



KRAJOWY  
PLAN  
ODBUDOWY



Rzeczpospolita  
Polska

Sfinansowane przez  
Unię Europejską  
NextGenerationEU



# Zoperacjonalizowany Program Wdrażania ZSU 2030 dla Województwa Warmińsko- Mazurskiego

Wrzesień 2024

## Spis treści

<b>1. Wprowadzenie</b> .....	3
<b>2. Cele polityki umiejętności</b> .....	5
<b>3. Analiza SWOT</b> .....	6
<b>4. Katalog działań planowanych lub już realizowanych w regionie - według tematów i kierunków działania ZSU 2030</b> .....	21
<b>5. Wojewódzki Zespół Koordynacji jako element koordynacji wdrażania ZSU 2030 na poziomie regionu</b> .....	70
<b>5. Opis systemu i narzędzi monitorowania i ewaluacji Programu</b> .....	74
<b>6. Działania wspierające, koordynacja, upowszechnianie (ze szczególnym uwzględnieniem działań realizowanych w ramach KPO)</b> .....	77

## 1. Wprowadzenie

W obliczu dynamicznych zmian zachodzących we współczesnym świecie, rola edukacji staje się kluczowa. Aktualne trendy ekonomiczne, takie jak rosnąca automatyzacja, globalizacja, zrównoważony rozwój i nowe technologie, wymagają od systemów edukacyjnych odpowiedzi na nowe wyzwania.

Wyznaczają one zestaw umiejętności warunkujących powodzenie w życiu społecznym i na rynku pracy. Umiejętności to zdolność do prawidłowego i sprawnego wykonywania określonego rodzaju czynności, zadania lub funkcji. Przez „prawidłowe wykonywanie” rozumie się wykorzystywanie w działaniu odpowiedniej wiedzy teoretycznej i praktycznej oraz stosowanie się do norm społecznych, w szczególności odnoszących się do danego rodzaju działalności. Ważnym elementem umiejętności są też postawy.

Zaliczają się do nich przede wszystkim umiejętności przekrojowe, w tym umiejętności cyfrowe, w zakresie gotowości do uczenia się, myślenia krytycznego, rozwiązywania problemów, pracy zespołowej, czy adaptacji do nowych warunków.

W kontekście tych wyzwań istotne jest aby planowane w tym zakresie działania w regionie, umożliwiały zrównoważony rozwój w najważniejszych sferach życia społecznego i ekonomicznego, w których edukacja odgrywać będzie pierwszoplanową rolę.

W czasie intensywnej transformacji niezmiernie istotne okazują się zagadnienia z zakresu kondycji psychicznej dzieci, młodzieży i osób dorosłych. To temat istotny nie tylko w kontekście problemów, ale także szukania rozwiązań w zakresie dobrostanu mieszkańców oraz zapewnienia im dostępu do odpowiedniej pomocy.

Zoperacjonalizowany program wdrożeniowy Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030 został wypracowany dzięki zaangażowaniu członków WZK z wykorzystaniem analiz, badań, raportów w obszarze umiejętności w województwie. Obejmuje wszystkie formy uczenia się, w tym koordynację kształcenia i szkolenia zawodowego oraz uczenia się przez całe życie. Obejmuje plan działania w regionie na rzecz rozwoju szkolenia zawodowego, uwzględniając transformację cyfrową i ekologiczną oraz sprzyjanie innowacjom. Zawiera również mechanizmy monitorowania i oceny. Program nie narusza instytucjonalnej autonomii instytucji szkolnictwa wyższego.

Zoperacjonalizowany program wdrażania ZSU 2030 dla województwa warmińsko-mazurskiego jest spójny z dokumentami regionalnymi.

Działania wyznaczone w programie wdrażania korelują ze Strategią rozwoju społeczno-gospodarczego województwa gdzie w centrum celów strategicznych stawiani są mieszkańcy, a w szczególności ich kompetencje (cel strategiczny: kompetencje przyszłości). Polityka rozwoju regionu powinna koncentrować się na kształtowaniu umiejętności, które pozwolą mieszkańcom realizować swoje plany życiowe w województwie uczestnicząc jednocześnie w zmianach cywilizacyjnych, jakie wywoływane są przez rewolucję technologiczną. Trendy globalne wskazują na jeszcze silniejsze, niż dotychczas, ukierunkowanie procesów rozwoju krajów i regionów na szeroko rozumianą innowacyjność. Region stawia na zrównoważony i efektywny rozwój, w tym na gospodarkę opartą na innowacjach, a jednocześnie przyjazną środowisku, wykorzystującą m.in. zieloną energię oraz czyste i

niskoemisyjne technologie. Wskazuje się na kształtowanie postaw proekologicznych, wyrażających się troską o środowisko na rzecz zrównoważonego rozwoju. Rozwijanie kompetencji miękkich (takich jak kreatywność, praca w zespole, empatia, krytyczne myślenie, rozwiązywanie problemów i wykorzystanie wiedzy technicznej przy pomocy technologii) jako kluczowych kompetencji na rynku pracy przyszłości (Przemysł 4.0). Niezwykle istotna jest przy tym, umiejętność szybkiego odpowiadania na zmiany i kształtowanie postaw otwartości i akceptacji nowych sytuacji.

Opracowany program wdrażania ZSU jest spójny również z założeniami Zaktualizowanej Strategii Zatrudnienia i Rozwoju Zasobów Ludzkich w Województwie Warmińsko-Mazurskim do 2025 roku, gdzie przedstawiane działania koncentrują się wokół obszarów m.in.: inwestowanie w edukację, umiejętności oraz uczenie się przez całe życie. Rozwój umiejętności mieszkańców Warmii i Mazur odbywać się powinien poprzez m.in. poprawę jakości i dostępności wszystkich szczebli wychowania i szkolnictwa, a także promowanie idei kształcenia ustawicznego. Ważne jest zatem wspieranie wysokiej jakości edukacji, w tym kształcenia ustawicznego oraz podnoszenie kompetencji kadr do potrzeb regionalnej gospodarki.

Podjęte działania będą odzwierciedlały założenia Strategii polityki społecznej województwa warmińsko-mazurskiego na lata 2021-2030 w zakresie podejmowanych kierunków działań m.in. uczenie się przez całe życie, w tym kształtowanie społeczeństwa informacyjnego, zwiększenie dostępu mieszkańców do edukacji i zatrudnienia, rozwój kształcenia ustawicznego;

Działania przewidziane w programie wdrożeniowym ZSU wpisują się także w zakres Programu Fundusze Europejskie dla Warmii i Mazur na lata 2021-2027, gdzie planowane wsparcie skupia się na wzmocnieniu umiejętności mieszkańców poprzez rozwój min. umiejętności przyszłości, innowacyjnego myślenia, kreatywności, zdolności interpersonalnych jak również uczenia się przez całe życie. Wsparcie dotyczyć będzie również zielonej oraz cyfrowej transformacji.

Obowiązek przyjęcia zoperacjonalizowanego programu wdrażania krajowej Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030 na szczeblu regionalnym oraz aktualizacji programu co pięć lat, a także zapewnienia dostosowania oferty edukacyjnej do rozpoznanych potrzeb w zakresie umiejętności oraz planu wdrażania dotyczącego monitorowania i ewaluacji wskazany jest w załączniku do decyzji wykonawczej Rady Unii Europejskiej z 14 czerwca 2022r w sprawie zatwierdzenia oceny planu odbudowy i zwiększania odporności Polski.

Wymóg opracowania niniejszego dokumentu jest wskazany w Krajowym Planie Odbudowy, w Inwestycji A3.1.1. Wsparcie rozwoju nowoczesnego kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie.

## 2. Cele polityki umiejętności

### - Cel główny

BUDOWANIE UMIEJĘTNOŚCI ADEKWATNYCH DO POTRZEB OSÓB UCZĄCYCH SIĘ, MIESZKAŃCÓW, RYNKU PRACY, GOSPODARKI, REGIONU – WDROŻENIE ZSU 2030.

### - Cele szczegółowe (spójne z ZSU 2030):

- zwiększenie aktywności edukacyjnej i zawodowej we wszystkich grupach społecznych, zwłaszcza wśród osób o niskich umiejętnościach lub narażonych na wykluczenie społeczne, w tym wspieranie integracji międzypokoleniowej, wspólnot zapewniające transfer wiedzy i umiejętności,
- zapewnienie równego dostępu do informacji z różnych źródeł o popycie i podaży na umiejętności, w tym umiejętności zawodowych, doradztwa edukacyjnego i zawodowego oraz ofert edukacyjnych i szkoleniowych związanych z rozwojem umiejętności, mapowanie potrzeb,
- zaprojektowanie spójnej polityki na rzecz rozwijania umiejętności w myśl idei uczenia się przez całe życie, dostosowanie elastycznej oferty edukacyjnej (strona podażowa) do rozpoznanych potrzeb oraz wspieranie działań mających na celu podnoszenie jakości polityki umiejętności,
- wzmocnienie świadomości wszystkich grup społecznych znaczenia nabywania umiejętności dla osiągnięcia korzyści indywidualnych, gospodarczych i społecznych spójnych z ZSU 2030, upowszechnianie kultury uczenia się, pracy i rozwoju,
- odpowiednie przygotowanie kadry do realizacji zadań na rzecz rozwoju umiejętności,
- wspieranie działań budujących samoświadomość o posiadanych umiejętnościach, kompetencjach.

### 3. Analiza SWOT

#### *Obszar oddziaływania I: Umiejętności podstawowe, przekrojowe i zawodowe dzieci, młodzieży i osób dorosłych*

#### **CEL**

*Uowszechnianie kultury uczenia się przez całe życie, nastawionej na zdobywanie i doskonalenie umiejętności ważnych dla funkcjonowania człowieka w sferze prywatnej, w życiu społecznym i zawodowym.*

Mocne strony	Słabe strony
<ul style="list-style-type: none"> <li>• wysoki potencjał regionalnych organów prowadzących placówki systemu oświaty i instytucji szkoleniowych do absorpcji środków zewnętrznych (UE, krajowe itp.),</li> <li>• sprzyjające rozwijaniu kompetencji kluczowych i podstawowych uwarunkowania przyrodnicze i środowiskowe regionu Warmii i Mazur poprzez edukację plenerową i ekologiczną,</li> <li>• duży potencjał do zmian z bardzo wysokim udziałem ludzi młodych w populacji mieszkańców województwa,</li> <li>• rozwój inteligentnych specjalizacji w województwie warmińsko-mazurskim za czym idzie zapotrzebowanie na określone kompetencje i umiejętności podstawowe, przekrojowe i zawodowe (premiowanie projektów w konkursach w ramach programów wdrażanych w województwie),</li> <li>• Strategia rozwoju społeczno-gospodarczego Województwa Warmińsko-Mazurskiego 2030 stawiająca na kompetencje przyszłości,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• silna dominacja modelu uczenia się opartego na rywalizacji, kontroli, ocenie oraz stosunkowo biernej roli osoby uczącej się,</li> <li>• niewykorzystywanie nowoczesnych metod nauczania i potencjału jaki daje rozwój technologii przez nauczycieli w szkołach,</li> <li>• zbyt mała oferta praktycznego kształcenia pedagogów i nauczycieli,</li> <li>• niska świadomość rodziców o znaczeniu kształcenia przedszkolnego</li> <li>• niska świadomość znaczenia rozwoju umiejętności przekrojowych (kreatywność, empatia, praca w zespole, krytyczne myślenie, rozwiązywanie problemów, wykorzystanie wiedzy technicznej przy pomocy technologii) u rodziców/ opiekunów prawnych,</li> <li>• mało elastyczny system kształcenia, m. in. z powodu wysokich kosztów zmiany i rozbudowanych wymogów proceduralnych utrudniających szybkie dostosowywanie ścieżek kształcenia do aktualnych potrzeb rynku pracy,</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>rosnąca świadomość pracodawców o możliwości ich realnego wpływu na ofertę kształcenia zawodowego (m.in. tworzenie podstaw programowych, programów nauczania, zestawów egzaminacyjnych, praktyk uczniowskich oraz staży i szkoleń dla uczniów i nauczycieli) oraz ich roli w kształtowaniu umiejętności podstawowych i przekrojowych młodzieży i dorosłych w regionie,</li> <li>wspieranie aktywności i inicjatyw młodzieży w Województwie Warmińsko-Mazurskim, poprzez realizację projektu strategicznego FEWiM „Potrafię, decyduję, działam”,</li> <li>rozwój organizacji pozarządowych oraz partnerów społecznych dzięki realizacji projektu strategicznego w ramach FEWiM „Wsparcie organizacji społeczeństwa obywatelskiego i partnerów społecznych”,</li> <li>rosnące zaangażowanie organizacji pozarządowych w edukację pozaformalną i nieformalną mieszkańców regionu np. działania Stowarzyszenia Warmińsko-Mazurskich Gmin Pogranicza, tworzenie Uniwersytetów Ludowych,</li> <li>wypracowane narzędzia do pomiaru kompetencji kluczowych, transwersalnych (przekrojowych) np. projekt „TRANSVAL-EU”, Bilans Kompetencji, Europass e-portfolio, Rama Kompetencji.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>silna dominacja paradygmatu nabywania twardych kwalifikacji zawodowych nad umiejętnościami miękkimi (w szczególności społecznymi),</li> <li>niedostateczna koncentracja na mocnych stronach, zasobach i predyspozycjach dzieci, młodzieży i dorosłych w kontekście rozwoju kompetencji społecznych, osobistych i umiejętności uczenia się, w tym budowania poczucia własnej wartości oraz odporności psychicznej,</li> <li>niedostateczne działania świadomościowe dotyczące kształcenia się przez całe życie oraz bariery finansowe skutkujące niskim poziomem uczestnictwa osób dorosłych LLL,</li> <li>luka kompetencyjna dotycząca umiejętności cyfrowych u dużej części dorosłych mieszkańców regionu,</li> <li>niedostateczna baza kadrowa i infrastruktura niepubliczna służąca edukacji formalnej i pozaformalnej w tym edukacji ekologicznej,</li> <li>brak systemu finansowania instytucji publicznych, będących miejscami edukacji pozaformalnej oraz samokształcenia dorosłych.</li> </ul>
<b>Szanse</b>	<b>Zagrożenia</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>rozwój systemów kształcenia on-line, nauka w chmurze (większa dostępność kształcenia dla uczniów/młodzieży/ studentów oraz dla osób dorosłych zwłaszcza z terenów wiejskich- elastyczność, niższe koszty) oraz większy nacisk na rozwijanie i doskonalenie kompetencji cyfrowych,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>mało preferencyjny sposób finansowania systemu oświaty wspierający przechodzenie na nauczanie umiejętności,</li> </ul>

- |  |  |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• rozwój systemu mikro poświadczeń (krótkie formy kształcenia, kursy) potwierdzających nabyte umiejętności, umożliwiając zwolnienie z niektórych zajęć w szkołach i na studiach,</li><li>• rozwój cyfrowej transformacji przemysłowej oraz tzw. „zielonej” transformacji wymaga od pracowników ciągłego rozwoju i zdobywania nowych umiejętności rosnąca świadomość społeczeństwa odnośnie wagi umiejętności praktycznych, rozwój alternatywnych i nowoczesnych form i metod nauczania w szkołach oraz w edukacji pozaformalnej,</li><li>• otwarcie pracodawców, ich coraz większa aktywność i wpływ na rozwój kompetencji przyszłej kadry, wyposażonej w niezbędne kwalifikacje zawodowe i miękkie kompetencje pracownicze, w tym społeczne („potencjał kadrowy firmy jest jej największym bogactwem”),</li><li>• profesjonalizacja doradztwa edukacyjno-zawodowego, w tym upowszechnianie dobrych praktyk np. Bilans Kompetencji,</li><li>• współpraca i wymiana dobrych praktyk między placówkami krajowymi i międzynarodowymi (Erasmus, eTwinning itp.),</li><li>• dostępność dofinansowania edukacji formalnej i pozaformalnej w ramach programów ogólnopolskich,</li><li>• rozwój Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji,</li><li>• popularyzacja informacji dotyczących możliwości potwierdzenia umiejętności nabytych poza systemem edukacji formalnej,</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• długofalowe skutki pandemii oraz zdalnej pracy i nauki (powstanie deficytów rozwojowych i trudności w uczeniu się dzieci, młodzieży i osób dorosłych),</li><li>• coraz większa liczba dzieci z deficytami rozwojowymi i trudności w uczeniu się (np. orzeczenia i opinie PPP) m.in. wskutek pandemii,</li><li>• nierówności społeczne w dostępie do edukacji pozaformalnej spowodowane niższym w stosunku reszty kraju średnim wynagrodzeniem,</li><li>• rosnące braki kadrowe we wszystkich typach szkół i placówek oświatowych, w tym starzejąca się kadra instruktorów praktycznej nauki zawodu,</li><li>• wykluczenie cyfrowe części mieszkańców regionu,</li><li>• negatywne skutki nadmiernego korzystania z Internetu przez dzieci i młodzież (np. hejt, uzależnienia, brak bezpośredniego kontaktu z rówieśnikami),</li><li>• luka kompetencyjna kadry w pracy z osobami dorosłymi z różnych grup społecznych,</li><li>• wolna reakcja systemu edukacji formalnej i pozaformalnej w zakresie potrzeb kompetencyjnych kraju i regionu,</li><li>• niewystarczające działania z zakresu doradztwa edukacyjno-zawodowego na wcześniejszych etapach edukacji, skutkujące brakiem świadomości własnych oczekiwań, możliwości rozwoju</li></ul> |
|--|--|



- możliwość rozwijania talentów i zainteresowań uczniów poprzez udział w zajęciach pozalekcyjnych, projektach, wolontariacie uczniowskim oraz innych pozaszkolnych formach uczenia się,
- rozwój pracy zdalnej.

zainteresowań i talentów, wyboru właściwej ścieżki  
życiowej/zawodowej.

