

Wspólnie działamy na rzecz Europy **zielonej**,
konkurencyjnej i **sprzyjającej integracji społecznej**

Dolnośląska Strategia Rozwoju Edukacji Zawodowej korzysta z dofinansowania o wartości **196 632,00 euro** otrzymanego od Islandii, Liechtensteinu i Norwegii w ramach funduszy EOG. Celem projektu jest **wypracowanie Dolnośląskiej Strategii Rozwoju Edukacji Zawodowej** oraz **współpraca instytucjonalna na rzecz poprawy jakości i dopasowania kształcenia i szkolenia zawodowego (VET) oraz kształcenia ustawicznego.**

Desk research
z elementami foresight
dostarczający pogłębionych
informacji na temat
funkcjonowania edukacji
zawodowej i LLL

Spis treści:

1. WSTĘP	2
2. KLUCZOWE UWARUNKOWANIA GOSPODARCZE I SPOŁECZNO-DEMOGRAFICZNE.....	3
2.1. SUBREGIONY DOLNEGO ŚLĄSKA	4
2.2. CHARAKTERYSTYKA GOSPODARCZA REGIONU	10
2.3. OGÓLNA CHARAKTERYSTYKA GOSPODARCZA WOJEWÓDZTWA	12
2.4. WSPÓŁPRACA GOSPODARCZA W REGIONIE.....	17
2.5. AKTYWNOŚĆ ZAWODOWA LUDNOŚCI.....	24
2.6. UWARUNKOWANIA SPOŁECZNO-DEMOGRAFICZNE.....	29
3. OBSZAR VET.....	32
3.1.OBSZAR KSZTAŁCENIA I SZKOLENIA ZAWODOWEGO W POLSCE.....	32
3.1.1. <i>Obszar kształcenia i szkolenia zawodowego w Polsce w perspektywie ostatnich 25 lat.....</i>	<i>33</i>
3.1.2. <i>Mechanizmy zdobywania kwalifikacji</i>	<i>37</i>
3.2.KONDYCJA VET NA DOLNYM ŚLĄSKU.....	45
3.2.1. <i>Szkoły kształcące w zawodach.....</i>	<i>45</i>
3.3.2. <i>Egzaminy zewnętrzne</i>	<i>58</i>
3.3.3. <i>Sytuacja absolwentów</i>	<i>59</i>
3.3.4. <i>Specyfika kształcenia zawodowego w subregionach</i>	<i>60</i>
4. OBSZAR LLL	64
4.1. UCZENIE SIĘ PRZEZ CAŁE ŻYCIE – WYZWANIE I ZADANIE WSPÓŁCZESNEJ GOSPODARKI	64
4.1.1. <i>Logika LLL wg dokumentów strategicznych (ZSU).....</i>	<i>64</i>
4.1.2. <i>Systemowe rozwiązania na rzecz rozwoju LLL</i>	<i>66</i>
4.2. KONDYCJA LLL NA DOLNYM ŚLĄSKU.....	77
4.2.1 <i>Dorośli podejmujących kształcenie wg. BAEL (GUS).....</i>	<i>77</i>
4.2.2 <i>Wykorzystanie środków KFS.....</i>	<i>81</i>
4.2.3. <i>Kształcenie ustawiczne</i>	<i>86</i>
4.3. PORADNICTWO I DORADZTWO ZAWODOWE.....	88
5. IDENTYFIKOWANE PROBLEMY I WYZWANIA DLA EDUKACJI ZAWODOWEJ	99
6. PODSUMOWANIE	106
ZAŁĄCZNIKI	108

1. Wstęp

Obszar kształcenia i szkolenia zawodowego w ostatnich pięciu latach przeszedł gruntowne zmiany. Nie chodzi jedynie o zmianę długości kształcenia w poszczególnych typach szkół, ale przede wszystkim o stworzenie nowego typu placówek. Wprowadzenie branżowych szkół I stopnia w miejsce zasadniczych szkół zawodowych, a także stworzenie branżowych szkół II stopnia, jako kontynuacji kształcenia branżowego, umożliwia absolwentom nie tylko uzyskanie zawodu, ale także zdanie matury i dostanie się na studia. Logika obszaru kształcenia i szkolenia zawodowego w Polsce oparta została o specyfikę Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji. Zawody zostały opisane w oparciu o kwalifikacje (jedną lub dwiema), na które składają się efekty kształcenia, opisane w formie jednostek kształcenia, które mogą podlegać osobnemu kształceniu. System kształcenia w zawodach oparty o kwalifikacje zawodowe i jednostki efektów uczenia się umożliwia zdobywanie dodatkowych umiejętności i kwalifikacji w toku całego życia, nie tylko w systemie kształcenia szkolnego, ale także w formach pozaszkolnych jak również sytuacjach rzeczywistych miejsc pracy. Jednostki efektów uczenia się zdobyte w formach kształcenia pozaformalnego, czy nieformalnego można następnie potwierdzić w toku walidacji, również osiągając poziom konkretnego zawodu. Umożliwia to świadome i całościowe kształtowanie ścieżki rozwoju zawodowego, czyniąc z idei kształcenia ustawicznego realną możliwość dostępną każdemu odpowiednio zmotywowanemu pracownikowi. Wreszcie, ostatnia reforma wzmocniła rolę pracodawców w kształceniu w zawodach oddając część odpowiedzialności za proces kształcenia w ich ręce, jednocześnie dyrektorów szkół obligując do nawiązywania współpracy z pracodawcami, w odniesieniu do prowadzonych w szkole kierunków kształcenia.

Województwo dolnośląskie na tle kraju jawi się jako region rozwinięty gospodarczo, względnie zamożny, o dobrych warunkach życia dla mieszkańców. Jednocześnie przyglądając się wewnętrznemu zróżnicowaniu województwa w ramach subregionów, można wskazać na specyficzne uwarunkowania poszczególnych części województwa, które bezpośrednio wpływają na kształcenie w zawodach. Wspomnieć należy o takich czynnikach jak np. rozmieszczenie specjalnych stref ekonomicznych, rozwój infrastruktury drogowej, czy wreszcie centralna rola miasta Wrocław, jako ośrodka uniwersyteckiego, stanowiącego szeroko pojęte centrum województwa. Jednocześnie nie należy marginalizować potencjału mniejszych miejscowości o długich tradycjach w poszczególnych branżach (jak górnictwo miedziowe w rejonie legnicko-głogowskim, ceramika w Bolesławcu, czy turystyka w Karkonoszach), które historycznie nie zawsze znajdowały odzwierciedlenie w kształceniu w poszczególnych zawodach. Dodatkowym czynnikiem dla potencjału województwa jest jego przygraniczna lokalizacja, która umożliwia dwustronną wymianę pracowników

i uzupełnianie brakujących umiejętności na rynku pracy poprzez kadry mieszkańców sąsiednich państw.

Województwo dolnośląskie stanowi również miejsce nieustających inwestycji ze strony przedsiębiorców, zwłaszcza z sektorów motoryzacyjnego, elektromaszynowego i high-tech. Ich zaangażowanie w kształcenie nowoczesnych kadr poprzez współpracę ze szkołami kształcącymi w zawodach, a także tworzenie klas patronackich, stanowi odpowiedź na obustronnie korzystną współpracę ze szkołami kształcącymi w zawodach i kształcenie pracowników potrzebnych lokalnemu rynkowi pracy.

Przed obszarem kształcenia i szkolenia zawodowego w województwie dolnośląskim stoi szereg wyzwań, które wynikają z konieczności takiego rozwoju, by absolwenci szkół jak najlepiej odpowiadali na potrzeby przyszłego rynku pracy. Łączy się to z koniecznością uczenia w szkołach nawyku kształcenia się przez całe życie, a także korzystania z instytucji zajmujących się pomocą w kształtowaniu całościowego poradnictwa zawodowego. Stąd też lokalny system poradnictwa zawodowego, jako element kształcenia i szkolenia zawodowego, wymaga umieszczenia w strategicznej perspektywie funkcjonowania województwa w kolejnych latach.

Prezentowany dokument stanowi analizę bieżącej sytuacji zastanej z perspektywy różnych kategorii uwarunkowań (m.in.: gospodarczych, demograficznych, infrastrukturalnych i innych) w województwie dolnośląskim, z perspektywy rozwoju obszaru kształcenia i szkolenia zawodowego i oraz wspierania uczenia się przez całe życie. Dokument ten, obok analizy międzynarodowych i krajowych rozwiązań strategicznych, stanowi podstawę do dalszych prac nad dokumentem Dolnośląskiej Strategii Rozwoju Edukacji Zawodowej i jej uwarunkowań wdrożeniowych.

2. Kluczowe uwarunkowania gospodarcze i społeczno-demograficzne

Województwo dolnośląskie jest wewnętrznie zróżnicowane, zarówno pod kątem gospodarczym jak i społeczno-demograficznym. Różnice te wzmacniane są specyfiką położenia województwa w rejonie nadgranicznym, w związku z czym duże znaczenie mają porozumienia transgraniczne i działania w ramach regionów wykraczających poza geopolityczne granice państw. Dolny Śląsk czerpie z dorobku historycznego regionu, jak również buduje swoją tożsamość na różnorodności zakorzenionej w technologiach przyszłości.

2.1. Subregiony Dolnego Śląska

Na potrzeby tworzenia Dolnośląskiej Strategii Rozwoju Edukacji Zawodowej województwo dolnośląskie podzielone jest na 26 powiatów oraz 4 miasta na prawach powiatu: Wrocław, Wałbrzych, Legnica oraz Jelenia Góra¹. Miasta te oraz otaczające je powiaty wyznaczają subregiony województwa: jeleniogórski, legnicko-głogowski, wałbrzyski oraz wrocławski. Składa się na nie 169 gmin: 35 gmin miejskich, 57 gmin miejsko-wiejskich oraz 77 gmin wiejskich². Pamiętać należy, że województwo dolnośląskie, zgodnie z danymi statystyki publicznej, podzielone jest na pięć subregionów – miasto Wrocław jest tam wyodrębnione jako osobny subregion³.

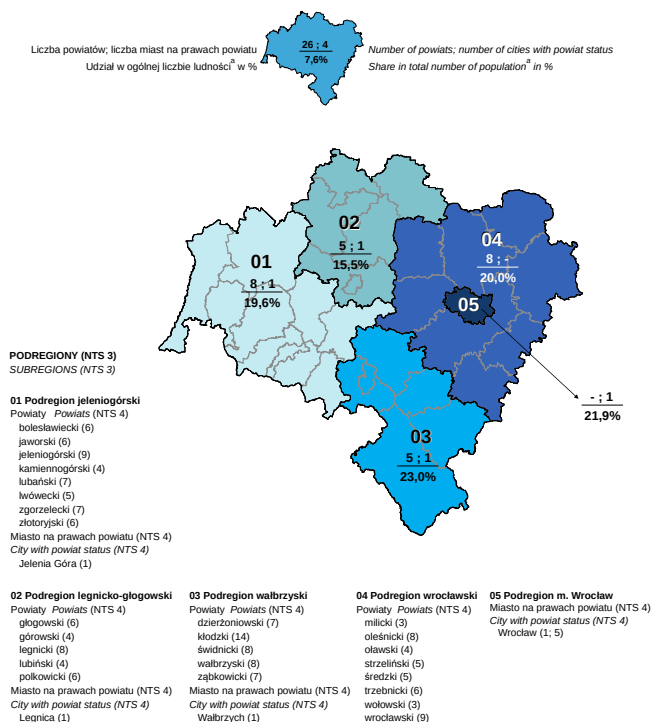
¹ Biuletyn Informacji Publicznej <https://bip.dolnyslask.pl/m,1665,gminy-i-powiaty-dolnego-slaska.html> [dostęp: 15.10.2022].

² Por. Raport: [Liczba jednostek podziału terytorialnego](https://stat.gov.pl/tematy/terytorialne), [eteryt.stat.gov.pl](https://stat.gov.pl/tematy/terytorialne) [dostęp 13.11.2022].

³ Por. Urząd Statystyczny we Wrocławiu, www.wroclaw.stat.gov.pl [dostęp: 21.11.2022r.].

**PODZIAŁ WOJEWÓDZTWA DOLNOŚLĄSKIEGO WEDŁUG NOMENKLATURY
JEDNOSTEK TERYTORIALNYCH DO CEŁÓW STATYSTYCZNYCH (NTS) W 2016 R.**
Stan w dniu 1 I

*DIVISION OF THE DOLNOŚLĄSKIE VOIVODSHIP ACCORDING TO THE NOMENCLATURE
OF TERRITORIAL UNITS FOR STATISTICAL PURPOSES (NTS) IN 2016*
As of 1 I



Źródło: Główny Urząd Statystyczny, delegatura we Wrocławiu, www.wroclaw.stat.gov.pl.

2.1.1. Subregion jeleniogórski

Subregion jeleniogórski składa się z dziewięciu powiatów:

- osiem powiatów ziemskich: bolesławiecki, jaworski, karkonoski, kamiennogórski, lubański, lwówecki, zgorzelecki, złotoryjski,
- jeden powiat grodzki: m. Jelenia Góra.

Subregion jest atrakcyjny turystycznie, przede wszystkim ze względu na zróżnicowanie walorów turystycznych, zarówno krajoznawczych, wypoczynkowych oraz specjalistycznych, a także

zagospodarowanie turystyczne m.in. całoroczną bazę uzdrowiskową (Cieplice Śląskie-Zdrój, Świeradów-Zdrój i Czerniawa-Zdrój) i wypoczynkową ~~oraz dużą różnorodność profili leczniczych dolnośląskich uzdrowisk~~, posiada, również rozbudowaną ofertę krajoznawczą i kulturalną.

Ukształtowanie terenu sprzyja także produkcji OZE (szczególnie fotowoltaika, geotermia, energetyka wodna). Subregion charakteryzuje się wysokim poziomem aktywności gospodarczej mieszkańców, jest atrakcyjny inwestycyjnie, wykorzystuje położenie i potencjał transgraniczny, posiada również zawiązanie porozumienia ZIT (Zintegrowane Inwestycje Terytorialne) w Jeleniogórskim Obszarze Funkcjonalnym. W Strategii Rozwoju Województwa Dolnośląskiego, subregion jeleniogórski, w obszarze potencjału rozwojowego, został scharakteryzowany jako posiadający najwyższą w regionie liczbę łóżek w szpitalach ogólnych w stosunku do liczby mieszkańców oraz dostosowaną do potrzeb infrastrukturę wychowania przedszkolnego.

Jako bariery rozwoju w Strategii Rozwoju Województwa Dolnośląskiego wskazano:

- wysoki poziom zanieczyszczenia powietrza;
- konflikty przestrzenne i środowiskowe związane z presją inwestycyjną na obszary zalewowe oraz realizacją inwestycji infrastrukturalnych na terenach cennych przyrodniczo lub w ich sąsiedztwie;
- niekorzystny wzrost udziału terenów zurbanizowanych i zabudowanych w gminach sąsiadujących z Jelenią Górą, kosztem przestrzeni rolniczej;
- procesy niekontrolowanej suburbanizacji, szczególnie w obszarze Jeleniej Góry.

Zauważalna jest również pogłębiająca się dysproporcja rozwoju między ośrodkami miejskimi, będąca skutkiem postępującego procesu metropolizacji w regionie. Nadal istnieje potrzeba rewitalizacji miast, szczególnie w obszarach zdegradowanej i zdekapitalizowanej tkanki miejskiej. W obszarze społeczno-demograficznym dostrzeżony został pogłębiający się proces depopulacji, ujemny przyrost naturalny i ujemne saldo migracji obserwowane w większości gmin, a także wysokie bezrobocie, szczególnie w centralnym obszarze subregionu. Pomimo wysiłków, sieć dróg i połączeń kolejowych, w znacznej części jest zdekapitalizowana i niekompletna⁴.

⁴Strategia Rozwoju Województwa Dolnośląskiego, https://umwd.dolnyslask.pl/fileadmin/user_upload/Rozwoj_regionalny/SRWD/STRATEGIE%20-%20ZESTAWIENIE/1.DOLNY%20SLASK/SRWD_2030_calosc_druk.pdf, [dostęp: 16.10.2022].

2.2.2. Subregion legnicko-głogowski

Subregion legnicko-głogowski składa się z:

- pięciu powiatów ziemskich: głogowski, górowski, legnicki, lubiński, polkowicki,
- powiatu grodzkiego: m. Legnica.

W Strategii Rozwoju Województwa Dolnośląskiego, subregion legnicko-głogowski został scharakteryzowany jako obszar bogaty w zasoby naturalne umożliwiające rozwój działalności

wydobywczej, ze wsparciem oferowanym przez IOB (Instytucje Otoczenia Biznesu). Legnicko-Głogowski Okręg Miedziowy jest silnym ośrodkiem gospodarczym, a potencjał KGHM stanowi dobre podłoże do wprowadzania innowacyjności technologicznych i materiałowych, a także rozwoju eksportu.

Niekorzystnymi konsekwencjami rozwoju subregionu jest wysoki poziom zanieczyszczenia powietrza i degradacji środowiska naturalnego. Bariery rozwojowe to:

- konflikty przestrzenne i środowiskowe związane z presją inwestycyjną na obszary zalewowe oraz realizacją inwestycji infrastrukturalnych na terenach cennych przyrodniczo lub w ich sąsiedztwie;
- procesy niekontrolowanej suburbanizacji (szczególnie w obszarze Legnicy),
- potrzeba rewitalizacji miast szczególnie w obszarach zdegradowanej i zdekapitalizowanej tkanki miejskiej,
- niska mobilność zawodowa ludności,
- wysokie bezrobocie w północnej części obszaru, najwyższy w skali regionu wzrost liczby długotrwale bezrobotnych;
- w znacznej części sieć dróg i połączeń kolejowych jest zdekapitalizowana oraz niekompletna⁵.

2.2.3. Subregion wałbrzyski

W skład subregionu wałbrzyskiego wchodzi sześć powiatów:

- ziemskie: dzierzoniowski, kłodzki, świdnicki, wałbrzyski (Zmiana granic powiatu z dniem 01.01.2003 r. (Dz.U. z 2002 r. Nr 191, poz. 1594), ząbkowicki,

⁵ Strategia Rozwoju Województwa Dolnośląskiego,
https://umwd.dolnyslask.pl/fileadmin/user_upload/Rozwoj_regionalny/SRWD/STRATEGIE%20-%20ZESTAWIENIE/1.DOLNY%20SLASK/SRWD_2030_calosc_druk.pdf, [dostęp: 16.10.2022].

- grodzki: m. Wałbrzych do 2002 (Zniesienie miasta na prawach powiatu z dniem 01.01.2003 r. (Dz.U. z 2002 r. Nr 191, poz. 1594)) i m. Wałbrzych od 2013 (Przywrócenie miastu Wałbrzych statusu miasta na prawach powiatu z dniem 01.01.2013 r. (Dz.U. z 2012, poz. 853 i poz. 1389).

Pośród walorów subregionu w Strategii Rozwoju Województwa Dolnośląskiego wskazano na: rozbudowaną ofertę kulturalną i turystyczną, wysoką atrakcyjność turystyczną obszaru oraz duży potencjał rozwojowy turystyki, oparte o silną całoroczną bazę uzdrowiskową i wypoczynkową oraz dużą różnorodność profili leczniczych dolnośląskich uzdrowisk, wsparcie oferowane przez IOB,

renta położenia, predestynująca obszar do rozwijania współpracy transgranicznej, zawiązanie porozumienia ZIT w Wałbrzyskim Obszarze Funkcjonalnym.

Bariery w rozwoju wynikają przede wszystkim z wieloletniego statusu obszaru defaworyzowanego i obejmują m.in.:

- wykluczenie komunikacyjne subregionu (szczególnie Ziemi Kłodzkiej),
- trudna sytuacja społeczno-ekonomiczna miast średnich i małych,
- pogłębiająca się dysproporcja rozwoju między ośrodkami miejskimi, będąca skutkiem postępującego procesu metropolizacji w regionie,
- potrzeba rewitalizacji miast szczególnie w obszarach zdegradowanej i zdekapitalizowanej tkanki miejskiej,
- konflikty przestrzenne i środowiskowe związane z presją inwestycyjną na obszary zalewowe oraz realizacją inwestycji infrastrukturalnych na terenach cennych przyrodniczo lub w ich sąsiedztwie.

Wskazywany jest także wysoki poziom zanieczyszczenia powietrza i degradacji środowiska naturalnego, pogłębiający się proces depopulacji, ujemny przyrost naturalny i ujemne saldo migracji obserwowane w większości gmin, niska mobilność zawodowa ludności, wysokie bezrobocie, szczególnie w południowej części subregionu⁶.

2.2.4. Subregion wrocławski

⁶ Strategia Rozwoju Województwa Dolnośląskiego,
https://umwd.dolnyslask.pl/fileadmin/user_upload/Rozwoj_regionalny/SRWD/STRATEGIE%20-%20ZESTAWIENIE/1.DOLNY%20SLASK/SRWD_2030_calosc_druk.pdf, [dostęp: 16.10.2022].

Obszar subregionu wrocławskiego obejmuje osiem powiatów ziemskich: milicki, oleśnicki, oławski, strzeliński, średzki, trzebnicki, wołowski, wrocławski oraz grodzkiego: m. Wrocław.

Jako zasób subregionu w Strategii Rozwoju Województwa Dolnośląskiego wskazano: zasoby przyrodnicze i rozwój upraw rolnych, leśnych oraz rybactwo umożliwiające prowadzenie i rozwój przetwórstwa rolno-spożywczego, farmaceutycznego; dynamiczny rozwój demograficzny; dodatni przyrost naturalny i dodatnie saldo migracji obserwowane w większości gmin; względnie wysoki udział dzieci objętych opieką w żłobkach; dostosowana do aktualnych potrzeb infrastruktura wychowania przedszkolnego; duże zasoby siły roboczej; zawiązanie porozumienia ZIT we Wrocławskim Obszarze Funkcjonalnym.

Wśród barier wymieniono:

- wysoki poziom zanieczyszczenia powietrza,
- wzrost udziału terenów zurbanizowanych i zabudowanych w gminach sąsiadujących z Wrocławiem, kosztem przestrzeni rolniczej,
- konflikty przestrzenne i środowiskowe związane z presją inwestycyjną na obszary zalewowe oraz realizacją inwestycji infrastrukturalnych na terenach cennych przyrodniczo lub w ich sąsiedztwie,
- procesy niekontrolowanej suburbanizacji w obszarze metropolitalnym Wrocławia,
- niedostatecznie rozwinięty system aglomeracyjnego transportu publicznego,
- w znacznej części zdekapitalizowana i niekompletna sieć połączeń kolejowych,
- wysoki poziom zanieczyszczenia powietrza,
- duże zagrożenie powodziowe ze względu na uwarunkowania naturalne, niewystarczający system ochrony przeciwpowodziowej,
- konflikty przestrzenne i środowiskowe związane z presją inwestycyjną na obszary zalewowe oraz realizacją inwestycji infrastrukturalnych na terenach cennych przyrodniczo lub w ich sąsiedztwie,
- wysokie ceny gruntów i lokali przeznaczonych na prowadzenie działalności gospodarczej,

- niedostateczna podaż pracowników na terenie Wrocławia i okolic, wynikająca z niekorzystnych zmian w strukturze demograficznej Wrocławskiego Obszaru Metropolitalnego⁷.

2.2. Charakterystyka gospodarcza regionu

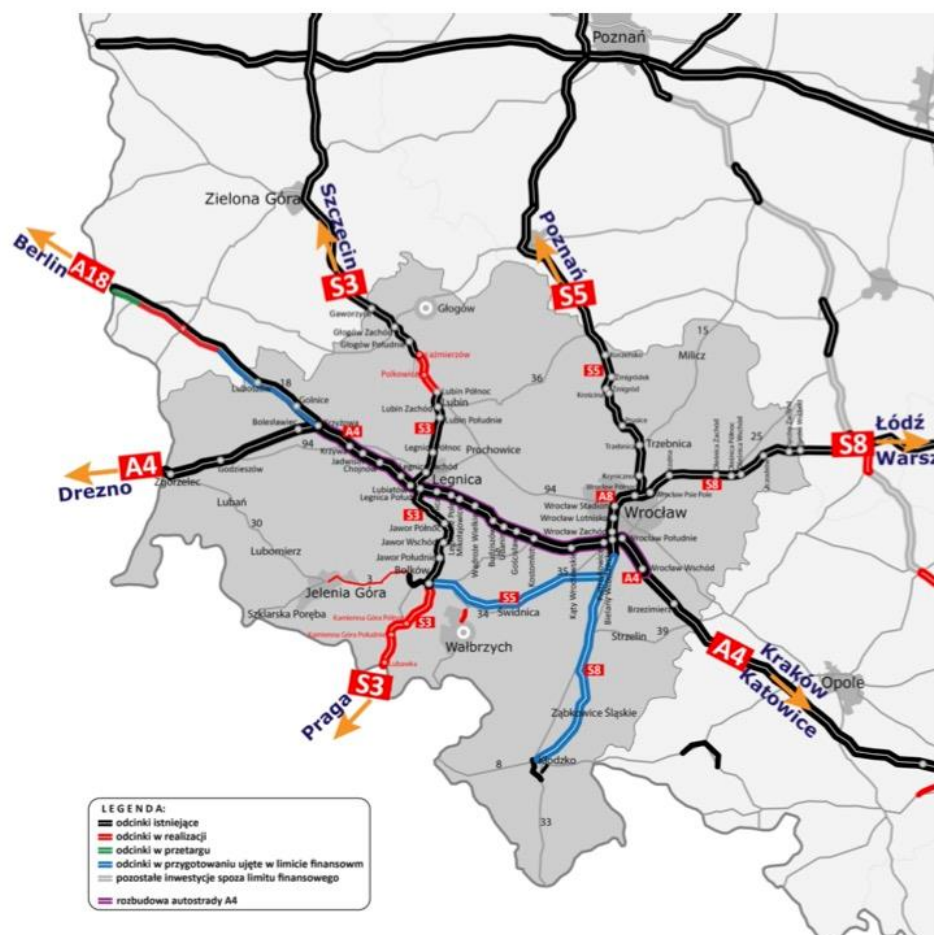
Województwo dolnośląskie charakteryzuje korzystne położenie geograficzne oraz rozbudowana sieć komunikacyjna z Europą Zachodnią. W stosunkowo niewielkiej odległości położone są stolice trzech państw: Berlin, Praga i Warszawa, a powiązania komunikacyjne z pozostałymi europejskimi miastami stanowią jeden z potencjałów rozwoju regionu. Przez region przebiega korytarz transportowy Bałtyk – Adriatyk sieci bazowej TEN-T, który krzyżuje się tutaj i częściowo pokrywa, z korytarzem biegnącym z Niemiec na Ukrainę. System TEN-T uzupełniają drogi i linie kolejowe

sieci bazowej i kompleksowej. Miasto Wrocław jako stolica województwa, stanowi ważny węzeł drogowo-kolejowy, dysponujący portem lotniczym. Ponadto ma dobrze wykształcone kadry, rozwiniętą gospodarkę oraz bogate zasoby naturalne.

⁷ Strategia Rozwoju Województwa Dolnośląskiego,
https://umwd.dolnyslask.pl/fileadmin/user_upload/Rozwoj_regionalny/SRWD/STRATEGIE%20-%20ZESTAWIENIE/1.DOLNY%20SLASK/SRWD_2030_calosc_druk.pdf, [dostęp: 16.10.2022].

Sieć dróg krajowych na Dolnym Śląsku

Stan na dzień: czerwiec 2020r.



Źródło: Analiza gospodarcza województwa dolnośląskiego⁸

Województwo dolnośląskie jest wewnętrznie silnie zróżnicowane – na przestrzeni kilkudziesięciu lat utrzymuje się zróżnicowanie w rozwoju gospodarczym subregionów. Fakt ten został zauważony także na etapie prac nad Strategią Rozwoju Województwa Dolnośląskiego 2030⁹ jako czynnik mający bezpośredni wpływ na rynek pracy. W przypadku województwa dolnośląskiego należy mówić

⁸ Instytut Rozwoju Terytorialnego, <https://dawg.pl/promocja-dolnego-slaska-w-kraju-i-za-granica/analiza-gospodarcza/> [dostęp: 30.10.2022].

⁹ Strategia rozwoju województwa dolnośląskiego 2030,

https://umwd.dolnyslask.pl/fileadmin/user_upload/Organizacje_pozarzadowe/SRWD_2030_calosc_druk.pdf [dostęp: 15.10.2022].

o zróżnicowanych subregionalnych/lokalnych rynkach pracy, z różnym stopniem rozwinięcia infrastruktury, co przekłada się z kolei na zapotrzebowanie na konkretne zawody.

2.3. Ogólna charakterystyka gospodarcza województwa

W województwie dolnośląskim, w roku 2020 wartość produktu krajowego brutto w przeliczeniu na 1 mieszkańca wynosiła 67 148 zł. Pod tym względem dolny Śląsk znalazł się na drugiej pozycji w kraju. W całym regionie zarejestrowanych jest ponad 382,9 tysiąca podmiotów gospodarczych, czyli 8,5% przedsiębiorstw w kraju, dzięki czemu Dolny Śląsk znajduje się pod tym względem na piątym miejscu wśród województw¹⁰.

Większość zarejestrowanych podmiotów gospodarczych to mikroprzedsiębiorstwa (97%), w pozostałych kategoriach znajdują się: małe firmy (2,4%), średnie firmy (0,5%), duże firmy (0,1%) i firmy duże zatrudniające powyżej 1000 osób (<0,01%). W 2020 r. na 1 wyrejestrowany podmiot przypadało 1,96 nowo zarejestrowanych podmiotów. W budownictwie relacja ta była największa (2,35). W usługach nierynkowych wynosiła 2,19, zaś w rynkowych – 1,87. W rolnictwie i przemyśle wyniosła ona odpowiednio 1,53 oraz 1,46¹¹.

Około 78,4% przedsiębiorstw Dolnego Śląska prowadzi działalność usługową, 20,4% związaną z przemysłem i budownictwem. Pozostałe 1,2% - z rolnictwem, leśnictwem, łowiectwem i rybactwem.

Co piąte przedsiębiorstwo zarejestrowane na Dolnym Śląsku związane jest z handlem oraz naprawą pojazdów samochodowych (20,2% podmiotów w regionie), co ósme z budownictwem (12,7%), co dziewiąte prowadzi działalność w zakresie obsługi rynku nieruchomości (11,5%), a co dziesiąte działalność profesjonalną, naukową i techniczną (10,3%). Przedsiębiorstwa z wyżej wymienionych sekcji stanowią 54,6% przedsiębiorstw zarejestrowanych w regionie. Na Dolnym Śląsku wpisana jest do bazy REGON największa liczba podmiotów gospodarczych związanych z obsługą rynku nieruchomości w kraju (16,5% tego typu podmiotów w Polsce). Region zajmuje również 2. miejsce w kraju pod względem liczby przedsiębiorstw związanych z wytwarzaniem

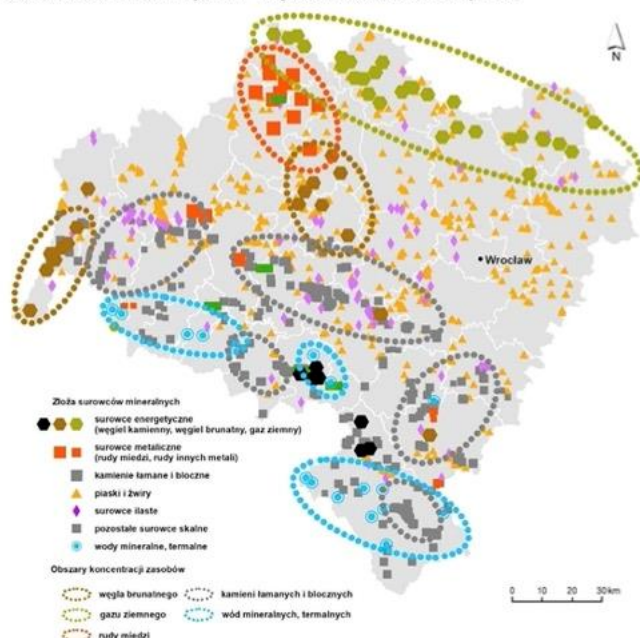
¹⁰ Analiza gospodarcza Dolnego Śląska 2021, https://irt.wroc.pl/strona-488-analiza_gospodarcza_2021.html [dostęp: 15.10.2022];

¹¹ Por. Pater R, Adamczyk P.M, Cherniaev H., Drzymulska-Derda M., Hofman M., Markowska M., Przywara M., Szwedor K. (2022). Prognoza zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym i wojewódzkim rynku pracy. Raport 2022. Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych.

i zaopatrywaniem w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych.

W strukturze sektorowej gospodarki na Dolnym Śląsku przeważa więc zróżnicowany branżowo przemysł oraz wyspecjalizowane usługi, w tym w zakresie informacji i komunikacji, finansowe, obsługi rynku nieruchomości i outsourcingowe. Przemysł generuje 32,5% uzyskiwanych przychodów ze sprzedaży, usługi 43,4%, a handel 24,1%. Najważniejszą rolę w gospodarce Dolnego Śląska odgrywa eksploatacja rud miedzi i srebra w Legnicko-Głogowskim Okręgu Miedziowym. Prowadzą ją spółka KGHM „Polska Miedź” S.A. jest jednym ze światowych liderów w produkcji miedzi elektrolitycznej, srebra oraz renu. Również pod względem wydobywania węgla brunatnego województwo dolnośląskie plasuje się na wysokiej pozycji. Dolny Śląsk to także potentat w wydobywaniu kamieni drogowych i budowlanych, glin ogniotrwałych oraz kruszyw naturalnych. Dodatkowo około 95% wszystkich zasobów magmowych i metamorficznych w Polsce znajduje się na Dolnym Śląsku.

Lokalizacja złóż i obszary koncentracji zasobów podstawowych grup surowców mineralnych w województwie dolnośląskim



Źródło: opracowanie własne IRT.

Źródło: Analiza gospodarcza województwa dolnośląskiego¹²

¹² Instytut Rozwoju Terytorialnego, <https://dawg.pl/promocja-dolnego-slaska-w-kraju-i-za-granica/analiza-gospodarcza/> [dostęp: 30.10.2022].

W województwie silnie rozwinięty jest sektor motoryzacyjny, elektromaszynowy i high-tech, reprezentowane m.in. przez takich inwestorów jak:

■ motoryzacyjny – AAM, Autoliv Poland, Bosch, Bridgestone Diversified Products Poland, Daicel Safety Systems Europe, Dr. Schneider Automotive Polska, DWS Draexlmaier Wyposażenie Wnętrz Samochodowych, Faurecia, GKN Driveline, HOERBIGER Polska, Industrie Maurizio Peruzzo Comfort, Metzeler Automotive Profile Systems Polska, NSK Steering System Europe, Pittsburgh Glass Works, Zakłady Samochodowe Jelcz, Ronal, Sanden Manufacturing Poland, TBMECA Polska, Toyota, Volkswagen, Volvo, Voss Automotive Polska, Wabco, Bombardier Transportation, Wagony Świdnica S.A. (Greenbrier Company S.A.),

■ elektromaszynowy – ABB, Alstom, Archimedes, Bosch, Electrolux, Fabryka Aparatury Pomiarowej PAFAL, General Electric, KGHM Zanam, LG Electronics, Siemens, Whirlpool, Elektrolux – Świdnica (fabryka kuchenek), Żarów (fabryka zmywarek), Oława (fabryka pralek),

■ high-tech – 3M Poland, Capgemini NearShore Center, IBM, LG, LG Electronics, Nokia Siemens Networks, Siemens, Signity, Toshiba, UNIT4 TETA. Stolica regionu to także jeden z najważniejszych ośrodków rozwoju branży internetowej, usług IT i instytucji otoczenia biznesu, siedziba oddziału Google oraz takich firm jak: Amazon, cKinsey, Credit Suisse, Ernst Young, Geoban, HP, IBM, Irevna, KPIT Cummins, Mphasis, Nokia Siemens Network, QAD, TietoEnator, UPS, WIPRO i Volvo.

