogicznej w kształceniu zawodowym powinno koncentrować się na:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. zwiększaniu wynagrodzeń i motywacji nauczycieli; 2. zapewnianiu nauczycielom kształcenia zawodowego dostępu do najnowszych trendów i technologii poprzez nawiązanie silnej współpracy z pracodawcami; 3. rozwijaniu systemu mentorstwa, w którym doświadczeni nauczyciele będą wspierać młodszych kolegów w rozwoju zawodowym; 4. promowaniu zawodu nauczyciela zawodowego wśród młodych ludzi, aby zachęcić ich do podjęcia kariery w edukacji zawodowej; 5. wprowadzeniu programów wspólnej edukacji i szkoleń dla nauczycieli zawodowych, w ramach których uczelnie wyższe, szkoły zawodowe i instytucje szkoleniowe będą współpracować nad przygotowaniem i doskonaleniem nauczycieli kształcenia zawodowego.
<p>Instytucje rynku pracy nie powinny koncentrować się jedynie na rejestracji osób bezrobotnych, lecz bardziej na wspieraniu osób w zmianie sytuacji</p>	<p>Instytucje rynku pracy powinny koncentrować się na wspieraniu osób w zmianie sytuacji zawodowej, a także wspieraniu osób aktywnych zawodowo, poprzez poradnictwo zawodowe. Istotna jest tutaj rola doradców zawodowych, których wspieranie wymaga zwiększenie środków finansowych.</p> <p>Warto promować aplikację „Moje portfolio”- może być istotna dla doradców zawodowych pozwalając na kreowanie nowej ścieżki edukacyjnej, jak i pracowników, którzy chcą tą ścieżkę prowadzić w sposób usystematyzowany, gromadząc zaświadczenia, świadectwa</p>

WNIOSKI	REKOMENDACJE
zawodowej, wspieraniu osób aktywnych zawodowo.	pracy, zaświadczenia ukończenia kursów, szkoleń, poświadczenia kwalifikacji.
Młodzi ludzie boją się podejmować decyzje edukacyjno-zawodowe, np. dotyczące przekwalifikowania się. Kluczowa jest tu rola doradców zawodowych.	Warto rozwijać u młodych ludzi umiejętności przedsiębiorcze i przygotować ich do skutecznego wykorzystania zdobytej wiedzy w praktyce zawodowej. Koncentrowanie się na umiejętnościach i możliwościach uczniów powinno być realizowane już od szkoły podstawowej. Ważnym elementem takiego działania jest wskazywanie dróg rozwoju zarówno w szkole, jak również promowanie kształcenia zawodowego jako jednej ze ścieżek kariery. Istotne jest ponadto rozwijanie kompetencji miękkich.
Istotna rola posiedzeń Rady Dyrektorów szkół i placówek szkolnictwa	Promowanie Rady Dyrektorów szkół i placówek szkolnictwa branżowego na poziomie regionalnym. Dyrektorzy będą mogli dzielić się sposobami na to, jak współpracować z pracodawcami, jak nawiązywać współpracę, jak sobie radzić z rozwiązywaniem problemów, np. natury prawnej (wymiana doświadczeń, podejmowanie inicjatyw).
Brak zainteresowania zawodami rzemieślniczymi	Zawody rzemieślnicze powinny być promowane już na poziomie szkół podstawowych i średnich poprzez kampanie informacyjne, warsztaty, spotkania z rzemieślnikami oraz cykliczne organizowanie dni zawodów.
Warto zacieśnić współpracę jednostek wspierających rodzinę i osoby w kryzysie	Istotne jest budowanie sieci wsparcia lokalnego, z czym wiąże się stworzenie lokalnych sieci współpracy z organizacjami pozarządowymi, przedsiębiorcami, instytucjami edukacyjnymi oraz innymi podmiotami, które mogą wspierać działania instytucji w zakresie reintegracji zawodowej osób z grup ryzyka.