## **Obszar oddziaływania II: Rozwijanie umiejętności w edukacji formalnej – kadry zarządzające**

### **CEL**

**Rozwijanie umiejętności kadr zarządzających w edukacji formalnej zgodnie z podstawowymi założeniami polityki na rzecz rozwoju umiejętności.**

## **Obszar oddziaływania III: Rozwijanie umiejętności w edukacji formalnej – kadry uczące**

### **CEL**

**Wsparcie kadr uczących w edukacji formalnej poprzez rozwój systemu kształcenia i doskonalenia zawodowego oraz przez tworzenie optymalnych warunków do rozwijania umiejętności osób uczących się.**

Mocne strony	Słabe strony
<ul style="list-style-type: none"> <li>• sieci współpracy kadry zarządzającej szkół ogólnokształcących (np. Klub Aktywnego Dyrektora, Rada dyrektorów szkół branżowych oraz sieci współpracy nauczycieli i specjalistów szkolnych działające przy ODN,</li> <li>• wysoka świadomość potrzeb rozwojowych kadry zarządzającej szkół w województwie,</li> <li>• wysoki potencjał organów prowadzących szkoły i placówki oświatowe do absorpcji środków z funduszy unijnych na doskonalenie nauczycieli,</li> <li>• współpraca dyrektorów szkół z instytucjami rynku pracy w regionie (np. współpraca przy tworzeniu projektów w obszarze kształcenia zawodowego, Rada dyrektorów szkół branżowych),</li> <li>• kształcenie nauczycieli w obszarze inteligentnych specjalizacji oparte na współpracy z pracodawcami (kursy, wizyty u pracodawców, staże i praktyki).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• niskie wykorzystanie nowoczesnych narzędzi i metod zarządzania placówkami oświatowymi (niewystarczające środki finansowe przeznaczone na doskonalenie, brak ogólnodostępnych, darmowych ofert kształcenia),</li> <li>• brak umiejętności lub chęci do efektywnego wykorzystywania nowoczesnych metod, narzędzi i pomocy dydaktycznych do pracy z uczniami,</li> <li>• niskie nakłady finansowe na rozwój kadry pedagogicznej poprzez doskonalenie zawodowe, w tym udział kadry zarządzającej i uczącej w praktykach i stażach krajowych i zagranicznych.</li> </ul>

Szanse	Zagrożenia
<ul style="list-style-type: none"> <li>• możliwość wykorzystania środków zewnętrznych w tym unijnych przeznaczonych na doskonalenie kadry zarządzającej w kolejnych programach/ konkursach,</li> <li>• wykorzystanie potencjału firm szkoleniowych, ODN oraz uczelni wyższych w procesie kształcenia kompetencji kadr zarządzających i uczących,</li> <li>• możliwość wykorzystywania nowoczesnych metod i narzędzi w tym on-line w procesie kształcenia.</li> <li>• rozwój cyfrowej transformacji przemysłowej oraz tzw. „zielonej” transformacji wymaga od kadr ciągłego rozwoju i zdobywania nowych umiejętności cyfrowych i ekologicznych, co przyczyni się do wzrostu świadomości społeczeństwa odnośnie wagi umiejętności cyfrowych i życia opartego o ekologiczne postawy.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• brak efektywnej strategii podnoszenia kompetencji menedżerskich kadry zarządzającej szkołami i wspomaganie ich w dostosowaniu się do nowych wyzwań,</li> <li>• obciążenia biurokratyczne kadry zarządzającej i uczącej,</li> <li>• ograniczona autonomia w podejmowaniu decyzji,</li> <li>• wypalenie zawodowe kadry zarządzającej i uczącej szkół i placówek oświaty,</li> <li>• brak motywacji do doskonalenia zawodowego nauczycieli po osiągnięciu najwyższego stopnia awansu zawodowego - nieadekwatne wynagrodzenie w stosunku do wymaganych kwalifikacji zawodowych i doświadczenia,</li> <li>• zauważalny trend starzenia się kadry pedagogicznej - problemy z pozyskiwaniem młodej kadry.</li> </ul>

## Obszar oddziaływania IV: Rozwijanie umiejętności poza edukacją formalną

### CEL

**Przygotowanie i doskonalenie osób, które wspierają rozwój dzieci, młodzieży i osób dorosłych w warunkach innych niż edukacja formalna, w tym w środowisku zamieszkania i w miejscu pracy.**

Mocne strony	Słabe strony
<ul style="list-style-type: none"> <li>• potencjał miejsc do tworzenia lokalnych inicjatyw (silna sieć placówek wsparcia dziennego, świetlice gminne, biblioteki, budynki szkolne do wykorzystania w godzinach popołudniowych,</li> <li>• rozbudowana struktura organizacji pozarządowych zaangażowanych w edukację pozaformalną (FOSA, BANK ŻYWNOŚCI, KOŁA GOSPODYŃ WIEJSKICH, Uniwersytety 3 wieku),</li> <li>• realizacja pilotaży w woj. w zakresie edukacji międzypokoleniowej,</li> <li>• potencjał kulturowy, historyczny, geograficzny Regionu W-M sprzyjający edukacji pozaformalnej i nieformalnej,</li> <li>• wysoka aktywność i zaangażowanie lokalnych liderów w pozyskiwaniu mikrodotacji na inicjatywy edukacyjne.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• problemy kadrowe i finansowe placówek wsparcia dziennego,</li> <li>• wykluczenie komunikacyjne dla części obszaru województwa oraz brak inicjatyw na tych obszarach,</li> <li>• niedopasowane formy kształcenia dla osób dorosłych (nieciekawe i nieaktywne formy wsparcia),</li> <li>• brak systemowego wsparcia (długofalowego) inicjatyw kształcenia poza edukacją formalną,</li> <li>• brak działań świadomościowych, że pozaformalne uczenie się nie jest obowiązkiem, lecz przyjemnością,</li> <li>• mała różnorodność ścieżek edukacyjnych w regionie – mało popularna edukacja alternatywna.</li> </ul>
Szanse	Zagrożenia

- |  |  |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• wykorzystanie przestrzeni szkoły oraz istniejącej infrastruktury publicznej (świetlice, domy kultury, biblioteki) jako miejsc edukacji pozaformalnej,</li><li>• rosnące znaczenie rodziny i aspektu międzypokoleniowego do rozwijania umiejętności poza edukacją formalną,</li><li>• wzrost roli relacji społecznych i umiejętności podstawowych w życiu człowieka w czasach kryzysów,</li><li>• zmiana polityki w rozwoju umiejętności (kształcenie się jako rozwój osobisty człowieka a nie tylko do zmiany pracy czy awansu),</li><li>• wykorzystanie dobrych praktyk (np. małe inicjatywy edukacyjne, granty, LGD) do promocji i wzmacniania roli edukacji poza formalnej,</li><li>• rozwój cyfrowej transformacji przemysłowej oraz tzw. „zielonej” transformacji wymaga od osób wspierających rozwój dzieci, młodzieży i osób dorosłych, ciągłego rozwoju i zdobywania nowych umiejętności cyfrowych i ekologicznych, co przyczyni się do wzrostu świadomości społeczeństwa odnośnie wagi umiejętności cyfrowych i życia opartego o ekologiczne postawy.</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• stereotypowe przekonanie, że pruski system szkolnictwa jest jedynym wzorcem nauki (przedmioty, nauka skoncentrowana na teorii a nie na praktyce itp.),</li><li>• niedostateczna ilość lokalnych animatorów do tworzenia oddolnych inicjatyw edukacyjnych,</li><li>• niewystarczające docenianie umiejętności zdobytych poza edukacją formalną,</li><li>• powtarzalne oferty w edukacji pozaformalnej, stagnacja na rynku szkoleniowym,</li><li>• brak trwałości lokalnych inicjatyw.</li></ul> |
|--|--|

## Obszar oddziaływania V: Rozwijanie i wykorzystanie umiejętności w miejscu pracy

### CEL

**Wsparcie pracowników i kadr zarządzających w wykorzystaniu umiejętności w miejscu pracy w celu podnoszenia efektywności i satysfakcji zawodowej oraz lepszego wykorzystania potencjału kadr w gospodarce.**

Mocne strony	Słabe strony
<ul style="list-style-type: none"> <li>• duża aktywność MŚP w województwie, które potrzebują wykwalifikowanych pracowników (na przykładzie korzystania ze wsparcia w BUR w perspektywie 2014-2020)</li> <li>• duża absorpcja środków unijnych wśród MŚP inwestujących w swoich pracowników i w rozwijanie ich kompetencji,</li> <li>• aktywna współpraca MŚP z rynkiem edukacyjno-szkoleniowym w regionie (UWM - Centrum Współpracy z Otoczeniem Społeczno-Gospodarczym, szkoły branżowe, firmy szkoleniowe – np. bardzo duża liczba ofert w BUR),</li> <li>• rozwijające się inteligentne specjalizacje regionalne i rosnąca liczba MŚP działających w tych branżach</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• opór pracodawców przed dostosowaniem systemów pracy (czas pracy, forma zatrudnienia, zakres zadań) do zmieniających się sposobów realizacji zadań w miejscu pracy,</li> <li>• brak świadomości u pracodawców z korzyści płynących z inkluzywności miejsc pracy skutkujący niedostosowaniem miejsc pracy do specyficznych potrzeb i oczekiwań pracowników,</li> <li>• brak umiejętności i elastyczności w dostosowaniu oraz niski poziom świadomości regionalnych pracodawców w zakresie potrzeb i oczekiwań kolejnych pokoleń i grup społecznych występujących na rynku pracy,</li> <li>• brak działań uświadamiających o różnorodności modeli biznesowych i korzyściach płynących z ich wdrażania dla najmniejszych firm i organizacji a przez to niedostosowanie ich do zmieniającej się rzeczywistości społeczno – gospodarczej,</li> <li>• brak systemu zachęt do inwestowania w kompetencje i kwalifikacje pracowników firm.</li> </ul>
Szanse	Zagrożenia

- |  |   |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• nowe trendy edukacyjne: microlearning, inkluzywność, wykorzystanie sztucznej inteligencji w edukacji,</li><li>• rosnąca świadomość pracodawców inwestowania w rozwój umiejętności osób w całym przebiegu ich życia zawodowego,</li><li>• promocja wykorzystania wysokoefektywnych praktyk pracy dla rozwoju umiejętności (HPWP) wśród pracodawców i pracowników,</li><li>• otwartość na alternatywne formy pozyskiwania wiedzy, w tym rozwój edukacji online,</li><li>• rozwój edukacji nieformalnej i rynku usług rozwojowych,</li><li>• zmiana prawodawstwa krajowego w zakresie regulacji na rynku pracy.</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• powiększającą się luką pokoleniową na rynku pracy - brak działań skoncentrowanych na podnoszeniu kwalifikacji i dostosowaniu miejsc pracy do osób w wieku średnim i starszym (50+),</li><li>• słabnąca kondycja psychiczna społeczeństwa, w tym w szczególności związana z wypaleniem zawodowym – brak działań „miękkich” i wspierających dodatkowo pracowników w firmach</li><li>• automatyzacja pracy i wpływ nowych technologii m.in. związanych ze sztuczną inteligencją na wykonywaną pracę.</li></ul> |
|--|---|

## Obszar oddziaływania VI: Doradztwo zawodowe

### CEL

**Rozwijanie efektywnego doradztwa zawodowego dla dzieci, młodzieży i osób dorosłych ze wszystkich grup społecznych i zawodowych.**

Mocne strony	Słabe strony
<ul style="list-style-type: none"> <li>współpraca sieci doradców zawodowych w ramach PAKTU dla Rozwoju Poradnictwa Zawodowego na zasadzie porozumienia 29.11.2007 r. (w sprawie utworzenia i funkcjonowania wojewódzkiej platformy współpracy praktyków poradnictwa zawodowego),</li> <li>doświadczenia z realizacji projektów KOWEziU oraz projektu własnego województwa „Warmia i Mazury doradztwem zawodowym stoi”, kształcenie branżowe,</li> <li>wykorzystanie i aktualizacja zasobów Modułowego Systemu Informatycznego wypracowanych w ramach projektu własnego w celu tworzenia nowych metod i narzędzi do monitorowania i ewaluowania doradztwa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>niska aktywność w sieci doradców (Pakt dla Rozwoju Poradnictwa Zawodowego) z placówek edukacji przedszkolnej i szkół ogólnokształcących,</li> <li>brak trwałej i skutecznej koordynacji wszystkich podmiotów systemu doradztwa zawodowego w regionie na wszystkich etapach życia,</li> <li>zbyt mała świadomość osób dorosłych i uczących się przez całe życie z możliwości skorzystania z pomocy doradców oraz dostępnych narzędzi diagnozujących predyspozycje zawodowe</li> <li>niska świadomość znaczenia i małe zaangażowanie rodziców w obszarze doradztwa edukacyjno-zawodowego.</li> </ul>
Szanse	Zagrożenia
<ul style="list-style-type: none"> <li>działania i kierunki wpisane w ZSU 2030,</li> <li>promowanie idei uczenia się przez całe życie i roli doradztwa edukacyjno-zawodowego.</li> <li>rozwój nowoczesnych metod doradztwa edukacyjnego i doradztwa zawodowego, w tym opartych o kompetencje i narzędzia cyfrowe.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>niski prestiż zawodu doradcy w szkołach,</li> <li>brak systemowego finansowania działań związanych z doradztwem edukacyjno-zawodowym osób dorosłych.</li> </ul>



## Obszar oddziaływania VII: Współpraca pracodawców z edukacją formalną i pozaformalną

### CEL

**Projektowanie, wdrażanie i rozwijanie rozwiązań pozwalających na wzmacnianie współpracy pomiędzy edukacją formalną i pozaformalną a pracodawcami.**

Mocne strony	Słabe strony
<ul style="list-style-type: none"> <li>rosnąca świadomość pracodawców o możliwości ich realnego wpływu na ofertę kształcenia zawodowego w regionie (m.in. tworzenie podstaw programowych, programów nauczania, zestawów egzaminacyjnych, praktyk uczniowskich oraz staży i szkoleń dla uczniów i nauczycieli), a tym samym kształtowanie kompetencji przyszłych i aktualnych pracowników,</li> <li>duża liczba projektów w ramach regionalnego programu operacyjnego realizowanych w partnerstwie organ prowadzący – pracodawca/firma szkoleniowa,</li> <li>inicjowanie współpracy szkół zawodowych i samorządów lokalnych z pracodawcami - dążenie szkół do kształcenia w rzeczywistych warunkach pracy,</li> <li>gotowość do nawiązywania współpracy szkół zawodowych ze szkolnictwem wyższym, w tym wykorzystanie ich potencjału technicznego,</li> <li>wyodrębnienie i dynamiczny rozwój Inteligentnych Specjalizacji województwa warmińsko-mazurskiego,</li> <li>nowa perspektywa finansowa (środki przeznaczone na edukację – w tym programy zarządzane z poziomu krajowego i regionalnego</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>niedostateczne nakłady finansowe na edukację, nieadekwatne w stosunku do potrzeb środki, zarówno krajowe, jak i organów prowadzących (jednostek samorządu terytorialnego), co powoduje że baza dydaktyczna szkół zawodowych nie zawsze odpowiada rzeczywistym warunkom pracy,</li> <li>niewystarczająca kadra nauczycieli zawodu oraz narastający problem starzejącej się kadry,</li> <li>niewystarczająca świadomość kadry i uczniów na temat zawodów potrzebnych na rynku pracy, w tym zawodów przyszłości,</li> <li>wykluczenie komunikacji regionu ma negatywny wpływ na mobilność/wyбір miejsca nauki, odbywania praktyki zawodowej, zaprzestanie poszukiwania nowych partnerów przez szkoły w przypadku trwałości współpracy z dotychczasowymi pracodawcami,</li> <li>brak współpracy szkół - współpracy organów prowadzących w zakresie potrzeb i kierunków kształcenia zawodowego w regionie,</li> <li>rozbieżności między prognozą zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym i wojewódzkim rynku pracy a możliwościami dostosowania oferty edukacyjnej szkół,</li> </ul>

<p>wspierające kształcenie, szczególnie kształcenie zawodowe, a także doradztwo edukacyjno-zawodowe, które ma istotny wpływ na funkcjonowanie absolwentów szkół na rynku pracy).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• niedostateczna gotowość szkół (organów prowadzących) do zmian, asekuracyjne podejście do modernizacji kierunków nauczania.</li> </ul>
<b>Szanse</b>	<b>Zagrożenia</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• otwarcie pracodawców, ich coraz większa aktywność i wpływ na wykształcenie przyszłej kadry firmy, wyposażonej w niezbędne kwalifikacje zawodowe i miękkie kompetencje pracownicze, w tym społeczne („potencjał kadrowy firmy jest jej największym bogactwem”),</li> <li>• proces przejścia w edukacji z weryfikacji wiedzy na weryfikację umiejętności,</li> <li>• większy dostęp uczniów i nauczycieli do kontaktów z nowoczesnymi technologiami w określonych zawodach, zwłaszcza cyfrowych co wpływa na rozwój kompetencji cyfrowych niezbędnych na rynku pracy,</li> <li>• nowe pokolenie na rynku pracy (inne wartości i podejście do pracy),</li> <li>• polityka zachęcająca pracodawców do nawiązywania współpracy ze szkołami prowadzącymi kształcenie zawodowe np. preferencje podatkowe dla pracodawców przekazujących darowizny szkołom.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• odpływ absolwentów szkół ponadpodstawowych i wyższych z terenu województwa warmińsko-mazurskiego, ze względu na nienajlepszą sytuację gospodarczą regionu i nikłe możliwości uzyskania stałej, dobrze płatnej pracy,</li> <li>• niewystarczające docenianie przez młodzież roli kompetencji społecznych, osobistych oraz umiejętności uczenia się,</li> <li>• niewystarczające zainteresowanie kształceniem zawodowym spowodowane negatywnym stereotypowym myśleniem o szkolnictwie zawodowym jako odpowiednim głównie dla słabszych uczniów,</li> <li>• małe zainteresowanie pracodawców w proces przygotowania kwalifikacji rynkowych oraz włączania ich do ZSK,</li> <li>• zbyt małe zachęty dla pracodawców.</li> </ul>

## Obszar oddziaływania VIII: Planowanie uczenia się przez całe życie i potwierdzanie umiejętności

### CEL

**Doskonalenie systemowych rozwiązań ułatwiających dostęp do różnych form uczenia się oraz umożliwiających rozpoznawanie, walidowanie i certyfikowanie efektów uczenia się niezależnie od sposobu, w jaki efekty te zostały uzyskane.**

Mocne strony	Słabe strony
<ul style="list-style-type: none"> <li>funkcjonowanie Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (ZSK) w tym Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji, które umożliwiają zapoznania się i potwierdzanie kwalifikacji,</li> <li>dostęp do szkoleń i egzaminów poprzez Bazę Usług Rozwojowych (BUR),</li> <li>duża pula środków w ramach FEWiM na kształcenie ustawiczne mieszkańców regionu np. powstanie minimum 25 LOWE w województwie – wzrost oddolnej aktywności środowisk lokalnych na rzecz edukacji pozaformalnej i rozwoju umiejętności),</li> <li>rosnąca świadomość pracodawców o ich roli w rozwijaniu umiejętności pracowników,</li> <li>gotowość partnerów społecznych do współdziałania w zakresie edukacji formalnej i pozaformalnej.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ograniczona inicjatywa pracodawców przy nawiązywaniu współpracy z podmiotami kształcącymi osoby dorosłe,</li> <li>niedostateczne działania świadomościowe dotyczące kształcenia się przez całe życie oraz bariery finansowe skutkujące niskim poziomem uczestnictwa osób dorosłych LLL,</li> <li>w województwie brak koordynacji systemu edukacji osób dorosłych i zapotrzebowania rynku pracy na umiejętności,</li> <li>mało kwalifikacji rynkowych włączonych do ZSK nawiązujących do inteligentnych specjalizacji regionu,</li> <li>brak regionalnej bazy ofert szkoleń, kursów i warsztatów dla osób dorosłych.</li> <li>brak wiedzy w społeczeństwie na temat możliwości certyfikowania osiągnięć i nabywania nowych umiejętności.</li> </ul>
Szanse	Zagrożenia
<ul style="list-style-type: none"> <li>możliwość utworzenia Branżowych Centrów Umiejętności w regionie łączących świat biznesu i edukacji,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>niekorzystne procesy demograficzne w województwie m. in. depopulacja, starzejące się społeczeństwo oraz wykluczenie cyfrowe i komunikacyjne,</li> </ul>

- |   |  |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• w programach krajowych coraz większa popularyzacja i promocja idei uczenia się przez całe życie w tym rozwijania zielonych i cyfrowych kompetencji oraz systemu popytowego (BUR) i potwierdzania kwalifikacji (ZSK),</li><li>• nowa rola doradców zawodowych jako doradców walidacyjnych,</li><li>• rozwój kształcenia na odległość,</li><li>• mikropoświadczenia jak narzędzie zachęcające do zdobywania nowych umiejętności i aktywności społecznej oraz zawodowej.</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• bliskość granicy – niestabilna sytuacja polityczna,</li><li>• nienadążanie za potrzebami rynku pracy i zbyt wolne dostosowanie systemu edukacji (formalnej i pozaformalnej) osób dorosłych do potrzeb regionu,</li><li>• niewystarczający dostęp i mała popularność doradztwa edukacyjno-zawodowego dla osób dorosłych,</li><li>• niedostateczna współpraca pomiędzy instytucjami certyfikującymi a instytucjami rozwijającymi umiejętności.</li></ul> |
|---|--|

## 4. Katalog działań planowanych lub już realizowanych w regionie - według tematów i kierunków działania ZSU 2030

- zgodnie z schematem wynikającym z ZSU 2030 (cz. szczegółowa):

### Kompetencje zawodowe oraz uczenia się przez całe życie

#### Plan wsparcia kompetencji zawodowych

Na różnych poziomach planowania, interwencja związana z kształceniem zawodowym ukierunkowana jest w szczególności na podniesienie jakości szkolnictwa branżowego, głównie poprzez jego dostosowanie do aktualnych potrzeb regionalnego i lokalnego rynku pracy. Istotną rolę w tym procesie odgrywa współpraca z pracodawcami, którzy aktywnie będą zaangażowani w proces identyfikacji umiejętności, kompetencji, kwalifikacji zawodowych poświadczanych u uczniów.

