



Część I. Wytyczne strategiczne

WPROWADZENIE

Edukacja zawodowa znajduje wyjątkowe miejsce w systemie funkcjonowania państwa, stanowiąc most 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.

Dokumenty opracowane w ramach projektu „Dolnośląska Strategia Rozwoju Edukacji Zawodowej” finansowany w ramach Mechanizmu Finansowego EOG na lata 2014-2021 Program Edukacja, który był realizowany w latach 2022-2024 przez Uniwersytet Dolnośląski DSW we Wrocławiu (lider projektu) w partnerstwie z Urzędem Marszałkowskim Województwa Dolnośląskiego oraz Dolnośląskim Wojewódzkim Urzędem Pracy w Wałbrzychu, stanowią kompletne opracowanie w zakresie kierunków prowadzenia działań strategicznych w zakresie edukacji zawodowej w regionie. Pierwsza część przedstawia ugruntowanie poszczególnych filarów strategii w adekwatnych, zróżnicowanych lokalnie, potrzebach w obszarze kształcenia i szkolenia zawodowego. Druga część stanowi zestaw wytycznych wdrożeniowych dla poszczególnych obszarów. Stworzony dokument jest narzędziem do tworzenia i koordynacji konkretnych rozwiązań realizowanych na rzecz długofalowego rozwoju dolnośląskiej edukacji zawodowej.

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 (DSREZ) jest drogowskazem dla działań podejmowanych przez wszystkie osoby zainteresowane współpracą na rzecz rozwoju edukacji zawodowej w regionie. Edukacja zawodowa rozumiana jest szeroko jako ogół działań przygotowujących do pełnego funkcjonowania w życiu zawodowym, od preorientacji w przedszkolu po wspieranie uczenia się przez całe życie, biorąc udział w doradztwie całonocnym.

W DSREZ wyróżniono osiem obszarów oddziaływania, rozumianych jako kluczowe dla polityki na rzecz rozwijania edukacji zawodowej województwa. Każdemu z obszarów oddziaływania zostały przypisane cele strategiczne w obrębie których określono cele operacyjne. W ramach prac nad wytycznymi wdrożeniowymi podjęto próbę zdefiniowania kierunków działania, a także wskazano główne (nie jedyne) podmioty odpowiedzialne za realizację poszczególnych działań w odniesieniu do każdego z ośmiu obszarów oraz zaproponowano przykładowe wskaźniki oddziaływania.

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.

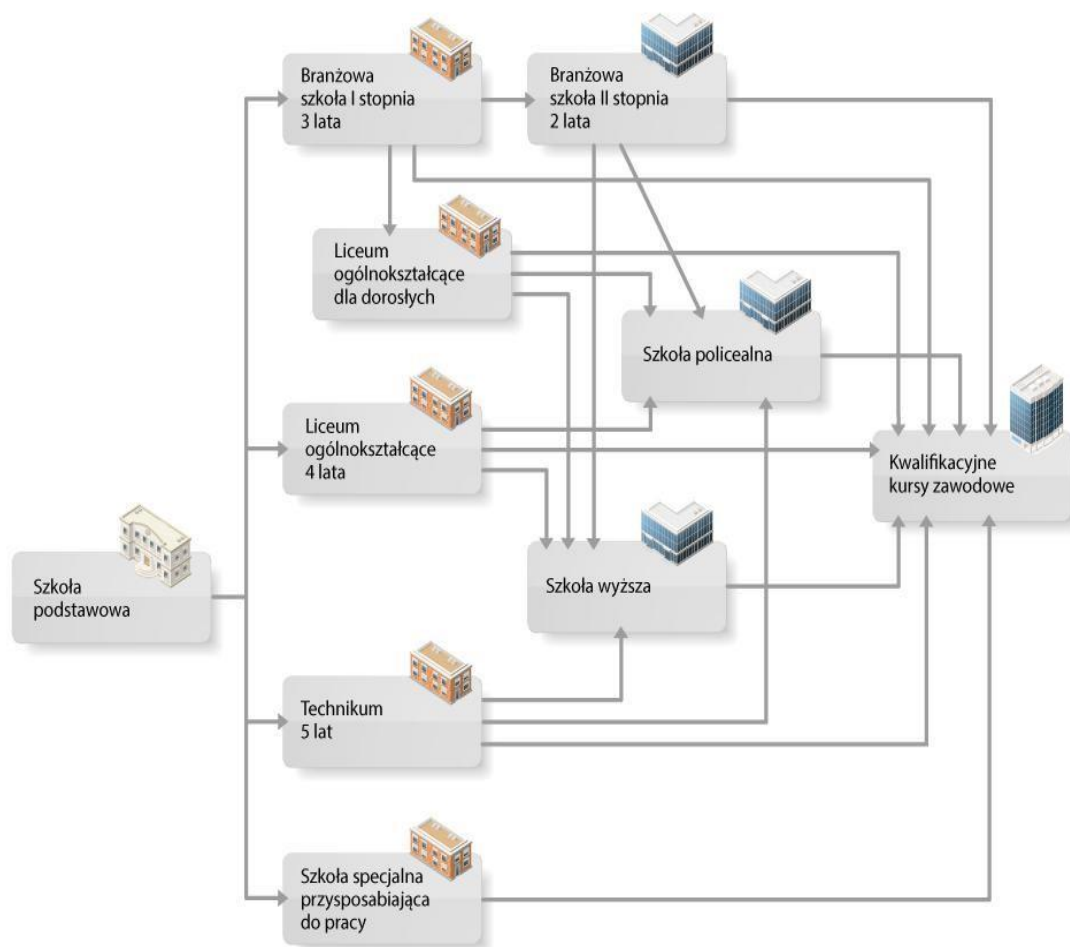
W Polsce kształcenie realizowane jest w oparciu o edukację formalną, edukację pozaformalną i edukację nieformalną.

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.

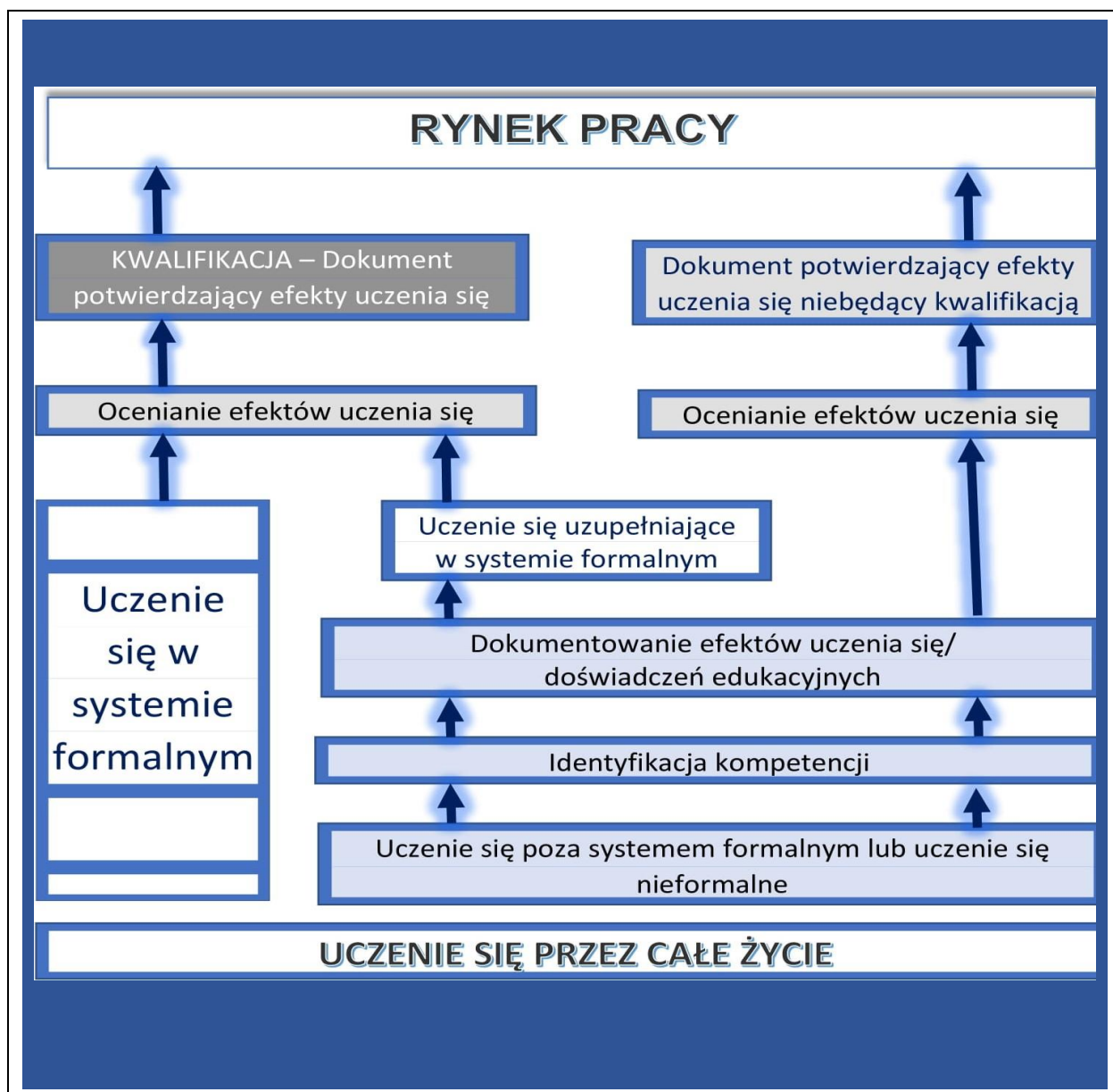
UCZENIE SIĘ NIEFORMALNE – zdobywanie umiejętności w ramach aktywności w życiu zawodowym i społecznym.

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.



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:

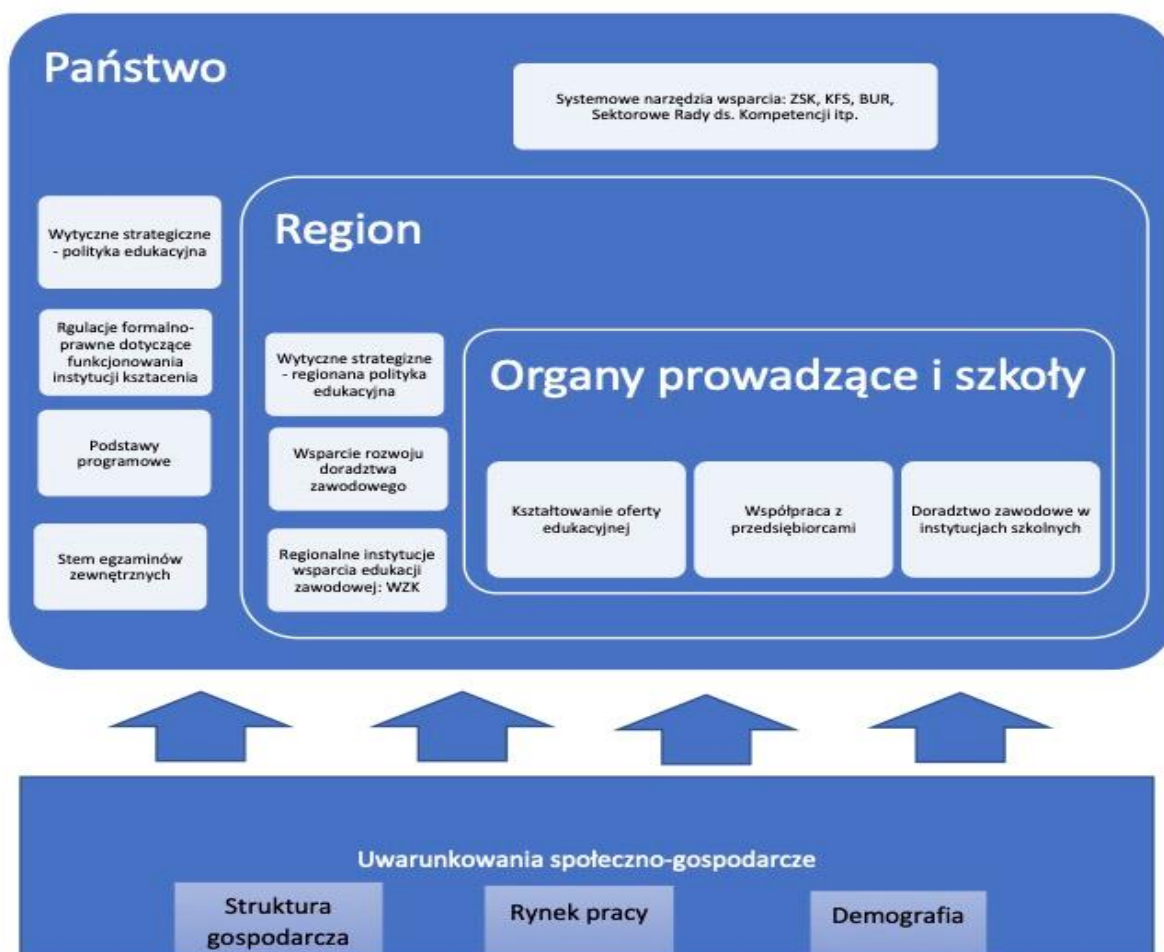
- globalizacja (współzależność, integracja, wielokulturowość),
- indywidualizacja,
- transformacje demograficzne (migracje, depopulacja, struktura demograficzna, rozmieszczenie przestrzenne, przyrost naturalny),
- rozwój technologii przyszłości (digitalizacja, automatyzacja, robotyzacja, sztuczna inteligencja),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



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 (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.

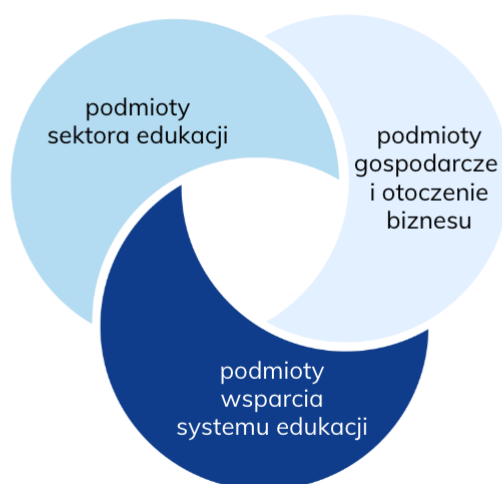
DSREZ odnosi się do działań na poziomie regionalnym (pomiędzy uwarunkowaniami systemowymi a lokalnymi).

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.*

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:



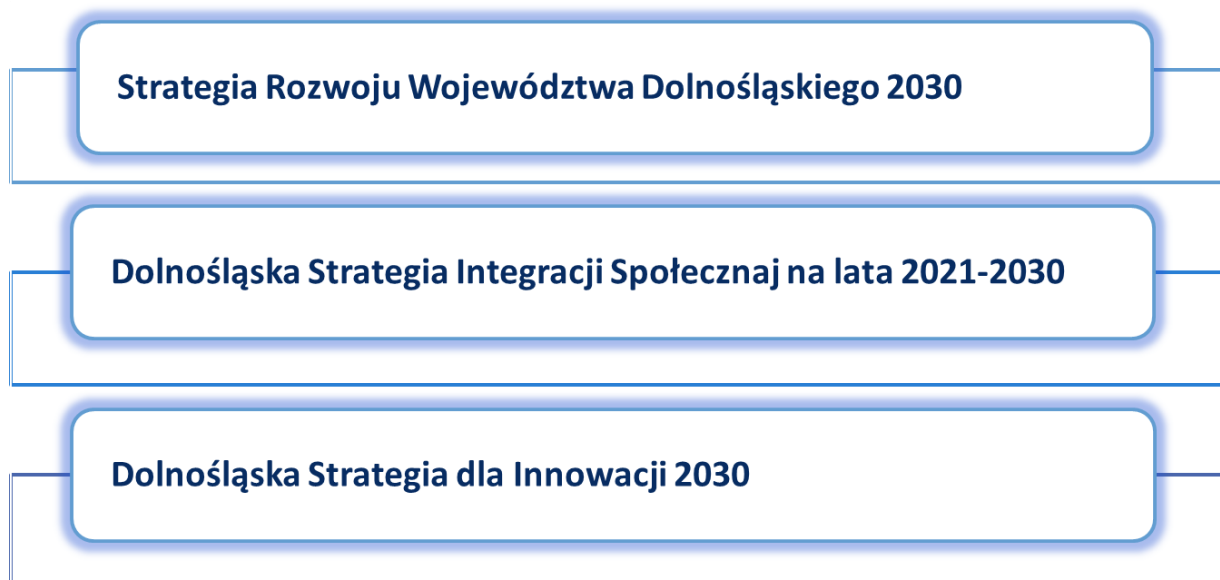
Ryc. 8. Kluczowe krajowe dokumenty strategiczne zawierające wytyczne dotyczące rozwoju edukacji zawodowej.
Opracowanie własne.

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 całościowym.

Regionalne wytyczne dotyczące rozwoju edukacji zawodowej

Kluczowe regionalne wytyczne dotyczące rozwoju edukacji zawodowej to:



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),

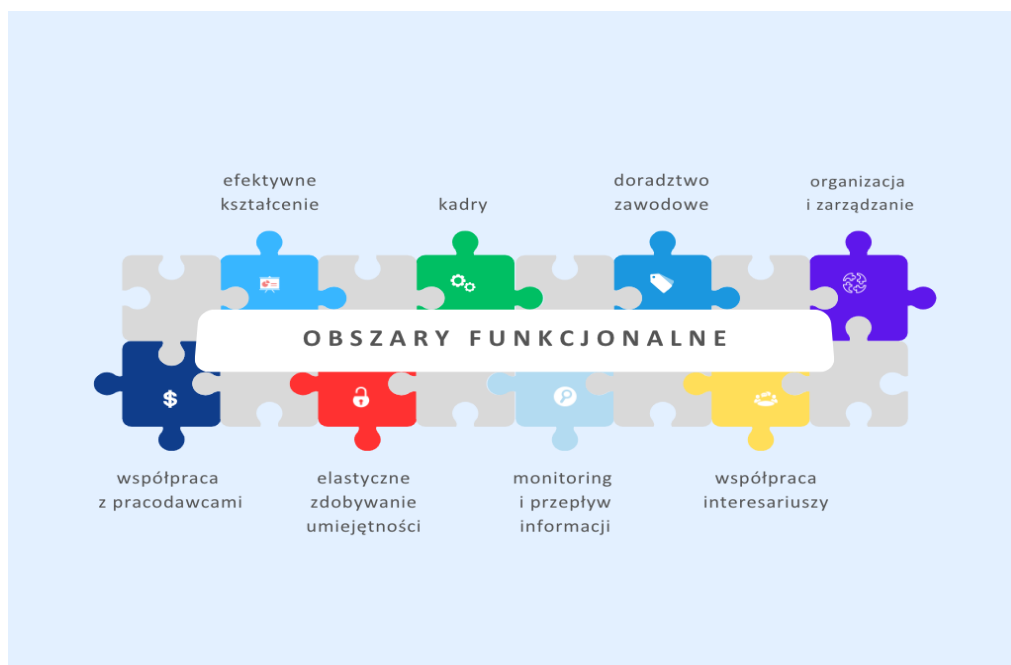
przy jednoczesnym uwzględnieniu technologii przyszłości oraz zapewnieniu równego dostępu do edukacji zawodowej, adekwatnie do predyspozycji i potrzeb osoby uczącej się (niwelowanie barier wynikających m.in.: z miejsca zamieszkania, stanu zdrowia, niepełnosprawności i innych właściwości psychofizycznych,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

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.

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). Istotną 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 podaży-popytu 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.



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 **całżyciowej** (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.

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.

Część II. WYTYCZNE WDROŻENIOWE DOLNOŚLĄSKIEJ STRATEGII ROZWOJU EDUKACJI ZAWODOWEJ



Obszar I oddziaływania: EFEKTYWNE KSZTAŁCENIE

Działania w zakresie efektywnego kształcenia uwzględniają opracowanie i rozwój efektywnych metod kształcenia na wszystkich etapach życia, zgodnie z wytycznymi *lifelong learning* i *lifewide learning*. Efektywna edukacja zawodowa kształci nie tylko merytorycznie, ale także szerzej i głębiej, uwzględniając kompetencje społeczne, motywację do nauki i pracy, kulturę osobistą, myślenie krytyczne i umiejętności poszukiwania oraz weryfikowania wiedzy. Rozwija metody i formy kształcenia w edukacji formalnej, nieformalnej, oraz pozaformalnej. Umożliwia zdobywanie umiejętności zawodowych i przekrojowych. Konstruuje narzędzia na rzecz kultury nauczania zawodów w powiązaniu z kulturą organizacyjną miejsca pracy.

W I obszarze oddziaływania zaproponowano 19 kierunków działania w ramach czterech celów operacyjnych.

Kluczową rolę w przygotowywaniu uczniów do wyzwań zawodowych i społecznych odgrywa edukacja formalna. Rozwijanie metod i form kształcenia w tym kontekście wymaga uwzględnienia umiejętności zawodowych i przekrojowych. Istotne jest podnoszenie społecznej świadomości roli edukacji ogólnej w

kształtowaniu umiejętności kluczowych dla rynku pracy (1.1.1.). Rozwijanie metod i form kształcenia w edukacji formalnej powinno być ukierunkowane na praktyczne, realne umiejętności zawodowe i przekrojowe. Integracja tych elementów, nie tylko przygotowuje uczniów do skutecznego funkcjonowania w środowisku zawodowym, ale również rozwija umiejętności, które są kluczowe w każdej dziedzinie życia.

Niezbędne jest uaktualnianie i wprowadzanie praktycznych umiejętności zawodowych dostosowanych programów nauczania, z uwzględnieniem realnych potrzeb rynku pracy. Istotne jest przy tym wzmacnianie i rozszerzanie powiązań pomiędzy instytucjami edukacyjnymi, a ich otoczeniem społeczno-gospodarczym (1.1.3.). Możliwość zdobycia praktycznych umiejętności podczas praktyk zawodowych, staży czy *study tour* dostarcza uczniom doświadczenia zawodowego, a jednocześnie pozwala na lepsze zrozumienie realiów danego zawodu. Wprowadzenie kształcenia dualnego, projektów praktycznych, symulacji i laboratoriów do procesu nauczania, gdzie uczniowie pracują nad rzeczywistymi problemami i projektami, umożliwia rozwijanie umiejętności praktycznych, kreatywności i zdolności do rozwiązywania problemów. Pozwala to także nauczycielom na kreowanie bezpiecznych warunków do nauki i doskonalenia umiejętności praktycznych, w kontrolowanym środowisku.