WNIOSKI	REKOMENDACJE
Istotna rola klastrów edukacyjnych	Warto tworzyć i promować klastry edukacyjne, które będą skupiać się na współpracy w zakresie edukacji i rozwoju kompetencji. Ich celem jest przede wszystkim poprawa jakości edukacji, rozwój programów nauczania, wprowadzenie innowacji pedagogicznych oraz lepsze dopasowanie oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy. Działają na rzecz rozwoju instytucji edukacyjnych, tworzenia nowych metod nauczania czy organizowania szkoleń dla nauczycieli i uczniów.
Wizyty studyjne w zakładach pracy i wycieczki zawodoznawcze są atrakcyjnym elementem systemu kształcenia zawodowego	Warto promować wśród pracodawców i szkół wizyty studyjne w zakładach pracy (ponieważ umożliwiają pracownikom i menedżerom z różnych firm wymianę wiedzy i doświadczeń) oraz wycieczki zawodoznawcze (pozwalające uczniom na bezpośrednią konfrontację z rzeczywistym światem zawodów, umożliwiające im obserwację pracy w różnych branżach).
Istotnym elementem systemu kształcenia zawodowego jest łatwy dostęp do zdobywania dodatkowych kwalifikacji	Promowanie i wspieranie podnoszenia swoich kwalifikacji (upskilling), zdobywania zupełnie nowych umiejętności w innych zawodach (reskilling) oraz nauki umiejętności poza wąsko określoną specjalizacją zawodową (cross-skilling). Działania te powinny obejmować zarówno szkolenia formalne, jak i nieformalne, które pozwolą pracownikom dostosować się do nowych wyzwań zawodowych, zmieniających się technologii oraz rozwijających się branż.
Istotna rola laboratoriów w centrach	Wspomaganie działalności i finansowanie dobrze wyposażonych laboratoriów w centrach doskonalenia zawodowego, które mogą być mostem łączącym edukację z rynkiem pracy. Laboratoria powinny być dostosowane do potrzeb konkretnych branż. Laboratoria

WNIOSKI	REKOMENDACJE
doskonalenia zawodowego	powinny podlegać ewaluacji i monitorowaniu efektów kształcenia w celu zapewnienia jakości edukacji i jej zgodności z wymaganiami rynku pracy.
Istotna rola targów/wydarzeń promujących kształcenie zawodowe	Organizowanie i promowanie targów/wydarzeń z obszaru kształcenia zawodowego. Takie inicjatywy stanowią doskonałą okazję do nawiązywania relacji pomiędzy szkołami zawodowymi, instytucjami edukacyjnymi, pracodawcami, organizacjami branżowymi i młodzieżą, a także do promowania atrakcyjności i wartości kształcenia zawodowego.
Eksperymenty edukacyjne stanowią szansę na rozwój kształcenia zawodowego	Promowanie i uproszczenie ścieżki formalnej do tworzenia klas eksperymentalnych w kształceniu zawodowym, co w kontekście szybko rozwijających się technologii i rosnącego zapotrzebowania na wykwalifikowanych pracowników w branżach technicznych może być odpowiedzią na potrzeby rynku pracy.
Istotna rola bonów rozwojowych	Promowanie bonów rozwojowych jako narzędzia umożliwiającego zdobywanie nowych umiejętności i kwalifikacji dla pracowników planujących zmianę ścieżki zawodowej.
Istotna rola BCU w systemie kształcenia zawodowego	Podkreślanie roli Branżowych Centrów Umiejętności (BCU) jako podmiotów mających potencjał, aby znacząco podnieść atrakcyjność kształcenia zawodowego w Polsce oraz w województwie łódzkim.
Niski poziom wiedzy osób o KKZ; osoby często dowiadują się o nich przez przypadek	Należy zintensyfikować działania informacyjne i promocyjne dotyczące kwalifikacyjnych kursów zawodowych (KKZ), aby młodsze pokolenia, osoby dorosłe oraz pracodawcy dowiadawali się o możliwości zdobywania kwalifikacji zawodowych w tej formie w sposób systematyczny i łatwo dostępny.
Różnica w wyposażeniu szkół w zależności	Należy wprowadzić mechanizmy wyrównujące, które zapewnią wszystkim szkołom z terenu województwa łódzkiego równy dostęp

WNIOSKI	REKOMENDACJE
od organu prowadzącego	do nowoczesnego sprzętu i zasobów edukacyjnych, niezależnie od ich lokalizacji czy typu organu prowadzącego.
Konieczność wsparcia prawnego dla przedsiębiorców	Warto wprowadzić rozwiązania dedykowane pracodawcom zwiększające świadomość i wiedzę, polegające m.in. na wsparciu prawnym w zakresie praktycznej nauki zawodu, organizacji praktyk, staży.

