

Wprowadzenie

Edukacja zawodowa znajduje wyjątkowe miejsce w systemie funkcjonowania państwa, stanowiąc pomost pomiędzy edukacją a gospodarką i rynkiem pracy. Dynamiczne zmiany we współczesnej gospodarce, zwłaszcza wpływ nowych technologii cyfrowych i poszukiwania nowych źródeł energii, powodują konieczność wypracowania narzędzi nieustannego wspierania rozwoju edukacji zawodowej, by wspierać rozwój społeczny i umożliwiać jednostkom rozwijanie swoich potencjałów. Dolnośląska Strategia Rozwoju Edukacji Zawodowej stanowi zbiór wytycznych strategicznych odnoszących się do tego obszaru.

Dolnośląska Strategia Rozwoju Edukacji Zawodowej (DSREZ) wyznacza główne kierunki rozwoju edukacji w województwie dolnośląskim z uwzględnieniem potrzeb wszystkich interesariuszy w każdym z czterech subregionów (jeleniogórskim, legnickim, wałbrzyskim i wrocławskim). Dokument wpisuje się w międzynarodowe i krajowe dokumenty strategiczne odnoszące się do edukacji zawodowej i rynku pracy. Przedstawione w dokumencie założenia strategiczne wynikają z analizy megatrendów wpływających na współczesny świat i dostosowane są do możliwości oraz założeń polityki społeczno-gospodarczej kraju, a także regionu. Celem DSREZ jest stworzenie warunków dla funkcjonowania systemu edukacji zawodowej o najwyższych standardach, tak by wspierała procesy rozwoju społeczno-gospodarczego w regionie.

Dolnośląska Strategia Rozwoju Edukacji Zawodowej jest drogowskazem dla działań podejmowanych przez wszystkich interesariuszy zainteresowanych współpracą na rzecz rozwoju edukacji zawodowej w regionie. Stworzony dokument jest narzędziem do koordynacji realizowanych działań oraz inspiracją dla podejmowania nowych wyzwań w obszarze edukacji zawodowej.

DSREZ wyznacza osiem obszarów oddziaływania i 22 cele operacyjne, nie stawia jednak wyraźnych ram czasowych do realizacji wyznaczonych celów, wpisując się w elastyczność i dynamiczność zachodzących zmian.

Dokument stanowi syntezę dorobku intelektualnego drugiego etapu pracy interesariuszy i zespołu merytorycznego, w ramach projektu „Dolnośląska Strategia Rozwoju Edukacji Zawodowej” realizowanego w partnerstwie Uniwersytetu Dolnośląskiego DSW, Urzędu Marszałkowskiego Województwa Dolnośląskiego oraz Dolnośląskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy.

Edukacja zawodowa (VET)

Edukacja zawodowa (ang. *vocational education and training* - VET) ma na celu przygotowanie jednostek do wykonywania określonych czynności zawodowych oraz odnajdowania się w rzeczywistości rynku pracy w toku całej kariery zawodowej.

Edukacja zawodowa opiera się na kształceniu umiejętności w celu uzyskania kwalifikacji w konkretnym zawodzie (również rzemieślniczym), w którym człowiek chce uczestniczyć. Kształcenie zawodowe opiera się na zdobywaniu praktycznych umiejętności w ramach edukacji formalnej, nieformalnej i pozaformalnej. Celem edukacji zawodowej jest zwiększenie szans na zatrudnienie, rozwój kariery zawodowej oraz poprawa jakości wykonywanej pracy.

W Polsce kształcenie realizowane jest w oparciu o edukację formalną, edukację pozaformalną i edukację nieformalną.

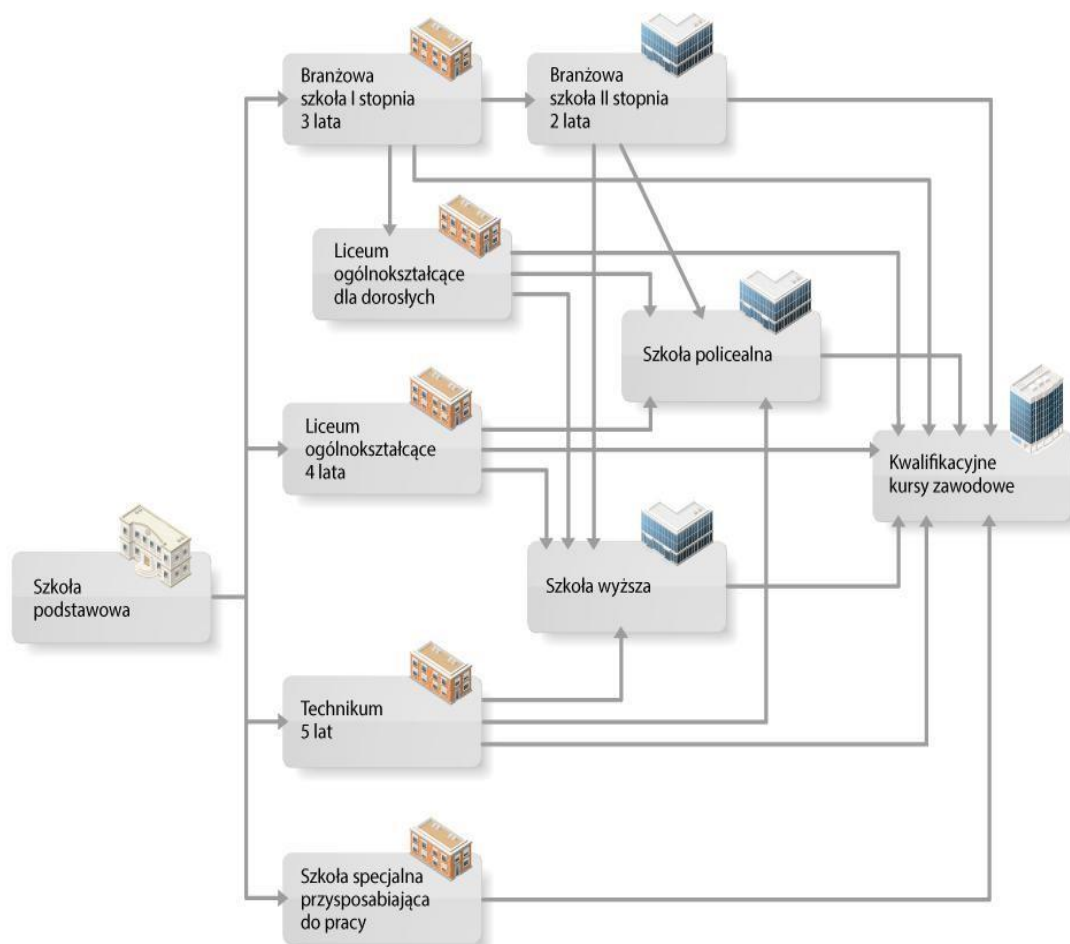
EDUKACJA FORMALNA - kształcenie/szkolenie/uczenie się w ramach realizowanych przez szkoły, uczelnie i inne podmioty programów które prowadzą do uzyskania kwalifikacji.

