

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

Kompetentna Małopolska

PROGRAM ROZWOJU RYNKU PRACY I EDUKACJI DO 2030 ROKU

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

Spis treści

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

1. Wykaz skrótów

BCU – branżowe centra umiejętności

BUR – Baza Usług Rozwojowych

CKZiU – Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego

EFS+ - Europejski Fundusz Społeczny Plus

EFRR – Europejski Funduszu Rozwoju Regionalnego

FEM – program Fundusze Europejskie dla Małopolski 2021-2027

FP – Fundusz Pracy

FS – Fundusz Spójności

FST – Fundusz Sprawiedliwej Transformacji

GUS – Główny Urząd Statystyczny

jst – jednostki samorządu terytorialnego

KE – Komisja Europejska

KFS – Krajowy Fundusz Szkoleniowy

KPO – Krajowy Plan Odbudowy i Zwiększania Odporności

KSRR – Krajowa Strategia Rozwoju Regionalnego 2030

MORR – Małopolskie Obserwatorium Rozwoju Regionalnego

MŚP – mikro, małe i średnie przedsiębiorstwa

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

ngo – organizacje pozarządowe

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

OWP – Ośrodki Wychowania Przedszkolnego

PO WER – Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020

MOW – Młodzieżowe Ośrodki Wychowawcze

MOS – Młodzieżowe Ośrodki Socjoterapii

PES – podmiot/podmioty ekonomii społecznej

PSF – podmiotowy system finansowania

PSZ – publiczne służby zatrudnienia

PUP – powiatowe urzędy pracy

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

SRKL - Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2030

SRWM2030 – Strategia Rozwoju Województwa „Małopolska 2030”

STEM - nauki przyrodnicze, technologia, inżynieria i matematyka

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

TFUE – Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej

UE – Unia Europejska

UMWM – Urząd Marszałkowski Województwa Małopolskiego

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

WUP – Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie

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

ZSK – Zintegrowany System Kwalifikacji

ZSU – Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030

2. Wprowadzenie

2.1. Podstawy prawne uzasadniające opracowanie Programu

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

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

2.2. Uwarunkowania realizacji Programu w obszarze rynku pracy i edukacji

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

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

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

² Opublikowany 8 marca 2018 roku.

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

- c. Europejski Zielony Ład⁴,
 - d. Cyfrowy kompas na 2030 rok: europejska droga w cyfrowej dekadzie⁵,
 - e. europejski obszar edukacji⁶,
 - f. kompetencje kluczowe w procesie uczenia się przez całe życie⁷,
 - g. Europejski program na rzecz umiejętności służący zrównoważonej konkurencyjności, sprawiedliwości społecznej i odporności⁸,
 - h. Plan działania w dziedzinie edukacji cyfrowej na lata 2021-2027 – Nowe podejście do kształcenia i szkolenia w epoce cyfrowej⁹,
 - i. ścieżki poprawy umiejętności dorosłych (Upskilling Pathways)¹⁰,
 - j. Pomost do zatrudnienia – wzmocnienie gwarancji dla młodzieży¹¹,
2. na poziomie kraju:
- a. Strategia na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju do roku 2020 (z perspektywą do 2030 roku),
 - b. Krajowa Strategia Rozwoju Regionalnego 2030,
 - c. Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2030,
 - d. Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030 – Polityka na rzecz rozwijania umiejętności zgodnie z ideą uczenia się przez całe życie,

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

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

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

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

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

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

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

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

- e. Krajowy Program Działań na rzecz Równego Traktowania na lata 2022-2030,
- f. Program rządowy Dostępność Plus 2018-2025,
- g. Umowa partnerstwa dla realizacji polityki spójności 2021-2027 w Polsce,
- h. Krajowy Plan Odbudowy i Zwiększania Odporności,
- i. Plan realizacji Gwarancji dla młodzieży w Polsce Aktualizacja 2022.