W odpowiedzi na zmiany związane z edukacją w Europie, w 2020 roku przyjęto Deklarację z Osnabrück, stanowiącą ramy dla wytycznych dotyczących systemów kształcenia i szkolenia zawodowego (VET). Ich głównym założeniem jest zapewnienie wsparcia dla realizacji strategii reagowania na bezprecedensowe wydarzenia. Zawarto w niej ponadto wiele wątków proaktywnych. Oczekuje się, że systemy kształcenia i szkolenia zawodowego będą odpowiadać na wyzwania, takie jak zmiany demograficzne, rosnące zapotrzebowanie na innowacje cyfrowe, strategię zrównoważonego rozwoju i neutralności klimatycznej, a także rosnące zapotrzebowanie na umiejętności STEM oraz konieczność ciągłego podnoszenia i dostosowywania kwalifikacji w życiu zawodowym. Wiele z tych wyzwań zostało zidentyfikowanych w niniejszym opracowaniu. Także wnioski płynące z badania są spójne z zasadniczymi wymaganiami systemów. Budowany w Europie inkluzyjny system VET, nie tylko pozwala reagować na wyzwania, przed którymi stoją interesariusze, ale również stanowi motor innowacyjności oraz fundament ekologicznego, cyfrowego i zrównoważonego wzrostu. Jego rolą jest wzmacnianie odporności krajów na kryzysy, zapewnianie wszystkim obywatelom dostępu do wysokiej jakości edukacji przez całe życie, przekształcanie wyzwań związanych z cyfryzacją i ekologią w siłę napędową, która jest w stanie połączyć trwałą odbudowę, zrównoważony rozwój środowiskowy i sprawiedliwy podział korzyści płynących z rozwoju pomiędzy wszystkich obywateli i społeczności. System ten wspiera konkurencyjność europejskich przedsiębiorstw i przyczynia się do poprawy kondycji europejskiego rynku pracy.

Wniosek, że system kształcenia zawodowego w województwie łódzkim w niewystarczającym stopniu odpowiada na zmiany zachodzące na rynku pracy powinien stanowić podstawę do dalszego planowania jego rozwoju i usprawniania. Inne wnioski płynące z badania

potwierdzają kluczową rolę samorządu w pozyskiwaniu funduszy, tworzeniu przestrzeni do dyskusji i dialogu, wspieraniu mobilności edukacyjnej oraz we wzmacnianiu współpracy szkół z pracodawcami. Z pewnością samorząd, jako istotny aktor w ekosystemie kształcenia zawodowego, może odegrać kluczową rolę w poprawie jakości edukacji oraz zacieśnieniu współpracy między wszystkimi podmiotami odpowiedzialnymi za edukację a przedsiębiorcami. Ciała doradcze, rady sektorowe, rady dyrektorów, JST, WUP, PUP, a także szkoły i uczelnie są ważnymi podmiotami tej współpracy.

Wspólne inicjatywy mogą przyczynić się do wzrostu zainteresowania zawodami rzemieślniczymi, budowania „pierwiastka przedsiębiorczości” i lepszego sieciowania szkół zawodowych. Szerzej dostępne badania i analizy, wspierane przez działania doradców zawodowych, mogą natomiast poprawić jakość decyzji edukacyjno-zawodowych oraz zwiększyć szanse na zatrudnienie.

Skuteczny rozwój systemu kształcenia może odbywać się jedynie wówczas, gdy opracowywane strategie są spójne i wzajemnie powiązane, dlatego niezbędna jest kontynuacja dyskusji oraz dalsza analiza poruszonych w raporcie kwestii.