Do kreowania systemu kształcenia zawodowego odpowiadającego potrzebom regionalnego rynku pracy przyczyni się również powiązanie go z regionalnymi inteligentnymi specjalizacjami. Istotną kwestią jest również wspieranie uczniów w zakresie doradztwa zawodowego oraz pomoc psychologiczno-pedagogiczna służące motywowaniu ich do rozwoju zawodowego, zgodnie z własnymi potrzebami oraz zachodzącymi na rynku pracy zmianami.

Współpraca z pracodawcami nadal pozostaje priorytetowym obszarem zmian w polskim systemie kształcenia zawodowego. Dużym wyzwaniem dla systemu oświaty jest powiązanie szkolnictwa branżowego z regionalnymi specjalizacjami i lokalnymi przedsiębiorcami w celu dopasowania umiejętności absolwentów do zapotrzebowania zgłaszanego przez pracodawców na rynku pracy. Potrzebne jest zatem dalsze włączanie pracodawców w proces kształcenia zawodowego, uwzględniającego najnowsze trendy technologiczne oraz zapewnienie infrastruktury edukacyjnej odpowiadającej tym trendom. Realizacja wysokiej jakości staży u pracodawców pozwalających na zdobycie umiejętności praktycznych w realnym środowisku pracy, zapewniających dostęp do specjalistycznego sprzętu stanowiącego element nowoczesnej gospodarki będzie jednym z priorytetowych działań interwencji, które zwiększy szanse uczniów szkół i placówek prowadzących kształcenie zawodowe i branżowe na odniesienie sukcesu na rynku pracy.

Skuteczne rozwijanie i wykorzystywanie umiejętności podstawowych, przekrojowych i zawodowych ma kluczowe znaczenie dla kreowania poświadczanych na rynku pracy kwalifikacji. Istotnym zatem jest zwiększenie dopasowania umiejętności i kwalifikacji uczniów/słuchaczy szkół i placówek prowadzących kształcenie zawodowe do aktualnych wymagań rynku pracy, a także określenie potrzeb w zakresie poszerzenia oferty dodatkowych umiejętności zawodowych oraz kwalifikacji rynkowych możliwych do zaoferowania uczniom w kształceniu zawodowym, w tym również w zakresie zielonej gospodarki

oraz transformacji cyfrowej. Rosnąca świadomość pracodawców oraz ich zaangażowanie we współpracę ze szkołami/placówkami prowadzącymi kształcenie zawodowe staje się szansą na skuteczne włączenie ich w proces kreowania oferty kształcenia zawodowego oraz umiejętności i kwalifikacji zawodowych młodzieży w regionie.

Celem głównym w obszarze kształcenia zawodowego jest wzrost zatrudnialności absolwentów szkół i placówek prowadzących kształcenie zawodowe.

Cele szczegółowe:

- zbudowanie oferty szkolnictwa branżowego szytego na miarę możliwości rozwojowych regionu, w tym potrzeb i potencjału przedsiębiorców/pracodawców,
- stworzenie warunków do rozwoju umiejętności i kwalifikacji zawodowych oraz kompetencji kluczowych, umiejętności podstawowych i przekrojowych u uczniów/słuchaczy.

Realizację celów zapewnią różne działania w tym m.in.:

- wsparcie uczniów/ słuchaczy prowadzące do zdobycia umiejętności, kompetencji i/lub kwalifikacji zawodowych zgodnych z aktualnym i prognozowanym zapotrzebowaniem na regionalnym rynku pracy i/lub regionalnymi inteligentnymi specjalizacjami,
- organizację praktycznego kształcenia zawodowego w rzeczywistych warunkach pracy z uwzględnieniem najnowszych trendów technologicznych, we współpracy z pracodawcami w celu włączenia ich w proces kształcenia zawodowego,
- unowocześnienie oferty kształcenia w danym zawodzie/zawodach na potrzeby pracodawców z regionu, wprowadzenie nowego zawodu/zawodów na użytek specyficznych zdiagnozowanych potrzeb pracodawców z regionu,
- wsparcie uczniów/ słuchaczy prowadzące do kształtowania kompetencji kluczowych,
- realizację zajęć dla uczniów/ słuchaczy przygotowujących m.in. do egzaminów zawodowych, potwierdzających kwalifikacje zawodowe,
- realizację atrakcyjnych zajęć dla uczniów/ słuchaczy ułatwiających wejście na rynek pracy i/lub kontynuację nauki w tym m.in. udział w zajęciach prowadzonych w szkole wyższej, zajęciach laboratoryjnych, kołach lub obozach naukowych,
- wsparcie nauczycieli oraz kadry wspierającej i organizującej proces nauczania dające możliwość nabywania oraz doskonalenia umiejętności, kompetencji i kwalifikacji oraz rozwoju osobistego, m.in.: poprzez studia podyplomowe, staże w przedsiębiorstwach, jak też inne formy

doskonalenia zawodowego a także w zakresie pracy z dziećmi migrantów i uchodźców (m.in. praca z dziećmi z traumą, w obcym języku) oraz uczniem/słuchaczem ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi,

- doradztwo edukacyjno-zawodowe oraz pomoc psychologiczno-pedagogiczną służącą motywowaniu uczniów do rozwoju zawodowego a także w razie potrzeby tworzenie warunków dla realizacji edukacji włączającej, w tym potrzeb wynikających z niepełnosprawności lub innej niekorzystnej sytuacji.

W procesie wyboru projektów premiowane będą przedsięwzięcia komplementarne do działań realizowanych w Priorytecie 5 Edukacja i kompetencje EFRR w zakresie Typu 1, tj. Dostępność infrastruktury placówek oświatowych i/lub Typu 2, tj. Infrastruktura kształcenia zawodowego. Natomiast każdy projekt musi zawierać działania uwzględniające budowanie postaw proekologicznych oraz na rzecz edukacji finansowej uczniów.

W ramach projektu KPO zaplanowano działania wspierające realizację celów w obszarze kształcenia zawodowego. Założono m.in. opracowanie badania Rynek pracy w branżach z największym potencjałem do zatrudnienia a oferta szkolnictwa branżowego w poszczególnych powiatach województwa warmińsko-mazurskiego, którego celem jest dostarczenie informacji na temat potrzeb rynku pracy w powiązaniu z ofertą edukacyjną szkół i placówek prowadzących kształcenie zawodowe w województwie warmińsko – mazurskim. Rekomendacje dotyczące rozwoju oferty edukacyjnej odpowiadającej na potrzeby branż o największym potencjale do zatrudnienia w poszczególnych powiatach województwa posłużą do formułowania kryteriów dla naborów w ramach FEWiM. Bardzo istotnym działaniem zaplanowanym w ramach KOP jest również pilotaż sieciowania firm branży z Inteligentnej Specjalizacji (IS) ze szkołami zawodowymi. W ramach pilotażu zaplanowano: spotkania przedsiębiorców i przedstawicieli szkół z danej branży z IS, moderowane warsztaty/seminaria, wyjazdy studyjne a następnie zlecenie opracowania raportu „Jak skutecznie sieciować w branży hotelarsko-gastronomiczno-turystycznej (HGT) i pozyskiwać do szkół specjalistów z rynku pracy”.

Pozostałe działania zaplanowane w województwie szczegółowo są opisane w tabelach pn. „Obszar oddziaływania ZSU 2030 (I-VIII)”.

### **Plan wsparcia kształcenia ustawicznego (uczenia się przez całe życie)**

Kształcenie, szkolenie i uczenie się przez całe życie jest jedną z 20 zasad, na których opiera się Europejski Filar Praw Socjalnych (Rozdział I: Równość szans i dostęp do zatrudnienia). Jednym z najważniejszych wyzwań dla Polski w obszarze edukacji jest zwiększenie uczestnictwa w formach uczenia się przez całe życie oraz lepsze dopasowanie systemów kształcenia i szkolenia, w tym zawodowego, do potrzeb rynku pracy<sup>1</sup>. W 2022 roku w Polsce około 54% osób w wieku 18-69 lat deklarowało aktywność edukacyjną w różnych formach. W województwie warmińsko-mazurskim, podobnie jak w całym kraju, edukacja nieformalna

<sup>1</sup> „Umowa Partnerstwa dla Realizacji Polityki Spójności 2021-2027 w Polsce”, Warszawa 2022,

(np. nauka od współpracowników, znajomych lub samodzielnie) była najbardziej popularna. W kursach i szkoleniach brała udział co piąta osoba dorosła<sup>2</sup>. „Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030” jako priorytet wskazuje rozwijanie i upowszechnianie kultury uczenia się nastawionej na aktywny i ciągły rozwój umiejętności. Podkreśla także, że ludzie uczą się i rozwijają swoje umiejętności nie tylko w szkole, ale także poprzez działania podejmowane zarówno w pracy zawodowej, jak i w sferze pozazawodowej. ZSU zwraca uwagę, że umiejętności przyszłości to m. in. kluczowe kompetencje przekrojowe. Podnoszenie kompetencji konieczne jest również w wieku dorosłym. Strategia podkreśla także znaczenie kształcenia w kontekście integracji osób starszych oraz osób z niepełnosprawnościami<sup>3</sup>. Raport OECD Skills Strategy Poland wskazuje m. in. na konieczność wspierania bardziej elastycznego systemu edukacji i atrakcyjnych możliwości uczenia się dla dorosłych, który może zapewnić Polsce i naszemu regionowi rozwój umiejętności potrzebnych w przyszłości oraz podkreśla, że 60% dorosłych Polaków deklaruje, że nie uczestniczy i nie chce uczestniczyć w kształceniu lub szkoleniu dorosłych<sup>4</sup>.

Celem głównym w obszarze uczenia się przez całe życie jest upowszechnienie idei uczenia się przez całe życie i rozwijanie umiejętności dorosłych mieszkańców województwa warmińsko-mazurskiego, tak aby dostosować je do potrzeb współczesnego świata.

Realizację celów zapewnią różne działania w tym m.in.:

- zwiększenie uczestnictwa w edukacji nieformalnej,
- promowanie równości szans w dostępie do edukacji,
- podniesienie poziomu kompetencji zawodowych,
- rozwój kompetencji cyfrowych i ekologicznych,
- wzmacnianie partnerstwa między edukacją a pracodawcami,
- podniesienie świadomości na temat znaczenia uczenia się przez całe życie.

W ramach projektu KPO zaplanowano szereg działań mających przyczynić się do realizacji ww. celów. Założono m. in. ocenę regionalnej polityk uczenia się przez całe życie oraz kampanię dotyczącą promocji uczenia się przez całe życie, w tym promocja wdrażania ZSK i wykorzystania BUR. Prowadzone będą cykliczne spotkania członków grupy roboczej (tematycznej), która będzie funkcjonowała w celu wspierania realizacji działań na rzecz polityki edukacyjnej

---

<sup>2</sup> Główny Urząd Statystyczny 2022.

<sup>3</sup> „Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030” (część ogólna i szczegółowa), Warszawa 2020.

<sup>4</sup> „OECD Skills Strategy Poland”, 2019.



województwa. Zaplanowano seminaria i wizyty studyjne dla członków grupy w celu zebrania doświadczeń oraz dobrych praktyk z obszaru LLL.

Wprowadzenie zmiany edukacyjnej w województwie, zwłaszcza w obszarze edukacji pozaformalnej i uczenia nieformalnego oraz upowszechnianie postaw proekologicznych będzie możliwe dzięki wdrożeniu innowacyjnych działań w ramach pilotażu „szkoły liderów outdooru”. Wyniki zaplanowanych działań posłużą do formułowania rekomendacji/kryteriów wyboru projektów.

W ramach FEWiM 2024-2027 (CS 4.g) zaplanowano również działania współfinansowane z EFS+, które pomogą dostosowywać kompetencje i kwalifikacje osób dorosłych do potrzeb gospodarki regionu, poprawią ich sytuację na rynku pracy oraz umożliwią dalszą samorealizację i rozwój osobisty a także będą sprzyjać budowaniu postaw proekologicznych oraz zdobywania umiejętności kluczowych dla zielonej gospodarki (m. in. dofinansowanie kursów/szkoleń dostępnych w BUR, rozwijanie umiejętności podstawowych, a zwłaszcza cyfrowych u osób defaworyzowanych, tworzenie lokalnych ośrodków edukacyjnych opartych na idei edukacji pozaformalnej, doskonalenie kadr medycznych i pozamedycznych obszarach istotnych z punktu widzenia funkcjonowania systemu ochrony zdrowia). Zaplanowano aż dwa projekty strategiczne w obszarze wspierania uczenia się przez całe życie. W FEWiM założono również dofinansowanie ze środków EFRR inwestycji w infrastrukturę szkół i placówek kształcenia zawodowego i ustawicznego.

Kluczową rolę w finansowaniu inicjatyw związanych LLL w Polsce odgrywa FERS. W ramach programu założono m. in. rozwój oferty uczelni w zakresie uczenia się dorosłych, rozwój Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji, koordynację działań na rzecz rozwijania umiejętności zgodnie z ideą uczenia się przez całe życie, wsparcie pozaformalnego uczenia się dorosłych, tworzenie Klubów Rozwoju Cyfrowego, instrumenty zwrotne na podnoszenie kompetencji osób dorosłych. Wsparcie zaplanowane w FEWiM jest komplementarne z działaniami zaplanowanymi w FERS np. lokalne ośrodki edukacyjne utworzone w ramach programu regionalnego będą współpracowały z Klubami Rozwoju Cyfrowego tworzonymi w ramach FERS.

Działania regionalne w obszarze uczenia się przez całe życie są również komplementarne m. in. z działalnością Uniwersytetów Drugiego i Trzeciego Wieku, programem „Senior+”, Erasmus+ czy Polska Cyfrowa.

Pozostałe działania zaplanowane w województwie są szczegółowo opisane w tabelach pn. „Obszar oddziaływania ZSU 2030 (I-VIII)”.

## **Kompetencje cyfrowe, ekologiczne oraz wspieranie innowacji**

W województwie warmińsko-mazurskim podejmowanych będzie szereg działań obejmujących wspieranie kompetencji ekologicznych oraz cyfrowych. Zachodzące współcześnie zmiany, wynikające z globalizacji, rozwoju technologii, starzejącego się społeczeństwa, wzrostu migracji, urbanizacji czy zielonej ekonomii, wyznaczają zestaw umiejętności warunkujących powodzenie w życiu społecznym i na rynku pracy. Komisja Europejska wzywa do ukierunkowania polityki w zakresie kształcenia i szkolenia oraz inwestycji na transformację ekologiczną i transformację cyfrową sprzyjające włączeniu społecznemu, z myślą o odporności i dobrobycie Europy w przyszłości.

Transformacja ekologiczna oraz cyfrowa dokonują się na naszych oczach. Zmienia się nasz sposób życia, pracy, nauki. Integracja tych dwóch elementów jest kluczowa dla realizacji celów Unii Europejskiej oraz Polski dotyczących klimatu i rozwoju. Kluczowe znaczenie ma w tej kwestii zbudowanie zaangażowania i świadomości całego społeczeństwa. Jednym z najistotniejszych elementów wspierających ten proces powinno być rozwijanie kompetencji społeczeństwa – począwszy od najmłodszych lat - dzieci, uczniów i młodzieży, aż po osoby dorosłe, w kontekście uczenia się przez całe życie – zarówno te wykluczone, jak i osoby pracujące, przedsiębiorców i pracodawców. Zachodzące zmiany wskazują na potrzebę rozwijania i nowego definiowania zestawów umiejętności i kompetencji. W związku z tym wsparcie to należy uwzględniać na wszystkich poziomach edukacji, szkoleń i uczenia się – formalnych, pozaformalnych oraz nieformalnych. Istnieje pilna potrzeba wzmocnienia systemów edukacyjnych i szkoleniowych w rozwijaniu umiejętności i kompetencji niezbędnych dla transformacji ekologicznej oraz cyfrowej. Ważne jest podejście, które obejmie całe województwo, wszystkie instytucje i wszystkie obszary oddziaływania, w tym uczelnie wyższe.

#### **Plan wsparcia kompetencji cyfrowych (obszar transformacji cyfrowej)**

Zgodnie z Umową Partnerstwa niezwykle ważna będzie poprawa kompetencji cyfrowych społeczeństwa. Pandemia COVID-19 znacznie przyspieszyła transformację cyfrową. Praca zdalna i nauczanie na odległość stały się rzeczywistością. Ujawniły się również dzięki temu zarówno ograniczenia w zakresie gotowości cyfrowej instytucji, przedsiębiorstw, szkół ale przede wszystkim istniejące niedobory umiejętności cyfrowych. Ponadto współczesna gospodarka, aby budować i wspierać silną konkurencyjność, powinna charakteryzować się nowoczesnymi i innowacyjnymi rozwiązaniami, stosować nowoczesne technologie. Oprócz rozwoju kompetencji należy więc inwestować w nowoczesne, innowacyjne rozwiązania, w tym w sprzęt, narzędzia a także rozwój instytucji edukacyjnych oraz branż związanych z technologiami cyfrowymi. Szczególny nacisk w ramach zaplanowanych działań zostanie położony na grupy o utrudnionym dostępie do edukacji, w tym edukacji cyfrowej, takie jak osoby starsze, bezrobotni oraz mieszkańcy obszarów wiejskich. Założenie to powoduje upowszechnienie we wdrażanych działaniach form kształcenia pozaformalnego.

Głównym celem działań w zakresie transformacji cyfrowej jest podniesienie poziomu kompetencji cyfrowych mieszkańców województwa warmińsko – mazurskiego poprzez zaplanowanie działań dostosowanych do różnych grup wiekowych i zawodowych, zapewniających dostęp i zwiększających jakość edukacji formalnej, pozaformalnej i nieformalnej.

Mając na względzie m.in. podział interwencji i zasad wdrażania programów krajowych i regionalnych w perspektywie finansowej na lata 2021-2027 proponuje się następujące cele szczegółowe:

- zapewnienie powszechnej dostępności do informacji o ofercie oraz do szkoleń z zakresu kompetencji cyfrowych dla dzieci, uczniów i osób dorosłych;

- zwiększenie jakości wsparcia edukacyjnego i technicznego poprzez zapewnienie wykwalifikowanej kadry szkoleniowej w placówkach oświatowych i instytucjach szkoleniowych, doposażenie w materiały dydaktyczne oraz sprzęt i zaplecze techniczne niezbędne do realizacji działań;
- wsparcie pracodawców i pracowników w zakresie wprowadzania elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy ze szczególnym uwzględnieniem pracy zdalnej poprzez szkolenia, doradztwo oraz doposażenie;
- budowanie popytu społeczeństwa na e-usługi poprzez rozwój kompetencji cyfrowych pracowników instytucji sektora publicznego istotnych dla sprawnego funkcjonowania współczesnej administracji samorządowej oraz podwyższenie stopnia świadomości cyberbezpieczeństwa oraz wykorzystania technologii informacyjno-komunikacyjnych.

Realizację celów zapewnią różne działania w tym m.in.:

- stworzenie modelu współpracy szkół z parkami technologicznymi oraz uczelniami wyższymi w celu promowania nauk ścisłych i przyrodniczych oraz nauk inżynieryjno-technicznych z wykorzystaniem nauczania przez doświadczenie i praktyczne wykorzystywanie wiedzy zgodnie z modelem STEAM;
- wyposażenie doradców edukacyjnych i zawodowych w nowoczesne narzędzia pracy oraz wykorzystanie nowoczesnych kanałów komunikacji i pracy;
- przeprowadzenie samooceny polityki uczenia się przez całe życie w województwie warmińsko – mazurskim i wypracowanie dla niej rozwiązań o wymiarze strategicznym i operacyjnym;
- stworzenie sieci liderów propagujących rozwój kompetencji podstawowych i kluczowych, w tym zielonych i cyfrowych poprzez wykorzystanie metody nauczania outdoor learningu.

Pozostałe działania zaplanowane w województwie są szczegółowo opisane w tabelach pn. „Obszar oddziaływania ZSU 2030 (I-VIII)”.