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

3. Wnioski z diagnozy wraz z kluczowymi wyzwaniami

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

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

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

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

Trendy kształtujące rynek pracy w Europie

Przyszłości nie da się przewidzieć, ale można i warto się na nią przygotować. Opisane poniżej trendy i zmiany nie powinny być interpretowane jako prognozy determinujące przyszłość europejskich rynków pracy, lecz jako wysoce prawdopodobne możliwości ich rozwoju w przyszłości¹². W celu pokazania trendów mogących kształtować rynek pracy w Europie

¹² W perspektywie 2030+.

korzystano z różnych publikacji, dotyczących tej problematyki, pomocniczo sięgano także do artykułów internetowych. Celem przeglądu było pokazanie możliwych trendów w jak najszerzej perspektywie, stąd:

- wskazanych poniżej trendów nie należy rozumieć jako zmian następujących liniowo,
- niektóre z wymienionych trendów wzajemnie się wykluczają/są ze sobą sprzeczne,
- lista zawiera zmiany o różnej randze i charakterze (ogólnym lub bardziej szczegółowym).

1. Zmniejszenie się populacji

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

Najwięcej mieszkańców przybędzie we Francji (ok. 917 tys.), w Szwecji (ok. 450 tys.) i Holandii (ok. 380 tys.). Najszybciej populacja będzie spadać we Włoszech (1,5 mln), w Polsce (1 mln) i Rumunii (ok. 630 tys.)³³.

2. Spadek odsetka osób pracujących względem emerytów

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

3. Reorientacja w stronę państwa opiekuńczego

³³ Standerski D. (2022), Dekada niepokoju. Szoki makroekonomiczne i trendy rozwojowe do 2030 roku, Lewica, Warszawa.

Rozbudowana opieka społeczna oraz ochrona pracownicza może zawierać takie instrumenty jak: dochód gwarantowany, nowe regulacje zapewniające ochronę praw pracowniczych, niezależnie od formy zatrudnienia, rozszerzone ubezpieczenia społeczne finansujące urlopy, które zachęcać będą do równego podziału obowiązków rodzinnych związanych z opieką nad dziećmi.

4. Rynek pracodawcy

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

5. Spowolnienie gospodarcze

Zasadniczą zmianą o charakterze nieciągłości, która może drastycznie zmienić rynek pracy, jest załamanie gospodarcze. Europa zmagać się będzie wtedy z kryzysem gospodarczym, który doprowadzi do istotnego spadku wydajności pracy. Jednym z najczęściej przytaczanych czynników, mającym przyczynić się do tej czarnej wizji, jest potężny wpływ zmian klimatycznych na globalne rynki. Ekstremalne zjawiska pogodowe i klęski żywiołowe¹⁵ mogą powodować niszczenie infrastruktury, dekulację kapitału oraz globalną recesję o niespotykanej dotąd

¹⁴ Offshoring – przeniesienie wybranych procesów przedsiębiorstwa za granicę.

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

skali. Jeśli tak rzeczywiście się stanie, rynki pracy (w tym rynki europejskie) zmienią się w sposób diametralny. W związku z trudnymi warunkami atmosferycznymi praca na powietrzu może stać się mniej produktywna. Skutkiem zmian klimatu może być również spowolnienie działalności gospodarczej w wyniku niszczenia zasobów kapitałowych oraz infrastruktury. Rosnące koszty zapewnienia bezpiecznego i higienicznego środowiska pracy wewnątrz budynków również przyczynią się do spadku produktywności.

6. Wzrost nierówności społecznych

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

7. Skutki zmian klimatu

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

8. Zielona gospodarka zeroemisyjna

Europejski Zielony Ład (European Green Deal) to strategia rozwoju, która ma przekształcić Unię Europejską w obszar neutralny klimatycznie do 2050 roku. Jest odpowiedzią na kryzys klimatyczny i silne procesy degradacji środowiska. Europejska strategia przemysłowa, będąca częścią Green Deal opiera się na 3 postulatach: bardziej zielonym przemyśle, wzmocnieniu cyfrowym przemyśle i przemyśle opartym na obiegu zamkniętym. Jeśli w roku 2040 większość państw europejskich będzie finalizowała transformację do modelu zeroemisyjnej i zrównoważonej zielonej gospodarki, miałyby to znaczący wpływ na rynki pracy. Podczas gdy całe sektory gospodarki będą znikać wraz z tworzonymi przez nie miejscami pracy, w ich miejscu rosnąć będą inne. Górnictwo i sektor energii pochodzącej z surowców nieodnawialnych drastycznie się skurczą, a gałęzie przemysłu generujące wysoki ślad węglowy ulegną daleko

idącej transformacji. Rozwiną się za to branże związane z odnawialnymi źródłami energii oraz z rozwojem i sprzedażą zielonych technologii, które poszukiwać będą pracowników o nowych na rynku kompetencjach. Dla Polski Green Deal oznacza konieczność przejścia na gospodarkę niskoemisyjną i odejście od gospodarki pochłaniającej nieodnawialne zasoby naturalne. Zmniejszenie emisyjności gospodarki będzie skupiało się m.in. na takich obszarach, jak: system energetyczny, budownictwo, przemysł, transport, gospodarstwa domowe.