EDUKACJA POZAFORMALNA - kształcenie/szkolenie/uczenie się, w ramach programów organizowanych przez różne podmioty (np. pracodawców, organizacje obywatelskie, ale także uczelnie, szkoły i osoby indywidualne), które nie prowadzą wprost do uzyskania kwalifikacji.

UCZENIE SIĘ NIEFORMALNE – zdobywanie umiejętności w ramach aktywności w życiu zawodowym i społecznym.

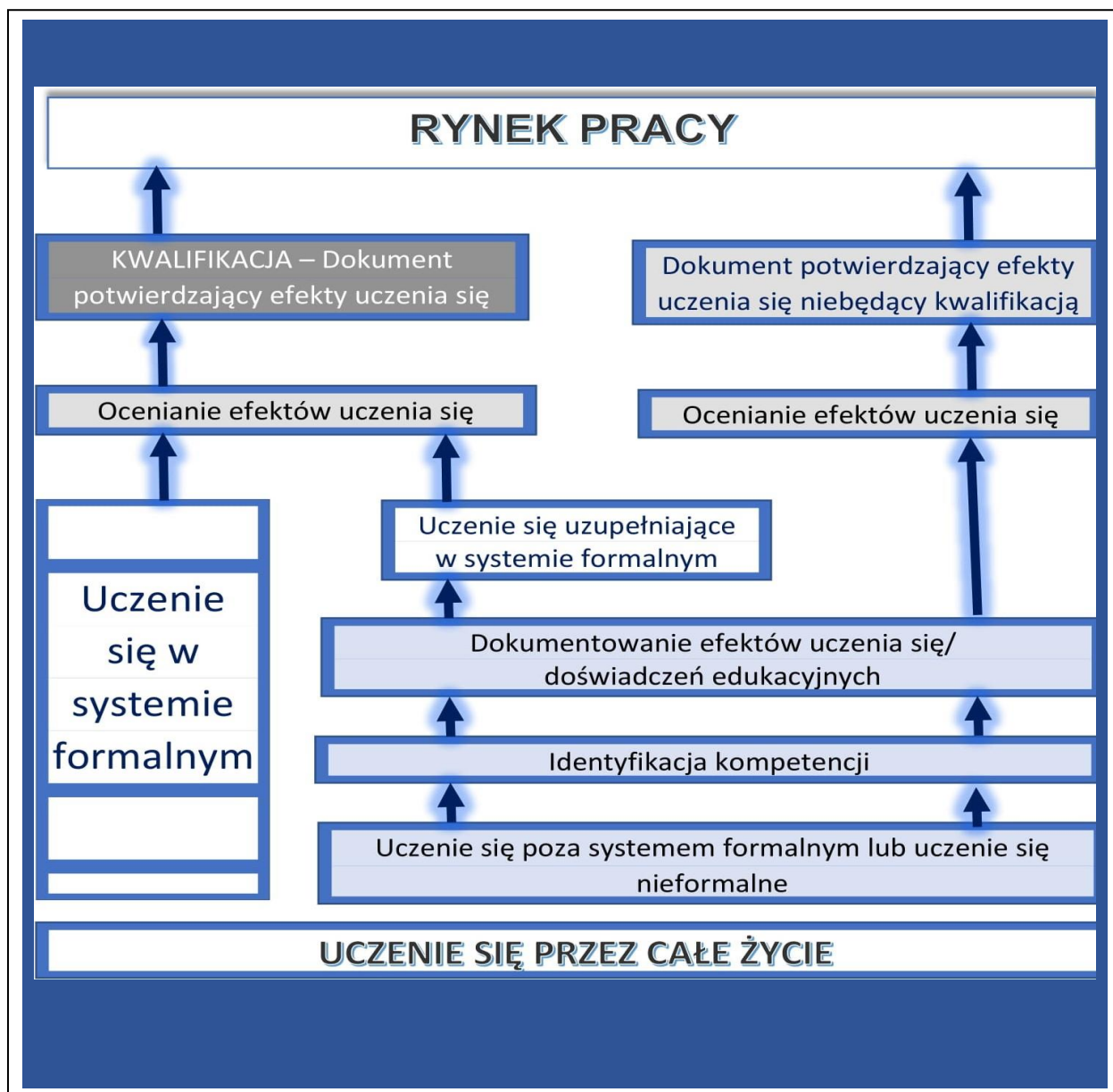
Kształcenie zawodowe towarzyszy jednostce przez całe życie (*lifelong learning*) i osadzone jest w konkretnym kontekście i autentycznych sytuacjach życia codziennego (*lifewide learning*). Formalna edukacja zawodowa może odbywać się w ponadpodstawowych szkołach zawodowych, m.in.: w technikach, w szkołach branżowych I stopnia, w szkołach branżowych II stopnia, w szkołach policealnych, uczelniach technicznych, na kwalifikacyjnych kursach zawodowych lub w ramach praktyk zawodowych w przedsiębiorstwach. Rozwijany jest też system potwierdzania kwalifikacji na podstawie walidacji umiejętności zdobytych w warunkach życia społecznego.

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



Ryc. 1. System edukacji zawodowej w Polsce.

Źródło: <https://doradztwo.ore.edu.pl/sciezka-ksztalcenia/> [dostęp:30.03.2023].



Ryc. 2. Schemat ilustrujący logikę uczenia się przez całe życie. *Opracowanie własne.*

Uwarunkowania VET

Funkcjonowanie systemu edukacji zawodowej odpowiada na wyzwania jakie pojawiają się w związku ze zmianami społeczno-gospodarczymi wywoływanymi procesami o charakterze ponadnarodowym (megatrendy cywilizacyjne).



Ryc.3. Megatrendy kształtujące współczesną gospodarkę i edukację. *Opracowanie własne*

Problematyka edukacji i rynku pracy jest ściśle uzależniona od sytuacji gospodarczej i geopolitycznej. Współczesna przestrzeń rozwoju edukacji zawodowej charakteryzuje się niepewnością, niejednoznacznością i brakiem stabilizacji. Wpływają na to procesy cywilizacyjne, które oddziałują na systemy gospodarcze na całym świecie.