### **Plan wsparcia kompetencji ekologicznych (obszar transformacji ekologicznej)**

Globalne wyzwania związane ze środowiskiem i klimatem wymagają pilnej reakcji na każdym szczeblu. Uczenie się na rzecz transformacji ekologicznej i zrównoważonego rozwoju może pomóc osobom w każdym wieku, na każdym etapie edukacji i życia zdobywać wiedzę, umiejętności oraz nabywać kompetencje, które są konieczne, aby żyć w sposób bardziej zrównoważony, a także zmieniać wzorce konsumpcji i produkcji, czy też prowadzić zdrowszy tryb życia. Dzięki uczeniu się na rzecz transformacji ekologicznej i zrównoważonego rozwoju poszerza się świadomość wzajemnych powiązań między globalnymi wyzwaniami, przed którymi stoimy, w tym kryzysem klimatycznym.

W europejskim programie na rzecz umiejętności wskazano zestaw podstawowych umiejętności ekologicznych na potrzeby rynku pracy z myślą o stworzeniu pokolenia specjalistów świadomych zagadnień związanych ze środowiskiem oraz z myślą o wprowadzaniu zagadnień z zakresu środowiska i klimatu do programów edukacji powszechnej, szkolnictwa wyższego oraz kształcenia i szkolenia zawodowego, a także badań naukowych. Europa potrzebuje wysoko wykwalifikowanych specjalistów, aby wspierać transformację ekologiczną i zajmować wiodącą pozycję w świecie w dziedzinie zrównoważonych technologii.

Odpowiedzią na te postulaty są zaproponowane dla województwa działania. Wszystkie one nawiązywać będą do celu głównego, którym jest podniesienie poziomu kompetencji mieszkańców województwa warmińsko – mazurskiego na rzecz transformacji ekologicznej, poprzez zaplanowanie działań zwiększających świadomość oraz zmianę ich zachowań, dostosowanych do potrzeb różnych grup wiekowych i zawodowych.

Cel główny będzie wspierany poprzez realizację celów szczegółowych:

- zwiększenie wiedzy społeczeństwa z zakresu edukacji ekologicznej, w tym doradztwo na rzecz konsumentów, przedsiębiorców i podmiotów publicznych oraz wypracowania nowych modeli biznesowych w zgodzie m.in. z gospodarką obiegu zamkniętego;
- zwiększenie umiejętności praktycznych u dzieci, uczniów i osób dorosłych takich jak recykling, oszczędzanie energii czy zrównoważone zarządzanie zasobami;
- wzrost wiedzy społeczeństwa poprzez promocję działań proekologicznych, w tym warsztaty i seminaria.

Realizację celów zapewnią różne działania w tym m.in.:

- stworzenie modelu współpracy szkół z parkami technologicznymi oraz uczelniami wyższymi w celu promowania nauk ścisłych i przyrodniczych oraz nauk inżynieryjno-technicznych z wykorzystaniem nauczania przez doświadczenie i praktyczne wykorzystywanie wiedzy zgodnie z modelem STEAM;
- przeprowadzenie samooceny polityki uczenia się przez całe życie w województwie warmińsko – mazurskim i wypracowanie dla niej rozwiązań o wymiarze strategicznym i operacyjnym;
- stworzenie sieci liderów propagujących rozwój kompetencji podstawowych i kluczowych, w tym zielonych i cyfrowych poprzez wykorzystanie metody nauczania outdoor learningu.

Pozostałe działania zaplanowane w województwie są szczegółowo opisane w tabelach pn. „Obszar oddziaływania ZSU 2030 (I-VIII)”.

### **Plan wsparcia innowacji**

Wspieranie innowacji na poziomie regionalnych strategii umiejętności realizowane jest zgodnie z europejskim programem na rzecz umiejętności służących zrównoważonej konkurencyjności, sprawiedliwości społecznej i odporności (European Skills Agenda) oraz celami określonymi w Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030.

Komisja Europejska wskazując pilną potrzebę zmiany paradygmatu w zakresie umiejętności i zatrudnienia w kierunku dwojakiej transformacji, uznała, że 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 (MŚP)

Nabycie odpowiednich umiejętności pozwala pracownikom na bardziej efektywną pracę i korzystanie z zaawansowanych technologii, eliminuje główną przeszkodę, jaką zidentyfikowano dla inwestycji biznesowych, zapobiega niedopasowaniu do rynku pracy i tworzy podstawy dla badań i rozwoju oraz innowacji opartych na przedsiębiorstwach.

W tym zakresie zostały zidentyfikowane i określone 2 kluczowe wyzwania:

- **dostęp do atrakcyjnych, innowacyjnych i włączających programów uczenia się.** Kształcenie w młodym wieku jest nadal kluczowe, jest to jednak zaledwie początek życia pełnego uczenia się: od wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem, przez szkołę podstawową i średnią, kształcenie i szkolenie techniczne i zawodowe, po kształcenie wyższe i kształcenie dorosłych. Zasadnicze znaczenie będzie miało uczenie się przez całe życie
- **zdobywanie umiejętności potrzebnych na danym stanowisku.** Oznacza to, że punktem wyjścia jest identyfikacja i grupowanie zestawu umiejętności każdej osoby, zapewnienie ukierunkowanego szkolenia odpowiadającego konkretnym potrzebom w zakresie podnoszenia i zmiany kwalifikacji oraz pomoc w znalezieniu pracy, na którą jest popyt na rynku pracy.

Skuteczne programy na rzecz umiejętności łączą poszczególne etapy, tak aby towarzyszyć każdemu pracownikowi w procesie podnoszenia lub zmiany kwalifikacji: od identyfikacji umiejętności potrzebnych do przeprowadzenia dwojakiej transformacji, przez rozwijanie tych umiejętności w ramach ukierunkowanych programów szkoleniowych, po wspieranie ich wykorzystania w miejscu pracy lub utworzenie nowych miejsc pracy.

Zawody przyszłości wymagają umiejętności przydatnych w kontekście dwojakiej transformacji. Transformacja ekologiczna wymaga inwestycji w umiejętności obywateli w celu 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 ukierunkowanej na człowieka transformacji cyfrowej wymaga radykalnej zmiany w zakresie umiejętności cyfrowych.

Umiejętności z zakresu STEM (nauki przyrodnicze, technologia, inżynieria i matematyka) mają kluczowe znaczenie dla kierowania dwojakimi transformacjami.

Poza umiejętnościami technicznymi rynek pracy coraz bardziej potrzebuje umiejętności przekrojowych, takich jak umiejętność współpracy, myślenia krytycznego i kreatywnego rozwiązywania problemów. Rosnący wpływ robotów i algorytmów na nasze rynki pracy jeszcze bardziej zwiększa potrzebę unikalnych „ludzkich” umiejętności, takich jak empatia oraz przystosowywanie się do zmian w złożonym otoczeniu. Na rynku pracy istnieje duże zapotrzebowanie na takie umiejętności, które są szczególnie ważne również w świetle rozwijającej się srebrnej gospodarki i sektora usług opiekuńczych w wyniku zmian demograficznych. Chociaż w rozwoju takich umiejętności nauka w szkole nie pozostaje bez znaczenia, to jednak ich nabywanie często odbywa się poza uczeniem się formalnym, w miejscu pracy i trwa całe życie.

Wyznaczone w ramach Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030 działania stanowią realizacją Zaleceń Rady Unii Europejskiej z lat 2019 i 2020 w zakresie rozwoju umiejętności cyfrowych oraz wyposażenia pracowników w umiejętności odpowiadające potrzebom rynku pracy, zwłaszcza poprzez kształcenie i szkolenie dorosłych. Powyższe działania nie tylko wspierają aktywność zawodową ludności, ale również poprawiają innowacyjność gospodarki.

Dla rozwoju gospodarki opartej na innowacjach i nowoczesnych technologiach zasadnicze znaczenie ma kształtowanie postaw sprzyjających innowacyjności. Tym samym metody nauczania i uczenia się powinny w coraz większym zakresie uwzględniać potrzeby związane z kształtowaniem umiejętności proinnowacyjnych. Istotą tych zmian jest upowszechnianie metod opartych między innymi na kształceniu interdyscyplinarnym, eksperymentowaniu, metodzie projektów. Rozpowszechnienie w szerokim zakresie tego rodzaju metod nauczania i uczenia się wymaga odpowiedniego przygotowania kadr uczących w edukacji formalnej.

Lepsze wykorzystywanie w miejscu pracy umiejętności nabywanych w kształceniu, szkoleniu i podczas pracy, ma kluczowe znaczenie dla pracowników, pracodawców, a tym samym dla całej gospodarki i społeczeństwa. Efektywne zarządzanie zasobami ludzkimi w organizacji nierozdzielnie związane jest z planowaniem rozwoju pracowników, ich doskonaleniem zawodowym oraz monitorowaniem tego rozwoju.

Wydobywanie potencjału umiejętności pozwala na realizację aspiracji zawodowych, umożliwia adaptację do pojawiających się zmian w gospodarce oraz sprzyja tworzeniu nowych, innowacyjnych rozwiązań. Pełne wykorzystanie rzeczywistych umiejętności i kwalifikacji dostosowanych do wyzwań zmieniającej się rzeczywistości stanowi jeden z nieodzownych warunków rozwoju gospodarczego oraz poprawy jakości życia obywateli.

W ramach budowy podejścia innowacyjnego sformułowano następujące cele szczegółowe:

- Umiejętności podstawowe, przekrojowe i zawodowe dzieci, młodzieży i osób dorosłych
  - wspieranie w upowszechnianiu metod nauczania i uczenia się sprzyjających kształtowaniu postaw kreatywności i innowacyjności,

- wspieranie w upowszechnianiu metod nauczania sprzyjających kształtowaniu postaw kreatywności i innowacyjności,
  - projektowania i wdrażania innowacji w obszarze rozwoju umiejętności;
- Rozwijanie i wykorzystanie umiejętności w miejscu pracy
- wspieranie motywacji pracowników do rozwoju umiejętności;
  - promowanie i wspieranie uczenia się w miejscu pracy, w tym:
    - ✓ wsparcie w rozpoznawaniu potrzeb w zakresie doskonalenia zawodowego i korzystania z wysokiej jakości tego typu usług,
    - ✓ rozwijanie elastycznych form uczenia się, w tym: coachingu, tutoring, mentoringu pracowniczego;

#### **Innowacje w miejscach pracy i w całej gospodarce pomagają skutecznie wykorzystywać umiejętności**

Istnieje silna korelacja pomiędzy intensywnym wykorzystywaniem umiejętności a wdrażaniem wysokoefektywnych praktyk pracy (High-performance workplace practices – HPWP), tj.

- 1) elastyczności i autonomii w miejscu pracy,
- 2) pracy zespołowej i wymiany informacji,
- 3) szkoleń i rozwoju
- 4) świadczeń i bonusów pracowniczych, rozwoju kariery i zarządzania wynikami (OECD, 2016[16]).

Polskie firmy wdrażają praktyki HPWP w tempie niższym niż firmy w większości innych krajów. Praktyki te mają zastosowanie w przypadku około 23% stanowisk pracy, a wskaźnik ten wynosi średnio 26% w pozostałych krajach OECD. Lepsze wykorzystywanie umiejętności w miejscu pracy jest istotne dla pracowników, pracodawców i całej gospodarki, a płynące z tego korzyści dotyczą zarówno gospodarki, jak i społeczeństwa. Umiejętności osób pracujących w Polsce nie są jednak optymalnie wykorzystywane w miejscach pracy. Średnie wyniki w zakresie umiejętności rozumienia i tworzenia informacji w Polsce są porównywalne ze średnią OECD, natomiast wykorzystanie umiejętności czytania ze zrozumieniem jest znacznie poniżej średniej OECD. Podobna luka pojawia się w zakresie wykorzystania technologii informacyjno-komunikacyjnych (ICT), pisania i umiejętności rozwiązywania problemów. Istnieje silny, pozytywny związek między intensywnym wykorzystaniem umiejętności a przyjęciem wysokoefektywnych praktyk pracy (HPWP).

Firmy w województwie warmińsko – mazurskim przyjmują HPWP w tempie znacznie wolniejszym niż ich odpowiedniki w Polsce i w większości krajów OECD.

Na podstawie danych historycznych z realizacji projektów, w których udzielono wsparcia finansowego na realizację usług rozwojowych ( Baza Usług Rozwojowych i Podmiotowe Systemy Finansowania) obserwuje się, że przedsiębiorcy z Warmii i Mazur inwestują najczęściej w takie kompetencje i umiejętności jak:

- umiejętności i kompetencje cyfrowe (cyberbezpieczeństwo, zarządzanie social mediami, zarządzanie i ochrona danych osobowych),
- kompetencje komunikacyjne i interpersonalne (zarządzanie zespołem, komunikacja, zarządzanie stresem i wypaleniem zawodowym),
- kompetencje i kwalifikacje związane ze zdrowiem (fizjoterapia, rehabilitacja, kosmetologia, medycyna estetyczna),
- kwalifikacje zawodowe typu prawo jazdy C+E,
- kompetencje i kwalifikacje związane z branżą HoReCa (barmańskie, kelnerskie, gastronomiczne).

Na poziomie regionalnym przede wszystkim dzięki funduszom unijnym, region dysponuje możliwościami wzmocnienia wykorzystania umiejętności w miejscach pracy poprzez:

- Podnoszenie świadomości na temat znaczenia skutecznego wykorzystania umiejętności i powiązanych praktyk HPWP.
- Wspieranie przedsiębiorstw i organizacji we wdrażaniu praktyk HPWP.
- Wyposażenie kadry kierowniczej we właściwe umiejętności potrzebne do wdrażania praktyk HPWP.
- Skuteczne angażowanie pracowników we wdrażanie praktyk HPWP.

#### Plan wsparcia wykorzystania umiejętności w miejscu pracy

Cel główny: Podniesienie kompetencji i kwalifikacji regionalnych pracodawców w zakresie dostosowywania się do zmian społeczno – gospodarczych

Cele szczegółowe:

1. Rozwój adekwatnych do zapotrzebowania rynkowego kompetencji i kwalifikacji pracowników
2. Wzmocnienie potencjału technicznego i kompetencyjnego regionalnych pracodawców we wdrażaniu rozwiązań związanych z efektywnym zarządzaniem środowiskiem pracy.

Zakres realizowanego wsparcia:



- adaptacja środowiska pracy do potrzeb różnych grup pracowników, ze szczególnym uwzględnieniem pracowników po 50 r.ż. (z uwagi na postępujące starzenie się społeczeństwa);
  - diagnoza luk kompetencyjnych i zapotrzebowania na rozwój kluczowych z punktu widzenia efektywnego zarządzania środowiskiem pracy kompetencji pracowników oraz potrzeb dostosowania technicznego i technologicznego miejsca pracy;
  - wsparcie szkoleniowo-doradcze w zakresie wprowadzania rozwiązań wynikających z adaptacji środowiska pracy do potrzeb pracowników, w tym doposażenie i modernizacja miejsca pracy;
  - utrzymanie pracowników po 50 r.ż. w zatrudnieniu (szczególnie osób starszych i osób z niepełnosprawnościami), w tym podnoszenie kompetencji, przekwalifikowanie pracowników w kontekście sprostania zachodzącym zmianom gospodarczym, oraz wykorzystanie ich potencjału kompetencyjnego;
  - zapewnienie środowiska pracy przeciwdziałającego czynnikom ryzyka dla zdrowia poprzez m.in. wspieranie dobrych warunków pracy (adekwatnie do potrzeb i stanu zdrowia pracowników)
  - podniesienie kompetencji i kwalifikacji pracodawców w zakresie profilaktyki wypalenia zawodowego i chorób zawodowych pracowników.
3. Wzmocnienie potencjału technicznego i kompetencyjnego regionalnych pracodawców we wdrażaniu rozwiązań związanych z wprowadzaniem elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy.
- podnoszenie świadomości na temat znaczenia skutecznego wykorzystania umiejętności i powiązanych wysokoefektywnych praktyk pracy (HPWP),
  - zdiagnozowanie pracodawców w zakresie możliwości wdrożenia alternatywnych sposobów świadczenia pracy u danego pracodawcy oraz potrzeb dostosowania technicznego i technologicznego miejsca pracy;
  - wyposażenie kadry kierowniczej we właściwe umiejętności potrzebne do wdrażania wysokoefektywnych praktyk pracy (HPWP),
  - wsparcie doradczo-szkoleniowe pracodawców w zakresie rozwoju alternatywnych sposobów świadczenia pracy takich jak: praca zdalna;
  - wspieranie przedsiębiorstw i organizacji we wdrażaniu wysokoefektywnych praktyk pracy (HPWP), w tym wprowadzenie elastycznych form zatrudnienia i czasu pracy;
  - skuteczne angażowanie pracowników we wdrażanie wysokoefektywnych praktyk pracy (HPWP).

- wsparcie wykorzystania nowych narzędzi kadrowych usprawniających organizację pracy, w tym doposażenie i modernizacja miejsca pracy.

Pozostałe działania zaplanowane w województwie są szczegółowo opisane w tabelach pn. „Obszar oddziaływania ZSU 2030 (I-VIII)”.

### Umiejętności podstawowe, przekrojowe i zawodowe dzieci, młodzieży i osób dorosłych

Obszar oddziaływania ZSU 2030 (I-VIII)			
Obszar oddziaływania I Umiejętności podstawowe, przekrojowe i zawodowe dzieci, młodzieży i osób dorosłych			
Nazwa projektu, programu, działania	Krótki opis wraz ze spodziewanymi rezultatami	Termin realizacji	Budżet i źródło finansowania
1.FEWiM cel f) Działanie 6.2 Edukacja przedszkolna – umiejętności podstawowe i przekrojowe dzieci i młodzieży	Celem realizacji Działania 6.2 jest zwiększenie dostępności edukacji przedszkolnej w województwie warmińsko-mazurskim na obszarach deficytowych poprzez tworzenie nowych miejsc edukacji przedszkolnej, a tym samym możliwość realizacji poniższych działań:  1. Bieżąca działalność nowoutworzonych miejsc wychowania przedszkolnego  2. Zapewnienie dostępności edukacji przedszkolnej, z uwzględnieniem potrzeb dzieci ze szczególnymi potrzebami edukacyjnymi i/lub niepełnosprawnościami,  3. Adaptacja/wyposażenie/doposażenie nowej bazy oświatowej ośrodka wychowania przedszkolnego.  Dodatkowo w ramach działania 6.2 będzie możliwość realizacji zajęć wspomagających rozwój dzieci w wieku przedszkolnym	2023 - 2027	11 152 632,00 EURO

	<p>oraz wspierających ich kompetencje kluczowe, umiejętności podstawowe i przekrojowe, w tym cyfrowe i ekologiczne</p> <p>Spodziewanym rezultatem wsparcia jest zwiększenie liczby miejsc edukacji przedszkolnej o minimum 510 miejsc na obszarach deficytowych województwa warmińsko-mazurskiego oraz wsparcie zajęciami dodatkowymi minimum 6770 dzieci w wieku przedszkolnym.</p>		
2.FEWiM cel f) Działanie 6.3 Edukacja ogólnokształcąca – umiejętności podstawowe i przekrojowe dzieci i młodzieży	<p>Celem realizacji Działania 6.3 jest kształtowanie u uczniów kompetencji kluczowych, umiejętności podstawowych i przekrojowych, w tym cyfrowych i ekologicznych wynikających z ich indywidualnych potrzeb poprzez realizację programów rozwojowych szkół/placówek systemu oświaty prowadzących kształcenie ogólne, w ramach których istnieje możliwość m.in.:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Wsparcia uczniów, w tym m.in. kształtowanie kompetencji kluczowych, umiejętności podstawowych i przekrojowych wynikających z ich indywidualnych potrzeb;</li> <li>2. Tworzenie warunków dla realizacji edukacji włączającej, w tym uwzględniającej potrzeby wynikające z niepełnosprawności lub innej niekorzystnej sytuacji;</li> <li>3. Realizację atrakcyjnych zajęć dla uczniów poza edukacją formalną, służących rozwojowi ich uzdolnień, pasji i zainteresowań, m.in. współpraca z bibliotekami oraz instytucjami kultury.</li> </ol>	2024 – 2027	32 266 285,00 EURO

	Spodziewanym rezultatem jest objęcie wsparciem 33 330 uczniów szkół i placówek systemu oświaty prowadzących kształcenie ogólne.		
3.FEWiM cel f) Działanie 6.3 Projekt strategiczny POTRAFIĘ-DECYDUJĘ- DZIAŁAM program wspierania aktywności i inicjatyw młodzieży w województwie warmińsko- mazurskim	<p>Projekt odpowiada na problem niskich kompetencji kluczowych, głównie społecznych i obywatelskich młodzieży, ekologicznych i cyfrowych przejawiających się w niewielkim jej zaangażowaniu w działalność społeczną i obywatelską w organizacjach pozarządowych, radach młodzieży, samorządach uczniowskich, innych formach a także niewystarczające możliwości rozwoju aktywności społecznej i obywatelskiej młodzieży w środowiskach lokalnych.</p> <p>W związku z czym spodziewanymi rezultatami realizacji tego działania będzie:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Utworzenie 36 lokalnych koalicji na rzecz młodzieży.</li> <li>2. Zaangażowanie 500 uczniów w wieku 12-19 lat w realizację projektu.</li> <li>3. Zaangażowanie 36 podmiotów w realizację działań na rzecz młodzieży w ramach lokalnych mechanizmów/narzędzi wsparcia aktywności i inicjatyw młodzieży.</li> </ol>	1.10.2023 – 31.12.2027	6 233 341,62 zł
5. Współpraca Uniwersytetu ze szkołami średnimi	Współpraca ze szkołami polegająca na organizowaniu zajęć w szkołach wyższych dla uczniów szkół średnich, w formule kształcenia pozaformalnego i nieformalnego. Przykładem mogą być organizowane Przez UWM co roku we wrześniu Olsztyńskie	Na bieżąco w ciągu roku akademickiego	Środki wydziałów/ Uniwersytet

	Dni Nauki i Sztuki oraz otwarte w 2023 roku przy UWM Centrum Popularyzacji Nauki i Innowacji Kortosfera.		
6. Organizacja zajęć dodatkowych	Organizacja zajęć dodatkowych, w formule kształcenia pozaformalnego z zakresu umiejętności podstawowych co powoduje ograniczenie w rezygnacji ze studiów.	Październik/grudzień każdego roku akademickiego	MEiN

### Umiejętności podstawowe, przekrojowe i zawodowe młodzieży

Obszar oddziaływania ZSU 2030 (I-VIII)			
Obszar oddziaływania I Umiejętności podstawowe, przekrojowe i zawodowe dzieci, młodzieży i osób dorosłych			
Nazwa projektu, programu, działania	Krótki opis wraz ze spodziewanymi rezultatami	Termin realizacji	Budżet i źródło finansowania
Działanie FEWM.06.03 Edukacja ogólnokształcąca	<p>Realizacja programów rozwojowych szkół/placówek systemu oświaty prowadzących kształcenie ogólne.</p> <p>Rezultat: wzrost kompetencji kluczowych, umiejętności podstawowych i przekrojowych, w tym cyfrowych i ekologicznych uczniów szkół ogólnokształcących wynikających z ich indywidualnych potrzeb, poprzez udział m. in. w formach kształcenia pozaformalnego i nieformalnego.</p> <p>Projekt strategiczny „POTRAFIĘ-DECYDUJĘ-DZIAŁAM program wspierania aktywności i inicjatyw młodzieży w województwie warmińsko-mazurskim”.</p>	2023-2027	FEWiM Wysokość alokacji ogółem (EUR) 32 266 285,00

	Rezultat: wsparcie młodzieży w rozwijaniu kompetencji kluczowych, głównie społecznych i obywatelskich oraz ekologicznych i cyfrowych poprzez stworzenie warunków do aktywnego, twórczego i partnerskiego udziału w życiu lokalnym.		
Działanie FEWM.06.04 Edukacja zawodowa	Programy współpracy szkół i placówek prowadzących kształcenie zawodowe z otoczeniem społeczno-gospodarczym ukierunkowane na wysoką jakość szkolnictwa branżowego, w tym dostosowywanie go do wyznawań zielonej i cyfrowej transformacji odpowiadającego potrzebom regionalnego rynku pracy, Rezultat: Wzrost kompetencji kluczowych uczniów/słuchaczy szkół i placówek prowadzących kształcenie zawodowe	2023-2029	FEWiM Wysokość alokacji ogółem (EUR) 39 435 307,00
Wzmacnianie potencjału twórczego, aktywności obywatelskiej i kompetencji społecznych młodzieży	CELEM realizowanych zadań jest: 1) wzmocnienie potencjału twórczego, aktywności obywatelskiej i kompetencji społecznych młodzieży, w tym inicjatywy, kreatywności, odpowiedzialności, przedsiębiorczości, współpracy; 2) wzrost poczucia sprawstwa i wpływu młodzieży na najbliższe środowisko, w tym zmian w środowisku naturalnym, problemy społeczne otoczenia, w tym występujące wśród rówieśników; 3) doświadczanie przez młodzież różnych ról społecznych, jak np.: lidera, pomysłodawcy wydarzeń, organizatora, realizatora, członka grupy projektowej, oceniającego, współpracującego z dorosłymi na zasadzie partnerstwa itp.	2023	Budżet Województwa Warmińsko- Mazurskiego 100 000,00 zł

	4) zwiększenie tożsamości ze środowiskiem lokalnym, miejscem zamieszkania lub nauki, poczucia przynależności do najbliższej społeczności.		
SPARKS	Opracowanie nowych ram koncepcyjnych dla programów e-learningowych opartych na grach i platformie e-learningowej, aby umożliwić osobom zajmującym się kształceniem i szkoleniem zawodowym (VET) dostarczanie innowacyjnych doświadczeń edukacyjnych online z wykorzystaniem grywalizacji oraz zwiększania motywacji i zaangażowania uczniów w naukę.		Erasmus Plus +
Współpraca UWM w Olsztynie ze szkołami średnimi	Współpraca UWM (na podstawie umów) ze szkołami polegająca na organizowaniu zajęć w uczelni dla uczniów szkół średnich  Rezultat: Wzrost kompetencji kluczowych uczniów szkół i placówek prowadzących kształcenie ogólne i zawodowe	Na bieżąco w trakcie roku akademickiego	Środki wydziałów UWM
Organizacja zajęć dodatkowych z zakresu nauk podstawowych	Organizacja i realizacja przez UWM w Olsztynie zajęć dodatkowych z zakresu nauk podstawowych. Przykładem mogą być organizowane Przez UWM co roku we wrześniu Olsztyńskie Dni Nauki i Sztuki oraz otwarte w 2023 roku przy UWM Centrum Popularyzacji Nauki i Innowacji Kortosfera.  Rezultat: Ograniczenie rezygnacji ze studiów.	Październik-grudzień każdego roku akademickiego	Środki MEiN
Program współpracy Samorządu Województwa Warmińsko-Mazurskiego z organizacjami	W ramach programu samorząd województwa rokrocznie zleca organizacjom pozarządowym zadania z zakresu pomocy	2024 rok - działanie realizowane co roku	308 000 zł, Środki Własne

<p>pozarządowymi oraz podmiotami wymienionymi w art. 3 ust 3 ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie na rok 2024.</p>	<p>społecznej, profilaktyki i promocji zdrowia psychicznego oraz z zakresu przeciwdziałania przemocy domowej.</p> <p>Rezultat:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- wyrównanie szans edukacyjnych dzieci i młodzieży;</li> <li>- zmniejszenie wykluczenia cyfrowego osób i rodzin;</li> <li>- wsparcie osób i rodzin sprawujących opiekę nad osobami starszymi;</li> <li>- rozwój potencjału gminnych rad seniorów;</li> <li>- podniesienie poziomu wiedzy specjalistów oraz społeczności lokalnej województwa z zakresu skutecznych metod przeciwdziałania przemocy domowej;</li> <li>- podniesienie poziomu wiedzy dzieci i młodzieży w zakresie tematyki przemocy rówieśniczej w szkołach i środowiskach lokalnych;</li> <li>- podniesienie poziomu wiedzy kadr w zakresie umiejętności rozpoznawania wzorów picia i podejmowania interwencji wobec pacjentów pijących alkohol ryzykownie i szkodliwie oraz na temat FASD;</li> <li>- podniesienie kwalifikacji realizatorów programów profilaktycznych z zakresu profilaktyki uniwersalnej, selektywnej i wskazującej, w tym programów zleczanych w ramach Systemu rekomendacji programów profilaktycznych i promocji zdrowia</li> </ul>		<p>Samorządu Województwa.</p>
---	--	--	-------------------------------



	<p>psychicznego m.in. pracowników szkół i innych placówek oświatowych;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- włączenie rodziców i opiekunów w realizację programów profilaktycznych z zakresu profilaktyki uniwersalnej, selektywnej i wskazującej, w tym programów zleczanych w ramach Systemu rekomendacji programów profilaktycznych i promocji zdrowia psychicznego;</li> <li>- realizacja programów socjoterapii dla dzieci i młodzieży z rodzin dotkniętych problemem alkoholowym;</li> <li>- podniesienie wiedzy specjalistów oraz społeczności lokalnej w zakresie przeciwdziałania uzależnieniom;</li> <li>- podniesienie poziomu wiedzy na temat uzależnień wśród grup ryzyka i młodych ludzi eksperymentujących ze środkami psychoaktywnymi oraz wśród rodziców, opiekunów i wychowawców;</li> <li>- podniesienie poziomu wiedzy przyszłych kierowców na temat skutków prowadzenia pojazdów pod wpływem środków psychoaktywnych.</li> </ul>		
--	---	--	--

**Umiejętności podstawowe, przekrojowe i zawodowe osób dorosłych**

**Obszar oddziaływania ZSU 2030 (I-VIII)**
**Obszar oddziaływania I Umiejętności podstawowe, przekrojowe i zawodowe dzieci, młodzieży i osób dorosłych**

Nazwa projektu, programu, działania	Krótki opis wraz ze spodziewanymi rezultatami	Termin realizacji	Budżet i źródło finansowania
1. projekt strategiczny <i>Wsparcie organizacji społeczeństwa obywatelskiego i partnerów społecznych</i> ; FEWiM – Cel G, Działanie 6.5, typ 2.	W ramach projektu realizowane będą dwie ścieżki wsparcia: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. wybór trzech ośrodków wsparcia, na obszarze każdego z subregionów województwa warmińsko - mazurskiego (olsztyńskiego, elbląskiego i ełckiego), którym zleczone zostaną usługi informacyjne, doradcze i szkoleniowe dla potencjalnych Grantobiorców;</li> <li>2. udzielanie grantów organizacjom społeczeństwa obywatelskiego oraz partnerom społecznym.</li> </ol> Dzięki realizacji projektu wsparcie otrzyma: <ul style="list-style-type: none"> <li>- minimum 200 organizacji społeczeństwa obywatelskiego,</li> <li>- minimum 20 organizacji partnerów społecznych,</li> <li>- minimum 1800 przedstawicieli organizacji społeczeństwa obywatelskiego (w tym wolontariuszy),</li> <li>- minimum 600 przedstawicieli organizacji partnerów społecznych.</li> </ul>	11.2024 – 06.2028	25 816 192,30 zł EFS+, budżet państwa, wkład własny JST

<p>2. projekty wybierane w trybie konkurencyjnym w ramach FEWiM Cel G, Działanie 6.5, typ 1.2 <i>szkolenia/ kursy z zakresu rozwijania umiejętności/ kompetencji podstawowych, zwłaszcza umiejętności cyfrowych dla osób o niskich umiejętnościach i kompetencjach w tym cyfrowych (szkolenia poza BUR, umożliwiające wdrażanie Upskilling pathways).</i></p>	<p>Planuje się, że minimum 11 250 mieszkańców województwa warmińsko-mazurskiego (osoby dorosłe o niskich umiejętnościach podstawowych w szczególnej trudnej sytuacji, które z własnej inicjatywy chcą podnosić lub zmieniać swoje kompetencje i kwalifikacje zwłaszcza umiejętności cyfrowych) zostanie objętych wsparciem w zakresie umiejętności lub kompetencji podstawowych, realizowanym poza Bazą Usług Rozwojowych. Premiowane będą działania zwiększające kompetencje ekologiczne oraz projekty zgodne z zasadą horyzontalną FEWiM – Cyfrowa transformacja oraz wspierające usługi rozwojowe, które prowadzą do zdobycia zielonych kompetencji.</p>	<p>2024-2028</p>	<p>74 mln zł EFS+ (budżet państwa) + 5% wkład własny wnioskodawców</p>
<p>3. projekty wybierane w trybie konkurencyjnym w ramach FEWiM Cel G, Działanie 6.5, typ 1.4 <i>wsparcie kadr systemu ochrony zdrowia w zakresie kształcenia podyplomowego i doskonalenia zawodowego w obszarach istotnych z punktu widzenia funkcjonowania systemu ochrony zdrowia oraz opiekunów nieformalnych w zakresie szkoleń i walidacji umiejętności i kompetencji</i></p>	<p>Planuje się, że podniesienie kompetencji i kwalifikacji:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- regionalnych kadr systemu ochrony zdrowia, które chcą podnosić posiadane i pozyskiwać nowe kompetencje i kwalifikacje w obszarach istotnych z punktu widzenia funkcjonowania systemu ochrony zdrowia,</li> <li>- opiekunów nieformalnych w zakresie opieki długoterminowej, z uwzględnieniem kompetencji cyfrowych służących podniesieniu jakości funkcjonowania systemu ochrony zdrowia, pozyskiwanych głównie w trybie kształcenia pozaformalnego.</li> </ul>	<p>2024-2028</p>	<p>83 mln zł EFS+ (budżet państwa) + 15% wkład własny wnioskodawców</p>

<i>dotyczących opieki długoterminowej</i>			
4. projekt strategiczny <i>Tysiąc sto jeden kompetencji cyfrowych</i> ; FEWiM Działanie 1.6	<p>Projekt przewiduje przeszkolenie 1101 pracowników JST w ciągu 3 lat i podniesienie ich kompetencji cyfrowych potwierdzonych uzyskaniem certyfikatu. Rezultatem będzie wzrost umiejętności pracowników administracji samorządowej w zakresie: informacja, komunikacja, tworzenie treści, bezpieczeństwo, rozwiązywanie problemów, tworzenie i wdrażanie nowoczesnych rozwiązań</p> <p>W ramach projektu planuje się następujące działania:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Szkolenia, kursy, warsztaty ukierunkowane na zdobycie wiedzy i umiejętności umożliwiających bezpieczną i efektywną pracę z wykorzystaniem technologii cyfrowych.</li> <li>2. Wdrożenie platformy e-learningowej poprzez udostępnienie treści uzupełniających szkolenia stacjonarne i on-line, jak i nowych tematów szkoleń, możliwych do przeprowadzenia za pomocą tej formy kształcenia dla uczestników projektu. Jednym z elementów szkoleń będzie podnoszenie świadomości i umiejętności obsługi platformy e-learningowej, w celu wykorzystywania jej w przyszłości do celów własnych dla jednostek, których przedstawiciel wzięli udział w projekcie.</li> </ol>	2024 - 2026	6 100 000 zł EFS+ i wkład własny 15%
5. Warmińsko-Mazurski Tydzień Kariery 2023 <i>Przyszłość kompetencji – kompetencje przyszłości</i>	Powiatowe konferencje, targi pracy, seminaria, spotkania, debaty, warsztaty, prezentacje, konkursy i inne przedsięwzięcia realizowane samodzielnie i we współpracy przez instytucje skupione w partnerstwie z terenu całego województwa. Wojewódzki Urząd Pracy	10.2023, wydarzenie organizowane cyklicznie (co roku)	Koszty własne instytucji PAKTu

	<p>w Olsztynie jako koordynator partnerstwa jest również inicjatorem i koordynatorem tychże działań.</p> <p>W organizację włączy się około 300 instytucji, zorganizują około 600 wydarzeń, udział weźmie około 50 000 osób ( na podstawie danych z ubiegłego roku)</p>		
<p>6. Projekt „Spójna Polityka Społeczna Warmii i Mazur” w ramach Priorytetu IV Spójność społeczna i zdrowie, Działania 04.13 Wysokiej jakości system włączenia społecznego Programu Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego 2021-2027</p>	<p>Celem projektu jest uspołnienienie polityki włączenia społecznego realizowanej w regionie Warmii i Mazur, jak również wypracowanie mechanizmu jej sprawniejszej koordynacji i lepszego przepływu informacji pomiędzy poziomem krajowym i regionalnym oraz różnymi podmiotami wewnątrz Województwa.</p> <p>W ramach projektu organizowane będą m.in. szkolenia dla pracowników instytucji pomocy i integracji społecznej, podmiotów świadczących usługi społeczne, a także podmiotów organizujących system wspierania rodziny, pieczy zastępczej i adopcji oraz jego otoczenia.</p>	<p>01.10.2023 r. – 31.12. 2028 r.</p>	<p>3 609 503 zł</p> <p>Program Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego 2021-2027</p>
<p>7. Szkolenia dla kadry jednostek organizacyjnych pomocy i integracji społecznej oraz dla kadry centrów usług społecznych.</p>	<p>Organizowanie szkolenia zawodowego kadr pomocy społecznej jest zadaniem ustawowym realizowanym przez Samorząd Województwa zapisanym w art. 21 pkt 2 ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej oraz art. 34 ust. 1 ustawy z dnia 19 lipca 2019 r. o realizowaniu usług społecznych przez centrum usług społecznych.</p> <p>Spodziewane rezultaty:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– przeszkolenie 250 pracowników instytucji pomocy i integracji społecznej.</li> </ul>	<p>2024 rok - działanie realizowane co roku</p>	<p>59 920 zł</p> <p>Środki Własne Samorządu Województwa</p>

**Obszar oddziaływania ZSU 2030 (I-VIII)**
**Obszar oddziaływania II Rozwijanie umiejętności w edukacji formalnej - kadry zarządzające**

Nazwa projektu, programu, działania	Krótki opis wraz ze spodziewanymi rezultatami	Termin realizacji	Budżet i źródło finansowania
1. Dziecko z pasją	<p>Dziecko z Pasją to bezpłatny, roczny projekt, organizowany przez Fundację Uniwersytet Dzieci. Udział w nim biorą dyrektorzy i wicedyrektorzy szkół podstawowych, którzy chcą razem z radą pedagogiczną uczynić swoją szkołę miejscem, w którym dzieci uczą się z pasją.</p> <p>Projekt Dziecko z Pasją to dwuletnia ścieżka szkoleniowo-mentorska dla dyrektorów i wicedyrektorów szkół.</p> <p>Towarzyszy jej ścieżka szkoleniowa dla nauczycieli ze szkół, biorących udział w projekcie.</p> <p>Uczestnicy projektu będą pracować w małych grupach pod okiem mentorów – dyrektorów szkół z wieloletnim doświadczeniem. Ponadto, wszyscy uczestnicy spotkają się podczas 4 sesji dyrektorskich. Podczas nich wezmą udział w szkoleniach z zakresu przywództwa, budowania współpracy w zespole oraz zarządzania placówką.</p> <p>W projekcie mogą wziąć udział szkoły z 9 województw: opolskiego, <u>warmińsko-mazurskiego</u>, mazowieckiego, wielkopolskiego, małopolskiego, dolnośląskiego, śląskiego, podlaskiego, pomorskiego. Do rekrutacji przystępują szkoły, którymi kieruje dyrektor z wicedyrektorem,</p>	Roczny Edycja 2023 i 2024	Fundacja Uniwersytet Dzieci

	<p>i które liczą między 12 a 25 oddziałów szkolnych - od klasy 1 do 8. Pierwszeństwo w przystąpieniu do projektu będą miały szkoły, które spełnią następujące warunki: obecność uczniów z Ukrainy, lokalizacja szkoły w miejscowości do 25 tys. mieszkańców oraz realizacja przez nauczycieli projektów Uniwersytetu Dzieci w Klasie.</p>		
<p>2.FEWIM cel f) Działanie 6.4 Edukacja zawodowa Programy współpracy szkół i placówek prowadzących kształcenie zawodowe z otoczeniem społeczno-gospodarczym ukierunkowane na wysoką jakość szkolnictwa branżowego odpowiadającego potrzebom regionalnego rynku pracy.</p>	<p>Wsparcie nauczycieli oraz kadry wspierającej i organizującej proces nauczania dające możliwość nabywania oraz doskonalenia umiejętności, kompetencji i kwalifikacji oraz rozwoju osobistego, zarówno w formach kształcenia formalnego jak i pozaformalnego m. in.: poprzez studia podyplomowe, staże w przedsiębiorstwach, jak też inne formy doskonalenia zawodowego a także w zakresie pracy z dziećmi migrantów i uchodźców (m.in. praca z dziećmi z traumą, w obcym języku) oraz uczniem/słuchaczem ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, z uwzględnieniem rozwoju kompetencji cyfrowych</p> <p>Rezultat: Nabycie i doskonalenie umiejętności, kompetencji i kwalifikacji przez nauczycieli oraz kadry zarządzającej</p>	2021-2027	<p>Wysokość alokacji ogółem (EUR) 39 435 307,00</p> <p>Wysokość alokacji UE (EUR) 33 520 011,00</p> <p>Alokacja dotyczy całego Działania 6.4 w ramach, którego będą realizowane działania na rzecz nauczycieli oraz doradztwo edukacyjno-zawodowe EFS+</p>
<p>3.FEWiM cel e) Działanie 6.1 Kompleksowe programy rozwojowe wdrażające innowacyjne rozwiązania w</p>	<p>W ramach naboru wybrane do dofinansowania zostaną trzy projekty po jednym na każdy subregion (ełcki, olsztyński i elbląski) województwa warmińsko-mazurskiego, których celem jest wdrożenie innowacji pedagogicznej w zakresie przygotowania kadry zarządzającej szkołą (dyrektor lub zastępca dyrektora szkoły) do m.in. tworzenia w swoich</p>	I kwartał 2024 - 2027	44 983 200,00 PLN EFS+

szkołach podstawowych (innowacje pedagogiczne) – kadry zarządzające	szkołach dogodnych warunków do realizacji innowacji pedagogicznych, poprzez realizację poniższego typu projektu:  Kompleksowe programy rozwojowe wdrażające innowacyjne rozwiązania w szkołach podstawowych (innowacje pedagogiczne), w tym:  1.1 przygotowanie i realizacja kompleksowego programu rozwojowego szkoły z uwzględnieniem innowacji pedagogicznych,  1.2 wsparcie nauczycieli oraz kadry wspierającej i organizującej proces nauczania w celu nabywania oraz doskonalenia umiejętności, kompetencji i kwalifikacji oraz rozwoju osobistego, z uwzględnieniem rozwoju kompetencji cyfrowych.  W ramach FEWiM 2021-2027 będzie realizowany jeden Projekt systemowy mający na celu realizację kompleksowych programów rozwojowych wdrażających innowacyjne rozwiązania w szkołach podstawowych (innowacje pedagogiczne) dla nauczycieli i kadry zarządzającej.  Spodziewanym rezultatem wsparcia jest podniesienie jakości i efektywności oferowanych usług edukacyjnych w 100 podmiotach, jak również uzyskanie kwalifikacji i nabycie kompetencji przez minimum 100 osób będącej kadrą zarządzającą.		
4. Klub Aktywnego Dyrektora	„Dyrektor jako lider w budowaniu zespołu nauczycieli” – spotkanie.	25.11.2023	ODN Olsztyn
5. Ośrodek Rozwoju Edukacji	Szkolenia on-line dla dyrektorów szkół/placówek.  Szkolenia organizowane są w ramach projektu „Wsparcie kadry jednostek samorządu terytorialnego w zarządzaniu oświatą	2023	EFS POWER



	ukierunkowanym na rozwój szkół i kompetencji kluczowych uczniów – II etap.  Tematyka szkoleń wynika ze zmian prawnych oraz wynikających z nich potrzeb dyrektorów szkół i placówek oświatowych.		
--	---	--	--

<b>Obszar oddziaływania III: Rozwijanie umiejętności w edukacji formalnej – kadry uczące</b>			
<b>Nazwa projektu, programu, działania</b>	<b>Krótki opis wraz ze spodziewanymi rezultatami</b>	<b>Termin realizacji</b>	<b>Budżet i źródło finansowania</b>
1. Mentor 2.0  Autorska metoda MENTOR	Autorska metoda MENTOR opracowana przez CIE przygotowuje kadre pedagogiczną do zmiany modelu kształcenia: od XIX-wiecznego transferu wiedzy do XXI-wiecznego mentoringu – wysokiej jakości wsparcia w rozwoju dzieci i młodzieży. Taka modernizacja szkół może być skutecznie osiągnięta tylko wtedy, gdy zostanie przeprowadzona wspólnie z nauczycielami i uczniami, a projekt zaprosi obie te grupy do zreformowania status quo ich relacji, aby były bardziej adekwatne do modelu społecznego i gospodarczego tego stulecia.  Główne cele projektu to: - wzmocnienie kompetencji przekrojowych nauczycieli; - uatrakcyjnienie zawodu nauczyciela;	2022 - 2024	Erasmus +

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- stworzenie zgrywalizowanej platformy e-learningowej skierowanej do nauczycieli ;</li> <li>- zwiększenie szans nauczycieli z małych miast i wsi na dostęp do przełomowej pedagogiki cyfrowej;</li> <li>- pomoc nauczycielom w identyfikacji uczniów, którzy są bardziej zagrożeni porzuceniem szkoły oraz w podejmowaniu działań interwencyjnych;</li> <li>- pomoc nauczycielom w prowadzeniu uczniów, aby byli świadomi swoich mocnych stron i talentów i mogli budować swoją przyszłość na usprawnieniu przejścia między różnymi etapami edukacji i ścieżkami kariery;</li> <li>- wzmocnienie umiejętności komunikacyjnych i przywódczych nauczycieli;</li> <li>- zwiększenie możliwości współpracy edukatorów poza szkołą.</li> </ul> <p>Rezultat: Mentor 2.0 ma na celu wspieranie wzorca, w którym nauczyciele są przede wszystkim mentorami dla swoich uczniów, a nie tylko „przekaznikami” wiedzy. Po sześciu latach obecności MENTORA wśród polskich nauczycieli w środowisku offline, CIE, wraz z międzynarodowymi partnerami, opracuje, przetestuje i wdroży ramy koncepcyjne MENTORA 2.0 i innowacyjną platformę cyfrową. Wszystko po to, aby wzmocnić umiejętności mentorskie wśród nauczycieli szkół podstawowych i średnich.</p>		
2. FEWIM cel f)	Wsparcie nauczycieli oraz kadry wspierającej i organizującej proces nauczania dające możliwość nabywania oraz doskonalenia umiejętności,	2021-2027	Wysokość alokacji ogółem (EUR)

<p>Działanie 6.4 Edukacja zawodowa</p> <p>Programy współpracy szkół i placówek prowadzących kształcenie zawodowe z otoczeniem społeczno-gospodarczym ukierunkowane na wysoką jakość szkolnictwa branżowego odpowiadającego potrzebom regionalnego rynku pracy.</p>	<p>kompetencji i kwalifikacji oraz rozwoju osobistego, zarówno w formach kształcenia formalnego jak i pozaformalnego m. in.: poprzez studia podyplomowe, staże w przedsiębiorstwach, jak też inne formy doskonalenia zawodowego a także w zakresie pracy z dziećmi migrantów i uchodźców (m.in. praca z dziećmi z traumą, w obcym języku) oraz uczniem/słuchaczem ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi z uwzględnieniem rozwoju kompetencji cyfrowych.</p> <p>Rezultat:</p> <p>Nabywanie i doskonalenie umiejętności, kompetencji i kwalifikacji przez nauczycieli oraz kadry wspierającej i organizującej proces nauczania.</p>		<p>39 435 307,00</p> <p>Wysokość alokacji UE (EUR)</p> <p>33 520 011,00</p> <p>Alokacja dotyczy całego Działania 6.4 w ramach, którego będą realizowane działania na rzecz nauczycieli oraz doradztwo edukacyjno-zawodowe</p> <p>EFS+</p>
<p>3. FEWiM cel e)</p> <p>Działanie 6.1</p> <p>Kompleksowe programy rozwojowe wdrażające innowacyjne rozwiązania w szkołach podstawowych (innowacje pedagogiczne) – kadry uczące</p>	<p>W ramach naboru wybrane do dofinansowania zostaną trzy projekty po jednym na każdy subregion (ełcki, olsztyński i elbląski) województwa warmińsko-mazurskiego, których celem jest wdrożenie innowacji pedagogicznej w zakresie przygotowania nauczycieli do kształcenia zorientowanego na ucznia i opartego na efektach uczenia się w publicznych szkołach podstawowych.</p> <p>na przykładzie jednej umiejętności podstawowej, tj. umiejętności wielojęzyczności oraz jednej umiejętności przekrojowej, tj. umiejętności w zakresie uczenia się zgodnie z Zintegrowaną Strategią Umiejętności 2030, poprzez realizację poniższego typu projektu:</p> <p>Kompleksowe programy rozwojowe wdrażające innowacyjne rozwiązania w szkołach podstawowych (innowacje pedagogiczne), w tym:</p>	<p>I kwartał 2024 - 2027</p>	<p>44 983 200,00 PLN</p> <p>EFS+</p>

	<p>1.1 przygotowanie i realizacja kompleksowego programu rozwojowego szkoły z uwzględnieniem innowacji pedagogicznych,</p> <p>1.2 wsparcie nauczycieli oraz kadry wspierającej i organizującej proces nauczania w celu nabywania oraz doskonalenia umiejętności, kompetencji i kwalifikacji oraz rozwoju osobistego z uwzględnieniem rozwoju kompetencji cyfrowych.</p> <p>W ramach FEWiM 2021-2027 będzie realizowany jeden Projekt systemowy mający na celu realizację kompleksowych programów rozwojowych wdrażających innowacyjne rozwiązania w szkołach podstawowych (innowacje pedagogiczne) dla nauczycieli i kadry zarządzającej.</p> <p>Spodziewanym rezultatem wsparcia jest podniesienie jakości i efektywności oferowanych usług edukacyjnych w 100 podmiotach, jak również uzyskanie kwalifikacji i nabycie kompetencji przez minimum 800 osób będącej kadrami uczącymi.</p>		
4. FEWiM cel f) Działanie 6.2 Edukacja przedszkolna- kadra ucząca	<p>Celem realizacji Działania 6.2 jest zwiększenie jakości edukacji przedszkolnej w województwie warmińsko-mazurskim poprzez realizację wsparcia kadry ośrodków wychowania przedszkolnego wynikające z indywidualnych potrzeb placówki. Warunkiem obligatoryjnym uzyskania wsparcia w tym zakresie jest tworzenie nowych miejsc edukacji przedszkolnej.</p> <p>Spodziewanym rezultatem wsparcia jest uzyskanie kwalifikacji i nabycie kompetencji przez kadrami uczącymi w zakresie wynikającym z</p>	2023 - 2027	11 152 632,00 EURO

	indywidualnych potrzeb placówki, z uwzględnieniem rozwoju kompetencji cyfrowych lub wiedzy w obszarze zielonych kompetencji		
5. FEWiM cel f) Działanie 6.3 Edukacja ogólnokształcąca – kadra ucząca	<p>Celem realizacji Działania 6.3 jest także wsparcie nauczycieli oraz kadry wspierającej i organizującej proces nauczania, z uwzględnieniem rozwoju kompetencji cyfrowych lub wiedzy w obszarze zielonych kompetencji, dające możliwość nabywania oraz doskonalenia umiejętności, kompetencji i kwalifikacji, przygotowujące ich do kształcenia zorientowanego na ucznia i opartego na efektach uczenia zgodnie z ZSU 2030 (tj. wyposażenie nauczyciela w skuteczne metody pracy z uczniem, generujące aktywną rolę ucznia i premiujące samodzielność i kreatywność ucznia) oraz rozwoju osobistego.</p> <p>Także w zakresie pracy z dziećmi migrantów i uchodźców (m.in. praca z dziećmi z traumą, w obcym języku) oraz uczniem/słuchaczem ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, a także promowanie pozytywnego wizerunku nauczyciela.</p> <p>Spodziewanym rezultatem wsparcia jest uzyskanie kwalifikacji i nabycie kompetencji przez kadre uczącą w zakresie wynikającym z indywidualnych potrzeb placówki.</p>	2024 - 2027	32 266 285,00 EURO

**Obszar oddziaływania ZSU 2030 (I-VIII)**

**Obszar oddziaływania IV ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI POZA EDUKACJĄ FORMALNĄ**

Nazwa projektu, programu, działania	Krótki opis wraz ze spodziewanymi rezultatami	Termin realizacji	Budżet i źródło finansowania
1. projekty wybierane w trybie konkurencyjnym w ramach FEWiM Cel G, Działanie 1.3 <i>lokalne inicjatywy edukacyjne w zakresie podnoszenia kompetencji osób dorosłych, w tym np. LOWE, czy działania wspierające animowanie lokalnych partnerstw</i>	Planuje się utworzenie na terenie województwa warmińsko-mazurskiego minimum 12 lokalnych ośrodków edukacyjnych, które będą prowadzić edukację pozaformalną, uczenie międzypokoleniowe, międzykulturowe i w społeczności lokalnej. Premiowane projekty są zgodne z zasadą horyzontalną FEWiM - Zielona transformacja.	2024-2028	8,6 mln zł  (EFS+, budżet państwa) + 5% wkład własny wnioskodawców
2. projekt strategiczny <i>Uniwersytet Ludowy Pogranicza</i> ; FEWiM – Cel G, Działanie 6.5, typ 3.	W ramach projektu utworzonych zostanie 13 lokalnych ośrodków kształcenia osób dorosłych. Będą one funkcjonowały w 5 powiatach pogranicza i stworzą osobom dorosłym możliwość zdobycia umiejętności i kompetencji społecznych (obywatelskich), kulturowych i zawodowych w trybie pozaformalnym, w oparciu o grundtvigiańską koncepcję dydaktyczną. Nacisk zostanie położony na rozwijanie zielonych kompetencji.	2025-2026	3,9 mln zł  EFS+, 15% wkład własny wnioskodawcy

**Obszar oddziaływania ZSU 2030 (I-VIII)**

**Obszar oddziaływania V Rozwijanie i wykorzystanie umiejętności w miejscu pracy**

Nazwa projektu, programu, działania	Krótki opis wraz ze spodziewanymi rezultatami	Termin realizacji	Budżet i źródło finansowania
FEWM 2021- 2027 FEWM.07.05 Usługi rozwojowe  Typy projektów: 1. Usługi rozwojowe świadczone w oparciu o podejście popytowe, zgodne ze zdiagnozowanymi potrzebami oraz rozwijanie mechanizmów popytowych dostarczania usług rozwojowych. 2. Wsparcie pracowników opieki długoterminowej w celu dostosowania do przyszłych potrzeb i usług.	Projekt realizowany w formule wielopoziomowego zarządzania dystrybucją wsparcia skierowanego do MŚP z województwa warmińsko – mazurskiego.  Wsparcie finansowe przeznaczone jest na dofinansowanie usług rozwojowych pracowników przedsiębiorstw zgodni z zdiagnozowanymi potrzebami edukacyjnymi i celami biznesowymi, z uwzględnieniem rozwoju „zielonych” i „cyfrowych” kompetencji lub kwalifikacji	2023-2026	120 000 000 PLN
FEWM 2021- 2027 Działanie 07.06 Adaptacja do zmian  Typ projektów: Dostosowanie środowiska pracy do potrzeb różnych grup pracowników, eliminowanie zdrowotnych czynników ryzyka w miejscu pracy, w tym tworzenie	Interwencja ukierunkowana będzie (w oparciu o analizę poziomu kompetencji i potrzeb szkoleniowych danego pracodawcy/przedsiębiorcy) na adaptację środowiska pracy do potrzeb różnych grup pracowników, ze szczególnym uwzględnieniem pracowników po 50 r.ż. (z uwagi na z postępujące starzenie się społeczeństwa). Działania projektowe obejmować będą m.in.:	czerwiec 2024	40 182 000 PLN

<p>dobrych warunków pracy, szkoleń pracowników w zakresie wypalenia zawodowego oraz chorób związanych z pracą.</p>	<p>a) wsparcie szkoleniowo-doradcze w zakresie wprowadzania rozwiązań wynikających z adaptacji środowiska pracy do potrzeb pracowników, w tym doposażenie i modernizacja miejsca pracy np. cyfryzacji zasobów firm i ich wykorzystywania.</p> <p>b) utrzymanie pracowników po 50 r.ż. w zatrudnieniu (szczególnie osób starszych i osób z niepełnosprawnościami), w tym podnoszenie kompetencji, przekwalifikowanie pracowników w kontekście sprostania zachodzącym zmianom gospodarczym, oraz wykorzystanie ich potencjału kompetencyjnego,</p> <p>c) zapewnienie środowiska pracy przeciwdziałającego czynnikom ryzyka dla zdrowia poprzez m.in. wspieranie dobrych warunków pracy (adekwatnie do potrzeb i stanu zdrowia pracowników) oraz szkolenie pracowników w zakresie profilaktyki wypalenia zawodowego i chorób zawodowych.</p>		
<p>FEWM 2021- 2027</p> <p>Działanie 07.06 Adaptacja do zmian</p> <p>Typ projektów:</p>	<p>Interwencja ukierunkowana będzie (w oparciu o analizę poziomu kompetencji i potrzeb szkoleniowych danego pracodawcy) m.in. na wsparcie doradczo-szkoleniowe w zakresie rozwoju alternatywnych sposobów świadczenia pracy takich jak: praca zdalna, wprowadzanie elastycznych form zatrudnienia i czasu pracy, wspieranie</p>	<p>Listopad 2024 r.</p>	<p>40 182 000 PLN</p>



Wsparcie pracodawców we wprowadzaniu elastycznych form zatrudnienia, ze szczególnym uwzględnieniem pracy zdalnej.	wykorzystania nowych narzędzi kadrowych usprawniających organizację pracy oraz doposażenie i modernizacja miejsca pracy, w tym cyfryzacji zasobów firm i ich wykorzystywania.		
FEWM 2021- 2027 Priorytet Gospodarka, Działanie 1.6. Nowe e-usługi publiczne Projekt strategiczny "1101 kompetencji cyfrowych" Realizator: Urząd Marszałkowski Województwa Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie	Cele projektu: Podniesienie kompetencji cyfrowych w administracji samorządowej województwa warmińsko-mazurskiego: 1. podniesienie kwalifikacji oraz poziomu wiedzy w zakresie efektywnego zarządzania w JST (ze szczególnym naciskiem na wykorzystanie specjalistycznych narzędzi, aplikacji i e-umiejętności przez jej kadrę kierowniczą); 2. rozwijanie kompetencji kadry kierowniczej w zdalnym zarządzaniu zespołem oraz w zespołach rozproszonych uwzględniając czynniki zewnętrzne, w tym wirtualne biura i zespoły; 3. nabycie lub podwyższenie kwalifikacji pracowników działów IT w zakresie podnoszenia kompetencji cyfrowych oraz ich dostosowanie w zmiennych realiach funkcjonowania; 4. podwyższenie stopnia świadomości cyberbezpieczeństwa oraz wykorzystania technologii informacyjno-komunikacyjnej;	1.01.2024 - 31.12.2026	Wartość ogółem: 6 100 000 zł

	<p>5. edukację w zakresie otwartych danych publicznych oraz ich zastosowanie w nowoczesnym Urzędzie w takich obszarach jak analiza i wizualizacja danych w celu przekazywania informacji i podejmowania na ich podstawie decyzji.</p> <p>W ramach projektu planuje się następujące działania:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Szkolenia, kursy, warsztaty ukierunkowane na zdobycie wiedzy i umiejętności umożliwiających bezpieczną i efektywną pracę z wykorzystaniem technologii cyfrowych.</li><li>2. Wdrożenie platformy e-learningowej poprzez udostępnienie treści uzupełniających szkolenia stacjonarne i on-line, jak i nowych tematów szkoleń, możliwych do przeprowadzenia za pomocą tej formy kształcenia dla uczestników projektu. Jednym z elementów szkoleń będzie podnoszenie świadomości i umiejętności obsługi platformy e-learningowej, w celu wykorzystywania jej w przyszłości do celów własnych dla jednostek, których przedstawiciel wzięli udział w projekcie.</li></ol> <p><b>Rezultat:</b> Wzrost umiejętności pracowników administracji samorządowej w zakresie: informacja, komunikacja, tworzenie treści, bezpieczeństwo, rozwiązywanie problemów, tworzenie i wdrażanie nowoczesnych rozwiązań.</p>		
--	--	--	--

**Obszar oddziaływania ZSU 2030 (I-VIII)**
**Obszar oddziaływania VI Doradztwo zawodowe**

Nazwa projektu, programu, działania	Krótki opis wraz ze spodziewanymi rezultatami	Termin realizacji	Budżet i źródło finansowania
1.FEWiM cel e) Działanie 6.1 Nowoczesny model doradztwa edukacyjno-zawodowego	<p>Celem realizacji Działania 6.1 jest stworzenie spójnego systemu doradztwa zawodowego na etapie preorientacji i orientacji zawodowej dla beneficjentów przedszkoli i klasy I-III SP na terenie całego woj. warmińsko- mazurskiego, przygotowanie i realizacja wysokiej jakości usług doradztwa zawodowego dla szkół podstawowych- dzieci z klas 4-8, jak również przygotowanie i realizacja wysokiej jakości usług doradztwa zawodowego dla LO oraz wybranych i wymagających wsparcia i doskonalenia zawodowego szkół i placówek prowadzących kształcenie zawodowe, biorących udział w projekcie WiMDZS 2017-2022, poprzez realizację poniższego typu projektu:</p> <p>Nowoczesny model doradztwa edukacyjno-zawodowego uwzględniający talenty, zainteresowania oraz mocne strony dzieci i uczniów, w tym:</p> <p>1. stworzenie spójnego systemu doradztwa edukacyjno-zawodowego na etapie preorientacji i orientacji zawodowej dla dzieci i uczniów przedszkoli oraz klasy I-III szkół podstawowych,</p>	2024-2027	21 mln PLN (podzielone na 3 etapy – każdy po 7 mln zł)  EFS+

	<p>2. stworzenie kompleksowego systemu szkolnego doradztwa edukacyjno-zawodowego umożliwiającego przygotowanie uczniów klas IV-VIII szkół podstawowych do świadomego zaplanowania ścieżki edukacyjno-zawodowej zgodnie z posiadanymi predyspozycjami i umiejętnościami,</p> <p>3. przygotowanie i realizacja wysokiej jakości usług doradztwa edukacyjno-zawodowego dla uczniów szkół ponadpodstawowych prowadzących kształcenie ogólne i zawodowe.</p> <p>Wsparciem w tym typie projektu objęte zostaną ośrodki wychowania przedszkolnego, szkoły podstawowe, średnie ogólnokształcące i zawodowe w województwie warmińsko-mazurskim. Zaplanowane wsparcie uwzględniać będzie zachęcanie do nauk ścisłych STEM i nauk medycznych, tj. przygotowanie przyszłych kadr dla inteligentnej specjalizacji województwa warmińsko-mazurskiego ZDROWE ŻYCIE (np. w formie zajęć dodatkowych). Zaplanowano wdrożenie modelu poprzez np. wykorzystanie narzędzi cyfrowych i rozwój w tym zakresie umiejętności kadry ww. placówek w formach kształcenia pozaformalnego.</p> <p>Spodziewanym rezultatem wsparcia jest podniesienie jakości i efektywności oferowanych usług edukacyjnych w 100 podmiotach.</p>		
Szkolenia z zakresu metod i narzędzi skutecznego doradztwa zawodowego – WUP Olsztyn	Webinarium dedykowane jest Dyrektorom szkół branżowych, doradcom zawodowym, przedstawicielom jednostek samorządu terytorialnego oraz organom nadzoru pedagogicznego. Projekty współfinansowane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego	Sierpień 2023	Dofinansowanie UE

	<p>Temat przewodni szkolenia: Szkolenia z zakresu metod i narzędzi skutecznego doradztwa zawodowego.</p> <p>Rezultat: Webinarium ma na celu pokazanie możliwości rozwoju kompetencji w kształceniu formalnym i pozaformalnym, planowaniu ścieżki rozwoju zawodowego oraz świadomym wyborze kierunków kształcenia.</p>		
<p>FEWIM cel f)</p> <p>Działanie 6.4 Edukacja zawodowa</p> <p>Programy współpracy szkół i placówek prowadzących kształcenie zawodowe z otoczeniem społeczno-gospodarczym ukierunkowane na wysoką jakość szkolnictwa branżowego odpowiadającego potrzebom regionalnego rynku pracy.</p>	<p>Wsparcie nauczycieli oraz kadry wspierającej i organizującej proces nauczania dające możliwość nabywania oraz doskonalenia umiejętności, kompetencji i kwalifikacji oraz rozwoju osobistego, zarówno w formach kształcenia formalnego jak i pozaformalnego m. in.: poprzez studia podyplomowe, staże w przedsiębiorstwach, jak też inne formy doskonalenia zawodowego a także w zakresie pracy z dziećmi migrantów i uchodźców (m.in. praca z dziećmi z traumą, w obcym języku) oraz uczniem/słuchaczem ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, z uwzględnieniem rozwoju kompetencji cyfrowych.</p> <p>Doradztwo edukacyjno-zawodowe oraz pomoc psychologiczno-pedagogiczną służącą motywowaniu uczniów do rozwoju zawodowego a także w razie potrzeby tworzenie warunków dla realizacji edukacji włączającej, w tym potrzeb wynikających z niepełnosprawności lub innej niekorzystnej sytuacji, z wykorzystaniem m.in. narzędzi cyfrowych.</p> <p>Rezultat:</p> <p>Nabywanie i doskonalenie umiejętności, kompetencji i kwalifikacji przez doradców zawodowych.</p>	<p>2021-2027</p>	<p>Wysokość alokacji ogółem (EUR)</p> <p>39 435 307,00</p> <p>Wysokość alokacji UE (EUR)</p> <p>33 520 011,00</p> <p>Alokacja dotyczy całego Działania 6.4 w ramach, którego będą realizowane działania na rzecz nauczycieli oraz doradztwo edukacyjno-zawodowe</p> <p>EFS+</p>

<b>Obszar oddziaływania VII: Współpraca pracodawców z edukacją formalną i pozaformalną</b>			
<b>Nazwa projektu, programu, działania</b>	<b>Krótki opis wraz ze spodziewanymi rezultatami</b>	<b>Termin realizacji</b>	<b>Budżet i źródło finansowania</b>
Działanie FEWM.06.04 Edukacja zawodowa	<p>Programy współpracy szkół i placówek prowadzących kształcenie zawodowe z otoczeniem społeczno-gospodarczym ukierunkowane na wysoką jakość szkolnictwa branżowego odpowiadającego potrzebom regionalnego rynku pracy, w tym rozwój cyfrowych i „zielonych” zasobów gospodarki regionu.</p> <p>Rezultat: Wzrost zatrudnialności absolwentów szkół i placówek prowadzących kształcenie zawodowe</p>	2023-2029	FEWiM Wysokość alokacji ogółem (EUR) 39 435 307,00
Działanie FEWM.05.01 Infrastruktura edukacyjna	<p>Typ 2. Infrastruktura kształcenia zawodowego</p> <p>- Inwestycje w infrastrukturę szkół i placówek kształcenia zawodowego i ustawicznego pod kątem przygotowania kadr dla inteligentnej specjalizacji „Zdrowe życie”</p> <p>Rezultat: Lepsze dostosowanie infrastruktury edukacyjnej szkół i placówki kształcenia zawodowego i ustawicznego do kształcenia w jednej z kluczowych dla rozwoju regionu inteligentnej specjalizacji „Zdrowe życie”</p>	2023-2029	FEWiM Wysokość alokacji ogółem (EUR) 12 376 748,00 (łącznie z Typ 1. Dostępność infrastruktury placówek oświatowych)

WaMa Smart Lab dla inteligentnych specjalizacji	<p>W ramach inicjatywy WaMa Smart Lab do współpracy zostanie zaproszonych szereg podmiotów, których zakres działania wpisuje się w trzy inteligentne specjalizacje regionu.</p> <p>Wśród nich znajdą się przedstawiciele świata biznesu, nauki, administracji i instytucji otoczenia biznesowego z województwa warmińsko-mazurskiego.</p> <p>W założeniach realizacji usługi WaMa Smart Lab jest wzmocnienie potencjału przedsiębiorców z regionu Warmii i Mazur oraz wypracowanie zakresu współpracy</p> <p>(Celem inicjatywy WaMa Smart Lab jest wsparcie rozwoju 3 IS województwa warmińsko-mazurskiego wśród jej interesariuszy, a więc przedsiębiorców, instytucji badawczo-naukowych, instytucji otoczenia biznesu, jednostek samorządu terytorialnego).</p>	09.2022-10.2023	Inicjatywa Samorządu Województwa Warmińsko-Mazurskiego finansowana z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Pomocy Technicznej Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Warmińsko-Mazurskiego na lata 2014-2020, budżet: 730 620 PLN brutto
Miasteczko zawodów i umiejętności – Warmia i Mazury 2023”	Wydarzenie mające na celu promocję kształcenia zawodowego i doskonalenia umiejętności, dostosowanie kształcenia zawodowego do potrzeb rynku pracy. Podczas wydarzenia zostaną zaprezentowane zawody deficytowe na Warmii i Mazurach. Zawody będą przedstawione w sposób ciekawy dla odbiorców z możliwością	22.09.2023 r. 19.09.2024 r.	Około 60 000,- zł Budżet WUP (pomieszczenia, wystawy/stoiska - współorganizatorzy we własnym zakresie)

	<p>praktycznego wykonania poszczególnych czynności, niezbędnych do wykonywania danego zawodu. Będzie można poznać ścieżkę zdobycia danego zawodu. Wydarzenie wpisane jest w kalendarium WM Tygodnia Kariery i wpisuje się w Europejski Rok Umiejętności.</p> <p>Odbiorcami będą:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- uczniowie klas 8,</li> <li>- osoby stojące przed wyborem lub zmianą zawodu,</li> <li>- osoby, które chcą zdobyć nowe umiejętności;</li> <li>- osoby, które nie posiadają odpowiednich kwalifikacji lub posiadają kwalifikacje niezgodne z potrzebami rynku pracy.</li> </ul> <p>Przewiduje się uczestnictwo około 800 osób.</p>		Krajowy Plan Odbudowy
Krajowy Plan Odbudowy - Branżowe Centra Umiejętności  Inwestycja A.3.1.1. Wsparcie rozwoju nowoczesnego kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie	Celem przedsięwzięć wyłonionych w ramach Konkursu będzie wsparcie przygotowania kadr na potrzeby nowoczesnej gospodarki w poszczególnych branżach poprzez: <ul style="list-style-type: none"> <li>• zapewnienie przestrzeni dla innowacji i trwałej współpracy biznesu z edukacją zawodową na wszystkich poziomach kształcenia zawodowego,</li> <li>• wdrożenie koncepcji doskonałości zawodowej w polskim systemie kształcenia zawodowego (CoVEs)</li> </ul>	01.01.2023 r.- 30.06.2026 r.	Krajowy Plan Odbudowy  1 429 000 000 PLN



	<b>Rezultat:</b> Utworzenie i wsparcie funkcjonowania 120 Branżowych Centrów Umiejętności.		
Program stypendialny dla uczniów szkół branżowych oraz techników "KASA DLA ASA" Warmińsko-Mazurska Specjalna Strefa Ekonomiczna	Celem ustanowienia programu jest: -wspomaganie finansowe wyróżniających się uczniów, w celu realizacji ich aspiracji edukacyjnych, - propagowanie kształcenia branżowego i technicznego, - rozwój współpracy pomiędzy Warmińsko-Mazurską Specjalną Strefą Ekonomiczną S.A., szkołami oraz przedsiębiorcami prowadzącymi działalność gospodarczą na obszarze zarządzanym przez W-MSSE S.A., w szczególności w zakresie uwzględniania w procesie kształcenia potrzeb rynku pracy. W ramach programu przyznawane są jednorazowe stypendia na zakończenia poszczególnych semestrów szkolnych za wysokie wyniki w nauce i odbycie staży lub praktyki zawodowe inne szczególne osiągnięcia uczniów.	Rok szkolny 2022/2023 – 2024	Budżet W-MSSE SA W 2022 r – 12 000 zł Budżet na następne lata ustalany na początku roku.

**Obszar oddziaływania VIII: Planowanie uczenia się przez całe życie i potwierdzanie umiejętności**

Nazwa projektu, programu, działania	Krótki opis wraz ze spodziewanymi rezultatami	Termin realizacji	Budżet i źródło finansowania
1. Projekty wybierane w trybie konkurencyjnym w ramach FEWiM Cel G, Działanie 1.3 lokalne inicjatywy edukacyjne w zakresie podnoszenia kompetencji osób dorosłych, w tym np. LOWE, czy działania wspierające animowanie lokalnych partnerstw	Planuje się utworzenie na terenie województwa warmińsko-mazurskiego minimum 25 lokalnych ośrodków edukacyjnych, które będą prowadzić edukację pozaformalną, uczenie międzypokoleniowe, międzykulturowe i w społeczności lokalnej.	2024-2028	12 mln zł (EFS+, budżet państwa) + 5% wkład własny wnioskodawców
2. Projekty wybierane w trybie konkurencyjnym w ramach FEWiM Cel G, Działanie 1.1 kompleksowe wsparcie w zakresie podnoszenia kompetencji i kwalifikacji osób dorosłych poprzez realizację doradztwa kariery, dofinansowanie kursów/szkoleń oraz potwierdzanie umiejętności zdobytych poza edukacją formalną realizowanych poprzez Bazę Usług Rozwojowych (BUR)	Planuje się, że minimum 13 190 mieszkańców województwa warmińsko-mazurskiego (osoby dorosłe, które z własnej inicjatywy chcą podnosić lub zmienić swoje kompetencje i kwalifikacje), zostanie objętych usługami rozwojowymi.	2023-2028	87 mln zł EFS+ (budżet państwa) + 5% wkład własny wnioskodawców

### Wskaźniki monitorowania celów Programu

Cele Programu będą monitorowane poprzez zestaw poniższych wskaźników:

Lp.	Nazwa wskaźnika	Jednostka miary	Wartość docelowa	Źródło danych
1.	Liczba szkół i placówek systemu oświaty objętych wsparciem	podmioty	470 (stan docelowy na 2029 r.)	Program regionalny Fundusze Europejskie dla Warmii i Mazur (FEWiM) 2021-2027, (dalej: FEWiM), Centralny System Teleinformatyczny (CST 2021), dane monitoringowe pochodzące od instytucji będących członkami WZK (dalej: dane WZK)
2.	Liczba uczniów szkół i placówek systemu oświaty prowadzących kształcenie ogólne objętych wsparciem	osoby	7960	FEWiM, Centralny System Teleinformatyczny (CST 2021), dane WZK
3.	Liczba uczniów uczestniczących w doradztwie zawodowym	osoby	1528	FEWiM, Centralny System Teleinformatyczny (CST 2021), dane WZK
4.	Liczba osób, które uzyskały kwalifikacje po opuszczeniu programu	osoby	33 792 (stan docelowy na 2029 r.)	FEWiM, Centralny System Teleinformatyczny (CST 2021), dane WZK

5.	Liczba osób, które uzyskały kwalifikacje cyfrowe po opuszczeniu programu	osoby	3882	FEWiM, Centralny System Teleinformatyczny (CST 2021), dane WZK
6.	Liczba osób, które uzyskały zielone kwalifikacje po opuszczeniu programu	osoby	7104	FEWiM, Centralny System Teleinformatyczny (CST 2021), dane WZK
7.	Liczba podmiotów przygotowanych do pełnienia funkcji lokalnego ośrodka kształcenia osób dorosłych	podmioty	25 (stan docelowy na 2029 r.)	FEWiM, Centralny System Teleinformatyczny (CST 2021), dane WZK
8.	Liczba podmiotów, które podniosły jakość i efektywność oferowanych usług edukacyjnych	szt.	200 (stan docelowy na 2029 r.)	FEWiM, Centralny System Teleinformatyczny (CST 2021), dane WZK
9.	Liczba przedstawicieli kadry szkół i placówek systemu oświaty, którzy uzyskali kwalifikacje po opuszczeniu programu	osoby	993	FEWiM, Centralny System Teleinformatyczny (CST 2021), dane WZK
10.	MŚP inwestujące w umiejętności w zakresie inteligentnej specjalizacji, transformacji przemysłowej i przedsiębiorczości	przedsiębiorstwa	74 (stan docelowy na 2029 r.)	FEWiM, Centralny System Teleinformatyczny (CST 2021), dane WZK

11.	Liczba projektów i/lub inicjatyw na rzecz wzrostu kwalifikacji zawodowych mieszkańców regionu	szt.	nd	Wskaźnik kontekstowy ze Strategii rozwoju społeczno - gospodarczego Województwa 2030 monitorowany na podstawie Systemu Monitorowania Strategii (SMS); FEWiM, Centralny System Teleinformatyczny (CST 2021), dane WZK
12.	Liczba projektów i/lub inicjatyw na rzecz rozwoju inteligentnych specjalizacji	szt.	nd	Wskaźnik kontekstowy ze Strategii rozwoju społeczno - gospodarczego Województwa 2030 monitorowany na podstawie Systemu Monitorowania Strategii (SMS); FEWiM, Centralny System Teleinformatyczny (CST 2021), dane WZK

## 5. Wojewódzki Zespół Koordynacji jako element koordynacji wdrażania ZSU 2030 na poziomie regionu

WZK został powołany Uchwałą Zarządu Województwa Warmińsko-Mazurskiego nr 48/556/22/VI z dnia 26 września 2022 r. Funkcjonowanie i działalność WZK wpłynie na powstanie trwałych mechanizmów współpracy w obszarze kształtowania umiejętności w Regionie.

WZK jest organem o charakterze opiniodawczo - doradczym Zarządu Województwa Warmińsko-Mazurskiego, który przedstawia stanowiska, opinie i rekomendacje, mające na celu kształtowanie kompetencji zgodnie z potrzebami regionalnymi dotyczącymi inicjatyw i przedsięwzięć w obszarze uczenia się przez całe życie. Powyższe zadania będą realizowane m.in. poprzez:

- 1) systematyczny przegląd inicjatyw i przedsięwzięć realizowanych w województwie warmińsko - mazurskim w obszarze polityki uczenia się przez całe życie;
- 2) analizowanie wszelkich kwestii, które wpływają na politykę uczenia się przez całe życie w województwie warmińsko –mazurskim.

Obszary, w ramach których WZK będzie przedstawiał Zarządowi Województwa Warmińsko-Mazurskiego stanowiska, w tym opinie i rekomendacje, dotyczą w szczególności:

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

- i) rozwoju systemu doradztwa zawodowego, m.in. poprzez sieci współpracy, wymiany doświadczeń doradców zawodowych i pracodawców monitoring efektywności systemu doradztwa zawodowego w województwie oraz podnoszenia kompetencji doradców zawodowych zatrudnionych w instytucjach oświatowych oraz instytucjach rynku pracy,
- j) mechanizmów aktywizowania dorosłych i społeczności lokalnych na rzecz rozwijania umiejętności, w tym w zakresie uczenia się nieformalnego (m. in. promocja działań takich jak Lokalne Ośrodki Wiedzy i Edukacji i „Szansa – nowe możliwości dla dorosłych” ),
- k) analiz i badań w ujęciu powiatowym dotyczących kluczowych branż w regionie w kontekście dostępnej oferty edukacyjnej szkół/placówek kształcenia zawodowego, zapotrzebowania pracodawców na kompetencje oraz zawodów deficytowych i nadwyżkowych wraz z opracowaniem wniosków.

WZK realizuje swoje zadania szczególnie poprzez cykliczne spotkania z wykorzystaniem pracy warsztatowej, zlecenie badań, analiz, opracowań, wyjazdy studyjne, seminaria, konferencje, wymianę dobrych praktyk.

Współpraca członków WZK przyczyni się do zbudowania przestrzeni dla skutecznego i długofalowego partnerstwa najważniejszych w województwie podmiotów realizujących działania na rzecz rozwijania umiejętności. W efekcie zostanie zbudowany trwały system koordynacji działań, zorientowanych na wsparcie uczenia się przez całe życie, w tym kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się osób dorosłych. Posłuży lepszemu dopasowaniu kształcenia do regionalnego rynku edukacyjno-szkoleniowego biorąc pod uwagę również aspekt ochrony środowiska do potrzeb pracodawców i pracowników oraz upowszechnianie uczenia się przez całe życie.

### **Struktura WZK**

Skład WZK ustala Zarząd Województwa Warmińsko-Mazurskiego. W skład WZK wchodzi między innymi przedstawiciele 5 filarów: oświaty, rynku pracy i gospodarki, zarządzania strategicznego, funduszu społecznego, dialogu społecznego.

Przewodniczącym Zespołu jest Dyrektor Departamentu Europejskiego Funduszu Społecznego Mazurskiego.

Do zadań Przewodniczącego WZK należy w szczególności:

1. ustalanie przedmiotu, miejsca i terminu obrad Zespołu Koordynacji;
2. przewodniczenie obradom Zespołu Koordynacji;
3. reprezentowanie Zespołu Koordynacji;
4. zapraszanie na posiedzenia Zespołu koordynacji osób/instytucji niebędących członkami Zespołu Koordynacji;
5. inicjowanie i organizowanie pracy Zespołu Koordynacji;
6. podpisywanie zatwierdzonych przez Zespół Koordynacji uchwał i protokołów.

Przewodniczący WZK, na pierwszym posiedzeniu WZK, proponuje Zespołowi Koordynacji Wiceprzewodniczącego, który zastępuje Przewodniczącego Zespołu Koordynacji podczas jego nieobecności.

WZK podejmuje rozstrzygnięcia w drodze uchwał. Uchwały Zespołu Koordynacji podejmowane są w drodze konsensusu. W przypadku niemożliwości uzyskania konsensusu przeprowadza się głosowanie. Decyzje podejmowane są wtedy zwykłą większością głosów w obecności co najmniej połowy liczby członków Zespołu Koordynacji. Z posiedzenia Zespołu Koordynacji sporządza się protokół, który podpisuje Przewodniczący Zespołu Koordynacji.

Skład instytucjonalny **Wojewódzkiego Zespołu Koordynacji ds. Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030** w Województwie Warmińsko-Mazurskim:

- 1) przedstawiciel Departamentu Kultury i Edukacji Urzędu Marszałkowskiego Województwa Warmińsko-Mazurskiego;
- 2) przedstawiciel Departamentu Polityki Regionalnej Urzędu Marszałkowskiego Województwa Warmińsko-Mazurskiego;
- 3) przedstawiciele Departamentu Europejskiego Funduszu Społecznego Urzędu Marszałkowskiego Województwa Warmińsko-Mazurskiego;
- 4) przedstawiciel Departamentu Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego Urzędu Marszałkowskiego Województwa Warmińsko-Mazurskiego;
- 5) przedstawiciel Regionalnego Ośrodka Polityki Społecznej Urzędu Marszałkowskiego Województwa Warmińsko-Mazurskiego;
- 6) przedstawiciel Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Olsztynie;
- 7) przedstawiciel Warmińsko-Mazurskiego Ośrodka Doskonalenia Nauczycieli
- 8) przedstawiciel Kuratorium Oświaty w Olsztynie;
- 9) przedstawiciel Konwentu Powiatów Województwa Warmińsko-Mazurskiego;
- 10) przedstawiciel Związku Gmin Warmińsko-Mazurskich;
- 11) przedstawiciel Konferencji Rektorów Akademickich Szkół Polskich – Uniwersytet Warmińsko – Mazurski w Olsztynie;
- 12) przedstawiciel parków naukowo-technologicznych z obszaru województwa warmińsko-mazurskiego;
- 13) przedstawiciel Instytutu Badań Edukacyjnych – Regionalny Lider ds. Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji;
- 14) przedstawiciel Związku Zakładów Doskonalenia Zawodowego;
- 15) przedstawiciel Warmińsko – Mazurskiego Związku Pracodawców Prywatnych;
- 16) przedstawiciel Warmińsko – Mazurskiej Izby Rzemiosła i Przedsiębiorczości;
- 17) przedstawiciel Warmińsko-Mazurskiej Agencji Rozwoju Regionalnego S.A. w Olsztynie;



- 18) przedstawiciel Łoży Olsztyńskiej Business Centre Club;
- 19) przedstawiciel specjalnej strefy ekonomicznej z obszaru województwa warmińsko-mazurskiego;
- 20) przedstawiciel Wojewódzkiej Rady Dialogu Społecznego Województwa Warmińsko-Mazurskiego;
- 21) przedstawiciel Wojewódzkiej Rady Rynku Pracy w Olsztynie;
- 22) przedstawiciel Rady Działalności Pożytku Publicznego Województwa Warmińsko-Mazurskiego;
- 23) przedstawiciel Konwentu Dyrektorów Powiatowych Urzędów Pracy Województwa Warmińsko-Mazurskiego.

## 5. Opis systemu i narzędzi monitorowania i ewaluacji Programu

Monitoring oraz ewaluacja Programu stanowi spójny i uzupełniający się system, który pozwoli na uzyskanie pełnego obrazu skuteczności i efektywności działań w ramach Programu.

### Funkcje systemu monitorowania i ewaluacji Programu

System monitorowania i ewaluacji ZPW ZSU 2030 w województwie warmińsko-mazurskim pełni następujące funkcje:

- informuje na temat postępów realizacji celów Programu,
- identyfikuje różnice pomiędzy planowaną, a zrealizowaną ścieżką osiągnięcia celów Programu,
- informuje o opóźnieniach w osiągnięciu założonych w Programie celów,
- daje możliwości do modyfikacji (polegającej w szczególności na zaniechaniu lub uzupełnieniu) założonych w Programie celów oraz mechanizmów ich osiągnięcia.

### Cel systemu

Główny celem systemu monitorowania i ewaluacji Programu jest gromadzenie informacji nt. zmian zachodzących w przestrzeni regionalnej w zakresie wdrażania Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030 w województwie warmińsko-mazurskim.

Będzie to następowało przede wszystkim poprzez gromadzenie oraz analizę danych odnoszących się do rozwoju umiejętności adekwatnych do potrzeb osób uczących się, mieszkańców, rynku pracy i gospodarki regionu (zgodnie z celem głównym Programu).

Ponadto w ramach systemu zbierane będą informacje dotyczące projektów oraz przedsięwzięć realizujących poszczególne cele Programu. Funkcjonalność systemu będzie bazować na danych rzeczowych odnoszących się w szczególności do liczby oraz wartości projektów/przedsięwzięć realizujących poszczególne cele i działania Programu (w szczególności w obszarach kształtowania kompetencji cyfrowych, ekologicznych, zawodowych, uczenia się przez całe życie).

### Podmioty odpowiedzialne za monitorowanie i ewaluację Programu:

- Samorząd Województwa Warmińsko-Mazurskiego (Realizator projektu) oraz jego jednostki organizacyjne,
- Partnerzy zewnętrzni odpowiedzialni za wdrażanie poszczególnych działań (zgodnie z *Rozdziałem 4 Katalog działań planowanych lub już realizowanych w regionie...*).

### Źródła danych:

- Program regionalny Fundusze Europejskie dla Warmii i Mazur (FEWiM) 2021-2027,
- Centralny System Teleinformatyczny (CST 2021), dane własne,
- dane monitoringowe pochodzące od Partnerów zewnętrznych odpowiedzialnych za wdrażanie poszczególnych działań,
- System Monitorowania Strategii Rozwoju Społeczno-Gospodarczego Województwa

Warmińsko-Mazurskiego 2030 (SMS),

- Bilans Kapitału Ludzkiego,
- Ogólnopolski system monitorowania Ekonomicznych Losów Absolwentów szkół wyższych,
- System monitoringu karier absolwentów (stworzony przez Instytut Badań Edukacyjnych),
- Narzędzie samooceny regionalnej polityki uczenia się przez całe życie COMORELP,
- Inne dane w zależności od potrzeb informacyjnych.

### **Częstotliwość monitorowania i ewaluacji**

Część zaplanowanych działań finansowanych w ramach Programu regionalnego pn. „Fundusze Europejskie dla Warmii i Mazur (FEWiM) 2021-2027” będzie monitorowana w oparciu o już istniejący system monitorowania Programu (zgodnie z *Wytycznymi dotyczącymi monitorowania postępu rzeczowego realizacji programów na lata 2021-2027*). Pozostałe działania (finansowane poza FEWiM) będą monitorowane zgodnie z systemem monitorowania zaplanowanym w ramach danego projektu/ inicjatywy.

Podstawowym produktem monitorowania Programu będzie raport monitoringowy przygotowywany w cyklu dwuletnim na podstawie dostępnych danych oraz informacji przekazanych przez członków Wojewódzkiego Zespołu Koordynacji ds. ZSU 2030.

Zaplanowana jest ewaluacja śródkresowa (mid-term) Zoperacjonalizowanego Programu Wdrażania ZSU 2030 (planowany okres realizacji badania: IV kw. 2024r. – I kw. 2026r.).

Głównym celem ewaluacji śródkresowej (mid-term) jest zapewnienie prawidłowego przebiegu procesu realizacji Programu, który umożliwi:

- pomoc w projektowaniu interwencji zaplanowanej na lata 2025-2027 jak i kolejnej perspektywy finansowej UE,
- poprawę jakości, skuteczności i efektywności realizacji Programu oraz usprawnienie funkcjonowania instytucji uczestniczących w procesie jego wdrażania,
- dostarczenie pogłębionych informacji osobom zarządzającym, decydentom, głównym interesariuszom (np. Zarządowi Województwa Warmińsko-Mazurskiego, członkom WZK, etc.),
- ocenę proponowanych działań edukacyjnych, organizacyjnych w Regionie,
- wypracowanie lepszych mechanizmów monitorowania i ewaluowania efektów Programu,
- pomoc w aktualizacji Programu.

### **Opis kryteriów ewaluacji**

Przy realizacji badania ewaluacyjnego wykorzystywane będą następujące kryteria ewaluacyjne:

- **trafność** - kryterium to pozwala ocenić, w jakim stopniu przyjęte cele i metody realizacji Programu odpowiadają zidentyfikowanym potrzebom,
- **skuteczność** – kryterium pozwoli ocenić na ile skuteczny jest system realizacji Programu w osiągnięciu jego celów,

- **efektywność** - kryterium to pozwoli ocenić czy podobne lub lepsze efekty można było osiągnąć przy mniejszych nakładach i innym kształcie Programu,
- **użyteczność** – kryterium to pozwala ocenić, w jakim stopniu założenia Programu rzeczywiście przyczyniają się do zaspokojenia zidentyfikowanych potrzeb,
- **trwałość** - kryterium to pozwala ocenić, czy pozytywne efekty zaplanowanych działań mogą trwać po zakończeniu wsparcia, a także czy możliwe jest utrzymanie się wpływu interwencji w dłuższej perspektywie czasowej.

### Sposób wykorzystania wyników

Wyniki monitorowania i ewaluacji Programu będą przekazywane:

- Zarządowi Województwa Warmińsko-Mazurskiego,
- Wojewódzkiemu Zespołowi Koordynacji ds. ZSU 2030,
- Innym zainteresowanym osobom i podmiotom.

Wyniki monitorowania i ewaluacji będą wykorzystywane m.in. w celu aktualizacji Strategii Rozwoju Społeczno-Gospodarczego Województwa Warmińsko-Mazurskiego 2030, modyfikowania Zaktualizowanej Strategii Zatrudnienia i Rozwoju Zasobów Ludzkich w Województwie Warmińsko-Mazurskim do 2025 roku, projektowania interwencji zaplanowanej na lata 2021-2027 jak i kolejnej perspektywy finansowej UE jako element koordynacji wdrażania ZSU 2030 w regionie.

## 6. Działania wspierające, koordynacja, upowszechnianie (ze szczególnym uwzględnieniem działań realizowanych w ramach KPO)

W ramach projektu KPO A.3.1.1. Wsparcie rozwoju nowoczesnego kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie w regionie zaplanowano wiele działań wspierających, koordynacyjnych, upowszechniających (wszystkie działania uszczegółowione są w aktualnym wniosku o dofinansowanie projektu KPO):

### 1. Funkcjonowanie Wojewódzkiego Zespołu Koordynacji ds. Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2023 w województwie warmińsko-mazurskim

Powołanie i funkcjonowanie WZK wpłynie na powstanie trwałych mechanizmów współpracy w obszarze kształtowania umiejętności w Regionie. Wykorzystując dotychczasowe rozwiązania w Regionie oraz adaptując nowe, wzmocnione zostaną inteligentne specjalizacje Regionu oraz umiejętności przyszłości mieszkańców, niezbędne do szybkiej adaptacji do zmian we współczesnym świecie. Poprzez spotkania, badania, wyjazdy, seminaria, konferencje wykreowana zostanie przestrzeń relacji liderów regionalnych i wypracowany zostanie zoperacjonalizowany program wdrożeniowy ZSU w Regionie.

26.09.2022r. uchwałą Zarządu Województwa Warmińsko-Mazurskiego powołano Wojewódzki Zespół Koordynacji ds. Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030 w Województwie Warmińsko-Mazurskim (WZK WWM). Skład instytucjonalny WZK WWM uwzględni reprezentację pięciu filarów tj.: oświata, gospodarka, zarządzania strategiczne, fundusze europejskie i dialog społeczny.

WZK WWM będzie odpowiedzialny za:

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

Przewidziane działania:

1.1 Opracowania/raporty/analizy - Zaplanowane opracowania/ raporty/analizy przyczynią się budowy systemu koordynacji działań w województwie warmińsko-mazurskim zorientowanego na wsparcie uczenia się przez całe życie, w tym kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się dorosłych. Przyczyni się to do wzmocnienia dopasowania kształcenia i szkolenia do potrzeb rynku pracy, zmian społecznych zachodzących w regionie oraz upowszechniania uczenia się przez całe życie.

1.2 Posiedzenia WZK WWM - spotkania jednodniowe i 2 dniowe, realizowane zgodnie z harmonogramem, jak i ad hoc, w zależności od potrzeby zgłoszonej przez członków. Na posiedzenia zapraszani będą również eksperci tematyczni oraz wykwalifikowani moderatorzy, którzy będą wykorzystywać

twórcze, kreatywne metody pracy m.in. design thinking. Celem spotkań będzie wymiana doświadczeń i informacji osób oraz instytucji zaangażowanych w kreowanie doradztwa edukacyjno-zawodowego w regionie i uczenia się przez całe życie. Na spotkaniach będzie monitorowana i kreowana sytuacja w regionie w oparciu o min. wyniki badań, analiz, raportów.

### 1.3 Wyjazdy członków WZK WWM - w regionie, poza region, wyjazdy zagraniczne (delegacje)

Będą to wizyty studyjne mające na celu zapoznanie się z ciekawymi rozwiązaniami, wymianę doświadczeń, ukazanie możliwości i innowacyjnych rozwiązań w obszarze rozwoju kompetencji i koordynacji instytucji. Miejsca wyjazdów będą na bieżąco identyfikowane wraz z członkami WZK WWM w zależności od tematu.

1.4 Seminaria, konferencje - Celem spotkań będzie wymiana dobrych praktyk i doświadczeń między liderami z różnych obszarów tematycznych co przyczyni się do wzajemnej inspiracji do dalszych działań. Na potrzeby spotkań zatrudniani będą eksperci z zakresu poruszanego obszaru oraz moderator spotkania, który poprowadzi je z wykorzystaniem kreatywnych metod pracy.

### 2.1 Upowszechnianie uczenia się przez całe życie w regionie oraz działania własne

Wspieranie polityki edukacyjnej województwa, koordynacja zadań w zakresie doradztwa zawodowego, promocja kształcenia zawodowego oraz idei uczenia się przez całe życie, realizowane będzie przez dwa typy przedsięwzięć, tj.

1. Rozwój kształcenia i szkolenia zawodowego oraz upowszechnienie idei uczenia się przez całe życie w woj. w-m poprzez kształtowanie oferty i lepsze dostosowanie regionalnego rynku edukacyjno-szkoleniowego do potrzeb pracodawców i pracowników. Działania projektu koncentrują się na kreowanie systemu kształcenia i szkolenia zawodowego powiązanego z silnymi regionalnymi branżami w ramach Inteligentnych Specjalizacji (IS) oraz budowaniu współpracy i partnerstwa. Działania przyczynią się do wprowadzenia korzystnych zmian edukacyjnych oraz dostosowania edukacji formalnej, pozaformalnej i uczenia nieformalnego do potrzeb współczesnego świata.

Zaplanowane działania w obszarze kształcenia i szkolenia zawodowego, ustawicznego i promocji uczenia się przez całe życie:

1.1. Cykliczne spotkania członków grupy roboczej

1.2. Seminaria/moderowane warsztaty dla członków grupy roboczej.

1.3. Wizyty studyjne/wyjazdy na kongresy dla członków grupy roboczej, lokalnych liderów pracowników DFS zaangażowanych we wdrażanie KPO.

1.4 Opracowanie ekspertyzy dot. powiązania Barometru zawodów z Prognozą zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym i woj. rynku pracy, SIO, danych własnych oraz posiadanych danych dot. potencjału i potrzeb regionalnych firm. (Coroczna aktualizacja)

1.5 Opracowanie prognozy zapotrzebowania na doskonalenie kadr kształcenia zawodowego i ustawicznego w woj. w-m

1.6 Pilotaż sieciowania firm branży z Inteligentnej Specjalizacji (IS) ze szkołami zawodowymi

1.7 Warsztaty moderowane/seminaria dla m. in. lokalnych liderów i przedsiębiorców, przedstawicieli organów

prowadzących, dyrektorów szkół prowadzących KZiU, pracowników ODN, przedstawicieli szkół i regionalnych

firm szkoleniowych

1.8 Kampania dotycząca promocji uczenia się przez całe życie, w tym promocja wdrażania ZSK i wykorzystania BUR

1.9 Wypracowanie regionalnych rekomendacji/poradników

1.10 Pilotaż „szkoły liderów”

1.11 Projekt pilotaż - Modele kompetencyjne dla nowej Inteligentnej Specjalizacji (IS) Zdrowe Życie

Zaplanowane działania w obszarze doradztwa edukacyjno-zawodowego:

2. 2. Rozwój efektywnego doradztwa edukacyjno-zawodowego (DE-Z). Celem drugiego przedsięwzięcia będzie rozwój efektywnego doradztwa edukacyjno-zawodowego (DE-Z) w woj. warmińsko - mazurskim dostosowanego do zmian zachodzących na rynku pracy, w tym wyposażenie osób i instytucji zaangażowanych w obszar DE-Z w nowoczesne metody pracy, techniki oraz narzędzia szyte na miarę współczesnych wyzwań.

Zaplanowane działania:

2.1 Cykliczne spotkania członków grupy roboczej

2.2 Moderowane seminaria/warsztaty dla członków grupy roboczej

2.3 Wizyty studyjne dla członków grupy roboczej

2.4 Opracowanie 5 raportów/analiz/badań/ekspertyz/baz danych z obszaru DE-Z

2.5 Działania informacyjno-promocyjne w obszarze DE-Z

2.6 Stworzenie modelu współpracy z parkami technologicznymi oraz uczelniami wyższymi w celu promowania nauk ścisłych i przyrodniczych oraz nauk inżynieryjno-technicznych z wykorzystaniem nauczania przez doświadczenie i praktyczne wykorzystywanie wiedzy STEM

2.7 Projekt pilotaż - działania Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Olsztynie (WUP w Olsztynie)