9. Automatyzacja czynności rutynowych i nierutynowych

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

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

10. Wysoka adaptacyjność przedsiębiorstw

Jeśli utrzymają się dotychczasowe trendy, to w przyszłości większość przedsiębiorstw na kontynencie europejskim może posiadać zdolność szybkiego reagowania na zmiany zachodzące na rynku i dostosowywania działalności do zmian otoczenia. W miejsce wieloletnich strategii wdrożone zostaną elastyczne modele biznesowe, które umożliwią przedsiębiorstwom szybką adaptację do zmieniających się warunków turbulentnego otoczenia. Zmiany te wpłyną na organizację pracy wewnątrz przedsiębiorstw, co nieuchronnie spowoduje, że zmienią się oczekiwania względem przyszłych pracowników. Nastąpi popularyzacja elastycznych form

współpracy z pracownikami (praca na część etatu, praca zdalna, praca zadaniowa itd.) oraz wzrost liczby i jakości oferowanych im szkoleń. Może to mieć związek z zanikaniem i zmianą wąsko wyspecjalizowanych profili pracy. Jednak szybkie zmiany gospodarcze mogą sprawić, że trudności z przekwalifikowaniem staną się wyzwaniem dla pracowników. W większości branż ceniony będzie wysoki zasób ogólny kompetencji zwiększających elastyczność w dynamicznym świecie oraz szanse sukcesu w pracy zawodowej. Jednocześnie nie ustanie wzrost zapotrzebowania na specjalistyczne role związane z rozumieniem i wykorzystywaniem nowych technologii.

11. Offshoring

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

12. Reshoring¹⁶ i nearshoring¹⁷

Odwróceniem od obecnego trendu byłby spadek popularności offshoringu. Wraz z bogaceniem się i rosnącą innowacyjnością krajów rozwijających się maleć może opłacalność podejmowania przez ich przedsiębiorstwa zleceń outsourcingowych, a podzlecana działalność wracać będzie do krajów zleceńodawców – nastąpi tzw. reshoring. Na zasadność reshoringu zwraca się również uwagę w kontekście transformacji do modelu zrównoważonego rozwoju

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

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

gospodarczego z uwagi na ograniczenie nadmiernego śladu ekologicznego, w tym głównie śladu związanego z transportem międzynarodowym¹⁸.

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

13. Zaawansowana kontrola pracowników

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

14. Rosnąca średnia wieku i uczenie się przez całe życie

Zwiększająca się średnia długość życia na świecie zmienia charakter kariery i uczenia się. Średnia wieku mieszkańca Unii Europejskiej wzrośnie do prawie 45 lat w perspektywie 2030 roku. Ważne jest nowe postrzeganie tego, co znaczy starzeć się, jak i nowe możliwości

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

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

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

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

wydłużania okresu życia w zdrowiu. Aby dostosować się do tej zmiany demograficznej, jednostki będą musiały zmienić swoje podejście do kariery zawodowej, życia rodzinnego i edukacji. Coraz częściej ludzie będą pracować długo po 65. roku życia, by mieć odpowiednie środki na emeryturę. Powszechna stanie się wielozadaniowość, a trend uczenia się przez całe życie w celu utrzymania aktywności zawodowej będzie się nasilać. By wykorzystać doświadczoną i nadal witalną grupę zawodową osób starszych, organizacje będą musiały przemyśleć na nowo tradycyjne ścieżki kariery i postawić na różnorodne, elastyczne zespoły. Zmierzanie w kierunku świata, w którym powszechny jest zdrowy styl życia i holistyczne podejście do tego, co jemy, jak pracujemy i gdzie mieszkamy, spowoduje, że duża część życia codziennego i gospodarki światowej będzie postrzegana przez pryzmat zdrowia²².

