

Załącznik nr 1 do uchwały Nr 2221/23
Zarządu Województwa Małopolskiego
z dnia 21 listopada 2023 r.

Kompetentna Małopolska

PROGRAM ROZWOJU RYNKU PRACY I EDUKACJI DO 2030 ROKU

OPRACOWANIE: WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W KRAKOWIE,
DEPARTAMENT EDUKACJI URZĘDU MARSZAŁKOWSKIEGO
WOJEWÓDZTWA MAŁOPOLSKIEGO

Spis treści

1.	Wykaz skrótów	3
2.	Wprowadzenie	6
2.1.	Podstawy prawne uzasadniające opracowanie Programu.....	6
2.2.	Uwarunkowania realizacji Programu w obszarze rynku pracy i edukacji.....	6
3.	Wnioski z diagnozy wraz z kluczowymi wyzwaniami	8
3.1.	Trendy i zmiany kształtujące rynek pracy w perspektywie 2030+	8
3.2.	Trendy i zmiany kształtujące edukację w perspektywie 2030+	23
4.	Cel główny i priorytety Programu	36
5.	Cele szczegółowe i kierunki interwencji – Rynek pracy	37
5.1.	Cele szczegółowe Programu	37
5.2.	Kierunki interwencji dla poszczególnych celów szczegółowych	43
6.	Oczekiwane rezultaty planowanej interwencji wraz ze wskaźnikami dla priorytetu I – Rynek pracy	46
7.	Cele szczegółowe i kierunki interwencji – Edukacja	51
7.1.	Cele szczegółowe Programu	51
7.2.	Kierunki interwencji dla poszczególnych celów szczegółowych	51
8.	Oczekiwane rezultaty planowanej interwencji wraz ze wskaźnikami dla priorytetu II – Edukacja	67
9.	System realizacji Programu	71
9.1.	Wdrażanie, aktualizacja i ewaluacja Programu	71
9.2.	Źródła finansowania realizacji Programu	72
9.3.	Kwota środków przeznaczona na realizację Programu w podziale na priorytety	74
9.4.	Informacja o wysokości współfinansowania Programu i poszczególnych priorytetów	74
10.	Sposób monitorowania i oceny stopnia osiągnięcia celów szczegółowych Programu	76
11.	Wykaz załączników	78

1. Wykaz skrótów

BCU – branżowe centra umiejętności

BUR – Baza Usług Rozwojowych

CKZiU – Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego

EFS+ - Europejski Fundusz Społeczny Plus

EFRR – Europejski Funduszu Rozwoju Regionalnego

FEM – program Fundusze Europejskie dla Małopolski 2021-2027

FP – Fundusz Pracy

FS – Fundusz Spójności

FST – Fundusz Sprawiedliwej Transformacji

GUS – Główny Urząd Statystyczny

jst – jednostki samorządu terytorialnego

KE – Komisja Europejska

KFS – Krajowy Fundusz Szkoleniowy

KPO – Krajowy Plan Odbudowy i Zwiększania Odporności

KSRR – Krajowa Strategia Rozwoju Regionalnego 2030

MORR – Małopolskie Obserwatorium Rozwoju Regionalnego

MŚP – mikro, małe i średnie przedsiębiorstwa

NEET – osoby młode (poniżej 30. roku życia), które nie pracują, nie uczą się ani nie szkolą (not in employment, education or training).

ngo – organizacje pozarządowe

OECD – Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (ang. Organisation for Economic Cooperation and Development)

OWP – Ośrodki Wychowania Przedszkolnego

PO WER – Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020

MOW – Młodzieżowe Ośrodki Wychowawcze

MOS – Młodzieżowe Ośrodki Socjoterapii

PES – podmiot/podmioty ekonomii społecznej

PSF – podmiotowy system finansowania

PSZ – publiczne służby zatrudnienia

PUP – powiatowe urzędy pracy

SOR – Strategia na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju do roku 2020 (z perspektywą do 2030 roku)

SRKL - Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2030

SRWM2030 – Strategia Rozwoju Województwa „Małopolska 2030”

STEM - nauki przyrodnicze, technologia, inżynieria i matematyka

SzOP – Szczegółowy Opis Priorytetów Programu Operacyjnego Fundusze Europejskie dla Małopolski 2021-2027

TFUE – Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej

UE – Unia Europejska

UMWM – Urząd Marszałkowski Województwa Małopolskiego

UP – umowa partnerstwa dla realizacji polityki spójności 2021-2027 w Polsce

WUP – Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie

WZK – Wojewódzki Zespół Koordynacji edukacji zawodowej i uczenia się przez całe życie

ZSK – Zintegrowany System Kwalifikacji

ZSU – Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030

2. Wprowadzenie

2.1. Podstawy prawne uzasadniające opracowanie Programu

Plan Zarządzania Strategią Rozwoju Województwa „Małopolska 2030” (SRWM2030)¹, wśród podstawowych instrumentów realizacji Strategii, wymienia m.in. programy i plany strategiczne. W tej grupie mieszczą się zarówno dokumenty obligatoryjne, opracowywane na podstawie aktów prawnych czy w odpowiedzi na konkretne uwarunkowania europejskie, jak i te przyjmowane z inicjatywy własnej Samorządu Województwa. Głównym celem przygotowywania programów i planów strategicznych jest zoperacjonalizowanie SRWM2030.

Program rozwoju rynku pracy i edukacji jest jednym z programów, które opracowywane są z inicjatywy własnej Samorządu Województwa. Jego horyzont czasowy pokrywa się z okresem obowiązywania SRWM2030. Ponieważ obejmuje dwa główne kierunki polityki rozwoju wymienione w jednym z pięciu obszarów SRWM2030 (Małopolska) – Edukację i Rynek pracy – w jego tworzenie zaangażowany był Departament Edukacji UMWM i Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, koordynujący prace nad Programem.

2.2. Uwarunkowania realizacji Programu w obszarze rynku pracy i edukacji

Uwarunkowania krajowe i europejskie dla Programu zawierają kluczowe dokumenty strategiczne, kierunkowe i programowe określające politykę rozwoju Polski i Unii Europejskiej, takie jak:

1. na poziomie UE:
 - a. Europejski filar praw socjalnych²,
 - b. Plan działania na rzecz wdrożenia Europejskiego filaru praw socjalnych³,
 - c. Europejski Zielony Ład⁴,

¹ Załącznik do Uchwały nr 1423/21 Zarządu Województwa Małopolskiego z dnia 7 października 2021 roku.

² Opublikowany 8 marca 2018 roku.

³ Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów z dnia 4 marca 2021 roku.

⁴ Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów z dnia 11 grudnia 2019 roku.

- d. Cyfrowy kompas na 2030 rok: europejska droga w cyfrowej dekadzie⁵,
 - e. europejski obszar edukacji⁶,
 - f. kompetencje kluczowe w procesie uczenia się przez całe życie⁷,
 - g. Europejski program na rzecz umiejętności służący zrównoważonej konkurencyjności, sprawiedliwości społecznej i odporności⁸,
 - h. Plan działania w dziedzinie edukacji cyfrowej na lata 2021-2027 – Nowe podejście do kształcenia i szkolenia w epoce cyfrowej⁹,
 - i. ścieżki poprawy umiejętności dorosłych (Upskilling Pathways)¹⁰,
 - j. Pomost do zatrudnienia – wzmocnienie gwarancji dla młodzieży¹¹,
2. na poziomie kraju:
- a. Strategia na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju do roku 2020 (z perspektywą do 2030 roku),
 - b. Krajowa Strategia Rozwoju Regionalnego 2030,
 - c. Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2030,
 - d. Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030 – Polityka na rzecz rozwijania umiejętności zgodnie z ideą uczenia się przez całe życie,
 - e. Krajowy Program Działań na rzecz Równego Traktowania na lata 2022-2030,
 - f. Program rządowy Dostępność Plus 2018-2025,
 - g. Umowa partnerstwa dla realizacji polityki spójności 2021-2027 w Polsce,

⁵ Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów z dnia 9 marca 2021 roku.

⁶ Rezolucja Rady w sprawie strategicznych ram europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia na rzecz europejskiego obszaru edukacji i w szerszej perspektywie (2021–2030), Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów w sprawie utworzenia europejskiego obszaru edukacji do 2025 roku.

⁷ Zalecenie Rady z dnia 22 maja 2018 roku w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie.

⁸ Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów z dnia 1 lipca 2020 roku.

⁹ Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów z dnia 30 września 2020 roku.

¹⁰ Zalecenie Rady z dnia 19 grudnia 2016 roku w sprawie ścieżek poprawy umiejętności: nowe możliwości dla dorosłych.

¹¹ Zalecenie Rady dotyczące „Pomostu do zatrudnienia – wzmocnienia gwarancji dla młodzieży” z 1 lipca 2020 roku.

- h. Krajowy Plan Odbudowy i Zwiększania Odporności,
- i. Plan realizacji Gwarancji dla młodzieży w Polsce Aktualizacja 2022.

Kluczowe zapisy wyżej wymienionych dokumentów znajdują się w Załączniku nr 1 do Programu.

3. Wnioski z diagnozy wraz z kluczowymi wyzwaniami

3.1. Trendy i zmiany kształtujące rynek pracy w perspektywie 2030+

Cechą współczesności jest „transformacja ku nieznanemu”. Zachodzące zmiany, m.in. rozwój technologii, starzenie się ludności, zmiany preferencji i wartości, zmiany dotyczące organizacji i charakteru pracy, wzrost migracji, urbanizacji czy zielonej ekonomii, nie tylko kształtują krajobraz społeczno-gospodarczy współczesnego świata, ale wskazują na kompetencje umożliwiające sukces społeczny i na rynku pracy.

Trendy zostały przedstawione w podziale na dwa obszary z uwagi na ich charakter, miejsce występowania i zasięg:

- trendy związane z procesami globalizacji i specjalizacji pracy, zmianami kulturowymi i wykraczające poza specyfikę polskiego rynku pracy,
- trendy odnoszące się do specyfiki Małopolski (oraz Polski) zostały przedstawione w ujęciu statystycznym i problemowym.

Trendy kształtujące rynek pracy w Europie

Przyszłości nie da się przewidzieć, ale można i warto się na nią przygotować. Opisane poniżej trendy i zmiany nie powinny być interpretowane jako prognozy determinujące przyszłość europejskich rynków pracy, lecz jako wysoce prawdopodobne możliwości ich rozwoju w przyszłości¹². W celu pokazania trendów mogących kształtować rynek pracy w Europie korzystano z różnych publikacji, dotyczących tej problematyki, pomocniczo sięgano także do artykułów internetowych. Celem przeglądu było pokazanie możliwych trendów w jak najszerszej perspektywie, stąd:

- wskazanych poniżej trendów nie należy rozumieć jako zmian następujących liniowo,

¹² W perspektywie 2030+.

- niektóre z wymienionych trendów wzajemnie się wykluczają/są ze sobą sprzeczne,
- lista zawiera zmiany o różnej randze i charakterze (ogólnym lub bardziej szczegółowym).

1. Zmniejszenie się populacji

Liczba ludności w Unii Europejskiej do 2030 r. spadnie o 3,6 mln, a całej Europy o 7 mln.

Najwięcej mieszkańców przybędzie we Francji (ok. 917 tys.), w Szwecji (ok. 450 tys.) i Holandii (ok. 380 tys.). Najszybciej populacja będzie spadać we Włoszech (1,5 mln), w Polsce (1 mln) i Rumunii (ok. 630 tys.)¹³.

2. Spadek odsetka osób pracujących względem emerytów

Na taki stan rzeczy wpływ może mieć spadek podaży pracy wywołany brakiem ekonomicznego przymusu pracy – efekt wprowadzenia dochodu gwarantowanego, trendów demograficznych, społecznej polityki mieszkaniowej i technologii budowy tanich domów (np. druk 3D) oraz rozwoju technologii zmniejszających koszty życia (automatyzacja produkcji dóbr i świadczenia usług, a także rozwiązania wykorzystujące ideę ekonomii współdzielenia). Liczba osób w wieku emerytalnym w Polsce wzrośnie w 2030 roku do prawie 10 mln przy wyraźnym spadku liczby osób w wieku produkcyjnym i przedprodukcyjnym. W takiej sytuacji istnienie systemu zachęt do pozostania w pracy może determinować to, jak duży odsetek osób starszych pozostanie aktywnymi zawodowo. Brak tego typu zachęt pogłębiał będzie brak osób chętnych do pracy, co w perspektywie 2030+ może doprowadzić do pogorszenia się dynamiki rozwojowej w niektórych branżach. Ponadto zmiana struktury wiekowej populacji będzie miała wpływ na popyt na różne dobra i usługi.

3. Reorientacja w stronę państwa opiekuńczego

Rozbudowana opieka społeczna oraz ochrona pracownicza może zawierać takie instrumenty jak: dochód gwarantowany, nowe regulacje zapewniające ochronę praw pracowniczych, niezależnie od formy zatrudnienia, rozszerzone ubezpieczenia społeczne finansujące urlopy,

¹³ Standerski D. (2022), Dekada niepokoju. Szoki makroekonomiczne i trendy rozwojowe do 2030 roku, Lewica, Warszawa.

które zachęcać będą do równego podziału obowiązków rodzinnych związanych z opieką nad dziećmi.

4. Rynek pracodawcy

W przyszłości istotne znaczenie dla rynku pracy może mieć wzrost pozycji pracodawców. Wysokie ryzyko długotrwałego pozostawania bez pracy może sprawiać, że pracodawcy będą dysponować możliwością narzucenia większości pracowników niekorzystnych warunków pracy (poziomu płac, warunków zatrudnienia). Sytuacja ta może stanowić pochodną wysokiego poziomu bezrobocia albo znacząco wzmocnionej pozycji rynkowej korporacji globalnych. Pogłębienie rywalizacji o pracę, również w zawodach mniej skomplikowanych, które mogą podlegać automatyzacji lub offshoringowi¹⁴, sprzyjać będzie dalszemu umacnianiu pozycji pracodawców. Na takim rynku rozwijać się będą nowe zjawiska w zakresie organizacji pracy. Przykładem może być rozwidlenie czasu pracy, który ulegać będzie skracaniu w jednych zawodach, a wydłużaniu w innych. Wzmocnienie siły przetargowej pracodawców stanie się jeszcze bardziej prawdopodobne, jeśli zostanie utrzymany trend zmniejszania stopnia uzwiązkowienia oraz spadku liczby pracowników objętych zbiorowymi układami pracy w większości państw UE.

5. Spowolnienie gospodarcze

Zasadniczą zmianą o charakterze nieciągłości, która może drastycznie zmienić rynek pracy, jest załamanie gospodarcze. Europa zmagać się będzie wtedy z kryzysem gospodarczym, który doprowadzi do istotnego spadku wydajności pracy. Jednym z najczęściej przytaczanych czynników, mającym przyczynić się do tej czarnej wizji, jest potężny wpływ zmian klimatycznych na globalne rynki. Ekstremalne zjawiska pogodowe i klęski żywiołowe¹⁵ mogą powodować niszczenie infrastruktury, dekulację kapitału oraz globalną recesję o niespotykanej dotąd skali. Jeśli tak rzeczywiście się stanie, rynki pracy (w tym rynki europejskie) zmienią się w sposób diametralny. W związku z trudnymi warunkami atmosferycznymi praca na powietrzu może stać się mniej produktywna. Skutkiem zmian klimatu może być również spowolnienie działalności

¹⁴ Offshoring – przeniesienie wybranych procesów przedsiębiorstwa za granicę.

¹⁵ Katastrofalne anomalie pogodowe związane ze zmianą klimatu są coraz częstsze i na przestrzeni XXI wieku mogą zwiększyć swą częstotliwość jeszcze o 50%.

gospodarczej w wyniku niszczenia zasobów kapitałowych oraz infrastruktury. Rosnące koszty zapewnienia bezpiecznego i higienicznego środowiska pracy wewnątrz budynków również przyczynią się do spadku produktywności.

6. Wzrost nierówności społecznych

Starzejące się społeczeństwo, rosnąca kapitałointensywność gospodarki globalnej oraz społeczne implikacje zmian klimatycznych to niektóre z przyczyn możliwej kontynuacji trendu wzrostowego nierówności społecznych (dochodowych i majątkowych).

7. Skutki zmian klimatu

Kontynuacja zmian klimatu może oznaczać, że jej skutki będą na kontynencie europejskim silnie oddziaływać m.in. na leśnictwo, rybołówstwo i rolnictwo. Spodziewanym efektem tego oddziaływania będzie duża zmienność w zakresie dostępności oraz charakteru miejsc pracy w tych sektorach gospodarki oraz sektorach od nich zależnych (np. w sektorze spożywczym). Ponadto zaburzenia w ekosystemach spowodują niedobory podstawowych dóbr jak: żywność, woda i energia elektryczna, co pociągnie za sobą negatywne skutki dla społeczeństwa.

8. Zielona gospodarka zeroemisyjna

Europejski Zielony Ład (European Green Deal) to strategia rozwoju, która ma przekształcić Unię Europejską w obszar neutralny klimatycznie do 2050 roku. Jest odpowiedzią na kryzys klimatyczny i silne procesy degradacji środowiska. Europejska strategia przemysłowa, będąca częścią Green Deal opiera się na 3 postulatach: bardziej zielonym przemyśle, wzmocnieniu cyfrowym przemysłu i przemyśle opartym na obiegu zamkniętym. Jeśli w roku 2040 większość państw europejskich będzie finalizowała transformację do modelu zeroemisyjnej i zrównoważonej zielonej gospodarki, miałyby to znaczący wpływ na rynki pracy. Podczas gdy całe sektory gospodarki będą znikać wraz z tworzonymi przez nie miejscami pracy, w ich miejscu rosnąć będą inne. Górnictwo i sektor energii pochodzącej z surowców nieodnawialnych drastycznie się skurczą, a gałęzie przemysłu generujące wysoki ślad węglowy ulegną daleko idącej transformacji. Rozwiną się za to branże związane z odnawialnymi źródłami energii oraz z rozwojem i sprzedażą zielonych technologii, które poszukiwać będą pracowników o nowych na rynku kompetencjach. Dla Polski Green Deal oznacza konieczność przejścia na gospodarkę

niskoemisyjną i odejście od gospodarki pochłaniającej nieodnawialne zasoby naturalne. Zmniejszenie emisyjności gospodarki będzie skupiało się m.in. na takich obszarach, jak: system energetyczny, budownictwo, przemysł, transport, gospodarstwa domowe.

9. Automatyzacja czynności rutynowych i nierutynowych

Zautomatyzowane zadania obejmować będą zarówno niezłożone czynności manualne (takie jak: wybieranie czy przenoszenie obiektów), jak i nieskomplikowane operacje kognitywne (jak np. analiza i optymalizacja danych czy tłumaczenie tekstów). W wyniku automatyzacji niektóre zawody zostaną całkowicie zastąpione przez nowe technologie. Inne z kolei uzyskają wsparcie technologii komplementarnych, co przełoży się na wzrost produktywności pracowników/pracowniczek oraz zmiany zakresu ich obowiązków i wymaganych kompetencji.

Zautomatyzowane zadania obejmować mogą także złożone czynności manualne i usługi fizyczne, takie jak np. strzyżenie włosów, sprzątanie pomieszczeń czy montaż żyrandola, jak i skomplikowane operacje kognitywne, np. rozwój strategii produktu, prowadzenie badań naukowych czy zarządzanie zespołem projektowym. Wpływ automatyzacji nierutynowych zadań na rynek pracy będzie złożony. Niektóre zawody zostaną całkowicie zastąpione przez nowe technologie. Inne, uzyskując wsparcie technologii komplementarnych, zmienią swój zakres obowiązków i wymaganych kompetencji. Automatyzacja przyczyni się również do powstania stanowisk pracy w zawodach, które jeszcze nie istnieją.

10. Wysoka adaptacyjność przedsiębiorstw

Jeśli utrzymają się dotychczasowe trendy, to w przyszłości większość przedsiębiorstw na kontynencie europejskim może posiadać zdolność szybkiego reagowania na zmiany zachodzące na rynku i dostosowywania działalności do zmian otoczenia. W miejsce wieloletnich strategii wdrożone zostaną elastyczne modele biznesowe, które umożliwią przedsiębiorstwom szybką adaptację do zmieniających się warunków turbulentnego otoczenia. Zmiany te wpłyną na organizację pracy wewnątrz przedsiębiorstw, co nieuchronnie spowoduje, że zmienią się oczekiwania względem przyszłych pracowników. Nastąpi popularyzacja elastycznych form współpracy z pracownikami (praca na część etatu, praca zdalna, praca zadaniowa itd.) oraz wzrost liczby i jakości oferowanych im szkoleń. Może to mieć związek z zanikaniem i zmianą wąsko wyspecjalizowanych profili pracy. Jednak szybkie zmiany gospodarcze mogą sprawić, że

trudności z przekwalifikowaniem staną się wyzwaniem dla pracowników. W większości branż ceniony będzie wysoki zasób ogólny kompetencji zwiększających elastyczność w dynamicznym świecie oraz szanse sukcesu w pracy zawodowej. Jednocześnie nie ustanie wzrost zapotrzebowania na specjalistyczne role związane z rozumieniem i wykorzystywaniem nowych technologii.

11. Offshoring

Kontynuacja trendów może oznaczać, że w przyszłości na kontynencie europejskim istotną część działalności przedsiębiorstw realizowana będzie w krajach innych niż ich kraj macierzysty. Chociaż zlecenie części działalności za granicą przynosi szereg korzyści obu stronom w nim uczestniczącym, wiąże się też z pewnymi specyficznymi kosztami. W przypadku rynków pracy jest to nierównomierny rozkład popytu na kompetencje zawodowe w różnych regionach świata. Podczas gdy w państwach będących głównie odbiorcą zleceń offshore'owych dominuje popyt na nisko i średnio wykwalifikowaną siłę roboczą, w państwach zleciodawcach popyt na tę grupę pracowników drastycznie maleje i zostaje zastąpiony popytem na osoby o wysokich i specjalistycznych kwalifikacjach zawodowych.

12. Reshoring¹⁶ i nearshoring¹⁷

Odwróceniem od obecnego trendu byłby spadek popularności offshoringu. Wraz z bogaceniem się i rosnącą innowacyjnością krajów rozwijających się maleć może opłacalność podejmowania przez ich przedsiębiorstwa zleceń outsourcingowych, a podzlecana działalność wracać będzie do krajów zleciodawców – nastąpi tzw. reshoring. Na zasadność reshoringu zwraca się również uwagę w kontekście transformacji do modelu zrównoważonego rozwoju gospodarczego z uwagi na ograniczenie nadmiernego śladu ekologicznego, w tym głównie śladu związanego z transportem międzynarodowym¹⁸.

¹⁶ Reshoring (również inshoring lub backshoring) - zjawisko będące przeciwieństwem offshoringu. Polega na przeniesieniu na teren danego państwa działalności prowadzonej poprzednio w innym kraju.

¹⁷ Nearshoring - zlecenie części działalności do pobliskiego kraju; przeniesienie produkcji bliżej miejsc jej wykorzystania.

¹⁸ Bednarczyk Z., Kołos N., Nosarzewski K., Jagaciak M., Macander Ł. (2019), Kompetencje, jakich nie było. Kompetencje przyszłości na mazowieckim rynku pracy w perspektywie do 2040 roku, Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, Warszawa.

Wykorzystanie nearshoringu rośnie w ostatnich latach, bo przedsiębiorstwa odczuwają niepewność związaną z rosnącą niestabilnością gospodarczą, polityczną i brakiem wyspecjalizowanych kadr. Nearshoring wydaje się rozwiązaniem o niskim ryzyku w niepewnej przyszłości. Spółki typu nearshore są geograficznie i kulturowo bliżej i mają porównywalne koszty jak ich odpowiedniki offshore¹⁹. Ten trend staje się w Europie coraz silniejszy, ale bardzo trudno o to w niektórych branżach, np. w przypadku farmacji. Popularnym celem nearshoringu dla krajów europejskich stają się kraje Europy Wschodniej²⁰.

13. Zaawansowana kontrola pracowników

Wzrosła popularność wykorzystywania nowoczesnych technologii do optymalizacji pracy wykonywanej przez pracowników. Wchodzi w to metody opierające się na ścisłym monitoringu parametrów życiowych zatrudnionych osób (m.in. temperatury ciała, ciśnienia krwi, tętna czy poziomu hormonów) w celu zapewnienia najbardziej sprzyjających warunków pracy (np. temperatury otoczenia, wilgotności powietrza, naświetlenia czy poziomu obciążenia pracą), aby zapewnić możliwie najwyższą wydolność organizmu zatrudnionego, a tym samym zwiększyć jego produktywność. Przyjęcie tego podejścia może wpływać na poprawę warunków pracy, wiąże się jednak z poważnym ograniczeniem prywatności pracownika²¹.

14. Rosnąca średnia wieku i uczenie się przez całe życie

Zwiększająca się średnia długość życia na świecie zmienia charakter kariery i uczenia się. Średnia wieku mieszkańca Unii Europejskiej wzrosła do prawie 45 lat w perspektywie 2030 roku. Ważne jest nowe postrzeganie tego, co znaczy starzeć się, jak i nowe możliwości wydłużania okresu życia w zdrowiu. Aby dostosować się do tej zmiany demograficznej, jednostki będą musiały zmienić swoje podejście do kariery zawodowej, życia rodzinnego i edukacji. Coraz częściej ludzie będą pracować długo po 65. roku życia, by mieć odpowiednie środki na emeryturę. Powszechna stanie się wielozadaniowość, a trend uczenia się przez całe życie w celu utrzymania aktywności zawodowej będzie się nasilać. By wykorzystać

¹⁹ Link do artykułu: [Nearshoring, co to jest? Co to znaczy? Definicja nearshoring, fxmag.pl](https://fxmag.pl/nearshoring-co-to-jest-co-to-znaczy-definicja-nearshoring/) (dostęp: 24.02.2023).

²⁰ Link do artykułu: [Offshoring vs nearshoring – kiedy i dlaczego? euvic.com](https://euvic.com/offshoring-vs-nearshoring-kiedy-i-dlaczego/) (dostęp: 24.02.2023).

²¹ Bednarczyk Z., Kołos N., Nosarzewski K., Jagaciak M., Macander Ł. (2019), Kompetencje, jakich nie było. Kompetencje przyszłości na mazowieckim rynku pracy w perspektywie do 2040 roku, op. cit.

doświadczoną i nadal witalną grupę zawodową osób starszych, organizacje będą musiały przemyśleć na nowo tradycyjne ścieżki kariery i postawić na różnorodne, elastyczne zespoły. Zmierzanie w kierunku świata, w którym powszechny jest zdrowy styl życia i holistyczne podejście do tego, co jemy, jak pracujemy i gdzie mieszkamy, spowoduje, że duża część życia codziennego i gospodarki światowej będzie postrzegana przez pryzmat zdrowia²².

15. Polaryzacja zatrudnienia

Pogłębienie obowiązujących trendów będzie oznaczać, że wzrośnie popyt na pracowników wysoko wykwalifikowanych, spadnie popyt na pracowników średnio wykwalifikowanych i co najmniej utrzyma się na niezmiennym poziomie popyt na pracowników o niskich kwalifikacjach²³. Trend polaryzacji wywołany jest offshoringiem części działalności przedsiębiorstw oraz postępem technologicznym, które zwiększają produktywność stanowisk pracy wymagających wysokich kompetencji, zastępując jednocześnie pracę osób o średnich kwalifikacjach. Ponieważ zastępowanie pracowników o niskim poziomie kwalifikacji nie jest równie opłacalne, pomiędzy nimi a pracownikami wysoko wykwalifikowanymi tworzy się luka, której istnienie ogranicza mobilność pomiędzy grupami zawodowymi.

16. Współdzielenie zamiast własności

Wiele branż doświadcza poważnych zmian wywołanych ewoluującym dziś szybko podejściem do własności. Ma to także związek z technologią, która umożliwiła powstanie modelu sharing economy, czyli ekonomii współdzielenia. To nowy model ekonomiczny, w którym jednostki mają możliwość wypożyczenia czy wynajęcia dóbr należących do kogoś innego. Zaczęły powstawać platformy, pozwalające nie tylko na wymianę dóbr i usług (jak Airbnb, BlaBla Car), ale też wiedzy – dzięki platformom i inicjatywom opartym na crowdsourcingu²⁴. Kształtują się nowe modele organizacji społecznych czy gospodarczych i politycznych. Tradycyjny krajobraz

²² Davies A., Fidler D., Gorbis M. (2011), Future Work Skills 2020, Institute for the Future for the University of Phoenix Research Institute, Palo Alto.

²³ Bednarczyk Z., Kołos N., Nosarzewski K., Jagaciak M., Macander Ł. (2019), Kompetencje, jakich nie było. Kompetencje przyszłości na mazowieckim rynku pracy w perspektywie do 2040 roku, op. cit.

²⁴ Crowdsourcing - rodzaj partycypacyjnej działalności internetowej (online), w ramach której podmiot (np. instytucja, czy przedsiębiorstwo) proponuje pracę grupie osób poprzez otwarte zaproszenie (open call) do dobrowolnego podjęcia się realizacji danego zadania.

organizacyjny, oparty na wielowiekowej wiedzy naukowej, jest dziś zakłócany. Gry naukowe, jak Foldit czy EyeWire, angażują tysiące ludzi w rozwiązywanie problemów, których żadna organizacja wcześniej nie doświadczała. Otwarte platformy edukacyjne coraz częściej udostępniają treści każdemu, kto chce się uczyć. Bardzo często dostęp do nich jest darmowy, płaci się tylko za certyfikat. Zmienia się podejście do własności i współdzielenia – nie tylko wiedzy, ale również rzeczy materialnych, zarówno małych i niedrogich, jak książka, muzyka, film, a także bardziej wartościowych, jak samochód czy mieszkanie²⁵.

17. Organizacja i charakter pracy

Wyraźnie widoczne są już następujące przemiany:

- spadek znaczenia organizacji hierarchicznych i scentralizowanych na rzecz sieciowych i rozproszonych;
- budowanie przewag konkurencyjnych w oparciu o umiejętność zarządzania rozproszonym i wirtualnym środowiskiem pracy oraz utrzymania motywacji i lojalności pracowników w tych warunkach;
- wzrost znaczenia zaufania jako regulatora stosunków organizacyjnych;
- konkurowanie zdolnością do generowania i rozprzestrzeniania innowacji.

Zmienia się zapotrzebowanie na pracę, czego przejawem jest zanikanie jednych i pojawianie się innych zawodów. Dochodzi do kreowania nowych potrzeb kompetencyjnych. Zachodzą także zmiany dotyczące samego środowiska pracy oraz relacji pracownik-pracodawca. Zwiększa się udział pracy wykonywanej zdalnie, w szczególności pracy świadczonej z domu. Wzrasta także znaczenie zespołów funkcjonujących wirtualnie. W efekcie bardzo duże znaczenie będzie miała umiejętność szybkiego uczenia się nowych umiejętności wkomponowanych w pracę nieustannie adaptujących się zespołów. Dodatkowo indywidualizacja i wirtualizacja pracy będzie zwiększać poczucie izolacji społecznej i generować wzrost obciążenia

²⁵ Raport HR 2020 kompetencje przyszłości (2020), Gamma, Warszawa.

psychospołecznego, a niestandardowe i nieregularne godziny pracy mogą sprzyjać rozwojowi chorób cywilizacyjnych. Te zjawiska mogą rodzić masowe niezadowolenie i protesty²⁶.

18. Nowe formy zatrudnienia

Kontynuacja obecnych trendów może doprowadzić do sytuacji, w której w przyszłości na kontynencie europejskim umowa o pracę przestanie być główną formą zatrudnienia. Charakter podstawowego stosunku pracy może ulec transformacji na rzecz form zapewniających większą elastyczność obu stronom umowy. Praca odbywałaby się na zasadach bardziej przypominających freelancing²⁷ w przyszłej odmianie tzw. gig economy²⁸ (w wolnym tłumaczeniu: gospodarce fuch). Zmiana taka sprzyjałaby innowacyjności i łatwości adaptacji podmiotów gospodarki do zmieniających się warunków rynkowych, w tym do okresowych wahań popytu i szybkiego postępu technologicznego. Z drugiej strony, niestandardowe formy pracy²⁹, uelastycznienie stosunków zatrudnieniowych, zaangażowanie u wielu pracodawców równocześnie, stosowanie nieregularnej płacy czy ograniczenie dostępu do zabezpieczeń społecznych będą zmniejszać poczucie pewności i stabilności zatrudnienia oraz bezpieczeństwa wśród pracowników.

19. Popularność platform pracy

Platformy pracy to cyfrowe narzędzia łączące pracodawców z pracownikami o idealnie pasujących kompetencjach. Zarówno poszukiwanie pracy przez pracowników, jak i rekrutacja przez pracodawców mogą zostać zdominowane przez rozbudowane algorytmy. Algorytmy te w szybki i sprawny sposób będą łączyć pracowników o szczegółowo określonych kompetencjach dopasowanych do oferowanego stanowiska z odpowiednimi pracodawcami. Dla nowych pokoleń pracowników, przyzwyczajonych do sieci społecznościowych, wybór

²⁶ Cieślak Ł., Dynowska-Chmielewska K., Fedorowicz M., Głuc K., Górniak J., Hausner J., Jelonek M., Kędziński M., Mazur S., Paprocki W., Worek B. (2020), Poza horyzont. Kurs na edukację. Przyszłość systemu rozwoju kompetencji w Polsce, Fundacja Gospodarki i Administracji Publicznej, Kraków.

²⁷ Freelancing - wykonywanie dla zleceniodawcy wyznaczonych przez niego zadań na podstawie umowy innej niż umowa o pracę.

²⁸ Gig economy - elastyczna praca tymczasowa realizowana przez osoby podejmujące się pojedynczych zadań, projektów czy zleceń; to model pracy tymczasowej, kontraktowej, której podstawą są jednorazowo wykonywane usługi czy pojedyncze projekty, na które zawierane są umowy.

²⁹ Np. crowd work, employee sharing, job sharing, home office, ICT-based mobile work.

internetowej platformy pracy w procesie poszukiwania zatrudnienia może okazać się wręcz jedynym naturalnym wyborem, który postrzegany będzie jako najbardziej przystępny.

20. Relatywny wzrost zatrudnienia w usługach względem przemysłu

Jest to spodziewane następstwo postępującej robotyzacji i automatyzacji, jak również podnoszenia poziomu kompetencji pracowników pociągającego za sobą ogólny wzrost produktywności. Ponieważ zawody w sektorze usługowym, w tym w szczególności zawody wymagające rozwiniętych kompetencji społecznych, są trudne w automatyzacji, oczekuje się, że względna liczba miejsc pracy w tym obszarze wzrośnie. W przyszłości zmieni się też treść pojęcia pracy w usługach, może ona stać się mniej zorientowana na klienta-człowieka, a bardziej na interakcję z maszynami lub interakcję z ludźmi zapośredniczoną technologicznie³⁰.

21. Przyspieszenie transformacji cyfrowej w trakcie globalnego lockdownu z powodu COVID-19

Bardziej niż kiedykolwiek w przeszłości pracownicy cenią sobie teraz elastyczność, możliwość wyboru oraz hybrydowy model łączący pracę zdalną z pracą w biurze. Struktury i procesy w organizacjach stały się bardziej złożone wraz z nastaniem rzeczywistości po pandemii. Firmy koncentrują się na planowaniu zatrudnienia, wzmocnianiu łańcuchów dostaw oraz jeszcze większej zwinności i skuteczniejszym zarządzaniu ryzykiem. Na skutek pandemii firmy zmieniły tempo digitalizacji i automatyzacji. Zaawansowanie technologiczne jest dziś obowiązkiem, a organizacje, które jeszcze przed pandemią notowały szybki progres dzięki digitalizacji, obecnie cieszą się jeszcze mocniejszą pozycją. Pandemia pokazała, że firmy, które stawiały na digitalizację jeszcze przed jej wybuchem, lepiej poradziły sobie z dynamiką przemian spowodowanych światowym lockdownem. Przyszłość pracy jest cyfrowa, dlatego niezbędne jest wzmocnienie w zespołach tych umiejętności, których nie będą w stanie zapewnić technologie. Warto podkreślić, że transformacja cyfrowa to nie tylko zakup technologii, to również transformacja kompetencji³¹.

³⁰ Bednarczyk Z., Kołos N., Nosarzewski K., Jagaciak M., Macander Ł. (2019), Kompetencje, jakich nie było. Kompetencje przyszłości na mazowieckim rynku pracy w perspektywie do 2040 roku, op. cit.

³¹ Rewolucja umiejętności restart pod znakiem trzech P: przedłuż, przekwalifikuj, przeorganizuj. Wpływ Covid-19 na rozwój cyfryzacji i kompetencji: Przed pracownikami nowa przyszłość (2021), Manpowergroup.

22. Urbanizacja

Stopniowe przenoszenie się ludności ze wsi do miast lub stref okołomiejskich to trend ogólnoświatowy. W Polsce liczba ludności miast maleje, ale to nie znaczy, że nie wzrasta poziom urbanizacji. Ludzie koncentrują się w ośrodkach, które zapewniają im wygodną przestrzeń do życia, media, ład przestrzenny, dostęp do sklepów, usług i komunikacji. Styl życia zmienia się na „miejski” nawet jeśli dane skupisko nie znajduje się w granicach administracyjnych miasta³².

Trendy kształtujące małopolski rynek pracy

Na podstawie przeprowadzonej diagnozy małopolskiego rynku pracy (stanowiącej Załącznik nr 2 do Programu), w dekadzie 2012-2021 zaobserwowano następujące trendy:

1. Poprawa sytuacji gospodarczej i perspektyw na pracę

W latach 2012-2021 stopniowo poprawiała się sytuacja gospodarcza, a wraz z nią sytuacja na rynku pracy. Zdarzały się okresy spowolnienia, m.in. w wyniku pandemii COVID-19, jednak elastyczność przedsiębiorców i pracowników, a także bezprecedensowe wsparcie publiczne pozwoliły na szybką odbudowę.

Pomiędzy 2012 a 2021 rokiem firmy zgłaszały coraz większe zapotrzebowanie na pracowników – liczba nowopowstałych miejsc pracy w Małopolsce zwiększyła się o 26 tys., podczas gdy liczba likwidowanych pozostała na niemal niezmiennym poziomie. Liczba ofert pracy składanych do powiatowych urzędów pracy wzrosła w tym okresie o 56,6%, a liczba zawodów deficytowych, czyli takich, w których brakuje pracowników zwiększyła się z 7 do 28.

2. Większa aktywność zawodowa

Większa dostępność ofert pracy przełożyła się na większą aktywność zawodową Małopolan. Na przestrzeni 10 analizowanych lat zbiorowość aktywnych zawodowo, czyli pracujących lub poszukujących pracy powiększyła się. Wskaźnik zatrudnienia (tj. udział pracujących w ogólnej ludności w wieku 15-64) poprawił się z 59,1%,4%, do 68,4% w 2021 roku.

³² Standerski D. (2022), Dekada niepokoju. Szoki makroekonomiczne i trendy rozwojowe do 2030 roku, op. cit.

Mimo większej aktywności Małopolan, pracodawcy nadal odczuwali braki kadrowe. Wielu z nich w takiej sytuacji decydowało się na zatrudnienie obcokrajowców, zdecydowanie najczęściej z Ukrainy.

3. Mniejsze bezrobocie i bierność zawodowa

Na przestrzeni lat 2012-2021 przeważnie ubywało osób bez pracy: bezrobotnych i biernych zawodowo, co potwierdza poprawę sytuację na rynku pracy. W przypadku zarejestrowanych bezrobotnych liczba zmniejszyła się o 56,6% do poziomu 69,9 tys. osób. W przypadku biernych o 11,1% do poziomu 1,1 mln.

Najszybciej zatrudnienie znalazły osoby wykwalifikowane i chętne do pracy. W konsekwencji w rejestrach powiatowych urzędów pracy w dużej mierze pozostały osoby w trudniejszej sytuacji (przeważnie nie tylko zawodowej, ale i osobistej), długo nie podejmujące zatrudnienia, a także osoby, które zarejestrowały się ze względu na ubezpieczenia społeczne. Pomiędzy 2012 a 2021 rokiem udział długotrwale bezrobotnych w ogóle zarejestrowanych zwiększył się o 8,1 p. proc, do poziomu 55,6%.

Przez cały okres 2012-2021 problem pozostawania bez pracy w większym stopniu dotyczył kobiet i mieszkańców wsi.

Większe trudności ze znalezieniem zatrudnienia uwidoczniły się także w grupie osób z niepełnosprawnością. Mimo, wyraźniej poprawy na przestrzeni lat 2012-2021 (wskaźnik zatrudnienia podwoił się i w 2021 roku wyniósł 16,6%) nadal zdecydowana większość pozostała poza rynkiem pracy (w 2021 roku 83,0% osób z niepełnosprawnościami w wieku 16-89 lat było biernych zawodowo).

4. Starzenie się ludności

Na tle kraju sytuacja demograficzna Małopolski przedstawia się korzystanie. Jednak i tutaj wyraźnie zaznaczają się negatywne tendencje – odsetek mieszkańców Małopolski w wieku poprodukcyjnym (60/65 lat i więcej) zwiększył się z 17,4% w 2012 roku do 21,1% w 2021.

Postępujące starzenie się ludności powoduje, że potencjalnych pracowników jest coraz mniej i są oni coraz starsi. Prognozy wskazują, że zjawisko to będzie się pogłębiać zarówno w skali całej Polski, jak i województwa.

Tym większym wyzwaniem pozostaje wydłużenie aktywności zawodowej Małopolan. Patrząc na sytuację w latach 2012-2021 widać poprawę, jednak nadal podejmowanie pracy przez osoby w wieku 50+ nie jest powszechne. Wskaźnik zatrudnienia Małopolan w wieku 50-89 lat wyniósł w 2021 roku jedynie 33,9% (w 2012 25,9%), podczas gdy wśród 30 i 40 latków ponad 84%.

5. Wysoka aktywność edukacyjna Polaków i Małopolan

Porównanie Polski i województwa małopolskiego pod względem odsetka osób dorosłych uczestniczących w kształceniu lub szkoleniu w wieku 25-64 lata (obejmującym wyłącznie edukację formalną i pozaformalną) wypada na korzyść Małopolski. W 2021 przewaga Małopolski nad wynikiem krajowym wyniosła 2,5 p.p. (wskaźnik dla Polski: 5,4%, dla Małopolski: 7,9%).

Jeśli uwzględnić przynajmniej jedną z form uczenia się w ramach edukacji formalnej, pozaformalnej lub nieformalnej, to w 2021 roku aż 83% Polek i Polaków w wieku 25-64 lat rozwijało swoje kompetencje. W tym samym roku uczyło się 70% dorosłych mieszkańców i mieszkank Małopolski. 81% z nich robiło to z własnej inicjatywy.

Najwięcej dorosłych Polek i Polaków (około 70%) rozwija swoje kompetencje w sposób nieformalny, najmniej w sposób formalny (5-6%). Istotną i relatywnie szeroko wykorzystywaną formą rozwijania kompetencji osób dorosłych jest edukacja pozaformalna (36% w 2021 roku) i uczenie się w miejscu pracy (29% w 2021 roku).

Poziom aktywności edukacyjnej dorosłych różnicują istotnie takie czynniki, jak sytuacja zawodowa, zajmowane stanowisko pracy, wiek czy poziom wykształcenia. Najbardziej aktywne edukacyjnie są osoby pracujące, z wyższym wykształceniem, osoby pracujące w zawodach specjalistycznych oraz kierownicy wyższych szczebli oraz mieszkańcy/mieszkanke dużych miast.

Znaczenie pracy i konieczności sprostania stawianym przez nią wyzwaniom jest głównym motywatorem do rozwoju kompetencji zawodowych. Do uczestnictwa w kursach lub szkoleniach w największym stopniu motywuje chęć rozwijania umiejętności potrzebnych w pracy. Na znaczenie tego czynnika jako głównej motywacji do rozwoju kompetencji zawodowych wskazało w 2021 roku 64% badanych.

6. Rosnąca liczba dni absencji chorobowej z tytułu choroby własnej Małopolan

Liczba dni absencji chorobowej z tytułu choroby własnej w Polsce wykazuje w ostatniej dekadzie (2012-2021) tendencję rosnącą. Analogiczny, rosnący trend obserwowany jest w Małopolsce (wzrost o 14% w latach 2012-2019, 35% w latach 2012-2020, z uwzględnieniem pandemicznego 2020 roku). Najwyższy odsetek liczby dni absencji (niecałe 30%) dotyczy ubezpieczonych z grupy wiekowej od 30. do 39. lat.

7. Dynamiczny wzrost absencji chorobowej z powodu zaburzeń psychicznych i zaburzeń zachowania (dominującą jednostką chorobową w tej grupie jest depresja)

Począwszy od 2012 roku obserwowany jest w Polsce stały wzrost liczby dni absencji chorobowej takich grup chorobowych jak zaburzenia psychiczne i zaburzenia zachowania oraz chorób układu kostno-stawowego, mięśniowego i tkanki łącznej. Zgodnie z prognozą epidemiologiczną w Małopolsce przewidywana jest tendencja wzrostowa zapadalności na choroby psychiczne. Do 2028 roku zapadalność wzrośnie o 20% w stosunku do 2019 roku. W podziale na podgrupy problemów zdrowotnych najwyższy wzrost obserwowany jest w przypadku zaburzeń depresyjnych.

8. Rosnący udział czynników psychospołecznych w ogólnej strukturze nieobecności w pracy

Absencja chorobowa w znacznym stopniu uwarunkowana jest także rodzajem oraz warunkami pracy. Rośnie udział czynników psychospołecznych w ogólnej strukturze nieobecności w pracy. Absencję chorobową może powodować ciężka praca fizyczna czy monotypia. Przyczynami zwolnień chorobowych jest też stres, obniżony nastrój i lęk, niska satysfakcja z pracy, brak kontroli wykonywanej pracy, wysokie wymagania, brak współpracy.

9. Czynniki behawioralne oraz metaboliczne dominującymi grupami czynników ryzyka w Małopolsce

Dominującymi grupami czynników ryzyka w Małopolsce wpływającymi zarówno na wskaźnik DALY³³ jak i liczbę zgonów były czynniki behawioralne oraz metaboliczne, które są związane ze

³³ DALY (ang. disability-adjusted life years, lata życia skorygowane niesprawnością) – wskaźnik stosowany do określenia stanu zdrowia danego społeczeństwa. Wyraża łącznie lata życia utracone wskutek przedwczesnej śmierci bądź uszczerbku na zdrowiu w wyniku urazu lub choroby. Jeden DALY oznacza utratę jednego roku w zdrowiu. Wskaźnik DALY pozwala śledzić i rejestrować skutki chorób (upośledzenie, niepełnosprawność) bądź

stylem życia, przede wszystkim z nawykami żywieniowymi i poziomem aktywności fizycznej. W tej sytuacji wyzwaniem jest zadbanie o odpowiednią edukację zdrowotną i profilaktykę.

3.2. Trendy i zmiany kształtujące edukację w perspektywie 2030+

Wielorakie czynniki kształtujące otoczenie systemu edukacji, niezależne od niego, i na które nie ma on wpływu, powinny, i często są, bodźcem do wprowadzenia w nim zmian. Zmiany te są konsekwencją postępu związanego z rozwojem technologicznym w ujęciu ekonomicznym, procesami globalizacji w ujęciu społecznym i kulturowym, a także wynikiem negatywnych procesów, z których można wymienić nie tylko zmiany klimatu, ale również globalne pandemie czy też konflikty między państwami.

Zjawiska te wpływają na sposób podejścia do edukacji, jej postrzeganie i rozumienie, w konsekwencji redefiniując jej funkcje na wszystkich poziomach: organizacyjnym, metodycznym, funkcjonalnym, przedmiotowym, podmiotowym.

Poniżej przedstawione zostały wybrane trendy i czynniki zmian, które kształtują i będą kształtować obecny i przyszły obraz edukacji. Nie są one od siebie odseparowane, lecz interferują i się przenikają, a w przyszłości mogą generować nowe zjawiska i zmiany.

Zostały one przedstawione w podziale na dwa obszary z uwagi na ich charakter, miejsce występowania i zasięg:

1. Trendy związane z procesami globalizacji i specjalizacji pracy, zmianami kulturowymi i wykraczające poza specyfikę polskiej szkoły. Mają one również charakter wyzwań w kontekście ich wdrożenia i standaryzacji w systemie polskiej edukacji.
2. Trendy odnoszące się do specyfiki regionu Małopolski (oraz kraju) - zostały przedstawione w ujęciu statystycznym i problemowym, wspierane są również przez zmiany struktury i organizacji na poziomie systemu.

1. Trendy związane z procesami globalizacji

1.1 Edukacja w procesie zmian

okałeczeń wskutek urazów. Analizy z użyciem DALY ujawniają również informacje o niezdrowych nawykach (palenie tytoniu, brak ruchu itd.) i to, jakim są one obciążeniem dla społeczeństwa.

Zmiany zachodzące w otoczeniu społeczno-gospodarczym systemu edukacji mające swoje źródło w poszczególnych procesach globalizacji warunkować będą podejście do sposobu, charakteru i przedmiotu nauczania/nauki na poszczególnych poziomach kształcenia. Jednym z celów szkoły było (nadal jest) przygotowanie ucznia do wejścia na rynek pracy, do wykonywania i pełnienia wybranych ról zawodowych, co wiązało się (i wiąże) z przekazywaniem wiedzy i praktyczną nauką wybranej profesji, w ramach której prowadzone było kształcenie na poszczególnych etapach.

Obecnie, jak wskazują dane międzynarodowych instytucji, w najbliższych latach zniknie prawie 50% zawodów, które dzisiaj znamy, głównie ze względu na rozwój sztucznej inteligencji (AI). W ich miejsce powstaną nowe zawody, których obecnie nie jesteśmy w stanie nazwać i przewidzieć³⁴.

Edukacja stoi więc w obliczu odpowiedzi na fundamentalne pytania: kogo i w jakim celu uczyć? czego uczyć? jakimi metodami i narzędziami to robić? jak zorganizować nauczanie? kogo w nie zaangażować i jakich wyników oczekiwać?

1.2 Edukacja nastawiona na kompetencje

Problem opisany w punkcie pierwszym, dotyczący niejasności i niepewności co do przedmiotu i charakteru edukacji, wpływa na konieczność przejścia od modelu kształcenia wiedzy do kształtowania umiejętności i kompetencji, z których najważniejsze są te przekrojowe, transwersalne, uniwersalne: z zakresu technik informatycznych, obsługi komputerów i ich oprogramowania, umiejętności programistyczne, umiejętność rozwiązywania złożonych problemów, krytyczne rozumowanie, pomysłowość, kreatywność, elastyczność intelektualna, otwartość na nowości i umiejętność szybkiego uczenia się, umiejętność budowania relacji międzyludzkich i zarządzania nimi, w tym rozwiązywania konfliktów i napięć, umiejętność zorganizowanej współpracy z innymi, umiejętność podejmowania decyzji, dobra organizacja własnej pracy. Wyposażenie uczniów w ww. kompetencje i umiejętności już na etapie edukacji formalnej wpłynie na ich zdolności adaptacyjne i możliwość odnalezienia się w przyszłym

³⁴ Rewolucja umiejętności, restart pod znakiem trzech p: przedłuż, przekwalifikuj, przeorganizuj. Wpływ Covid-19 na rozwój cyfryzacji i kompetencji: przed pracownikami nowa przyszłość (2021), ManpowerGroup.

środowisku pracy, co więcej, kompetencji tych ludzie potrzebują nie tylko do pracy - są one istotne w każdym aspekcie życia, samorealizacji i rozwoju osobistego.

1.3 Zacieranie różnic pomiędzy poziomami kształcenia

Konsekwencją zmiany podejścia do kształcenia i nabywania wiedzy staje się także zacieranie różnic pomiędzy poszczególnymi poziomami kształcenia.

Kompetencje uniwersalne, o których mowa w punkcie drugim, rozwija się w perspektywie uczenia się przez całe życie, począwszy od wczesnego dzieciństwa przez całe dorosłe życie, za pomocą uczenia się formalnego, pozaformalnego i nieformalnego, we wszystkich kontekstach, w tym w rodzinie, szkole, miejscu pracy, sąsiedztwie i innych społecznościach.

Dlatego też tradycyjne podziały na poziomy kształcenia powoli zaczynają tracić sens, konieczność uczenia się przez całe życie powoduje, iż edukacja staje się procesem trudno mierzalnym i niezależnym od dostępności miejsca i czasu, nie jest procesem zamkniętym w ramach poszczególnych poziomów edukacji formalnej. Procesy edukacyjne wyszły daleko poza system edukacyjny, jego instytucje i dotychczasowe praktyki.

1.4 Edukacja hybrydowa

Edukacja hybrydowa nie jest nowością w edukacji szkolnej i akademickiej, ale dzięki temu, że skorzystano z niej w okresie, w którym szkoły i uczelnie były zamknięte ze względu na pandemię COVID-19, stała się bardziej popularna. Umożliwiła zachowanie ciągłości edukacji. Procesy nauczania i uczenia się poprzez połączenie nauki online oraz tradycyjnej formy zajęć wymagały od wszystkich uczestników systemu edukacji (uczniów, rodziców, nauczycieli, kadry zarządzającej) zmiany podejścia do sposobu nauki – przekazywania wiedzy, wykorzystywanych metod, jej organizacji. Sytuacja ta wymusiła konieczność przystosowania się do nowych warunków i rzeczywistości szkolnej. I chociaż zagrożenia związane z pandemią minęły, ta forma edukacji może stać się (a w wielu miejscach staje się) stałym elementem procesu nauczania, standardem i/lub alternatywą w sytuacjach kryzysowych.

1.5 Cyfryzacja edukacji

Kolejny trend dotyczy upowszechniania wykorzystania nowych technologii, nie tylko w nauczaniu, ale także w zakresie organizacji pracy szkoły, komunikacji pomiędzy uczniami,

nauczycielami i rodzicami. Choć proces ten widoczny jest od kilkunastu lat, pandemia znacznie go przyspieszyła, zmieniając przy tym codzienność szkoły na bardziej wirtualną.

Zastosowanie nowych technologii niweluje istotne luki w dostępie do edukacji, wpływając na jej jakość, w tym sprawność i szybkość w dostępie do informacji. Wprowadzane zmiany dotyczą między innymi: wykorzystania narzędzi cyfrowych związanych z procesem nauczania w zarządzaniu instytucjami wsparcia szkoły, w zarządzaniu szkołą, w dystrybucji i mobilizacji zasobów, modernizacji infrastruktury szkoły. Cyfryzacja edukacji jest bardzo istotnym i niezbędnym środkiem do realizacji nadrzędnego celu edukacyjnego, którym jest rozwój i dobro ucznia oraz nauczyciela. Edukacja cyfrowa buduje kompetencje uczniów na każdym poziomie edukacyjnym od przedszkola po uczelnie wyższe, wspomaga motywację dzieci i młodzieży, zapewnia dostęp do współczesnych osiągnięć naukowych. Odpowiednie wykorzystanie technologii wspiera dzieci i młodzież w tworzeniu kapitału społecznego, buduje refleksyjność, angażuje w życie społeczne.

1.6 Edukacja wykorzystująca różnorodne metody

Wymienione dotychczas zmiany i trendy w edukacji, w szczególności te związane z wykorzystaniem nowych technologii, wpłynęły na różnorodność metod i stylów nauczania oraz relację uczeń-nauczyciel. Metody te nie tylko „uatrakcyjniły” szkołę, ale mają także wpływ na fundamentalne kwestie związane z efektywnością systemu nauczania. Zaliczyć można do nich symulację (w tym immersyjną), gry edukacyjne, metody nauczania edutainment (edurozrywka - wszystkie działania łączące edukację z rozrywką), pracę w grupach, mikro uczenie się (uczenie się, w którym głównym wyróżnikiem jest krótka, rzeczowa informacja przekazywana w małych porcjach przy użyciu najnowszych technologii), flipped learning (tzw. model odwróconej szkoły) autocoaching (metoda osobistego treningu), wirtualne laboratoria i zdalne eksperymentowanie, uczenie się z wykorzystaniem technologii mobilnych. Ich zastosowanie powoduje, iż uczymy się za pomocą zmysłów, treści audio i video, form pisemnych i wizualnych. Zróżnicowana lekcja ułatwia przyswojenie wiedzy, nie pozwala na nudę i stagnację, które ograniczają zaangażowanie grupy, daje uczniom wiele możliwości rozwijania umiejętności praktycznych, takich jak praca zespołowa oraz podstawowe umiejętności zarządzania czasem i zadaniami.

1.7 Edukacja włączająca

Kolejnym trendem w edukacji jest tworzenie przestrzeni szkolnej umożliwiającej uczniom kształcenie niezależnie od różnic i zgodnie z potrzebami. Dotyczy to zarówno ograniczeń związanych z niepełnosprawnością jak i specyficznych potrzeb związanych z rozwojem uzdolnień i talentów.

Włączenie to proces, który pomaga pokonywać bariery ograniczające obecność, uczestnictwo i osiągnięcia uczniów. Edukacja włączająca rozumiana jest jako podejście w procesie kształcenia i wychowania, którego celem jest zwiększanie szans edukacyjnych wszystkich osób uczących się poprzez zapewnianie im warunków do rozwijania indywidualnego potencjału, tak by w przyszłości umożliwić im pełnię rozwoju osobistego na miarę ich możliwości oraz pełne włączenie w życie społeczne. To systemowe, wielowymiarowe i wielokierunkowe podejście do edukacji nastawione na dostosowanie wymagań edukacyjnych, warunków nauki i organizacji kształcenia do potrzeb i możliwości każdego ucznia, jako pełnoprawnego uczestnika procesu kształcenia³⁵.

Edukacja włączająca podkreśla podmiotowość uczniów i ich różnorodność. Rozwija postawę tolerancji, kreatywność, innowacyjność, elastyczność w myśleniu, komunikatywność oraz empatię. Edukacja włączająca nie dzieli uczniów. Wspiera natomiast samodzielność i zapewnia dostosowanie tempa nauki oraz metod pracy do zasobów i możliwości każdego dziecka. Główną przestrzenią wspierania rozwoju uczniów jest klasa, a nie gabinet specjalisty i praca „jeden na jeden”.

1.8 Zielona edukacja

Świadomość zmian klimatu i ich wpływu na życie ludzkie uzmysławia konieczność kształtowania nawyków prośrodowiskowych już od najmłodszych lat. Dotychczas rozmowy/dyskusje na temat środowiska naturalnego odbywały się „przy okazji” na lekcjach biologii czy geografii. Obecnie celem jest, aby tematy te stały się integralnym elementem programów kształcenia na wszystkich etapach edukacji. Uczenie ekologicznej uważności i budowanie poczucia odpowiedzialności za środowisko naturalne oraz promowanie idei zrównoważonego rozwoju wymaga określenia właściwych relacji między działaniami w obszarze gospodarczym,

³⁵ Informacje na temat edukacji włączającej pochodzą ze strony Ministerstwo Edukacji i Nauki (dostęp: 21.01.2021).

środowiskowym oraz społecznym, a uzyskanie równowagi w tych trzech obszarach wymaga wiedzy o funkcjonowaniu świata oraz świadomości, że jest się za niego odpowiedzialnym.

1.9 Edukacja nastawiona na profilaktykę dobrostanu psychicznego uczniów

Okres pandemii COVID-19 spowodował oraz ujawnił szereg problemów psychologicznych oraz psychicznych uczniów wszystkich typów szkół. Pandemia COVID–19 i związane z nią tzw. lockdowny, nauka zdalna dzieci i praca zdalna rodziców okazały się nowym wyzwaniem dla wszystkich.

Ze względu na wzmożone zapotrzebowanie na wsparcie psychologiczne oraz wskazanie środowiska szkolnego jako miejsca, gdzie problemy te mają być identyfikowane, konieczne stało się mocniejsze uwzględnienie w funkcji i zadaniach szkoły szerszego kontekstu środowiskowego w jakim odbywa się edukacja. Spokój psychiczny jest warunkiem koniecznym do prawidłowego funkcjonowania oraz rozwoju danej osoby, w tym poprzez kształcenie.

Ponadto we współczesnym świecie wzrasta rola kompetencji emocjonalnych. Zmiany zachodzące w świecie sprawiają, że ludzie muszą częściej dostosowywać się do nowych warunków. Wymaga to zdolności adaptacyjnych, których częścią jest emocjonalne nastawianie. Uczenie kompetencji emocjonalnych postrzegane jest coraz powszechniej jako istotny element uczenia umiejętności społecznych. Zrozumienie własnych emocji sprzyja tworzeniu poczucia autentyczności, budowaniu pozytywnych relacji oraz akceptowaniu uczuć cudzych i własnych. Dlatego też wiele współczesnych systemów edukacyjnych zwraca coraz większą uwagę na uczenie inteligencji emocjonalnej i jest to właściwy kierunek.

1.10 Edukacja międzykulturowa

Procesy migracji, związane zarówno z pracą lub edukacją, jak i wynikające ze zmian klimatu czy mające swoje źródło w konfliktach zbrojnych, wpłynęły na zwiększenie w polskim systemie edukacji liczby uczniów cudzoziemców, w tym pochodzących z krajów odległych kulturowo.

Sytuacja ta powoduje konieczność włączenie treści związanych z edukacją kulturową do praktyki szkolnej. Celem jest wyposażenie (uczniów i nauczycieli) w wiedzę, umiejętności oraz kompetencje umożliwiające poruszanie się w środowisku zróżnicowanym kulturowo, wyjaśnienie podstawowych pojęć oraz problemów dotyczących współżycia reprezentantów różnych kultur, przedstawienia i zrozumienia wpływu kultury na konstruowanie tożsamości

człowieka, postrzeganie świata. Istotne jest rozwinięcie umiejętności efektywnej komunikacji w środowisku międzykulturowym, doskonalenie umiejętności radzenia sobie z nieporozumieniami i trudnymi sytuacjami w różnych kontekstach międzykulturowych, poszerzenie wiedzy nt. konstruowania projektów z zakresu edukacji międzykulturowej w środowisku lokalnym oraz międzynarodowym, rozwinięcie postawy otwartości i wrażliwości na różnorodność kulturową oraz wzbudzenie ciekawości świata³⁶.

Kiedyś nauczanie kultury miało znaczenie ogólnopoznawcze. Obecnie wiedza ta ma znaczenie praktyczne zarówno w szkole jak i na rynku pracy³⁷.

2. Trendy edukacyjne w regionie

2.1 Negatywne uwarunkowania demograficzne

Ujemny przyrost naturalny notowany w naszym regionie na przestrzeni ostatnich lat powoduje, iż w najbliższym czasie trend ten będzie miał odzwierciedlenie w liczbie uczniów rozpoczynających edukację. Biorąc pod uwagę dane GUS, szacuje się, że w 2028 roku w małopolskich szkołach podstawowych rozpocznie naukę o około 10% mniej Małopolan (dzieci w wieku 7 lat) niż miało to miejsce w 2022 roku. Równocześnie od 2013 roku zmniejsza się liczba absolwentów uczelni przypadająca na 10 tys. ludności (ze 161 w 2013 roku do 110 absolwentów w 2021 roku). Od 2010 roku spada liczba studentów przypadających na 10 tys. ludności (z 643 w 2009 roku do 429 w 2021 roku). Warto zaznaczyć, iż w tym samym okresie odsetek ludności w wieku 19-24 na studiach utrzymuje się na podobnym poziomie, co sugeruje, że mniejsza liczba absolwentów i studentów nie wynika ze spadku aktywności edukacyjnej Małopolan³⁸.

2.2 Edukacja ogólna i zawodowa – trwały podział

Ogólna liczba uczniów szkół kształcących zawodowo dla młodzieży (szkół branżowych I i II stopnia oraz techników) w Województwie Małopolskim utrzymuje się na stałym poziomie w ciągu ostatnich 5 lat (uczniowie szkół kształcących zawodowo stanowią od 54 do 56% wszystkich uczniów w szkołach ponadpodstawowych). Proporcje młodzieży kształcącej się

³⁶ Edukacja międzykulturowa w polskim systemie edukacji, prezentacja ze szkolenia dla nauczycieli akademickich.

³⁷ Fazlagić J., Nowe trendy w edukacji (2016), Mazowiecki Kwartalnik Edukacyjny, nr 4.

³⁸ Główny Urząd Statystyczny, Bank Danych Lokalnych, Standerski D. (2022), Dekada niepokoju. Szoki makroekonomiczne i trendy rozwojowe do 2030 roku, Lewica, Warszawa.

w różnych typach szkół od kilku lat pozostają na stałym poziomie – w zakresie szkół kształcących zawodowo jest to 30% uczniów w szkołach branżowych I stopnia oraz 70% w technikach³⁹.

2.3 Powszechna edukacja przedszkolna

Odsetek dzieci w wieku 3–5 lat objętych wychowaniem przedszkolnym wzrósł w Małopolsce z 61,4% w 2010 roku do 88,6% w 2021 roku. Zmniejszyła się również dysproporcja pomiędzy miastem a wsią. W 2022 roku odsetek dzieci objętych wychowaniem przedszkolnym na wsiach zwiększył się z 45,6% w 2010 roku do 73,1% w 2021 roku. Jednocześnie wartość współczynnika dla miast powyżej 100% wskazuje, że część rodzin mieszkających na wsi korzysta z opieki przedszkolnej w mieście, a zatem realny odsetek dzieci mieszkających na wsi objętych opieką przedszkolną jest wyższy⁴⁰.

2.4 Braki kadrowe w edukacji

Chociaż w ostatnich latach liczba nauczycieli w Małopolsce wzrosła z 51 tys. nauczycieli w roku szkolnym 2017/2018 do ponad 55 tys. w roku szkolnym 2020/2021 i do 57 tys. w 2021/2022, to problemy kadrowe stanowią jedno z głównych wyzwań dla systemu oświaty. We wrześniu 2022 małopolskie szkoły poszukiwały prawie 3,7 tys. nauczycieli i tzw. nowych specjalistów. Było to o prawie 900 nieobsadzonych etatów więcej, niż w poprzednim roku. Dodatkowo od kilku lat zwiększa się średnia wieku nauczycieli. Pięć lat temu wynosiła 43,9, rok później było to już 44,1, a obecnie wynosi 47 lat. Trend zwykłowy prawdopodobnie utrzyma się w kolejnych latach powodując większe luki kadrowe (szczególnie w mniejszych miejscowościach)⁴¹.

2.5 Dobre wyniki w nauce

Pozytywnym trendem w edukacji małopolskiej jest wysoka zdawalność egzaminów. Uczniowie szkół z Małopolski od lat osiągają bardzo dobre wyniki na tle kraju.

W sesji głównej egzaminu ósmoklasisty w roku 2022 średni wynik dla Małopolski wyniósł 69,18%, (o ponad 10 p.p. więcej niż średnia krajowa) i uplasował nasz region na drugim miejscu

³⁹ Dane pozyskane od Kuratorium Oświaty w Krakowie.

⁴⁰ Główny Urząd Statystyczny, Bank danych Lokalnych.

⁴¹ Dane pozyskane od Kuratorium Oświaty w Krakowie.

wśród województw. W latach 2019-2021 średnia wyników egzaminu ósmoklasisty wahała się w przedziale 56,9%-68,9% i w każdym przypadku była wyższa niż wynik ogólnokrajowy⁴².

Małopolska młodzież osiąga również dobre wyniki podczas egzaminu maturalnego.

W podstawowej sesji egzaminacyjnej 2022 roku 82% uczniów zdało egzamin z przedmiotów obowiązkowych (w tym 87% absolwentów LO, 76% absolwentów technikum i 28% absolwentów szkół branżowych II stopnia). W skali kraju, pozytywny wynik uzyskało 78,2% abiturientów. W latach 2019 i 2021 Małopolskanie ze zdawalnością matury na poziomie odpowiednio 90% i 85% również znaleźli się powyżej średniej krajowej⁴³.

2.6 Aktywna szkoła

Małopolską szkołę cechuje wysoka aktywność w realizacji dodatkowych zadań i projektów. Według badania MORR przeprowadzonego wśród organów prowadzących oraz dyrektorów szkół i placówek, prawie 90% z nich w ciągu ostatnich lat pozyskało dodatkowe fundusze na zapewnienie uczniom i nauczycielom dodatkowych kursów i szkoleń oraz poprawę warunków nauki, a także podejmowało działania innowacyjne⁴⁴.

Ponadto, na podstawie wyników badań Programu Międzynarodowej Oceny Umiejętności Uczniów (PISA) z 2018 roku prowadzonych na próbie uczniów piętnastoletnich (różnych typów szkół), można wywnioskować, że polscy uczniowie sukcesywnie osiągają coraz lepsze wyniki w ocenie umiejętności objętych przedmiotowym badaniem (tj. rozumienie tekstu czytanego, rozumowanie matematyczne oraz rozumowanie w naukach przyrodniczych). W przypadku kompetencji językowych, na 77 krajów objętych badaniem, zaledwie 7 na świecie (w tym 2 europejskie) osiągnęły lepszy wynik od Polski. W przypadku umiejętności rozumowania matematycznego i z zakresu nauk przyrodniczych, sytuacja wygląda dość podobnie, ponieważ w każdym z przypadków polscy uczniowie plasują się w pierwszej dziesiątce na świecie.

⁴² Dane pozyskane od Okręgowej Komisji Egzaminacyjnej w Krakowie.

⁴³ Ibidem.

⁴⁴ Danek M., Węgrzyn M. (2021), Analiza w obszarze edukacji na potrzeby Programu Regionalnego Fundusze Europejskie dla Małopolski 2021–2027, Małopolskie Obserwatorium Rozwoju Regionalnego, Urząd Marszałkowski Województwa Małopolskiego, Kraków.

W każdej z dziedzin Polska osiągnęła wynik wyższy od średniej światowej, a liczba uzyskanych punktów była wyższa niż w roku 2015 kiedy przeprowadzano poprzednią edycję badania⁴⁵.

Warto jednak dodać, iż Międzynarodowe Badanie Wyników Nauczania Matematyki i Nauk Przyrodniczych (TIMSS) z roku 2019 roku oraz Międzynarodowe Badanie Postępów Biegłości w Czytaniu z roku 2016 roku wskazują na niższe umiejętności z zakresu umiejętności czytania i nauk matematyczno-przyrodniczych wśród dzieci młodszych. W obszarze matematyki polscy czwartoklasiści znaleźli się dopiero na 26 miejscu wśród 38 krajów objętych badaniem (co jest wynikiem gorszym niż w roku 2015)⁴⁶.

2.7 Reforma edukacji zawodowej

Od kilku lat wprowadzana jest reforma szkolnictwa zawodowego. Nowe rozwiązania dotyczą organizacji kształcenia zawodowego, struktury tego kształcenia i egzaminowania, podbudowy programowej, podejścia branżowego oraz partnerów zaangażowanych w proces kształcenia uczniów i nauczycieli. Celem reformy jest dostosowanie systemu kształcenia zawodowego do zmian dokonujących się w otoczeniu społeczno-gospodarczym w wymiarze technologicznym, integracji globalnych procesów gospodarczych i społecznych, mobilności geograficznej i zawodowej młodzieży i osób dorosłych oraz konieczność ściślejszego włączenia pracodawców w proces nabywania wiedzy i umiejętności przez przyszłych pracowników, tak aby kształcenie odpowiadało na wyzwania gospodarki opartej na sile kapitału ludzkiego.

2.8 Zwiększony dostęp do doradztwa zawodowego

W ostatnich latach w szkołach znacznie wzrosła liczba nauczycieli z kwalifikacjami do zajmowania stanowiska doradcy zawodowego. Przykładowo w szkołach podstawowych ich liczba zwiększyła się z 71 osób w 2016 roku do 529 w 2017 roku. Ponadto w latach 2017-2018 160 nauczycieli skorzystało ze studiów podyplomowych z doradztwa zawodowego w ramach oferty projektu „Modernizacja kształcenia zawodowego w Małopolsce II” (MKZII). Dostęp do doradztwa jest wspierany przez zmiany na poziomie systemu edukacji.

W 2018 roku, na mocy rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej, wprowadzono obowiązek

⁴⁵ Sitek M. (red.) (2019), Program Międzynarodowej Oceny Umiejętności Uczniów. Wyniki badania PISA 2018 w Polsce, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa.

⁴⁶ Międzynarodowe badania edukacyjne TIMSS, link do strony z wynikami badania: wyniki.badań.PIRLS/TIMSS.timss.ibe.edu.pl (dostęp: 19.07.2022).

realizacji zajęć z preorientacji zawodowej, orientacji zawodowej i doradztwa zawodowego we wszystkich placówkach oświatowych, od przedszkoli po szkoły ponadpodstawowe. Zgodnie z prawem oświatowym, we wszystkich klasach szkół podstawowych i ponadpodstawowych działania doradcze są też realizowane na lekcjach wychowawczych, a ponadto uczniowie powinni być objęci indywidualnymi zajęciami związanymi z wyborem kierunku kształcenia i zawodu prowadzonymi w ramach pomocy psychologiczno-pedagogicznej. Dyrektorzy szkół są zobowiązani do zatrudnienia doradcy zawodowego albo wskazania innego nauczyciela odpowiedzialnego za realizację doradztwa zawodowego w placówce, jeśli tylko ma on odpowiednie uprawnienia. System doradztwa powinien być elementem statutu i opisywać działania szkoły w zakresie realizacji celów określonych w rozporządzeniu⁴⁷.