Na Dolnym Śląsku działalność w zakresie przemysłu prowadzi ponad 29,8 tys. podmiotów gospodarczych (7,1% tego typu podmiotów w kraju). W 2019 roku produkcja sprzedana przemysłu ogółem w cenach bieżących w przedsiębiorstwach liczących powyżej 9 pracujących w regionie wynosiła 135 257,9 mln zł, co stanowiło 8,8% tej wartości w Polsce i dawało regionowi 4. pozycję w kraju. Na każdego dolnoślązaka przypadało więc ponad 48,4 tys. zł, co było wartością o 15% wyższą niż przeciętnie w kraju (42,0 tys. zł).

Dla dolnośląskich przedsiębiorstw przemysłowych 2019 rok był wyjątkowo korzystny pod względem wysokości nakładów inwestycyjnych. 7,3 tys. zł nakładów na ten cel w przeliczeniu na mieszkańca regionu było wynikiem bardzo wysokim zarówno w porównaniu do wartości przeciętnej w Polsce (3,1 tys. zł na mieszkańca), jak i drugiego pod tym względem województwa śląskiego (4,2 tys. zł na mieszkańca). Szczególnie istotne w obecnej sytuacji rozwoju technologii i zmieniających

się dynamicznie warunków na rynkach globalnych są również ponoszone przez przedsiębiorstwa nakłady na działalność innowacyjną. W przeliczeniu na mieszkańca w 2019 roku na Dolnym Śląsku przedsiębiorstwa przemysłowe wykazały 748 zł wydatków na ten cel, co również było wartością wyższą niż przeciętnie w kraju (604 zł).

Znaczącą rolę w kształtowaniu potencjału gospodarczego Dolnego Śląska odgrywa działalność usługowa, prowadzona przez ponad 298,9 tys. podmiotów gospodarczych w regionie (8,5% tego typu

podmiotów w Polsce). Podobnie jak w kraju, na Dolnym Śląsku dominuje działalność związana z handlem hurtowym i detalicznym oraz naprawą pojazdów samochodowych, włączając motocykle (25,3%). Na tle kraju, region wyróżnia się natomiast zdecydowanie wyższym niż przeciętnie udziałem podmiotów prowadzących działalność związaną z obsługą rynku nieruchomości. Stanowią one drugą najliczniejszą grupę podmiotów, podczas gdy w kraju jest to działalność profesjonalna, naukowa i techniczna, która w przypadku Dolnego Śląska znajduje się na trzecim miejscu.

Działalność gospodarczą związaną z rolnictwem, leśnictwem, łowiectwem i rybactwem na Dolnym Śląsku prowadzi 4,4 tys. podmiotów gospodarczych (6,3% tego typu podmiotów w kraju). Produkcja roślinna jest jedną z dominujących funkcji obszarów wiejskich województwa dolnośląskiego. Przeważa uprawa zbóż podstawowych (60% ze znaczącym udziałem pszenicy) oraz rzepaku i rzepiku (16,0%). Istotny udział powierzchni upraw zajmuje również kukurydza na ziarno (8,2%). Pod względem wysokości uzyskiwanych plonów zbóż Dolny Śląsk niemal co roku znajduje się w krajowej czołówce. Zbiory zbóż w województwie dolnośląskim w 2019 roku stanowiły 8,3% zbiorów krajowych (5. miejsce wśród województw), w tym: rzepaku 13,6% (1. miejsce), buraków cukrowych 8,4% (4. miejsce) i ziemniaków 5,4% (8. miejsce). W 2019 roku uzyskane w województwie plony zboża z 1 ha wyniosły 44,6 dt z 1 ha powierzchni i dały regionowi 2. pozycję w kraju. Produkcja zwierzęca na Dolnym Śląsku od lat jest zdecydowanie słabiej rozwinięta niż przeciętnie w kraju, a region jest jednym z województw z najmniejszą liczbą pogłowia bydła. Niski poziom obsady inwentarza przekłada się na wysokość udziału w produkcji krajowej żywca rzeźnego (1,9% produkcji krajowej) oraz mleka (1,3% produkcji krajowej). W 2019 roku udział towarowej produkcji rolniczej w produkcji końcowej na Dolnym Śląsku wyniósł 89,1% przy średniej w kraju na poziomie 90,8%. Skup ziarna zbóż podstawowych łącznie z mieszankami zbożowymi stanowił 12,8% skupu ogólnokrajowego (1. miejsce w kraju), a udział skupu ziemniaków jadalnych w krajowym skupie tego surowca 11,9% (4. miejsce w kraju)¹³.

¹³ Analiza gospodarcza Dolnego Śląska 2021, https://irt.wroc.pl/strona-488-analiza_gospodarcza_2021.html, [dostęp: 14.10.2022].



2.4. Współpraca gospodarcza w regionie

2.4.1. Klastry

Klastry są jednym z kluczowych elementów innowacyjnego ekosystemu gospodarczego i istotne narzędzie wzmacniania konkurencyjności regionu. Tworzą one geograficzne skupisko wyspecjalizowanych podmiotów połączonych intensywnymi interakcjami, działającymi w pokrewnych lub komplementarnych branżach, jednocześnie współdziałających i konkurujących ze sobą, w tym w szczególności: przedsiębiorstw, organizacji badawczych, instytucji otoczenia biznesu, podmiotów publicznych.

Na Dolnym Śląsku funkcjonuje 12 aktywnie działających klastrów:

- Ogólnopolski Klaster „E-zdrowie” (Wrocław),
- IT Corner (Wrocław),
- Wspólnota Wiedzy i Innowacji w Zakresie Technik Informacyjnych i Komunikacyjnych (KLASTER ICT) (Wrocław),
- Klaster Nutribiomed (Wrocław),
- Dolnośląski Klaster Uzdrowiskowy (Wrocław),
- Dolnośląski Klaster Cyberbezpieczeństwa (Wrocław),
- Stowarzyszenie Klaster Innowacyjnych Technologii w Wytwarzaniu (Cinomatech) (Wrocław),
- Klaster motoryzacyjny (Legnica),
- Dolnośląski Klaster Edukacyjny (Legnica),
- Dolnośląski Klaster Lotniczy (Legnica),
- Klaster „Wałbrzyskie Surowce” (Nowa Ruda),
- Klaster Kamieniarski (Strzegom),

Klaster Nutribiomed, który działa przy Wrocławskim Parku Technologicznym posiada status Krajowego Klastra Kluczowego (KKK), czyli o istotnym znaczeniu dla gospodarki kraju i wysokiej konkurencyjności międzynarodowej. Na Dolnym Śląsku aktywnie funkcjonuje również 8 klastrów energetycznych¹⁴.

¹⁴ Por. Analiza gospodarcza województwa dolnośląskiego, Instytut Rozwoju terytorialnego, https://irt.wroc.pl/strona-488-analiza_gospodarcza_2021.html [dostęp: 20.10.2022].

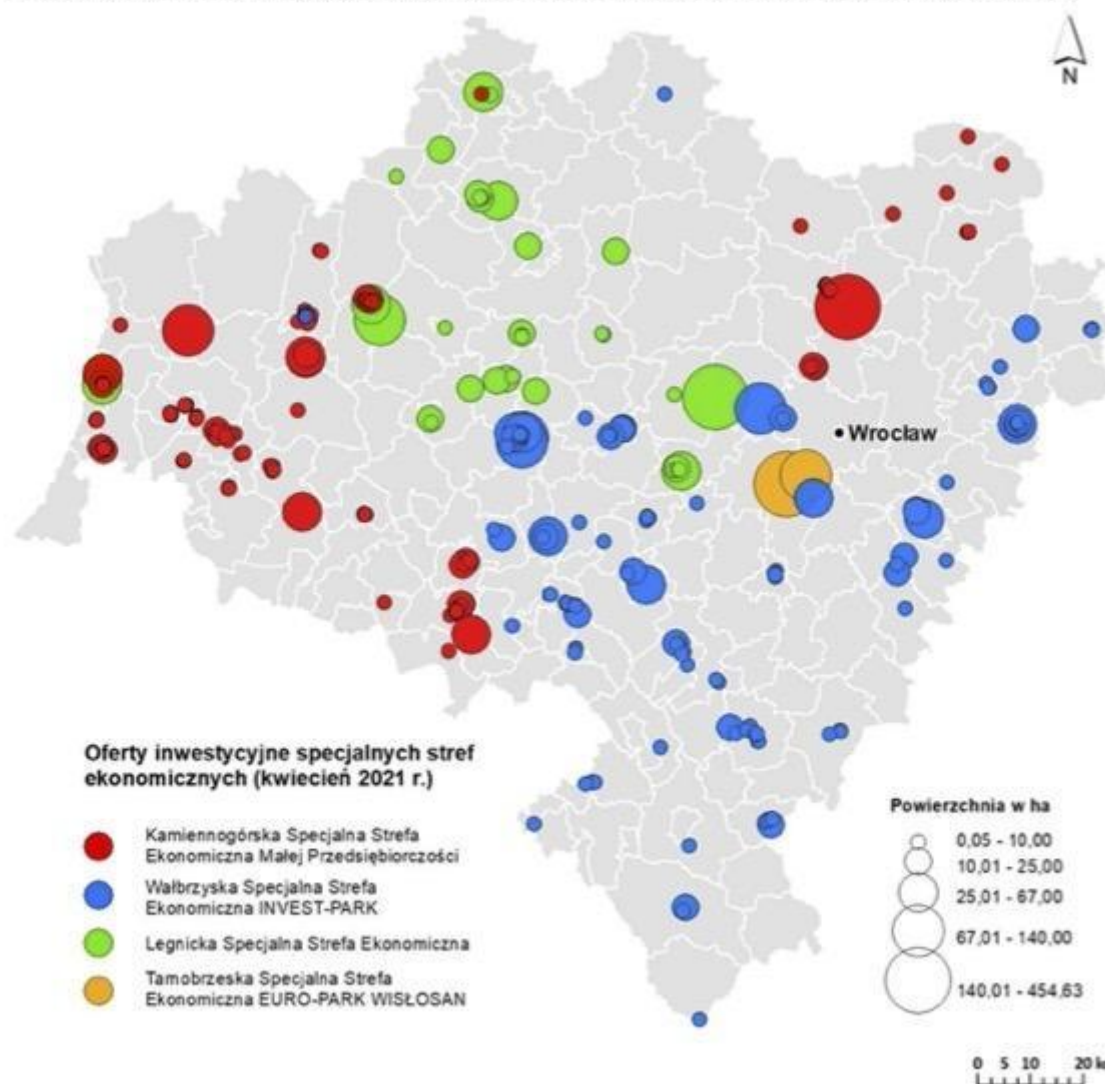
2.4.2. Specjalne strefy ekonomiczne

Specjalne strefy ekonomiczne (SSE) to wyodrębniona administracyjnie niezamieszkała część terytorium Polski w celu przyspieszenia rozwoju gospodarczego części terytorium kraju¹⁵. Działalność gospodarcza w ramach specjalnej strefy ekonomicznej prowadzona jest na preferencyjnych warunkach. Oznacza to niższe podatki (do 45% poniesionych nakładów inwestycyjnych), a także możliwość rozpoczęcia działalności na specjalnie przygotowanym, uzbrojonym terenie¹⁶.

¹⁵ Ustawa z dn. 20 października 1994 o specjalnych strefach ekonomicznych (Dz.U. 2020 poz. 1670).

¹⁶ Por. Bosetti Global Consulting, <https://www.bosetti.pl/o-nas/specjalne-strefy-ekonomiczne-sse/> [dostęp: 30.10.2022].

Oferty inwestycyjne Specjalnych Stref Ekonomicznych na Dolnym Śląsku [2021]



Źródło: opracowanie własne IRT.

Źródło: Analiza Gospodarcza Dolnego Śląska 2021¹⁷

Na terenie Dolnego Śląska funkcjonują trzy Specjalne Strefy Ekonomiczne:

- Wałbrzyska Specjalna Strefa Ekonomiczna “INVEST – PARK”,
- Legnicka Specjalna Strefa Ekonomiczna,
- Kamiennogórska Specjalna Strefa Ekonomiczna Małej Przedsiębiorczości.

Występuje również podstrefa Tarnobrzyskiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej.

¹⁷ Instytut Rozwoju Terytorialnego, <https://dawg.pl/wp-content/uploads/2021/07/Analiza-Gospodarcza-Dolnego-Slaska.pdf>, [dostęp: 20.10.2022].

Wałbrzyska SSE¹⁸

Wałbrzyska Specjalna Strefa Ekonomiczna „INVEST-PARK” obejmuje swoim zasięgiem tereny zlokalizowane w 3 województwach południowo - zachodniej Polski (województwo dolnośląskie, opolskie i wielkopolskie). Główni inwestorzy:

- sektor motoryzacyjny: Mercedes-Benz (Niemcy), Toyota Motor Manufacturing Poland (Japonia) Volkswagen (Niemcy), Mando Corporation Poland (Niemcy), Faurecia (Francja),
- sektor elektromobilności: Umicore (Belgia), Capchem Poland (Chiny),
- sektor spożywczy: Mondelez (USA),
- sektor AGD: Electrolux (Szwecja),
- sektor tworzywa: 3M (USA),
- sektor kosmetyczny: Colgate-Palmolive (USA).

Legnicka SSE¹⁹

Legnicka Specjalna Strefa Ekonomiczna obejmuje północno-środkową część województwa dolnośląskiego. Główni inwestorzy:

- sektor motoryzacyjny: Volkswagen Motor Polska Sp. z o.o. (Niemcy), Sitech Sp. z o.o. (Niemcy), Sanden Manufacturing Polska Sp. z o.o. (Japonia), BASF Polska Sp. z o.o. (Niemcy), Gates Polska Sp. z o.o. (USA), Faurecia Legnica Sp. z o.o. (Francja), Vitro Sp. z o.o. (USA), Lear Corporation Poland II (USA), Voss Automotive Polska Sp. z o.o. (Niemcy),
- sektor metalowy: Winkelmann Sp. z o.o. (Niemcy),
- sektor obuwniczy: CCC Factory Sp. z o.o. (Polska),
- sektor spożywczy: PepsiCo Poland (USA),
- sektor e-commerce: H&M Sp. z o.o. (Szwecja),
- sektor Lotniczy: Xeos (Niemcy).

Kamiennogórska SSE²⁰

Kamiennogórska Specjalna Strefa Ekonomiczna Małej Przedsiębiorczości (KSSEMP) obejmuje powiaty w województwie dolnośląskim i wielkopolskim. Główni inwestorzy:

¹⁸ Por. Polska Agencja Inspekcji i Handlu, https://www.paih.gov.pl/strefa_inwestora/sse/walbrzych [dostęp: 20.10.2022].

¹⁹ Por. Polska Agencja Inspekcji i Handlu, https://www.paih.gov.pl/strefa_inwestora/sse/legnica# [dostęp: 20.10.2022].

²⁰ Por. Polska Agencja Inspekcji i Handlu, https://www.paih.gov.pl/strefa_inwestora/sse/kamienna_gora [dostęp: 20.10.2022].

- sektor poligraficzny: Bauer Print Wykroty Sp. z o.o. Sp. K. (Niemcy),
- sektor motoryzacyjny: Joyson Safety Systems Poland Sp. z o.o. (Luksemburg), Dr. Schneider Automotive Polska Sp. z o.o. (Niemcy), Toyota Boshoku Poland Sp. z o.o. (Belgia), Autocam Poland Sp. z o.o. (Holandia),
- sektor papierniczy: Wepa Piechowice Sp. z o.o. (Niemcy),
- sektor ceramiczny: Polcolorit S.A. (USA),
- sektor kosmetyczny: Dr. Schumacher Sp. z o.o. (Niemcy),
- sektor metalowy: Weber-Hydraulika Sp. z o.o. (Niemcy), Novoferm Door Sp. z o.o. (Niemcy).

Podstrefa Tarnobrzskiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej²¹

Działalność na terenie podstrefy Wrocław-Kobierzyce w Tarnobrzkiej Specjalnej Strefie Ekonomicznej EURO-PARK WISŁOSAN skupia się wokół produkcji baterii do samochodów elektrycznych (LG Chem Wrocław Energy Sp. z o.o.) oraz elektroniki (LG Electronics Wrocław Sp. z o.o.) przez inwestorów koreańskich.

2.4.3. Inteligentne specjalizacje

Inteligentna specjalizacja (IS) jest kluczowym elementem lokalnie definiowanych polityk innowacji, co wynika z kontekstu Strategii „Europa 2020”. Obszary inteligentnych specjalizacji powinny obejmować czynniki endogenne, to jest potencjał regionalnych jednostek naukowych i przedsiębiorstw oraz uwzględniać zjawiska społeczno-ekonomiczne i technologiczne rozgrywające się w bliższym i dalszym otoczeniu regionalnego ekosystemu innowacji. Narodowe/regionalne strategie badań i innowacji na rzecz inteligentnej specjalizacji (RIS3), to zintegrowane, lokalnie definiowane programy transformacji gospodarczej, które spełniają pięć ważnych kryteriów:

- pozwalają skoncentrować wsparcie w zakresie prowadzonej polityki i inwestycji na kluczowych krajowych/regionalnych priorytetach, wyzwaniach i potrzebach w zakresie rozwoju opartego na wiedzy, włącznie z działaniami związanymi z ICT;

²¹ Por. Polska Agencja Inspekcji i Handlu, https://www.paih.gov.pl/strefa_inwestora/sse/tarnobrzeg [dostęp: 20.10.2022].

- wykorzystują mocne strony i przewagi konkurencyjne danego kraju/regionu oraz jego potencjał do osiągnięcia doskonałości;
- sprzyjają innowacjom technologicznym i praktycznym, stymulują inwestycje sektora prywatnego;
- prowadzą do pełnego zaangażowania interesariuszy, zachęcają do innowacyjności i eksperymentowania;
- są oparte na obiektywnych danych i dowodach (ang. evidence - based) i zawierają solidne systemy monitorowania i oceny²².

W Regionalnej Strategii Innowacji dla Województwa Dolnośląskiego na lata 2011-2020 wskazano specjalizacje gospodarcze oraz specjalizacje naukowe i technologiczne. Inteligentne Specjalizacje Dolnego Śląska zostały wytypowane i zaprezentowane w „Ramach strategicznych na rzecz inteligentnych specjalizacji Dolnego Śląska” (przyjętych przez Zarząd Województwa Dolnośląskiego Uchwałą z dnia 19 sierpnia 2015 r.).

W wyniku tego procesu, otrzymanych wniosków oraz uzupełniającej analizy opartej o przegląd literatury dotyczącej zjawisk w otoczeniu Dolnośląskiego Systemu Innowacji, w roku 2021 przyjęto nowy katalog Inteligentnych Specjalizacji Dolnego Śląska, w którym znalazły się cztery specjalizacje główne (wiodące) i trzy specjalizacje horyzontalne. Są to:

1. Chemia i medycyna,
2. Auto-Moto-Aero-Space,
3. Surowce naturalne i wtórne,
4. Maszyny i urządzenia,
5. „Zielony ład” - specjalizacja horyzontalna,
6. „Przemysł 4.0” - specjalizacja horyzontalna,
7. „Życie wspomagane technologią” - specjalizacja horyzontalna.

²² Dolnośląska Strategia Innowacji 2030
https://umwd.dolnyslask.pl/fileadmin/user_upload/Gospodarka/Aktualnosci/Dzial_Innowacji/DolnoslaskaStrategiaInnowacji2030przyj_przezZWdDn05_01_2021.pdf [dostęp: 20.10.2022].

Specjalizacje horyzontalne pełnią dwojaką rolę:

- wspomagającą i wzmacniającą wzrost głównych specjalizacji - wprowadzając nowoczesne rozwiązania najważniejszych problemów współczesnego świata we wszystkich branżach i sektorach gospodarki Dolnego Śląska;
- integracyjną – pozwalającą na badania i rozwój oraz wdrożenia międzysektorowe.

Obszary inteligentnych specjalizacji Dolnego Śląska wykazują nadal duży potencjał, posiadając wiele nisz rozwojowych, które mogą zostać poddane eksploatacji przez dolnośląskie przedsiębiorstwa. W szczególności takie szanse pojawiają się w obszarach powiązanych z rozwojem **technologii medycznych, teleinformatycznych oraz proekologicznych**. Nisze, które mają potencjał do przekształcenia się w inteligentne specjalizacje Dolnego Śląska to:

- biopaliwa i biokomponenty do paliw - jako uzupełnienie zakresu specjalizacji branża chemiczna farmaceutyczna i częściowo - jako rozwinięcie branży surowców naturalnych i wtórnych o materiały pozyskiwane z upraw przemysłowych i leśnych;
- zaawansowane materiały polimerowe i innowacyjne przetwórstwo tworzyw sztucznych oraz materiały medyczne nowej generacji to obszary znajdujące się na pograniczu inteligentnych specjalizacji branża chemiczna farmaceutyczna i surowce naturalne i wtórne;
- nowoczesne nawożenie mineralne to obszar rozwojowy wymagający zastosowania odpowiednich narzędzi analitycznych z branży chemicznej i farmaceutycznej oraz rozwinięcia w postaci produktów syntezy chemicznej (w ramach tej samej inteligentnej specjalizacji), jak również zastosowania technologii teleinformatycznych, czy odpowiednio spreparowanych produktów skalnych, co koreluje ze specjalizacją surowce naturalne i wtórne;
- zaawansowane technologie rolnicze - międzysektorowy obszar wzrostu na styku branży produkcja maszyn i urządzeń, obróbka materiałów, ICT i żywność wysokiej jakości;
- analiza i przetwarzania obrazów - to nie tylko rozwiązania informatyczne i optoelektroniczne, ale też bardzo często rozwinięte systemy mechatroniczne - specjalizacja produkcja maszyn i urządzeń, obróbka materiałów;
- „technologie ICT dla przemysłu” - coraz powszechniej w opinii ekspertów - wskazywane są jako specjalizacja horyzontalna, od rozwoju której zależeć będzie rozwój praktycznie całej gospodarki;

-
-
-
-
- poza tym podtrzymuje się pozytywne prognozy wzrostu dla obszarów „leki” i „telemedycyna”²³.

2.5. Aktywność zawodowa ludności

Dane dotyczące rynku pracy na Dolnym Śląsku rysują optymistyczny obraz regionu, w którym współczynnik aktywności zawodowej obywateli w roku 2019 w porównaniu z danymi z roku 2010 wzrósł z 54,3 % do 57,1%, stopa bezrobocia zaś, od roku 2010 zmalała niemal trzykrotnie - z 11,3% do 3,3%.



Ryc. Pracujący w województwie dolnośląskim według płci²⁴

Liczba ludności aktywnej zawodowo od roku 2010 wzrosła z 1 279 000 do 1 300 000 osób (spadając dość znacznie w roku 2015 do 1 217 000), natomiast w sposób analogiczny, liczba ludności

²³ Dolnośląska Strategia Innowacji 2030

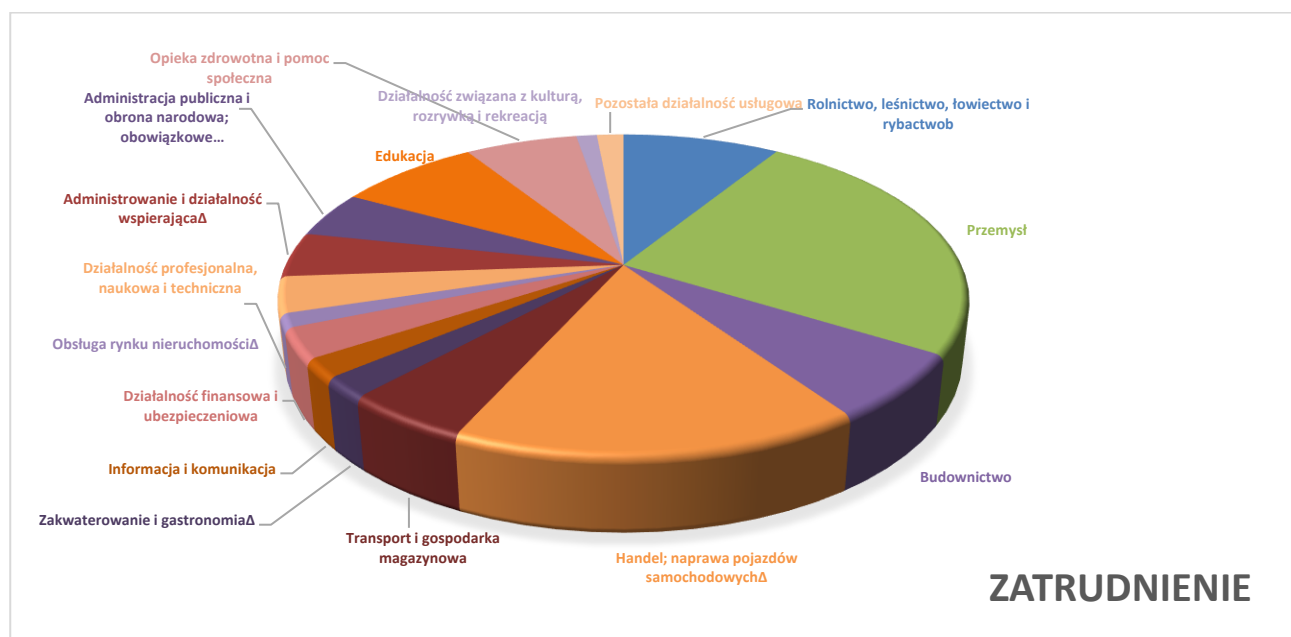
https://umwd.dolnyslask.pl/fileadmin/user_upload/Gospodarka/Aktualnosci/Dzial_Innowacji/DolnoslaskaStrategiaInnowacji2030przyj_przezZWdDn_05_01_2021.pdf [dostęp: 10.10.2022].

²⁴ Źródło: GUS, stan na 31.12.2021r.

bierniej zawodowo zmalała na przestrzeni lat z 1 079 000 w roku 2010 do 975 000 odnotowanej w roku 2019. Pomimo tendencji zwyżkowej w ramach aktywności zawodowej zarówno mężczyzn, jak i kobiet, wśród osób aktywnych zawodowo widoczna jest różnica w zakresie płci – mężczyźni stanowią grupę bardziej aktywną zawodowo niż kobiety, które z kolei charakteryzują się znacznie

wyższą (prawie dwukrotnie) biernością zawodową (376 000 biernych zawodowo mężczyzn wobec 601 000 kobiet).

Dolny Śląsk plasuje się na siódmej pozycji spośród 16 województw pod względem liczby osób pracujących, która w 2020 roku wynosiła 1 170 800. W tym samym roku stopa bezrobocia była niższa niż średnia krajowa (5,6% vs 6,3%- średnia w kraju), co stanowiło piątą lokatę (za województwami: wielkopolskim, śląskim, mazowieckim, małopolskim), co do najniższej stopy bezrobocia w skali kraju²⁵.



Wykres. Struktura zatrudnionych na Dolnym Śląsku. Źródło: opracowanie własne na podstawie GUS.

Liczba pracujących w 2020 r. w regionie dolnośląskim wyniosła 1 170 819 osób. W sektorze prywatnym zaangażowanych było 81,5% osób pracujących, zaś w publicznym – 18,5%²⁶. Najbardziej oblegane sektory zatrudnienia to: przemysł, handel i naprawa pojazdów samochodowych, edukacja oraz budownictwo. Za filary gospodarki dolnośląskiej uważa się usługi

²⁵ GUS 2020

²⁶ GUS 2021.

oraz przemysł, handel natomiast powinien odgrywać rolę uzupełniającą. Na Dolnym Śląsku handel generuje 24,1% uzyskiwanych przychodów ze sprzedaży (analogiczne wartości dla przemysłu to 34,7%, zaś dla pozostałych sektorów, w tym usług 41,2%)²⁷. Najslabiej prosperujące sektory zatrudnienia to: działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją, działalność finansowa i ubezpieczeniowa, obsługa rynku nieruchomości, zakwaterowanie i gastronomia.

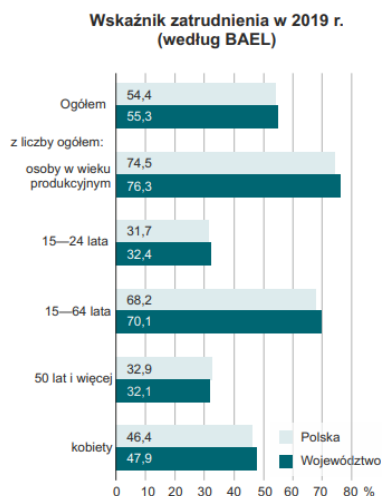
PRACUJĄCY WEDŁUG SEKTORÓW EKONOMICZNYCH W DOLNOŚLĄSKIM (Źródło: GUS, 31.XII.2020)				% 123
Pracujący ogółem				100,0%
Kobiety (ogółem)	100,0%	Mężczyźni (ogółem)		100,0%
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo				9,7%
Kobiety (sektor rolniczy)	9,1%	Mężczyźni (sektor rolniczy)		10,3%
Przemysł i budownictwo				32,0%
Kobiety (sektor przemysłowy)	19,8%	Mężczyźni (sektor przemysłowy)		44,1%
Handel, naprawa pojazdów, transport, zakwaterowanie i gastronomia, informacja i komunikacja				22,3%
Kobiety (sektor usługowy)	21,4%	Mężczyźni (sektor usługowy)		23,1%
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa, obsługa rynku nieruchomości				3,0%
Kobiety (sektor finansowy)	3,9%	Mężczyźni (sektor finansowy)		2,1%
Pozostałe				33,0%
Kobiety (pozostałe)	45,8%	Mężczyźni (pozostałe)		20,4%

Tabela. Pracujący według sektorów ekonomicznych w województwie dolnośląskim²⁸

Ogółem wskaźnik zatrudnienia na Dolnym Śląsku przekracza średnią zatrudnienia w Polsce. Jeżeli chodzi o wskaźnik zatrudnienia według wieku, to odsetek osób w wieku produkcyjnym wynosi 76,3% i jest wyższy od krajowego - 74,5%. W województwie dolnośląskim wskaźnik zatrudnienia kobiet również przekracza średnią krajową o 1,5 punktu procentowego.

²⁷ GUS 2018.

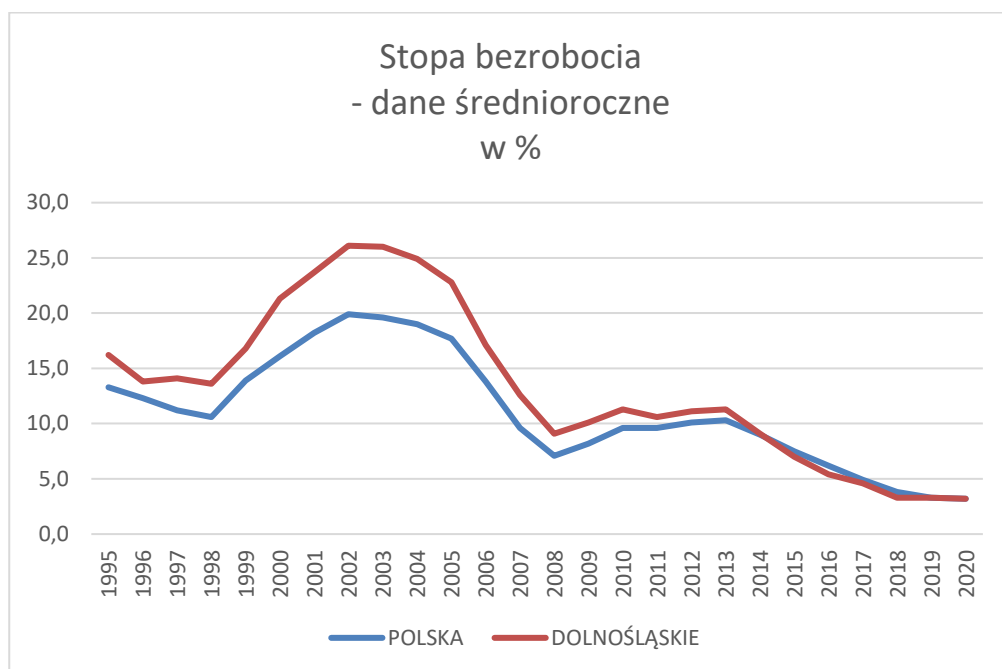
²⁸ Źródło: GUS, stan na 31.12.2021r.



Wykres. Wskaźnik zatrudnienia w 2019 r. wg. BAEL.

W województwie dolnośląskim, podobnie jak na poziomie kraju, występuje duże terytorialne zróżnicowanie stopy bezrobocia. W latach 2004-2008 na Dolnym Śląsku następował stopniowy spadek stopy bezrobocia. W latach 2008-2009 w wyniku kryzysu światowej gospodarki bezrobocie

zaczęło wzrastać do roku 2013, z wyjątkiem nieznacznego spadku w 2010-2011. W latach 2013-2019 można zauważyć ponowny znaczny spadek z 8% do niecałych 4%, przy ponownym wzroście z 3,2% do 4% w okresie 2019-2020. Niemniej jednak, od roku 2004 do roku 2020 stopa bezrobocia na Dolnym Śląsku zmalała ponad trzykrotnie.



Wykres. Stopa bezrobocia w latach 1995-2020. Opracowanie własne wg. GUS.

Najwyższą stopę bezrobocia na przestrzeni kilku lat odnotowuje się w powiatach: górskim, wałbrzyskim, złotoryjskim (ponad 12%). Najniższą stopą bezrobocia wyróżniają się: powiat wrocławski i miasto Wrocław (mniej niż 2%). Dywersyfikacja bezrobocia jest związana bezpośrednio z niską migracją wewnętrzną, powodowaną często brakiem zorganizowanego transportu publicznego, terytorialnym zróżnicowaniem kosztów utrzymania, czy też niechęcią do zmiany miejsca zamieszkania²⁹.

Dolny Śląsk charakteryzuje się korzystnym położeniem geograficznym sprzyjającym współpracy w wymiarze transgranicznym zarówno na rynku pracy jak i w kontekście nauki zawodu. Wieloletnia trójstronna współpraca z partnerami czeskimi i niemieckimi pozwala na zwiększenie szans i możliwości w obszarze mobilności uczniów jak i pracowników. Stanowi również

alternatywną ścieżkę w poszukiwaniu nowych perspektyw zawodowych lub w rekrutacji wykwalifikowanych pracowników przez zagranicznych pracodawców³⁰.

²⁹ Por. Źródło: DWUP - Informacja o sytuacji na rynku pracy w województwie dolnośląskim <http://www.dwup.pl/Statystyki-ryнку-pracy/Aktualna-statystyka> [dostęp: 10.10.2022].

³⁰ Por. Źródło: EURES – TriRegio. Syntetycznie o rynku pracy i nauce zawodu na pograniczu polsko-czesko-niemieckim file:///C:/Users/adzwiniel/Downloads/Broszura_wersja_polska.pdf, [dostęp: 10.10.2022].

2.6. Uwarunkowania społeczno-demograficzne

W roku 2020 w województwie dolnośląskim, jak w całej Polsce, zanotowano ubytek naturalny. W roku 2000 województwo liczyło 2912,2 tys. mieszkańców, zaś w roku 2020 było to już 2891,3 tys. mieszkańców.