9. Spis rysunków i tabel

Rysunek 1. Wskaźnik uczestnictwa w edukacji i szkoleniach według płci (ostatnie 12 miesięcy), 2022	26
Rysunek 2. Osoby w wieku 18-69 lat uczestniczące w edukacji formalnej lub pozaformalnej oraz uczeniu się nieformalnym według województw w 2022 r.	27
Rysunek 3. Osoby w wieku 18-69 lat uczestniczące w edukacji formalnej lub pozaformalnej oraz uczeniu się nieformalnym według województw w 2022 r.	28
Rysunek 4. Wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 18-59/64 lata wg BAEL.....	29
Rysunek 5. Liczba zawodów deficytowych i nadwyżkowych wg Barometru zawodów	30

10. Załączniki

Aneks – Dyspozycje do wywiadu z przedstawicielami podmiotów działających na rzecz podnoszenia jakości, efektywności i atrakcyjności kształcenia zawodowego

SCENARIUSZ WYWIADU IDI – podmioty krajowe

I: ROZPOCZĘCIE WYWIADU: przywitanie/przedstawienie się osoby prowadzącej wywiad, podziękowanie respondentowi za zgodę na udział w badaniu, podanie nazwy badania, jego celu, informacji o instytucji zlecającej.

Dzień dobry. Nazywam się i reprezentuję Biuro Badań Społecznych Question Mark, które na zlecenie Biura Planowania Przestrzennego Województwa Łódzkiego prowadzi badanie na temat identyfikacji podmiotów działających na rzecz podnoszenia jakości, efektywności i atrakcyjności kształcenia zawodowego, zakresu i rodzaju działań podejmowanych przez te podmioty, form współpracy, postrzegania zmian na rynku pracy w związku z zieloną i cyfrową transformacją.

W związku z tym chciałabym/chciałbym z Panią/Panem porozmawiać o rodzajach działań podejmowanych na rzecz podnoszenia jakości, efektywności, a także atrakcyjności kształcenia zawodowego, współpracy podmiotów wspierających kształcenie zawodowe ze szkołami zawodowymi, w tym szkołami wyższymi i placówkami kształcenia pozaformalnego oraz pracodawcami. Ponadto rozmawiamy o wpływie zielonej i cyfrowej transformacji na proces kształcenia i rynek pracy oraz percepcji zmian zachodzących na rynku pracy.

Nasza rozmowa nie powinna zająć nam dłużej niż 50 minut.

Aby móc przeanalizować później naszą rozmowę, chciałabym ją nagrać. Nagranie nie zostanie nigdzie opublikowane. Jest ono potrzebne, ponieważ wszystko, co Pani/Pan powie jest dla nas bardzo istotne. Nagranie zapobiega utracie ważnych informacji, które mogłabym/mógłbym przeoczyć lub zapomnieć. Czy zgadza się Pani/Pan na nagrywanie?

ZASADNICZA CZĘŚĆ ROZMOWY

Forma i zakres działań krajowych i regionalnych na rzecz podnoszenia jakości, efektywności, a także atrakcyjności kształcenia zawodowego (formy, kierunki i adresaci działań; źródło finansowania; zakres i możliwości zwiększenia wsparcia)