Istotne jest organizowanie projektów międzyprzedmiotowych czy międzysektorowych, które integrują różne przedmioty szkolne i umożliwiają zdobywanie umiejętności przekrojowych, takich jak umiejętność współpracy, komunikacji, zarządzania czasem i rozwiązywania problemów. Integracja nowoczesnych technologii, takich jak symulacje komputerowe, wirtualna rzeczywistość czy platformy *e-learningowe*, dostarczają interaktywnych i angażujących narzędzi do nauki rozwoju umiejętności zawodowych. Dlatego też jednym z zaproponowanych kierunków jest promowanie i stosowanie narzędzi technologii informacyjno-komunikacyjnych w procesie kształcenia i szkolenia zawodowego (1.1.6.). Rozwiązania cyfrowe m.in. *e-learning* i platformy edukacyjne, umożliwią dostęp do zasobów edukacyjnych z dowolnego miejsca i w dowolnym czasie. Rozwijanie interaktywnych kursów online, webinarów czy lekcji wideo, zapewnia większą dostępność dla uczących się osób.

Ważnym kierunkiem działania jest także promowanie alternatywnych ścieżek kształcenia zgodnie z ideą uczenia się przez całe życie (1.1.2), wyrównywanie dostępu do edukacji zawodowej adekwatnie do zróżnicowanych potrzeb i możliwości zainteresowanych odbiorców tej edukacji, w tym także potrzeb osób wykluczonych m.in. osób z doświadczeniem migracji, z niepełnosprawnością i innych (1.1.4.), czy

promowanie indywidualizacji i personalizacji na każdym etapie kształcenia (1.1.5.).

Kolejny istotny aspekt, to tworzenie i wspieranie rozwiązań na rzecz podnoszenia aktywności zawodowej osób w każdym okresie życia m.in. wchodzących na rynek pracy, zwalnianych z pracy, w wieku emerytalnym, na/po urlopach macierzyńskich, wychowawczych, zdrowotnych etc. (1.1.7.). Istotne jest umożliwianie uczniom w każdym etapie życia dostępu do mentorów z branży, którzy mogą dzielić się swoim doświadczeniem zawodowym i udzielać praktycznych wskazówek. Coaching może również pomóc w rozwoju umiejętności przekrojowych, takich jak zarządzanie sobą i rozwój osobisty.

Drugi cel operacyjny w omawianym obszarze oddziaływania dotyczy rozwijania elastycznych metod i form kształcenia w edukacji pozaformalnej. Działania takie wymagają tworzenia oferty edukacyjnej adekwatnej do sytuacji zawodowej osób uczących się (1.2.1.), zrozumienia i dostosowywania się do ich różnorodnych potrzeb.

Edukacja pozaformalna odgrywa kluczową rolę w zapewnianiu możliwości elastycznego, dostosowanego do indywidualnych potrzeb uczenia się. Rozwijanie oferty elastycznych metod i form kształcenia w tym obszarze wymaga innowacyjności, zaangażowania interesariuszy oraz dostosowywania się do dynamicznie zmieniających się warunków życia. Poprzez wykorzystanie nowoczesnych

technologii, projektów społecznościowych, indywidualnych konsultacji i różnorodnych aktywności, edukacja pozaformalna staje się dostępna i dostosowana do zmieniających się oczekiwań osób uczących się.

Ważne jest organizowanie i promowanie branżowych wydarzeń szkoleniowych dopasowanych do potrzeb szerokiego grona regionalnych interesariuszy (1.2.2.) m.in. z wykorzystaniem nowych technologii komunikacyjnych. Organizacja otwartych konferencji i wykładów z udziałem ekspertów, czy organizacja krótkoterminowych kursów i warsztatów tematycznych, zachęcanie do uczestnictwa w aktywnościach terenowych, takich jak wycieczki, wyprawy czy obozy edukacyjne, nie tylko rozwija umiejętności praktyczne, ale także promuje zdrowy tryb życia. Istotne jest promowanie dostępu do otwartych zasobów edukacyjnych, tak aby uczący się mieli swobodny dostęp do materiałów i narzędzi edukacyjnych.

Trzecim celem operacyjnym jest wspieranie mechanizmów uczenia się nieformalnego. Uczenie nieformalne obejmuje różnorodne działania, które mają na celu ułatwianie i wzmacnianie procesu nieformalnego zdobywania wiedzy, umiejętności i kompetencji. Jest to proces, który zachodzi poza tradycyjnymi instytucjami edukacyjnymi i często wynika z codziennych doświadczeń życiowych. Do kierunków działania należy promowanie inicjatyw na rzecz idei ciągłego

rozwoju osobistego i zawodowego, zgodnie z dewizą *lifelong learning* i *lifewide learning* (1.3.1); podnoszenie dostępności ścieżek elastycznego rozwijania umiejętności zawodowych oraz personalnych pracowników i uczniów (1.3.2.), a także konstruowanie i wdrażanie narzędzi na rzecz wspierania zróżnicowanych metod rozwoju zawodowego (1.3.3.).

Wspieranie mechanizmów uczenia się nieformalnego ma na celu kształtowanie otoczenia, które sprzyja rozwojowi osób uczących się poprzez różnorodne doświadczenia edukacyjne i zdobywanie praktycznych umiejętności w sposób dostosowany do ich indywidualnych potrzeb i aspiracji. Ważne jest wspieranie społeczności edukacyjnych, których uczestnicy mogą wymieniać się doświadczeniami, współpracować i budować sieć kontaktów. Sprzyja to holistycznemu rozwojowi osób uczących się, integrując aspekty społeczne i zawodowe. Ważne jest kreowanie kultury, w której uczenie się jest cenione i promowane, zarówno wśród społeczności lokalnych, jak i w szerszym kontekście społecznym. Tworzenie takich rozwiązań sprzyja wzajemnej interakcji i inspiracji.

Czwarty cel operacyjny, to konstruowanie narzędzi na rzecz kultury nauczania zawodów w powiązaniu z kulturą organizacyjną pracodawców i etyką pracy. W obrębie tego celu wyznaczono cztery kierunki działania:

promowanie etycznych postaw w miejscu pracy, opartych na społecznie uznawanych wartościach, m.in. uczciwości, odpowiedzialności, etyce pracy i dbałości o jej jakość (1.4.1.), konstruowanie zaplecza infrastrukturalnego umożliwiającego praktyczną naukę zawodu (1.4.2.), umożliwianie współpracy w zróżnicowanym (również kulturowo) środowisku pracy (1.4.3.) oraz promowanie krajowych i zagranicznych dobrych praktyk m.in. z obszaru kultury organizacyjnej u pracodawców (1.4.4.).

Promowanie etycznych postaw w miejscu pracy (1.4.1.), to zbiór działań skierowanych na kształtowanie społecznie akceptowanych wartości wśród pracowników. Działania te obejmują kształtowanie postaw opartych na uczciwości, transparentności i prawdomówności, promowanie odpowiedzialności za podejmowane decyzje i działania. Cenne jest wspieranie wysokich standardów etyki pracy, związanych z uczciwością w relacjach z klientami, partnerami biznesowymi i współpracownikami. Kultura dbałości o jakość pracy to m.in. zachęcanie do doskonalenia procesów i usług.

W praktycznej nauce zawodu niezwykle ważne jest konstruowanie zaplecza infrastrukturalnego (1.4.2.). Budowanie infrastruktury umożliwiającej praktyczną naukę

zawodu, to inwestowanie w środki i warunki, które wspierają rozwój praktycznych umiejętności zawodowych.

Istotne jest wspieranie współpracy w zróżnicowanym środowisku pracy (1.4.3.), które obejmuje działania ukierunkowane na zapewnianie równego dostępu do możliwości i zasobów niezależnie od różnic kulturowych czy innych, kształtowanie kultury organizacyjnej, promującej otwartość na różnorodność i poszanowanie indywidualnych różnic. Wskazane jest organizowanie warsztatów dotyczących zarządzania różnorodnością oraz efektywnej współpracy w zróżnicowanym zespole, dzielenie się własnym doświadczeniem i sukcesami z innymi firmami, aby wzmacniać kulturę organizacyjną w szerszym kontekście czy też. promowanie krajowych i zagranicznych dobrych praktyk (1.4.4.) m.in. poprzez tworzenie sieci współpracy. Celem jest budowanie kultury organizacyjnej, opartej na wartościach, innowacyjności i współpracy.

Zaproponowane kierunki działań w zakresie efektywnego kształcenia mogą przyczynić się do lepszego przygotowania jednostek do wykonywania określonych czynności zawodowych oraz odnajdowania się w rzeczywistości rynku pracy w toku całej kariery zawodowej.

Tabela 1. Katalog działań w regionie w ramach I obszaru oddziaływania

Obszar I oddziaływania: EFEKTYWNE KSZTAŁCENIE			
Cel strategiczny: Wdrażanie i rozwój efektywnych metod kształcenia na wszystkich etapach życia			
Cel operacyjny		Kierunek działania	
1.1.	Rozwijanie metod i form kształcenia w edukacji formalnej umożliwiających zdobywanie umiejętności zawodowych i przekrojowych.	1.1.1.	Podnoszenie społecznej świadomości roli edukacji ogólnej w kształtowaniu umiejętności kluczowych dla rynku pracy.
		1.1.2.	Promowanie alternatywnych ścieżek kształcenia zgodnie z ideą uczenia się przez całe życie.
		1.1.3.	Wzmacnianie powiązań pomiędzy instytucjami edukacyjnymi a ich otoczeniem społeczno-gospodarczym, m. in. poprzez: staże, praktyki zawodowe, projekty praktyczne, <i>case study</i> , <i>study tour</i> , ćwiczenia praktyczne w autentycznym środowisku pracy, klasy patronackie.
		1.1.4.	Wyrównywanie dostępu do edukacji zawodowej adekwatnie do zróżnicowanych potrzeb i możliwości interesariuszy, w tym potrzeb osób wykluczonych (m.in. osób z doświadczeniem migracji, z niepełnosprawnością i innych).
		1.1.5.	Promowanie indywidualizacji i personalizacji na każdym etapie kształcenia.
		1.1.6.	Promowanie stosowania narzędzi technologii informacyjno-komunikacyjnych w procesie kształcenia i szkolenia zawodowego.
		1.1.7.	Tworzenie i wspieranie rozwiązań na rzecz podniesienia aktywności zawodowej osób w każdym okresie życia m.in. wchodzących na rynek pracy, zwalnianych z pracy, w wieku emerytalnym, na/po urlopach macierzyńskich, wychowawczych, zdrowotnych etc.
1.2.	Rozwijanie oferty elastycznych metod i form kształcenia w edukacji pozaformalnej.	1.2.1.	Tworzenie oferty edukacyjnej adekwatnej do sytuacji zawodowej osób uczących się.
		1.2.2.	Organizowanie i promowanie branżowych wydarzeń szkoleniowych dopasowanych do potrzeb szerokiego grona regionalnych interesariuszy.
1.3.		1.3.1.	Promowanie działań na rzecz idei ciągłego rozwoju osobistego i zawodowego (<i>lifelong learning</i> i <i>lifewide learning</i>).

Wsparcie mechanizmów uczenia się nieformalnego.		1.3.2.	Podnoszenie dostępności ścieżek elastycznego rozwijania umiejętności zawodowych i personalnych pracowników i uczniów.
		1.3.3.	Konstruowanie i wdrażanie narzędzi na rzecz wspierania zróżnicowanych metod rozwoju zawodowego.
		1.3.4.	Wspieranie współpracy instytucji i organizacji zajmujących się rozwojem umiejętności na poziomie lokalnym, regionalnym, krajowym i międzynarodowym.
		1.3.5.	Stwarzanie rozwiązań umożliwiających otwarty dostęp do materiałów edukacyjnych.
1.4.	Konstruowanie narzędzi na rzecz kultury nauczania zawodów w powiązaniu z kulturą organizacyjną pracodawców i etyką pracy.	1.4.1.	Promowanie etycznych postaw w miejscu pracy, opartych na społecznie uznawanych wartościach, m.in. uczciwości, odpowiedzialności, etyce pracy i dbałości o jakość.
		1.4.2.	Konstruowanie zaplecza infrastrukturalnego umożliwiającego praktyczną naukę zawodu.
		1.4.3.	Umożliwianie współpracy w zróżnicowanym (również kulturowo) środowisku pracy.
		1.4.4.	Promowanie krajowych i zagranicznych dobrych praktyk m.in. z obszaru kultury organizacyjnej u pracodawców.

Obszar II oddziaływania: KADRY

Edukacja zawodowa odgrywa istotną rolę w przygotowywaniu młodych ludzi do wejścia na rynek pracy. Jednak, aby osiągnąć zarówno najwyższą jakość kształcenia zawodowego jak i satysfakcję absolwentów, konieczne jest skoncentrowanie się na budowaniu efektywnych mechanizmów wspierających pozyskiwanie i utrzymanie wysoko wykwalifikowanej kadry pedagogicznej.

Budowanie rozwiązań wspierających pozyskiwanie i utrzymanie wyspecjalizowanych kadr w edukacji zawodowej jest kluczowym obszarem rozwoju, który wpływa nie tylko na samą jakość nauczania, ale także na kształtowanie atrakcyjnych środowisk pracy dla nauczycieli.

W II obszarze oddziaływania uwzględnione zostały kluczowe aspekty związane z budowaniem mechanizmów wspierających pozyskiwanie i utrzymanie wysokiej jakości kadr dla edukacji zawodowej. Rozwój kadr w edukacji zawodowej jest niezbędny dla stworzenia efektywnego systemu nauczania, który przekazuje wiedzę teoretyczną, oraz przygotowuje uczniów do rzeczywistych wyzwań zawodowych na rynku pracy. Kierunki działania opisane w celach operacyjnych stanowią kompleksowy plan działań, mający na

celu tworzenie sprzyjającego środowiska dla nauczycieli i uczniów, z korzyścią dla całego społeczeństwa. Realizacja tych celów wymaga współpracy między, przedsiębiorstwami i instytucjami edukacyjnymi, a także systematycznej oceny i dostosowywania działań w oparciu o najlepsze praktyki.

Promowanie kultury zaangażowania i współpracy szkół z otoczeniem społeczno-gospodarczym (2.1.1.) stanowi pierwszy kluczowy kierunek rozwoju kadr w edukacji zawodowej. Współpraca z przedsiębiorstwami, instytucjami i ekspertami z branży umożliwia szkołom pozyskiwanie praktyków do prowadzenia przedmiotów zawodowych. Rozwijanie programów partnerskich, umożliwiających nauczycielom budowanie sieci współpracy, nawiązywanie kontaktów z przedstawicielami biznesu w przyszłości przekładać się będzie na realne korzyści dla uczniów.

Kolejnym kluczowym kierunkiem działania rozwoju kadr w edukacji zawodowej jest tworzenie atrakcyjnych perspektyw zawodowych dla nauczycieli teoretycznych przedmiotów zawodowych i praktycznej nauki zawodu (2.1.2.). Działania te powinny obejmować programy doskonalenia zawodowego, umożliwiające nauczycielom rozwijanie własnych umiejętności, zarówno w zakresie nauczanego zawodu jak i w kontekście kompetencji pedagogicznych.

Wprowadzanie innowacyjnych form szkoleń, takich jak kursy *online* czy warsztaty praktyczne, pozwala nauczycielom na śledzenie najnowszych trendów w swojej dziedzinie oraz bardziej efektywne przekazywanie tej wiedzy uczniom. Poprzez organizowanie szkoleń branżowych dla nauczycieli w różnych przedsiębiorstwach, można zwiększać ich praktyczną wiedzę, co może przekładać się na lepszą jakość nauczania zawodowego.

Upowszechnianie rozwiązań wspierających utrzymanie zatrudnienia nauczycieli (2.1.3.), obejmuje m.in. pomoc metodyczną, prawną i inne aspekty zawodowe. W szczególności chodzi tu o oferowanie nauczycielom możliwości rozwoju zawodowego, wsparcia psychospołecznego, tworzenie pozytywnej kultury organizacyjnej m.in. poprzez szkolenia, kursy doszkalające, udział w konferencjach branżowych, co pozwala na aktualizowanie wiedzy i umiejętności oraz wpływa na dobrostan nauczycieli. Tworzenie warunków do zrównoważonego stylu życia, który uwzględnia zarówno obowiązki zawodowe, jak i prywatne, może wpływać pozytywnie na zadowolenie i motywację nauczycieli. Dbanie o bezpieczeństwo pracy, zarówno fizyczne jak i psychiczne, jest kluczowe dla utrzymania nauczycieli w zawodzie. Wspieranie nauczycieli w utrzymaniu zatrudnienia może obejmować programy mentoringowe, gdzie doświadczeni nauczyciele dzielą się wiedzą i doświadczeniem z młodszymi stażem pracy współpracownikami. Ponadto, istotne jest dostarczanie wsparcia

prawnego, zwłaszcza w kontekście zmian w systemie edukacyjnym, czy kwestiach związanych z prawami pracowniczymi. Motywowanie oraz wdrażanie systemów oceny nauczycieli opartych na rzetelnych kryteriach może dodatkowo wpływać na utrzymanie zatrudnienia, umożliwiając obiektywną ocenę kompetencji i zaangażowania.

Rozwój jakości kadr kształcenia zawodowego zaczyna się przede wszystkim od dokładnego zrozumienia potrzeb w zakresie rozwoju profesjonalnego nauczycieli (2.2.1.). Identyfikowanie tych potrzeb wymaga systematycznej analizy, przeprowadzania badań i konsultacji z samymi nauczycielami oraz przedstawicielami branży. Konieczne są również analizy zewnętrzne (prowadzone przez wyspecjalizowane podmioty badawcze i analityczne) wyzwań w zakresie rozwoju zawodowego nauczycieli. Wdrażanie cyklicznych ocen kompetencji pozwala na bieżące dostosowywanie ofert szkoleniowych do aktualnych potrzeb edukacyjnych i rynkowych.

Ważnym elementem podnoszenia jakości kształcenia zawodowego, jest konstruowanie narzędzi wsparcia profesjonalnego rozwoju kadr (2.2.2.). Dotyczy to zarówno nauczycieli teoretycznych przedmiotów zawodowych, jak również nauczycieli oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu i opiekunów staży. Tworzenie zróżnicowanego zestawu narzędzi, takich jak platformy *e-learningowe*, warsztaty

czy programy mentorstwa, umożliwia dostosowanie się do różnorodnych stylów nauczania i indywidualnych potrzeb nauczycieli.

Aby utrzymać wysoką jakość kształcenia zawodowego istotne jest skoncentrowanie się na zdrowiu psychicznym kadry edukacyjnej (2.2.3.). Tworzenie rozwiązań w zakresie przeciwdziałania wypaleniu zawodowemu obejmuje wprowadzanie m.in. programów wsparcia psychologicznego, szkoleń z zakresu radzenia sobie ze stresem, a także promowanie *work-life balance*. Przeciwdziałanie wypaleniu to inwestycja w trwałość i skuteczność całego systemu edukacji zawodowej.

Aby podnieść jakość kształcenia zawodowego konieczne jest wzmacnianie mobilności krajowej i międzynarodowej kadry kształcącej (2.2.4.). Programy wymiany dla nauczycieli,

udział w międzynarodowych konferencjach oraz staże zagraniczne, to skuteczne środki wspierające rozwój zawodowy. Mobilność nie tylko poszerza horyzonty wiedzy nauczycieli, ale również przyczynia się do wprowadzenia nowoczesnych metod nauczania oraz dostosowania programów edukacyjnych do globalnych standardów.

Rozwój jakości kadr w edukacji zawodowej to proces kompleksowy. Zaprezentowane kierunki działań są kluczowe dla utrzymania wysokiej jakości nauczania oraz dostosowania go do dynamicznych wymagań rynku pracy. Skuteczna edukacja zawodowa przekazuje wiedzę teoretyczną, kształtuje umiejętności praktyczne i rozwija kompetencje społeczne, tworząc tym samym silne fundamenty dla przyszłych profesjonalistów.

Tabela 2. Katalog działań w regionie w ramach II obszaru oddziaływania

Obszar II oddziaływania: KADRY			
Cel strategiczny: Opracowanie efektywnego modelu współpracy na rzecz kadr kształcenia zawodowego oraz podnoszenia kwalifikacji zawodowych			
Cel operacyjny		Kierunek działania	
2.1.	Budowanie mechanizmów wspierających pozyskiwanie (i utrzymanie) wysokiej jakości kadr dla edukacji zawodowej.	2.1.1.	Promowanie kultury zaangażowania i współpracy szkół z otoczeniem społeczno-gospodarczym w celu pozyskania praktyków do prowadzenia przedmiotów zawodowych.
		2.1.2.	Tworzenie atrakcyjnych perspektyw zawodowych dla nauczycieli teoretycznych przedmiotów zawodowych i praktycznej nauki zawodu.
		2.1.3.	Upowszechnianie rozwiązań wspierających utrzymanie zatrudnienia nauczycieli m.in. Poprzez pomoc metodyczną, prawną, itp.
2.2.	Tworzenie mechanizmów podnoszenia jakości kadr kształcenia zawodowego.	2.2.1.	Identyfikowanie potrzeb w zakresie rozwoju profesjonalnego kadr kształcenia zawodowego.
		2.2.2.	Konstruowanie narzędzi wsparcia profesjonalnego rozwoju kadr kształcenia zawodowego (nauczycieli teoretycznych przedmiotów zawodowych, praktycznej nauki zawodu, instruktorów praktycznej nauki zawodu i opiekunów staży).
		2.2.3.	Tworzenie i wzmacnianie rozwiązań w zakresie przeciwdziałania wypaleniu zawodowemu kadr edukacji zawodowej, wsparcia psychologicznego i promowania <i>work-life balance</i> .
		2.2.4.	Wzmacnianie mobilności krajowej i międzynarodowej kadry kształcącej i doskonalącej nauczycieli.

Obszar III oddziaływania: CAŁOŻYCIOWE DORADZTWO ZAWODOWE

III Obszar oddziaływania obejmuje całoroczną doradztwo zawodowe. Celem strategicznym jest zbudowanie i rozwój efektywnie funkcjonującego doradztwa zawodowego. Wyznaczone cele operacyjne i kierunki działań dążą do tworzenia kompleksowego systemu doradztwa, które efektywnie wspiera wszystkie jednostki na każdym etapie życia, zarówno w kształtowaniu jak i realizacji ich ścieżek zawodowych.

Wyznaczono cztery cele operacyjne polegające na rozwijaniu wysokiej jakości oferty doradztwa zawodowego realizowanego w perspektywie całorocznym, dostosowanej do potrzeb osoby objętej doradztwem; współpracy międzysektorowej; budowaniu i rozwijaniu narzędzi doradztwa zawodowego z uwzględnieniem potrzeb regionalnego rynku pracy oraz rozwijaniu regionalnej oferty rozwoju zawodowego doradców zawodowych tzw. doradztwo dla doradców.