15. Polaryzacja zatrudnienia

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

16. Współdzielenie zamiast własności

Wiele branż doświadcza poważnych zmian wywołanych ewoluującym dziś szybko podejściem do własności. Ma to także związek z technologią, która umożliwiła powstanie modelu sharing economy, czyli ekonomii współdzielenia. To nowy model ekonomiczny, w którym jednostki mają możliwość wypożyczenia czy wynajęcia dóbr należących do kogoś innego. Zaczęły

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

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

powstawać platformy, pozwalające nie tylko na wymianę dóbr i usług (jak Airbnb, BlaBla Car), ale też wiedzy – dzięki platformom i inicjatywom opartym na crowdsourcingu²⁴. Kształtują się nowe modele organizacji społecznych czy gospodarczych i politycznych. Tradycyjny krajobraz organizacyjny, oparty na wielowiekowej wiedzy naukowej, jest dziś zakłócany. Gry naukowe, jak Foldit czy EyeWire, angażują tysiące ludzi w rozwiązywanie problemów, których żadna organizacja wcześniej nie doświadczała. Otwarte platformy edukacyjne coraz częściej udostępniają treści każdemu, kto chce się uczyć. Bardzo często dostęp do nich jest darmowy, płaci się tylko za certyfikat. Zmienia się podejście do własności i współdzielenia – nie tylko wiedzy, ale również rzeczy materialnych, zarówno małych i niedrogich, jak książka, muzyka, film, a także bardziej wartościowych, jak samochód czy mieszkanie²⁵.

17. Organizacja i charakter pracy

Wyraźnie widoczne są już następujące przemiany:

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

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

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

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

nieustannie adaptujących się zespołów. Dodatkowo indywidualizacja i wirtualizacja pracy będzie zwiększać poczucie izolacji społecznej i generować wzrost obciążenia psychospołecznego, a niestandardowe i nieregularne godziny pracy mogą sprzyjać rozwojowi chorób cywilizacyjnych. Te zjawiska mogą rodzić masowe niezadowolenie i protesty²⁶.

18. Nowe formy zatrudnienia

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

19. Popularność platform pracy

Platformy pracy to cyfrowe narzędzia łączące pracodawców z pracownikami o idealnie pasujących kompetencjach. Zarówno poszukiwanie pracy przez pracowników, jak i rekrutacja przez pracodawców mogą zostać zdominowane przez rozbudowane algorytmy. Algorytmy te w szybki i sprawny sposób będą łączyć pracowników o szczegółowo określonych

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

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

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

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

kompetencjach dopasowanych do oferowanego stanowiska z odpowiednimi pracodawcami. Dla nowych pokoleń pracowników, przyzwyczajonych do sieci społecznościowych, wybór internetowej platformy pracy w procesie poszukiwania zatrudnienia może okazać się wręcz jedynym naturalnym wyborem, który postrzegany będzie jako najbardziej przystępny.

20. Relatywny wzrost zatrudnienia w usługach względem przemysłu

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

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

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

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

technologie. Warto podkreślić, że transformacja cyfrowa to nie tylko zakup technologii, to również transformacja kompetencji³¹.

2.2. Urbanizacja

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

Trendy kształtujące małopolski rynek pracy

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

1. Poprawa sytuacji gospodarczej i perspektyw na pracę

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

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

2. Większa aktywność zawodowa

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

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

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

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

3. Mniejsze bezrobocie i bierność zawodowa

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

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

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

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

4. Starzenie się ludności

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

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

5. Wysoka aktywność edukacyjna Polaków i Małopolan

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Dominującymi grupami czynników ryzyka w Małopolsce wpływającymi zarówno na wskaźnik DALY³³ jak i liczbę zgonów były czynniki behawioralne oraz metaboliczne, które są związane ze stylem życia, przede wszystkim z nawykami żywieniowymi i poziomem aktywności fizycznej. W tej sytuacji wyzwaniem jest zadbanie o odpowiednią edukację zdrowotną i profilaktykę.