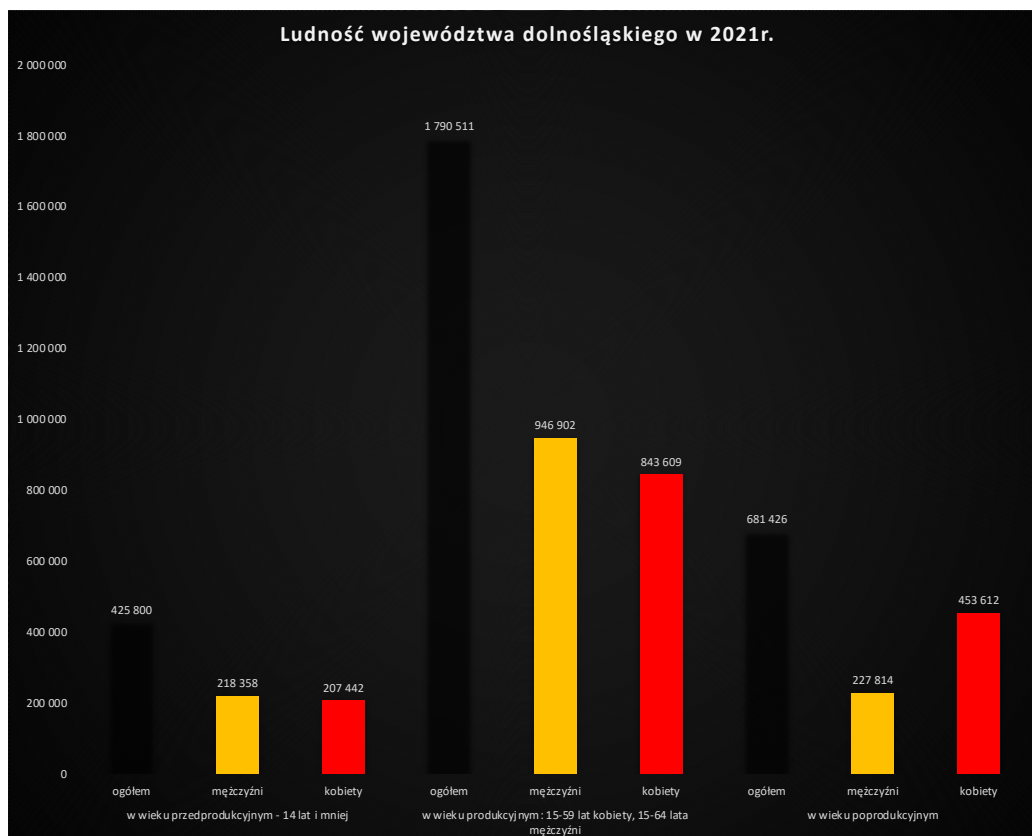
Ludność w woj. dolnośląskim w tysiącach			
	stan w dniu 31.12	Średnie roczne tempo przyrostu (ubytku) w % w woj.dolnośląskim	Średnie roczne tempo przyrostu (ubytku) w % w Polsce
2020	2891,3	-0,30	-0,31
2016	2903,7	-0,02	-0,01
2010	2917,2	0,04	0,08
2005	2888,2	-	-
2000	2912,2	-0,17	-0,02

Tabela. Ubytek ludności w województwie dolnośląskim wg. GUS.

Spośród mieszkańców Dolnego Śląska 1 389,4 tys. to mężczyźni. Największa grupa mężczyzn (130,6 tys.) jest w wieku 35-39 lat. Aż 1 971,2 tys. Dolnoślązaków mieszka w miastach, a jedynie 920,1 tys. na wsi.

Zdecydowana większość mieszkańców województwa dolnośląskiego znajduje się w wieku produkcyjnym, najmniej osób jest w przedprodukcyjnym. Na wykresie przedstawiającym strukturę wieku i płci wyraźnie można dostrzec ogólnopolski trend wskazujący, iż w wieku produkcyjnym i w nieco mniejszym zakresie przedprodukcyjnym, przeważa liczba mężczyzn nad liczbą kobiet. Zwrot następuje pośród ludzi po czterdziestym roku życia i w kategorii wieku poprodukcyjnego już wyraźnie dominuje liczba kobiet nad liczbą mężczyzn. Generalnie zaobserwować można przewagę

urodzeń noworodków płci męskiej nad żeńską, jednak w wyniku zjawiska nadumieralności mężczyzn ich liczba spada wraz z wiekiem. Pamiętać również należy o tym, że średnia długość trwania życia kobiet jest dłuższa aniżeli mężczyzn.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych BDL

Warunki życia mieszkańców województwa dolnośląskiego

W przestrzeni województwa dolnośląskiego najwyższym poziomem rozwoju społecznego (czyli obszarem koncentracji pozytywnych cech społecznych) charakteryzują się gminy miejskie, a także gminy położone w sąsiedztwie większych ośrodków miejskich regionu (Wrocławia, Jeleniej Góry, Wałbrzycha). Najwyższy poziom rozwoju społecznego wykazują gminy miejskie o silnie wykształconej funkcji turystycznej: Karpacz, Polanica-Zdrój, Wrocław, Szczawno-Zdrój, Szklarska Poręba oraz Duszniki Zdrój. Wysoki poziom rozwoju społecznego odnotowano m.in. w gminach podmiejskich stolicy regionu (Czernica, Siechnice), a także w miastach Zgorzelec, Bolesławiec i Jelenia Góra. W klasach, gdzie poziom rozwoju społecznego zdefiniowany został jako bardzo wysoki i wysoki znalazło się ponad 25% gmin Dolnego Śląska (43 jednostki, w tym 6 gmin z bardzo wysokim poziomem rozwoju). Gminy o bardzo niskim i niskim poziomie rozwoju społecznego to

przede wszystkim gminy wiejskie z niewielkim udziałem gmin miejsko wiejskich. W przestrzeni województwa dolnośląskiego, charakterystyczne jest ich występowanie przede wszystkim w części zachodniej (powiat: bolesławiecki, złotoryjski, lubański, zgorzelecki i zachodnia część powiatu legnickiego), północnej (powiat: głogowski, górowski, częściowo milicki, trzebnicki, wołowski i oleśnicki) oraz części południowej (powiatem ząbkowickie, dzierzoniowski i strzeliński). Pozostała część obszaru Dolnego Śląska zakwalifikowana została do kategorii gmin o przeciętnym poziomie rozwoju sfery społecznej (blisko 59% jednostek). Jednostki administracyjne, w których poziom rozwoju społecznego osiągnął wartość bardzo niską lub niską w stosunku do reszty gmin województwa dolnośląskiego charakteryzują się niedostatecznym rozwojem usług publicznych, a także niższą dostępnością do nich. Przekłada się to bezpośrednio na niższą jakość kapitału społecznego, a tym samym na jakość i standard życia mieszkańców.

Na podstawie danych zawartych w Diagnozie Społecznej Województwa Dolnośląskiego³¹ przeprowadzonej w 2021 roku na próbie 600 osób można stwierdzić, iż 66% respondentów jest zatrudnionych na umowę o pracę, zaś 21% prowadzi własną działalność gospodarczą. Większość badanych do pracy dojeżdża własnym środkiem transportu (ok 75%). Jedynie co 20 respondent korzystał z roweru, co 10 wybierał komunikację zbiorową. Główna przyczyna tak rzadkiego wyboru komunikacji zbiorowej to brak dogodnego połączenia oraz częsta awaryjność.

Co ciekawe, w subiektywnej ocenie ważności wybranych warunków pracy na pierwszym miejscu były: (1) przyjazna atmosfera i dobre relacje z innymi, (2) stabilność zatrudnienia, (3) odpowiednia płaca oraz (4) brak napięć i stresów.

Przeważająca większość Dolnoślązaków zamieszkiwała we własnym mieszkaniu lub domu (70%). Sytuacja mieszkaniowa dość znacznie różniła się pod względem stanu cywilnego – single, rozwiedzeni oraz osoby pozostające w nieformalnym związku, w porównaniu do osób będących w związku małżeńskim lub owdowiałych, częściej mieszkaly z rodzicami lub teściami, wynajmowały mieszkanie lub pokój, część mieszkania domu, natomiast rzadziej mieszkaly we własnym mieszkaniu lub domu.

Przeciętny miesięczny dochód dolnośląskiego gospodarstwa domowego wynosił najczęściej ponad 4 500 zł (27%) lub 1 500–3 000 zł (26%). Sytuacja dochodowa różnicowała się głównie pod względem miejsca zamieszkania i wieku respondentów. Zdecydowanie wyższy poziom dochodów osiągały gospodarstwa w miastach na prawach powiatu, a niższy gospodarstwa w gminach miejskich

³¹ Diagnoza społeczna 2022 Instytutu Rozwoju Terytorialnego, https://irt.wroc.pl/strona-1105-diagnoza_spooleczna_2022.html [dostęp: 10.10.2022].

i w gminach miejsko-wiejskich. Może to świadczyć o występowaniu wielu niekorzystnych zjawisk społecznych i gospodarczych w miastach małych i średnich, co wiąże się z utratą ich funkcji

w strukturze funkcjonalno-przestrzennej i ma bezpośredni wpływ na jakość życia ich mieszkańców. Ponadto wyraźnie wyższe dochody posiadali mieszkańcy będący w wieku produkcyjnym (35-44 lata i 45-55 lata).

3. Obszar VET

3.1. Obszar kształcenia i szkolenia zawodowego w Polsce

Zgodnie z definicją podaną przez Eurostat³² obszar kształcenia i szkolenia zawodowego (VET) to szkolenie w zakresie umiejętności i wiedzy związanej z określonym zawodem, w którym uczeń lub pracownik chce uczestniczyć. Zgodnie z definicją, kształcenie zawodowe może być podejmowane w instytucji edukacyjnej jako część edukacji na poziomie średnim lub wyższym lub może stanowić część wstępnego szkolenia w trakcie zatrudnienia, na przykład jako praktykant lub jako połączenie edukacji formalnej i uczenia się w miejscu pracy. Jak wskazuje OECD³³: kształcenie i szkolenie zawodowe zapewnia rozwój umiejętności w wielu dziedzinach zawodowych poprzez uczenie się w szkole i w miejscu pracy. Odgrywa kluczową rolę w zapewnianiu niższych wskaźników przedwczesnego kończenia edukacji i ułatwia przejście ze szkoły do pracy. W obliczu zmieniającego się świata, dobrze zaprojektowane systemy kształcenia i szkolenia zawodowego mogą odgrywać kluczową rolę w rozwijaniu odpowiednich umiejętności na rynku pracy, nie tylko młodzieży, ale także dorosłych potrzebujących podniesienia umiejętności lub przekwalifikowania.

Z kształceniem i szkoleniem zawodowym łączy się tematyka uczenia się przez całe życie (lifelong learning), które definiowane jest jako działanie obejmujące wszystkie działania edukacyjne podejmowane przez całe życie w celu poprawy wiedzy, umiejętności i kompetencji z perspektywy osobistej, obywatelskiej, społecznej lub związanej z zatrudnieniem. Punktem krytycznym

³² por. [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Vocational_education_and_training_\(VET\)](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Vocational_education_and_training_(VET)) [dostęp: 17.10.2022]

³³ por. <https://www.oecd.org/education/innovation-education/vet.htm> [dostęp: 10.10.2022].

odróżniającym te działania od działań niezwiązanych z nauką (np. zajęcia kulinarne lub sportowe) jest zamiar lub cel uczenia się³⁴.

3.1.1. Obszar kształcenia i szkolenia zawodowego w Polsce w perspektywie ostatnich 25 lat

Lata 90'te przyniosły szereg intensywnych zmian w obszarze kształcenia i szkolenia zawodowego. Wprowadzona w roku 1991 wielokrotnie później nowelizowana ustawa o systemie oświaty zakładała, że dla publicznych szkół ponadpodstawowych, pośród których znalazły się szkoły kształcące w zawodach (zasadnicze szkoły zawodowe oraz szkoły średnie zawodowe - licea zawodowe, technika i szkoły policealne), organem prowadzącym będzie państwo. Ustawa zakładała także współpracę Ministra Edukacji Zawodowej oraz ministrów właściwych w zakresie ustalania ramowych planów nauczania i minimów programowych specjalistycznych przedmiotów zawodowych, zestawu dopuszczonych do użytku szkolnego programów i podręczników szkolnych oraz innych środków dydaktycznych w zakresie zawodów podstawowych dla reprezentowanych przez siebie branż³⁵. Pomimo uporządkowania systemu, obszar kształcenia zawodowego tracił na popularności i prestiżu.

Zmieniające się warunki społeczne i gospodarcze wymagały gruntownej zmiany, która została dokonana w ramach reformy systemu edukacji wprowadzonej w roku 1999, jako jedna z czterech wielkich reform (obok reformy administracyjnej, zdrowotnej i emerytalnej). W ramach omawianej reformy został ukonstytuowany nowy ustrój szkolny, zlikwidowano ośmioklasowe szkoły podstawowe, w ich miejsce wprowadzając trzyletnie gimnazja, które miały stanowić kontynuację kształcenia ogólnego podejmowanego w ramach sześcioletniej szkoły podstawowej. Wtedy także powołano Centralną Komisję Egzaminacyjną oraz zorganizowano system egzaminów zewnętrznych potwierdzających kwalifikacje zawodowe. W ramach obszaru kształcenia zawodowego, zgodnie z projektem, miały znaleźć się: dwuletnie szkoły zasadnicze (kształcące robotników wykwalifikowanych), licea profilowane (o profilu zawodowym) oraz policealne szkoły zawodowe. Ostatecznie w systemie kształcenia zawodowego, oprócz już wyżej wspomnianych, znalazły się

³⁴ por. [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Lifelong_learning_\(LLL\)](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Lifelong_learning_(LLL)) [dostęp: 10.10.2022].

³⁵ por. Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz. U. 1991 Nr 95 poz. 425).

czteroletnie technika oraz licea i technika uzupełniające dla absolwentów zasadniczych szkół zawodowych³⁶.

W roku 2009, dla wsparcia funkcjonowania placówek kształcących w zawodach, powołano instytucję Krajowego Ośrodka Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej (KOWEZiU), którego zadania polegały na monitorowaniu sytuacji w obszarze kształcenia i szkolenia zawodowego, a także wspieranie placówek oraz kadry, koordynowanie współpracy z pracodawcami czy opracowywanie materiałów metodycznych. W roku 2016, po zakończeniu kompleksowych badań obszaru kształcenia i szkolenia zawodowego, KOWEZiU zostało włączone w struktury Ośrodka Rozwoju Edukacji.

Istotna korekta założeń reformy nastąpiła w roku 2012, kiedy został wstrzymany nabór do pierwszych klas liceów profilowanych i rozpoczęło się stopniowe wygaszanie tego typu placówek. W systemie kształcenia zawodowego pozostały: zasadnicze szkoły zawodowe (dwuletnie lub trzyletnie), technika (czteroletnie) i szkoły specjalne przysposabiające do pracy (trzyletnie). W systemie funkcjonowały również szkoły policealne, umożliwiające zdobycie zawodu osobom z wykształceniem średnim oraz trzyletnie technika uzupełniające dla absolwentów zasadniczych szkół zawodowych. Wprowadzono nową formę kształcenia pozaszkolnego - kwalifikacyjny kurs zawodowy. Zmiany dotyczyły także struktury systemu szkół kształcących w zawodach, klasyfikacji zawodów i specjalności kształcenia zawodowego, podstawy programowej kształcenia w zawodach oraz w systemie potwierdzania kwalifikacji.

Kolejna reforma, która przyniosła istotne zmiany w obszarze kształcenia i szkolenia miała miejsce w roku 2016, kiedy uchwalona została nowa ustawa Prawo oświatowe³⁷. Zlikwidowano gimnazja i przywrócono ośmioklasowe szkoły podstawowe. Począwszy od roku szkolnego 2017/2018 w miejscu zasadniczych szkół zawodowych, rozpoczęły funkcjonowanie branżowe szkoły pierwszego stopnia, zaś od roku szkolnego 2020/2021 rozpoczęły funkcjonowanie branżowe szkoły drugiego stopnia, które umożliwiły drożność w obszarze kształcenia branżowego, umożliwiając tym samym kontynuację kształcenia na studiach wyższych. Pośród wprowadzonych zmian należy wymienić jednocześnie wydłużenie nauki w technikach (z czterech do pięciu lat) oraz stworzenie nowej formy kształcenia jaką był kurs umiejętności zawodowych. W oparciu o założenia Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji stworzono nową klasyfikację zawodów kształcenia branżowego. Zmieniono podstawy programowe kształcenia w zawodach, wprowadzono zmiany

³⁶ por. Federowicz M. (red.) Kontynuacja przemian. Raport o stanie edukacji 2011, Warszawa 2012, s. 172.

³⁷ Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe (Dz. U. z 2021 r. poz. 1082).

w systemie egzaminowania i potwierdzania umiejętności, wzmocniono wagę współpracy szkół z pracodawcami. Dla lepszego dostosowania obszaru kształcenia i szkolenia zawodowego do potrzeb rynku pracy stworzono diagnozę zapotrzebowania na pracowników w zawodach kształcenia branżowego, która jest publikowana od roku 2019 jako coroczne opracowanie stworzone w oparciu o zaktualizowane dane.

Podsumowując, aktualnie system formalnego kształcenia zawodowego obejmuje trzy poziomy:

- zasadniczy: branżowy I stopnia, do roku 2017 zawodowy, prowadzący do uzyskania kwalifikacji robotniczych, pozostających na poziomie III Polskiej Ramy Kwalifikacji;
- średni, obejmujący szkoły branżowe II stopnia, technika i szkoły policealne, obejmujący kwalifikacje na IV i V poziomie Polskiej Ramy Kwalifikacji;
- wyższy, obejmujący studia licencjackie, inżynierskie i magisterskie, obejmujący kwalifikacje na V, VI i VII poziomie Polskiej Ramy Kwalifikacji.

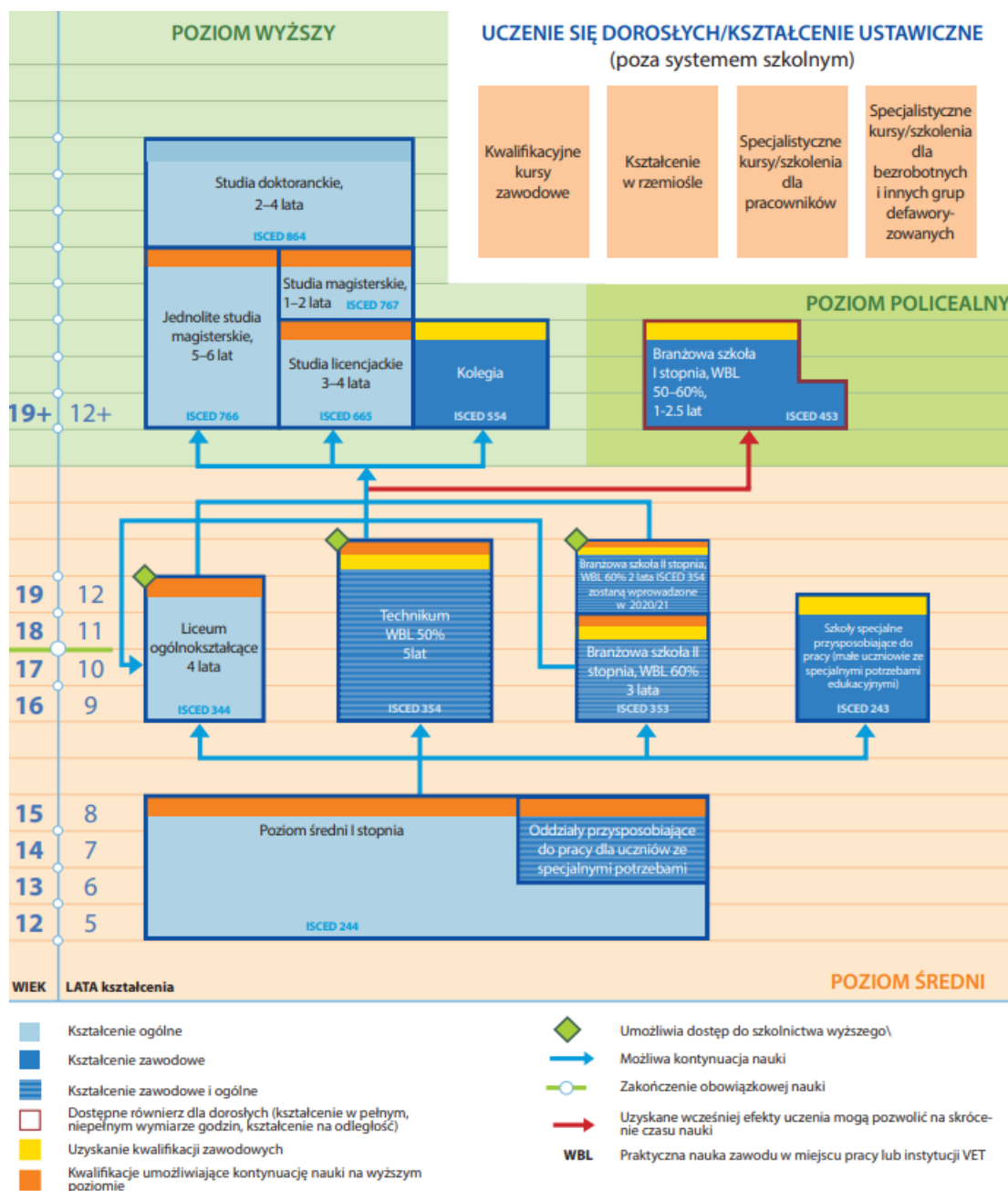
Aktualna struktura szkolnictwa ponadpodstawowego zawodowego obejmuje:

- 3-letnią branżową szkołę pierwszego stopnia;
- 3-letnią szkołę specjalną przysposabiającą do pracy;
- 2-letnią branżową szkołę drugiego stopnia;
- 5-letnie technikum;
- szkołę policealną.

Obszar kształcenia poza systemem edukacji formalnej można podzielić na: edukację pozaformalną (realizowaną w zorganizowanych formach pozaszkolnych); nieformalną (uczenie w sytuacjach codziennego życia); uczenie incydentalne (uczenie niezamierzone, przypadkowe).

Obecną strukturę systemu edukacji w Polsce obrazuje rycina CEDEFOP:





Źródło: CEDEFOP³⁸

3.1.2. Mechanizmy zdobywania kwalifikacji

Branżowe szkoły I stopnia są trzyletnimi szkołami dającymi wykształcenie zasadnicze branżowe, które powstały z przekształcenia 3-letnich zasadniczych szkół zawodowych. Po zdaniu egzaminu zewnętrznego umożliwiającego uzyskanie dyplomu potwierdzającego kwalifikacje

³⁸ Cedefop, <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-in-europe/systems/poland-2019>

[data dostępu: 17.10.2022 r.]

w zawodzie absolwenci mogą kontynuować dalsze kształcenie w branżowych szkołach II stopnia lub w liceum ogólnokształcącym dla dorosłych (począwszy od klasy drugiej). W latach szkolnych 2017/18 i 2018/19 do szkół tych przyjmowani byli absolwenci gimnazjów.

Technika są szkołami 4-letnimi (dla absolwentów gimnazjów) lub 5-letnimi (dla absolwentów szkół podstawowych), których ukończenie umożliwia, po zdaniu egzaminu, uzyskanie dyplomu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe lub kwalifikacje w zawodzie, a także uzyskanie świadectwa dojrzałości (po zdaniu egzaminu maturalnego).

Branżowe szkoły II stopnia są to 2-letnie szkoły dające wykształcenie średnie branżowe, umożliwiające uzyskanie dyplomu zawodowego na poziomie technika po zdaniu egzaminu zewnętrznego, a także uzyskanie świadectwa dojrzałości (po zdaniu egzaminu maturalnego). W roku szkolnym 2020/21 i do szkół tych przyjmowani byli absolwenci branżowej szkoły I stopnia, a także dotychczasowej zasadniczej szkoły zawodowej.

Szkoły policealne są szkołami umożliwiającymi osobom posiadającym wykształcenie średnie uzyskanie dyplomu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe po zdaniu egzaminów w zakresie kwalifikacji w zawodzie. Przeznaczone są one dla osób posiadających wykształcenie średnie, które ukończyły liceum ogólnokształcące, lub technikum, a w przyszłości również branżową szkołę II stopnia (wykształcenie średnie branżowe). Nauka w szkole policealnej w zależności od wybranego zawodu trwa od 1 roku do 2,5 lat. Uczniowie szkół policealnych zdają takie same egzaminy zawodowe jak uczniowie branżowych szkół II stopnia oraz techników.

Szczególą formą kształcenia zawodowego jest kształcenie w rzemiośle. Na wzór niemieckiego szkolnictwa zawodowego kształcenie to ma charakter dualny. Nauka składa się z dwóch integralnych i równolegle realizowanych części. Część praktyczna nauki zawodu zorganizowana jest w zakładzie rzemieślniczym, natomiast część teoretyczna zorganizowana jest przez szkołę. Istotnym założeniem tego systemu kształcenia jest organizacja kształcenia praktycznego pod kierunkiem pracodawcy - mistrza. Kształcenie zawodowe odbywa się w naturalnych warunkach pracy i jest połączeniem edukacji i pracy zawodowej. Uczeń w systemie kształcenia w rzemiośle posiada zawartą umowę o pracę i jednocześnie jest uczniem branżowej szkoły I stopnia. Ma podwójny status prawny tj. ucznia i pracownika młodocianego. W przypadku, gdy dokończenie teoretyczne realizowane jest wyłącznie w systemie pozaszkolnym uczeń może mieć status wyłącznie pracownika młodocianego.

W Polsce funkcjonują także szkoły specjalne, przysposabiające do pracy, a przeznaczone dla uczniów z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu umiarkowanym lub znacznym oraz dla uczniów z niepełnosprawnościami sprzężonymi, którzy ukończyli szkołę podstawową.

Nauka w takiej szkole trwa trzy lata. Organizacja nauki oraz program nauczania powinny być dostosowane do potrzeb i możliwości uczniów. Po ukończeniu takiej szkoły, absolwent nie uzyskuje pełnych kwalifikacji zawodowych, a otrzymuje jedyne świadectwo potwierdzające przysposobienie do pracy. Proporcje kształcenia ogólnego i zawodowego określają ramowe plany nauczania dla danego typu szkoły.

Szkoła, która prowadzi kształcenie zawodowe może także zaoferować swoim uczniom przygotowanie do nabycia dodatkowych uprawnień zawodowych w zakresie wybranych zawodów, dodatkowych umiejętności zawodowych lub kwalifikacji rynkowych funkcjonujących w Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji. W szkole przygotowanie do nabycia dodatkowych umiejętności zawodowych, podobnie jak przygotowanie do nabycia dodatkowych uprawnień zawodowych lub kwalifikacji rynkowych funkcjonujących w Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji, może być realizowane w wymiarze wynikającym z różnicy godzin (między sumą godzin obowiązkowych zajęć edukacyjnych z zakresu kształcenia zawodowego określoną w ramowym planie nauczania dla danego typu szkoły prowadzącej kształcenie zawodowe a minimalną liczbą godzin kształcenia zawodowego dla kwalifikacji wyodrębnionych w zawodzie szkolnictwa branżowego).

Osoby dorosłe (mające ukończone 18 lat) i nieobjęte obowiązkiem nauki mają możliwość uzyskania lub podwyższenia poziomu swojego wykształcenia. System edukacyjny stwarza wiele możliwości, uzyskania lub uzupełnienia kwalifikacji zawodowych w formach pozaszkolnych, a także w bardziej elastycznym systemie kształcenia ustawicznego.

Nowy model kształcenia ustawicznego umożliwia zdobywanie kwalifikacji zawodowych także w formach kursowych. Jest to dopasowanie się do zmieniających się potrzeb współczesnego rynku pracy, który charakteryzuje się wysoką dynamiką zmian. Odpowiada on także na potrzeby i możliwości osób dorosłych.

Pozaszkolne formy kształcenia ustawicznego umożliwią zdobycie poszukiwanych na rynku pracy kwalifikacji, w czasie krótszym niż edukacja w szkole. Przyczynia się to także do zwiększenia mobilności zawodowej dorosłych, a także stanowi zachętę do udziału w edukacji ustawicznej, czyli uczenia się przez całe życie.

Od 1 września 2019 r.³⁹ dotychczasowe placówki kształcenia praktycznego (CKP) zostały z mocy prawa przekształcone w Centra Kształcenia Zawodowego (CKZ). W związku z tym przekształceniem, nastąpiła konieczność dokonania zmian organizacyjnych, które zostały określone w ustawie zmieniającej.

Centra Kształcenia Zawodowego umożliwiają uzyskanie i uzupełnienie wiedzy, umiejętności i kwalifikacji zawodowych. Wśród oferty kursów i szkoleń branżowych wyróżnia się m.in.: kursy umiejętności, kwalifikacyjne kursy zawodowe, kursy ogólne, szkolenia branżowe organizowane bezpośrednio przez pracodawców lub związane z daną branżą i podnoszące kompetencje zawodowe. Wszystkie wyżej wymienione formy kształcenia umożliwiają uzyskiwanie i uzupełnianie wiedzy, umiejętności i kwalifikacji zawodowych.

Kurs umiejętności zawodowych (KUZ) jest nową formą pozaszkolnego kształcenia skierowaną do osób dorosłych. Jest on prowadzony według programu nauczania uwzględniającego podstawę programową kształcenia w zawodach, w zakresie efektów uczenia się właściwych dla danej kwalifikacji i może stanowić:

- jedną z części efektów uczenia się (kształcenia), wyodrębnionych w ramach danej kwalifikacji,
- wyodrębnioną jednostkę efektów uczenia się,
- efekty kształcenia wspólne dla wszystkich zawodów oraz wspólnych dla zawodów w ramach obszaru kształcenia, stanowiących podbudowę do kształcenia w zawodzie lub grupie zawodów,
- efekty kształcenia wspólnych dla wszystkich zawodów, w zakresie organizacji pracy małych zespołów.

Kurs umiejętności zawodowych kończy się zaliczeniem w formie ustalonej przez organizatora kursu. Osoba, która uzyskała zaliczenie, otrzymuje zaświadczenie o ukończeniu kursu umiejętności zawodowych. Kurs umiejętności zawodowych jest, podobnie jak kwalifikacyjny kurs zawodowy prowadzony według programu nauczania uwzględniającego podstawę programową kształcenia w zawodach. Obejmuje on jednak tylko część tej podstawy. Osoba, która ukończyła kurs umiejętności zawodowych i podejmuje kształcenie na kwalifikacyjnym kursie zawodowym, jest zwalniana z zajęć prowadzonych w ramach kursu umiejętności zawodowych. Zwolnienie to następuje na wniosek, na podstawie przedłożonego zaświadczenia o ukończeniu tego kursu. Takie

³⁹ Rozporządzenie MEN w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych (Dz.U. 2019 poz. 652).

rozstrzygnięcie umożliwia stopniowe osiągnięcie efektów kształcenia realizowanych na kwalifikacyjnym kursie zawodowym poprzez uczenie się na krótszych kursach umiejętności zawodowych, przy czym gwarantuje się możliwości zaliczenia efektów tego kształcenia przy podejmowaniu dalszej nauki na kwalifikacyjnym kursie zawodowym. Jest to rozwiązanie wychodzące naprzeciw potrzebom osób dorosłych, podejmujących dalsze kształcenie lub doskonalenie zawodowe w trakcie pracy zawodowej.

Kwalifikacje w zawodzie można nabywać także na kwalifikacyjnych kursach zawodowych. Kwalifikacyjny kurs zawodowy (KKZ) to pozaszkolna forma kształcenia, skierowana do osób dorosłych, której program nauczania uwzględnia podstawę programową kształcenia w zawodach w zakresie jednej kwalifikacji. Kwalifikacyjne kursy zawodowe mogą być prowadzone przez szkoły w zakresie zawodów, w których te szkoły kształcą oraz w zakresie innych zawodów, ale przypisanych do tej samej branży.

Po ukończeniu kwalifikacyjnego kursu zawodowego, absolwenci kursu mogą przystąpić do egzaminu zawodowego w zakresie danej kwalifikacji w zawodzie celem uzyskania certyfikatu kwalifikacji zawodowej. Warunkiem uzyskania dyplomu zawodowego jest zdanie egzaminów ze wszystkich kwalifikacji wyodrębnionych w danym zawodzie oraz posiadanie właściwego dla danego zawodu poziomu wykształcenia.

Możliwość prowadzenia KKZ-ów w Polsce jest przewidziana dla kwalifikacji wyodrębnionych w 161 zawodach. Zgodnie z Ustawą o systemie oświaty kursy te mogą być organizowane przez:

- publiczne szkoły prowadzące kształcenie zawodowe (w zakresie zawodów, w których kształcą),
- niepubliczne szkoły posiadające uprawnienia szkół publicznych prowadzące kształcenie zawodowe (w zakresie zawodów, w których kształcą),
- publiczne i niepubliczne placówki kształcenia ustawicznego, placówki kształcenia praktycznego oraz ośrodki doksztalcenia i doskonalenia zawodowego,
- instytucje rynku pracy prowadzące działalność edukacyjno-szkoleniową,
- osoby prawne i fizyczne prowadzące działalność oświatową nieobejmującą prowadzenia szkoły, placówki lub zespołu.

Kolejną formą nabywania umiejętności przez dorosłych są kursy kompetencji ogólnych. Są one prowadzone według programu nauczania uwzględniającego dowolnie wybraną część podstawy

programowej kształcenia ogólnego. Minimalny wymiar kształcenia na kursie kompetencji ogólnych wynosi 30 godzin. Mając na względzie potrzebę podjęcia działań na rzecz podniesienia niskiej aktywności dorosłych Polaków w edukacji ustawicznej, dopuszczono także możliwość organizacji kursów umożliwiających uzyskiwanie i uzupełnianie wiedzy, umiejętności i kwalifikacji zawodowych, których program nauczania nie odnosi się do podstawy programowej kształcenia ogólnego lub podstawy programowej kształcenia w zawodach. Kursy te prowadzone są przez placówki kształcenia ustawicznego, placówki kształcenia praktycznego oraz ośrodki doksztalcania i doskonalenia zawodowego. Powiększają one ofertę kształcenia ustawicznego dla osób dorosłych, a tym samym przyczyniają się do wyrównania i zwiększenia szans na rynku pracy.

Przygotowanie zawodowe dorosłych jest procesem prowadzącym do uzyskania kwalifikacji i realizowanym także przez instytucje rynku pracy. Zgodnie z ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy⁴⁰ przygotowanie zawodowe dorosłych stanowi formę praktycznej nauki zawodu dorosłych lub przyuczenia do pracy dorosłych, realizowaną bez nawiązania stosunku pracy z pracodawcą. Aktywizacja dorosłych powinna być realizowana zgodnie z programem przygotowania zawodowego obejmującym nabywanie umiejętności praktycznych i wiedzy teoretycznej, tak aby mogła zakończyć się egzaminem zawodowym, egzaminem czeladniczym, mistrzowskim lub egzaminem sprawdzającym.

Wszystkie wskazane powyżej formy pozaszkolne stwarzają możliwość elastycznego, dostosowanego do potrzeb i możliwości osób dorosłych podnoszenia kwalifikacji zawodowych i kompetencji ogólnych. Wychodzą one naprzeciw oczekiwaniom rynku pracy – zarówno pracodawców, jak i osób poszukujących zatrudnienia. Oferta taka skierowana jest do osób dorosłych i powinna być ciągle aktualizowana, tak aby była jak najatrakcyjniejsza i umożliwiała wszystkim zainteresowanym podnoszenie wiedzy ogólnej i kwalifikacji zawodowych.

W ramach wprowadzonych reform zmodernizowano także system egzaminów eksternistycznych. Szczegółowo reguluje to rozporządzenie w sprawie egzaminów eksternistycznych⁴¹. Dyrektor szkoły prowadzącej kształcenie w zawodach ustala zawody, w których kształci szkoła, po uzyskaniu opinii wojewódzkiej rady rynku pracy o zasadności kształcenia w danym zawodzie zgodnie z potrzebami rynku pracy i po nawiązaniu współpracy z pracodawcą lub osobą prowadzącą indywidualne gospodarstwo rolne, których działalność jest związana z danym zawodem lub branżą, w ramach

⁴⁰ Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. 2018 r. poz. 1265).

⁴¹ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 30 sierpnia 2019 r. w sprawie egzaminów eksternistycznych, (Dz.U. 2019 poz. 1717).

umowy, porozumienia lub ustaleń obejmujących co najmniej jeden cykl kształcenia w danym zawodzie.

zawód	egzamin zawodowy	BSI BSII technika
		uczniowie uczniowie będący młodocianymi pracownikami młodocianymi pracownikami zatrudnionymi w celu przygotowania zawodowego u pracodawcy niebędącego rzemieślnikiem szkoły policealne
	egzamin zawodowy eksternistyczny	osoby, które ukończyły kwalifikacyjny kurs zawodowy osoby dorosłe, które ukończyły praktyczną naukę zawodu dorosłych lub przyuczenie do pracy dorosłych absolwenci osoby mogące udokumentować co najmniej dwa lata kształcenia lub pracy w zawodzie, w którym wyodrębniono daną kwalifikację zgodnie z klasyfikacją zawodów szkolnictwa branżowego z wyodrębnioną kwalifikacją młodocianym pracownikiem zatrudnionym w celu nauki zawodu u pracodawcy niebędącego rzemieślnikiem i doksztalcasz się w ośrodku doksztalania i doskonalenia zawodowego lub u pracodawcy

Tabela. Ścieżka osiągnięcia tytułu zawodowego

3.1.3. Organizacja współpracy z pracodawcami a praktyczna nauka zawodu

Wzrost znaczenia pracodawców w kształceniu zawodowym został zagwarantowany w ustawie Prawo oświatowe⁴². Oprócz pracodawców system oświaty w zakresie kształcenia w zawodach wspierają organizacje pracodawców, samorządy gospodarcze lub inne organizacje gospodarcze,

⁴² Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe (Dz. U. 2017 poz. 59).

stowarzyszenia lub samorządy zawodowe, sektorowe rady do spraw kompetencji oraz Rada Programowa do spraw kompetencji⁴³. Współpraca z pracodawcą może przybierać formę:

- tworzenia klas patronackich;
- przygotowania propozycji programu nauczania zawodu;
- realizacji kształcenia zawodowego, w tym praktycznej nauki zawodu;
- wyposażeniu warsztatów lub pracowni szkolnych;
- organizacji egzaminu zawodowego;
- doskonaleniu nauczycieli kształcenia zawodowego, w tym organizowaniu szkoleń branżowych;
- realizacji doradztwa zawodowego i promocji kształcenia zawodowego.