Istotnym kierunkiem działań jest zapewnianie wieloetapowego wsparcia dla uczniów (3.1.1.) m.in. poprzez wprowadzanie kompleksowych programów doradztwa zawodowego, obejmującego etapy od przedszkolnej preorientacji zawodowej do doradztwa dla osób

aktywnych zawodowo. Powyższe działania umożliwią długofalowe planowanie kariery jednostki poprzez wsparcie dostępne na różnych etapach życia.

Kierunek wyznaczający budowanie mechanizmów równego dostępu (3.1.2.) to m.in. stworzenie systemu eliminującego bariery dostępu do doradztwa, obejmujący zarówno tradycyjne, jak i nowoczesne formy komunikacji m.in. z wykorzystaniem platform internetowych, otwieraniem nowych punktów konsultacyjno-doradczych, mobilnych form wsparcia etc. Proponowanym kierunkiem działania jest przede wszystkim tworzenie inkluzywnych rozwiązań (3.1.3.) umożliwiających opracowanie elastycznych narzędzi doradztwa, uwzględniających indywidualne cechy, umiejętności i preferencje każdej osoby.

Drugi cel operacyjny dotyczy wspierania międzysektorowej współpracy (3.2.1.) m.in. poprzez tworzenie narzędzi umożliwiających wymianę doświadczeń i informacji pomiędzy sektorami (tzw. doradztwa w oświacie i w instytucjach rynku pracy), co przyczyni się do tworzenia holistycznych rozwiązań na płaszczyźnie doradztwa zawodowego. Wspieranie rozwoju doradców (3.2.2.) m.in. poprzez umożliwianie doradcom uczestnictwa w programach doskonalenia zawodowego, promowania elastycznych ścieżek kariery oraz wspierania długofalowego rozwoju

umiejętności i kompetencji, zwiększy ich skuteczność i efektywność w pomocy zainteresowanym odbiorcom w kształtowaniu całonizycyjnych ścieżek zawodowych.

Korzystając z transgranicznych dobrych praktyk (3.2.3.), istotne jest budowanie partnerstw i sojuszy doradców zarówno w kraju, jak i za granicą pozwalając na wzbogacenie lokalnych praktyk doradztwa.

Trzecim celem operacyjnym jest budowanie i rozwijanie narzędzi doradztwa zawodowego, polegającego na zapewnieniu dostępu do informacji na temat potrzeb rynku pracy (3.3.1.) oraz tworzenie jej spójnego źródła (3.3.2.).

Kluczowe jest tworzenie mechanizmów zapewniających dostęp do szerokiego zakresu informacji potrzebnych w całym procesie doradczym, m.in. takich jak ścieżki kształcenia, zawody, kwalifikacje, wymagania i perspektywy zawodowe w poszczególnych branżach, dostosowane do regionalnego zapotrzebowania rynku pracy. Istotne jest wspieranie różnorodnych inicjatyw, kreowanie nowych i promowanie istniejących narzędzi doradztwa, w tym wspierania rozwoju różnorodnych form doradztwa: indywidualnego, grupowego czy przy użyciu nowoczesnych technologii. Prężnie

funkcjonujące doradztwo zawodowe, to również troska o rozwój własny doradców (3.4.1.), promowanie idei organizacji uczącej się (3.4.2.), czy doskonalenie warsztatu pracy doradców (3.4.3.).

Tworzenie systemu dbałości o rozwój własny doradców, obejmuje uczestnictwo w różnych formach edukacyjnych m.in. szkoleniach, kursach, mentoringu i innych formach doskonalenia zawodowego z uwzględnieniem dostępu do nowoczesnych metod rozwojowych (3.4.4.), w tym mentoringu i superwizji.

Doskonalenie warsztatu pracy doradców powinno przebiegać zarówno pod kątem merytorycznym jak i metodycznym, prowadzącym do kształtowania niezbędnych umiejętności i kompetencji, w tym także osobistych umożliwiających profesjonalne wykonywanie zawodu doradcy.

Wdrożenie zaproponowanych działań może wspomagać budowanie efektywnego systemu doradczego, który nie tylko odpowiada na aktualne potrzeby jednostek, ale także przyczynia się do rozwoju profesjonalnego doradców i integruje się z lokalnym rynkiem pracy.

Tabela 3. Katalog działań w regionie w ramach III obszaru oddziaływania

Obszar III oddziaływania: CAŁOŻYCIOWE DORADZTWO ZAWODOWE			
Cel strategiczny: Zbudowanie i rozwój efektywnie funkcjonującego doradztwa zawodowego			
Cel operacyjny		Kierunek działania	
3.1.	Rozwijanie wysokiej jakości oferty doradztwa zawodowego realizowanego w perspektywie całościowej (na każdym etapie życia), dostosowanej do potrzeb osoby objętej doradztwem.	3.1.1.	Zapewnianie wieloetapowego wsparcia, dostępnego na różnych etapach życia, zarówno w fazie planowania rozwoju zawodowego jak i zmiany ścieżki zawodowej.
		3.1.2.	Budowanie mechanizmów zapewniających równy dostęp do powszechnego doradztwa całościowego.
		3.1.3.	Tworzenie inkluzywnych rozwiązań dla doradztwa zawodowego, umożliwiających indywidualne podejście uwzględniające unikalne cechy, umiejętności, predyspozycje i preferencje każdej osoby.
3.2.	Rozwijanie międzysektorowej współpracy na rzecz efektywnego doradztwa zawodowego.	3.2.1.	Wspieranie mechanizmów rozwoju międzysektorowej współpracy interesariuszy na rzecz całościowego doradztwa zawodowego.
		3.2.2.	Wspieranie doradców we własnym rozwoju zawodowym poprzez stworzenie efektywnego, elastycznego międzysektorowego systemu rozwoju zawodowego oraz konstruowanie /jasnej ścieżki kariery.
		3.2.3.	Korzystanie z transgranicznych dobrych praktyk, budowanie partnerstw i sojuszy doradców z kraju jak i z zagranicy.
3.3.	Budowanie i rozwijanie narzędzi doradztwa zawodowego uwzględniających potrzeby regionalnego rynku pracy.	3.3.1.	Budowanie mechanizmów na rzecz zapewniania dostępu do szerokiego zakresu informacji potrzebnych w procesie doradczym, m.in. na temat ścieżek kształcenia, zawodów, wymagań i perspektyw zawodowych.
		3.3.2.	Tworzenie i promowanie spójnego źródła informacji dotyczącego kształcenia, łączącego informacje dostępne obecnie w odrębnych źródłach informacji z poszczególnych obszarów tematycznych z uwzględnieniem potrzeb regionalnego rynku pracy.
		3.3.3.	Tworzenie nowych i upowszechnianie istniejących narzędzi doradztwa, w tym wspieranie rozwoju zróżnicowanych form doradztwa: indywidualnego, grupowego, z zastosowaniem nowoczesnych technologii (m.in. <i>social media</i> , technologie cyfrowe, AI etc.).

3.4.	Rozwijanie regionalnej oferty rozwoju zawodowego doradców (doradztwo dla doradców).	3.4.1.	Tworzenie mechanizmów na rzecz dbałości o rozwój własny doradców zawodowych m.in. poprzez uczestnictwo w szkoleniach, kursach, seminariach, spotkaniach branżowych, sieciach współpracy, mentoring, superwizje, etc.
		3.4.2.	Upowszechnianie idei organizacji uczącej się oraz organizacji inteligentnej poprzez promowanie dyfuzji wiedzy oraz ciągłego dążenia do stawania się lepszym doradcą.
		3.4.3.	Stwarzanie warunków do doskonalenia warsztatu pracy pod kątem merytorycznym oraz metodycznym, jak i w odniesieniu do kształtowania niezbędnych kompetencji, w tym kompetencji osobistych umożliwiających profesjonalne wykonywanie zawodu doradcy.
		3.4.4.	Zapewnianie dostępu do nowoczesnych metod oraz form doskonalenia, w tym m.in. mentoringu, superwizji.

Obszar IV oddziaływania: ORGANIZACJA I ZARZĄDZANIE ZASOBAMI EDUKACYJNYMI W PRZESTRZENI ZAWODOWEJ

W Obszarze oddziaływania Organizacja i zarządzanie zasobami edukacyjnymi w przestrzeni zawodowej celem strategicznym jest stwarzanie mechanizmów współpracy kluczowych interesariuszy, w celu poprawy efektywności organizacji i zarządzania zasobami finansowymi, infrastrukturalnymi i ludzkimi na rzecz edukacji zawodowej w regionie. Wyróżniono dwa cele operacyjne: stwarzanie mechanizmów współpracy szerokiego grona interesariuszy na rzecz poprawy efektywności organizacji i zarządzania obszarem edukacji zawodowej w regionie (4.1.) oraz rozwijanie mechanizmów służących budowaniu sojuszy i współpracy na rzecz pozyskiwania i efektywnego wykorzystywania zasobów w obszarze edukacji zawodowej (4.2.).

W obrębie pierwszego celu operacyjnego kierunkami dalszego działania są: promocja dialogu i współpracy szerokiego grona interesariuszy na rzecz podniesienia otwartości i elastyczności w organizacji edukacji zawodowej (4.1.1.), współpraca na rzecz intensyfikacji wdrażania zapisów prawnych dotyczących osadzenia procesu edukacyjnego

w realnym środowisku pracy i w oparciu o zdiagnozowane regionalnie potrzeby (4.1.2.) oraz monitorowanie istniejących zasobów organizacyjno-zarządczych (4.1.3.).

Owartość i elastyczność w organizacji edukacji zawodowej polega na tworzeniu środowiska przyjaznego i dostosowującego się do zmieniających się potrzeb uczestników edukacji zawodowej. Promowanie dialogu i współpracy szerokiego grona interesariuszy ma służyć wspólnemu zrozumieniu i sprzyjaniu innowacyjnym rozwiązaniom. Kluczowym elementem będzie m.in.: tworzenie regularnych spotkań, konferencji czy seminariów, w których uczestniczyć będą przedstawiciele szkół, przedsiębiorstw, instytucji rządowych i lokalnych, rodziców oraz uczniów. Celem tych wydarzeń będzie wymiana doświadczeń, prezentacja najlepszych praktyk oraz wspólne poszukiwanie rozwiązań na rzecz poprawy jakości edukacji zawodowej. Tworzenie platform współpracy (m.in. online z wykorzystaniem zasobów cyfrowych) umożliwi stałą wymianę informacji i doświadczeń. Platformy internetowe mogą być miejscem, gdzie nauczyciele, przedsiębiorcy, rodzice i uczniowie będą mogli aktywnie uczestniczyć w procesie kształtowania edukacji zawodowej, zgłaszać pomysły i dyskutować na temat aktualnych wyzwań rynku pracy i edukacji. Nawiązywanie silnych relacji z lokalnymi przedsiębiorstwami poprzez tworzenie programów partnerskich umożliwi

nauczycielom oraz uczniom dostęp do praktycznej wiedzy, a przedsiębiorcom - wpływ na kształtowanie programów nauczania zgodnie z realnymi potrzebami rynku pracy.

Kolejnym kierunkiem działania jest współpraca interesariuszy na rzecz intensyfikacji wdrażania przepisów prawnych dotyczących osadzenia procesu edukacyjnego w realnym środowisku pracy (4.1.2.), dostosowując je do specyficznych potrzeb regionu. Kluczowym elementem tego kierunku jest przeprowadzanie kompleksowej diagnozy potrzeb regionalnego rynku pracy. Będzie to podstawą do dostosowywania programów nauczania do rzeczywistych potrzeb pracodawców oraz rozwoju nowych i modyfikacji już istniejących specjalistycznych kierunków edukacyjnych. Dzięki wzmacnianiu współpracy z lokalnymi przedsiębiorstwami, poprzez tworzenie programów praktyk, staży czy projektów badawczo-rozwojowych uczniowie będą mieli bezpośredni kontakt z rzeczywistymi warunkami pracy, co znacząco wzmocni ich przygotowanie do wejścia na rynek pracy. Systematyczne monitorowanie oraz ocena efektywności wdrażanych rozwiązań, umożliwi dostosowywanie edukacji zawodowej do zmieniających się potrzeb rynku pracy (4.1.3.).

Kolejnym celem operacyjnym jest rozwijanie mechanizmów służących budowaniu sojuszy i współpracy na rzecz pozyskiwania i efektywnego wykorzystywania zasobów w obszarze edukacji zawodowej,

Zaproponowanymi kierunkami działania w obrębie wyróżnionego celu są: działania na rzecz pozyskiwania środków, m.in. finansowych (4.2.1.) oraz konstruowanie rozwiązań na rzecz efektywnego wykorzystania dostępnych środków krajowych i międzynarodowych dla rozwoju edukacji zawodowej w regionie (4.2.2.).

Istotne jest nawiązywanie i rozwijanie współpracy z interesariuszami, którzy widzą wartość inwestycji w rozwój edukacji zawodowej. Partnerstwa z sektorem prywatnym mogą obejmować nie tylko programy staży, ale także wsparcie finansowe czy dostarczanie materiałów edukacyjnych. Ważna jest współpraca z instytucjami publicznymi, budowanie sojuszy z instytucjami rządowymi i samorządowymi w celu uzyskiwania środków z funduszy publicznych. Istotna jest również współpraca z organizacjami pozarządowymi, która może przyczyniać się do pozyskiwania grantów, dotacji i innych form wsparcia finansowego z sektora trzeciego. Pozyskiwanie środków z różnych źródeł a także wymiana doświadczeń umożliwi rozwijanie relacji, zarówno krajowych, jak i międzynarodowych m.in. z instytucjami edukacyjnymi, różnorodnymi organizacjami i fundacjami.

Kluczowe jest także skuteczne korzystanie z przyznanych i posiadanych już środków finansowych. Kierunki działań obejmują: konstruowanie rozwiązań na rzecz efektywnego

wykorzystania środków krajowych i międzynarodowych (4.2.2.) oraz tworzenie systemów monitoringu, które umożliwiają regularną ocenę efektywności wydatkowania środków. Istotna jest także edukacja finansowa wszystkich zaangażowanych stron w zakresie efektywnego wykorzystania dostępnych zasobów. Może ona obejmować m.in.: organizowanie programów edukacyjnych dla nauczycieli, przedsiębiorców i innych interesariuszy, aby zwiększyć świadomość na temat efektywnego zarządzania dostępnymi środkami.

Należy także zaproponować działania związane z dywersyfikacją źródeł finansowania. Tworzenie i rozwijanie projektów mających na celu różnicowanie źródeł finansowania pozwoli

minimalizować ryzyko zależności od jednego źródła. Obejmuje to poszukiwanie nowych grantów, partnerstw czy możliwości uzyskiwania dochodów z projektów edukacyjnych. Rozwijanie sojuszy i współpracy oraz skuteczne zarządzanie dostępnymi środkami są kluczowymi elementami do budowania zrównoważonego systemu edukacji zawodowej.

Realizacja zaproponowanych w IV Obszarze oddziaływania kierunków działań może przyczynić się do stworzenia elastycznego i efektywnego systemu edukacji zawodowej, który skorzysta na współpracy różnorodnych interesariuszy i mądrze wykorzysta dostępne zasoby.

Tabela 4. Katalog działań w regionie w ramach IV obszaru oddziaływania

Obszar IV oddziaływania: ORGANIZACJA I ZARZĄDZANIE ZASOBAMI EDUKACYJNYMI PRZESTRZENI ZAWODOWEJ				W
Cel strategiczny: Stwarzanie mechanizmów na rzecz efektywnej organizacji i zarządzania edukacją zawodową w regionie				
Cel operacyjny		Kierunek działania		
4.1.	Stwarzanie mechanizmów współpracy szerokiego grona interesariuszy na rzecz poprawy efektywności organizacji i zarządzania obszarem edukacji zawodowej w regionie.	4.1.1.	Promowanie dialogu i współpracy szerokiego grona interesariuszy na rzecz podniesienia otwartości i elastyczności w organizacji edukacji zawodowej.	
		4.1.2.	Współpraca na rzecz intensyfikacji wdrażania zapisów prawnych dotyczących osadzenia procesu edukacyjnego w realnym środowisku pracy i w oparciu o zdiagnozowane regionalnie potrzeby.	
		4.1.3.	Monitorowanie istniejących zasobów organizacyjno-zarządczych.	
4.2.	Rozwijanie mechanizmów służących budowaniu sojuszy i współpracy na rzecz pozyskiwania i efektywnego wykorzystywania zasobów w obszarze edukacji zawodowej.	4.2.1.	Wspieranie budowania sojuszy i współpracy na rzecz pozyskiwania środków (m.in. środków finansowych) w obszarze edukacji zawodowej.	
		4.2.2.	Konstruowanie rozwiązań na rzecz efektywnego wykorzystania dostępnych środków krajowych i międzynarodowych dla rozwoju edukacji zawodowej w regionie.	

Obszar V oddziaływania: WSPÓŁPRACA W SZEROKIM KRĘGU INTERESARIUSZY

Działania podejmowane w ramach V obszaru oddziaływania, obejmującego współpracę w szerokim kręgu interesariuszy, opierają się na budowaniu przestrzeni współpracy i komunikacji w ramach grup interesariuszy procesu edukacyjnego oraz interesariuszy z obszarów organizacji i zarządzania, jak również interesariuszy z otoczenia edukacji i rynku pracy. Podejmowane działania umożliwiają wzajemne wsparcie, sieciowanie i wypracowywanie dobrych praktyk. Celem strategicznym podejmowanych działań jest opracowanie rozwiązań na rzecz współpracy w regionie, aby wzmocnić rozwój edukacji zawodowej. W obszarze tym znalazły się dwa cele operacyjne: stwarzanie rozwiązań organizacyjnych dla wzajemnego wsparcia organów prowadzących, szkół, pracodawców, instytucji rynku pracy i innych interesariuszy oraz drugi: tworzenie mechanizmów budowania partnerstw na rzecz edukacji zawodowej, korzystając z przygranicznego położenia regionu.

Współpraca w obrębie edukacji zawodowej pomiędzy organami prowadzącymi, szkołami, pracodawcami, instytucjami rynku pracy i innymi interesariuszami, stanowi istotny

aspekt sprawnego funkcjonowania edukacji zawodowej, na który składa się szereg uwarunkowań. Dlatego istotne staje się tworzenie mechanizmów wzajemnego wsparcia organów prowadzących szkoły oraz pracodawców i instytucji rynku pracy, aby elastycznie i adekwatnie reagować na sytuację podażowo-popytową w obszarze rynku pracy (5.1.1.). Reagowanie na bieżącą sytuację podażowo-popytową w obrębie rynku pracy znajduje odzwierciedlenie w niemal wszystkich wskazanych kierunkach działania, w ramach całej *DSREZ*, nawet jeśli warunek ten nie został określony wprost.

Współpraca w szerokim kręgu interesariuszy jest ważna również z punktu widzenia tworzenia i wspierania przyjętych rozwiązań funkcjonujących na rzecz doskonalenia zawodowego uczniów, nauczycieli, opiekunów i innych osób oraz podmiotów promujących rozwiązania z zakresu całościowej edukacji zawodowej (5.1.3.). Wspólne działania stają się możliwe w ramach funkcjonujących partnerstw w obszarze edukacji zawodowej - zarówno krajowych (z biznesem i sektorem publicznym) (5.1.4.), jak i partnerstw szkół i pracodawców - międzynarodowych oraz regionalnych (5.1.2.). Przygraniczny charakter regionu wywiera pozytywny wpływ na tworzenie sojuszy na rzecz rozwoju edukacji zawodowej w regionie, czyniąc region atrakcyjnym z perspektywy

funkcjonowania na międzynarodowym (transgranicznym) rynku pracy.

Tworzenie mechanizmów budowania partnerstw na rzecz edukacji zawodowej, korzystając z przygranicznego położenia regionu, obejmuje budowanie sojuszy i partnerstw dla rozwoju edukacji zawodowej, wspierających sieciowanie m.in. poprzez budowanie edukacyjnych klastrów branżowych i/lub wykorzystanie BCU oraz wymianę doświadczeń pomiędzy interesariuszami z przygranicznych regionów (5.2.1.). Ważne, aby pogłębianie współpracy znajdowało swoje odzwierciedlenie w podejmowanych działaniach konkretnych interesariuszy, konstruowaniu narzędzi sprzyjających międzynarodowej współpracy z lokalnymi przedsiębiorstwami i organizacjami zawodowymi (5.2.2.). Pogłębione współprace mogą obejmować również działania prowadzące do wypracowywania wspólnych programów i standardów umożliwiających uczniom i słuchaczom uznawanie kwalifikacji i podniesienie prestiżu z wykonywanego zawodu (5.2.4.).

Przygraniczne położenie regionu pozwala na osadzenie myślenia o edukacji zawodowej również w szerszym kontekście myślenia o międzynarodowym aspekcie funkcjonowania makroregionu europejskiego. Istotne jest również tworzenie przygranicznych rozwiązań dla rozwoju zawodowego i środowiskowego, obejmującego swym zasięgiem również wzajemną troskę o zasoby naturalne. Może się to odbywać poprzez takie działania, jak promowanie rozwiązań ekologicznych, OZE, promowanie działań spowalniających zmiany klimatyczne, zrównoważonego rozwoju gospodarki, etc. (5.2.3.). Wreszcie kluczowe w perspektywie międzynarodowej, jest tworzenie przygranicznych rozwiązań na rzecz rozwoju zawodowego i środowiskowego. Szczególnie ważna w tym aspekcie jest wzajemna troska o zasoby naturalne, przejawiająca się poprzez m.in. promowanie rozwiązań ekologicznych, OZE, promowanie działań spowalniających zmiany klimatyczne, zrównoważonego rozwoju gospodarki, etc. (5.2.4.).