3.2. Trendy i zmiany kształtujące edukację w perspektywie 2030+

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

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

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

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

³³ DALY (ang. disability-adjusted life years, lata życia skorygowane niesprawnością) – wskaźnik stosowany do określenia stanu zdrowia danego społeczeństwa. Wyraża łącznie lata życia utracone wskutek przedwczesnej śmierci bądź uszczerbku na zdrowiu w wyniku urazu lub choroby. Jeden DALY oznacza utratę jednego roku w zdrowiu. Wskaźnik DALY pozwala śledzić i rejestrować skutki chorób (upośledzenie, niepełnosprawność) bądź okaleczeń wskutek urazów. Analizy z użyciem DALY ujawniają również informacje o niezdrowych nawykach (palenie tytoniu, brak ruchu itd.) i to, jakim są one obciążeniem dla społeczeństwa.

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

1. Trendy związane z procesami globalizacji

1.1 Edukacja w procesie zmian

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

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

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

1.2 Edukacja nastawiona na kompetencje

Problem opisany w punkcie pierwszym, dotyczący niejasności i niepewności co do przedmiotu i charakteru edukacji, wpływa na konieczność przejścia od modelu kształcenia wiedzy do kształtowania umiejętności i kompetencji, z których najważniejsze są te przekrojowe,

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

transwersalne, uniwersalne: z zakresu technik informatycznych, obsługi komputerów i ich oprogramowania, umiejętności programistyczne, umiejętność rozwiązywania złożonych problemów, krytyczne rozumowanie, pomysłowość, kreatywność, elastyczność intelektualna, otwartość na nowości i umiejętność szybkiego uczenia się, umiejętność budowania relacji międzyludzkich i zarządzania nimi, w tym rozwiązywania konfliktów i napięć, umiejętność zorganizowanej współpracy z innymi, umiejętność podejmowania decyzji, dobra organizacja własnej pracy. Wyposażenie uczniów w ww. kompetencje i umiejętności już na etapie edukacji formalnej wpłynie na ich zdolności adaptacyjne i możliwość odnalezienia się w przyszłym środowisku pracy, co więcej, kompetencje tych ludzi potrzebują nie tylko do pracy - są one istotne w każdym aspekcie życia, samorealizacji i rozwoju osobistego.

1.3 Zacieranie różnic pomiędzy poziomami kształcenia

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

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

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

1.4 Edukacja hybrydowa

Edukacja hybrydowa nie jest nowością w edukacji szkolnej i akademickiej, ale dzięki temu, że skorzystano z niej w okresie, w którym szkoły i uczelnie były zamknięte ze względu na pandemię COVID-19, stała się bardziej popularna. Umożliwiła zachowanie ciągłości edukacji. Procesy nauczania i uczenia się poprzez połączenie nauki online oraz tradycyjnej formy zajęć wymagały od wszystkich uczestników systemu edukacji (uczniów, rodziców, nauczycieli, kadry zarządzającej) zmiany podejścia do sposobu nauki – przekazywania wiedzy, wykorzystywanych

metod, jej organizacji. Sytuacja ta wymusiła konieczność przystosowania się do nowych warunków i rzeczywistości szkolnej. I chociaż zagrożenia związane z pandemią minęły, ta forma edukacji może stać się (a w wielu miejscach staje się) stałym elementem procesu nauczania, standardem i/lub alternatywą w sytuacjach kryzysowych.

1.5 Cyfryzacja edukacji

Kolejny trend dotyczy upowszechniania wykorzystania nowych technologii, nie tylko w nauczaniu, ale także w zakresie organizacji pracy szkoły, komunikacji pomiędzy uczniami, nauczycielami i rodzicami. Chociaż proces ten widoczny jest od kilkunastu lat, pandemia znacznie go przyspieszyła, zmieniając przy tym codzienność szkoły na bardziej wirtualną.

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

1.6 Edukacja wykorzystująca różnorodne metody

Wymienione dotychczas zmiany i trendy w edukacji, w szczególności te związane z wykorzystaniem nowych technologii, wpłynęły na różnorodność metod i stylów nauczania oraz relację uczeń-nauczyciel. Metody te nie tylko „uatrakcyjniły” szkołę, ale mają także wpływ na fundamentalne kwestie związane z efektywnością systemu nauczania. Zaliczyć można do nich symulację (w tym immersyjną), gry edukacyjne, metody nauczania edutainment (edurozrywka - wszystkie działania łączące edukację z rozrywką), pracę w grupach, mikro uczenie się (uczenie się, w którym głównym wyróżnikiem jest krótka, rzeczowa informacja przekazywana w małych porcjach przy użyciu najnowszych technologii), flipped learning (tzw. model odwróconej szkoły) autocoaching (metoda osobistego treningu), wirtualne laboratoria i zdalne

eksperymentowanie, uczenie się z wykorzystaniem technologii mobilnych. Ich zastosowanie powoduje, iż uczymy się za pomocą zmysłów, treści audio i video, form pisemnych i wizualnych. Zróżnicowana lekcja ułatwia przyswojenie wiedzy, nie pozwala na nudę i stagnację, które ograniczają zaangażowanie grupy, daje uczniom wiele możliwości rozwijania umiejętności praktycznych, takich jak praca zespołowa oraz podstawowe umiejętności zarządzania czasem i zadaniami.

1.7 Edukacja włączająca

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

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

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

1.8 Zielona edukacja

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

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

1.9 Edukacja nastawiona na profilaktykę dobrostanu psychicznego uczniów

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

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

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

1.10 Edukacja międzykulturowa

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

Sytuacja ta powoduje konieczność włączenie treści związanych z edukacją kulturową do praktyki szkolnej. Celem jest wyposażenie (uczniów i nauczycieli) w wiedzę, umiejętności oraz kompetencje umożliwiające poruszanie się w środowisku zróżnicowanym kulturowo, wyjaśnienie podstawowych pojęć oraz problemów dotyczących współżycia reprezentantów różnych kultur, przedstawienia i zrozumienia wpływu kultury na konstruowanie tożsamości człowieka, postrzeganie świata. Istotne jest rozwinięcie umiejętności efektywnej komunikacji w środowisku międzykulturowym, doskonalenie umiejętności radzenia sobie z nieporozumieniami i trudnymi sytuacjami w różnych kontekstach międzykulturowych, poszerzenie wiedzy nt. konstruowania projektów z zakresu edukacji międzykulturowej w środowisku lokalnym oraz międzynarodowym, rozwinięcie postawy otwartości i wrażliwości na różnorodność kulturową oraz wzbudzenie ciekawości świata³⁶.

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

2. Trendy edukacyjne w regionie

2.1 Negatywne uwarunkowania demograficzne

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

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

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

że mniejsza liczba absolwentów i studentów nie wynika ze spadku aktywności edukacyjnej Małopolan³⁸.

2.2 Edukacja ogólna i zawodowa – trwały podział

Ogólna liczba uczniów szkół kształcących zawodowo dla młodzieży (szkół branżowych I i II stopnia oraz techników) w Województwie Małopolskim utrzymuje się na stałym poziomie w ciągu ostatnich 5 lat (uczniowie szkół kształcących zawodowo stanowią od 54 do 56% wszystkich uczniów w szkołach ponadpodstawowych). Proporcje młodzieży kształcącej się w różnych typach szkół od kilku lat pozostają na stałym poziomie – w zakresie szkół kształcących zawodowo jest to 30% uczniów w szkołach branżowych I stopnia oraz 70% w technikach³⁹.

2.3 Powszechna edukacja przedszkolna

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

2.4 Braki kadrowe w edukacji

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

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

³⁹ Dane pozyskane od Kuratorium Oświaty w Krakowie.

⁴⁰ Główny Urząd Statystyczny, Bank danych Lokalnych.

a obecnie wynosi 47 lat. Trend zwykwy prawdopodobnie utrzyma się w kolejnych latach powodując większe luki kadrowe (szczególnie w mniejszych miejscowościach)⁴¹.

2.5 Dobre wyniki w nauce

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

W sesji głównej egzaminu ósmoklasisty w roku 2022 średni wynik dla Małopolski wyniósł 69,18%, (o ponad 10 p.p. więcej niż średnia krajowa) i uplasował nasz region na drugim miejscu wśród województw. W latach 2019-2021 średnia wyników egzaminu ósmoklasisty wahała się w przedziale 56,9%-68,9% i w każdym przypadku była wyższa niż wynik ogólnokrajowy⁴².

Małopolska młodzież osiąga również dobre wyniki podczas egzaminu maturalnego.

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

2.6 Aktywna szkoła

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

Ponadto, na podstawie wyników badań Programu Międzynarodowej Oceny Umiejętności Uczniów (PISA) z 2018 roku prowadzonych na próbie uczniów piętnastoletnich (różnych typów

⁴¹ Dane pozyskane od Kuratorium Oświaty w Krakowie.

⁴² Dane pozyskane od Okręgowej Komisji Egzaminacyjnej w Krakowie.

⁴³ Ibidem.

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

szkół), można wywnioskować, że polscy uczniowie sukcesywnie osiągają coraz lepsze wyniki w ocenie umiejętności objętych przedmiotowym badaniem (tj. rozumienie tekstu czytanego, rozumowanie matematyczne oraz rozumowanie w naukach przyrodniczych). W przypadku kompetencji językowych, na 77 krajów objętych badaniem, zaledwie 7 na świecie (w tym z europejskie) osiągnęły lepszy wynik od Polski. W przypadku umiejętności rozumowania matematycznego i z zakresu nauk przyrodniczych, sytuacja wygląda dość podobnie, ponieważ w każdym z przypadków polscy uczniowie plasują się w pierwszej dziesiątce na świecie. W każdej z dziedzin Polska osiągnęła wynik wyższy od średniej światowej, a liczba uzyskanych punktów była wyższa niż w roku 2015 kiedy przeprowadzano poprzednią edycję badania⁴⁵.

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

2.7 Reforma edukacji zawodowej

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

2.8 Zwiększony dostęp do doradztwa zawodowego

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

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

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

W 2018 roku, na mocy rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej, wprowadzono obowiązek realizacji zajęć z preorientacji zawodowej, orientacji zawodowej i doradztwa zawodowego we wszystkich placówkach oświatowych, od przedszkoli po szkoły ponadpodstawowe. Zgodnie z prawem oświatowym, we wszystkich klasach szkół podstawowych i ponadpodstawowych działania doradcze są też realizowane na lekcjach wychowawczych, a ponadto uczniowie powinni być objęci indywidualnymi zajęciami związanymi z wyborem kierunku kształcenia i zawodu prowadzonymi w ramach pomocy psychologiczno-pedagogicznej. Dyrektorzy szkół są zobowiązani do zatrudnienia doradcy zawodowego albo wskazania innego nauczyciela odpowiedzialnego za realizację doradztwa zawodowego w placówce, jeśli tylko ma on odpowiednie uprawnienia. System doradztwa powinien być elementem statutu i opisywać działania szkoły w zakresie realizacji celów określonych w rozporządzeniu⁴⁷.

2.9 Zwiększenie liczby uczniów cudzoziemców w szkołach

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

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

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

Przed konfliktem zbrojnym w Ukrainie najwięcej uczniów cudzoziemców kształciło się w Małopolsce w szkołach policealnych (38%) oraz szkołach podstawowych (34%). Imigranci z Ukrainy, którzy przybyli do Małopolski w 2022 roku, zasilili głównie społeczności szkół podstawowych oraz przedszkoli. Według stanu na 30 września 2022 roku liczba uczniów niebędących obywatelami polskimi zwiększyła się w nich odpowiednio o 329% (11,7 tys. uczniów) i 243% (3,7 tys. wychowanków przedszkoli). O 156% wzrosła również liczba uczniów liceów ogólnokształcących (894 uczniów), a o 90% techników (712 uczniów). Na skutek tych zmian we wrześniu 2022 roku najwięcej (53%) uczniów cudzoziemców kształciło się w szkołach podstawowych, 18% w przedszkolach i punktach przedszkolnych, 16% w szkołach policealnych, a po około 5% w liceach i technikach⁴⁸.

2.10 Zwiększenie liczby dzieci ze specjalnymi potrzebami

Odsetek dzieci i uczniów ze specjalnymi potrzebami w małopolskich szkołach stale rośnie. Według danych z Systemu Informacji Oświatowej (SIO) na 30 września 2021 w małopolskich szkołach i ośrodkach wychowania przedszkolnego kształciło się ponad 16 700 uczniów z niepełnosprawnością. W szkołach podstawowych było ich najwięcej - ponad 9600 (przeszło 50% więcej niż 10 lat wcześniej). 70% uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, powiązanymi głównie z niepełnosprawnościami, kształciło się w placówkach ogólnodostępnych, co jest bardzo istotne z punktu widzenia realizacji edukacji włączającej. Najliczniejszą grupę w małopolskich placówkach (ogólnodostępnych i specjalnych) stanowią uczniowie z niepełnosprawnościami sprzężonymi, niepełnosprawnością ruchową (w tym z afazją) oraz z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu lekkim i autyzmem (w tym z zespołem

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

Aspergera). Obserwuje się także wzrost liczby dzieci ze zdiagnozowaną dysleksją – odsetek uczniów z dysleksją rozwojową na sprawdzianach kończących szkołę podstawową w Małopolsce zwiększył się z 10,3% w 2008 roku do 19,1% w 2019 roku⁴⁹.

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

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

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

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

⁵⁰ Główny Urząd Statystyczny, Bank danych Lokalnych.

4. Cel główny i priorytety Programu

Celem głównym Programu jest:

Małopolanin aktywny zawodowo i edukacyjnie

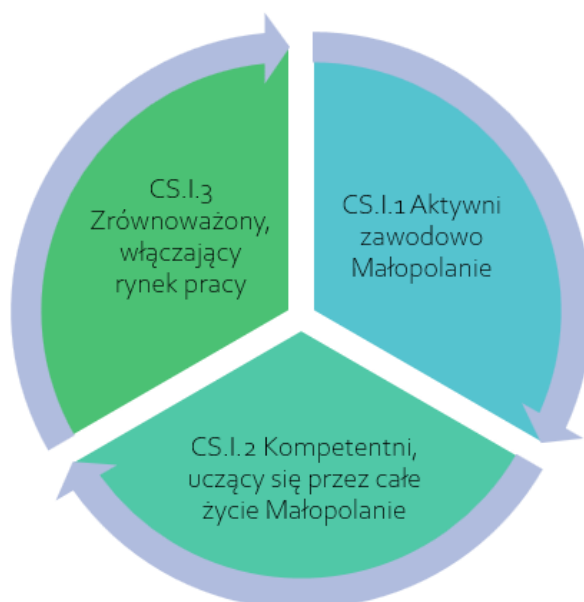
Priorytety Programu to:

- I. Rynek pracy,
- II. Edukacja.

5. Cele szczegółowe i kierunki interwencji – Rynek pracy

5.1. Cele szczegółowe Programu

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



Za cel horyzontalny uznano w priorytecie I:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.2. Kierunki interwencji dla poszczególnych celów szczegółowych

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

⁶⁰ Jak wyżej – do uzgodnienia z MORR.

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

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

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

⁶³129 na 168 zawodów.

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

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

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

7. Cele szczegółowe i kierunki interwencji – Edukacja

7.1. Cele szczegółowe Programu

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



Za cel horyzontalny w priorytecie II uznano:

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

7.2. Kierunki interwencji dla poszczególnych celów szczegółowych

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

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

1. dla celu szczegółowego CS.II.1 Edukacja dla rozwoju indywidualnych możliwości:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

9. System realizacji Programu

9.1. Wdrażanie, aktualizacja i ewaluacja Programu

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

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

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

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

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

Ewaluacja przeprowadzona zostanie na podstawie czterech kryteriów:

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

9.2. Źródła finansowania realizacji Programu

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

Źródła zewnętrzne finansowania programu można podzielić na pięć kategorii:

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

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

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

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

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

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

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

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

Środki Funduszu Pracy będą wspierały osiągnięcie celów Programu poprzez:

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

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

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

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

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

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

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

9.4. Informacja o wysokości współfinansowania Programu i poszczególnych priorytetów⁶⁵

Priorytet I – Rynek Pracy:

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

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

→ 3 500 000 zł ze środków prywatnych uczestników projektów

Priorytet II – Edukacja⁶⁶:

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

→ 54 000 000 zł ze środków budżetu państwa

→ 48 000 000 zł ze środków budżetu województwa

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

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

10. Sposób monitorowania i oceny stopnia osiągnięcia celów szczegółowych Programu

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

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

Na potrzeby oceny i monitoringu wykorzystywane są informacje pochodzące z:

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

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

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

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

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

Informacje z Raportu mogą być wykorzystywane przez:

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

11. Wykaz załączników

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