Szczególnie istotnym aspektem współpracy z pracodawcami jest realizacja kształcenia zawodowego, w tym praktycznej nauki zawodu u pracodawcy, w rzeczywistych warunkach i miejscu pracy. Takie rozwiązanie stanowi podstawę systemu dualnego, jest szczególnie istotne ze względu

na adekwatności kształcenia w zawodach do potrzeb rynku pracy jak również zdobycia kwalifikacji przez ucznia do pracy w konkretnym miejscu, żeby sprostać realnym wymaganiom pracodawcy.

Organizację praktycznej nauki zawodu reguluje rozporządzenie⁴⁴, które wyraźnie rozdziela warunki realizacji praktycznej nauki zawodu przez uczniów i pracowników młodocianych, odbywających praktyczną naukę zawodu w ramach odbywania przygotowania zawodowego. Praktyczną naukę zawodu uczniów organizuje szkoła (umowa o praktyczną naukę zawodu zawiera dyrektor szkoły z pracodawcą przyjmującym uczniów na praktyczną naukę zawodu), z kolei młodocianym praktyczną naukę zawodu organizuje pracodawca, który zawarł z nim umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego. Praktyczna nauka zawodu organizowana jest w formie zajęć praktycznych (uczniowie szkół branżowych, młodociani) lub praktyk zawodowych (technika, szkoły policealne). Praktyczna nauka zawodu może odbywać się u:

- u pracodawców,
- w indywidualnych gospodarstwach rolnych, zapewniających rzeczywiste warunki pracy,
- w centrach kształcenia zawodowego,

⁴³ Por. Tamże, art.3.

⁴⁴ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 24 sierpnia 2017 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz.U. 2017 poz. 1644).

- warsztatach szkolnych,
- pracowniach szkolnych,
- placówkach kształcenia ustawicznego,
- za granicą na podstawie umów międzynarodowych lub porozumień o współpracy bezpośredniej zawieranych przez szkoły, jednostki samorządu terytorialnego i organy administracji rządowej lub w ramach programów edukacyjnych Unii Europejskiej⁴⁵.

Zajęcia praktyczne mogą odbywać się u pracodawcy, na zasadach dualnego systemu kształcenia, w celu zastosowania i pogłębienia zdobytej wiedzy i umiejętności zawodowych w rzeczywistych warunkach pracy. W branżowej szkole II stopnia, obowiązkowe zajęcia edukacyjne z zakresu kształcenia w zawodzie (w tym praktyczna nauka zawodu) są prowadzone w ramach kwalifikacyjnego kursu zawodowego. Praktyczna nauka zawodu uczniów i młodocianych jest prowadzona indywidualnie lub w grupach. Liczba uczniów lub młodocianych w grupie powinna umożliwiać realizację programu nauczania do danego zawodu i uwzględniać specyfikę nauczanego zawodu, przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy.

3.2.Kondycja VET na Dolnym Śląsku

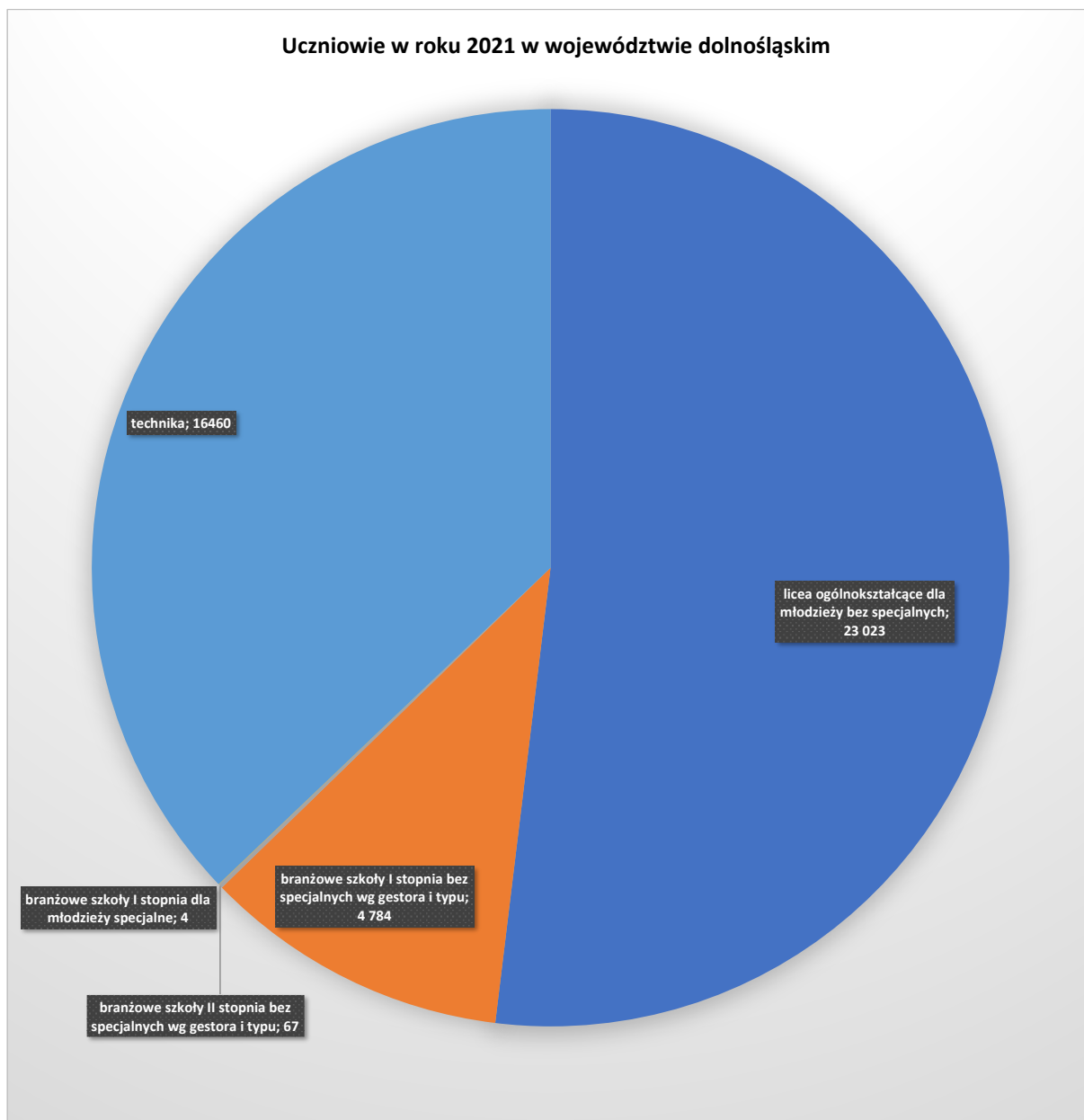
3.2.1. Szkoły kształcące w zawodach

Aktualnie szkołami, które kształcą w zawodach są: szkoły branżowe I i II stopnia, technika oraz szkoły policealne. Nie można zapominać, że umiejętności związane z wykonywanym zawodem mogą być kształcone również w formach pozaszkolnych, w toku kształcenia ustawicznego w takich formach jak: kwalifikacyjne kursy zawodowe czy kursy umiejętności zawodowych. Wreszcie można również kształcić umiejętności zawodowe bezpośrednio w miejscu pracy, a następnie walidować je np. za pomocą egzaminów zewnętrznych.

Uczniowie szkół kształcących w zawodach, łącznie w roku 2021 stanowili mniej niż połowę wszystkich uczniów szkół ponadpodstawowych województwa dolnośląskiego.

⁴⁵ Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe (Dz. U. 2017 poz. 59).





Wykres: Liczba uczniów szkół ponadpodstawowych w roku 2021 w województwie dolnośląskim. Źródło: opracowanie własne na podstawie danych SIO.

W ciągu ostatnich dwudziestu lat liczba szkół kształcących w zawodach utrzymywała się na w miarę tym samym poziomie, z lekką tendencją do zmniejszania liczby placówek. W roku 2004 na Dolnym Śląsku funkcjonowało 97 zasadniczych szkół zawodowych, zaś w ostatnim roku szkolnym funkcjonowania tych szkół liczba ta wynosiła 89, co można zobaczyć na poniższym wykresie:



Wykres. Liczba zasadniczych szkół zawodowych w województwie dolnośląskim wg. GUS.

Co interesujące, liczba szkół branżowych I stopnia od początku ich funkcjonowania na Dolnym Śląsku w roku 2017 rośnie. W roku 2017 rozpoczęło działalność 80 szkół branżowych I stopnia, zaś w roku 2020 tych szkół było już 90.

W roku 2020 na Dolnym Śląsku funkcjonowały 3 szkoły branżowe II stopnia.

Przyglądając się łącznej liczbie szkół zasadniczych zawodowych, a następnie branżowych w latach 2010-2020, pomimo pewnych wahań i zmian (maksymalnie funkcjonowały 193 szkoły, minimalnie: 160), liczba szkół pozostała na tym samym poziomie. Liczba uczniów falowała w podobny sposób co liczba szkół, jednak ostatecznie porównując lata 2010 i 2020, liczba uczniów omawianych szkół spadła (ponad 17,6 tys. w roku 2010 w porównaniu do ponad 14,6 tys. w roku 2020). Liczba absolwentów z kolei systematycznie spadała we wskazanym dziesięcioleciu i w porównywanych latach zmniejszyła się o blisko 3000 osób. Z kolei liczba oddziałów w omawianych szkołach rosła: od 876 w roku 2010 do 1006 w roku 2020.



Ryc. Szkoły ponadpodstawowe w województwie dolnośląskim według GUS.

Analizując liczbę uczniów kształcących się w poszczególnych kierunkach, w szkołach zasadniczych zawodowych najpopularniejsze były kierunki inżynieryjno-techniczne i związane z usługami dla ludności. Obserwując liczby uczniów w poszczególnych latach należy mieć na uwadze, że ostatnia rekrutacja do zasadniczych szkół zawodowych miała miejsce w roku 2016. W latach 2017 i 2018 szkoły zawodowe były wygaszane. Nie należy więc na podstawie liczby uczniów w tych latach wnioskować o załamaniu kształcenia w szkołach zasadniczych zawodowych.

W roku 2017 rozpoczęły funkcjonowanie szkoły branżowe I stopnia, dlatego też różnica pomiędzy rokiem 2016 i 2017 w liczbie uczniów szkół zasadniczych zawodowych jest tak duża. Pomijając jednak ten fakt, można zaobserwować, że od roku 2012 liczba uczniów zasadniczych szkół zawodowych malała.

Obserwując zmieniające się liczby uczniów szkół branżowych, należy mieć na uwadze specyfikę ich funkcjonowania w pierwszych dwóch latach. W roku 2017 w szkołach branżowych I stopnia funkcjonowały jedynie klasy pierwsze, w kolejnym roku szkolnym – również drugie. Dopiero od roku 2019 możemy obserwować liczebności uczniów kształcących się na wszystkich trzech poziomach (klasach) szkół branżowych. I chociaż liczba uczniów w roku 2020 jest nieco większa aniżeli w 2019, to jest to zbyt krótki okres, aby móc wskazać jednoznacznie tendencję. Na podstawie dostępnych liczb można jednak wskazać, że nadal najbardziej popularnymi kierunkami kształcenia w szkołach branżowych są inżynieryjno-techniczny i związany z usługami dla ludności. W roku 2021 najwięcej uczniów w regionie kształciło się w zawodach: mechanik pojazdów samochodowych, kucharz, fryzjer, sprzedawca.



liczba uczniów kształconych w szkołach branżowych I stopnia według zawodów (2021)		
zawód	symbol zawodu	liczba uczniów
Mechanik pojazdów samochodowych	723103	2515
Kucharz	512001	2067
Fryzjer	514101	1759
Sprzedawca	522301	1536
Cukiernik	751201	628
Elektryk	741103	621
Ślusarz	722204	618
Monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie	712905	584
Operator obrabiarek skrawających	722307	575
Elektromechanik pojazdów samochodowych	741203	347
Stolarz	752205	295
Mechatronik	742118	276
Kierowca mechanik	832201	234
Tapicer	753402	212
Elektromechanik	741201	205
Magazynier-logistik	432106	205
Murarz-tylnik	711204	202
Pracownik pomocniczy obsługi hotelowej	911205	189
Lakiernik samochodowy	713203	156
Piekarz	751204	147
Monter sieci i instalacji sanitarnych	712618	125
Mechanik-operator pojazdów i maszyn rolniczych	834103	106
Górnik podziemnej eksploatacji kopalni innych niż węgiel kamienny	811112	101
Blacharz samochodowy	721306	91
Automatyk	731107	47
Elektronik	742117	45
Krawiec	753105	44
Fotograf	343101	43
Ogrodnik	611303	38
Pracownik pomocniczy gastronomii	941203	37
Pracownik obsługi hotelowej	962907	31
Rolnik	613003	29
Kelner	513101	28
Operator procesów introligatorskich	732305	25
Mechanik-monter maszyn i urządzeń	723310	22
Operator maszyn i urządzeń przerobczych	811205	21
Mechanik motocyklowy	723107	18
Eksperymentalny - Zdobnik ceramiki	E	17
Monter stolarki budowlanej	712906	17
Betoniarz-zbrojarz	711402	16
Zdobnik ceramiki	731609	16
Dekarz	712101	12
Drukarz offsetowy	732210	11
Pracownik pomocniczy ślusarza	932917	10
Kamieniarz	711301	9
Pracownik pomocniczy mechanika	932916	9
Operator urządzeń przemysłu chemicznego	813134	8
Blacharz	721301	7
Operator maszyn i urządzeń do przetwórstwa tworzyw sztucznych	814209	4
Przetwórca mięsa	751108	4
Rękodzielnik wyrobów włókienniczych	731808	3
Mechanik pojazdów kolejowych	723318	2
Złotnik-jubiler	731305	2
Monter sieci i urządzeń telekomunikacyjnych	742202	1
Rybak śródlądowy	622201	1
Drukarz	732201	0
Górnik eksploatacji podziemnej	811101	0
Introligator	732301	0
Introligator	732301	0
Lakiernik	713201	0
Mechanik automatyki przemysłowej i urządzeń precyzyjnych	731102	0
Operator maszyn i urządzeń przemysłu spożywczego	816003	0
Wędliniarz	751107	0

Źródło: Opracowanie własne według SIO.

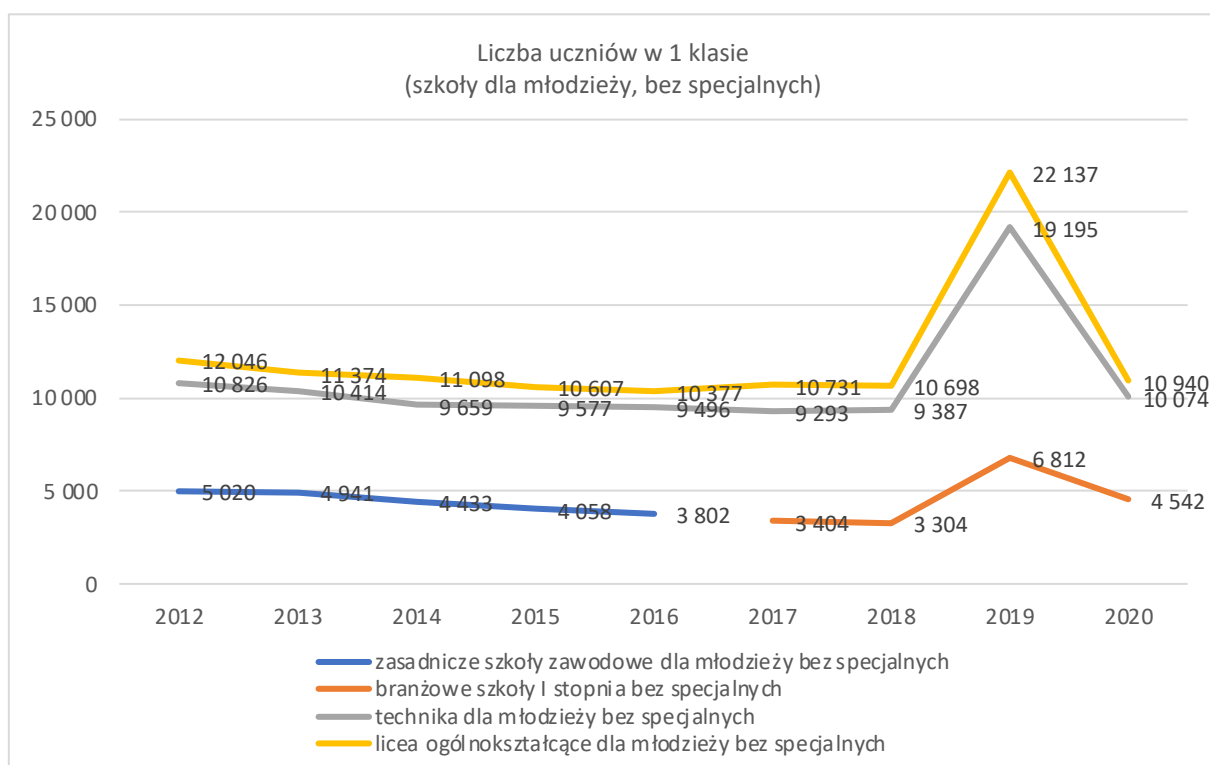
W branżowych szkołach II stopnia w województwie dolnośląskim w roku 2020 kształciło się łącznie 41 osób łącznie we wszystkich specjalnościach. W roku 2021 we wszystkich specjalnościach kształciło się już 67 osób. Fakt ten nie został ujęty w tabeli.

Stosunkowo popularne są technika. W roku 2012 w technikach na Dolnym Śląsku kształciło się 38 501 osób, zaś w roku 2020 już 42 587 osób. Pośród najpopularniejszych kierunków, na których w roku 2020 kształciło się najwięcej osób znalazły się kierunki związane z technologią teleinformatyczną (9 475 osób), kierunki inżynieryjno-techniczne (9 089 osób), usługi dla ludności (7 517 osób) oraz kierunki biznesowo-administracyjne (7 530 osób).

liczba uczniów według zawodów w dolnośląskich technikach w roku 2021		
zawód	symbol zawodu	liczba uczniów
Technik informatyk	351203	7650
Technik logistyk	333107	5213
Technik ekonomista	331403	3060
Technik żywienia i usług gastronomicznych	343404	2945
Technik hotelarstwa	422402	2423
Technik mechatronik	311410	1876
Technik pojazdów samochodowych	311513	1631
Technik grafiki i poligrafii cyfrowej	311943	1489
Technik reklamy	333907	1433
Technik mechanik	311504	1329
Technik elektryk	311303	1307
Technik spedytor	333108	1004
Technik organizacji turystyki	422104	977
Technik budownictwa	311204	954
Technik fotografii i multimedii	343105	915
Technik handlowiec	522305	832
Technik weterynarii	324002	806
Technik usług fryzjerskich	514105	798
Technik elektronik	311408	663
Technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej	311930	566
Technik architektury krajobrazu	314202	558
Technik programista	351406	543
Technik leśnik	314301	526
Technik eksploatacji portów i terminali	333106	379
Technik automatyk	311909	304
Technik organizacji reklamy	333906	286
Technik rachunkowości	431103	257
Technik geodeta	311104	239
Technik podziemnej eksploatacji kopalni innych niż węgiel kamienny	311709	231
Technik ortopeda	321403	228
Technik transportu kolejowego	311928	226
Technik ochrony środowiska	325511	205
Technik obsługi turystycznej	422103	193
Technik teleinformatyk	351103	186
Technik analityk	311103	180
Technik rolnik	314207	136
Technik hodowca koni	314203	120
Technik przemysłu metalurgicznego	311708	120
Technik przemysłu mody	311941	118
Technik agrobiznesu	331402	114
Technik optyk	325302	111
Technik górnictwa podziemnego	311703	108
Technik mechanizacji rolnictwa i agrotechniki	311515	80
Technik lotniskowych służb operacyjnych	315406	71
Technik mechanik lotniczy	315317	65
Technik żegluga śródlądowej	315216	61
Technik robót wykończeniowych w budownictwie	311219	59
Technik chłodnictwa i klimatyzacji	311929	44
Technik elektroenergetyk transportu szynowego	311302	44
Technik turystyki na obszarach wiejskich	515205	43
Technik technologii żywności	314403	40
Technik spawalnictwa	311516	39
Technik górnictwa odkrywkowego	311701	38
Technik usług kelnerskich	513102	36
Technik hutnik	311704	33
Technik technologii drewna	311922	27
Technik realizacji nagrań	352123	19
Technik realizacji nagrań i nagłośnień	352122	18
Technik robotyk	311413	16
Technik turystyki wiejskiej	515203	16
Technik masażyста	325402	12
Technik stylisty	311946	10
Technik renowacji elementów architektury	311210	6
Kelner	513101	5
Technik automatyk sterowania ruchem kolejowym	311407	0
Technik ceramik	311944	0
Technik prac biurowych	411004	0
Technik wiertnik	311707	0

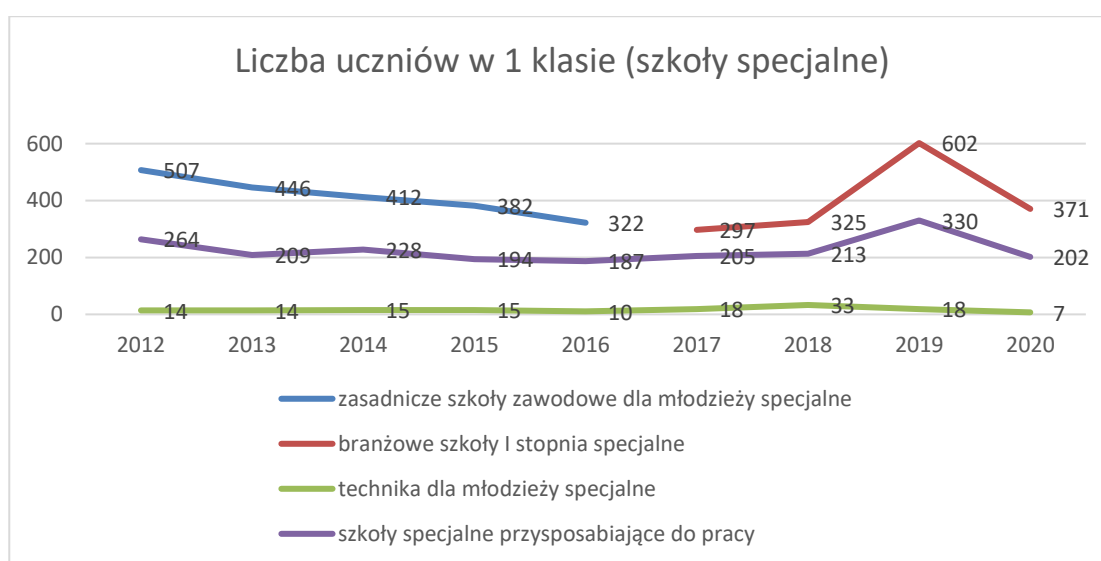
Źródło: Opracowanie własne wg. danych SIO.

Utrzymujące się malejące zainteresowanie szkołami dla młodzieży kształcącymi w zawodach można było zaobserwować w latach 2012-2018 na podstawie liczby uczniów kształcących się w klasach pierwszych poszczególnych typów szkół. Jak pokazuje poniższy wykres, liczba uczniów w poszczególnych typach szkół kształcących w zawodzie malała aż do roku 2019, kiedy we wrześniu naukę w klasach rozpoczął tak zwany „podwójny rocznik”. Zjawisko to wynika z ukończenia w tym samym roku gimnazjum jednego rocznika i ósmej klasy kolejnego, przez co w klasach pierwszych szkół średnich znalazło się znacznie więcej uczniów aniżeli zazwyczaj.



Wykres. Liczba uczniów pierwszej klasy w poszczególnych typach szkół wg. BDL.

Podobne zjawisko skumulowania roczników można zaobserwować w szkołach specjalnych dla młodzieży, które kształcą w zawodach.



Wykres. Liczba uczniów pierwszej klasy w poszczególnych typach szkół specjalnych wg. BDL.

Przyglądając się szkołom policealnym, można zauważyć, że liczba uczniów tych placówek od roku 2012, kiedy to na Dolnym Śląsku kształciły się 2 742 osoby, wzrosła do 19 873 osób w roku 2021. Zdecydowanie najpopularniejszymi kierunkami w roku 2021 były kierunki: technik administracji, technik bezpieczeństwa i higieny pracy oraz technik turystyki wiejskiej.

liczba uczniów w szkołach policealnych w 2021r.		
zawód	symbol zawodu	liczba uczniów
Technik administracji	334306	3191
Technik bezpieczeństwa i higieny pracy	325509	2946
Technik turystyki wiejskiej	515203	2880
Opiekun medyczny	532102	1804
Technik masażysta	325402	1773
Florysta	343203	1623
Terapeuta zajęciowy	325907	1102
Higienistka stomatologiczna	325102	787
Technik sterylizacji medycznej	321104	707
Asystentka stomatologiczna	325101	700
Opiekunka dziecięca	325905	683
Technik realizacji nagrań	352123	311
Technik farmaceutyczny	321301	250
Technik archiwista	441403	226
Technik elektroradiolog	321103	163
Technik optyk	325302	159
Technik dentystyczny	321402	151
Opiekunka środowiskowa	341204	107
Technik usług pocztowych i finansowych	421108	85
Asystent osoby niepełnosprawnej	341201	73
Plastyk	343204	9
Opiekun w domu pomocy społecznej	341203	47
Opiekun osoby starszej	341202	35
Technik ortopeda	321403	34
Technik ochrony fizycznej osób i mienia	541315	32
Asystent kierownika produkcji filmowej i telewizyjnej	343902	4
Technik informatyk	351203	0
Technik rachunkowości	431103	0
Technik realizacji dźwięku	352120	0
Technik weterynarii	324002	0

Tabela: Liczba uczniów w szkołach policealnych w województwie dolnośląskim. Opracowanie własne według SIO.

3.3.2. Egzaminy zewnętrzne

Przedstawienie zdawalności egzaminów zawodowych nastręcza kilku trudności. Po pierwsze – w ciągu ostatnich dwudziestu lat wielokrotnie zmieniała się formuła przeprowadzanego egzaminu. Sam egzamin organizowany jest w sesjach, do których poszczególni kandydaci mogą podchodzić więcej niż raz w jednym roku. Obserwując jednak wyniki zdawalności egzaminów zawodowych w ostatnim dziesięcioleciu, można zauważyć zdecydowaną poprawę zdawalności w poszczególnych grupach, co przedstawiają poniższe zestawienia.

zdawalność egzaminów w zawodach w województwie dolnośląskim											
sesja:	uczniowie i absolwenci										
	część pisemna				część praktyczna				egzamin		
	przystąpiło osób	zdało osób	zdawalność %	średni wynik w pkt%	przystąpiło osób	zdało osób	zdawalność %	średni wynik w pkt%	przystąpiło osób	zdało osób	zdawalność w %
maj-czerwiec 2013	nie wyodrębniono danych dla tej grupy										
październik-listopad 2013	58	25	43,1	50,5	53	20	37,7	59,5	52	10	19,2
styczeń-luty 2014	2059	1823	88,5	68,6	2011	1321	65,7	77,1	1986	1251	63
maj-lipiec 2014	8209	6541	79,7	62,5	8136	5634	69,2	79,9	8064	4875	60,5
maj-lipiec 2015	15892	12836	80,8	63,3	15698	12677	80,8	84,4	15558	10640	68,4
sierpień-październik 2015	106	86	81,1	63,8	102	84	82,2	85,2	102	72	70,6
maj-lipiec 2016	16742	14286	85,3	66,1	16482	13502	81,9	85	16359	12020	73,6
czerwiec-lipiec 2017	16591	14573	87,8	67,6	16119	13121	81,4	84,9	16014	11961	74,7
czerwiec-lipiec 2018	15681	13551	86,4	66,9	14987	12255	81,8	85,2	14899	11059	74,2
czerwiec-lipiec 2019	2594	2260	87,1	66,2	2546	1791	70,3	78,1	2536	1683	66,4

Źródło: Opracowanie własne wg.danych OKE

zdawalność egzaminów w zawodach w województwie dolnośląskim											
sesja:	kwalifikacyjne kursy zawodowe										
	część pisemna				część praktyczna				egzamin		
	przystąpiło osób	zdało osób	zdawalność %	średni wynik w pkt%	przystąpiło osób	zdało osób	zdawalność %	średni wynik w pkt%	przystąpiło osób	zdało osób	zdawalność w %
maj-czerwiec 2013	85	73	85,9	65,8	81	56	69,1	77,9	80	47	58,8
październik-listopad 2013	117	87	74,4	61,4	113	97	85,8	85,6	110	74	67,3
styczeń-luty 2014	168	149	88,7	67	169	146	86,4	86,9	166	128	77,1
maj-lipiec 2014	318	273	85,8	64,6	319	245	76,8	83	314	217	69,1
maj-lipiec 2016	603	538	89,2	70,4	593	541	91,2	91,9	585	504	86,2
maj-lipiec 2015	570	514	90,2	67,4	546	508	93	92	543	466	85,8
sierpień-październik 2015	461	425	92,2	68,2	436	387	88,8	89,2	429	360	83,9
czerwiec-lipiec 2017	826	770	93,2	70,7	798	693	86,8	88,6	791	650	82,2
czerwiec-lipiec 2018	932	876	94	71,1	915	831	90,8	90,8	905	778	86
czerwiec-lipiec 2019	562	504	89,7	69,5	551	476	86,4	88,5	546	435	79,7
czerwiec-lipiec 2020	12	10	83,3	64,6	12	11	91,7	91,8	12	10	83,3

Źródło: Opracowanie własne wg.danych OKE

zdawalność egzaminów w zawodach w województwie dolnośląskim											
sesja	eksternistyczne										
	część pisemna				część praktyczna				egzamin		
	przystąpiło osób	zdało osób	zdawalność %	średni wynik w pkt%	przystąpiło osób	zdało osób	zdawalność %	średni wynik w pkt%	przystąpiło osób	zdało osób	zdawalność w %
październik-listopad 2013	134	124	92,5	61,7	131	119	90,8	89,3	131	111	84,7
styczeń-luty 2014	86	78	90,7	66,2	84	74	88,1	98,9	83	71	85,5
sierpień-październik 2015	5	4	80	62,8	4	4	100	86,8	4	4	100
maj-lipiec 2016	124	120	96,8	71,8	123	116	94,3	92,8	122	113	92,6
czerwiec-lipiec 2017	199	195	98	74	196	188	95,9	92,3	193	181	93,8
czerwiec-lipiec 2018	116	114	98,3	73,2	112	105	93,8	92,2	111	103	92,8
czerwiec-lipiec 2019	73	72	98,6	76	70	61	87,1	89,3	70	60	85,7

Źródło: Opracowanie własne wg danych OKE

3.3.3. Sytuacja absolwentów

Dla pełniejszego obrazu kondycji szkół kształcących w zawodach w województwie dolnośląskim, warto odnotować kilka istotnych kwestii związanych z funkcjonowaniem ich absolwentów. Obserwując sytuację absolwentów z perspektywy średnich zarobków jak również

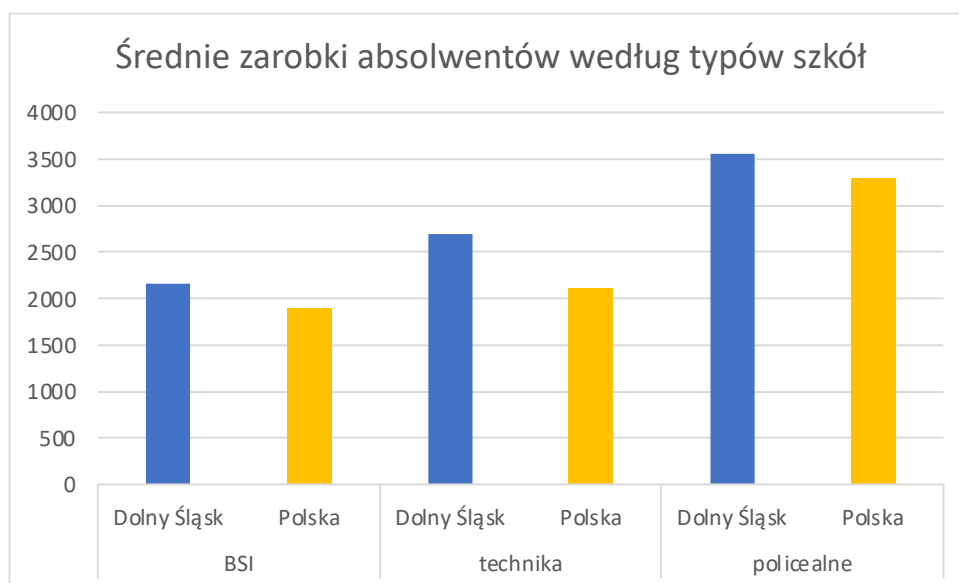
bezrobocia absolwentów, można odnotować wyróżniającą się pozytywnie sytuację Dolnoślązaków na tle całego kraju: zarabiają lepiej niż inni absolwenci i częściej znajdują pracę niż ich rówieśnicy w innych województwach.

W raporcie z badania dotyczącego losów absolwentów szkół ponadpodstawowych i ponadgimnazjalnych⁴⁶, analizowano wysokość przychodów absolwentów rocznika 2020 w podziale na województwa. Dolnośląscy absolwenci szkół branżowych I stopnia osiągnęli najwyższe zarobki pośród swoich rówieśników w innych województwach (2 166 zł brutto), w porównaniu do średnich zarobków absolwentów szkół branżowych I stopnia w Polsce, która w roku 2020 wyniosły 1 898 zł⁴⁷. Również absolwenci techników w województwie dolnośląskim osiągnęli najwyższe przychody brutto (2 699 zł brutto) w porównaniu do przychodów absolwentów w innych województwach (średnia w Polsce: 2 112 zł). Podobnie absolwenci szkół policealnych w województwie dolnośląskim osiągnęli najwyższe przychody w porównaniu do absolwentów tych szkół w innych województwach. Średnie wynagrodzenie absolwentów szkół policealnych w Polsce wynosiło 3 298 zł, zaś w województwie dolnośląskim wyniosło 3 562 zł w roku 2020⁴⁸.

⁴⁶ Humenny G., Kłobuszewska M., Płatkowski B., Plachecki T., Sitek M., Stasiowski J., Żółtak T. (2022) „Raport analityczny. Wyniki monitoringu karier absolwentów szkół ponadpodstawowych i ponadgimnazjalnych. Absolwenci z lat 2019 i 2022”.

⁴⁷ Por. tamże, s.

⁴⁸ Por. tamże, s. 171



Źródło: Opracowanie własne wg. Humenny G., Kłobuszewska M., Płatkowski B., Płachecki T., Sitek M., Stasiowski J., Żółtak T. (2022) „Raport analityczny. Wyniki monitoringu karier absolwentów szkół ponadpodstawowych i ponadgimnazjalnych. Absolwenci z lat 2019 i 2022

Jak opisuje wspomniany raport, abstrahując od typu ukończonej szkoły, zjawisko bezrobocia absolwentów, zależy w głównej mierze od regionu kraju. Analizy bezrobocia absolwentów w grudniu (2020 r.) roku zakończenia szkoły wskazują, że województwo dolnośląskie ma jeden z niższych odsetków bezrobotnych absolwentów branżowych szkół I stopnia (11%) w porównaniu do średniej ogólnopolskiej (19%). W województwie dolnośląskim zanotowano również najniższy udział zarejestrowanych bezrobotnych wśród absolwentów szkół policealnych (5,4% w województwie dolnośląskim w porównaniu do średniej ogólnopolskiej wynoszącej 6,8%).