Tabela 5. Katalog działań w regionie w ramach V obszaru oddziaływania

Obszar V oddziaływania: WSPÓŁPRACA W SZEROKIM KRĘGU INTERESARIUSZY			
Cel strategiczny: Opracowanie rozwiązań na rzecz współpracy w celu rozwoju edukacji zawodowej			
Cel operacyjny		Kierunek działania	
5.1.	Stwarzanie rozwiązań organizacyjnych dla wzajemnego wsparcia organów prowadzących, szkoły, pracodawców, instytucji rynku pracy i innych interesariuszy.	5.1.1.	Tworzenie mechanizmów wzajemnego wsparcia organów prowadzących, szkół, pracodawców i instytucji rynku pracy, w celu reagowania na bieżącą sytuację podaży-popytu w obszarze rynku pracy.
		5.1.2.	Promowanie tworzenia międzynarodowych, krajowych i regionalnych partnerstw szkół i pracodawców na rzecz edukacji zawodowej.
		5.1.3.	Wspieranie rozwiązań na rzecz doskonalenia zawodowego dla uczniów, nauczycieli, opiekunów (mobilne centra, etc.).
		5.1.4.	Wspieranie tworzenia partnerstw/sojuszy z biznesem i sektorem publicznym na rzecz współpracy w rozwoju edukacji zawodowej w regionie.
5.2.	Tworzenie mechanizmów budowania partnerstw na rzecz edukacji zawodowej korzystając z przygranicznego położenia regionu.	5.2.1.	Wspieranie budowania sojuszy i partnerstw na rzecz edukacji zawodowej, w tym także międzysektorowych, na rzecz sieciowania i wymiany doświadczeń pomiędzy interesariuszami z przygranicznych regionów m.in. poprzez budowanie edukacyjnych klastrów branżowych oraz współpracę z BCU
		5.2.2.	Konstruowanie narzędzi międzynarodowej współpracy z lokalnymi przedsiębiorstwami i organizacjami zawodowymi.
		5.2.3.	Tworzenie przygranicznych rozwiązań na rzecz rozwoju zawodowego i środowiskowego, w tym wzajemna troska o zasoby naturalne, m.in. promowanie rozwiązań ekologicznych, OZE, promowanie działań spowalniających zmiany klimatyczne, zrównoważonego rozwoju gospodarki, etc.
		5.2.4.	Wypracowywanie wspólnych programów i standardów umożliwiających uczniom i słuchaczom zdobycie uznania kwalifikacji i podnoszących prestiż z wykonywania danego zawodu.

Obszar VI oddziaływania: WSPÓŁPRACA Z PRACODAWCAMI

Skuteczna i dająca wymierne efekty współpraca z regionalnymi pracodawcami zakłada ich aktywny udział, zarówno w procesie współkreowania oferty kształcenia w zawodach (m.in. np. w ramach klas patronackich pracodawcy tworzą swoje przyszłe kadry, współtworzą programy nauczania, organizują praktyki). Współpraca ta promuje także włączanie 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 jako nauczyciele kształcenia zawodowego, instruktorzy czy opiekunowie praktyk, staży, szkoleń branżowych). Tak skonstruowane działania obejmują gotowość do wszechstronnej współpracy, nie tylko ze strony pracodawców, ale również innych interesariuszy edukacji zawodowej, tj. m.in. podmiotów prowadzących kształcenie, czy samych organów prowadzących.

Szósty obszar oddziaływania obejmuje trzy cele operacyjne, które łącznie zawierają dziewięć kierunków działania. Celem strategicznym podejmowanych inicjatyw jest wypracowanie alternatywnych metod współpracy systemu

edukacji zawodowej z regionalnymi pracodawcami.

Współpraca pomiędzy podmiotami edukacji zawodowej a pracodawcami funkcjonuje w oparciu o zapisy prawa i wynika wprost z Prawa oświatowego. Zadaniem strategicznym jest wsparcie instytucji edukacyjnych w nawiązywaniu wymaganej ustawowo współpracy pracodawców ze szkołami, jak również promowanie już istniejących inicjatyw pracodawców działających na rzecz rozwoju edukacji zawodowej (6.1.5). Istotne jest, aby o edukacji zawodowej myśleć szerzej, aniżeli tylko w oparciu o bezpośrednie porozumienia pracodawców i szkół, angażując do wielostronnych partnerstw strategicznych (6.1.2.) szerokie grono interesariuszy, wspierając jednocześnie tworzenie i funkcjonowanie sieci pracodawców (6.1.1.)

Przygraniczny charakter regionu umożliwia głębszą współpracę szerokiego kręgu interesariuszy, również zagranicznych, a zwłaszcza instytucji edukacyjnych oraz podmiotów sektora gospodarki (6.2.1.). Współpraca ta może obejmować różne wymiary, począwszy od tworzenia możliwości odbycia staży i praktyk, a skończywszy na zaangażowaniu pracodawców w prace rozmaitych ciał doradczych, pracujących nad fundamentalnymi dokumentami dotyczącymi kształcenia przyszłych kadr, tj. np. programów nauczania, porozumienia w sprawie staży

zawodowych, szkoleń branżowych dla nauczycieli, organizacji *case study* i innych (6.2.2.).

Współpraca szkół i pracodawców w zakresie kształcenia kadr dla gospodarki wymaga odpowiedniego przygotowania narzędziowego i metodycznego tych drugich (6.3.1.) tak, aby w jak największym stopniu dostosować praktyczną naukę zawodu realizowaną u pracodawcy do potrzeb rynku pracy. Należy

też mieć na uwadze, że treść niektórych szkolnych programów nauczania, ze względu na zmiany (np. technologiczne) nie umożliwia efektywnych praktyk zawodowych, toteż warto, aby przedstawiciele pracodawców uczestniczyli w tworzeniu programów praktyk czy staży (6.3.2.), aby jak najbardziej przystosować proces kształcenia do rzeczywistych potrzeb rynku pracy.

Tabela 6. Katalog działań w regionie w ramach VI obszaru oddziaływania

Obszar VI oddziaływania: WSPÓŁPRACA Z PRACODAWCAMI			
Cel strategiczny: Wypracowanie alternatywnych metod współpracy systemu edukacji zawodowej z regionalnymi pracodawcami			
Cel operacyjny		Kierunek działania	
6.1.	Rozwijanie mechanizmów angażujących pracodawców w działania na rzecz edukacji zawodowej.	6.1.1.	Budowanie i wspieranie mechanizmów na rzecz tworzenia i funkcjonowania sieci pracodawców.
		6.1.2.	Tworzenie wielostronnych partnerstw strategicznych na rzecz edukacji zawodowej.
		6.1.3.	Wspieranie mechanizmów nawiązywania i rozwijania współpracy pracodawców ze szkołami.
		6.1.4.	Promowanie uczestnictwa przedstawicieli przedsiębiorstw w procesie edukacji i zapewniania jakości edukacji zawodowej, m.in. poprzez udzielanie opinii i uwag na temat programów nauczania, współtworzenie programów nauczania, praktyk zawodowych, wyposażanie pracowni, udział w procesach akredytacyjnych, tworzenie i recenzowanie zadań egzaminacyjnych, prace w zespołach krajowych etc.
		6.1.5.	Tworzenie mechanizmów promujących pracodawców zaangażowanych w rozwój edukacji zawodowej.
6.2.	Rozwijanie mechanizmów angażujących instytucje edukacyjne we współpracę z sektorem gospodarki.	6.2.1.	Rozwijanie współpracy, również międzynarodowej, pomiędzy instytucjami edukacyjnymi i podmiotami sektora gospodarki.
		6.2.2.	Umożliwienie instytucjom edukacyjnym korzystanie ze wsparcia pracodawców w ramach współtworzenia ciał doradczych, komitetów programowych instytucji edukacyjnych opracowujących m.in. programy nauczania, egzaminy zawodowe, staże, programy mentoringu etc.
6.3.	Budowanie mechanizmów wsparcia kadr w przedsiębiorstwach odpowiedzialnych za opiekę nad praktykantami i stażystami.	6.3.1.	Konstruowanie narzędzi na rzecz rozwoju zawodowego i wspierania, również metodycznego, osób zaangażowanych w edukację zawodową zatrudnionych przez pracodawców, tj. m.in. instruktorów praktycznej nauki zawodu, opiekunów stażu, mentorów etc.
		6.3.2.	Budowanie mechanizmów umożliwiających współuczestniczenie przedstawicieli przedsiębiorców w procesie tworzenia programów oraz odbywania praktyk/staży zawodowych przez uczniów i absolwentów.

Obszar VII oddziaływania: ELASTYCZNE ZDOBYWANIE UMIEJĘTNOŚCI I POTWIERDZANIE EFEKTÓW UCZENIA SIĘ

Swobodne korzystanie z szerokiej oferty elastycznych form kształcenia, w tym również kursowego, pozwala na pozyskanie i potwierdzenie pojedynczych umiejętności lub zestawów umiejętności potrzebnych zarówno do formalnego rozwoju zawodowego człowieka, jak również do pełniejszej realizacji potencjału osoby, w odniesieniu do indywidualnych potrzeb. Obszar ten zakłada, nie tylko sprawne i skuteczne funkcjonowanie instytucji edukacyjnych oferujących możliwość nabycia pojedynczych efektów kształcenia składających się na kwalifikację, ale również przewiduje możliwość korzystania z szeroko dostępnej, prowadzonej przez wiarygodne podmioty walidacji i certyfikacji umiejętności pozyskanych w różnych formach kształcenia.

Celem strategicznym obszaru siódmego jest rozwój mechanizmów elastycznego zdobywania i potwierdzania efektów uczenia się, który będzie realizowany poprzez budowanie narzędzi adekwatnego i wiarygodnego mechanizmu walidowania oraz certyfikowania umiejętności pozyskanych w różnych formach kształcenia oraz poprzez promowanie kultury

zdobywania i gromadzenia potwierdzeń efektów uczenia się w toku całego życia.

Możliwość elastycznego zdobywania umiejętności i potwierdzania efektów uczenia się wynika ze sprawnego funkcjonowania mechanizmów walidowania oraz certyfikowania umiejętności pozyskanych w różnych formach kształcenia. Funkcjonujące systemy krajowe (ZSK, ZRK,) wprowadzając umożliwiają takie elastyczne potwierdzanie efektów uczenia się, jednak wymagają one jeszcze szeregu działań popularyzujących wiedzę o ich funkcjonowaniu. (7.1.1.).

Kolejnym kierunkiem działań jest tworzenie rozwiązań na rzecz rozwoju systemu mikropoświadczeń. Wprowadzenie do systemu edukacji zawodowej koncepcji portfolio edukacyjnego, gdzie uczący się samodzielnie planują swoją ścieżkę edukacyjną, gromadząc i dokumentując zdobyte umiejętności i osiągnięcia sprzyja autonomii uczących się osób.

Sprawne funkcjonowanie rozwiązań umożliwiających elastyczne zdobywanie kwalifikacji sprzyja zwiększaniu zainteresowania takimi formami kształcenia, a tym samym promocji uczenia przez całe życie (7.2.1.).

Wraz z rozwojem elastycznych form kształcenia warto stwarzać także możliwość transferu kompetencji i umiejętności pomiędzy równymi poziomami kształcenia i kontekstami

zawodowymi (7.1.3.). Takie rozwiązanie dawałoby większą możliwość, z jednej strony projektowania przez osobę elastycznej ścieżki kariery, a z drugiej: pozwalałoby na planowanie rozwoju zawodowego w szerszej, całościowej perspektywie, również uwzględniającej możliwość migracji, korzystając z transgranicznego położenia regionu.

Międzynarodowa mobilność zawodowa pracowników powinna być wspierana regionalnym, transgranicznym mechanizmem transparentnego uznawania kwalifikacji, certyfikatów i dyplomów wydawanych przez szkoły i instytucje edukacyjne (7.1.3.) Wymaga to jednak szeroko zakrojonej współpracy ekspertów transgranicznych i woli tworzenia

uznawanych ponadnarodowo mechanizmów w tym zakresie.

Obok sprawnych i skutecznych mechanizmów elastycznego zdobywania i potwierdzenia efektów uczenia się, ważna jest kwestia popytu na zdobywanie kwalifikacji zawodowych, czemu służy odpowiednia, pozytywna kultura zdobywania i gromadzenia potwierdzeń efektów uczenia się w toku całego życia. Mechanizmy umożliwiające całościowe pozyskiwanie i poświadczanie umiejętności powinny być jednocześnie popularyzowane w świadomości społecznej, przynajmniej w ramach doradztwa całościowego (7.2.2.) dotyczącego możliwych, zgodnych z prawem sposobów zdobywania kwalifikacji zawodowych po zakończeniu edukacji szkolnej (7.2.3.).

Tabela 7. Katalog działań w regionie w ramach VII obszaru oddziaływania

Obszar VII oddziaływania: ELASTYCZNE ZDOBYWANIE UMIEJĘTNOŚCI I POTWIERDZANIE EFEKTÓW UCZENIA SIĘ			
Cel strategiczny: Stwarzanie mechanizmów na rzecz efektywnej organizacji i zarządzania edukacją zawodową w regionie			
Cel operacyjny		Kierunek działania	
7.1.	Budowanie narzędzi adekwatnego i wiarygodnego mechanizmu walidowania oraz certyfikowania umiejętności pozyskanych w różnych formach kształcenia.	7.1.1.	Promowanie i wdrażanie mechanizmów potwierdzania efektów uczenia się w różnych formach kształcenia (poprzez funkcjonujące systemy krajowe, m.in. Zintegrowany System Kwalifikacji i Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji, mikropoświadczenia etc.).
		7.1.2.	Promowanie i wdrażanie mechanizmów transparentnego uznawania kwalifikacji, certyfikatów i dyplomów wydawanych przez szkoły i instytucje edukacyjne z państw przygranicznych, na rzecz mobilności zawodowej absolwentów i pracowników.
		7.1.3.	Konstruowanie rozwiązań na rzecz usprawniania transferu kompetencji i umiejętności między różnymi poziomami kształcenia i różnymi kontekstami zawodowymi poprzez uznawanie wcześniej zdobytych umiejętności i kompetencji, wykorzystanie procedur akredytacyjnych.
7.2.	Promowanie kultury zdobywania i gromadzenia potwierdzeń efektów uczenia się w toku całego życia.	7.2.1.	Umożliwianie wygodnego i wiarygodnego walidowania oraz certyfikowania umiejętności pozyskanych w różnych formach kształcenia.
		7.2.2.	Konstruowanie mechanizmów informowania i edukowania społeczności o istocie kształcenia zawodowego w toku całego życia oraz o korzyściach z posiadania potwierdzeń efektów uczenia się.
		7.2.3.	Tworzenie mechanizmów informowania o możliwościach zdobywania kwalifikacji zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa.

Obszar VIII oddziaływania: MONITORING I PRZEPŁYW INFORMACJI W EDUKACJI ZAWODOWEJ

Mechanizmy umożliwiające bieżący monitoring i sprawny przepływ informacji pomiędzy interesariuszami edukacji zawodowej stanowią jeden z elementów wparcia procesu decyzyjnego na poziomie organizacyjno-zarządczym, w ramach podejmowania decyzji w oparciu o istniejące bezsprzecznie fakty (*evidence based policy*). Podstawą działania tych mechanizmów jest analiza regionalnych uwarunkowań wpływających na podaż i popyt na pracowników w poszczególnych zawodach. Sprawny i trafny monitoring prowadzony jest przez szerokie grono współpracujących (a przynajmniej: efektywnie komunikujących się) interesariuszy edukacji zawodowej w oparciu zarówno o dostępne dane publiczne (zawarte m.in. w statystyce publicznej, prognozie zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym i wojewódzkim rynku pracy, barometrze zawodów, itp.), jak również na podstawie danych z prowadzonych lokalnie badań i analiz¹.

Celem strategicznym VIII obszaru oddziaływania jest diagnozowanie, opracowanie i wdrażanie mechanizmów umożliwiających bieżący monitoring i sprawny przepływ informacji pomiędzy interesariuszami edukacji zawodowej. Tak zdefiniowany cel operacyjny powinien być realizowany przy uwzględnieniu co najmniej dwóch ścieżek działania opracowanych w ramach dwóch celów strategicznych.

Tworzenie rozwiązań na rzecz działań w obszarze rozwoju edukacji zawodowej powinno funkcjonować w duchu i na rzecz zasad polityki opartej na wiedzy (8.1.3.) dla zapewnienia maksymalnej rzetelności i trafności uzasadnień podejmowanych interwencji. Budowanie i rozwijanie mechanizmów służących monitoringowi i przepływowi informacji w edukacji zawodowej, obejmuje szereg praktycznych kwestii od diagnozy sytuacji zastanej (np. stanu posiadanej regionalnie infrastruktury, zasobów kadrowych, itp.), po wszelkie zmiany, wraz z ich zasięgiem oddziaływania, które w monitorowanych obszarach mają miejsce (8.2.2. oraz 8.2.3.). Tworzone bazy gromadzonych danych lokalnych mają stanowić podstawę dla podejmowania strategicznych decyzji dotyczących funkcjonowania regionu,

¹ Logika procesu tworzenia rozwiązań organizacyjno-zarządczych w oparciu o istniejące bezsprzecznie fakty oraz konsultacje z szerokim kręgiem interesariuszy została wykorzystana również w procesie tworzenia Dolnośląskiej Strategii Rozwoju edukacji Zawodowej oraz dedykowanych jej wytycznych wdrożeniowych.

Poszczególne produkty stanowiące odzwierciedlenie procesu, służące m.in. diagnozie sytuacji zastanej znajdują się na stronie internetowej projektu: <https://www.dsw.edu.pl/badania-i-nauka/projekty-i-badania/dolnoslaska-strategia-rozwoju-edukacji-zawodowej>

dlatego ważne jest, żeby były aktualne, rzetelne, powszechnie znane i upublicznione (8.2.3.) szerokiemu gronu odbiorców. Funkcjonowanie transparentnego monitoringu szeroko rozumianej edukacji zawodowej w regionie wymaga budowania rozwiązań łączących w sobie zarówno monitoring

publicznie dostępnych systemowych opracowań (8.1.1.) jak również powinno obejmować rozwijanie mechanizmów specyficznego dla regionu monitoringu edukacji zawodowej, realizowanego w ramach własnych działań regionu (8.1.2.).

Tabela 8. Katalog działań w regionie w ramach VIII obszaru oddziaływania

Obszar VIII oddziaływania: MONITORING I PRZEPŁYW INFORMACJI W EDUKACJI ZAWODOWEJ			
Cel strategiczny: Opracowanie i wdrażanie mechanizmów umożliwiających bieżący monitoring i sprawny przepływ informacji pomiędzy interesariuszami edukacji zawodowej			
Cel operacyjny		Kierunek działania	
8.1.	Rozwijanie mechanizmów regionalnego prognozowania zapotrzebowania na zawody, kwalifikacje i umiejętności na regionalnym rynku pracy.	8.1.1.	Konstruowanie narzędzi sprawnego przepływu informacji pomiędzy interesariuszami edukacji zawodowej, w tym tworzenie bazy wiedzy wspierającej zaspokajanie potrzeb kadrowych pracodawców.
		8.1.2.	Tworzenie mechanizmów na rzecz bieżącego monitoringu zapotrzebowania na zawody, kwalifikacje i umiejętności na regionalnym oraz transgranicznym rynku pracy.
		8.1.3.	Tworzenie rozwiązań na rzecz rozwoju edukacji zawodowej zgodnie z zasadami polityki opartej na wiedzy.
8.2.	Budowanie mechanizmów bieżącego regionalnego monitoringu funkcjonowania edukacji zawodowej z zastosowaniem gotowych narzędzi krajowych i uwzględnieniem rozwoju regionalnych mechanizmów.	8.2.1.	Budowanie rozwiązań umożliwiających korzystanie z dostępnych informacji w celu prowadzenia monitoringu funkcjonowania edukacji zawodowej w regionie.
		8.2.2.	Tworzenie narzędzi do monitorowania i oceny jakości nauczania w edukacji zawodowej.
		8.2.3.	Budowanie mechanizmów i narzędzi do identyfikacji potrzeb nauczycieli w edukacji zawodowej.

Wdrażanie i monitorowanie DSREZ

Określone w niniejszym dokumencie kierunki działania stanowią listę wskazań, w jakich obszarach tematycznych i poprzez jakiego rodzaju działania należy oddziaływać na system edukacji zawodowej, by stymulować jego rozwój adekwatnie do potrzeb regionalnego rynku pracy.

Zaproponowane w dokumencie kierunki działań mogą być ujęte w trzech perspektywach:

- krótkiej, poprzez optymalizację stanu obecnego;
- średniej, proponując zmiany koncepcyjne i organizacyjne w ramach istniejącego ustroju edukacyjnego;
- długiej, perspektywicznej oznaczającej poszukiwanie nowych formatów edukacyjnych np. z wykorzystaniem AI.

Ostateczne działania w ramach realizacji tak nakreślonej strategii rozwoju edukacji zawodowej w regionie będą podejmowane przez podmioty na różnym poziomie systemu. Z tej perspektywy wdrażanie DSREZ oznacza animowanie działań na rzecz realizacji zadań w poszczególnych kierunkach działania poprzez:

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

- Zapewnianie wiedzy szerokiego środowiska interesariuszy na temat kierunków działań zawartych w strategii.
- Inicjowanie dialogu pomiędzy kluczowymi interesariuszami, w celu wypracowania projektów sprzyjających realizacji wytycznych DSREZ.
- Inicjowanie projektów wdrożeniowych w obszarach problemowych DSREZ.
- Pozyskiwanie środków na finansowanie konkretnych przedsięwzięć w obszarze problemowym wyznaczonym przez DSREZ.
- Monitorowanie działań podejmowanych w regionie na rzecz rozwoju edukacji zawodowej i ewaluacja efektów tych działań.

Tak zdefiniowane zadanie wdrażania DSREZ będzie realizowane przez Wojewódzki Zespół Koordynacji, który działa w oparciu o zasady „Mechanizmu współpracy i koordynacji w zakresie uczenia się przez całe życie dla województwa dolnośląskiego” przyjętego na podstawie wspólnej deklaracji Zarządu Województwa oraz Ministerstwa Edukacji i Nauki z dnia 22.06.2022.

Mechanizm określa cele i zasady umożliwiające wspieranie wdrażania, koordynacji i monitorowania Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030 (ZSU 2030) na poziomie regionalnym, poprzez integrację kluczowych w województwie podmiotów realizujących działania na rzecz rozwijania umiejętności.

Zadaniem WZK jest:

- 1) Wspieranie w województwie realizacji polityki na rzecz rozwijania umiejętności,
- 2) Skoordynowanie w województwie działań różnych podmiotów na rzecz rozwijania umiejętności.

Mechanizm współpracy i koordynacji w zakresie uczenia się przez całe życie na poziomie województwa dolnośląskiego opiera się na następujących zasadach:

- 1) Planowanie długofalowych działań na rzecz rozwijania umiejętności w województwie;
- 2) Współpraca podmiotów, które:
 - a. określają kierunki działań na rzecz umiejętności w regionie o zasięgu subregionalnym i regionalnym,

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

- b. dystrybuują środki finansowe na działania na rzecz umiejętności w regionie,
 - c. realizują działania na rzecz umiejętności w regionie,
 - d. monitorują stopień realizacji działań na rzecz umiejętności w regionie, w tym wykorzystanie środków finansowych;
- 3) Dbałość o spójność polityki państwa i województwa na rzecz rozwijania umiejętności, w tym poprzez nawiązanie do dokumentów o charakterze strategicznym, w szczególności do ZSU 2030, Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju do roku 2020 (z perspektywą do 2030 roku), strategii rozwoju województwa (w tym: Strategia Rozwoju Województwa Dolnośląskiego 2030) a także poprzez nawiązanie do inteligentnych specjalizacji;
- 4) Dbałość o inkluzję społeczną i zawodową osób w każdym wieku poprzez inicjowanie lub wspieranie działań mających na celu rozwijanie ich umiejętności na wszystkich etapach edukacji formalnej, pozaformalnej i uczenia się nieformalnego;
- 5) Promowanie idei uczenia się przez całe życie w województwie.