Do megatrendów wpływających na kształt gospodarki i edukacji należą:

- globalizacja (współzależność, integracja, wielokulturowość),
- indywidualizacja,
- transformacje demograficzne (migracje, depopulacja, struktura demograficzna, rozmieszczenie przestrzenne, przyrost naturalny),
- rozwój technologii przyszłości (digitalizacja, automatyzacja, robotyzacja, sztuczna inteligencja),
- kryzys klimatyczny i energetyczny.

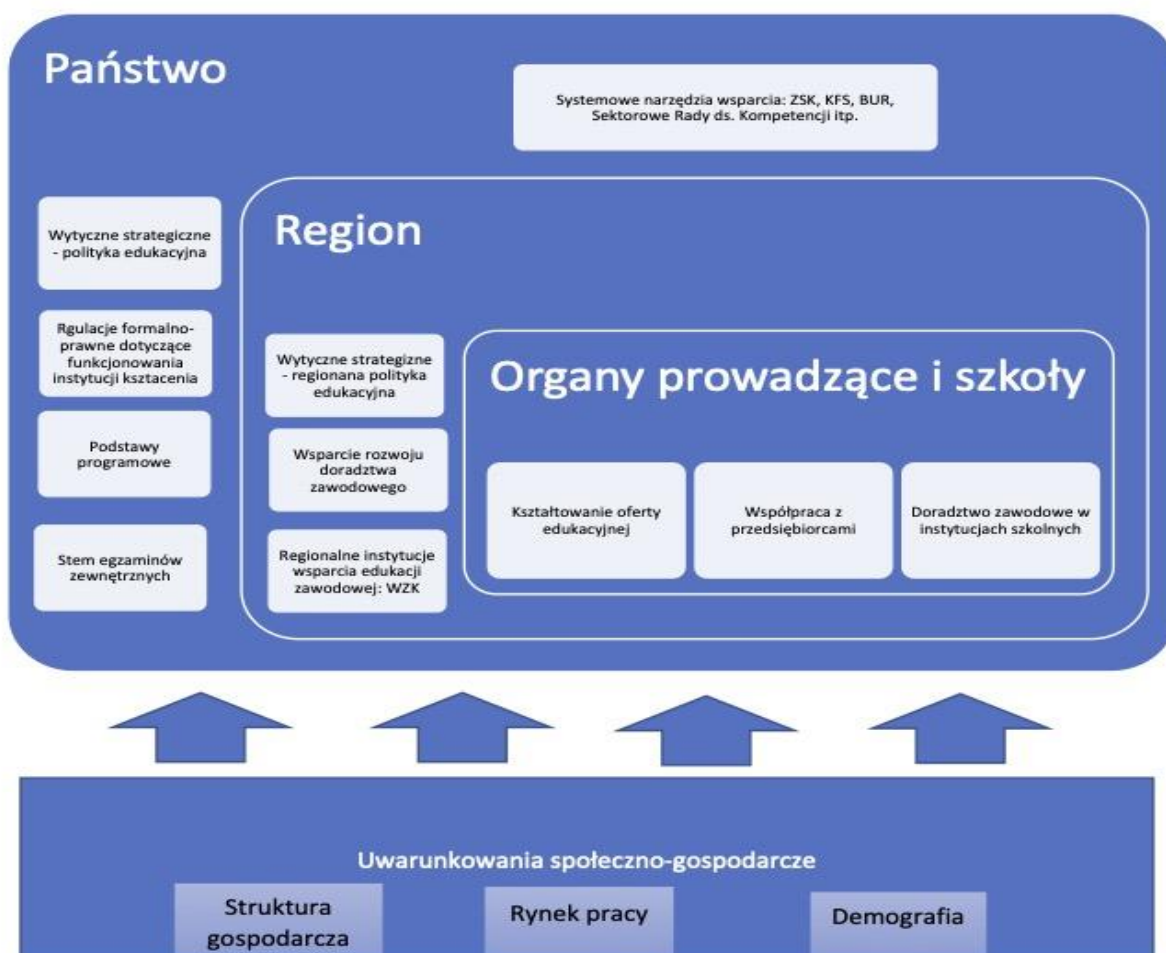
Wobec tak określonych aktualnych ponadnarodowych megatrendów w społeczno-gospodarczych, do kluczowych czynników warunkujących edukację zawodową na poziomie regionu należą:

- czynniki społeczno-demograficzne, tj. m.in. zmniejszanie liczby ludności, starzenie się społeczeństwa, migracje, niskie bezrobocie,
- czynniki gospodarcze, tj. m.in. rozwój sektora usługowego oraz sektora nowych technologii, inwestycje w infrastrukturę oraz w ochronę środowiska, transformacja energetyczna.

Dolny Śląsk jest regionem o bogatej historii, różnorodnych uwarunkowaniach społeczno-gospodarczych oraz zróżnicowanym krajobrazem. Wpływ na rozwój regionu miały takie czynniki jak korzystne położenie geograficzne, dobra infrastruktura transportowa, zasoby naturalne, a także kultura i tradycje mieszkańców. Wśród ważniejszych gałęzi gospodarki Dolnego Śląska można wymienić przemysł: motoryzacyjny, elektroniczny, spożywczy, a także turystykę i usługi. Sprzyjająca inwestycjom jest stosunkowo gęsta sieć Specjalnych Stref Ekonomicznych. Na terenie regionu znajdują się bogate złoża surowców mineralnych wykorzystywanych w krajowym przemyśle.

Dolny Śląsk to region o dynamicznie rozwijającej się gospodarce, która wymaga wysokiej jakości kadr. Rozwój edukacji zawodowej na każdym etapie biografii w perspektywie *lifelong learning* i *lifewide learning* jest ważnym zadaniem strategicznym w celu zapewnienia dalszego rozwoju gospodarczego i społecznego województwa.

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



Ryc. 4. Logika strukturalnych uwarunkowań działań na rzecz rozwoju systemu edukacji zawodowej.

Opracowanie własne.