2.9 Zwiększenie liczby uczniów cudzoziemców w szkołach

Na przestrzeni ostatnich lat obserwowany jest stały napływ cudzoziemców do małopolskich szkół i przedszkoli. W 2014 roku uczęszczało do nich około 430 osób niebędących obywatelami polskimi, w 2018 roku już niemal 4,5 tys., w 2020 roku – 7,4 tys., a w 2021 roku 10,6 tys. Fala migracji Ukrainy po 24 lutego 2022 roku wpłynęła na rekordowy wzrost liczby cudzoziemców w małopolskich szkołach i przedszkolach. We wrześniu 2022 roku ich liczba wyniosła ponad 28 tys., co oznacza roczną dynamikę przyrostu na poziomie 170%. Liczba uczniów będących migrantami z Ukrainy w małopolskich placówkach oświatowych podlega jednocześnie stałym fluktuacjom na skutek decyzji migrantów o zmianie miejsca pobytu bądź w wyniku kolejnych fali przyjezdnych.

We wrześniu 2022 roku w małopolskich szkołach i przedszkolach kształcili się uczniowie cudzoziemcy pochodzący ze 106 państw. Najwięcej (96%) uczniów stanowią obywatele państw europejskich niebędących członkami UE. Są to zwłaszcza osoby pochodzące z państw postsowieckich, głównie z Ukrainy (25,5 tys.), Białorusi (1,3 tys.), ale też Rosji (443), Azerbejdżanu (76), Armenii (58) i Gruzji (55). Istotną oraz rosnącą na przestrzeni lat grupę stanowią także uczniowie cudzoziemcy z państw azjatyckich.

Przed konfliktem zbrojnym w Ukrainie najwięcej uczniów cudzoziemców kształciło się w Małopolsce w szkołach policealnych (38%) oraz szkołach podstawowych (34%). Imigranci

⁴⁷ Ewaluacja wpływu interwencji 10 osi priorytetowej RPO WM 2014-2020 na rozwój kapitału intelektualnego mieszkańców Małopolski (w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego).

z Ukrainy, którzy przybyli do Małopolski w 2022 roku, zasilili głównie społeczności szkół podstawowych oraz przedszkoli. Według stanu na 30 września 2022 roku liczba uczniów niebędących obywatelami polskimi zwiększyła się w nich odpowiednio o 329% (11,7 tys. uczniów) i 243% (3,7 tys. wychowanków przedszkoli). O 156% wzrosła również liczba uczniów liceów ogólnokształcących (894 uczniów), a o 90% techników (712 uczniów). Na skutek tych zmian we wrześniu 2022 roku najwięcej (53%) uczniów cudzoziemców kształciło się w szkołach podstawowych, 18% w przedszkolach i punktach przedszkolnych, 16% w szkołach policealnych, a po około 5% w liceach i technikach⁴⁸.

2.10 Zwiększenie liczby dzieci ze specjalnymi potrzebami

Odsetek dzieci i uczniów ze specjalnymi potrzebami w małopolskich szkołach stale rośnie. Według danych z Systemu Informacji Oświatowej (SIO) na 30 września 2021 w małopolskich szkołach i ośrodkach wychowania przedszkolnego kształciło się ponad 16 700 uczniów z niepełnosprawnością. W szkołach podstawowych było ich najwięcej - ponad 9600 (przeszło 50% więcej niż 10 lat wcześniej). 70% uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, powiązanymi głównie z niepełnosprawnościami, kształciło się w placówkach ogólnodostępnych, co jest bardzo istotne z punktu widzenia realizacji edukacji włączającej. Najliczniejszą grupę w małopolskich placówkach (ogólnodostępnych i specjalnych) stanowią uczniowie z niepełnosprawnościami sprzężonymi, niepełnosprawnością ruchową (w tym z afazją) oraz z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu lekkim i autyzmem (w tym z zespołem Aspergera). Obserwuje się także wzrost liczby dzieci ze zdiagnozowaną dysleksją – odsetek uczniów z dysleksją rozwojową na sprawdzianach kończących szkołę podstawową w Małopolsce zwiększył się z 10,3% w 2008 roku do 19,1% w 2019 roku⁴⁹.

Rosnąca liczba imigrantów z różnych krajów stawia przed polskim systemem edukacji szereg nowych zadań związanych zarówno z edukacją, jak i integracją nowoprzybyłych dzieci i młodzieży. W zakresie diagnozowanych problemów związanych z edukacją cudzoziemców oprócz bariery językowej kluczowe są aspekty związane ze wsparciem emocjonalnym i psychologicznym. Obecnie proces ten napotyka wiele problemów z uwagi na braki kadrowe,

⁴⁸ Diagnoza przygotowywana na potrzeby programu integracji imigrantów w województwie małopolskim w zakresie projektu pn. Małopolska otwarta współfinansowanego z Programu Krajowego Funduszu Azylu, Migracji i Integracji.

⁴⁹ Danek M., Węgrzyn M., „Analiza w obszarze edukacji...”, op. cit.

w tym zwłaszcza brak specjalistów, takich jak psychologowie, pedagodzy i logopedzi posługujących się językiem kraju pochodzenia ucznia cudzoziemca. Kolejne problemy dotyczą niekompatybilności podstaw programowych oraz konieczności zapewnienia wsparcia w zakresie integracji edukacyjno-kulturowej.

2.11 Umiędzynarodowienie szkolnictwa wyższego oraz zmiana ścieżek edukacyjnych
W latach 2010–2021 wzrósł odsetek cudzoziemców studiujących na małopolskich uczelniach z 1,1% do 5,7%⁵⁰. Oferta uczelni wyższych jest jednym z ważniejszych czynników przyciągających młodych cudzoziemców do Polski i Małopolski. W 2022 roku w związku z wojną w Ukrainie liczba studentów cudzoziemców wzrosła z 7,8 tys. do 9,2 tys. (w związku ze skokowym napływem studentów z Ukrainy), a więc o 18%.

W ostatnich latach można dostrzec także zmianę w zakresie ścieżek edukacyjnych studentów coraz częściej edukacja wyższa jest kończona przez nich na I stopniu studiów (widoczne jest to zarówno w liczbie studiujących, jak i absolwentów studiów II stopnia). Spada także odsetek studiujących i absolwentów na kierunkach technicznych i przyrodniczych. Kolejna sprawa dotyczy faktu, iż studenci coraz częściej łączą też studiowanie z pracą zawodową. Sytuacja ta rodzi szereg wyzwań związanych chociażby z organizacją nauki i koniecznością dostosowania systemu pracy do nowych potrzeb studiujących.

⁵⁰ Główny Urząd Statystyczny, Bank danych Lokalnych.

4. Cel główny i priorytety Programu

Celem głównym Programu jest:

Małopolanin aktywny zawodowo i edukacyjnie

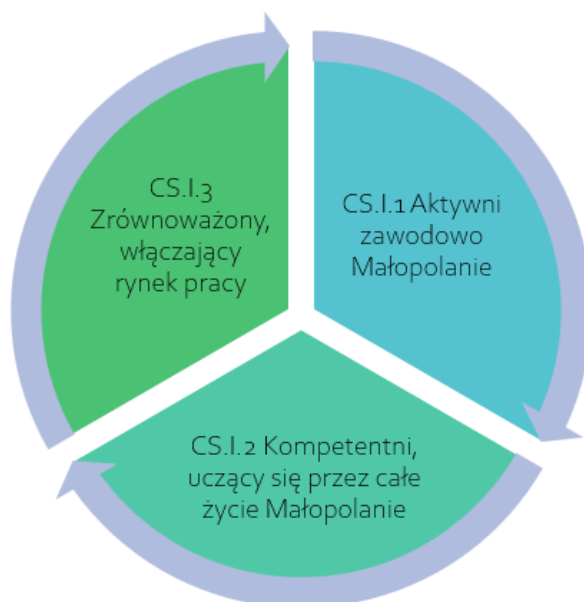
Priorytety Programu to:

- I. Rynek pracy,
- II. Edukacja.

5. Cele szczegółowe i kierunki interwencji – Rynek pracy

5.1. Cele szczegółowe Programu

Cele szczegółowe (CS) w ramach priorytetu I - Rynek pracy są następujące:



Za cel horyzontalny uznano w priorytecie I:

CS.I.4 Służby zatrudnienia dostosowane do aktualnej sytuacji na rynku pracy

Pomiędzy 2012 a 2021 rokiem w Małopolsce sukcesywnie spadało bezrobocie i bierność zawodowa, a przybywało pracujących – w 2021 roku było ich 1 446 tys.⁵¹. Stopa bezrobocia według BAEL wyniosła w 2021 roku województwie 3,2%, co oznacza, że nie tylko była niższa niż średnio w kraju (3,4%), ale także należała do najniższych w Unii Europejskiej (gdzie przeciętnie wynosiła: 7,1%).

Wobec niekorzystnych zmian demograficznych obserwowanych w Małopolsce - zmniejszającej się liczby mieszkańców i postępującego starzenia się ludności (odsetek Małopolan w wieku poprodukcyjnym 60/65 lat i więcej zwiększył się z 17,4% w 2012 roku do 21,1% w 2021) –

⁵¹ Wszystkie przywołane w tej części opracowania dane pochodzą z diagnozy w obszarze rynku pracy stanowiącej Załącznik nr 1 do Programu.

wyraźnie kurczą się zasoby kadrowe. Prognozy przygotowane w ramach Systemu Prognozowania Polskiego Rynku Pracy wskazują, że w 2030 roku luka między podażą a popytem na pracę może wynieść w Małopolsce nawet 43,7 tys. osób. Wobec tego kluczowym oczekiwanym rezultatem realizacji celu szczegółowego I.1 Aktywni zawodowo Małopolanie jest aktywizacja zawodowa rezerw kapitału ludzkiego na regionalnym rynku pracy. Wymaga to przede wszystkim aktywizacji osób biernych zawodowo.

W 2021 roku zbiorowość osób pozostających poza rynkiem pracy liczyła w Małopolsce 1 100 tys. osób i stanowiła 43,0% mieszkańców województwa w wieku 15-89 lat. Do tej zbiorowości wliczają się zarówno ci, którzy nie weszli jeszcze na rynek pracy (w tym większość uczących się osób młodych) jak i osoby, które definitywnie odeszły z rynku pracy (w tym część emerytów, rencistów) oraz osoby, które weszły na rynek pracy, potem się dezaktywizowały i po przerwie może będą chciały powrócić do aktywności zawodowej. W 2021 roku wśród osób biernych zawodowo w Małopolsce dominowały kobiety (61,0% ogółu biernych w Małopolsce), mieszkańcy wsi (54,9% ogółu) i osoby w wieku 55-89 lat (65,7% ogółu).

Wśród kobiet jako powód bierności zawodowej wyróżniają się obowiązki rodzinne i związane z prowadzeniem domu, wśród mężczyzn – choroba i niepełnosprawność⁵².

Potencjał zatrudnieniowy osób biernych jest ograniczony. Z 1 100 tys. osób biernych w Małopolsce 418 tys. z nich przebywało na emeryturze, szansa na powrót takich osób do pracy jest minimalna. W sprzyjających warunkach pracę mogłaby podjąć część osób, które pozostają bierne ze względu na chorobę i niepełnosprawność (w 2021 roku było to 88 tys.) oraz obowiązki rodzinne związane z prowadzeniem domu (109 tys.).

Grupą wymagającą wsparcia w wejściu/powrocie na rynek pracy są osoby młode, a wśród nich szczególnie te najbardziej zagrożone długotrwałą biernością – osoby w wieku 15-29 lat, określane jako NEET, czyli osoby bez pracy, nie uczące i nie szkolące się. Populacja osób w wieku 15-29 lat w 2021 roku w Małopolsce stanowiła 17% ludności województwa ogółem (579 tys. osób). Odsetek osób z kategorii NEET w Polsce wyniósł w 2021 roku 13,4% populacji

⁵² Poza dwoma najbardziej powszechnymi powodami bierności zawodowej, do których należą emerytura i nauka.

osób w wieku 15-29 lat. Częściej bierne edukacyjnie i zawodowo pozostają kobiety – odsetek kobiet NEET w Polsce w 2021 roku wyniósł 16,9% wobec 10,1% mężczyzn NEET.

Młode osoby uczące się (w 2021 roku 222 tys.), które po zakończeniu procesu edukacji w większości powinny trafić na rynek pracy, stanowią największy potencjał w kontekście kurczących się zasobów pracy. W ich przypadku ważne jest szybkie znalezienie zatrudnienia, tak aby czasowa bierność nie zmieniała się w długotrwałą.

Kwestie takie jak szeroko rozumiane działania na rzecz lepszej równowagi między życiem zawodowym a prywatnym oraz wdrażanie programów zdrowotnych dotyczących potrzeb zdrowotnych mieszkańców Małopolski (łączyjących elementy profilaktyki pierwotnej⁵³ i wtórnej⁵⁴), będą miały znaczenie zarówno z punktu widzenia przechodzenia z bierności do aktywności zawodowej jak i zapobiegania przedwczesnemu opuszczaniu rynku pracy przez osoby aktywne zawodowo. Z perspektywy długości trwania okresu aktywności zawodowej istotne jest przede wszystkim trwanie życia w zdrowiu. W 2021 roku w Małopolsce trwanie życia w zdrowiu wyniosło 59,5 roku dla mężczyzn i 63,6 roku dla kobiet.

Małopolska należy do czołówki regionów, które mają największy wpływ na rozwój gospodarczy kraju. W 2021 roku Małopolska odpowiadała za 8,3% PKB Polski, a większy udział odnotowano tylko w trzech regionach (warszawskim stołecznym, śląskim i wielkopolskim). Silną pozycję województwa budują działające tutaj liczne podmioty gospodarcze. Przy czym za kluczowe dla Małopolski uznaje się te z sektora przemysłowego, budownictwa, turystyki, wysokich technologii, nowoczesnych usług dla biznesu, transportu i logistyki⁵⁵.

Jednym z warunków koniecznych do ich dalszego „dobrego” funkcjonowania jest bez wątpienia dostęp do kompetentnych pracowników. Mimo, że zakres wymaganych przez pracodawców kompetencji jest przeważnie szeroki i zróżnicowany, to jednak część można uznać za

⁵³ Profilaktyka pierwotna to działania ukierunkowane na ludzi zdrowych i ich środowisko życia w celu zmniejszenia prawdopodobieństwa wystąpienia chorób lub zaburzeń zdrowia. Zalicza się do niej np. edukację zdrowotną.

⁵⁴ Profilaktyka wtórna polega na wczesnym wykrywaniu chorób i szybkich działaniach naprawczych w celu powstrzymania rozwoju choroby – poszukiwaniu czynników ryzyka i ich eliminowanie.

⁵⁵ Należy też pamiętać o inteligentnych specjalizacjach regionu, wymienionych w Regionalnej Strategii Innowacji Województwa Małopolskiego 2030 (przyjętej uchwałą Zarządu Województwa Małopolskiego Nr 181/21 z dnia 25 lutego 2021 roku), takich jak: nauki o życiu, energia zrównowazona, technologie informacyjne i komunikacyjne, chemia, produkcja metali, elektrotechnika i przemysł maszynowy oraz przemysły kreatywne i czasu wolnego.

uniwersalną, przydatną we wszystkich kluczowych branżach. W tej grupie na szczególną uwagę zasługują te, których nabycie wymaga długotrwałego kształcenia i jest znacznie utrudnione na stanowisku pracy. Mowa tutaj m.in. o kompetencjach językowych (komunikacja w języku obcym/językach obcych jak i komunikacja w języku polskim), cyfrowych, czy interdyscyplinarnych ujętych w modelu STEM (science – nauka, technology – technologia, engineering – inżynieria, mathematics – matematyka).

Kluczowym oczekiwanym rezultatem realizacji celu szczegółowego I.2 Kompetentni, uczący się przez całe życie Małopolanie jest więc podnoszenie i aktualizacja kompetencji i kwalifikacji Małopolan i Małopolanek. Z jednej strony ważne jest promowanie, a poprzez to kształtowanie postawy uczenia się przez całe życie. Z drugiej, priorytetowo powinno być traktowane zdobywanie i doskonalenie kompetencji i kwalifikacji w wiodących (wyżej wymienionych) w Małopolsce sektorach. Należy postawić na umiejętności, których zdobycie/doskonalenie pozwala na zmniejszenie strategicznej luki kompetencyjnej, czyli takich, które nabywa się w średnim lub dłuższym czasie (w odróżnieniu od tych, które można zdobyć w ciągu stosunkowo krótkiego czasu).

Osoby dorosłe uczą się najczęściej w sposób nieformalny, bo ta forma dobrze odpowiada charakterowi uczenia się w tej fazie życia. Istotną i relatywnie szeroko wykorzystywaną formą rozwijania kompetencji osób dorosłych jest edukacja pozaformalna i uczenie się w miejscu pracy. Dlatego ważnym uzupełnieniem dla podnoszenia kompetencji jest doskonalenie i upowszechnianie systemów walidacji i formalnego uznawania efektów edukacji innej niż formalna oraz wspieranie mobilności zawodowej, której pobudzeniu może służyć doradztwo zawodowo-edukacyjnej dla dorosłych.

Wsparcie uczenia się przez całe życie powinno być tym intensywniejsze, im mniej aktywna edukacyjnie jest grupa, do której jest ono kierowane. Wyniki badania Bilansu Kapitału Ludzkiego wskazują, że grupami najbardziej aktywnymi edukacyjnie są: osoby pracujące, osoby z wyższym wykształceniem, osoby pracujące w zawodach specjalistycznych i kierownicy wyższych szczebli oraz osoby mieszkające w dużych miastach.

Kluczowym rezultatem realizacji celu szczegółowego I.3 Zrównoważony, włączający rynek pracy jest równoważenie podaży i popytu na pracę w Małopolsce. Od 2017 roku jednoroczna prognoza sytuacji w zawodach, pokazująca zapotrzebowanie na zawody w każdym

z małopolskich powiatów oraz na poziomie województwa (Barometr zawodów) wskazuje na utrzymującą się przewagę zawodów deficytowych względem zawodów nadwyżkowych. Liczba zawodów deficytowych w Małopolsce wzrosła z 7 w 2012 roku do 28 w 2021 roku, jednocześnie liczba zawodów nadwyżkowych spadła w analogicznym okresie z 47 do 2.

W związku z pogłębiającymi się deficytami pracowników, w ostatnich latach zwiększa się rola cudzoziemców na polskim rynku pracy. W perspektywie 2030 roku Małopolska powinna utrzymać pozycję regionu atrakcyjnego dla cudzoziemców z różnych kręgów kulturowych. W 2021 roku odnotowano w Małopolsce niemal 140 tys. dokumentów legalizujących zatrudnienie obcokrajowców⁵⁶ (tj. 13 razy więcej niż 10 lat wcześniej). Główną siłą roboczą stanowią obywatele Ukrainy, jednak wyraźnie przybywa także osób z innych państw, w tym krajów Dalekiego Wschodu. Ze względu na wojnę w Ukrainie i trudną sytuację demograficzną w tym kraju należy zakładać, że imigrantów zarobkowych z tego państwa nie będzie już przybywać. Stąd potrzeba otwarcia na inne kierunki migracji. Dodatkowym wyzwaniem w perspektywie 2030 roku będzie pełniejsze wykorzystanie potencjału obcokrajowców – tak aby wykonywali prace dostosowane do posiadanych kwalifikacji.

Równoważeniu podaży i popytu na pracę w Małopolsce mają też służyć systemowe działania na rzecz włączenia w rynek pracy takich grup, jak m.in. osoby długotrwale bezrobotne, osoby z niepełnosprawnościami, osoby starsze, reemigranci. W zależności od zidentyfikowanych potrzeb należy je objąć skrojonymi na miarę danej osoby instrumentami aktywizacji zawodowej lub społeczno-zawodowej.

Na koniec grudnia 2021 roku w powiatowych urzędach pracy w Małopolsce zarejestrowanych było 69,9 tys. bezrobotnych. W tym samym czasie zbiorowość osób długotrwale bezrobotnych liczyła w Małopolsce 38,9 tys. osób i stanowiła 55,6% ogółu bezrobotnych. Problem długotrwałego bezrobocia w większym stopniu dotyczy kobiet. Jak wynika z doświadczeń powiatowych urzędów pracy długotrwale bezrobotni to często osoby znacznie oddalone od rynku pracy, które mają złożoną sytuację zawodowo-osobistą. Ich aktywizacja wymaga znacznie więcej czasu i działania na wielu polach równocześnie (doradztwa zawodowego i pomocy społecznej).

⁵⁶ Oświadczeń, zezwoleń na pracę i zezwoleń na pracę sezonową.

Liczba osób z niepełnosprawnościami w wieku 16-89 lat wyniosła w Małopolsce w 2021 roku 223 tys. Zdecydowana większość z nich pozostaje poza rynkiem pracy – w 2021 roku bierni zawodowo stanowili 83,0% tej grupy. Zarejestrowanych jako bezrobotne było w grudniu 2021 roku prawie 4,6 tys. osób z niepełnosprawnością. Ich udział w odniesieniu do ogółu zarejestrowanych bezrobotnych wyniósł 6,5%.

Wskaźnik zatrudnienia Małopolan i Małopolanek w wieku 55-64 lata stale się poprawia (w 2021 roku wyniósł 51,2%), ale nadal pozostaje na stosunkowo niskim poziomie i jest zdecydowanie niższy niż w młodszych kategoriach wiekowych. Po 64. roku życia podejmowanie pracy staje się jeszcze rzadsze. Wskaźnik zatrudnienia w grupie 65+ wyniósł w 2021 roku 5,7%. Wydłużanie aktywności zawodowej Małopolan będzie wymagało zmian postawy zarówno po stronie pracodawców, jak i pracowników. Wynika to z jednej strony z faktu, że osoby osiągnąwszy wiek emerytalny, przeważnie decydują się na zakończenie kariery, z drugiej jednak strony pracodawcy nadal preferują młodszych kandydatów. Badania jednoznacznie wskazują, że zatrudnianie osób starszych nie jest powszechne – niemal połowa małopolskich firm nie ma w swojej załodze ani jednego pracownika po 60 roku życia. Mając na uwadze proces starzenia się społeczeństwa grupa 60-latków będzie się powiększać, tak więc lepsze wykorzystanie jej potencjału może być kluczowe dla zaspokojenia popytu na pracę.

Rozwijanie potencjału i skuteczności działań PSZ jest kluczowym rezultatem realizacji celu szczegółowego I.4 Służby zatrudnienia dostosowane do aktualnej sytuacji na rynku pracy. Cel ten został wskazany jako cel horyzontalny, ze względu na wagę jego oddziaływania na pozostałe cele szczegółowe, sformułowane w obszarze rynku pracy. Pierwszoplanowymi kwestiami w ramach celu horyzontalnego są lepsze przewidywanie zmian na rynku pracy oraz zwiększenie zwinności PSZ, czyli umiejętności szybkiego reagowania, w tym reagowania na pojawiające się sytuacje nadzwyczajne (takie jak np. pandemia czy kryzys migracyjny).

Cele szczegółowe dla Priorytetu I – Rynek pracy zostały zaplanowane jako system synergicznych i uzupełniających się interwencji na rzecz realizacji celu głównego Programu.

5.2. Kierunki interwencji dla poszczególnych celów szczegółowych

Kierunki interwencji przyporządkowane do celów szczegółowych Programu obejmują te będące w zakresie działania instytucji województwa małopolskiego jak i w gestii partnerów, m.in. samorządowych, społecznych czy gospodarczych. Poszczególne kierunki interwencji będą realizowane w zależności od dostępnych/możliwych do pozyskania środków.

Kierunki interwencji dla poszczególnych celów szczegółowych Programu w Priorytecie I to:

1. dla celu szczegółowego CS.I.1 Aktywni zawodowo Małopolanie:
 - a. aktywizacja zawodowa osób bez pracy,
 - b. wsparcie na rzecz zmiany zatrudnienia na dające lepsze perspektywy rozwoju zawodowego,
 - c. wdrażanie rozwiązań kształtujących przyjazne, prozdrowotne środowisko pracy, zwłaszcza w kontekście zagrożeń psychospołecznych,
 - d. wspieranie dostosowania pracowników, przedsiębiorstw i przedsiębiorców do zmian,
 - e. upowszechnianie stosowania elastycznych form świadczenia pracy oraz wdrażanie rozwiązań (organizacyjnych, technologicznych) umożliwiających pracę zdalną,
 - f. promowanie różnorodności pod względem wieku wśród małopolskich pracodawców,
 - g. wspieranie zrównoważonego pod względem płci uczestnictwa w rynku pracy i równych warunków pracy,
 - h. promowanie idei work-life balance,
2. dla celu szczegółowego CS.I.2 Kompetentni, uczący się przez całe życie Małopolanie:
 - a. zwiększanie skłonności pracodawców do inwestowania w aktualizację wiedzy i rozwój kompetencji pracowników,
 - b. promocja uczenia się przez całe życie i rozwój edukacji ustawicznej, w tym w kierunku potwierdzania kompetencji zawodowych w ramach Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji,
 - c. upowszechnianie korzystania z usług rozwojowych zgodnie z potrzebami zgłaszanymi przez pracodawców i pracowników,

- d. wspieranie rozwoju kompetencji w wiodących w Małopolsce branżach,
 - e. wspieranie rozwoju kompetencji wymaganych w związku z podwójną transformacją gospodarki (zieloną i cyfrową),
 - f. wzmacnianie elastyczności systemu kształcenia (formalnego i nieformalnego),
 - g. doskonalenie i upowszechnianie systemów walidacji i formalnego uznawania efektów edukacji innej niż formalna,
 - h. działania na rzecz podnoszenia jakości i dostępności kształcenia i szkolenia, oferowane osobom dorosłym,
 - i. upowszechnianie wysokiej jakości doradztwa edukacyjno-zawodowego dla osób dorosłych,
 - j. wspieranie mobilności zawodowej i edukacyjnej,
 - k. zwiększanie dostępności talentów posiadających zaawansowane kompetencje (krytyczny czynnik np. dla dynamicznego rozwoju sektora obsługi procesów biznesowych i prac badawczo-rozwojowych, który zdynamizował rozwój gospodarczy w regionie, szczególnie w Krakowie, czy upowszechnianiu rozwiązań przemysłu 4.0),
3. dla celu szczegółowego CS.1.3 Zrównoważony, włączający rynek pracy:
- a. aktywna polityka migracyjna, w której zostaną określone np. kwalifikacje, umiejętności, które są na tyle deficytowe w Małopolsce, że konieczne jest pozyskiwanie osób je posiadających z zagranicy,
 - b. rozwiązania sprzyjające podejmowaniu przez cudzoziemców pracy, szczególnie w zawodach deficytowych,
 - c. rozwijanie usług wspierających łączenie rodzin, przystosowanie do życia imigrantów/imigrantek i członków/ członkiń ich rodzin w Małopolsce,
 - d. systemowe działania ułatwiające reemigrantom (polskim obywatelom i obywatelkom wracającym z zagranicy) podejmowanie aktywności zawodowej,
 - e. wsparcie zatrudnienia, w szczególności osób z niepełnosprawnościami i powyżej 50. roku życia,
 - f. przekwalifikowanie pracowników zagrożonych utratą pracy lub pracujących w warunkach negatywnie wpływających na zdrowie,
 - g. wspieranie integracji społeczno-zawodowej społeczności marginalizowanych,

- h. przeciwdziałanie dyskryminacji i stereotypizacji na rynku pracy osób starszych (szczególnie starszych kobiet),
 - i. przeciwdziałanie wykluczeniu komunikacyjnemu, które pogłębia wewnątrzregionalną polaryzację między głównymi ośrodkami i oddalonymi od nich powiatami,
 - j. retencja uzdolnionych absolwentów szkół średnich wybierających studia za granicą i w konsekwencji najczęściej emigrację,
 - k. systemowe wsparcie pozyskiwania na studia w Małopolsce kandydatów spoza regionu,
 - l. zwiększanie możliwości absorpcji talentów w Małopolsce,
4. dla celu szczegółowego (horyzontalnego) I.4 Służby zatrudnienia dostosowane do aktualnej sytuacji na rynku pracy:
- a. lepsze przewidywanie zmian na rynku pracy,
 - b. lepsze przewidywanie zapotrzebowania na nowe umiejętności i kompetencje na podstawie potrzeb rynku pracy,
 - c. zwiększanie zwinności służb zatrudnienia w reagowaniu na zmiany sytuacji na regionalnym rynku pracy,
 - d. doskonalenie usług, narzędzi i instrumentów wsparcia osób stanowiących zasób pracy w województwie oraz osób mogących go zasilić,
 - e. zwiększanie efektywności działań publicznych służb zatrudnienia,
 - f. wzmacnianie synergii między systemem wsparcia aktywizacji zawodowej i pozostałych systemów wsparcia rozwiązujących inne deficyty osób bez pracy (jak np. problemy społeczne, rodzinne, zdrowotne),
 - g. koordynacja działań w zakresie doradztwa zawodowego dla osób dorosłych,
 - h. koordynacja polityki uczenia się dorosłych,
 - i. (dalsza) cyfryzacja procesów i narzędzi stosowanych przez publiczne służby zatrudnienia,
 - j. wdrażanie nowych narzędzi komunikacji z klientem urzędu pracy.

6. Oczekiwane rezultaty planowanej interwencji wraz ze wskaźnikami dla priorytetu I – Rynek pracy

Realizacja celu głównego Programu – Małopolanin aktywny zawodowo i edukacyjnie – wymaga wskazania najważniejszych oczekiwanych rezultatów. Ich osiągnięcie będzie z kolei zależało od adekwatnej do potrzeb koncentracji działań i środków.

Za **kluczowy rezultat interwencji w obszarze rynku pracy** w odniesieniu do celu głównego Programu w ramach priorytetu I (Rynek pracy) **uznano dostępność kapitału ludzkiego o odpowiednich kompetencjach**. W odniesieniu do celów szczegółowych Programu za najważniejsze rezultaty należy uznać:

1. cel szczegółowy I.1 Aktywni zawodowo Małopolanie → aktywizację zawodową rezerw kapitału ludzkiego na regionalnym rynku pracy,
2. cel szczegółowy I.2 Kompetentni, uczący się przez całe życie Małopolanie → podnoszenie i aktualizację kompetencji i kwalifikacji Małopolan i Małopolanek,
3. cel szczegółowy I.3 Zrównoważony, włączający rynek pracy → równoważenie podaży i popytu na pracę w Małopolsce,
4. cel szczegółowy (horyzontalny) I.4 Służby zatrudnienia dostosowane do aktualnej sytuacji na rynku pracy → rozwijanie potencjału i skuteczności działań PSZ.

Pełny katalog oczekiwanych rezultatów interwencji, stanowiący swoiste rozwinięcie wskazanych wyżej kluczowych rezultatów, w stosunku do każdego z celów szczegółowych w priorytecie I – Rynek pracy, wskazano w poniższym zestawieniu:

- cel szczegółowy I.1 Aktywni zawodowo Małopolanie:
 - zwiększenie zasobu osób aktywnych zawodowo w Małopolsce,
 - zmniejszenie zjawiska ubóstwa pracujących,
 - zwiększenie poziomu zatrudnienia w Małopolsce,
 - dostosowanie pracowników, przedsiębiorstw i przedsiębiorców do zmian,
- cel szczegółowy I.2 Kompetentni, uczący się przez całe życie Małopolanie:
 - wzrost aktywności edukacyjnej mieszkańców i mieszkank Małopolski po zakończeniu formalnej ścieżki kształcenia,

- zmniejszenie luki kompetencyjnej na regionalnym rynku pracy,
- elastyczny, dostosowujący się do wyzwań rynku pracy, system edukacji formalnej i nieformalnej,
- wzrost jakości i dostępności ofert usług rozwojowych dla osób dorosłych, upowszechnienie usługi doradztwa edukacyjno-zawodowego dla osób dorosłych,
- cel szczegółowy I.3 Zrównoważony, włączający rynek pracy:
 - wzrost mobilności zawodowej Małopolan,
 - wydłużenie okresu aktywności zawodowej Małopolan,
 - wzrost aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnościami oraz osób starszych,
 - większe zrównoważenie podaży i popytu na pracę w poszczególnych zawodach/grupach zawodów,
- cel szczegółowy I.4 Służby zatrudnienia dostosowane do aktualnej sytuacji na rynku pracy:
 - bardziej elastyczne, zindywidualizowane formy aktywizacji zawodowej, adekwatne do potrzeb i możliwości osób potrzebujących wsparcia służb zatrudnienia,
 - intensyfikacja współpracy służb zatrudnienia ze służbami pomocy społecznej i współpracy międzysektorowej,
 - koordynacja działań w zakresie doradztwa zawodowego dla osób dorosłych,
 - koordynacja polityki uczenia się dorosłych,
 - praktyczne wykorzystanie efektów lepszego prognozowania zmian na rynku pracy.

W priorytecie I – Rynek pracy za adekwatne dla pomiaru realizacji celów szczegółowych Programu w obszarze rynku pracy uznano następujące wskaźniki:

1. dla celu szczegółowego I.1 Aktywni zawodowo Małopolanie:
 - a. Wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 15–64 lata, wartość bazowa wskaźnika: 68,8% w 2022 roku, oczekiwany trend: rosnący, źródło danych: Eurostat,
 - b. Wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 15-24 lata, wartość bazowa wskaźnika: 26,8% w 2022 roku, oczekiwany trend: rosnący, źródło danych: Eurostat,

- c. Wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 25-64 lata, wartość bazowa wskaźnika: 76,2% w 2022 roku, oczekiwany trend: rosnący, źródło danych: Eurostat,
 - d. Wskaźnik zatrudnienia kobiet w wieku 15-64 lata, wartość bazowa wskaźnika: 62,0% w 2022 roku, oczekiwany trend: rosnący, źródło danych: Eurostat,
 - e. Różnica pomiędzy wskaźnikiem zatrudnienia mieszkańców miast i wsi w wieku 18-59/64 lata, wartość bazowa wskaźnika: 9,5 p.p.⁵⁷ w 2022 roku, oczekiwany trend: malejący, źródło danych: GUS,
 - f. Odsetek biernych zawodowo z powodu obowiązków rodzinnych i związanych z prowadzeniem domu, wartość bazowa wskaźnika: 9,1% w 2022 roku, oczekiwany trend: malejący lub wartość zbliżona do wartości dla Polski⁵⁸, źródło danych: GUS,
- 2. dla celu szczegółowego I.2 Kompetentni, uczący się przez całe życie Małopolanie:
 - a. Osoby dorosłe uczestniczące w kształceniu lub szkoleniu w wieku 25-64 lata, wartość bazowa wskaźnika: 12,7% w 2022 roku, oczekiwany trend: rosnący, źródło danych: Eurostat/GUS,
 - b. Upowszechnienie usługi doradztwa edukacyjno-zawodowego dla osób dorosłych, źródło danych: Badanie Opinii Mieszkańców prowadzone przez Małopolskie Obserwatorium Rozwoju Regionalnego⁵⁹,
 - c. Uczenie się dorosłych w Małopolsce, źródło danych: Badanie Opinii Mieszkańców prowadzone przez Małopolskie Obserwatorium Rozwoju Regionalnego⁶⁰,
 - 3. dla celu szczegółowego I.3 Zrównoważony, włączający rynek pracy:
 - a. Odsetek osób długotrwale bezrobotnych w wieku 15-64 lata w ludności ogółem w tej samej grupie wiekowej, wartość bazowa wskaźnika: 0,9% w 2022 roku, oczekiwany trend: malejący lub stabilizacja, źródło danych: Eurostat,

⁵⁷ Wskaźnik zatrudnienia mieszkańców miast w wieku 15-59/64 lata w 2022 roku wyniósł w Małopolsce 80,1%, wskaźnik zatrudnienia mieszkańców wsi w wieku 15-59/64 lata w tym samym czasie osiągnął 70,6%, różnica między tymi wskaźnikami to 9,5 p.p.

⁵⁸ Wartość wskaźnika dla Polski w 2022 roku to 6,7%.

⁵⁹ Wprowadzenie odpowiednich pytań do BOM, do uzgodnienia z MORR.

⁶⁰ Jak wyżej – do uzgodnienia z MORR.

- b. Wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 55-64 lata, wartość bazowa wskaźnika: 47,4% w 2022 roku, oczekiwany trend: rosnący, źródło danych: GUS,
- c. Wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 65+, wartość bazowa wskaźnika: 6,0% w 2022 roku, oczekiwany trend: rosnący, źródło danych: Eurostat,
- d. Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wieku 16-64 lata, wartość bazowa wskaźnika: 24,6% w 2022 roku, oczekiwany trend: rosnący lub wartość zbliżona do wartości dla Polski⁶¹, źródło danych: GUS,
- e. Nie znajdujące odzwierciedlenia w popycie na płatną pracę podaż pracy⁶² (dla osób w wieku 15-64 lata), wartość bazowa wskaźnika: 60,3 tys. w 2022 roku, oczekiwany trend: stabilizacja, źródło danych: Eurostat,
- f. Liczba zawodów długotrwale (co najmniej 5 lat) deficytowych oraz długotrwale nadwyżkowych na małopolskim rynku pracy, wartość bazowa wskaźnika: 20 zawodów trwale deficytowych w 2022 roku, oczekiwany trend: malejący, 1 zawód trwale nadwyżkowy w 2022 roku, oczekiwany trend: malejący lub stabilizacja; odsetek zawodów zrównoważonych w województwie małopolskim: 77%⁶³ w prognozie na 2022 rok, oczekiwany trend: rosnący lub stabilizacja na poziomie 85% udziału w liczbie zawodów ogółem, źródło danych: Barometr Zawodów,

⁶¹Wartość wskaźnika dla Polski w 2022 roku to 30,1%.

⁶²Nie znajdujące odzwierciedlenia w popycie na płatną pracę podaż pracy w danej populacji to inaczej luka na rynku pracy (ang. labour market slack). Termin ten opisuje niedobór między pożądaną przez pracowników ilością pracy a ilością dostępnej płatnej pracy. Luka na rynku pracy występuje, gdy jest więcej pracowników chętnych do pracy przez określoną liczbę godzin niż dostępnych miejsc pracy zapewniających te godziny pracy. W rezultacie niektórzy pracownicy pozostają mimowolnie bezrobotni; alternatywnie, pracują mniej godzin niż chcą. Wskaźnik ten obejmuje: 1. osoby pracujące w niepełnym wymiarze godzin, które chcą pracować w dodatkowych godzinach i są w stanie to zrobić, 2. osoby poszukujące pracy, ale niedostępne od zaraz (to suma osób, które: a) aktywnie poszukiwały pracy w ciągu ostatnich 4 tygodni i niedostępnych w ciągu najbliższych 2 tygodni; b) znalazły pracę do rozpoczęcia w okresie co najwyżej 3 miesiące i niedostępnych w ciągu najbliższych 2 tygodni i c) znalazły pracę do rozpoczęcia w okresie dłuższym niż 3 miesiące, ale niedostępnych w ciągu najbliższych 2 tygodni), 3. osoby dostępne, ale nieposzukujące pracy (to suma osób niezatrudnionych/bezrobotnych, które chcą pracować i (a) są dostępne w ciągu najbliższych 2 tygodni, ale nie poszukują pracy, (b) biernie poszukiwały pracy w ciągu ostatnich 4 tygodni i są dostępne w ciągu najbliższych 2 tygodni oraz (c) znalazły pracę, która ma się rozpocząć za ponad 3 miesiące i są dostępne w ciągu najbliższych 2 tygodni).

⁶³129 na 168 zawodów.

- g. Mobilność zawodowa Małopolan, źródło danych: Badanie Opinii Mieszkańców prowadzone przez Małopolskie Obserwatorium Rozwoju Regionalnego⁶⁴,
4. dla celu szczegółowego I.4 Służby zatrudnienia dostosowane do aktualnej sytuacji na rynku pracy:
- a. Zakres projektów pilotażowych/o charakterze innowacyjnym realizowanych przez służby zatrudnienia w Małopolsce (np. tematyka i efekty projektu; czy projekt zakłada wypracowanie/wdrożenie rozwiązań innowacyjnych; na jakie problemy lokalnego/małopolskiego rynku pracy odpowiada), wskaźnik jakościowy, opisowy, źródło: dane WUP,
 - b. Zakres programów regionalnych realizowanych przez służby zatrudnienia w Małopolsce, (np. tematyka i efekty projektu; na jakie problemy lokalnego/małopolskiego rynku pracy odpowiada), wskaźnik jakościowy, opisowy, źródło: dane WUP,
 - c. Nowe narzędzia w ramach systemu przewidywania zmian na regionalnym rynku pracy, wskaźnik jakościowy, opisowy, źródło: dane WUP.

Jako punkt odniesienia (wartości bazowe) dla wskaźników przyjęto ich wartość dla 2022 roku (stan na dzień 31 grudnia 2022 lub wartości średnioroczne), jako roku poprzedzającego okres realizacji programu (2023-2030). Wartości bazowe dla wskaźników jakościowych należy określić opisowo według stanu na 31 grudnia 2022 roku lub ostatnich dostępnych informacji.

⁶⁴ Wprowadzenie odpowiednich pytań do BOM, do uzgodnienia z MORR.

7. Cele szczegółowe i kierunki interwencji – Edukacja

7.1. Cele szczegółowe Programu

Cele szczegółowe (CS) w ramach priorytetu II - Edukacja są następujące:



Za cel horyzontalny w priorytecie II uznano:

CS. II.4 Efektywny system wsparcia instytucjonalnego w obszarze edukacji

7.2. Kierunki interwencji dla poszczególnych celów szczegółowych

Kierunki interwencji przyporządkowane do celów szczegółowych Programu obejmują te będące w zakresie działania instytucji województwa małopolskiego jak i w gestii partnerów, m.in. samorządowych, społecznych czy gospodarczych. Poszczególne kierunki interwencji będą realizowane w zależności od dostępnych/możliwych do pozyskania środków.

Kierunki interwencji dla poszczególnych celów szczegółowych Programu w Priorytecie II to:

1. dla celu szczegółowego CS.II.1 Edukacja dla rozwoju indywidualnych możliwości:
 - a. zapewnienie wysokiej jakości edukacji przedszkolnej

- b. wsparcie szkół i placówek edukacyjnych w zakresie efektywnego korzystania z technologii cyfrowych, w tym prowadzenia nauki w trybie hybrydowym lub w pełni zdalnym
 - c. kształtowanie wartości i kompetencji uniwersalnych na wszystkich poziomach edukacji
 - d. wdrażanie założeń edukacji włączającej oraz wsparcie dzieci i uczniów na każdym etapie nauki uwzględniające ich specjalne potrzeby, deficyty i uzdolnienia
 - e. rozwój doradztwa zawodowego dla uczniów i rodziców i jego profesjonalizacja
 - f. promowanie i wdrażanie zasad edukacji międzykulturowej zarówno w wymiarze dydaktycznym, jak i dobrostanu emocjonalnego oraz sprzyjającego środowiska społecznego
 - g. wsparcie dobrostanu psychicznego dzieci i młodzieży
 - h. promowanie udziału partnerów zewnętrznych w tym uczelni wyższych i organizacji społeczeństwa obywatelskiego w przygotowaniu oferty szkół
 - i. promowanie edukacji o zrównoważonym rozwoju i w zakresie gospodarki o obiegu zamkniętym, a także edukacji ukierunkowanej na kształtowanie tożsamości regionalnej
2. dla celu szczegółowego CS.II.2 Edukacja dla rozwoju gospodarki:
- a. specjalizacja i profesjonalizacja systemu kształcenia zawodowego
 - b. rozwój kształcenia zawodowego w branżach kluczowych z punktu widzenia zapotrzebowania regionalnego rynku pracy,
 - c. podnoszenie kwalifikacji i kompetencji zawodowych uczniów szkół i placówek prowadzących kształcenie zawodowe
 - d. wsparcie działań mających na celu aktywny udział pracodawców w procesie przygotowania kadr dla rynku pracy
 - e. wzmocnienie systemu kształcenia zawodowego i rozwój form kształcenia praktycznego oraz promocja systemu dualnego
 - f. działania ukierunkowane na wsparcie orientacji zawodowej uczniów oraz włączenie pracodawców w ten proces
 - g. promocja kształcenia zawodowego wśród mieszkańców Małopolski

- h. budowanie partnerstw sektorowych i międzysektorowych w tym przy udziale uczelni wyższych
3. dla celu szczegółowego CS.II.3 Aktywna i ucząca się kadra systemu edukacji:
- a. podniesienie kompetencji kadr w zakresie zarządzania szkołą, w tym z wykorzystaniem technologii cyfrowych
 - b. działania mające na celu wypracowanie nowych sposobów weryfikacji wiedzy przez nauczycieli w tym w oparciu o ocenianie kształtujące
 - c. tworzenie zachęt dla nauczycieli do korzystania z oferty aktualizacji wiedzy i podnoszenia kwalifikacji w szczególności metodyczno-cyfrowych
 - d. wsparcie w zakresie podnoszenia/uzyskania kwalifikacji i kompetencji zawodowych/branżowych kadry szkół i placówek prowadzących kształcenia zawodowe, w tym przy udziale pracodawców
 - e. przygotowanie nauczycieli do nowych ról edukacyjnych w tym prowadzenia zajęć stymulujących rozwój psychiczny i fizyczny dzieci,, realizacji zindywidualizowanego procesu nauczania
 - f. podniesienie wiedzy nauczycieli z zakresu preorientacji zawodowej i doradztw zawodowego
 - g. tworzenie systemu motywacji do pracy dydaktycznej w szkole osób związanych z biznesem i światem nauki
 - h. promowanie pozytywnego wizerunku nauczyciela
4. dla celu szczegółowego CS.II.4 Efektywny system wsparcia instytucjonalnego w obszarze edukacji:
- a. rozwój sieci współpracy instytucji działających w obszarze edukacji na poziomie regionalnym i lokalnym
 - b. promowanie pozytywnego wizerunku kształcenia zawodowego
 - c. doskonalenie systemu koordynacji doradztwa zawodowego, kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego
 - d. wspieranie polityki edukacyjnej regionu na potrzeby kształcenia kadr dla gospodarki regionu – prowadzenie działań na rzecz rozwoju współpracy między szkołami a środowiskiem pracodawców

Poniżej opisano konkretne, priorytetowe działania, które powinny być podjęte w zakresie poszczególnych kierunków interwencji określonych w ramach czterech celów

szczegółowych. Działania te dobrane są w taki sposób, aby poprzez realizowanie szczegółowych rezultatów określonych dla każdego celu szczegółowego (patrz pkt 7), doprowadzić do osiągnięcia rezultatu kluczowego dla tego celu.

1. dla celu szczegółowego CS.II.1 Edukacja dla rozwoju indywidualnych możliwości, rekomenduje się następujące działania:
 - a. W zakresie edukacji przedszkolnej działania w regionie powinny być prowadzone w kierunku objęcia wszystkich dzieci w Małopolsce w wieku 3-5 lat edukacją przedszkolną - promowanie wychowania przedszkolnego, szczególnie na terenach wiejskich, wśród rodziców i opiekunów prawnych w kontekście jego znaczenia w wyrównywaniu szans edukacyjnych i zapewnienia sukcesów w dalszej edukacji.
 - b. Ważne jest także zapewnienie odpowiedniej jakości i dostępności edukacji przedszkolnej poprzez m.in.: optymalizację liczby dzieci w danym oddziale/grupie (rozwój bazy przedszkolnej), dostosowanie godzin pracy przedszkoli do potrzeb pracujących rodziców w szczególności na obszarach wiejskich, różnorodne metody pracy i zajęcia dodatkowe dla dzieci ukierunkowane na rozwój kompetencji społecznych i poznawczych, wprowadzenie nauczania dwujęzycznego (wykorzystującego m.in. zabawę, pomoce audiowizualne, naśladownictwo, kontekst sytuacyjny, codzienne sytuacje, a nie proces szkolnego nauczania słownictwa i gramatyki).
 - c. Działania dotyczące rozwoju kompetencji uniwersalnych na wszystkich etapach edukacji powinny być ukierunkowane na kształtowanie przede wszystkim tych kompetencji, które są podstawą do rozwoju zawodowego niezależnie od wybranej ścieżki kariery. Należą do nich m.in. kompetencje interpersonalne i komunikacyjne. W tym kontekście szczególnie ważna jest nauka języków obcych, która jest procesem długotrwałym i kontekstowym. Znajomość języków obcych należy uznać za kompetencją trwałą na zmieniającym się rynku potrzeb pracodawcy i gospodarki.
 - d. Dla poprawy jakości i efektywności kształcenia rekomenduje się opracowanie i wprowadzenie standardu funkcjonowania szkół w środowisku cyfrowym. Niezbędne jest niwelowanie różnic w dostępie do rozwiązań cyfrowych stosowanych w edukacji (pogłębionych w czasie pandemii), a także

wyrównywanie szans społecznych uczniów poprzez równy dostęp do najnowszych technologii, a także wdrożenie rozwiązań wspomagających rozwój edukacji z wykorzystaniem nowych technologii, narzędzi komunikacyjnych, aplikacji i oprogramowania wspierających umiejętność uczenia się, ze szczególnym zwróceniem uwagi na grupy defaworyzowane. Równie ważne jest kontynuowanie prac nad wdrożeniem modelu edukacji STEAM w małopolskich szkołach opartego m.in. na eksperymencie, doświadczeniu, korelacji międzyprzedmiotowej, pobudzającego ciekawość poznawczą, rozwijającego współpracę zespołową oraz indywidualne predyspozycje uczniów. Elementem działań powinno być również zapewnienie wszechstronnego wsparcia doradczego oraz motywującego szkołom w ich systemowej modernizacji w środowisku cyfrowym jak i doposażanie szkół w sprzęt komputerowy. Ważny jest także rozwój form nauczania zdalnego w oparciu o doświadczenia zebrane w czasie pandemii. Z uwagi na fakt, iż praca zdalna weszła na stałe do wielu dziedzin gospodarki i jest wykorzystywana przynajmniej w części jako standard, należy przygotowywać uczniów na nowe formy i specyfikę pracy już na etapie edukacji formalnej, systematycznie rozwijać kompetencje cyfrowe, tak aby wykształcić w uczniach gotowość do zdalnego uczenia się, komunikacji i pracy na odległość.

- e. Ważnym zadaniem w zakresie rozwoju doradztwa zawodowego dla uczniów jest nie tylko zapewnienie jego dostępności w szkołach, ale także urozmaicenie form jego prowadzenia. Działania powinny skupić się z jednej strony na indywidualizacji pracy z uczniem w celu rozpoznawania predyspozycji i talentów uczniów oraz pomocy w wyborze ścieżki kształcenia, z drugiej na wzmocnieniu wymiaru praktycznego doradztwa poprzez zajęcia organizowane we współpracy z innymi podmiotami: organizacjami pozarządowymi, uczelniami, pracodawcami. Istotne są także działania wspierające wzrost świadomości uczniów i rodziców dotyczącej znaczenia i funkcji doradztwa zawodowego w szkołach.
- f. Wyzwania i zagrożenia związane m.in. ze skutkami pandemii, wpłynęły na konieczność wzmocnienia funkcji szkoły jako miejsca gdzie powinny być prowadzone działania na rzecz pomocy psychologiczno-pedagogicznej dla

dzieci i uczniów. Szczególnie istotne jest zapewnienie dostępności takiej opieki bezpośrednio na terenie szkół oraz ścisła współpraca z poradniami psychologicznymi, prowadzenie zajęć dla uczniów i dzieci oraz ich rodziców i opiekunów m.in.: na temat negatywnych skutków stresu, technik relaksacyjnych i konstruktywnych sposobów radzenia sobie z napięciem i emocjami. Spokój psychiczny jest warunkiem koniecznym do prawidłowego funkcjonowania oraz rozwoju danej osoby, a środowisko szkolne powinno stać się miejscem gdzie związane z tym problemy mają być identyfikowane i, chociaż częściowo, rozwiązywane. Należy także zwrócić uwagę na konieczność zapewnienia wsparcia logopedycznego dla rosnącej liczby uczniów z dysleksją oraz uczniów cudzoziemców. Kolejna kwestia dotyczy budowania świadomości zagrożeń, jakie mogą ze sobą nieść nowe technologie - edukacja w zakresie technik dezinformacyjnych i manipulacyjnych w mediach.

- g. Edukacja powinna być dostosowana do indywidualnych potrzeb uczniów, tj. być wspierająca zarówno w pokonywaniu różnego rodzaju trudności w nauce, jak i w rozwijaniu zainteresowań, uzdolnień i talentów. Działania w tym obszarze powinny skupić się na:
- o przygotowaniu zarówno pod względem infrastrukturalnym (dostępności), jak i merytorycznym, do realizacji edukacji włączającej w szkołach ogólnodostępnych umożliwiającej rozwój edukacyjny, osobisty uczniów w odniesieniu do ich możliwości i indywidualnych potrzeb rozwojowych oraz pełne ich włączenie w życie społeczne. W zakresie dostosowania budynków do potrzeb osób z niepełnosprawnościami należy zwrócić uwagę na zapewnienie odpowiedniej infrastruktury, jak i na przeorganizowanie przestrzeni sal szkolnych, tak aby sprzyjały one rozwojowi koncentracji i uczenia się, zmniejszenie liczebności klas w szkołach ogólnodostępnych, wydzielenie kącików dla uczniów, tak aby w sytuacji stresowej mogli znaleźć przestrzeń do wyciszenia i samoregulacji,
 - o dążeniu do większej dostępności i profesjonalizacji narzędzi do wczesnej diagnozy i interwencji dzieci ze specjalnymi potrzebami aby przygotować je do rozpoczęcia nauki szkolnej (konieczność współpracy przedszkoli z poradniami, centrami terapeutycznymi),

- o wprowadzeniu systemu doradztwa zawodowego dedykowanego grupie uczniów (ich opiekunów) ze specjalnymi potrzebami,
- o zwróceniu uwagi na znaczenie doradztwa zawodowego w przedmiotach obowiązkowych,
- o prowadzeniu działań zmierzających do budowania świadomości i tolerancji w środowisku szkolnym mających na celu zapobieganie wykluczeniu od najwcześniejszych etapów edukacji - prowadzenie kampanii informacyjnych w szkołach na temat funkcjonowania uczniów o specjalnych potrzebach celem przeciwdziałania stereotypom i stygmatyzacji, prowadzenie zajęć pozaszkolnych ukierunkowanych na integrację uczniów ze specjalnymi potrzebami ze środowiskiem rówieśniczym,
- o uwzględnieniu poziomu rozwoju uczniów w procesach edukacyjnych i wychowawczych, prowadzeniu działań dotyczących diagnozowania i rozpoznawaniu potrzeb zarówno ucznia zagrożonego wykluczeniem, ale i ucznia zdolnego oraz wdrożeniu odpowiednich modeli, narzędzi, mechanizmów pracy i oceny w zależności od predyspozycji i potrzeb,
- o wzmocnieniu i rozwijaniu systemu szkolnictwa specjalnego - szkoły te ze względu na organizację pracy jak i funkcję terapeutyczną dla poszczególnych grup uczniów pełnią bardzo ważną rolę w ich przygotowaniu do podjęcia edukacji w systemie ogólnodostępnym jak i zapewniają optymalny rozwój dzieci i młodzieży pozwalający im funkcjonować samodzielnie w dorosłym życiu. Warto zwrócić uwagę, iż szczególnie istotną rolę w kontekście edukacji włączającej pełnią przedszkola specjalne i szkoły specjalne na wczesnym etapie edukacyjnym. W placówkach tych (w małych grupach terapeutycznych) zapewnione jest wsparcie mające na celu niwelowanie m.in. problemów społecznych i/ oraz poprzez odpowiednie treningi zachowań i umiejętności społecznych wypracowywane są odpowiednie techniki nie tylko uczenia się, ale także umiejętności funkcjonowania w grupie na późniejszych etapach edukacyjnych. Szkoły te i placówki muszą posiadać odpowiedni potencjał, infrastrukturę, wyposażenie, materiały, kadre, aby mogły aktywnie i skutecznie przygotowywać uczniów

- do podjęcia/kontynuacji nauki w szkołach ogólnodostępnych i/lub wejścia na rynek pracy,
- o budowaniu partnerstw przedstawicieli szkół, poradni psychologiczno-pedagogicznych, centrów pomocy i terapeutycznych dla dzieci i młodzieży celem zapewnienia kompleksowego wsparcia ucznia w procesie nauczania.
- h. W związku ze zwiększającą się liczbą dzieci i uczniów cudzoziemców w małopolskich szkołach na poszczególnych etapach kształcenia wypracowywanie i wdrożenie strategii integracji obcokrajowców i reemigrantów, w tym dostosowanie systemu edukacji do wzrostu liczby dzieci i uczniów cudzoziemców powinno być ważnym elementem planowania edukacji. Przy czym proces integracji powinien być ujmowany dwustronnie, jako wyraz wzajemnej adaptacji i akceptacji cudzoziemców i mieszkańców. W działaniach tych priorytetem powinna być poprawa kompetencji językowych dzieci i uczniów oraz ich rodziców oraz aspekty związane ze wsparciem emocjonalnym i psychologicznym. Bez znajomości języka dzieci nie mają możliwości nauki oraz komunikacji w środowisku szkolnym.
2. dla celu szczegółowego CS.II.2 Edukacja dla rozwoju gospodarki, rekomenduje się następujące działania:
- a. Biorąc pod uwagę dotychczasowe doświadczenia w budowaniu systemu wsparcia kształcenia zawodowego na poziomie regionu oraz rekomendacje płynące od przedstawicieli instytucji rynku pracy i edukacji w regionie, działania powinny się opierać na mieszanym/dwutorowym podejściu opartym na modelu wdrażania projektów w perspektywie finansowej 2014–2020 tj. koordynacji kształcenia zawodowego na poziomie regionu oraz projektach rozwojowych poszczególnych organów prowadzących szkoły kształcące zawodowo. Podejście to ma charakter całościowy i pozwoli na uniknięcie wybiórczej, punktowej i mniej efektywnej interwencji. Ustalenie wspólnych celów, zarówno na poziomie lokalnym jak i regionalnym, jednolitych zasad i ram funkcjonowania pozytywnie wpłynie na działanie wszystkich podmiotów/elementów systemu. Pozwoli ono włączyć większość interesariuszy w proces przygotowania kadr dla rynku pracy, umożliwi rozwijanie modelu wzajemnych powiązań i oddziaływań na siebie nawzajem i otoczenie społeczno- gospodarcze.

- b. Doświadczenia w organizacji i funkcjonowaniu Centrów Kompetencji Zawodowych (utworzonych ze środków europejskich z perspektywy 2014-2020) można uznać za pozytywne. Centra w większości stały się podmiotami, wokół których budowana jest sieć relacji i powiązań ze środowiskiem pracodawców oraz z uczelniami wyższymi. Można zauważyć zwiększone zaangażowanie przedstawicieli CKZ w proces kształcenia i przygotowania zawodowego uczniów i szersze (nie tylko szkolne) spojrzenie na proces kształcenia. Koncentracja wsparcia w celu budowy trwałych, stabilnych ośrodków kształcenia zawodowego zapewniających kompleksową pomoc uczniom i pracodawcom, powinna być kontynuowana a nawet wzmocniona.
- c. Formuła Centrum Kształcenia Zawodowego powinna nadal być rozwijana w kierunku tworzenia trwałych, umocowanych w prawie placówek kształcenia i doskonalenia zawodowego. Wsparcie powinno być tak zaprogramowane, aby zmniejszyć problemy związane z rozproszeniem finansowania, w szczególności w zakresie wydatków inwestycyjnych, powielaniem oferty branżowej CKZ, sezonowością CKZ. W Małopolsce powstało 56 Centrów Kształcenia Zawodowego, z tego jedynie 8 (tzw. CKZ modelowe) przekształciło się w CKZiU lub zostało zbudowane na bazie CKZiU. Równocześnie w ponad połowie CKZ w realizacji projektu uczestniczyło Centrum Kształcenia Zawodowego i/lub Centrum Kształcenia Praktycznego, co świadczy o potencjale CKZ projektowego stania się w przyszłości trwałą placówką umożliwiającą kompleksowe kształcenie uczniów, a także dorosłych oraz szerszą współpracę z pracodawcami. Organy, które zdecydują się na przekształcenie CKZ projektowego w CKZiU i/lub będą rozwijać CKZ na bazie już istniejącego CKZiU i/lub będą utworzone (przekształcone) na bazie zespołu szkół, w którym jako jednostka znajduje się Centrum Kształcenia Zawodowego lub Centrum Kształcenia Ustawicznego, powinny mieć możliwość pozyskania zewnętrznych środków na rozwój wysoko wyspecjalizowanych ośrodków kształcenia zawodowego z bogatą ofertą dla uczniów, nauczycieli, pracodawców oraz osób dorosłych. Pozostałe organy prowadzące powinny mieć możliwość wsparcia systemu kształcenia zawodowego na poziomie poszczególnych szkół w ramach indywidualnych programów rozwojowych, które odpowiadać będą na potrzeby uczniów

i nauczycieli na danym terenie oraz będą ukierunkowane na rozwój współpracy z pracodawcami.

- d. Nowe CKZ powinny w zakresie obszaru merytorycznego/branżowego wsparcia koncentrować się/odpowiadać na potrzeby gospodarki regionalnej i/lub lokalnej – oferta danego CKZ powinna przede wszystkim być skierowana na wsparcie uczniów i nauczycieli w zawodach tzw. deficytowych, dla których prognozowane jest zapotrzebowanie oraz tych, które będą wspierać rozwój inteligentnych specjalizacji w regionie.
- e. Nowe CKZ w określonym obszarze powinno być utworzone na bazie tej placówki kształcenia zawodowego, która dysponuje największym potencjałem dydaktycznym biorąc pod uwagę m.in.: posiadaną przez szkołę/placówkę (potencjalny CKZ) bazę dydaktyczną w danej branży/obszarze kształcenia w stosunku do bazy innych szkół w tej samej branży/obszarze kształcenia w danym powiecie/mieście na prawach powiatu, liczbę uczniów w szkole/placówce kształcących się w danej branży/obszarze branżowym w stosunku do liczby uczniów uczących się w tej branży/obszarze branżowym w danym powiecie/mieście na prawach powiatu, wyniki egzaminów zewnętrznych zawodowych/kwalifikacyjnych w danej branży/obszarze branżowym w szkole/placówce (potencjalny CKZ) w stosunku do wyników uczniów w danym powiecie/mieście na prawach powiatu, potencjał funkcjonujących ośrodków egzaminacyjnych potwierdzających kwalifikacje zawodowe w danej branży/obszarze branżowym w stosunku do innych ośrodków egzaminacyjnych w obrębie grupy zawodów w danej branży/obszarze branżowym, współpracę szkoły/placówki z sektorem prywatnym – współpracę z przedsiębiorcami, w tym w szczególności w zakresie realizacji staży i praktyk na tle innych szkół w tej samej branży/obszarze branżowym w danym powiecie/mieście na prawach powiatu.
- f. Wsparcie dla ośrodków w ramach danego powiatu/miasta na prawach powiatu powinno zostać poprzedzone analizą dotychczasowego finansowania pod kątem oferty branżowej, tak aby (biorąc pod uwagę projekty składane w perspektywie finansowej 2014–2020 zarówno przez podmioty publiczne i niepubliczne) nie dochodziło do multiplikowania obszarów wsparcia na danym

terenie – co miało miejsce w latach 2014–2020. W skali całego regionu powinno to ugruntować sieć wyspecjalizowanych placówek kształcenia zawodowego, nie będących dla siebie konkurencją, rozpoznawalnych i utożsamianych z wiodącą branżą/obszarem branżowym, co przełoży się na lepszą współpracę z lokalnymi firmami i przedsiębiorcami.

- g. Z badania Barometr zawodów – prognoza na 2022 w zakresie zawodów deficytowych na poziomie województwa (zawodów szkolnych), wynika, iż połowa z nich jest nauczana na poziomie szkolnictwa branżowego I stopnia. Podobne wnioski można wysunąć analizując obwieszczenia Ministra w zakresie istotnego zapotrzebowania na zawody w Małopolsce. Z kolei proporcje uczniów w szkołach kształcących zawodowo wynoszą 30% do 70% na rzecz techników. Ponadto zawody deficytowe, i te dla których prognozowane jest istotne zapotrzebowanie znajdują się wśród tych najrzadziej wybieranych przez uczniów szkół w Małopolsce. Dlatego też wsparcie szkół kształcących zawodowo powinno być tak zaprogramowane aby: promować system zachęt dla uczniów do wyboru zawodów deficytowych np. poprzez programy stypendialne, promować/częściowo uzależnić możliwość ubiegania się o środki zewnętrzne od objęcia wsparciem uczniów i nauczycieli uczących się/kształcących w zawodach deficytowych i dla których prognozowane jest istotne zapotrzebowanie oraz bardziej włączyć szkoły branżowe I stopnia w realizację projektów ze środków zewnętrznych.
- h. Wsparcie dla CKZ powinno zostać poprzedzone analizą sytuacji na rynku pracy w danym obszarze branżowym na poziomie regionu i powiatu, z której będzie wynikała zasadność wsparcia określonych zawodów w kontekście potrzeb pracodawców (np. wskazanie zawodów deficytowych, dla których prognozowane jest zapotrzebowanie oraz tych, które będą wspierać rozwój inteligentnych specjalizacji w regionie). Uwzględnienie w ofercie CKZ zawodów deficytowych powinno stać się jednym z kryteriów wyboru projektów i/lub kryterium premiującym.
- i. Rekomenduje się, aby Centra Kompetencji Zawodowych kontynuowały swoją działalność/były tworzone w oparciu o partnerstwo (o charakterze formalnym) z pracodawcami i/lub były tworzone z inicjatywy i na potrzeby pracodawców.

- j. Centra Kompetencji Zawodowych mogą być tworzone/kontynuować swoją działalność w oparciu o partnerstwo z uczelnią wyższą.
- k. Centra Kompetencji Zawodowych muszą umożliwiać udział w poszczególnych formach wsparcia beneficjentom ostatecznym ze specjalnymi potrzebami i w tym zakresie dostosowywać ofertę do ich potrzeb zgodnie z koncepcją edukacji włączającej.
- l. Wsparcie powinno być tak zaprogramowane, aby bardziej ukierunkować CKZ na tworzenie oferty dla uczniów, która będzie z jednej strony zgodna z aktualnymi potrzebami rynku pracy jak i umożliwi uczniom nabycie kompetencji przekrojowych/pozabranżowych potrzebnych na rynku pracy i dla indywidualnego rozwoju.
- m. Jak wynika z analizy przeprowadzonej wśród przedstawicieli szkół wchodzących w skład CKZ (badanie własne Departamentu EK) współpraca z pracodawcami zarówno finansowana ze środków zewnętrznych jak i z budżetu podstawowego szkoły, w głównej mierze skupiona jest na organizacji staży i praktyk dla uczniów. Jest to podstawowa i ważna forma służąca praktycznej nauce zawodu, która powinna być kontynuowana i rozwijana. Na uwagę zasługuje jednak fakt, iż pozostałe formy współpracy, np. tworzenie klas patronackich, udział w tworzeniu podstawy programowej czy też udział pracodawców w wyposażeniu pracowni, nie są już tak powszechnie stosowane i rozwijane na poziomie szkół i pracodawców. Formy te ze względu na swój charakter wymagają większego i trwalszego zaangażowania dwóch stron w proces kształcenia uczniów. Współpraca w ramach praktyk i staży bardzo często jest ograniczona do przyjęcia na staż danego ucznia bez próby tworzenia trwałych powiązań i relacji. Z kolei bariery dotyczące zaangażowania pracodawców w proces kształcenia i problemy wykazywane przez nich jak i przesz szkoły, mają charakter bardziej systemowy, formalny, finansowy i komunikacyjny. Rozwiązanie ich wymaga szerszego spojrzenia na proces kształcenia zawodowego, budowania trwałej sieci powiązań i zależności oraz wspólnej odpowiedzialności za przygotowanie ucznia do wejścia i funkcjonowania na rynku pracy. Dlatego też należy bardziej intensywnie promować pozostałe formy współpracy z pracodawcami (obok staży i praktyk).

- n. Warto zaznaczyć, iż potrzeby gospodarki Małopolski nie ograniczają się do znalezienia pracowników wykonujących konkretne zawody, których obecnie trudno jest pozyskać. Szkoły, kształcące w zawodach, dla których prognozowane jest umiarkowane (według obwieszczenia Ministra) zapotrzebowanie, czy też te które znajdują się w równowadze (według Barometru Zawodów) również należy wspierać i zaprogramować adekwatną ofertę dla uczniów. Ponadto dla wielu uczniów szkoła kształcąca zawodowo jest jednym z etapów kształcenia, a potrzeby gospodarki małopolski w zakresie specjalistycznych kompetencji (np. biorąc pod uwagę RSI) i umiejętności, które można pozyskać na studiach wyższych, są równie ważne i powinny być brane pod uwagę na etapie programowania wsparcia dla szkolnictwa zawodowego na poziomie średnim.
 - o. Bardzo ważne jest również włączenie pracodawców w proces doradztwa zawodowego na wszystkich poziomach kształcenia zawodowego, tak aby zminimalizować przypadkowość wyborów zawodowych uczniów.
3. dla celu szczegółowego CS.II.3 Aktywna i ucząca się kadra systemu edukacji, rekomenduje się następujące działania:
- a. W zakresie wsparcia procesów cyfryzacji środowiska szkolnego dostrzega się konieczność wypracowania skutecznego mechanizmu rozwoju kompetencji metodyczno-cyfrowych nauczycieli, aby mogli efektywnie korzystać z nowoczesnych zasobów i narzędzi edukacyjnych, w tym podczas pracy w systemie zdalnym. Szkolenia w tym obszarze nie powinny sprowadzać się wyłącznie do aspektu technicznego, ale powinny też uwzględniać skuteczne sposoby pozyskiwania informacji w sieci, weryfikacji ich wiarygodności oraz nowoczesne metody nauczania. Ważne jest także rozwijanie wśród nauczycieli świadomości w zakresie cyberbezpieczeństwa oraz higieny pracy w środowisku cyfrowym oraz prowadzenie tutoringu dla nauczycieli w szkołach przez edukatorów i ekspertów z obszaru dydaktyki STEAM. Równocześnie do kadr zarządzających edukacją powinno być kierowane wsparcie z zakresu wykorzystywania nowoczesnych technologii w codziennej pracy szkoły oraz usług w obrębie szkoły i komunikacji z podmiotami zewnętrznymi.
 - b. Dostrzega się także potrzebę podniesienia zdolności nauczycieli do kształtowania u dzieci i uczniów kompetencji kluczowych, w tym

tw. kompetencji „miękkich”, a także przygotowania nauczycieli do włączenia w proces dydaktyczny treści związanych z kształtowaniem postaw obywatelskich, świadomości klimatycznej. Szczególnie ważne jest przygotowanie nauczycieli do rozwijania kompetencji poznawczych i społecznych u dzieci już na etapie wychowania przedszkolnego.

- c. Indywidualizacja podejścia do ucznia i procesu nauczania wymaga dobrze przygotowanej w tym zakresie kadry. Konieczne jest wyposażenie nauczycieli nie tylko w odpowiednie narzędzia, ale także nowe kompetencje i umiejętności do rozpoznawania specjalnych potrzeb edukacyjnych ucznia, w tym ucznia zdolnego oraz zagrożonego wykluczeniem. Pracy nauczyciela powinna przyświecać idea, że wszyscy uczniowie mają indywidualne potrzeby, a ich zauważenie nie powinno oznaczać faworyzowania konkretnej osoby czy grupy osób. W tym kontekście ważne jest tworzenie nauczycielom warunków do doskonalenia sposobów komunikowania się z uczniami i ich rodzinami oraz wprowadzenie systemu motywacji do indywidualnej pracy z uczniem. Ważne jest wspieranie i promowanie nauczycieli, w szczególności tych, którzy wyróżniają się kreatywnością i pasją w pracy z uczniami.
- d. Należy bardziej zwrócić uwagę na pracę wychowawczo-profilaktyczną nauczycieli, zwiększając ich kompetencje do rozumienia uczniów i ich problemów. Ważne jest doskonalenie kompetencji nauczycieli, psychologów i pedagogów szkolnych w zakresie rozpoznawania i przeciwdziałania stanom depresyjnym oraz lękowym dzieci i uczniów, umiejętności organizowania w klasie środowiska bardziej sprzyjającego rozwojowi psychospołecznemu oraz radzeniu sobie z zadaniami stawianymi w procesie nauczania. Ścisła współpraca specjalistów zajmujących się zdrowiem psychicznym z przedstawicielami szkół powinna być prowadzona systematycznie i stać się częścią codziennej pracy szkoły. Nie mniej ważne jest budowanie systemu wsparcia psychologicznego dla samych nauczycieli oraz kadry zarządzającej szkołą.
- e. Ważną rolę w pracy nauczyciela w związku z dużą liczbą cudzoziemców jest uwrażliwianie uczniów na kwestie równości i tolerancji i organizacja szkolenia z tematyki edukacji międzykulturowej. W celu integracji obcokrajowców i ułatwienia im uczestnictwa w życiu społecznym i kulturalnym ważna jest praca

nad poprawą kompetencji językowych nauczycieli oraz organizacja kształcenia nauczycieli nauki języka polskiego dla cudzoziemców. Nauczanie języka polskiego jako obcego wymaga odpowiedniego przygotowania. Nauczyciele i szkolni specjaliści muszą zadbać o takie środki i pomoce dydaktyczne, które pozwolą pracować z grupą ze zróżnicowanymi potrzebami edukacyjnymi.

- f. Istnieje konieczność wsparcia metodycznego nauczycieli, w szczególności rozpoczynających pracę, zapewnienia możliwości wymiany wiedzy i doświadczeń w poszczególnych obszarach kształcenia, wychowania oraz zarządzania procesem nauczania. Ważne jest również podejmowanie działań integrujących nauczycieli zarówno z określonych przedmiotów oraz dziedzin, jak i obszarów związanych z funkcjonowaniem oświaty, z podmiotami zewnętrznymi, w szczególności z pracodawcami, organizacjami społecznymi, w tym w ramach sieci współpracy.
- g. W zakresie doradztwa zawodowego istotne są inwestycje w przygotowanie odpowiedniej kadry do prowadzenia zajęć z uczniami, w tym zapewnienie dostępu do studiów podyplomowych w celu nabycia kwalifikacji, wyposażenie w profesjonalne narzędzia do pracy z uczniami oraz zapewnienie doradcom stałego i szerokiego doskonalenia zawodowego przy udziale i we współpracy z podmiotami zewnętrznymi. Bardzo często kompetencje nauczycieli z zakresu prowadzenia zajęć z doradztwa edukacyjno-zawodowego mają dla nich uzupełniający charakter obok głównej pracy nauczyciela danego przedmiotu. Istotne jest także promowanie odpowiedniego przygotowania nauczycieli przedmiotów obowiązkowych do przekazywania uczniom w jaki sposób elementy danego przedmiotu mają wpływ na ich karierę zawodową, tzw. doradztwo zawodowe w przedmiotach obowiązkowych. Ważne jest wprowadzenie systemu zachęt do korzystania z oferty aktualizacji wiedzy w tym obszarze.
- h. W zakresie doskonalenia kompetencji kadr szkół kształcących zawodowo ważne jest projektowanie go we współpracy z pracodawcami i uczelniami. Rekomenduje się również włączenie przedsiębiorców-praktyków nieaktywnych już zawodowo w proces kształcenia i przygotowania zawodowego nauczycieli. Priorytetem w tym obszarze jest aktualizacja wiedzy merytorycznej oraz

zapoznanie nauczycieli z najnowszymi zasadami organizacyjnymi i nowymi technologiami w poszczególnych branżach. Treści kształcenia zawodowego wymagają uatrakcyjnienia, uelastycznienia oraz skorelowania z potrzebami gospodarki opartej na wiedzy. Wiedza inżynierska rozwija się bardzo szybko i jednocześnie bardzo szybko się dezaktualizuje, co wymusza konieczność stałego dokształcania się nauczycieli.

- i. Ponadto z uwagi na fakt, iż obserwuje się coraz poważniejsze problemy z pozyskiwaniem kadry dla szkół zawodowych, w tym nauczycieli kształcenia zawodowego, w szczególności nauczycieli i instruktorów praktycznej nauki zawodu, istotne jest nie tylko nawiązywanie współpracy organów prowadzących szkoły zawodowe z pracodawcami w zakresie umożliwienia pracownikom firm prowadzenia zajęć praktycznych w szkołach, ale także wprowadzenie systemu wsparcia, zachęt i motywacji, które skłonią przedsiębiorców i pracowników akademickich do zaangażowania w edukację młodzieży.
 - j. Warto także podejmować szersze działania i inicjatywy w celu promowania pozytywnego wizerunku nauczyciela oraz wypracowania i wdrożenia narzędzi zachęcających do podjęcia pracy w tym zawodzie.
4. dla celu szczegółowego CS.II.4 rekomenduje się następujące działania:
- a. Realizację działań mających na celu rozwój systemu koordynacji i monitorowania regionalnych działań na rzecz kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego.

8. Oczekiwane rezultaty planowanej interwencji wraz ze wskaźnikami dla priorytetu II – Edukacja

Realizacja celu głównego Programu – Małopolanin aktywny zawodowo i edukacyjnie – wymaga wskazania najważniejszych oczekiwanych rezultatów. Ich osiągnięcie będzie z kolei zależało od adekwatnej do potrzeb koncentracji działań i środków.

Za **kluczowy rezultat interwencji w obszarze edukacji** w odniesieniu do celu głównego Programu w ramach priorytetu II (Edukacja) **uznano podniesienie jakości kształcenia na wszystkich etapach edukacyjnych**. W odniesieniu do celów szczegółowych Programu za najważniejsze rezultaty należy uznać:

1. cel szczegółowy II.2 Edukacja dla rozwoju indywidualnych możliwości → lepsze dostosowanie systemu edukacji do indywidualnych potrzeb i możliwości edukacyjnych osób uczących się
2. cel szczegółowy II.2 Edukacja dla rozwoju gospodarki → lepsze dostosowanie systemu kształcenia zawodowego do potrzeb rynku pracy
3. cel szczegółowy II.3 Aktywna i ucząca się kadra systemu edukacji → kompetentne kadry systemu edukacji
4. cel szczegółowy (horyzontalny) II.4 Efektywny system wsparcia instytucjonalnego w obszarze edukacji → skuteczny i rozwinięty system wsparcia instytucjonalnego w obszarze edukacji

Pełny katalog oczekiwanych rezultatów interwencji, stanowiący swoiste rozwinięcie wskazanych wyżej kluczowych rezultatów, w stosunku do każdego z celów szczegółowych w priorytecie II – Edukacja, wskazano w poniższym zestawieniu:

- cel szczegółowy II.1 Edukacja dla rozwoju indywidualnych możliwości:
 - poprawa funkcjonowania szkół i placówek na polach: metodycznym, dydaktycznym, kompetencyjnym, psychologiczno-wychowawczym, organizacyjnym, w tym zwiększenie potencjału szkół i placówek w zakresie adaptacji do zmian i nowych wyzwań,
 - poprawa/osiągnięcie standaryzacji cyfrowej szkół i placówek,

- upowszechnienie edukacji opartej na modelu STEAM,
 - zmniejszenie wykluczenia cyfrowego uczniów,
 - wzrost jakości i dostępności ofert kształcenia dla uczniów szkół i placówek, zwiększenie szans edukacyjnych dzieci i uczniów,
 - poprawa kondycji psychofizycznej dzieci i uczniów,
 - intensyfikacja współpracy szkół i placówek z otoczeniem społeczno-gospodarczym,
 - upowszechnienie edukacji włączającej na wszystkich etapach kształcenia,
 - podniesienie zdolności szkół i placówek do prowadzenia zindywidualizowanej, bardziej elastycznej formy edukacji, adekwatnej do potrzeb i możliwości uczniów,
 - zwiększenie równego dostępu uczniów do oferty edukacyjnej niezależnie od miejsca zamieszkania,
 - upowszechnienie doradztwa edukacyjno-zawodowego na każdym etapie edukacji oraz włączenie pracodawców w proces przygotowania uczniów do wyboru zawodów,
 - dostosowanie systemu kształcenia do potrzeb uczniów obcokrajowców oraz upowszechnienie edukacji włączającej.
- cel szczegółowy II.2 Edukacja dla rozwoju gospodarki:
 - intensyfikacja i rozwój współpracy szkół i placówek prowadzących kształcenia zawodowe ze środowiskiem pracodawców,
 - intensyfikacja współpracy szkół i placówek kształcenia zawodowego ze szkołami/uczelniami wyższymi,
 - system szkolnictwa branżowego ukierunkowany na potrzeby rynku pracy,
 - poprawa jakości i dostępności oferty w zakresie podnoszenia kwalifikacji i kompetencji branżowych dla nauczycieli ,
 - podniesienie kwalifikacji i kompetencji zawodowych/branżowych uczniów szkół i placówek kształcenia zawodowego.
 - cel szczegółowy II.3 Aktywna i ucząca się kadra systemu edukacji:
 - wzmocnienie systemu doskonalenia kwalifikacji i kompetencji nauczycieli na wszystkich poziomach,

- o poprawa jakości i dostępności dla nauczycieli oferty w zakresie podnoszenia kwalifikacji i kompetencji, w szczególności metodyczno-cyfrowych,
 - o zwiększenie liczby nauczycieli korzystających z form podnoszenia kwalifikacji i kompetencji, w szczególności metodyczno-cyfrowych,
 - o zwiększenie liczby nauczycieli korzystających z form podnoszenia kwalifikacji i kompetencji branżowych, w tym we współpracy z pracodawcami,
 - o przygotowanie nauczycieli do pracy w środowisku wielokulturowym,
 - o zwiększenie potencjału nauczycieli do pracy opartej na indywidualnych potrzebach uczniów.
- cel horyzontalny II.4 Efektywny system wsparcia instytucjonalnego w obszarze edukacji:
 - o lepsza koordynacja działań w zakresie kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego i uczenia się przez całe życie na poziomie regionu,
 - o poprawa wizerunku kształcenia zawodowego i znaczenia/świadomości w zakresie LLL.

W priorytecie II – Edukacja za adekwatne dla pomiaru realizacji celów szczegółowych Programu w obszarze edukacji uznano następujące wskaźniki:

1. dla celu szczegółowego II.1 Edukacja dla rozwoju indywidualnych możliwości:
 - a. Odsetek dzieci w wieku 3-5 lat objętych edukacją przedszkolną, wartość bazowa wskaźnika: 88,6% w 2021 roku, oczekiwany trend: rosnący, źródło danych: GUS.
 - b. Liczba uczniów objętych Małopolskim Programem Wsparcia Uczniów, wartość docelowa wskaźnika: 9000 osób, źródło danych: dane Departamentu Edukacji UMWM.
 - c. Liczba szkół i placówek systemu oświaty, które poszerzyły ofertę dla uczniów (rozumianą jako wykraczającą poza podstawę programową), wartość docelowa wskaźnika: 300 szkół i placówek, źródło danych: dane Departamentu Edukacji UMWM, dane o realizacji projektów FEM.
 - d. Liczba szkół objętych Małopolskim Programem Transformacji Cyfrowej, wartość docelowa wskaźnika: 200 szkół, źródło danych: dane Departamentu Edukacji UMWM, dane o realizacji projektów FEM.
2. dla celu szczegółowego II.2 Edukacja dla rozwoju gospodarki:

- a. Liczba uczniów, którzy nabyli kwalifikacje i/lub uprawnienia zawodowe (kształcenie zawodowe), wartość docelowa wskaźnika: 27 000 osób, źródło danych: dane Departamentu Edukacji UMWM, dane o realizacji projektów FEM.
3. dla celu szczegółowego II.3 Aktywna i ucząca się kadra systemu edukacji:
 - a. Liczba nauczycieli korzystających z form podnoszenia kwalifikacji zawodowych, wartość docelowa: 30 000 osób, źródło danych: dane Departamentu Edukacji UMWM/MCDN, dane o realizacji projektów FEM.
4. dla celu horyzontalnego II.4: Efektywny system wsparcia instytucjonalnego w obszarze edukacji:
 - a. Zakres projektów pilotażowych realizowanych w obszarze koordynacji kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego i uczenia się przez całe życie (np. tematyka i efekty projektu; czy projekt zakłada wypracowanie/wdrożenie rozwiązań innowacyjnych; na jakie problemy w edukacji odpowiada), wskaźnik jakościowy, opisowy, źródło: dane Departamentu Edukacji UMWM.

Dla wskaźników liczbowych wskazano ich wartość docelową. Dla wskaźnika tzw. trendowego, wskazano także oczekiwany trend (rosnący). Brak wartości procentowej/docelowej przypisanej do wskaźnika sygnalizuje, że realizacja celu w przypadku danego wskaźnika powinna być oceniana jakościowo, a nie ilościowo.

9. System realizacji Programu

9.1. Wdrażanie, aktualizacja i ewaluacja Programu

Program wdrażany będzie poprzez przedsięwzięcia realizowane przez m.in.:

- Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie,
- Departament Edukacji Urzędu Marszałkowskiego Województwa Małopolskiego,
- powiatowe urzędy pracy z województwa małopolskiego,
- instytucje działające na rzecz rynku pracy,
- jednostki organizacyjne województwa małopolskiego m.in. szkoły prowadzące kształcenie zawodowe, Biblioteki Pedagogiczne oraz Małopolskie Centrum Doskonalenia Nauczycieli,
- organizacje pozarządowe i inne podmioty prowadzące działalność pożytku publicznego w formie ogłaszania otwartych konkursów ofert oraz tzw. małych grantów,
- podmioty realizujące projekty ze środków programu Fundusze Europejskie dla Małopolski 2021-2027 w obszarze rynku pracy i edukacji.

Aktualizacja Programu Rozwoju odbywać się będzie zgodnie z potrzebami i przyjmowana będzie Uchwałą Zarządu Województwa Małopolskiego. Planuje się, że może ona nastąpić po ogłoszeniu wyników ewaluacji okresowej Strategii Rozwoju Województwa Małopolskiego „Małopolska 2030” (w zakresie celów i wskaźników) w zależności od potrzeb i terminu przygotowania aktualizacji/pracy nad opracowaniem nowej strategii.

Po zakończeniu wdrażania Programu rozwoju rynku pracy i edukacji przeprowadzona zostanie ewaluacja ex-post, mająca na celu:

1. obiektywną ocenę realizacji Programu,
2. uzyskanie informacji czy plany zapisane w Programie zostały spełnione,
3. ocenę rezultatów zadań,
4. wypracowanie rekomendacji planowania kolejnych działań w zakresie rynku pracy i edukacji.

Ewaluacja przeprowadzona zostanie na podstawie czterech kryteriów:

1. efektywność,
2. użyteczność,
3. skuteczność,
4. trwałość.

9.2. Źródła finansowania realizacji Programu

Program rozwoju rynku pracy i edukacji będzie finansowany ze środków własnych (budżet województwa małopolskiego) oraz zewnętrznych.

Źródła zewnętrzne finansowania programu można podzielić na pięć kategorii:

1. Środki zewnętrzne (środki unijne, Fundusze Norweskie i inne).
2. Środki krajowe/budżetu państwa.
3. Środki Funduszu Pracy.
4. Środki jst (gmin i powiatów) stanowiące wkład własny projektów finansowanych ze środków unijnych.
5. Wkład własny uczestników projektów.

Środki unijne stanowią największe źródło finansowania zaplanowanych działań (za środkami Funduszu Pracy, które co roku podlegają zmianie i nie da się ich dokładnie zaplanować), poprzez instrumenty w ramach dwóch Programów:

- a) Regionalnego Programu dla Województwa Małopolskiego Fundusze Europejskie dla Małopolski 2021-20207, który finansowany jest z funduszy strukturalnych Polityki Spójności: Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego (EFRR) , Europejskiego Funduszu Społecznego plus (EFS plus) i Funduszu Sprawiedliwej Transformacji. W realizację Programu zaangażowane zostaną także środki wnoszone przez podmioty realizujące projekty, tzw. wkład własny. Jego minimalny poziom określany jest dla każdego rodzaju wsparcia i jest uzależniony od przepisów, dotyczących na przykład pomocy publicznej. Dofinansowaniu ze środków unijnych może towarzyszyć dofinansowanie pochodzące z budżetu państwa. Procentowy udział środków współfinansowania krajowego z

budżetu państwa w wydatkach kwalifikowalnych projektu realizowanego w ramach regionalnego programu nie może przekraczać minimalnego procentowego udziału środków współfinansowania krajowego dla danego priorytetu wynikającego z art. 112 ust. 3 rozporządzenia ogólnego, chyba że przepisy odrębne stanowią inaczej. Beneficjenci Programu otrzymują dofinansowanie w formie refundacji (wypłacane wsparcie stanowi zwrot całości lub części wydatków rzeczywiście poniesionych przez beneficjenta i sfinansowanych z jego własnych środków) lub w formie zaliczki, wypłacanej na poczet planowanych wydatków.

- b) Krajowego Planu Odbudowy i Zwiększenia Odporności, który będzie wdrażany w oparciu o Instrument na rzecz Odbudowy i Zwiększenia Odporności (Recovery and Resilience Facility – RRF). Inne cele, czas realizacji, powiązanie z reformami i poziom wdrażania inwestycji różnią realizację Instrumentu na rzecz Odbudowy i Zwiększenia Odporności i Polityki Spójności w latach 2021-2027. W KPO mogą być finansowane reformy i inwestycje, które rozpoczęły się po 01.02.2020 r. Ich realizacja musi się zakończyć do 31 sierpnia 2026 r.

Poziom dofinansowania poszczególnych reform i inwestycji wynosi 100% z tym, że zgodnie z zasadami obowiązującymi w RRF w całym KPO VAT jest niekwalifikowalny, w tym w ramach instrumentów finansowych i nie może być finansowany ze środków planu rozwojowego. Oznacza to, iż w projektach realizowanych na poziomie Województwa Małopolskiego będą zaangażowane także środki własne danego beneficjenta w celu sfinansowania wydatków niekwalifikowalnych.

Środki krajowe z budżetu państwa, będą wspierały osiągnięcie celów Programu poprzez:

- a) Wkład w realizację projektów finansowanych z Regionalnego Programu Fundusze Europejskie dla Małopolski na lata 2021-2027.
- b) Wsparcie realizacji działań jednostek organizacyjnych Województwa Małopolskiego (głównie szkół) w postaci dotacji.

Środki Funduszu Pracy będą wspierały osiągnięcie celów Programu poprzez:

- a) Wkład w realizację projektów powiatowych urzędów pracy finansowanych z Funduszy Europejskich dla Małopolski na lata 2021-2027.

- b) Aktywizację zawodową osób bezrobotnych i biernych zawodowo prowadzoną przez powiatowe urzędy pracy.
- c) Realizację działań związanych z Krajowym Funduszem Szkoleniowym.
- d) Projekty pilotażowe.

Dodatkowymi źródłami realizacji Programu Rozwoju Rynku Pracy i Edukacji mogą być fundusze zewnętrzne pozyskane przez jednostki organizacyjne Województwa Małopolskiego w procedurze konkursowej, do których można zaliczyć m.in.: środki programu Erasmus plus oraz programu Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego.

Kwota środków w szacunkowej wysokości 150 000 zł przeznaczona zostanie na przygotowanie raportu ewaluacyjnego podsumowującego efekty realizacji Programu i będzie pochodziła ze środków budżetu Województwa Małopolskiego.

9.3. Kwota środków przeznaczona na realizację Programu w podziale na priorytety

W latach 2023-2030 zaplanowano do wykorzystania środki w wysokości 2 603 500 000 zł oraz 211 000 000 EURO na realizację Programu, w tym:

- 1 402 500 000 zł oraz 211 000 000 EURO na Priorytet I – Rynek Pracy
- 1 201 000 000 zł na Priorytet II – Edukacja

9.4. Informacja o wysokości współfinansowania Programu i poszczególnych priorytetów⁶⁵

Priorytet I – Rynek Pracy:

- 1 367 000 000 zł ze środków Funduszu Pracy
- 211 000 000 EURO ze środków Fundusze Europejskie dla Małopolski
- 22 000 000 zł ze środków budżetu państwa
- 10 000 000 zł ze środków budżetów jednostek samorządu terytorialnego

⁶⁵ Kwoty dotyczące wkładu własnego oraz budżetu państwa stanowią szacunek obliczony na podstawie planowanej kwoty dofinansowania.

→ 3 500 000 zł ze środków prywatnych uczestników projektów

Priorytet II – Edukacja⁶⁶:

→ 1 000 000 000 zł ze środków unijnych, w tym Fundusze Europejskie dla Małopolski

→ 54 000 000 zł ze środków budżetu państwa

→ 48 000 000 zł ze środków budżetu województwa

→ 99 000 000 zł ze środków realizatorów poszczególnych projektów (innych niż w pkt 3)
wdrażanych w trybie konkurencyjnym

⁶⁶ Kwoty dotyczące wkładu własnego oraz budżetu państwa stanowią szacunek obliczony na podstawie planowanej kwoty dofinansowania.

10. Sposób monitorowania i oceny stopnia osiągnięcia celów szczegółowych Programu

Informacje zebrane w ramach monitoringu stanowią podstawę do opracowania wsadu do „Raportu o stanie województwa” oraz oceny realizacji Programu.

Ocena realizacji Programu przeprowadzana jest w III kwartale każdego roku przez Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie oraz Departament Edukacji UMWM.

Na potrzeby oceny i monitoringu wykorzystywane są informacje pochodzące z:

1. Głównego Urzędu Statystycznego,
2. Eurostatu,
3. Barometru zawodów,
4. programu regionalnego „Fundusze Europejskie dla Małopolski 2021-2027”,
5. Małopolskiego Obserwatorium Rozwoju Regionalnego,
6. Oceny sytuacji na rynku pracy województwa małopolskiego,
7. realizatorów poszczególnych zadań,
8. innych dostępnych raportów i opracowań.

W ramach oceny Priorytetu I – Rynek Pracy analizowana jest użyteczność poszczególnych zadań w odniesieniu do aktualnych problemów i trendów na rynku pracy.

W ramach oceny Priorytetu II – Edukacja analizowany jest stan realizacji poszczególnych zadań oraz ich wpływ na system edukacji w ujęciu regionalnym.

Po przeprowadzeniu monitoringu i oceny, w III kw. każdego roku, powstaje Raport z realizacji Programu Rozwoju Rynku Pracy i Edukacji. W Raporcie przedstawiane są następujące informacje:

1. wartość poszczególnych wskaźników wskazanych w Programie,
2. wykonanie finansowe,
3. ocena i podsumowanie.

Informacje z Raportu mogą być wykorzystywane przez:

1. Instytucję Zarządzającą i Instytucje Pośredniczące programu regionalnego Fundusze Europejskie dla Małopolski 2021-2027,
2. realizatorów poszczególnych zadań,
3. instytucje działające na rzecz rynku pracy,
4. instytucje działające na rzecz edukacji.

11. Wykaz załączników

1. uwarunkowania realizacji Programu w obszarze rynku pracy i edukacji
2. diagnoza w obszarze rynku pracy
3. diagnoza w obszarze edukacji
4. sprawozdanie z konsultacji społecznych Programu

Załącznik numer 1:

Uwarunkowania realizacji
programu „Kompetentna
Małopolska” w obszarze
rynku pracy i edukacji

Uwarunkowania realizacji Programu w obszarze rynku pracy i edukacji

Uwarunkowania krajowe i europejskie dla Programu zawierają kluczowe dokumenty strategiczne, kierunkowe i programowe określające politykę rozwoju Polski i Unii Europejskiej, takie jak:

1. na poziomie UE:
 - a. Europejski filar praw socjalnych¹,
 - b. Plan działania na rzecz wdrożenia Europejskiego filaru praw socjalnych²,
 - c. Europejski Zielony Ład³,
 - d. Cyfrowy kompas na 2030 rok: europejska droga w cyfrowej dekadzie⁴,
 - e. europejski obszar edukacji⁵,
 - f. kompetencje kluczowe w procesie uczenia się przez całe życie⁶,
 - g. Europejski program na rzecz umiejętności służący zrównoważonej konkurencyjności, sprawiedliwości społecznej i odporności⁷,
 - h. Plan działania w dziedzinie edukacji cyfrowej na lata 2021-2027 – Nowe podejście do kształcenia i szkolenia w epoce cyfrowej⁸,
 - i. ścieżki poprawy umiejętności dorosłych (Upskilling Pathways)⁹,

¹ Opublikowany 8 marca 2018 roku.

² Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów z dnia 4 marca 2021 roku.

³ Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów z dnia 11 grudnia 2019 roku.

⁴ Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów z dnia 9 marca 2021 roku.

⁵ Rezolucja Rady w sprawie strategicznych ram europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia na rzecz europejskiego obszaru edukacji i w szerszej perspektywie (2021–2030), Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów w sprawie utworzenia europejskiego obszaru edukacji do 2025 roku.

⁶ Zalecenie Rady z dnia 22 maja 2018 roku w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie.

⁷ Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów z dnia 1 lipca 2020 roku.

⁸ Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów z dnia 30 września 2020 roku.

⁹ Zalecenie Rady z dnia 19 grudnia 2016 roku w sprawie ścieżek poprawy umiejętności: nowe możliwości dla dorosłych.

- j. Pomost do zatrudnienia – wzmocnienie gwarancji dla młodzieży¹⁰,
2. na poziomie kraju:
 - a. Strategia na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju do roku 2020 (z perspektywą do 2030 roku),
 - b. Krajowa Strategia Rozwoju Regionalnego 2030,
 - c. Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2030,
 - d. Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030 – Polityka na rzecz rozwijania umiejętności zgodnie z ideą uczenia się przez całe życie,
 - e. Krajowy Program Działań na rzecz Równego Traktowania na lata 2022-2030,
 - f. Program rządowy Dostępność Plus 2018-2025,
 - g. Umowa partnerstwa dla realizacji polityki spójności 2021-2027 w Polsce,
 - h. Krajowy Plan Odbudowy i Zwiększania Odporności,
 - i. Plan realizacji Gwarancji dla młodzieży w Polsce Aktualizacja 2022.

Uwarunkowania europejskie

Do ważnych celów wymienionych w TFUE należy wspieranie wysokiego poziomu zatrudnienia, zwłaszcza w zakresie tworzenia wykwalifikowanej i wykształconej, zdolnej do adaptacji siły roboczej oraz rynków pracy reagujących na przemiany gospodarcze. Opublikowany w 2018 roku Europejski filar praw socjalnych opiera się na 20 zasadach, uporządkowanych według trzech kategorii:

1. równe szanse i dostęp do zatrudnienia,
2. uczciwe warunki pracy,
3. ochrona socjalna i integracja społeczna.

Kluczowe, z punktu widzenia Programu rozwoju, zasady Europejskiego filaru praw socjalnych to:

- Kształcenie, szkolenie i uczenie się przez całe życie,
- Równouprawnienie płci,
- Równe szanse,

¹⁰ Zalecenie Rady dotyczące „Pomostu do zatrudnienia – wzmocnienia gwarancji dla młodzieży” z 1 lipca 2020 roku.

- Aktywne wsparcie na rzecz zatrudnienia,
- Bezpieczne i elastyczne zatrudnienie,
- Informacje o warunkach zatrudnienia i ochrona w przypadku zwolnień,
- Dialog społeczny i zaangażowanie pracowników,
- Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym,
- Zdrowe, bezpieczne i dobrze dostosowane środowisko pracy oraz ochrona danych,
- Opieka nad dziećmi i wsparcie dla dzieci,
- Świadczenia dla bezrobotnych,
- Integracja osób z niepełnosprawnościami.

W Planie działania na rzecz wdrożenia Europejskiego filaru praw socjalnych, określono nowe cele UE w obszarze zatrudnienia i umiejętności:

- do 2030 roku co najmniej 78% ludności w wieku od 20 do 64 lat powinno mieć zatrudnienie¹¹. Aby osiągnąć ten cel, konieczne jest zmniejszenie co najmniej o połowę różnicy w poziomie zatrudnienia kobiet i mężczyzn, zwiększenie poziomu zapewniania wczesnej edukacji i opieki nad dziećmi oraz zmniejszenie liczby młodzieży niekształcącej się, niepracującej ani nie szkolącej (NEET),
- co najmniej 60% wszystkich dorosłych powinno co roku uczestniczyć w szkoleniach¹²,
- co najmniej 80% osób w wieku 16-74 lata powinno mieć podstawowe umiejętności cyfrowe, które są warunkiem wstępnym włączenia i udziału w rynku pracy i życiu społecznym w Europie po transformacji cyfrowej.

Celem nowej strategii wzrostu UE, Europejskiego Zielonego Ładu, jest przekształcenie UE w sprawiedliwe i prosperujące społeczeństwo żyjące w nowoczesnej, zasobooszczędnej i konkurencyjnej gospodarce, która w 2050 roku osiągnie zerowy poziom emisji gazów cieplarnianych netto¹³ i w ramach której wzrost gospodarczy będzie się odbywał bez negatywnego wpływu na zasoby naturalne. Zielona transformacja musi przebiegać w sprawiedliwy i sprzyjający włączeniu społecznemu sposób – na pierwszym miejscu należy

¹¹ Cel przyjęty przez Polskę: 78,3%.

¹² Cel przyjęty przez Polskę: 51,7%.

¹³ Unijny cel na 2030 rok to redukcja o co najmniej 55%, w stosunku do poziomu w 1990 roku, emisji gazów cieplarnianych.

stawiać ludzi i nie wolno tracić z oczu regionów, sektorów przemysłu i pracowników, którzy będą borykać się z największymi trudnościami¹⁴. Wszystkie działania i polityki UE muszą się przyczyniać do realizacji celu Europejskiego Zielonego Ładu.

UE promuje także niezbędną transformację cyfrową. Technologie cyfrowe¹⁵ są kluczowe dla osiągnięcia celów Europejskiego Zielonego Ładu w zakresie zrównoważonego rozwoju w wielu różnych sektorach. Cyfrowy kompas na 2030 rok zakłada, że transformacja cyfrowa może stać się decydującym czynnikiem ułatwiającym korzystanie z praw i wolności, umożliwiającym ludziom przekraczanie granic konkretnych terytoriów, barier związanych z pozycją społeczną lub przynależnością do konkretnych społeczności, a także stwarzającym nowe możliwości nauki, zabawy, pracy, zdobywania wiedzy i realizacji własnych ambicji. W ten sposób uaktywni się społeczeństwo, w którym odległość geograficzna straci na znaczeniu, co szczególnie pozytywnie odczują mieszkańcy obszarów wiejskich i oddalonych. Trzy¹⁶ główne kierunki wskazujące trajektorię cyfrowego rozwoju UE obejmują:

- wykwalifikowane cyfrowo społeczeństwo i wysoko wykwalifikowanych profesjonalistów w dziedzinie cyfrowej (co najmniej 80% wszystkich osób dorosłych powinno posiadać podstawowe umiejętności cyfrowe, a w UE powinno być zatrudnionych 20 milionów specjalistów w dziedzinie ICT, przy czym taką pracę powinna podejmować większa liczba kobiet),
- transformację cyfrową przedsiębiorstw¹⁷ (m.in. 75 % przedsiębiorstw powinno korzystać z usług w chmurze, dużych zbiorów danych i sztucznej inteligencji; ponad 90 % małych i średnich przedsiębiorstw w UE powinno osiągnąć przynajmniej podstawowy poziom wskaźnika wykorzystania technologii cyfrowych),

¹⁴ W ramach planu inwestycyjnego na rzecz zrównoważonej Europy, KE zaproponowała mechanizm sprawiedliwej transformacji obejmujący Fundusz na rzecz Sprawiedliwej Transformacji. Mechanizm sprawiedliwej transformacji będzie się koncentrował na regionach i sektorach, które najsilniej odczują jej skutki, ze względu na swoją zależność od paliw kopalnych i wysokoemisyjnych procesów. Będzie on miał również na celu ochronę obywateli i pracowników, którzy najmocniej odczują skutki transformacji, poprzez zapewnienie im dostępu do programów pozwalających zdobyć nowe kwalifikacje zawodowe, do miejsc pracy w nowych sektorach gospodarki czy energooszczędnego budownictwa.

¹⁵ Takie jak: sztuczna inteligencja, 5G, chmura obliczeniowa, architektura rozproszonych zasobów informatycznych, internet rzeczy.

¹⁶ Z czterech.

¹⁷ Kluczową rolę w tej transformacji odgrywają MŚP.

- cyfryzację usług publicznych (m.in. wszystkie kluczowe usługi publiczne powinny być dostępne online).

Europejski obszar edukacji opiera się na założeniu, że kształcenie i szkolenie mają do odegrania zasadniczą rolę w kształtowaniu przyszłości UE, a do ich podwalin należy zaliczyć:

- jakość,
- włączający charakter,
- równe szanse dla wszystkich osób uczących się na wszystkich poziomach (od wczesnej edukacji po uczenie się dorosłych) i we wszystkich rodzajach kształcenia i szkolenia (uczenie się formalne, pozaformalne i nieformalne),
- cyfrowy i ekologiczny wymiar kształcenia i szkolenia.

Jednym z priorytetów strategicznych w perspektywie 2030 roku dla europejskiego obszaru edukacji jest zapewnienie wszystkim rzeczywistych możliwości uczenia się przez całe życie i mobilności. Duża liczba transformacji zawodowych w okresie aktywności zawodowej w połączeniu z podnoszeniem wieku emerytalnego przeciętnego obywatela UE sprawiają, że uczenie się przez całe życie i poradnictwo zawodowe dorosłych stają się niezbędne. Celem unijnym jest osiągnięcie do 2025 roku odsetka osób dorosłych w wieku 25-64 lata, które w ostatnich 12 miesiącach uczestniczyły w uczeniu się, na poziomie co najmniej 47%. Kolejnym priorytetem, powiązany z obszarem rynku pracy w Programie, jest wspieranie transformacji ekologicznej i transformacji cyfrowej w kształceniu i szkoleniu oraz za pośrednictwem kształcenia i szkolenia. Przejście na ekologiczną, neutralną dla klimatu gospodarkę o obiegu zamkniętym, jak i bardziej ucyfrowiony świat, będą miały znaczące skutki społeczne, gospodarcze i w zakresie zatrudnienia. Przeprowadzenie sprawiedliwej transformacji wymaga zagwarantowania, by wszyscy obywatele nabywali wiedzę, kompetencje, umiejętności i kształtowali postawy niezbędne do radzenia sobie z tymi zmianami.

W Zaleceniu Rady UE w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie stwierdzono, że do tego, by utrzymać obecny poziom życia, wspierać wysoki poziom zatrudnienia oraz wzmacniać spójność społeczną w kontekście przyszłego społeczeństwa i świata pracy, potrzebny jest ludziom odpowiedni zestaw umiejętności i kompetencji. Obecnie wymagania dotyczące kompetencji ulegają zmianie w związku z rosnącą liczbą miejsc pracy

poddanych automatyzacji, coraz istotniejszą rolą technologii we wszystkich dziedzinach pracy i życia oraz zwiększającym się znaczeniem kompetencji społecznych, obywatelskich i w zakresie przedsiębiorczości, które pozwalają zapewnić odporność i zdolność dostosowania się do zmian. Konieczne jest ponadto badanie nowych sposobów uczenia się na potrzeby społeczeństwa, które staje się coraz bardziej mobilne i cyfrowe.

W gospodarce opartej na wiedzy zapamiętywanie faktów i procedur jest kwestią kluczową, lecz nie wystarcza, by zapewnić postęp i sukcesy. W szybko zmieniającym się społeczeństwie istotniejsze niż kiedykolwiek wcześniej są takie umiejętności jak: umiejętność rozwiązywania problemów, krytyczne myślenie, zdolność do współpracy, umiejętność kreatywnego myślenia, myślenie komputacyjne¹⁸ i samoregulacja (zdolność radzenia sobie ze stresem).

Za kompetencje kluczowe w procesie uczenia się przez całe życie uznano:

- kompetencje w zakresie rozumienia i tworzenia informacji¹⁹,
- kompetencje w zakresie wielojęzyczności,
- kompetencje matematyczne²⁰ oraz kompetencje w zakresie nauk przyrodniczych, technologii i inżynierii²¹,
- kompetencje cyfrowe²²,

¹⁸ Myślenie komputacyjne – procesy myślowe towarzyszące formułowaniu problemów i ich rozwiązań w postaci umożliwiającej ich efektywną realizację z wykorzystaniem komputera. Myślenie komputacyjne polega na znajdowaniu rozwiązań do problemów różnych dziedzin przy świadomym wykorzystaniu metod i narzędzi informatycznych.

¹⁹ Umiejętność rozumienia i tworzenia informacji to zdolność identyfikowania, rozumienia, wyrażania, tworzenia i interpretowania pojęć, uczuć, faktów i opinii w mowie i piśmie, przy wykorzystaniu obrazów, dźwięków i materiałów cyfrowych we wszystkich dziedzinach i kontekstach. Zakłada ona zdolność skutecznego komunikowania się i porozumiewania się z innymi osobami, we właściwy i kreatywny sposób.

²⁰ Kompetencje matematyczne to zdolność rozwijania i wykorzystywania myślenia i postrzegania matematycznego do rozwiązywania problemów w codziennych sytuacjach.

²¹ Kompetencje w zakresie nauk przyrodniczych dotyczą zdolności i chęci wyjaśniania świata przyrody z wykorzystaniem istniejącego zasobu wiedzy i stosowanych metod, w tym obserwacji i eksperymentów, w celu formułowania pytań i wyciągania wniosków opartych na dowodach. Kompetencje techniczne i inżynierskie to stosowanie tej wiedzy i metod w odpowiedzi na postrzegane ludzkie potrzeby lub wymagania. Kompetencje w zakresie nauk przyrodniczych, technologii i inżynierii obejmują rozumienie zmian powodowanych przez działalność człowieka oraz rozumienie swojej odpowiedzialności jako obywatela.

²² Kompetencje cyfrowe obejmują krytyczne i odpowiedzialne korzystanie z technologii cyfrowych i interesowanie się nimi do celów uczenia się, pracy i udziału w społeczeństwie. Obejmują one umiejętność korzystania z informacji i danych, komunikowanie się i współpracę, umiejętność korzystania z mediów, tworzenie treści cyfrowych (w tym programowanie),

- kompetencje osobiste, społeczne i w zakresie umiejętności uczenia się²³,
- kompetencje obywatelskie²⁴,
- kompetencje w zakresie przedsiębiorczości²⁵,
- kompetencje w zakresie świadomości i ekspresji kulturalnej²⁶.

Wszystkie kompetencje kluczowe uważa się za jednakowo ważne. Ich zakresy się pokrywają i są ze sobą powiązane – aspekty niezbędne w jednej dziedzinie wspierają kompetencje w innej.

Takie umiejętności jak krytyczne myślenie, rozwiązywanie problemów, praca zespołowa, umiejętności komunikacyjne i negocjacyjne, umiejętności analityczne, kreatywność i umiejętności międzykulturowe są elementem wszystkich kompetencji kluczowych.

W Zaleceniu Rady UE w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie zidentyfikowano trzy wyzwania w zakresie wspierania kształcenia, szkolenia i uczenia się przez całe życie ukierunkowanych na kompetencje: wykorzystanie różnych podejść do uczenia się i kontekstów uczenia się, wspieranie nauczycieli i pozostałej kadry edukacyjnej oraz ocenę i walidację rozwoju kompetencji.

bezpieczeństwo (w tym komfort cyfrowy i kompetencje związane z cyberbezpieczeństwem), kwestie dotyczące własności intelektualnej, rozwiązywanie problemów i krytyczne myślenie.

23 Kompetencje osobiste, społeczne i w zakresie umiejętności uczenia się to zdolność do autorefleksji, skutecznego zarządzania czasem i informacjami, konstruktywnej pracy z innymi osobami, zachowania odporności oraz zarządzania własnym uczeniem się i karierą zawodową. Obejmują one zdolność radzenia sobie z niepewnością i złożonością, umiejętność uczenia się, wspierania swojego dobrostanu fizycznego i emocjonalnego, utrzymania zdrowia fizycznego i psychicznego oraz zdolność do prowadzenia prozdrowotnego i zorientowanego na przyszłość trybu życia, odczuwania empatii i zarządzania konfliktami we włączającym i wspierającym kontekście.

24 Kompetencje obywatelskie to zdolność działania jako odpowiedzialni obywatele oraz pełnego uczestnictwa w życiu obywatelskim i społecznym, w oparciu o rozumienie pojęć i struktur społecznych, gospodarczych, prawnych i politycznych, a także wydarzeń globalnych i zrównoważonego rozwoju.

25 Kompetencje w zakresie przedsiębiorczości to między innymi zdolność wykorzystywania szans i pomysłów oraz przekształcania ich w wartość dla innych osób. Przedsiębiorczość opiera się na kreatywności, krytycznym myśleniu i rozwiązywaniu problemów, podejmowaniu inicjatywy, wytrwałości oraz na zdolności do wspólnego działania służącego planowaniu projektów mających wartość kulturalną, społeczną lub finansową i zarządzaniu nim.

26 Kompetencje w zakresie świadomości i ekspresji kulturalnej obejmują rozumienie sposobów kreatywnego wyrażania i komunikowania pomysłów i znaczeń w różnych kulturach, za pomocą różnych rodzajów sztuki i innych form kulturalnych oraz poszanowanie dla tego procesu. Obejmują one angażowanie się w rozumienie, rozwijanie i wyrażanie własnych pomysłów oraz odczuwanie swojego miejsca lub roli w społeczeństwie na wiele różnych sposobów i w wielu kontekstach.

O tym, że dostępne dla wszystkich uczenie się przez całe życie musi stać się w UE rzeczywistością, wspomina także Europejski program na rzecz umiejętności służący zrównoważonej konkurencyjności²⁷, sprawiedliwości społecznej²⁸ i odporności²⁹. Zasadą przewodnią takiego uczenia się powinno być zdobywanie umiejętności potrzebnych na danym stanowisku. Aby zapewnić możliwość zdobywania przez pracowników umiejętności potrzebnych na stanowisku zajmowanym obecnie lub w przyszłości, w pierwszej kolejności należy dysponować aktualnymi informacjami na temat zapotrzebowania na umiejętności. Dlatego KE będzie wspierać gromadzenie nowych i bardziej szczegółowych informacji na temat umiejętności, w tym na szczeblu regionalnym i sektorowym³⁰ oraz będzie zachęcać do gromadzenia informacji na temat umiejętności przez służby zatrudnienia.

Rolą publicznych służb zatrudnienia powinno być ukierunkowywanie obywateli, by w coraz większym stopniu i coraz lepiej podnosili i zmieniali kwalifikacje. Zagadnieniem posiadania odpowiednich umiejętności na potrzeby dwójakiej transformacji i reagowania na wyzwania demograficzne można się zająć także za pomocą bardziej strategicznego podejścia do legalnej migracji, ukierunkowanego na lepsze pozyskiwanie i zatrzymywanie talentów.

W opracowywaniu krajowych strategii na rzecz umiejętności, KE kładzie szczególny nacisk na znaczenie umiejętności przekrojowych (takich jak umiejętność współpracy, myślenia

27 Umiejętności i uczenie się przez całe życie mają zasadnicze znaczenie dla długoterminowego i zrównoważonego wzrostu, produktywności i innowacji, a zatem są kluczowym czynnikiem warunkującym konkurencyjność przedsiębiorstw różnej wielkości, w szczególności małych i średnich przedsiębiorstw.

28 Dostęp do możliwości podnoszenia i zmiany kwalifikacji ma ogromne znaczenie dla dziesiątek milionów pracowników, którzy zostali zmuszeni do pracy w zmniejszonym wymiarze czasu lub zostali bezrobotni, niezależnie od ich aktualnego poziomu umiejętności czy obszaru kwalifikacji. Posiadanie odpowiednich umiejętności oznacza możliwość łatwiejszego utrzymania zatrudnienia i radzenia sobie w przypadku zmiany pracy.

29 W trakcie pandemii COVID-19 wiele zawodów znalazło się pod silną presją. Dotyczyło to w szczególności pracowników służby zdrowia i pracowników pierwszego kontaktu w handlu detalicznym, transporcie, usługach społecznych lub sanitarnych, a także nauczycieli i szkoleniowców. Dysponowanie wystarczającą liczbą wykwalifikowanych pracowników w tych strategicznych sektorach ma zasadnicze znaczenie dla zapewnienia obywatelom skutecznego dostępu do podstawowych usług zdrowotnych, społecznych lub edukacyjnych w czasie kryzysu. Dla poszczególnych osób poprawa odporności dzięki umiejętnościom oznacza mniejszą zależność od warunków rynkowych i zwiększenie własnego potencjału do radzenia sobie w życiu i w przypadku zmiany pracy.

30 W oparciu o pilotaż Cedefop w zakresie wykorzystania analizy dużych zbiorów danych zostanie opracowane stałe narzędzie internetowe, za pomocą którego informacje będą publikowane „w czasie rzeczywistym” tak, aby dostęp do nich mieli wszyscy zainteresowani.

krytycznego i kreatywnego rozwiązywania problemów) i umiejętności w zakresie przedsiębiorczości, a także umiejętności związanych z transformacją cyfrową i ekologiczną³¹, takich jak umiejętności nabywane na kierunkach studiów obejmujących nauki przyrodnicze, technologię, inżynierię i matematykę (STEM). Kształcenie i szkolenie musi zapewniać rozwijanie odpowiednich umiejętności przydatnych na wszystkich etapach uczenia się przez całe życie.

Europejski program na rzecz umiejętności służący zrównoważonej konkurencyjności, sprawiedliwości społecznej i odporności wyznacza następujące cele na 2025 rok:

- w procesie uczenia się powinno co roku uczestniczyć 50% populacji osób dorosłych³²,
- w procesie uczenia się powinno co roku uczestniczyć 30% nisko wykwalifikowanych osób dorosłych³³,
- 20% osób bezrobotnych powinno mieć niedawne doświadczenie związane z uczeniem się,
- 70% dorosłych³⁴ powinno posiadać co najmniej podstawowe umiejętności cyfrowe.

Plan działania w dziedzinie edukacji cyfrowej na lata 2021-2027 wyróżnia dwa powiązane ze sobą aspekty edukacji cyfrowej:

- wprowadzenie szerokiego i nieustannie poszerzającego się wachlarza technologii cyfrowych (aplikacji, platform, oprogramowania), aby usprawnić kształcenie i szkolenie oraz zwiększać ich zasięg,

³¹ Zawody przyszłości wymagają umiejętności przydatnych w kontekście dwojakiej transformacji. Transformacja ekologiczna wymaga zwiększenia liczby specjalistów tworzących technologie ekologiczne, w tym technologie cyfrowe, i sprawnie posługujących się takimi technologiami, opracowujących ekologiczne produkty, usługi i modele biznesowe, tworzących innowacyjne rozwiązania oparte na zasobach przyrody oraz działających na rzecz zmniejszenia do minimum śladu środowiskowego. Podobnie osiągnięcie transformacji cyfrowej wymaga radykalnej zmiany w zakresie umiejętności cyfrowych. Już teraz wszyscy Europejczycy potrzebują umiejętności cyfrowych w życiu codziennym i w pracy – w niektórych kategoriach zawodowych ponad 90% stanowisk pracy wymaga określonych rodzajów umiejętności cyfrowych. Wprowadzenie technologii cyfrowych we wszystkich sektorach gospodarki, w tym w sektorach niezwiązanych z technologią, będzie wymagało od siły roboczej wyższego poziomu umiejętności cyfrowych na wszystkich poziomach umiejętności i we wszystkich grupach wiekowych.

³² W wieku 25-64 lata.

³³ W wieku 25-64 lata.

³⁴ W wieku 16-74 lata.

- zapewnienie wszystkim osobom uczącym się kompetencji cyfrowych (wiedzy, umiejętności i podejścia) pozwalających żyć, uczyć się i rozwijać w świecie, na który w coraz większym stopniu wpływają technologie cyfrowe.

Dostosowanie systemów kształcenia i szkolenia do epoki cyfrowej powinno się opierać na wysokiej jakości edukacji cyfrowej sprzyjającej włączeniu społecznemu. Zapewnienie powszechnego dostępu do edukacji cyfrowej można osiągnąć dzięki odpowiednim inwestycjom w poprawę łączności, sprzętu oraz zdolności i umiejętności organizacyjne podmiotów zajmujących się kształceniem i szkoleniem. Edukacja cyfrowa powinna odgrywać zasadniczą rolę w zwiększaniu równości i włączenia społecznego. Podstawowe e-umiejętności powinny wchodzić w skład kluczowych umiejętności przekrojowych, choć konkurencyjność wymaga najnowszych, zaawansowanych e-umiejętności.

W dokumencie dotyczącym poprawy umiejętności dorosłych, Rada UE wskazuje, że szeroki zestaw umiejętności, wiedzy i kompetencji, w tym wystarczający poziom umiejętności czytania i pisania, rozumowania matematycznego i kompetencji cyfrowych jest kluczowy w przypadku dostępu do rynku pracy i rozwoju kariery zawodowej oraz w kontekście uczestniczenia w dalszym kształceniu i szkoleniu. W przyszłości coraz mniejsza liczba miejsc pracy będzie miała podstawowy charakter. Nawet prace, przy których tradycyjnie wystarczające były niskie kwalifikacje lub też nie wymagano żadnych kwalifikacji, obecnie wiążą się z większymi wymaganiami, jak np. posiadania pewnego poziomu kompetencji cyfrowych, a także ogólnych umiejętności, takich jak komunikacja, rozwiązywanie problemów, praca zespołowa i inteligencja emocjonalna.

Nisko wykwalifikowane osoby z fundamentalnymi brakami w podstawowych umiejętnościach mogą stanowić wysoki odsetek bezrobotnych (w szczególności osób długotrwale bezrobotnych) i innych grup szczególnie wrażliwych, na przykład starszych pracowników czy obywateli państw trzecich. Takie braki utrudniają im wejście lub powrót na rynek pracy.

Uczestnictwo w uczeniu się przez całe życie wśród nisko wykwalifikowanych osób dorosłych jest cztery razy niższe niż wśród osób z wyższym wykształceniem. Ścieżki poprawy umiejętności są skierowane do osób dorosłych o niskich umiejętnościach, wiedzy i kompetencjach, które nie kwalifikują się do wsparcia w ramach gwarancji dla młodzieży. Kształtowanie ścieżek poprawy

umiejętności dorosłych powinno obejmować trzy etapy: ocenę umiejętności, zapewnienie dostosowanej do potrzeb, elastycznej i wysokiej jakości oferty edukacyjnej oraz walidację i uznawanie nabytych umiejętności. Ważne jest też zapewnienie usług z zakresu doradztwa lub mentoringu w celu wspierania postępów osób uczących się na wszystkich etapach procesu poprawy umiejętności.

Z dotychczasowych doświadczeń wdrażania gwarancji dla młodzieży wynika, że w okresie programowania 2021-2027 działania podejmowane w ramach gwarancji muszą dotrzeć do szerszej grupy odbiorców i stać się w większym stopniu integracyjne. Niektóre grupy osób młodych znajdują się w niewspółmiernie niekorzystnej sytuacji, np. osoby o niskich kwalifikacjach, mieszkające na obszarach wiejskich lub w regionach oddalonych, młodzi ludzie z niepełnosprawnościami czy pochodzący ze środowisk migracyjnych lub wywodzący się z mniejszości rasowych lub etnicznych. Bierność zawodowa jest bardziej powszechna wśród młodych kobiet NEET³⁵, dlatego też należy położyć większy nacisk na aspekt płci.

By wspierać szanse na przyszłe zatrudnienie młodzieży i uniknąć kolejnego kryzysu bierności i bezrobocia osób młodych, w aktualnie obowiązującej gwarancji dla młodzieży zawarto postulaty:

- rozszerzenia przedziału wiekowego celem uwzględnienia młodych osób bezrobotnych i biernych w wieku 25–29 lat,
- by wszyscy młodzi ludzie w wieku do 30. roku życia w ciągu czterech miesięcy od uzyskania statusu osoby bezrobotnej lub zakończenia kształcenia formalnego otrzymali dobrej jakości ofertę zatrudnienia, dalszego kształcenia, przygotowania zawodowego lub stażu,
- rozróżnienia między osobami będącymi tymczasowo w grupie NEET (często z wyższym wykształceniem, czasami z doświadczeniem zawodowym, być może zwolnionymi z pracy z powodu pandemii COVID-19 lub nowo wchodzącymi na rynek pracy w czasie kryzysu po zakończeniu edukacji), a osobami mającymi status NEET przez dłuższy okres

³⁵ Opieka nad innymi jako przyczyna bierności zawodowej występuje ponad pięciokrotnie częściej wśród młodych kobiet niż wśród mężczyzn.

(często z grup osób szczególnie wrażliwych, o niskim poziomie wykształcenia, wymagających dodatkowych nakładów pracy),

- docierania do coraz większej liczby młodych ludzi, a w szczególności kobiet, bez względu na ich pochodzenie,
- zapewnienia młodym ludziom możliwości zdobywania doświadczenia zawodowego i rozwijania odpowiednich umiejętności dostosowanych do zmieniających się warunków pracy, w szczególności tych, które są istotne dla transformacji ekologicznej i cyfrowej i odpowiadają potrzebom rynku pracy,
- weryfikacji umiejętności cyfrowych wszystkich osób NEET, by na podstawie stwierdzonych braków wszystkim osobom młodym zaoferowane zostało specjalne szkolenie przygotowawcze w celu zwiększenia ich umiejętności cyfrowych,
- wsparcia poprzez krótkie i praktyczne szkolenia przygotowawcze związane z konkretnymi potrzebami osób młodych; takie szkolenie może być krokiem w kierunku pełnego szkolenia zawodowego, poszerzania wiedzy na temat rynku pracy, uzupełnienia posiadanego wykształcenia lub zdobycia doświadczenia zawodowego przed przyjęciem oferty,
- wspierania szans osób młodych na zatrudnienie w perspektywie krótkoterminowej za pomocą szeregu środków: tymczasowe umowy o pracę w zmniejszonym wymiarze godzin, ukierunkowane dotacje płacowe i promowanie samozatrudnienia.

Uwarunkowania krajowe

Głównym celem Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju jest tworzenie warunków dla wzrostu dochodów mieszkańców Polski przy jednoczesnym wzroście spójności w wymiarze społecznym, ekonomicznym, środowiskowym i terytorialnym. Oczekiwanym efektem realizacji SOR w perspektywie długookresowej dla obywateli mają być m.in.:

- wzrost dochodów oraz poprawa jakości życia, rozumiana jako stworzenie przyjaznych warunków bytowych, przede wszystkim dla rodzin,
- zapewnienie odpowiedniej jakości edukacji i szkoleń, podwyższających kwalifikacje i kompetencje obywateli,
- wzrost zatrudnienia i lepsze jakościowo miejsca pracy.

W ramach obszarów wpływających na osiągnięcie celów SOR wyróżniono m.in. takie obszary, jak poprawę jakości kapitału ludzkiego czy wzmocnienie cyfrowego rozwoju kraju³⁶. W związku z obserwowanym ubytkiem zasobów siły roboczej na rynku pracy kluczową rolę odgrywać będzie aktywizacja zawodowa rezerw kapitału ludzkiego z grup dotychczas szczególnie zagrożonych bezrobociem i dezaktywizacją: osób młodych, kobiet (w tym matek nieaktywnych zawodowo), osób z niepełnosprawnością, osób w wieku 50+, osób długotrwale bezrobotnych oraz w sektorach, gdzie występuje bezrobocie ukryte (np. rolnictwie). Należy tu odróżnić osoby w zasadzie gotowe do podjęcia pracy i osoby z określonymi deficytami i dostosować do ich sytuacji instrumenty wsparcia.

Dla jakości kapitału ludzkiego w Polsce kluczowe jest podjęcie działań m.in. w zakresie upowszechnienia i zwiększania efektywności uczenia się innego niż formalne dla wszystkich grup wiekowych oraz budowanie otoczenia sprzyjającego samorealizacji. Strategia kluczową rolę przypisuje umiejętnościom uniwersalnym (transversal skills), umiejętnościom cyfrowym i zawodowym. Dla poprawy stanu rzeczy niezbędne jest nie tylko bezpośrednie działanie instytucji publicznych na rzecz poprawy umiejętności Polaków, ale również budowa wiarygodnego i uniwersalnego systemu diagnozowania, porównywania oraz uzupełniania posiadanych kompetencji i kwalifikacji. System ten nie powinien jedynie odzwierciedlać obecnej sytuacji na rynku pracy (popytu i podaży umiejętności danego typu), ale również musi być zdolny do wiarygodnego diagnozowania przyszłych potrzeb w perspektywie kilku- czy kilkunastoletniej, tak aby odpowiednio wcześniej dopasowywać do potrzeb tego rynku politykę w zakresie kształcenia i szkolenia.

Jako istotne obciążenie dla wzrostu gospodarczego Polski wskazano w SOR stosunkowo niski odsetek osób 25+ uczestniczących w kształceniu i szkoleniu oraz duży odsetek osób dorosłych z niskim poziomem podstawowych umiejętności ogólnych³⁷. Wzrost udziału osób dorosłych

³⁶ Najbardziej istotne z punktu widzenia Programu planowane działania SOR w tym zakresie to rozwijanie e-kompetencji społeczeństwa oraz działania na rzecz włączenia cyfrowego.

³⁷ Czyli np. rozumienia tekstów, znajomości języków obcych, umiejętności cyfrowych, myślenia matematycznego, zdolności uczenia się, przedsiębiorczości, aktywnego uczestnictwa w kulturze i życiu społecznym. Badania OECD pokazały, że problem zbyt niskich umiejętności ogólnych dotyczy około 20% dorosłych Polaków. W zakresie umiejętności cyfrowych odsetek ten jest jeszcze większy. Według danych Eurostatu około 60% osób dorosłych w Polsce nie ma podstawowych umiejętności cyfrowych.

w edukacji i wzmocnienie doradztwa edukacyjno-zawodowego, a także rozwój oferty kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych, adresowanej do osób dorosłych, stają się głównymi wyzwaniami w obszarze wyrównywania dostępu do uczenia się przez całe życie dla osób dorosłych.

W SOR dużą wagę przywiązuje się do podniesienia jakości i atrakcyjności kształcenia zawodowego i jego lepszego dostosowania do współczesnego rynku pracy zgodnie z wymaganiami pracodawców. Ważne w przygotowaniu kadr dla rynku pracy jest również rozwijanie wśród uczniów takich umiejętności jak: kreatywność, rozwiązywanie problemów, praca zespołowa, przygotowanie do uczenia się przez całe życie, kształtowanie umiejętności poznawczych, rozwój talentów i indywidualnych zdolności uczniów.

Doskonalenia, na wszystkich etapach kształcenia, wymagają także formy pracy z uczniem, w szczególności przy wykorzystaniu możliwości, jakie dają technologie informacyjno-komunikacyjne. Konieczne jest zwiększenie poziomu kwalifikacji, praktycznego doświadczenia i przygotowania nauczycieli w zakresie kształtowania u uczniów kompetencji kluczowych oraz umiejętności przekazywania treści przy wykorzystaniu nowoczesnych metod ukierunkowanych na osiągnięcie zamierzonego rezultatu kształcenia.

Osiągnięcie założeń SOR w dużej mierze uzależnione będzie także od zmian w szkolnictwie wyższym. Główne wyzwania i potrzeby w tym obszarze dotyczą zwiększenia dostępności tego poziomu kształcenia dla absolwentów szkolnictwa średniego, wzmocnienia mechanizmów konkurencyjności uczelni w oparciu o jakość kształcenia oraz badania naukowe, wspieranie procesów konsolidacyjnych oraz większej dostępności polskich uczelni dla uczniów i studentów zagranicznych.

Krajowa Strategia Rozwoju Regionalnego 2030 rozwija postanowienia SOR. W KSRR wskazano, że jakość kapitału ludzkiego stanowi jeden z kluczowych czynników determinujących wysoki poziom rozwoju społeczno-gospodarczego oraz możliwości rozwojowe regionów. Wskazano Małopolskę jako jeden z regionów dysponujący najbardziej licznymi i dobrze wykształconymi

zasobami pracy³⁸ oraz regionów z najwyższym odsetkiem osób uczestniczących w kształceniu lub szkoleniu³⁹.

W KSRR podkreślono, że aktualizowanie i uzupełnianie wiedzy zawodowej stanowi warunek niezbędny dostosowania pracowników do wymogów rynku pracy, a także wzrostu produktywności i konkurencyjności gospodarki. Zapewnienie kadr dla nowoczesnej gospodarki wymaga zwiększenia odsetka osób posiadających podstawowe umiejętności cyfrowe.

Aktywizacja zawodowa ludzi młodych będzie kluczowa szczególnie w tych regionach, gdzie udział najmłodszych grup wiekowych w społeczeństwie jest najwyższy, tj. w województwach północno-zachodniej i południowej Polski. Poza tym Małopolska ma najniższy w Polsce współczynnik aktywności zawodowej wśród osób z niepełnosprawnościami (w wieku 16 lat i więcej)⁴⁰. Z kolei aktywizacja zawodowa osób z niepełnosprawnościami będzie szczególnie ważna na obszarach wiejskich, gdzie występują największe trudności w znalezieniu zatrudnienia dla takich osób.

Rozwój kapitału ludzkiego został wpisany w jeden z celów szczegółowych KSRR – „Wzmacnianie regionalnych przewag konkurencyjnych”. Głównym obszarem oddziaływania polityki regionalnej w zakresie kapitału ludzkiego mają być przedsięwzięcia i inicjatywy prowadzące do rozwijania wysoko wykwalifikowanych zasobów pracy oraz efektywnego wykorzystania dostępnego kapitału ludzkiego, takie jak:

- dla pracowników posiadających niedostosowane do rynku pracy kwalifikacje – dostosowanie kompetencji do wymagań nowoczesnej gospodarki oraz regionalnych specjalizacji po to, by wzrost technologii i robotyzacji skutkujący malejącym zapotrzebowaniem na pracowników wykonujących prace proste, rutynowe i powtarzalne nie przyczynił się do wzrostu bezrobocia i wykluczenia społecznego w tej grupie,
- dla osób bezrobotnych i biernych zawodowo – podnoszenie kompetencji powiązane z doradztwem zawodowym oraz pośrednictwem pracy,

³⁸ Obok regionów: warszawskiego stołecznego, pomorskiego, podlaskiego i dolnośląskiego.

³⁹ W tej grupie znalazły się także regiony: warszawski stołeczny, pomorski i lubelski.

⁴⁰ W 2018 roku – dane przywołane za KSRR.

- dla osób w wieku aktywności zawodowej, obciążonych obowiązkami opiekuńczymi nad osobami niesamodzielnymi – wspieranie rozwoju usług społecznych z zakresu opieki nad osobami niesamodzielnymi,
- dla osób z niepełnosprawnościami – zwiększanie dostępności usług asystenckich,
- wspieranie uzyskiwania przez osoby dorosłe kwalifikacji zawodowych dających konkretne uprawnienia do wykonywania zawodu oraz powszechnie uznawanych w danej branży,
- edukacja w obszarze kompetencji cyfrowych, w szczególności wśród dorosłych,
- rozwój doradztwa zawodowego (w tym rolniczego w kierunku technologii cyfrowych),
- upowszechnianie systemów finansowania usług rozwojowych, które pozwolą na proste i szybkie finansowanie usług doradczych lub szkoleniowych,
- przeciwdziałanie procesom stopniowego „wyłukiwania” z lokalnych rynków pracy osób lepiej wykształconych i bardziej przedsiębiorczych,
- instrumenty integracyjne, skierowane zarówno do osób powracających do kraju (np. wsparcie zakładania działalności gospodarczej, uznawania kwalifikacji, doradztwo zawodowe), jak i do imigrantów przybywających do Polski (np. nauka języka polskiego, kultury i zwyczajów, poprawa dostępu do mieszkań, wsparcie w załatwianiu spraw urzędowych),
- profilaktyka problemów zdrowotnych osób pracujących, pozwalająca na wydłużenie okresu aktywności zawodowej oraz lepszą jakość życia w późniejszym wieku (realizacja regionalnych programów profilaktyki wczesnego wykrywania problemów zdrowotnych),
- rozwijanie możliwości wykonywania pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy, w elastycznych godzinach pracy oraz pracy na odległość przez osoby w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy (w szczególności dot. to osób z niepełnosprawnościami, osób po 50. roku życia, kobiet),
- promocja aktywności zawodowej i społecznej seniorów,
- tworzenie warunków do rozwoju srebrnej gospodarki oraz ekonomii społecznej zakorzenionej lokalnie.

Inwestycje w rozwoju kapitału ludzkiego wymagają poprawy systemu kształcenia od najwcześniejszych etapów edukacyjnych. Jednym z głównych wyzwań jest rozwój współpracy

szkół z otoczeniem biznesu, w szczególności w kształceniu zawodowym i wyższym. Włączenie pracodawców w proces nie tylko szkolenia praktycznego, ale również aktywny ich udział w przygotowaniu treści i programów nauczania, powinny doprowadzić do stworzenia systemu trwałych powiązań w celu rozwijania wysoko wykwalifikowanych zasobów pracy oraz efektywnego wykorzystania dostępnego kapitału ludzkiego.

Zwiększenie aktywności zawodowej obywateli wymaga także działań wspierających wysoką jakość edukacji włączającej opartej na nowym modelu kształcenia, biorąc pod uwagę indywidualne potrzeby, talenty, predyspozycje a także kształtowanie u uczniów od najmłodszych lat szkolnych kompetencji proinnowacyjnych związanych z kreatywnym podejściem do rozwiązywania problemów, umiejętnością uczenia się, samodzielnym podejmowaniem decyzji, czy też umiejętnością współpracy w grupie.

Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2030 stanowi odpowiedź na wyzwania związane ze wzmocnieniem kapitału ludzkiego i spójności społecznej. Rozwój kapitału ludzkiego ma nastąpić poprzez poprawę poziomu wykształcenia i wzrost kompetencji (m.in. cyfrowych i sprzyjających innowacyjności), zapewniające pełne uczestnictwo w życiu społecznym, ekonomicznym i politycznym.

W SRKL wskazano, że rozwiązanie problemów rynku pracy leży w zwiększeniu poziomu aktywności zawodowej mieszkańców Polski, w szczególności:

- osób młodych,
- z niepełnosprawnością,
- w wieku 50+,
- odchodzących z rolnictwa do innych sektorów gospodarki,
- kobiet,
- osób, które obecnie – ze względu na niskie kwalifikacje, miejsce zamieszkania, niedostateczny dostęp do usług publicznych pozwalających na poradzenie sobie z różnego typu deficytami – są nieaktywne na rynku pracy.

Działaniami komplementarnym do zwiększenia poziomu aktywności zawodowej są:

- wydłużanie okresu aktywności zawodowej – poprzez działania na rzecz utrzymania obywateli w zdrowiu,
- zagospodarowanie imigrantów zarobkowych,
- rozwój ekonomii społecznej, służący integracji zawodowej i społecznej osób zagrożonych marginalizacją społeczną.

W SRKL wskazano na potrzebę wzmocnienia koordynacji polityki uczenia się dorosłych poprzez udoskonalenie rozwiązań instytucjonalnych, narzędzi i metod koordynowania działań w zakresie edukacji osób dorosłych i dopasowania ich kompetencji do potrzeb gospodarki.

Proces zmierzający do wzmocnienia kapitału ludzkiego i spójności społecznej wymaga zmian strukturalnych, metodycznych, programowych w systemie edukacji ogólnej, zawodowej i wyższej oraz zwiększania jego dostępności szczególnie dla grup defaworyzowanych. W SRKL wskazano tutaj na konieczność podjęcia szeregu działań, zmierzających do:

- poprawy dostępności i jakości wczesnej edukacji, w tym w szczególności poprzez wyrównanie dysproporcji w poziomie skolaryzacji pomiędzy obszarami wiejskimi i miejskimi,
- poprawy jakości kształcenia i szkolenia na wszystkich poziomach edukacyjnych oraz rozwoju kreatywności i innowacyjności osób uczących się (zindywidualizowanie i odschematyzowanie kształcenia w szkołach, placówkach oświatowych i uczelniach, ukierunkowanie kształcenia i szkolenia na zdobywanie kompetencji kluczowych i umiejętności współpracy), w szczególności poprzez zorientowanie kształcenia ogólnego na nabycie kluczowych kompetencji, przy wykorzystaniu nowych metod pracy i treści programowych oraz modernizację systemu oceniania ucznia, tak aby był nakierowany na badanie efektów pracy, różnicowanie form zajęć, a także indywidualizację procesu kształcenia, w tym w zakresie zwiększenia udziału dzieci i młodzieży z niepełnosprawnościami w szkolnictwie ogólnodostępnym,
- szerszego otwarcia szkół na współpracę z rodzicami i otoczeniem społecznym; zapewniania w szkołach zdrowego, bezpiecznego i przyjaznego środowiska dla rozwoju; wzmocnienia funkcji socjalnej i wczesno-interwencyjnej szkoły; rozwijania dodatkowych zajęć edukacyjnych uzupełniających edukację szkolną, zainteresowania i uzdolnienia uczniów oraz wspomagających rodziców w wychowaniu,

- lepszego dopasowania kształcenia i szkolenia zawodowego na wszystkich poziomach do potrzeb gospodarczych i społecznych, tak aby w większym stopniu odpowiadało ono na potrzeby nowoczesnego rynku pracy oraz zapewniało nabywanie kompetencji kluczowych, które będą mogły być rozwijane (uzupełniane) w czasie aktywności zawodowej,
- poprawy jakości kształcenia i szkolenia nauczycieli oraz innych osób nauczających, w tym zwiększenia społecznego prestiżu i konkurencyjności ich zawodu,
- rozwijania poradnictwa edukacyjno-zawodowego ułatwiającego poruszanie się wśród zindywidualizowanych ofert kształcenia i szkolenia,
- poprawy jakości edukacji na poziomie wyższym poprzez m.in.:
 - wdrażanie systemu oceny jakości kształcenia oraz badania losów zawodowych absolwentów,
 - wspieranie funkcjonowania w uczelniach systemów zapewnienia jakości kształcenia, dostosowywanie ofert uczelni do potrzeb rynku pracy,
 - zachęcanie i wspieranie uczelni w wykorzystywaniu funkcjonujących przepisów prawa zwiększających możliwość samodzielnego konstruowania programów kształcenia,
 - zróżnicowanie misji i ofert programowych uczelni w Polsce poprzez stymulowanie powstawania i rozwoju równie ambitnych programów kształcenia o wyraźnie odmiennym profilu – praktycznym i akademickim,
 - zwiększenie liczby absolwentów studiów na kierunkach ścisłych i technicznych, dostosowanie do prognozowanych potrzeb systemu ochrony zdrowia modelu kształcenia kadr medycznych i innych zawodów mających zastosowanie w ochronie zdrowia, w szczególności w kontekście zmian demograficznych,
 - ograniczenie masowości studiów drugiego stopnia i wzmocnienie pozycji studiów pierwszego stopnia jako pełnowartościowych studiów wyższych,
 - przygotowujących do wejścia na rynek pracy i do uczenia się przez całe życie, wdrażanie rozwiązań mających na celu poprawę jakości studiów doktoranckich, wzrost mobilności (również międzynarodowej) kadry naukowej i studentów,
 - wzmocnienie więzi uczelni z ich otoczeniem społeczno-gospodarczym.
- poprawy systemu zarządzania szkołami i rozwoju systemu monitorowania oświaty i kontroli jakości kształcenia.

Dokumentem wyznaczającym ramy strategiczne polityki na rzecz rozwoju umiejętności niezbędnych do wzmocnienia kapitału społecznego jest Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030. Kierunki interwencji ujęte w tej strategii są zorientowane na rozwijanie i wykorzystanie umiejętności podstawowych⁴¹, przekrojowych⁴² i zawodowych oraz wiążą się z:

- upowszechnianiem uczenia się przez całe życie,
- dostępem do doradztwa edukacyjnego i zawodowego,
- dostępem do ofert edukacyjnych i szkoleniowych.
- pobudzaniem aktywności edukacyjnej, zawodowej i społecznej.

Krajowy Program Działań na rzecz Równego Traktowania, w ramach priorytetu „Praca i zabezpieczenie społeczne”, wskazuje konieczne interwencje w zakresie:

- wspierania wyrównywania szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy (w tym m.in. niwelowanie luki płacowej i emerytalnej, ułatwienia w godzeniu życia rodzinnego i zawodowego, uznanie pracy nieodpłatnej),
- promowania kobiet na stanowiskach kierowniczych,
- wspierania grup narażonych na dyskryminację na rynku pracy ze względu na wiek, niepełnosprawność, rasę, narodowość, pochodzenie etniczne, religię, wyznanie, orientację seksualną i status rodzinny,
- promowania zarządzania różnorodnością w miejscu pracy,
- promowania klauzul społecznych w zamówieniach publicznych.

⁴¹ Do umiejętności podstawowych należy tworzenie i prawidłowe rozumienie informacji pisemnej, rozwijanie i wykorzystywanie myślenia matematycznego, posługiwanie się językiem obcym oraz umiejętności w zakresie nauk przyrodniczych, technologii i inżynierii.

⁴² Do umiejętności o charakterze przekrojowym zaliczyć można umiejętności cyfrowe, obywatelskie i związane z przedsiębiorczością. Są to np. umiejętność uczenia się, pracy zespołowej, krytycznego myślenia, rozwiązywania problemów, adaptacji do nowych warunków, umiejętności przywódcze czy związane z wielokulturowością. Umiejętności przekrojowe mają zastosowanie w wielu zawodach. Zwiększają wydajność pracowników, pozwalają osobom poszukującym pracy ubiegać się o stanowiska u większej liczby pracodawców, poprawiając w ten sposób szansę na zdobycie zatrudnienia. Stanowią także podstawę do rozwijania pozostałych umiejętności. Dzięki swojej uniwersalności ułatwiają funkcjonowanie w warunkach niepewności.

Z kolei w ramach priorytetu „Edukacja”, Krajowy Program Działań na rzecz Równego Traktowania, wskazuje konieczne interwencje w zakresie:

- wsparcia włączającego systemu edukacji – m.in. w kontekście treści programowych, procedur i dostępności placówek edukacyjnych,
- rozwijania pozytywnych relacji w środowisku szkolnym, kształtowania postaw prospołecznych, altruistycznych, poszanowania godności wszystkich osób,
- wsparcia szkół i przygotowania nauczycieli do pracy z dziećmi o szczególnych potrzebach edukacyjnych oraz ich rodziców.

W Programie rządowym Dostępność Plus 2018-2025 zawarto działania mające zapewnić przyjazne warunki do życia, rozumiane jako swobodny dostęp do produktów i usług oraz możliwość udziału w różnych sferach życia osobom ze szczególnymi potrzebami, m.in. takim jak:

- osoby z różnymi niepełnosprawnościami,
- osoby starsze,
- kobiety w ciąży i osoby z małymi dziećmi.

W Programie Dostępność Plus skupiono się na inwestycjach (budowlanych, transportowych, technologicznych), ale wśród pożądanych efektów jego realizacji wymieniono także dostępność przestrzeni cyfrowej czy dostępność kształcenia. Przewidziano też wsparcie mobilności indywidualnej osób z niepełnosprawnościami/osób starszych, co powinno sprzyjać skutecznej aktywizacji społecznej i zawodowej tych osób.

W Programie Dostępność Plus podkreślono znaczenie praw osób z niepełnosprawnościami do edukacji oraz wynikające z tego obowiązki zapewnienia systemu umożliwiającego ich włączenie na wszystkich poziomach kształcenia, bez dyskryminacji i na zasadzie równości z innymi. System ten odnosi się nie tylko do stworzenia odpowiednich warunków architektonicznych, komunikacyjnych, ale także do pokonywania barier o charakterze mentalnym i zapewnienia w przedszkolach i szkołach ogólnodostępnych (oraz na uczelniach wyższych) odpowiednio przygotowanej kadry w zakresie rozpoznawania potrzeb rozwojowych i edukacyjnych uczniów.

Umowa partnerstwa dla realizacji polityki spójności 2021-2027 w Polsce określa kierunki skutecznego i efektywnego korzystania z funduszy europejskich (m.in. EFS+, EFRR, FST) w okresie od 1 stycznia 2021 roku do 31 grudnia 2027 roku. Logika programowania funduszy europejskich na lata 2021-2027 łączy ze sobą oczekiwania Komisji Europejskiej dotyczące koncentracji na celach tej perspektywy z wyzwaniami wynikającymi z krajowych dokumentów strategicznych, tj. SOR i powiązanych z nią zintegrowanych strategii sektorowych oraz KSRR. Instrumentami realizacji UP są programy krajowe i regionalne. Celem polityki spójności, którego obszar zainteresowania pokrywa się z Programem rozwoju, jest „Europa o silniejszym wymiarze społecznym”. W ramach tego celu Polska będzie realizowała działania mające na celu lepsze wykorzystanie kapitału ludzkiego na rynku pracy, poprawę jego jakości oraz zwiększenie poziomu spójności społecznej i dostępności świadczonych usług społecznych i zdrowotnych. W perspektywie długoterminowej w obszarze rynku pracy i zasobów ludzkich, istotna będzie odpowiedź na wyzwania identyfikowane przed wystąpieniem pandemii COVID-19, takie jak:

- zmieniająca się sytuacja demograficzna i kurczenie się zasobów pracy,
- nowe technologie, robotyzacja i automatyzacja,
- przechodzenie na nowe modele gospodarki (tj. gospodarki obiegu zamkniętego i gospodarki niskoemisyjnej),
- niedobory kadrowe w części sektorów oraz wynikająca z nich potrzeba zarządzania procesami migracyjnymi,
- potrzeba podnoszenia jakości pracy, stwarzania warunków do godzenia życia zawodowego z rodzinnym oraz ułatwienia kobietom powrotu na rynek pracy po przerwie związanej z urodzeniem i wychowaniem dziecka lub innymi obowiązkami opiekuńczymi.

Znaczący wpływ na rynek pracy ma zmieniająca się sytuacja demograficzna. Spadek liczby ludności bądź stagnacja demograficzna dotyczy niemal wszystkich województw w Polsce. Kluczową rolę w kontekście starzenia się społeczeństwa i zmniejszania liczby ludności w wieku produkcyjnym odgrywać będzie aktywizacja zawodowa niewykorzystanych zasobów pracy, w tym w szczególności osób długotrwale bezrobotnych. Istotne staje się włączenie w rynek pracy osób wykluczonych. Skala tego wyzwania jest szczególnie poważna w mniejszych miastach i na obszarach wiejskich. Wymaga to równoczesnych działań integracyjnych

i aktywizacji zawodowej. Do grup najbardziej narażonych na wykluczenie społeczne i bezrobocie długoterminowe zaliczyć można m.in.: kobiety, osoby młode do 29 roku życia, osoby starsze, osoby długotrwale bezrobotne i osoby z niepełnosprawnościami.

Pandemia COVID-19 sprawiła, że na rynku pracy jedną z najbardziej poszkodowanych grup są osoby młode, dopiero wchodzące na rynek pracy. Dlatego niezwykle ważna będzie realizacja działań mających na celu zwiększenie możliwości trwałego zatrudnienia osób młodych do 29 roku życia oraz priorytetowe traktowanie tej grupy wiekowej w projektach realizowanych w obszarze rynku pracy. Kolejnymi grupami wymagającymi zintensyfikowanych działań z zakresu kompleksowej aktywizacji zawodowej są osoby długotrwale bezrobotne i kobiety. Niższy wskaźnik zatrudnienia kobiet jest związany m.in. z napotykaniami barier w postaci obciążenia obowiązkami domowymi i w zakresie opieki nad dziećmi, osobami z niepełnosprawnościami i innymi członkami rodziny w kontekście niewystarczająco rozwiniętych usług społecznych oraz nieelastycznego czasu pracy. W związku z tym, w dalszym ciągu należy zwiększać udział kobiet w rynku pracy, w szczególności na obszarach wiejskich. W tym kontekście istotne jest zwiększenie dostępu do opieki nad dziećmi do lat 3 oraz dostosowanie istniejących miejsc opieki nad dziećmi w tym wieku do potrzeb dzieci z niepełnosprawnościami, jak również zwiększenie dostępności do usług społecznych, w tym m.in. usług opiekuńczych i asystenckich, jak też wsparcia wychnieniowego dla osób opiekujących się np. osobami z niepełnosprawnościami czy starszymi członkami rodziny.

Niezwykle ważne są również działania wspierające równość szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy, m.in. takie jak wspieranie pracodawców w tworzeniu miejsc pracy wolnych od dyskryminacji, transparentnych pod względem płac i wspierających awanse kobiet (w tym na stanowiska kierownicze). Istotne są również działania wzmacniające równouprawnienie, mające na celu dążenie do równych warunków pracy, przełamywanie stereotypów związanych z płcią, niwelowanie różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn na rynku pracy, poprawę pozapłacowych warunków pracy czy zapewnienie równego udziału w różnych sektorach gospodarki. Ponadto należy dążyć do wyeliminowania luki płacowej ze względu na płeć oraz wyrównania poziomu emerytur kobiet i mężczyzn.

W odniesieniu do grupy osób starszych (w wieku 55-64 lata) wyzwaniem pozostaje utrzymanie ich w zatrudnieniu i lepsze wykorzystanie ich doświadczenia. Istnieje potrzeba wsparcia

pracodawców w obszarze zarządzania wiekiem i kompetencjami pracowników (np. mentoring), jak również dostosowania miejsc pracy do potrzeb osób starszych. Niezbędne będą także działania mające na celu zatrzymanie starszych pracowników na rynku pracy i podnoszenie ich kompetencji, w szczególności cyfrowych.

Poprawy wymaga też sytuacja na rynku pracy osób z niepełnosprawnościami niezależnie od rodzaju bądź stopnia niepełnosprawności. Dla osób z niepełnosprawnością, praca zawodowa jest nie tylko źródłem dochodów, ale również formą terapii, rehabilitacji zawodowej oraz pierwszym krokiem do samodzielności i podejmowania ról społecznych i rodzinnych. Z tego powodu niezbędne będą działania wspierające zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami oraz umożliwienie im uczestniczenia w kształceniu, rozwijaniu kompetencji oraz uczeniu się przez całe życie. Ważnym krokiem jest także wybór zawodu, co ma ułatwić system doradztwa zawodowego dostosowany do potrzeb osób z niepełnosprawnościami oraz ich opiekunów.

Kolejnym wyzwaniem jest segmentacja rynku pracy i wciąż wysoki odsetek osób pracujących na czas określony w stosunku do wszystkich zatrudnionych, a także zjawisko wymuszonego samozatrudnienia. W związku z tym, wsparcie w ramach EFS+ powinno obejmować także osoby zatrudnione na umowach krótkoterminowych, pracujących w ramach umów cywilnoprawnych, ubogich pracujących, z niepełnosprawnościami lub o ograniczonej mobilności, jak również odchodzących z rolnictwa, tak by umożliwić pełne wykorzystanie potencjału kapitału ludzkiego.

Istotne jest także tworzenie warunków dla powstawania nowych miejsc pracy, między innymi poprzez wspieranie rozwoju przedsiębiorczości i samozatrudnienia. W perspektywie finansowej 2021-2027 wsparcie samozatrudnienia w formie bezzwrotnej zostanie ograniczone wyłącznie do osób pozostających bez pracy, zarejestrowanych w urzędzie pracy, a na dużo większą skalę i dla szerszej grupy docelowej będzie realizowane na poziomie krajowym wsparcie w postaci instrumentów zwrotnych.

Postępująca cyfryzacja i automatyzacja pracy w wielu branżach będzie miała duży wpływ na to, jak zmieni się rynek pracy. Coraz większy odsetek miejsc pracy będzie wiązał się z zadaniami wymagającymi kreatywnego myślenia i wysokich umiejętności, co prowadzi zarówno obecnie, jak i w przyszłości, do pewnego niedopasowania na rynku pracy. Dynamiczne zmiany kształtujące współczesny rynek pracy będą wymuszać na pracownikach elastyczność, czyli

umiejętność szybkiego dostosowywania się do zmian i akceptowania ich jako naturalnego procesu w rozwoju zawodowym, jak również otwartość na ciągłe podnoszenie kompetencji i nieszablonowe działania. W tym kontekście, istotne jest wzmacnianie adaptacyjności pracowników, przede wszystkim przez ułatwienie dostępu do usług rozwojowych i rozwijanie mechanizmów popytowych dostarczania tych usług.

Na sytuację na polskim rynku pracy duży wpływ będzie miał bezprecedensowy napływ obywateli Ukrainy do Polski w wyniku wojny na terytorium Ukrainy. Osoby te będą jedną z priorytetowych grup docelowych w zakresie działań mających na celu realizację aktywnej polityki rynku pracy w Polsce. Ważnym elementem w tworzeniu warunków pracy dla migrantów jest również uznawanie ich umiejętności i umożliwianie im pracy w zawodach odpowiadających ich umiejętnościom i doświadczeniu.

Warunkiem niezbędnym dla poprawy szans osób pozostających bez zatrudnienia jest doskonalenie potencjału instytucjonalnego i kadrowego instytucji rynku pracy na poziomie lokalnym, regionalnym i krajowym. W perspektywie długofalowej niezbędne jest skoncentrowanie się na skutecznym docieraniu do osób znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy, a także dalsze doskonalenie mechanizmów diagnozowania i prognozowania zapotrzebowania na kompetencje w gospodarce oraz zaangażowanie w ten proces partnerów społecznych.

W obszarze edukacji i kompetencji najważniejszymi wyzwaniami pozostają m.in. podnoszenie poziomu kompetencji i kwalifikacji oraz zwiększenie uczestnictwa w formach uczenia się przez całe życie. Rozwijająca się dynamicznie gospodarka wymaga od osób wchodzących na rynek pracy nie tylko odpowiednich umiejętności praktycznych, na miarę potrzeb przyszłych pracodawców, ale również gotowości do zmian, elastyczności czy kreatywności. Dlatego też środki EFS+ zostaną ukierunkowane na wsparcie procesów edukacyjnych sprzyjających kształtowaniu u osób uczących się kompetencji i umiejętności istotnych dla rozwoju gospodarczego: zarówno umiejętności podstawowych, jak i umiejętności przekrojowych i zawodowych.

Pandemia COVID-19 podkreśliła również konieczność zintensyfikowania działań w zakresie systemowego rozwijania kompetencji cyfrowych i informacyjnych wszystkich grup społecznych, w tym w szczególności przeciwdziałania wykluczeniu cyfrowemu osób starszych oraz osób

z niepełnosprawnościami. Podniesienie poziomu kompetencji cyfrowych i informacyjnych wymaga oddziaływania na trzech poziomach – w ramach edukacji, w miejscu pracy oraz w życiu codziennym. Interwencja z funduszy europejskich w latach 2021-2027 będzie nakierowana na te trzy obszary.

Istotnym długoterminowym wyzwaniem jest poprawa sytuacji w obszarze uczenia się przez całe życie. Potrzebne jest wspieranie idei uczenia się przez całe życie, w tym wśród osób starszych, osób o niskich kwalifikacjach oraz osób z niepełnosprawnościami, a także, w miarę identyfikowanych potrzeb, niezbędnej infrastruktury ośrodków wspierających uczenie się przez całe życie. Aby zwiększyć uczestnictwo osób dorosłych w uczeniu się przez całe życie, edukacja powinna wychodzić poza kształcenie w instytucjach systemu oświaty i szkolnictwa wyższego, obejmując również uczenie się inne niż formalne, ukierunkowane na dopasowanie podaży pracy do popytu na pracę. Jest to szczególnie istotne w kontekście zachodzących przemian demograficznych (postępujące starzenie się zasobów pracy) i konieczności powstrzymywania, poprzedzającej dezaktywację zawodową, dezaktywizacji edukacyjnej.

W obszarze włączenia i integracji społecznej istotną kwestię stanowi integracja społeczno-gospodarcza obywateli państw trzecich (w szczególności migrantów zarobkowych). W Polsce dotyczy to głównie społeczności ukraińskiej i białoruskiej. Znaczące wyzwania dla interwencji EFS+ w tym zakresie wynikają ze skutków ataku Federacji Rosyjskiej na Ukrainę i związanej z nim skali migracji obywateli i obywaterek Ukrainy do Polski. Działania dotyczące integracji obywateli państw trzecich będą prowadzone m.in. w oparciu o wdrażanie modelu „one-stop-shop”, tam gdzie będzie to możliwe. Jedną z grup, która wymaga wsparcia w zakresie integracji, są Romowie. W EFS+ wsparcie Romów będzie kontynuowane⁴³, jednak należy dodać do niego działania służące przeciwdziałaniu bierności zawodowej romskich kobiet.

W obszarze ochrony zdrowia, w tym zdrowotnej opieki długoterminowej, jako konieczną interwencję wskazano upowszechnienie profilaktyki zdrowotnej, w szczególności na rzecz wydłużenia aktywności zawodowej pracowników. Polacy żyją krócej i w gorszym zdrowiu niż wynosi średnia UE. Gorsze zdrowie oraz krótsza długość życia mogą przekładać się na nierówności na rynku pracy i zwiększenie nierówności społecznych. Ze środków EFS+

⁴³ W perspektywie 2014-2020 aktywizację społeczno-zawodową Romów wspierano w ramach PO WER.

realizowane będą programy profilaktyczne ukierunkowane na wczesne wykrywanie problemów zdrowotnych w zakresie chorób stanowiących istotny problem zdrowotny populacji kraju lub regionu. W celu wydłużenia aktywności zawodowej i podniesienia poziomu bezpieczeństwa pracowników wdrażane będą również programy kompleksowej rehabilitacji ułatwiającej powrót na rynek pracy i programy ukierunkowane na eliminowanie zdrowotnych czynników ryzyka w miejscu pracy, w tym służące przekwalifikowywaniu pracowników pracujących w warunkach negatywnie wpływających na zdrowie.

W obszarze edukacji i kompetencji najważniejszymi wyzwaniami pozostają m.in. podnoszenie poziomu kompetencji i kwalifikacji oraz zwiększenie uczestnictwa w formach uczenia się przez całe życie. Rozwijająca się dynamicznie gospodarka, w tym transformacja cyfrowa i transformacja w kierunku zielonej gospodarki wymagają wprowadzenia na większą skalę kształcenia odpowiadającego na potrzeby nowoczesnej gospodarki. Sytuacja ta wymaga od osób wchodzących na rynek pracy nie tylko odpowiednich umiejętności praktycznych, na miarę potrzeb przyszłych pracodawców, ale również gotowości do zmian, elastyczności czy kreatywności. Dlatego też środki EFS+ zostaną ukierunkowane na wsparcie procesów edukacyjnych sprzyjających kształtowaniu u osób uczących się kompetencji i umiejętności istotnych dla rozwoju gospodarczego: zarówno umiejętności podstawowych, jak i umiejętności przekrojowych i zawodowych.

Wsparcie ww. procesów edukacyjnych powinno opierać się m.in. na:

- adaptacji do praktyki szkolnej nowych form, treści i metod nauczania i zmiany tradycyjnych modeli nauczania przy wykorzystaniu nowoczesnych technologii (zwłaszcza cyfrowych) wspomagających/uzupełniających proces nauczania biorąc pod uwagę wymagania otoczenia oraz indywidualne predyspozycje uczniów, zwłaszcza tych w niekorzystnej sytuacji,
- poprawie warunków kształcenia uczniów, studentów i doktorantów z niepełnosprawnościami oraz wsparciu uczestnictwa uczniów z niepełnosprawnościami w szkolnictwie ogólnodostępnym i rozwoju edukacji włączającej,
- rozwijaniu i doskonaleniu systemu doradztwa zawodowego, w tym szczególnie poprzez podnoszenie kompetencji doradców zawodowych, włączenie rodziców w sam proces oraz zwiększenie jego dostępności dla uczniów,

- doskonaleniu systemu kształcenia kadr systemu oświaty i szkolnictwa wyższego, w szczególności w zakresie umiejętności posługiwania się i przekazywania treści przy wykorzystaniu metod i narzędzi cyfrowych oraz przygotowania do wykonywania zawodu.
- powiązaniu szkolnictwa branżowego z regionalnymi specjalizacjami i lokalnymi przedsiębiorcami w celu dopasowania umiejętności absolwentów do zapotrzebowania zgłaszanego przez pracodawców na rynku pracy, w tym w zakresie transformacji w kierunku zielonej gospodarki,
- zwiększaniu jakości oferowanych usług edukacyjnych, w tym skoncentrowaniu działań na zapewnieniu ich innowacyjności i elastyczności w dostosowaniu do potrzeb rynku pracy.

KPO, dokument określający cele związane z odbudową i tworzeniem odporności społeczno-gospodarczej Polski po kryzysie wywołanym pandemią COVID-19 oraz służące ich realizacji reformy strukturalne i inwestycje, ma być realizowany do 2026 roku. KPO koncentruje swoje działania na sześciu europejskich filarach odpowiedzi na kryzys i budowy odporności:

1. zielona transformacja,
2. transformacja cyfrowa,
3. inteligentny i trwały wzrost sprzyjający włączeniu społecznemu,
4. spójność społeczna i terytorialna,
5. opieka zdrowotna oraz odporność gospodarcza, społeczna i instytucjonalna,
6. polityki na rzecz następnego pokolenia, takie jak edukacja i umiejętności.

W ramach wyzwania związanego z niekorzystnymi trendami demograficznymi i podażą zasobów pracy w KPO wskazano, że konieczne jest:

- uruchomienie osób w wieku produkcyjnym nieaktywnych zawodowo (m.in. kobiet i starszych pracowników) oraz import pracowników zagranicznych,
- dostosowanie instrumentów polityki rynku pracy do wspierania tych grup, które znajdują się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy (osoby młode, kobiety, osoby z niepełnosprawnościami, osoby z niskimi kwalifikacjami, osoby pozostające w rolnictwie z uwagi na brak alternatywnych form zatrudnienia oraz osoby starsze),

- zwiększenie uczestnictwa osób dorosłych w kształceniu i innych formach zdobywania umiejętności i kwalifikacji.

W odpowiedzi na wyzwanie związane z niekorzystnymi trendami demograficznymi i podażą zasobów pracy w KPO zapowiedziano reformy w zakresie:

- zwiększenia jakości i adekwatności funkcjonowania instytucji rynku pracy, w szczególności publicznych służb zatrudnienia (działalność PSZ zostanie ukierunkowana z jednej strony na realizowanie aktywnej polityki rynku pracy nastawionej na osoby bierne zawodowo, o niskich kwalifikacjach, kobiety, osoby młode, starsze, osoby z niepełnosprawnościami i osoby długotrwale bezrobotne oraz migrantów, w tym migrantów powrotnych, z drugiej zaś – na równoważenie podaży i popytu na umiejętności i kwalifikacje),
- dłuższego pozostawania na rynku pracy osób starszych (np. wsparcie różnych form opieki nad najmłodszymi dziećmi⁴⁴, wprowadzenie zachęt do pozostawania na rynku pracy pomimo osiągnięcia ustawowej granicy wieku emerytalnego),
- uelastycznienia form zatrudnienia, w tym wprowadzenia pracy zdalnej,
- poprawy sytuacji rodziców na rynku pracy poprzez zwiększenie dostępu do opieki nad dziećmi do lat 3,
- zwiększania uczestnictwa w rynku pracy osób z niepełnosprawnościami oraz osób opiekujących się osobami wymagającymi wsparcia w codziennym funkcjonowaniu,
- rozwoju ekonomii społecznej w Polsce,
- poprawy dopasowania umiejętności i kwalifikacji do wymogów rynku pracy w związku z wdrażaniem nowych technologii w gospodarce oraz zieloną i cyfrową transformacją,
- uporządkowania systemu zatrudniania obcokrajowców,
- uzupełniania kwalifikacji zawodowych w związku z wdrażaniem przełomowych technologii w gospodarce, w tym w rolnictwie (podnoszenie kompetencji osób pracujących w zawodach zagrożonych automatyzacją oraz działania na rzecz

⁴⁴ Standardem stało się bowiem przechodzenie na emeryturę w celu podjęcia opieki nad małymi dziećmi.

odchodzenia pracowników z poszczególnych zawodów w związku z transformacją w kierunku „zielonej” gospodarki).

W ramach wyzwania zdefiniowanego jako transformacja cyfrowa gospodarki w KPO podkreślono kwestię przeciwdziałania tzw. wykluczeniu cyfrowemu poprzez działania edukacyjne na rzecz wzrostu kompetencji cyfrowych społeczeństwa. Stymulację wzrostu poziomu e-kompetencji ma zapewnić realizacja Programu Rozwoju Kompetencji Cyfrowych. Program będzie obejmował m.in. wzmocnienie zarządzania rozwojem kompetencji cyfrowych, rozwój edukacji cyfrowej oraz wsparcie kompetencji cyfrowych obywateli, w szczególności wykluczonych bądź zagrożonych wykluczeniem.

Budowanie odporności i konkurencyjności gospodarki w KPO (komponent A) odbywać się będzie m.in. poprzez realizację celu szczegółowego „Doskonalenie systemu edukacji, mechanizmów uczenia się przez całe życie w kierunku lepszego dopasowania do potrzeb nowoczesnej gospodarki, wzrostu innowacyjności, zwiększania transferu nowych technologii oraz zielonej transformacji”. Zaplanowano tutaj przeprowadzenie szeregu działań w kierunku poprawy jakości i dostępności kształcenia zawodowego, wzmocnienia jego powiązań z biznesem oraz z innowacjami, dalsze rozwijanie systemu kształcenia dorosłych i mechanizmów uczenia się przez całe życie poprzez m.in.: wzrost zaangażowania poszczególnych sektorów w rozwój umiejętności, wzmocnienie współpracy pomiędzy kształceniem zawodowym (w tym na poziomie wyższym) a biznesem i nauką (rozwój tzw. trójkątów wiedzy), a co za tym idzie zwiększenie transferu wiedzy i nowych technologii do edukacji. Ponadto realizowane w ramach celu działania przyczynią się do kształtowania pozytywnego wizerunku kształcenia zawodowego jako atrakcyjnej ścieżki kariery zawodowej oraz zwiększenia zainteresowania młodzieży kształceniem zawodowym.

Realizacja ww. celu szczegółowego odnosi się do przeprowadzenia Reformy „Kadry dla nowoczesnej gospodarki - poprawa dopasowania umiejętności i kwalifikacji do wymogów rynku pracy w związku z wdrażaniem nowych technologii w gospodarce oraz zieloną i cyfrową transformacją”, w ramach której zaplanowano:

- przygotowanie rozwiązań, w tym zmian w przepisach prawa oświatowego, dla funkcjonowania sieci branżowych centrów umiejętności:

- wejście w życie zmian w ustawie Karta Nauczyciela (umożliwiających realizację szkoleń branżowych dla nauczycieli kształcenia zawodowego również w branżowych centrach umiejętności),
- wejście w życie nowelizacji ustawy Prawo oświatowe,
- przygotowanie rozwiązań, w tym zmian w przepisach prawa, dla koordynacji działań w zakresie kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego i uczenia się przez całe życie w regionach:
 - zoperacjonalizowane programy wdrożeniowe Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030 na poziomie regionalnym,
 - wejście w życie zmienionych lub nowych aktów prawnych mających na celu wzmocnienie praw i obowiązków województw i powiatów w zakresie koordynacji polityki na rzecz rozwoju umiejętności w oparciu o przegląd śródkokresowy mechanizmów koordynacji.

Przygotowaniu ww. reformy służyć mają inwestycje z zakresu „Wsparcia rozwoju nowoczesnego kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie” odpowiadające na wyzwania związane z zapewnieniem odpornego i doskonałego kształcenia zawodowego na wszystkich poziomach oraz tworzeniem nowej kultury uczenia się przez całe życie. Ich realizacja obejmuje:

- utworzenie i wsparcie funkcjonowania 120 branżowych centrów umiejętności (BCU), realizujących koncepcję centrów doskonałości zawodowej (CoVEs);
- zbudowanie systemu koordynacji i monitorowania regionalnych działań na rzecz kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie, w tym uczenia się dorosłych.

Celem inwestycji „Branżowe centra umiejętności” jest wsparcie przygotowania kadr na potrzeby nowoczesnej gospodarki w poszczególnych branżach poprzez zapewnienie przestrzeni dla innowacyjnej i trwałej współpracy biznesu z edukacją zawodową na wszystkich poziomach kształcenia zawodowego, a także wdrożenie koncepcji doskonałości zawodowej w polskim systemie kształcenia zawodowego. Innowacyjne, holistyczne podejście BCU do rozwoju umiejętności zawodowych w danej branży zakłada realizację działań w trzech obszarach (kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego i uczenia się przez całe życie).

BCU będą stanowiły kompleksowe miejsce rozwoju umiejętności nie tylko dla uczniów szkół zawodowych, ale również dla studentów, pracowników branż i innych osób dorosłych, w tym osób potrzebujących przekwalifikowania się. Ponadto, będą wsparciem dla nauczycieli i wykładowców. Będą również współpracowały z ośrodkami badawczymi w celu zapewnienia dostępu do najnowszych osiągnięć.

Celem inwestycji „Koordynacja działań w regionach na rzecz kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie, w tym uczenia się dorosłych” jest: budowa systemu koordynacji działań w regionach, zorientowanych na wsparcie kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie, w tym uczenia się dorosłych, jeszcze lepsze dopasowanie kształcenia do rynku pracy oraz upowszechnianie uczenia się przez całe życie. Głównym wyzwaniem dla każdego województwa jest stworzenie trwałych mechanizmów koordynacji kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie, w tym uczenia się dorosłych. Tego rodzaju wsparcie wymaga stworzenia zaplecza instytucjonalnego na rzecz koordynacji edukacji zawodowej i uczenia się przez całe życie, adekwatnie do założeń ZSU na poziomie regionalnym. Zapleczem instytucjonalnym będzie Wojewódzki Zespół Koordynacji edukacji zawodowej i uczenia się przez całe życie (WZK).

W Planie realizacji Gwarancji dla młodzieży w Polsce, Aktualizacja 2022 zidentyfikowano przeciwdziałanie zjawisku NEET jako jedno z poważniejszych wyzwań dla systemu edukacji i rynku pracy. Brak umiejętności praktycznych i doświadczenia zawodowego jest najczęściej podnoszonym argumentem w kontekście bezrobocia osób młodych.

Zasadnicze elementy koncepcji wspierania osób młodych, przedstawione w Planie realizacji Gwarancji dla młodzieży w Polsce, są następujące:

- istotne jest rozróżnienie między osobami z grupy NEET będącymi czasowo w tej sytuacji i osobami, które do tej kategorii należą od dłuższego czasu,
- kluczowa jest aktywizacja w szczególności kobiet, którą są bardziej narażone na bierność zawodową (ze względu na obowiązki opiekuńcze lub inne),
- rozwijanie umiejętności niezbędnych w zmieniającym się świecie pracy: związanych z ekologią (zielone umiejętności), cyfryzacją oraz umiejętności miękkich,

- ocena umiejętności cyfrowych wszystkich osób z grupy NEET ze względu na to, że ponad 90% miejsc pracy wymaga umiejętności cyfrowych,
- zapobieganie bezrobociu i bierności osób młodych.

Załącznik numer 2:

Diagnoza w obszarze
rynku pracy

Spis treści

Demografia.....	3
Sytuacja w kraju.....	3
Sytuacja w Małopolsce.....	4
Aktywność zawodowa.....	6
Pracujący.....	7
Wynagrodzenia.....	10
Zapotrzebowanie na pracowników.....	12
Nowe i likwidowane miejsca pracy.....	12
Oferty pracy.....	12
Zawody deficytowe.....	14
Poziom bezrobocia.....	21
Liczba bezrobotnych.....	21
Stopa bezrobocia rejestrowanego.....	22
Profil bezrobotnych w Małopolsce.....	23
Osoby długotrwale bezrobotne.....	24
Bierność zawodowa.....	26
Struktura biernych zawodowo.....	26
Przyczyny bierności zawodowej.....	27
NEET.....	28
Osoby w wieku 55+ na rynku pracy.....	31
Osoby z niepełnosprawnościami.....	33
Imigranci zarobkowi.....	35
Aktywność edukacyjna dorosłych.....	38
Wybrane aspekty sytuacji zdrowotnej Małopolan.....	44
Wnioski.....	53

Demografia

Sytuacja w kraju

Według wyników Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań 2021, ludność Polski w dniu 31 marca 2021 roku liczyła 38 036,1 tys. osób (z czego większość, bo 51,7% stanowiły kobiety). W porównaniu z wynikami Spisu z 2011 roku liczba ludności zmniejszyła się o 475,7 tys. osób, tj. o 1,2%.

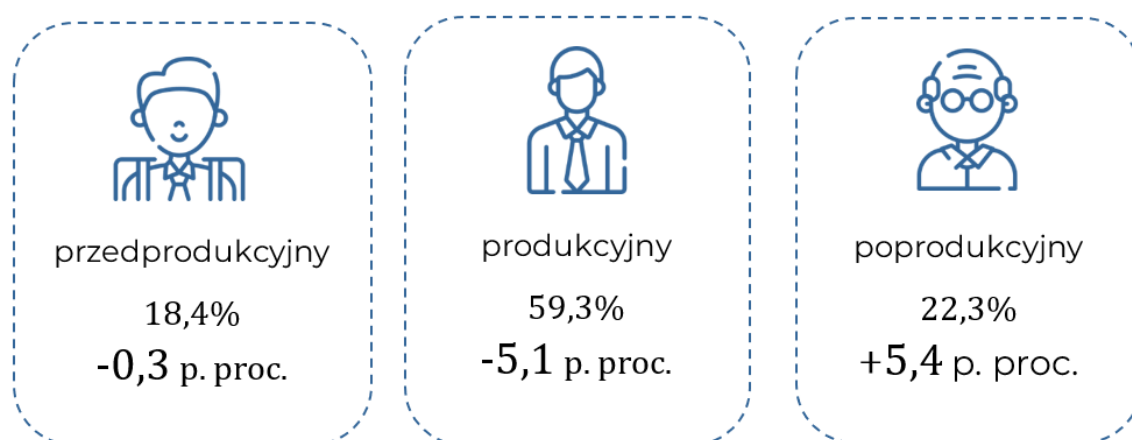
Co ważne, wyniki Spisu 2021 wskazują na duże zmiany w strukturze ludności według ekonomicznych grup wieku. W wyniku niekorzystnych trendów demograficznych:

- zmniejszył się odsetek ludności w wieku przedprodukcyjnym (0-17 lat) – z 18,7% w 2011 roku do 18,4% w 2021;
- zmniejszył się odsetek ludności w wieku produkcyjnym (18-59/64 lata) – z 64,4% w 2011 roku do 59,3% w 2021;
- zwiększył się odsetek ludności w wieku poprodukcyjnym (60/65 lat i więcej) – 16,9% w 2011 roku do 22,3% w 2021, tj. o ponad 5 p. proc.

Oznacza to, że w ciągu dekady przybyło blisko 2 miliony osób w grupie wieku 60/65 i więcej, a tym samym już przeszło co 5. mieszkańców Polski ma ponad 60 lat. W związku z tym wzrósł także współczynnik obciążenia demograficznego – w 2021 roku na każde 100 osób w wieku produkcyjnym przypadało 69 osób w wieku nieprodukcyjnym, czyli o blisko 14 osób więcej niż miało to miejsce w 2011 roku¹.

¹ Por. Raport zawierający wstępne wyniki Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań 2021, Główny Urząd Statystyczny, 2022, dostęp: [link do raportu zawierającego wstępne wyniki nsp, GUS 2021, \(pdf, 18,8 MB\)](#) [22.03.2023].

Rysunek 1. Struktura wiekowa ludności w Polsce w 2021 roku oraz jej zmiana w stosunku do 2011 roku



Źródło: opracowanie własne na podstawie Raportu zawierającego wstępne wyniki Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań 2021, GUS

Sytuacja w Małopolsce

W województwie małopolskim, jednym z największych pod względem liczby mieszkańców województw w kraju (za mazowieckim, śląskim i wielkopolskim), odnotowano wzrost liczby ludności z 3 337,5 tys. w roku 2011 do 3 432,3 tys. w roku 2021 (tj. wzrost o prawie 95 tys.). Wzrost ten może wynikać m.in. z rozwoju infrastruktury społeczno-gospodarczej i perspektyw jakie daje lokalny rynek pracy, które warunkują migracje (napływ lub brak odpływu przede wszystkim ludzi młodych)². Jednak, podobnie jak w przypadku kraju, zauważalne są niekorzystne zmiany w strukturze ludności według ekonomicznych grup wieku :

- zmniejszył się odsetek ludności w wieku przedprodukcyjnym (0-17 lat) – z 19,8% w 2011 roku do 19,3% w 2021 roku, tj. o 0,5 p. proc.,
- zmniejszył się odsetek ludności w wieku produkcyjnym (18-59/64 lata) – z 63,1% w 2011 roku do 60,0% w 2021, tj. o 3,1 p. proc.,
- zwiększył się odsetek ludności w wieku poprodukcyjnym (60/65 lat i więcej) – 17,4% w 2012 roku do 21,1% w 2021, tj. o 3,7 p. proc.

² Ibidem.

Tabela 1. Struktura demograficzna ludności Małopolski wg Narodowego Spisu Powszechnego w 2021 roku

Opis ludności	Liczba ludności i udział procentowy
Liczba ludności ogółem	3 432 295
Kobiety	1 767 119 (51,5%)
Mężczyźni	1 665 176 (48,5%)
Ludność w wieku przedprodukcyjnym (0-17 lat)	661 696 (19,3%)
Ludność w wieku produkcyjnym (18-59/64 lat)	2 065 086 (60,2%)
Ludność w wieku poprodukcyjnym (60/65-89 lat)	705 513 (20,6%)

Źródło: opracowanie własne na podstawie informacji z Banku Danych Lokalnych, GUS

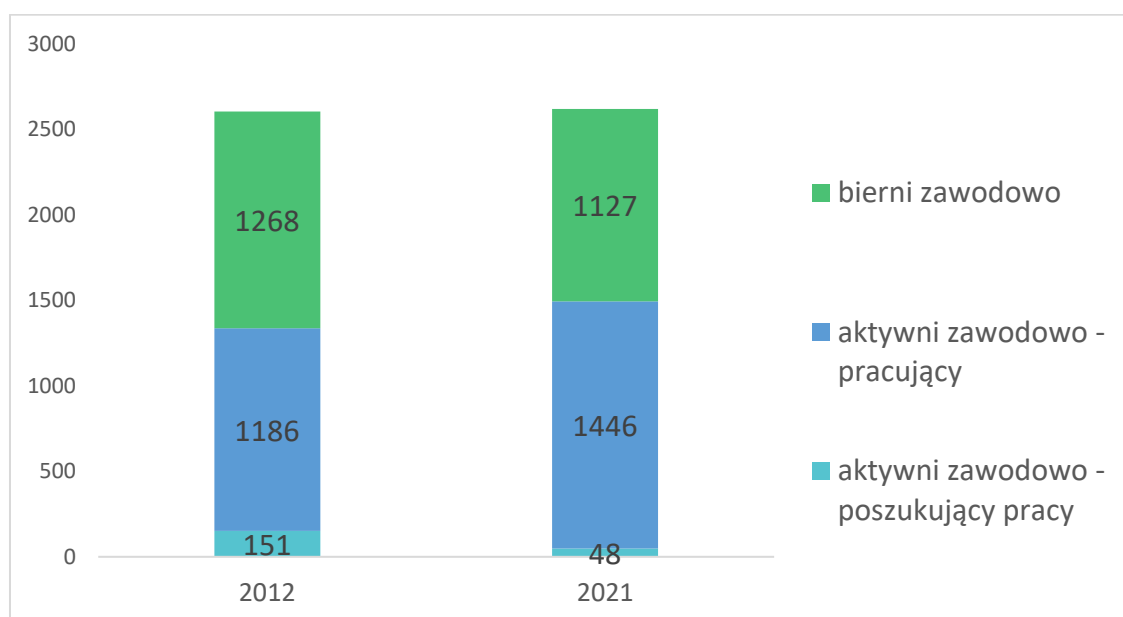
W porównaniu z innymi województwami procesy starzenia się społeczeństwa są w Małopolsce mniej zaawansowane. Odsetek osób w wieku poprodukcyjnym wg NSP był w 2021 roku najniższy w kraju (20,6%). Najwyższą wartość przyjął w województwie łódzkim - 24,9%.

Aktywność zawodowa

W latach 2012-2021 poprawiała się sytuacja gospodarcza w kraju, a wraz z nią zwiększała się **aktywność ekonomiczna ludności**. Negatywne zjawiska jak pandemia COVID-19, czy wojna w Ukrainie w ograniczonym zakresie pogarszały sytuację na rynku pracy.

Na przestrzeni 10 analizowanych lat zbiorowość aktywnych zawodowo Małopolan w wieku 15-89 lat, czyli pracujących lub poszukujących pracy powiększyła się o 157 tys. (tj. 11,7%) i w 2021 roku wyniosła 1 490 tys. Podczas gdy w 2012 roku aktywni zawodowo stanowili 51,3% mieszkańców województwa w wieku 15-89 lat, w 2021 już 57,0%. Co ważne pomiędzy 2012 a 2021 rokiem wśród aktywnych zawodowo **powiększyła się przewaga pracujących nad poszukującymi pracy** – w 2012 pracujący stanowili 88,7% aktywnych zawodowo Małopolan, w 2021 96,8%.

Wykres 1. Liczba Małopolan w wieku 15-89 lat według aktywności zawodowej w roku 2012 i 2021 (dane średnioroczne) (tys. osób)



Źródło: opracowanie własne na podstawie informacji z Banku Danych Lokalnych, GUS

Zawężając analizę do grupy wiekowej 15-64 lata widać jeszcze większą aktywność zawodową. Zgodnie z danymi Eurostat współczynnik aktywności zawodowej w tej kategorii wyniósł w 2021 roku 70,7% i był większy niż w 2012 roku o 4,6 p. proc.

Pracujący

W 2021 roku w Małopolsce pracowało 1 446 tys. osób tj. o 21,9% więcej niż w 2012 roku.

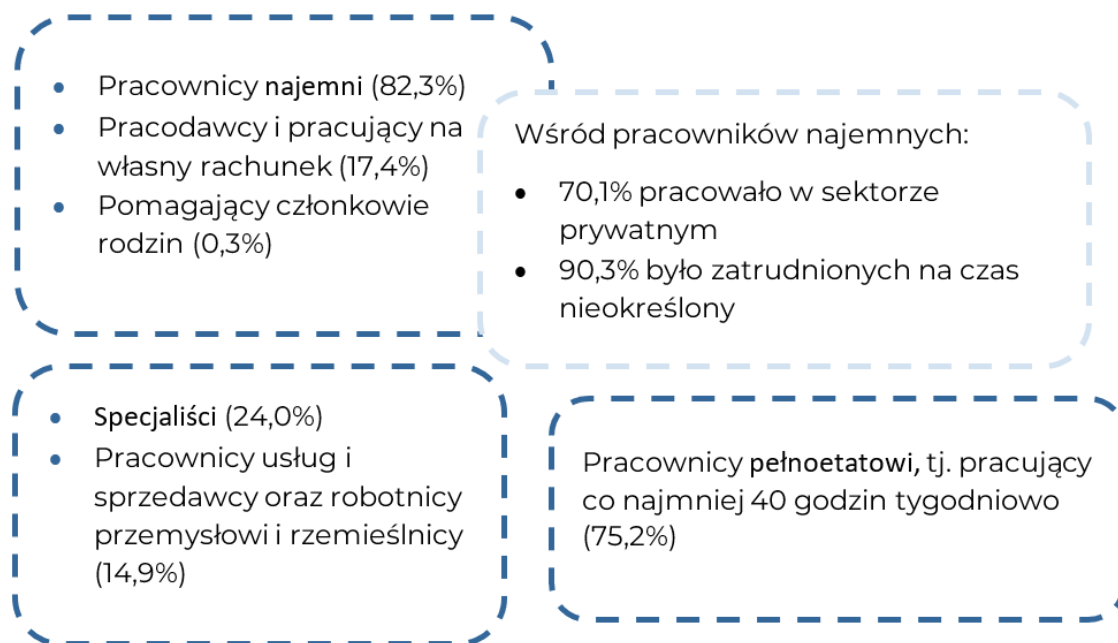
W okresie analizowanej dekady wzrost pracujących odnotowano zarówno w grupie kobiet (o 22,6%), jak i mężczyzn (21,4%), mieszkańców miast (o 13,6%) i wsi (o 31,7%).

Wśród pracujących w 2021 roku przeważali:

- mężczyźni – 55,0%,
- mieszkańcy miast – 50,3%,
- osoby z wykształceniem zawodowym – 47,3% (w tym: 25,9% z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym, 21,4% z wykształceniem zasadniczym zawodowym/branżowym), osoby z wykształceniem wyższym stanowiły 41,3%,
- osoby w wieku 30-39 lat – 28,6%.

Porównując do sytuacji w 2012 roku warto zauważyć, że na przestrzeni 10 lat znacząco **zmniejszył się wśród pracujących udział mieszkańców miast** (w 2012 wynosił 54,0%), co wynika w dużej mierze z suburbanizacji i przenoszenia się ludności na wieś. Ponadto, **wzrósł poziom wykształcenia** – w 2012 osoby po studiach stanowiły 33,1% ogółu pracujących czyli o 8,3 p. proc. mniej niż w 2021 roku. Jednocześnie zmniejszył się udział pracujących z wykształceniem zawodowym - w 2012 roku osoby po szkołach zasadniczych zawodowych stanowiły 26,7% ogółu pracujących (o 5,3 p. proc. więcej niż w 2021), a osoby po szkołach policealnych i średnich zawodowych 27,7% (o 1,9 p. proc. więcej niż w 2021 roku). W horyzoncie 10 lat **zwiększył się natomiast udział pracujących w wieku 40 lat i więcej** - w 2012 roku stanowili oni 46,6% , w 2021 już 54,9%, co wynika z procesów demograficznych i starzenia się społeczeństwa.

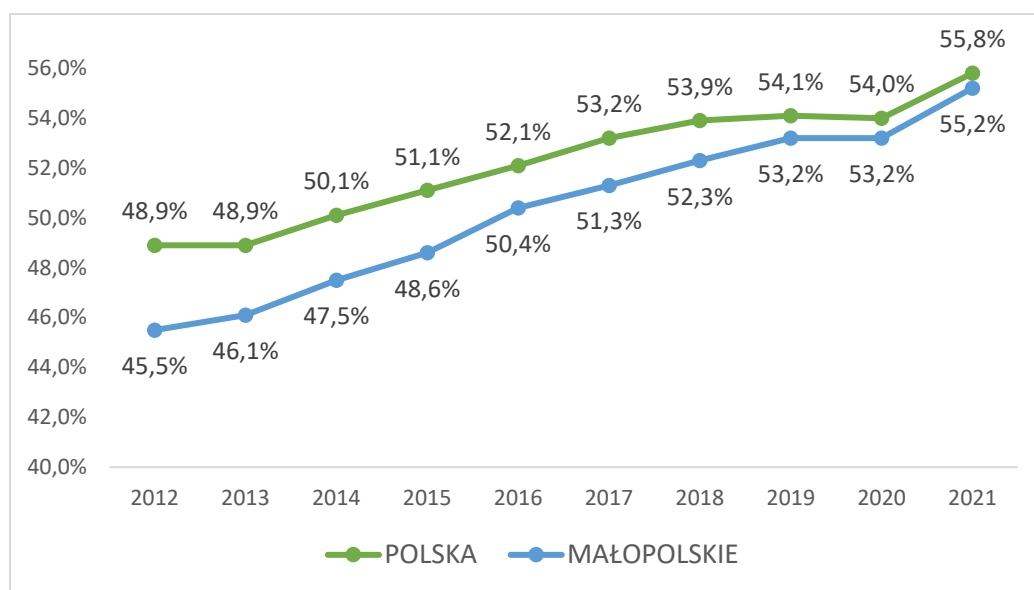
Rysunek 1. Charakterystyka osób pracujących w IV kwartale 2021 roku w Małopolsce



Źródło: opracowanie własne na podstawie Aktywność ekonomiczna ludności w województwie małopolskim – 4 kwartał 2021 roku, Urząd Statystyczny w Krakowie

Wraz ze wzrostem liczby pracujących w Małopolsce **poprawiał się także wskaźnik zatrudnienia** (tj. udział pracujących w ogóle ludności w wieku 15-89). Podczas gdy w 2012 wynosił 45,5%, w 2021 roku wzrósł do 55,2% czyli zwiększył się o niemal 10 p. proc. W porównaniu do danych ogólnopolskich w całym horyzoncie czasowym pozostawał na niższym poziomie, jednak na przestrzeni lat wyraźnie zmniejszał dystans. W 2012 roku różnica między wartością wskaźnika zatrudnienia dla Polski i województwa wynosiła 3,4 p. proc, w 2021 roku zmalała do 0,6 p. proc.

Wykres 2. Wskaźnik zatrudnienia w Polsce i Małopolsce w latach 2012-2021 (dane średnioroczne)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z Banku Danych Lokalnych, GUS

Najwyższy wskaźnik zatrudnienia w Małopolsce w 2021 roku odnotowano w grupie:

- mężczyzn 63,1% (w grupie kobiet było to 47,8%),
- mieszkańców miast 58,1% (wśród mieszkańców wsi było to 52,5%),
- osób z wykształceniem wyższym 80,1% (wśród osób z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym było to 59,8%, wśród osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym 44,2%, wśród osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym 49,8%, a wśród osób z wykształceniem co najwyżej gimnazjalnym 15,9%),
- ludności w wieku 30-39 lat 84,7% (wśród osób w wieku 15-29 było to 46,6%, wśród osób w wieku 40-49 84,3%, a wśród osób w wieku 50-89 lat 33,9%).

Na przestrzeni 10 lat wskaźnik zatrudnienia zwiększył się we wszystkich kategoriach. Największy wzrost odnotowano w grupie mężczyzn (o 10,7 p. proc w stosunku do 2012 roku), mieszkańców wsi (o 10,9 p. proc), osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (o 8,1 p. proc) oraz osób w wieku 40-49 lat (o 12,6 p. proc).

W grupie wiekowej 15-64 lata wskaźnik zatrudnienia (wg danych Eurostat) wyniósł w 2021 roku 68,4% i był wyższy niż w 2012 roku o 9,3 p. proc.

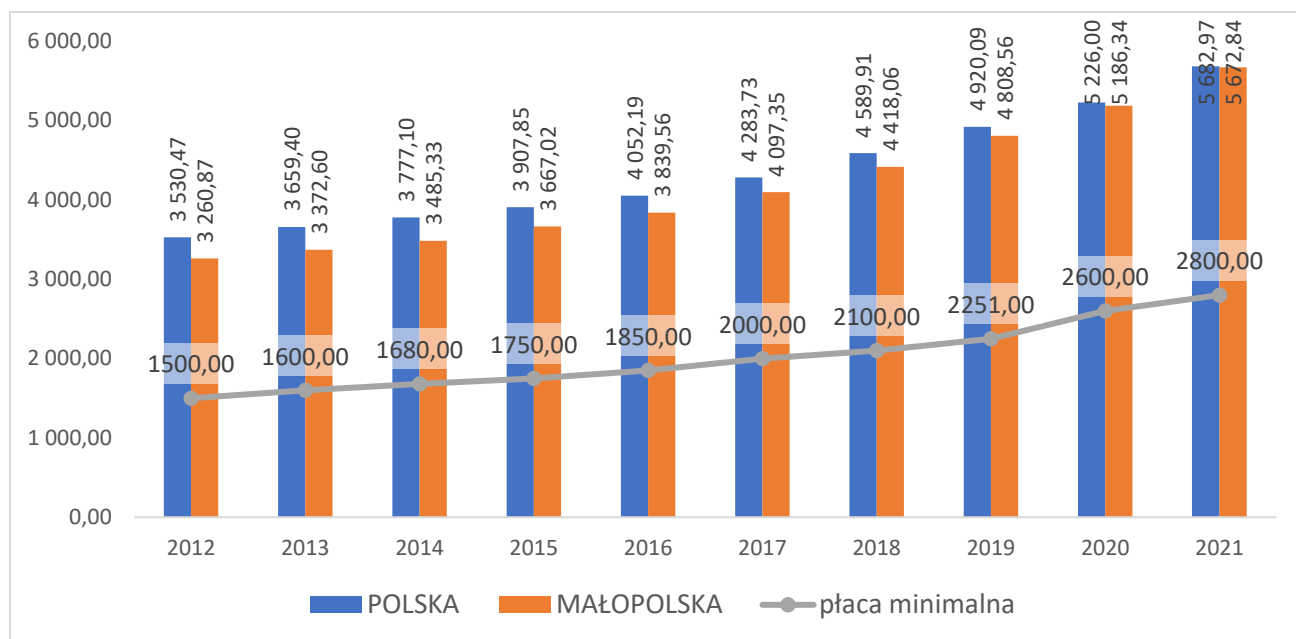
Wynagrodzenia

Z roku na rok, w efekcie m.in. dobrej koniunktury gospodarczej oraz presji inflacyjnej, **wzrastała w Polsce płaca minimalna** – pomiędzy 2012 a 2021 rokiem średnio 144 zł rocznie. W 2012 roku wynosiła ona 1500 zł, zaś w 2021 – 2800³, czyli 87% więcej.

Wraz ze wzrostem płacy minimalnej **rosło także przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto**. W Małopolsce w 2021 roku wynosiło ono 5 672,84 zł, czyli o 74,0% więcej niż w 2012 roku. W całej Polsce także obserwowano wzrost, jednak mniej dynamiczny niż w województwie (o 61,0%), w konsekwencji czego płace w Małopolsce i kraju w 2021 roku niemal się zrównały.

W odniesieniu do pensji minimalnej, średnie wynagrodzenie brutto w całym okresie od 2012 do 2021 roku było w Małopolsce co najmniej 2 razy wyższe – w 2012 o 2,2, natomiast w 2021 roku o 2.

Wykres 3. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w Polsce i Małopolsce oraz wynagrodzenie minimalne w latach 2012-2022 (w zł)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS, BDL

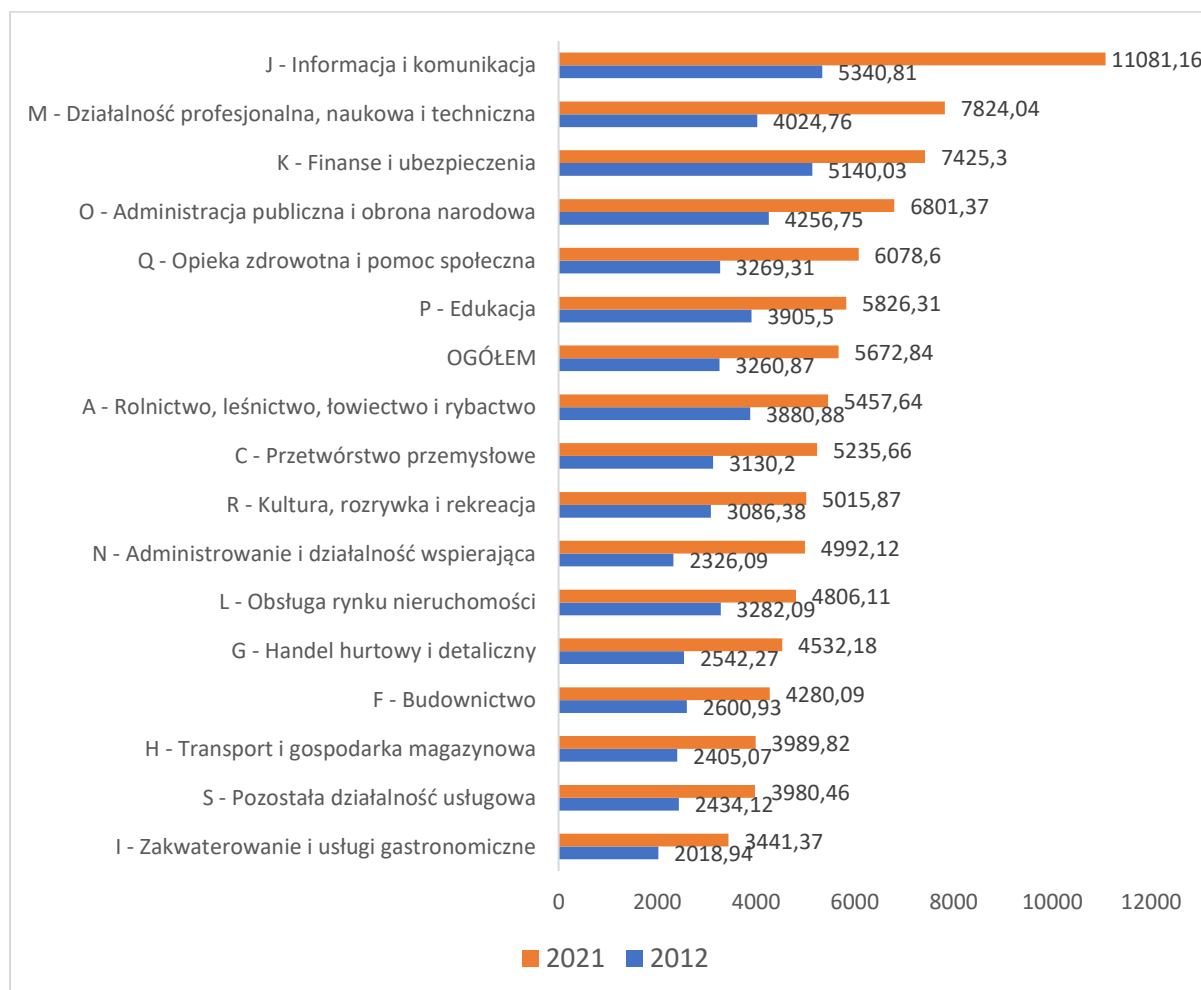
Wzrost wynagrodzeń w województwie odnotowano we wszystkich branżach (sekcjach PKD), jednak poziom płac oraz dynamika ich wzrostu były mocno zróżnicowane. Zarówno w 2012, jak

³ Minimalna stawka godzinowa w 2021 roku wyniosła 18,30 zł.

i 2021 roku najwyższe zarobki odnotowano w sekcji J Informacja i komunikacja (odpowiednio: 5 340,81 zł i 11 081,16 zł), a najniższe w zakwaterowaniu i gastronomii (sekcja I, odpowiednio 2 018,94 zł oraz 3 441,37 zł). Pokazuje to, że na przestrzeni 10 lat znacząco zwiększyło się rozwarstwienie zarobków. W 2012 roku różnica pomiędzy branżą o najwyższych i najniższych wynagrodzeniach wynosiła 165%, 10 lat później już 222%.

W analizowanej dekadzie największy, ponad dwukrotny wzrost płac obserwowano w administrowaniu i działalności wspierającej (sekcja N – 114,6%) oraz informacji i komunikacji (sekcja J – 107,5%). Najmniejszy, nie przekraczający 45% w rolnictwie (sekcja A – 40,6%) oraz w finansach i ubezpieczeniach (sekcja K – 44,5%).

Wykres 4. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w Małopolsce w 2012 i 2022 roku w podziale na branże/sekcje PKD (w zł)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS, BDL

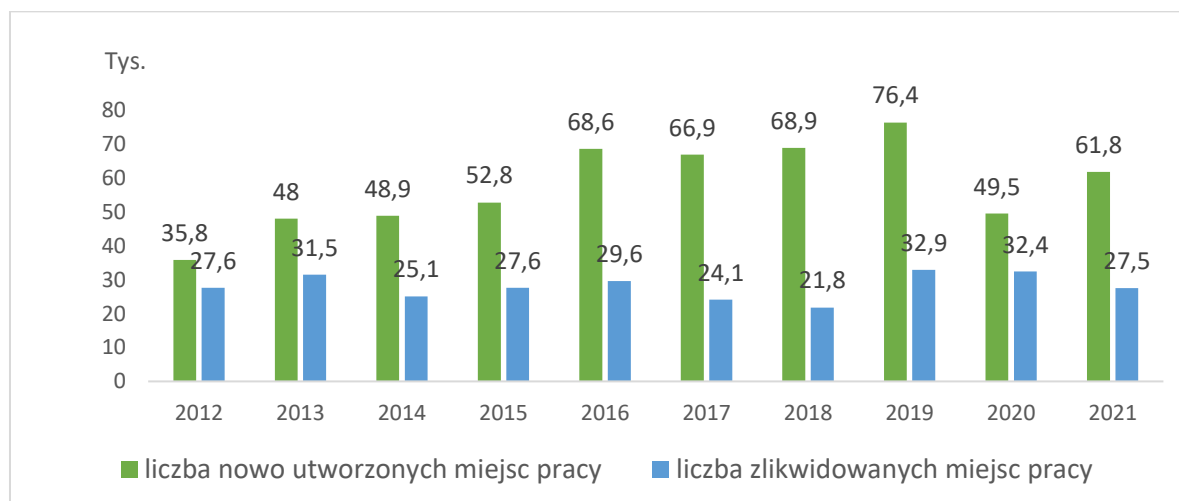
Zapotrzebowanie na pracowników

Nowe i likwidowane miejsca pracy

Analizując dane dla Małopolski od 2012 roku zauważyć można stopniowy wzrost liczby nowo powstających miejsc pracy. Załamaniem tego trendu okazał się rok 2020, w którym liczba ta spadła z 76,4 tys. do 49,5 tys., czyli aż o 35% w porównaniu z rokiem wcześniejszym, co było skutkiem zastoju gospodarczego spowodowanego pandemią COVID-19. Jednak rok 2021 przyniósł już poprawę. W Małopolsce powstało wtedy 61,8 tys. nowych miejsc pracy czyli o 26 tys. więcej niż w 2012 roku.

Warto także przyjrzeć się statystykom dotyczącym liczby likwidowanych miejsc pracy. Od dekady liczba ta utrzymuje się na podobnym poziomie (pomiędzy 20 a 30 tys.). Dopiero w roku 2019 liczba ta wzrosła do 32,9 tys. Poziom ten utrzymał się w kolejnym roku, natomiast w roku 2021 liczba ta spadła do 27,5 tys., co przy znaczącym wzroście liczby nowo utworzonych miejsc pracy oznacza, że na jedno zlikwidowane miejsce pracy przypadło 2,2 nowo utworzonego miejsca.

Wykres 5. Liczba nowo powstałych i zlikwidowanych miejsc pracy w Małopolsce w latach 2012-2021



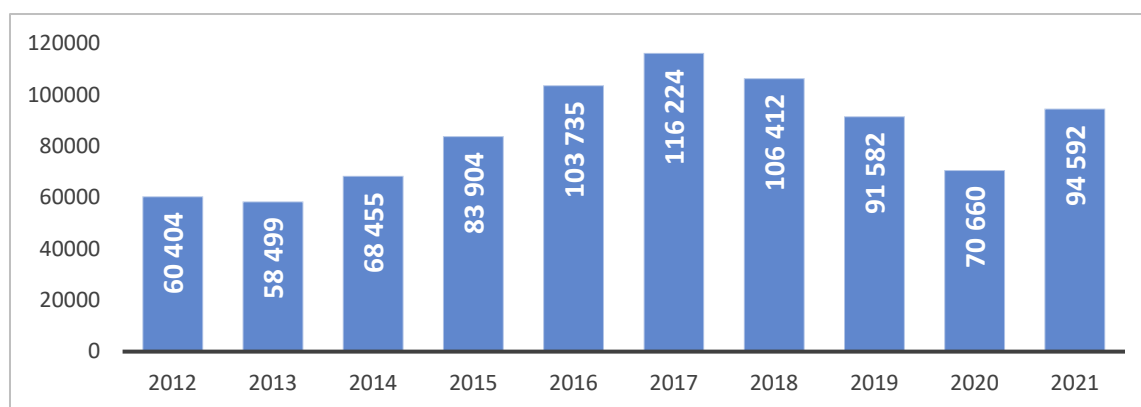
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z Banku Danych Lokalnych, GUS

Oferty pracy

O coraz większym zapotrzebowaniu na pracowników świadczy także **wzrost liczby ofert pracy** zgłaszanych do powiatowych urzędów pracy na przestrzeni ostatnich 10 lat. Warto zauważyć,

że liczba ta ma bezpośredni związek z sytuacją gospodarczą w kraju i regionie. I tak, w przypadku jej pogorszenia (jak w latach 2012-2013, 2020) – maleje, rośnie natomiast gdy sytuacja ta ulega poprawie (jak w latach 2014-2019, 2021). W samym 2021 roku do powiatowych urzędów pracy w Małopolsce zgłoszono 94,6 tys. ofert, czyli o 56,6% więcej niż w 2012 roku.

Wykres 6. Wolne miejsca pracy i miejsca aktywizacji zawodowej w powiatowych urzędach pracy w Małopolsce w latach 2012-2021



Źródło: opracowanie własne na podstawie MRPiT-01 Sprawozdanie o rynku pracy

Wyraźnie wzrosła także liczba internetowych ogłoszeń o pracę. Jak wynika z badania Grant Thornton, od marca do grudnia 2021 roku roczna dynamika nowych ofert pracy publikowanych na 50 największych portalach rekrutacyjnych osiągała same dodatnie wyniki. W grudniu 2021 roku pracodawcy opublikowali 236,2 tys. nowych ofert pracy, tj. o 34% więcej w porównaniu do grudnia 2020 roku i o 12% więcej niż w grudniu 2019 roku. Aż 15,8 tys. z nich dotyczyło pracy w Krakowie. Więcej opublikowano tylko w Warszawie (32,6 tys. ofert), jednak to Kraków okazał się liderem pod względem dynamiki wzrostu liczby ogłoszeń (+87% rok do roku, w Warszawie +66%), a także w przeliczeniu liczby ofert na 1000 mieszkańców (20,3, w Warszawie – 18,2)⁴.

Zgodnie z danymi portalu Pracuj.pl, w internecie pracodawcy w całej Polsce w 2021 roku najczęściej poszukiwali:

- pracowników ds. handlu i sprzedaży – dotyczyło ich 27% wszystkich ofert opublikowanych na portalu Pracuj.pl w całym 2021 roku,

⁴ Por. Rynek pracy w czasie COVID-19, GrantThornton, grudzień 2021.

- specjalistów IT – 22% wszystkich ofert w serwisie,
- pracowników obsługi klienta – 15% ofert,
- pracowników fizycznych – 12% ofert⁵.

Zawody deficytowe

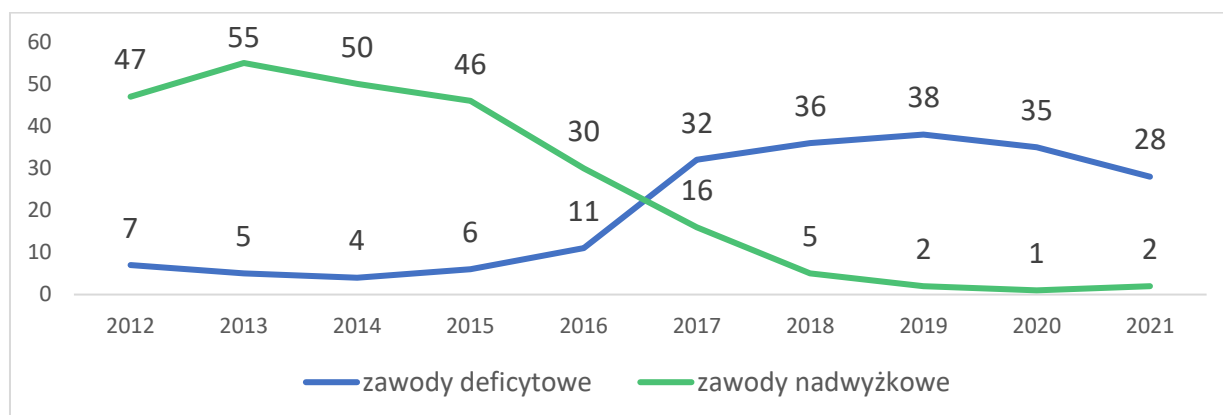
Ogląd na sytuację regionalnego rynku pracy daje prognoza jaką jest Barometr zawodów⁶.

W kontekście popytu na pracę szczególnie interesujące wydają się informacje dotyczące zawodów deficytowych w Małopolsce, czyli takich, w których z uwagi na duże zapotrzebowanie pracodawców nie powinno być trudności ze znalezieniem pracy, przy jednoczesnym braku wystarczającej liczby kandydatów chcących się jej podjąć. O ile w latach 2012-2016 były one stosunkowo nieliczne, to rok 2017 przyniósł ich znaczący wzrost. Mimo zatrzymania trendu wzrostowego od roku 2020, liczba zawodów deficytowych znacząco przewyższa liczbę zawodów nadwyżkowych.

⁵ Por. Rynek Pracy Specjalistów 2021. Wyjątkowy rok rekrutacji, Pracuj.pl, dostęp: [link do publikacji Rynek Pracy Specjalistów 2021, Pracuj.pl \(pdf, 624 kB\)](#) [12.04.2022].

⁶ Barometr zawodów to jednoroczna prognoza sytuacji w zawodach, pokazująca zapotrzebowanie na zawody w każdym z powiatów w Polsce oraz na poziomie województw. Barometr dzieli zawody na trzy grupy: deficytowe, zrównoważone i nadwyżkowe.

Wykres 7. Liczba zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie małopolskim w prognozach Barometru zawodów w latach 2012-2021



Źródło: barometrzwodow.pl

Wśród zawodów najczęściej określanych w latach 2017-2021 jako zawody deficytowe wymienić należy zawody medyczno-opiekuńcze, budowlane, związane z branżą transportową, związane z produkcją, ekonomiczno-administracyjne, nauczycielskie oraz zawody z branż usługowej, teleinformatycznej, gastronomicznej i elektroenergetycznej. Szczegółową listę zawodów deficytowych w tym okresie przedstawia poniższa tabela⁷:

Tabela 2. Lista zawodów deficytowych w Małopolsce w latach 2017-2021

2017	2018	2019	2020	2021
inżynierowie budownictwa	kierownicy budowy	inżynierowie budownictwa	inżynierowie budownictwa	lekarze
kierownicy budowy	lekarze	kierownicy budowy	kierownicy budowy	fizjoterapeuci i masażyści
lekarze	fizjoterapeuci i masażyści	lekarze	lekarze	nauczyciele przedmiotów zawodowych
graficy komputerowi	graficy komputerowi	fizjoterapeuci i masażyści	fizjoterapeuci i masażyści	psycholodzy i psychoterapeuci

⁷ Z uwagi na drobne zmiany wprowadzane na liście zawodów (np. zmiana nazwy zawodu, wyodrębnienie lub przypisanie zawodu do konkretnej grupy) ocenianej w każdym roku badania, liczba zawodów w tabeli może nieznacznie różnić się od tej podanej na wykresie 7.

2017	2018	2019	2020	2021
przedstawiciele handlowi	spedytorzy i logistycy	nauczyciele przedmiotów zawodowych	spedytorzy i logistycy	ratownicy medyczni
spedytorzy i logistycy	samodzielni księgowi	nauczyciele praktycznej nauki zawodu	samodzielni księgowi	nauczyciele praktycznej nauki zawodu
samodzielni księgowi	opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej	spedytorzy i logistycy	opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej	samodzielni księgowi
szeffowie kuchni	szeffowie kuchni	samodzielni księgowi	pracownicy ds. rachunkowości i księgowości	opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej
kucharze	kucharze	opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej	magazynierzy	pracownicy ds. rachunkowości i księgowości
fryzjerzy	kelnerzy i barmani	pracownicy ds. rachunkowości i księgowości	szeffowie kuchni	magazynierzy
betoniarze i zbrojarze	fryzjerzy	magazynierzy	kucharze	fryzjerzy
cieśle i stolarze budowlani	kosmetyczki	szeffowie kuchni	fryzjerzy	cieśle i stolarze budowlani
brukarze	betoniarze i zbrojarze	kucharze	kosmetyczki	dekarze i blacharze budowlani
dekarze i blacharze budowlani	cieśle i stolarze budowlani	kelnerzy i barmani	sprzedawcy i kasjerzy	monterzy instalacji budowlanych

2017	2018	2019	2020	2021
monterzy instalacji budowlanych	robotnicy budowlani	fryzjerzy	betoniarze i zbrojarze	operatorzy obrabiarek skrawających
operatorzy obrabiarek skrawających	brukarze	kosmetyczki	cieśle i stolarze budowlani	mechanicy pojazdów samochodowych
mechanicy pojazdów samochodowych	dekarze i blacharze budowlani	betoniarze i zbrojarze	robotnicy budowlani	piekarze
diagności samochodowi	monterzy instalacji budowlanych	cieśle i stolarze budowlani	brukarze	robotnicy obróbki drewna i stolarze
piekarze	ślusarze	robotnicy budowlani	dekarze i blacharze budowlani	krawcy i pracownicy produkcji odzieży
robotnicy obróbki drewna i stolarze	operatorzy obrabiarek skrawających	brukarze	monterzy instalacji budowlanych	kierowcy autobusów
krawcy i pracownicy produkcji odzieży	mechanicy pojazdów samochodowych	dekarze i blacharze budowlani	operatorzy obrabiarek skrawających	operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych
kierowcy autobusów	piekarze	monterzy instalacji budowlanych	mechanicy pojazdów samochodowych	spawacze
przetwórcy mięsa i ryb	cukiernicy	ślusarze	piekarze	kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych

2017	2018	2019	2020	2021
operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych	robotnicy obróbki drewna i stolarze	operatorzy obrabiarek skrawających	robotnicy obróbki drewna i stolarze	murarze i tynkarze
spawacze	krawcy i pracownicy produkcji odzieży	mechanicy pojazdów samochodowych	krawcy i pracownicy produkcji odzieży	pielęgniarki i położne
kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych	kierowcy autobusów	piekarze	kierowcy autobusów	projektanci i administratorzy baz danych, programiści
murarze i tynkarze	przetwórcy mięsa i ryb	robotnicy obróbki drewna i stolarze	operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych	pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie
blacharze i lakiernicy samochodowi	operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych	krawcy i pracownicy produkcji odzieży	Spawacze	elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy
pielęgniarki i położne	spawacze	kierowcy autobusów	kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych	
projektanci i administratorzy baz danych, programiści	kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych	operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych	murarze i tynkarze	

2017	2018	2019	2020	2021
	murarze i tynkarze	spawacze	blacharze i lakiernicy samochodowi	
	blacharze i lakiernicy samochodowi	kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych	pielęgniarki i położne	
	pielęgniarki i położne	murarze i tynkarze	projektanci i administratorzy baz danych, programiści	
	projektanci i administratorzy baz danych, programiści	blacharze i lakiernicy samochodowi	pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie	
	pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie	pielęgniarki i położne	elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy	
	elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy	projektanci i administratorzy baz danych, programiści		
		pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie		
		elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy		

Źródło: barometr.zawodow.pl

Jako najczęstsze powody deficytów w prognozie na rok 2021 wskazywano⁸:

- brak wymaganych umiejętności;
- brak lub utratę kwalifikacji i uprawnień;
- niewystarczające doświadczenie zawodowe;
- nieodpowiedni wiek kandydatów do pracy – zbyt wysoki lub zbyt niski;
- zły stan zdrowia;
- brak chęci do pracy;
- wyjazdy do pracy za granicą;
- nieatrakcyjne warunki zatrudnienia, w tym wynagrodzenie nieadekwatne do rodzaju pracy;
- pracę poza miejscem zamieszkania wymuszającą rozłąkę z rodziną lub wymagającą czasochłonnych i kosztownych dojazdów;
- „konkurencję” ze strony świadczeń socjalnych, sprawiającą, że podejmowanie pracy nie jest opłacalne.

⁸ Barometr zawodów 2021 – raport podsumowujący badania w województwie małopolskim, dostęp: [link do raportu Barometr zawodów województwo małopolskie 2021 \(pdf, 3,4 MB\)](#), [28.03.2023].

Poziom bezrobocia

Liczba bezrobotnych

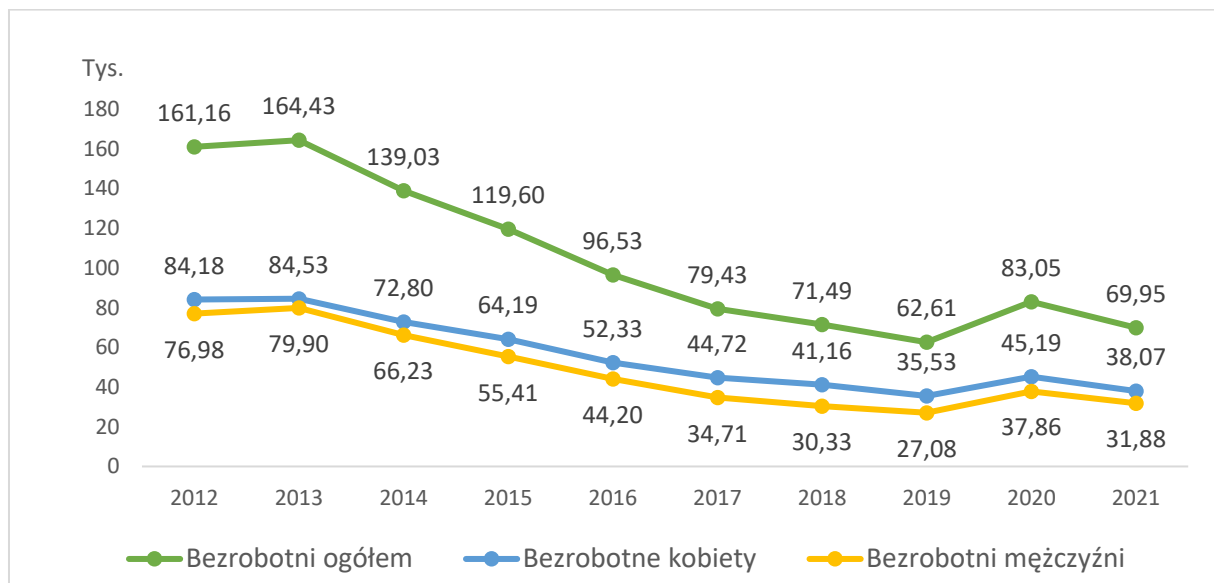
Od dekady, zarówno w kraju, jak i w Małopolsce, obserwowany jest **systematyczny spadek bezrobocia**. Wyjątkiem był rok 2020, kiedy, w związku z pandemią COVID-19, obserwowano wzrost. Dynamiczna odbudowa polskiej gospodarki w kolejnym roku sprawiła jednak, że nastąpił szybki powrót do spadkowej tendencji.

Na koniec grudnia 2021 roku w powiatowych urzędach pracy w Małopolsce zarejestrowanych było 69,9 tys. bezrobotnych czyli :

- o 15,8% mniej niż rok wcześniej,
- o 11,7% więcej niż w 2019 roku – odznaczającym się rekordowo małą liczbą zarejestrowanych bezrobotnych,
- o 56,6% mniej niż w 2012 roku, co oznacza, że na przestrzeni 10 lat w Małopolsce ubyło ponad 90 tys. bezrobotnych.

Niezmiennym pozostaje fakt, iż wśród osób bezrobotnych przeważają kobiety oraz mieszkańcy wsi.

Wykres 8. Liczba osób bezrobotnych w województwie małopolskim z uwzględnieniem płci w latach 2012-2021 (wg stanów na koniec grudnia każdego roku)



Źródło: opracowanie własne na podstawie informacji z Banku Danych Lokalnych, GUS

Stopa bezrobocia rejestrowanego⁹

Poziom bezrobocia różni się znacząco pomiędzy województwami i powiatami, co najlepiej obrazuje stopa bezrobocia. Na koniec 2021 roku wyniosła ona w Małopolsce 5,0%, tym samym była:

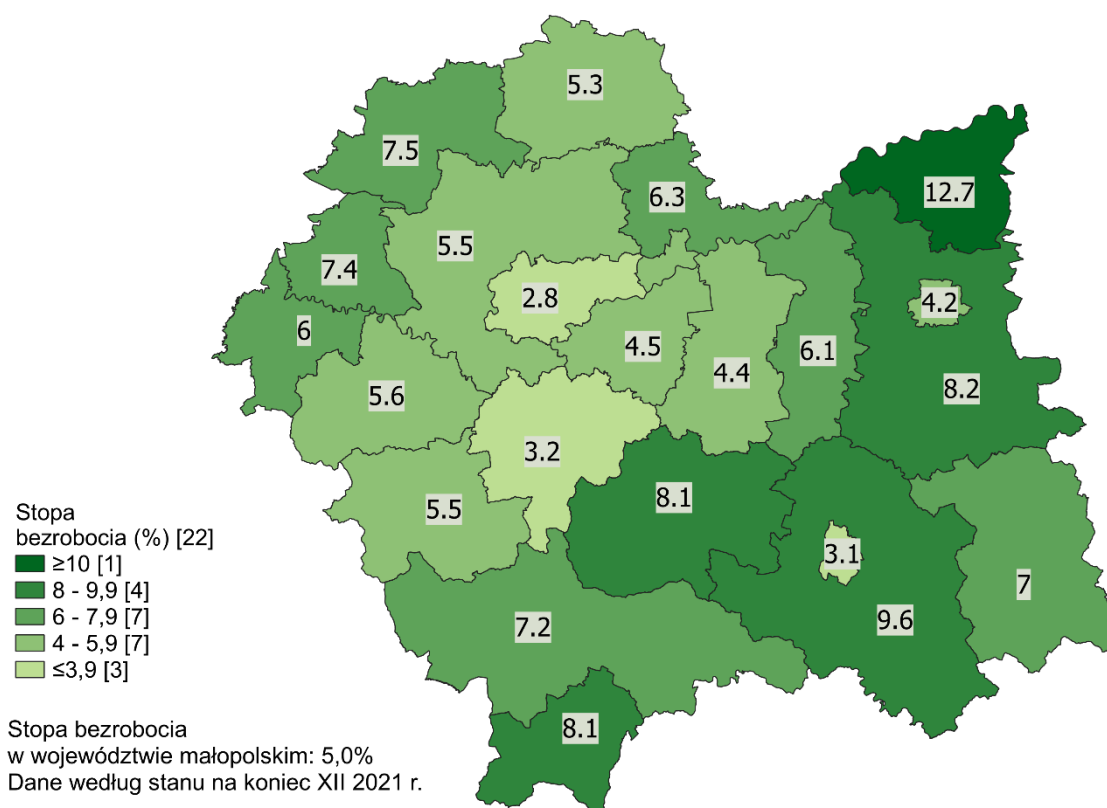
- mniejsza niż w roku poprzednim (o 1 p. proc.);
- mniejsza niż średnio w kraju (o 0,8 p. proc.);
- piątą najniższą w Polsce za województwami wielkopolskim (3,2%), śląskim (4,3%), mazowieckim (4,7%) oraz dolnośląskim (4,9%).

Jeśli chodzi o poziomy stopy bezrobocia w poszczególnych powiatach – niezmiennie najniższą stopę bezrobocia odnotowuje się w Krakowie, najwyższą w powiecie dąbrowskim. W samym grudniu 2021 roku różnica w poziomie bezrobocia pomiędzy powiatami wyniosła 9,9 p. proc. Stopa bezrobocia najmniejszą wartość przyjęła w mieście Krakowie (2,8), a największą w

⁹ Stopa bezrobocia to stosunek liczby bezrobotnych do liczby aktywnych zawodowo (pracujących i poszukujących pracy).

powiecie dąbrowskim (12,7%). W sześciu powiatach wartość stopy była niższa od wojewódzkiej, w czterech mieściła się pomiędzy wojewódzką i krajową.

Mapa 1. Stopa bezrobocia w poszczególnych powiatach województwa małopolskiego, grudzień 2021



Źródło: opracowanie własne na podstawie informacji z Banku Danych Lokalnych, GUS

Profil bezrobotnych w Małopolsce

Patrząc na ogół bezrobotnych zarejestrowanych w Małopolsce w grudniu 2021 roku najliczniejsze grupy stanowiły:

- kobiety – 54,4%;
- mieszkańcy wsi – 51,3%;
- osoby pomiędzy 25 a 34 r.ż. – 26,4%;
- osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym/branżowym – 25,8%;
- osoby z krótkim doświadczeniem zawodowym (1-5 lat) – 25,1%;

- osoby przebywające w rejestrze powyżej 24 miesięcy – 26,6%¹⁰.

Porównując profil bezrobotnych na przestrzeni ostatnich 10 lat widać znaczące zmiany. Po pierwsze **zwiększył się udział osób przebywających w rejestrach 12 miesięcy i dłużej**. W 2012 roku osoby pozostające bez pracy przez co najmniej 12 miesięcy stanowiły 34,8% ogółu bezrobotnych, w 2021 już 48%. Pokazuje to, że na przestrzeni 10 lat, wraz z poprawą sytuacji na rynku, w rejestrach pozostały osoby długotrwale bezrobotne wymagające większego wsparcia w aktywizacji zawodowej.

Po drugie, **zmniejszył się udział osób młodych**. W 2012 roku osoby pomiędzy 18 a 34 r.ż. stanowiły ponad połowę bezrobotnych (54,3%), w 2021 już tylko 38,5%. Starzenie się populacji bezrobotnych wynika przede wszystkim z procesów demograficznych obserwowanych w kraju i województwie. Poza tym wydłużanie się edukacji i późniejsze wchodzenie na rynek pracy, a także większa mobilność zawodowa młodych, sprawia, że krócej pozostają oni w rejestrach.

Po trzecie **zmniejszył się udział bezrobotnych bez stażu zawodowego**. W 2012 roku osoby nie mogące udokumentować żadnego doświadczenia zawodowego stanowiły 20,5%.

Na przestrzeni 10 lat odsetek ten spadł do 13,2%. Z jednej strony pokazuje to, że częściej rejestrują się osoby, które miały okazję pracować, z drugiej, prawdopodobnie zmniejsza się skłonność do pracy w szarej strefie i więcej osób jest w stanie potwierdzić staż zawodowy.

Trzeba przy tym zauważyć, że **przeważnie ten staż nie jest długi** (do 5 lat) – dotyczy 44,5% ogółu zarejestrowanych w 2021 roku bezrobotnych (w 2012 roku było to 38,3%).

Osoby długotrwale bezrobotne

Długi czas przebywania na bezrobociu oddala od rynku pracy, dlatego też szczególną uwagę przywiązuje się do aktywizacji grupy długotrwale bezrobotnych¹¹.

¹⁰ Por. Ocena sytuacji na rynku pracy województwa małopolskiego w roku 2021, dostęp: [link do raportu Ocena sytuacji na rynku pracy województwa małopolskiego w roku 2021, \(pdf, 4,8 MB\)](#) [23.03.2023].

¹¹ Długotrwale bezrobotny według rejestru to osoba pozostająca w rejestrze powiatowego urzędu pracy łącznie przez okres ponad 12 miesięcy w okresie ostatnich 2 lat, z wyłączeniem okresów odbywania stażu i przygotowania zawodowego dorosłych w miejscu pracy. Por.: [Główny Urząd Statystyczny Pojęcia stosowane w statystyce publicznej](#) [19.05.2023].

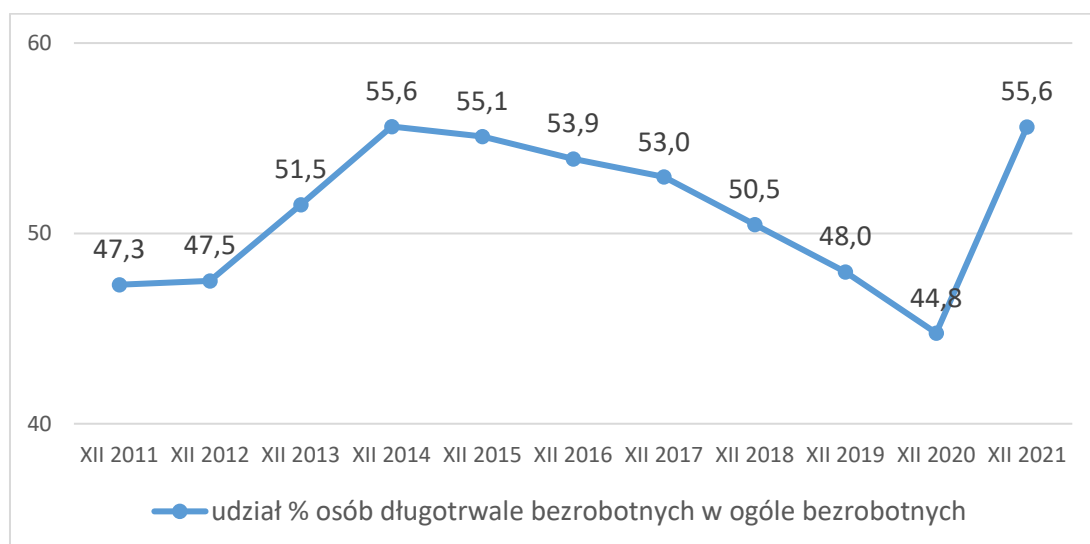
Na koniec grudnia 2021 roku zbiorowość ta liczyła w Małopolsce 38,9 tys. osób i stanowiła 55,6% ogółu bezrobotnych. W 2012 roku, kiedy to poziom bezrobocia był znacząco wyższy było to 67,6 tys. osób, co stanowiło 47,5% zarejestrowanych. Tym samym na przestrzeni 10 lat zdecydowanie **ubyło długotrwale bezrobotnych (37,6 tys.), jednak w stosunku do ogółu zarejestrowanych zwiększył się ich udział** (o 8,1 p. proc).

Problem długotrwałego bezrobocia w większym stopniu dotyczy kobiet; wg stanu na grudzień 2021 roku stanowiły one 57,4% ogółu długotrwale bezrobotnych.

Ponadto wśród długotrwale bezrobotnych w 2021 roku przeważały osoby pomiędzy 35-44 r.ż. (26,3%) oraz 25-34 r.ż. (24,9%) czyli w wieku największej aktywności zawodowej. Długotrwale bezrobotni najczęściej posiadali wykształcenie zasadnicze zawodowe (26,7%), ale niewiele mniej legitymowało się wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym lub niższym (24,6%), czyli de facto nie miało żadnych kwalifikacji zawodowych. Zdecydowana większość miała okazję wcześniej pracować – przeważnie od roku do 5 lat (24,8%). Bez doświadczenia zawodowego pozostawało 12,9% ogółu długotrwale bezrobotnych.

Pod względem miejsca zamieszkania nie odnotowano znaczących różnic – połowa długotrwale bezrobotnych mieszkała na wsi, a połowa w mieście.

Wykres 9. Udział długotrwale bezrobotnych w ogóle bezrobotnych (%) w latach 2012-2021 (wg stanów na koniec grudnia każdego roku)



Źródło: opracowanie własne na podstawie informacji z Banku Danych Lokalnych, GUS

Bierność zawodowa

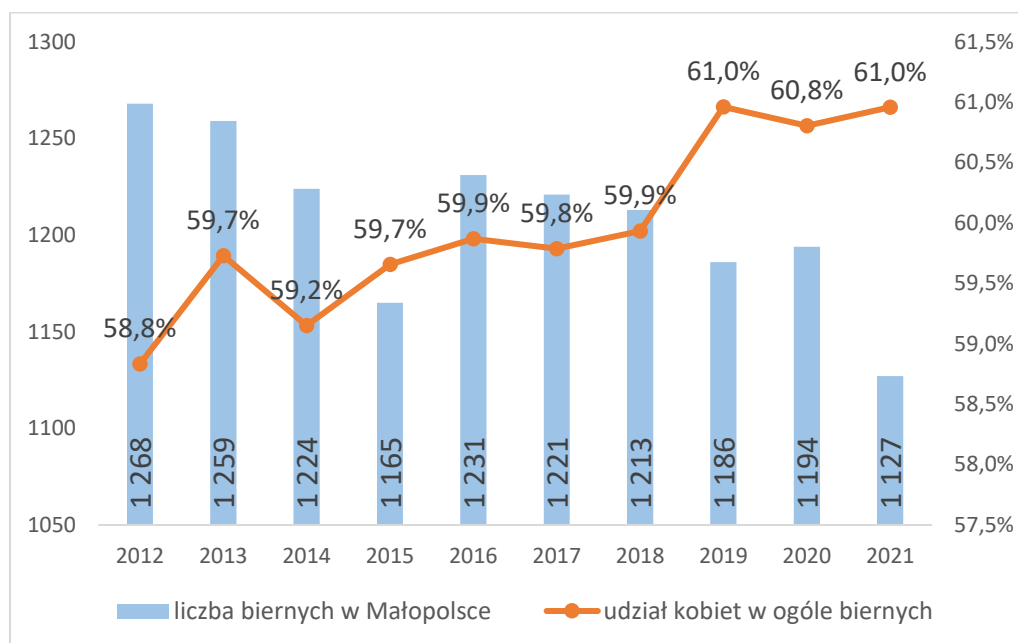
Struktura biernych zawodowo

Znaczącym problemem na rynku pracy pozostaje bierność zawodowa¹². W 2021 roku zbiorowość osób pozostających poza rynkiem pracy liczyła w Małopolsce 1 127 tys. osób i stanowiła 43,0% mieszkańców województwa w wieku 15-89 lat.

Patrząc jak zmieniała się sytuacja na przestrzeni 10 lat widać, że **podobnie jak w przypadku bezrobocia dominował trend spadkowy**. Niewielki wzrost odnotowano m.in. w 2020 roku, kiedy obowiązywały najsurowsze restrykcje w związku z pandemią COVID-19. Ogólnie rzecz ujmując pomiędzy 2012 a 2021 rokiem grupa biernych w województwie zmniejszyła się o 141 tys. czyli 11,1%.

¹² Ludność bierna zawodowo według BAEL to osoby w wieku 15 lat i więcej, które nie zostały zaklasyfikowane jako pracujące lub bezrobotne, które w badanym tygodniu: 1) nie pracowały, nie miały pracy i jej nie poszukiwały, 2) nie pracowały, poszukiwały pracy, ale nie były zdolne (gotowe) do jej podjęcia w ciągu dwóch tygodni następujących po tygodniu badanym, 3) nie pracowały i nie poszukiwały pracy, ponieważ miały pracę załatwioną i oczekiwały na jej rozpoczęcie w okresie: a) dłuższym niż 3 miesiące, b) do 3 miesięcy, ale nie były gotowe tej pracy podjąć (od 2004 roku). Wśród biernych zawodowo wyróżnia się grupę zniechęconych, do której należą osoby nieposzukujące pracy, ponieważ są przekonane, że jej nie znajdą. Por. [Główny Urząd Statystyczny Podstawowe dane z Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności wyrównane sezonowo w latach 2010-2022](#) [24.03.2023].

Wykres 10. Liczba biernych zawodowo w Małopolsce oraz odsetek kobiet w liczbie biernych w latach 2012-2021 (dane średnioroczne)



Źródło: opracowanie własne na podstawie informacji z Banku Danych Lokalnych, GUS

W 2021 roku wśród biernych zawodowo dominowały:

- kobiety, stanowiąc 61,0% ogółu biernych w Małopolsce,
- mieszkańcy wsi (54,9% ogółu biernych),
- osoby w wieku 55-89 lat (65,7% ogółu biernych).

Na przestrzeni dekady **przewaga kobiet umacniała się stopniowo** (w 2012 stanowiły one 58,8%) **podobnie jak osób starszych** (w 2012 roku bierni w wieku 55-89 lat stanowili 59,6%).

W przypadku miejsca zamieszkania zmiany w profilu były marginalne – w 2012 roku mieszkańcy wsi stanowili 54,7%, czyli niemal tyle samo co w 2021 roku.

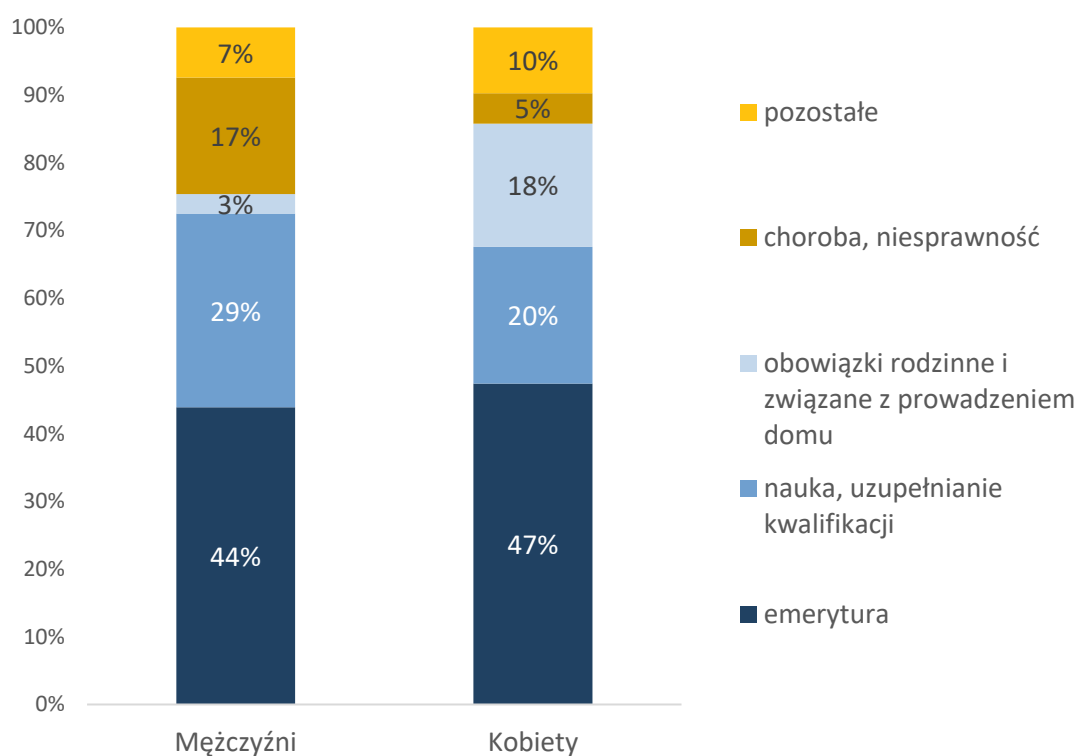
Przyczyny bierności zawodowej

Sytuacja zawodowa biernych różni się znacząco. Do zbiorowości tej wliczają się zarówno osoby, które jeszcze nie weszły na rynek pracy (w tym większość uczącej się młodzieży), osoby, które już definitywnie z rynku pracy odeszły albo nigdy na rynek pracy nie trafią (część emerytów, rencistów, osoby utrzymujące się z innych źródeł niż praca), ale też osoby, które weszły na rynek pracy, potem częściowo się dezaktywizowały i po przerwie na ten rynek pracy zechcą powrócić.

W IV kwartale 2021 roku **największą grupę biernych** w wieku 15-74 lata, nieposzukujących pracy (dla niej ustalane były przyczyny bierności) **stanowili w Małopolsce emeryci – 46%, w następnej kolejności osoby uczące się – 24%**. Przyczyny bierności różniły się znacząco w zależności od płci:

- wśród kobiet stosunkowo większą grupę stanowiły osoby będące poza rynkiem pracy ze względu na emeryturę (niższy wiek emerytalny oraz wyższa długość życia) oraz obowiązki rodzinne (opieka nad członkami rodziny),
- wśród mężczyzn stosunkowo większą grupę stanowiły natomiast osoby bierne z powodu nauki oraz choroby i niepełnosprawności.

Wykres 11. Przyczyny bierności zawodowej w IV kwartale 2021 roku wśród biernych w wieku 15-74 lata nieposzukujących pracy



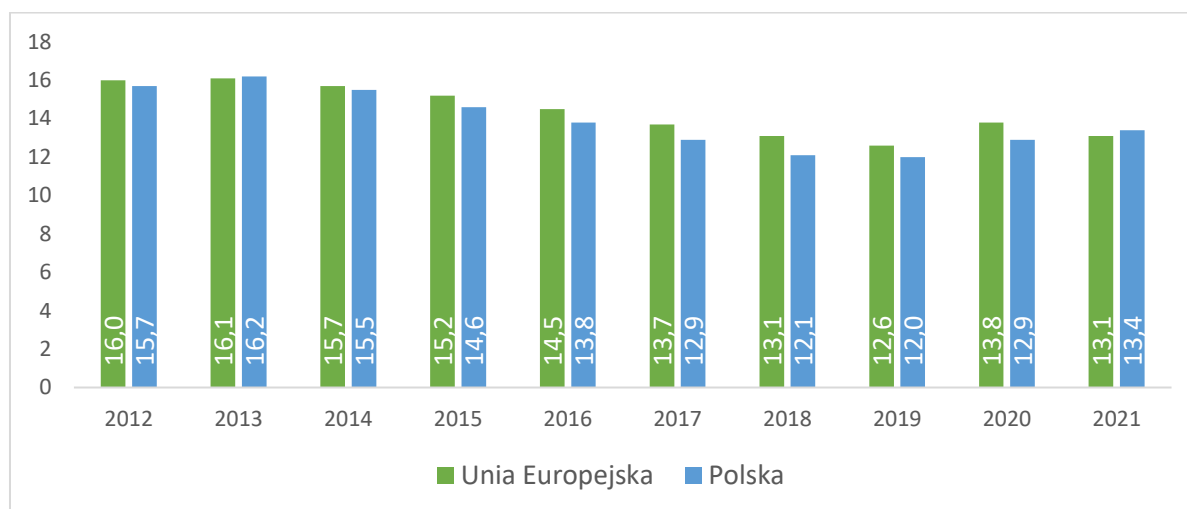
Źródło: opracowanie własne na podstawie Aktywność ekonomiczna ludności w województwie małopolskim - IV kwartał 2021 roku, GUS

NEET

Grupą zasługującą na szczególną uwagę w kontekście bierności na rynku pracy są osoby młode, w wieku 15-29 lat, określane jako NEET (z ang. neither in employment nor in education and training), czyli bezrobotni, nie uczący się i nie szkolący się zawodowo. Odsetek osób NEET w Polsce od lat jest bardzo zbliżony do średniej unijnej – odnotowywane są minimalne wahania

w obie strony. W ostatniej dekadzie najwyższą wartość osiągnął w 2013 roku (16,2% vs. 16,1 dla UE) systematycznie spadając aż do 2019 roku (12% vs. 12,6 dla UE). Lata 2020 i 2021 przyniosły kolejne wzrosty – osoby NEET stanowiły w nich odpowiednio 12,9% i 13,4% (wobec 13,8% i 13,1% dla UE).

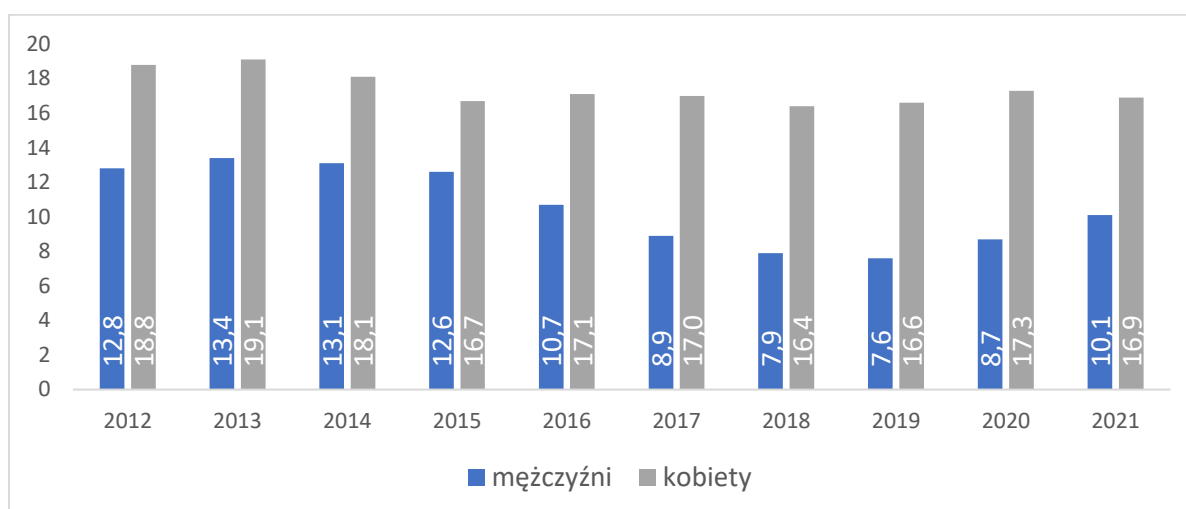
Wykres 12. Odsetek NEET w Unii Europejskiej i Polsce w latach 2012-2021



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostat

Ciekawa jest także analiza rozkładu niepracujących i nieuczących się osób młodych w podziale na płeć. Co roku zauważalna jest bardzo duża dysproporcja, ukazująca fakt, iż zdecydowanie częściej biernie zawodowo i edukacyjnie pozostają kobiety. Rozbieżności te mogą wynikać m.in. z ciągle popularnego tradycyjnego modelu rodziny i zależnego od niego podziału obowiązków opierającego się na sprawowaniu opieki na dziećmi przez kobiety i podejmowaniu się pracy zarobkowej przez mężczyzn.

Wykres 13. Odsetek osób NEET w Polsce w podziale na płeć w latach 2012-2021



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostat

Mimo iż sytuacja w Polsce pozostaje zbliżona do średniej unijnej, to w kontekście wspomnianego już starzejącego się społeczeństwa i rosnących braków kadrowych, niewykorzystanie potencjału tak dużej części społeczeństwa stanowi spore wyzwanie na rynku pracy. Należy pamiętać, iż osoby młode teraz pozostające bez pracy i nie podejmujące się kształcenia z czasem będą miały coraz większe trudności w wejściu i odnalezieniu się na rynku.

Osoby w wieku 55+ na rynku pracy

Jednym z największych wyzwań, z jakimi w ostatnich latach mierzy się gospodarka, jest zmniejszanie się zasobów siły roboczej w związku ze starzeniem się społeczeństwa i przedwczesną dezaktywizacją zawodową.

W 2021 roku wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 55-64 lata w Małopolsce wynosił 51,2%. Oznacza, to że na przestrzeni 10 lat uległ znaczącej poprawie (w 2012 roku wynosił 39,5%), jednak nadal pozostał zdecydowanie niższy niż w młodszych kategoriach wiekowych. Wśród 30 i 40 latków w 2021 roku osiągnął wartość ponad 80%. Po 64 roku życia podejmowanie pracy staje się jeszcze rzadsze. Wskaźnik zatrudnienia w grupie 65+ wyniósł w 2021 roku 5,7% i był nawet niższy niż w 2012 roku, gdy było to 6,1%.

Taki stan rzeczy wynika przede wszystkim z faktu, iż osoby osiągające wiek emerytalny bardzo szybko rezygnują z aktywności zawodowej, co w kontekście narastającego problemu braku zastępowalności pokoleń stanowi duże zagrożenie dla prawidłowego funkcjonowania gospodarki. Aby uniknąć sytuacji, w której liczba osób gotowych do podjęcia pracy będzie zbyt niska w stosunku do potrzeb rynku, pracodawcy już teraz powinni podjąć działania mające na celu zatrzymanie w swoich firmach starszych pracowników. Niestety zatrudnianie osób po 60. roku życia jest ciągle mało powszechną praktyką. Badania Małopolskiego Obserwatorium Rozwoju Regionalnego z 2021 roku pokazują, że 46% firm z Małopolski nie ma w swojej załodze ani jednego pracownika w tym wieku, 41% ma, ale stanowią oni nie więcej niż 10% ogółu pracujących, a jedynie w przypadku 13% firm udział w zatrudnieniu osób starszych przekracza 10%. Najczęściej są to małe i średnie podmioty działające w budownictwie, w handlu, transporcie, turystyce i komunikacji oraz pozostałych usługach¹³. Sytuacja ta jest zastanawiająca, zwłaszcza biorąc pod uwagę poziom posiadanego przez osoby starsze doświadczenia i nabytych przez lata pracy umiejętności w radzeniu sobie z zadaniami zawodowymi i trudnymi sytuacjami, a także często ich lojalności wobec pracodawców.

Wśród powodów bierności zawodowej osób w wieku 55+, na równi z emeryturą, wskazać można obowiązki rodzinne uniemożliwiające podjęcie zatrudnienia przez osoby w starszym

¹³ Por. Zarządzanie wiekiem stosowane przez małopolskich pracodawców, Urząd Marszałkowski Województwa Małopolskiego, 2021, dostęp: [Zarządzanie wiekiem stosowane przez małopolskich pracodawców](#) [30.03.2023].

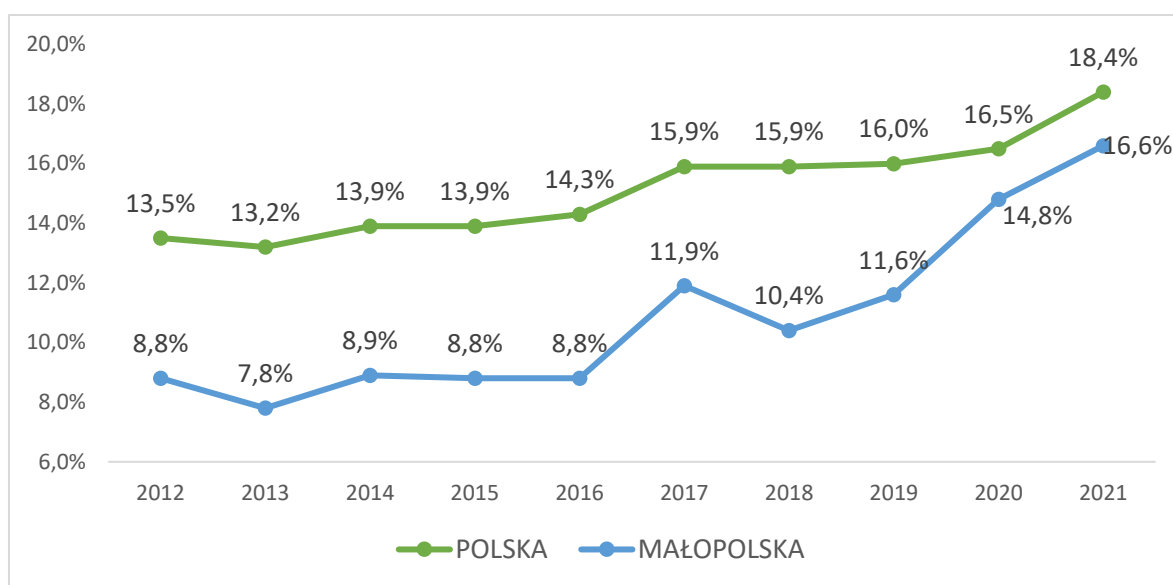
wieku. To one często opiekują się innymi członkami rodziny (starszymi rodzicami lub wnukami).
Dodatkową przeszkodą może być także pogarszający się stan zdrowia ich samych.

Osoby z niepełnosprawnościami

Od 2012 roku odnotowywany jest w Małopolsce spadek liczby osób z niepełnosprawnościami w wieku 16-89 lat (z 340 tys. w 2012 roku do 223 tys. w 2021 roku). Analizując aktywność zawodową tej grupy na przestrzeni 10 lat widać poprawę, co nie zmienia faktu, że zdecydowana większość pozostaje poza rynkiem pracy – w 2012 roku bierni zawodowo stanowili 88,9% ogółu osób z niepełnosprawnościami, w 2021 roku odsetek ten zmniejszył się do 83,0%.

Jednocześnie wskaźnik zatrudnienia pomiędzy 2012 a 2021 rokiem zwiększył się niemal dwukrotnie – z 8,8% w 2012 do 16,6% w 2021 roku. W porównaniu do danych ogólnopolskich przez cały okres pozostawał na niższym poziomie, przy czym w 2012 różnica wynosiła 4,7 p. proc, a w 2021 roku już tylko 1,8 p.proc.

Wykres 14. Wskaźnik zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami w wieku 16-89 w latach 2012-2021 (dane średnioroczne)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z Banku Danych Lokalnych, GUS

Jeśli chodzi o osoby bezrobotne, w grudniu 2021 roku w województwie małopolskim zarejestrowanych było 4 561 osób z niepełnosprawnością, czyli o 43% mniej niż w 2012 roku. Niemniej w odniesieniu do ogółu zarejestrowanych bezrobotnych udział osób z niepełnosprawnością się zwiększył – podczas gdy w 2012 roku wynosił 5,0%, w 2021 roku 6,5%. Potwierdza to, że osoby z niepełnosprawnościami doświadczają większych trudności ze znalezieniem zatrudnienia i dłużej przebywają na bezrobociu. 37,1% było zarejestrowanych dłużej niż 2 lata.

Ponadto wśród bezrobotnych z niepełnosprawnościami w grudniu 2021 roku przeważali:

- mężczyźni (56,3% ogółu bezrobotnych z niepełnosprawnościami)
- mieszkańcy wsi (56,7%)
- osoby w wieku 45-54 lata (27,1%)
- osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym (37,0%)
- osoby ze stażem pracy od roku do 5 lat (19,7%)

Imigranci zarobkowi

Z uwagi na duże zapotrzebowanie na pracowników w latach 2012-2021 przybywało cudzoziemców na rynku pracy.

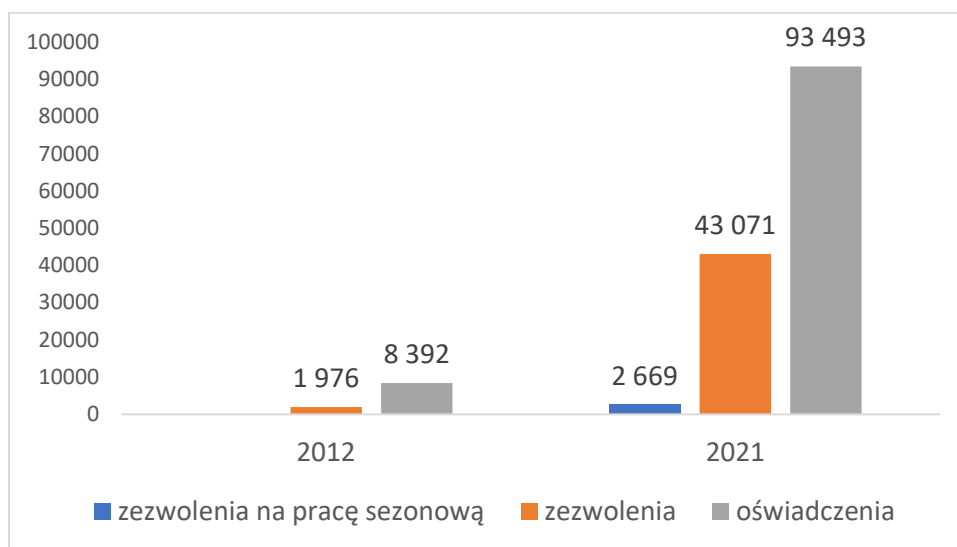
Trzeba tutaj zaznaczyć, że dane dotyczące obecności imigrantów zarobkowych w Polsce pokazują tylko częściowy obraz sytuacji. Po pierwsze dlatego, że nie uwzględniają obywateli z innych państw Unii Europejskiej, którzy mogą pracować bez specjalnych zezwoleń. Po drugie, ze względu na zmiany prawne regulujące kwestie zatrudniania obywateli państw trzecich, które utrudniają śledzenie trendów na przestrzeni lat. Po trzecie, ze względu na podejmowanie przez imigrantów pracy w szarej strefie.

Przyglądając się najpopularniejszym formom legalizacji pracy widać zdecydowane wzrosty.

Pomiędzy 2012 a 2021 rokiem:

- liczba zarejestrowanych oświadczeń o powierzeniu pracy cudzoziemcowi (umożliwiających w tym czasie pracę do 6 miesięcy dla obywateli 6 byłych republik radzieckich) zwiększyła się 11-krotnie,
- liczba wydanych zezwoleń na pracę (umożliwiających pracę do 3 lat obywatelom każdej narodowości) zwiększyła się 22-krotnie,
- dodatkowo w 2018 roku wprowadzono nową uproszczoną formę legalizacji pracy – zezwolenia na pracę sezonową. W 2021 roku wydano ich 2,7 tys.

Wykres 15. Oświadczenia i zezwolenia na pracę w Małopolsce w roku 2012 i 2021



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z systemu analityczno-raportowego CeSAR [data pobrania danych 14.04.2022] oraz danych z serwisu [link do danych dotyczących pracujących w Polsce cudzoziemców](#)

Niezmiennie na przestrzeni 10 analizowanych lat **największą grupę imigrantów zarobkowych stanowili obywatele Ukrainy**. W 2021 roku ich udział w ogóle zarejestrowanych oświadczeń wyniósł 83,6%, a w ogóle wydanych zezwoleń na pracę 65,3%. Biorąc pod uwagę zezwolenia na pracę znaczący napływ w 2021 roku odnotowano także z krajów Dalekiego Wschodu: Indii, Uzbekistanu, Nepalu czy Filipin.

Tabela 5. Zezwolenia na pracę wg obywatelstwa wydane w Małopolsce w 2021 roku

	liczba wydanych zezwoleń w 2021 roku	udział w ogóle wydanych zezwoleń
OGÓŁEM	43 071	100,0%
Ukraina	28 140	65,3%
Indie	2 488	5,8%
Białoruś	1 768	4,1%
Gruzja	1 251	2,9%
Uzbekistan	1 181	2,7%
Mołdawia	908	2,1%
Nepal	893	2,1%
Filipiny	773	1,8%
Rosja	635	1,5%
Turcja	544	1,3%

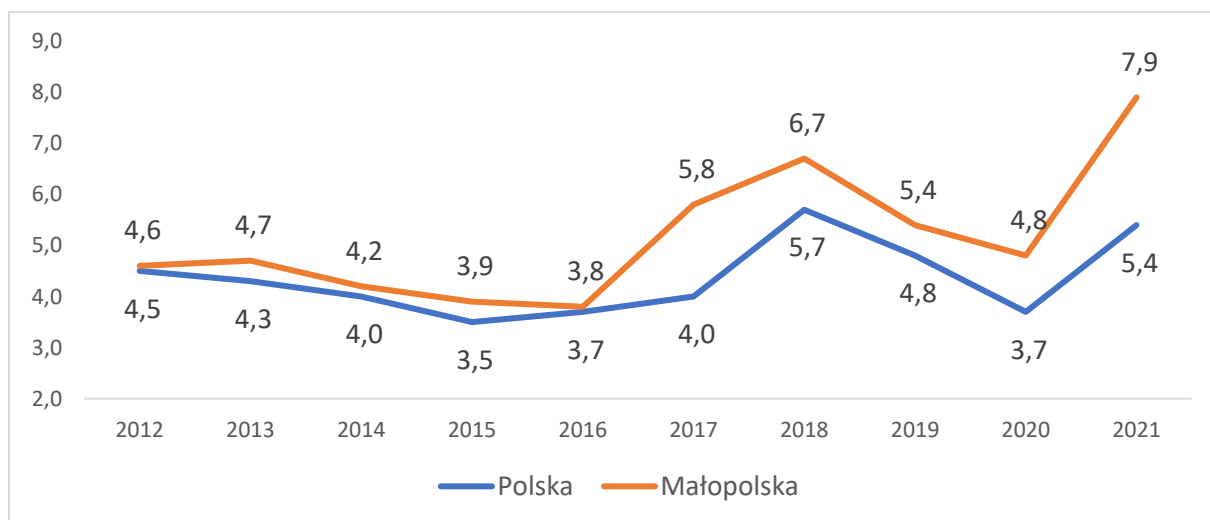
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z systemu analityczno-raportowego CeSAR [data pobrania danych 14.04.2022]

Obcokrajowcy podejmujący pracę w oparciu o oświadczenia w 2021 roku najczęściej znajdowali zatrudnienie w przetwórstwie przemysłowym (28,7% zarejestrowanych oświadczeń) oraz budownictwie (25,3%). Przeważnie podejmowali pracę na stanowiskach pracowników przy pracach prostych (42,4%) oraz robotników przemysłowych i rzemieślniczych (24,3%).

Aktywność edukacyjna dorosłych

Zmieniające się potrzeby rynku pracy i postęp technologiczny wymuszają stałe podnoszenie kwalifikacji i doskonalenie umiejętności, dlatego dorośli nie mogą polegać tylko na umiejętnościach nabytych w szkole/w trakcie studiów. Skala uczestnictwa osób w wieku 25–64 lata w kształceniu i szkoleniu¹⁴ w Polsce od lat nie ulega istotnym zmianom, oscylując wokół 4%–5%. Jest to stosunkowo niewiele na tle innych krajów UE – odsetek doszkalających się dorosłych Europejczyków systematycznie rośnie i od 2012 r. utrzymuje się na ponad dwukrotnie wyższym poziomie niż w naszym kraju¹⁵. Z kolei porównanie Polski i województwa małopolskiego wypada na korzyść Małopolski. W okresie 2012-2021 odsetek osób dorosłych uczestniczących w kształceniu lub szkoleniu w wieku 25-64 lata był wyższy w Małopolsce, w 2021 przewaga Małopolski nad wynikiem krajowym wyniosła 2,5 p.p. (wskaźnik dla Polski: 5,4%, dla Małopolski: 7,9%).

Wykres 16. Osoby dorosłe uczestniczące w kształceniu lub szkoleniu w wieku 25-64 lata w Polsce i Małopolsce w latach 2012-2021 (%)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, BDL

Wskaźnik, o którym mowa wyżej, obejmuje jednak wyłącznie edukację formalną (naukę w systemie szkolnym) i pozaformalną (prowadzoną w formie szkoleń, kursów, warsztatów, seminariów itp.).

¹⁴ W okresie czterech tygodni przed badaniem.

¹⁵ Na podstawie danych GUS (BAEL) i Eurostatu.

Inaczej są mierzone wartości wskaźników uczenia się osób dorosłych w badaniu Bilans Kapitału Ludzkiego (BKL). Autorzy i autorki BKL aktywność edukacyjną rozumieją szeroko i uwzględniają uczenie się formalne¹⁶, pozaformalne¹⁷ i nieformalne¹⁸, stąd podawane przez nich wyniki są znacznie wyższe.

W 2021 roku aż 83% osób w wieku 25-64 lat rozwijało swoje kompetencje, wykorzystując przynajmniej jedną z form uczenia się w ramach edukacji formalnej, pozaformalnej lub nieformalnej (w 2017 roku było to 80%).

Najpowszechniej wykorzystywanym sposobem uczenia się jest nieformalne uczenie się (wzrost z 67% w 2017 roku do 71% w 2021). Osoby dorosłe uczą się najczęściej w sposób nieformalny, bo ta forma dobrze odpowiada charakterowi uczenia się w tej fazie życia. W 2021 roku, podobnie jak w latach 2017 i 2019, najwięcej dorosłych Polaków uczyło się, korzystając z materiałów dostępnych w internecie. W taki sposób zdobywała wiedzę i rozwijała umiejętności w ciągu ostatnich 12 miesięcy poprzedzających badanie połowa osób dorosłych w wieku 25-64 lat w 2021 roku. Korzystanie z internetu w celach rozwojowych jest więc zdecydowanie dominującym sposobem nieformalnego uczenia się, szczególnie wśród osób w młodszym wieku. Co istotne,

¹⁶ Edukacja formalna ma charakter zinstytucjonalizowany, intencjonalny oraz jest prowadzona przez instytucje publiczne lub posiadające odpowiednie uprawnienia instytucje prywatne. Formalne programy kształcenia są uznawane za takie przez odpowiednie ministerstwa czy inne instytucje państwowe. Edukacja formalna obejmuje kształcenie podstawowe, zawodowe, średnie, wyższe czy kształcenie uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi. Kształcenie formalne prowadzi do uzyskania kwalifikacji, które są uznawane i rozpoznawane, mają charakter hierarchiczny i dają się przyporządkować do któregoś z poziomów klasyfikacji ISCED.

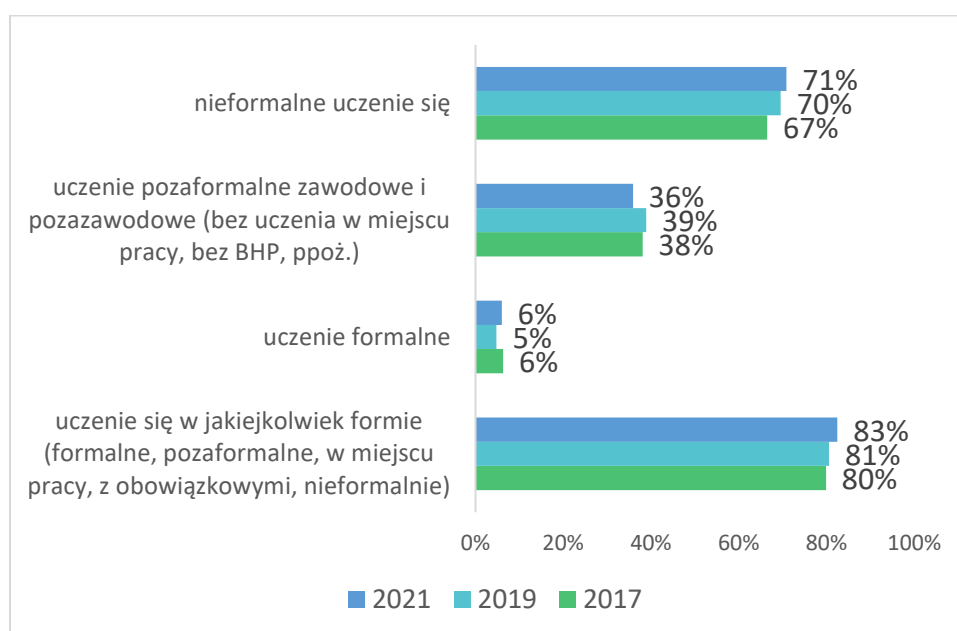
¹⁷ Edukacja pozaformalna jest zinstytucjonalizowana, ma charakter intencjonalny oraz przybiera formę zorganizowaną. Kluczową charakterystyką tego rodzaju edukacji jest to, że jest ona uzupełniająca, alternatywna lub komplementarna w stosunku do edukacji formalnej. Może odbywać się w formie krótkich szkoleń, kursów, warsztatów, seminariów i innych form kształcenia. Może też cechować się różnym poziomem intensywności i wymagać od osób uczących się różnego poziomu zaangażowania. Uczestnictwo w edukacji pozaformalnej nie prowadzi zazwyczaj do zdobywania uznawanych kwalifikacji, zgodnie z ich rozumieniem przyjmowanym w ISCED.

¹⁸ Nieformalne uczenie się jest definiowane przez Eurostat jako intencjonalne, lecz mające mniej zorganizowaną formę. Uczenie się może mieć miejsce „w rodzinie, w miejscu pracy, w codziennym życiu i odbywać się jako samokształcenie, przekazywanie i zdobywanie wiedzy wśród członków rodziny lub społeczności.

z każdym rokiem zwiększa się odsetek osób starszych deklarujących uczenie się za pomocą internetu.

Najbardziej wykorzystywane sposoby rozwoju kompetencji osób dorosłych związane są z edukacją formalną (w okresie 2012-2021 odsetek uczących się w ten sposób dorosłych oscylował wokół 5-6%). W 2021 roku 1% dorosłych rozwijało swoje kompetencje w szkołach dla dorosłych, 2% korzystało ze staży i praktyk zawodowych, kolejne 2% wybrało studia zaoczne, MBA lub studia podyplomowe.

Wykres 17. Podstawowe wskaźniki aktywności edukacyjnej w latach 2017, 2019 i 2021 dla osób w wieku 25-64 lat (w ciągu 12 miesięcy poprzedzających badanie) (%)



Źródło: opracowanie własne na podstawie Bilansu Kapitału Ludzkiego 2021/2022, Rozwój kompetencji – uczenie się dorosłych i sektor szkoleniowo-rozwojowy

Istotną i relatywnie szeroko wykorzystywaną formą rozwijania kompetencji osób dorosłych jest edukacja pozaformalna i uczenie się w miejscu pracy. W sposób pozaformalny uczyło się w ciągu ostatnich 12 miesięcy poprzedzających badanie 36% dorosłych Polaków (nieznacznie mniej niż latach 2017 i 2019). W obszarze edukacji pozaformalnej związanej z wykonywaną pracą dominują obowiązkowe szkolenia BHP i ppoz, co nie dziwi biorąc pod uwagę ich obowiązkowy charakter (w latach 2017, 2019 i 2021 odsetek uczestniczących w takich szkoleniach wynosił 16-17%). Dane z 2021 roku (29%) wskazują na niewielki spadek odsetka

pracowników uczących się w miejscu pracy w stosunku do 2019 i 2017 roku¹⁹. Edukacja pozaformalna niezwiązana z wykonywaną pracą to z kolei przede wszystkim kursy, treningi i szkolenia sportowe, prowadzone pod kierunkiem instruktorów²⁰.

Analiza wyników BKL w latach 2012-2021²¹ potwierdza, że grupami najbardziej aktywnymi edukacyjnie są:

- osoby pracujące (pracujący cechują się największym poziomem aktywności edukacyjnej w porównaniu do nieaktywnych zawodowo i bezrobotnych),
- osoby z wyższym wykształceniem (Osoby posiadające wykształcenie niższe zdecydowanie rzadziej rozwijają swoje kompetencje niż osoby o wykształceniu co najmniej średnim, a przede wszystkim wyższym. Wiąże się to z jednej strony z charakterem pracy osób o różnym poziomie wykształcenia: sprzyjającej rozwojowi, często mającej charakter specjalistyczny w przypadku osób z wykształceniem wyższym

¹⁹ Należy jednak mieć na uwadze, że 2021 rok to okres, w którym w szczególności w pierwszej połowie roku przez znaczącą część czasu obowiązywały obostrzenia związane z zapobieganiem rozprzestrzeniania się pandemii COVID-19, co mogło utrudniać uczenie się w miejscu pracy.

²⁰ Por. Górniak J., Kubica W., Worek B. (2022), Bilans Kapitału Ludzkiego 2021/2022, Rozwój kompetencji – uczenie się dorosłych i sektor szkoleniowo-rozwojowy, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Uniwersytet Jagielloński, Warszawa; Górniak J., Strzebońska A., Worek B. (2020) Bilans Kapitału Ludzkiego 2019, Rozwój Kompetencji – uczenie się dorosłych i sektor rozwojowy, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Uniwersytet Jagielloński, Warszawa; Czarnik Sz., Górniak J., Jelonek M., Kasperek K., Kocór M., Lisek K., Prokopowicz P., Strzebońska A., Szczucka A., Worek B., Bilans Kapitału Ludzkiego – Aktywność zawodowa i edukacyjna dorosłych Polaków wobec wyzwań współczesnej gospodarki – Raport podsumowujący VI edycję badania BKL w latach 2017-2018, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Uniwersytet Jagielloński, Warszawa.

²¹ Na podstawie: Szczucka A., Turek K., Worek B. (2012), Kształcenie przez całe życie. Uczenie się dorosłych, inwestycje w kadry w przedsiębiorstwach i instytucje szkoleniowe na podstawie badań realizowanych w 2012 roku w ramach III edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa; red. Górniak J. (2014), Kompetencje Polaków a potrzeby polskiej gospodarki. Raport podsumowujący IV edycję badań BKL z 2013 r., Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa; red. Górniak J. (2015), (Nie)wykorzystany potencjał. Szanse i bariery na polskim rynku pracy. Raport podsumowujący V edycję badań BKL z 2014 roku; Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa – Kraków; Górniak J., Strzebońska A., Worek B. (2020) Bilans Kapitału Ludzkiego 2019, Rozwój Kompetencji – uczenie się dorosłych i sektor rozwojowy op. cit., Górniak J., Kubica W., Worek B. (2022), Bilans Kapitału Ludzkiego 2021/2022, Rozwój kompetencji – uczenie się dorosłych i sektor szkoleniowo-rozwojowy op. cit.

i w niewielkim stopniu stymulującej do rozwoju, o prostszym charakterze w przypadku osób z wykształceniem niższym. Należy dodać, że różnice w poziomie aktywności edukacyjnej pomiędzy osobami o wyższym i niższym poziomie wykształcenia nie są jedynie polską specyfiką.),

- osoby pracujące w zawodach specjalistycznych oraz kierownicy wyższych szczebli (Wyższym poziomem aktywności edukacyjnej cechują się osoby wykonujące pracę o większym stopniu złożoności i samodzielności, mniejszym stopniu standaryzacji, związaną z koniecznością uzupełniania wiedzy, wynikającą z rozwoju nauki, technologii i metod organizacji pracy. Największą aktywność edukacyjną przejawiają więc specjaliści, najmniejszą robotnicy niewykwalifikowani.),
- osoby mieszkające w dużych miastach²².

Płeć nie ma większego znaczenia dla podejmowania aktywności edukacyjnej. Kobiety i mężczyźni podobnie często rozwijają swoje kompetencje. Sytuację zmienia natomiast posiadanie dzieci, które w sposób istotny obniża szanse kobiet na podejmowanie aktywności edukacyjnej, pozostając bez wpływu na poziom aktywności edukacyjnej mężczyzn.

Czynnikiem różnicującym poziom aktywności edukacyjnej dorosłych jest także wiek. Oddziaływanie tego czynnika warto jednak rozpatrywać razem z poziomem wykształcenia. Osoby z wykształceniem wyższym utrzymują wysoki poziom aktywności edukacyjnej w każdym okresie życia. Swoje kompetencje w sposób formalny i pozaformalny najrzadziej rozwijają osoby starsze, ale dotyczy to w szczególności osób z wykształceniem niższym. Należy wobec tego stwierdzić, że czynnikiem najsilniej oddziałującym na aktywność zawodową jest wykształcenie, a sam starszy wiek nie obniża jej tak silnie, jak wiek połączony z niskim poziomem wykształcenia.

Dwa główne deklarowane przez badanych w ramach BKL (w latach 2012-2021) powody uczestnictwa w kursach lub szkoleniach to rozwój umiejętności potrzebnych w pracy oraz wymagania pracodawcy.

²² W wynikach BKL dla 2013 i 2014 roku wskazywano jeszcze na takie grupy jak osoby pracujące na etacie w dużych firmach i osoby w środkowym okresie kariery zawodowej (40-49 lat).

Badania przeprowadzone przez Małopolskie Obserwatorium Rozwoju Regionalnego, dotyczące podnoszenia kwalifikacji i kompetencji dorosłych Małopolan i Małopolanek²³, dostarczają następujących informacji o uczeniu się w Małopolsce:

- 70% dorosłych mieszkańców i mieszkank Małopolski się uczy. 81% z nich robi to z własnej inicjatywy.
- Największy odsetek osób uczących się widać w grupach osób: młodszych, z wyższym wykształceniem, mieszkających w Krakowie, pracujących.
- Małopolanie i Małopolanki najchętniej uczą się samodzielnie. 54% uczy się online, oglądając instruktaże w internecie lub uczestnicząc w webinarach. 51% uczy się stacjonarnie, działając w organizacjach, czytając prasę czy literaturę branżową.
- Zdecydowana większość małopolskich przedsiębiorców (ponad 85%) stawia na rozwój pracowników i uznaje go za kluczowy czynnik warunkujący utrzymanie pozycji rynkowej i pozytywnego wizerunku firmy. 94% małopolskich firm podnosi kompetencje pracowników.

²³ Red. Brożkowska A., *Uczenie się dorosłych – perspektywa mieszkańców oraz przedsiębiorców z Małopolski* (2022), Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, Kraków.

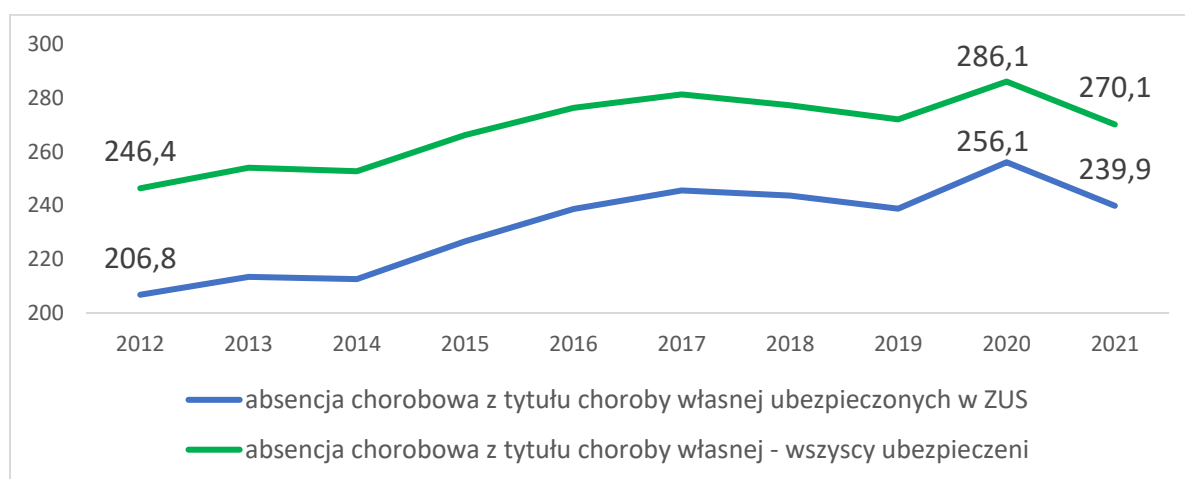
Wybrane aspekty sytuacji zdrowotnej Małopolan

Zjawisko absencji chorobowej dotyczy wielu aspektów funkcjonowania społeczeństwa. Jest miernikiem sytuacji zdrowotnej ludności i istotnym kosztem pośrednim choroby. Skala absencji świadczy między innymi o sytuacji na rynku pracy.

Liczba dni absencji chorobowej z tytułu choroby własnej²⁴ wykazuje w ostatniej dekadzie (2012-2021) tendencję rosnącą, zarówno w odniesieniu do wszystkich ubezpieczonych²⁵ jak i ubezpieczonych w ZUS, którzy mają największy udział w ogóle osób ubezpieczonych.

W generalnie rosnącej linii trendu wyróżnia się dynamiką przyrostu rok 2020, w którym wśród jednostek chorobowych pojawił się COVID-19. Wzrost liczby dni absencji chorobowej wyniósł w ostatniej dekadzie 16% w odniesieniu do wszystkich ubezpieczonych i 10% w odniesieniu do ubezpieczonych w ZUS.

Wykres 18. Absencja chorobowa z tytułu choroby własnej w latach 2012-2021 (mln dni)



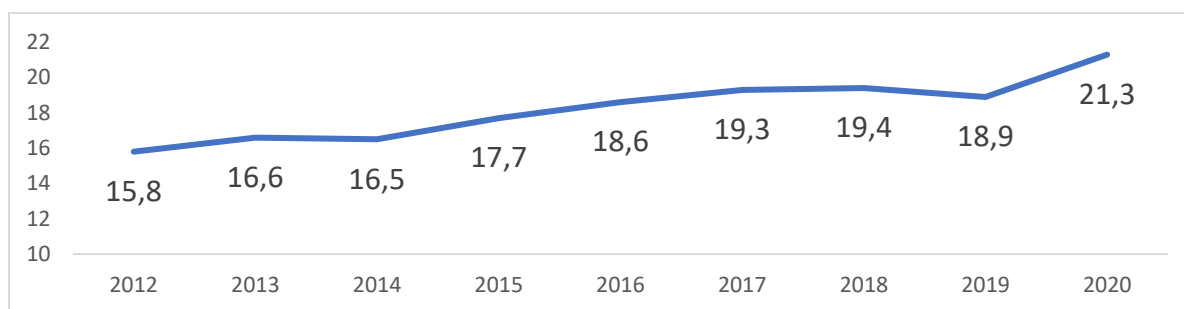
Źródło: opracowanie własne na podstawie opracowań ZUS - Analiza przyczyn absencji chorobowej na przestrzeni lat 2012-2016, Absencja chorobowa w 2017 roku, Absencja chorobowa w 2018 roku, Absencja chorobowa w 2019 roku, Absencja chorobowa w 2020 roku, Raport absencja chorobowa w 2021 roku

²⁴ Liczba dni absencji chorobowej ogółem obejmuje chorobę własną, opiekę nad dzieckiem i opiekę nad innym członkiem rodziny osób ubezpieczonych.

²⁵ Obejmujących ubezpieczonych w: ZUS, KRUS, posiadających inny tytuł ubezpieczenia w Polsce oraz posiadających innych tytuł ubezpieczenia w innym państwie.

Analogiczny, rosnący trend obserwowany jest w Małopolsce (wzrost o 14% w latach 2012-2019, 35% w latach 2012-2020, z uwzględnieniem pandemicznego 2020 roku²⁶). Udział dni absencji chorobowej z tytułu choroby własnej Małopolan ubezpieczonych w ZUS w liczbie dni absencji ogółem pozostawał w okresie 2012-2019 w zasadzie niezmienny (kształtował się w przedziale 7,7-7,9%). W roku wybuchu pandemii COVID-19 wzrósł do 8,3%.

Wykres 19. Absencja chorobowa z tytułu choroby własnej osób ubezpieczonych w ZUS w Małopolsce w latach 2012-2020²⁷ (mln dni)



Źródło: opracowanie własne na podstawie opracowań ZUS - Analiza przyczyn absencji chorobowej na przestrzeni lat 2012-2016, Absencja chorobowa w 2017 roku, Absencja chorobowa w 2018 roku, Absencja chorobowa w 2019 roku, Absencja chorobowa w 2020 roku, Raport absencja chorobowa w 2021 roku

Od lat wyraźnie utrzymuje się przewaga zaświadczeń lekarskich wydawanych kobietom. W analizowanym okresie (2012-2021) ich odsetek oscylował na poziomie 55% wystawionych zaświadczeń.

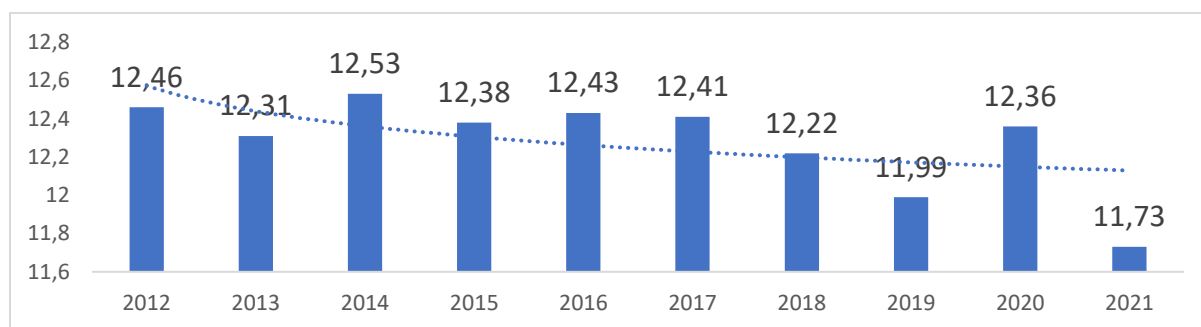
Analizując liczbę dni absencji chorobowej pod kątem wieku ubezpieczonych, zauważyć można, że najwyższy odsetek liczby dni absencji (niecałe 30%) dotyczy ubezpieczonych z grupy wiekowej od 30. do 39. lat. W populacji kobiet najwyższy udział absencji chorobowej obserwujemy właśnie w tej grupie wiekowej. Natomiast udział absencji chorobowej mężczyzn rośnie w tej populacji wraz z wiekiem i najwyższy odnotowujemy w grupie wiekowej 50 – 59 lat.

²⁶ Brak danych dla 2021 roku.

²⁷ Brak danych dla 2021 roku.

Przeciętna długość zaświadczenia lekarskiego ubezpieczonych w ZUS z tytułu choroby własnej w okresie 2012-2021 oscylowała wokół 12 dni i wynosiła średnio 12,3 dnia²⁸. Ciekawe jest porównanie tej wartości do analogicznej dla ubezpieczonych w KRUS; w 2020 roku różniły się one o 13 dni – w ZUS przeciętna długość zaświadczenia lekarskiego to 12,36 dnia, natomiast w KRUS 25,3 dnia.

Wykres 20. Przeciętna długość zaświadczenia lekarskiego ubezpieczonych w ZUS z tytułu choroby własnej (w dniach)



Źródło: opracowanie własne na podstawie opracowań ZUS - Analiza przyczyn absencji chorobowej na przestrzeni lat 2012-2016, Absencja chorobowa w 2017 roku, Absencja chorobowa w 2018 roku, Absencja chorobowa w 2019 roku, Absencja chorobowa w 2020 roku, Raport absencja chorobowa w 2021 roku

W analizie absencji chorobowej istotnym elementem jest absencja kobiet, których niezdolność przypada w okresie ciąży. Cięża, poród i połóg stanowią od lat główny powód absencji chorobowej, odpowiedzialny za około 1/5 dni absencji chorobowej ogółem.

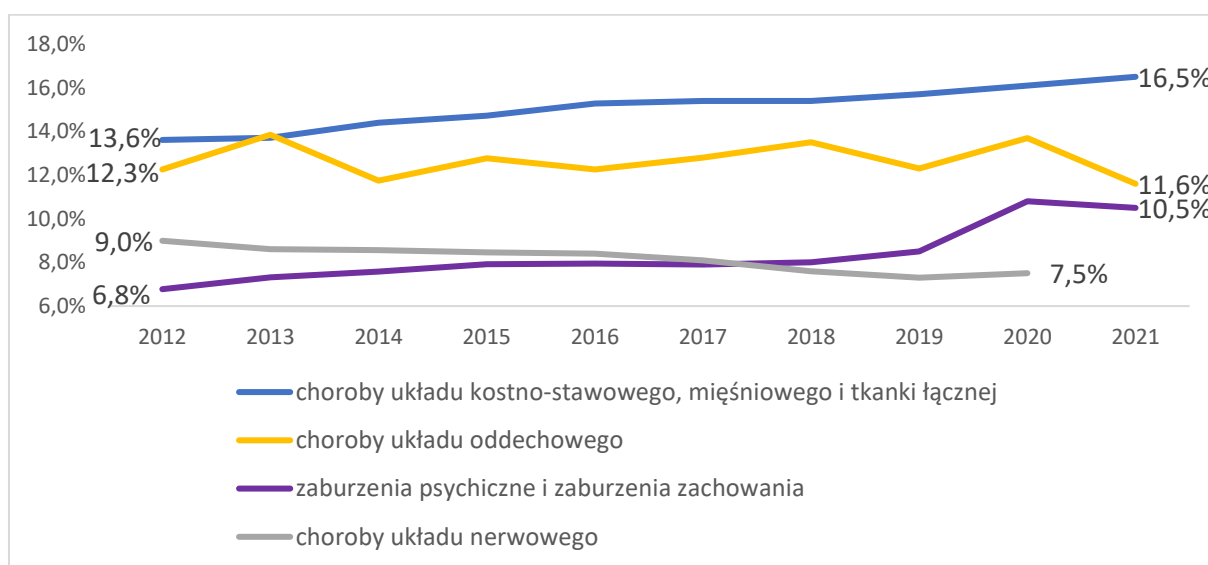
Począwszy od 2012 roku obserwowany jest stały wzrost liczby dni absencji chorobowej takich grup chorobowych jak zaburzenia psychiczne i zaburzenia zachowania oraz chorób układu kostno-stawowego, mięśniowego i tkanki łącznej.

Absencję chorobową, w kontekście liczby dni absencji, najczęściej (oprócz ciąży, porodu i połogu oraz urazów, zatruc i innych określonych skutków działania czynników zewnętrznych) powodowały:

²⁸ W latach 2017 – 2020 średnia długość zaświadczenia lekarskiego z tytułu opieki nad dzieckiem osób ubezpieczonych w ZUS wyniosła 4,7 dnia, a średnia długość zaświadczenia lekarskiego z tytułu opieki nad innym członkiem rodziny osób ubezpieczonych w ZUS 6,6 dnia.

- choroby układu kostno-stawowego, mięśniowego i tkanki łącznej,
- choroby układu oddechowego,
- zaburzenia psychiczne i zaburzenia zachowania (dominującą jednostką chorobową w tej grupie jest depresja),
- choroby układu nerwowego.

Wykres 21. Najczęściej występujące choroby powodujące absencję chorobową w latach 2012-2021 (% dni absencji chorobowej)



Źródło: opracowanie własne na podstawie opracowań ZUS - Analiza przyczyn absencji chorobowej na przestrzeni lat 2012-2016, Absencja chorobowa w 2017 roku, Absencja chorobowa w 2018 roku, Absencja chorobowa w 2019 roku, Absencja chorobowa w 2020 roku, Raport absencja chorobowa w 2021 roku

Stan zdrowia pracowników, to główna, choć nie jedyna determinanta stopnia nasilenia czasowej niezdolności do pracy. Absencja chorobowa w znacznym stopniu uwarunkowana jest rodzajem oraz warunkami pracy. Rośnie udział czynników psychospołecznych w ogólnej strukturze nieobecności w pracy.

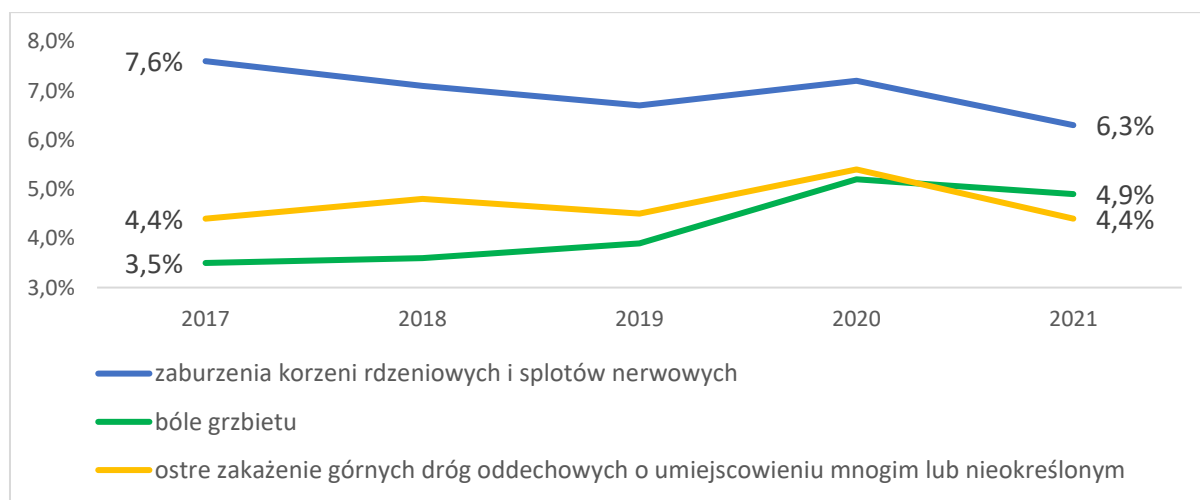
Niezależnie od płci i wieku, najczęściej zgłaszanymi dolegliwościami zdrowotnymi związanymi z pracą są problemy z układem mięśniowo-szkieletowym. Absencja chorobowa jest też wiązana z ciężką pracą fizyczną oraz monotypią. Dalszymi przyczynami zwolnień chorobowych jest stres, depresja i lęk, niska satysfakcja z pracy, brak kontroli wykonywanej pracy, wysokie wymagania, brak współpracy.

W 2021 roku znacznie wzrosła liczba zaświadczeń lekarskich z tytułu choroby własnej „Objawy, cechy chorobowe oraz nieprawidłowe wyniki badań klinicznych i laboratoryjnych jednostek chorobowych gdzie indziej niesklasyfikowane” osób ubezpieczonych w ZUS (łącznie 5,3 mln dni absencji chorobowej). Ponad połowę (58,0%) tych zaświadczeń wystawiono kobietom. Duży udział w zaświadczeniach wydanych z tytułu jednostek chorobowych w tej grupie miały zaświadczenia wydane z tytułu „Złego samopoczucia, zmęczenia” (1,3 mln dni, 1,3% wszystkich zaświadczeń wystawionych z tytułu choroby własnej).

Ranking jednostek chorobowych powodujących niezdolność do pracy (w kontekście liczby dni absencji chorobowej) kształtował się odmiennie w zależności od płci. W grupie mężczyzn najdłuższą absencją w okresie 2017-2021 powodowały:

- zaburzenia korzeni rdzeniowych i splotów nerwowych,
- bóle grzbietu,
- ostre zakażenie górnych dróg oddechowych o umiejscowieniu mnogim lub nieokreślonym.

Wykres 22. Powody najdłuższej absencji chorobowej w grupie mężczyzn w latach 2017-2021 (% dni absencji chorobowej)



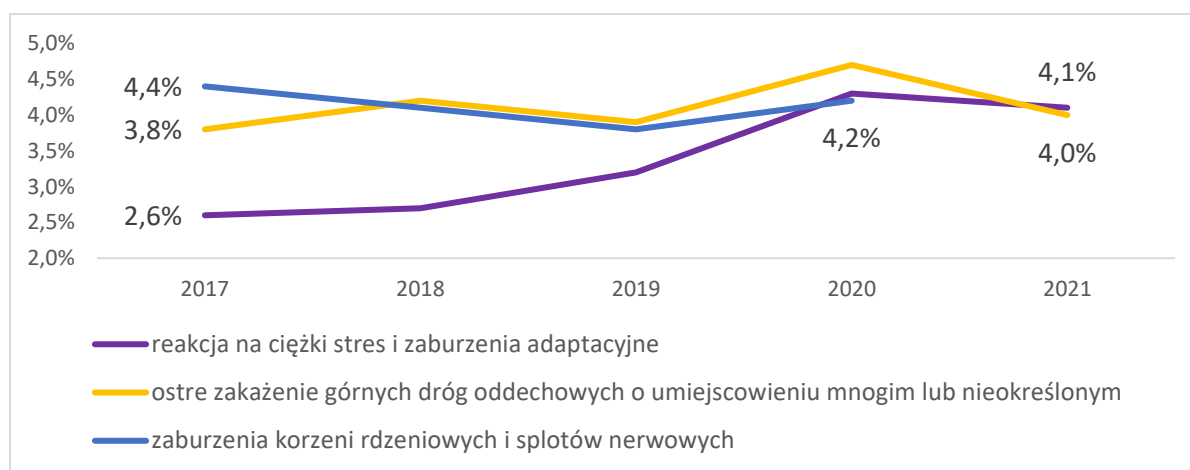
Źródło: opracowanie własne na podstawie opracowań ZUS - Analiza przyczyn absencji chorobowej na przestrzeni lat 2012-2016, Absencja chorobowa w 2017 roku, Absencja chorobowa w 2018 roku,

Absencja chorobowa w 2019 roku, Absencja chorobowa w 2020 roku, Raport absencja chorobowa w 2021 roku.

W populacji kobiet, z wyjątkiem stanów związanych głównie z ciążą, od lat są to:

- reakcja na ciężki stres i zaburzenia adaptacyjne,
- ostre zakażenie górnych dróg oddechowych o umiejscowieniu mnogim lub nieokreślonym,
- zaburzenia korzeni rdzeniowych i splotów nerwowych.

Wykres 23. Powody najdłuższej absencji chorobowej w grupie kobiet w latach 2017-2021 (% dni absencji chorobowej)



Źródło: opracowanie własne na podstawie opracowań ZUS - Analiza przyczyn absencji chorobowej na przestrzeni lat 2012-2016, Absencja chorobowa w 2017 roku, Absencja chorobowa w 2018 roku, Absencja chorobowa w 2019 roku, Absencja chorobowa w 2020 roku, Raport absencja chorobowa w 2021 roku

Mapa potrzeb zdrowotnych na lata 2022-2026²⁹ wskazuje 5 kluczowych problemów zdrowotnych w Polsce: cukrzycę, udar, niewydolność serca, przewlekłą obturacyjną chorobę płuc i schizofrenię. Pośród problemów zdrowotnych choroba niedokrwienna serca jest i nadal będzie największym wyzwaniem dla polskiego systemu ochrony zdrowia. Niezmiennie niezwykle poważnym problemem zdrowotnym pozostają udary, które oprócz tego, że stanowią

²⁹ Mapę potrzeb zdrowotnych przygotowuje Minister Zdrowia w celu identyfikacji priorytetowych problemów zdrowotnych i kluczowych wyzwań organizacji systemu opieki zdrowotnej oraz właściwego wydatkowania środków publicznych. Mapa stanowi załącznik do obwieszczenia Ministra Zdrowia z dnia 27 sierpnia 2021 roku.

drugą najczęstszą przyczynę zgonów, znacząco wpływają na sprawność. W najbliższych latach spodziewany jest wzrost liczby nowych przypadków i zgonów wśród pacjentów cierpiących na choroby nowotworowe. Jednocześnie znaczny wzrost we wszystkich istotnych wskaźnikach odnotuje choroba Alzheimera i inne choroby otępienne. Nieustająco problemem są również choroby przewlekłe, takie jak cukrzyca oraz przewlekła obturacyjna choroba płuc, a także choroby psychiczne.

W Małopolsce³⁰ choroba niedokrwienna serca od lat stanowi największy problem zdrowotny – zabiera najwięcej lat życia w zdrowiu oraz jest najczęstszą przyczyną zgonów, a zgodnie z prognozą na lata 2020-2028 szacowany jest wzrost wartości chorobowości i liczby zgonów. Drugą najczęstszą przyczyną zgonów są udary, zaś prognozy wskazują na wzrost liczby zgonów do 2028 roku.

Choroby nowotworowe stanowią w województwie małopolskim istotny problem ze względu na powodowaną liczbę zgonów. Prognozy wskazują, że wartość tego wskaźnika będzie wzrastać do 2028 roku o 6% w porównaniu z 2019 rokiem. Wśród nowotworów najwięcej zgonów odnotowano dla nowotworu złośliwego tchawicy, oskrzeli i płuc oraz nowotworu złośliwego jelita grubego i odbytnicy.

Choroba Alzheimera i inne choroby otępienne odpowiadały w województwie (podobnie jak w Polsce) w 2019 roku za prawie 5% zgonów. Z prognoz wynika, że Małopolanie coraz częściej będą umierać z powodu chorób układu nerwowego (o 22,5% więcej zgonów w 2028 roku w porównaniu do 2019 roku).

Zgodnie z prognozą epidemiologiczną w Małopolsce przewidywana jest tendencja wzrostowa zapadalności na choroby psychiczne. Do 2028 roku zapadalność wzrośnie o 20% w stosunku do 2019 roku. W podziale na podgrupy problemów zdrowotnych najwyższy wzrost obserwowany jest w przypadku zaburzeń depresyjnych.

W rankingu problemów zdrowotnych Małopolski według wskaźnika DALY³¹ zaobserwowano największą zmianę pozycji w przypadku cukrzycy (w 1999 roku 11. miejsce, w 2019 roku 6.

³⁰ Dane dla Małopolski na podstawie danych za 2019 rok.

³¹ DALY (ang. disability-adjusted life years, lata życia skorygowane niesprawnością) – wskaźnik stosowany do określenia stanu zdrowia danego społeczeństwa. Wyraża łącznie lata życia utracone wskutek przedwczesnej

miejsce). Zgodnie z prognozami epidemiologicznymi do 2028 roku dla tego problemu zdrowotnego szacuje się znaczny wzrost wartości chorobowości, zapadalności i liczby zgonów.

Dominującymi grupami czynników ryzyka w Małopolsce wpływającymi zarówno na wskaźnik DALY jak i liczbę zgonów były czynniki behawioralne oraz metaboliczne, które są związane ze stylem życia, przede wszystkim z nawykami żywieniowymi i poziomem aktywności fizycznej³². W przypadku mężczyzn, czynnikami mającymi wysoki udział w DALY i w przeliczeniu na 100 tys. ludności było wysokie ciśnienie krwi oraz wysoki indeks BMI³³. W przypadku kobiet według wskaźnika DALY na 100 tys. ludności na pierwszym miejscu uplasował się wysoki indeks BMI, następnie tytoń, wysokie ciśnienie krwi oraz ryzyka żywieniowe.

Z perspektywy długości trwania okresu aktywności zawodowej istotne jest przede wszystkim trwanie życia w zdrowiu (HLY, Healthy Life Years). Różnica trwania życia w zdrowiu w momencie narodzin (HLY₀) między obiema płciami wyniosła w 2021 roku w Małopolsce 4,1 lat na korzyść kobiet. Wartość ta zmniejsza się wraz z przeżyтыми latami.

Przewidywane trwanie życia w zdrowiu w Małopolsce wyniosło w 2021 roku dla kobiet 63,6 lat, dla mężczyzn – 59,5 roku. W obu przypadkach wartości te były nieco wyższe niż te określone dla Polski – kobiety: 63,1 lat (różnica na korzyść Małopolski wyniosła 0,5 roku), mężczyźni: 59,1 lat (wartość niższa niż dla Małopolski o 0,4 roku). W porównaniu do roku 2012 można powiedzieć, że różnica Polską a Małopolską zmaleła. Wartości dla kobiet w 2012 roku to w Polsce 62,1, a w Małopolsce 62,8 (różnica na korzyść Małopolski wyniosła 0,7 roku), a dla mężczyzn to w Polsce 58,5, a w Małopolsce 59,6 (różnica na korzyść Małopolski na poziomie 1,1 lat).

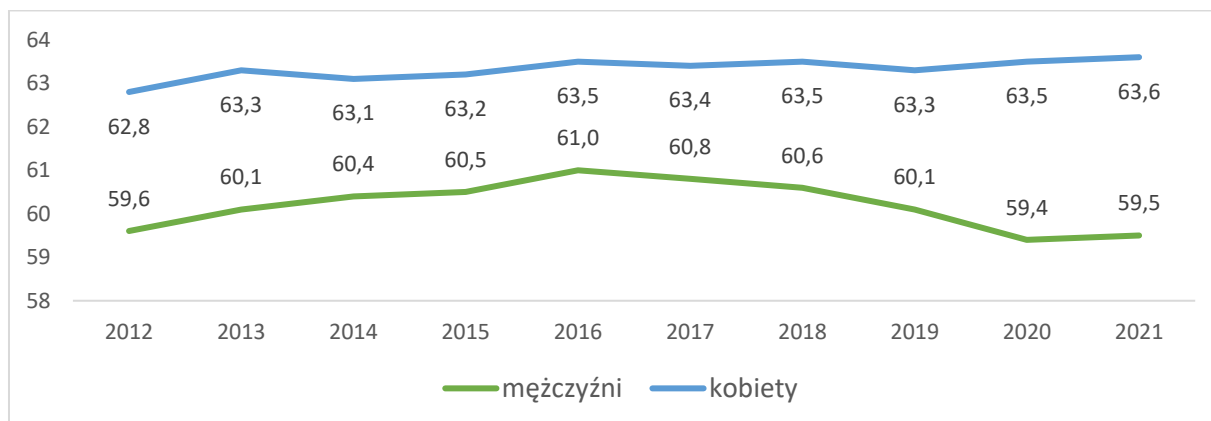
śmierci bądź uszczerbku na zdrowiu w wyniku urazu lub choroby. Jeden DALY oznacza utratę jednego roku w zdrowiu. Wskaźnik DALY pozwala śledzić i rejestrować skutki chorób (upośledzenie, niepełnosprawność) bądź okaleczeń wskutek urazów. Analizy z użyciem DALY ujawniają również informacje o niezdrowych nawykach (palenie tytoniu, brak ruchu itd.) i to, jakim są one obciążeniem dla społeczeństwa.

³² W 2019 roku behawioralne czynniki ryzyka miały ok. 26% mniejszy wpływ na DALY w UE niż w Polsce.

W 2019 roku w Polsce grupa tych czynników odpowiadała za utratę ok. 49% lat przeżytych w zdrowiu oraz ok. 44% zgonów. Mając na uwadze tak istotny ich wpływ na zdrowie, konieczne jest zadbanie o edukację zdrowotną i profilaktykę.

³³ BMI (ang. Body Mass Index) – wskaźnik masy ciała. Stosuje się go do klasyfikacji nadwagi, niedowagi i otyłości.

Wykres 24. Oczekiwane trwanie życia w zdrowiu w momencie narodzin w Małopolsce w latach 2012-2021 (HLYo)



Źródło: opracowanie własne na podstawie: Trwanie życia w zdrowiu w Polsce w latach 2009–2019, Analiza statystyczna GUS; Trwanie życia w zdrowiu w 2020 r., Informacja sygnałna GUS; Trwanie życia w zdrowiu w 2021 r., Informacja sygnałna GUS

W analizie oczekiwanego trwania życia w zdrowiu ważne jest uwzględnienie również przeciętnego trwania życia. Pozwala to m.in. na określenie jaka część życia wolna jest od niepełnosprawności. Mimo że dla mężczyzn przewiduje się krótsze trwanie życia, to większą jego część przeżyją bez niepełnosprawności. W 2021 roku w Małopolsce przewidywano dla mężczyzn przeżycie w zdrowiu 81% życia, dla kobiet – 78,5%³⁴.

³⁴ Trwanie życia w zdrowiu w Polsce w latach 2009–2019, Analiza statystyczna GUS; Trwanie życia w zdrowiu w 2021 r., Informacja sygnałna GUS.

Wnioski

1. Poprawa sytuacji gospodarczej i perspektyw na pracę

W latach 2012-2021 stopniowo poprawiała się sytuacja gospodarcza, a wraz z nią sytuacja na rynku pracy. Zdarzały się okresy spowolnienia, m.in. w wyniku pandemii COVID-19, jednak elastyczność przedsiębiorców i pracowników, a także bezprecedensowe wsparcie publiczne pozwoliły na szybką odbudowę.

Pomiędzy 2012 a 2021 rokiem firmy zgłaszały coraz większe zapotrzebowanie na pracowników – liczba nowopowstających miejsc pracy w Małopolsce zwiększyła się o 26 tys., podczas gdy liczba likwidowanych pozostała na niemal niezmiennym poziomie. Liczba ofert pracy składanych do powiatowych urzędów pracy wzrosła w tym okresie o 56,6%, a liczba zawodów deficytowych, czyli w takich których brakuje pracowników zwiększyła się z 7 do 28.

2. Większa aktywność zawodowa

Większa dostępność ofert pracy przełożyła się na większą aktywność zawodową Małopolan. Na przestrzeni 10 analizowanych lat zbiorowość aktywnych zawodowo, czyli pracujących lub poszukujących pracy powiększyła się. Wskaźnik zatrudnienia (tj. udział pracujących w ogólnej ludności w wieku 15-64) poprawił się z 59,1%,4% do 68,4% w 2021 roku.

Mimo większej aktywności Małopolan, pracodawcy nadal odczuwali braki kadrowe. Wielu z nich w takiej sytuacji decydowało się na zatrudnienie obcokrajowców, zdecydowanie najczęściej z Ukrainy.

3. Mniejsze bezrobocie i bierność zawodowa

Na przestrzeni lat 2012-2021 przeważnie ubywało osób bez pracy: bezrobotnych i biernych zawodowo, co potwierdza poprawę sytuacji na rynku pracy. W przypadku zarejestrowanych bezrobotnych liczba zmniejszyła się o 56,6% do poziomu 69,9 tys. osób. W przypadku biernych o 11,1% do poziomu 1,1 mln.

Najszybciej zatrudnienie znalazły osoby wykwalifikowane i chętne do pracy. W konsekwencji w rejestrach powiatowych urzędów pracy w dużej mierze pozostały osoby w trudniejszej sytuacji (przeważnie nie tylko zawodowej, ale i osobistej), długo nie podejmujące zatrudnienia.

Pomiędzy 2012 a 2021 rokiem udział długotrwale bezrobotnych w ogóle zarejestrowanych zwiększył się o 8,1 p. proc, do poziomu 55,6%.

Przez cały okres 2012-2021 problem pozostawania bez pracy w większym stopniu dotyczył kobiet i mieszkańców wsi.

Większe trudności ze znalezieniem zatrudnienia uwidoczniły się także w grupie osób z niepełnosprawnością. Mimo, wyraźniej poprawy na przestrzeni lat 2012-2021 (wskaźnik zatrudnienia podwoił się i w 2021 roku wyniósł 16,6%) nadal zdecydowana większość pozostała poza rynkiem pracy (w 2021 roku 83,0% osób z niepełnosprawnościami w wieku 16-89 lat było biernych zawodowo).

4. Starzenie się społeczeństwa

Na tle kraju sytuacja demograficzna Małopolski przedstawia się korzystanie. Jednak i tutaj wyraźnie zaznaczają się negatywne tendencje – odsetek mieszkańców Małopolski w wieku poprodukcyjnym (60/65 lat i więcej) zwiększył się z 17,4% w 2012 roku do 21,1% w 2021. Postępujące starzenie się społeczeństwa powoduje, że potencjalnych pracowników jest coraz mniej i są oni coraz starsi. Prognozy wskazują, że zjawisko to będzie się pogłębiać zarówno w skali całej Polski, jak i województwa.

Tym większym wyzwaniem pozostaje wydłużenie aktywności zawodowej Małopolan. Patrząc na sytuację w latach 2012-2021 widać poprawę, jednak nadal podejmowanie pracy przez osoby w wieku 50+ nie jest powszechne. Wskaźnik zatrudnienia Małopolan w wieku 55-64 lata wyniósł w 2021 roku 51,2% (w 2012 39,3%), podczas gdy wśród 30 i 40 latków ponad 80%.

5. Wysoka aktywność edukacyjna Polaków i Małopolan

Porównanie Polski i województwa małopolskiego pod względem odsetka osób dorosłych uczestniczących w kształceniu lub szkoleniu w wieku 25-64 lata (obejmującym wyłącznie edukację formalną i pozaformalną) wypada na korzyść Małopolan. W 2021 przewaga Małopolan nad wynikiem krajowym wyniosła 2,5 p.p. (wskaźnik dla Polski: 5,4%, dla Małopolan: 7,9%).

Jeśli uwzględnić przynajmniej jedną z form uczenia się w ramach edukacji formalnej, pozaformalnej lub nieformalnej, to w 2021 roku aż 83% Polek i Polaków w wieku 25-64 lat

rozwijało swoje kompetencje. W tym samym roku uczyło się 70% dorosłych mieszkańców i mieszkank Małopolski. 81% z nich robiło to z własnej inicjatywy.

Najwięcej dorosłych Polaków (około 70%) rozwija swoje kompetencje w sposób nieformalny, najmniej w sposób formalny (5-6%). Istotną i relatywnie szeroko wykorzystywaną formą rozwijania kompetencji osób dorosłych jest edukacja pozaformalna (36% w 2021 roku) i uczenie się w miejscu pracy (29% w 2021 roku).

Poziom aktywności edukacyjnej dorosłych różnicują istotnie takie czynniki, jak sytuacja zawodowa, zajmowane stanowisko pracy, wiek czy poziom wykształcenia. Najbardziej aktywne edukacyjnie są osoby pracujące, z wyższym wykształceniem, osoby pracujące w zawodach specjalistycznych oraz kierownicy wyższych szczebli oraz mieszkańcy/mieszkanke dużych miast.

Znaczenie pracy i konieczności sprostania stawianym przez nią wyzwaniom jest głównym motywatorem do rozwoju kompetencji zawodowych. Do uczestnictwa w kursach lub szkoleniach w największym stopniu motywuje chęć rozwijania umiejętności potrzebnych w pracy. Na znaczenie tego czynnika jako głównej motywacji do rozwoju kompetencji zawodowych wskazało w 2021 roku 64% badanych.

6. Rosnąca liczba dni absencji chorobowej z tytułu choroby własnej Małopolan

Liczba dni absencji chorobowej z tytułu choroby własnej w Polsce wykazuje w ostatniej dekadzie (2012-2021) tendencję rosnącą. Analogiczny, rosnący trend obserwowany jest w Małopolsce (wzrost o 14% w latach 2012-2019, 35% w latach 2012-2020, z uwzględnieniem pandemicznego 2020 roku). Najwyższy odsetek liczby dni absencji (niecałe 30%) dotyczy ubezpieczonych z grupy wiekowej od 30. do 39. lat.

7. Dynamiczny wzrost absencji chorobowej z powodu zaburzeń psychicznych i zaburzeń zachowania (dominującą jednostką chorobową w tej grupie jest depresja)

Począwszy od 2012 roku obserwowany jest w Polsce stały wzrost liczby dni absencji chorobowej takich grup chorobowych jak zaburzenia psychiczne i zaburzenia zachowania oraz chorób układu kostno-stawowego, mięśniowego i tkanki łącznej. Zgodnie z prognozą epidemiologiczną w Małopolsce przewidywana jest tendencja wzrostowa zapadalności na choroby psychiczne. Do 2028 roku zapadalność wzrośnie o 20% w stosunku do 2019 roku. W podziale na podgrupy

problemów zdrowotnych najwyższy wzrost obserwowany jest w przypadku zaburzeń depresyjnych.

8. Rosnący udział czynników psychospołecznych w ogólnej strukturze nieobecności w pracy

Absencja chorobowa w znacznym stopniu uwarunkowana jest także rodzajem oraz warunkami pracy. Rośnie udział czynników psychospołecznych w ogólnej strukturze nieobecności w pracy. Absencję chorobową może powodować ciężka praca fizyczna czy monotopia. Przyczynami zwolnień chorobowych jest też stres, obniżony nastrój i lęk, niska satysfakcja z pracy, brak kontroli wykonywanej pracy, wysokie wymagania, brak współpracy.

9. Czynniki behawioralne oraz metaboliczne dominującymi grupami czynników ryzyka w Małopolsce

Dominującymi grupami czynników ryzyka w Małopolsce wpływającymi zarówno na wskaźnik DALY³⁵ jak i liczbę zgonów były czynniki behawioralne oraz metaboliczne, które są związane ze stylem życia, przede wszystkim z nawykami żywieniowymi i poziomem aktywności fizycznej. W tej sytuacji wyzwaniem jest zadbanie o odpowiednią edukację zdrowotną i profilaktykę.

³⁵ DALY (ang. disability-adjusted life years, lata życia skorygowane niesprawnością) – wskaźnik stosowany do określenia stanu zdrowia danego społeczeństwa. Wyraża łącznie lata życia utracone wskutek przedwczesnej śmierci bądź uszczerbku na zdrowiu w wyniku urazu lub choroby. Jeden DALY oznacza utratę jednego roku w zdrowiu. Wskaźnik DALY pozwala śledzić i rejestrować skutki chorób (upośledzenie, niepełnosprawność) bądź okaleczeń wskutek urazów. Analizy z użyciem DALY ujawniają również informacje o niezdrowych nawykach (palenie tytoniu, brak ruchu itd.) i to, jakim są one obciążeniem dla społeczeństwa.

Załącznik numer 3:

Diagnoza w obszarze edukacji

Spis treści

Małopolska szkoła wobec wyzwań nowoczesnej gospodarki	3
Wpływ pandemii Covid-19 na proces edukacji	8
Edukacja dostosowana do indywidualnych potrzeb uczniów	14
Wspieranie talentów	18
Lepsze dostosowanie edukacji do potrzeb rynku pracy i wymagań nowoczesnej gospodarki	21
Zapotrzebowanie na zawody szkolne	21
Szkolnictwo branżowe/zawodowe w regionie	23
System wsparcia kształcenia zawodowego	30
Doradztwo zawodowe	33
Szkolnictwo wyższe	38
Infrastruktura	42

Małopolska szkoła wobec wyzwań nowoczesnej gospodarki

Edukacja stanowi kluczowy, horyzontalny czynnik rozwoju, którego strategiczne znaczenie będzie nieprzerwanie rosło. Jej jakość determinuje zdolność do absorpcji innowacji i rozwoju gospodarczego, wpływa na bezpieczeństwo, zdrowie i inne składowe jakości życia¹. Kapitał ludzki o odpowiednim poziomie kompetencji będzie warunkiem sukcesu w działaniach stanowiących odpowiedź na globalne wyzwania trzeciej dekady XXI wieku oraz zmiany dokonujące się w otoczeniu społeczno-gospodarczym w wymiarze technologicznym, integracji globalnych procesów gospodarczych i społecznych, mobilności geograficznej i zawodowej młodzieży i osób dorosłych. Zmiany te oddziałują na istotne przeobrażenia w zakresie organizacji gospodarki i zarządzania rozwojem, wykorzystania zasobów w celu osiągnięcia przewag konkurencyjnych w innowacyjności opierającej się na wiedzy i talentach ludzi, na ich zdolności do adaptacji i rozwoju. Ich konsekwencją jest wzrost zapotrzebowania na nowe kompetencje na rynku pracy, które decydować będą o sukcesie lub porażce w rywalizacji społeczno-gospodarczej w wymiarze lokalnym, regionalnym, centralnym i międzynarodowym, rodząc konieczność dostosowania procesu kształcenia i systemu edukacji do nowych wyzwań². Co więcej, tradycyjne podziały na poziomy kształcenia przestają być wystarczające, konieczność uczenia się przez całe życie powoduje, iż edukacja staje się procesem trudno mierzalnym i niezależnym od dostępności miejsca i czasu. Przekonanie, że głównym celem szkoły jest praktyczne przygotowanie uczniów do wykonywania danego zawodu oraz oczekiwanie, że przez całe życie będą pracować w tym samym zawodzie, tracą swoje uzasadnienie. Rewolucja cyfrowa wpływa także na proces socjalizacji, za który w ostatnich kilkudziesięciu latach w dużym stopniu odpowiadała szkoła i szerzej cały system edukacyjny³.

Prognozy wskazują, iż wraz z rozwojem Przemysłu 4.0 część zawodów będzie zanikała, a w ich miejsce pojawią się nowe. Biała Księga w Sprawie Przyszłości Europy przewiduje, że prawdopodobnie większość uczniów rozpoczynających obecnie naukę w szkołach

¹ Strategia Rozwoju Województwa Małopolskiego „Małopolska 2030”. Część II załącznik do Uchwały Nr XXXI/422/20 Sejmiku Województwa Małopolskiego z dnia 17 grudnia 2020 roku, s. 22, [link do Strategii Rozwoju Województwa Małopolskiego „Małopolska 2030”](#) (dostęp: 21.01. 2021).

² Model polityki edukacyjnej. Edukacja 2030. Model rozwoju kompetencji w obrębie spójnej i kompleksowej polityki edukacyjnej państwa polskiego, Fundacja Gospodarki i Administracji Publicznej, Kraków 2021, s. 7-10, [link do publikacji Model polityki edukacyjnej. Edukacja 2030. \(pdf, 1,4 MB\)](#) (dostęp: 22.07. 2022).

³ Ibidem, s. 9.

podstawowych będzie pracować w nowych typach zawodów, które jeszcze nie istnieją⁴. Według ekspertów Światowego Forum Ekonomicznego (WFP) już w ciągu najbliższych 5 lat połowa zatrudnionych będzie musiała zdobyć zupełnie nowe lub dodatkowe kwalifikacje⁵. Jak wskazuje raport ManpowerGroup, zmiana zapotrzebowania na umiejętności i kompetencje wynika z przyspieszenia rozwoju technologii, a prognozy do 2025 roku wskazują, iż „ludzie i maszyny podzielą się zadaniami w proporcji 50/50 procent, a na świecie powstanie 97 milionów nowych miejsc pracy w obszarach sztucznej inteligencji, gospodarki ekologicznej i opieki”⁶. Coraz częściej także pracodawcy poszukując pracowników definiują kryteria zatrudnienia odnoszące się do kompetencji cyfrowych i uniwersalnych. Pracodawcy oczekują większej wszechstronności postaw i umiejętności oraz elastyczności w reagowaniu na zmieniające się wymagania i okoliczności. Według badań ManpowerGroup z 2021 roku, 5 kompetencji miękkich najtrudniejszych do pozyskania przez pracodawców to: rzetelność, dyscyplina i wysokie poczucie odpowiedzialności za powierzone zadania, logiczne myślenie i umiejętności rozwiązywania problemów, podejmowania inicjatywy, krytyczne myślenie i zdolności analityczne oraz odporność i elastyczność w działaniu⁷.

Kompetencje, o których mowa odnoszą się do połączenia wiedzy, umiejętności i postaw, których ludzie potrzebują do samorealizacji i rozwoju osobistego, zatrudnienia, włączenia społecznego, zrównoważonego stylu życia, udanej egzystencji w pokojowych społeczeństwach, kierowania życiem w sposób prozdrowotny i aktywnego obywatelstwa. Rozwijają się one w perspektywie uczenia się przez całe życie, począwszy od wczesnego dzieciństwa przez całe dorosłe życie, za pomocą uczenia się formalnego, pozaformalnego i nieformalnego, we wszystkich kontekstach, w tym w rodzinie, szkole, miejscu pracy, sąsiedztwie i innych społecznościach. Do tych kompetencji można zaliczyć umiejętności z zakresu technik

⁴ Biała Księga w Sprawie Przyszłości Europy. Refleksje i scenariusze dotyczące przyszłości UE-27 do 2025 r. Komisja Europejska, COM(2017) 2025, 1 marca 2017, Bruksela, [link do dokumentu Biała Księga w Sprawie Przyszłości Europy](#). (dostęp: 9.01.2021).

⁵ Z. Gajewski (2021), Rynek pracy w nowej normalności. Jak pandemia i cyfryzacja zmieniają sytuację pracodawców i pracowników? Polska na tle Niemiec: podobieństwa i różnice, Centrum Stosunków Międzynarodowych, s. 46, [link do publikacji Z. Gajewski \(2021\), Rynek pracy w nowej normalności \[...\]](#) (dostęp: 9.01.2021).

⁶ Rewolucja umiejętności, restart pod znakiem trzech p: przedłuż, przekwalifikuj, przeorganizuj. Wpływ Covid-19 na rozwój cyfryzacji i kompetencji: przed pracownikami nowa przyszłość, ManpowerGroup, 2021, s. 9, [link do publikacji Rewolucja umiejętności, restart pod znakiem trzech p: przedłuż, przekwalifikuj, przeorganizuj \[...\]](#) (dostęp: 9.01.2021).

⁷ Deficytowe kompetencje miękkie. Jakich umiejętności według pracodawców brakuje na rynku pracy?, ManpowerGroup 2021, [link do publikacji Deficytowe kompetencje miękkie \[...\]](#) (dostęp: 9.01.2021).

informatycznych, od obsługi komputerów i ich oprogramowania, po umiejętności programistyczne, umiejętność rozwiązywania złożonych problemów, krytyczne rozumowanie, pomysłowość, kreatywność, elastyczność intelektualną, otwartość na nowości i umiejętność szybkiego uczenia się, umiejętność budowania relacji międzyludzkich i zarządzania nimi, w tym rozwiązywania konfliktów i napięć, umiejętność zorganizowanej współpracy z innymi, umiejętność podejmowania decyzji, dobrą organizację własnej pracy⁸.

Przedstawione wyzwania w zakresie nabycia nowych kompetencji dotyczą także nauczycieli, to od ich umiejętności i motywacji zależą w znacznym stopniu osiągnięcia edukacyjne uczniów. Badania wskazują, iż poziom kompetencji nauczycieli jest niewystarczający. Deficyty dotyczą w szczególności kompetencji metodyczno-cyfrowych, to jest kompetencji do prowadzenia zajęć interaktywnymi metodami aktywizującymi uczniów, indywidualizującymi uczenie (się), z wykorzystaniem cyfrowych narzędzi i treści edukacyjnych. Przyczyn takiego stanu rzeczy jest kilka. Brak wymagań przy rekrutacji na studia pedagogiczne oraz ograniczona atrakcyjność finansowa zawodu nauczyciela sprzyja zjawisku negatywnej selekcji do zawodu, a szkoleniu nauczycieli często brakuje odpowiedniej jakości. Zastrzeżenia budzi także jakość kształcenia pedagogicznego na poziomie wyższym, w którym niedostateczną rolę odgrywa nabywanie kompetencji metodycznych i cyfrowych oraz przygotowanie praktyczne. Ważnym elementem systemu oświaty, którego potencjał nie był dotychczas w pełni wykorzystany, jest doradztwo metodyczne. Obecnie prowadzone są prace nad przebudową systemu doradztwa metodycznego, a wprowadzane zmiany strukturalne i jakościowe mają przede wszystkim zwiększyć i zrównoważyć jego dostępność dla nauczycieli. Istnieje również pilna potrzeba ewaluacji programów doskonalenia kadr systemu oświaty, w szczególności w zakresie realnej oceny wpływu uczestnictwa w szkoleniach na rzeczywistą sytuację zawodową ich uczestników⁹.

Edukacja przedszkolna – dane:

- Odsetek dzieci w wieku 3–5 lat objętych wychowaniem przedszkolnym wzrósł w Małopolsce z 61,4% w 2010 roku do 88,6% w 2021 roku.

⁸ Model polityki edukacyjnej..., op..cit., s. 9.

⁹ Strategia Rozwoju Województwa Małopolskiego „Małopolska 2030”. Część I Diagnoza i prognozy rozwojowe, załącznik do Uchwały Nr XXXII/422/20 Sejmiku Województwa Małopolskiego z dnia 17 grudnia 2020 roku, s. 37-38, [link do Strategii „Małopolska 2030”](#) (dostęp: 21.01.2021).

- Zmniejszyła się również dysproporcja pomiędzy miastem a wsią. W 2022 roku odsetek dzieci objętych wychowaniem przedszkolnym na wsi zwiększył się z 45,6% w 2010 roku do 73,1% w 2021 roku.
- Jednocześnie wartość współczynnika dla miast powyżej 100% wskazuje, że część rodzin mieszkających na wsi korzysta z opieki przedszkolnej w mieście, a zatem realny odsetek dzieci mieszkających na wsi objętych opieką przedszkolną jest wyższy¹⁰.

Liczba uczniów szkół dla dzieci i młodzieży – szkoły podstawowe i ponadpodstawowe – dane:

- W ostatnich latach liczba dzieci i młodzieży w małopolskich szkołach pozostaje na stosunkowo zbliżonym poziomie, z niewielką tendencją wzrostową:
 - 2018/2019 – 420 860
 - 2019/2020 – 423 802
 - 2020/2021 – 426 864
 - 2021/2022 – 431 908¹¹

Szkoły podstawowe i ponadpodstawowe – dane:

- W roku szkolnym 2021/2022 do 1515 szkół podstawowych uczęszczało 288 904 uczniów
- Do szkół ponadpodstawowych uczęszczało 143004 uczniów, w tym:
 - licea ogólnokształcące (187 szkół, 60 021 uczniów),
 - szkoły kształcące zawodowo (ponad 350 szkół różnego typu, 82 983 uczniów).
- W szkołach policealnych uczyło się ponad 17 000 osób, jednak ze względu na reformę szkolnictwa branżowego z 2019 roku likwidującej podział szkół policealnych dla młodzieży i dorosłych, liczba ta zawiera również dorosłych słuchaczy¹².

Nauczyciele- dane:

- Według danych MEiN w roku 2021/2022 Małopolskie szkoły i placówki zatrudniały niemal 77 tys. nauczycieli.
- Ponad 55 tys. z nich pracowało w szkołach podstawowych/liceach ogólnokształcących/szkołach branżowych.

¹⁰ Główny Urząd Statystyczny, Bank Danych Lokalnych.

¹¹ Informacje pochodzą z systemu Informacji Oświatowej.

¹² Ibidem.

- Dla porównania w roku 2020/2021 w powyższych typach szkół pracowało ponad 55,2 tys. nauczycieli, a w roku 2019/2020: ponad 51 tys¹³.

¹³ Ibidem.

Wpływ pandemii Covid-19 na proces edukacji

Deficyty w zakresie skutecznego kształtowania kompetencji uniwersalnych jak i stosowania nowoczesnych technologii w procesie edukacji, uwydatniła także pandemia COVID-19 stwarzając nowe wyzwania dla systemu edukacji, przede wszystkim poprzez masowe wprowadzenie nauki zdalnej bądź hybrydowej. Obniżenie jakości kształcenia, pogłębienie nierówności edukacyjnych oraz pogorszenie kondycji psychofizycznej uczniów i nauczycieli – takie skutki zdalnego nauczania w czasie epidemii Covid-19 w Polsce wykazała kontrola Najwyższej Izby Kontroli (NIK)¹⁴. Brak systemowego podejścia do funkcjonowania szkoły podczas stanu epidemii, a także przypadki wykluczenia cyfrowego uczniów ze względu na brak odpowiedniego sprzętu, dostępu do szybkiego łącza internetowego, czy wiedzy technologicznej doprowadziły do nierówności w procesie nauczania¹⁵. W badaniu Małopolskiego Obserwatorium Rozwoju Regionalnego (MORR) z 2021 roku „Analiza w obszarze edukacji na potrzeby Programu Regionalnego Fundusze Europejskie dla Małopolski 2021–2027”, 59% dyrektorów szkół stwierdziło, że ich placówka doświadczyła istotnych trudności w sposobie funkcjonowania w czasie pandemii. W opinii 76% dyrektorów szkół nauka w systemie zdalnym bądź hybrydowym miała negatywny wpływ na efektywność pracy większości uczniów¹⁶. Szacuje się, iż brak kompetencji do uczenia w trybie on-line i wykorzystania narzędzi cyfrowych początkowo dotyczył nawet 30% nauczycieli, a tylko 15% z nich miało doświadczenie z edukacją zdalną przed pandemią, a pozostali doświadczenie to utożsamiali głównie z komunikowaniem się z uczniami za pomocą poczty elektronicznej oraz samodzielnym uczestnictwem w szkoleniach e-learningowych¹⁷. Kolejną kwestią jest wpływ edukacji w trybie zdalnym na kondycję psychiczną i fizyczną uczniów, ich rodziców i nauczycieli. Badania wskazują na obniżenie poziomu dobrostanu psychicznego i fizycznego wszystkich tych grup. Długoterminowe i niekorzystne konsekwencje zdrowotne u uczniów to m.in. stres emocjonalny, zaburzenia adaptacyjne, inne zaburzenia emocjonalne, osłabienie funkcji

¹⁴ Funkcjonowanie szkół w sytuacji zagrożenia Covid-19. Informacja o wynikach kontroli, Najwyższa Izba Kontroli 2022, [Informacje o wynikach kontroli NIK Funkcjonowanie szkół w sytuacji zagrożenia Covid-19](#). (dostęp 22.07.2022).

¹⁵ Ibidem.

¹⁶ M. Danek, M. Węgrzyn (2021), Analiza w obszarze edukacji na potrzeby Programu Regionalnego Fundusze Europejskie dla Małopolski 2021–2027, Małopolskie Obserwatorium Rozwoju Regionalnego, Urząd Marszałkowski Województwa Małopolskiego, Kraków, s. 77–82.

¹⁷ Strategia...Część I, op. cit., s. 37.

poznawczych. W czasie pandemii około 40% uczniów zgłaszało pogorszenie stanu psychicznego, większość z nich była w wieku powyżej 15 lat. O 30% wzrosła też liczba zaburzeń lękowych i depresyjnych¹⁸. Z raportu Instytutu Profilaktyki Zintegrowanej (IPZ) wynika, że działania wychowawcze, profilaktyczne i pomocowe na rzecz wsparcia psychicznego dzieci i młodzieży powinny stać się w systemie edukacji priorytetem, zarówno w ówczesnej fazie epidemii, jak i bezpośrednio po jej wygaśnięciu¹⁹. Również w zakresie pomocy psychologicznej i edukacyjnej dla uczniów, przeprowadzone, w formie wywiadów telefonicznych z organami prowadzącymi szkoły, badania własne Departamentu Edukacji potwierdziły wskazane w powyższych raportach zagrożenia oraz potrzebę wsparcia szkół w walce o niwelację skutków COVID-19 u uczniów. Około 90% biorących udział w badaniu organów prowadzących szkoły potwierdziło potrzebę wielowymiarowego wsparcia w zakresie edukacyjnej i psychologicznej pomocy uczniom.

Od 2020 roku Ministerstwo Edukacji i Nauki uruchomiło projekty, których celem było z jednej strony zwiększenie możliwości kształcenia na odległość, z drugiej zmniejszenie skali „wykluczenia cyfrowego” uczniów oraz wsparcia nauczycieli, m.in. „Wsparcie placówek doskonalenia nauczycieli i bibliotek pedagogicznych w realizacji zadań związanych z przygotowaniem i wsparciem nauczycieli w prowadzeniu kształcenia na odległość” oraz „Lekcja:Enter”. Powstały nowe oraz bardziej dostępne elektroniczne materiały edukacyjne (również dostosowane do potrzeb uczniów z różnymi rodzajami niepełnosprawności), a także zwiększono funkcjonalność „Zintegrowanej Platformy Edukacyjnej”, którą w maju 2021 roku użytkowało w sumie prawie 7 mln osób (uczniów i nauczycieli). Również samorządy włączyły się w ten proces, kupując niezbędny do nauki zdalnej sprzęt także w ramach innych projektów finansowanych ze środków Unii Europejskiej m.in. w ramach „Małopolskiej Tarczy Antykryzysowej” przeznaczono specjalne środki na zakup sprzętu komputerowego i oprogramowania oraz merytoryczne wsparcie nauczycieli w prowadzeniu edukacji on-line. W zakresie pomocy psychologicznej w roku szkolnym 2021/2022 został uruchomiony „Narodowy Program Wsparcia Uczniów po Pandemii”, na który przeznaczono 224 mln zł, z tego

¹⁸Senat: Pandemia nasiliła problemy psychiczne u dzieci i młodzieży. Brakuje etatów dla szkolnych psychologów, [link do artykułu Senat: Pandemia nasiliła problemy psychiczne u dzieci i młodzieży \[...\]](#) (dostęp 23.07.2022).

¹⁹Sz. Grzelak, D. Żyro (2021), Jak wspierać uczniów po roku epidemii? Wyzwania i rekomendacje dla wychowania, profilaktyki i zdrowia psychicznego, Instytut Profilaktyki Zintegrowanej, Warszawa, [link do publikacji Jak wspierać uczniów po roku epidemii? Wyzwania i rekomendacje \[...\]](#) (pdf, 6,6 MB) (dostęp 23.07.2022).

na pomoc psychologiczno-pedagogiczną dla uczniów i nauczycieli 15 mln zł, a pozostałą kwotę na dodatkowe zajęcia wspomagające.

Działania te były niewystraszające by zaspokoić wszystkie potrzeby szkoleniowe oraz sprzętowe. Z danych przekazanych przez Małopolskiego Kuratora Oświaty, wynika, iż nadal istnieje zapotrzebowanie na zakup sprzętu do nauki zdalnej dla uczniów, nauczycieli i szkół. NIK sygnalizuje potrzebę dalszego usprawniania warunków edukacji cyfrowej w szkołach, a co za tym idzie, uruchomienia dodatkowych programów, w tym za pośrednictwem samorządów. Zdaniem NIK, w związku z wskazanymi powyżej problemami, istnieje konieczność stworzenia optymalnego modelu funkcjonowania szkół w sytuacji zagrożenia epidemicznego. Powinien on, zgodnie z rekomendacjami środowisk naukowych, zapewnić równowagę pomiędzy wymogami reżimu sanitarnego a działaniami chroniącymi zdrowie psychiczne uczniów. Podobnie nauczyciele i dyrektorzy nadal zwracają uwagę na potrzebę zapewnienia wsparcia eksperckiego dla ich działań oraz dla uczniów w związku z nowymi wyzwaniami metodycznymi, organizacyjnymi i technicznymi. Badanie przeprowadzone w ramach projektu HUMINE – Małopolskie Laboratorium Edukacji Cyfrowej wskazuje na nadal niski poziom korzystania z zaawansowanych narzędzi i urządzeń w praktyce dydaktycznej, pomimo wysokiego zainteresowania zaimplementowaniem narzędzi cyfrowych podczas zajęć szkolnych. Sugerować to może brak wiedzy, w jaki sposób wykorzystywać metody angażujące uczniów podczas nauczania zdalnego²⁰.

W związku z wykazanymi problemami i wyzwaniami, małopolska szkoła potrzebuje zmiany jakościowej. Za kluczowy jej element, począwszy od poziomu przedszkola, należy uznać przejście od modelu kształcenia wiedzy do kształcenia kompetencji, realizowane poprzez transformację szkół na polach: dydaktycznym, programowym, metodycznym, kompetencyjnym, psychologiczno-wychowawczym, organizacyjnym, cyfrowym i infrastrukturalnym²¹. Ogromnie istotnym jest, by w szkołach świadomie i priorytetowo włączać w proces edukacji nie tylko przekazywanie wiedzy, ale również kształtowanie umiejętności i kompetencji, w tym w szczególności metodyczno – cyfrowych, nauczycieli i uczniów, aby mogli efektywnie korzystać z cyfrowych zasobów i narzędzi edukacyjnych. Warto je kształtować

²⁰ Transformacja cyfrowa szkół. Wyniki wstępnego badania diagnostycznego szkół modelowych projektu HUMINE – Małopolskie Laboratorium Edukacji Cyfrowej, Stowarzyszenie Miasta w Internecie, Warszawa-Tarnów 2022, 2. 75-80.

²¹ Strategia...Część II, op. cit., s. 22-24..

w działaniu. Rozbudowane projekty edukacyjne czy wydarzenia szkolne organizowane przez grupy uczniów, działania charytatywne, wolontariat, wspieranie aktywności samorządów szkolnych, powinny być równie ważne jak realizacja podstawy programowej poszczególnych przedmiotów²².

Małopolska szkoła posiada w tym zakresie duży potencjał. Uczniowie szkół podstawowych z Małopolski od lat osiągają bardzo dobre wyniki z egzaminów zewnętrznych. W sesji głównej egzaminu ósmoklasisty w roku 2022 średni wynik dla Małopolski wyniósł 69,18%, (o ponad 10 p.p. więcej niż średnia krajowa) i uplasował nasz region na drugim miejscu wśród województw. W latach 2019-2021 średnia wyników egzaminu ósmoklasisty wahała się w przedziale 56,9%-68,9% i w każdym przypadku była wyższa niż wynik ogólnokrajowy²³. Małopolska młodzież osiąga również dobre wyniki na egzaminie maturalnym. W podstawowej sesji egzaminacyjnej 2022 roku 82% uczniów zdało egzamin z przedmiotów obowiązkowych (w tym 87% absolwentów LO, 76% absolwentów technikum i 28% absolwentów szkół branżowych II stopnia), a kolejnych 13% nie uzyskało minimalnej liczby punktów tylko z jednego przedmiotu obowiązkowego i ma prawo przystąpić do sesji poprawkowej w sierpniu 2022 r. W skali kraju, pozytywny wynik uzyskało 78,2% abiturientów (15,5% może wziąć udział w sesji poprawkowej). W latach 2019 i 2021 Małopolanie ze zdawalnością matury na poziomie odpowiednio 90% i 85% również znaleźli się powyżej średniej krajowej²⁴. Małopolscy uczniowie uczestniczą także w konkursach przedmiotowych. W roku szkolnym 2021/2022 we wszystkich konkursach zorganizowanych przez Kuratorium Oświaty na szczeblu wojewódzkim wyłoniono łącznie 151 laureatów, którzy dzięki osiągniętemu wynikowi mają pierwszeństwo przyjęcia do wybranej szkoły ponadpodstawowej. Dodatkowo laureaci konkursów z przedmiotów objętych egzaminem ósmoklasisty uzyskują możliwość zwolnienia z części tego egzaminu. W stosunku do roku 2019/2020 na poziomie regionu nastąpił wzrost laureatów o 16%, natomiast biorąc pod uwagę rok 2020/2021 nastąpił przyrost na poziomie 27%²⁵.

²² Doradztwo zawodowe w wyrównywaniu szans edukacyjnych. Rekomendacje dla dyrektorów szkół, Katalyst Education 2022, s. 43.

²³ Dane pozyskane od Okręgowej Komisji Egzaminacyjnej w Krakowie.

²⁴ Ibidem.

²⁵ Dane pozyskano od Kuratorium Oświaty w Krakowie.

Małopolską szkołę cechuje wysoka aktywność w realizacji dodatkowych zadań i projektów. Według wspomnianego badania MORR przeprowadzonego wśród organów prowadzących oraz dyrektorów szkół i placówek, prawie 90% z nich w ciągu ostatnich 3 lat podejmowało działania innowacyjne. Najpopularniejszymi formami innowacji były: innowacje programowe (55%) i metodyczne (51%). W przypadku szkół podstawowych oraz zespołów szkolno-przedszkolnych innowacje metodyczne były wdrażane zdecydowanie częściej niż w przypadku szkół ponadpodstawowych, a także nieco częściej niż w przypadku przedszkoli. Szkoły specjalne także w większości wdrażały innowacje (84%), spośród których najpopularniejsze były innowacje metodyczne. Z kolei szkoły hybrydowe (szkoły integracyjne oraz placówki ogólnodostępne z oddziałami integracyjnymi, terapeutycznymi bądź specjalnymi) częściej niż pozostali respondenci wskazywały na realizację innowacji programowych (69%). Placówki edukacyjne najczęściej wdrażały innowacje w zakresie następujących dziedzin: językowej (49%), czytelniczej (43%) oraz ekologiczno-przyrodniczej (40%). W przypadku szkół podstawowych oraz zespołów szkolno-przedszkolnych często wskazywano innowacje w dziedzinie matematyczno-informatycznej. Szkoły zawodowe zgłaszały inne typy innowacji, np. w zakresie nauczania wybranych przedmiotów zawodowych. W przypadku szkół specjalnych placówki te częściej realizowały innowacje artystyczne, sportowe oraz ekologiczno-przyrodnicze. Głównymi efektami realizowanych przez placówki innowacji było poszerzenie wiedzy uczniów (89%) oraz odkrycie przez nich nowych zainteresowań (78%)²⁶. Wysoka jest także aktywność szkół w zakresie pozyskiwania środków zewnętrznych, głównie z programów unijnych, bo aż 90% organów prowadzących biorących udział w badaniu MORR wskazało, iż w ciągu ostatnich 5 lat pozyskało środki zewnętrzne na dodatkowe działania²⁷. Wysoka jest także świadomość wśród dyrektorów i nauczycieli o konieczności wyjścia naprzeciw zmianom i ciągłego doszkalania. Blisko 100% nauczycieli, jak wykazało badanie HUMINE (Małopolskie Laboratorium Edukacji Cyfrowej), deklaruje chęć udziału w szkoleniach dotyczących kompetencji cyfrowych oraz wykorzystywania narzędzi cyfrowych w procesie nauczania²⁸. Wsparcie w zakresie edukacji ogólnej realizowane w perspektywie finansowej 2014-2020 pozwoliło na rozszerzenie oferty edukacyjnej szkół i w efekcie na podniesienie poziomu nauczania, w szczególności w szkołach

²⁶ M. Danek, M. Węgrzyn (2021), *Analiza w obszarze edukacji...*, op. cit., s. 71-75.

²⁷ *Ibidem*, s. 18-24.

²⁸ *Transformacja cyfrowa...*, op. cit., s. 70-75.

osiągających najniższe wyniki edukacyjne w zakresie egzaminów zewnętrznych. Średni średni poziom zdawalności matur w Małopolsce rośnie w stosunku do średniej krajowej i można przypuszczać, że w jakimś stopniu jest to efektem oddziaływania środków z funduszy strukturalnych dostępnych w kolejnych perspektywach finansowych²⁹. W ramach projektów realizowanych w RPO WM na lata 2014-2020 do roku 2020 kompetencje kluczowe lub umiejętności uniwersalne podniosło prawie 70 tys. uczniów szkół i placówek, a prawie 5,5 tys. nauczycieli zostało objętych wsparciem, z czego ponad 4 tys. z zakresu TIK. Ponad 300 szkół i placówek kształcących ogólnie zostało wyposażonych w sprzęt TIK do prowadzenia zajęć edukacyjnych, a ponad 280 wyposażyło swoje pracownie przedmiotowe. Działania te należałoby kontynuować, wzmacniać, rozwijać i ugruntowywać w świadomości uczniów, rodziców, nauczycieli, dyrektorów i organów zarządzających.

²⁹ Ewaluacja wpływu interwencji 10 osi priorytetowej RPO WM 2014-2020 na rozwój kapitału intelektualnego mieszkańców Małopolski (w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego), [link do artykułu Ewaluacja wpływu interwencji 10 osi priorytetowej RPO WM 2014-2020 na rozwój kapitału intelektualnego mieszkańców Małopolski](#) (dostęp: 22.07.2022).

Edukacja dostosowana do indywidualnych potrzeb uczniów

Współczesna szkoła powinna bardziej uwzględniać indywidualne potrzeby uczniów, realizując założenia edukacji włączającej, czyli takiej, której celem jest zwiększanie szans edukacyjnych wszystkich osób uczących się poprzez zapewnianie im warunków do rozwijania indywidualnego potencjału, tak by w przyszłości umożliwić im pełnię rozwoju osobistego na miarę ich możliwości oraz pełne włączenie w życie społeczne. Spersonalizowanego wsparcia potrzebują szczególnie dzieci i młodzież uzdolniona, jak również uczniowie przejawiający różnego rodzaju trudności w nauce, lub których pozycja społeczna czy sytuacja materialna utrudnia dostęp do dobrej jakości usług edukacyjnych. Do tej grupy zaliczyć można uczniów z różnymi rodzajami niepełnosprawności, a także z dysleksją, nadpobudliwością, chorobami przewlekłymi oraz pochodzących ze środowisk marginalizowanych i przejawiających trudności adaptacyjne związane ze zmianą środowiska kulturowego. Wspieranie rozwoju dzieci ze specjalnymi potrzebami powinno rozpocząć się jak najwcześniej i kontynuowane powinno być na wszystkich etapach edukacji³⁰.

Odsetek dzieci i uczniów ze specjalnymi potrzebami w małopolskich szkołach stale rośnie. Według danych z Systemu Informacji Oświatowej (SIO) na dzień 30 września 2021 w małopolskich szkołach i ośrodkach wychowania przedszkolnego kształciło się ponad 16 700 dzieci i uczniów z niepełnosprawnością. W szkołach podstawowych było ich najwięcej - ponad 9600 (przeszło 50% więcej niż 10 lat wcześniej). 70% uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, powiązanymi głównie z niepełnosprawnościami, kształciło się w placówkach ogólnodostępnych, co jest bardzo istotne z punktu widzenia realizacji edukacji włączającej. Najliczniejszą grupę w małopolskich placówkach (ogólnodostępnych i specjalnych) stanowią uczniowie z niepełnosprawnościami sprzężonymi, niepełnosprawnością ruchową (w tym z afazją) oraz z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu lekkim i autyzmem (w tym z zespołem Aspergera). Obserwuje się także znaczny wzrost liczby dzieci ze zdiagnozowaną dysleksją – odsetek uczniów z dysleksją rozwojową na sprawdzianach kończących szkołę podstawową w Małopolsce zwiększył się z 10,3% w 2008 roku do 19,1% w 2019 roku³¹.

³⁰ Strategia...Część I, op. cit., s. 36.

³¹ M. Danek, M. Węgrzyn (2021), Analiza w obszarze edukacji..., op. cit., s. 49.

Jak wykazała analiza MORR uczniowie ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi mogą korzystać z różnych form wsparcia oferowanych im w placówkach oświatowych. W roku szkolnym 2019/2020 najliczniejszą formą pomocy były porady i konsultacje, z których skorzystało ponad 46 tys. dzieci. Na kolejnych miejscach uplasowały się zajęcia rozwijające uzdolnienia oraz dydaktyczno-wyrównawcze. W przypadku przedszkoli dominowały zajęcia logopedyczne (54%), w szkołach podstawowych głównie zajęcia rozwijające uzdolnienia (19%) i zajęcia dydaktyczno-wyrównawcze (18%), w liceach ogólnokształcących zajęcia związane z wyborem kierunku kształcenia i zawodu (25%) oraz warsztaty (23%). W szkołach kształcących zawodowo przeważały porady i konsultacje (26%) oraz warsztaty (21%). W analizie MORR zbadano także powody, dla których w danej placówce nie kształcą się uczniowie z orzeczeniem o potrzebie kształcenia specjalnego, orzeczeniem o potrzebie indywidualnego nauczania lub z opinią o potrzebie wczesnego wspomaganie. Z większości odpowiedzi wynika, że głównymi powodami są indywidualne decyzje rodziców oraz brak takich uczniów w obwodzie. Warto równocześnie podkreślić, że szkoły kształcące zawodowo i przedszkola jako jeden z powodów wymieniały brak odpowiednio wykwalifikowanej kadry, a razem z liceami ogólnokształcącymi także brak przystosowania placówki do potrzeb takich uczniów. Najlepiej przygotowana do pracy z uczniami ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi kadra zatrudniona jest w szkołach specjalnych oraz hybrydowych. Najgorzej, w tej części badania, ocenili sytuację dyrektorzy liceów ogólnokształcących oraz szkół zawodowych. Istotnym aspektem edukacji włączającej jest zatrudnianie przez placówkę specjalistów przygotowanych do realizacji specyficznych potrzeb edukacyjnych uczniów, w szczególności w kontekście niedostosowań społecznych czy niepełnosprawności. Najwięcej szkół zatrudnia logopedę (84%), pedagoga szkolnego (72%) oraz oligofrenopedagoga, zajmującego się pedagogiką osób z niepełnosprawnością intelektualną (69%). Najczęstszą formą pomocy rodzicom uczniów ze specjalnymi potrzebami były konsultacje ze specjalistami zatrudnionymi w szkole, co oferowało 95% badanych placówek. Kolejne miejsce zajęły porady i konsultacje ze specjalistami z poradni psychologiczno-pedagogicznej. Szkoły specjalne, w porównaniu do hybrydowych i ogólnodostępnych, zdecydowanie częściej organizują warsztaty i szkolenia prowadzone przez własnych pracowników, co może wynikać z odpowiedniego, specjalistycznego przygotowania kadry tego typu placówek. Podobnie sytuacja wygląda w przypadku wsparcia dla kadry pedagogicznej w związku z kształceniem uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi. Dostępne są dla niej przede wszystkim porady i konsultacje ze specjalistami zatrudnionymi

w szkole oraz z przedstawicielami z poradni psychologiczno-pedagogicznej (po 87%).

Popularną formą pomocy są także szkolenia, warsztaty, kursy i studia (86%)³².

Na przestrzeni ostatnich lat obserwowany jest stały napływ cudzoziemców do małopolskich szkół i przedszkoli. W 2014 roku uczęszczało do nich około 430 osób niebędących obywatelami polskimi, w 2018 roku już niemal 4,5 tys., w 2020 roku – 7,4 tys., a w 2021 roku 10,6 tys. Fala migracji z Ukrainy po 24 lutego 2022 roku wpłynęła na rekordowy wzrost liczby cudzoziemców w małopolskich szkołach i przedszkolach. We wrześniu 2022 roku ich liczba wyniosła ponad 28 tys., co oznacza roczną dynamikę przyrostu na poziomie 170%. Liczba uczniów będących migrantami z Ukrainy w małopolskich placówkach oświatowych podlega jednocześnie stałym fluktuacjom na skutek decyzji migrantów o zmianie miejsca pobytu bądź w wyniku kolejnych fali osób przyjezdnych.

We wrześniu 2022 roku w małopolskich szkołach i przedszkolach kształcili się uczniowie cudzoziemcy pochodzący ze 106 państw. Najwięcej (96%) uczniów stanowią obywatele państw europejskich niebędących członkami UE. Są to zwłaszcza osoby pochodzące z państw postsowieckich, głównie z Ukrainy (25,5 tys.), Białorusi (1,3 tys.), ale też Rosji (443), Azerbejdżanu (76), Armenii (58) i Gruzji (55). Istotną oraz rosnącą na przestrzeni lat grupę stanowią także uczniowie cudzoziemcy z państw azjatyckich.

Przed konfliktem zbrojnym w Ukrainie najwięcej uczniów cudzoziemców kształciło się w Małopolsce w szkołach policealnych (38%) kolejno w szkołach podstawowych (34%). Imigranci z Ukrainy, którzy przybyli do Małopolski w 2022 roku, zasilili głównie społeczności szkół podstawowych oraz przedszkoli. Według stanu na 30 września 2022 roku liczba uczniów niebędących obywatelami polskimi zwiększyła się w nich odpowiednio o 329% (11,7 tys. uczniów) i 243% (3,7 tys. wychowanków przedszkoli). O 156% wzrosła również liczba uczniów liceów ogólnokształcących (894 uczniów), a o 90% techników (712 uczniów). Na skutek tych zmian we wrześniu 2022 roku najwięcej (53%) uczniów cudzoziemców kształciło się w szkołach podstawowych, 18% w przedszkolach i punktach przedszkolnych, 16% w szkołach policealnych, a po około 5% w liceach i technicach³³.

³² M. Danek, M. Węgrzyn (2021), *Analiza w obszarze edukacji...*, op. cit., s. 47-70.

³³ Diagnoza przygotowywana na potrzeby programu integracji imigrantów w województwie małopolskim w zakresie projektu pn. Małopolska otwarta współfinansowanego z Programu Krajowego Funduszu Azylu, Migracji i Integracji.

Rosnąca liczba imigrantów z różnych krajów stawia przed polskim systemem edukacji szereg nowych zadań związanych zarówno z edukacją, jak i integracją nowoprzybyłych dzieci i młodzieży. W zakresie diagnozowanych problemów związanych z edukacją cudzoziemców oprócz bariery językowej kluczowe są aspekty związane ze wsparciem emocjonalnym i psychologicznym. Obecnie proces ten napotyka wiele problemów z uwagi na braki kadrowe, w tym zwłaszcza brak specjalistów, takich jak psychologowie, pedagodzy i logopedzi posługujących się językiem kraju pochodzenia ucznia cudzoziemca. Kolejne problemy dotyczą niekompatybilności podstaw programowych oraz konieczności zapewnienia wsparcia w zakresie integracji edukacyjno-kulturowej.

Zgodnie z rekomendacjami zawartymi w Raporcie końcowym badania pn.: „Ewaluacja wpływu interwencji 10 osi priorytetowej RPO WM 2014-2020 na rozwój kapitału intelektualnego mieszkańców Małopolski (w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego)” należy zwiększyć nacisk na działania związane z edukacją włączającą, w szczególności w zakresie dostosowania przedszkoli ogólnodostępnych do potrzeb dzieci z niepełnosprawnościami, dostosowania oferty i procesu wsparcia/wyrównywania szans edukacyjnych dzieci i młodzieży będących pod opieką placówek oświatowo-wychowawczych oraz pozostałych placówek dla dzieci i młodzieży wymagających specjalnej organizacji nauki, metod pracy, wychowania, pomocy psychologicznej i pedagogicznej i/lub resocjalizacji.

Ważne jest także zapewnienie uczniom ze specjalnymi potrzebami możliwości odnalezienia się na rynku pracy po ukończeniu edukacji. Sytuacja w tym zakresie wygląda w Małopolsce niepokojąco. 90% małopolskich absolwentów szkół specjalnych przysposabiających do pracy nie pracuje, w tym prawie 87% nie jest zarejestrowanych w ZUS. Podobnie sytuacja wygląda w innych województwach, gdzie liczba bezrobotnych absolwentów szkół specjalnych przysposabiających do pracy wynosi od 83 do 95%. Ponadto, niemal we wszystkich województwach sytuacja pogorszyła się w ostatnich latach³⁴.

³⁴ G. Humenny, M. Kłobuszewska, B. Płatkowski, T. Płachecki, M. Sitek, J. Stasiowski, T. Żółtak (2022), Raport Analityczny. Wyniki monitoringu karier absolwentów szkół ponadpodstawowych i ponadgimnazjalnych. Absolwenci z lat 2019 i 2020, Instytut Badań Edukacyjnych, s. 215–230, [link do raportu Wyniki monitoringu karier absolwentów szkół ponadpodstawowych i ponadgimnazjalnych](#) (dostęp: 23.07.2022).

Wspieranie talentów

Kolejnym ważnym zadaniem jest zapewnienie kompleksowego wsparcia w zakresie rozwoju uzdolnień uczniów na wszystkich etapach edukacyjnych, adekwatnie do poziomu ich predyspozycji. Istotne jest podniesienie motywacji do rozwoju i nauki poprzez: kształtowanie prospołecznej postawy życiowej opartej na rozwijaniu pasji i talentów, umacnianie poczucia własnej wartości i wiary we własne możliwości uczniów, szczególnie z terenów marginalizowanych oraz uczniów przejawiających syndrom nieadekwatnych osiągnięć.

Na podstawie wyników badań Programu Międzynarodowej Oceny Umiejętności Uczniów (PISA) z 2018 roku prowadzonych na próbie uczniów piętnastoletnich (różnych typów szkół) można wywnioskować, że polscy uczniowie sukcesywnie osiągają coraz lepsze wyniki w ocenie umiejętności objętych przedmiotowym badaniem (tj. rozumienie tekstu czytanego, rozumowanie matematyczne oraz rozumowanie w naukach przyrodniczych). W przypadku kompetencji językowych, na 77 krajów objętych badaniem, zaledwie 7 na świecie (w tym z europejskie) osiągnęły lepszy wynik od Polski. W przypadku umiejętności rozumowania matematycznego i z zakresu nauk przyrodniczych, sytuacja wygląda dość podobnie, ponieważ w każdym z przypadków polscy uczniowie plasują się w pierwszej dziesiątce na świecie. W każdej z dziedzin Polska osiągnęła wynik wyższy od średniej światowej, a liczba uzyskanych punktów była wyższa niż w roku 2015 kiedy przeprowadzano poprzednią edycję badania. Z drugiej strony, ten sam raport wskazuje, że odsetek uczniów szczególnie uzdolnionych, posiadających umiejętności matematyczne i przyrodnicze na najwyższym poziomie (tj. 5 i 6 w skali 6-punktowej) wynosi w Polsce odpowiednio 16% i 9%. Zdecydowana większość uczniów charakteryzuje się umiejętnościami na poziomie 3 i 4 (przeciętnymi i lekko ponad przeciętnymi) i wynosi dla matematyki – 49%, dla nauk przyrodniczych – 52%³⁵.

Z kolei Międzynarodowe Badanie Wyników Nauczania Matematyki i Nauk Przyrodniczych (TIMSS) z roku 2019 roku oraz Międzynarodowe Badanie Postępów Biegłości w Czytaniu z roku 2016 roku wskazują na niższe umiejętności z zakresu umiejętności czytania i nauk matematyczno-przyrodniczych wśród dzieci młodszych. W obszarze matematyki polscy czwartoklasiści znaleźli się dopiero na 26 miejscu wśród 38 krajów objętych badaniem (co jest

³⁵ M. Sitek (red.) (2019), Program Międzynarodowej Oceny Umiejętności Uczniów. Wyniki badania PISA 2018 w Polsce, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa, [link do publikacji Wyniki badania PISA 2018 w Polsce \(pdf, 1,2 MB\)](#) (dostęp: 23.07.2022).

wynikiem gorszym niż w roku 2015), a jedynie 8% badanych uczniów z Polski ma kompetencje matematyczne na poziomie najwyższym, tj. zaawansowanym. Nieco lepiej 10-latkowie radzą sobie w obszarze nauk przyrodniczych, plasując się na 16 miejscu w rankingu światowym, a 9% wykazuje się umiejętnościami na poziomie zaawansowanym³⁶. Stosunkowo najlepiej prezentują się umiejętności w obszarze czytania, ponieważ Polska znalazła się na 6 miejscu (na 50 badanych krajów) i aż 20% uczniów wykazuje umiejętności na najwyższym poziomie³⁷. Nie mniej istotne są kompetencje z obszaru języków obcych. Jak wskazuje Rada Unii Europejskiej w swoich zaleceniach w sprawie kompleksowego podejścia do nauczania i uczenia się języków z 2018 roku, umiejętności te stanowią bardzo istotny czynnik w całej unijnej edukacji. Z przytoczonych w ww. dokumencie badań wynika, że na poziomie szkoły średniej 40% uczniów zna co najmniej 1 język obcy na poziomie pozwalającym prowadzić swobodną rozmowę, a tylko ¼ uczniów potrafi się komunikować w dwóch językach obcych.³⁸ W zakresie kompetencji dotyczących przedsiębiorczości, młodzi ludzie wykazują zainteresowanie ich zdobywaniem. Począwszy od poziomu szkoły średniej młodzież posiada cechy przedsiębiorcze, chce poszerzać wiedzę i umiejętności pozwalające na efektywne zarządzanie ludźmi czy prowadzenie własnej firmy. Jednocześnie tylko ok. 1/3 uczniów małopolskich szkół średnich w roku 2018/2019 uczestniczyło w dodatkowych zajęciach z przedsiębiorczości³⁹.

Niepokojący jest fakt, iż w ostatnich latach w regionie maleje liczba dzieci i młodzieży uczestniczących w zajęciach szkolnych rozwijających zainteresowania i uzdolnienia. Jak obrazują dane gromadzone w SIO, w Małopolsce w roku szkolnym 2020/2021 w zajęciach (różnego typu) uczestniczyło łącznie ponad 76,6 tys. uczniów, podczas gdy w roku 2017/2018 takich osób było ponad 230 tys. (spadek 66%)⁴⁰, przy czym wpływ na zauważalne spadki począwszy od roku 2019/2020 mógł mieć wybuch pandemii COVID-19, który skutkował

³⁶Międzynarodowe badania edukacyjne TIMSS, [link do badania Międzynarodowe badania edukacyjne TIMSS](#) (dostęp: 18.07.2022).

³⁷ Wyniki badań PIRLS, [link do wyników badania PIRLS](#) (dostęp: 19.07.2022).

³⁸Zalecenia Rady w sprawie kompleksowego podejścia do nauczania i uczenia się języków, Bruksela 2018, [link do dokumentu Zalecenia Rady w sprawie kompleksowego podejścia do nauczania \(pdf, 422 kB\)](#) (dostęp: 20.07.2022).

³⁹J. Wojtun, J. Jaworska, M. Maj (2022), Przedsiębiorczość młodych Małopolan, Małopolskie Obserwatorium Rozwoju Regionalnego, Urząd Marszałkowski Województwa Małopolskiego, Kraków, [link do publikacji Przedsiębiorczość młodych Małopolan](#) (dostęp: 20.07.2022).

⁴⁰Uczniowie uczestniczący w zajęciach rozwijających zainteresowania i uzdolnienia, [link do informacji Uczniowie uczestniczący w zajęciach rozwijających \[...\]](#) (dostęp 20.07.2022).

wprowadzeniem nauki zdalnej i zawieszeniem wszelkich form stacjonarnych zajęć na długie okresy w trakcie roku szkolnego. W różnego typu zajęciach rozwijających zainteresowania/zdolności organizowanych w formach pozaszkolnych w roku 2019/2020 (m.in. technicznych, sportowych, artystycznych, itd.) brało udział 160 701 uczestników (z czego ponad 30% to uczestnicy zajęć o charakterze stałym/całorocznym, a prawie 70% to uczestnicy zajęć organizowanych okresowo). W roku 2018/2019 łączna liczba uczestników wyniosła niespełna 235 000, a w roku 2017/2018 prawie 228 000⁴¹.

Jak wynika z najnowszego, przeprowadzonego w 2021 roku, „Ogólnopolskiego Badania Jakości Życia Dzieci i Młodzieży w Polsce”, dzieci, młodzież i ich rodzice oczekują, aby oferta zajęć pozalekcyjnych była dostępna i stale rozwijana zgodnie z aktualnymi potrzebami uczniów. Dlatego też, w kontekście budowania potencjału kapitału ludzkiego w Małopolsce, istotne jest wzmocnienie i kontynuowanie dotychczasowego wsparcia w zakresie edukacji włączającej i zapewnienia uczniom dostępu do różnorodnej oferty zajęć dodatkowych, zarówno rozwijających zainteresowania i uzdolnienia, jak i wspierających w zakresie pojawiających się potrzeb i trudności oraz wyrównywania szans edukacyjnych, w tym kontynuacja programów stypendialnych.

⁴¹ Uczestnicy różnych form zajęć pozaszkolnych, [link do informacji Uczestnicy różnych form zajęć pozaszkolnych](#) (dostęp 20.07.2022).

Lepsze dostosowanie edukacji do potrzeb rynku pracy i wymagań nowoczesnej gospodarki

Szkolnictwo zawodowe jest dziedziną edukacji najbardziej powiązaną z potrzebami gospodarki regionalnej, a jego stan bezpośrednio oddziałuje na dostępność kapitału ludzkiego oraz kondycję przedsiębiorstw. Budowanie trwałych, efektywnych, opartych na obustronnych potrzebach powiązań między światem edukacji i pracy wpływa nie tylko na jakość i efektywność gospodarki regionu, ale w najbliższych latach może również warunkować jej pozycję w wymiarze krajowym i międzynarodowym. Skorelowanie wiedzy, umiejętności i kompetencji przyszłych pracowników z potrzebami pracodawców z jednej strony ogranicza bezrobocie i bierność zawodową, z drugiej wypełnia lukę kompetencyjną na rynku pracy. Szkoły kształcące zawodowo powinny przygotować ucznia do aktywnego partycypowania w gospodarce opartej na wiedzy i sile kapitału ludzkiego, pracodawcy z kolei muszą być częścią tego procesu, uczestniczyć w kształceniu i praktycznym przygotowaniu swoich przyszłych kadr.

Zapotrzebowanie na zawody szkolne

Według badania „Barometr Zawodów 2022”, wśród 98 zawodów ujmowanych w Barometrze (w ramach których oceniane były zawody szkolne) w 2022 roku w Małopolsce duże zapotrzebowanie będzie występować na zawody z branży transport – spedycja – logistyka (TSL). Szczególnie poszukiwanym zawodem w województwie będą kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych. Problemy z rekrutacją wykwalifikowanych i chętnych do pracy osób wystąpią we wszystkich powiatach Małopolski, z czego w 5 powiatach będą bardzo duże. Ponadto, niedobór pracowników dotyczyć będzie także magazynierów oraz powiązanego z branżą TSL zawodu, tj. mechanika pojazdów samochodowych. Na rynku pracy w województwie brakować będzie wielu przedstawicieli zawodów z branży budowlanej. Poszukiwani będą m.in. operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych (deficyt w 18 powiatach na 22), robotnicy budowlani (deficyt w 15 powiatach), murarze i tynkarze (deficyt w 15 powiatach), cieśle i stolarze budowlani (deficyt w 14 powiatach)⁴². Ze względu na starzenie się społeczeństwa oraz wzrost świadomości związanej z dbaniem o zdrowie, zwiększa się zapotrzebowanie na zawody z branży medyczno-opiekuńczej. W 2022 roku w Małopolsce

⁴² Analiza WUP przygotowana na podstawie Barometru zawodów.

(z zawodów nauczanych w szkolnictwie zawodowym) brakować będzie opiekunów osób starszych i niepełnosprawnych (w 17 powiatach), a także masażyстів (w 15 powiatach). W branży produkcyjnej niedobory wykwalifikowanej kadry dotyczyć będą: elektryków, elektromechaników i elektromonterów, spawaczy, robotników obróbki drewna i stolarzy. Mimo pandemii COVID-19 i zmniejszenia ruchu turystycznego z zagranicy, w Małopolsce nadal widać zapotrzebowanie na pracowników w branży gastronomicznej, tj. na kucharzy i szefów kuchni. W branży usługowo-handlowej poszukiwani będą: fryzjerzy, sprzedawcy i kasjerzy (mimo stosunkowo dużej podaży absolwentów). Na małopolskim rynku rozwija się także branża finansowa, która zgłasza zapotrzebowanie m.in. na pracowników ds. rachunkowości i księgowości. W 2022 roku, w skali całego województwa, nadwyżka chętnych do pracy spodziewana jest tylko w zawodzie ekonomisty (w 14 powiatach). Taka sytuacja wynika z dużej podaży absolwentów zarówno na poziomie średnim jak i wyższym, którzy konkurują o ograniczone miejsca pracy⁴³.

Na przestrzeni lat 2011-2022, jak wskazuje analiza Wojewódzkiego Urzędu Pracy (WUP), zmieniała się sytuacja w zawodach. Można jednak wyróżnić grupę zawodów, która w prognozach Barometru Zawodów dla kilku lat trafiała do deficytu – co świadczy o trwałych brakach na rynku pracy. Zawody trwale deficytowe w Małopolsce to: szefowie kuchni, cieśle i stolarze budowlani, dekarze i blacharze budowlani, fryzjerzy, kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych, mechanicy pojazdów samochodowych, monterzy instalacji budowlanych, murarze i tynkarze, operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych, operatorzy obrabiarek skrawających, robotnicy obróbki drewna i stolarze, spawacze.

W przypadku nadwyżek zapotrzebowania rynku praca można również wyróżnić grupę zawodów, które przez kilka edycji badania trafiały do tej kategorii są to: ekonomiści, pracownicy administracyjni i biurowi, pracownicy biur podróży i obsługi turystycznej, inżynierowie chemicy i chemicy, specjaliści technologii żywności i żywienia, technicy budownictwa, technicy mechaniczni, ślusarze, sprzątaczkę i pokojowe, technicy informatycy⁴⁴.

Danych dotyczących zapotrzebowania na zawody dostarcza również Ministerstwo Edukacji i Nauki publikując obwieszczenie Ministra w zakresie istotnego zapotrzebowania na zawody

⁴³ Barometr zawodów 2022, [link do Barometru](#) (dostęp 18.07.2022).

⁴⁴ Analiza WUP przygotowana na podstawie Barometru zawodów.

w poszczególnych regionach. W prognozie zawarty jest wykaz zawodów, dla których przewidywane jest istotne oraz umiarkowane zapotrzebowanie na pracowników. W prognozie MEiN z 2021 roku dla Małopolski w wykazie zawodów szkolnictwa branżowego, dla których prognozowane jest istotne zapotrzebowanie na pracowników w województwie małopolskim ujęto 90 zawodów. W prognozie MEiN 2022 roku dla Małopolski w wykazie zawodów szkolnictwa branżowego, dla których prognozowane jest istotne zapotrzebowanie na pracowników w województwie małopolskim ujęto 91 zawodów.⁴⁵

Warto zauważyć, iż z badania Barometru Zawodów – prognoza na 2022 w zakresie zawodów deficytowych na poziomie województwa (zawodów szkolnych) wynika, iż połowa z nich jest nauczana na poziomie szkolnictwa branżowego I stopnia. Podobne wnioski można wysunąć analizując obwieszczenia Ministra w zakresie istotnego zapotrzebowania na zawody w Małopolsce. Z kolei proporcje uczniów w szkołach kształcących zawodowo wynoszą 30% do 70% na rzecz techników. Ponadto zawody deficytowe i te, dla których prognozowane jest istotne zapotrzebowanie znajdują się wśród tych najrzadziej wybieranych przez uczniów szkół w Małopolsce.

Szkolnictwo branżowe/zawodowe w regionie

W 2017 roku rozpoczęła się reforma zmieniająca strukturę systemu edukacji – w miejsce gimnazjów wprowadzono 8-letnią szkołę podstawową oraz wydłużono kształcenie w liceum ogólnokształcącym do 4 lat. Wprowadzono nowe rozwiązania dotyczące organizacji kształcenia zawodowego, struktury tego kształcenia i egzaminowania, podbudowy programowej, podejścia branżowego oraz partnerów zaangażowanych w proces kształcenia uczniów i nauczycieli.

Obecnie kształcenie branżowe realizują technika, szkoły policealne, szkoły branżowe I stopnia (dawniej: zasadnicze szkoły zawodowe) i szkoły branżowe II stopnia. Zgodnie z danymi statystycznymi dostępnymi w SIO, na koniec października 2021 roku na terenie całej Małopolski zarejestrowanych było 581 szkół/placówek prowadzących kształcenia zawodowe (techników, szkół branżowych I stopnia, szkół branżowych II stopnia oraz szkół policealnych) w tym:

- 160 techników,

⁴⁵ Obwieszczenia Ministra Edukacji i Nauki w sprawie prognozy zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym i wojewódzkim rynku pracy, Monitor Polski, Dziennik Urzędowy Rzeczypospolitej Polskiej.

- 186 szkół branżowych I stopnia,
- 32 szkoły branżowe II stopnia,
- 203 szkoły policealne.

Dodatkowo na terenie Województwa Małopolskiego funkcjonują 43 szkoły przysposabiające do pracy oraz ponad 80 Centrów Kształcenia Zawodowego, które stanowią zaplecze techniczno-edukacyjne dla wielu jednostek edukacyjnych w zakresie praktycznej nauki zawodu.

W Małopolsce w szkołach zawodowych (technikum, branżowa szkoła I i II stopnia, szkoła policealna) można kształcić się w ponad 140 zawodach z 31 branż szkolnictwa branżowego.

Najwięcej uczniów w Małopolsce kształci się w branżach hotelarsko-gastronomiczno-turystycznej (HGT) oraz teleinformatycznej (INF) - odpowiednio 14,7% (14595 uczniów) oraz 12,13% (12077 uczniów), a najmniej w branży mechaniki precyzyjnej (MEP) oraz ceramiczno-szklarskiej (CES) - jedynie odpowiednio 17 i 2 uczniów.

W województwie małopolskim na koniec września 2021 roku w szkołach kształcących zawodowo (technikach, szkołach policealnych, szkołach branżowych I i II stopnia) pobierało nauki łącznie 99 569 osób:

- 60 757 w technikach,
- 20 813 w szkole branżowej I stopnia,
- 286 w szkole branżowej II stopnia.

Szkoły branżowe I stopnia kształcą w 57 zawodach z 19 branż.

- Technika kształcą w 69 zawodach z 25 branż.
- Szkoły branżowe II stopnia kształcą w 11 zawodach z 9 branż.
- Szkoły policealne kształcą w 24 zawodach z 7 branż.

Ogólna liczba uczniów szkół dla młodzieży kształcących zawodowo (szkół branżowych I i II stopnia oraz techników) w województwie małopolskim utrzymuje się na stałym poziomie w ciągu ostatnich 5 lat (od 54 –56%). Proporcje liczby młodzieży kształcącej się w różnych typach szkół od kilku lat pozostają na stałym poziomie – w obrębie szkół kształcących zawodowo jest to 30% uczniów w szkołach branżowych I stopnia oraz 70% w technikach.

W 2021 roku 18 324 absolwentów szkół podstawowych wybrało szkołę kształcąca zawodowo,

z tego 12 898 wybrało technikum a 54 26 szkołę branżową I stopnia⁴⁶ (co stanowi ponad 56% wszystkich uczniów, którzy ukończyli szkołę podstawową w 2021 roku).

Według danych z „Monitoringu karier absolwentów szkół ponadpodstawowych” pozyskanych w 2021 roku, w 2019 i 2020 roku w Małopolsce absolwenci szkół kształcących zawodowo (łącznie z absolwentami szkół przysposabiających do pracy) stanowili większość osób kończących edukację na ponadpodstawowym i policealnym poziomie kształcenia – ponad 55% wszystkich absolwentów, co przekłada się na 10 pozycję wśród innych województw. Liczba absolwentów szkół branżowych to około 13%. W 2019 roku dawało to 4 pozycję, a w 2020 2 pozycję na tle innych województw. Absolwenci techników w 2019 i 2020 roku stanowili w Małopolsce około 31% wszystkich absolwentów szkół na poziomie ponadpodstawowym, co w 2019 roku plasowało Małopolskę na 4 miejscu w kraju, a w 2020 roku na 3 miejscu. Absolwenci szkół policealnych stanowili 11% wszystkich absolwentów szkół na poziomie ponadpodstawowym, co przełożyło się na przedostatnią pozycję w kraju w 2019 roku i ostatnią w 2020 roku⁴⁷.

O jakości kształcenia zawodowego w regionie decyduje aktywność zawodowa absolwentów szkół na rynku pracy. Z badań losów absolwentów małopolskich szkół zawodowych prowadzonych przez MORR wynika, że w latach 2011–2018 (okres realizacji badań) zwiększyła się ich aktywność na rynku pracy, wzrosła w tym okresie także liczba osób łączących pracę z nauką, a zmniejszyła się liczba osób bezrobotnych oraz tych, które zdecydowały się kontynuować edukację (bez podjęcia równocześnie pracy). Na stałym poziomie – około 5% - utrzymywała się liczba osób biernych zawodowo. Z ostatniego badania z 2018 roku wynika, iż 76% absolwentów szkół kształcących zawodowo pracowało, z czego 25% łączyło pracę z edukacją. Sytuacja absolwentów po roku od ukończenia szkoły różniła się w zależności od ukończonego typu szkoły. Najwyższy udział – 85% pracujących, utrzymywał się w grupie absolwentów zasadniczej szkoły zawodowej, przy czym 64% stanowiły osoby wyłącznie pracujące, a 21% łączące tę aktywność z nauką. Absolwenci szkoły policealnej w 77% przypadków pracowali (56% wyłącznie, a 21% łącząc pracę z nauką), a absolwenci technikum

⁴⁶ Dane pozyskano bezpośrednio od Kuratorium Oświaty w Krakowie -dane z 2021 roku.

⁴⁷ G. Humenny, M. Kłobuszewska, B. Płatkowski, T. Płachecki, M. Sitek, J. Stasiowski, T. Żółtak ...op. cit., 31–32.

w 74% przypadków pracowali (odpowiednio: 48% i 26%)⁴⁸. Pozytywne trendy w zakresie aktywności zawodowej absolwentów szkół kształcących zawodowo nie przełożyły się jednak na poprawę stopnia wykorzystania w miejscu pracy zdobytego w szkole kierunkowego wykształcenia. W raporcie z 2018 roku wskazano, iż jedynie 34% absolwentów pracowało w wyuczonym zawodzie, 27% wykorzystywało część zdobytych w szkole umiejętności i wiedzy, a 39% wykonywało pracę w żaden sposób niepowiązaną z tym, czego uczyli się w szkole. Powody, jak wskazano w badaniu, są różne w zależności od danej kategorii absolwentów oraz branż i dotyczą zarówno niechęci do podjęcia pracy w wyuczonym zawodzie, jak i kwestii finansowych, czy też trudności w znalezieniu pracy zgodnej z profilem wykształcenia oraz braku odpowiednich umiejętności⁴⁹. Istotnych informacji z lat 2019 i 2020 o absolwentach szkół kształcących zawodowo w Małopolsce dostarcza opracowanie Instytutu Badań Edukacyjnych (IBE) przeprowadzone na zlecenie Ministerstwa Edukacji i Nauki. W 2020 roku ponad 15% absolwentów szkół branżowych (rocznik 2019) było bezrobotnych w Małopolsce, wśród absolwentów techników bezrobocie wyniosło 9,8%. Dla tego samego rocznika, sytuacja w 2020 roku poprawiła się o kilka procent⁵⁰. Opracowanie IBE pozwala także na porównanie sytuacji absolwentów szkół kształcących zawodowo w Małopolsce, pod względem przyjętych w badaniu wskaźników, z innymi regionami. Pozycja Małopolski na tle innych województw, w szczególności w zakresie osób pozostających bez pracy, bezrobocia i średnich wynagrodzeń, jest co najmniej niepokojąca, w szczególności ze względu na pogorszenie się sytuacji absolwentów na rynku pracy w 2020 roku w stosunku do 2019 roku (warto zaznaczyć, iż różnice między województwami w większości kategorii są nieznaczne – kilka punktów procentowych). Wpływ miała na to z pewnością pandemia Covid 19, spadek można zauważyć w niemal we wszystkich województwach, w Małopolsce jednak był on bardziej widoczny. Dlatego też szczególnie istotne jest wzmocnienie współpracy szkół kształcących zawodowo z pracodawcami.

Z analizy przeprowadzonej przez Departament EK wśród szkół prowadzących kształcenie zawodowe oraz pracodawców w 2021 roku, wynika iż z perspektywy szkoły największe

⁴⁸ M. Węgrzyn, M. Skóra (2018), Badanie losów absolwentów szkół zawodowych, Małopolskie Obserwatorium Rozwoju Regionalnego, Urząd Marszałkowski Województwa Małopolskiego, Kraków, s. 12–23, [link do publikacji Badanie losów absolwentów szkół zawodowych, 2018](#) (dostęp: 9.01.2021).

⁴⁹ Ibidem, s. 27–32.

⁵⁰ Ibidem, s. 61–67, 124–139, 162–175.

problemy szkół kształcących zawodowo dotyczą braków kadrowych/niewystarczającej liczby nauczycieli kształcenia zawodowego, negatywnego wizerunku kształcenia zawodowego oraz braku wystarczającej współpracy z pracodawcami. Z perspektywy pracodawców największy problem dotyczy oferty szkół, która nie jest dopasowana do potrzeb rynku pracy. Badanie „Niedoborów Talentów” z 2021 wskazuje, iż obecnie 81% polskich pracodawców ma problem ze znalezieniem pracowników, co stanowi wzrost o 30% w porównaniu z danymi z edycji badania w 2018 roku⁵¹. Przedstawiciele szkół oraz pracodawców zgodni są co do tego, iż dodatkowego wsparcia najbardziej wymaga infrastruktura szkół kształcących zawodowo. Problemem jest także negatywny wizerunek kształcenia zawodowego. Przedstawiciele szkół widzą dużą potrzebę prowadzenia działań informacyjno-promocyjnych zmieniający ten sposób postrzegania kształcenia zawodowego, a pracodawcy wsparcia finansowego i organizacyjnego dla swoich działań dotyczących realizacji praktycznej nauki zawodu. Za największe bariery we współpracy szkół i pracodawców obie strony uznały biurokrację (nadmiar dokumentów), szkoły podkreślają ponadto brak odpowiedniego personelu w przedsiębiorstwach do szkolenia uczniów,

a pracodawcy niewystarczające wsparcie finansowe oraz problemy dotyczące tego, iż programy nauczania nie są dostosowane do potrzeb rynku pracy. Za najbardziej efektywne formy współpracy szkoły uznały angażowanie się pracodawców w doposażanie warsztatów szkolnych, realizację praktyk wynikających z podstawy programowej oraz tych finansowanych ze środków zewnętrznych. Pracodawcy za najbardziej efektywne formy współpracy uznali wspólną organizację wydarzeń takich jak targi i konferencje, realizację praktyk i staży dla uczniów oraz współpracę przy przygotowaniu zawodowym nauczycieli. Wśród najbardziej efektywnych mechanizmów współpracy, po stronie szkoły i pracodawcy, dominuje wsparcie finansowe dla pracodawców. Szkoły przywiązują dużą wagę do możliwości udziału pracodawców w tworzeniu podstawy programowej oraz wsparcia pracowników przez pracodawcę w uzyskiwaniu uprawnień do organizacji staży i praktyk dla uczniów. Pracodawcy ponadto zwracają uwagę na potrzebę prowadzenia kampanii informacyjnych dotyczących możliwości włączenia się przez nich w proces przygotowania uczniów do wykonywania

⁵¹ Niedobór Talentów. Raport 2021, ManpowerGroup, 2021, [link do raportu Niedobór Talentów, ManpowerGroup](#) (dostęp: 21.12.2021).

zawodów, pomoc w nawiązywaniu kontaktów ze szkołą oraz na konieczność wyposażania uczniów w tzw. kompetencje „miękkie”.

Z ww. analizy wynika także, iż najczęstszą formą współpracy szkoły i pracodawcy jest organizacja praktyk lub staży zawodowych, w szczególności finansowanych za pośrednictwem środków zewnętrznych. Liczba pracodawców, z którymi współpracuje szkoła w tym zakresie, jak wynika z analizy, jest bardzo zróżnicowana - od 1 do prawie 300 – średnio jest to kilkunastu pracodawców. W zakresie pozostałych form współpracy około 25% szkół wskazało, iż pracodawcy uczestniczą w realizacji doradztwa zawodowego w szkole – w tę formę zaangażowanych jest od 1 do 180 pracodawców w danej szkole - średnio jest to kilku pracodawców, w 40% szkół pracodawcy uczestniczą w doskonaleniu nauczycieli – liczba zaangażowanych pracodawców waha się od 1 do 15, jedynie kilka szkół wskazało, iż pracodawcy współpracują przy organizacji egzaminów zawodowych w szkole – liczba pracodawców podanych przez szkoły wyniosła od 1 do 29, 10% pracodawców uczestniczy w wyposażeniu warsztatów i pracowni szkolnych – liczba zaangażowanych pracodawców to od 1 do 12 dla danej szkoły, kształcenie dualne organizowane jest w około 20% szkół – średnio u kilkunastu pracodawców dla danej szkoły, 37% szkół współpracuje z pracodawcami w procesie przygotowania propozycji programu nauczania – w ten proces zaangażowanych jest od 1 do 28 pracodawców w danej szkole, klasy patronackie utworzone zostały w około 20% szkół, które wypełniły ankietę – przez od 1 do 12 pracodawców w danej szkole.

Analizy na szczeblu krajowym oraz regionalnym, dotyczące zaangażowania pracodawców w proces kształcenia, są zbliżone pod względem oceny współpracy, problemów i barier po stronie pracodawców i szkół oraz propozycji rozwiązań w celu zwiększenia intensywności i jakości tej współpracy. W większości pracodawcy uważają, iż podstawy programowe nie są dopasowane do wymagań rynku pracy, przeszkodą jest także brak odpowiedniej komunikacji, skomplikowane procedury, brak odpowiedniego finansowania, które mogłoby zrekomensować pracodawcy poświęcony czas i środki, brak pracowników, którzy mogliby zająć się przygotowaniem ucznia do wykonywania konkretnego zawodu. Szkoły z kolei (podzielając uwagi i problemy wskazane przez pracodawców) zwracają uwagę na konieczność większego zaangażowania pracodawców w proces kształcenia w szkołach poprzez m.in. doposażenie pracowni praktycznej nauki zawodu. Obie strony zgodne są co do tego, iż procedury należałoby uprościć, zwiększyć finansowanie współpracy, zwrócić większą uwagę

na tworzenie sieci współpracy szkół i pracodawców oraz promocję kształcenia zawodowego i doradztwa zawodowego. Współpraca z pracodawcami, zarówno finansowana ze środków zewnętrznych jak i z budżetu podstawowego szkoły, w głównej mierze skupiona jest na organizacji staży i praktyk dla uczniów. Jest to podstawowa i ważna forma służąca praktycznej nauce zawodu, która powinna być kontynuowana i rozwijana. Na uwagę zasługuje jednak fakt, iż pozostałe formy współpracy nie są już tak powszechnie stosowane i rozwijane na poziomie szkół i pracodawców np. tworzenie klas patronackich, udział w tworzeniu podstawy programowej, czy też udział pracodawców w wyposażeniu pracowni. Formy te, ze względu na swój charakter, wymagają większego i trwalszego zaangażowania dwóch stron w proces kształcenia uczniów. Współpraca w ramach praktyk i staży bardzo często jest ograniczona do przyjęcia na staż danego ucznia bez próby tworzenia trwałych powiązań i relacji. Warto podkreślić, iż bariery dotyczące zaangażowania pracodawców w proces kształcenia i problemy wykazywane przez nich jak i przesz szkoły mają charakter systemowy, formalny, finansowy i komunikacyjny, rozwiązanie ich wymaga szerszego spojrzenia na proces kształcenia zawodowego, budowania trwałej sieci powiązań i zależności oraz wspólnej odpowiedzialności za przygotowanie ucznia do wejścia i funkcjonowania na rynku pracy.

Istotne jest, aby wsparcie szkół kształcących zawodowo było tak zaprogramowane, aby promować system zachęt dla uczniów do wyboru zawodów deficytowych np. poprzez programy stypendialne. Warto zaznaczyć, iż potrzeby gospodarki Małopolski nie ograniczają się do znalezienia pracowników w konkretnych zawodach, których obecnie trudno jest pozyskać. Szkoły, kształcące w zawodach, dla których prognozowane jest umiarkowane (według obwieszczenia Ministra) zapotrzebowanie, czy też te, które znajdują się w równowadze (według Barometru Zawodów) również należy wspierać i zaprogramować adekwatną ofertę dla uczniów. Ponadto, dla wielu uczniów, szkoła kształcąca zawodowo jest jednym z etapów kształcenia, a potrzeby gospodarki Małopolski w zakresie specjalistycznych kompetencji (np. biorąc pod uwagę RSI) i umiejętności, które można pozyskać na studiach wyższych, są równie ważne i powinny być brane pod uwagę na etapie programowania wsparcia dla szkolnictwa zawodowego na poziomie średnim. Istotne jest także budowanie trwałych relacji i powiązań pomiędzy szkolnictwem na poziomie średnim i wyższym.

System wsparcia kształcenia zawodowego

Od ponad 10 lat Województwo Małopolskie prowadzi intensywne działania mające na celu wsparcie modernizacji kształcenia zawodowego w regionie. Wykorzystuje do tego zarówno środki własne jak i zewnętrzne instrumenty, w szczególności dostępne w ramach dwóch unijnych perspektyw finansowych 2007–2013 oraz 2014–2020. W latach 2010–2021 realizacja działań wspierających proces modernizacji kształcenia zawodowego odbywała się w dwóch etapach odpowiadających ramom czasowym dwóch perspektyw finansowych, możliwościom wydatkowania środków i ich kierunkowego przeznaczenia, rzeczywistym potrzebom uczestników procesu kształcenia zawodowego odnoszącym się do zakresu merytorycznego działań, ich potencjału, strukturalnych uwarunkowań oraz roli jaką władze regionalne odegrały w tym procesie. W latach 2010–2015 realizowany był pierwszy etap wsparcia w ramach projektu „Modernizacja kształcenia zawodowego w Małopolsce”, systemowego programu integrującego w ramach jednej struktury organy prowadzące szkoły zawodowe, szkoły, uczniów oraz regionalne władze samorządowe. Wsparcie przeznaczone na kształcenie zawodowe od 2016 roku z wykorzystaniem środków z perspektywy finansowej 2014–2020 zostało zaplanowane w ramach dwóch działań. Pierwsze, za które bezpośrednią odpowiedzialność ponosi Województwo Małopolskie, dotyczy koordynacji kształcenia zawodowego w regionie, drugie działanie realizowane na poziomie szkół i placówek kształcenia zawodowego odnosi się do bezpośredniego wsparcia uczniów, nauczycieli, szkół w ramach Centrów Kompetencji Zawodowych.

W Małopolsce w ramach projektów RPO WM 2014-2020 powstało 56 Centrów Kompetencji Zawodowych, z tego 9 (tzw. CKZ modelowe) przekształciło się w Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego (CKZiU) lub zostało zbudowane na bazie CKZiU. Równocześnie w ponad połowie CKZ w realizacji projektu uczestniczyło Centrum Kształcenia Zawodowego i/lub Centrum Kształcenia Praktycznego, co świadczy o potencjale CKZ projektowego stania się w przyszłości trwałą placówką umożliwiającą kompleksowe kształcenie uczniów, a także dorosłych oraz szerszą współpracę z pracodawcami. CKZ zostały utworzone we wszystkich powiatach/miastach na prawach powiatu, z wyjątkiem powiatu tatrzańskiego oraz powiatu nowosądeckiego. W większości powiatów zostały utworzone 1 lub 2 Centra, większa liczba CKZ została utworzona w Gminie Miejskiej Kraków – 7 CKZ, Mieście Nowy Sącz oraz na terenie powiatu nowotarskiego – 5 CKZ, w Mieście Tarnów oraz na terenie powiatów: gorlickiego,

nowotarskiego, oświęcimskiego, wadowickiego – po 4 CKZ, na terenie powiatów: krakowskiego, wielickiego, myślenickiego – po 3 CKZ. Na uwagę zasługuje terytorialne rozmieszczenie CKZ utworzonych w danej branży jako dominujące np. w branży turystyczno-gastronomicznej powstały 3 CKZ w ramach jednego subregionu. Multiplikowanie kierunków kształcenia w sąsiednich szkołach można uznać za jeden z ważnych problemów nie tylko projektowego CKZ, ale i całego systemu w Małopolsce.

Liczba CKZ według branż:

- administracyjno-usługowa (A) – 10
- budowlana (B) – 6
- elektryczno-elektroniczna (E) – 12
- mechaniczna i górnictwo-hutnicza (M) – 13
- rolniczo-leśna z ochroną środowiska (R) – 4
- turystyczno-gastronomiczna (T) – 9
- medyczno-społeczna (Z) – 2

W ramach projektów realizowanych w RPO WM na lata 2014-2020 do końca roku 2021 ponad 43 000 uczniów i nauczycieli ze szkół i placówek prowadzących kształcenie zawodowe uczestniczyło w pozaszkolnych formach kształcenia, z czego ponad 15 000 uzyskało kwalifikacje zawodowe. Ponad 17 000 uczniów i słuchaczy uczestniczyło w stażach organizowanych u pracodawców. Do ponad 100 szkół kształcących zawodowo trafił sprzęt TIK (w tym w ramach Małopolskiej Tarczy Antykryzysowej oraz przedsięwzięcia pn. Małopolska Chmura Edukacyjna), a ponad 150 szkół zostało wyposażonych w sprzęt i materiały niezbędne do realizacji kształcenia zawodowego.

Doświadczenia w organizacji i funkcjonowaniu Centrów Kompetencji Zawodowych można uznać za pozytywne. Centra w większości stały się podmiotami, wokół których budowana jest sieć relacji i powiązań ze środowiskiem pracodawców oraz z uczelniami wyższymi. Można zauważyć zwiększoną aktywność przedstawicieli CKZ w procesie kształcenia i przygotowania zawodowego uczniów i szersze (nie tylko szkolne) spojrzenie na proces kształcenia.

Koncentracja wsparcia w celu budowy trwałych, stabilnych ośrodków kształcenia zawodowego zapewniających kompleksowe wsparcie uczniom i pracodawcom, powinna być kontynuowana, a nawet wzmocniona. Formuła Centrum Kompetencji Zawodowych powinna nadal być

rozwijana w kierunku tworzenia trwałych, umocowanych w prawie placówek kształcenia i doskonalenia zawodowego.

Biorąc pod uwagę dotychczasowe doświadczenia w budowaniu systemu wsparcia na poziomie regionu oraz rekomendacje płynące od przedstawicieli instytucji rynku pracy i edukacji w regionie, strukturę i system zarządzania szkolnictwem zawodowym w Małopolsce, dostępną alokację środków unijnych z perspektywy finansowej 2021–2027, konieczność koncentracji wsparcia szkół i jego skorelowanie z potrzebami rynku pracy, inwestowanie w rozwój kształcenia zawodowego w regionie, działania powinny się opierać na mieszanym/dwutorowym podejściu bazującym na modelu wdrażania projektów w perspektywie finansowej 2014–2020 tj. koordynacji kształcenia zawodowego na poziomie regionu oraz projektach rozwojowych poszczególnych organów prowadzących szkoły kształcące zawodowo. Podejście to ma charakter całościowy i pozwoli na uniknięcie wybiórczej, punktowej i mniej efektywnej interwencji. Ustalenie wspólnych celów, zarówno na poziomie lokalnym jak i regionalnym, jednolitych zasad i ram funkcjonowania, pozytywnie wpłynie na działanie wszystkich elementów/podmiotów systemu. Pozwoli ono włączyć większość interesariuszy w proces przygotowania kadr dla rynku pracy, umożliwi rozwijanie modelu wzajemnych powiązań i oddziaływań zarówno na siebie nawzajem jak i na otoczenie społeczno- gospodarcze.

Doradztwo zawodowe

Kolejną istotną kwestią związaną z systemem kształcenia na każdym poziomie edukacji w powiązaniu z wymaganiami rynku pracy jest potrzeba rozbudowy i wsparcia systemu doradztwa zawodowego⁵². Wyniki wielu badań i pogłębionych analiz wskazują, że doradztwo zawodowe stanowi ważny czynnik wspierający młodego człowieka przy podejmowaniu decyzji edukacyjno-zawodowych. Problem ten coraz częściej staje się przedmiotem uwagi i zainteresowania pracodawców, przykładowo przedstawiciele Rad Branżowych funkcjonujących w ramach projektu Modernizacja kształcenia zawodowego w Małopolsce II (MKZ II), w rekomendacjach z 2021 roku podkreślają konieczność wsparcia realizacji doradztwa edukacyjno-zawodowego dla uczniów od najwcześniejszych lat w szkołach podstawowych oraz ponadpodstawowych, w tym przy udziale i zaangażowaniu pracodawców. W trakcie wyboru zawodu niezbędne jest posiadanie aktualnych informacji na temat oferty systemu edukacji, możliwości podjęcia pracy w wybranym zawodzie, ale przede wszystkim konieczna jest wiedza na temat własnych preferencji zawodowych oraz osobistych predyspozycji.

W 2018 roku na mocy rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej wprowadzono obowiązek realizacji zajęć z preorientacji zawodowej, orientacji zawodowej i doradztwa zawodowego we wszystkich placówkach oświatowych, od przedszkoli po szkoły ponadpodstawowe.

Dla najmłodszych zajęcia z preorientacji zawodowej powinny odbywać się w trakcie zajęć edukacyjnych wychowania przedszkolnego, a w klasach I-VI – podczas zajęć edukacyjnych z zakresu kształcenia ogólnego. W klasach VII-VIII szkoły podstawowej i w szkołach ponadpodstawowych treści programowe doradztwa również powinny być realizowane na obowiązkowych zajęciach edukacyjnych z zakresu kształcenia ogólnego, ale dodatkowo przeznaczono na doradztwo zawodowe osobne jednostki lekcyjne – w wymiarze minimum 10 godzin rocznie w szkole podstawowej (klas VII i VIII) oraz minimum 10 godzin w całym okresie nauki w szkole ponadpodstawowej. Zgodnie z prawem oświatowym, we wszystkich klasach szkół podstawowych i ponadpodstawowych działania doradcze są też realizowane na lekcjach wychowawczych, a ponadto uczniowie powinni być objęci indywidualnymi zajęciami związanymi z wyborem kierunku kształcenia i zawodu prowadzonymi w ramach pomocy psychologiczno-pedagogicznej. Dyrektorzy szkół są zobowiązani do zatrudnienia doradcy

⁵² Doradztwo zawodowe..., op. cit.

zawodowego albo wskazania innego nauczyciela odpowiedzialnego za realizację doradztwa zawodowego w placówce, jeśli tylko ma on odpowiednie uprawnienia. W każdej szkole musi również zostać opracowany Wewnętrzny System Doradztwa Zawodowego (WSDZ). Powinien on być elementem statutu i opisywać działania szkoły w zakresie realizacji celów określonych w rozporządzeniu.⁵³

W Małopolsce problematyka wsparcia ucznia w wyborze ścieżki kształcenia stała się częścią szerszej strategii na rzecz rozwoju kształcenia zawodowego, a system doradztwa zawodowego budowany jest i wspierany na poziomie poszczególnych organów prowadzących w ramach obowiązków szkoły wynikających z Prawa oświatowego oraz poprzez dodatkowe działania finansowane ze źródeł zewnętrznych. Dzięki działaniom w projekcie koordynacyjnym MKZ II, utworzono w szkołach podstawowych w 84 gminach w Małopolsce (46% wszystkich gmin w regionie) Szkolne Punkty Informacji i Kariery (SPInKa) oraz organizowany jest Festiwal Zawodów – program zawodoznawczy dla uczniów. Od 2017 roku w szkołach podstawowych znacznie wzrosła liczba nauczycieli z kwalifikacjami do zajmowania stanowiska doradcy zawodowego z 71 osób w 2016 roku do 529 w 2017. Ponadto w latach 2017-2018 160 nauczycieli skorzystało ze studiów podyplomowych z doradztwa zawodowego w ramach oferty projektu MKZII. Jednak biorąc pod uwagę, iż w 2021 roku w Małopolsce było 1515 szkół podstawowych jest to wartość nadal niewystarczająca:

Pomimo pozytywnych trendów, dostęp do doradztwa edukacyjnego i zawodowego na wszystkich poziomach kształcenia oraz jakość tego doradztwa są wciąż niezadowalające. Tworzony na poziomie centralnym i regionalnym system jest nowy, wymaga wsparcia, rozbudowy oraz ugruntowania w świadomości i działaniach szkoły, organów prowadzących, instytucji rynku pracy i edukacji. Zbyt często nadal o wyborze ścieżki edukacyjnej i zawodowej decyduje przypadek, a nie obiektywna ocena własnych możliwości skorelowana z potrzebami rynku pracy. Ponadto zauważono, że na etapie edukacji podstawowej uczniowie nie podejmują decyzji sami – często w ten proces zaangażowani są członkowie rodziny. Wybory są wypadkową decyzji uczniów, ale także wiedzy rodziców, ich postrzegania rynku pracy, wpływu lokalnej społeczności oraz tradycji rodzinnych.

⁵³ Ibidem, s. 12-15.

System doradztwa zawodowego powinien być także zbieżny z oczekiwaniami uczniów co do treści i formy prowadzenia zajęć. Danych w tym zakresie dostarczają wyniki ewaluacji przeprowadzonej w ramach projektu MKZ II. W 2019 roku zajęcia prowadzone przez doradców w SPInKach poddano ewaluacji, której wyniki – z uwagi na dużą skalę przeprowadzonego badania (5 740 ankietowanych uczniów ze 150 szkół z terenów wiejskich i miejskich) – można odnieść do ogółu zajęć z zakresu doradztwa zawodowego realizowanych w szkołach podstawowych. Najważniejsze wnioski wynikające z badania wskazują, że uczniowie uznali zajęcia z doradcą zawodowym za przydatne. Poza stolicą regionu uczniowie wyżej oceniali przydatność zajęć niż w samym Krakowie, jednakże wszyscy wskazywali na ich pozytywne efekty. Większość uczniów stwierdziła, że udział w zajęciach z doradcą pomógł im wybrać szkołę ponadpodstawową. Ponadto uczniowie uznali, że dzięki zajęciom rozpoznali lepiej szkołę lub szkoły, nad wyborem których się zastanawiali, poznali więcej szkół, które ich zainteresowały, rozpoznali także lepiej zawód lub zawody, których wybór rozważali. Dodatkowo, uczniowie uznali, że zajęcia z doradcą zawodowym pozwoliły im lepiej zorientować się w swoich mocnych stronach i predyspozycjach zawodowych. To właśnie tematyka zajęć dotycząca samopoznania, jak również indywidualne spotkania z doradcą są najbardziej doceniane. W projekcie MKZ II, szczególnie po wprowadzeniu obowiązkowych zajęć z doradztwa zawodowego do siatki godzin, prowadzący zajęcia mieli możliwość zwiększania liczby konsultacji indywidualnych z uczniami. Standardowo była to jednak jedna godzina dla każdego ucznia, której celem było opracowanie Indywidualnego Planu Działania (IPD)⁵⁴.

Reasumując, system doradztwa zawodowego powinien opierać się na kilku filarach. Działania szkół i organów prowadzących, umocowane w prawie, powinny być uzupełnione działaniami pracodawców, których włączenie w budowanie systemu informacji edukacyjno-zawodowej na wszystkich poziomach kształcenia jest niezbędne. Szkoły powinny wygospodarować przestrzeń, w której pracodawcy mogliby organizować spotkania z uczniami i ustalić zasady takich spotkań, aby zagwarantować równość w dostępie dla wszystkich stron. Konieczne jest także monitorowanie sytuacji związanej z dostępnością doradców zawodowych w szkołach oraz podnoszenia ich kwalifikacji w kontekście zmian i potrzeb rynku pracy, zapotrzebowania na

⁵⁴ Raport z badania ewaluacyjnego dotyczącego oceny wsparcia skierowanego do uczniów w Szkolnych Punktach Informacji i Kariery w ramach projektu „Modernizacja Kształcenia Zawodowego w Małopolsce II”, Departament Edukacji, Urząd Marszałkowski Województwa Małopolskiego, Kraków 2020, s. 7–35.

kwalfikacj. Sami doradcy zawodowi są zainteresowani różnorodną tematyką szkoleń, która umożliwi im uzupełnienie wiedzy i umiejętności niezbędnych do pracy z uczniem⁵⁵. Niezbędne jest także dostarczanie rodzinom uczniów rzetelnej wiedzy o ofercie edukacyjnej i zawodowej, potencjale ich dzieci, motywowaniu ich i mobilizowaniu do podjęcia wysiłku budowy ścieżki zawodowej, co powinno ułatwić najlepszy wybór drogi zawodowej uczniów. Warto dodać, iż naturalnym i pierwszym wzorcem zawodowym dla młodego człowieka są członkowie najbliższej rodziny. W dalszej kolejności dzieci dostrzegają role zawodowe, które obserwują w bezpośrednim otoczeniu. W zabawach dzieci często naśladują czynności zawodowe osób takich, jak: nauczyciele przedszkolni, sprzedawcy w sklepie, lekarze, kierowcy, a także wchodzą w role zawodowe swoich opiekunów. Dopiero z czasem ta perspektywa zaczyna się rozszerzać. Ważnym zadaniem szkoły jest jak najwcześniej dostarczać dzieciom zróżnicowanych inspiracji w tym zakresie, aby zapobiec przedwczesnemu wykluczeniu wielu opcji zawodowych. Kolejny aspekt dotyczy większej indywidualizacji wsparcia, zwrócenia uwagi na badanie/diagnozowanie predyspozycji zawodowych uczniów i bezpośredni dostęp uczniów do doradców (jako uzupełnienie zajęć grupowych). Priorytetem powinna być także współpraca szkół z placówkami z kolejnych etapów edukacyjnych. Szkoły powinny utrzymywać kontakt z absolwentami, by mogli dzielić się swoimi doświadczeniami podczas wydarzeń związanych z realizacją doradztwa zawodowego. Szkoły powinny współpracować z tymi placówkami oświatowymi, z których uczniowie do nich przychodzą oraz z tymi, do których odchodzą ich absolwenci, a także rozwijać i utrzymywać kontakty z uczelniami wyższymi⁵⁶.

Szersze spojrzenie na proces doradztwa zawodowego oraz dostarczanie rodzicom i uczniom rzetelnych informacji o edukacji zawodowej może także przyczynić się do zmiany postrzegania kształcenia zawodowego jako gorszej formy edukacji i destereotypizacji myślenia o szkolnictwie zawodowym. Odpowiednia promocja i komunikacja z otoczeniem, która w przypadku szkół branżowych powinna być prowadzona bardzo szeroko, może doprowadzić do zmiany nienajlepszej opinii o szkołach zawodowych, które zdaniem wielu są szkołami dla osób niemających pomysłu na przyszłość. W społeczeństwie nadal funkcjonuje zła opinia o szkolnictwie zawodowym, w tym przeświadczenie o niskim poziomie kształcenia. Dlatego też

⁵⁵ E. Dębska, M. Koch-Kozioł, M. Mazur-Mitrowska, M. Żurek, Potrzeby szkoleniowe doradców zawodowych – wyniki ogólnopolskich badań ankietowych, *Edukacja Ustawiczna Dorosłych*, No. 4, 2021, s. 131-146.

⁵⁶ *Doradztwo zawodowe...*, op. cit., s. 16-55.

ważne jest inwestowanie w działania prowadzące do odbudowy jego prestiżu i etosu, które są ważnym czynnikiem wpływającym na stan kształcenia zawodowego i jego przyszłość. Kolejną istotną kwestią jest promocja uczenia się przez całe życie już od najwcześniejszych etapów edukacyjnych, co w kontekście szkoły powinno być realizowane i uświadamiane przede wszystkim poprzez doradztwo edukacyjno-zawodowe.

Szkolnictwo wyższe

Małopolska jest drugim (po Mazowszu) co do wielkości ośrodkiem akademickim w kraju. W roku akademickim 2020/2021 w regionie studiowało 146564 osób, w tym prawie 80% na uczelniach publicznych. Liczba studentów w regionie od 2010 roku systematycznie spada (i jest to trend ogólnopolski, wynikający w znacznej mierze ze zmian demograficznych)⁵⁷. W latach 2010–2021 wzrósł odsetek cudzoziemców studiujących na małopolskich uczelniach z 1,1% do 5,7%. Oferta uczelni wyższych jest jednym z ważniejszych czynników przyciągających młodych cudzoziemców do Polski i Małopolski. W 2022 roku, w związku z wojną w Ukrainie i skokowym napływem studentów z Ukrainy, liczba studentów cudzoziemców wzrosła o 18%, z 7,8 tys. do 9,2 tys. Zwiększyła się również liczba absolwentów kierunków technicznych i przyrodniczych na małopolskich uczelniach – z 22,6% w 2008 roku do 39,4% w 2018 roku. Zarówno pod względem odsetka ogółu absolwentów kierunków technicznych i przyrodniczych, jak i odsetka absolwentów płci żeńskiej na tych kierunkach, Małopolska od 2011 roku zajmuje niezmiennie pierwsze miejsce w kraju⁵⁸.

Wykształcenie ludności, będące ważną składową jakością kapitału ludzkiego, jest równocześnie istotną cechą stymulującą rozwój gospodarczy regionu. W 2008 roku 16,9% Małopolan w wieku 25–64 lata posiadało wykształcenie wyższe, w 2018 roku – 29,0%, rok później – 29,7%.

Wskaźnikiem w skali UE jest odsetek ludności w wieku 25–64 lata z wykształceniem wyższym. W Małopolsce w 2019 roku wyniósł on 33,7%, co sytuuje ją na 4. miejscu w kraju, ale wśród 281 regionów UE dopiero na 119. pozycji. Wysokie na tle kraju wskaźniki ilościowe nie do końca przekładają się na jakość kształcenia. Fakt, iż polskie uczelnie znajdują się daleko w tyle za światowymi liderami potwierdzają m.in. pozycje polskich uczelni na tzw. liście szanghajskiej. Według Academic Ranking of World Universities 2019 najlepsza uczelnia w Polsce – Uniwersytet Jagielloński – znalazła się dopiero w czwartej setce, a spośród małopolskich uczelni na listę rezerwową (w siódmej setce) zakwalifikowała się jeszcze tylko krakowska Akademia Górniczo-Hutnicza. Stosunek liczby nowych absolwentów studiów doktoranckich do liczby osób w wieku 25–34 lat jest jednym z najniższych w UE. W 2017 roku odnotowano po raz pierwszy w całym analizowanym okresie (od 2008 roku) spadek liczby uczestników studiów

⁵⁷ Rocznik Statystyczny Województwa Małopolskiego, 2021. [link do dokumentu Rocznik Statystyczny Województwa Małopolskiego](#) (dostęp 20.07.2022).

⁵⁸ Strategia...Część I, op. cit., s. 39

doktoranckich na 10 tys. ludności w wieku 25–34 lata (w Małopolsce o 5,0% w skali roku, w Polsce o 1,7%). Ta niekorzystna tendencja utrzymała się w 2018 roku (w Małopolsce spadek o 2,9% w skali roku, w Polsce o 1,6%)⁵⁹.

Jednym z problemów szkolnictwa wyższego jest również niedopasowanie struktury kształcenia do potrzeb pracodawców. System finansowania premiuje kierunki cieszące się największą popularnością, a nie te, które w największym stopniu odpowiadają na obecne i prognozowane zapotrzebowanie na rynku pracy. Skutkuje to bezrobociem w pewnych grupach zawodowych i jednoczesnym niedoborem pracowników w innych branżach (rośnie liczba zawodów deficytowych), w efekcie stanowiąc istotną barierę wzrostu spójności społecznej oraz konkurencyjności gospodarki (niedobór wykwalifikowanej siły roboczej jest jedną z głównych przeszkód w rozwoju przedsiębiorstw). Potrzebne są rozwiązania zachęcające do podejmowania studiów na kierunkach pożądanym na rynku pracy oraz poprawiające praktyczne przygotowanie absolwentów do potrzeb rynku pracy. Słabe punkty w funkcjonowaniu uczelni, w tym w zakresie dydaktyki uczelnianej, uwydatniła epidemia COVID-19. Chociaż wiele uczelni miało już doświadczenia w prowadzeniu kursów na odległość, masowe przejście na tę formę edukacji zaskoczyło je niemal w takim stopniu jak szkoły podstawowe czy średnie. Podobnie jak w szkołach, ujawniło się też duże zróżnicowanie między różnymi formami uczenia na odległość. Z badań przeprowadzonych na Uniwersytecie Ekonomicznym w Krakowie w kwietniu 2020 roku wynika, że dla pracowników uczelni największym problemem we wprowadzeniu edukacji zdalnej była czasochłonność opracowania nowych materiałów oraz brak doświadczenia w tym względzie. Równolegle studenci zgłaszali nadmierne obciążenie zarówno liczbą zadań, jak i zbyt dużym ładunkiem nowych, nieprzedyskutowanych materiałów przekazywanych do samodzielnej pracy⁶⁰.

Pandemia Covid 19 uwydatniła ponadto problemy związane z kadrą medyczną. Według badania *Barometr Zawodów 2022*, w czołówce 30 zawodów deficytowych w 2022 roku znajdują się zawody medyczne nauczane zarówno na poziomie szkolnictwa zawodowego jak i wyższego tj.: pielęgniarstwo, położnictwo, psychologowie i psychoterapeuci, fizjoterapeuci i masażyści, lekarze, opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej, ratownicy medyczni. W zawodzie tym

⁵⁹ Ibidem, s. 39.

⁶⁰ Ibidem, s. 39-40.

bowiem, koniecznym jest posiadanie odpowiednich predyspozycji psychofizycznych i odporności psychicznej. Duży deficyt ratowników medycznych w Małopolsce jest szczególnie widoczny w powiecie krakowskim i Mieście Kraków. Nieco niższy deficyt poszukujących pracy ratowników medycznych w regionie występuje w powiatach: chrzanowskim, wadowickim, suskim, tarnowskim, nowosądeckim, limanowskim, w Tarnowie czy Nowym Sączu. Nowym zawodem na liście są psychologowie i psychoterapeuci, na których we wcześniejszych latach występowała równowaga popytu i podaży. Największe problemy ze znalezieniem pracownika występują w ośrodkach wiejskich oraz w miejscowościach, w których budowane będą nowe szpitale czy tworzone nowe oddziały. W zawodzie lekarza w Małopolsce w 2022 roku występuje deficyt kadrowy w każdym powiecie (z 3 brak danych). Na 1000 mieszkańców Polski przypada 2,2 lekarza, co daje trzecie miejsce od końca w rankingu krajów europejskich. Gorzej jest w Europie tylko w Turcji i Macedonii. Równie źle statystyka wygląda w przypadku pielęgniarek. Na 1000 Polaków przypada zaledwie 5,3 pielęgniarki przy europejskiej średniej 8,1.

Małopolska – kadry medyczne:

- Liczba lekarzy: 12941; w przeliczeniu na 100 tys. mieszkańców: 379,5; średni wiek lekarza: 48 lat.
- Liczba lekarzy dentyków: 3250; w przeliczeniu na 100 tys. mieszkańców: 95,3; średni wiek lekarza denty: 45 lat.
- Liczba pielęgniarek: 24288; w przeliczeniu na 100 tys. mieszkańców: 712,2; średni wiek pielęgniarki: 48 lat.
- Liczba położnych: 3623; w przeliczeniu na 100 tys. mieszkańców: 106,2; średni wiek położnej: 47 lat.
- Liczba diagnostów: 2920; w przeliczeniu na 100 tys. mieszkańców: 121,9; średni wiek diagnosty: 42 lata⁶¹.

Interwencja na poziomie regionu w zakresie szkolnictwa na poziomie wyższym (działania te mają charakter uzupełniający w stosunku do interwencji i instrumentów na poziomie kraju) powinna koncentrować się na promocji zawodów deficytowych, w szczególności tych związanych z kształceniem kadr medycznych oraz stworzeniem systemu zachęt i wsparcia dla studentów zarówno w zakresie podejmowania kształcenia w tych zawodach jak i praktyki w

⁶¹ Analiza na potrzeby RPO 2021-2027 przygotowane przez Departament RR.

Małopolsce. Kolejny aspekt dotyczy większego zaangażowania uczelni w proces kształcenia kadr dla rynku pracy, szczególnie w zakresie budowania sieci współpracy ze szkołami na poziomie średnim. Istotne jest także włączenie uczelni wyższych w budowanie regionalnej koordynacji w zakresie polityki uczenia się przez całe życie.

Infrastruktura

Według analizy MORR 91% dyrektorów szkół regionu deklaruje, że zarządzane przez nich placówki potrzebują wsparcia w zakresie infrastruktury. Najwięcej dodatkowych środków potrzebnych jest na wydatki związane z infrastrukturą budynku - na cel ten wskazywały częściej licea ogólnokształcące oraz szkoły specjalne. Na kolejnych miejscach uplasowały się zakup pomocy dydaktycznych i książek oraz zakup materiałów i wyposażenia. Niemal 80% przedstawicieli szkół, wskazało, że działania dotyczące infrastruktury budynku związane są z potrzebami osób z niepełnosprawnościami, szczególnie w obszarze dostosowania budynku do potrzeb tych osób oraz remontu budynku. Przedstawiciele przedszkoli wskazywali również na potrzebę rewitalizacji placów zabaw wraz z ogrodem oraz modernizację wybranych pomieszczeń (np.: kuchnia, kotłownia). W kontekście specyfiki placówki warto zwrócić uwagę, że szkoły specjalne częściej niż pozostałe placówki sygnalizują potrzebę remontu oraz termomodernizacji budynku. Szczególne potrzeby w zakresie wydatków infrastrukturalnych widać w kształceniu zawodowym, co wynika z natury tego typu kształcenia, wymuszającej ciągłą interwencję. Warto podkreślić, iż większość badanych placówek wskazała, iż w ostatnich latach uzyskano wsparcie zewnętrzne na wydatki infrastrukturalne, jednak dotychczasowe dodatkowe środki pokryły jedynie część zaplanowanych działań, a dodatkowo w ostatnich latach pojawiły się nowe potrzeby. Konieczne jest więc przeznaczenie środków na wsparcie w zakresie poprawy infrastruktury i wyposażania ośrodków wychowania przedszkolnego, szkół podstawowych i ponadpodstawowych prowadzących kształcenie ogólne z uwzględnieniem zwiększenia ich dostępności dla osób ze szczególnymi potrzebami⁶². Istotne jest też wsparcie w zakresie poprawy infrastruktury i wyposażenia szkół ponadpodstawowych prowadzących kształcenie zawodowe, w szczególności w branżach kluczowych z punktu widzenia zapotrzebowania regionalnego rynku pracy, z uwzględnieniem zwiększenia ich dostępności dla osób ze szczególnymi potrzebami oraz wsparcie w zakresie poprawy infrastruktury i wyposażenia uczelni wyższych, w szczególności zawodowych.

⁶² M. Danek, M. Węgrzyn (2021), *Analiza w obszarze edukacji...*, op. cit., s. 18-46.

Załącznik numer 4:

Sprawozdanie z konsultacji
społecznych programu
„Kompetentna Małopolska”

Abstrakt

- konsultacje trwały od 28 czerwca do 8 sierpnia 2023 roku,
- uwagi do programu „Kompetentna Małopolska” można było wnieść za pośrednictwem formularza zgłaszania uwag – mailowo na adres kompetentnamalopolska@wup-krakow.pl lub listownie na adres Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie, instytucji Województwa Małopolskiego,
- w ramach konsultacji wpłynęły 84 uwagi, z czego uwzględniono 48 uwag, 36 pozostało nieuwzględnionych¹,
- uwagi otrzymano od następujących instytucji/organizacji: członków i członkiń Zespołu Strategicznego ds. konsultacji i monitorowania przebiegu prac nad Programem Rozwoju Rynku Pracy i Edukacji do 2030 roku – przedstawicieli/przedstawicielek Uniwersytetu Jagiellońskiego w Krakowie, Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Urzędu Pracy Powiatu Krakowskiego/Małopolskiego Partnerstwa na rzecz Osób Młodych, Małopolskiej Agencji Rozwoju Regionalnego SA oraz od Małopolskiej Okręgowej Izby Inżynierów Budownictwa w Krakowie, Stowarzyszenia na Rzecz Zrównoważonego Rozwoju Społeczno-Gospodarczego „KLUCZ”, Departamentu Rozwoju Regionu Urzędu Marszałkowskiego Województwa Małopolskiego (UMWM),
- w ramach konsultacji zorganizowano spotkanie Zespołu Strategicznego ds. konsultacji i monitorowania przebiegu prac nad Programem Rozwoju Rynku Pracy i Edukacji „Kompetentna Małopolska” (10 lipca 2023 roku),
- Departament Rozwoju Regionu UMWM przekazał swoje uwagi na spotkaniu roboczym z Wojewódzkim Urzędem Pracy w Krakowie i Departamentem Edukacji UMWM (10 lipca 2023 roku),
- uzyskano pozytywną opinię Komisji Wspólna Rządu i Samorządu Terytorialnego (18 września 2023 roku).

¹ Sprawozdanie nie zawiera uwag technicznych (np. literówek, zmian językowych czy odnoszących się do numeracji stron), które w zdecydowanej większości zostały uwzględnione.

Zestawienie uwag zgłoszonych do programu „Kompetentna Małopolska”²

Podmiot zgłaszający uwagę: Departament Rozwoju Regionu, Urząd

Marszałkowski Województwa Małopolskiego

Uwaga 1: uwzględniona

Fragment tekstu dokumentu do którego odnoszą się uwagi (jeśli uwaga dotyczy konkretnego zapisu):

Cały dokument

Treść uwagi – proponowany zapis:

Korekta opisów działań w ramach poszczególnych celów szczegółowych tak, aby uwypuklić priorytetowe obszary wsparcia rynku pracy i edukacji w perspektywie do 2030 roku. Nie zawężanie działań, do tych które mogą być finansowane z programu regionalnego FEM 2021-2027. Korekta wskaźników i rezultatów tj. pokazanie ich w formie bardziej ogólnej, zwracając uwagę na trendy w danym obszarze.

Podmiot zgłaszający uwagę: członek Zespołu Strategicznego ds. konsultacji i monitorowania przebiegu prac nad Programem Rozwoju Rynku Pracy i Edukacji do 2030 roku – przedstawiciel Uniwersytetu Jagiellońskiego w Krakowie

Uwaga 2: uwzględniona

Fragment tekstu dokumentu do którego odnoszą się uwagi (jeśli uwaga dotyczy konkretnego zapisu):

Cały dokument

Treść uwagi – proponowany zapis:

- Uzupelnienie zapisów Programu w obszarze edukacji i rynku pracy o prognozy dotyczące rynku pracy i edukacji w szczególności w odniesieniu do: zapewnienia dostępności pracowników o odpowiednich kompetencjach. Kwestia ta odnosi się w szczególności do problemów związanych z negatywnymi trendami demograficznymi,

² Numeracja uwag pełni w sprawozdaniu rolę porządkową i nie odzwierciedla numeracji w Formularzu zgłaszania uwag do Programu, przesłanej przez daną instytucję/organizację.

odpływem dobrze wykształconych pracowników z małopolskiego i polskiego rynku pracy (prognozy dotyczące liczby absolwentów).

- Zidentyfikowanie i zdiagnozowanie sytuacji dotyczącej napływu imigrantów z krajów trzecich, wskazania wyzwań i możliwości z nimi związanych w kontekście trendów demograficznych i potrzeb małopolskiego rynku pracy, opracowania polityki adresowanej do tej grupy.
- Zbadanie potencjału mobilizacyjnego wśród osób długotrwale bezrobotnych w podziale na „zatrudnialnych i niezatrudnialnych” oraz osób nieaktywnych zawodowo, również w podziale na „zatrudnialne i niezatrudnialne”. Ważna jest w tym kontekście identyfikacja tych osób, które mogą wesprzeć rynek pracy gdy zostaną wprowadzone odpowiednie warunki zatrudnienia: w szczególności odnosi się to do osób o specjalnych potrzebach, ograniczeniach, ich kompensata umożliwiłaby wykorzystanie ich możliwości i włączenie w rynek pracy. Należy patrzeć na te osoby, jako potencjalny kapitał, a nie jak obciążenie socjalne.
- Zwrócenie większej uwagi w Programie Rozwoju na konieczność inwestycji w kompetencje komunikacyjne. Szczególnie ważna jest nauka języków obcych, która jest procesem długotrwałym i kontekstowym. Znajomość języków obcych należy uznać za kompetencję bezdyskusyjną na zmieniającym się rynku potrzeb pracodawcy i gospodarki. Konieczność położenia większej wagi na naukę języka ojczystego – poprawna komunikacja w mowie i piśmie warunkuje umiejętność poruszania się w świecie biznesu.

Uzasadnienie proponowanej uwagi:

Wskazanie w Programie Rozwoju głównych wyzwań i priorytetowych obszarów wsparcia dla rynku pracy i edukacji w perspektywie 2030.

Podmiot zgłaszający uwagę: członek Zespołu Strategicznego ds. konsultacji i monitorowania przebiegu prac nad Programem Rozwoju Rynku Pracy i Edukacji do 2030 roku – przedstawiciel Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie

Uwaga 3: uwzględniona

Fragment tekstu dokumentu do którego odnoszą się uwagi (jeśli uwaga dotyczy konkretnego zapisu):

Rysunek 1 Kluczowe, z punktu widzenia Programu rozwoju, zasady Europejskiego filaru praw socjalnych (zaznaczone strzałkami)

(wprowadzenie do Programu, aktualnie zapis znajduje się w Załączniku nr 1)³

Treść uwagi – proponowany zapis:

Sugeruję rozważenie dołożenia strzałek na rysunku przy zasadach nr 7 i 8.

Uzasadnienie proponowanej uwagi:

W obu wskazanych polach istnieje spora przestrzeń do aktywności różnych podmiotów (w tym PSZ) na poziomie regionalnym i lokalnym.

Uwaga 4: uwzględniona

Fragment tekstu dokumentu do którego odnoszą się uwagi (jeśli uwaga dotyczy konkretnego zapisu):

- do 2030 roku co najmniej 78% ludności w wieku od 20 do 64 lat powinno mieć zatrudnienie. Aby osiągnąć ten cel, konieczne jest zmniejszenie co najmniej o połowę różnicy w poziomie zatrudnienia kobiet i mężczyzn, zwiększenie poziomu zapewniania wczesnej edukacji i opieki nad dziećmi oraz zmniejszenie liczby młodzieży niekształcącej się, niepracującej ani nie szkolącej (NEET).
- co najmniej 60% wszystkich dorosłych powinno co roku uczestniczyć w szkoleniach,
- co najmniej 80% osób w wieku 16-74 lata powinno mieć podstawowe umiejętności cyfrowe, które są warunkiem wstępnym włączenia i udziału w rynku pracy i życiu społecznym w Europie po transformacji cyfrowej.

(wprowadzenie do Programu, aktualnie zapis znajduje się w Załączniku nr 1)

Treść uwagi – proponowany zapis:

³ W nawiasach pod fragmentem tekstu, do którego odnosi się uwaga, wskazano część Programu, w której znajduje się tekst (w wersji poddanej konsultacjom społecznym oraz aktualnej).

Proponuję dopisanie – np. na poziomie przypisu dolnego – cele dla Polski, bo takowe też zostały wyznaczone (78,3%; 51,7%; 1,5 mln osób).

Uzasadnienie proponowanej uwagi:

Urealnienie unijnych celów do polskiego kontekstu.

Uwaga 5: uwzględniona

Fragment tekstu dokumentu do którego odnoszą się uwagi (jeśli uwaga dotyczy konkretnego zapisu):

(...) wspierania szans osób młodych na zatrudnienie w perspektywie krótkoterminowej za pomocą szeregu środków: tymczasowe umowy o pracę w zmniejszonym wymiarze godzin, ukierunkowane dotacje płacowe i promowanie samozatrudnienia.

Głównym celem Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju jest tworzenie warunków dla wzrostu dochodów mieszkańców Polski przy jednoczesnym wzroście spójności w wymiarze (...).

(wprowadzenie do Programu, aktualnie zapis znajduje się w Załączniku nr 1)

Treść uwagi – proponowany zapis:

Brakuje płynnego przejścia / łącznika narracyjnego między opisem kluczowych inicjatyw/dokumentów unijnych i polskich. A może po prostu wyodrębnić na poziomie nagłówek opisy dot. UE i PL?

Uwaga 6: uwzględniona

Fragment tekstu dokumentu do którego odnoszą się uwagi (jeśli uwaga dotyczy konkretnego zapisu):

Niższy wskaźnik zatrudnienia kobiet jest związany z napotykaniami barier w postaci nieelastycznego czasu pracy, obciążenia obowiązkami domowymi i w zakresie opieki nad dziećmi, osobami z niepełnosprawnościami i innymi członkami rodziny w kontekście niewystarczająco rozwiniętych usług społecznych.

(wprowadzenie do Programu, aktualnie zapis znajduje się w Załączniku nr 1)

Treść uwagi – proponowany zapis:

Niższy wskaźnik zatrudnienia kobiet jest związany m.in. z napotykaniami następujących barier: w postaci obciążenia obowiązkami domowymi, w zakresie opieki nad dziećmi, osobami z niepełnosprawnościami i innymi członkami rodziny w kontekście niewystarczająco rozwiniętych usług społecznych oraz nieelastycznego czasu pracy.

Uzasadnienie proponowanej uwagi:

Nieelastyczny czas pracy nie jest główną przyczyną niskiego poziomu zatrudnienia (czy też aktywności zawodowej) kobiet, a tak wrażenie mogłoby powstać u niektórych Czytelników ze względu na wyjściowe uporządkowanie wskazanych 3 czynników.

Uwaga 7: uwzględniona

Fragmencie tekstu dokumentu do którego odnoszą się uwagi (jeśli uwaga dotyczy konkretnego zapisu):

Uwarunkowania realizacji Programu w obszarze rynku pracy i edukacji – cała część

(wprowadzenie do Programu, aktualnie zapis znajduje się w Załączniku nr 1)

Treść uwagi – proponowany zapis:

To bardzo rzetelnie przygotowana część, ale zdecydowanie za długa. Liczba przytoczonych dokumentów/inicjatyw jest bardzo wysoka i chęć wyciągnięcia z nich najważniejszych zapisów powoduje lawinowe zwiększenie się objętości tekstu. Dodatkowo, ze względu na zbliżone obszary oddziaływania przytoczonych inicjatyw w trakcie lektury ma się wrażenie wielokrotnego powracania do tych samych wątków / kwestii (np. kształcenia przez całe życie, konieczności aktualizowania kwalifikacji, cyfryzacji).

Propozycje uporządkowane wg moich preferencji:

1. radykalne ograniczenie objętości tej części – pozostawienie wyłącznie początkowej listy numerowanej (inicjatywy UE + PL) i przesunięcie pozostałej części tekstu do odrębnego załącznika,
2. mocne ograniczenie rozważań na temat każdej inicjatywy / dokumentu do maks. 1 – 2 akapitów, z selekcją powtarzających się wątków,

3. wykorzystanie wyboldowania dla wizualnego wyróżniania kolejnych opisywanych inicjatyw / dokumentów (do wykorzystania także w opcji 2). W tym momencie, przy tak dużej ilości tekstu, utrudniona jest jego percepcja oraz nawigacja po nim.

Uzasadnienie proponowanej uwagi:

Zwiększenie czytelności dokumentu.

Uwaga 8: uwzględniona

Fragment tekstu dokumentu do którego odnoszą się uwagi (jeśli uwaga dotyczy konkretnego zapisu):

- a) starzejące się społeczeństwo;
- b) 2 akapity wprowadzające

(Trendy i zmiany kształtujące rynek pracy w perspektywie 2030+/Trendy kształtujące rynek pracy w Europie)

Treść uwagi – proponowany zapis:

- a) starzenie się ludności;
- b) proponuję mocniejsze zaakcentowanie, że lista 22 zmian / trendów odnosi się do perspektywy funkcjonowania unijnego? / europejskiego? rynku pracy. Mam też wrażenie, że przydałoby się przynajmniej z 1 zdanie pokazujące metodykę doboru takich a nie innych zmian / trendów, z ogólnym chociażby scharakteryzowaniem rodzaju wykorzystanych źródeł. Ograniczyłoby to ryzyko ew. zarzutu o arbitralność dokonanego wyboru.

Uzasadnienie proponowanej uwagi:

Zmiana o charakterze językowym i merytorycznym

(<https://stat.gov.pl/metainformacje/slownik-pojec/pojecia-stosowane-w-statystyce-publicznej/3938,pojecie.html>)

Uwaga 9: uwzględniona

Fragment tekstu dokumentu do którego odnoszą się uwagi (jeśli uwaga dotyczy konkretnego zapisu):

Brak tego typu zachęt pogłębiał będzie brak osób chętnych do pracy, co w perspektywie 2030+ może doprowadzić do rynku pracownika w niektórych branżach.

(Trendy i zmiany kształtujące rynek pracy w perspektywie 2030+/Trendy kształtujące rynek pracy w Europie)

Treść uwagi – proponowany zapis:

Brak tego typu zachęt pogłębiał będzie brak osób chętnych do pracy, co w perspektywie 2030+ może doprowadzić do pogorszenia się dynamiki rozwojowej w niektórych branżach.

Uzasadnienie proponowanej uwagi:

Rynek pracownika nie jest sam z siebie zły – zwłaszcza z perspektywy pracownika. Nawet jednak przy przechyleniu się wahadła w stronę pracowników możliwe jest zachowanie dotychczasowej dynamiki rozwojowej (co mogliśmy dostrzec w ostatnich latach na polskim rynku pracy). Zakładam zaś, że intencją Autorów było przede wszystkim pokazanie negatywnego wpływu zmniejszającej się podaży pracy na brak możliwości zaspokojenia popytu na pracę ze strony pracodawców.

Uwaga 10: uwzględniona

Fragment tekstu dokumentu do którego odnoszą się uwagi (jeśli uwaga dotyczy konkretnego zapisu):

Państwo opiekuńcze

(Trendy i zmiany kształtujące rynek pracy w perspektywie 2030+/Trendy kształtujące rynek pracy w Europie)

Treść uwagi – proponowany zapis:

Reorientacja państwa opiekuńczego lub Nowe usługi publiczne

Uzasadnienie proponowanej uwagi:

Wzmocnienie 'dynamiki' nagłówka.

Uwaga 11: uwzględniona

Fragment tekstu dokumentu do którego odnoszą się uwagi (jeśli uwaga dotyczy konkretnego zapisu):

Automatyzacja czynności rutynowych i nierutynowych – cała część

(Trendy i zmiany kształtujące rynek pracy w perspektywie 2030+/Trendy kształtujące rynek pracy w Europie)

Treść uwagi – proponowany zapis:

Ze względu na względnie szczegółowy /wąski charakter tego czynnika sugeruję przesunięcie go dalej (za kwestie tak ogólne / szerokie jak spowolnienie gospodarcze czy wzrost nierówności społecznych).

Uwaga 12: uwzględniona

Fragment tekstu dokumentu do którego odnoszą się uwagi (jeśli uwaga dotyczy konkretnego zapisu):

Styl życia zmienia się na „miejski” nawet jeśli dane skupisko nie znajduje się w granicach administracyjnych miasta.

Na podstawie przeprowadzonej diagnozy małopolskiego rynku pracy (stanowiącej Załącznik nr 1 do Programu), w dekadzie 2012-2021 zaobserwowano następujące trendy:

(Trendy i zmiany kształtujące rynek pracy w perspektywie 2030+)

Treść uwagi – proponowany zapis:

Brakuje płynnego przejścia / łącznika narracyjnego między opisem wyzwań dla unijnego rynku pracy a opisami wynikającymi z diagnozy małopolskiego rynku pracy.

Uwaga 13: uwzględniona

Fragment tekstu dokumentu do którego odnoszą się uwagi (jeśli uwaga dotyczy konkretnego zapisu):

Większa dostępność ofert pracy przełożyła się na większą aktywność zawodową Małopolan. Na przestrzeni 10 analizowanych lat zbiorowość aktywnych zawodowo w wieku 15-89 lat, czyli

pracujących lub poszukujących pracy powiększyła się o 157 tys. i w 2021 roku wyniosła 1,5 mln. Zdecydowanie poprawił się także wskaźnik zatrudnienia (tj. udział pracujących w ogóle ludności w wieku 15-89) – podczas gdy w 2012 wynosił 45,5%, w 2021 roku wzrósł do 55,2%.

(Trendy i zmiany kształtujące rynek pracy w perspektywie 2030+ / Trendy kształtujące małopolski rynek pracy)

Treść uwagi – proponowany zapis:

Zarówno w odniesieniu do liczby, jak i odsetka aktywnych zawodowo rekomenduję podawanie wartości przede wszystkim dla populacji 15-64 lata. Szczególnie ma to znaczenie w przypadku współczynnika aktywności zawodowej, bo ten wyliczany dla populacji 15-89 lata jest systemowo zaniżony przez najstarsze roczniki, które prawie w całości funkcjonują w sferze bierności zawodowej. Różnica w liczbie aktywnych zawodowo osób 15-64 vs 15+ to mniej więcej 30-40 tys. osób, więc niezbyt wiele w stosunku do skali aktywności w Małopolsce, natomiast jeżeli przełożymy to na wartość współczynnika aktywności zawodowej otrzymujemy (w 2022 r.) kolosalną różnicę rzędu 70,5% vs 56,2%. Obydwa współczynniki pod względem formalnym oczywiście są bez zarzutu, natomiast z perspektywy poznawczej / eksplanacyjnej pierwszy z nich – jako zdecydowanie lepiej odzwierciedlający realne procesy społeczno-ekonomiczne mające miejsce na rynku pracy – powinien być, moim zdaniem, domyślnym miernikiem używanym do diagnozowania / monitorowania aktywności ekonomicznej. Warto równocześnie uwzględnić dodatkowo – jako informację kontekstową – poziom natężenia aktywności zawodowej w drugiej, poszerzonej grupie wiekowej (15+ czy też 15-89). Generalnie rekomenduję, aby w dalszych pracach diagnostyczno-monitorujących przy wszystkich wskaźnikach (o ile oczywiście będą dla nich dostępne podane dalej przekroje wiekowe) posługiwać się co najmniej 4 grupami wiekowymi: 15-64 (główna), 15-24, 25-64 i 65+/65-89 (pomocnicze). Proponuję także, aby zaktualizować diagnostykę o dane dla 2022 r. – w Eurostacie są one już dostępne.

Uwaga 14: nieuwzględniona

Fragment tekstu dokumentu do którego odnoszą się uwagi (jeśli uwaga dotyczy konkretnego zapisu):

Mniejsze bezrobocie i bierność zawodowa - cała część

(Trendy i zmiany kształtujące rynek pracy w perspektywie 2030+/ Trendy kształtujące małopolski rynek pracy)

Treść uwagi – proponowany zapis:

Apeluję o dane z BAEL, a nie dot. bezrobocia rejestrowanego.

Uzasadnienie nieuwzględnienia uwagi:

Jako urząd pracy analizujemy przede wszystkim dane dot. bezrobocia rejestrowanego, m.in. dlatego, że informacje pochodzące ze sprawozdawczości powiatowych urzędów pracy są bardziej szczegółowe i pozwalają na bardziej szczegółową analizę tej grupy. Unikamy analizowania równolegle stopy bezrobocia rejestrowanego i z BAEL żeby nie wprowadzać zamieszania metodologicznego. Tym bardziej, że wnioski z analizy obu wskaźników są zbieżne – bezrobocie spada i jest na bardzo niskim poziomie.

Uwaga 15: uwzględniona

Fragment tekstu dokumentu do którego odnoszą się uwagi (jeśli uwaga dotyczy konkretnego zapisu):

starzenie się społeczeństwa

(Trendy i zmiany kształtujące rynek pracy w perspektywie 2030+/Trendy kształtujące małopolski rynek pracy)

Treść uwagi – proponowany zapis:

starzenie się ludności

Uzasadnienie proponowanej uwagi:

Zmiana o charakterze językowym i merytorycznym

(<https://stat.gov.pl/metainformacje/slownik-pojec/pojecia-stosowane-w-statystyce-publicznej/3938,pojecie.html>)

Uwaga 16: uwzględniona

Fragment tekstu dokumentu do którego odnoszą się uwagi (jeśli uwaga dotyczy konkretnego zapisu):

Wskaźnik zatrudnienia Małopolan w wieku 50-89 lat wyniósł w 2021 roku jedynie 33,9% (w 2012 25,9%), podczas gdy wśród 30 i 40 latków ponad 84%.

(Trendy i zmiany kształtujące rynek pracy w perspektywie 2030+/Trendy kształtujące małopolski rynek pracy)

Treść uwagi – proponowany zapis:

Sugeruję używanie 2 przekrojów: 55-64 (w rozbiciu na K i M) oraz 65-74. Pokazywanie odsetka pracujących wśród 80-latków mija się moim zdaniem z celem, tak jest on niski.

Uwaga 17: uwzględniona

Fragment tekstu dokumentu do którego odnoszą się uwagi (jeśli uwaga dotyczy konkretnego zapisu):

Wysoka aktywność edukacyjna Polaków i Małopolan

(Trendy i zmiany kształtujące rynek pracy w perspektywie 2030+/Trendy kształtujące małopolski rynek pracy)

Treść uwagi – proponowany zapis:

Nie mam nic przeciwko prezentowaniu kwestii kształcenia ustawicznego przez pryzmat odsetka uczestniczących w nim w ciągu ostatniego 1 roku, natomiast nie dostrzegam powodów, aby nie pokazywać równocześnie miernika bazującego na aktywności w ostatnich 4 tygodniach. Tym bardziej, że wg danych z 2022 r. Małopolska miała najwyższy poziom tego wskaźnika wśród wszystkich polskich województw (12,7% wobec 7,6% dla Polski).

Uwaga 18: nieuwzględniona

Fragment tekstu dokumentu do którego odnoszą się uwagi (jeśli uwaga dotyczy konkretnego zapisu):

Tabela pokazująca zestawienie najważniejszych wyzwań z celami szczegółowymi (CS) Programu, które zawierają działania stanowiące odpowiedź na zidentyfikowane wyzwania

Treść uwagi – proponowany zapis:

Brakuje tytułu i numeru tabeli; mam wrażenie, że tabela powinna raczej zamykać dokument, ponieważ uwzględnione są w niej cele i działania w ramach celów, które będą dopiero wskazane

w dalszej części dokumentu. Brakuje także legendy dotyczącej kolorowych kropek używanych w tabeli.

(Wyzwania w obszarze rynku pracy)

Uzasadnienie nieuwzględnienia uwagi:

Tekst, do którego odnosi się uwaga, został z dokumentu usunięty.

Uwaga 19: nieuwzględniona

Fragment tekstu dokumentu do którego odnoszą się uwagi (jeśli uwaga dotyczy konkretnego zapisu):

programy zdrowotne dotyczące potrzeb zdrowotnych Małopolski

(Wyzwania w obszarze rynku pracy)

Treść uwagi – proponowany zapis:

programy zdrowotne dotyczące potrzeb zdrowotnych mieszkańców Małopolski

Uzasadnienie nieuwzględnienia uwagi:

Tekst, do którego odnosi się uwaga, został z dokumentu usunięty.

Uwaga 20: nieuwzględniona

Fragment tekstu dokumentu do którego odnoszą się uwagi (jeśli uwaga dotyczy konkretnego zapisu):

Tabela pokazująca działania dodatkowe/komplementarne niezbędne do sprostania zdefiniowanym wyzwaniom

(Wyzwania w obszarze rynku pracy)

Treść uwagi – proponowany zapis:

Brakuje tytułu i numeru tabeli; również sugeruję przesunięcie na koniec dokumentu; brakuje ponownie legendy.

Uzasadnienie nieuwzględnienia uwagi:

Tekst, do którego odnosi się uwaga, został z dokumentu usunięty.

Uwaga 21: nieuwzględniona

Fragment tekstu dokumentu do którego odnoszą się uwagi (jeśli uwaga dotyczy konkretnego zapisu):

Działania zaprojektowane w ramach Programu Rozwoju nie wyczerpują w pełni katalogu działań (bezpośrednich oraz komplementarnych) niezbędnych do sprostania zdefiniowanym wyzwaniom. Propozycje takich aktywności zawarto w poniższej tabeli:

(Wyzwania w obszarze rynku pracy)

Treść uwagi – proponowany zapis:

Brakuje mi tutaj konkretnego zaadresowania tych uzupełniających działań – co się z nimi stanie? Ktoś je powinien realizować? W ramach jakiej inicjatywy? W tym momencie 'wiszą w powietrzu' i nie wiadomo właściwie, czemu zostały wspomniane.

Uzasadnienie nieuwzględnienia uwagi:

Tekst, do którego odnosi się uwaga, został z dokumentu usunięty.

Uwaga 22: nieuwzględniona

Fragment tekstu dokumentu do którego odnoszą się uwagi (jeśli uwaga dotyczy konkretnego zapisu):

Działania zaprojektowane w ramach Programu Rozwoju nie wyczerpują w pełni katalogu działań (bezpośrednich oraz komplementarnych) niezbędnych do sprostania zdefiniowanym wyzwaniom. Propozycje takich aktywności zawarto w poniższej tabeli:

(Wyzwania w obszarze rynku pracy)

Treść uwagi – proponowany zapis:

Brakuje mi tutaj konkretnego zaadresowania tych uzupełniających działań – co się z nimi stanie? Ktoś je powinien realizować? W ramach jakiej inicjatywy? W tym momencie 'wiszą w powietrzu' i nie wiadomo właściwie, czemu zostały wspomniane.

Uzasadnienie nieuwzględnienia uwagi:

Tekst, do którego odnosi się uwaga, został z dokumentu usunięty.

Uwaga 23: uwzględniona częściowo poprzez zmianę charakteru Programu

Fragment tekstu dokumentu do którego odnoszą się uwagi (jeśli uwaga dotyczy konkretnego zapisu):

wzrost skuteczności i trwałości działań aktywizacyjnych

(Wyzwania w obszarze rynku pracy)

Treść uwagi – proponowany zapis:

To 'działanie' brzmi bardziej jak 'cel'. W 'działaniu' należałoby pokazać, co miałyby prowadzić do wzrostu skuteczności i trwałości działań aktywizacyjnych.

Uwaga 24: nieuwzględniona

Fragment tekstu dokumentu do którego odnoszą się uwagi (jeśli uwaga dotyczy konkretnego zapisu):

⁶⁴ Opracowano m.in. na podstawie wyników ankiet, przeprowadzonych przez Wojewódzki Urząd Pracy w czerwcu 2022 roku.

(Wyzwania w obszarze rynku pracy)

Treść uwagi – proponowany zapis:

Kto był ankietowany?

Uzasadnienie nieuwzględnienia uwagi:

Tekst, do którego odnosi się uwaga, został z dokumentu usunięty.

Uwaga 25: nieuwzględniona

Fragment tekstu dokumentu do którego odnoszą się uwagi (jeśli uwaga dotyczy konkretnego zapisu):

(szczególnie starszych kobiet)⁶⁵

(Wyzwania w obszarze rynku pracy)

Treść uwagi – proponowany zapis:

Umieszczenie wyjaśnień w przypisie 65 wprowadza niekonsekwencję w charakterze tej tabeli – bowiem we wszystkich innych działaniach można sobie spokojnie wyobrazić wprowadzenie podobnych argumentów wynikających z wyników badań, danych instytucjonalnych, literatury przedmiotu etc. Dla 'czystości' formy proponuję zatem usunięcie przypisu 65.

Uzasadnienie nieuwzględnienia uwagi:

Tekst, do którego odnosi się uwaga, został z dokumentu usunięty.

Uwaga 26: uwzględniona

Fragment tekstu dokumentu do którego odnoszą się uwagi (jeśli uwaga dotyczy konkretnego zapisu):

Zostały one przedstawione w podziale na dwa obszary z uwagi na ich charakter, miejsce występowania i zasięg:

1. Trendy związane z procesami globalizacji i specjalizacji pracy, zmianami kulturowymi i wykraczające poza specyfikę polskiej szkoły. Mają one również charakter wyzwań w kontekście ich wdrożenia i standaryzacji w systemie polskiej edukacji.
2. Trendy odnoszące się do specyfiki regionu Małopolski (oraz kraju) - zostały przedstawione w ujęciu statystycznym i problemowym, wspierane są również przez zmiany struktury i organizacji na poziomie systemu.

(Trendy i zmiany kształtujące edukację w perspektywie 2030+)

Treść uwagi – proponowany zapis:

Podoba mi się powyższy opis – proponuję zastosować podobne rozwiązanie narracyjne w przypadku zapisów odnoszących się sfery rynku pracy (oczywiście z zachowaniem możliwości wprowadzenia nieco innego podziału).

Uwaga 27: uwzględniona

Fragment tekstu dokumentu do którego odnoszą się uwagi (jeśli uwaga dotyczy konkretnego zapisu):

Jako cel główny Programu przyjęto cel szczegółowy określony w Strategii Rozwoju Województwa „Małopolska 2030” dla obszaru Małopolskie:

Rozwój społecznie wrażliwy, sprzyjający rodzinie

(Cel główny i priorytety Programu)

Treść uwagi – proponowany zapis:

Uważam, że tak sformułowany cel główny Programu jest zbyt ogólny z perspektywy 2 obszarów będących przedmiotem jego zainteresowania: rynku pracy i edukacji. O ile w ramach SRWM2030 ten niski poziom szczegółowości był wytłumaczalny, bo dotyczył wielu innych ważnych, ale różnych od siebie kierunków polityki rozwoju, tak w przypadku Programu może on grozić utratą szansy złapania specyfiki tych konkretnych 2 obszarów. Proponuję zatem wypracować taki cel główny programu, który z jednej strony wpisze się bezpośrednio w realizację przytoczonego celu szczegółowego SRWM2030, z drugiej jednak strony wyraźnie wskaże specyficzny sposób / drogę / metodę osiągnięcia tego rozwoju społecznie wrażliwego w ramach obszarów rynku pracy i edukacji.

Uwaga 28: uwzględniona

Fragm. tekstu dokumentu do którego odnoszą się uwagi (jeśli uwaga dotyczy konkretnego zapisu):

Cele szczegółowe Programu

(Cele szczegółowe Programu)

Treść uwagi – proponowany zapis:

Mam problem z przełożeniem kierunków działań SRWM2030 na cele szczegółowe Programu. W dużym skrócie – cele są dla mnie tym, co chcemy osiągnąć w wyniku realizowanej polityki publicznej, z kolei kierunki działań są zbiorem aktywności, instrumentów etc. podejmowanych w ramach polityki publicznej po to, by osiągnąć założony cel.

I teraz konkretyzując – np. wzmocnienie ekonomii społecznej raczej nie jest celem samoistnym, który chcemy osiągnąć. Dzięki temu wzmocnieniu chcielibyśmy bowiem... zwiększyć poziom zatrudnienia? dostępność do rynku pracy dla osób zagrożonych marginalizacją? Etc. To mogłyby być nasze cele. Jeżeli jednak rozwój sektora ES miałby zostać potraktowany priorytetowo, no to w kategorii celu sugerowałbym zapis 'Wzmocnienie ekonomii społecznej' – bo tutaj językowo akcentujemy prymat stanu docelowego, do którego zmierzamy, nad

procesem prowadzącym do osiągnięcia tego stanu. Podobne wątpliwości można też mieć np. do CS.I.2 Aktywizacja społeczno-zawodowa adresowana do pracodawców – dopiero to, co chcemy osiągnąć za pomocą tejże aktywizacji, będzie naszym celem. Tu aktywizacja jest sposobem na jego osiągnięcie.

Mam świadomość potencjalnych konsekwencji moich uwag dla konstrukcji całego programu, tym niemniej czuję się w obowiązku ich zgłoszenia.

Uwaga 29: nieuwzględniona

Fragment tekstu dokumentu do którego odnoszą się uwagi (jeśli uwaga dotyczy konkretnego zapisu):

- mieszkańcy Małopolski,

(Kierunki interwencji dla poszczególnych celów szczegółowych)

Treść uwagi – proponowany zapis:

Powyższy zapis oznacza, że wyodrębnianie pozostałych grup docelowych jest niepotrzebne – bo wszystkie z nich zawierają się w tej najszerszej z możliwych kategorii. Rekomenduję jej usunięcie.

Uzasadnienie nieuwzględnienia uwagi:

Tekst, do którego odnosi się uwaga, został z dokumentu usunięty.

Uwaga 30: uwzględniona

Fragment tekstu dokumentu do którego odnoszą się uwagi (jeśli uwaga dotyczy konkretnego zapisu):

Wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 20–64 lata

(Oczekiwane rezultaty planowanej interwencji wraz ze wskaźnikami dla priorytetu I – Rynek pracy)

Treść uwagi – proponowany zapis:

Sugeruję zmianę na 15-64 lata oraz zmianę źródła danych z GUS na Eurostat

Uzasadnienie proponowanej uwagi:

Pozwoli to objęcie analizą także najmłodszej części populacji (15-19 lat), w której poziom zatrudnienia jest bardzo niski – w porównaniu do innych krajów UE. Wcześniejsze wchodzenie na rynek pracy (oczywiście w niepełnym wymiarze czasu pracy, dorywczo, w formule przyuczenia do zawodu) małopolskiej młodzieży może przełożyć się na lepsze ścieżki kariery zawodowej w przyszłości i lepsze wykorzystanie jej potencjału.

Uwaga 31: uwzględniona

Fragment tekstu dokumentu do którego odnoszą się uwagi (jeśli uwaga dotyczy konkretnego zapisu):

wartość dla 2022 roku (stan na dzień 31 grudnia 2022)

(Oczekiwane rezultaty planowanej interwencji wraz ze wskaźnikami dla priorytetu I – Rynek pracy)

Treść uwagi – proponowany zapis:

wartość dla 2022 roku (stan na dzień 31 grudnia 2022 lub wartości średnioroczne)

Uzasadnienie proponowanej uwagi:

W przypadku wskaźników opartych np. na BAEL-u będą to bowiem wartości średnioroczne.

Uwaga 32: nieuwzględniona

Fragment tekstu dokumentu do którego odnoszą się uwagi (jeśli uwaga dotyczy konkretnego zapisu):

Liczba osób bezrobotnych, w tym długotrwale bezrobotnych, objętych wsparciem w programie;

Liczba osób biernych zawodowo objętych wsparciem w programie

(Oczekiwane rezultaty planowanej interwencji wraz ze wskaźnikami dla priorytetu I – Rynek pracy)

Treść uwagi – proponowany zapis:

Dziwią powyższe wskaźniki rezultatu przy celu szczegółowym CS.1.3 Przekwalifikowanie

pracowników zagrożonych utratą pracy lub pracujących w warunkach negatywnie

wpływających na zdrowie – tutaj mowa jest wyłącznie o pracujących. Ani bezrobotni, ani bierni

zawodowo z definicji nie są zagrożeni utratą pracy lub pracą w warunkach negatywnie wpływających na zdrowie – bo nie pracują.

Uzasadnienie nieuwzględnienia uwagi:

Tekst, do którego odnosi się uwaga, został z dokumentu usunięty.

Uwaga 33: uwzględniona

Fragment tekstu dokumentu do którego odnoszą się uwagi (jeśli uwaga dotyczy konkretnego zapisu):

Zakres projektów pilotażowych realizowanych przez służby zatrudnienia w Małopolsce; Zakres programów regionalnych realizowanych przez służby zatrudnienia w Małopolsce

(Oczekiwane rezultaty planowanej interwencji wraz ze wskaźnikami dla priorytetu I – Rynek pracy)

Treść uwagi – proponowany zapis:

Sformułowanie 'zakres projektów' nie jest dla mnie klarowne interpretacyjne – chodzi o ich liczbę? skalę finansowania? tematykę / obszar wsparcia?

Uwaga 34: uwzględniona

Fragment tekstu dokumentu do którego odnoszą się uwagi (jeśli uwaga dotyczy konkretnego zapisu):

Monitoring Programu rozwoju przeprowadzany jest w I kwartale każdego roku przez

(Sposób monitorowania i oceny stopnia osiągnięcia celów szczegółowych Programu)

Treść uwagi – proponowany zapis:

Monitoring Programu rozwoju przeprowadzany jest w I i II kwartale każdego roku przez

Uzasadnienie proponowanej uwagi:

Dane z BAEL-u z wcześniejszego roku są dostępne dopiero w II kw. kolejnego roku.

Uwaga 35: uwzględniona

Fragment tekstu dokumentu do którego odnoszą się uwagi (jeśli uwaga dotyczy konkretnego zapisu):

Kiedyś nauczanie religii, kultury miało znaczenie ogólnopoznawcze. Obecnie wiedza ta ma znaczenie praktyczne zarówno w szkole jak i na rynku pracy.

Treść uwagi – proponowany zapis:

Wiedza dotycząca kultury i kompetencje zakorzenione w tej wiedzy – jak najbardziej. Ale religia? Jakie jest jej praktyczne znaczenie na rynku pracy?

Uwaga 36: nieuwzględniona

Fragment tekstu dokumentu do którego odnoszą się uwagi (jeśli uwaga dotyczy konkretnego zapisu):

W ostatnich 10 latach liczba uczniów, jak i szkół w Małopolsce na wszystkich poziomach edukacji szkolnej zmniejszyła się o kilka procent.

Treść uwagi – proponowany zapis:

2 czy 9%? Potrzebna jest konkretna wartość.

Uzasadnienie nieuwzględnienia uwagi:

Tekst został poddany korekcie, uzupełniony o nowe dane w tym zakresie. Zdanie, którego dotyczy uwaga zostało z dokumentu usunięte.

Uwaga 37: uwzględniona

Fragment tekstu dokumentu do którego odnoszą się uwagi (jeśli uwaga dotyczy konkretnego zapisu):

2.1 Kurczenie się populacji.

Treść uwagi – proponowany zapis:

Depopulacja lub Spadek populacji, lub Zmniejszenie się populacji.

Uwaga 38: uwzględniona

Fragment tekstu dokumentu do którego odnoszą się uwagi (jeśli uwaga dotyczy konkretnego zapisu):

Ponadto prognozy wskazują, że do 2030 roku liczba ludności w Polsce skurczy się o 1 mln osób i spadek ten będzie wysoki w porównaniu z innymi krajami europejskimi.

Treść uwagi – proponowany zapis:

Te dane i to źródło były już cytowane przy części dot. rynku pracy.

Uwaga 39: uwzględniona

Fragment tekstu dokumentu do którego odnoszą się uwagi (jeśli uwaga dotyczy konkretnego zapisu):

Przypis: Główny Urząd Statystyczny, link do strony GUS; 72 Kuratorium Oświaty w Krakowie, link do strony Kuratorium Oświaty w Krakowie.

Treść uwagi – proponowany zapis:

Link musi prowadzić do konkretnej strony w serwisie GUS / Kuratorium Oświaty, gdzie można znaleźć opisywane dane dot. kształcenia młodzieży w określonych typach szkół (np. strona BDL z nazwą konkretnej zmiennej). Odwoływanie się do strony głównej GUS (stat.gov.pl) / Kuratorium Oświaty (kuratorium.krakow.pl) jest niepoprawne, ponieważ nie umożliwia Czytelnikowi bezpośredniego dotarcia do przytaczanych danych. Podobnie jest przy okazji przypisów 73-75 oraz 81.

Uwaga 40: uwzględniona

Fragment tekstu dokumentu do którego odnoszą się uwagi (jeśli uwaga dotyczy konkretnego zapisu):

W ostatnich latach zmniejszyła się również dysproporcja pomiędzy miastem a wsią – odsetek dzieci w wieku 3–5 lat objętych wychowaniem przedszkolnym poprawił się o prawie 40%.

Treść uwagi – proponowany zapis:

Czegoś zabrakło? Coś ucięło? Mam wrażenie, że na etapie redakcji połączono tutaj ze sobą 2 różne wątki. - Brakuje informacji, o ile pkt. % zmniejszyła się dysproporcja między wartościami

opisywanego wskaźnika dla miast i wsi;- Warto byłoby przy okazji wskazać wartość wyjściowej albo obecnej luki (również w pkt. %); Nie wiadomo, jak interpretować sformułowanie 'W ostatnich latach' – czy chodzi o wspomniany w poprzednim zdaniu okres 2008-2019? Jeżeli tak – trzeba napisać 'W tym samym okresie'. Jeżeli nie – należy precyzyjnie wskazać ten okres. Druga część zdania prawdopodobnie dotyczy zdania wcześniejszego, mówiącego o wzroście wartości wskaźnika z blisko 52% do 90%. I rzeczywiście -ten wzrost wynosił blisko 40, ale nie %, lecz pkt. %. Z perspektywy niniejszego dokumentu jest to jednak informacja dublująca się. Końcowa rekomendacja: usunięcie drugiej części zdania i zastąpienie jej konkretnymi informacjami nt. wielkości luki i jej zmian w czasie.

Uwaga 41: uwzględniona

Fragment tekstu dokumentu do którego odnoszą się uwagi (jeśli uwaga dotyczy konkretnego zapisu):

o 90% w 2019 roku.

Treść uwagi – proponowany zapis:

W BDL są już dostępne dane za 2021 r. – czemu ich nie przytoczono?

Uwaga 42: uwzględniona

Fragment tekstu dokumentu do którego odnoszą się uwagi (jeśli uwaga dotyczy konkretnego zapisu):

Było to o prawie 900 więcej nieobsadzonych etatów, niż w poprzednim roku.

Treść uwagi – proponowany zapis:

Było to o prawie 900 nieobsadzonych etatów więcej, niż w poprzednim roku.

Uwaga 43: uwzględniona

Fragment tekstu dokumentu do którego odnoszą się uwagi (jeśli uwaga dotyczy konkretnego zapisu):

W latach 2019-2021 średnia wyników egzaminu ósmoklasisty wahała się od 56,9%-68,9%.

Treść uwagi – proponowany zapis:

Albo konstrukcja 'od do', albo 'przyjmowała wartości w przedziale'.

Uwaga 44: uwzględniona

Fragmenc tekstu dokumentu do którego odnoszą się uwagi (jeśli uwaga dotyczy konkretnego zapisu):

Małopolska młodzież osiąga również dobre wyniki na egzaminie maturalnym.

Treść uwagi – proponowany zapis:

Małopolska młodzież osiąga również dobre wyniki z egzaminu maturalnego / podczas egzaminu maturalnego.

Uwaga 45: uwzględniona

Fragmenc tekstu dokumentu do którego odnoszą się uwagi (jeśli uwaga dotyczy konkretnego zapisu):

2.11 Umiejdzynarodowienie szkolnictwa wyższego, s. 71.

Treść uwagi – proponowany zapis:

- Tylko 1 wątek dotyczący szkolnictwa wyższego to chyba za mało – zwłaszcza, że aktualność przytaczanych danych dot. studiujących cudzoziemców (2018 r.) nie jest satysfakcjonująca (w BDL są dane z 2021 r.). Na szybko ważne dla Małopolski trendy ilościowe: - od 2013 r. zmniejsza się liczba absolwentów uczelni przypadająca na 10 tys. ludności, - od 2016 r. spada odsetek studiujących na kierunkach technicznych i przyrodniczych, - od 2020 r. spada odsetek absolwentów kierunków technicznych i przyrodniczych, - od 2010 r. spada liczba studentów przypadających na 10 tys. ludności (z 643 w 2009 r. do 429 w 2021 r.)!
- Można też dostrzec istotną zmianę w zakresie ścieżek edukacyjnych podejmowanych przez studentów i studentki – coraz częściej edukacja wyższa jest kończona przez nich/nie na I stopniu studiów (widoczne jest to zarówno w liczbie studiujących, jak i absolwentów studiów II stopnia). To rodzi duże wyzwanie dla uczelni w Małopolsce. Pierwsze szcątkowe i nieoficjalne dane dotyczące bieżącej rekrutacji (czerwiec 2023 r.) pokazują, że sytuacja zdecydowanie się pogarsza.

- Studenci coraz częściej łączą też studiowanie z pracą zawodową, co rodzi szereg wyzwań – zarówno tych pozytywnie, jak i negatywnie rozumianych.

Uwaga 46: nieuwzględniona

Fragment tekstu dokumentu do którego odnoszą się uwagi (jeśli uwaga dotyczy konkretnego zapisu):

W perspektywie 2030 roku, do najważniejszych wyzwań w obszarze edukacji, należy zaliczyć: 1. transformacja szkół na polach: dydaktycznym, kompetencyjnym, psychologiczno-wychowawczym, organizacyjnym i infrastrukturalnym.

Treść uwagi – proponowany zapis:

Należy albo zmienić językowo zdanie nadrzędne, albo zgodnie ze zdaniem nadrzędnym poprawnie odmienić elementy znajdujące się w całej liście numerowanej.

Uzasadnienie nieuwzględnienia uwagi:

Tekst został poddany korekcie, uzupełniony o nowe dane w tym zakresie. Zdanie, którego dotyczy uwaga zostało z dokumentu usunięte.

Uwaga 47: uwzględniona

Fragment tekstu dokumentu do którego odnoszą się uwagi (jeśli uwaga dotyczy konkretnego zapisu):

Transformacja cyfrowa szkół i placówek edukacyjnych (w tym dążenie do zapewnienia uczniom i nauczycielom sprzętu komputerowego).

Treść uwagi – proponowany zapis:

Dążenie do' jest określeniem bardzo podatnym na interpretacyjną manipulację, co stwarza zagrożenie, że na etapie monitoringu odnotowany zostanie sukces (tak, dążyliśmy usilnie – lobbowaliśmy, wysyłaliśmy pisma, prowadziliśmy rozmowy etc.), tymczasem realna dostępność sprzętu może się nie poprawić. Sugeruję zatem pozostawienie w nawiasie wyłącznie 'w tym: zapewnienie uczniom i nauczycielom sprzętu i oprogramowania komputerowego) – dołożyłem oprogramowanie, bo ono często bywa dostępne niezależnie od sprzętu i to ono staje się kluczowym czynnikiem / narzędziem pozwalającym nabywać konkretne umiejętności

potrzebne np. na rynku pracy. O ile generalnie z dostępem do sprzętu nie ma radykalnego problemu, to już w przypadku specjalistycznego, drogiego oprogramowania ten problem jest już widoczny – na różnych poziomach edukacji.

Uwaga 48: uwzględniona

Fragment tekstu dokumentu do którego odnoszą się uwagi (jeśli uwaga dotyczy konkretnego zapisu):

Promowanie edukacji ekologicznej i przyrodniczej, a także edukacji ukierunkowanej na kształtowanie tożsamości regionalnej.

Treść uwagi – proponowany zapis:

Do zastanowienia się – czy nie uwzględnić tutaj szerszych kategorii: zrównoważonego rozwoju i gospodarki w obiegu zamkniętym, zamiast elementów ekologicznych i przyrodniczych. Te ostatnie zawierają się chociażby w koncepcie zrównoważonego rozwoju.

Uwaga 49: nieuwzględniona

Fragment tekstu dokumentu do którego odnoszą się uwagi (jeśli uwaga dotyczy konkretnego zapisu):

Cała tabela, s. 72-85.

Treść uwagi – proponowany zapis:

Brakuje tytułu i numeru tabeli; mam wrażenie, że tabela powinna raczej zamykać dokument, ponieważ uwzględnione są w niej cele i działania w ramach celów, które będą dopiero wskazane w dalszej części dokumentu. Brakuje także legendy dotyczącej kolorowych kropek używanych w tabeli.

Ogólna uwaga do wszystkich tabel w tekście – słaba edycja / formatowanie treści wewnątrz tabel powoduje, że zajmują one koszmarnie dużo miejsca w tekście. Za dużo jest wewnątrz tabel światła – trzeba zmniejszyć czcionkę, interlinię, odstępy po akapicie, dopasować kolumny do zawartości.

Dodatkowo – CS.II.5 został przypisany do 2 wyzwań, co dubluje zapisy w tabeli. W przypadku innych wyzwań chyba tak nie było. Do rozważenia zatem, czy to wyczyścić, czy pozwolić na niekonsekwencję metodyczną ze względów merytorycznych.

Uzasadnienie nieuwzględnienia uwagi:

Tekst, którego dotyczy uwaga został usunięty z dokumentu.

Podmiot zgłaszający uwagę: członkini Zespołu Strategicznego ds. konsultacji i monitorowania przebiegu prac nad Programem Rozwoju Rynku Pracy i Edukacji do 2030 roku – przedstawicielka Urzędu Pracy Powiatu Krakowskiego/Małopolskiego Partnerstwa na rzecz Osób Młodych

Uwaga 50: nieuwzględniona

Fragment tekstu dokumentu do którego odnoszą się uwagi (jeśli uwaga dotyczy konkretnego zapisu):

co najmniej 80% osób w wieku 16-74 lata powinno mieć podstawowe umiejętności cyfrowe, które są warunkiem wstępnym włączenia i udziału w rynku pracy i życiu społecznym w Europie po transformacji cyfrowej

(wprowadzenie do Programu, aktualnie zapis znajduje się w Załączniku nr 1)

Treść uwagi – proponowany zapis:

co najmniej 50% osób w wieku 16-74 lata powinno mieć podstawowe umiejętności cyfrowe, które są warunkiem wstępnym włączenia i udziału w rynku pracy i życiu społecznym w Europie po transformacji cyfrowej

Uzasadnienie proponowanej uwagi:

Biorąc pod uwagę, iż rozpoczęcie podniesienia kompetencji cyfrowych wśród bezrobotnych osób młodych do 30 r.ż. datuje się na 2023 r., kiedy narzędzia do badania wymagają korekty, przepisy obowiązujące w temacie kompetencji cyfrowych wymagają zmian i wypracowania skutecznych i racjonalnych rozwiązań, oszacowanie wskaźnika na poziomie 80% wydaje się być nie tylko mocno entuzjastyczne, ale i niemożliwe do zrealizowania.

Uzasadnienie nieuwzględnienia uwagi:

Uwaga odnosi się do zapisów Planu działania na rzecz wdrożenia Europejskiego filaru praw socjalnych.

Uwaga 51: nieuwzględniona

Fragment tekstu dokumentu do którego odnoszą się uwagi (jeśli uwaga dotyczy konkretnego zapisu):

2) wydłużenie okresu aktywności zawodowej

(Wyzwania w obszarze rynku pracy)

Treść uwagi – proponowany zapis:

2) wydłużenie okresu aktywności zawodowej w połączeniu z profilaktyką zdrowia, w tym zdrowia psychicznego

Uzasadnienie proponowanej uwagi:

Odnosząc się do wyzwania w postaci wydłużenia okresu aktywności zawodowej, zapewne ma to swoje potwierdzenie w fakcie, iż zgodnie z przewidywaniami do roku 2030 liczba osób w wieku emerytalnym będzie wysoka w porównaniu z liczbą osób w wieku produkcyjnym. Zachęta do wydłużenia aktywności w społeczeństwie polskim może być dokonana, ale w parze z profilaktyką zdrowia. Niestety system opieki zdrowotnej, chorób społeczeństwa polskiego, profilaktyki oraz edukacji w zakresie zdrowia jest systemem kulejącym i odbiegającym od trendów panujących w społeczeństwie krajów Europy Zachodniej. Długie okresy oczekiwania na wizyty lekarskie, ograniczenia do lekarzy specjalistów powodują iż społeczeństwo polskie częściej choruje, a w sytuacji choroby, trudniej jest o opiekę i powrót do zdrowia. Dlatego zachęta do wydłużenia wieku produkcyjnego (pow. 65 roku życia) musi być kompatybilna z innymi aspektami życia człowieka. Chociaż co do zasady tak dalece idące wydłużenie aktywności zawodowej nie będzie możliwe do realizacji.

Uzasadnienie nieuwzględnienia uwagi:

Tekst, do którego odnosi się uwaga, został z dokumentu usunięty. Kwestie profilaktyki zdrowotnej oraz zdrowia psychicznego zawarto w rozdziale 3.1 Trendy i zmiany kształtujące rynek pracy w perspektywie 2030+ (Trendy kształtujące małopolski rynek pracy) oraz w diagnozie do Programu (Załącznik nr 2).

Uwaga 52: nieuwzględniona

Treść uwagi – proponowany zapis:

Środki z Funduszu Pracy, które są kierowane do PUP-ów stanowią jedno z głównych źródeł finansowania Programu Rozwoju. Sugestia objęcia pracowników PUP systemem szkoleń z zakresu zarządzania i wdrażania projektów, w szczególności finansowanych ze środków zewnętrznych (dotychczas PUP-y nie otrzymywały wsparcia finansowego na przygotowanie pracowników do realizacji zadań ze środków zewnętrznych).

Uzasadnienie nieuwzględnienia uwagi:

Uwaga wykracza poza zakres Programu.

Uwaga 53: uwzględniona

Treść uwagi – proponowany zapis:

Uzupełnienie źródeł finansowania Programu o środki Krajowego Funduszu Szkoleniowego (które za pośrednictwem Wojewódzkiego Urzędu Pracy są przekazywana na poziom powiatów).

Uwaga 54: nieuwzględniona

Treść uwagi – proponowany zapis:

Uzupełnienie w dokumencie danych ilościowych dotyczących zdefiniowanych wskaźników.

Uzasadnienie nieuwzględnienia uwagi:

Tekst, do którego odnosi się uwaga, został z dokumentu usunięty.

Podmiot zgłaszający uwagę: członkini Zespołu Strategicznego ds. konsultacji i monitorowania przebiegu prac nad Programem Rozwoju Rynku Pracy i Edukacji do 2030 roku – przedstawicielka Małopolskiej Agencji Rozwoju Regionalnego

Uwaga 55: nieuwzględniona

Fragment tekstu dokumentu do którego odnoszą się uwagi (jeśli uwaga dotyczy konkretnego zapisu):

Zasadnicze elementy koncepcji wspierania osób młodych przedstawiają się następująco:

- istotne jest rozróżnienie między osobami z grupy NEET będącymi czasowo w tej sytuacji i osobami, które do tej kategorii należą od dłuższego czasu,
- kluczowa jest aktywizacja w szczególności kobiet, którą są bardziej narażone na bierność zawodową (ze względu na obowiązki opiekuńcze lub inne),
- rozwijanie umiejętności niezbędnych w zmieniającym się świecie pracy: związanych z ekologią (zielone umiejętności), cyfryzacją oraz umiejętności miękkich,
- ocena umiejętności cyfrowych wszystkich osób z grupy NEET ze względu na to, że ponad 90% miejsc pracy wymaga umiejętności cyfrowych,
- zapobieganie bezrobociu i bierności osób młodych.

(wprowadzenie do Programu, aktualnie zapis znajduje się w Załączniku nr 1)

Treść uwagi – proponowany zapis:

Zasadnicze elementy koncepcji wspierania osób młodych przedstawiają się następująco:

- istotne jest rozróżnienie między osobami z grupy NEET będącymi czasowo w tej sytuacji i osobami, które do tej kategorii należą od dłuższego czasu,
- kluczowa jest aktywizacja w szczególności kobiet, którą są bardziej narażone na bierność zawodową (ze względu na obowiązki opiekuńcze lub inne),
- rozwijanie umiejętności niezbędnych w zmieniającym się świecie pracy: związanych z ekologią (zielone umiejętności), cyfryzacją oraz umiejętności miękkich,
- ocena umiejętności cyfrowych wszystkich osób z grupy NEET ze względu na to, że ponad 90% miejsc pracy wymaga umiejętności cyfrowych,
- zapobieganie bezrobociu i bierności osób młodych,
- wspieranie osób młodych pozostających w rolnictwie, tak by umożliwić pełne wykorzystanie potencjału kapitału ludzkiego.

Uzasadnienie proponowanej uwagi:

Szersze objęcie wsparciem osób odchodzących z rolnictwa

Uzasadnienie nieuwzględnienia uwagi:

Uwaga odnosi się do zapisów Pomostu do zatrudnienia – wzmocnienie gwarancji dla młodzieży (Zalecenie Rady UE dotyczące „Pomostu do zatrudnienia – wzmocnienia gwarancji dla młodzieży”).

Uwaga 56: uwzględniona

Fragment tekstu dokumentu do którego odnoszą się uwagi (jeśli uwaga dotyczy konkretnego zapisu):

Cele szczegółowe i kierunki interwencji – Edukacja; Kierunki interwencji dla poszczególnych celów szczegółowych; CS.II.2; str. 116.

Treść uwagi – proponowany zapis:

Dostępność doradztwa zawodowego dla uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi.

Uzasadnienie proponowanej uwagi:

uczniowie ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, na etapie edukacji szkoły średniej/zawodowej często pozostają pozostawieni sami sobie jeśli chodzi o wybór dalszej ścieżki zawodowej. Ten stan rzeczy powoduje, że osoby ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, nie podejmują żadnych aktywności zawodowych, gdyż nie mają świadomości, gdzie by mogły je podjąć, ani jakie mogły podjąć. Dlatego tak ważne jest prowadzenie doradztwa zawodowego nastawionego na tę grupę odbiorczą.

Uwaga 57: uwzględniona

Fragment tekstu dokumentu do którego odnoszą się uwagi (jeśli uwaga dotyczy konkretnego zapisu):

Edukacja; Kierunki interwencji dla poszczególnych celów szczegółowych; CS.II.3; str. 117.

(Tekst został poddany korekcie, uwaga uwzględniona w rekomendowanych działaniach w ramach poszczególnych celów szczegółowych i kierunków interwencji)

Treść uwagi – proponowany zapis:

Promowanie odpowiedniego przygotowanie nauczycieli przedmiotów obowiązkowych do przekazywania uczniom w jaki sposób elementy danego przedmiotu mają wpływ na ich karierę zawodową, tzw. doradztwo zawodowe w przedmiotach obowiązkowych.

Uzasadnienie proponowanej uwagi:

Doradztwo zawodowe jest w szkole przedstawiane jako osobny przedmiot, nie zawsze traktowany z zaangażowaniem. Dlatego tak ważnym jest, aby nauczyciele przedmiotów obowiązkowych, w przedstawiali/promowali możliwości zawodowe jakie daje wiedza z danego przedmiotu.

Uwaga 58: uwzględniona

Fragment tekstu dokumentu do którego odnoszą się uwagi (jeśli uwaga dotyczy konkretnego zapisu):

Cele szczegółowe i kierunki interwencji – Edukacja; Kierunki interwencji dla poszczególnych celów szczegółowych; CS.II.7; str. 121.

(Tekst został poddany korekcie. Tekst, do którego odnosi się uwaga został w dokumencie zmieniony. Znaczenie współpraca z pracodawcami zostało podkreślone przy opisie Celu 2)

Treść uwagi – proponowany zapis:

Włączenie pracodawców w działania z zakresu tworzenia modeli staży i praktyk.

Uzasadnienie proponowanej uwagi:

Bardzo ważne, aby modele praktycznej nauki zawodu były tworzone we współpracy szkół z pracodawcami. Tak, aby zakres tych działań był tożsamy zarówno z wymogami edukacyjnymi, ale również stanowił odpowiedź na potrzeby pracodawców.

Uwaga 59: nieuwzględniona

Fragment tekstu dokumentu do którego odnoszą się uwagi (jeśli uwaga dotyczy konkretnego zapisu):

Cele szczegółowe i kierunki interwencji -Edukacja, Kierunki interwencji dla poszczególnych celów szczegółowych, CS.II.2 Edukacja dostosowana do indywidualnych potrzeb uczniów s. 116.

Treść uwagi – proponowany zapis:

Poprawa dostępności OWP oraz szkół i placówek dla osób z niepełnosprawnościami

Uzasadnienie proponowanej uwagi:

osoby z niepełnosprawnościami, również te uczęszczające do szkół średnich, często nie są w stanie same poruszać się komunikacją publiczną. Zapewnienie transportu do i z placówki edukacyjnej może stanowić warunek podjęcia edukacji na poziomie średnim. Może również stanowić warunek podjęcia aktywności zawodowej przez jednego z rodziców dziecka.

Uzasadnienie nieuwzględnienia uwagi:

Zbyt szczegółowy zapis. Przy obecnym zapisie rekomenduje się zapewnienie odpowiedniego wsparcia dzieciom i uczniom w zależności od potrzeb. Uwaga odnosi się tylko do formy tego wsparcia. Ponadto tekst został poddany korekcie. Tekst, do którego odnosi się uwaga został w dokumencie zmieniony.

Uwaga 60: nieuwzględniona

Fragment tekstu dokumentu do którego odnoszą się uwagi (jeśli uwaga dotyczy konkretnego zapisu):

Wsparcie dzieci i uczniów na każdym etapie nauki uwzględniające ich specjalne potrzeby, deficyty i uzdolnienia.

Treść uwagi – proponowany zapis:

Wsparcie dzieci i uczniów na każdym etapie nauki uwzględniające ich specjalne potrzeby, deficyty i uzdolnienia również poprzez dofinansowanie organizacji dodatkowych zajęć uzupełniających lub rozwijających w ramach programu nauczania.

Uzasadnienie proponowanej uwagi:

Dzieci o specjalnych potrzebach edukacyjnych powinny mieć dostęp do bezpłatnych, prowadzonych w szkole, zajęć, mających na celu uzupełnienie wiedzy i umiejętności lub rozwijanie uzdolnień, np. przygotowanie do konkursów i olimpiad. Program powinien uwzględnić potrzebę dofinansowania dodatkowych godzin pracy nauczycieli.

Uzasadnienie nieuwzględnienia uwagi:

Zbyt szczegółowy zapis. Przy obecnym zapisie rekomenduje się zapewnienie odpowiedniego wsparcia dzieciom i uczniom w zależności od potrzeb. Uwaga odnosi się tylko do formy tego wsparcia, iż są to dodatkowe zajęcia. Pierwszy zapis jest szerszy uwzględniający różne formy i instrumenty wsparcia.

Podmiot zgłaszający uwagę: Stowarzyszenie na Rzecz Zrównoważonego Rozwoju Społeczno-Gospodarczego „KLUCZ”

Uwaga 61: nieuwzględniona

Fragment tekstu dokumentu do którego odnoszą się uwagi (jeśli uwaga dotyczy konkretnego zapisu):

„ (...) która w 2050 r. osiągnie zerowy poziom emisji gazów cieplarnianych netto.”

„ (...) by wszyscy obywatele nabyli wiedzę, kompetencję, umiejętności (...)”

(wprowadzenie do Programu, aktualnie zapis znajduje się w Załączniku nr 1)

Treść uwagi – proponowany zapis:

Proponuję używać zwrotów, słów, zdań w taki sposób, aby nie akcentować, że zrobimy wszystko, coś zostanie osiągnięte w 100%, albo że wszyscy nabędą kompetencję.

Uzasadnienie proponowanej uwagi:

Takie zapisy powodują, że poważny dokument staje się mniej poważny ponieważ tego typu zapisy już na wstępie są rozumowane jako coś nie do osiągnięcia, coś nie realnego, obniżając przez to wiarygodność i powagę. Czy jesteśmy w stanie przeszkolić 100% społeczeństwa? a co z bezdomnymi, więźniami skazanymi na dożywocie, osobami, których to w żaden sposób nie interesuje? Ok, środki na ten cel trzeba zabezpieczyć dla całego społeczeństwa, ale nie można zakładać, że wszyscy z tego skorzystają. Podobnie np. z zerową emisją gazów cieplarnianych. Jest to na pewno szczytny cel i założenie, ale trochę brzmi jak utopia i wydaje się mało realne do osiągnięcia w 100%.

Uzasadnienie nieuwzględnienia uwagi:

Uwaga odnosi się do zapisów Europejskiego Zielonego Ładu/europejskiego obszaru edukacji (Rezolucja Rady w sprawie strategicznych ram europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia na rzecz europejskiego obszaru edukacji i w szerszej perspektywie /2021–2030/, Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów w sprawie utworzenia europejskiego obszaru edukacji do 2025 roku).

Uwaga 62: nieuwzględniona

Fragment tekstu dokumentu do którego odnoszą się uwagi (jeśli uwaga dotyczy konkretnego zapisu):

„Wszystkie kompetencje kluczowe są uznawane za jednakowo ważne”

(wprowadzenie do Programu, aktualnie zapis znajduje się w Załączniku nr 1)

Treść uwagi – proponowany zapis:

Uważam, że wszystkie wymienione kompetencje są ważne, ale uważam również, że jednak powinno się wyróżnić nadrzędne kompetencje tj. kompetencje w zakresie rozumowania i tworzenia informacji, kompetencje społeczne, osobiste i w zakresie umiejętności uczenia się.

Uzasadnienie proponowanej uwagi:

Uważam, że powinno się wyróżnić kompetencje nadrzędne ponieważ podobnie jak w przypadku piramidy Masłowa, bez rozwijania umiejętności nadrzędnych, nie zgłębimy w sposób satysfakcjonujący takich kompetencji jak w zakresie świadomości i ekspresji kulturalnej czy kompetencji obywatelskich, a także innych niższego rzędu.

Uzasadnienie nieuwzględnienia uwagi:

Uwaga odnosi się do zapisów kompetencje kluczowe w procesie uczenia się przez całe życie (Zalecenie Rady z dnia 22 maja 2018 roku w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie).

Uwaga 63: nieuwzględniona

Fragment tekstu dokumentu do którego odnoszą się uwagi (jeśli uwaga dotyczy konkretnego zapisu):

„rozwój doradztwa zawodowego (w tym rolniczego w kierunku kompetencji cyfrowych)”

(wprowadzenie do Programu, aktualnie zapis znajduje się w Załączniku nr 1)

Treść uwagi – proponowany zapis:

Czy w ww. treści nie zaszła jakaś pomyłka? czy na pewno chodziło o doradztwo zawodowe w tym rolnicze w kierunku kompetencji cyfrowych?

Uzasadnienie proponowanej uwagi:

Zajmuję się aktywizacją zawodową osób z niepełnosprawnościami od 15 lat ale powiem szczerze, że nie spotkałem się z takim sformułowaniem, dlatego albo jest to błąd albo warto się zastanowić nad jakimś innym zapisem, który nakierunkowałby o co chodzi.

Uzasadnienie nieuwzględnienia uwagi:

Uwaga odnosi się do zapisów Krajowej Strategii Rozwoju Regionalnego 2030.

Uwaga 64: nieuwzględniona

Fragment tekstu dokumentu do którego odnoszą się uwagi (jeśli uwaga dotyczy konkretnego zapisu):

„poprawy jakości kształcenia i szkolenia (...)”

„poprawy jakości kształcenia i szkolenia nauczycieli oraz innych osób nauczających, w tym zwiększenia społecznego prestiżu i konkurencyjności ich zawodu”

(wprowadzenie do Programu, aktualnie zapis znajduje się w Załączniku nr 1)

Treść uwagi – proponowany zapis:

„poprawy jakości kształcenia i szkolenia (...), zmiana programu nauczania, dostosowana do dynamicznie zmieniających się warunków życia”

„poprawy jakości kształcenia i szkolenia nauczycieli oraz innych osób nauczających, w tym zwiększenia społecznego prestiżu i konkurencyjności ich zawodu, poprawa wynagrodzenia nauczycieli oraz zwiększenie znaczenia nauczyciela w wychowaniu dzieci i młodzieży”

Uzasadnienie proponowanej uwagi:

Uważam, że wprowadzono bardzo dobre i potrzebne zapisy w podpunktach na stronach 22-23, dodałbym tylko: zmianę programu nauczania w szkole na taką, która będzie bardziej dostosowana do obecnych czasów i warunków (przykładowo zmiana nauczania na biologii o pantofelkach na większy nacisk na ochronę środowiska czy budowanie świadomości w odżywianiu się. W każdym przedmiocie można znaleźć takie „pantofelki”, które można zamienić na inną wiedzę). Nie umniejszając wagi pantofelków, ale uważam, że powinni się o nich uczyć już tylko osoby zainteresowane w większym stopniu biologią np. na studiach. Drugi wątek, który

bym rozszerzył to kwestia nauczycieli. Obecnie jest zapis „poprawy jakości kształcenia i szkolenia nauczycieli oraz innych osób nauczających, w tym zwiększenia społecznego prestiżu i konkurencyjności ich zawodu”. Jest to pusty slogan, o którym wszyscy wiedzą, ale na tym koniec. Po pierwsze, jak nauczyciele nie będą lepiej zarabiali to nic więcej poza to co muszą nie zrobią. Po drugie, żeby mówić o prestiżu zawodu, musielibyśmy wrócić czasem jakieś 20 lat gdzie nauczyciel był szanowany począwszy od Ministra, Dyrektora, rodzica a na uczniu kończąc. Bez naprawy tych relacji, raz, że nauczyciel nie weźmie na siebie roli wychowania, dwa, że zawód nie będzie prestiżowy a nauczyciel nie będzie miał posłuchu w środowisku.

Uzasadnienie nieuwzględnienia uwagi:

Uwaga odnosi się do zapisów Krajowej Strategii Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2030.

Uwaga 65: nieuwzględniona

Fragment tekstu dokumentu do którego odnoszą się uwagi (jeśli uwaga dotyczy konkretnego zapisu):

„poprawy sytuacji rodziców na rynku pracy poprzez zwiększenie dostępu do opieki nad dziećmi do lat 3”

(wprowadzenie do Programu, aktualnie zapis znajduje się w Załączniku nr 1)

Treść uwagi – proponowany zapis:

„poprawy sytuacji rodziców na rynku pracy poprzez zwiększenie dostępu do opieki nad dziećmi do lat 5”

Uzasadnienie proponowanej uwagi:

Teoretycznie zapis mówiący o opiece do lat 3 nie jest zły, ale tylko teoretycznie. W praktyce, często sytuacja wygląda tak, że w przedszkolach i żłobkach nie ma miejsca na przyjęcie dzieci i rodzice mają problem. Zanim powstaną nowe żłobki i przedszkola minie trochę czasu, dlatego warto się zastanowić nad tymczasowym rozwiązaniem, które już teraz wyjdzie naprzeciw tym potrzebą. Może jakieś dofinansowania do opiekunek i opiekunów pomogłoby rozwiązać problem do momentu zwiększenia miejsc w placówkach opiekuńczych?

Uzasadnienie nieuwzględnienia uwagi:

Uwaga odnosi się do zapisów Umowy partnerstwa dla realizacji polityki spójności 2021-2027 w Polsce.

Uwaga 66: nieuwzględniona

Fragment tekstu dokumentu do którego odnoszą się uwagi (jeśli uwaga dotyczy konkretnego zapisu):

„rozwoju ekonomii społecznej w Polsce”

(wprowadzenie do Programu, aktualnie zapis znajduje się w Załączniku nr 1)

Treść uwagi – proponowany zapis:

„rozwoju ekonomii społecznej w Polsce, w tym działalność Regionalnych/ Wojewódzkich Komitetów Rozwoju Ekonomii Społecznej”

Uzasadnienie proponowanej uwagi:

Jestem członkiem Małopolskiego Komitetu Ekonomii Społecznej w kadencji 2023 – 2026 i uważam, że jest to ciało, które wraz z ROPS-em może wnieść bardzo dużo do rozwoju ES w Małopolsce, a jeżeli w każdym województwie będą funkcjonowały podobne ciała to przyczyni się to do rozwoju ES w Polsce.

Uzasadnienie nieuwzględnienia uwagi:

Uwaga odnosi się do zapisów Krajowego Planu Odbudowy i Zwiększania Odporności.

Uwaga 67: nieuwzględniona

Fragment tekstu dokumentu do którego odnoszą się uwagi (jeśli uwaga dotyczy konkretnego zapisu):

„Spadek odsetka osób pracujących względem emerytów”

(Trendy i zmiany kształtujące rynek pracy w perspektywie 2030+/Trendy kształtujące rynek pracy w Europie/)

Treść uwagi – proponowany zapis:

Trzeba się pochylić nie tylko nad stabilnym zatrudnieniem, ale również nad całym systemem emerytalno – rentowym.

Uzasadnienie proponowanej uwagi:

Uważam, że jak nie w tym miejscu to może w innym opracowaniu, ale trzeba się pochylić nad tym problemem ponieważ jak nic się nie zmieni w tym zakresie, będzie problem z wypłatą emerytur za jakiś czas. Może dojść do paradoksu, który będzie polegał na tym, że teraz zachęcamy i robimy wszystko odnośnie zatrudniania na umowy o pracę, a jak system emerytalny nie zostanie uzdrowiony to te osoby, które teraz zachęcamy, albo nie dostaną emerytur albo dostaną emerytury głodowe i będą „bardzo wdzięczne” za to że przeszły np. z własnej działalności gosp. na „stabilną” umowę o pracę.

Uzasadnienie nieuwzględnienia uwagi:

System emerytalno-rentowy nie leży w zakresie kompetencji samorządu województwa.

Uwaga 68: nieuwzględniona

Fragment tekstu dokumentu do którego odnoszą się uwagi (jeśli uwaga dotyczy konkretnego zapisu):

„Spowolnienie gospodarcze”

(Trendy i zmiany kształtujące rynek pracy w perspektywie 2030+/Trendy kształtujące rynek pracy w Europie/)

Treść uwagi – proponowany zapis:

Zapis w tak ważnym, ale bardzo szerokim punkcie jest poruszony zbyt powierzchownie, w dodatku tylko w kontekście zmian klimatycznych

Uzasadnienie proponowanej uwagi:

Uważam, że warto w tym miejscu, jeżeli nie ma więcej miejsca, to przynajmniej wymienić najważniejsze kwestie, które oprócz zmian klimatycznych mogą rzutować na spowolnienie gospodarcze jak kryzys energetyczny, napływ emigrantów, kryzys w strukturach UE, wojna na Ukrainie, recesja, brak pracowników itp.

Uzasadnienie nieuwzględnienia uwagi:

Część dotyczącą trendów i zmian kształtujących rynek pracy w perspektywie 2030+ opracowano na podstawie poruszających ten temat publikacji. W przypadku wyżej

wymienionego trendu źródło (Kompetencje, jakich nie było, Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, 2019) wiąże spowolnienie gospodarcze wyłącznie z najczęściej przytaczanym czynnikiem, mającym przyczynić się do tej czarnej wizji, jakim jest potężny wpływ zmian klimatycznych na globalne rynki.

Uwaga 69: uwzględniona

Fragment tekstu dokumentu do którego odnoszą się uwagi (jeśli uwaga dotyczy konkretnego zapisu):

„Praca odbywałaby się na zasadach bardziej przypominających freelancing w przyszłej odmianie tzw. gig economy (w wolnym tłumaczeniu: gospodarce fuch)”

(Trendy i zmiany kształtujące rynek pracy w perspektywie 2030+/Trendy kształtujące rynek pracy w Europie/)

Treść uwagi – proponowany zapis:

brak tłumaczenia pod tekstem wyrazów „freelancing”, „gig economy” oraz „gospodarka fuch”

Uzasadnienie proponowanej uwagi:

Są to trudne wyrazy, w dodatku nie używane w codziennej mowie, dlatego dla ułatwienia dla czytających dobrze było by żeby pod tekstem dopisać ich wyjaśnienie.

Uwaga 70: uwzględniona

Fragment tekstu dokumentu do którego odnoszą się uwagi (jeśli uwaga dotyczy konkretnego zapisu):

„W konsekwencji w rejestrach powiatowych urzędów pracy w dużej mierze pozostały osoby w trudniejszej sytuacji (przeważnie nie tylko zawodowej, ale i osobistej), długo nie podejmujące zatrudnienia.”

(Trendy i zmiany kształtujące rynek pracy w perspektywie 2030+/Trendy kształtujące małopolski rynek pracy/)

Treść uwagi – proponowany zapis:

W konsekwencji w rejestrach powiatowych urzędów pracy w dużej mierze pozostały osoby w trudniejszej sytuacji (przeważnie nie tylko zawodowej, ale i osobistej), długo nie podejmujące zatrudnienia, a także osoby, które były zarejestrowane ze względu na ubezpieczenia społeczne

Uzasadnienie proponowanej uwagi:

Uważam, że warto przytoczyć ten fakt ponieważ nie jest to rzadki proceder, który po wyeliminowaniu tzn. zmianie związanej z ubezpieczeniem mógłby się przyczynić do wyłączenie tych osób ze statystyk a tym samym do pokazania realnej liczby osób bezrobotnych.

Uwaga 71: uwzględniona

Fragment tekstu dokumentu do którego odnoszą się uwagi (jeśli uwaga dotyczy konkretnego zapisu):

„Najwięcej dorosłych Polaków (około 70%) (...)”

(Trendy i zmiany kształtujące rynek pracy w perspektywie 2030+/Trendy kształtujące małopolski rynek pracy/)

Treść uwagi – proponowany zapis:

Najwięcej dorosłych Polek i Polaków (około 70%) (...)

Uzasadnienie proponowanej uwagi:

równość szans K i M

Uwaga 72: uwzględniona

Fragment tekstu dokumentu do którego odnoszą się uwagi (jeśli uwaga dotyczy konkretnego zapisu):

„wskaźnik DALY”

(Trendy i zmiany kształtujące rynek pracy w perspektywie 2030+/Trendy kształtujące małopolski rynek pracy/)

Treść uwagi – proponowany zapis:

brak wyjaśnienia wskaźnika

Uzasadnienie proponowanej uwagi:

Proponuję wyjaśnić dla czytelnika co to za wskaźnik i o czym informuje.

Uwaga 73: nieuwzględniona

Fragment tekstu dokumentu do którego odnoszą się uwagi (jeśli uwaga dotyczy konkretnego zapisu):

„aktywizacja zawodowa rezerw kapitału ludzkiego na regionalnym rynku pracy wobec malejącej liczby osób w wieku produkcyjnym”

Treść uwagi – proponowany zapis:

aktywizację zawodową rezerw kapitału ludzkiego na regionalnym rynku pracy wobec malejącej liczby osób w wieku produkcyjnym

Uzasadnienie proponowanej uwagi:

zmiana dwóch pierwszych wyrazów w zdaniu, wydaje się bardziej pasować do składni

Uzasadnienie nieuwzględnienia uwagi:

Tekst, do którego odnosi się uwaga został z dokumentu usunięty.

Uwaga 74: nieuwzględniona

Fragment tekstu dokumentu do którego odnoszą się uwagi (jeśli uwaga dotyczy konkretnego zapisu):

uwaga odnosi się do grafiki na stronie 86 (główne kierunki polityki rozwoju dla obszaru „Małopolskie” w SRWM2030)

Treść uwagi – proponowany zapis:

Skoro kierunki rozwoju ujęte są na wzór grafiki „Piramidy Masłowa” dobrze byłoby aby kierunki rozwoju zamieszczone na piramidzie były zamieszczone w pewnej hierarchii tj. od najważniejszej do najmniej ważnej. Proponuję taką hierarchię: Bezpieczeństwa -> Edukacja -> Opieka zdrowotna -> Rynek pracy -> Małopolskie rodziny -> Sport i rekreacja -> Kultura i dziedzictwo

Uzasadnienie proponowanej uwagi:

Bez bezpieczeństwa nie będzie edukacji, bez edukacji i opieki zdrowotnej nie będzie rynku pracy itd. Najmniej ważne w przedstawionej hierarchii wydają się sport oraz Kultura.

Uzasadnienie nieuwzględnienia uwagi:

Tekst, do którego odnosi się uwaga został z dokumentu usunięty.

Uwaga 75: nieuwzględniona

Fragment tekstu dokumentu do którego odnoszą się uwagi (jeśli uwaga dotyczy konkretnego zapisu):

„Grupy docelowe interwencji:”

(Cele szczegółowe i kierunki interwencji – Rynek pracy)

Treść uwagi – proponowany zapis:

uwaga odnosi się do braku osób z niepełnosprawnościami wśród wymienionych grup interwencji

Uzasadnienie proponowanej uwagi:

Oczywiście wśród wymienionych grup mogą być OzN, ale jednak dla podkreślenia trudnej sytuacji tej grupy, uważam, że powinni być dodatkowo wymienieni wśród grup docelowych.

Uzasadnienie nieuwzględnienia uwagi:

Tekst, do którego odnosi się uwaga został z dokumentu usunięty.

Uwaga 76: nieuwzględniona

Fragment tekstu dokumentu do którego odnoszą się uwagi (jeśli uwaga dotyczy konkretnego zapisu):

„Działania, jakie będą podejmowane w ramach interwencji:”

(Cele szczegółowe i kierunki interwencji – Rynek pracy)

Treść uwagi – proponowany zapis:

uwaga odnosi się do wprowadzenia nowego podpunktu o treści: działania informacyjne i uświadamiające w zakresie zatrudniania osób z niepełnosprawnościami, w tym otrzymywania przez pracodawców dofinansowania do wynagrodzenia OzN.

Uzasadnienie proponowanej uwagi:

Zajmuję się aktywizacją zawodową i społeczną od przeszło 15 lat, pracując przy wielu projektach PFRON oraz EFS dotyczących aktywizacji OzN i wiem jak wielu pracodawców nie zdaje sobie sprawy z dofinansowań do wynagrodzeń OzN z PFRON po zatrudnieniu osób z orzeczeniem. Uważam, że lepsza kampania informacyjna w tym zakresie przyczyniła by się do wyższych wskaźników w kontekście zatrudniania OzN.

Uzasadnienie nieuwzględnienia uwagi:

Katalog działań wymienionych w celu szczegółowym I.3 Zrównoważony, włączający rynek pracy (podpunkt e) nie wyklucza realizacji proponowanych przedsięwzięć.

Uwaga 77: nieuwzględniona

Fragment tekstu dokumentu do którego odnoszą się uwagi (jeśli uwaga dotyczy konkretnego zapisu):

Nazwa zadania: Działanie 6.2 Aktywizacja zawodowa – projekty Komendy Wojewódzkiej Ochotniczych Hufców Pracy

Treść uwagi – proponowany zapis:

Nazwa zadania: Działanie 6.2 Aktywizacja zawodowa

Uzasadnienie proponowanej uwagi:

OHP do tej pory nie odgrywały jakiegóż wielkiej roli w kontekście aktywizacji zawodowej. Oczywiście mogą się przyczynić do działalności na tym polu, ale uważam, że nie powinno się robić osobnego działania przewidującego aż tak znaczącą rolę OHP. Raz, że OHP nie jest do tego przygotowana, dwa, że można to lepiej zorganizować przewidując współpracę WUP/ OHP/ realizatorzy projektów, dzięki czemu lepiej wykorzystać przewidywane środki finansowe, w dodatku z lepszym skutkiem jeśli chodzi o osiągnięcie wskaźników związanych z zatrudnianiem.

Uzasadnienie nieuwzględnienia uwagi:

Tekst, do którego odnosi się uwaga został z dokumentu usunięty.

Uwaga 78: nieuwzględniona

Fragment tekstu dokumentu do którego odnoszą się uwagi (jeśli uwaga dotyczy konkretnego zapisu):

całe opracowanie

Treść uwagi – proponowany zapis:

uwaga odnosi się do wyjustowania tekstu

Uzasadnienie proponowanej uwagi:

od jakiegoś czasu, opracowania nie są wyjustowane ze względu na osoby z niepełnosprawnością, którym, w szczególności niektórym grupom, lepiej się czyta taki materiał. Natomiast często zapomina się wtedy o osobach pełnosprawnych oraz osobach z niepełnosprawnościami z innymi schorzeniami, którym lepiej się czyta tekst wyjustowany. Może warto się zastanowić czy opracowania nie dałoby się przygotować w dwóch wersjach: wyjustowanej oraz niewyjustowanej.

Uzasadnienie nieuwzględnienia uwagi:

Jesteśmy zobowiązani do przygotowania dokumentu zgodnie z zasadami dostępności.

Uwaga 79: uwzględniona

Fragment tekstu dokumentu do którego odnoszą się uwagi (jeśli uwaga dotyczy konkretnego zapisu):

Edukacja różnorodnych metod.

Treść uwagi – proponowany zapis:

Uważam, że jest to słuszny kierunek zmian w edukacji, ale zabrakło mi jednej bardzo ważnej kwestii tj. autocoachingu.

Uzasadnienie proponowanej uwagi:

Uważam, że warto wpisać to zagadnienie do opracowania, ale co ważniejsze, bliżej mu się przyglądnąć i co najważniejsze, wprowadzić do edukacji. Uważam, że zaszczepienie w

młodzieży oraz osobach dorosłych autocoachingu pozwoli na szybszy postęp edukacji i lepsze przyswajanie wiedzy. Często jest tak, że edukacja „przymusowa” czyli ta do 18 roku życia jest traktowana przez młodzież jako przymus i przez to różnie podchodzi do przyswajania tej wiedzy. Autocoaching może spowodować u części młodzieży, że zobaczy i doświadczy innego wymiaru edukacji, sama zacznie sięgać po książki, w tym biografie, opracowania, artykuły itp. i dzięki temu wzmocni to zdobywanie wiedzy przekazywanej w szkole. Ba, pozna również wiedzę, której się nie przekazuje się w szkole, a która będzie procentować w dorosłym życiu.

Uwaga 80: uwzględniona

Fragment tekstu dokumentu do którego odnoszą się uwagi (jeśli uwaga dotyczy konkretnego zapisu):

Ujemny przyrost naturalny notowany w naszym kraju na przestrzeni ostatnich powoduje, iż w najbliższym latach trend ten będzie jeszcze bardziej widoczny.

Treść uwagi – proponowany zapis:

Ujemny przyrost naturalny notowany w naszym kraju na przestrzeni ostatnich lat powoduje, iż w najbliższym latach trend ten będzie jeszcze bardziej widoczny.

Uzasadnienie proponowanej uwagi:

Dopisanie słowa „lat” w powyższym zdaniu.

Uwaga 81: uwzględniona

Fragment tekstu dokumentu do którego odnoszą się uwagi (jeśli uwaga dotyczy konkretnego zapisu):

Podnoszenie kompetencji z zakresu języka angielskiego w szczególności u osób uczących się w szkołach i placówkach oświatowych zlokalizowanych na terenach wiejskich i zmarginalizowanych.

(Tekst został poddany korekcie. Opis dotyczący formy nauczania języka obecnego znajduje się w rekomendowanych działaniach w Celu szczegółowym 1)

Treść uwagi – proponowany zapis:

Podnoszenie kompetencji z zakresu języka angielskiego w szczególności u osób uczących się w szkołach i placówkach oświatowych zlokalizowanych na terenach wiejskich i zmarginalizowanych. Stawianie większego nacisku na rozmówki oraz słuchanie niż na gramatykę.

Uzasadnienie proponowanej uwagi:

Obecnie przy nauce języków obcych największy nacisk kładzie się na nauczanie gramatyki. Uważam, że jest to błąd. Po pierwsze uczniowie tego nie lubią. Po drugie nie widać efektów w postaci możliwości prowadzenia rozmowy tylko cały czas wraca się w myślach do poprawności gramatycznej. W pierwszej kolejności, uważam, że lepiej byłoby uczyć dzieci i młodzież słuchania, żeby cokolwiek rozumieli jak się do nich mówi w obcym języku. W drugiej kolejności, uważam, że powinno się ćwiczyć mowę, nawet nie poprawną, ale jednak pozwalającą się „dogadać” nawet na wakacjach. A dopiero na końcu szkolić gramatykę i poprawność w mówieniu.

Uwaga 82: nieuwzględniona

Fragment tekstu dokumentu do którego odnoszą się uwagi (jeśli uwaga dotyczy konkretnego zapisu):

Wsparcie psychologiczno-pedagogiczne dla dzieci i rodzin w Małopolsce (...) Projekt zrealizowany będzie przy współpracy z Biblioteką Pedagogiczną w Tarnowie.

Treść uwagi – proponowany zapis:

Uwaga dotyczy podkreślonej części tekstu.

Uzasadnienie proponowanej uwagi:

Jeżeli działanie dotyczy wsparcia psychologiczno – pedagogicznego to mało zasadne wydają się angażowanie do działania akurat Biblioteki Pedagogicznej w Tarnowie, chyba, że ma doświadczenie w tym zakresie, o czym nie wiem. Tak czy owak, wydają się, że bardziej zasadne byłoby wybranie podmiotu, który na co dzień zajmuje się kwestią porad psychologiczno – pedagogicznych.

Uzasadnienie nieuwzględnienia uwagi:

Tekst został poddany korekcie. Tekst, do którego odnosi się uwaga został w dokumencie zmieniony. Ponadto wskazany podmiot ma doświadczenie w tym obszarze.

Podmiot zgłaszający uwagę: Małopolska Okręgowa Izba Inżynierów Budownictwa w Krakowie

Uwaga 83: nieuwzględniona

Fragment tekstu dokumentu do którego odnoszą się uwagi (jeśli uwaga dotyczy konkretnego zapisu):

Rozdział „Uwarunkowania realizacji Programu w obszarze rynku pracy i edukacji” str. 23.

W tiret „poprawy jakości edukacji na poziomie wyższym poprzez m.in.:" w 6 pozycji jest zapis: „ograniczenie masowości studiów drugiego stopnia i wzmocnienie pozycji studiów pierwszego stopnia jako pełnowartościowych studiów wyższych”.

Treść uwagi – proponowany zapis:

Proponuje się usunięcie zapisów 6 pozycji.

Uzasadnienie proponowanej uwagi:

Z punktu widzenia absolwentów tych kierunków uczelni technicznych, które predysponują do ubiegania się o uzyskanie uprawnień budowlanych, co daje prawo wykonywania samodzielnych funkcji technicznych w budownictwie, rekomendowanie ograniczeń studiów wyłącznie do pierwszego stopnia powoduje ograniczenie możliwości dla tych absolwentów do uprawiania w przyszłości zawodu bez ograniczeń, czyli uzyskania uprawnień budowlanych bez ograniczeń do projektowania (po kierunkach tzw. odpowiednich) lub kierowania robotami budowlanymi (po kierunkach tzw. pokrewnych). Biorąc powyższe pod uwagę nie wydaje się aby ograniczenie masowości studiów drugiego stopnia wpisywało się w realizację celu „poprawa jakości edukacji na poziomie wyższym”. Natomiast w naszej opinii na poprawę jakości edukacji na poziomie wyższym wpłynęłoby propagowanie jako pełnowartościowych jednolitych studiów magisterskich.

Uzasadnienie nieuwzględnienia uwagi:

Uwaga odnosi się do zapisów dokumentu strategicznego Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2030.

Uwaga 84: uwzględniona

Fragment tekstu dokumentu do którego odnoszą się uwagi (jeśli uwaga dotyczy konkretnego zapisu):

Wyciąg informacji z kart zadania > Działanie 6.11 Wsparcie kształcenia zawodowego - projekty realizowane w trybie konkurencyjnym, str. 170. Nacisk położony zostanie na wsparcie współpracy szkół i placówek ze środowiskiem pracodawców, w szczególności kształcenie praktyczne w miejscu pracy tj. staże zawodowe u pracodawców, a także współpracę z uczelniami wyższymi.

(Tekst został poddany korekcie, uwaga uwzględniona w rekomendowanych działaniach w ramach poszczególnych celów szczegółowych i kierunków interwencji)

Treść uwagi – proponowany zapis:

Proponuje się uzupełnić opis, wskazując na wsparcie współpracy szkół ze środowiskiem pracodawców oprócz stażów zawodowych także w zakresie praktyki zawodowej dla absolwentów szkół branżowych.

Uzasadnienie proponowanej uwagi:

Dla absolwentów niektórych szkół branżowych, np. w zawodach związanych z budownictwem, istotne znaczenia dla rozwoju zawodowego ma możliwość odbycia właściwej czteroletniej praktyki zawodowej, w celu spełnienia warunku do ubiegania się o uprawnienia budowlane, dające możliwość pełnienia samodzielnych funkcji technicznej w budownictwie, czyli faktycznego rozwoju zawodowego.