W „Krajowym Planie Odbudowy i Zwiększania Odporności”, przyjęto założenie, że skład podmiotów stanowiących Wojewódzki Zespół Koordynacji w każdym województwie zostanie dobrany w oparciu o koncepcję pięciu filarów²:

FILAR I. OŚWIATA, tj. przedstawiciele kluczowych podmiotów z obszaru kształcenia w województwie:

- Urząd Marszałkowski: komórka odpowiedzialna za edukację, w tym szkolnictwo wyższe;
- Wojewódzka(-ie) placówka(-ki) doskonalenia nauczycieli;
- Kuratorium Oświaty;
- Szkoły (podstawowe, ponadpodstawowe);
- Uczelnie.

FILAR II. GOSPODARKA, tj. przedstawiciele kluczowych podmiotów z obszaru rynku pracy w województwie:

² Projekt „Krajowego Planu Odbudowy i Zwiększania Odporności”, kwiecień 2021 r.

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

- Urząd Marszałkowski: komórka odpowiedzialna za gospodarkę, w tym współpracę z przedsiębiorcami;
- Wojewódzki Urząd Pracy: komórka odpowiedzialna za rynek pracy;
- wojewódzka jednostka wspierająca rozwój przedsiębiorczości (agencja rozwoju regionalnego);
- Regionalne organizacje zrzeszające pracodawców;
- Specjalne Strefy Ekonomiczne;
- Regionalne Inteligentne Specjalizacje.

FILAR III. ZARZĄDZANIE STRATEGICZNE, tj. przedstawiciele kluczowych podmiotów z obszaru polityki rozwoju w województwie:

- Urząd Marszałkowski: komórka odpowiedzialna za zarządzanie strategiczne, politykę rozwoju regionalnego.

FILAR IV. FUNDUSZE EUROPEJSKIE, tj. przedstawiciele kluczowych podmiotów z obszaru zarządzania i wdrażania środków unijnych w województwie:

- Urząd Marszałkowski: komórka odpowiedzialna za fundusze europejskie;
- Wojewódzki Urząd Pracy: komórka odpowiedzialna za fundusze europejskie.

FILAR V. DIALOG SPOŁECZNY, tj. przedstawiciele kluczowych podmiotów z obszaru budowania relacji w województwie:

- Konwent Powiatów;
- Wojewódzka Rada Dialogu Społecznego;
- Wojewódzka Rada Rynku Pracy;
- Konwent Dyrektorów Powiatowych Urzędów Pracy.

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

Mając na uwadze powyższe założenie, **do udziału w WZK w województwie dolnośląskim zostały zaproszone następujące podmioty³:**

1. Przedstawiciele Departamentu Marszałka
2. Przedstawiciele Departamentu Spraw Społecznych i Rynku Pracy UMWD
3. Przedstawiciele Wydziału Edukacji UMWD
4. Przedstawiciele Departamentu Gospodarki UMWD
5. Przedstawiciele Departamentu Funduszy Europejskich UMWD
6. Przedstawiciele Kolegium Rektorów Uczelni Wrocławia i Opola
7. Przedstawiciele Kuratorium Oświaty we Wrocławiu
8. Przedstawiciele Dolnośląskiego Ośrodka Doskonalenia Nauczycieli we Wrocławiu
9. Przedstawiciele Prezydenta Wrocławia - komórka merytoryczna ds. edukacji
10. Przedstawiciele Prezydenta Jeleniej Góry - komórka merytoryczna ds. edukacji
11. Przedstawiciele Prezydenta Legnicy - komórka merytoryczna ds. edukacji
12. Przedstawiciele Prezydenta Wałbrzycha - komórka merytoryczna ds. edukacji
13. Przedstawiciele Prezydenta Bolesławca - komórka merytoryczna ds. edukacji
14. Przedstawiciele Prezydenta Głogowa - komórka merytoryczna ds. edukacji
15. Przedstawiciele Prezydenta Lubina - komórka merytoryczna ds. edukacji
16. Przedstawiciele Prezydenta Świdnicy - komórka merytoryczna ds. edukacji
17. Przedstawiciele Dolnośląskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy
18. Przedstawiciele Dolnośląskiej Agencji Współpracy Gospodarczej
19. Przedstawiciele Dolnośląskiej Agencji Rozwoju Regionalnego
20. Przedstawiciele Dolnośląskiej Izby Gospodarczej
21. Przedstawiciele Dolnośląskiej Izby Rzemieślniczej
22. Przedstawiciele Business Centre Club
23. Przedstawiciele Klastra Edukacyjnego „INVEST in EDU”
24. Przedstawiciele Politechniki Wrocławskiej
25. Przedstawiciele Instytutu Rozwoju Terytorialnego

³ Katalog instytucji pozostaje otwarty, istnieje możliwość włączenia nowych podmiotów w prace WZK. Lista podmiotów wymienionych w niniejszym opracowaniu pochodzi z załącznika nr.1 do Uchwały nr. 5700/VI/22 Zarządu Województwa Dolnośląskiego z dnia 25 lipca 2022r.

26. Przedstawiciele Konwentu Powiatów Województwa Dolnośląskiego
27. Przedstawiciele Powiatu Wrocławskiego
28. Przedstawiciele Powiatu Oławskiego
29. Przedstawiciele Powiatu Głogowskiego
30. Przedstawiciele Powiatu Lwóweckiego
31. Przedstawiciele Wojewódzkiej Rady Dialogu Społecznego Województwa Dolnośląskiego
32. Przedstawiciele Wojewódzkiej Rady Rynku Pracy
33. Przedstawiciele Konwentu Dyrektorów Powiatowych Urzędów Pracy
34. Przedstawiciele Dolnośląskiej Federacji Organizacji Pozarządowych
35. Przedstawiciele Zachodniej Izby Gospodarczej – Pracodawcy i Przedsiębiorcy
36. Przedstawiciele Sektorowej Rady DS. Kompetencji
37. Przedstawiciele Uniwersytetu Dolnośląskiego DSW (dawniej Dolnośląska Szkoła Wyższa)
38. Przedstawiciele Akademii Muzycznej we Wrocławiu
39. Przedstawiciele Collegium Witelona w Legnicy
40. Przedstawiciele Instytutu Badań Edukacyjnych
41. Przedstawiciele Dolnośląskich Pracodawców

Zadania Wojewódzkiego Zespołu Koordynacji jako ciała doradczego, dla wspierania wdrażania, koordynacji i monitorowania ZSU 2030 w województwie dolnośląskim, obejmują przedstawianie Zarządowi Województwa Dolnośląskiego stanowisk, w tym opinii i rekomendacji, dotyczących inicjatyw i przedsięwzięć realizowanych w województwie w obszarze polityki uczenia się przez całe życie, co będzie realizowane m.in. poprzez:

- systematyczny przegląd inicjatyw i przedsięwzięć realizowanych w województwie dolnośląskim w obszarze polityki uczenia się przez całe życie;
- analizowanie kwestii, wpływających na politykę uczenia się przez całe życie w województwie dolnośląskim;
- wspieranie działań służących efektywnemu wydatkowaniu w województwie dolnośląskim środków przeznaczonych na uczenie się przez całe życie.

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

Obszary, w ramach których Wojewódzki Zespół Koordynacji przedstawia Zarządowi Województwa Dolnośląskiego stanowiska, w tym opinie i rekomendacje, dotyczące inicjatyw i przedsięwzięć realizowanych w województwie w obszarze polityki uczenia się przez całe życie, mogą dotyczyć:

- a) środków europejskich przeznaczonych na rozwijanie umiejętności w województwie dolnośląskim,
- b) kryteriów strategicznych dla konkursów na działania związane z rozwijaniem umiejętności (w ramach zagospodarowania regionalnych środków europejskich na rozwijania umiejętności),
- c) zawodów o szczególnym znaczeniu dla dolnośląskiego rynku pracy (w kontekście *Prognozy zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym i wojewódzkim rynku pracy* ogłaszanej przez ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania),
- d) rozwijania umiejętności kadr zarządzających i kadr uczących w edukacji formalnej (m.in. dla placówek doskonalenia nauczycieli),
- e) wspierania szkół prowadzących kształcenie zawodowe w zakresie organizacji szkoleń branżowych dla nauczycieli kształcenia zawodowego,
- f) rozwoju oferty i organizacji kształcenia formalnego, w tym w zakresie dostępności oraz współpracy z otoczeniem społeczno-gospodarczym (np. określanie rekomendacji dla organów prowadzących szkoły i placówki),
- g) rozwoju oferty uczelni wyższych w zakresie kierunków kształcenia, form pracy ze studentami) oraz współpracy z otoczeniem społeczno-gospodarczym,
- h) rozwoju Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji w województwie,
- i) rozwoju mechanizmów potwierdzania efektów uczenia się w województwie (*RPL, ang. Recognition of Prior Learning*),
- j) promocji narzędzi wsparcia przedsiębiorców w zakresie podnoszenia umiejętności zarządzania zasobami ludzkimi (np. programy realizowane przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości),
- k) promocji narzędzi wsparcia przedsiębiorców w zakresie podnoszenia umiejętności osób pracujących (Baza Usług Rozwojowych i inne), w tym określanie rekomendacji dotyczących wykorzystania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego,

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

- l) rozwoju systemu doradztwa zawodowego, m.in. poprzez sieci współpracy, wymiany doświadczeń doradców zawodowych i pracodawców monitoring efektywności systemu doradztwa zawodowego w województwie,
- m) mechanizmów aktywizowania dorosłych i społeczności lokalnych na rzecz rozwijania umiejętności, w tym w zakresie uczenia się nieformalnego (m. in. promocja działań takich jak Lokalne Ośrodki Wiedzy i Edukacji⁴ i „Szansa – nowe możliwości dla dorosłych”⁵).

Elementem zapewniającym funkcjonowanie Wojewódzkiego Zespołu Koordynacji jest dedykowane **biuro**. Do zadań biura należy:

- przygotowywanie analiz, sprawozdań w obszarze uczenia się przez całe życie w województwie,
- przygotowywanie propozycji rozwiązań dla kwestii zgłaszanych przez członków Wojewódzkiego Zespołu Koordynacji,
- integracja interesariuszy z obszaru uczenia się przez całe życie w województwie,

W województwie dolnośląskim powyższe biuro zostanie utworzone w Dolnośląskim Ośrodku Doskonalenia Nauczycieli.

Wojewódzki Zespół Koordynacji będzie odpowiedzialny za animowanie działań na rzecz realizacji założeń i kierunków działania Dolnośląskiej Strategii Rozwoju Edukacji Zawodowej.

Biuro Koordynacji będzie odpowiedzialne za przygotowanie rocznych raportów dotyczących działań na rzecz realizacji kierunków działań zawartych w DSREZ wykorzystując wskaźniki określone w niniejszym

⁴ Lokalne Ośrodki Wiedzy i Edukacji utworzono w ramach projektów dofinansowanych ze środków Unii Europejskiej w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020 (Działanie 2.14 Rozwój narzędzi dla uczenia się przez całe życie, typ 2: Przygotowanie szkół do pełnienia roli Lokalnych Ośrodków Wiedzy i Edukacji we współpracy z organem prowadzącym i społecznością lokalną, tj. do prowadzenia działań na rzecz aktywności edukacyjnej osób dorosłych, w zakresie rozwijania potrzebnych na rynku pracy kompetencji kluczowych, oraz rozwój metod i narzędzi pracy nauczycieli tych szkół z osobami dorosłymi, w szczególności na terenach wiejskich i w małych miastach, a także na terenach defaworyzowanych).

⁵ „Szansa – nowe możliwości dla dorosłych”: projekt dofinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020 (Działanie 4.1 Innowacje społeczne). Projekt jest odpowiedzią na Zalecenie Rady UE z 19 grudnia 2016 r. „Ścieżki poprawy umiejętności: nowe możliwości dla dorosłych” (Upskilling pathways: New Opportunities for Adults).

dokumentie. Przedstawiony przez Biuro Koordynacji Raport będzie podstawą rekomendacji w zakresie realizacji DSREZ uchwalanych przez WZK i przedkładanych Zarządowi Województwa oraz upowszechnianych w środowisku interesariuszy edukacji zawodowej w regionie.

Wskaźniki

Wskaźniki do poszczególnych celów operacyjnych zostały stworzone w toku warsztatów wdrożeniowych oraz konsultacji eksperckich, w oparciu o założenia Dolnośląskiej Strategii Rozwoju Edukacji Zawodowej. Każdy obszar posiada zdefiniowane ogólne wskaźniki monitorowania oraz wskaźniki operacyjne, odnoszące się do poszczególnych kierunków działań w ramach kolejnych celów operacyjnych. Wskaźniki operacyjne stanowią jedynie przykład możliwych do przyjęcia weryfikatorów, które mogą być wykorzystane do oceny skuteczności prowadzonych działań. W toku prac nad kolejnymi projektami wskazane jest, aby – opierając się na proponowanych przykładach – tworzyć wskaźniki przeznaczone dla konkretnego przedsięwzięcia.

Poszczególne wskaźniki przyporządkowane do odpowiednich obszarów przedstawiono poniżej, w tabelach przypisanych poszczególnym obszarom jak również w tabeli stanowiącej załącznik do niniejszego opracowania. W każdej tabeli zostały wskazane również podmioty kluczowe dla realizacji działań z danego obszaru oraz podmioty uzupełniające. Nie stanowią one zamkniętego katalogu, są inspiracją dla poszukiwania kluczowych interesariuszy w poszczególnych obszarach.

Wskaźniki operacyjne dla I obszaru oddziaływania

Tabela 9. Wskaźniki operacyjne dla I obszaru oddziaływania

Obszar I oddziaływania: EFEKTYWNE KSZTAŁCENIE			
Cel strategiczny: Wdrażanie i rozwój efektywnych metod kształcenia na wszystkich etapach życia			
Ogólne wskaźniki monitorowania dla obszaru		→ Wyniki egzaminów zawodowych dla poszczególnych kwalifikacji. → Wskaźnik bezrobocia wg wyuczonego zawodu wg różnych kategorii demograficznych. → Liczba wyszkolonych pracowników wg rodzaju branży z Krajowego Funduszu Szkoleniowego. → Struktura uczniów, studentów i słuchaczy w kształceniu formalnym. → Liczba uczestników szkoleń finansowanych z funduszy FEDŚ.	
Cel operacyjny		Wskaźniki operacyjne	
1.1.	Rozwijanie metod i form kształcenia w edukacji formalnej umożliwiających zdobywanie umiejętności zawodowych i przekrojowych.	1.1.1.	Liczba publikacji popularnonaukowych i wypowiedzi ekspertów w mediach (konwencjonalnych i internetowych).
		1.1.2.	Informacje na temat tworzenia alternatywnych ścieżek kształcenia, zgodnie z ideą <i>lifelong learning</i> .
		1.1.3.	Liczba podjętych inicjatyw (umów stażowych, projektów, wycieczek, klas patronackich, itd.).
		1.1.4.	Liczba projektów skierowanych do poszczególnych grup osób wykluczonych.
		1.1.5.	Opracowania typu <i>case study</i> na temat osób objętych działaniami na rzecz indywidualizacji i personalizacji na każdym etapie kształcenia.
		1.1.6.	Liczba narzędzi technologii informacyjno-komunikacyjnych zastosowanych podczas udokumentowanych zajęć.
		1.1.7.	Liczba rozwiązań na rzecz podniesienia aktywności zawodowej osób w każdym okresie życia (np. projektów, kampanii promocyjno-informacyjnych i innych przedsięwzięć).
1.2.		1.2.1.	Liczba osób, które skorzystały ze stworzonej oferty LUB liczba przygotowanych dostosowań do sytuacji osób uczących się.

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

	Rozwijanie oferty elastycznych metod i form kształcenia w edukacji pozaformalnej.	1.2.2.	Liczba zorganizowanych wydarzeń.
1.3.	Wsparcie mechanizmów uczenia się nieformalnego.	1.3.1.	Liczba akcji promocyjnych na rzecz idei ciągłego rozwoju osobistego i zawodowego LUB liczba osób biorących udział w działaniach promujących inicjatywy na rzecz rozwoju osobistego i zawodowego.
		1.3.2.	Liczba osób korzystających ze ścieżek elastycznego rozwijania umiejętności zawodowych i personalnych.
		1.3.3.	Liczba skonstruowanych narzędzi na rzecz wspierania zróżnicowanych metod rozwoju zawodowego.
		1.3.4.	Liczba nawiązanych porozumień o współpracy pomiędzy instytucji i organizacji zajmujących się rozwojem umiejętności na poziomie lokalnym, regionalnym, krajowym i międzynarodowym.
		1.3.5.	Liczba przyjętych rozwiązań umożliwiających otwarty dostęp do materiałów edukacyjnych.
1.4.	Konstruowanie narzędzi na rzecz kultury nauczania zawodów w powiązaniu z kulturą organizacyjną pracodawców i etyką pracy.	1.4.1.	Liczba projektów promocyjnych.
		1.4.2.	Liczba przygotowanych stanowisk praktycznej nauki zawodu w ciągu roku.
		1.4.3.	Liczba zespołów międzynarodowych w ciągu roku.
		1.4.4.	Liczba podjętych działań promocyjnych LUB liczba publikacji popularnonaukowych.
Podmioty kluczowe dla realizacji		Szkoły, uczelnie, pracodawcy, DWUP, PUP, instytucje szkoleniowe, związki i stowarzyszenia pracodawców, Izba Rzemieślnicza, JST-powiaty, KO, DODN, WCDN, WZK, OKE.	
Podmioty uzupełniające		Doradcy zawodowi, biura karier, badacze rynku pracy, ośrodki kultury, jednostki otoczenia biznesu, SSE, ARR, klastry, sektorowe rady ds. kompetencji, centra naukowe, LOWE, Centra Rozwoju Kompetencji, samorządowe instytucje kultury (filharmonie, opery, teatry itp.), BCU, NGO.	

Wskaźniki operacyjne dla II obszaru oddziaływania

Tabela 10. Wskaźniki operacyjne dla II obszaru oddziaływania

Obszar II oddziaływania: KADRY			
Cel strategiczny: Opracowanie efektywnego modelu współpracy na rzecz kadr kształcenia zawodowego oraz podnoszenia kwalifikacji zawodowych			
Ogólne wskaźniki monitorowania dla obszaru		→ Liczba nauczycieli zawodu w regionie w ujęciu powiatowym i subregionalnym. → Liczba wakatów dla nauczycieli zawodu w instytucjach kształcenia zawodowego.	
Cel operacyjny		Wskaźniki operacyjne	
2.1.	Rozwijanie metod i form kształcenia w edukacji formalnej umożliwiających zdobywanie umiejętności zawodowych i przekrojowych.	2.1.1.	Liczba podjętych działań promocyjnych.
		2.1.2.	Liczba pozyskanych nowych nauczycieli teoretycznych przedmiotów zawodowych i praktycznej nauki zawodu.
		2.1.3.	Liczba rozwiązań upowszechniających rozwiązania wspierające utrzymanie zatrudnienia nauczycieli.
2.2.	Rozwijanie oferty elastycznych metod i form kształcenia w edukacji pozaformalnej.	2.2.1.	Analizy/opracowania służące identyfikacji potrzeb w zakresie profesjonalnego rozwoju kadr kształcenia zawodowego.
		2.2.2.	Liczba stworzonych narzędzi wsparcia profesjonalnego rozwoju kadr kształcenia zawodowego.
		2.2.3.	Raport podejmowanych inicjatyw w zakresie przeciwdziałania wypaleniu zawodowemu kadr edukacji zawodowej.
		2.2.4.	Liczba przedsięwzięć w obszarze mobilności krajowej i międzynarodowej kadry kształcącej i dotyczącej nauczycieli, tj. np. liczba staży, wizyt studyjnych, itp.
Podmioty kluczowe dla realizacji		Uczelnie, związki i stowarzyszenia pracodawców, firmy szkoleniowe, związki pracodawców, klastry, organy prowadzące szkoły, JST jako organy prowadzące, WZK, WCDN, DODN.	

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

Podmioty uzupełniające	Szkoły zawodowe we współpracy z praktykami i zakładami pracy, nauczyciele; MEiN, FRSE, IBE, ORE, UMWD Wydział Edukacji, FRSE, ZSK, KO, Zakłady Doskonalenia Zawodowego, Izby Rzemiosła, BCU, PTDE.
------------------------	--

Wskaźniki operacyjne dla III obszaru oddziaływania

Tabela 11. Wskaźniki operacyjne dla III obszaru oddziaływania

Obszar III oddziaływania: CAŁOŻYCIOWE DORADZTWO ZAWODOWE			
Cel strategiczny: Zbudowanie i rozwój efektywnie funkcjonującego doradztwa zawodowego			
Ogólne wskaźniki monitorowania dla obszaru		→ Liczba sieci doradców zawodowych. → Liczba korzystających z platform <i>on-line</i> doradztwa. → Liczba udzielonych porad.	
Cel operacyjny		Wskaźniki operacyjne	
3.1.	Rozwijanie wysokiej jakości oferty doradztwa zawodowego realizowanego w perspektywie całonizyjowej (na każdym etapie życia), dostosowanej do potrzeb osoby objętej doradztwem.	3.1.1.	Liczba inicjatyw promujących wieloetapowe wsparcie doradcze (np. liczba artykułów popularyzujących w mediach LUB wypowiedzi ekspertów w mediach na temat wieloetapowego wsparcia doradczego dostępnego na różnych etapach życia).
		3.1.2.	Raport z funkcjonowania wojewódzkich rozwiązań służących zapewnieniu równego dostępu do powszechnego doradztwa całonizyjowego.
		3.1.3.	Liczba stworzonych rozwiązań do doradztwa zawodowego umożliwiających indywidualne podejście uwzględniające unikalne cechy, umiejętności, predyspozycje i preferencje każdej osoby.
3.2.	Rozwijanie międzysektorowej współpracy na rzecz efektywnego doradztwa zawodowego.	3.2.1.	Liczba nawiązanych porozumień o współpracy interesariuszy na rzecz całonizyjowego doradztwa zawodowego.
		3.2.2.	Opracowanie typu <i>case study</i> dotyczące doradców zawodowych korzystających we własnym rozwoju zawodowym z elastycznego międzysektorowego systemu rozwoju zawodowego oraz konstruowanie jasnej ścieżki kariery.