Obszar kształcenia i szkolenia zawodowego funkcjonuje w ramach uporządkowanego systemu, na który składają się poziomy odpowiadające zarówno podziałowi odpowiedzialności wynikającej ze struktury administracyjnej państwa, jak również obszar oddziaływania uwarunkowań społeczno-gospodarczych. Najwyższy poziom obejmuje organy prowadzące i szkoły, które kształtują ofertę edukacyjną, współpracują z przedsiębiorcami oraz prowadzą/odpowiadają za jakość doradztwa zawodowego prowadzonego w instytucjach szkolących. Poziom wyższy, obejmujący działania na poziomie regionalnym, obejmuje wytyczne regionalne kształtujące politykę edukacyjną w regionie, wsparcie rozwoju doradztwa zawodowego oraz regionalne instytucje wspierające edukację zawodową

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

(np. Wojewódzkie Zespoły Koordynacji). Najszerzy poziom odpowiedzialności obejmuje mechanizmy i narzędzia wprowadzane przez państwo (np. Zintegrowany System Kwalifikacji, Krakowy Fundusz Szkoleniowy, Baza Usług Rozwojowych, Sektorowe Rady ds. Kompetencji) oraz działania państwa obejmujące: wytyczne strategiczne i politykę edukacyjną, regulacje formalno-prawne dotyczące instytucji kształcących, podstawy programowe, system egzaminów zewnętrznych, itp.

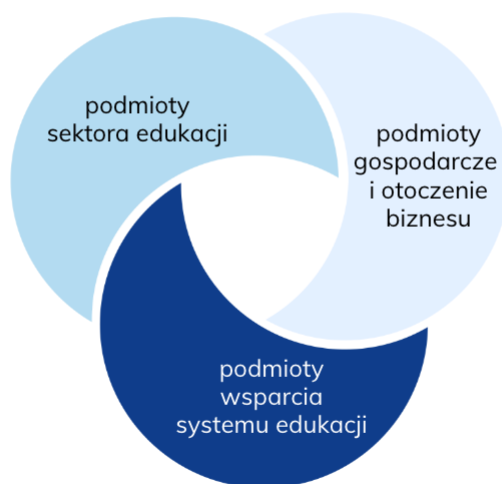
DSREZ odnosi się do działań na poziomie regionalnym (pomiędzy uwarunkowaniami systemowymi a lokalnymi).

Interesariusze DSREZ

Wyżej zarysowane uwarunkowania działania edukacji zawodowej pokazują, że jest to przestrzeń działania i współpracy wielu interesariuszy. Jest to bardzo zróżnicowana grupa osób, instytucji i organizacji, których cele i potrzeby są związane z funkcjonowaniem edukacji zawodowej. Wśród nich można wydzielić trzy grupy podmiotów, przenikających się i współpracujących ze sobą na różnych płaszczyznach. Są to:

- podmioty sektora edukacji,
- podmioty gospodarcze i otoczenie biznesu,
- podmioty systemu wsparcia sektora edukacji.

GRUPY INTERESARIUSZY DSREZ



Ryc. 5. Grupy Interesariuszy edukacji zawodowej. *Opracowanie własne.*

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

Warto zaznaczyć, że poniższa lista interesariuszy nie jest wyczerpująca i może się różnić w zależności od subregionu czy branży. Wyodrębnione grupy interesariuszy ilustruje Ryc. 6.

GRUPY INTERESARIUSZY DSREZ

Podmiot	Wybrani interesariusze DSREZ
Sektor edukacji	- Aktywni uczestnicy systemu edukacji formalnej i nieformalnej. - Placówki oświatowe i opiekuńcze (przedszkola, szkoły), szkoły wyższe (uczelnie zawodowe), CKP, CKU, CKZ: *uczniowie, studenci, słuchacze, kursanci, absolwenci, *dyrektorzy szkół, kadra dydaktyczna, wykładowcy, nauczyciele praktycznej nauki zawodu, trenerzy, edukatorzy, mentorzy, instruktorzy, koordynatorzy, doradcy zawodowi, opiekunowie i rodzice (...).
Gospodarka i otoczenie biznesu	- Pracodawcy, przedsiębiorcy, przedstawiciele świata administracji i biznesu. - Klasy, Izby gospodarcze, cechy. - Krajowe i międzynarodowe organizacje wspierające pracodawców. - Instytucje rynku pracy, jednostki samorządu terytorialnego szczebla powiatowego i gminnego (UMWD, DWUP, PUP...). - Instytucje, organizacje, NGO (stowarzyszenia, fundacje, związki) realizujące działania na rzecz edukacji zawodowej (...).
Wsparcie sektora edukacji	- Kuratorium, Centralna Komisja Edukacyjna, Okręgowe Komisje Egzaminacyjne, Instytucje walidujące i certyfikujące, ośrodki doskonalenia nauczycieli (DODN, WCDN) - Biura karier, portale dot. poszukiwania pracy, ośrodki wsparcia ekonomii społecznej, ośrodki pomocy społecznej, Branżowe Centra Umiejętności (...).

Ryc. 6. Interesariusze DSREZ, *Opracowanie własne.*

Międzynarodowe wytyczne dotyczące rozwoju edukacji zawodowej

Dolnośląska Strategia Rozwoju Edukacji Zawodowej wpisuje się w logikę wytycznych na poziomie międzynarodowym. Dokumenty UE stanowią układ odniesienia do działań w regionie.

Rezolucja Rady w sprawie strategicznych ram europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia na rzecz europejskiego obszaru edukacji i w szerszej perspektywie (2021–2030)

Nowy Europejski Program na Rzecz Umiejętności: wspólne działania na rzecz wzmocnienia kapitału ludzkiego, zwiększania szans na zatrudnienie i konkurencyjności (*Skills Agenda for Europe*)

Zalecenie Rady w sprawie ścieżek poprawy umiejętności: nowe możliwości dla dorosłych (*Upskilling Pathways: new possibilities for adults*)

Ryc. 7. Kluczowe międzynarodowe dokumenty strategiczne zawierające wytyczne dotyczące rozwoju edukacji zawodowej. *Opracowanie własne.*

Strategicznymi priorytetami UE w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego są:

- zwiększanie jakości, sprawiedliwości, włączenia i sukcesu dla wszystkich w kształceniu i szkoleniu;
- zapewnienie wszystkim rzeczywistych możliwości uczenia się przez całe życie i mobilności;
- podnoszenie kompetencji i motywacji w zawodach związanych z edukacją;
- wzmocnienie europejskiego szkolnictwa wyższego;
- wspieranie transformacji ekologicznej i transformacji cyfrowej w kształceniu i szkoleniu oraz za pośrednictwem kształcenia i szkolenia.

Krajowe wytyczne dotyczące rozwoju edukacji zawodowej

Do kluczowych dokumentów warunkujących działania na rzecz rozwoju edukacji zawodowej o zasięgu krajowym należą:



Ryc. 8. Kluczowe krajowe dokumenty strategiczne zawierające wytyczne dotyczące rozwoju edukacji zawodowej.
Opracowanie własne.