- Proszę krótko scharakteryzować obecną sytuację kształcenia zawodowego w Polsce .
Czy ma Pan/Pani jakąś wiedzę na temat na temat specyfiki regionu łódzkiego?
- Czy oferta kształcenia w zawodach jest zgodna z potrzebami rynku? Czy potrzeby te są sprawnie diagnozowane? Czy po ich zdiagnozowaniu sprawnie znajdują rozwiązanie? Czy można coś zrobić, by była ona lepiej dopasowana? (Prośba o podanie konkretnych rozwiązań)
- Jakie podmioty działają na rzecz podnoszenia jakości, efektywności i atrakcyjności kształcenia zawodowego w kraju? A czy kojarzy Pan/Pani jakieś podmioty z woj. łódzkiego?
- Jakie działania podnoszące jakość, efektywność i atrakcyjność kształcenia zawodowego są podejmowane? Proszę uwzględnić zarówno działania w skali kraju jak i regionalne
- Czy i w jakim zakresie reprezentowany przez Pana/Panią podmiot angażuje się w ww. działania? Jakie działania są podejmowane? Jakie są źródła finansowania tej działalności?
- Jaki jest zakres wsparcia oferowanego na rzecz podnoszenia jakości, efektywności i atrakcyjności kształcenia zawodowego? Proszę odnieść się zarówno do sytuacji w kraju jak i reprezentowanej przez Pana/Panią instytucji
- Kim są adresaci działań podejmowanych w celu podnoszenia jakości, efektywności i atrakcyjności kształcenia zawodowego? Czy są to osoby nadal się uczące, czy już funkcjonujące na rynku pracy?
- Czy podejmowane działania są adekwatne do potrzeb i wystarczające? Czy powinny zostać wprowadzone jakieś modyfikacje? Jakież?

Współpraca podmiotów wspierających kształcenie zawodowe ze szkołami zawodowymi, w tym szkołami wyższymi i placówkami kształcenia pozaformalnego oraz pracodawcami

- *Jak wygląda współpraca podmiotów wspierających kształcenie zawodowe ze szkołami zawodowymi w tym ze szkołami wyższymi i placówkami kształcenia pozaformalnego? Jakie formy przybiera, jaki ma zakres?*
- *Jak wygląda ta współpraca w przypadku podmiotu reprezentowanego przez Pana/Panią?*
- *Jak rozwijać owocną współpracę szkolnictwa zawodowego (w tym szkół wyższych i placówek kształcenia pozaformalnego) z podmiotami wspierającymi kształcenie zawodowe?*
- *Czy można wskazać jakieś dobre praktyki?*
- *Jakie są bariery w podejmowaniu współprac?*
- *Jak wygląda współpraca podmiotów wspierających kształcenie zawodowe z pracodawcami? Jakie formy przybiera, jaki ma zakres?*
- *Jak wygląda ta współpraca w przypadku podmiotu reprezentowanego przez Pana/Panią?*
- *Jak ocenia Pan/Pani współpracę z pracodawcami, czy można ją jakoś ją usprawnić, czy są jakieś dobre praktyki? Czy dostrzega Pan/Pani jakieś bariery?*

Wzmacnianie działań na rzecz kształcenia zawodowego w ocenie badanych podmiotów i ich rola w tym zakresie

- *Jakie największe wyzwania stoją przed kształceniem zawodowym w przyszłości? Jaka jest Państwa rola w działalności na rzecz kształcenia zawodowego? Jaką widzą w przyszłości?*
- *Czy chcielibyście Państwo by była ona większa? Czy chcielibyście Państwo w większej mierze wpływać na kształt kształcenia zawodowego (pytanie dotyczy nie aktywnego zaangażowani w proces kształcenia, a możliwość podejmowania kluczowych decyzji w kwestii kształcenia zawodowego)? Czy chcielibyście się bardziej zaangażować,*

zwiększyć zakres działań w obszarze kształcenia zawodowego (pytanie dotyczy aktywnego działania badanych podmiotów)?

- *Jakie podmioty Państwa zdaniem, powinny być w największym stopniu zaangażowane w działania na rzecz kształcenia zawodowego?*
- *Jak ocenia Pan/Pani możliwości współpracy tych podmiotów na rzecz kształcenia zawodowego?*

Ocena zmian zachodzących na rynku pracy. *Analiza stopnia oddziaływania podmiotów na proces kształcenia zawodowego oraz rynek pracy*

- *Jak Pan/Pani uważa jakie najważniejsze zmiany zachodzą obecnie na rynku pracy w Polsce? Czy zachodzą jakieś w regionie łódzkim? (badacz zadaje pytanie ale nie naciska, jeśli rozmówca nie ma wiedzy w zakresie) (Prośba o skazanie max. 2–3).*
- *Czy reakcja kształcenia zawodowego na te zmiany jest adekwatna i odpowiednio szybka?*
- *Gdyby miał Pan/Pani odnieść się do oceny wsparcia/oddziaływania przez omawiane podmioty procesu kształcenia zawodowego, na ile jest to istotne wsparcie? A reprezentowanego przez pana/Panią podmiotu?*
- *Gdyby miał Pan/Pani odnieść się do oceny oddziaływania przez omawiane podmioty na rynek pracy? Na ile jest to znaczące oddziaływanie?*
- *A gdyby miał Pan ocenić oddziaływanie reprezentowanego przez Pana/Panią podmiotu?*
- *Jakie Pana/Pani zdaniem zawody można określić zawodami przyszłości? Jakie nowe zawody powstają/powstaną? Jakie umiejętności i kompetencje będą najbardziej pożądane?*
- *Czy widzi Pan/Pani możliwość przebranżawiania się na nie osób już funkcjonujących na rynku pracy? W jaki sposób mogłoby się to dokonywać? W jakich formach?*

Wpływ zielonej i cyfrowej transformacji na proces kształcenia i rynek pracy oraz zachodzące w nich zmiany

- *Jakie zmiany na rynku pracy wywołuje rosnące znaczenie zielonych kompetencji?*

- *Jak ocenia Pan/Pani:*

- *dostosowanie procesu kształcenia zawodowego do zmian rynku pracy wynikających z zielonej transformacji?*

- *rozwijanie kompetencji ekologicznych w szkołach zawodowych? (uwzględnianie w programach nauczania kompetencji, które są niezbędne do pracy w zawodach związanych z ochroną środowiska, odnawialnymi źródłami energii, gospodarką obiegu zamkniętego)?*

- *Jakie zmiany na rynku pracy wywołuje rosnące znaczenie kompetencji cyfrowych?*

- *Jak ocenia Pan/Pani:*

- *dostosowanie procesu kształcenia zawodowego do zmian rynku pracy wynikających z cyfrowej transformacji?*

- *rozwijanie kompetencji cyfrowych (umiejętność obsługi programów komputerowych, ale także kompetencji związanych z analizą danych, programowaniem, cyberbezpieczeństwem czy korzystaniem z zaawansowanych narzędzi technologicznych)?*

III. ZAKOŃCZENIE WYWIADU: podziękowanie za rozmowę, przedstawienie respondentowi możliwości zgłoszenia dodatkowych uwag.

To już wszystko, o czym chciałem z Panem/Panią porozmawiać. Czy chciałby Pan/chciałaby Pani coś jeszcze dodać lub uzupełnić swoją wypowiedź?

Jeśli nie, bardzo dziękuję Państwu za udział w badaniu.

SCENARIUSZ WYWIADU IDI – podmioty regionalne

I: ROZPOCZĘCIE WYWIADU: przywitanie/przedstawienie się osoby prowadzącej wywiad, podziękowanie respondentowi za zgodę na udział w badaniu, podanie nazwy badania, jego celu, informacji o instytucji zlecającej.

Dzień dobry. Nazywam się i reprezentuję Biuro Badań Społecznych Question Mark, które na zlecenie Biura Planowania Przestrzennego Województwa Łódzkiego prowadzi badanie na temat identyfikacji podmiotów działających na rzecz podnoszenia jakości, efektywności i atrakcyjności kształcenia zawodowego, zakresu i rodzaju działań podejmowanych przez te podmioty, form współpracy, postrzegania zmian na rynku pracy w związku z zieloną i cyfrową transformacją.

W związku z tym chciałabym/chciałbym z Panią/Panem porozmawiać o rodzajach działań podejmowanych na rzecz podnoszenia jakości, efektywności, a także atrakcyjności kształcenia zawodowego, współpracy podmiotów wspierających kształcenie zawodowe ze szkołami zawodowymi, w tym szkołami wyższymi i placówkami kształcenia pozaformalnego oraz pracodawcami. Ponadto porozmawiamy o wpływie zielonej i cyfrowej transformacji na proces kształcenia i rynek pracy oraz percepcji zmian zachodzących na rynku pracy.

Nasza rozmowa nie powinna zająć nam dłużej niż 50 minut.

Aby móc przeanalizować później naszą rozmowę, chciałabym ją nagrać. Nagranie nie zostanie nigdzie opublikowane. Jest ono potrzebne, ponieważ wszystko, co Pani/Pan powie jest dla nas bardzo istotne. Nagranie zapobiega utracie ważnych informacji, które mogłabym/mógłbym przeoczyć lub zapomnieć. Czy zgadza się Pani/Pan na nagrywanie?

ZASADNICZA CZĘŚĆ ROZMOWY

Forma i zakres działań krajowych i regionalnych na rzecz podnoszenia jakości, efektywności, a także atrakcyjności kształcenia zawodowego (formy, kierunki i adresaci działań; źródło finansowania; zakres i możliwości zwiększenia wsparcia)

- *Proszę krótko scharakteryzować obecną sytuację kształcenia zawodowego w Polsce i w naszym regionie.*
- *Czy oferta kształcenia w zawodach jest zgodna z potrzebami rynku? Czy potrzeby te są sprawnie diagnozowane? Czy po ich zdiagnozowaniu sprawnie znajdują*

rozwiązanie? Proszę odnieść się zarówno do sytuacji w kraju jak i specyfiki regionu. Czy można coś zrobić, by była ona lepiej dopasowana? (Prośba o podanie konkretnych rozwiązań)

- *Jakie podmioty działają na rzecz podnoszenia jakości, efektywności i atrakcyjności kształcenia zawodowego w regionie? Proszę o podanie zarówno podmiotów regionalnych, jak i krajowych*
- *Jakie działania podnoszące jakość, efektywność i atrakcyjność kształcenia zawodowego są podejmowane w regionie? Proszę uwzględnić zarówno działania wspierające podmiotów regionalnych, jak i krajowych*
- *Czy i w jakim zakresie reprezentowany przez Pana/Panią podmiot angażuje się w ww. działania? Jakie działania są podejmowane? Jakie są źródła finansowania tej działalności?*
- *Jaki jest zakres wsparcia oferowanego na rzecz podnoszenia jakości, efektywności i atrakcyjności kształcenia zawodowego? Proszę odnieść się zarówno do sytuacji w kraju jak i w specyfiki regionu, jak i reprezentowanej przez Pana/Panią instytucji*
- *Kim są adresaci działań podejmowanych w celu podnoszenia jakości, efektywności i atrakcyjności kształcenia zawodowego? Czy są to osoby nadal się uczące, czy już funkcjonujące na rynku pracy?*
- *Czy podejmowane działania są adekwatne do potrzeb i wystarczające? Czy powinny zostać wprowadzone jakieś modyfikacje? Jakież?*

Współpraca podmiotów wspierających kształcenie zawodowe ze szkołami zawodowymi, w tym szkołami wyższymi i placówkami kształcenia pozaformalnego oraz pracodawcami

- *Jak wygląda współpraca podmiotów wspierających kształcenie zawodowe ze szkołami zawodowymi w tym ze szkołami wyższymi i placówkami kształcenia pozaformalnego? Jakież formy przybiera, jaki ma zakres?*
- *Jak wygląda ta współpraca w przypadku podmiotu reprezentowanego przez Pana/Panią?*

- *Jak rozwijać owocną współpracę szkolnictwa zawodowego (w tym szkół wyższych i placówek kształcenia pozaformalnego) z podmiotami wspierającymi kształcenie zawodowe?*
- *Czy można wskazać jakieś dobre praktyki?*
- *Jakie są bariery w podejmowaniu współprac?*
- *Jak wygląda współpraca podmiotów wspierających kształcenie zawodowe z pracodawcami? Jakie formy przybiera, jaki ma zakres?*
- *Jak wygląda ta współpraca w przypadku podmiotu reprezentowanego przez Pana/Panią?*
- *Jak ocenia Pan/Pani współpracę z pracodawcami, czy można ją jakoś usprawnić, czy są jakieś dobre praktyki? Czy dostrzega Pan/Pani jakieś bariery?*

Wzmacnianie działań na rzecz kształcenia zawodowego w ocenie badanych podmiotów i ich rola w tym zakresie

- *Jakie największe wyzwania stoją przed kształceniem zawodowym w przyszłości? Jaka jest Państwa rola w działalności na rzecz kształcenia zawodowego? Jaką widzą w przyszłości?*
- *Czy chcielibyście Państwo by była ona większa? Czy chcielibyście Państwo w większej mierze wpływać na kształt kształcenia zawodowego (pytanie dotyczy nie aktywnego zaangażowani w proces kształcenia, a możliwość podejmowania kluczowych decyzji w kwestii kształcenia zawodowego)? Czy chcielibyście się bardziej zaangażować, zwiększyć zakres działań w obszarze kształcenia zawodowego (pytanie dotyczy aktywnego działania badanych podmiotów)?*
- *Jakie podmioty Państwa zdaniem, powinny być w największym stopniu zaangażowane w działania na rzecz kształcenia zawodowego?*
- *Jak ocenia Pan/Pani możliwości współpracy tych podmiotów na rzecz kształcenia zawodowego?*

Ocena zmian zachodzących na rynku pracy. Analiza stopnia oddziaływania podmiotów na proces kształcenia zawodowego oraz rynek pracy

- *Jak Pan/Pani uważa jakie najważniejsze zmiany zachodzą obecnie na rynku pracy w Polsce? Czy zachodzą jakieś w regionie? (Prośba o skazanie max. 2–3).*
- *Czy reakcja kształcenia zawodowego na te zmiany jest adekwatna i odpowiednio szybka?*
- *Gdyby miał Pan/Pani odnieść się do oceny wsparcia/oddziaływania przez omawiane podmioty procesu kształcenia zawodowego, na ile jest to istotne wsparcie? A reprezentowanego przez pana/Panią podmiotu?*
- *Gdyby miał Pan/Pani odnieść się do oceny oddziaływania przez omawiane podmioty na rynek pracy? Na ile jest to znaczące oddziaływanie?*
- *A gdyby miał Pan ocenić oddziaływanie reprezentowanego przez Pana/Panią podmiotu?*
- *Jakie Pana/Pani zdaniem zawody można określić zawodami przyszłości? Jakie nowe zawody powstają/powstaną? Jakie umiejętności i kompetencje będą najbardziej pożądane?*
- *Czy widzi Pan/Pani możliwość przebranżawiania się na nie osób już funkcjonujących na rynku pracy? W jaki sposób mogłoby się to dokonywać? W jakich formach?*

Wpływ zielonej i cyfrowej transformacji na proces kształcenia i rynek pracy oraz zachodzące w nich zmiany

- *Jakie zmiany na rynku pracy wywołuje rosnące znaczenie zielonych kompetencji?*
- *Jak ocenia Pan/Pani:*
 - *dostosowanie procesu kształcenia zawodowego do zmian rynku pracy wynikających z zielonej transformacji?*
 - *rozwijanie kompetencji ekologicznych w szkołach zawodowych? (uwzględnianie w programach nauczania kompetencji, które są niezbędne do pracy w zawodach związanych z ochroną środowiska, odnawialnymi źródłami energii, gospodarką obiegu zamkniętego)?*
- *Jakie zmiany na rynku pracy wywołuje rosnące znaczenie kompetencji cyfrowych?*

- *Jak ocenia Pan/Pani:*

- *dostosowanie procesu kształcenia zawodowego do zmian rynku pracy wynikających z cyfrowej transformacji?*

-*rozwijanie kompetencji cyfrowych (umiejętność obsługi programów komputerowych, ale także kompetencji związanych z analizą danych, programowaniem, cyberbezpieczeństwem czy korzystaniem z zaawansowanych narzędzi technologicznych)?*

III. ZAKOŃCZENIE WYWIADU: podziękowanie za rozmowę, przedstawienie respondentowi możliwości zgłoszenia dodatkowych uwag.

To już wszystko, o czym chciałem z Panem/Panią porozmawiać. Czy chciałby Pan/chciałaby Pani coś jeszcze dodać lub uzupełnić swoją wypowiedź?

Jeśli nie, bardzo dziękuję Państwu za udział w badaniu.