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

		3.2.3.	Liczba zbudowanych partnerstw i sojuszy.
3.3.	Budowanie i rozwijanie narzędzi doradztwa zawodowego uwzględniających potrzeby regionalnego rynku pracy.	3.3.1.	Liczba osób korzystających z dostępu do szerokiego zakresu informacji potrzebnych w procesie doradczym.
		3.3.2.	Liczba osób korzystających ze zintegrowanego źródła informacji dotyczących kształcenia.
		3.3.3.	Liczba nowych stworzonych narzędzi, uwzględniających zastosowanie nowoczesnych technologii.
3.4.	Rozwijanie regionalnej oferty rozwoju zawodowego doradców zawodowych (doradztwo dla doradców).	3.4.1.	Liczba osób biorących udział w inicjatywach podejmowanych w ramach mechanizmów na rzecz zapewnienia dbałości o rozwój własny doradców.
		3.4.2.	Liczba osób korzystających z przedsięwzięć służących doskonaleniu warsztatu pracy doradcy.
		3.4.3.	Liczba osób korzystających z nowoczesnych form doskonalenia.
		3.4.4.	Analizy dotyczące korzystania z nowoczesnych metod oraz form doskonalenia
Podmioty kluczowe dla realizacji		Urzędy pracy, sieci doradców przy DODN i PCE, uczelnie i biura karier, PPP, FRSE-euroguidance, PUP, DWUP, DODN, CKZ.	
Podmioty uzupełniające		Pracodawcy, sektorowe rady ds. kompetencji, klastry edukacyjne, szkoły, uczelnie, IBE, ORE, PARP, WZK, KO, DODR, WZK, OHP, CiPKZ, BCU, NGO, OHP.	

Wskaźniki operacyjne dla IV obszaru oddziaływania

Tabela 12. Wskaźniki operacyjne dla IV obszaru oddziaływania

Obszar IV oddziaływania: ORGANIZACJA I ZARZĄDZANIE ZASOBAMI EDUKACYJNYMI PRZESTRZENI ZAWODOWEJ				W
Cel strategiczny: Stwarzanie mechanizmów na rzecz efektywnej organizacji i zarządzania edukacją zawodową w regionie				
Ogólne wskaźniki monitorowania dla obszaru		→ Wartość projektów z FEDŚ oraz Fundusz Sprawiedliwej Transformacji, KPO. → Liczba projektów finansowanych z FEDŚ oraz Funduszu Sprawiedliwej Transformacji, KPO realizowanych w partnerstwie instytucji szkolących zawodowo i innych podmiotów sektora gospodarki i administracji publicznej.		
Cel operacyjny		Wskaźniki operacyjne		
4.1.	Stwarzanie mechanizmów współpracy szerokiego grona interesariuszy na rzecz poprawy efektywności organizacji i zarządzania obszarem edukacji zawodowej w regionie.	4.1.1.	Liczba promowanych inicjatyw szerokiego grona interesariuszy podjętych na rzecz podniesienia otwartości i elastyczności w organizacji edukacji zawodowej.	
		4.1.2.	Raport z podejmowanych działań na rzecz intensyfikacji wdrażania zapisów prawnych dotyczących osadzenia procesu edukacyjnego w realnym środowisku pracy i w oparciu o zdiagnozowane regionalnie potrzeby.	
		4.1.3.	Liczba raportów monitorujących zasoby organizacyjno-zarządcze.	
4.2.	Rozwijanie mechanizmów służących budowaniu sojuszy i współpracy na rzecz pozyskiwania i efektywnego wykorzystywania zasobów w obszarze edukacji zawodowej.	4.2.1.	Liczba sojuszy na rzecz pozyskiwania środków finansowych w obszarze edukacji zawodowej LUB łączna suma środków finansowych pozyskanych dzięki podejmowanym sojuszom i współpracom.	
		4.2.2.	Liczba rozwiązań na rzecz efektywnego wykorzystania dostępnych środków krajowych i międzynarodowych dla rozwoju edukacji zawodowej w regionie LUB łączna suma krajowych i międzynarodowych środków finansowych wykorzystanych dla rozwoju edukacji zawodowej w regionie.	
Podmioty kluczowe dla realizacji		Organy prowadzące szkoły (starostwa powiatowe), Konwent Starostów, zrzeszenia pracodawców i przedsiębiorców, rada rynku pracy, klastry edukacyjne, DWUP, uczelnie wyższe, szkoły zawodowe, DODN, KO, WZK.		
Podmioty uzupełniające		Konwent Powiatów, pracodawcy, JST, klastry, SSE, instytucje otoczenia biznesu, grupy branżowe, izby rzemieślnicze, samorządy, PUP, organizacje		

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

pozarządowe świadczące usługi doradcze, IRT, MEiN, MKiDN, FRSE, UMWD, ODN.

Wskaźniki operacyjne dla V obszaru oddziaływania

Tabela 13. Wskaźniki operacyjne dla V obszaru oddziaływania

Obszar V oddziaływania: WSPÓŁPRACA W SZEROKIM KRĘGU INTERESARIUSZY			
Cel strategiczny: Opracowanie rozwiązań na rzecz współpracy w celu rozwoju edukacji zawodowej			
Ogólne wskaźniki monitorowania dla obszaru		→ Liczba regionalnych inicjatyw w zakresie promocji kształcenia zawodowego na rzecz zawodów deficytowych w subregionach.	
Cel operacyjny		Wskaźniki operacyjne	
5.1.	Stwarzanie rozwiązań organizacyjnych dla wzajemnego wsparcia organów prowadzących, szkół, pracodawców, instytucji rynku pracy i innych interesariuszy.	5.1.1.	Raport z podjętych inicjatyw wzajemnego wsparcia organów prowadzących, szkół, pracodawców i instytucji rynku pracy, w celu adekwatnego reagowania na bieżącą sytuację podażowo-popytową w obszarze rynku pracy.
		5.1.2.	Liczba realizowanych międzynarodowych, krajowych i regionalnych partnerstw szkół i pracodawców na rzecz edukacji zawodowej.
		5.1.3.	Liczba realizowanych rozwiązań na rzecz doskonalenia zawodowego dla uczniów, nauczycieli, opiekunów (mobilne centra, etc.).
		5.1.4.	Liczba nawiązanych partnerstw/sojuszy z biznesem i sektorem publicznym na rzecz współpracy w rozwoju edukacji zawodowej w regionie.
5.2.	Tworzenie mechanizmów budowania partnerstw na rzecz edukacji zawodowej korzystając z przygranicznego położenia regionu.	5.2.1.	Opracowanie na temat podjętych sojuszy i partnerstw na rzecz edukacji zawodowej, w tym także międzysektorowych, na rzecz sieciowania i wymiany doświadczeń pomiędzy interesariuszami z przygranicznych regionów.
		5.2.2.	Liczba podjętych międzynarodowych inicjatyw współpracy z lokalnymi przedsiębiorstwami i organizacjami zawodowymi.
		5.2.3.	Liczba wdrażanych przygranicznych rozwiązań na rzecz rozwoju zawodowego i środowiskowego, w tym wzajemna troska o zasoby naturalne, m.in. promowanie rozwiązań ekologicznych, OZE,

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

			promowanie działań spowalniających zmiany klimatyczne, zrównoważonego rozwoju gospodarki, etc.
		5.2.4.	Liczba opracowanych programów i standardów umożliwiających uczniom i słuchaczom zdobycie uznania kwalifikacji i podnoszących prestiż z wykonywania danego zawodu.
Podmioty kluczowe realizacji		dla	Pracodawcy, szkoły, uczelnie, powiaty, krajowe i międzynarodowe organizacje wspierające pracodawców, organizacje pracodawców, DWUP, PUP, samorządy, WZK, UMWD, MEiN, FRSE, OKE, Kolegium Rektorów uczelni Wrocławia i Opola.
Podmioty uzupełniające			Uczelnie, sojusze uczelni, ośrodki doradztwa, agencje rozwoju gospodarczego, Izby rzemieślnicze, cechy, przedsiębiorcy, organizacje pozarządowe, SSE, JST, samorządy, agencje samorządowe, instytucje, organizacje realizujące działania na rzecz edukacji zawodowej, JST, ORE, NAWA, NGO, DODN, KO, samorządowe oraz prywatne instytucje /obiekty kultury (opera, filharmonia, teatry, kluby muzyczne itp.

Wskaźniki operacyjne dla VI obszaru oddziaływania

Tabela 14. Wskaźniki operacyjne dla VI obszaru oddziaływania

Obszar VI oddziaływania: WSPÓŁPRACA Z PRACODAWCAMI			
Cel strategiczny: Wypracowanie alternatywnych metod współpracy systemu edukacji zawodowej z regionalnymi pracodawcami			
Ogólne wskaźniki monitorowania dla obszaru		→ Liczba klastrów współpracujących ze szkołami zawodowymi niższych i wyższych etapów. → Liczba kwalifikacji zgłoszonych przez pracodawców do KRK/ZRK.	
Cel operacyjny		Wskaźniki operacyjne	
6.1.	Rozwijanie mechanizmów angażujących pracodawców w działania na rzecz edukacji zawodowej.	6.1.1.	Raport/mapa nowopowstałych sieci pracodawców.
		6.1.2.	Liczba stworzonych i prowadzonych wielostronnych partnerstw strategicznych.
		6.1.3.	Liczba nowopowstających i już funkcjonujących aktywnych inicjatyw.

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

		6.1.4.	Liczba przedstawicieli przedsiębiorstw w działaniach prowadzonych na rzecz edukacji i zapewniania jakości edukacji zawodowej.
		6.1.5.	Liczba pracodawców, którzy skorzystali z opracowanych rozwiązań.
6.2.	Rozwijanie mechanizmów angażujących instytucje edukacyjne we współpracę z sektorem gospodarki.	6.2.1.	Raport dotyczący nowych inicjatyw na rzecz współpracy pomiędzy instytucjami edukacyjnymi i podmiotami sektora gospodarki.
		6.2.2.	Liczba pracodawców biorących udział w pracach ciał doradczych, komitetów programowych instytucji edukacyjnych opracowujących m.in. programy nauczania, egzaminy zawodowe, staże, programy mentoringu etc.
6.3.	Budowanie mechanizmów wsparcia kadr w przedsiębiorstwach odpowiedzialnych za opiekę nad praktykantami i stażystami.	6.3.1.	Liczba osób zatrudnionych przez pracodawców biorących udział w przedsięwzięciach dedykowanych ich wsparciu zawodowemu.
		6.3.2.	Liczba osób zatrudnionych przez pracodawcę w procesie tworzenia programów oraz odbywania praktyk/staży zawodowych przez uczniów i absolwentów.
Podmioty kluczowe realizacji dla		IOB, krajowe i międzynarodowe organizacje wspierające pracodawców, związki zawodowe, instytucje zrzeszające pracodawców, agencje samorządu województwa, rady rynku pracy, WZK, FRSE, KO, DWUP, sektorowe rady ds. kompetencji, dyrektorzy szkół, szkoły.	
Podmioty uzupełniające		Przedsiębiorcy, izba gospodarcza Europy Środkowej, instytucje rynku pracy, PARP, UP, SSE, Klastery edukacyjne, izby gospodarcze, cechy rzemiosł, izby rzemieślnicze i branżowe, stowarzyszenia, związki pracodawców, zrzeszenia przedsiębiorców, samorząd, ARR, JST, NGO, MEiN, OKE, organy prowadzące szkoły, sektorowe rady szkół, zakłady doskonalenia zawodowego, biura karier, szkoły średnie - KSP, dyrektorzy, nauczyciele przedmiotów zawodowych, uczelnie, samorządowe oraz prywatne instytucje/podmioty kultury (opera, filharmonia, teatry, kluby muzyczne itd.), PTDE, IBE w regionie.	

Wskaźniki operacyjne dla VII obszaru oddziaływania

Tabela 15. Wskaźniki operacyjne dla VII obszaru oddziaływania

Obszar VII oddziaływania: ELASTYCZNE ZDOBYWANIE UMIEJĘTNOŚCI I POTWIERDZANIE EFEKTÓW UCZENIA SIĘ			
Cel strategiczny: Stwarzanie mechanizmów na rzecz efektywnej organizacji i zarządzania edukacją zawodową w regionie			
Ogólne wskaźniki monitorowania dla obszaru		→ Liczba wydanych w województwie certyfikatów w kwalifikacjach zarejestrowanych w ZRK. → Liczba instytucji kształcenia formalnego stosujących mikrodoświadczenia. → Liczba instytucji kształcenia formalnego stosujących procedury PEU.	
Cel operacyjny		Wskaźniki operacyjne	
7.1.	Budowanie narzędzi adekwatnego i wiarygodnego mechanizmu walidowania oraz certyfikowania umiejętności pozyskanych w różnych formach kształcenia.	7.1.1.	Liczba wydarzeń promocyjnych LUB liczba treści promocyjnych w mediach.
		7.1.2.	Liczba osób, które skorzystały z potwierdzenia pojedynczych efektów kształcenia LUB Liczba wydarzeń promocyjnych lub liczba treści promocyjnych w mediach.
		7.1.3.	Raport/analizy dot. osób, które skorzystały z usprawnionego systemu transferu kompetencji i umiejętności między różnymi poziomami kształcenia i różnymi kontekstami zawodowymi poprzez uznawanie wcześniej zdobytych umiejętności i kompetencji, wykorzystanie procedur akredytacyjnych.
7.2.	Promowanie kultury zdobywania i gromadzenia potwierdzeń efektów uczenia się w toku całego życia.	7.2.1.	Powszechnie dostępna mapa instytucji umożliwiających wygodne i wiarygodne walidowanie i certyfikowanie umiejętności pozyskanych w różnych formach kształcenia LUB liczba osób korzystających z takich możliwości.
		7.2.2.	Liczba nowostworzonych i funkcjonujących mechanizmów informowania i edukowania społeczności o istocie kształcenia zawodowego w toku całego życia oraz o korzyściach z posiadania potwierdzeń efektów uczenia się.
		7.2.3.	Liczba nowotworzonych oraz funkcjonujących mechanizmów informowania o możliwościach zdobywania kwalifikacji zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa.
Podmioty kluczowe realizacji dla		Sektorowe rady ds. kompetencji, instytucje walidujące/certyfikujące, izby gospodarcze, cechy rzemiosł, uczelnie, zakłady doskonalenia zawodowego, instytucje kształcenia ustawicznego, DODN, WCDN, CKZ, OKE, IBE, PTDE	

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

Podmioty uzupełniające	PARP, przedsiębiorcy, pracodawcy, izba rzemiosła, izby rzemieślnicze, instytucje szkoleniowe, szkoły/placówki oświatowe, związki i sojusze uczelni, WZK, ZSK, CKU, CKE, FRSE, operatorzy BUR jako wsparcie, BCU, związki, stowarzyszenia zrzeszające artystów, np. Związek Kompozytorów Polskich itp.
------------------------	---

Wskaźniki operacyjne dla VIII obszaru oddziaływania

Tabela 16. Wskaźniki operacyjne dla VIII obszaru oddziaływania

Obszar VIII oddziaływania: ELASTYCZNE ZDOBYWANIE UMIEJĘTNOŚCI POTWIERDZANIE EFEKTÓW UCZENIA SIĘ			
Cel strategiczny: Opracowanie i wdrażanie mechanizmów umożliwiających bieżący monitoring i sprawny przepływ informacji pomiędzy interesariuszami edukacji zawodowej			
Ogólne wskaźniki monitorowania dla obszaru		→ Liczba programów monitorujących dolnośląski rynek pracy. → Liczba programów monitorujących dolnośląski system edukacji zawodowej.	
Cel operacyjny		Wskaźniki operacyjne	
8.1.	Rozwijanie mechanizmów regionalnego prognozowania zapotrzebowania na zawody, kwalifikacje i umiejętności na regionalnym rynku pracy.	8.1.1	Otwarta baza nowych i funkcjonujących narzędzi LUB liczba osób korzystających z narzędzi sprawnego przepływu informacji pomiędzy interesariuszami edukacji zawodowej, w tym tworzenie bazy wiedzy wspierającej zaspokajanie potrzeb kadrowych pracodawców.
		8.1.2	Liczba nowych mechanizmów LUB opracowania (analizy, raporty z badań) dotyczące bieżącego monitoringu zapotrzebowania na zawody, kwalifikacje i umiejętności na regionalnym oraz transgranicznym rynku pracy.
		8.1.3	Liczba nowopowstałych oraz funkcjonujących rozwiązań na rzecz rozwoju edukacji zawodowej, zgodnie z zasadami polityki opartej na wiedzy.
8.2.	Budowanie mechanizmów bieżącego regionalnego monitoringu	8.2.1	Otwarta baza nowopowstałych oraz już funkcjonujących rozwiązań umożliwiających korzystanie z dostępnych informacji w celu prowadzenia monitoringu funkcjonowania edukacji zawodowej w regionie.

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

funkcjonowania edukacji zawodowej z zastosowaniem gotowych narzędzi krajowych i uwzględnieniem rozwoju regionalnych mechanizmów.	8.2.2	Informacje na temat rozwiązań do monitorowania i oceny jakości nauczania w edukacji zawodowej.
	8.2.3	Liczba nowopowstałych oraz już funkcjonujących narzędzi i rozwiązań do identyfikowania potrzeb nauczycieli w edukacji zawodowej.
Podmioty kluczowe realizacji	dla	Urzędy pracy, IRT, DWUP, wojewódzka rada rynku pracy, agencje samorządowe, KO, OKE, DODN, WCDN, IBE, FRSE.
Podmioty uzupełniające		JST, biura pośrednictwa pracy, UP, PUP, klastry, organy prowadzące szkoły, stowarzyszenia branżowe, pracodawcy, instytucje rynku pracy, agencje rozwoju gospodarczego, uczelnie, szkoły zawodowe, techniczne, dyrektorzy szkół/placówek oświatowych, instytucje naukowo-badawcze, agencje doradztwa personalnego, rady sektorowe, WZK, UMWD, CKU, CKE, PTDE, CKP, Wrocławski Park Technologiczny, Innowacyjne Centrum Rozwoju Artysty (ICRA) inicjatywa koordynowana przez Akademię Muzyczną.

Wskaźniki oddziaływania systemowego DSREZ

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

Dolnośląska Strategia Rozwoju Edukacji Zawodowej zmierza do zwiększanie efektywności działań w zakresie rozwoju umiejętności pracowników na każdym etapie życia, co może pozytywnie wpłynąć na efektywność gospodarczą regionu. W związku z tym, można przyjąć wskaźniki efektywności gospodarczej w regionie za pośrednie wskaźniki trafności *DSREZ*. Jako zgeneralizowany układ odniesienia dla oceny adekwatności *DSREZ* zaproponowano następujące wskaźniki:

Tabela 17. Wskaźniki oddziaływania systemowego

WSKAŹNIK		ŹRÓDŁO	WARTOŚĆ AKTUALNA
1.	Produkt krajowy brutto (PKB) województwa	PKB i wartość dodana brutto – informacja sygnałna GUS (28.09.2023)	Dla roku 2021: 222 670 mln zł w przeliczeniu na mieszkańca: 76 748 zł
2.	Stopa bezrobocia	Statystyczne Vademecum Samorządowca, GUS	4,4% (sierpień 2023)
3.	Wskaźnik aktywności zawodowej	Statystyczne Vademecum Samorządowca, GUS	81,7% (Współczynnik aktywności zawodowej)

Wykaz skrótów stosowanych w dokumencie

AI	Sztuczna inteligencja
ARR	Agencja Rozwoju Regionalnego
BAEL	Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności
BCU	Branżowe Centra Umiejętności
BKL	Bilans Kapitału Ludzkiego
BUR	Baza Usług Rozwojowych
CLiPKZ	Centra Informacji i Planowania Kariery Zawodowej
CKE	Centralna Komisja Egzaminacyjna
CKP	Centrum Kształcenia Praktycznego
CKZ	Centra Kształcenia Zawodowego
DODN	Dolnośląski Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli
DODR	Dolnośląski Ośrodek Doradztwa Rolniczego
DSREZ	Dolnośląska Strategia Rozwoju Edukacji Zawodowej
DWUP	Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy
ECVET	Europejski System Akumulowania i Przenoszenia Osiągnięć w Kształceniu i Szkoleniu Zawodowym
ELA	Ogólnopolski system monitorowania Ekonomicznych Losów Absolwentów szkół wyższych
ERK	Europejska Rama Kwalifikacji
FEDŚ	Fundusze Europejskie dla Dolnego Śląska
FRSE	Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji
GUS	Główny Urząd Statystyczny
IBE	Instytut Badań Edukacyjnych
IC	Instytucja Certyfikująca
ICRA	Innowacyjne Centrum Rozwoju Artysty
IOB	Instytucje otoczenia biznesu
IRT	Instytut Rozwoju Terytorialnego
ISCED	Międzynarodowa Standardowa Klasyfikacja Edukacji
JST	Jednostki Samorządu Terytorialnego
KFS	Krajowy Fundusz Szkoleniowy
KKZ	Kwalifikacyjny Kurs Zawodowy
KO	Kuratorium Oświaty
KPO	Krajowy Plan Odbudowy
KRK	Krajowe Ramy Kwalifikacji

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

KSD	Kształcenie i szkolenie dorosłych
KSP	Kierownik szkolenia praktycznego
KU	Kształcenie Ustawiczne
KUZ	Kurs Umiejętności Zawodowych
KZSZ	Klasyfikacja Zawodów Szkolnictwa Zawodowego
LLL	Uczenie się przez całe życie
LOWE	Lokalne Ośrodki Wiedzy i Edukacji
MEiN	Ministerstwo Edukacji i Nauki
MKiDN	Ministerstwo Kultury i Dziedzictwa Narodowego
NAWA	Narodowa Agencja Wymiany Akademickiej
NGO	Organizacje pozarządowe
OHP	Ochotnicze Hufce Pracy
OKE	Okręgowa Komisja Egzaminacyjna
ORE	Ośrodek Rozwoju Edukacji
OZE	Odnawialne źródła energii
PARP	Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości
PCE	Polskie Centrum Edukacji.
PP	Podstawa Programowa
PRK	Polska Rama Kwalifikacji
PTDE	Polskie Towarzystwo Diagnostyki Edukacyjnej
PUP	Powiatowe Urzędy Pracy
SIO	System Informacji Oświatowej
SIOEP	System Informatyczny Obsługi Egzaminów Zawodowych
SRKT	Sektorowa Rama Kwalifikacji dla Turystyki
SSE	Specjalna Strefa Ekonomiczna
TIK	Technologie informacyjno-komunikacyjne
UG	Urząd Gminy
UM	Urząd Miasta
UMWD	Urząd Marszałkowski województwa Dolnośląskiego
UP	Urząd Pracy
WBL	Praktyczna nauka zawodu
WCDN	Wrocławskie Centrum Doskonalenia Nauczycieli
WSZJ	Wewnętrzny System Zapewniania Jakości
WZK	Wojewódzki Zespół Koordynacji

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

VET	System zarządzania kształceniem i szkoleniem
ZRK	Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji
ZRP	Związek Rzemiosła Polskiego
ZSK	Zintegrowany System Kwalifikacji
ZSU	Zintegrowana Strategia Umiejętności

ZAŁĄCZNIKI

ZAŁĄCZNIK 1. Działania w regionie w ramach I obszaru oddziaływania

Tabela 18. Katalog działań w regionie w ramach I obszaru oddziaływania

Obszar I oddziaływania: EFEKTYWNE KSZTAŁCENIE				
Cel strategiczny: Wdrażanie i rozwój efektywnych metod kształcenia na wszystkich etapach życia				
Lp.	Cel operacyjny	Lp.	Kierunek działania	Wskaźniki operacyjne
1.1.	Rozwijanie metod i form kształcenia w edukacji formalnej umożliwiających zdobywanie umiejętności zawodowych i przekrojowych.	1.1.1.	Podnoszenie społecznej świadomości roli edukacji ogólnej w kształtowaniu umiejętności kluczowych dla rynku pracy.	Liczba publikacji popularnonaukowych i wypowiedzi ekspertów w mediach (konwencjonalnych i internetowych).
		1.1.2.	Promowanie alternatywnych ścieżek kształcenia zgodnie z ideą uczenia się przez całe życie.	Informacje na temat tworzenia alternatywnych ścieżek kształcenia, zgodnie z ideą <i>lifelong learning</i> .
		1.1.3.	Wzmacnianie powiązań pomiędzy instytucjami edukacyjnymi, a ich otoczeniem społeczno-gospodarczym, m. in. poprzez: staże, praktyki zawodowe, projekty praktyczne, <i>case study</i> , <i>study tour</i> , ćwiczenia praktyczne w autentycznym środowisku pracy, klasy patronackie.	Liczba podjętych inicjatyw (umów stażowych, projektów, wycieczek, klas patronackich, itd.).