Strategicznymi polskimi priorytetami w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego są:

- podniesienie prestiżu kształcenia zawodowego poprzez poprawę jakości i efektywności kształcenia w szkołach i placówkach;
- wzmocnienie atrakcyjności systemu kształcenia dualnego i osadzenie kształcenia zawodów w realnych warunkach pracy;
- prowadzenie stałego monitoringu zapotrzebowania na pracowników w zawodach kształcenia branżowego;
- wzmocnienie współpracy szkół kształcących w zawodach z pracodawcami;
- rozwój doradztwa zawodowego w kontekście całonocnym.

Regionalne wytyczne dotyczące rozwoju edukacji zawodowej

Kluczowe regionalne wytyczne dotyczące rozwoju edukacji zawodowej to:

Strategia Rozwoju Województwa Dolnośląskiego 2030

Dolnośląska Strategia Integracji Społecznej na lata 2021-2030

Dolnośląska Strategia dla Innowacji 2030

Ryc. 9. Kluczowe regionalne dokumenty strategiczne zawierające wytyczne dotyczące rozwoju edukacji zawodowej. *Opracowanie własne.*

Strategicznymi dolnośląskimi priorytetami dotyczącymi kształcenia i szkolenia zawodowego są:

- rozwój sprzyjający wykorzystaniu zasobów pracy (poprzez m.in. poprawę zdolności adaptacyjnych pracowników do zmian zachodzących w gospodarce);
- wzmacnianie innowacyjności, w tym ekoinnowacyjności regionu (poprzez m.in. stymulowanie współpracy sfer biznesu i edukacji);
- doskonalenie regionalnego i lokalnych rynków pracy (poprzez m.in. kształtowanie i rozwój usług edukacyjnych i społecznych ukierunkowanych na wzmocnienie rynków pracy);
- wzmacnianie kompetencji pracowników na rzecz transformacji gospodarczej.

Jako odpowiedź na wyzwania, jakie wyłaniają się przed edukacją zawodową, sformułowano wizję dobrze działającej edukacji zawodowej w regionie. Zgodnie z tą wizją, system kształcenia na bieżąco odnajduje się w zmieniającej rzeczywistości, nadąża za zmianami zachodzącymi na rynku pracy, zaś rynek pracy angażuje się w rozwój oferty edukacyjnej, zarówno formalnej, jak i nieformalnej. Wszystkie strony procesu są otwarte na zmianę i innowacje, które mają na celu wzajemne dopasowanie oferty kształcenia. Obie strony mają równy wpływ na odnalezienie się w zmianie.



Ryc. 10. Cechy efektywnej edukacji zawodowej na Dolnym Śląsku według uczestników warsztatów strategicznych.
Opracowanie własne

Funkcjonowanie dolnośląskiej edukacji zawodowej, jest oparte o kryteria:

- **atrakcyjności społecznej** (transparentności, planowości, profesjonalności, dopasowania do oczekiwań pracodawców, uczniów i rodziców),
- **interdyscyplinarności** (łączenie wiedzy merytorycznej z kompetencjami społecznymi, motywacją do nauki i pracy, kulturą osobistą, myśleniem krytycznym oraz umiejętnością poszukiwania i weryfikowania nowej wiedzy),

przy jednoczesnym uwzględnieniu technologii przyszłości oraz zapewnieniu równego dostępu do edukacji zawodowej, adekwatnie do predyspozycji i potrzeb osoby uczącej się (niwelowanie barier wynikających m.in.: z miejsca zamieszkania, stanu zdrowia, niepełnosprawności i innych właściwości psychofizycznych, statusu społeczno-ekonomicznego).

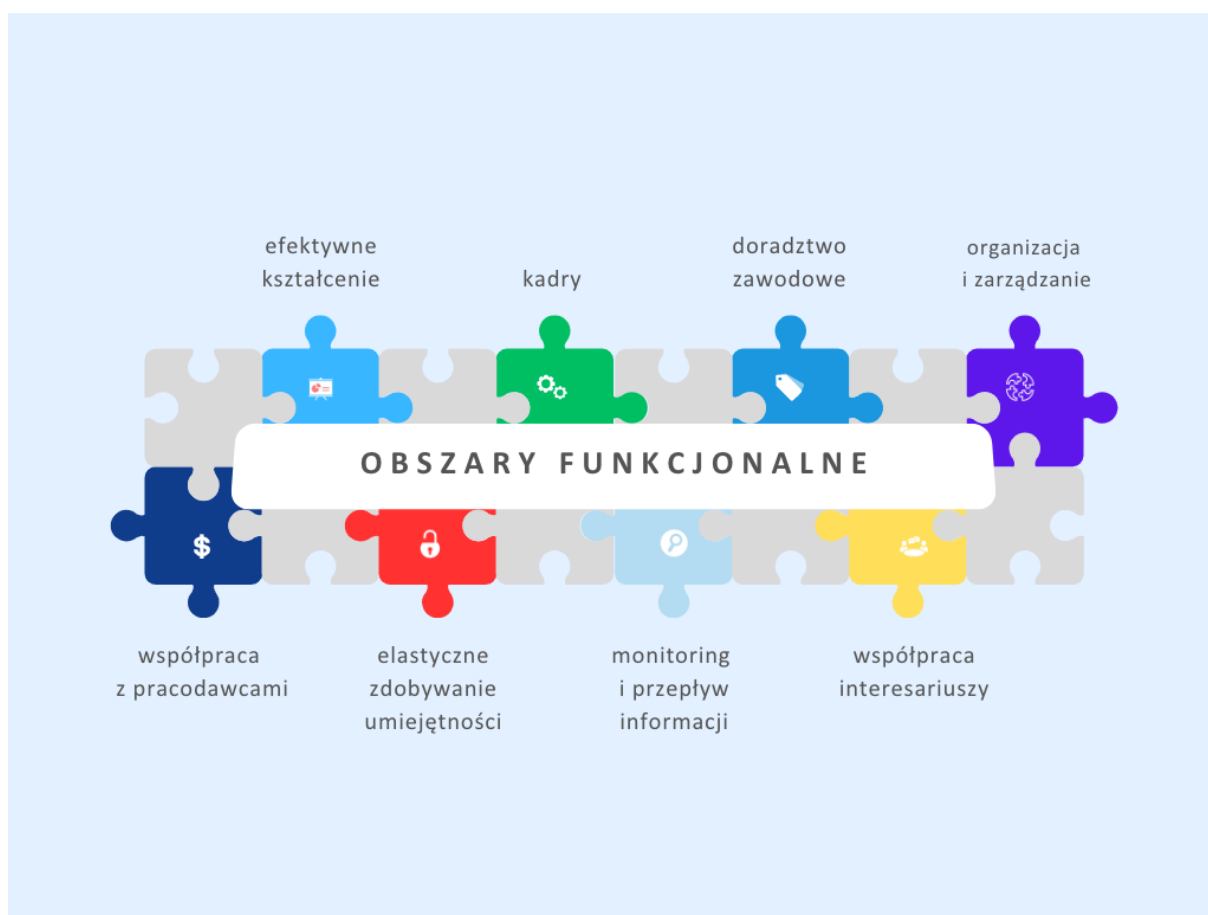
Wszystkie podejmowane działania mają na celu budowanie pozytywnego wizerunku edukacji zawodowej w regionie, usprawnienie i promowanie współpracy (także międzyregionalnej, transgranicznej) między interesariuszami, dla wzmocnienia spójności ekonomicznej i społecznej.