3.3.4. Specyfika kształcenia zawodowego w subregionach

W roku 2021 najwięcej uczniów szkół średnich (wliczając licea ogólnokształcące, szkoły branżowe I i II stopnia oraz technika) najwięcej uczniów kształciło się w subregionie wrocławskim (44 338 osób), następnie kolejno w subregionie legnicko-głogowskim (22 667), wałbrzyskim (21 903) oraz jeleniogórskim (11 732). W subregionach legnicko-głogowskim, wałbrzyskim i jeleniogórskim najwięcej uczniów kształciło się w technikach, zaś w subregionie wrocławskim zdecydowana większość uczniów uczęszczała do liceów ogólnokształcących. Biorąc jednak pod

uwagę wyłącznie uczniów miast na prawach powiatu (tj. Jelenia Góra, Legnica, Wałbrzych i Wrocław), jedynie w Jeleniej Górze nieznacznie więcej uczniów uczęszcza do technikum. W pozostałych powiatach grodzkich to licea ogólnokształcące mogą pochwalić się większą liczbą uczniów. W powiatach ziemskich liczebnie dominują uczniowie techników.

liczba uczniów w roku 2021 w województwie dolnośląskim				
subregion	powiat	licea ogólnokształ- cące dla młodzieży bez specjalnych	branżowe szkoły I stopnia bez specjalnych wg gestora i typu	technika
jeleniogórski	Powiat karkonoski	272	118	240
	Powiat lubański	563	225	1 048
	Powiat lwówecki	511	249	567
	Powiat zgorzelecki	782	673	1 356
	Powiat m.Jelenia Góra	2 058	444	2 626
razem w subregionie		4 186	1 709	5 837
legnicko-głogowski	Powiat bolesławiecki	1 070	650	1 927
	Powiat głogowski	1 610	685	2 415
	Powiat górowski	235	252	410
	Powiat jaworski	334	287	689
	Powiat legnicki	78	84	222
	Powiat lubiński	1 990	513	2 087
	Powiat polkowicki	326	336	761
	Powiat złotoryjski	306	208	324
	Powiat m.Legnica	2 705	478	2 685
razem w subregionie		8 654	3 493	11 520
wałbrzyski	Powiat dzierzoniowski	1 242	531	1 621
	Powiat kamiennogórski	455	364	455
	Powiat kłodzki	1 770	637	2 516
	Powiat świdnicki	2 039	829	2 645
	Powiat wałbrzyski	242	0	175
	Powiat ząbkowicki	654	317	833
	Powiat m.Wałbrzych od 2013	2 041	704	1 860
	razem w subregionie	8 443	3 382	10 105
wrocławski	Powiat milicki	498	310	790
	Powiat oleśnicki	1 313	1 026	1 298
	Powiat oławski	789	497	1 050
	Powiat strzeliński	435	191	822
	Powiat średzki	275	228	403
	Powiat trzebnicki	697	501	870
	Powiat wołowski	579	279	632
	Powiat wrocławski	291	14	410
	Powiat m.Wrocław	18 155	1 738	10 185
razem w subregionie		23 023	4 784	16 460
DOLNOŚLĄSKIE		44 315	13 368	43 922
POLSKA		649 529	194 574	656 386

Źródło: opracowanie własne na podstawie BDL

3.3.5. Kadra kształcąca w zawodach na Dolnym Śląsku

Według danych Głównego Urzędu Statystycznego, w szkołach kształcących w zawodach na Dolnym Śląsku jest zatrudnionych 4509 nauczycieli. Zarówno w pełnym jak i w niepełnym wymiarze etatu. Przekłada się to na 4049,3 etatu. Największe zaangażowanie nauczycieli, zarówno osobowe jak i w przeliczeniu na wymiar etatu przypada na technikę.

liczba nauczycieli pełnozatrudnionych i niepełnozatrudnionych, według typów szkół w roku szkolnym 2021/2022		
typ szkoły	Polska	Dolny Śląsk
Branżowe szkoły I stopnia	13830	911
w tym specjalne	2928	212
Branżowe szkoły II stopnia	136	6
w tym specjalne	15	3
Technika	51971	3371
w tym specjalne	296	23
Szkoły policealne	3084	221
w tym specjalne	54	3

Tabela: Liczba nauczycieli pełnozatrudnionych i niepełnozatrudnionych według typów szkół w roku szkolnym 2021/2022. Źródło: opracowanie własne na podstawie opracowania „Oświata i wychowanie 2021”.

Wzrost liczby etatów przypadających w poszczególnych szkołach zawodowych na przestrzeni ostatnich pięciu lat mogą wynikać ze zmiany struktury kształcenia w poszczególnych typach szkół (technika – wydłużenie z czterech do pięciu lat) lub z wchodzenia poszczególnych roczników do nowotworzonych szkół (branżowe szkoły I i II stopnia), a wygaszania innych szkół (szkoły zawodowe).

liczba etatów w szkołach zawodowych na Dolnym Śląsku					
	zasadnicze szkoły zawodowe dla młodzieży bez specjalnych	branżowe szkoły I stopnia dla młodzieży bez specjalnych	branżowe szkoły II stopnia bez specjalnych	technika	szkoły policjalne w tym kolegium pracowników służb społecznych bez specjalnych
2017	279,96	279,86	-	2 787,09	65,46
2018	115,05	410,11	-	2 742,06	84,74
2019	-	631,88	-	3 309,51	-
2020	-	680,37	1,00	3 299,63	-
2021	-	698,68	2,85	3 347,80	-

Tabela: Liczba etatów w szkołach zawodowych na Dolnym Śląsku. Źródło: wroclaw.stat.gov.pl.

4. Obszar LLL

4.1. Uczenie się przez całe życie – wyzwanie i zadanie współczesnej gospodarki

4.1.1. Logika LLL wg dokumentów strategicznych (ZSU)

Celem planowania całościowego uczenia się, zawartego w Zintegrowanej Strategii Uczenia się jest doskonalenie 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.

Obecnie najistotniejszym punktem odniesienia zarówno w edukacji formalnej i pozaformalnej, jak i w rozpoznawaniu rezultatów nieformalnego uczenia się różnymi sposobami w toku wykonywania zadań zawodowych, poprzez samokształcenie, realizację różnorodnych aktywności w życiu społecznym, osobistym czy rodzinnym są efekty kształcenia. Kategoria ta odgrywa strategiczną rolę w zarządzaniu treściami kształcenia oraz określaniu wymagań dla wszelkich rodzajów kwalifikacji.

W Zintegrowanej Strategii Umiejętności pojęcie *umiejętność* oznacza zdolność do prawidłowego i sprawnego wykonywania określonego rodzaju czynności, zadania lub funkcji. Poprzez *prawidłowe wykonywanie* rozumie się wykorzystywanie w działaniu odpowiedniej wiedzy teoretycznej i praktycznej oraz stosowanie się do norm społecznych, w szczególności odnoszących się do danego rodzaju działalności (ZSU,2019). Określenie *nabyta zdolność*, odpowiada terminowi *uczenie się*. Każda umiejętność, która została zdobyta w ramach zorganizowanego uczenia się, podczas wykonywania pracy lub dzięki aktywności innego typu, jako *nabyta zdolność* (*efekt* jakiegoś uczenia się), jest efektem jakiegoś procesu uczenia się (ZSU,2019).

W polskiej nomenklaturze formalnej utrwalił się termin *edukacja ustawiczna*. Edukacja ustawiczna rozumiana jest jako całościowy proces uczenia się, niezależnie od wieku i możliwości osoby uczącej się. Kształcenie ustawiczne dorosłych (LLL - lifelong learning), to przede wszystkim okres pracy zawodowej i nierozdzielnie związane z nim ciągłe doksztalcanie, i doskonalenie. Obejmuje problemy edukacyjne pracujących i bezrobotnych, oraz szkolenia, polegające na zdobywaniu nowych kwalifikacji, ułatwiających zmianę zawodu, a także skupia uwagę na adaptacji społeczno-zawodowej, identyfikacji z zawodem i zakładem pracy oraz stabilizacji zawodowej.

Zajmuje się zagadnieniami stosunków międzyludzkich w zakładzie pracy, strategią edukacyjną – uczenia się przez całe życie, wiodącą do osiągnięcia mistrzostwa w zawodzie.

Idea uczenia się przez całe życie promowana jest od wielu lat przez organizacje międzynarodowe, takie jak OECD, UNESCO czy Bank Światowy. Od kilkunastu lat bardzo wyraźnie akcentowana jest też w strategicznych dokumentach określających kierunki rozwoju społeczno-gospodarczego zarówno na poziomie Unii Europejskiej, jak i poszczególnych państw członkowskich. Uczenie się przez całe życie jest bodźcem do szybszego rozwoju gospodarczego i społecznego Unii Europejskiej. W toku rozwijania tej idei Unia Europejska wypracowała ogólne zasady polityki na rzecz uczenia się przez całe życie. Do zasad tych należą:

- docenianie uczenia się w różnych formach i miejscach,
- docenianie uczenia się na każdym etapie życia,
- powszechność – adresowanie wszystkich działań podejmowanych w ramach polityki na rzecz uczenia się przez całe życie (LLL) do różnorodnych grup wiekowych,

- ocenianie i potwierdzanie efektów uczenia się niezależnie od tego, w jakiej formie, gdzie i kiedy dana osoba się uczyła,
- rozwijanie partnerstwa na rzecz uczenia się przez całe życie,
- postawienie osoby w centrum zainteresowania polityki LLL,
- efektywne inwestowanie w uczenie się (<https://eacea.ec.europa.eu>).

4.1.2. Systemowe rozwiązania na rzecz rozwoju LLL

Systemowe rozwiązania na rzecz rozwoju obszaru uczenia się przez całe życie (LLL) służą realizacji krajowych celów i wytycznych na rzecz organizacji tego obszaru. Wśród rozwiązań można wskazać np. Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji (jako element szerszego Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji), Bazę Usług Rozwojowych, Krajowy Fundusz Szkoleniowy, Rejestr Instytucji Szkoleniowych, które przy wsparciu organów doradczych umożliwiają realizację poszczególnych zadań.

a) Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji

Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji (ZRK), to publiczny rejestr, w którym gromadzone są informacje o wszystkich kwalifikacjach włączonych do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji. Jest on niezależny od innych istniejących w Polsce rejestrów i spisów tworzonych na potrzeby

poszczególnych resortów, branż, środowisk i instytucji. Rejestr powstał w 2016 roku na mocy ustawy z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji i jest jednym z głównych elementów systemu. W ZRK znajdują się informacje na temat konkretnych wymagań jakie trzeba spełnić, żeby uzyskać daną kwalifikację, oraz jakie instytucje mają uprawnienia do ich nadawania. W rejestrze zostały ujęte tzw. kwalifikacje:

- ~~tzw. kwalifikacje pełne, tj. te~~ ~~tzw. kwalifikacje~~ pełne, które nadawane są wyłącznie w systemach oświaty i szkolnictwa wyższego;
- cząstkowe, w skład których wchodzi kwalifikacje ze szkolnictwa zawodowego, nadawane po ukończeniu studiów podyplomowych;
- uregulowane, ~~to jest~~ które są nadawane w systemie oświaty i szkolnictwa wyższego;
- rynkowe, które obejmują wiedzę i umiejętności z konkretnego zakresu które zostały sprawdzone i potwierdzone przez instytucję do tego uprawnioną.

→ rynkowe w rzemiośle.

ZRK pełni także funkcję łącznika dla instytucji, które współpracują w ramach ZSK. Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji prowadzony jest przez Instytut Badań Edukacyjnych.

Dzięki ZRK można:

- przeglądać kwalifikacje włączone do ZSK i wyszukiwać instytucje, które nadają daną kwalifikację - bez konieczności rejestrowania się w ZRK;
- wnioskować o włączenie do ZSK nowej kwalifikacji rynkowej;
- wnioskować o nadanie swojej instytucji uprawnień do certyfikowania kwalifikacji;
- wnioskować o wpis na listę podmiotów pełniących funkcję zewnętrznego zapewnienia jakości;
- śledzić w kalendarzu terminy warsztatów i seminariów poświęconych ZRK⁴⁹.

b) Krajowy Fundusz Szkoleniowy

Krajowy Fundusz Szkoleniowy (KFS) został utworzony na podstawie ustawy z dnia 14 marca 2014 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i niektórych innych ustaw⁵⁰ i stanowi wydzieloną część Funduszu Pracy, przeznaczoną na dofinansowanie kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców, podejmowanego z inicjatywy lub za zgodą pracodawcy. KFS powstał w celu zapobiegania utracie zatrudnienia przez osoby pracujące z powodu posiadania kompetencji nieadekwatnych do wymagań intensywnie zmieniającej się gospodarki. Zwiększenie nakładów na

inwestycje w potencjał kadrowy powinno poprawić zarówno pozycję firm jak i samych pracowników na konkurencyjnym rynku pracy. Szkolenie pracowników finansowane ze środków KFS można zaliczyć do działań z zakresu kształcenia ustawicznego.

Pracodawca może starać się o dofinansowanie kosztów kształcenia pracowników w wysokości 80% kosztów, pozostałe 20% musi wnieść jako wkład własny. Mikroprzedsiębiorstwa mogą otrzymać dofinansowanie w wysokości 100% kosztów, ale całość dofinansowania środkami KFS nie może przekroczyć wysokości 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku w przeliczeniu na jednego uczestnika. Realizatorem szkoleń powinna być jednostka posiadająca m.in. certyfikat jakości świadczonych usług.

⁴⁹ Por. Strona Internetowa Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji; <https://kwalifikacje.edu.pl/> [dostęp: 21.10.2022].

⁵⁰ Ustawa z dnia 14 marca 2014 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i niektórych innych ustaw (Dz.U. 2014 poz. 598).

Wsparcie kształcenia ustawicznego środkami KFS udzielane jest na zasadach pomocy *de minimis*⁵¹. Wysokość środków przeznaczonych na realizację zadań w ramach KFS planowane były corocznie wysokości 2% przychodów Funduszu Pracy. Powstanie tego funduszu wiązało się z realizacją założeń wynikających ze strategii „Europa 2020”, w obszarze poświęconym budowaniu konkurencyjnej gospodarki opartej na wiedzy oraz zapobiegania wykluczeniu społecznemu osób o niskich lub niedostosowanych do potrzeb rynku pracy kompetencjach. Cele KFS, rozumiane jako priorytety wydatkowania środków na dany rok, są określane corocznie przez ministra właściwego do spraw pracy oraz Radę Rynku Pracy.

Od początku funkcjonowania KFS można było zauważyć znaczący wzrost zainteresowania dofinansowaniem kształcenia ustawicznego. W roku 2014 wsparciem objętych zostało ponad 10 tys. osób, zaś w roku 2020 było to już 104 tys. osób⁵².

W roku 2022 pracodawcy mogą występować o przyznanie środków na dofinansowanie m.in.:

- kursów i studiów podyplomowych;
- egzaminów potwierdzających nabycie kwalifikacji lub uprawnień zawodowych;
- badań lekarskich i psychologicznych wymaganych do podjęcia kształcenia lub pracy zawodowej po ukończonym szkoleniu.

W omawianym roku z podstawowej puli środków KFS mogli skorzystać pracodawcy spełniający przynajmniej jeden z określonych priorytetów:

- wsparcie kształcenia ustawicznego osób zatrudnionych w firmach, które na skutek pandemii COVID-19, musiały podjąć działania w celu dostosowania się do zmienionej sytuacji rynkowej,
- wsparcie kształcenia ustawicznego osób powracających na rynek pracy po przerwie związanej ze sprawowaniem opieki nad dzieckiem,
- wsparcie kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych,
- wsparcie kształcenia ustawicznego osób pracujących będących członkami rodzin wielodzietnych,

⁵¹ Por. Wortal Publicznych Służb Zatrudnienia; <https://psz.praca.gov.pl/> [dostęp: 21.10.2022].

⁵² Por. NIK, Informacja o wynikach kontroli „Funkcjonowanie Krajowego Funduszu Szkoleniowego”, LWR.430.007.2021 Nr ewid.134/2021/P/21/101/LWR; <https://www.nik.gov.pl/plik/id,25295,vp,28049.pdf> [dostęp: 21.10.2022r.].

- wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników Centrów Integracji Społecznej, Klubów Integracji Społecznej, Warsztatów Terapii Zajęciowej, Zakładów Aktywności Zawodowej, członków lub pracowników spółdzielni socjalnych oraz pracowników zatrudnionych w podmiotach posiadających status przedsiębiorstwa społecznego wskazanych na liście/rejestrze przedsiębiorstw społecznych prowadzonym przez MRiPS,
- wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem w firmach nowych technologii i narzędzi pracy, w tym także technologii i narzędzi cyfrowych oraz podnoszenie kompetencji cyfrowych,
- wsparcie kształcenia ustawicznego osób pracujących w branży motoryzacyjnej.

Po wyczerpaniu środków z puli podstawowej, pozostaną dostępne środki z rezerwy KFS. Rada Rynku Pracy określiła następujące priorytety wydatkowania środków rezerwy KFS:

- wsparcie kształcenia ustawicznego osób po 45. roku życia;
- wsparcie kształcenia ustawicznego osób z orzeczoną stopniem niepełnosprawności;
- wsparcie kształcenia ustawicznego skierowane do pracodawców zatrudniających cudzoziemców⁵³.

c) Baza Usług Rozwojowych

Baza Usług Rozwojowych jest ogólnodostępną, bezpłatną bazą zawierającą katalog usług rozwojowych, które są świadczone w formie szkoleń, kursów zawodowych, doradztwa, studiów podyplomowych czy mentoringu. Dzięki tym usługom przedsiębiorcy, pracownicy oraz osoby prywatne mogą rozwijać swoje kompetencje, a także realizować cele edukacyjne i biznesowe. Koncepcja Bazy została wypracowana w toku konsultacji społecznych, w których wzięli udział przedstawiciele środowisk związanych z rozwiązaniami z zakresu kształcenia ustawicznego oraz adaptacyjności przedsiębiorstw i ich pracowników. Baza Usług Rozwojowych (BUR) jest

prowadzona przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości, która jest pośrednikiem między dostawcą usług, a osobami czy podmiotami poszukującymi usługi rozwojowej

⁵³ Por. Strona internetowa Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej; <https://www.gov.pl/web/rodzina/krajowy-fundusz-szkoleniowy-fundusz-pracy> [dostęp: 21.10.2022 r.]

Platforma, na której funkcjonuje Baza, powstała i działa z wykorzystaniem środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój (POWER). Jednym z celów statutowych BUR jest zapewnienie powszechnego dostępu do wysokiej jakości usług rozwojowych świadczonych na rzecz przedsiębiorstw i ich pracowników⁵⁴.

d) Organy doradcze:

- Rada Rynku Pracy

Zgodnie z art. 22 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, 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 KFS”⁵⁵. Oprócz Rady Rynku Pracy funkcjonują jeszcze wojewódzkie rady rynku pracy (organ opiniodawczo-doradczy marszałka województwa w sprawach polityki rynku pracy) oraz powiatowe rady rynku pracy (organ opiniodawczo-doradczy starosty w sprawach polityki rynku pracy). Rady opiniują szeroki wachlarz spraw związanych z kształceniem w zawodach oraz kwestiami związanymi z rynkiem pracy, na przykład:

- Rada Rynku Pracy opiniuje przedłożone przez ministra ds. pracy priorytety, wzory podziałów środków KFS i plan ich wydatkowania;
- Rada Rynku Pracy opiniuje roczne sprawozdanie z działalności Funduszu Pracy, a także ocenia racjonalność gospodarki środkami tego funduszu;
- Wojewódzka Rada Rynku Pracy składa wnioski i wydaje opinie w sprawach dotyczących kierunków kształcenia, w tym opinie o zasadności kształcenia w danym zawodzie zgodnie z potrzebami rynku pracy, szkolenia zawodowego oraz zatrudnienia w województwie;
- Wojewódzka Rada Rynku Pracy razem z wojewódzką Radą Dialogu Społecznego tworzy Regionalny Plan Działania na Rzecz Zatrudnienia;

- Rada Dialogu Społecznego

Funkcjonowanie Rady Dialogu Społecznego reguluje ustawa z dnia 24 lipca 2015r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego⁵⁶. Rada została zdefiniowana jako

⁵⁴ Por. Strona Internetowa Grupy Polskiego Funduszu Rozwoju, <https://pfr.pl/oferta/baza-uslug-rozwojowych-bur.html> [dostęp: 21.10.2022].

⁵⁵ USTAWA z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy; Dz.U. 2004 Nr 99 poz. 1001.

⁵⁶ Ustawa z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego; (Dz. U. 2015 poz. 1240).

forum trójstronnej współpracy strony reprezentującej osoby wykonujące pracę zarobkową (strona pracowników), strony pracodawców oraz strony rządowej. Głównymi obszarami jej działania są:

- prowadzenie dialogu w celu zapewnienia warunków rozwoju społeczno-gospodarczego oraz zwiększenia konkurencyjności polskiej gospodarki i spójności społecznej;
- działania na rzecz realizacji zasady partycypacji i solidarności społecznej w zakresie stosunków zatrudnienia;
- działania na rzecz poprawy jakości formułowania i wdrażania polityk oraz strategii społeczno-gospodarczych, oraz budowania wokół nich społecznego porozumienia w drodze prowadzenia przejrzystego, merytorycznego i regularnego dialogu organizacji pracowników i pracodawców oraz strony rządowej;
- wspieranie prowadzenie dialogu społecznego na wszystkich szczeblach jednostek samorządu terytorialnego.

- Rada Dyrektorów Szkół Zawodowych

W roku 2018 zarządzeniem Ministra Edukacji Narodowej została powołana Rada Dyrektorów Szkół Zawodowych. Do głównych zadań Rady Dyrektorów Szkół Zawodowych należy:

- wspieranie ministra właściwego ds. edukacji i kuratorów oświaty w zakresie wypracowania oraz konsultowania nowych rozwiązań dotyczących systemu szkolnictwa zawodowego w Polsce;
- proponowanie zmian w kształceniu zawodowym, w tym w tworzeniu rozwiązań organizacyjno-prawnych, a także udział w prowadzeniu wstępnych konsultacji nowych rozwiązań w środowisku dyrektorów szkół i współpracujących z nimi pracodawców;
- aktywny udział członków Rady w działaniach promujących szkolnictwo zawodowe, w szczególności w środowisku pracodawców⁵⁷.

- Koordynatorzy ds. Kształcenia Zawodowego

Koordynatorzy ds. Kształcenia Zawodowego są powoływani w każdym Kuratorium Oświaty. Do głównych zadań Koordynatorów należy:

- wspieranie szkół w nawiązywaniu współpracy z pracodawcami;
- wspieranie pracodawców w nawiązaniu współpracy ze szkołami;

⁵⁷ por. Strona Internetowa MEiN; <https://www.gov.pl/web/edukacja-i-nauka/minister-edukacji-narodowej-powolala-rade-dyrektorow-szkol-zawodowych>; [dostęp: 7.11.2022].

- promocja działań związanych z rozwojem doradztwa zawodowego w systemie oświaty⁵⁸.

- Rada Branżowa Rzemiosła Polskiego

Rada Branżowa Rzemiosła Polskiego jest nieformalnym, kolegialnym ciałem opiniodawczo-doradczym Zarządu Związku Rzemiosła Polskiego (ZRP). Celem Rady Branżowej jest działanie na rzecz rozwoju i ochrony interesów branż. Członkami Rady są prezesi lub przedstawiciele stowarzyszeń branżowych, będących sygnatariuszami porozumienia o powołaniu Rady Branżowej, przewodniczący komisji branżowych Związku Rzemiosła Polskiego (lub ich upoważnieni członkowie) oraz Członek Prezydium Zarządu ZRP⁵⁹.

Pośród zadań Rady znalazły się na przykład:

- dokonywanie oceny sytuacji w ruchu branżowym;
- przekazywanie do Związku Rzemiosła Polskiego, zwanego dalej ZRP, informacji o występujących w branżach problemach;
- przygotowywanie na wniosek ZRP lub z własnej inicjatywy, stanowisk i ekspertyz w zakresie merytorycznych problemów branż, wchodzących w skład Rady;
- konsultowanie, opiniowanie i uzgadnianie projektów uregulowań prawnych dotyczących branż, wchodzących w skład Rady;
- współdziałanie z ZRP w zakresie ochrony pracy, bhp, ochrony środowiska w branżach, reprezentowanych w radzie;
- inspirowanie współpracy oddziałów terenowych Stowarzyszeń wchodzących w skład Rady z izbami rzemieślniczymi.

Stronami porozumienia powołującego Radę Branżową Rzemiosła Polskiego były:

- Ogólnopolska Komisja Rzemiosł Budowlanych i Producentów Materiałów Budowlanych Związku Rzemiosła Polskiego.
- Ogólnopolska Komisja Branżową Fotografów Związku Rzemiosła Polskiego;
- Ogólnopolska Komisja Jubilersko-Złotnicza Związku Rzemiosła Polskiego;
- Ogólnopolska Komisja Fryzjersko-Kosmetyczną Związku Rzemiosła Polskiego;
- Ogólnopolska Komisja Rzemiosł Motoryzacyjnych Związku Rzemiosła Polskiego;
- Ogólnopolska Komisja Radiestetów i Bioenergoterapeutów Związku Rzemiosła Polskiego;
- Stowarzyszenie Cukierników, Lodziarzy i Karmelarzy Rzeczypospolitej Polskiej;

⁵⁸ por. Strona Internetowa MEiN; <https://www.gov.pl/web/edukacja-i-nauka/koordynatorzy-ko-ds-kształcenia-zawodowego-art>; [dostęp: 7.11.2022].

⁵⁹ por. strona internetowa Związku Rzemiosła Polskiego; <https://zrp.pl/o-nas/rady-branzowe-rzemiosla-polskiego/>; [dostęp: 7.11.2022].

- Polskie Stowarzyszenie Dekarzy;
- Stowarzyszenie Fotografów i Przedsiębiorców Branży Fotograficznej Rzeczypospolitej Polskiej;
- Stowarzyszenie Młynarzy Rzeczypospolitej Polskiej;
- Ogólnopolskim Stowarzyszeniem Parkieciarzy;
- Stowarzyszeniem Rzemieślników Piekarstwa Rzeczypospolitej Polskiej ;
- Federacja Stowarzyszeń Radiestezyjnych;
- Polską Korporacją Techniki Sanitarnej, Grzewczej, Gazowej i Klimatyzacji;
- Stowarzyszenie Stolarzy Polskich;
- Stowarzyszenie Rzeźników i Wędliniarzy Rzeczypospolitej Polskiej.

- Wojewódzki Zespół Koordynacji

W celu koordynowania polityki uczenia się przez całe życie a także zarządzania obszarem szkolnictwa branżowego, powstają mechanizmy współpracy w tym zakresie, realizowane między innymi poprzez integrację najważniejszych podmiotów realizujących działania w tym obszarze.

W ramach projektu realizowanego przez Ministerstwo Edukacji i Nauki, w celu wdrażania Zintegrowanej Strategii Umiejętności oraz wspierania rozwoju nowoczesnego kształcenia zawodowego i uczenia się przez całe życie w regionach, powołanych zostanie minimum 14 Wojewódzkich Zespołów Koordynacji. Zostaną również opracowane zoperacjonalizowane programy wdrożeniowe oraz mechanizmy współpracy i koordynacji w zakresie polityki uczenia się przez całe życie dla poziomu regionalnego (wojewódzkiego) – dla każdego regionu oddzielny mechanizm. Każdy Wojewódzki Zespół koordynacji składa się z przedstawicieli samorządu województwa oraz kluczowych interesariuszy z regionu reprezentujących pięć kluczowych obszarów: oświata, rynek pracy, zarządzanie strategiczne, fundusze europejskie, dialog społeczny. Będzie to stanowiło podstawę dla inwestycji zaplanowanej z Krajowego Planu Odbudowy, której beneficjentami będą samorządy województw⁶⁰.

⁶⁰Strona internetowa MEiN, <https://www.gov.pl/web/edukacja-i-nauka/plan-dzialan-w-zakresie-ksztalcenia-i-szkolenia-zawodowego-na-lata-2022-2026>, [dostęp: 10.10.2022].

- Sektorowe Rady ds. Kompetencji

Sektorowe Rady ds. Kompetencji to inicjatywy oddolne – branża dla branży. Siedemnaście wybranych rad umożliwia przedsiębiorcom oddziaływanie na usługi edukacyjne – na to, czego i jak uczą polskie szkoły, uczelnie, instytucje szkoleniowe⁷. Taka organizacja systemu Rad na poziomie danej branży umożliwia włączenie pracodawców w identyfikowanie i prognozowanie potrzeb

kompetencyjnych na rynku pracy, a także pozwala na oddziaływanie na dostawców usług edukacyjnych i rozwojowych w celu tworzenia wysokiej jakości oferty edukacyjno-rozwojowej, adekwatnej do potrzeb rynku pracy.

W ramach poszczególnych sektorów (branż) tworzony jest system zapotrzebowania na kompetencje, który opiera się na wiedzy eksperckiej członków rad, badaniach własnych rad oraz przekrojowych badaniach sektorowych (np. Branżowego Bilansu Kapitału Ludzkiego - BBKL), których celem jest dostarczenie wiedzy nt. obecnego i przyszłego zapotrzebowania na kompetencje i kwalifikacje w poszczególnych branżach oraz zestawienie go ze stroną podażową, reprezentowaną przez pracowników. Aktualnie funkcjonuje siedemnaście Sektorowych Rad ds. Kompetencji:

1. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna;
2. Budownictwo;
3. Finanse;
4. Turystyka;
5. Motoryzacja i elektromobilność;
6. Moda i innowacyjne tekstylia;
7. Informatyka;
8. Odzysk surowców;
9. Żywność wysokiej jakości;
10. Nowoczesne usługi biznesowe;
11. Komunikacja marketingowa;
12. Rekultywacja i gospodarka wodno-ściekowa;
13. Chemia;
14. Przemysł lotniczo-kosmiczny;

15. Handel;
16. Usługi rozwojowe;
17. Telekomunikacja i cyberbezpieczeństwo.

- Projekty pilotażowe: SZANSA, LOWE

Projekt „Szansa – nowe możliwości dla dorosłych”, realizowany jest w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój (PO WER), współfinansowanego z Europejskiego Funduszu Społecznego. Projekt powstał na podstawie zalecenia Rady Unii Europejskiej „Upskilling pathways”,

które skupia się na osobach dorosłych (powyżej 25.r.ż.), o niskich umiejętnościach podstawowych, które potrzebują wsparcia w ich podnoszeniu w toku trójstopniowego modelu wsparcia (który obejmuje diagnozę umiejętności, wsparcie edukacyjne oraz walidację). W Polsce, niski poziom umiejętności podstawowych odpowiada poziomowi nie wyższemu aniżeli 3 poziom Polskiej ramy Kwalifikacji. Do umiejętności podstawowych zostały zaliczone rozumienie i tworzenie informacji, rozumowanie matematyczne, umiejętności cyfrowe oraz kompetencje społeczne. Głównym celem projektu było przetestowanie innowacyjnych modeli trzystopniowego wsparcia edukacyjnego dla osób z niskimi umiejętnościami podstawowymi z wybranych grup docelowych. Pośród grup docelowych znaleźli się:

- pracownicy zakładów pracy gotowi uczyć się z własnej inicjatywy (zwłaszcza MŚP);
- osoby pozostające bez pracy (bierne zawodowo i/lub bezrobotne), np. osoby chcące wejść lub powrócić na rynek pracy pod długiej przerwie, kobiety po długim okresie wychowywania dzieci, osoby sprawujące opiekę na osobami zależnymi;
- osoby z obszarów defaworyzowanych (wiejskich i/lub małych miast i/lub miejskich postindustrialnych, w tym z trudnym dostępem do edukacji), w tym na obszarach ujętych w ustawie z dnia 9 października 2015 r. o rewitalizacji oraz w rządowych programach o charakterze terytorialnym (Program dla Śląska, Program dla Bieszczad);
- osoby w wieku 50+; Osoby z niepełnosprawnością intelektualną;
- osoby z niepełnosprawnością sensoryczną i/lub fizyczną;
- osoby dotknięte przemocą (np. fizyczną, psychiczną, ekonomiczną) i przez to nie radzące sobie w życiu;
- obcokrajowcy z prawem do legalnego zatrudnienia w Polsce.

Po zakończeniu testowania modeli zaplanowane zostało przygotowanie rekomendacji dotyczących systemowych działań na rzecz poprawy umiejętności podstawowych dorosłych Polaków.

W ramach projektu Szansa testowano 31 modeli wsparcia, realizowanych przez różne instytucje w latach 2021-2022. W lipcu 2022 r. ogłoszono drugi nabór wniosków o dofinansowanie wsparcia w procesie podnoszenia umiejętności podstawowych dla osób powyżej 18 roku życia, korzystających w Polsce z ochrony czasowej w związku z Decyzją wykonawczą Rady (UE) 2022/382 z dnia 4 marca 2022 r. stwierdzającą istnienie masowego napływu wysiedleńców z Ukrainy w rozumieniu art. 5 dyrektywy 2001/55/WE i skutkującą wprowadzeniem tymczasowej ochrony. W wyniku tego naboru, dofinansowanych będzie 38 modeli wsparcia⁶¹.

Projekt „Lokalne Ośrodki Wiedzy i Edukacji na rzecz aktywizacji osób dorosłych (LOWE)” to projekt grantowy realizowany w latach 2017-2018 oraz 2020-2021. W ramach otwartego konkursu grantowego, w roku 2017, wybranych zostało 15 organów prowadzących szkołę, które w ramach projektu uruchomiły pilotażowe Lokalne Ośrodki Wiedzy i Edukacji. Celem LOWE była działalność edukacyjna skierowana do osób dorosłych.

W roku 2020 rozpoczęła się realizacja drugiej edycji projektu „Lokalne Ośrodki Wiedzy i Edukacji na rzecz aktywizacji osób dorosłych 2 (LOWE 2)”. Umowa o dofinansowanie projektu została zawarta przez Fundację Małopolska Izba Samorządowa z Ministrem Edukacji Narodowej. Projekt był realizowany w partnerstwie z trzema organami prowadzącymi szkoły publiczne (Powiat Gorlicki, Miasto Rawa Mazowiecka, Gmina Wielka Wieś), przy których funkcjonowały Lokalne Ośrodki Wiedzy i Edukacji, utworzone w pierwszej edycji konkursu LOWE edukacja 2017-2018.

Celem projektu jest aktywizacja i włączenie w różnorodne formy edukacji osoby dorosłe, w tym znajdujące się w niekorzystnej sytuacji zawodowej i/lub życiowej z 20 środowisk lokalnych, w szczególności z obszarów zdegradowanych, popegeerowskich, poprzemysłowych i o największych potrzebach w zakresie edukacji dorosłych.

Projekt LOWE 2 jest skierowany do 20 organów prowadzących szkoły i placówki systemu oświaty z terenu Polski, które zostały wybrane w drodze otwartego Konkursu grantowego. Wybrane w konkursie organy prowadzące szkoły otrzymały grant w wysokości do 250 tysięcy złotych na uruchomienie i prowadzenie przy wskazanej szkole Ośrodka LOWE oraz wsparcie merytoryczne

⁶¹ Por. Strona internetowa Projektu Szansa; <https://szansa-power.frse.org.pl> [dostęp: 21.10.2022r.].

przygotowujące szkoły do pełnienia roli Lokalnych Ośrodków Wiedzy i Edukacji (LOWE) w ich środowisku lokalnym⁶².

4.2. Kondycja LLL na Dolnym Śląsku

4.2.1 Dorośli podejmujących kształcenie wg. BAEL (GUS)

Kształcenie ustawiczne (KU), zdefiniowane w ustawie (tekst jednolity z dnia 18.05. 2021 r. poz. 1082., art. 4 ust. 30), rozumiane jest 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. Potencjalnymi zainteresowanymi kształceniem i szkoleniami zawodowymi jest dorosła ludność

Polski (powyżej 18. roku życia), która w 2019 r. r. liczyła 38,41 mln osób, z czego 60% stanowiły osoby w wieku produkcyjnym, tj. 18-59/64 lat (GUS).

Dotychczas odbyły się trzy tury międzynarodowego, organizowanego co pięć lat badania Kształcenie dorosłych. Od danych za rok 2011 możliwe jest prezentowanie informacji dotyczącej osób w wieku 18-69 lat, gdyż w badaniu krajowym rozszerzono obserwowaną populację o respondentów w wieku 18-24 lata i 65-69 lat. W 2016 r. w Polsce 45,9% osób w wieku 18-69 lat deklaroowało udział w szeroko rozumianym kształceniu, w tym 31,4% (blisko 8,5 mln osób) w edukacji nieformalnej (samokształceniu), która była najbardziej popularną formą nauki. Edukacja w systemie szkolnym (kształcenie formalne) obejmowała nieco ponad 3 mln. osób, tj. 11,3% badanej populacji, natomiast co piąta osoba z tej grupy wieku (blisko 5,8 mln. osób) doksztalała się na kursach i szkoleniach oraz w innych formach kształcenia pozaformalnego. Analiza skali uczestnictwa w kształceniu osób dorosłych wskazuje, że ich aktywność edukacyjna systematycznie wzrastała. Udział procentowy osób w wieku 25-64 lata, które podjęły jakąkolwiek formę kształcenia wzrósł w porównaniu z 2006 r. o 7,5 p.proc. Wzrost ten dotyczył kształcenia pozaformalnego (o 4,3 p.proc.)

⁶² Por. Strona internetowa LOWE; <https://lowe.edu.pl> [dostęp: 21.10.2022r.].

i nieformalnego (o 5,6 p.proc.), natomiast w przypadku edukacji formalnej nastąpił spadek poziomu uczestnictwa z 5,5% do 4,4%⁶³.

Osoby w wieku 18-69 i 25-64 lata uczestniczące w kształceniu

Wyszczególnienie		Ogółem w tys.	Osoby uczestniczące w ^a				Osoby nieuczest- niczące w żadnej formie kształcenia
			jakiegokolwiek formie kształcenia	z liczby ogółem			
				kształceniu formalnym	kształceniu pozaformal- nym	kształceniu nieformal- nym	
Osoby w wieku 18-69 lat	2011	27 483	44,0	13,6	20,9	30,0	56,0
	2016	26 960	45,9	11,3	21,4	31,4	54,1
Osoby w wieku 25-64 lata	2006	20 634	35,8	5,5	18,6	25,4	64,2
	2011	22 299	40,0	5,4	21,0	29,0	60,0
	2016	21 729	43,3	4,4	22,9	31,0	56,7

a Jedna osoba mogła uczestniczyć jednocześnie w kilku formach kształcenia.

Tabela: Osoby w wieku 18-69 i 25-64 uczestniczące w kształceniu wg. GUS⁶⁴

W 2016 r. w Polsce 45,1% osób w wieku 18-69 lat deklarowało udział w szeroko rozumianym kształceniu, w tym 30,7% (około 8,3 mln osób) w edukacji nieformalnej (samokształceniu), która była najbardziej popularną formą nauki. Edukacja w systemie szkolnym (kształcenie formalne) obejmowała około 3 mln. osób, tj. 11,2% badanej populacji, natomiast co piąta osoba z tej grupy wieku (około 5,6 mln osób) dokształcała się na kursach i szkoleniach oraz w innych formach kształcenia pozaformalnego. W badanych formach aktywności edukacyjnej, z wyjątkiem kształcenia pozaformalnego, uczestniczyło stosunkowo więcej kobiet niż mężczyzn oraz osób zamieszkałych w miastach w porównaniu do mieszkańców wsi⁶⁵.

Spośród osób w wieku 18-69 lat 21,4% zadeklarowało w styczniu lub lutym 2017 r., że w ciągu 12 miesięcy przed przeprowadzeniem wywiadu uczestniczyło w jakiegokolwiek formie edukacji pozaformalnej. Największą aktywność edukacyjną wykazywali respondenci w wieku od 25 do 44 lat,

⁶³Kształcenie dorosłych, GUS, https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5488/3/3/1/ksztalcenie_doroslych_2016.pdf [dostęp: 6.10.2022].

⁶⁴Kształcenie dorosłych, GUS, https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5488/3/3/1/ksztalcenie_doroslych_2016.pdf [dostęp: 6.10.2022].

⁶⁵Kształcenie dorosłych, GUS, https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5488/3/3/1/ksztalcenie_doroslych_2016.pdf [dostęp: 6.10.2022].

gdzie ponad jedna czwarta z nich zgłosiła udział w doksztalcaniu. Różne formy uzupełniania wiedzy lub umiejętności cieszyły się szczególną popularnością u osób w wieku od 35 do 39 lat (29,6% z nich uczestniczyło w kształceniu pozaformalnym). Wśród najmłodszych respondentów (w wieku 18-24 lata) poziom uczestnictwa w tej formie kształcenia wynosił 22,3%. Zaobserwować można tendencję do systematycznego spadku aktywności edukacyjnej wraz z wiekiem respondentów – od 22,6% uczestniczących w wieku 45-49 lat do około 5% w wieku 65-69 lat.

Osoby w wieku 18-69 i 25-64 lata uczestniczące w kształceniu

Wyszczególnienie		Ogółem w tys.	Osoby uczestniczące w ^a				Osoby nieuczest- niczące w żadnej formie kształcenia
			jakiegokolwiek formie kształcenia	z liczby ogółem			
				kształceniu formalnym	kształceniu pozaformal- nym	kształceniu nieformal- nym	
Osoby w wieku 18-69 lat	2011	27 483	44,0	13,6	20,9	30,0	56,0
	2016	26 960	45,9	11,3	21,4	31,4	54,1
Osoby w wieku 25-64 lata	2006	20 634	35,8	5,5	18,6	25,4	64,2
	2011	22 299	40,0	5,4	21,0	29,0	60,0
	2016	21 729	43,3	4,4	22,9	31,0	56,7

a Jedna osoba mogła uczestniczyć jednocześnie w kilku formach kształcenia.

Tabela: Osoby w wieku 18-69 i 25-64 uczestniczące w kształceniu wg. GUS⁶⁶

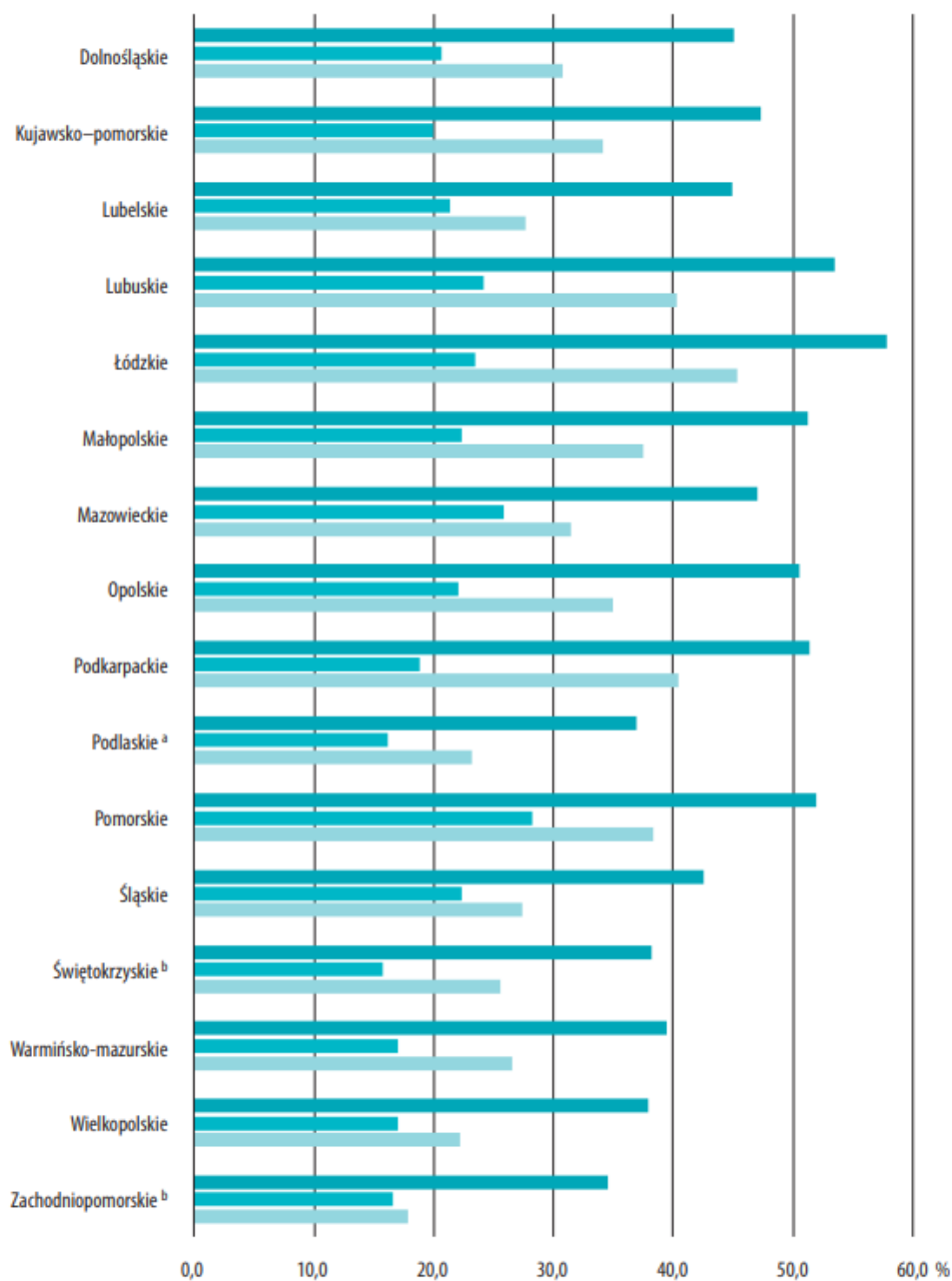
Największy udział (ponad 12%) osób w wieku 18-69 lat uczestniczących w kształceniu formalnym zaobserwowano w województwach podkarpackim i podlaskim. Główną przyczyną tego zjawiska należy dopatrywać się w strukturze ludności, która charakteryzuje te województwa. Na ich

terenie zamieszkuje stosunkowo największy w porównaniu z innymi rejonami kraju odsetek osób w grupie wieku 18-24 lata (odpowiednio 13,0% i 12,6%), a ludzie młodzi są głównymi uczestnikami kształcenia w ramach edukacji formalnej⁶⁷.

⁶⁶Kształcenie dorosłych, GUS, https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5488/3/3/1/ksztalcenie_doroslych_2016.pdf [dostęp: 6.10.2022].

⁶⁷Kształcenie dorosłych, GUS, https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5488/3/3/1/ksztalcenie_doroslych_2016.pdf [dostęp: 6.10.2022].

Osoby w wieku 18-69 lat według poziomu uczestnictwa w kształceniu oraz województw w 2016 r.



Wykres: Osoby w wieku 18-69 i 25-64 uczestniczące w kształceniu wg. GUS⁶⁸

W 2020 r. według wyników Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL), 3,7% osób w wieku 25-64 lata deklaroowało uczestnictwo w edukacji obejmującej uczenie się formalne

⁶⁸Kształcenie dorosłych, GUS, https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5488/3/3/1/ksztalcenie_doroslych_2016.pdf [dostęp: 6.10.2022].

(szkoła i studia wyższe) i kształcenie pozaformalne (różnego rodzaju kursy i szkolenia). Wskaźnik ten oscylował od 3,7% w 2016 r. i 2020 r. do 5,7% w 2018 r. Największe zainteresowanie pogłębianiem i poszerzaniem zdobytej wiedzy wykazywali mieszkańcy województwa mazowieckiego, gdzie 5,5% (o 1,8 p.proc. więcej od średniej krajowej) badanej populacji uczestniczyło w różnych formach kształcenia ustawicznego.

Nieco inny obraz aktywności edukacyjnej dorosłych Polaków wyłania się na podstawie bardziej szczegółowych i miarodajnych (ze względu na 12-miesięczny okres odniesienia) wyników odbywającego się co pięć lat międzynarodowego badania Kształcenie dorosłych. W szeroko rozumianym kształceniu obejmującym wszelkiego rodzaju jego formy (w tym również samokształcenie) w 2016 r. uczestniczyło 43,3% osób w wieku 25-64 lata. Było to o 3,3 p.proc. więcej niż w 2011 r. Więcej osób brało udział w kształceniu pozaformalnym (wzrost z 21,0% w 2011 r. do 22,9% w 2016 r.) oraz nieformalnym (wzrost odpowiednio z 29,0% do 31,0%). Zmniejszył się natomiast wskaźnik uczestnictwa w kształceniu formalnym (z 5,4% do 4,4%).

Według wyników Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL), w 2020 r. wskaźnik uczestnictwa osób w wieku 25-64 lata w kształceniu był w Polsce prawie o połowę niższy niż w krajach Unii Europejskiej i wyniósł 3,7% (przy średniej 9,2% dla Unii Europejskiej). Stosunkowo niewielką aktywność edukacyjną dorosłych Polaków w porównaniu z innymi państwami potwierdzają również wyniki badania Kształcenie dorosłych. W 2016 r. w kształceniu formalnym lub pozaformalnym uczestniczyło 25,5% badanych osób w wieku 25-64 lata. Wśród krajów Unii Europejskiej gorszy wynik odnotowano jedynie w Rumunii, Grecji i Bułgarii⁶⁹.

4.2.2 Wykorzystanie środków KFS

W całym województwie dolnośląskim kwota wsparcia z KFS w 2021 r. wyniosła 17 545 000 zł (w ramach limitu i rezerwy). Najwięcej funduszy z KFS w 2021 r. pozyskały powiaty, które są największymi ośrodkami miejskimi województwa dolnośląskiego: wrocławski, legnicki, kłodzki, jeleniogórski i bolesławiecki. Przy czym najwyższa kwota wsparcia z KFS trafiła do powiatu wrocławskiego (3 665 000 zł) i stanowiła ona 20,9% wszystkich środków z KFS przeznaczonych na wsparcie w województwie dolnośląskim. Najniższą kwotę wsparcia otrzymał powiat lwówecki (100 000 zł). Spośród powiatowych urzędów pracy pięć wydatkowało 100% otrzymanej kwoty, są to

⁶⁹ Bank Danych Lokalnych GUS, <https://stat.gov.pl/> [dostęp: 20.10.2022].

powiaty: jeleniogórski, lubański, milicki, świdnicki i zgorzelecki. Minimalnie poniżej 100% wydatkowania dotyczyło powiatów: wałbrzyskiego (99,98%) i ząbkowickiego (99,95%). Najniższy procent wykonania miał powiat wrocławski – 78,91%. W pozostałych powiatach odsetek wydatkowania pozyskanych środków plasował się powyżej 90%⁷⁰.

Spośród 26 powiatowych urzędów pracy 12 (46,2%) wnioskowało w 2021 r. o rezerwę z KFS. Rezerwa środków KFS ukierunkowana była na następujące formy pomocy: wsparcie kształcenia ustawicznego skierowane do pracodawców zatrudniających cudzoziemców, wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników zatrudnionych w podmiotach posiadających status przedsiębiorstwa społecznego, wskazanych na liście przedsiębiorstw społecznych prowadzonej przez MRiPS, członków lub pracowników spółdzielni socjalnych lub pracowników Zakładów Aktywności Zawodowej, wsparcie kształcenia ustawicznego osób, które mogą udokumentować wykonywanie przez co najmniej 15 lat prac w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, a którym nie przysługuje prawo do emerytury pomostowej, wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników Centrów Integracji Społecznej, Klubów Integracji Społecznej oraz Warsztatów Terapii Zajęciowej, wsparcie kształcenia ustawicznego osób z orzeczoną stopniem niepełnosprawności, wsparcie kształcenia ustawicznego osób dorosłych w nabywaniu kompetencji cyfrowych. Najwyższą kwotę w ramach rezerwy otrzymały powiaty: jeleniogórski, bolesławiecki, głogowski i legnicki.

Stosownie do art. 109 ust. 2 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2021 r., poz. 1100 z późn. zm.), na podstawie zapotrzebowań złożonych przez samorządy powiatów w ramach priorytetów ujętych w planie wydatków środków KFS w roku 2022 dla powiatowych urzędów pracy:

⁷⁰ Bank Danych Lokalnych GUS, <https://stat.gov.pl/> [dostęp: 20.10.2022].

L.p.	PUP	Kwota środków KFS (w zł)
1.	Bolesławiec	550 000,00
2.	Dzierżoniów	400 000,00
3.	Głogów	380 000,00
4.	Góra	150 000,00
5.	Jawor	300 000,00
6.	Jelenia Góra	650 000,00
7.	Kamienna Góra	185 000,00
8.	Kłodzko	740 000,00
9.	Legnica	860 000,00
10.	Lubań	300 000,00
11.	Lubin	700 000,00
12.	Lwówek Śląski	100 000,00
13.	Milicz	150 000,00
14.	Oleśnica	350 000,00
15.	Oława	420 000,00
16.	Polkowice	650 000,00
17.	Strzelin	200 000,00
18.	Środa Śląska	250 000,00
19.	Świdnica	650 000,00
20.	Trzebnica	350 000,00
21.	Wałbrzych	750 000,00
22.	Wołów	280 000,00
23.	Wrocław	3 000 000,00
24.	Ząbkowice Śląskie	380 000,00
25.	Zgorzelec	400 000,00
26.	Złotoryja	380 000,00
Ogółem		13 525 000,00

Podział środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego w województwie dolnośląskim

Źródło: Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy⁷¹

⁷¹ Raport z badania dotyczącego efektywności wsparcia finansowego z Krajowego Funduszu Szkoleniowego w roku 2021, http://www.dwup.pl/asset/images/files/KFS/2207_Raport_ostateczny.pdf, [dostęp: 21.10.2022].

Liczba pracodawców wspartych ze środków KFS w 2021 r. W 2021 r. liczba pracodawców (podmiotów), którzy złożyli wniosek o przyznanie środków z KFS wyniosła 3 121. Liczba pracodawców (podmiotów), którzy otrzymali wsparcie ze środków KFS w 2021 r. w województwie dolnośląskim wyniosła 1 806. Wsparciem objęto 57,9% wnioskujących podmiotów. Najwięcej

podmiotów otrzymało wsparcie w PUP Wrocław – 319, PUP Polkowice – 137, PUP Jawor – 120, PUP Bolesławiec – 118 i PUP Legnica – 105. Najmniej podmiotów zostało objętych wsparciem ze środków KFS w PUP Lwówek Śląski – 16, PUP Kamienna Góra – 20, PUP Strzelin – 24, PUP Góra – 26 i PUP Milicz – 29. Należy jednak mieć na uwadze, że liczba podmiotów zainteresowanych wsparciem z KFS jest zależna od liczby podmiotów funkcjonujących na obszarze działania danego powiatowego urzędu pracy⁷².

Wśród podmiotów, którzy otrzymały wsparcie w ramach KFS w województwie dolnośląskim w 2021 r. dominowały mikroprzedsiębiorstwa, które stanowiły 61,4% ogółu podmiotów korzystających ze wsparcia. Małe przedsiębiorstwa stanowiły 18,1%, średnie 11,0%, a duże 9,5% podmiotów korzystających ze wsparcia KFS w 2021 r.

⁷² Raport z badania dotyczącego efektywności wsparcia finansowego z Krajowego Funduszu Szkoleniowego w roku 2021, http://www.dwup.pl/asset/images/files/KFS/2207_Raport_ostateczny.pdf, [dostęp: 21.10.2022].

PUP	Liczba podmiotów, które otrzymały wsparcie
Bolesławiec	118
Dzierżoniów	45
Głogów	53
Góra	26
Jawor	120
Jelenia Góra	91
Kamienna Góra	20
Kłodzko	91
Legnica	105
Lubań	36
Lubin	76
Lwówek Śląski	16
Milicz	29
Oleśnica	46
Oława	57
Polkowice	137
Strzelin	24
Środa Śląska	38
Świdnica	38
Trzebnica	67
Wałbrzych	52
Wrocław	41
Wrocław	319
Ząbkowice Śląskie	52
Zgorzelec	61
Złotoryja	48
Razem	1806

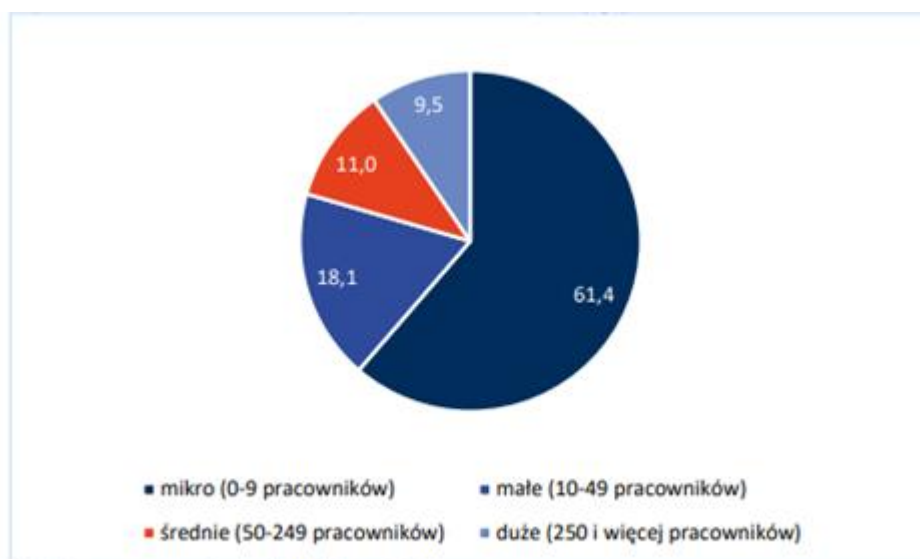
Źródło: dane DWUP

Liczba podmiotów, które otrzymały środki z KFS w 2021r. w województwie dolnośląskim.

Źródło: Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy⁷³

Wśród podmiotów, które otrzymały wsparcie w ramach KFS w województwie dolnośląskim w 2021 r. dominowały mikroprzedsiębiorstwa, które stanowiły 61,4% ogółu podmiotów korzystających ze wsparcia. Małe przedsiębiorstwa stanowiły 18,1%, średnie 11,0%, a duże 9,5% podmiotów korzystających ze wsparcia KFS w 2021 r.

⁷³ Raport z badania dotyczącego efektywności wsparcia finansowego z Krajowego Funduszu Szkoleniowego w roku 2021, http://www.dwup.pl/asset/images/files/KFS/2207_Raport_ostateczny.pdf, [dostęp: 21.10.2022].



Źródło: sprawozdanie MRPiT za 2021 r.

Podmioty, które otrzymały dofinansowanie z KFS w województwie dolnośląskim według wielkości

Źródło: Sprawozdanie MRPiT⁷⁴

Wśród podmiotów, które skorzystały w 2021 r. ze wsparcia KFS najczęściej funkcjonuje w branży Pozostała działalność usługowa – 23,2%. Blisko 16% firm działa w branży opieki zdrowotnej i pomocy społecznej, 12,2% w branży przetwórstwa przemysłowego, a 12,0% w branży Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna. Wśród firm wspartych środkami z KFS w 2021 r. nie znalazły się żadne reprezentujące organizacje i zespoły eksterytorialne oraz gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby. W niewielkim stopniu ze środków KFS korzystały firmy z obszarów: górnictwo i wydobywanie, wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych oraz rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo⁷⁵.

4.2.3. Kształcenie ustawiczne

Istotną częścią systemu kształcenia w zawodach w kontekście rozwoju zawodowego i procesu uczenia się przez całe życie jest kształcenie ustawiczne. Ustawa z dnia 20 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe definiuje kształcenie ustawiczne jako: kształcenie w szkołach dla dorosłych, branżowych

⁷⁴ Wortal publicznych służb zatrudnienia, <https://psz.praca.gov.pl/-/14589931-sprawozdanie-mrpit-01-za-rok-2021-dane>, [dostęp: 11.10.2022].

⁷⁵ Wortal publicznych służb zatrudnienia, <https://psz.praca.gov.pl/-/14589931-sprawozdanie-mrpit-01-za-rok-2021-dane>, [dostęp: 11.10.2022].

szkołach II stopnia i szkołach policealnych, a także uzyskiwanie i uzupełnianie wiedzy, umiejętności i kwalifikacji zawodowych w formach pozaszkolnych przez osoby, które spełniły obowiązek szkolny⁷⁶. Zgodnie z ustawą, kształcenie ustawiczne jest organizowane i prowadzone w:

- publicznych i niepublicznych szkołach dla dorosłych, branżowych szkołach II stopnia i szkołach policealnych;
- formach pozaszkolnych realizowanych przez publiczne i niepubliczne placówki kształcenia ustawicznego i centra kształcenia zawodowego oraz publiczne i niepubliczne szkoły prowadzące kształcenie zawodowe.

Kształcenie ustawiczne może być prowadzone w następujących formach:

- kwalifikacyjny kurs zawodowy (może być prowadzony itp. przez: publiczne i niepubliczne szkoły prowadzące kształcenie zawodowe, publiczne i niepubliczne placówki kształcenia ustawicznego i centra kształcenia zawodowego, instytucje rynku pracy, itp.);
- kurs umiejętności zawodowych (może być prowadzony przez: publiczne i niepubliczne szkoły prowadzące kształcenie zawodowe, publiczne i niepubliczne placówki kształcenia ustawicznego i centra kształcenia zawodowego);
- kurs kompetencji ogólnych (może być prowadzony przez: publiczne i niepubliczne szkoły prowadzące kształcenie zawodowe, publiczne i niepubliczne placówki kształcenia ustawicznego i centra kształcenia zawodowego);
- turnus dokształcania teoretycznego młodocianych pracowników (może być prowadzony przez: publiczne i niepubliczne szkoły prowadzące kształcenie zawodowe, publiczne i niepubliczne placówki kształcenia ustawicznego i centra kształcenia zawodowego);
- innego kursu, który umożliwia uzyskiwanie i uzupełnianie wiedzy, umiejętności i kwalifikacji zawodowych.

W województwie dolnośląskim, zgodnie z danymi Rejestru Szkół i Placówek Oświatowych⁷⁷ funkcjonuje kilkaset podmiotów deklarujących prowadzenie kształcenia ustawicznego. W ramach

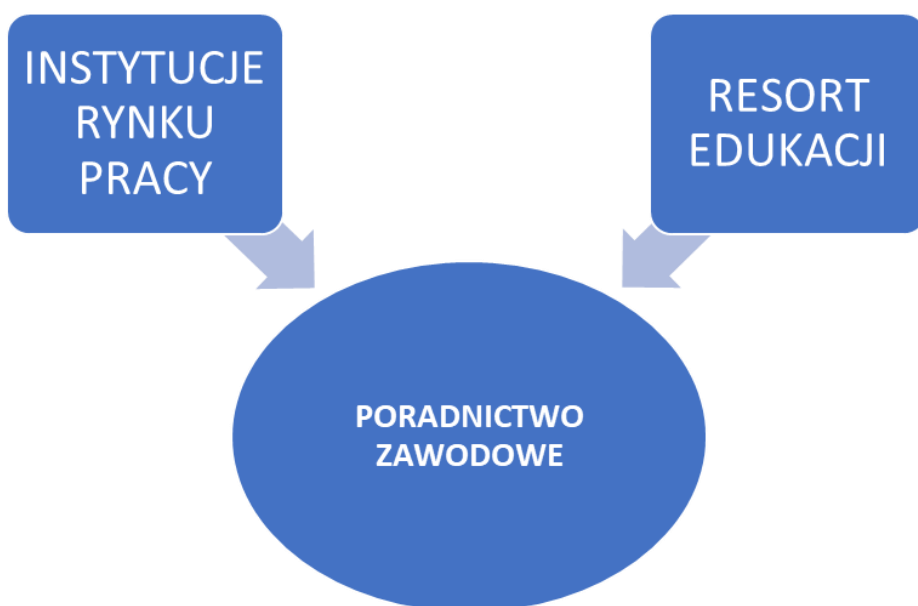
⁷⁶ Ustawa z dnia 14 grudnia 2016r. Prawo oświatowe (Dz.U. 2017 poz. 59) art. 4, ust. 30.

⁷⁷ Por. rspo.gov.pl [dostęp: 21.11.2022r.].

form szkolnych (szkół branżowych II stopnia i szkół policealnych, publicznych i niepublicznych), organami prowadzącymi są jednostki samorządu (gmina, samorząd województwa, powiaty ziemskie i grodzkie), ministerstwa (Minister itp. rozwoju wsi, Minister itp. sprawiedliwości), osoby fizyczne oraz przedsiębiorcy (pracodawcy, spółki handlowe). W ramach form pozaszkolnych funkcjonują: centra kształcenia zawodowego, placówki kształcenia ustawicznego (zarówno ze szkołami jak i funkcjonujące bez szkół, publiczne i niepubliczne).

4.3. Poradnictwo i doradztwo zawodowe

Obszar poradnictwa zawodowego i doradztwa zawodowego związany jest nieodmiennie z dwoma obszarami odpowiedzialności, pozostającymi w gestii resortu itp. edukacji (doradztwo zawodowe w szkołach) oraz instytucji rynku pracy (poradnictwo zawodowe realizowane przez powiatowe urzędy pracy i centra informacji i planowania kariery zawodowej działające w wojewódzkich urzędach pracy). Cały proces doradztwa i poradnictwa zawodowego powinien być rozpatrywany w perspektywie teorii całościowego uczenia się, gdzie budowanie edukacji całościowej jest możliwe w oparciu o profesjonalne całościowe poradnictwo zawodowe. W kontekście niniejszego przedmiotu analizy poradnictwo oraz doradztwo zawodowe można nazwać fundamentem rozwoju świadomego procesu całościowego uczenia się. Budowanie procesu kształcenia zawodowego oraz każdego innego procesu uczenia się przez całe życie bez właściwych fundamentów staje się procesem przypadkowym, generującym szereg negatywnych zjawisk zarówno w obszarze szeroko rozumianego kształcenia, jak negatywnych skutków dla samej jednostki. Permanentne, dostosowane do indywidualnych potrzeb jednostki poradnictwo zawodowe staje się towarzyszem jednostki na każdym etapie, dostosowując swój zakres do bieżących potrzeb i okoliczności, dając jednocześnie poczucie wsparcia w zakresie zrozumienia samego siebie i swojego, stale rozwijającego się potencjału oraz w zakresie rozumienia funkcjonowania podmiotów, umożliwiając optymalne jego wykorzystanie. Tak rozumiane poradnictwo zawodowe, będące fundamentem kształcenia opartego na świadomych wyborach i poczuciu sprawczości staje się jednocześnie właściwym wprowadzeniem do realizacji kształcenia.



Rys. System poradnictwa zawodowego w Polsce. Źródło: opracowanie własne

Obecnie doradztwem zawodowym zajmuje się w Polsce wiele instytucji oraz organizacji, są to itp.: Ministerstwo Edukacji i Nauki, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Stowarzyszenia Doradców Szkolnych i Zawodowych Rzeczypospolitej Polskiej, Narodowe Forum Doradztwa Kariery. Poziom centralny poradnictwa zawodowego w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej obejmuje Departament Rynku Pracy. Na poziomie regionalnym funkcjonują w resorcie pracy Wojewódzkie Urzędy Pracy oraz Centra Informacji i Planowania Kariery Zawodowej. Poziom lokalny obejmuje Powiatowe Urzędy Pracy oraz Kluby Pracy. W ramach rządowych programów aktywizacji zawodowej absolwentów powstały itp.: Gminne Centra Informacji, Akademickie Biura Karier, Mobilne Centra Informacji Zawodowej OHP. Przede wszystkim poradnictwo zawodowe powinno opierać się na działalności profesjonalnych doradców, którzy mają formalne wykształcenie i są do pełnienia tej funkcji przygotowani. W rzeczywistości poradnictwo uprawiane jest nie tylko przez wymienione powyżej podmioty, ale także w codzienności przez: Internet, media, rodzinę, znajomych, grupę rówieśniczą etc. Oraz inne osoby, które nieprofesjonalnie zajmują się doradztwem.

Tworzone informacje zawodoznawcze dedykowane są dla uczniów szkół ponadpodstawowych oraz osób dorosłych, a także pracującej z uczniami kadry dydaktycznej, która realizuje zadania z zakresu doradztwa zawodowego (szkoły i placówki systemu oświaty oraz ich

organy prowadzące). Dostępna w sieci informacja jest elementem zasobów multimedialnych, wspierających proces doradztwa zawodowego. Należy zaznaczyć, że bardzo często doradcami osób

wybierających nową ścieżkę rozwoju są członkowie najbliższej rodziny, przyjaciele, krewni, znajomi, a także osoby nieznane, poznane itp. w mediach społecznościowych.

Doradztwo zawodowe realizowane w ramach formalnego systemu edukacji, zgodnie z ustawą Prawo oświatowe, obejmuje:

- preorientację zawodową dla przedszkoli, oddziałów przedszkolnych w szkołach podstawowych i innych form wychowania przedszkolnego,
- orientację zawodową dla klas I-VI szkół podstawowych,
- zajęcia z zakresu doradztwa zawodowego dla klas VII i VIII szkół podstawowych oraz określonych szkół ponadpodstawowych.

Treści programowe z zakresu doradztwa zawodowego zostały opisane w rozporządzeniu w sprawie doradztwa zawodowego⁷⁸. Szkoły są zobowiązane przygotować program realizacji doradztwa zawodowego w danym roku szkolnym, z uwzględnieniem wewnątrzszkolnego systemu doradztwa zawodowego.

Oprócz doradztwa zawodowego realizowanego w ramach działalności szkół, w obszarze odpowiedzialności resortu edukacji znajdują się: poradnie psychologiczno-pedagogiczne, centra kształcenia zawodowego, centra kształcenia ustawicznego, centra kształcenia praktycznego, zakłady doskonalenia zawodowego, akademickie biura karier.

Z kolei poradnictwo zawodowe, realizowane przez instytucje rynku pracy podlegają regulacji ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy⁷⁹. Poradnictwo definiowane jest jako usługa rynku pracy, którą realizują powiatowe urzędy pracy oraz centra informacji i planowania kariery zawodowej działające przy wojewódzkich urzędach pracy. Usługa taka może być realizowana w formie kontaktu indywidualnego (bezpośredniego, telefonicznego lub online) lub grupowego, w formie warsztatów. Z poradnictwa mogą skorzystać zarówno osoby indywidualne zarejestrowane jako bezrobotne jak i niezarejestrowane a także pracodawcy i ich pracownicy. W ramach usługi poradnictwa można otrzymać pomoc w zakresie:

- wyboru lub zmiany zawodu,
- zaplanowania kariery zawodowej,

⁷⁸ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 12 lutego 2019 r. w sprawie doradztwa zawodowego (Dz.U. 2019 Poz. 325).

⁷⁹ Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 690)

- uzupełnienia kwalifikacji zawodowych,
- określenia swoich kompetencji i zainteresowań,
- zaplanowania rozwoju zawodowego⁸⁰.

Obok powiatowych urzędów pracy oraz centrów informacji i planowania kariery, usługę poradnictwa zawodowego można otrzymać w ramach działalności itp. Ochotniczych Hufców Pracy, Młodzieżowych Centrów Kariery, Młodzieżowych Biur Kariery, Ośrodków Pomocy Społecznej.

Rozporządzenie⁸¹ określa realizację doradztwa zawodowego:

- w przedszkolach, oddziałach przedszkolnych w szkołach podstawowych i innych formach wychowania przedszkolnego na zajęciach edukacyjnych wychowania przedszkolnego prowadzonych zgodnie z przyjętymi programami wychowania przedszkolnego;
- w klasach I–VI szkół podstawowych na obowiązkowych zajęciach edukacyjnych z zakresu kształcenia ogólnego,
- w klasach VII i VIII szkół podstawowych oraz w szkołach ponadpodstawowych, na obowiązkowych zajęciach edukacyjnych z zakresu kształcenia ogólnego, a w przypadku szkół prowadzących kształcenie zawodowe również na obowiązkowych zajęciach edukacyjnych z zakresu kształcenia w zawodzie, a także w szkołach specjalnych przysposabiających do pracy – na obowiązkowych zajęciach edukacyjnych;
- w klasach VII i VIII szkół podstawowych, w branżowych szkołach I stopnia, liceach ogólnokształcących i technikach, z wyjątkiem szkół dla dorosłych, na zajęciach z zakresu doradztwa zawodowego, w szkołach podstawowych i szkołach ponadpodstawowych, na zajęciach związanych z wyborem kierunku kształcenia i zawodu prowadzonych w ramach pomocy psychologiczno-pedagogicznej;
- w szkołach podstawowych i szkołach ponadpodstawowych, z wyjątkiem branżowych szkół II stopnia, szkół specjalnych przysposabiających do pracy, szkół policealnych i szkół dla dorosłych, na zajęciach z nauczycielem wychowawcą opiekującym się oddziałem;

⁸⁰ Wortal publicznych służb zatrudnienia, <https://psz.praca.gov.pl/dla-bezrobotnych-i-poszukujacych-pracy/poradnictwo-zawodowe> [dostęp: 14.11.2022].

⁸¹ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 12 lutego 2019 r. w sprawie doradztwa zawodowego (Dz.U.2019 poz. 325).

- w przedszkolach, oddziałach przedszkolnych w szkołach podstawowych i innych formach wychowania przedszkolnego, szkołach podstawowych i szkołach ponadpodstawowych z wyjątkiem branżowych szkół II stopnia, szkół policealnych i szkół dla dorosłych, w ramach wizyt zawodoznawczych mających na celu poznanie przez dzieci i uczniów środowiska pracy w wybranych zawodach, organizowanych u pracodawców, w szkołach prowadzących kształcenie zawodowe lub w placówkach i centrach, o których mowa w itp. 2 pkt 4 ustawy⁸².

4.2.4. Stan systemu Poradnictwa zawodowego na Dolnym Śląsku

a) Doradztwo zawodowe w placówkach oświatowych

Zgodnie z Itp. 109. Pkt 1. Ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe (tekst jedn. Dz. U. z 2018 r. poz. 996 z późn zm.) jedną z podstawowych form działalności dydaktyczno-wychowawczej szkół realizujących kształcenie zawodowe jest prowadzenie zajęć z zakresu doradztwa zawodowego. W odpowiedni sposób realizowane doradztwo zawodowe stanowi istotne wsparcie świadomych wyborów młodzieży i wzmacnia zjawisko „pozytywnego wyboru” szkoły zawodowej. Wyniki ogólnopolskiego badania dyrektorów szkół zawodowych, pokazują, iż obszar doradztwa zawodowego na poziomie kształcenia zawodowego w Polsce jest problematyczny. Podkreślano przede wszystkim, iż brakuje skutecznego, systemowego funkcjonowania doradztwa zawodowego oraz właściwej diagnostyki predyspozycji zawodowych. Brak rozwiązań w tej kwestii generuje wiele niekorzystnych zjawisk, takich jak: niska świadomość zawodowa uczniów (i rodziców), błędne decyzje / wybory kierunku kształcenia brak umiejętności poruszania się młodzieży (i w konsekwencji absolwentów) po rynku pracy. W ramach badania wykazano, że doradztwo zawodowe uczniom zapewnia większość, bo dwie trzecie szkół zawodowych. Połowa z badanych szkół realizuje to zadanie we współpracy z zewnętrznymi podmiotami. Natomiast co trzecia ankietowana szkoła samodzielnie zatrudnia specjalistów. Niepokojącym faktem, jaki zidentyfikowano na podstawie wyników badania⁸³ wśród uczniów szkół zawodowych, jest ich brak świadomości na temat możliwości skorzystania z doradztwa zawodowego w szkole. Tylko co trzeci

⁸² Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 12 lutego 2019 r. w sprawie doradztwa zawodowego (Dz.U.2019 poz. 325).

⁸³ Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce, KOWEŻiU, http://biblioteka-krk.ibe.edu.pl/opac_css/doc_num.php?explnum_id=104

ankietowany uczeń przyznał, że szkoła daje możliwość korzystania z pomocy doradcy zawodowego, a niespełna jedna czwarta kiedykolwiek osobiście, indywidualnie lub zespołowo, z tego korzystała.

Dodatkowo w ramach zrealizowanego badania wśród dolnośląskich szkół prowadzących kształcenie zawodowe poruszono problematykę doradztwa zawodowego. Wśród 164 szkół biorących udział w badaniu 64,6% placówek posiada własnego doradcę zatrudnionego na etacie, w 18,9% szkół doradztwo realizuje nauczyciel/pedagog posiadający odpowiednie kwalifikacje. Ponadto 10,4% ankietowanych szkół korzysta z pomocy doradcy zawodowego zatrudnionego w Publicznych Służbach Zatrudnienia⁸⁴.

b) Powiatowe Urzędy Pracy

Poradnictwo zawodowe realizowane również przez powiatowe urzędy pracy (PUP). Jest ono usługą rynku pracy i polega na udzielaniu pomocy przez pracownika urzędu pracy w rozwiązywaniu problemów zawodowych osób zgłaszających się po taką pomoc. Może być ona świadczona w formie grupowych warsztatów lub indywidualnego bezpośredniego albo telefonicznego (lub internetowego) kontaktu urzędnika z klientem. Z usługi tej w pełnym zakresie mogą skorzystać osoby zarejestrowane w powiatowym urzędzie pracy, osoby niezarejestrowane mają prawo do węższego zakresu wsparcia. Zakres wsparcia obejmuje wybór lub zmianę zawodu, planowania dalszej kariery zawodowej, uzupełnienia kwalifikacji zawodowych, a także szerzej rozumianego planowania własnego rozwoju zawodowego.

Podstawową metodą stosowaną przez doradców jest rozmowa, która umożliwia doradcy uzyskanie niezbędnych informacji o sytuacji klienta, przebiegu jego drogi edukacyjnej i zawodowej, zainteresowaniach i oczekiwaniach związanych z wyborem kierunku kształcenia lub zawodu, zmiany kwalifikacji, zmiany miejsca pracy, podjęcia pracy itp. Rozmowa jest punktem wyjścia do wspólnego określenia planu dalszego działania. Celem porady indywidualnej – rozmowy doradczej – jest udzielenie pomocy i wsparcia osobie, która znalazła się w trudnej sytuacji zawodowej, czy to związanej z wyborem zawodu czy też związanej z poszukiwaniem zatrudnienia. Z kolei podczas porad grupowych uczestnicy nabywają umiejętności niezbędne w procesie poszukiwania pracy⁸⁵.

⁸⁴Raport Współpraca szkolnictwa zawodowego z przedsiębiorcami w województwie dolnośląskim, http://www.dwup.pl/asset/images/files/Edukacja%20i%20praca/RAPORT_KO%C5%83COWY_v6.pdf [dostęp: 14.10.2022].

⁸⁵Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy, http://www.ciipkz.dwup.pl/strona-145-informacja_zawodowa.html, [dostęp: 14.10.2022].

Każdy PUP jest obowiązany prowadzić statystyki dotyczące udzielanej pomocy i udostępniać je zainteresowanym. Obecnie większość statystyk prowadzonych przez PUP y można odnaleźć na ich stronach internetowych.

W województwie dolnośląskim funkcjonuje 26 powiatowych urzędów pracy oraz jeden Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy.

c) Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy – Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej

Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy (DWUP) prowadzi poradnictwo zawodowe w ramach działalności czterech Centrów Informacji i Planowania Kariery Zawodowej (CIiPKZ). Centra zlokalizowane są w czterech miastach na prawach powiatu, które przed reformą administracyjną roku 1999 były stolicami województw wchodzących aktualnie w skład Dolnego Śląska, czyli w Jeleniej Górze, Legnicy, Wałbrzychu i Wrocławiu. Najstarsze Centrum mieści się we Wrocławiu – istnieje od kwietnia 1997r. Pozostałe Centra w Jeleniej Górze, Legnicy i Wałbrzychu powstały we wrześniu

1999r. Centra Informacji i Planowania Kariery Zawodowej realizują swoje zadania na podstawie ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2013r., poz. 674, z późniejszymi zmianami)⁸⁶.

Każde Centrum dysponuje informacjami zawodowymi o:

- zawodach i specjalnościach, w tym o zadaniach, czynnościach zawodowych i wymaganiach psychofizycznych oraz szansach zatrudnienia w poszczególnych zawodach i specjalnościach rynku pracy, w tym o pracodawcach i profilach prowadzonej przez nich działalności,
- zakresie i formach działania instytucji publicznych i niepublicznych, które mogą być przydatne w rozwiązywaniu problemów zawodowych lub w poszukiwaniu pracy
- szkołach i instytucjach szkoleniowych,
- stowarzyszeniach zawodowych i formach ich działania,
- metodach i sposobach poszukiwania pracy w kraju i za granicą, w tym przez sieć EURES,
- sposobach i metodach rekrutacji oraz prowadzenia rozmów kwalifikacyjnych wzorach dokumentów aplikacyjnych,

⁸⁶ Portal Pomocy Postpenitencjarnej, <https://www.codalej.info/listings/dolnoslask-wojewodzki-urzad-pracy/>, [dostęp: 14.10.2022].

- stronach internetowych, na których znajdują się informacje przydatne w rozwiązywaniu problemów zawodowych lub w poszukiwaniu pracy warunkach świadczenia pracy,
- warunkach podejmowania działalności gospodarczej, w tym o przepisach prawnych, procedurach postępowania i wzorach dokumentów,
- instytucjach i organizacjach, które mogą wspierać indywidualne działania związane z rozwiązywaniem problemów zawodowych, poszukiwaniem pracy lub podejmowaniem działalności gospodarczej,
- projektach, o których mowa w itp. 2 ust. 1 pkt 26a ustawy, w ramach których można uzyskać pomoc w zakresie poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej oraz pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy⁸⁷.

Poradnictwo zawodowe to proces, w którym doradca zawodowy wspiera klienta w osiągnięciu lepszego zrozumienia siebie samego w odniesieniu do środowiska pracy, aby umożliwić mu wybór lub zmianę zatrudnienia lub też osiągnięcie właściwego przystosowania zawodowego, czyli dopasowania wymagań środowiska pracy do cech osobowych klienta, jego uzdolnień i umiejętności.

Doradca zawodowy pomaga przy poszukiwaniu pracy w kraju jak i za granicą, stworzeniu własnego konta internetowego oraz przesłaniu dokumentów aplikacyjnych na wybraną ofertę pracy.

W roku 2021 udzielono 1 378 porad indywidualnych w ramach świadczenia poradnictwa zawodowego. Udzielono ponad 14 000 indywidualnych porad zawodowych. Liczbę poszczególnych udzielonych usług zawiera tabela poniżej:

usługa dolnośląskich Centrów Informacji i Planowania Kariery Zawodowej	liczba osób, którym udzielono
Porada indywidualna	1.378
Porada grupowa	2.055
Indywidualna informacja zawodowa	14.646
Grupowa informacja zawodowa	5.401
Indywidualny rozwój zawodowy	22
Szkolenia organizowane przez centra Kariery DWUP	427

⁸⁷ Strona internetowa Dolnośląskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy; <http://www.ciipkz.dwup.pl/portal/strona/pid/145.html> [dostęp: 07.11.2022].

Tabela: Usługi dolnośląskich Centrów Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w 2021 r. w liczbach Źródło: Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy ⁸⁸

Pośród klientów Centrów przeważały osoby zakwalifikowane do kategorii “inne”, tj. pracujący, poszukujący pracy, itp. (5 445 osób), ale znaczną część stanowiła pełnoletnia młodzież wchodząca na rynek pracy (3 921 osób), osoby bezrobotne (500 osób) oraz studenci (263 osoby).

W ramach współpracy ze szkołami i uczelniami przeprowadzono szereg webinarów, udzielano grupowych informacji zawodowych, porad, badań testowych, konsultacji indywidualnych z których skorzystało 3 921 pełnoletnich uczniów z 54 dolnośląskich szkół oraz 263 – studentów z 6 uczelni.

Wyzwania związane z przeciwdziałaniem skutkom pandemii covid19 objęły także działania podejmowane na rzecz ochrony miejsc pracy w ramach tzw. tarczy antykryzysowej. W ramach informowania o procedurach wnioskowania o dofinansowanie pracowników wpłynęło 10 924 wnioski, z których zweryfikowano 3 426⁸⁹.

Omawiając realizację poradnictwa zawodowego przez CliPKZ działające w ramach DWUP warto wspomnieć, iż poradnictwo realizowane jest tu wielowymiarowo. W ramach poradnictwa realizowanego przez CliPKZ na bazie uwarunkowań ustawowych tworzone są pojedyncze działania oraz kompleksowe programy ukierunkowane na rozwiązywanie konkretnych problemów lub

dedykowane określonym grupom odbiorców. Poradnictwo to często kompensuje braki uczestników procesu doradczego, którzy albo nigdy nie mieli szansy skorzystać ze wsparcia profesjonalnego doradcy lub korzystali z niego w niewielkim zakresie. Poradnictwo zawodowe skupia się na indywidualnym wsparciu jednostki, która może wymagać kompleksowego podejścia, począwszy od pełnej diagnozy potencjału, poprzez tworzenie ścieżek karier czy udzielania informacji zawodowych. Poradnictwo zawodowe skupione jest w CliPKZ na jednostce i jej potrzebach oraz wzmacnianiu sprawczości i świadomego kreowania własnej ścieżki całonocowego uczenia się, zgodnego z posiadanym potencjałem oraz wyzwaniami współczesności. Proces doradczy realizowany w centrach to także działalność skupiona na rozwoju zawodowym pracowników oraz działalności edukacyjnej i wspierającej szkolnych doradców zawodowych z którymi utrzymywana jest stała współpraca. Bogaty warsztat pracy doradców zawodowych, świadomych potrzeby ciągłego rozwoju

⁸⁸ Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy, <http://www.ciipkz.dwup.pl/strona-438-2021.html>, [dostęp: 11.10.2022].

⁸⁹ Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy, <http://www.ciipkz.dwup.pl/strona-438-2021.html>, [dostęp: 11.10.2022].

stanowi wsparcie, z którego często korzystają zarówno klienci indywidualni, jak i współpracujące z ~~Centrami~~ CliPKZ szkoły, uczelnie, czy inni partnerzy.

d) Dolnośląska Wojewódzka Komenda Ochotniczych Hufców Pracy

Ochotnicze Hufce Pracy (OHP) są nadzorowaną przez Ministra Rodziny i Polityki Społecznej państwową jednostką budżetową. Ich głównym celem jest realizacja zadań państwa w zakresie zatrudnienia oraz przeciwdziałania marginalizacji i wykluczeniu społecznemu młodzieży, a także zadania w zakresie jej kształcenia i wychowania.

Dolnośląska Wojewódzka Komenda Ochotniczych Hufców Pracy we Wrocławiu jest jednostką organizacyjną OHP utworzoną dla realizacji zadań na obszarze województwa dolnośląskiego, w ramach której funkcjonują:

- Ośrodki Szkolenia i Wychowania OHP – ośrodki posiadają bazę lokalową, zapewniając uczestnikom całodobową opiekę wychowawczą i socjalną;
- Hufce Pracy – celem działalności jest stwarzanie młodzieży warunków do prawidłowego rozwoju społecznego i zawodowego – w tym szczególne działania skierowane są do młodzieży defaworyzowanej, dla której wsparcie polega na budowaniu systemu pomocy dla grup najsłabszych, organizowaniu i wspieraniu form wychodzenia z ubóstwa, bezrobocia i patologii społecznych;
- Młodzieżowe Biura Pracy – funkcjonujące w obszarze działania CeiPM, realizują pośrednictwo pracy, krótkoterminowe zatrudnienie i wakacyjne formy aktywnego wypoczynku i pracy;
- Centra Edukacji i Pracy Młodzieży – koordynują realizację aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu oraz usług edukacyjnych;
- Mobilne Centra Informacji Zawodowej – funkcjonujące w obszarze działania CeiPM jako wyspecjalizowane jednostki w zakresie poradnictwa zawodowego dla młodzieży;
- Młodzieżowe Centra Kariery – funkcjonujące w obszarze działania CeiPM jako wyspecjalizowane jednostki w zakresie poradnictwa zawodowego dla młodzieży;

- Ośrodek Szkolenia Zawodowego⁹⁰ - realizują zadania w zakresie szkoleń i kursów przyuczających do zawodu⁹¹.



Rys. Struktura organizacyjna OHP w województwie dolnośląskim.

Na Dolnym Śląsku placówki hufców nie posiadające zakwaterowania zorganizowane są w różnych miejscowościach, w miejscu zamieszkania młodzieży. Uczestnicy hufców odbywają przygotowanie zawodowe w zakładach pracy, w tym w zakładach rzemieślniczych. Praktyczna nauka zawodu odbywa się w oparciu o zawarte umowy indywidualne o pracę w celu przygotowania

zawodowego i realizowana jest w ponad 35 zawodach. Po zakończeniu okresu szkolenia zawodowego część uczestników będzie miała możliwość podjęcia stałej pracy w zakładach, w których przyucza się lub uczy się zawodu. Młodociani objęci są także formami kształcenia kursowego realizowanego w ramach rzemieślniczej nauki zawodu⁹².

W województwie dolnośląskim funkcjonuje osiemnaście hufców pracy:

⁹⁰ Strona internetowa Biuletynu Informacji Publicznej Komendy Wojewódzkiej Ochotniczych Hufców Pracy we Wrocławiu; <http://dolnoslaska-bip.ohp.pl/public/> [dostęp: 8.11.2022].

⁹¹ Katolicki Uniwersytet Lubelski, https://pracownik.kul.pl/files/10244/public/System_por_zaw_w_Polsce.pdf, [dostęp: 11.10.2022].

⁹² Strona Internetowa OHP; <https://ohp.pl/nasze-jednostki/wojewodzkie-komendy-ohp/dolnoslaskie/jednostki/hufce-pracy> [dostęp: 8.11.2022].

hufce pracy	forma kształcenia	zawody
1-7 Hufiec Pracy Dzierżoniów	Branżowa Szkoła I Stopnia	fotograf; kucharz; fryzjer; sprzedawca; murarz-tylnik; monter sieci, instalacji i urządzeń sanitarnych; lakiernik; blacharz samochodowy; mechanik pojazdów samochodowych; elektryk; elektromechanik pojazdów samochodowych; cukiernik; piekarz; stolarz; mechanik – operator pojazdów i maszyn rolniczych, dekarz.
1-30 Hufiec Pracy Wałbrzych	Szkoła Podstawowa z klasami przysposabiającymi do pracy (VIII klasa), Szkoła Podstawowa dla Dorosłych (VII klasa), Rzemieślnicza Branżowa Szkoła I Stopnia.	kucharz; sprzedawca; lakiernik; mechanik pojazdów samochodowych; cukiernik; piekarz; ślusarz, operator urządzeń przemysłu ceramicznego; blacharz.
1-33 Hufiec Pracy Bielawa	Szkoła Podstawowa z klasami przysposabiającymi do pracy (VII, VIII klasa), Branżowa Szkoła I Stopnia	kucharz; fryzjer; sprzedawca; monter sieci, instalacji i urządzeń sanitarnych; mechanik pojazdów samochodowych; operator obrabiarek skrawających
1-34 Hufiec Pracy Ziębice	Branżowa Szkoła I Stopnia	kucharz; fryzjer; sprzedawca; kamieniarz; murarz-tylnik; monter sieci, instalacji i urządzeń sanitarnych; mechanik pojazdów samochodowych; elektryk; elektromechanik; cukiernik; piekarz; operator urządzeń skrawających; rolnik.
1-38 Hufiec Pracy Nowa Ruda	Branżowa Szkoła I Stopnia.	kucharz; fryzjer; sprzedawca; murarz-tylnik; mechanik pojazdów samochodowych; blacharz samochodowy; cukiernik; piekarz; stolarz.
1-40 Hufiec Pracy Świdnica	Szkoła Podstawowa z klasami przysposabiającymi do pracy (VII, VIII klasa), Branżowa Szkoła I Stopnia.	kucharz; sprzedawca; fryzjer; monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie; mechanik pojazdów samochodowych; cukiernik; piekarz; tapicer; elektromechanik pojazdów samochodowych.
1-1 Hufiec Pracy Legnica	Branżowa Szkoła I Stopnia	fotograf; kucharz; fryzjer; sprzedawca; murarz-tylnik; lakiernik; mechanik pojazdów samochodowych; cukiernik; piekarz; stolarz; monter sieci, instalacji i urządzeń sanitarnych; elektryk.
1-2 Hufiec Pracy Góra	Branżowa Szkoła I Stopnia	kucharz; fryzjer; sprzedawca; murarz-tylnik; monter sieci, instalacji i urządzeń sanitarnych; lakiernik; ślusarz; mechanik pojazdów samochodowych; elektryk; piekarz; stolarz; mechanik-operator pojazdów i maszyn rolniczych; blacharz samochodowy
1-13 Hufiec Pracy Przemków	Branżowa Szkoła I Stopnia	kucharz; fryzjer; sprzedawca; murarz-tylnik; operator obrabiarek skrawających; ślusarz; mechanik pojazdów samochodowych; elektryk; monter mechatroniki; cukiernik; piekarz
1-21 Hufiec Pracy Jawor	Branżowa Szkoła I Stopnia	kucharz; sprzedawca; murarz-tylnik; mechanik pojazdów samochodowych; stolarz, pracownik pomocniczy obsługi hotelowej
1-23 Hufiec Pracy Polkowice	Branżowa Szkoła I Stopnia	kucharz; sprzedawca; fryzjer; monter sieci instalacji i urządzeń sanitarnych; lakiernik; operator obrabiarek skrawających; mechanik pojazdów samochodowych; elektryk; cukiernik; piekarz.
1-3 Hufiec Pracy Bolesławiec	Szkoła Podstawowa z klasami przysposabiającymi do pracy (VII, VIII klasa), Branżowa Szkoła I Stopnia, Rzemieślnicza Nauka Zawodu (w Bolesławcu).	kucharz; fryzjer; sprzedawca; murarz-tylnik; dekarz; monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie; monter sieci, instalacji i urządzeń sanitarnych; lakiernik; mechanik pojazdów samochodowych; elektryk; cukiernik; piekarz; stolarz.
1-6 Hufiec Pracy Jelenia Góra	Szkoła Podstawowa dla dorosłych (VII, VIII klasa), Rzemieślnicza Nauka Zawodu	kucharz; fryzjer; sprzedawca; rolnik; ogrodnik; kamieniarz; murarz-tylnik; lakiernik; blacharz samochodowy; mechanik pojazdów samochodowych; elektromechanik pojazdów samochodowych; cukiernik; piekarz; stolarz; monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie.
1-10 Hufiec Pracy Kamienna Góra	Branżowa Szkoła I Stopnia	kucharz; sprzedawca; fryzjer; murarz-tylnik; blacharz samochodowy; ślusarz; mechanik pojazdów samochodowych; elektryk; elektromechanik; piekarz; stolarz.
1-4 Hufiec Pracy Wołów	Branżowa Szkoła I Stopnia	kucharz; fryzjer; sprzedawca; betoniarz-zbrojarz; ślusarz; mechanik pojazdów samochodowych; elektryk; piekarz; stolarz; operator urządzeń przemysłu chemicznego; cukiernik.
1-47 Hufiec Pracy Wrocław	Szkoła Podstawowa dla dorosłych (VII, VIII klasa), Branżowa Szkoła I Stopnia, Rzemieślnicza Nauka Zawodu	kucharz; sprzedawca; fryzjer; lakiernik; mechanik pojazdów samochodowych; elektromechanik; piekarz; ślusarz.
1-48 Hufiec Pracy Trzebnica	Branżowa Szkoła I Stopnia	kucharz, sprzedawca, ogrodnik, ślusarz, wędliniarz, cukiernik, stolarz i inne.
1-63 Hufiec Pracy Strzelin	Szkoła Podstawowa z klasami przysposabiającymi do pracy (VII, VIII klasa), Branżowa Szkoła I Stopnia	kucharz, sprzedawca, ogrodnik, murarz-tylnik, mechanik pojazdów samochodowych, elektryk, cukiernik, piekarz, stolarz.

Tabela: Hufce Pracy w województwie dolnośląskim Źródło: opracowanie własne na podstawie danych dostępnych na stronach poszczególnych Hufców.

5. Identyfikowane problemy i wyzwania dla edukacji zawodowej

Myślenie strategiczne o rozwoju rynku szkolenia w zawodach w perspektywie zapotrzebowania ze strony rynku pracy stanowi element myślenia o całości rozwoju województwa i znajduje częściowe

odzwierciedlenie w szeregu już przyjętych rozwiązań. Elementem myślenia o adekwatnym kształceniu w zawodach są podejmowane próby analiz i badań kluczowych obszarów, które były realizowane na przestrzeni ostatnich lat. Podejmowane dotychczasowe inicjatywy mające na celu kształtowanie obszaru kształcenia i szkolenia zawodowego, zarówno z obszaru tworzenia strategii, jak również opracowywania diagnoz i analiz mogą stanowić wskazówki co do określenia podstawowych wyzwań i tendencji rozwojowych dla województwa dolnośląskiego w obszarze kształcenia i szkolenia zawodowego.

W Strategii Rozwoju Województwa Dolnośląskiego 2030 kwestie dotyczące kształcenia zawodowego określono w jednym celu strategicznym i dwóch celach operacyjnych Strategii. Cel strategiczny 3 „Wzmocnienie regionalnego kapitału ludzkiego i społecznego” w ramach którego określono dwa cele operacyjne kluczowe dla obszaru edukacji zawodowej: 3.3 Doskonalenie regionalnego i lokalnych rynków pracy oraz cel operacyjny 3.4 Poprawa efektywności kształcenia. Pośród przedsięwzięć strategicznych pierwszego wskazanego celu operacyjnego wylistowano: kształtowanie i rozwój usług edukacyjnych i społecznych ukierunkowanych na wzmocnienie rynków pracy (3.3.1) oraz wspieranie i pobudzanie aktywności zawodowej mieszkańców regionu (3.3.2). W ramach poprawy efektywności kształcenia wskazano na wsparcie innowacyjnych metod kształcenia (3.4.1), działania na rzecz podniesienia jakości oraz atrakcyjności szkolnictwa zawodowego (3.4.2.), rozwój systemu wspierania uczniów z dysfunkcjami i z niepełnosprawnościami (3.4.3.), wspieranie działań na rzecz rozwoju umiejętności i postaw kreatywnych i przedsiębiorczych ze szczególnym uwzględnieniem uczniów uzdolnionych (3.4.4.)⁹³.

W 2020 roku nastąpiła aktualizacja Regionalnej Strategii Innowacji dla Województwa Dolnośląskiego na lata 2011-2020 poprzez opracowanie „Dolnośląskiej Strategii Innowacji 2030” (DSI2030),

w której określono siedem Inteligentnych Specjalizacji Dolnego Śląska:

- Chemia i medycyna;
- Auto-Moto-Aero-Space;
- Surowce naturalne i wtórne;
- Maszyny i urządzenia;
- „Zielony ład” - specjalizacja horyzontalna;

⁹³ Por. Strategia Rozwoju Województwa Dolnośląskiego 2030, UMWD Wrocław, 2018, str. 52

- „Przemysł 4.0” - specjalizacja horyzontalna;
- „Życie wspomagane technologią” - specjalizacja horyzontalna.

Zapisy, cele i zadania DSI 2030 zostały określone w taki sposób, aby stanowiły rozwinięcie do poziomu operacyjno-wdrożeniowego zapisów SRWD 2030⁹⁴.

W roku 2019r. Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy przeprowadził badanie „Współpraca szkolnictwa zawodowego z przedsiębiorcami w województwie dolnośląskim” na temat współpracy szkolnictwa zawodowego z pracodawcami. Badanie oparte na wywiadach z przedstawicielami szkół zawodowych oraz przedsiębiorcami z różnych branż ujawniło wiele barier i problemów, utrudniających skuteczną współpracę. Główne wnioski z tego opracowania:

- Przedstawiciele dolnośląskich szkół zawodowych zauważają przede wszystkim trudności w obszarze finansowym i technologicznym – zwracają uwagę na lukę technologiczną pomiędzy biznesem i jednostkami sektora edukacji oraz problem niewystarczających gratyfikacji zachęcających biznes do kooperacji.
- Powszechne w opinii dolnośląskich szkół zawodowych są także bariery związane z postawą pracodawców związane z niskim poczuciem społecznej odpowiedzialności biznesu wśród pracodawców oraz niską świadomość i wiedzę nt. możliwych form współpracy.
- Pracodawcy podkreślali natomiast problem niskiej motywacji uczniów, brak rekompensaty kosztów poniesionych w związku ze współpracą oraz brak wyraźnych korzyści z podejmowanej kooperacji.

W wyniku badania powstały propozycje działań w celu poprawy współpracy. Zdaniem przedstawicieli szkół prowadzących kształcenie zawodowe warto zwiększyć intensywność następujących działań w zakresie inicjowania współpracy m.in.:

- organizowanie wydarzeń, konferencji, forów, spotkań branżowych promujących współpracę, edukowanie pracodawców i szkół nt. korzyści współpracy;
- działania w zakresie utrzymywania powiązań szkół zawodowych i pracodawców (upowszechnianie patronatu nad kierunkami kształcenia/klasami, realizowanie współpracy

⁹⁴ Por. Dolnośląska Strategia Innowacji
https://umwd.dolnyslask.pl/fileadmin/user_upload/Gospodarka/Aktualnosci/Dzial_Innowacji/DolnoslaskaStrategiaInnowacji2030przyj_przezZWdDn_05_01_2021.pdf, [Dostęp: 10.09.2022].

- w oparciu o długofalowe plany edukacyjne wypracowane wspólnie przez szkoły i pracodawców);
- koordynowanie wzajemnych potrzeb obu stron (stworzenie platformy komunikacji, włączenie szerokiego grona pracodawców w prace nad podstawami programowymi).

Analiza odpowiedzi pracodawców ujawniła, że oczekują oni przede wszystkim:

- dodatkowych gratyfikacji zachęcających do większego zaangażowania w proces kształcenia zawodowego,
 - wyznaczenia koordynatorów ds. współpracy z biznesem w szkołach,
 - większej aktywności szkół w zakresie inicjowania współpracy z sektorem przedsiębiorstw.
-

Drugim interesującym badaniem prowadzonym przez Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy jest „Działalność Agencji Zatrudnienia w województwie dolnośląskim”. W jego efekcie, stwierdzono, że wraz z postępującym rozwojem gospodarczym i związanym z tym ustaleniem się stopy bezrobocia na niskich poziomach liczba podmiotów świadczących usługi agencji zatrudnienia rośnie. Inną zauważalną zmianą jest napływ w ostatnich latach pracowników zza wschodniej granicy Polski, co, przy niesłabnącym popycie na siłę roboczą sprawiło, że zaczęły powstawać agencje prowadzone przez cudzoziemców.

Agencje zatrudnienia skupiają się przede wszystkim na poszukiwaniu pracowników kierowanych do prostych, niewymagających wysokich kwalifikacji prac w przemyśle czy usługach. Poszukiwane są również osoby wykonujące konkretne zawody, w dużej mierze uczone w szkołach zawodowych. Wykaz zawodów, jakich najczęściej dotyczyły oferty pracy w dolnośląskich agencjach zatrudnienia pokrywa się częściowo z wykazem zawodów deficytowych przewidzianych dla województwa dolnośląskiego.

Porównując zestawienia znajdziemy szereg podobieństw – kierowcy, różnego rodzaju robotnicy budowlani, ślusarze czy spawacze są tymi zawodami, w przypadku których najtrudniej jest znaleźć pracownika i te zawody pojawiają się w zestawieniach zawodów, których dotyczą usługi świadczone przez agencje zatrudnienia. Potwierdza to zapotrzebowanie na usługi agencji zatrudnienia ze strony firm, które samodzielnie nie są w stanie znaleźć pracowników, w odniesieniu do których obserwowane są na rynku pracy największe deficyty.

Przyczyny problemu w dostępie do kadry zawodowej są bardzo złożone, ale nie należy ich szukać jedynie w kwestiach dostępności szkół oferujących naukę konkretnych zawodów, co raczej niskiej popularności wykształcenia zawodowego na poziomie średnim. Powszechnie dostrzegalna jest

bowiem deprecjacja wartości wykształcenia zawodowego, co znajduje odzwierciedlenie w braku zainteresowania młodzieży podejmowaniem nauki w szkołach zawodowych.

Interesujące wnioski przyniosło również „Badanie przedsiębiorców z obszaru województwa dolnośląskiego dotyczące zapotrzebowania na pracowników w perspektywie średniookresowej, w tym m. in. wpływu rozwoju technologii na rynek pracy w najbliższej przyszłości i zatrudniania cudzoziemców”. Potwierdziło ono, że proces rekrutacji pracowników jest coraz trudniejszy. Przedsiębiorcy, bez względu na branżę i region, wskazują, że na rynku pracy brakuje odpowiednich pracowników (zarówno pod kątem kwalifikacji zawodowych jak i umiejętności interpersonalnych). Wyniki badania wskazują, że coraz większa liczba rekrutowanych pracowników to osoby zza granicy. W przypadku rekrutacji cudzoziemców pracodawcy częściej i chętniej korzystają z usług agencji pracy.

W zakresie potrzeb zatrudnieniowych przedsiębiorców badanie wskazało, że w województwie dolnośląskim poszukiwani są najczęściej: sprzedawcy, przedstawiciele handlowi, wszelkiego rodzaju kierowcy i operatorzy maszyn, magazynierzy, kucharze oraz pracownicy budowlani (murarz, dekarz, ślusarz). Pracodawcy poszukują najczęściej osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym, średnim, a dopiero później wyższym. Znaczny odsetek badanych wskazał też, że poszukuje pracowników, ale rodzaj wykształcenia nie jest kluczowym kryterium. Warto odnotować, że w mieście Wrocław i powiecie wrocławskim częściej, względem pozostałych powiatów, wskazywano na potrzebę zatrudnienia pracowników z dyplomem wyższej uczelni. Pracodawcy poszukują u pracowników nie tylko kwalifikacji zawodowych i doświadczenia. Oczekują od kandydatów odpowiedzialności, sumienności zaangażowania oraz chęci do nauki zdobywania nowych umiejętności. Blisko 30% badanych wskazało też, że planuje wdrożenie zmian technologicznych w swoich firmach. Ponad połowa badanych wskazuje też, że zmiany będą generowały konieczność zatrudniania specjalistów np. z zakresu obsługi nowych maszyn i oprogramowania, elektromechaniki, IT oraz automatyki.

Zdaniem pracodawców, absolwentom szkół i uczelni brakuje kwalifikacji wymaganych do pracy na danym stanowisku, brakuje wiedzy zawodowej, umiejętności praktycznych jak i odpowiedniego podejścia do pracy (zaangażowania, sumienności i dobrej organizacji czasu pracy).

Tendencje zmian w obszarze rynku pracy próbowało uchwycić badanie „Możliwości zastosowania pracy zdalnej w przedsiębiorstwach i instytucjach publicznych”. W różnych badaniach i analizach związanych z rynkiem pracy od lat obserwować można trend wskazujący na rosnącą popularność pracy zdalnej w polskich przedsiębiorstwach. Jej istotną rolę w funkcjonowaniu biznesu doceniały kiedyś tylko innowacyjne, małe firmy, obecnie formułę pracy zdalnej wykorzystuje

większość przedsiębiorców. Zastosowanie pracy zdalnej w większości przedsiębiorstw oraz w administracji publicznej wymusiła pandemia koronawirusa. Pracodawcy również widzą wiele zalet takiej pracy. Dlatego zaproponowano nowe przepisy dotyczące pracy zdalnej. Mają one zastąpić obecne, związane z telepracą, i spowodować, że zmieni się Kodeks pracy w tym zakresie.

Wobec prowadzonych analiz na potrzeby Dolnośląskiego Wojewódzkiego Rynku Pracy rysują się dwa podstawowe wyzwania stawiane przed obszarem kształcenia i szkolenia zawodowego:

1. Dopasowanie systemu kształcenia i szkolenia zawodowego do potrzeb rynku pracy – szkolnictwo zawodowe jest w niewystarczający sposób powiązane z regionalnymi specjalizacjami i lokalnymi przedsiębiorcami. Brakuje przepływu informacji oraz dostatecznej współpracy pomiędzy instytucjami systemu edukacji oraz pracodawcami oraz występuje niedopasowanie systemów edukacji i kształcenia do potrzeb rynku pracy.

2. Poprawa współpracy pomiędzy szkolnictwem zawodowym a pracodawcami, w szczególności:

- tworzenie stałych powiązań: szkoły zawodowe – pracodawcy i organizacje pracodawców,
- lepsze ukierunkowanie działań edukacyjnych i szkoleniowych na potrzeby zatrudnieniowe pracodawców,
- w odpowiedzi na zapotrzebowanie szkół/uczniów, pozyskanie pracodawców chętnych do przyjęcia uczniów na praktyki/staże,
- skoordynowanie potrzeb szkół/uczniów z potrzebami i możliwościami pracodawców,
- powiązanie szkolnictwa zawodowego z regionalnymi specjalizacjami i lokalnymi przedsiębiorcami,
- promowanie sieci współpracy szkół zawodowych z lokalnymi przedsiębiorstwami w rozwoju dostosowanych do potrzeb kierunków kształcenia.

Wskazane byłyby następujące działania:

- wzmocnienie zachęt dla instytucji edukacyjnych w celu elastycznego dostosowania ich oferty do potrzeb gospodarki i rynku pracy;
- zwiększenie zaangażowania lokalnych interesariuszy w rozwój oferty kształcenia i szkolenia zawodowego;
- zwiększanie sprawności reagowania systemu edukacji na potrzeby gospodarki i rynku pracy (zmiana profilu szkoły, przekwalifikowanie nauczycieli, dostosowywanie ich umiejętności);
- wzmocnienie działań mających na celu lepszą koordynację kierunków kształcenia i szkolenia z potrzebami zatrudnieniowymi pracodawców;
- zwiększenie atrakcyjności kształcenia zawodowego poprzez bieżące dostosowywanie kierunków kształcenia do potrzeb rynku pracy, w tym zawodów przyszłości i tendencji proekologicznych;
- podniesienie rangi znaczenia kompetencji cyfrowych oraz kompetencji miękkich ułatwiających funkcjonowanie w warunkach zmiennego rynku pracy (elastyczność, gotowość do zmian, otwartość);
- zwiększenie roli doradców zawodowych jako towarzyszy w procesie całościowego rozwoju zawodowego;
- zwiększenie działań na rzecz promocji szkolnictwa zawodowego, podniesienia jego jakości oraz atrakcyjności.

W Zintegrowanej Strategii Umiejętności (ZSU) w Priorytecie 3 znalazły się zapisy podkreślające znaczenie powiązań między przedsiębiorstwami a szkolnictwem zawodowym. Zaangażowanie ze strony sektora prywatnego jest niezbędne, by zapewnić rozwój umiejętności odpowiadający na zapotrzebowanie pracodawców. Wymaga to:

- udziału pracodawców w projektowaniu i wdrażaniu programów szkoleniowych,
- aktywnej współpracy z dostawcami usług edukacyjnych i szkoleniowych,
- zwiększenia wysiłków na rzecz kreowania form uczenia się praktycznego w środowisku pracy,
- zapewnienie dostępności i adekwatności szkolenia w miejscu pracy.

Włączenie pracodawców w te działania jest ważne także z tego względu, że głównymi czynnikami motywującymi do podjęcia aktywności edukacyjnej osób dorosłych są wymagania i oczekiwania związane z charakterem pracy i rolą zawodową. Pracodawcy odgrywają zatem ważną

rolę w aktywizacji osób dorosłych, także grup niedostatecznie reprezentowanych w kształceniu po zakończeniu edukacji szkolnej. Koniecznością staje się również budowanie środowiska pracy, w którym uczenie się jest rozumiane jako stały i ciągły proces, a nie działanie epizodyczne. Sprzyjanie rozwojowi indywidualnemu i zespołowemu pracowników, inwestowanie w wysokiej jakości ukierunkowane szkolenia, a zwłaszcza umożliwianie praktykowania uczenia się w toku normalnej pracy i staży, stwarza lepsze możliwości uczenia się odpowiadające potrzebom rynku pracy. Może w tym pomóc wzmocnienie powiązań między przedsiębiorstwami a szkolnictwem zawodowym, wyższym i instytucjami badawczymi. Jest to istotne przede wszystkim dla stosunkowo nieproduktywnych mikroprzedsiębiorstw działających w dojrzałych sektorach oraz dla małych

i średnich przedsiębiorstw (MŚP) z bardziej innowacyjnych i szybciej rozwijających się sektorów gospodarki, dla których niedobory umiejętności są szczególnym problemem.

Główne rekomendowane kierunki działania:

1. Rozwijanie mechanizmów wzmacniających współpracę instytucji edukacyjnych oraz badawczych z pracodawcami i organizacjami zrzeszających pracodawców.
2. Promowanie, rozwijanie i uznawanie form uczenia się przez praktykę, zwłaszcza zorganizowanych w miejscu pracy.
3. Zaprojektowanie i wdrażanie systemu zachęcania pracodawców do współpracy w zakresie rozwijania umiejętności.

6. Podsumowanie

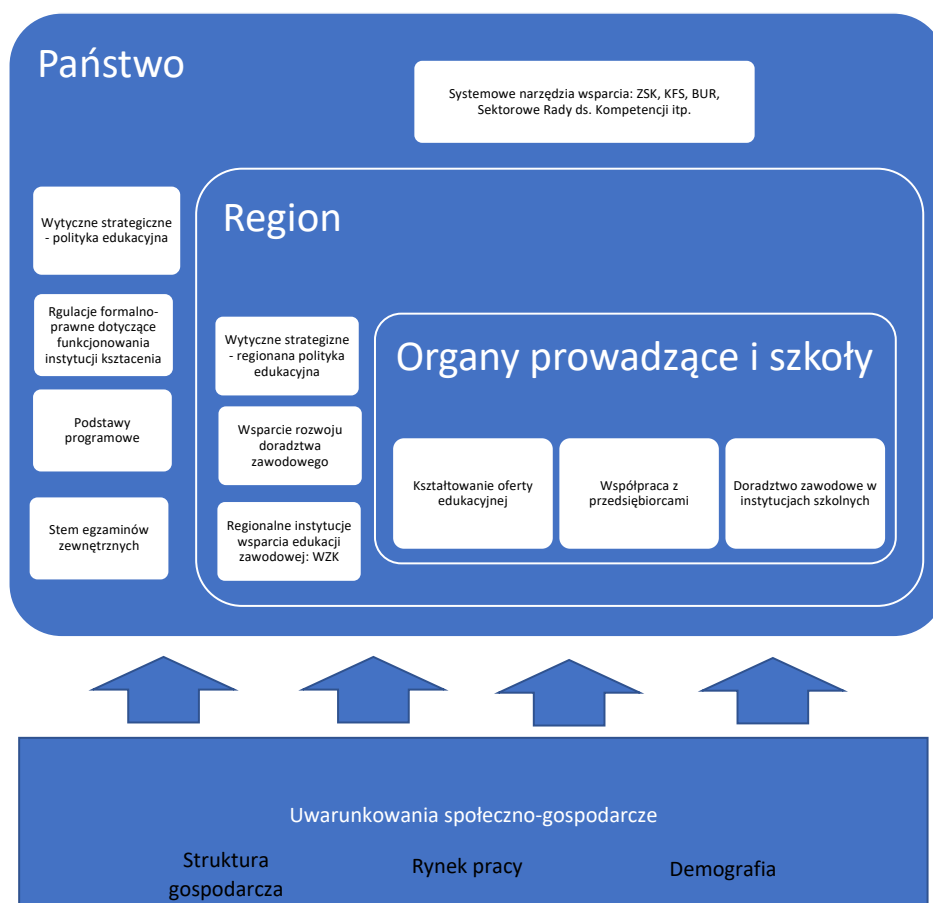
Uwarunkowanie obszaru kształcenia i szkolenia zawodowego w regionie zależy nie tylko od wewnętrznej specyfiki regionu, ale zależy również od uwarunkowań krajowych i międzynarodowych. Do tych szerokich, krajowych uwarunkowań można zaliczyć wszystkie strategie i przyjęte polityki międzynarodowe wraz z formalno-prawnymi regulacjami przyjętymi w ramach polityki edukacyjnej. Istotne są również narzędzia, które są wykorzystywane w ramach realizacji przyjętej polityki edukacyjnej w zakresie kształcenia umiejętności i uczenia się przez całe

życie. Szczególnie istotne są założenia Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji, które bezpośrednio mają wpływ na zakres umiejętności kształconych w szkołach, a także na kształtowanie oferty kursów (np. kwalifikacyjnych i umiejętności zawodowych, szkół policealnych), które pozwalają na budowanie świadomej ścieżki rozwoju zawodowego już po zakończeniu formalnego szkolenia. W odniesieniu do uwarunkowań krajowych nie można pominąć treści kształconych w ramach zawodów, skupionych w ramach podstaw programowych jak również odpowiadającego tym treściom systemu egzaminów zewnętrznych.

Uwarunkowania regionu wynikają więc z tych makrozałożeń, ale również ze specyfiki samego regionu wynikającej z jego systemu społeczno-gospodarczego i możliwości rozwoju poszczególnych branż. Regionalna polityka edukacyjna, jest powiązana z systemem doradztwa zawodowego jak również z mechanizmami dostępnymi dla rozwoju założeń regionalnych

w odniesieniu do rozwiązań krajowych (np. WZK). Regionalna polityka edukacyjna ma z kolei wpływ na kształtowanie lokalnej oferty kształcenia na poziomie organów prowadzących, które z kolei uwzględniają lokalną możliwość współpracy z pracodawcami jak również lokalny kontekst społeczno-gospodarczy, uwarunkowania infrastrukturalne i geopolityczne. Mnogość czynników mających wpływ na ostateczne rozwiązania w zakresie kształtowania polityki kształcenia i szkolenia przez całe życie wymaga odpowiedniego namysłu i rzetelnych strategicznych rozwiązań konsultowanych z interesariuszami mającymi kluczowy wpływ na rozwój regionu.

Systemowe uwarunkowania VET



Rysunek: Systemowe uwarunkowania VET Źródło: Opracowanie własne.

ZAŁĄCZNIKI

Załącznik 1.

Kluczowe akty prawne regulujące obszar VET w Polsce:

- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320)
- Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (Dz.U. 2021 poz. 1762)
- Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz.U. z 2021 r. poz. 1915)

- Ustawa z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji (Dz. U. z 2020 r. poz. 226).
- Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe (Dz.U. z 2021 r. poz. 1082)
- Ustawa z dnia 22 listopada 2018 r. o zmianie ustawy – Prawo oświatowe, ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2018 r. poz. 2245)
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 25 sierpnia 2017 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie szczegółowych zasad działania publicznych poradni psychologiczno-pedagogicznych, w tym publicznych poradni specjalistycznych (Dz.U. 2017 poz. 1647)
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 28 lutego 2019 r. w sprawie szczegółowej organizacji publicznych szkół i publicznych przedszkoli (Dz.U. 2019 poz. 502)
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 2 lipca 2019 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie wykazu zajęć prowadzonych bezpośrednio z uczniami lub wychowankami albo na ich rzecz przez nauczycieli poradni psychologiczno-pedagogicznych oraz nauczycieli: pedagogów, psychologów, logopedów, terapeutów pedagogicznych i doradców zawodowych (Dz.U. 2019 poz. 1322)
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 13 lutego 2019 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie zasad organizacji i udzielania pomocy psychologiczno-pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach (Dz.U. 2019 poz. 323)
- Rozporządzenie Ministra Edukacji i Nauki z dnia 13 sierpnia 2021 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie podstawy programowej wychowania przedszkolnego oraz podstawy programowej kształcenia ogólnego dla szkoły podstawowej, w tym dla uczniów z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu umiarkowanym lub znacznym, kształcenia ogólnego dla branżowej szkoły I stopnia, kształcenia ogólnego dla szkoły specjalnej przysposabiającej do pracy oraz kształcenia ogólnego dla szkoły policealnej (Dz.U. 2021 poz. 1533)
-
-
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej dnia 12 lutego 2019 r. w sprawie doradztwa zawodowego (Dz.U. z 2019 r. poz. 325)
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 22 lutego 2019 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz.U. z 2019 poz. 391)

- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 19 marca 2019 r. w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych (Dz.U. z 2019 r. poz. 652)
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 29 marca 2019 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz.U. 2019 poz. 644)
- Rozporządzenie Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 8 kwietnia 2019 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa artystycznego (Dz.U. z 2019 r. poz. 717)
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 2 lipca 2019 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie wykazu zajęć prowadzonych bezpośrednio z uczniami lub wychowankami albo na ich rzecz przez nauczycieli poradni psychologiczno-pedagogicznych oraz nauczycieli: pedagogów, psychologów, logopedów, terapeutów pedagogicznych i doradców zawodowych (Dz.U. 2019 poz. 1322)
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 26 lipca 2019 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych (Dz.U. 2019 poz. 1533)
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 31 lipca 2019 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (Dz.U. 2019 poz. 1536)
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 31 lipca 2019 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach (Dz.U. 2019 poz. 1539)
- Rozporządzenie Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 14 sierpnia 2019 r. w sprawie podstaw programowych kształcenia w zawodach szkolnictwa artystycznego (Dz.U. 2019 poz. 1637)
- Obwieszczenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 9 lipca 2020 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej w sprawie warunków organizowania kształcenia, wychowania i opieki dla dzieci i młodzieży niepełnosprawnych, niedostosowanych społecznie i zagrożonych niedostosowaniem społecznym (Dz.U. 2020 poz. 1309)
-
-
-

- Rozporządzenie Ministra Edukacji i Nauki z dnia 26 stycznia 2022 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie ogólnych celów i zadań kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego (Dz.U. 2022 poz. 204)
 - Obwieszczenie Ministra Edukacji i Nauki z dnia 28 stycznia 2022 r. w sprawie prognozy zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym i wojewódzkim rynku pracy (M.P. 2022 poz. 120)
 - Rozporządzenie Ministra Edukacji i Nauki z dnia 8 marca 2022 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie podstawy programowej kształcenia ogólnego dla liceum ogólnokształcącego, technikum oraz branżowej szkoły II stopnia (Dz.U. 2022 poz. 622)
 - Rozporządzenie Ministra Edukacji i Nauki z dnia 9 marca 2022 r. uchylające rozporządzenie zmieniające rozporządzenie w sprawie ramowych planów nauczania dla publicznych szkół (Dz.U. 2022 poz. 656)
 - Rozporządzenie Ministra Edukacji i Nauki z dnia 22 kwietnia 2022 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie podstaw programowych kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz dodatkowych umiejętności zawodowych w zakresie wybranych zawodów szkolnictwa branżowego (Dz.U. 2022 poz. 1109)⁹⁵
-

⁹⁵ <https://doradztwo.ore.edu.pl/akty-prawne/#panel-element-2>

Załącznik 2.

Lista projektów na rzecz obszaru VET w województwie dolnośląskim

I. Projekty – w realizacji ze środków Regionalnego Programu Operacyjnego 2014 – 2020 (RPO)

1. „Wsparcie Kształcenia Zawodowego – Poprawa Efektów”

- czas realizacji: 01.03.2020 r. - 31.10.2023 r.,
- projekt realizowany w Partnerstwie z 11 dolnośląskimi JST: 3 Miast na prawach Powiatów: Legnicy, Wałbrzycha i Wrocławia oraz 7 Powiatów: Bolesławieckiego, Kłodzkiego, Lubiąskiego, Lwóweckiego, Oleśnickiego, Świdnickiego, Wrocławskiego.
- Województwo Dolnośląskie pełni funkcję Partnera Wiodącego.
- Biuro projektu znajduje się w Dolnośląskiej Szkole Policealnej – Medycznej we Wrocławiu.
- Głównym celem projektu jest objęcie kompleksowym wsparciem i doprowadzenie do wyraźnego wzrostu zatrudnienia uczniów/słuchaczy – absolwentów dolnośląskich szkół zawodowych, a także wzrostu ich kompetencji zawodowych i umiejętności odnajdywania się na rynku pracy.
- Całkowita wartość projektu: 11 511 500,00 PLN
- Wskaźniki:
 - staże/praktyki zawodowe u pracodawców dla 1 820 uczestników,
 - cykl zajęć z przedmiotów zawodowych przygotowujących do egzaminów zawodowych dla 2 275 uczestników, który kończyć się będzie obowiązkowym dla uczestnika próbnym egzaminem zawodowym.

2. „Profesjonalny Start”

- Czas realizacji: 01.03.2020 r. do 30.06.2023 r.
- Realizowany przy udziale 4 oświatowych jednostek organizacyjnych tzn. Dolnośląskiego Centrum Kształcenia Ustawicznego i Językowego Kadr w Legnicy będące organizatorem szkoleń/ kursów dla uczniów szkół realizujących projekt: Dolnośląski Zespół Szkół w Karpaczu, Dolnośląski Zespół Szkół w Lubnie, Dolnośląski Zespół Szkół Medyczno-Sportowych w Świdnicy. Od 2023 roku z udziałem Dolnośląskiego Zespołu Szkół w Biedzychowicach.
- Województwo Dolnośląskie pełni funkcję Partnera Wiodącego.
- Biuro projektu znajduje się w Dziale ds. Wdrażania i Realizacji Projektów.
- Celem głównym projektu jest wzrost kompetencji zawodowych poprzez udział w stażach zawodowych, zajęciach dodatkowych przygotowujących do egzaminów zawodowych i egzaminach próbnych oraz udział w kursach/szkoleniach poszerzających kompetencje zawodowe. W ramach projektu zostało dokonane doposażenie bazy dydaktycznej szkół.
- Całkowita wartość projektu: 2 085 814,80 PLN
- Wskaźniki:
 - staże/praktyki zawodowe u pracodawców dla 270 uczestników,
 - cykl zajęć z przedmiotów zawodowych przygotowujących do egzaminów zawodowych dla 300 uczestników, który kończyć się będzie obowiązkowym dla uczestnika próbnym egzaminem zawodowym,
 - kursy zawodowe dla 300 uczestników.

3. „Dobry Start w Rzemiośle”

- Czas realizacji: 01.07.2021 r. do 30.06.2023 r.
- Realizowany przy udziale 3 oświatowych jednostek organizacyjnych tzn. Dolnośląskim Zespole Szkół w Jaworze, Dolnośląskich Specjalnych Ośrodkach Szkolno-Wychowawczych nr 12 i 13 we Wrocławiu.
- Województwo Dolnośląskie pełni funkcję Partnera.

- Liderem projektu jest Dolnośląska Izba Rzemieślnicza.
- Celem projektu jest zwiększenie szans na zatrudnienie 210 uczniów kształcenia zawodowego oraz wzrost kompetencji 8 nauczycieli przedmiotów zawodowych, którzy wzmocnią swoje kwalifikacje w kontekście nauczanych przedmiotów
- Całkowita wartość projektu po stronie Województwa Dolnośląskiego: 514 148,48 PLN
- Wskaźniki:
 - klasa patronacka w Dolnośląskim Zespole Szkół w Jaworze,
 - prowadzenie doradztwa zawodowego dla uczestników,
 - staże zawodowe dla 196 uczestników,
 - kursy zawodowe dla 100 uczestników,
 - cykl zajęć z przedmiotów zawodowych przygotowujących do egzaminów zawodowych dla 100 uczestników.

4. „Dolnośląski Program Pomocy Stypendialnej dla szczególnie uzdolnionych w zakresie przedmiotów zawodowych uczniów dolnośląskich szkół ponadpodstawowych i ponadgimnazjalnych”

- Czas realizacji: 01.03.2020 r. do 30.06.2023 r.
- Realizowany przy udziale 2 oświatowych jednostek organizacyjnych tzn. Dolnośląskiego Centrum Kształcenia Ustawicznego i Językowego Kadr w Legnicy oraz Dolnośląski Zespół Szkół Medyczno-Sportowych w Świdnicy. Partnerem projektu jest Politechnika Wrocławska realizująca warsztaty dla stypendystów.
- Województwo Dolnośląskie pełni funkcję Partnera Wiodącego.
- Biuro projektu znajduje się w Dziale ds. Wdrażania i Realizacji Projektów oraz Dolnośląskim Zespole Szkół Medyczno-Sportowych w Świdnicy.
- Celem projektu jest objęcie wsparciem stypendialnym w latach 2020-2023 – 1 877 szczególnie uzdolnionych w zakresie przedmiotów zawodowych uczniów szkół prowadzących kształcenie zawodowe dla młodzieży, tj. branżowej szkoły I stopnia, branżowej szkoły II stopnia, technikum lub szkoły policealnej kształcącej w trybie dziennym, prowadzonych przez dolnośląskie JST.
- Całkowita wartość projektu: 9 900 000,00 PLN

→ Wskaźniki:

- Przyznanie 1877 stypendiów,
- każdy stypendysta musi wziąć udział w warsztatach zorganizowanych przez Politechnikę Wrocławską.

5. „Dobry początek”

- Czas realizacji: 01.09.2021 r. do 30.06.2023 r.
- Realizowany w partnerstwie z 4 dolnośląskimi jednostkami samorządu terytorialnego, które są organami prowadzącymi dla Młodzieżowych Ośrodków Wychowawczych (MOW) i Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii (MOS), tj. z: Powiatem Lubańskim, Powiatem Lwóweckim, Powiatem Świdnickim i Powiatem Wrocławskim, a które w projekcie pełnią rolę Partnerów oraz 4 jednostkami kultury: Dolnośląskim Centrum Filmowym we Wrocławiu, Operą Wrocławską, Teatrem im. Heleny Modrzejewskiej w Legnicy oraz Teatrem Polskim we Wrocławiu, a które w projekcie pełnią rolę Realizatorów. W projekt zaangażowane są MOW w Wałbrzychu oraz MOW w Jaworze.
- Województwo Dolnośląskie pełni funkcję Partnera Wiodącego.
- Głównym realizatorem jest Dolnośląskie Centrum Kształcenia Ustawicznego i Językowego Kadr w Legnicy.
- Celem projektu jest objęcie kompleksowym wsparciem i przyczynienie się do wyraźnego ograniczenia zagrożenia wykluczeniem społecznym wychowanków dolnośląskich MOW i MOS oraz członków ich rodzin.
- Całkowita wartość projektu: 9 246 662,70 PLN
- Działania:
 - Doradztwo zawodowe, kursy zawodowe;
 - Treningi kompetencji i zajęcia terapeutyczne – np. terapia przez taniec, film i fotografię, zajęcia sportowe, hipoterapia, dogoterapia, etc.

Projekty – w realizacji z innych źródeł

„Akredytacja w ramach programu Erasmus+ Kształcenie i Szkolenie Zawodowe”

- Akredytacja w ramach programu Erasmus+ Kształcenie i Szkolenie Zawodowe (KA120-VET) przyznana na 5 lat - stworzona dla Konsorcjum ośmiu Ośrodków Specjalnych z naszego Województwa, w tym Dolnośląski Specjalny Ośrodek Szkolno - Wychowawczy nr 12 dla Uczniów Niesłyszących i Słabosłyszących oraz z innymi niepełnosprawnościami i Dolnośląski Specjalny Ośrodek Szkolno - Wychowawczy nr 13 dla Uczniów Niewidomych i Słabowidzących oraz z innymi niepełnosprawnościami.
- Celem Konsorcjum jest wysłanie uczniów oraz nauczycieli przedmiotów zawodowych na staże i szkolenia w zagranicznych firmach. Uczniowie będą realizować obowiązkową praktykę zawodową. Nauczyciele będą odwiedzać, inne podobne placówki w Europie oraz uczestniczyć w szkoleniach i kursach zawodowych.
- Projekt realizowany przez Lidera Województwo Dolnośląskie.
- Całkowita wartość pierwszego projektu w ramach akredytacji: 56 000 EURO

„Dostępny samorząd - granty”

- Czas realizacji: od 20.09.2022 r. do 20.09.2023 r.
- Realizowany w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój.
- Celem projektu jest wykonanie instalacji p.poż systemu sygnalizacji pożaru i oddymiania wraz z montażem klap dymowych w klatce schodowej - skrzydło C.
- Projekt realizowany przez Dolnośląskie Centrum Kształcenia Ustawicznego i Językowego Kadr w Legnicy.
- Całkowita wartość projektu: 356 064,53 PLN

„Lekcja Enter edycja VIII”

- Czas realizacji: 1.10.2022 r. do 30.04.2023 r.
- Realizowany w partnerstwie trzech organizacji: Fundacja Orange (lider), Fundacja Rozwoju Społeczeństwa Informacyjnego oraz Instytut Spraw Publicznych.
- Realizatorem projektu jest Dolnośląski Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli we Wrocławiu.

- Głównym celem projektu jest podniesienie kompetencji cyfrowych nauczycieli ze szkół podstawowych i ponadpodstawowych w całej Polsce dzięki realizacji szkoleń na różnych poziomach zaawansowania w stosowaniu TIK w pracy dydaktycznej.
- Całkowita wartość projektu po stronie Województwa Dolnośląskiego: 150 129,00 PLN

„Realizacja mobilności zawodowych”

- Czas realizacji: 01.06.2022 r. do 31.08.2023r. w ramach programu Erasmus +.
 - Realizatorem projektu jest Dolnośląski Zespół Szkół w Biedrzychowicach.
 - Szkoła będzie realizować działania w ramach przyznanej na 5 lat akredytacji.
-
- Głównym celem projektu jest udział 44 uczniów DZS w Biedrzychowicach w praktykach zawodowych Turynii w Niemczech oraz w Rimini we Włoszech.
 - Całkowita wartość projektu po stronie Województwa Dolnośląskiego: 56 446 EURO

II. Projekty – złożone

Projekty złożone

- Projekty złożone w październiku 2022 w ramach Programu Erasmus+ (wyników spodziewamy się w styczniu 2023):
 - DiscoveryEU (KA155) - tytuł projektu: "Razem w Europie" budżet: 64 000 euro – projektów skierowany do Konsorcjum Placówek Specjalnych - jego celem jest realizacja 40 wyjazdów 18-letnich uczniów z Ośrodków Specjalnych po Europie (wraz z opiekunami). Uczestnicy otrzymają otwarte bilety kolejowe na całą EU, wraz z opiekunami zaplanują podróż. Wyjazdy będą trwać od 7 do 14 dni. Projekt jest realizowany w ramach DiscoverEU, inicjatywy Komisji Europejskiej, która co roku rozdaje (w wyniku losowania) kilkaset tysięcy otwartych biletów kolejowych dla osób, które mają 18 lat.
 - Akredytacja w ramach Edukacja Szkolnej KA120 - również dla Konsorcjum placówek specjalnych - ale ukierunkowana głównie na wyjazdy nauczycieli - kursy

językowe oraz szkolenia specjalistyczne, dzięki tej akredytacji chcemy też wysyłać uczniów szkół podstawowych z tych placówek na wyjazdy edukacyjne.

Przewidywany czas trwania akredytacji - 2027r.

III. Przyszłość. Projekty – Fundusze Europejskie dla Dolnego Śląska 2021 – 2027 (FEDŚ)

„Dolnośląski program pomocy uczniom niepełnosprawnym - Sprawny uczeń”

- Projekt będzie realizowany w formie stypendiów kierowanych do uczniów z niepełnosprawnością ze szkół podstawowych oraz szkół ponadpodstawowych (z wyłączeniem szkół policealnych), zamieszkujących na obszarze województwa dolnośląskiego w celu wyrównywania szans edukacyjnych tych dzieci.
- Stypendia będą przeznaczone na zakup przedmiotów ułatwiających lub umożliwiających naukę; uczestnictwo w zajęciach mających na celu podniesienie sprawności fizycznej lub psychicznej (w tym wakacyjne obozy, kolonie); koszty związane z dostępem do Internetu (instalacja i abonament); kursy doszkalające w zakresie programu nauczania oraz kursy językowe; wyjazdy organizowane w ramach zajęć szkolnych; opłaty za naukę (czesne); zakwaterowanie; dojazdy do szkoły.
- Planowany budżet: 6 750 000,00 PLN

„Szansa dla wszystkich – program podniesienia wyników maturalnych uczniów dolnośląskich szkół”

- Projekt planowany jest do realizacji we współpracy z dolnośląskimi powiatami oraz miastami na prawach powiatu. Skierowany będzie do wybranych szkół z terenu partnerskich samorządów.
- Celem projektu będzie podniesienie wyników maturalnych, w zakresie przedmiotów ścisłych, w uczestniczących w projekcie szkołach. W tym celu realizowane będą zajęcia dodatkowe przez nauczycieli przedmiotowych, przygotowane autorskie scenariusze zajęć oraz zakupione zostaną niezbędne pomoce naukowe.
- Planowany budżet: 15 000 000,00 PLN

„Dolnośląski Program Stypendialny dla uczniów szczególnie uzdolnionych w zakresie przedmiotów ścisłych i zagrożonych wykluczeniem społecznym”

- Projekt skierowany jest do uzdolnionych w zakresie przedmiotów ścisłych uczniów klas 7 - 8 dolnośląskich szkół podstawowych. Założeniem projektu jest wsparcie uczniów, którzy przy użyciu wystandaryzowanego instrumentu zostaną zdiagnozowani po kątem predyspozycji w zakresie STEM (ang. *Science, Technology, Engineering, Mathematics*). Diagnoza dokonana zostanie po 6 klasie. Dodatkowo uczniowie muszą spełniać kryteria przynależności do grup defaworyzowanych.
- Zakwalifikowani do projektu otrzymają stypendia oraz wsparci zostaną w rozwijaniu swoich kompetencji przez udział w warsztatach/szkoleniach czy zajęciach opartych na metodzie eksperymentu/doświadczenia.
- Planowany budżet: 24 000 000,00 PLN

IV. Inne pomysły

- Kontynuowanie działań na rzecz wychowanków MOWów oraz MOSów (FEDŚ);
- Transgraniczna współpraca z Czechami, np. Kraj Hradecki (Interreg);
- Projekty oraz akredytacje w ramach Programu Erasmus +;
- Identyfikacja potrzeb placówek, również w zakresie projektów infrastrukturalnych, poszukanie odpowiednich źródeł finansowania.

Załącznik 3.



Instytucja	Placówka	Grupa odbiorców	Rodzaj wsparcia
PLACÓWKI SEKTORA EDUKACJI	Szkoła - szkolni doradcy zawodowi	Uczniowie i ich opiekunowie	pomoc w planowaniu kształcenia i kariery zawodowej, indywidualne porady i konsultacje, określenie predyspozycji i zainteresowań zawodowych, dostęp do bazy praktyk i staży zawodowych, grupowe zajęcia aktywizujące, przygotowujące do świadomego planowania kariery i podjęcia zawodu, informacje o szkołach oraz o trendach rozwojowych w świecie zawodów i zatrudnienia, informacje o targach edukacyjnych i branżowych
	Poradnie Psychologiczno - Pedagogiczne	Uczniowie z rejonu danej placówki i ich opiekunowie	pomoc w wyborze zawodu i dalszego kształcenia, określenie predyspozycji i zainteresowań zawodowych, np. poprzez testy, indywidualne porady i konsultacje, warsztaty i wykłady, orzeczenie w sprawie kształcenia specjalnego, zajęć rewalidacyjno-wychowawczych lub indywidualnego nauczania
	Centra Kształcenia Zawodowego(CKZ),Centra Kształcenia Ustawicznego (CKU), Centra Kształcenia Praktycznego(CKP),	Wszyscy zainteresowani	pomoc w wyborze zawodu i dalszego kształcenia, indywidualne porady edukacyjne i zawodowe, warsztaty aktywizujące, konsultacje grupowe, dostęp do bazy ofert pracy, praktyk i staży zawodowych, informacje o programach edukacyjnych, kursach, projektach, organizacja spotkań z pracodawcami: prezentacja firm, rozmowy rekrutacyjne na terenie placówki
	Zakłady Doskonalenia Zawodowego	Sluchacze, uczestnicy projektów w danej placówce	indywidualne informacje i porady zawodowe jako uzupełnienie usług szkoleniowych, opracowanie indywidualnych planów działania, seminaria i warsztaty służące aktywnemu poszukiwaniu pracy.
	Akademickie biura karier	Studenci absolwenci danej uczelni	dostęp do bazy ofert pracy, praktyk studenckich i staży, indywidualne doradztwo kariery, w tym badania psychometryczne, konsultacje w zakresie poszukiwania pracy, pomoc w opracowaniu dokumentów aplikacyjnych, warsztaty z umiejętności przydatnych na rynku pracy, takich jak: autoprezentacja, aktywne poszukiwanie pracy, zarządzanie stresem, komunikacja interpersonalna, informacje o targach pracy, gdzie można m.in. poznać przyszłych pracodawców.
INSTYTUCJE SEKTORA ADMINISTRACJI PUBLICZNEJ	Ochotnicze Hufce Pracy (OHP)	Młodzież w wieku 15-25 lat	wsparcie w pośrednictwie pracy i poradnictwie zawodowym
	Mobilne Centra Informacji Zawodowej		informacje o rynku pracy i ścieżkach kariery, grupowe spotkania, indywidualne porady zawodowe,
	Młodzieżowe Centra Kariery		doradztwo indywidualne i grupowe, tworzenie postawy przedsiębiorczej poprzez planowanie kariery zawodowej, badanie preferencji zawodowych, testów zainteresowań i uzdolnień zawodowych
	Młodzieżowe Biura Pracy		pośrednictwo pracy, dostęp do bazy ofert pracy, informacje o targach pracy, podczas których masz możliwość bezpośredniego kontaktu z pracodawcami i dostęp do ich ogłoszeń
	Punkty Pośrednictwa Pracy		pośrednictwo pracy, pomoc w pierwszych doświadczeniach zawodowych
	wojewódzkie urzędy pracy Centra Informacji i Planowania Kariery Zawodowej	Osoby dorosłe: poszukujące pracy, w tym bezrobotne lub zamierzające się przekwalifikować	wyspecjalizowane usługi w zakresie planowania kariery zawodowej, w tym poradnictwo na odległość, aktualne informacje zawodowe opracowywane wspólnie z biurami karier i powiatowymi urzędami pracy
	powiatowe urzędy pracy Centra Aktywizacji Zawodowej		informacje o możliwościach zdobywania kwalifikacji zawodowych, o stażach, organizacji robót publicznych, pracach społecznie użytecznych, zatrudnieniu socjalnym, projektach międzynarodowych porady indywidualne, w tym badanie zainteresowań i uzdolnień zawodowych opracowywanie i realizowanie indywidualnych planów działania aktywizacyjne zajęcia warsztatowe, grupowe udział w spotkaniach u przedsiębiorców pośrednictwo pracy dostęp do bazy ofert pracy
	urzędy pracy Lokalne Punkty Informacyjno-Konsultacyjne		
	Ośrodki pomocy społecznej		poradnictwo psychologiczne, pedagogiczne, zawodowe, prawne, specjalistyczne szkolenia i warsztaty edukacyjne, udział w programach aktywizacji zawodowej
INNE	Organizacje pozarządowe świadczące usługi doradcze	Wszystkie zainteresowani	pomoc określona w statucie danej organizacji
	Prywatne centra doradztwa zawodowego, Doradcy zawodowi prowadzący działalność gospodarczą	Uczniowie, nauczyciele, rodzice.	konsultacje indywidualne: określanie predyspozycji zawodowych i wyboru ścieżki kształcenia, przygotowanie dokumentów aplikacyjnych, pomoc psychologiczna, w tym testy psychologiczne, zajęcia grupowe, np. warsztaty aktywnego poszukiwania pracy
	Prywatne agencje zatrudnienia	Wszystkie osoby dorosłe	pomoc w wyborze odpowiedniego zawodu i miejsca zatrudnienia, informacje o zawodach, rynku pracy oraz możliwościach szkolenia i kształcenia, grupowe porady zawodowe, zajęcia aktywizujące w aktywnym poszukiwaniu pracy, informowanie o aktualnej sytuacji i przewidywanych zmianach na lokalnym rynku pracy, pomoc w inicjowaniu i organizowaniu kontaktów z pracodawcami, kierowanie do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych, pomoc w określeniu kwalifikacji i predyspozycji oraz innych cech niezbędnych do wykonywania określonej pracy, pomoc w zatrudnieniu jako pracownika tymczasowego, kierowaniu do wykonywania pracy tymczasowej na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy użytkownika.

Tabela: Poradnictwo zawodowe w Polsce, opracowanie własne