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

		1.1.4.	Wyrównywanie dostępu do edukacji zawodowej adekwatnie do zróżnicowanych potrzeb i możliwości zainteresowanych/interesariuszy, w tym potrzeb osób wykluczonych (m.in. osób z doświadczeniem migracji, z niepełnosprawnością i innych).	Liczba projektów skierowanych do poszczególnych grup osób wykluczonych.
		1.1.5.	Promowanie indywidualizacji i personalizacji na każdym etapie kształcenia.	Opracowania typu <i>case study</i> na temat osób objętych działaniami na rzecz indywidualizacji i personalizacji na każdym etapie kształcenia.
		1.1.6.	Promowanie stosowania narzędzi technologii informacyjno-komunikacyjnych w procesie kształcenia i szkolenia zawodowego.	Liczba narzędzi technologii informacyjno-komunikacyjnych wykorzystanych podczas udokumentowanych zajęć.
		1.1.7.	Tworzenie i wspieranie rozwiązań na rzecz podniesienia aktywności zawodowej osób w każdym okresie życia m.in. wchodzących na rynek pracy, zwalnianych z pracy, w wieku emerytalnym, na/po urlopach macierzyńskich, wychowawczych, zdrowotnych etc.	Liczba rozwiązań na rzecz podniesienia aktywności zawodowej osób w każdym okresie życia (np. projektów, kampanii promocyjno-informacyjnych i innych przedsięwzięć).
1.2.	Rozwijanie oferty elastycznych metod i form kształcenia w edukacji pozaformalnej.	1.2.1.	Tworzenie oferty edukacyjnej adekwatnej do sytuacji zawodowej osób uczących się.	Liczba osób, które skorzystały ze stworzonej oferty LUB liczba przygotowanych dostosowań do sytuacji osób uczących się.
		1.2.2.	Organizowanie i promowanie branżowych wydarzeń szkoleniowych dopasowanych do potrzeb szerokiego grona regionalnych interesariuszy.	Liczba zorganizowanych wydarzeń.
1.3.	Wsparcie mechanizmów	1.3.1.	Promowanie działań na rzecz idei ciągłego rozwoju osobistego i zawodowego	Liczba akcji promocyjnych na rzecz idei ciągłego rozwoju osobistego i

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

	uczenia się nieformalnego.		(lifelong learning i lifewide learning).	zawodowego LUB liczba osób biorących udział w działaniach promujących inicjatywy na rzecz rozwoju osobistego i zawodowego.
		1.3.2.	Podnoszenie dostępności ścieżek elastycznego rozwijania umiejętności zawodowych i personalnych pracowników i uczniów.	Liczba osób korzystających ze ścieżek elastycznego rozwijania umiejętności zawodowych i personalnych.
		1.3.3.	Konstruowanie i wdrażanie narzędzi na rzecz wspierania zróżnicowanych metod rozwoju zawodowego.	Liczba skonstruowanych narzędzi na rzecz wspierania zróżnicowanych metod rozwoju zawodowego.
		1.3.4.	Wspieranie współpracy instytucji i organizacji zajmujących się rozwojem umiejętności na poziomie lokalnym, regionalnym, krajowym i międzynarodowym.	Liczba nawiązanych porozumień o współpracy pomiędzy instytucji i organizacji zajmujących się rozwojem umiejętności na poziomie lokalnym, regionalnym, krajowym i międzynarodowym.
		1.3.5.	Stwarzanie rozwiązań umożliwiających otwarty dostęp do materiałów edukacyjnych.	Liczba przyjętych rozwiązań umożliwiających otwarty dostęp do materiałów edukacyjnych.
1.4.	Konstruowanie narzędzi na rzecz kultury nauczania zawodów w powiązaniu z kulturą organizacyjną pracodawców i etyką pracy.	1.4.1.	Promowanie etycznych postaw w miejscu pracy, opartych na społecznie uznawanych wartościach, m.in. uczciwości, odpowiedzialności, etyce pracy i dbałości o jakość.	Liczba projektów promocyjnych.
		1.4.2.	Konstruowanie zaplecza infrastrukturalnego umożliwiającego praktyczną naukę zawodu.	Liczba przygotowanych stanowisk praktycznej nauki zawodu w ciągu roku.
		1.4.3.	Umożliwianie współpracy w zróżnicowanym (również kulturowo) środowisku pracy.	Liczba zespołów międzynarodowych w ciągu roku.
		1.4.4.	Promowanie krajowych i zagranicznych dobrych praktyk m.in. z obszaru kultury organizacyjnej u pracodawców.	Liczba podjętych działań promocyjnych LUB liczba publikacji popularnonaukowych.

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

Ogólne wskaźniki monitorowania dla obszaru		→ Wyniki egzaminów zawodowych młodzieży i dorosłych w ujęciu branżowym. → Wskaźnik bezrobocia wg wyuczonego zawodu w podziale młodzi i dorośli. → Liczba wyszkolonych pracowników wg rodzaju branży z Krajowego Funduszu Szkoleniowego. → Struktura uczniów, studentów i słuchaczy w kształceniu formalnym. → Liczba uczestników szkoleń finansowanych z funduszy FEDŚ.
Podmioty kluczowe realizacji	dla	Szkoły, uczelnie, pracodawcy, DWUP, PUP, instytucje szkoleniowe, związki i stowarzyszenia pracodawców, Izba Rzemieślnicza, JST-powiaty, KO, DODN, WCDN, WZK, OKE.
Podmioty uzupełniające		Doradcy zawodowi, biura karier, badacze rynku pracy, ośrodki kultury, jednostki otoczenia biznesu, SSE, ARR, klastry, sektorowe rady ds. kompetencji, centra naukowe, LOWE, Centra Rozwoju Kompetencji, samorządowe instytucje kultury (filharmonie, opery, teatry itp.), BCU, NGO.

ZAŁĄCZNIK 2. Działania w regionie w ramach II obszaru oddziaływania

Tabela 19. Katalog działań w regionie w ramach II obszaru oddziaływania

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

Obszar II oddziaływania: KADRY

Cel strategiczny: Opracowanie efektywnego modelu współpracy na rzecz kadr kształcenia zawodowego oraz podnoszenia kwalifikacji zawodowych

Lp.	Cel operacyjny	Lp.	Kierunek działania	Wskaźniki operacyjne
2.1.	Budowanie mechanizmów wspierających pozyskiwani (i utrzymanie) wysokiej jakości kadr dla edukacji zawodowej.	2.1.1.	Promowanie kultury zaangażowania i współpracy szkół z otoczeniem społeczno-gospodarczym w celu pozyskania praktyków do prowadzenia przedmiotów zawodowych.	Liczba podjętych działań promocyjnych.
		2.1.2.	Tworzenie atrakcyjnych perspektyw zawodowych dla nauczycieli teoretycznych przedmiotów zawodowych i praktycznej nauki zawodu.	Liczba pozyskanych nowych nauczycieli teoretycznych przedmiotów zawodowych i praktycznej nauki zawodu.
		2.1.3.	Upowszechnianie rozwiązań wspierających utrzymanie zatrudnienia nauczycieli m.in. poprzez pomoc metodyczną, prawną, itp.	Liczba rozwiązań upowszechniających rozwiązania wspierające utrzymanie zatrudnienia nauczycieli.
2.2.	Tworzenie mechanizmów podnoszenia jakości kadr kształcenia zawodowego.	2.2.1.	Identyfikowanie potrzeb w zakresie rozwoju profesjonalnego kadr kształcenia zawodowego.	Analizy/opracowania służące identyfikacji potrzeb w zakresie profesjonalnego rozwoju kadr kształcenia zawodowego.
		2.2.2.	Konstruowanie narzędzi wsparcia profesjonalnego rozwoju kadr kształcenia zawodowego (nauczycieli teoretycznych przedmiotów zawodowych, praktycznej nauki zawodu oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu i opiekunów staży).	Liczba stworzonych narzędzi wsparcia profesjonalnego rozwoju kadr kształcenia zawodowego.
		2.2.3.	Tworzenie i wzmacnianie rozwiązań w zakresie przeciwdziałania wypaleniu zawodowemu kadr edukacji	Raport podejmowanych inicjatyw w zakresie przeciwdziałania wypaleniu

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

			zawodowej, wsparcia psychologicznego i promowania <i>work-life balance</i> .	zawodowemu kadr edukacji zawodowej.
		2.2.4.	Wzmacnianie mobilności krajowej i międzynarodowej kadry kształcącej i doskonalącej nauczycieli.	Liczba przedsięwzięć w obszarze mobilności krajowej i międzynarodowej kadry kształcącej i dotyczącej nauczycieli, tj. np. liczba szkoleń, wizyt studyjnych, itp.
Ogólne wskaźniki monitorowania dla obszaru			→ Liczba nauczycieli kształcenia zawodowego w regionie w ujęciu powiatowym i subregionalnym. → Liczba wakatów dla nauczycieli kształcenia zawodowego w instytucjach kształcenia zawodowego.	
Podmioty kluczowe realizacji	dla		Uczelnie, związki i stowarzyszenia pracodawców, firmy szkoleniowe, związki pracodawców, klastry, organy prowadzące szkoły, JST jako organy prowadzące, WZK, WCDN, DODN.	
Podmioty uzupełniające			Szkoły zawodowe we współpracy z praktykami i zakładami pracy, nauczyciele; MEiN, FRSE, IBE, ORE, UMWD Wydział Edukacji, FRSE, ZSK, KO, Zakłady Doskonalenia Zawodowego, Izby Rzemiosła, BCU.	

ZAŁĄCZNIK 3. Działania w regionie w ramach III obszaru oddziaływania

Tabela 20. Katalog działań w regionie w ramach III obszaru oddziaływania

Obszar III oddziaływania: CAŁOŻYCIOWE DORADZTWO ZAWODOWE				
Cel strategiczny: Zbudowanie i rozwój efektywnie funkcjonującego doradztwa zawodowego				
Lp.	Cel operacyjny	Lp.	Kierunek działania	Wskaźniki operacyjne
3.1.	Rozwijanie wysokiej jakości oferty doradztwa zawodowego realizowanego w perspektywie całościowej (na każdym etapie życia), dostosowanej do potrzeb osoby objętej doradztwem.	3.1.1.	Zapewnianie wieloetapowego wsparcia, dostępnego na różnych etapach życia, zarówno w fazie planowania rozwoju zawodowego jak i zmiany ścieżki zawodowej.	Liczba inicjatyw promujących wieloetapowe wsparcie doradcze (np. liczba artykułów popularyzujących w mediach LUB wypowiedzi ekspertów w mediach na temat wieloetapowego wsparcia doradczego dostępnego na różnych etapach życia).
		3.1.2.	Budowanie mechanizmów zapewniających równy dostęp do powszechnego doradztwa całościowego.	Raport z funkcjonowania wojewódzkich rozwiązań służących zapewnieniu równego dostępu do powszechnego doradztwa całościowego.
		3.1.3.	Tworzenie inkluzywnych rozwiązań dla doradztwa zawodowego umożliwiających indywidualne podejście uwzględniające unikalne cechy, umiejętności, predyspozycje i preferencje każdej osoby.	Liczba stworzonych rozwiązań do doradztwa zawodowego umożliwiających indywidualne podejście uwzględniające unikalne cechy, umiejętności, predyspozycje i preferencje każdej osoby.
3.2.	Rozwijanie międzysektorowej współpracy na rzecz efektywnego doradztwa zawodowego.	3.2.1.	Wspieranie mechanizmów rozwoju międzysektorowej współpracy interesariuszy na rzecz całościowego doradztwa zawodowego.	Liczba nawiązanych porozumień o współpracy interesariuszy na rzecz całościowego doradztwa zawodowego.
		3.2.2.	Wspieranie doradców we własnym rozwoju zawodowym poprzez stworzenie efektywnego, elastycznego	Opracowanie typu <i>case study</i> dotyczące doradców zawodowych korzystających we własnym rozwoju

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

			międzysektorowego systemu rozwoju zawodowego oraz konstruowanie klarownej ścieżki kariery.	zawodowym z elastycznego międzysektorowego systemu rozwoju zawodowego oraz konstruowanie klarownej ścieżki kariery.
		3.2.3.	Korzystanie z transgranicznych dobrych praktyk, budowanie partnerstw i sojuszy doradców z kraju jak i z zagranicy.	Liczba zbudowanych partnerstw i sojuszy.
3.3.	Budowanie i rozwijanie narzędzi doradztwa zawodowego uwzględniających potrzeby regionalnego rynku pracy.	3.3.1.	Budowanie mechanizmów na rzecz zapewniania dostępu do szerokiego zakresu informacji potrzebnych w procesie doradczym, m.in. na temat ścieżek kształcenia, zawodów, wymagań i perspektyw zawodowych.	Liczba osób korzystających z dostępu do szerokiego zakresu informacji potrzebnych w procesie doradczym.
		3.3.2.	Tworzenie i promowanie spójnego źródła informacji dotyczącego kształcenia, łączącego informacje dostępne obecnie w odrębnych miejscach lub umożliwienie przekierowywania do niezbędnych informacji z poszczególnych źródeł tematycznych z uwzględnieniem potrzeb regionalnego rynku pracy.	Liczba osób korzystających ze zintegrowanego źródła informacji dotyczących kształcenia.
		3.3.3.	Tworzenie nowych i upowszechnianie istniejących narzędzi doradztwa, w tym wspieranie rozwoju zróżnicowanych form doradztwa: indywidualnego, grupowego, z zastosowaniem nowoczesnych technologii (m.in. <i>social media</i> , technologie cyfrowe, AI etc.).	Liczba nowych stworzonych narzędzi, uwzględniających zastosowanie nowoczesnych technologii.
	Rozwijanie regionalnej oferty rozwoju zawodowego doradców zawodowych	3.4.1.	Tworzenie mechanizmów na rzecz dbałości o rozwój własny doradców zawodowych m.in. poprzez uczestnictwo w szkoleniach, kursach, seminariach, spotkaniach	Liczba osób biorących udział w inicjatywach podejmowanych w ramach mechanizmów na rzecz zapewnienia dbałości o rozwój własny doradców.

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

3.4.	(doradztwo dla doradców).		branżowych, sieciach wsparcia, mentoring, superwizje etc.	
		3.4.2.	Upowszechnianie idei organizacji uczącej się oraz organizacji inteligentnej poprzez promowanie dyfuzji wiedzy oraz ciągłego dążenia do stawania się lepszym doradcą.	Liczba osób korzystających z przedsięwzięć służących doskonaleniu warsztatu pracy doradcy.
		3.4.3.	Stwarzanie warunków do doskonalenia warsztatu pracy pod kątem merytorycznym oraz metodycznym, jak i w odniesieniu do kształtowania niezbędnych kompetencji, w tym kompetencji osobistych umożliwiających profesjonalne wykonywanie zawodu doradcy.	Liczba osób korzystających z nowoczesnych form doskonalenia.
		3.4.4.	Zapewnianie dostępu do nowoczesnych metod oraz form doskonalenia, w tym mentoringu, superwizji.	Analizy dotyczące korzystania z nowoczesnych metod oraz form doskonalenia
Ogólne wskaźniki monitorowania dla obszaru		→ Liczba sieci doradców zawodowych. → Liczba korzystających z platform on-line doradztwa. → Liczba udzielonych porad.		
Podmioty kluczowe realizacji		dla	Urzędy pracy, sieci doradców przy DODN i PCE, uczelnie i biura karier, PPP, FRSE-euroguidance, PUP, DWUP, DODN, CKZ.	
Podmioty uzupełniające		Pracodawcy, sektorowe rady ds. kompetencji, klastry edukacyjne, szkoły, uczelnie, IBE, ORE, PARP, WZK, KO, DODR, WZK, OHP, CiPiPKZ, BCU, NGO, OHP.		

ZAŁĄCZNIK 4. Działania w regionie w ramach IV obszaru oddziaływania

Tabela 21. Katalog działań w regionie w ramach IV obszaru oddziaływania

Obszar IV oddziaływania: ORGANIZACJA I ZARZĄDZANIE ZASOBAMI EDUKACYJNYMI PRZESTRZENI ZAWODOWEJ W				
Cel strategiczny: Stwarzanie mechanizmów na rzecz efektywnej organizacji i zarządzania edukacją zawodową w regionie				
Lp.	Cel operacyjny	Lp.	Kierunek działania	Wskaźniki operacyjne
4.1.	Stwarzanie mechanizmów współpracy szerokiego grona interesariuszy na rzecz poprawy efektywności organizacji i zarządzania obszarem edukacji zawodowej w regionie.	4.1.1.	Promowanie dialogu i współpracy szerokiego grona interesariuszy na rzecz podniesienia otwartości i elastyczności w organizacji edukacji zawodowej.	Liczba promowanych inicjatyw szerokiego grona interesariuszy podjętych na rzecz podniesienia otwartości i elastyczności w organizacji edukacji zawodowej.
		4.1.2.	Współpraca na rzecz intensyfikacji wdrażania zapisów prawnych dotyczących osadzenia procesu edukacyjnego w realnym środowisku pracy i w oparciu o zdiagnozowane regionalnie potrzeby.	Raport z podejmowanych działań na rzecz intensyfikacji wdrażania zapisów prawnych dotyczących osadzenia procesu edukacyjnego w realnym środowisku pracy i w oparciu o zdiagnozowane regionalnie potrzeby.
		4.1.3.	Monitorowanie istniejących zasobów organizacyjno-zarządczych.	Liczba raportów monitorujących zasoby organizacyjno-zarządcze.
4.2.	Rozwijanie mechanizmów służących budowaniu sojuszy i współpracy na rzecz pozyskiwania i efektywnego wykorzystywania zasobów w obszarze edukacji zawodowej.	4.2.1.	Wspieranie budowania sojuszy i współpracy na rzecz pozyskiwania środków (m.in. środków finansowych) w obszarze edukacji zawodowej.	Liczba sojuszy na rzecz pozyskiwania środków finansowych w obszarze edukacji zawodowej LUB łączna suma środków finansowych pozyskanych dzięki podejmowanym sojuszom i współpracom.
		4.2.2.	Konstruowanie rozwiązań na rzecz efektywnego wykorzystania dostępnych środków krajowych i międzynarodowych dla rozwoju edukacji zawodowej w regionie.	Liczba rozwiązań na rzecz efektywnego wykorzystania dostępnych środków krajowych i międzynarodowych dla rozwoju edukacji zawodowej w regionie LUB łączna

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

				suma krajowych i międzynarodowych środków finansowych wykorzystanych dla rozwoju edukacji zawodowej w regionie.
Ogólne wskaźniki monitorowania dla obszaru			→ Wartość projektów z FEDŚ oraz Fundusz Sprawiedliwej Transformacji, KPO. → Liczba projektów finansowanych z FEDŚ oraz Funduszu Sprawiedliwej Transformacji, KPO realizowanych w partnerstwie instytucji szkolących zawodowo i innych podmiotów sektora gospodarki i administracji publicznej.	
Podmioty kluczowe realizacji	dla		Organy prowadzące szkoły (starostwa powiatowe), Konwent Starostów, zrzeszenia pracodawców i przedsiębiorców, rada rynku pracy, DWUP, uczelnie wyższe, szkoły zawodowe, DODN, KO, WZK.	
Podmioty uzupełniające			Konwent Powiatów, pracodawcy, JST, klastry, SSE, instytucje otoczenia biznesu, grupy branżowe, izby rzemieślnicze, samorządy, PUP, organizacje pozarządowe świadczące usługi doradcze, IRT, MEiN, MKiDN, FRSE, UMWD, ODN.	