W ujęciu syntetycznym wizja zakłada, że edukacja zawodowa na Dolnym Śląsku jest oparta na:

- efektywnych mechanizmach kształcenia;
- wysokiej jakości i zmotywowanych kadrach;
- efektywne systemy i narzędzia doradztwa zawodowego przez całe życie;
- efektywne mechanizmy organizacji i zarządzania;
- współpracy w szerokim kręgu interesariuszy;
- efektywnej współpracy systemu kształcenia z pracodawcami;
- elastycznych mechanizmach zdobywania i potwierdzania umiejętności;
- efektywnych mechanizmach monitoringu regionalnego rynku pracy i systemu edukacji.

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

W związku z powyższymi ideami w strategii wyróżniono **8 obszarów funkcjonalnych**, którym przyporządkowano cele ogólne (strategiczne) i 22 cele operacyjne. Wielowymiarowe spojrzenie na proces kształtowania edukacji zawodowej w regionie przedstawia poniższa rycina.



Ryc. 11. Obszary funkcjonowania. *Opracowanie własne.*

Poniżej przedstawiono syntetyczne charakterystyki poszczególnych obszarów funkcjonowania edukacji zawodowej w ramach wizji edukacji zawodowej na Dolnym Śląsku.

Obszar I: Efektywne kształcenie

Edukacja zawodowa uwzględnia zmieniający się świat, który wymaga nieustannego nabywania nowych umiejętności. Idea *life long learning* i *life wide learning* jest bliska społeczeństwu, wspomaga rozwój kultury korzystania z edukacji i współpracy na rzecz edukacji.

Edukacja zawodowa kształci nie tylko merytorycznie, ale także szerzej i głębiej, uwzględniając kompetencje społeczne, motywację do nauki i pracy, kulturę osobistą, myślenie krytyczne i umiejętność poszukiwania oraz weryfikowania nowej wiedzy. Efektywna edukacja obejmuje rozwijanie zróżnicowanych metod i form kształcenia w edukacji formalnej. Umożliwia zdobywanie umiejętności zawodowych i przekrojowych, we wszystkich placówkach oświatowo-wychowawczych i uczelniach. Dbą o jakość kształcenia, realizację programów nauczania oraz podstaw programowych w kwalifikacjach zawodowych. Modyfikuje i aktualizuje zasoby, zgodnie z oczekiwaniami rynku. Umożliwia swobodne korzystanie z szerokiej oferty elastycznych form kształcenia (w tym także form kursowych), pozwalając na pozyskanie jednostkowych umiejętności lub zestawów umiejętności potrzebnych do pełnej realizacji potencjału człowieka w odniesieniu do jego potrzeb. Proces uczenia się nigdy nie jest zakończony, wzbogaca je każde, nawet najmniejsze, doświadczenie. Rozwijane są elastyczne metody i form kształcenia w edukacji pozaformalnej.

W systemie edukacji przekazuje się aktualną wiedzę, uczy się sposobów jej aktualizowania i weryfikowania, a przede wszystkim wykorzystywania, nabywania i modyfikowania potrzebnych umiejętności, zarówno tych podstawowych jak i przekrojowych, które nieustannie ewoluują oraz są adekwatne do kognitywnej cywilizacji.

Proponowane odpowiednie procesy i metody nauki, korzystają z różnorodnych zasobów dostosowywanej do potrzeb i stylu uczenia się danej grupy odbiorców. Wspiera się i promuje mechanizmy uczenia się nieformalnego, a także stwarza narzędzia na rzecz kultury nauczania zawodów oraz promowanie wysokiej etyki pracy.



Obszar II: Kadry

Pozyskiwanie i utrzymywanie kompetentnych kadr kształcenia zawodowego jest kluczowym zadaniem sprawnie funkcjonującego systemu edukacji. Efektywna współpraca na rzecz kadr kształcenia zawodowego pozwala na tworzenie kultury zaangażowania w funkcjonowanie edukacji zawodowej poprzez wspieranie, motywowanie, kompetentnych, wykształconych, monitorujących zmiany i dobrze wynagradzanych kadr. Filarami tej współpracy jest wzajemne zaufanie pomiędzy kadrami kształcenia zawodowego a organami zarządzającymi. Profesjonalny rozwój kadr oraz stwarzanie możliwości sprawnego funkcjonowania pracowników systemu edukacji zawodowej w odpowiedzi na wyzwania jakie niesie zmieniający się świat, jest obszarem, który podlega szczególnej uwadze zarówno samych kadr jak i organów zarządzających.



Obszar III: Doradztwo zawodowe

Turbulentny i niestabilny rynek pracy wymaga odpowiedzialności za kierowanie własną karierą zawodową. Doradztwo zawodowe polega na wspieraniu młodych ludzi, ich rodziców/opiekunów w wyborze zawodu, adekwatnie do preferencji i predyspozycji. W efektywnie funkcjonującym systemie edukacji zawodowej rozwijane jest wysokiej jakości oferta doradztwa zawodowego realizowanego w perspektywie całościowej, na każdym etapie życia człowieka, w odniesieniu do zmieniającej się i niepewnej rzeczywistości. Oferta jest dostępna i dostosowana do potrzeb wszystkich grup społecznych, od doradztwa w przedszkolu i szkole podstawowej, po poradnictwo w kształtowaniu kariery wśród uczniów szkół ponadpodstawowych oraz osób dorosłych szukających zmian (m.in. reorientacji zawodowej, włączenia różnorodnych grup społecznych). Istotna jest międzysektorowa współpraca na rzecz efektywnego doradztwa zawodowego, która pomaga rozwijać adekwatne regionalnie oferty rozwoju zawodowego doradców zawodowych (doradztwo dla doradców).



Obszar IV: Organizacja i zarządzanie

Efektywna edukacja zawodowa w regionie oparta jest o mechanizmy wielowymiarowego organizowania i zarządzania procesem edukacyjnym. Wspiera i rozwija mechanizmy wzmacniające współpracę instytucji edukacyjnych oraz badawczych z pracodawcami i organizacjami zrzeszającymi pracodawców, a także innych interesariuszy.

Edukacja zawodowa w regionie oparta jest: na świadomym planowaniu, na rozwiniętej sieci komunikacji pomiędzy różnymi interesariuszami, pozwala na sieciowanie i wypracowywanie dobrych praktyk oraz osadzenie procesu edukacyjnego w realnym środowisku, co pozwala na tworzenie „celowanego” szkolnictwa. Umożliwia poszukiwanie i pomaga w pozyskiwaniu alternatywnych sposobów finansowania realizacji oferty kształcenia (także dla kadry, osób dorosłych, pracowników, itp.) oraz pozyskania i utrzymania zasobów trwałych. Kształcenie w zawodach, oparte jest o zdiagnozowane i zweryfikowane zapotrzebowanie. Świadome i sprawne zarządzanie umożliwia wzajemne wsparcie interesariuszy (m.in. organów prowadzących, szkoły, pracodawców i instytucji rynku pracy), adekwatne reagowanie na bieżącą sytuację podażyowo-popytową w obszarze rynku pracy i edukacji.



Obszar V: Współpraca w szerokim kręgu interesariuszy

Sprawnie funkcjonują rozwiązania na rzecz współpracy w ramach szerokiego kręgu interesariuszy edukacji zawodowej. Podejmowane działania opierają się na budowaniu przestrzeni komunikacji w ramach grup interesariuszy z różnych obszarów, tj. np. interesariuszy procesu edukacyjnego oraz interesariuszy z obszaru organizacyjno-zarządczego, a także interesariuszy z obszaru otoczenia edukacji i rynku pracy, umożliwiając im wzajemne wsparcie, sieciowanie i wypracowywanie dobrych praktyk.

Poszczególne inicjatywy koncentrują się na tworzeniu rozwiązań organizacyjnych dla wzajemnego wsparcia organów prowadzących, szkół, pracodawców, instytucji rynku pracy i innych interesariuszy. Rozwiązania te mogą być definiowane jako dobre praktyki i powielane (skalowane) na szerszą skalę (np. krajową). Tworzenie mechanizmów budowania międzynarodowych partnerstw na rzecz edukacji zawodowej, korzystając z przygranicznego położenia regionu, z kolei pozwala na opracowanie katalogu dobrych praktyk w perspektywie międzynarodowej, które również mogą być powielane i upowszechniane w szerszej skali. Efektywna współpraca, nawiązywanie kontaktów i wymiana doświadczeń oparte są o wykorzystanie technologicznych narzędzi do współpracy i komunikacji potencjalnych interesariuszy edukacji zawodowej, z uwzględnieniem określonych obszarów organizacyjnych.



Obszar VI: Współpraca z pracodawcami

Efektywne metody współpracy z regionalnymi pracodawcami obejmują włączenie pracodawców do procesu współkreowania oferty kształcenia w zawodach (m.in. np. pracodawcy kształcą swoich przyszłych pracowników w ramach klas patronackich, współtworzą programy nauczania, organizują praktyki) jak również włączenie kadry z przedsiębiorstw do wykonywania zadań w ramach pracy dydaktycznej w systemie edukacji zawodowej (poprzez m.in. wspieranie pracowników, którzy pracują lub chcą rozpocząć pracę w charakterze nauczycieli lub opiekunów praktyk). Obecność szkół gotowych do współpracy w zakresie doskonalenia kadr z przedsiębiorstw do nauczania uczniów kształcących się w zawodach wspiera konkurencyjność regionu w zakresie pozyskiwania kolejnych inwestycji.

W regionie rozwijane są zarówno mechanizmy angażujące pracodawców w działania na rzecz edukacji zawodowej, jak również rozwijane są mechanizmy angażujące instytucje edukacyjne we współpracę z sektorem gospodarki. Funkcjonują mechanizmy wsparcia kadr odpowiedzialnych za opiekę nad praktykantami i stażystami w przedsiębiorstwach.



Obszar VII: Elastyczne zdobywanie umiejętności i potwierdzanie efektów uczenia się

Elastyczne zdobywanie umiejętności opiera się na swobodnym korzystaniu z szerokiej oferty elastycznych form kształcenia kursowego, pozwalającego na pozyskanie jednostkowych umiejętności lub zestawów umiejętności potrzebnych do pełnej realizacji potencjału człowieka w odniesieniu do jego potrzeb. Elastyczne potwierdzanie efektów uczenia się umiejętności zawodowych umożliwia korzystanie z szeroko dostępnej, prowadzonej przez wiarygodne instytucje, walidacji i certyfikacji umiejętności pozyskanych w różnych formach kształcenia.

Nieustannie doskonalone są narzędzia adekwatnego i wiarygodnego walidowania oraz certyfikowania umiejętności pozyskanych w różnych formach kształcenia. Równocześnie szeroko promuje się kulturę zdobywania i gromadzenia potwierdzeń efektów uczenia się w toku całego życia oraz budowanie świadomości wielopoziomowości obszaru kształcenia zawodowego z możliwością kontynuacji ścieżki kształcenia (np. w ramach kształcenia na studiach wyższych).



Obszar VIII: Monitoring i przepływ informacji

Dla efektywnego funkcjonowania edukacji zawodowej w regionie, jak również jako wsparcie dla podejmowania decyzji opartych o fakty (*evidence based policy*), funkcjonują mechanizmy umożliwiające bieżący monitoring i sprawny przepływ informacji pomiędzy interesariuszami edukacji zawodowej. Mechanizmy te działają w oparciu o analizę regionalnych uwarunkowań wpływających na podaż i popyt na pracowników w poszczególnych zawodach. Efektywny monitoring jest tworzony przez szerokie grono interesariuszy edukacji zawodowej w oparciu zarówno o dostępne dane publiczne (m.in. statystyka publiczna, prognoza zapotrzebowania na pracowników, barometr zawodów, itp.) jak również dane dostępne lokalnie. Sprawne funkcjonowanie monitoringu opiera się o drożne i zoptymalizowane kanały przepływu informacji pomiędzy poszczególnymi interesariuszami.

Dla realizacji tego założenia nieustannie rozwijane są mechanizmy prognozowania zapotrzebowania na zawody, kwalifikacje i umiejętności na regionalnym rynku pracy, jak również budowane są mechanizmy bieżącego regionalnego monitoringu funkcjonowania edukacji zawodowej z zastosowaniem gotowych narzędzi krajowych i uwzględniając rozwój regionalnych mechanizmów dla prowadzenia rzetelnych i adekwatnych do zapotrzebowania działań monitoringowych, analitycznych i informacyjnych.



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

Filary dolnośląskiej edukacji zawodowej

Opisane powyżej obszary oddziaływania Dolnośląskiej Strategii Rozwoju Edukacji Zawodowej stanowią filary efektywnej dolnośląskiej edukacji zawodowej, skazując jednocześnie na kierunki ogólnych i szczegółowych celów strategicznych, wskazanych w dalszej części dokumentu.



Ryc. 12. Filary DSREZ. Opracowanie własne.

Obszary oddziaływania uszczegółowione o cele strategiczne i operacyjne

Obszar I: Efektywne kształcenie

Cel strategiczny:

Opracowanie i rozwój efektywnych metod nauczania na wszystkich etapach życia

Cele operacyjne:

1. Rozwijanie **metod i form kształcenia w edukacji formalnej** umożliwiających zdobywanie **umiejętności zawodowych i przekrojowych**.
2. Rozwijanie oferty **elastycznych metod i form kształcenia w edukacji pozaformalnej**, pozwalających na pozyskanie jednostkowych umiejętności lub zestawów umiejętności potrzebnych do pełnej realizacji potencjału człowieka w odniesieniu do jego potrzeb.
3. Wsparcie **mechanizmów uczenia się nieformalnego**.
4. Stworzenie narzędzi na rzecz **kultury nauczania zawodów** w powiązaniu z kulturą organizacyjną pracodawców i wysoką **etyką pracy**.

Obszar II: Kadry

Cel strategiczny:

Opracowanie efektywnego modelu współpracy na rzecz kadr kształcenia zawodowego

Cele operacyjne:

1. Stworzenie mechanizmów wspierających **pozyskiwanie (i utrzymanie) wysokiej jakości kadr** dla edukacji zawodowej.
2. Tworzenie mechanizmów **podnoszenia jakości kadr** kształcenia zawodowego.

Obszar III: Doradztwo zawodowe

Cel strategiczny:

Zbudowanie i rozwój efektywnie funkcjonującego doradztwa zawodowego

Cele operacyjne:

1. Rozwijanie wysokiej jakości **oferty doradztwa zawodowego** realizowanego w perspektywie **całozyciowej** (na każdym etapie życia), dostosowanej do potrzeb osoby objętej doradztwem.
2. Rozwijanie **międzysektorowej współpracy** na rzecz efektywnego doradztwa zawodowego.
3. Zbudowanie i rozwijanie narzędzi doradztwa zawodowego **uwzględniających potrzeby regionalnego** rynku pracy.
4. Rozwijanie adekwatnej regionalnie oferty rozwoju zawodowego doradców zawodowych (**doradztwo dla doradców**).

Obszar IV: Organizacja i zarządzanie

Cel strategiczny:

Stworzenie mechanizmów na rzecz efektywnej organizacji i zarządzania edukacją zawodową w regionie

Cele operacyjne:

1. Stworzenie mechanizmów **współpracy szerokiego grona interesariuszy** na rzecz **poprawy efektywności organizacji i zarządzania** obszarem edukacji zawodowej w regionie.
2. Rozwijanie mechanizmów służących **budowaniu sojuszy i współpracy** na rzecz pozyskiwania i efektywnego wykorzystywania zasobów w obszarze edukacji zawodowej.

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

Obszar V: Współpraca w szerokim kręgu interesariuszy

Cel strategiczny:

Opracowanie rozwiązań na rzecz współpracy edukacji zawodowej

Cele operacyjne:

1. Stworzenie rozwiązań organizacyjnych dla **wzajemnego wsparcia** organów prowadzących, szkół, pracodawców, instytucji rynku pracy i innych **interesariuszy**.
2. Stworzenie mechanizmów budowania **międzynarodowych partnerstw** na rzecz edukacji zawodowej korzystając z przygranicznego położenia regionu.
3. Rozwijanie **technologicznych narzędzi do współpracy** i komunikacji potencjalnych interesariuszy edukacji zawodowej, z uwzględnieniem określonych obszarów organizacyjnych.

Obszar VI: Współpraca z pracodawcami

Cel strategiczny:

Wypracowanie efektywnych metod współpracy z regionalnymi pracodawcami

Cele operacyjne:

1. Rozwijanie mechanizmów **angażujących pracodawców** w działania na rzecz edukacji zawodowej.
2. Rozwijanie mechanizmów **angażujących instytucje edukacyjne** we współpracę z sektorem gospodarki.
3. Zbudowanie mechanizmów **wsparcia kadr w przedsiębiorstwach** odpowiedzialnych za opiekę nad praktykantami i stażystami.

Obszar VII: Elastyczne zdobywanie umiejętności i potwierdzanie efektów uczenia się

Cel strategiczny:

Rozwój mechanizmów elastycznego zdobywania i potwierdzania efektów uczenia się

Cele operacyjne:

1. Zbudowanie narzędzi **adekwatnego i wiarygodnego walidowania oraz certyfikowania umiejętności** pozyskanych w różnych formach kształcenia.
2. Promowanie **kultury zdobywania i gromadzenia potwierdzeń efektów uczenia się** w toku całego życia **oraz budowanie świadomości wielu poziomów obszaru** kształcenia zawodowego z możliwościami kontynuacji ścieżki kształcenia.

Obszar VIII: Monitoring i przepływ informacji

Cel strategiczny:

Opracowanie i wdrożenie mechanizmów umożliwiających bieżący monitoring i sprawny przepływ informacji pomiędzy interesariuszami edukacji zawodowej

Cele operacyjne:

1. Rozwijanie **mechanizmów regionalnego prognozowania zapotrzebowania na zawody, kwalifikacje i umiejętności** na regionalnym rynku pracy.
2. Zbudowanie mechanizmów **bieżącego regionalnego monitoringu funkcjonowania edukacji zawodowej z zastosowaniem gotowych narzędzi krajowych** i uwzględniając rozwój regionalnych mechanizmów.

Projekt „Dolnośląska Strategia Rozwoju Edukacji Zawodowej” finansowany w ramach
Mechanizmu Finansowego EOG na lata 2014-2021 Program Edukacja

Partnerzy Projektu:

Urząd Marszałkowski Województwa Dolnośląskiego
Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy w Wałbrzychu