Załącznik 5. Działania w regionie w ramach V obszaru oddziaływania

Tabela 22. Katalog działań w regionie w ramach V obszaru oddziaływania

Obszar V oddziaływania: WSPÓŁPRACA W SZEROKIM KRĘGU INTERESARIUSZY

Cel strategiczny: Opracowanie rozwiązań na rzecz współpracy w celu rozwoju edukacji zawodowej

Lp.	Cel operacyjny	Lp.	Kierunek działania	Wskaźniki operacyjne
5.1.	Stwarzanie rozwiązań organizacyjnych dla wzajemnego wsparcia organów prowadzących, szkoły, pracodawców, instytucji rynku pracy i innych interesariuszy.	5.1.1.	Tworzenie mechanizmów wzajemnego wsparcia organów prowadzących, szkół, pracodawców i instytucji rynku pracy, w celu reagowania na bieżącą sytuację podażyowo-popytową w obszarze rynku pracy.	Raport z podjętych inicjatyw wzajemnego wsparcia organów prowadzących, szkół, pracodawców i instytucji rynku pracy, w celu adekwatnego reagowania na bieżącą sytuację podażyowo-popytową w obszarze rynku pracy.
		5.1.2.	Promowanie tworzenia międzynarodowych, krajowych i regionalnych partnerstw szkół i pracodawców na rzecz edukacji zawodowej.	Liczba realizowanych międzynarodowych, krajowych i regionalnych partnerstw szkół i pracodawców na rzecz edukacji zawodowej.
		5.1.3.	Wspieranie rozwiązań na rzecz doskonalenia zawodowego dla uczniów, nauczycieli, opiekunów (mobilne centra, etc.).	Liczba realizowanych rozwiązań na rzecz doskonalenia zawodowego dla uczniów, nauczycieli, opiekunów (mobilne centra, etc.).
		5.1.4.	Wspieranie tworzenia partnerstw/sojuszy z biznesem i sektorem publicznym na rzecz współpracy w rozwoju edukacji zawodowej w regionie.	Liczba nawiązanych partnerstw/sojuszy z biznesem i sektorem publicznym na rzecz współpracy w rozwoju edukacji zawodowej w regionie.
5.2.	Tworzenie mechanizmów budowania partnerstw na rzecz edukacji zawodowej korzystając z przygranicznego położenia regionu.	5.2.1.	Wspieranie budowania sojuszy i partnerstw na rzecz edukacji zawodowej, w tym także międzysektorowych, na rzecz sieciowania i wymiany doświadczeń pomiędzy interesariuszami z przygranicznych regionów.	Opracowanie na temat podjętych sojuszy i partnerstw na rzecz edukacji zawodowej, w tym także międzysektorowych, na rzecz sieciowania i wymiany doświadczeń pomiędzy interesariuszami z przygranicznych regionów.

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

		5.2.2.	Konstruowanie narzędzi międzynarodowej współpracy z lokalnymi przedsiębiorstwami i organizacjami zawodowymi.	Liczba podjętych międzynarodowych inicjatyw współpracy z lokalnymi przedsiębiorstwami i organizacjami zawodowymi.
		5.2.3.	Tworzenie przygranicznych rozwiązań na rzecz rozwoju zawodowego i środowiskowego, w tym wzajemna troska o zasoby naturalne, m.in. promowanie rozwiązań ekologicznych, OZE, promowanie działań spowalniających zmiany klimatyczne, zrównoważonego rozwoju gospodarki, etc.	Liczba wdrażanych przygranicznych rozwiązań na rzecz rozwoju zawodowego i środowiskowego, w tym wzajemna troska o zasoby naturalne, m.in. promowanie rozwiązań ekologicznych, OZE, promowanie działań spowalniających zmiany klimatyczne, zrównoważonego rozwoju gospodarki, etc.
		5.2.4.	Wypracowywanie wspólnych programów i standardów umożliwiających uczniom i słuchaczom zdobycie uznania kwalifikacji i podnoszących prestiż z wykonywania danego zawodu.	Liczba opracowanych programów i standardów umożliwiających uczniom i słuchaczom zdobycie uznania kwalifikacji i podnoszących prestiż z wykonywania danego zawodu.
Ogólne wskaźniki monitorowania dla obszaru		→ Liczba regionalnych inicjatyw w zakresie promocji kształcenia zawodowego na rzecz zawodów deficytowych w subregionach.		
Podmioty kluczowe realizacji	dla	Pracodawcy, szkoły, uczelnie, powiaty, krajowe i międzynarodowe organizacje wspierające pracodawców, organizacje pracodawców, DWUP, PUP, samorządy, WZK, UMWD, MEiN, FRSE, Kolegium Rektorów uczelni Wrocławia i Opola.		
Podmioty uzupełniające		Uczelnie, sojusze uczelni, ośrodki doradztwa, agencje rozwoju gospodarczego, Izby rzemieślnicze, cechy, przedsiębiorcy, organizacje pozarządowe, SSE, JST, samorządy, agencje samorządowe, instytucje, organizacje realizujące działania na rzecz edukacji zawodowej, JST, OKE, ORE, NAWA, NGO, DODN, KO, samorządowe oraz prywatne instytucje /obiekty kultury (opera, filharmonia, teatry, kluby muzyczne itp.		

ZAŁĄCZNIK 6. Działania w regionie w ramach VI obszaru oddziaływania

Tabela 23. Katalog działań w regionie w ramach VI obszaru oddziaływania

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

Obszar VI oddziaływania: WSPÓŁPRACA Z PRACODAWCAMI

Cel strategiczny: Wypracowanie alternatywnych metod współpracy systemu edukacji zawodowej z regionalnymi pracodawcami

Lp.	Cel operacyjny	Lp.	Kierunek działania	Wskaźniki operacyjne
6.1.	Rozwijanie mechanizmów angażujących pracodawców w działania na rzecz edukacji zawodowej.	6.1.1.	Budowanie i wspieranie mechanizmów na rzecz tworzenia i funkcjonowania sieci pracodawców.	Raport/mapa nowopowstałych sieci pracodawców.
		6.1.2.	Tworzenie wielostronnych partnerstw strategicznych na rzecz edukacji zawodowej.	Liczba stworzonych i prowadzonych wielostronnych partnerstw strategicznych.
		6.1.3.	Wspieranie mechanizmów nawiązywania i rozwijania współpracy pracodawców ze szkołami.	Liczba nowopowstających i już funkcjonujących aktywnych inicjatyw.
		6.1.4.	Promowanie uczestnictwa przedstawicieli przedsiębiorstw w procesie edukacji i zapewniania jakości edukacji zawodowej, m.in. poprzez udzielanie opinii i uwag na temat programów nauczania, współtworzenie programów nauczania, praktyk zawodowych, wyposażanie pracowni, udział w procesach akredytacyjnych, tworzenie i recenzowanie zadań egzaminacyjnych, prace w zespołach krajowych etc.	Liczba przedstawicieli przedsiębiorstw w działaniach prowadzonych na rzecz edukacji i zapewniania jakości edukacji zawodowej.
		6.1.5.	Tworzenie mechanizmów promujących pracodawców zaangażowanych w rozwój edukacji zawodowej.	Liczba pracodawców, którzy skorzystali z opracowanych rozwiązań.
6.2.	Rozwijanie mechanizmów	6.2.1.	Rozwijanie współpracy, również międzynarodowej, pomiędzy instytucjami edukacyjnymi i	Raport dotyczący nowych inicjatyw na rzecz współpracy pomiędzy instytucjami

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

	angażujących instytucje edukacyjne we współpracę z sektorem gospodarki.		podmiotami sektora gospodarki.	edukacyjnymi i podmiotami sektora gospodarki.
		6.2.2.	Umożliwienie instytucjom edukacyjnym korzystanie ze wsparcia pracodawców w ramach współtworzenia ciał doradczych, komitetów programowych instytucji edukacyjnych opracowujących m.in. programy nauczania, egzaminy zawodowe, staże, programy mentoringu etc.	Liczba pracodawców biorących udział w pracach ciał doradczych, komitetów programowych instytucji edukacyjnych opracowujących m.in. programy nauczania, egzaminy zawodowe, staże, programy mentoringu etc.
6.3.	Budowanie mechanizmów wsparcia kadr w przedsiębiorstwach odpowiedzialnych za opiekę nad praktykantami i stażystami.	6.3.1.	Konstruowanie narzędzi na rzecz rozwoju zawodowego i wspierania, również metodycznego, osób zaangażowanych w edukację zawodową zatrudnionych przez pracodawców, tj. m.in. instruktorów praktycznej nauki zawodu, opiekunów stażu, mentorów etc.	Liczba osób zatrudnionych przez pracodawców biorących udział w przedsiębiorstwach dedykowanych ich wsparciu zawodowemu.
		6.3.2.	Budowanie mechanizmów umożliwiających współuczestniczenie przedstawicieli przedsiębiorców w procesie tworzenia programów oraz odbywania praktyk/staży zawodowych przez uczniów i absolwentów.	Liczba osób zatrudnionych przez pracodawcę w procesie tworzenia programów oraz odbywania praktyk/staży zawodowych przez uczniów i absolwentów.
Ogólne wskaźniki monitorowania dla obszaru		→ Liczba klastrów współpracujących ze szkołami zawodowymi niższych i wyższych etapów. → Liczba kwalifikacji zgłoszonych przez pracodawców do KRK/ZRK.		
Podmioty kluczowe realizacji	dla	IOB, krajowe i międzynarodowe organizacje wspierające pracodawców, związki zawodowe, instytucje zrzeszające pracodawców, agencje samorządu województwa, rady rynku pracy, WZK, FRSE, KO, DWUP, sektorowe rady ds. kompetencji, dyrektorzy szkół, szkoły.		
Podmioty uzupełniające		Przedsiębiorcy, izba gospodarcza Europy środkowej, instytucje rynku pracy, PARP, UP, SSE, Klastry edukacyjne, izby gospodarcze, cechy rzemiosł, izby rzemieślnicze i branżowe, stowarzyszenia, związki pracodawców, zrzeszenia przedsiębiorców, samorząd, ARR, JST, NGO, MEiN, OKE, organy prowadzące szkoły, sektorowe rady szkoły, zakłady doskonalenia zawodowego, biura karier, szkoły średnie - KSP, dyrektorzy, nauczyciele przedmiotów zawodowych,		

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

uczelnie, samorządowe oraz prywatne instytucje/podmioty kultury (opera, filharmonia, teatry, kluby muzyczne itd.), IBE w regionie.

Załącznik 7. Działania w regionie w ramach VII obszaru oddziaływania

Tabela 24. Katalog działań w regionie w ramach VII obszaru oddziaływania

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

Obszar VII oddziaływania: ELASTYCZNE ZDOBYWANIE UMIEJĘTNOŚCI I POTWIERDZANIE EFEKTÓW UCZENIA SIĘ

Cel strategiczny: Stwarzanie mechanizmów na rzecz efektywnej organizacji i zarządzania edukacją zawodową w regionie

Lp.	Cel operacyjny	Lp.	Kierunek działania	Wskaźniki operacyjne
7.1.	Budowanie narzędzi adekwatnego i wiarygodnego mechanizmu walidowania oraz certyfikowania umiejętności pozyskanych w różnych formach kształcenia.	7.1.1.	Promowanie i wdrażanie mechanizmów potwierdzania efektów uczenia się w różnych formach kształcenia (poprzez funkcjonujące systemy krajowe, m.in. Zintegrowany System Kwalifikacji i Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji, mikropoświadczenia etc.).	Liczba wydarzeń promocyjnych LUB liczba treści promocyjnych w mediach.
		7.1.2.	Promowanie i wdrażanie mechanizmów transparentnego uznawania kwalifikacji, certyfikatów i dyplomów wydawanych przez szkoły i instytucje edukacyjne z państw przygranicznych, na rzecz mobilności zawodowej absolwentów i pracowników.	Liczba osób, które skorzystały z potwierdzenia pojedynczych efektów kształcenia LUB Liczba wydarzeń promocyjnych lub liczba treści promocyjnych w mediach.
		7.1.3.	Konstruowanie rozwiązań na rzecz usprawniania transferu kompetencji i umiejętności między różnymi poziomami kształcenia i różnymi kontekstami zawodowymi poprzez uznawanie wcześniej zdobytych umiejętności i kompetencji, wykorzystanie procedur akredytacyjnych.	Raport/analizy dot. osób, które skorzystały z usprawnionego systemu transferu kompetencji i umiejętności między różnymi poziomami kształcenia i różnymi kontekstami zawodowymi poprzez uznawanie wcześniej zdobytych umiejętności i kompetencji, wykorzystanie procedur akredytacyjnych.
7.2.	Promowanie kultury zdobywania i gromadzenia potwierdzeń efektów uczenia się w toku całego życia.	7.2.1.	Umożliwianie wygodnego i wiarygodnego walidowania oraz certyfikowania umiejętności pozyskanych w różnych formach kształcenia.	Powszechnie dostępna mapa instytucji umożliwiających wygodne i wiarygodne walidowanie i certyfikowanie umiejętności pozyskanych w różnych formach

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

				kształcenia LUB liczba osób korzystających z takich możliwości.
		7.2.2.	Konstruowanie mechanizmów informowania i edukowania społeczności o istocie kształcenia zawodowego w toku całego życia oraz o korzyściach z posiadania potwierdzeń efektów uczenia się.	Liczba nowostworzonych i funkcjonujących mechanizmów informowania i edukowania społeczności o istocie kształcenia zawodowego w toku całego życia oraz o korzyściach z posiadania potwierdzeń efektów uczenia się.
		7.2.3.	Tworzenie mechanizmów informowania o możliwościach zdobywania kwalifikacji zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa.	Liczba nowotworzonych oraz funkcjonujących mechanizmów informowania o możliwościach zdobywania kwalifikacji zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa.
Ogólne wskaźniki monitorowania dla obszaru		→ Liczba wydanych w województwie certyfikatów w kwalifikacjach zarejestrowanych w ZRK. → Liczba instytucji kształcenia formalnego stosujących mikropowiadczania. → Liczba instytucji kształcenia formalnego stosujących procedury PEU.		
Podmioty kluczowe realizacji		dla	Urzędy pracy, IRT, DWUP, wojewódzka rada rynku pracy, agencje samorządowe, KO, DODN, WCDN, IBE, FRSE.	
Podmioty uzupełniające		JST, biura pośrednictwa pracy, UP, PUP, klastry, organy prowadzące szkoły, stowarzyszenia branżowe, pracodawcy, instytucje rynku pracy, agencje rozwoju gospodarczego, uczelnie, szkoły zawodowe, techniczne, dyrektorzy szkół/placówek oświatowych, instytucje naukowo-badawcze, agencje doradztwa personalnego, rady sektorowe, WZK, UMWD, CKU, CKE, CKP, Wrocławski Park Technologiczny, Innowacyjne Centrum Rozwoju Artysty (ICRA) inicjatywa koordynowana przez Akademię Muzyczną.		

ZAŁĄCZNIK 8. Działania w regionie w ramach VIII obszaru oddziaływania

Tabela 25. Katalog działań w regionie w ramach VIII obszaru oddziaływania

Obszar VIII oddziaływania: MONITORING I PRZEPŁYW INFORMACJI W EDUKACJI ZAWODOWEJ

Cel strategiczny: Opracowanie i wdrażanie mechanizmów umożliwiających bieżący monitoring i sprawny przepływ informacji pomiędzy interesariuszami edukacji zawodowej

Lp.	Cel operacyjny	Lp.	Kierunek działania	Wskaźniki operacyjne
8.1.	Rozwijanie mechanizmów regionalnego prognozowania zapotrzebowania na zawody, kwalifikacje i umiejętności na regionalnym rynku pracy.	8.1.1.	Konstruowanie narzędzi sprawnego przepływu informacji pomiędzy interesariuszami edukacji zawodowej, w tym tworzenie bazy wiedzy wspierającej zaspokajanie potrzeb kadrowych pracodawców.	Otwarta baza nowych i funkcjonujących narzędzi LUB liczba osób korzystających z narzędzi sprawnego przepływu informacji pomiędzy interesariuszami edukacji zawodowej, w tym tworzenie bazy wiedzy wspierającej zaspokajanie potrzeb kadrowych pracodawców.
		8.1.2.	Tworzenie mechanizmów na rzecz bieżącego monitoringu zapotrzebowania na zawody, kwalifikacje i umiejętności na regionalnym oraz transgranicznym rynku pracy.	Liczba nowych mechanizmów LUB opracowania (analizy, raporty z badań) dotyczące bieżącego monitoringu zapotrzebowania na zawody, kwalifikacje i umiejętności na regionalnym oraz transgranicznym rynku pracy.
		8.1.3.	Tworzenie rozwiązań na rzecz rozwoju edukacji zawodowej zgodnie z zasadami polityki opartej na wiedzy.	Liczba nowopowstałych oraz funkcjonujących rozwiązań na rzecz rozwoju edukacji zawodowej, zgodnie z zasadami polityki opartej na wiedzy.
8.2.	Budowanie mechanizmów bieżącego regionalnego monitoringu funkcjonowania edukacji zawodowej z zastosowaniem	8.2.1.	Budowanie rozwiązań umożliwiających korzystanie z dostępnych informacji w celu prowadzenia monitoringu funkcjonowania edukacji zawodowej w regionie.	Otwarta baza nowopowstałych oraz już funkcjonujących rozwiązań umożliwiających korzystanie z dostępnych informacji w celu prowadzenia monitoringu funkcjonowania edukacji zawodowej w regionie.

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

	gotowych narzędzi krajowych i uwzględnieniem rozwoju regionalnych mechanizmów.	8.2.2.	Tworzenie narzędzi do monitorowania i oceny jakości nauczania w edukacji zawodowej.	Informacje na temat rozwiązań do monitorowania i oceny jakości nauczania w edukacji zawodowej.
		8.2.3.	Budowanie mechanizmów i narzędzi do identyfikowania potrzeb nauczycieli w edukacji zawodowej.	Liczba nowopowstałych oraz już funkcjonujących narzędzi i rozwiązań do identyfikowania potrzeb funkcjonowania nauczycieli w edukacji zawodowej.
Ogólne wskaźniki monitorowania dla obszaru		→ Liczba programów monitorujących dolnośląski rynek pracy. → Liczba programów monitorujących dolnośląski system edukacji zawodowej.		
Podmioty kluczowe realizacji	dla	Urzędy pracy, IRT, DWUP, wojewódzka rada rynku pracy, agencje samorządowe, KO, DODN, WCDN, IBE, FRSE.		
Podmioty uzupełniające		JST, biura pośrednictwa pracy, UP, PUP, klastry, organy prowadzące szkoły, stowarzyszenia branżowe, pracodawcy, instytucje rynku pracy, agencje rozwoju gospodarczego, uczelnie, szkoły zawodowe, techniczne, dyrektorzy szkół/placówek oświatowych, instytucje naukowo-badawcze, agencje doradztwa personalnego, rady sektorowe, WZK, UMWD, CKU, CKE, CKP, Wrocławski Park Technologiczny, Innowacyjne Centrum Rozwoju Artysty (ICRA) inicjatywa koordynowana przez Akademię Muzyczną.		

Spis treści

Część I. Wytyczne strategiczne	2
WPROWADZENIE	2
Edukacja zawodowa (VET).....	4
Uwarunkowania VET.....	7
Interesariusze DSREZ.....	11
Międzynarodowe wytyczne dotyczące	13
rozwoju edukacji zawodowej.....	13
Krajowe wytyczne dotyczące rozwoju edukacji zawodowej	14
Regionalne wytyczne dotyczące	15
rozwoju edukacji zawodowej.....	15
Obszar I: Efektywne kształcenie	18
Obszar II: Kadry	19
Obszar III: Doradztwo zawodowe.....	20
Obszar IV: Organizacja i zarządzanie	21
Obszar V: Współpraca w szerokim kręgu interesariuszy.....	22
Obszar VI: Współpraca z pracodawcami	22
Obszar VII: Elastyczne zdobywanie umiejętności i potwierdzanie efektów uczenia się.....	24
Obszar VIII: Monitoring i przepływ informacji	25
Filary dolnośląskiej edukacji zawodowej.....	26
Część II. WYTYCZNE WDROŻENIOWE DOLNOŚLĄSKIEJ STRATEGII ROZWOJU EDUKACJI ZAWODOWEJ	31
Obszar I oddziaływania: EFEKTYWNE KSZTAŁCENIE.....	32
Obszar II oddziaływania: KADRY.....	38
Obszar III oddziaływania: CAŁOŻYCIOWE DORADZTWO ZAWODOWE	42
Obszar IV oddziaływania: ORGANIZACJA I ZARZĄDZANIE ZASOBAMI EDUKACYJNYMI W PRZESTRZENI ZAWODOWEJ.....	46
Obszar V oddziaływania: WSPÓŁPRACA W SZEROKIM KRĘGU INTERESARIUSZY	50
Obszar VI oddziaływania: WSPÓŁPRACA Z PRACODAWCAMI	53
Obszar VII oddziaływania: ELASTYCZNE ZDOBYWANIE UMIEJĘTNOŚCI I POTWIERDZANIE EFEKTÓW UCZENIA SIĘ.....	56
Obszar VIII oddziaływania: MONITORING I PRZEPŁYW INFORMACJI W EDUKACJI ZAWODOWEJ	59
Wdrażanie i monitorowanie DSREZ	61

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

Wskaźniki	69
<i>Wskaźniki operacyjne dla I obszaru oddziaływania.....</i>	<i>70</i>
<i>Wskaźniki operacyjne dla II obszaru oddziaływania.....</i>	<i>72</i>
<i>Wskaźniki operacyjne dla III obszaru oddziaływania.....</i>	<i>73</i>
<i>Wskaźniki operacyjne dla IV obszaru oddziaływania</i>	<i>75</i>
<i>Wskaźniki operacyjne dla V obszaru oddziaływania</i>	<i>76</i>
<i>Wskaźniki operacyjne dla VI obszaru oddziaływania</i>	<i>77</i>
<i>Wskaźniki operacyjne dla VII obszaru oddziaływania</i>	<i>78</i>
<i>Wskaźniki operacyjne dla VIII obszaru oddziaływania</i>	<i>80</i>
Wskaźniki oddziaływania systemowego DSREZ	81
Wykaz skrótów stosowanych w dokumencie.....	83
ZAŁĄCZNIKI.....	85
<i>ZAŁĄCZNIK 1. Działania w regionie w ramach I obszaru oddziaływania</i>	<i>85</i>
<i>ZAŁĄCZNIK 2. Działania w regionie w ramach II obszaru oddziaływania</i>	<i>88</i>
<i>ZAŁĄCZNIK 3. Działania w regionie w ramach III obszaru oddziaływania</i>	<i>91</i>
<i>ZAŁĄCZNIK 4. Działania w regionie w ramach IV obszaru oddziaływania.....</i>	<i>93</i>
<i>ZAŁĄCZNIK 5. Działania w regionie w ramach V obszaru oddziaływania.....</i>	<i>95</i>
<i>ZAŁĄCZNIK 6. Działania w regionie w ramach VI obszaru oddziaływania.....</i>	<i>97</i>
<i>ZAŁĄCZNIK 7. Działania w regionie w ramach VII obszaru oddziaływania.....</i>	<i>100</i>
<i>ZAŁĄCZNIK 8. Działania w regionie w ramach VIII obszaru oddziaływania.....</i>	<i>102</i>

Dokument powstał w ramach projektu
„Dolnośląska Strategia Rozwoju Edukacji Zawodowej”
finansowanego w ramach
Mechanizmu Finansowego EOG na lata 2014-2021
Program Edukacja

Lider Projektu:
Uniwersytet Dolnośląski DSW

Partnerzy Projektu:
Urząd Marszałkowski Województwa Dolnośląskiego
Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy