

ZINTEGROWANA STRATEGIA UMIEJĘTNOŚCI 2030

(CZĘŚĆ SZCZEGÓŁOWA)

**Polityka na rzecz rozwijania umiejętności
zgodnie z ideą uczenia się przez całe życie**

Warszawa 2020



Ministerstwo
Edukacji i Nauki

ISBN: 978-83-953769-2-4

Wydawca:

MINISTERSTWO EDUKACJI I NAUKI

ul. Wspólna 1/3

00-529 Warszawa

SPIS TREŚCI

ROZDZIAŁ 1. Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030 jako polityka na rzecz rozwijania umiejętności zgodnie z ideą uczenia się przez całe życie	5
1.1. Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030 – część ogólna i szczegółowa	7
1.2. Zakres dokumentu	8
ROZDZIAŁ 2. Obszary oddziaływania Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030	10
Obszar oddziaływania I UMIEJĘTNOŚCI PODSTAWOWE, PRZEKROJOWE I ZAWODOWE DZIECI, MŁODZIEŻY I OSÓB DOROSŁYCH	10
Obszar oddziaływania II ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI W EDUKACJI FORMALNEJ – KADRY ZARZĄDZAJĄCE	16
Obszar oddziaływania III ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI W EDUKACJI FORMALNEJ – KADRY UCZĄCE	20
Obszar oddziaływania IV ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI POZA EDUKACJĄ FORMALNĄ	27
Obszar oddziaływania V ROZWIJANIE I WYKORZYSTANIE UMIEJĘTNOŚCI W MIEJSCU PRACY	32
Obszar oddziaływania VI DORADZTWO ZAWODOWE	35
Obszar oddziaływania VII WSPÓŁPRACA PRACODAWCÓW Z EDUKACJĄ FORMALNĄ I POZAFORMALNĄ	39
Obszar oddziaływania VIII PLANOWANIE UCZENIA SIĘ PRZEZ CAŁE ŻYCIE I POTWIERDZANIE UMIEJĘTNOŚCI	42
ROZDZIAŁ 3. Zasady realizacji Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030 jako polityki publicznej	45
Aneks 1. Umiejętności podstawowe i przekrojowe – definicje	48
Aneks 2. Powiązania <i>Obszarów oddziaływania</i> ze Zintegrowaną Strategią Umiejętności 2030 (część ogólna) i raportem <i>Strategia umiejętności OECD: Polska</i>	50

WYKAZ SKRÓTÓW

AI	sztuczna inteligencja (ang. <i>artificial intelligence</i>)
B+R	działalność badawczo-rozwojowa
BUR	Baza Usług Rozwojowych
ERK	Europejska Rama Kwalifikacji
HPWP	wysokoefektywne techniki pracy (ang. <i>high performance work practices</i>)
ICT	technologie informacyjne i komunikacyjne (ang. <i>information and communication technologies</i>)
IT	technika informatyczna (ang. <i>information technology</i>)
LOWE	Lokalne Ośrodki Wiedzy i Edukacji
MOOC	Masowy Otwarty Kurs Online (ang. <i>massive open online course</i>)
OECD	Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (ang. <i>Organization for Economic Co-operation and Development</i>)
PRK	Polska Rama Kwalifikacji
RPL	potwierdzanie efektów uczenia się (ang. <i>recognition of prior learning</i>)
ZRK	Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji
ZSK	Zintegrowany System Kwalifikacji
ZSU 2030	Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030

ROZDZIAŁ 1. ZINTEGROWANA STRATEGIA UMIEJĘTNOŚCI 2030 JAKO POLITYKA NA RZECZ ROZWIJANIA UMIEJĘTNOŚCI ZGODNIE Z IDEAŁ UCZENIA SIĘ PRZEZ CAŁE ŻYCIE

Umiejętności mają zasadnicze znaczenie dla rozwoju osobistego, społecznego i gospodarczego. W Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030 (ZSU 2030) termin „umiejętności” oznacza zdolność do prawidłowego i sprawnego wykonywania określonego rodzaju czynności, zadania lub funkcji. Przez prawidłowe wykonywanie rozumie się wykorzystywanie w działaniu odpowiedniej wiedzy teoretycznej i praktycznej oraz stosowanie się do norm społecznych, w szczególności odnoszących się do danego rodzaju działalności.

Przyjęta definicja umiejętności jest zbieżna z zaleceniami Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie Europejskiej Ramy Kwalifikacji (ERK) oraz z definicją przyjętą przez Organizację Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD). Zarówno w polskiej, jak i w międzynarodowych definicjach tego pojęcia wiedza i postawy stanowią integralny komponent rozwoju i wykorzystywania umiejętności.

Umiejętności podstawowe – rozumienie i tworzenie informacji; wielojęzyczność; umiejętności matematyczne; w zakresie nauk przyrodniczych, technologii i inżynierii (patrz: Aneks 1).

Umiejętności przekrojowe – cyfrowe; osobiste, społeczne i w zakresie uczenia się; obywatelskie; w zakresie przedsiębiorczości; w zakresie świadomości i ekspresji kulturalnej; w zakresie myślenia krytycznego i kompleksowego rozwiązywania problemów; w zakresie pracy zespołowej; zdolność adaptacji do nowych warunków; przywódcze; związane z wielokulturowością; związane z kreatywnością i innowacyjnością (patrz: Aneks 1).

Umiejętności zawodowe – zdolność wykorzystania wiedzy z określonej branży/dziedziny oraz nabytych sprawności do wykonywania określonych i specyficznych dla danej profesji działań.

Źródło: Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030 (część ogólna)

Skuteczne rozwijanie i wykorzystywanie umiejętności podstawowych, przekrojowych i zawodowych ma kluczowe znaczenie dla dobrobytu gospodarczego i spójności społecznej Polski. Potrzeba stworzenia ram dla polityki umiejętności – rozumianej jako spójne podejście wszystkich podmiotów zaangażowanych w rozwijanie umiejętności, które będą dzięki temu lepiej dopasowane do aktualnych i przewidywanych potrzeb społecznych oraz rynkowych – została podkreślona w wielu dokumentach o znaczeniu strategicznym, takich jak *Strategia na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju do roku 2020 (z perspektywą do 2030 roku)* i *Perspektywa uczenia się przez całe życie*.

Znalazło to także odzwierciedlenie w zobowiązaniu Polski zawartym w *Umowie Partnerstwa – Programowanie perspektywy finansowej 2014–2020*:

W Polsce zostanie opracowana zintegrowana strategia rozwoju umiejętności obejmująca cały system edukacji i szkoleń. Strategia powinna obejmować edukację ogólną, zawodową, uczenie się przez całe życie oraz szkolnictwo wyższe. Powinna uwzględniać zarówno stronę popytową (zapotrzebowanie na określone kompetencje

i kwalifikacje) jak i podażową (dostępność kwalifikacji i kompetencji w społeczeństwie). Ponadto powinna zawierać takie elementy jak: metody przewidywania zapotrzebowania na kompetencje i kwalifikacje, ich rozwój, odpowiednie ich dostosowywanie do potrzeb rynku pracy i gospodarki, efektywne ich zastosowanie oraz system zarządzania i koordynacji. Ponadto strategia powinna uwzględniać wymogi związane z modelem społeczno-gospodarczym rozwoju kraju, wyartykułowanym w *Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju*.

Wyznaczone w ramach Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030 działania będą także realizacją Zaleceń Rady Unii Europejskiej z lat 2019 i 2020 w zakresie rozwoju umiejętności cyfrowych oraz wyposażenia pracowników w umiejętności odpowiadające potrzebom rynku pracy, zwłaszcza poprzez kształcenie i szkolenie dorosłych. Powyższe działania nie tylko wspierają aktywność zawodową ludności, ale również poprawiają innowacyjność gospodarki. W ZSU 2030 uwzględnione są również znajdujące się w Zaleceniach Rady UE zapisy dotyczące poprawy jakości kształcenia nauczycieli oraz zwiększania atrakcyjności zawodu nauczyciela.

Efektywne wspieranie rozwoju umiejętności obywateli na wszystkich etapach życia wymaga wypracowania nowych metod i narzędzi służących rozwijaniu umiejętności oraz wspierania istniejących i tworzenia nowych rozwiązań organizacyjnych zapewniających koordynację i współpracę instytucji zaangażowanych w działania na rzecz rozwoju umiejętności. Instytucjami tymi są zarówno te związane z kształceniem i szkoleniem (instytucje edukacji formalnej i pozaformalnej), jak też funkcjonujące w innych obszarach systemu społecznego – instytucje rynku pracy, pomocy społecznej, kultury i organizacji czasu wolnego. Skuteczne działanie tych instytucji i organizacji wymaga także wsparcia rozwoju kadry odpowiedzialnej za zarządzanie oraz kadry prowadzącej bezpośrednią pracę edukacyjną z obywatelami.

ZSU 2030 akcentuje kwestie dotyczące inkluzji społecznej i zawodowej osób w każdym wieku poprzez rozwój ich umiejętności na wszystkich etapach edukacji formalnej, pozaformalnej i uczenia się nieformalnego. Społeczne nierówności w zakresie warunków uczenia się i w dostępie do adekwatnego wsparcia edukacyjnego są jednym z głównych czynników ograniczających pełne wykorzystanie kapitału ludzkiego. Priorytetowe z punktu widzenia niwelowania nierówności jest zapewnienie sprzyjających warunków uczenia się wszystkim osobom uczącym się, z uwzględnieniem różnorodności wynikającej z potrzeb rozwojowych i edukacyjnych, niezależnie od zróżnicowania osobistego i społecznego.

Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030 wyznacza ramy strategiczne polityki na rzecz rozwoju umiejętności niezbędnych do wzmocnienia kapitału społecznego, włączenia społecznego, wzrostu gospodarczego i osiągnięcia wysokiej jakości życia.

ZSU 2030 jest spójna z celem głównym *Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju do roku 2020 (z perspektywą do 2030 roku)*: tworzenie warunków dla wzrostu dochodów mieszkańców Polski przy jednoczesnym wzroście spójności w wymiarze społecznym, ekonomicznym, środowiskowym i terytorialnym. Ponadto wpisuje się we wszystkie cele szczegółowe średniookresowej strategii rozwoju kraju:

1. Trwały wzrost gospodarczy oparty coraz silniej o wiedzę, dane i doskonałość organizacyjną;
2. Rozwój społecznie wrażliwy i terytorialnie zrównoważony;
3. Skuteczne państwo i instytucje służące wzrostowi oraz włączeniu społecznemu i gospodarczemu.

ZSU 2030 ma status polityki publicznej (ustawa z dnia 15 lipca 2020 r. o zmianie ustawy o zasadach prowadzenia polityki rozwoju oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2020 r. poz. 1378)), a zatem określa podstawowe uwarunkowania, cele i kierunki rozwoju kraju w wymiarze społecznym, gospodarczym i przestrzennym w danej dziedzinie lub na danym obszarze, które wynikają bezpośrednio ze średniookresowej strategii rozwoju kraju, czyli Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju.

Zapisy ZSU 2030 stanowią zarówno podstawę określenia planów zagospodarowania funduszy krajowych i europejskich na rzecz rozwoju umiejętności, jak i wspólny układ odniesienia umożliwiający najkorzystniejsze planowanie projektów i programów przez dysponentów poszczególnych części budżetu państwa, jednostki samorządu terytorialnego oraz inne podmioty publiczne i prywatne. Tym samym zapisy ZSU 2030 (część szczegółowa) należy traktować jako merytoryczny drogowskaz dla optymalnej alokacji funduszy krajowych i europejskich na rzecz rozwoju umiejętności na poziomie krajowym i regionalnym.

Projekty i programy wpisujące się w tematy i kierunki działań określone w ZSU 2030 (część szczegółowa) będą finansowane w ramach limitu wydatków poszczególnych części budżetowych, bez konieczności ich zwiększania z tego tytułu, oraz z wykorzystaniem środków Unii Europejskiej, a także innych środków (w tym środków prywatnych).

ZSU 2030 stwarza ramy dla działań interesariuszy na rzecz nabywania i rozwijania umiejętności oraz umożliwia:

- zaprojektowanie spójnej polityki na rzecz kształtowania i rozwijania umiejętności w Polsce;
- skoordynowanie działań różnorodnych podmiotów na rzecz umiejętności;
- zwiększenie aktywności edukacyjnej i zawodowej we wszystkich grupach społecznych, zwłaszcza narażonych na wykluczenie;
- wzmocnienie w społeczeństwie świadomości znaczenia umiejętności dla osiągnięcia korzyści indywidualnych, gospodarczych i społecznych;
- zapewnienie równego dostępu do informacji na temat popytu i podaży umiejętności, doradztwa zawodowego oraz ofert szkoleniowych związanych z kształtowaniem i rozwojem umiejętności.

1.1. ZINTEGROWANA STRATEGIA UMIEJĘTNOŚCI 2030 – CZĘŚĆ OGÓLNA I SZCZEGÓŁOWA

Zgodnie z przyjętymi założeniami, Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030 składa się z dwóch części:

- Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030 (część ogólna),
- Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030 (część szczegółowa).

ZSU 2030, spełniając wymogi polityki publicznej, zawiera w szczególności:

- wnioski z przeprowadzonej diagnozy w odniesieniu do obszaru umiejętności – ujęte w części ogólnej;
- cele strategiczne – ujęte w części ogólnej;

- kierunki interwencji – ujęte w sposób ramowy w części ogólnej, rozwinięte w części szczegółowej;
- zasady realizacji polityki publicznej – ujęte w sposób ramowy w części ogólnej, rozwinięte w części szczegółowej (patrz: Rozdział 3).

ZSU 2030 jako polityka publiczna nie określa precyzyjnych ram wdrażania, czyli harmonogramu czasowego oraz ram finansowych, ani zestawienia wskaźników monitorowania. Mechanizmy współpracy i koordynacji na szczeblu krajowym i regionalnym w zakresie uczenia się przez całe życie zostaną wypracowane i wdrożone w ramach projektu realizowanego przez Ministerstwo Edukacji Narodowej (patrz: Rozdział 3).

W ZSU 2030 (część ogólna), na podstawie wniosków i rekomendacji płynących z diagnozy funkcjonowania mechanizmów rozwoju i wykorzystania umiejętności w Polsce, wyznaczono sześć priorytetów w zakresie rozwoju umiejętności:

1. Podnoszenie poziomu umiejętności kluczowych u dzieci, młodzieży i osób dorosłych;
2. Rozwijanie i upowszechnianie kultury uczenia się nastawionej na aktywny i ciągły rozwój umiejętności;
3. Zwiększanie udziału pracodawców w rozwoju i lepszym wykorzystaniu umiejętności;
4. Zbudowanie efektywnego systemu diagnozowania i informowania o obecnym stanie i zapotrzebowaniu na umiejętności;
5. Wypracowanie skutecznych i trwałych mechanizmów współpracy i koordynacji międzyresortowej oraz międzysektorowej w zakresie rozwoju umiejętności;
6. Wyrównywanie szans w dostępie do rozwoju i możliwości wykorzystania umiejętności.

ZSU 2030 (część szczegółowa) jest operacjonalizacją priorytetów i głównych kierunków działań ujętych w ZSU 2030 (część ogólna).

1.2. ZAKRES DOKUMENTU

W Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030 (część szczegółowa) zostały przedstawione założenia polityki na rzecz rozwoju umiejętności, które są zgodne z ideą uczenia się przez całe życie:

- promowanie idei uczenia się przez całe życie;
- tworzenie warunków rozwoju umiejętności dla aktywnego uczestnictwa w dynamicznie zmieniającym się świecie wyzwań zawodowych, społecznych, rodzinnych i osobistych;
- tworzenie dla wszystkich szans na rozwój umiejętności, w tym niwelowanie barier w dostępie do instytucji kształtowania umiejętności;
- zapewnienie adekwatnych, skutecznych i wysokiej jakości rozwiązań dydaktycznych i metodycznych;
- wspieranie realizacji zadań instytucji i organizacji kształtujących umiejętności i pełniejsze jej dostosowanie

do wyzwań współczesności, w tym wzmocnienie współpracy ze środowiskiem społecznym i gospodarczym;

- wypracowanie mechanizmów stałego monitorowania i ewaluowania efektów proponowanych rozwiązań dydaktycznych, organizacyjnych i zarządczych.

W ZSU 2030 (część szczegółowa) wskazane są *Obszary oddziaływania* kluczowe dla rozwijania i wykorzystywania umiejętności obywateli oraz właściwe dla nich *Tematy działań*, rozumiane jako konkretnie zidentyfikowane wyzwania w ramach poszczególnych *Obszarów oddziaływania*. *Tematy działań* uszczegółowione są następnie przez *Kierunki działań*, czyli ogólnie zdefiniowane przedsięwzięcia, które należy podjąć w celu realizacji *Tematów działań*.

Do każdego *Tematu działania* przypisane są:

- podmioty kluczowe dla realizacji *Tematu działania*;
- podmioty realizujące działania w ramach *Tematu działania*;
- źródła finansowania.

ZSU 2030 (część szczegółowa) pozostawia przestrzeń na doprecyzowanie i określenie szczegółowych pomysłów oraz inicjatyw podejmowanych przez różnych interesariuszy w zakresie rozwoju umiejętności. Realizacja *Kierunków działań* w poszczególnych *Tematach działań* przypisanych do *Obszarów oddziaływania* przyczyni się do wzrostu efektywności systemu gospodarczego, co wpłynie na poprawę warunków i jakości życia mieszkańców Polski.

W ZSU 2030 (część szczegółowa) zdefiniowano następujące *Obszary oddziaływania*:

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

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

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

Obszar oddziaływania IV: Rozwijanie umiejętności poza edukacją formalną

Obszar oddziaływania V: Rozwijanie i wykorzystanie umiejętności w miejscu pracy

Obszar oddziaływania VI: Doradztwo zawodowe

Obszar oddziaływania VII: Współpraca pracodawców z edukacją formalną i pozaformalną

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

Obszary oddziaływania wpisują się w priorytety określone w ZSU 2030 (część ogólna) oraz rekomendacje zawarte w raporcie *Strategia umiejętności OECD: Polska* (patrz: Aneks 2).

ROZDZIAŁ 2. OBSZARY ODDZIAŁYWANIA ZINTEGROWANEJ STRATEGII UMIEJĘTNOŚCI 2030

Obszar oddziaływania I **UMIEJĘTNOŚCI PODSTAWOWE, PRZEKROJOWE I ZAWODOWE DZIECI, MŁODZIEŻY I OSÓB DOROSŁYCH**

CEL

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

W złożonym i szybko zmieniającym się świecie nastawienie na ciągłe uczenie się i zdobywanie nowych umiejętności ma zasadnicze znaczenie dla funkcjonowania i rozwoju zarówno poszczególnych osób jak i całych społeczeństw. W krajach, w których mieszkańcy uczą się przez całe życie, stale rozwijają i potem wykorzystują swoje umiejętności w pracy oraz w działalności pozazawodowej, gospodarka jest najbardziej wydajna i innowacyjna. Wiąże się z tym stosunkowo wysoki poziom zaufania społecznego, lepsza niż w innych krajach kondycja zdrowotna społeczeństw i wyższa jakość życia. Umiejętności oraz gotowość do uczenia się nowych rzeczy są wskazywane jako najcenniejszy zasób społeczeństw, które muszą sprostać niełatwym wyzwaniom współczesności.

W celu efektywnego wspierania rozwoju umiejętności podstawowych, przekrojowych i zawodowych, a także odpowiedniego wykorzystywania ich zarówno w sferze działań zawodowych, jak i w życiu prywatnym oraz w działalności społecznej, niezbędne jest dobre rozpoznanie predyspozycji, potrzeb oraz tego, co dana osoba naprawdę potrafi. Trafna diagnoza jest warunkiem dobrego planowania rozwoju umiejętności i umożliwia odpowiednie zorganizowanie uczenia się, z uwzględnieniem indywidualnych potrzeb oraz psychospołecznych uwarunkowań osoby uczącej się.

Dla organizowania uczenia się, obok diagnozy, niezbędny jest także zestaw różnorodnych metod i narzędzi służących rozwijaniu umiejętności. Bogatszy wybór metod i narzędzi wspomagających uczenie się i doskonalenie umiejętności ułatwia dopasowanie oferty edukacji formalnej i pozaformalnej do potrzeb i oczekiwań osób w każdym wieku oraz wspieranie uczenia się nieformalnego.

Podstawowym założeniem polityki na rzecz rozwoju umiejętności jest zapewnienie sprzyjających warunków osobom uczącym się, niezależnie od ich statusu społecznego, ekonomicznego, indywidualnych predyspozycji oraz cech społeczno-demograficznych.

Wsparcie udzielane przez instytucje powinno polegać na ułatwianiu uczącym się rozpoznawania swoich rzeczywistych możliwości psychofizycznych oraz uwarunkowań wynikających z czynników środowiskowych. Instytucje te powinny ponadto pomagać w zdobywaniu i doskonaleniu umiejętności, stosując elastyczne rozwiązania organizacyjne i różnorodne metody. Umożliwi to znacznie większej liczbie osób łączenie uczenia się z obowiązkami zawodowymi

i rodzinnymi. Ważne jest też zwiększanie możliwości dostosowywania formy wykonywania pracy zawodowej do potrzeb osób uczących się. Należy zatem tworzyć warunki, w których uczenie się nie będzie kolidować z uczestnictwem w życiu osobistym, rodzinnym, społecznym i zawodowym.

Przyspieszający postęp cywilizacyjny – automatyzacja, robotyzacja, sztuczna inteligencja, a zwłaszcza nowe technologie informacyjne i komunikacyjne – w sposób gwałtowny i wielopłaszczyznowy wpływają na nasze życie. W konsekwencji warunki naszego funkcjonowania w wymiarze jednostkowym i społecznym zmieniają się bardzo szybko. Wyzwaniem staje się zrozumienie tych zmian oraz ich wykorzystanie dla lepszego wypełniania swoich zadań i realizowania się w różnych rolach społecznych – jako indywidualnych osób – w życiu rodzinnym, społecznym i zawodowym.

Dlatego potrzebne jest rozwijanie funkcjonalnych umiejętności cyfrowych definiowanych jako zbiór wiedzy, umiejętności i postaw niezbędnych do funkcjonowania w otaczającym nas cyfrowym świecie – a tym samym wykraczających poza umiejętności strictly informatyczne. Odpowiedzialne korzystanie z mediów i posługiwanie się technologiami cyfrowymi obejmuje między innymi: umiejętność korzystania z informacji (w tym zdolność do oceny wiarygodności źródeł i świadomość zagrożeń związanych z dezinformacją), komunikowania się i współpracy z wykorzystaniem ICT, tworzenia treści i narzędzi cyfrowych, przestrzegania zasad bezpieczeństwa cyfrowego, a także wykorzystania metod i technik ICT w uczeniu się oraz w uczeniu innych.

Współczesna gospodarka coraz bardziej potrzebuje zaawansowanych technologii i innowacji. Dlatego rozwój gospodarki w następnych latach w dużym stopniu zależeć będzie od podaży kreatywnych, wysoko wykwalifikowanych kadr. W tym kontekście kluczowe dla rozwoju gospodarczego jest wspieranie rozwoju umiejętności osób szczególnie uzdolnionych. Dostrzeganie i otaczanie odpowiednią opieką takich osób powinno być jednym z priorytetów edukacji formalnej i pozaformalnej.

Należy też rozwijać specjalne programy wsparcia osób wybitnie utalentowanych w różnych dziedzinach. Efektywne wspieranie rozwoju umiejętności osób zdolnych jest kluczowe w wymiarze krajowej polityki społeczno-gospodarczej, w tym zwłaszcza w sektorze B+R. Gospodarki krajów wysoko rozwiniętych oparte są na rosnącym zasobie dobrze wykształconych ludzi, zdolnych do twórczego myślenia i działania.

Do osiągnięcia przez społeczeństwo wysokiej jakości życia niezbędne są nie tylko właściwe postawy poszczególnych osób, ale także dobrze funkcjonujące instytucje, organizacje i wspólnoty. Budowa zaufania obywateli do instytucji publicznych, wzmocnienie uczciwych i otwartych relacji pomiędzy uczestnikami życia gospodarczego i społecznego są nadal aktualnym zadaniem dla całego sektora publicznego w Polsce. W tym kontekście szczególnym wyzwaniem jest rozwijanie umiejętności obywateli w zakresie współpracy oraz komunikacji interpersonalnej. Będzie to służyć poprawie mechanizmów partycypacji społecznej i zwiększeniu wpływu obywateli na życie publiczne. Efektem upowszechnienia w społeczeństwie tego typu umiejętności będzie wzrost wzajemnego zaufania, większe zaufanie obywateli do instytucji i organów państwa oraz wzmocnienie w społeczeństwie gotowości do działania na rzecz dobra wspólnego.

Temat działania	1. Upowszechnianie istniejących oraz opracowanie i wdrażanie nowych rozwiązań diagnozujących predyspozycje i umiejętności dzieci, młodzieży i osób dorosłych
Kierunki działań	<ol style="list-style-type: none"> 1.1. wypracowanie i wdrażanie rozwiązań, w tym uwzględniających ICT i AI, w zakresie diagnozowania predyspozycji i umiejętności osób w każdym wieku; 1.2. upowszechnianie dobrych praktyk w zakresie diagnozowania predyspozycji i umiejętności osób w każdym wieku; 1.3. diagnozowanie potrzeb dotyczących wczesnego wspomaganie rozwoju dzieci i wsparcia rodziny na przykład w zakresie badań przesiewowych, wsparcia psychologicznego, pedagogicznego, instytucjonalnego, organizacyjnego, prawnego oraz wdrażanie rozwiązań w tym obszarze; 1.4. diagnozowanie i wdrażanie rozwiązań w zakresie wspomaganie rozwoju dzieci, młodzieży i osób dorosłych ze szczególnym uwzględnieniem podmiotowości osoby uczącej się; 1.5. diagnozowanie i wdrażanie rozwiązań w zakresie wspomaganie rodzin, między innymi poprzez wsparcie psychologiczne, pedagogiczne, instytucjonalne, organizacyjne, prawne; 1.6. diagnozowanie i wypracowanie rozwiązań służących wsparciu więzi rodzinnych i rodzicielskich
Podmioty kluczowe dla realizacji Tematu działania	Ministrowie właściwi ds.: oświaty i wychowania, szkolnictwa wyższego i nauki, kultury i ochrony dziedzictwa narodowego, rodziny, pracy, zabezpieczenia społecznego, gospodarki, rozwoju regionalnego, informatyzacji, zdrowia; zarządy województw
Podmioty realizujące działania w ramach Tematu działania	Instytut Badań Edukacyjnych, Ośrodek Rozwoju Edukacji i inne placówki doskonalenia nauczycieli, Narodowe Centrum Badań i Rozwoju, Narodowa Agencja Wymiany Akademickiej, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Naukowa i Akademicka Sieć Komputerowa, urzędy pracy i inne instytucje rynku pracy, poradnie psychologiczno-pedagogiczne, szkoły i inne jednostki systemu oświaty, uczelnie, organizacje pozarządowe, jednostki samorządu terytorialnego szczebla powiatowego i gminnego, inne instytucje/organizacje realizujące zadania na rzecz tego tematu działania
Źródła finansowania	budżet państwa, fundusze europejskie, inne środki

Temat działania	2. Upowszechnianie istniejących oraz opracowanie i wdrażanie nowych rozwiązań na rzecz rozwoju umiejętności podstawowych i przekrojowych oraz zawodowych dzieci, młodzieży i osób dorosłych
Kierunki działań	<ol style="list-style-type: none"> 2.1. rozwijanie i upowszechnianie efektywnych metod nauczania i uczenia się prowadzących między innymi do umiejętności: wykorzystywania nabytej wiedzy odpowiednio do celu i sytuacji; stosowania twórczych rozwiązań; utrzymania wysokiej motywacji do uczenia się; 2.2. rozwój umiejętności osób w każdym wieku na wszystkich etapach edukacji formalnej, pozaformalnej i uczenia się nieformalnego, w tym: <ul style="list-style-type: none"> • rozwijanie umiejętności zarządzania wiedzą, • wykorzystanie ICT i AI w ramach edukacji formalnej, • rozwijanie umiejętności programowania w ramach edukacji formalnej, • wzmacnianie świadomości i rozwijanie umiejętności wykorzystania technologii AI, w tym rozwijanie i promowanie etyki dotyczącej AI, na przykład w ramach szkolnych programów nauczania i programów studiów, • opracowanie i upowszechnienie działań cyfrowych, w tym kursów online, w formatach dostępnych dla osób z niepełnosprawnościami,

Kierunki działań

- wypracowanie i wdrażanie rozwiązań w zakresie indywidualizacji nauczania, między innymi poprzez wykorzystanie narzędzi cyfrowych,
 - upowszechnianie dobrych praktyk w zakresie indywidualizacji nauczania,
 - opracowanie i wdrażanie materiałów dydaktycznych wspierających proces samokształcenia z uwzględnieniem zróżnicowanych możliwości psychofizycznych osób uczących się,
 - rozwijanie publicznej oferty e-materiałów ukierunkowanych na rozwój umiejętności,
 - doskonalenie metod i sposobów oceniania oraz sprawdzania efektów uczenia się,
 - opracowanie i wdrażanie rozwiązań w zakresie monitorowania i zapewniania wysokiej jakości kształcenia osób o zróżnicowanych potrzebach rozwojowych i edukacyjnych,
 - stworzenie i rozwijanie ogólnodostępnej bazy zasobów metodycznych do pracy z osobami o zróżnicowanych potrzebach rozwojowych i edukacyjnych,
 - wspieranie dzieci, młodzieży i rodzin w zakresie integralnego rozwoju fizycznego, psychicznego, emocjonalnego i społecznego oraz rozwoju więzi,
 - wspieranie dorosłych, ze szczególnym uwzględnieniem osób starszych, w zakresie integralnego rozwoju fizycznego, psychicznego, emocjonalnego i społecznego oraz rozwoju więzi międzypokoleniowych,
 - wspieranie umiejętności osób zdolnych w kierunku pełnego wykorzystania ich talentów, które nie jest możliwe w standardowych formach pracy szkolnej,
 - wspieranie środowiska rodzinnego uczniów zdolnych w zakresie rozwijania ich umiejętności i talentów,
 - wspieranie dzieci, młodzieży i rodzin o niskim statusie społeczno-ekonomicznym w zakresie rozwijania umiejętności, w tym wyrównywanie szans dzieci i młodzieży pochodzących z rodzin o deficytach środowiskowych i ekonomicznych,
 - wspieranie umiejętności osób z różnorodnymi trudnościami w uczeniu się oraz ograniczeniami wynikającymi ze stanu zdrowia fizycznego i psychicznego,
 - wspieranie umiejętności cudzoziemców i obywateli polskich powracających z zagranicy,
 - wspieranie umiejętności osób narażonych na wykluczenie społeczne i zawodowe,
 - wspieranie wychowawczej i społecznej funkcji szkoły,
 - wspieranie wychowawczej, edukacyjnej i więziotwórczej funkcji rodziny;
- 2.3. zwiększanie uczestnictwa osób dorosłych, w tym zwłaszcza nisko wykształconych lub z niskimi umiejętnościami podstawowymi, w procesie uczenia się przez całe życie (edukacja formalna, pozaformalna, uczenie się nieformalne i uczenie się w miejscu pracy);
- 2.4. rozwijanie istniejących i tworzenie nowych rozwiązań na rzecz powrotu opiekunów osób zależnych na rynek pracy, ze szczególnym uwzględnieniem działań kierowanych do kobiet;
- 2.5. wzmacnianie współpracy instytucji szkolnictwa wyższego i nauki z instytucjami edukacji formalnej i pozaformalnej;
- 2.6. wzmacnianie współpracy międzyuczelnianej na poziomie krajowym i międzynarodowym, w tym mobilności osób uczących się;
- 2.7. popularyzacja nauk ścisłych i przyrodniczych, nauk inżynieryjno-technicznych i sztuki w edukacji formalnej i pozaformalnej, w tym wyposażenie/doposażenie szkół, placówek systemu oświaty, uczelni;
- 2.8. promowanie kooperacji między naukami ścisłymi a naukami społecznymi i humanistycznymi;
- 2.9. popularyzacja wśród dziewcząt i kobiet nauk ścisłych i przyrodniczych oraz nauk inżynieryjno-technicznych jako kierunków kształcenia i specjalizacji zawodowej

Podmioty kluczowe dla realizacji Tematu działania	Ministrowie właściwi ds.: oświaty i wychowania, informatyzacji, gospodarki, rozwoju regionalnego, kultury i ochrony dziedzictwa narodowego, szkolnictwa wyższego i nauki, kultury fizycznej, rodziny, pracy, zabezpieczenia społecznego, spraw wewnętrznych, administracji publicznej, wyznań religijnych oraz mniejszości narodowych i etnicznych, rolnictwa, rozwoju wsi, rynków rolnych, sprawiedliwości; zarządy województw
Podmioty realizujące działania w ramach Tematu działania	Instytut Badań Edukacyjnych, Ośrodek Rozwoju Edukacji i inne placówki doskonalenia nauczycieli, Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji i inne organizacje pozarządowe, Narodowe Centrum Badań i Rozwoju, Narodowa Agencja Wymiany Akademickiej, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Naukowa i Akademicka Sieć Komputerowa, urzędy pracy i inne instytucje rynku pracy, instytucje szkoleniowe, poradnie psychologiczno-pedagogiczne, kuratoria oświaty, szkoły i inne jednostki systemu oświaty, uczelnie, podmioty prowadzące działalność kulturalną, jednostki samorządu terytorialnego szczebla powiatowego i gminnego, inne instytucje/organizacje realizujące działania na rzecz tego tematu działania
Źródła finansowania	budżet państwa, fundusze europejskie, inne środki

Temat działania	3. Wspieranie rozwoju kapitału społecznego na rzecz rozwoju umiejętności w ramach edukacji formalnej, pozaformalnej i uczenia się nieformalnego
Kierunki działań	<p>3.1. wykorzystanie potencjału społeczności lokalnej, w tym lokalnych instytucji i organizacji, na rzecz aktywizacji edukacyjnej, zawodowej i prorodzinnej mieszkańców;</p> <p>3.2. wspieranie rodzin w budowaniu rodzinnego kapitału społecznego, w tym realizacji funkcji więziotwórczej, opiekuńczej, wychowawczej i edukacyjnej;</p> <p>3.3. promowanie wartości rodzinnych, społecznych, obywatelskich i kulturowych;</p> <p>3.4. wspieranie tradycyjnych i tworzenie nowych ról społecznych seniorów;</p> <p>3.5. zwiększanie zaangażowania dzieci, młodzieży i osób dorosłych w życie publiczne, w tym:</p> <ul style="list-style-type: none"> • rozwijanie umiejętności dialogu i współpracy, • kształtowanie postaw poszanowania dla innych, zaufania oraz rozumienia złożoności kulturowej i historycznej świata, • usprawnianie mechanizmów wspierania i współpracy instytucji publicznych z obywatelami, • rozwijanie znajomości oraz umiejętności stosowania w codziennym życiu podstawowych dla obywatela aktów prawnych oraz budowanie świadomości znaczenia prawa dla kształtowania poczucia bezpieczeństwa obywateli i budowania prawidłowych relacji między nimi, • rozwijanie i wzmacnianie form aktywności obywatelskiej, między innymi poprzez promowanie wolontariatu, • promowanie zaangażowania rodzin na rzecz budowania więzi lokalnych, • podtrzymywanie i upowszechnianie tradycji narodowej, pielęgnowanie polskości oraz rozwijanie świadomości narodowej i kulturowej; <p>3.6. wspieranie współpracy instytucji i organizacji zajmujących się rozwojem umiejętności na poziomie lokalnym, regionalnym, krajowym i międzynarodowym</p>
Podmioty kluczowe dla realizacji Tematu działania	Ministrowie właściwi ds.: rodziny, pracy, zabezpieczenia społecznego, rozwoju regionalnego, kultury i ochrony dziedzictwa narodowego, oświaty i wychowania, szkolnictwa wyższego i nauki; zarządy województw

Podmioty realizujące działania w ramach Tematu działania	Instytut Badań Edukacyjnych, Narodowy Instytut Wolności – Centrum Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego, Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji i inne organizacje pozarządowe, szkoły i inne jednostki systemu oświaty, uczelnie, podmioty prowadzące działalność kulturalną, Rada Dialogu Społecznego, wojewódzkie rady dialogu społecznego, jednostki samorządu terytorialnego szczebla powiatowego i gminnego, inne instytucje/organizacje realizujące działania na rzecz tego tematu działania
Źródła finansowania	budżet państwa, fundusze europejskie, inne środki

Obszar oddziaływania II

ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI W EDUKACJI FORMALNEJ – KADRY ZARZĄDZAJĄCE

CEL

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

Prowadzenie skutecznej polityki na rzecz rozwoju i wykorzystania umiejętności wymaga wzmocnienia umiejętności kadry zarządzającej w edukacji formalnej. W związku z tym niezbędne jest rozwijanie istniejącej i tworzenie nowej oferty doskonalenia zawodowego dla tej grupy, a także podnoszenie jakości i dostępności tej oferty.

W przedstawionych poniżej *Tematach działania* akcent został położony na wsparcie kadr zarządzających w tworzeniu warunków dla rozwoju umiejętności osób uczących się oraz na umiejętności wspierania kadr uczących w edukacji formalnej.

Tworzenie warunków dla rozwoju umiejętności oznacza rozwijanie umiejętności przywódczych kadr zarządzających, przede wszystkim w zakresie zarządzania działalnością dydaktyczną i wychowawczą instytucji edukacyjnych (z uwzględnieniem profilaktyki). Umiejętności te obejmują także efektywne stosowanie narzędzi monitoringu i ewaluacji.

Ważnym elementem jest również zapewnienie odpowiedniego zaplecza infrastrukturalnego instytucji edukacji formalnej. Oznacza to konieczność ciągłej modernizacji bazy materialnej tych instytucji przy jednoczesnym niwelowaniu barier (architektonicznych i technologicznych) w dostępie do niej.

Istotnym wyzwaniem jest upowszechnianie w instytucjach edukacji formalnej modelu zarządzania opartego na: tworzeniu wizji instytucji; planowaniu i rozwoju karier oraz rozwijaniu pasji i zainteresowań oraz zarządzaniu efektywnością; elastyczności i autonomii w miejscu pracy; odpowiedzialności; budowaniu zaufania i współpracy; wymianie informacji oraz zarządzaniu zmianą w organizacji.

Kadry zarządzające powinny posiadać umiejętności w zakresie organizowania specjalistycznego wsparcia dla kadry uczącej, zarówno w wymiarze organizacji warunków pracy, jak i rozwoju umiejętności dydaktycznych i metodycznych. Przykładem tego rodzaju wsparcia jest stwarzanie warunków do rozwijania przez kadrę uczącą innowacyjności wśród osób uczących się. Potrzeba ta wynika z wyzwań stojących przed nowoczesną gospodarką opartą na innowacjach i nowoczesnych technologiach. Wysoko produktywne przedsiębiorstwa potrzebują kreatywnych i przedsiębiorczych pracowników, posiadających zdolność współpracy i łączenia wiedzy z różnych dziedzin.

Wsparcie dla kadry zarządzającej powinno także dotyczyć stwarzania warunków dla rozwoju umiejętności psychospołecznych kadr uczących, niezbędnych do pracy w zróżnicowanych środowiskach: z uczniami, rodzicami/opiekunami uczniów, słuchaczami, studentami, doktorantami, uczestnikami studiów podyplomowych, uczestnikami pozaszkolnych form kształcenia ustawicznego i szerszym otoczeniem społecznym edukacji. Specjalistyczne wsparcie powinno dotyczyć także umiejętności wzmocnienia kondycji fizycznej, psychicznej i emocjonalnej kadry uczącej. Dlatego ważne jest

wzmacnianie umiejętności kadry zarządzającej w stwarzaniu warunków do rozwijania kultury pracy sprzyjającej współpracy i zespołowości oraz interdyscyplinarności poprzez korzystanie z *coachingu*, *tutoringu*, *mentoringu*, koleżeńskich obserwacji lekcji, superwizji, różnorodnych metod i źródeł danych służących do oceny pracy i wsparcia nauczyciela.

Dla modelu kultury organizacyjnej sprzyjającej rozwojowi umiejętności istotne jest tworzenie i udział w sieciach wsparcia i współpracy instytucji edukacji formalnej. Sieci te umożliwiają między innymi wymianę wiedzy, dobrych praktyk i rozwiązań, a także współpracę na przykład między samorządem lokalnym, instytucjami edukacji pozaformalnej i pracodawcami.

Temat działania	4. Wspieranie kadr zarządzających w edukacji formalnej w tworzeniu warunków dla rozwoju umiejętności
Kierunki działań	<p>4.1. rozwijanie umiejętności przywódczych osób odpowiedzialnych za zarządzanie instytucjami edukacji formalnej, w tym:</p> <ul style="list-style-type: none"> • rozwijanie umiejętności doboru nowych kadr, • rozwijanie umiejętności uzewnętrzniania potencjału pracowników, • zarządzanie procesami podejmowania decyzji i przepływu informacji umożliwiającymi tworzenie uczącej się organizacji, • rozwijanie umiejętności prowadzenia negocjacji i mediacji w celu rozwiązywania konfliktów; <p>4.2. wspieranie osób odpowiedzialnych za zarządzanie instytucjami edukacji formalnej w realizacji zadań administracyjnych i zarządzanie procesami edukacyjnymi, w tym:</p> <ul style="list-style-type: none"> • rozwijanie umiejętności stosowania przepisów prawa oraz tworzenia aktów wewnętrznych, • rozwijanie umiejętności planowania, pozyskiwania i zarządzania środkami finansowymi, • rozwijanie umiejętności planowania projektów edukacyjnych, zarządzania projektami krajowymi i zagranicznymi oraz środkami finansowymi tych projektów, • wsparcie w tworzeniu i udziale w sieciach wsparcia i współpracy na poziomie lokalnym, regionalnym, krajowym i międzynarodowym, • rozwijanie umiejętności wykorzystywania rezultatów badań naukowych w procesie planowania pracy instytucji edukacji formalnej i pozaformalnej; <p>4.3. przygotowanie i rozwój narzędzi monitoringu i ewaluacji we wspieraniu funkcjonowania instytucji edukacji formalnej;</p> <p>4.4. wspieranie współpracy:</p> <ul style="list-style-type: none"> • pomiędzy instytucjami edukacji formalnej, • instytucji edukacji formalnej z instytucjami edukacji pozaformalnej i pracodawcami, jednostkami samorządu terytorialnego i innymi instytucjami na rzecz rozwijania umiejętności; <p>4.5. modernizacja/doposażenie/wyposażenie szkół i innych jednostek systemu oświaty oraz uczelni, w tym niwelowanie barier architektonicznych, komunikacyjnych i dydaktycznych w celu zwiększenia dostępności do oferty edukacyjnej dla osób doświadczających ograniczeń w funkcjonowaniu, w szczególności uwarunkowanych niepełnosprawnością;</p> <p>4.6. stwarzanie warunków do potwierdzania umiejętności osób uczących się, wykraczających poza podstawę programową lub program studiów;</p> <p>4.7. rozwijanie krajowej i zagranicznej oferty i podnoszenie jakości praktyk i staży dla kadry zarządzającej w edukacji formalnej;</p> <p>4.8. upowszechnianie mobilności krajowej i międzynarodowej kadry zarządzającej</p>

Podmioty kluczowe dla realizacji Tematu działania	Ministrowie właściwi ds.: oświaty i wychowania, szkolnictwa wyższego i nauki, gospodarki, rozwoju regionalnego, kultury i ochrony dziedzictwa narodowego, rolnictwa, rozwoju wsi, rynków rolnych; zarządy województw
Podmioty realizujące działania w ramach Tematu działania	Instytut Badań Edukacyjnych, Ośrodek Rozwoju Edukacji i inne placówki doskonalenia nauczycieli, Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji i inne organizacje pozarządowe, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, instytucje szkoleniowe, szkoły i inne jednostki systemu oświaty, zakłady doskonalenia zawodowego, Krajowe Centrum Edukacji Rolniczej w Brwinowie i jednostki doradztwa rolniczego, biblioteki pedagogiczne, uczelnie, organizacje pracodawców, pracodawcy, jednostki samorządu terytorialnego szczebla powiatowego i gminnego, inne instytucje/organizacje realizujące działania na rzecz tego tematu działania
Źródła finansowania	budżet państwa, fundusze europejskie, inne środki

Temat działania	5. Wspieranie kadr zarządzających w edukacji formalnej w zakresie zarządzania umiejętnościami kadry uczącej
Kierunki działań	<p>5.1. rozwijanie oferty doskonalenia zawodowego w zakresie zarządzania potencjałem umiejętności kadry uczącej, między innymi organizacja pracy kadry uczącej i stwarzanie optymalnych warunków do rozwoju, zarządzanie umiejętnościami kadry uczącej, zarządzanie czasem;</p> <p>5.2. rozwijanie umiejętności kadry zarządzającej w zakresie stwarzania warunków dla doskonalenia zawodowego w zakresie umiejętności dydaktycznych i metodycznych kadry uczącej, w tym:</p> <ul style="list-style-type: none"> • wspieranie merytoryczne w zakresie nauczanego przedmiotu lub prowadzenia zajęć, • wspieranie w przygotowaniu programów nauczania i programów studiów, • wspieranie w upowszechnianiu metod nauczania sprzyjających kształtowaniu postaw kreatywności i innowacyjności, • rozwijanie doradztwa metodycznego; <p>5.3. rozwijanie umiejętności planowania, monitorowania i ewaluacji procesów edukacyjnych;</p> <p>5.4. rozwijanie umiejętności kadry zarządzającej w zakresie wspierania kadry uczącej w autoewaluacji oraz korzystaniu z jej wyników dla doskonalenia własnej pracy;</p> <p>5.5. rozwijanie umiejętności kadry zarządzającej w zakresie wspierania kadry uczącej w zapobieganiu sytuacjom kryzysowym i radzeniu sobie w takich sytuacjach;</p> <p>5.6. rozwijanie kultury pracy sprzyjającej współpracy i zespołowości oraz interdyscyplinarności, w tym:</p> <ul style="list-style-type: none"> • wzajemne uczenie się, • <i>coaching, tutoring, mentoring,</i> • koleżeńskie obserwacje zajęć, • superwizje, • korzystanie z różnorodnych metod i źródeł danych służących do oceny pracy i wsparcia kadry uczącej, • współpraca z podmiotami zewnętrznymi, w tym z placówkami systemu oświaty; <p>5.7. rozwijanie umiejętności kadry zarządzającej w zakresie wspierania kadry uczącej w godzeniu życia zawodowego z osobistym;</p> <p>5.8. rozwijanie umiejętności kadry zarządzającej w zakresie wspierania kadry uczącej w rozwijaniu relacji interpersonalnych ze wszystkimi uczestnikami procesu uczenia, między innymi współpraca międzypokoleniowa, z rodzicami/opiekunami uczniów i środowiskiem lokalnym;</p>

Kierunki działań	5.9. rozwijanie umiejętności kadry zarządzającej w zakresie wspierania kadry uczącej w wykorzystaniu ICT i AI w pracy dydaktycznej i wychowawczej
Podmioty kluczowe dla realizacji Tematu działania	Ministrowie właściwi ds.: oświaty i wychowania, szkolnictwa wyższego i nauki, gospodarki, rozwoju regionalnego, informatyzacji, kultury i ochrony dziedzictwa narodowego, rolnictwa, rozwoju wsi, rynków rolnych; zarządy województw
Podmioty realizujące działania w ramach Tematu działania	Instytut Badań Edukacyjnych, Ośrodek Rozwoju Edukacji i inne placówki doskonalenia nauczycieli, Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji i inne organizacje pozarządowe, Naukowa i Akademicka Sieć Komputerowa, szkoły i inne jednostki systemu oświaty, zakłady doskonalenia zawodowego, Krajowe Centrum Edukacji Rolniczej w Brwinowie i jednostki doradztwa rolniczego, biblioteki pedagogiczne, uczelnie, instytucje szkoleniowe, organizacje pracodawców, pracodawcy, jednostki samorządu terytorialnego szczebla powiatowego i gminnego, inne instytucje/organizacje realizujące działania na rzecz tego tematu działania
Źródła finansowania	budżet państwa, fundusze europejskie, inne środki

Obszar oddziaływania III

ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI W EDUKACJI FORMALNEJ – KADRY UCZĄCE

CEL

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

Efektywne kształtowanie umiejętności wymaga wysokiej jakości pracy kadr uczących w edukacji formalnej (w tym nauczycieli wychowania przedszkolnego, kształcenia ogólnego, zawodowego i akademickiego). Do kadry tej zalicza się także wychowawców i innych pracowników pedagogicznych, osoby prowadzące kształcenie praktyczne, a także inne osoby prowadzące zajęcia w szkolnictwie wyższym i pozaszkolnych formach kształcenia.

To od umiejętności, postaw i stylów pracy kadr uczących zależy, w jaki sposób zostaną zrealizowane założone cele edukacji. Przygotowanie i wsparcie kadr uczących w realizacji ich roli zawodowej jest jednym z głównych wyzwań polityki edukacyjnej.

Rola kadr uczących w edukacji formalnej ulega ciągłym przeobrażeniom. Rozwój społeczny, gospodarczy i cywilizacyjny, związany między innymi z postępem technologicznym, ale także z globalnymi zagrożeniami, wymusza zmiany w funkcjonowaniu instytucji edukacyjnych, a w ślad za tym stawia przed kadrami uczącymi nowe wyzwania o charakterze dydaktycznym, organizacyjnym i technologicznym, związane między innymi z pracą zdalną.

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

Efektywne przygotowanie kadr uczących w edukacji formalnej oznacza wszechstronne przygotowanie osób realizujących zadania związane z ich profesjonalnym kształceniem. Stąd też wyzwaniem staje się wsparcie pracowników dydaktycznych i naukowo-dydaktycznych uczelni przygotowujących przyszłe kadry uczące. Konieczne jest rozwijanie ich umiejętności posługiwania się najnowszymi teoriami i wynikami badań, nowoczesnymi metodami i technikami w pracy dydaktycznej, znajomości uwarunkowań formalno-prawnych dla wykonywania zawodu nauczyciela, umiejętności doradczych w zakresie planowania kariery studentów oraz rozwijania umiejętności intra- i interpersonalnych.

Bardzo ważnym elementem kształcenia przyszłych kadr uczących w edukacji formalnej są krajowe i zagraniczne praktyki i staże, których realizacja powinna opierać się na rozwijaniu umiejętności twórczej pracy z uczniem w warunkach jak najbardziej zbliżonych do rzeczywistości szkolnej. W tym kontekście kluczowe jest wspieranie współpracy uczelni kształcących nauczycieli ze szkołami tak, by zwiększyć kontakt przyszłych nauczycieli z rzeczywistymi warunkami pracy.

W związku z potrzebą zapewnienia kadr dla systemu kształcenia zawodowego, szczególnie istotne jest odpowiednie przygotowanie kadr szkolnictwa branżowego, między innymi poprzez wzmocnienie roli praktycznego przygotowania studentów – przyszłych nauczycieli – do zawodu, w szczególności we współpracy z pracodawcami, jak również w szkołach i placówkach stosujących nowatorskie rozwiązania dydaktyczne i organizacyjne w kształceniu zawodowym.

Zmieniająca się rola osób uczących wymaga ciągłego doskonalenia zawodowego w zakresie wiedzy merytorycznej dotyczącej nauczanego przedmiotu lub prowadzonych zajęć oraz umiejętności dydaktycznych i metodycznych. Różnorodność potrzeb rozwojowych i edukacyjnych uczniów wymusza na nauczycielu posiadanie umiejętności pracy ze zróżnicowaną grupą osób uczących się oraz indywidualizacji pracy z nimi. Wymaga także wzmocnienia współpracy z rodzicami/opiekunami uczniów.

W doskonaleniu zawodowym kadr uczących szczególną rolę zyskują nowoczesne technologie cyfrowe, które tworzą nowe warunki dla rozwoju umiejętności w edukacji formalnej. Polskie szkoły i uczelnie wzbogacają swoje wyposażenie w nowoczesny sprzęt, jednak nadal wyzwaniem jest umiejętność posługiwania się nowoczesnymi technologiami. Konieczne jest zatem wsparcie kadr uczących w budowaniu warsztatu pracy wykorzystującego ICT i AI w codziennych aktywnościach edukacyjnych.

Z punktu widzenia złożoności pracy kadr uczących w edukacji formalnej, szczególnego znaczenia nabierają także umiejętności: zarządzania karierą zawodową i własnym czasem; radzenia sobie z niepewnością i złożonością sytuacji zawodowej; umiejętności reagowania na problemy osobiste i rodzinne uczniów; przeciwdziałanie wypaleniu zawodowemu i wspieranie kondycji fizycznej, psychicznej i emocjonalnej; rozwiązywania konfliktów; ewaluacji własnej pracy. W tym kontekście konieczne jest rozwijanie efektywnego systemu doradztwa merytorycznego, metodycznego oraz wsparcia indywidualnego. Przy czym dla kadr kształcenia zawodowego szczególnie istotna powinna być odbudowa doradztwa metodycznego.

W coraz większym stopniu praca kadr uczących opiera się na współpracy i dzieleniu się przykładami dobrych praktyk. Najważniejszym aspektem współpracy jest zdolność i gotowość do uczenia się od innych, a także uczenia innych przedstawicieli kadry uczącej.

W pracy kadr uczących więcej miejsca powinna zajmować współpraca między nauczycielami różnych przedmiotów. Priorytetem staje się tworzenie narzędzi wspierających wdrażanie i upowszechnianie nauczania z zachowaniem korelacji międzyprzedmiotowej w szkołach. Międzyprzedmiotowe zajęcia dydaktyczne z wykorzystaniem na przykład metody projektów, której szczególną rolę podkreślono w podstawie programowej, mają ogromny potencjał edukacyjny. Motywują do działania i mogą przyczynić się do promowania holistycznych sposobów postrzegania zagadnień i rozwiązywania problemów. Ponadto podkreślają przydatności nauczanych treści oraz rozwijają umiejętności przekrojowe.

Z uwagi na zmieniającą się rolę kadr uczących i rosnące zróżnicowanie potrzeb uczniów i studentów, istotne jest upowszechnianie form doskonalenia, takich jak staże, praktyki oraz wizyty studyjne.

W przypadku kadr kształcenia zawodowego szczególnie istotne jest zapewnienie możliwości doskonalenia zawodowego w środowisku pracy związanym z nauczaniem zawodem, w szczególności poprzez szkolenia branżowe u pracodawców. Kadrom tym należy także umożliwić doskonalenie w szkołach i placówkach stosujących nowatorskie rozwiązania dydaktyczne i organizacyjne w kształceniu zawodowym, również poprzez wsparcie działalności tego rodzaju szkół i placówek, w tym szkół ćwiczeń.

Coraz bardziej widoczna jest potrzeba tworzenia dla kadr uczących szerszych możliwości wiarygodnego certyfikowania nowych umiejętności, wspierających rozwój zawodowy osób uczących, podnoszących jakość ich pracy, możliwych do wykorzystania w procesach awansu oraz przekwalifikowania. Możliwość zdobywania nowych kwalifikacji może stać się czynnikiem podnoszącym atrakcyjność pracy polegającej na uczeniu innych. Wydaje się, że tworzenie szerszych możliwości nabywania i certyfikowania nowych umiejętności ma szczególne znaczenie dla nauczycieli szkół i przedszkoli, którzy w ramach swoich obowiązków wykonują także wiele działań pozadydaktycznych, wynikających ze statutowych zadań szkoły/przedszkola.

Temat działania	6. Wspieranie rozwoju umiejętności zawodowych kadr uczących w edukacji formalnej
Kierunki działań	<p>6.1. rozwijanie umiejętności zarządzania własnym rozwojem i karierą zawodową, z uwzględnieniem życia rodzinnego i osobistego;</p> <p>6.2. rozwijanie wsparcia dydaktycznego i metodycznego, w tym:</p> <ul style="list-style-type: none"> • wspieranie merytoryczne w zakresie nauczanego przedmiotu lub prowadzonych zajęć, • wspieranie w rozwijaniu umiejętności stosowania aktywizujących metod, narzędzi i form nauczania adekwatnych do realizowanych programów nauczania lub programów studiów oraz możliwości i potrzeb osób uczących się, • wspieranie w upowszechnianiu metod nauczania i uczenia się sprzyjających kształtowaniu postaw kreatywności i innowacyjności, • wspieranie w przygotowaniu programów nauczania i programów studiów, • doradztwo metodyczne, • <i>coaching, tutoring, mentoring;</i> <p>6.3. upowszechnianie krajowych i międzynarodowych dobrych praktyk pracy dydaktycznej i wychowawczej;</p> <p>6.4. upowszechnianie autoewaluacji oraz korzystania z jej wyników dla doskonalenia własnej pracy;</p> <p>6.5. rozwijanie oferty doskonalenia zawodowego w zakresie znajomości i umiejętności posługiwania się nowoczesnymi metodami i technikami w pracy dydaktycznej, w tym z wykorzystaniem ICT i AI;</p> <p>6.6. tworzenie i wzmacnianie formalnych i nieformalnych sieci wsparcia kadry uczącej;</p> <p>6.7. wspieranie w zakresie przeciwdziałania wypaleniu zawodowemu;</p> <p>6.8. rozwijanie umiejętności podnoszenia kondycji fizycznej, psychicznej i emocjonalnej osób uczących się;</p> <p>6.9. rozwijanie umiejętności interpersonalnych;</p> <p>6.10. rozwijanie umiejętności prowadzenia negocjacji i mediacji w celu rozwiązywania konfliktów w środowisku szkolnym, akademickim i w ich otoczeniu;</p> <p>6.11. rozwijanie umiejętności pracy/współpracy, w tym:</p> <ul style="list-style-type: none"> • z rodzicami/opiekunami uczniów i innych osób uczących się, • ze społecznością lokalną (mieszkańcami, instytucjami/organizacjami), • ze zdolnym uczniem, słuchaczem, studentem, doktorantem, uczestnikiem studiów podyplomowych, uczestnikiem pozaszkolnej formy kształcenia ustawicznego, • z uczniami, słuchaczami, studentami, doktorantami, uczestnikami studiów podyplomowych i uczestnikami pozaszkolnych form kształcenia ustawicznego z rodzin o niskim statusie społeczno-ekonomicznym, • z uczniami i rodzicami/opiekunami uczniów zagrożonych przedwczesnym kończeniem nauki, • z doradcami zawodowymi z publicznych służb zatrudnienia,

<p>Kierunki działań</p>	<ul style="list-style-type: none"> • z uczniami, słuchaczami, studentami, doktorantami, uczestnikami studiów podyplomowych i uczestnikami pozaszkolnych form kształcenia ustawicznego z różnorodnymi trudnościami w uczeniu się oraz ograniczeniami wynikającymi ze stanu zdrowia fizycznego i psychicznego, • z cudzoziemskimi i powracającymi z zagranicy polskimi uczniami, słuchaczami, studentami, doktorantami, uczestnikami studiów podyplomowych i uczestnikami pozaszkolnych form kształcenia ustawicznego, • z osobami dorosłymi; <p>6.12. wspieranie kadr akademickich w rozwijaniu umiejętności dydaktycznych i metodycznych kierowanych do innych niż studenci grup odbiorców;</p> <p>6.13. rozwijanie umiejętności w zakresie edukacji włączającej, patriotycznej, prorodzinnej, międzykulturowej, międzypokoleniowej, obywatelskiej, zdrowotnej, ekologicznej i ekonomicznej;</p> <p>6.14. rozwijanie umiejętności instruktażowego projektowania form doskonalenia zawodowego, metodyki zdalnego nauczania, między innymi w oparciu o <i>e-learning</i>, <i>blended learning</i>, platformy szkoleniowe, webinaria, grywalizację oraz MOOC-i;</p> <p>6.15. rozwijanie krajowej i zagranicznej oferty oraz podnoszenie jakości praktyk i staży;</p> <p>6.16. upowszechnianie mobilności krajowej i międzynarodowej kadry uczącej;</p> <p>6.17. rozwijanie umiejętności planowania projektów edukacyjnych, zarządzania projektami krajowymi i zagranicznymi, a także środkami finansowymi tych projektów;</p> <p>6.18. wzmocnienie oferty doskonalenia w zakresie rozwijania umiejętności posługiwania się językiem obcym przez kadrę uczącą;</p> <p>6.19. upowszechnianie tworzenia szkół ćwiczeń;</p> <p>6.20. wzmocnienie oferty doskonalenia w kontekście potrzeb związanych z zapewnieniem wysokiej jakości edukacji włączającej, na przykład: superwizje, kursy w formule <i>online</i>, budowanie zasobów materiałów metodycznych;</p> <p>6.21. wspieranie działań placówek doskonalenia nauczycieli między innymi w zakresie doradztwa metodycznego, ICT i AI;</p> <p>6.22. wspieranie w przygotowaniu opisu i włączenia do ZSK kwalifikacji związanych z pracą kadr uczących</p>
<p>Podmioty kluczowe dla realizacji Tematu działania</p>	<p>Ministrowie właściwi ds.: szkolnictwa wyższego i nauki, oświaty i wychowania, kultury fizycznej, informatyzacji, kultury i ochrony dziedzictwa narodowego, gospodarki, rozwoju regionalnego, sprawiedliwości, rolnictwa, rozwoju wsi, rynków rolnych; zarządy województw</p>
<p>Podmioty realizujące działania w ramach Tematu działania</p>	<p>Instytut Badań Edukacyjnych, Ośrodek Rozwoju Edukacji i inne placówki doskonalenia nauczycieli, Naukowa i Akademicka Sieć Komputerowa, Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji i inne instytucje szkoleniowe, Narodowa Agencja Wymiany Akademickiej, kuratoria oświaty, szkoły i inne jednostki systemu oświaty, zakłady doskonalenia zawodowego, Krajowe Centrum Edukacji Rolniczej w Brwinowie i jednostki doradztwa rolniczego, uczelnie, biblioteki pedagogiczne, organizacje pracodawców, pracodawcy, organizacje pozarządowe, jednostki samorządu terytorialnego szczebla powiatowego i gminnego, inne instytucje/organizacje realizujące działania na rzecz tego tematu działania</p>
<p>Źródła finansowania</p>	<p>budżet państwa, fundusze europejskie, inne środki</p>

Temat działania	7. Wspieranie i rozwijanie procesów nadawania uprawnień do wykonywania zawodu nauczyciela i funkcjonowania w zawodzie
Kierunki działań	7.1. rozwijanie ścieżek kształcenia prowadzących do wykonywania zawodu nauczyciela; 7.2. rozwijanie możliwości przygotowania do wykonywania zawodu: <ul style="list-style-type: none"> • nauczyciela przedmiotów zawodowych – dla studentów wszystkich kierunków, • nauczyciela przedmiotów zawodowych szkolnictwa artystycznego – dla studentów uczelni artystycznych; 7.3. wzmocnienie komponentu doradztwa zawodowego dla studentów na kierunkach przygotowujących do wykonywania zawodu nauczyciela; 7.4. monitorowanie, ewaluowanie i doskonalenie procesów przygotowania zawodowego nauczycieli; 7.5. zwiększanie atrakcyjności i podnoszenie prestiżu zawodu nauczyciela; 7.6. monitorowanie, ewaluowanie i doskonalenie pracy nauczycieli; 7.7. prowadzenie badań w obszarze formalnych i nieformalnych uwarunkowań pracy nauczycieli; 7.8. rozwijanie umiejętności niezbędnych do właściwego przygotowania kadr uczących w miejscu pracy (instruktorów, opiekunów praktyk)
Podmioty kluczowe dla realizacji Tematu działania	Ministrowie właściwi ds.: szkolnictwa wyższego i nauki, oświaty i wychowania, kultury i ochrony dziedzictwa narodowego, rozwoju regionalnego, rolnictwa, rozwoju wsi, rynków rolnych; zarządy województw
Podmioty realizujące działania w ramach Tematu działania	Instytut Badań Edukacyjnych, Ośrodek Rozwoju Edukacji i inne placówki doskonalenia nauczycieli, kuratoria oświaty, szkoły i inne jednostki systemu oświaty, zakłady doskonalenia zawodowego, Krajowe Centrum Edukacji Rolniczej w Brwinowie i jednostki doradztwa rolniczego, uczelnie, biblioteki pedagogiczne, organizacje pozarządowe, jednostki samorządu terytorialnego szczebla powiatowego i gminnego, inne instytucje/organizacje realizujące działania na rzecz tego tematu działania
Źródła finansowania	budżet państwa, fundusze europejskie, inne środki

Temat działania	8. Rozwijanie kultury pracy szkoły opartej na współpracy, zespołowości i interdyscyplinarności
Kierunki działań	8.1. wypracowanie i wdrażanie innowacyjnych form, metod i narzędzi pracy kadr uczących w edukacji formalnej, adekwatnych do wyzwań współczesnej edukacji i zmieniającej się roli nauczyciela w zróżnicowanym społeczeństwie; 8.2. adaptacja zawodowa nauczycieli; 8.3. rozwijanie zespołowego charakteru pracy kadr uczących w edukacji formalnej, w tym: <ul style="list-style-type: none"> • wzajemne uczenie się od siebie, • <i>coaching, tutoring, mentoring,</i> • koleżeńskie obserwacje lekcji, • superwizja; 8.4. korzystanie z różnorodnych metod i źródeł danych służących do oceny efektywności pracy i wsparcia kadr uczących w edukacji formalnej; 8.5. rozwijanie współpracy międzyprzedmiotowej w celu realizacji podstawy programowej; 8.6. rozwijanie umiejętności kadry uczącej w edukacji formalnej i personelu niepedagogicznego w zakresie współpracy z rodzicami/opiekunami uczniów i szerszym otoczeniem społecznym szkoły, współpracy międzypokoleniowej;

Kierunki działań	<p>8.7. określenie roli i zadań personelu niepedagogicznego wspierającego pracę kadr uczących w edukacji formalnej;</p> <p>8.8. wspieranie cyfryzacji procesów uczenia, w tym:</p> <ul style="list-style-type: none"> • rozwijanie umiejętności w zakresie kształcenia z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość, • przygotowanie rozwiązań dla uruchomienia egzaminów w formule <i>online</i> oraz multimedialnych zadań egzaminacyjnych, • rozwijanie i upowszechnianie rozwiązań informatycznych dla wsparcia edukacyjno-specjalistycznego (na przykład: e-świadectwa, aplikacja mobilna dla uczniów pozwalająca przeglądać własne wyniki egzaminów zewnętrznych, system porównywania pracy szkół), • rozwijanie oferty szkoleniowej dotyczącej wagi pozyskiwania, gromadzenia, analizy, przetwarzania i świadomego wykorzystywania danych oraz budowania świadomości i rozumienia technologii AI
Podmioty kluczowe dla realizacji Tematu działania	Ministrowie właściwi ds.: szkolnictwa wyższego i nauki, oświaty i wychowania, kultury i ochrony dziedzictwa narodowego, informatyzacji, rolnictwa, rozwoju wsi, rynków rolnych, rozwoju regionalnego; zarządy województw
Podmioty realizujące działania w ramach Tematu działania	Ośrodek Rozwoju Edukacji i inne placówki doskonalenia nauczycieli, Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji i inne organizacje pozarządowe, Centralna Komisja Egzaminacyjna, Naukowa i Akademicka Sieć Komputerowa, kuratoria oświaty, szkoły i inne jednostki systemu oświaty, zakłady doskonalenia zawodowego, Krajowe Centrum Edukacji Rolniczej w Brwinowie i jednostki doradztwa rolniczego, uczelnie, biblioteki pedagogiczne, instytucje szkoleniowe, organizacje pracodawców, pracodawcy, jednostki samorządu terytorialnego szczebla powiatowego i gminnego, inne instytucje/organizacje realizujące działania na rzecz tego tematu działania
Źródła finansowania	budżet państwa, fundusze europejskie, inne środki

Temat działania	9. Rozwijanie umiejętności kadr kształcących i doskonalących kadry uczące w edukacji formalnej
Kierunki działań	<p>9.1. rozbudowa oferty doskonalenia zawodowego kadry kształcącej i doskonalącej z zakresu:</p> <ul style="list-style-type: none"> • najnowszych teorii pedagogicznych, psychologicznych, socjologicznych i wyników badań edukacyjnych, • znajomości i umiejętności posługiwania się nowoczesnymi i skutecznymi metodami i technikami w pracy dydaktycznej, w tym z wykorzystaniem ICT i AI, • przygotowania psychologicznego, rozwijania umiejętności interpersonalnych, umiejętności doradczych, • wypracowania i wdrażania rozwiązań w zakresie rozwijania umiejętności zindywidualizowanej pracy wychowawczej i dydaktycznej, • dydaktyki akademickiej, • projektowania kształcenia i doskonalenia nauczyciela z wykorzystaniem instruktażowego projektowania szkoleń, metodyki zdalnego nauczania, między innymi w oparciu o <i>e-learning</i>, <i>blended learning</i>, platformy szkoleniowe, webinaria, grywalizację oraz MOOC-i, • prowadzenia badań naukowych w obszarze uczenia się; <p>9.2. wzmacnianie mobilności krajowej i międzynarodowej kadry kształcącej i doskonalącej nauczycieli</p>
Podmioty kluczowe dla realizacji Tematu działania	Ministrowie właściwi ds.: szkolnictwa wyższego i nauki, oświaty i wychowania, informatyzacji, kultury i ochrony dziedzictwa narodowego, rozwoju regionalnego, rolnictwa, rozwoju wsi, rynków rolnych; zarządy województw

Podmioty realizujące działania w ramach Tematu działania	Instytut Badań Edukacyjnych, Ośrodek Rozwoju Edukacji i inne placówki doskonalenia nauczycieli, Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji i inne organizacje pozarządowe, Narodowe Centrum Nauki, Narodowe Centrum Badań i Rozwoju, Narodowa Agencja Wymiany Akademickiej, Naukowa i Akademicka Sieć Komputerowa, zakłady doskonalenia zawodowego, Krajowe Centrum Edukacji Rolniczej w Brwinowie, Centrum Doradztwa Rolniczego w Brwinowie, jednostki doradztwa rolniczego, uczelnie, biblioteki pedagogiczne, instytucje szkoleniowe, jednostki samorządu terytorialnego szczebla powiatowego i gminnego, inne instytucje/organizacje realizujące działania na rzecz tego tematu działania
Źródła finansowania	budżet państwa, fundusze europejskie, inne środki

Temat działania	10. Rozwijanie praktyk i staży krajowych i zagranicznych dla studentów wszystkich kierunków studiów przygotowujących do wykonywania zawodu nauczyciela
Kierunki działań	10.1. opracowanie i wdrażanie standardów realizacji praktyk i staży; 10.2. wspieranie, w celu organizacji praktyk i staży, współpracy uczelni kształcących do zawodu nauczyciela ze szkołami i innymi jednostkami systemu oświaty, pracodawcami, instytucjami; 10.3. upowszechnianie mobilności krajowej i międzynarodowej studentów na kierunkach przygotowujących do pracy w zawodzie nauczyciela
Podmioty kluczowe dla realizacji Tematu działania	Ministrowie właściwi ds.: szkolnictwa wyższego i nauki, oświaty i wychowania, gospodarki, rozwoju regionalnego, rolnictwa, rozwoju wsi, rynków rolnych; zarządy województw
Podmioty realizujące działania w ramach Tematu działania	Ośrodek Rozwoju Edukacji i inne placówki doskonalenia nauczycieli, Narodowe Centrum Badań i Rozwoju, Narodowa Agencja Wymiany Akademickiej, zakłady doskonalenia zawodowego, Krajowe Centrum Edukacji Rolniczej w Brwinowie i jednostki doradztwa rolniczego, organizacje pracodawców, pracodawcy, organizacje pozarządowe, jednostki samorządu terytorialnego szczebla powiatowego i gminnego, inne instytucje/organizacje realizujące działania na rzecz tego tematu działania
Źródła finansowania	budżet państwa, fundusze europejskie, inne środki

Obszar oddziaływania IV

ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI POZA EDUKACJĄ FORMALNĄ

CEL

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

Kształtowanie i rozwijanie umiejętności nie odbywa się jedynie w ramach edukacji formalnej. Ludzie uczą się i rozwijają swoje umiejętności nie tylko w szkole, ale także poprzez działania podejmowane zarówno w pracy zawodowej, jak i w sferze pozazawodowej. Znajduje to odzwierciedlenie w określeniach takich jak uczenie się w różnych formach i różnych sytuacjach społecznych (ang. *lifewide learning*) oraz uczenie się przez całe życie (ang. *lifelong learning*). Instytucje edukacji formalnej realizują swoje zadania obok innych form uczenia się – uczymy się przez całe życie zarówno w zorganizowanych, jak i niezorganizowanych formach. Osoby w różnym wieku korzystają z form doskonalenia umiejętności oferowanych w ramach edukacji pozaformalnej oraz uczą się same w celu realizacji swoich aspiracji zawodowych, łatwiejszego wchodzenia w nowe role społeczne lub lepszej adaptacji do różnych zmian, np. wynikających z postępu technicznego. Dla wielu osób uczenie się w różny sposób, nie zawsze w formie zorganizowanej, jest sposobem realizowania swoich indywidualnych zainteresowań i pasji, a także rozwijania własnych talentów. Często aktywność w ramach czasu wolnego, nawet jeśli nie jest bezpośrednio nakierowana na rozwijanie umiejętności, przynosi efekty w postaci nabycia i doskonalenia wielu ważnych umiejętności. Systemowe działania strategiczne na rzecz rozwoju umiejętności muszą zatem uwzględniać również inne niż edukacja formalna instytucje i struktury społeczne, które wspierają rozwój umiejętności człowieka na różnych etapach życia. W tym kontekście istotne jest kontynuowanie już istniejących i podejmowanie nowych działań kierowanych do osób wchodzących lub powracających na rynek pracy (zwłaszcza kobiet) po długim okresie sprawowania opieki nad osobami zależnymi.

Pierwszą instytucją społeczną, w ramach której jednostka nabywa umiejętności, jest rodzina. Pełni ona szereg funkcji, w tym wychowawcze i edukacyjne (socjalizacyjne). Jest zatem odpowiedzialna za kształtowanie podstawowych umiejętności, które umożliwiają adaptację społeczną dziecka i warunkują efektywność działań edukacyjnych na kolejnych etapach życia. W przygotowaniu do życia w społeczeństwie, już od wczesnego dzieciństwa rodzinę wspierają instytucje (na przykład żłobki, przedszkola), jednak rodzina pozostaje najważniejszym miejscem kształtowania podstaw jednostkowej tożsamości i pierwszych umiejętności o charakterze intra- i interpersonalnym. Planując działania strategiczne na rzecz rozwoju umiejętności, należy zatem uwzględniać potencjał i wspieranie osób, które uczestnicząc w życiu rodzinnym, mają największy wpływ na kształtowanie się umiejętności najmłodszych członków społeczeństwa.

W działaniach strategicznych należy również uwzględnić kadry instytucji spoza systemu edukacji formalnej i pozaformalnej realizujących zadania z zakresu opieki, wychowania i edukacji – podmiotów wspierających lub zastępujących rodzinę: instytucji czasu wolnego (na przykład domy kultury, kluby sportowe, firmy i organizacje turystyczne), podmiotów wsparcia rodzin i pomocy społecznej (na przykład ośrodki pomocy społecznej, centra pomocy rodzinie, kuratorzy sądowi), instytucji pieczy zastępczej (na przykład domy dziecka, domy poprawcze). Istotne dla kadr tych instytucji jest rozwijanie umiejętności pracy z różnymi grupami odbiorców w taki sposób, by realizując główne cele swojej działalności, stwarzały dogodne warunki dla rozwoju umiejętności podstawowych i przekrojowych, adekwatnie do specyfiki swojej aktywności.

Wsparcie kierowane do kadr edukacji pozaformalnej (na przykład szkoleniowców, trenerów, coachów) oraz osób wspomagających uczenie się nieformalne (na przykład liderów i członków organizacji pozarządowych, animatorów społecznych, wolontariuszy, pracodawców) w dużej mierze wymaga tych samych lub analogicznych kierunków działań, które są kierowane do kadr w edukacji formalnej. Wraz ze wzrostem znaczenia edukacji pozaformalnej i uczenia się nieformalnego rozszerza się wachlarz metod i narzędzi wspierających rozwój umiejętności. Różnorodność metod i narzędzi to olbrzymi potencjał do wykorzystania przez kadry zarządzające i uczące. Fakt ten znajduje odzwierciedlenie w rozwoju szczegółowych metodyk nauczania – uczenia się, których znajomość staje się kluczowa dla poprawy efektywności pracy dydaktycznej. Dlatego potrzebne są projekty rozwijające umiejętności kadry uczącej, kadry zarządzającej instytucjami edukacji pozaformalnej oraz kadr wspierających uczenie się nieformalne, a także projekty wspierające wyposażenie lub doposażenie placówek edukacji pozaformalnej.

Przygotowanie kadr uczących i zarządzających w edukacji pozaformalnej oraz kadr wspierających uczenie się nieformalne musi zostać powiązane z opisywaniem kwalifikacji w zakresie usług rozwojowych (na przykład szkoleń, warsztatów) oraz włączaniem ich do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji. W ten sposób stworzone zostaną odpowiednie warunki dla szkolenia i rekrutacji kadr tych instytucji.

Oprócz wzrostu umiejętności kadr organizujących i wspierających uczenie się poza systemem edukacji formalnej, ważne jest także tworzenie warunków społecznych, w których dzieci, młodzież i dorośli będą mogli realizować różne aktywności, których efektem będzie rozwój umiejętności. W tym zakresie kluczowe jest stymulowanie rozwoju kapitału społecznego środowisk lokalnych, wspieranie współpracy między instytucjami edukacji pozaformalnej oraz współpracy tych instytucji z instytucjami edukacji formalnej i pracodawcami.

Temat działania	11. Wspieranie rodzin w zakresie opieki, wychowania i rozwoju umiejętności
Kierunki działań	11.1. upowszechnienie korzystania ze wsparcia instytucjonalnego w opiece, wychowaniu i rozwoju umiejętności dzieci i młodzieży; 11.2. upowszechnienie korzystania ze wsparcia instytucjonalnego w opiece i rozwoju umiejętności dorosłych osób zależnych; 11.3. rozwijanie istniejącej i tworzenie nowej oferty instytucjonalnej dla opiekunów dorosłych osób zależnych, w tym wspieranie kondycji fizycznej, psychicznej i emocjonalnej; 11.4. rozwijanie istniejącej i tworzenie nowej oferty instytucjonalnej dla rodziców/opiekunów, w tym wspieranie kondycji fizycznej, psychicznej i emocjonalnej; 11.5. rozwijanie istniejącej i tworzenie nowej oferty instytucjonalnej dla opiekunów dorosłych osób zależnych w zakresie umiejętności niezbędnych do dobrego wykonywania funkcji opiekuńczych; 11.6. rozwijanie istniejącej i tworzenie nowej oferty instytucjonalnej dla rodziców/opiekunów w zakresie umiejętności rodzicielskich; 11.7. tworzenie i realizacja programów społecznych nakierowanych na wsparcie umiejętności dzieci, młodzieży i dorosłych osób zależnych; 11.8. wspieranie rodzin w łączeniu pracy zawodowej i życia rodzinnego oraz osobistego; 11.9. rozwijanie istniejących i inicjowanie nowych działań na rzecz ułatwiania powrotu opiekunów osób zależnych na rynek pracy, ze szczególnym uwzględnieniem potrzeb kobiet
Podmioty kluczowe dla realizacji Tematu działania	Ministrowie właściwi ds.: rodziny, zabezpieczenia społecznego, oświaty i wychowania, kultury fizycznej, sprawiedliwości, gospodarki, rozwoju regionalnego, spraw wewnętrznych, administracji publicznej, pracy, wyznań religijnych oraz mniejszości narodowych i etnicznych; zarządy województw

Podmioty realizujące działania w ramach Tematu działania	Ośrodek Rozwoju Edukacji i inne placówki doskonalenia nauczycieli, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, organizacje pracodawców, pracodawcy, urzędy pracy i inne instytucje rynku pracy, poradnie psychologiczno-pedagogiczne, szkoły i inne jednostki systemu oświaty, uczelnie, instytucje szkoleniowe, instytucje pomocy społecznej, organizacje pozarządowe, jednostki samorządu terytorialnego szczebla powiatowego i gminnego, inne instytucje/organizacje realizujące działania na rzecz tego tematu działania
Źródła finansowania	budżet państwa, fundusze europejskie, inne środki

Temat działania	12. Wspieranie kadr zarządzających i uczących w edukacji pozaformalnej i wspierających uczenie się nieformalne
Kierunki działań	<p>12.1. rozwijanie umiejętności przywódczych kadr zarządzających, w tym:</p> <ul style="list-style-type: none"> • rozwijanie umiejętności doboru nowych kadr, • rozwijanie umiejętności uzewnętrzniania potencjału pracowników, • zarządzanie procesami podejmowania decyzji i przepływu informacji umożliwiającymi tworzenie uczącej się organizacji, • rozwijanie umiejętności prowadzenia negocjacji i mediacji w celu rozwiązywania konfliktów; <p>12.2. wspieranie realizacji przez kadry zarządzające zadań administracyjnych i zarządzania procesami edukacyjnymi, w tym:</p> <ul style="list-style-type: none"> • znajomość regulacji prawnych systemu edukacji, • umiejętność planowania, pozyskiwania i zarządzania środkami finansowymi, • tworzenie i udział w sieciach wsparcia i współpracy (na poziomie lokalnym, regionalnym, krajowym i międzynarodowym); <p>12.3. przygotowanie i rozwój mechanizmów wykorzystania narzędzi monitoringu i ewaluacji we wspieraniu funkcjonowania instytucji edukacji pozaformalnej;</p> <p>12.4. wspieranie współpracy:</p> <ul style="list-style-type: none"> • pomiędzy instytucjami edukacji pozaformalnej, • instytucjami edukacji pozaformalnej z instytucjami edukacji formalnej, pracodawcami i instytucjami rynku pracy; <p>12.5. rozwijanie oferty doskonalenia zawodowego w zakresie:</p> <ul style="list-style-type: none"> • stosowania aktów prawnych, • umiejętności diagnostycznych i doradczych, • umiejętności interpersonalnych, • umiejętności dydaktycznych i metodycznych, • znajomości i umiejętności posługiwania się nowoczesnymi metodami i technikami w rozwijaniu umiejętności, w tym z wykorzystaniem ICT i AI, • instruktażowego projektowania szkoleń, metodyki zdalnego nauczania, między innymi w oparciu o <i>e-learning</i>, <i>blended learning</i>, platformy szkoleniowe, webinaria, grywalizację oraz MOOC-i, • edukacji włączającej, patriotycznej, prorodzinnej, międzykulturowej, międzypokoleniowej, obywatelskiej, zdrowotnej, ekologicznej i ekonomicznej, • projektowania i wdrażania innowacji w obszarze rozwoju umiejętności; <p>12.6. upowszechnianie autoewaluacji i korzystania z jej wyników dla doskonalenia własnej pracy;</p>

<p>Kierunki działań</p>	<p>12.7. rozwijanie umiejętności pracy/współpracy z osobami:</p> <ul style="list-style-type: none"> • zdolnymi, • zagrożonymi przedwczesnym kończeniem nauki, • o niskim statusie społeczno-ekonomicznym, • zamieszkującymi na terenach defaworyzowanych i wykluczonych przestrzennie, • z różnorodnymi trudnościami w uczeniu się i ograniczeniami wynikającymi ze stanu zdrowia fizycznego i psychicznego, • z imigrantami oraz z obywatelami polskimi powracającymi z zagranicy, • ze wszystkich grup niedostosowanych społecznie i wykluczonych społecznie; <p>12.8. rozwijanie oferty, metod i narzędzi pracy z różnymi grupami odbiorców, między innymi poprzez <i>street-working</i>, <i>youth-working</i>, wolontariat, uczenie się seniorów i wykorzystanie potencjału seniorów do wsparcia rozwoju innych grup;</p> <p>12.9. rozwijanie krajowej oraz zagranicznej oferty praktyk i staży, podnoszenie ich jakości;</p> <p>12.10. promowanie udziału w praktykach i stażach;</p> <p>12.11. upowszechnianie mobilności krajowej i międzynarodowej;</p> <p>12.12. wzmacnianie sieci wsparcia i współpracy kadr uczących;</p> <p>12.13. przygotowanie opisów kwalifikacji związanych z funkcjonowaniem kadr oraz włączenie tych kwalifikacji do ZSK;</p> <p>12.14. rozbudowa oferty doskonalenia zawodowego kadry kształcącej i doskonalącej kadry uczące w edukacji pozaformalnej między innymi z zakresu:</p> <ul style="list-style-type: none"> • najnowszych teorii pedagogicznych (w tym andragogicznych i geragogicznych), psychologicznych, socjologicznych oraz wyników badań na rzecz rozwoju umiejętności i nauczanej dyscypliny, • znajomości i umiejętności posługiwania się nowoczesnymi metodami i technikami w pracy dydaktycznej, w tym z wykorzystaniem ICT i AI, • przygotowania psychologicznego, pedagogicznego, socjologicznego, • rozwijania umiejętności interpersonalnych, • dydaktyki akademickiej, • projektowania kształcenia i doskonalenia nauczycieli z wykorzystaniem instruktażowego projektowania szkoleń, metodyki zdalnego nauczania, między innymi w oparciu o <i>e-learning</i>, <i>blended learning</i>, platformy szkoleniowe, webinaria, grywalizację oraz MOOC-i, • prowadzenia badań naukowych w obszarze uczenia się; <p>12.15. upowszechnienie mobilności krajowej i międzynarodowej kadry kształcącej i doskonalącej kadry zarządzające i uczące w edukacji pozaformalnej;</p> <p>12.16. doposażenie/wyposażenie placówek edukacji pozaformalnej, w tym niwelowanie barier architektonicznych, komunikacyjnych i dydaktycznych w celu zwiększenia dostępności do oferty edukacyjnej dla osób doświadczających ograniczeń w funkcjonowaniu, w szczególności uwarunkowanych niepełnosprawnością</p>
<p>Podmioty kluczowe dla realizacji Tematu działania</p>	<p>Ministrowie właściwi ds.: gospodarki, szkolnictwa wyższego i nauki, oświaty i wychowania, rodziny, pracy, zabezpieczenia społecznego, kultury i ochrony dziedzictwa narodowego, informatyzacji, zdrowia, sprawiedliwości, spraw wewnętrznych, administracji publicznej, wyznań religijnych oraz mniejszości narodowych i etnicznych, rolnictwa, rozwoju wsi, rynków rolnych, rozwoju regionalnego; zarządy województw</p>

Podmioty realizujące działania w ramach Tematu działania	Instytut Badań Edukacyjnych, Ośrodek Rozwoju Edukacji i inne placówki doskonalenia nauczycieli, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, organizacje pracodawców, pracodawcy, urzędy pracy i inne instytucje rynku pracy, szkoły i jednostki systemu oświaty, zakłady doskonalenia zawodowego, Centrum Doradztwa Rolniczego w Brwinowie oraz wojewódzkie ośrodki doradztwa rolniczego, uczelnie, podmioty prowadzące działalność kulturalną, instytucje szkoleniowe, organizacje pozarządowe, jednostki samorządu terytorialnego szczebla powiatowego i gminnego, inne instytucje/organizacje realizujące działania na rzecz tego tematu działania
Źródła finansowania	budżet państwa, fundusze europejskie, inne środki

Temat działania	13. Wspieranie kadr instytucji spoza systemu edukacji formalnej i pozaformalnej (realizujących zadania z zakresu opieki, wychowania i edukacji) w zakresie rozwoju umiejętności
Kierunki działań	<p>13.1. rozwijanie świadomości kadr w zakresie znaczenia własnej pracy dla rozwoju umiejętności odbiorców usług instytucji;</p> <p>13.2. rozwijanie umiejętności pracy/współpracy, w tym:</p> <ul style="list-style-type: none"> • z rodzicami/opiekunami dzieci i młodzieży, • ze społecznością lokalną, • z osobami i rodzinami o niskim statusie społeczno-ekonomicznym, • z osobami z niepełnosprawnościami i ich rodzinami, • z osobami z grup niedostosowanych i wykluczonych społecznie i ich rodzinami, • z cudzoziemcami i ich rodzinami; <p>13.3. rozwijanie umiejętności intra- i interpersonalnych;</p> <p>13.4. rozwijanie umiejętności prowadzenia negocjacji i mediacji w celu rozwiązywania konfliktów;</p> <p>13.5. rozwijanie współpracy z instytucjami edukacji formalnej i pozaformalnej;</p> <p>13.6. rozwijanie umiejętności w zakresie edukacji prorodzinnej, międzykulturowej, międzypokoleniowej, obywatelskiej, zdrowotnej i ekonomicznej;</p> <p>13.7. rozwijanie oferty doskonalenia zawodowego w zakresie umiejętności opiekuńczych, wychowawczych i rozwoju umiejętności;</p> <p>13.8. upowszechnianie autoewaluacji i wykorzystania jej wyników dla doskonalenia własnej pracy;</p> <p>13.9. wspieranie w zakresie własnej kondycji fizycznej, psychicznej i emocjonalnej, między innymi przeciwdziałanie wypaleniu zawodowemu;</p> <p>13.10. rozwijanie umiejętności w zakresie podnoszenia kondycji fizycznej, psychicznej i emocjonalnej odbiorców działań</p>
Podmioty kluczowe dla realizacji Tematu działania	Ministrowie właściwi ds.: rodziny, pracy, zabezpieczenia społecznego, zdrowia, sprawiedliwości, spraw wewnętrznych, administracji publicznej, wyznań religijnych oraz mniejszości narodowych i etnicznych, kultury i ochrony dziedzictwa narodowego, oświaty i wychowania, szkolnictwa wyższego i nauki, kultury fizycznej, rozwoju regionalnego; zarządy województw
Podmioty realizujące działania w ramach Tematu działania	urzędy pracy i inne instytucje rynku pracy, instytucje pomocy społecznej, organy ścigania, instytucje wymiaru sprawiedliwości, poradnie psychologiczno-pedagogiczne, uczelnie, instytucje szkoleniowe, organizacje pozarządowe, jednostki samorządu terytorialnego szczebla powiatowego i gminnego, inne instytucje/organizacje realizujące działania na rzecz tego tematu działania
Źródła finansowania	budżet państwa, fundusze europejskie, inne środki

Obszar oddziaływania V

ROZWIJANIE I WYKORZYSTANIE UMIEJĘTNOŚCI W MIEJSCU PRACY

CEL

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

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

Konieczne jest zatem poszukiwanie rozwiązań motywujących do podnoszenia umiejętności, które z perspektywy pracodawcy będą przyczyniać się do rozwoju potencjału przedsiębiorstwa przy jednoczesnym poczuciu bezpieczeństwa zatrudnienia, zachowaniu równowagi między pracą i życiem osobistym, rodzinnym, a także utożsamianiu pracownika z jego miejscem pracy. Pozytywne relacje w miejscu pracy oparte na współpracy i zaufaniu mogą prowadzić do zwiększenia zaangażowania pracowników.

Wyzwaniem jest wykorzystanie potencjału pracowników poprzez optymalne dopasowanie ich umiejętności do zadań w miejscu pracy. Diagnozowanie i niwelowanie niedopasowania umiejętności jest ważnym elementem zarządzania zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwach. Działania w tym zakresie przyniosą pozytywne skutki gospodarcze, społeczne i jednostkowe.

Istnieje silny, pozytywny związek między wykorzystaniem umiejętności a zastosowaniem wysokoefektywnych praktyk pracy (ang. *high performance work practices* – HPWP). Wzmocnienie wykorzystania umiejętności w miejscu pracy jest możliwe poprzez:

- podnoszenie świadomości na temat znaczenia skutecznego wykorzystania umiejętności i powiązanych wysokoefektywnych praktyk pracy (HPWP),
- wspieranie przedsiębiorstw i organizacji we wdrażaniu wysokoefektywnych praktyk pracy (HPWP),
- wyposażenie kadry kierowniczej we właściwe umiejętności potrzebne do wdrażania wysokoefektywnych praktyk pracy (HPWP),
- skuteczne angażowanie pracowników we wdrażanie wysokoefektywnych praktyk pracy (HPWP).

Zaangażowanie pracowników jest jednym z najważniejszych czynników przyczyniających się do lepszego wykorzystania ich umiejętności i większej produktywności w miejscu pracy. Zwiększenie uczestnictwa pracowników w procesie podejmowania decyzji dotyczących organizacji pracy i zarządzania może przyczynić się do lepszego wykorzystania umiejętności w miejscu pracy.

Polityka na rzecz rozwoju umiejętności obejmuje nie tylko tworzenie warunków prawnych, ale także rozbudowę infrastruktury instytucjonalnej umożliwiającej osobom w każdym wieku rozwijanie umiejętności, w tym poprzez umożli-

liwienie godzenia życia zawodowego z rodzinnym i osobistym. W zakresie tej polityki mieszczą się także działania w celu odpowiedniego wykorzystania kapitału ludzkiego kraju. Celem tych działań jest optymalne wykorzystanie potencjału umiejętności osób w każdym wieku. Efektywne wykorzystanie umiejętności jest nierozdzielnie związane z większą gotowością pracowników do rozwijania swoich umiejętności i zdobywania nowych kwalifikacji. Wydobywanie potencjału umiejętności pozwala na realizację aspiracji zawodowych, umożliwia adaptację do pojawiających się zmian w gospodarce oraz sprzyja tworzeniu nowych, innowacyjnych rozwiązań. Pełne wykorzystanie rzeczywistych umiejętności i kwalifikacji dostosowanych do wyzwań zmieniającej się rzeczywistości stanowi jeden z nieodzownych warunków rozwoju gospodarczego oraz poprawy jakości życia obywateli.

Temat działania	14. Wspieranie rozwoju zarządzania kapitałem ludzkim w miejscu pracy
Kierunki działań	14.1. tworzenie, wdrażanie i monitorowanie strategii zarządzania kapitałem ludzkim; 14.2. podnoszenie umiejętności przywódczych kadry zarządzającej w tym: <ul style="list-style-type: none"> • rozwijanie umiejętności doboru nowych kadr, • rozwijanie umiejętności uzewnętrzniania potencjału pracowników, • zarządzanie procesami podejmowania decyzji i przepływu informacji umożliwiającymi tworzenie uczącej się organizacji, • rozwijanie umiejętności prowadzenia negocjacji i mediacji w celu rozwiązywania konfliktów; 14.3. podnoszenie umiejętności zarządzania zasobami ludzkimi, w tym zarządzania wiekiem i zarządzania różnorodnością; 14.4. rozwijanie istniejących i tworzenie nowych narzędzi do planowania i monitorowania rozwoju zawodowego pracowników oraz ich upowszechnianie wśród pracodawców; 14.5. rozwijanie istniejących i tworzenie nowych narzędzi diagnozowania zapotrzebowania na umiejętności w miejscu pracy; 14.6. wspieranie kadr zarządzających w tworzeniu warunków do rozwoju umiejętności i optymalnego ich wykorzystania w miejscu pracy; 14.7. wspieranie kadr zarządzających w tworzeniu warunków do godzenia życia zawodowego i osobistego, w tym rodzinnego; 14.8. wspieranie w inwestowaniu w rozwój umiejętności pracowników; 14.9. wspieranie budowania relacji interpersonalnych wśród pracowników; 14.10. wspieranie sieci pracowników i promowanie współpracy na poziomie sektora oraz współpracy międzysektorowej; 14.11. wspieranie sieci pracodawców i promowanie współpracy na poziomie sektora oraz współpracy międzysektorowej
Podmioty kluczowe dla realizacji Tematu działania	Ministrowie właściwi ds.: gospodarki, rodziny, pracy, zabezpieczenia społecznego, oświaty i wychowania, szkolnictwa wyższego i nauki, rozwoju regionalnego; zarządy województw
Podmioty realizujące działania w ramach Tematu działania	Instytut Badań Edukacyjnych, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Rada Programowa do spraw kompetencji, sektorowe rady do spraw kompetencji, Rada Rynku Pracy i inne instytucje rynku pracy, organizacje pracodawców, pracodawcy, uczelnie, organizacje pozarządowe, jednostki samorządu terytorialnego szczebla powiatowego i gminnego, inne instytucje/organizacje realizujące działania na rzecz tego tematu działania
Źródła finansowania	budżet państwa, fundusze europejskie, inne środki

Temat działania	15. Wykorzystanie wysokoefektywnych praktyk pracy dla rozwoju umiejętności (HPWP)
Kierunki działań	15.1. upowszechnianie wiedzy na temat metod wykorzystania umiejętności i wysokoefektywnych praktyk pracy; 15.2. wspieranie organizacji i kadry zarządzającej we wdrażaniu wysokoefektywnych praktyk pracy uwzględniających umiejętności pracowników, ich potencjał i predyspozycje oraz uwarunkowania osobiste, w tym rodzinne; 15.3. upowszechnianie dobrych praktyk w zakresie wykorzystania umiejętności i wysokoefektywnych praktyk pracy; 15.4. zwiększanie zaangażowania pracowników we wdrażanie wysokoefektywnych praktyk pracy
Podmioty kluczowe dla realizacji Tematu działania	Ministrowie właściwi ds.: gospodarki, rodziny, pracy, rozwoju regionalnego, zabezpieczenia społecznego, szkolnictwa wyższego i nauki; zarządy województw
Podmioty realizujące działania w ramach Tematu działania	Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Rada Programowa do spraw kompetencji, sektorowe rady do spraw kompetencji, Rada Rynku Pracy i inne instytucje rynku pracy, organizacje pracodawców, pracodawcy, uczelnie, organizacje pozarządowe, jednostki samorządu terytorialnego szczebla powiatowego i gminnego, inne instytucje/organizacje realizujące działania na rzecz tego tematu działania
Źródła finansowania	budżet państwa, fundusze europejskie, inne środki

Temat działania	16. Rozwijanie umiejętności pracowników
Kierunki działania	16.1. wspieranie motywacji pracowników do rozwoju umiejętności; 16.2. promowanie i wspieranie uczenia się w miejscu pracy, w tym: <ul style="list-style-type: none"> • wsparcie w rozpoznawaniu potrzeb w zakresie doskonalenia zawodowego i korzystania z wysokiej jakości tego typu usług, • rozwijanie elastycznych form uczenia się, w tym: <i>coachingu, tutoring, mentoringu</i> pracowniczego; 16.3. rozwijanie współpracy pracodawców z instytucjami uprawnionymi do nadawania kwalifikacji, między innymi w zakresie rozwijania innowacyjnych narzędzi oraz rozwiązań do potwierdzania umiejętności i osiągnięć zawodowych pracowników w miejscu pracy, na przykład tzw. <i>microcredentials</i> lub <i>digital badges</i>
Podmioty kluczowe dla realizacji Tematu działania	Ministrowie właściwi ds.: gospodarki, rodziny, pracy, rozwoju regionalnego, zabezpieczenia społecznego, oświaty i wychowania, szkolnictwa wyższego i nauki; zarządy województw
Podmioty realizujące działania w ramach Tematu działania	Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Rada Programowa do spraw kompetencji, sektorowe rady do spraw kompetencji, organizacje pracodawców, pracodawcy, urzędy pracy i inne instytucje rynku pracy, uczelnie, organizacje pozarządowe, jednostki samorządu terytorialnego szczebla powiatowego i gminnego, inne instytucje/organizacje realizujące działania na rzecz tego tematu działania
Źródła finansowania	budżet państwa, fundusze europejskie, inne środki

CEL

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

Efektywne doradztwo zawodowe musi być komplementarne wobec założeń i praktyki uczenia się przez całe życie. W tym kontekście zadaniem staje się przygotowanie osób do stałego, refleksyjnego projektowania i re-projektowania własnych ścieżek kariery z uwzględnieniem szeregu kontekstów społecznych, rodzinnych i osobistych.

Kluczową funkcją doradztwa zawodowego jest diagnozowanie zasobów i potencjału jednostek oraz informowanie o możliwych ścieżkach edukacyjno-zawodowych. System doradztwa ma pomagać jednostkom w poruszaniu się wśród wielu ofert i możliwości, tak by efektywnie wykorzystać potencjał obywateli. Świadomy wybór zawodu lub ścieżki dalszego kształcenia to jeden z niezbędnych elementów skutecznie realizowanej edukacji. Wybór ścieżki edukacyjnej ma znaczący wpływ na funkcjonowanie absolwentów na rynku pracy i w społeczeństwie obywatelskim. Osoby, które podjęły decyzję o wyborze zawodu, kierując się swoimi indywidualnymi preferencjami, predyspozycjami, uzdolnieniami, to osoby bardziej usatysfakcjonowane, zaangażowane w naukę, a w dłuższej perspektywie lepiej przygotowane do uczestnictwa w rynku pracy. Rozwój doradztwa zawodowego powinien zatem opierać się o rzetelną diagnozę zapotrzebowania na zawody, kwalifikacje i umiejętności oraz skuteczny system informowania o popycie i podaży na umiejętności na poziomie krajowym i regionalnym.

Doradztwo zawodowe jest obecne w polskim systemie edukacji, instytucjach rynku pracy i systemie polityki społecznej. Najnowsze zmiany związane z reformą systemu oświaty podkreślają znaczenie doradztwa zawodowego oraz nakładają na przedszkola i szkoły obowiązek prowadzenia zaplanowanych, systematycznych działań w tym zakresie. Konieczne jest dalsze promowanie i upowszechnianie doradztwa zawodowego wśród uczniów i ich rodziców, a istniejące rozwiązania wymagają systematycznego monitoringu i ewaluacji.

Skuteczność systemu doradztwa w dużym stopniu zależy od efektywności pracy doradców. Istotnym zadaniem jest zatem profesjonalizacja zawodu doradcy zawodowego. Poza koniecznymi kwalifikacjami, niezbędne są formy aktualizacji wiedzy doradców, pracujących zarówno w systemie edukacyjnym, jak i w instytucjach rynku pracy. W związku z wysoką dynamiką zmian zachodzących na rynku pracy (między innymi związanych z rozwojem nowych branż/zawodów), szczególnie istotna jest aktualizacja wiedzy doradców na temat bieżącej sytuacji na rynku pracy.

Z uwagi na zmieniającą się rolę doradców zawodowych, istotne jest upowszechnianie form doskonalenia, takich jak krajowe i zagraniczne staże, praktyki oraz wizyty studyjne. Konieczne wydaje się także upowszechnianie wiedzy o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji oraz Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030 i jej włączenie do praktyki doradczej.

Efektywne działanie doradztwa zawodowego wymaga zaufania ze strony osób uczących się i ich gotowości do korzystania z pomocy doradców oraz dostępnych narzędzi. Konieczne jest zatem zwiększenie dostępności tych rozwiązań i ich profesjonalizacja, tak by stały się wiarygodnym źródłem wsparcia dla osób uczących się przez całe życie.

Oznacza to potrzebę popularyzacji doradztwa, także w aspekcie pełnionych przez jednostki ról życiowych i zawodowych na każdym etapie życia. Istotną rolę w upowszechnieniu doradztwa zawodowego mogą odgrywać inicjatywy nakierowane na aktywizację zawodową grup wrażliwych, takie jak działania realizowane w ramach projektu Lokalne Ośrodki Wiedzy i Edukacji (LOWE).

Temat działania	17. Rozwijanie, wdrażanie, monitorowanie i ewaluacja efektywnego doradztwa zawodowego dzieci, młodzieży i osób dorosłych
Kierunki działań	17.1. opracowanie i wdrażanie rozwiązań w zakresie diagnozowania predyspozycji, potrzeb zawodowych i zasobów odbiorców usług doradczych; 17.2. rozwijanie istniejących i tworzenie nowych metod i narzędzi wykorzystywanych w doradztwie zawodowym, z uwzględnieniem zróżnicowania potrzeb edukacyjnych osób uczących się; 17.3. rozwijanie istniejących i tworzenie nowych działań w obszarze doradztwa, możliwych do zastosowania w edukacji formalnej i pozaformalnej, instytucjach rynku pracy i polityki społecznej; 17.4. włączanie rodziców/opiekunów uczniów do korzystania z doradztwa zawodowego przy kształtowaniu aspiracji edukacyjnych i zawodowych dzieci; 17.5. wdrażanie rozwiązań w zakresie wspierania procesów przejścia pomiędzy etapami kształcenia, w tym przejścia z systemu oświaty do kształcenia na poziomie wyższym oraz wejścia na rynek pracy; 17.6. rozwijanie i tworzenie nowych metod i narzędzi do monitorowania i ewaluowania doradztwa; 17.7. upowszechnianie korzystania z doradztwa zawodowego na każdym etapie życia, w tym integracja działań w zakresie doradztwa zawodowego realizowanego w instytucjach systemu edukacji oraz rynku pracy
Podmioty kluczowe dla realizacji Tematu działania	Ministrowie właściwi ds.: rodziny, pracy, zabezpieczenia społecznego, szkolnictwa wyższego i nauki, oświaty i wychowania, gospodarki, rozwoju regionalnego; zarządy województw
Podmioty realizujące działania w ramach Tematu działania	Instytut Badań Edukacyjnych, Ośrodek Rozwoju Edukacji i inne placówki doskonalenia nauczycieli, Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji i inne organizacje pozarządowe, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, organizacje pracodawców, pracodawcy, urzędy pracy i inne instytucje rynku pracy, sektorowe rady do spraw kompetencji, poradnie psychologiczno-pedagogiczne, szkoły i inne jednostki systemu oświaty, uczelnie, jednostki samorządu terytorialnego szczebla powiatowego i gminnego, inne instytucje/organizacje realizujące działania na rzecz tego tematu działania
Źródła finansowania	budżet państwa, fundusze europejskie, inne środki

Temat działań	18. Przygotowanie i doskonalenie kadr dla doradztwa zawodowego
Kierunki działania	<p>18.1. przygotowanie kadr do realizacji doradztwa zawodowego kierowanego do zróżnicowanych grup odbiorców;</p> <p>18.2. wspieranie w przygotowaniu opisu i włączenia do ZSK kwalifikacji związanych z pracą doradcy zawodowego;</p> <p>18.3. doskonalenie zawodowe doradców zawodowych, w tym upowszechnianie korzystania z różnorodnych metod, narzędzi i źródeł danych wspierających realizację zadań z zakresu doradztwa zawodowego;</p> <p>18.4. wspieranie w zakresie kondycji fizycznej, psychicznej i emocjonalnej doradców, między innymi przeciwdziałanie wypaleniowi zawodowemu;</p> <p>18.5. rozwijanie krajowej i zagranicznej oferty oraz podnoszenie jakości praktyk i staży dla doradców zawodowych;</p> <p>18.6. rozwijanie narzędzi internetowych wspierających realizację zadań z zakresu doradztwa zawodowego;</p> <p>18.7. rozwijanie istniejących i tworzenie nowych sieci doradców zawodowych na poziomie lokalnym, regionalnym, krajowym i międzynarodowym;</p> <p>18.8. koordynowanie, na poziomie regionalnym i lokalnym, usług z zakresu doradztwa zawodowego świadczonych przez różne podmioty (na przykład szkoły, urzędy pracy)</p>
Podmioty kluczowe dla realizacji Tematu działania	Ministrowie właściwi ds.: rodziny, pracy, zabezpieczenia społecznego, szkolnictwa wyższego i nauki, oświaty i wychowania, kultury fizycznej, rozwoju regionalnego; zarządy województw
Podmioty realizujące działania w ramach Tematu działania	Instytut Badań Edukacyjnych, Ośrodek Rozwoju Edukacji i inne placówki doskonalenia nauczycieli, Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji i inne organizacje pozarządowe, sektorowe rady do spraw kompetencji, urzędy pracy i inne instytucje rynku pracy, organizacje pracodawców, pracodawcy, poradnie psychologiczno-pedagogiczne, szkoły i inne jednostki systemu oświaty, uczelnie, jednostki samorządu terytorialnego szczebla powiatowego i gminnego, inne instytucje/organizacje realizujące działania na rzecz tego tematu działania
Źródła finansowania	budżet państwa, fundusze europejskie, inne środki

Temat działania	19. Tworzenie efektywnych mechanizmów informowania o zapotrzebowaniu na zawody, kwalifikacje i umiejętności na poziomie krajowym i regionalnym
Kierunki działań	<p>19.1. rozwijanie systemu prognozowania zapotrzebowania na umiejętności, kwalifikacje i zawody, w tym:</p> <ul style="list-style-type: none"> • rozwijanie istniejących i tworzenie nowych rozwiązań organizacyjnych, • integracja i rozbudowa istniejących oraz tworzenie nowych metod i narzędzi diagnozowania, • opracowanie i wdrażanie standardów przetwarzania informacji, wynikających z diagnoz bieżących i analiz megatrendów, wyników badań przekrojowych oraz modelowania prorozwojowego, z uwzględnieniem różnic terytorialnych; <p>19.2. rozwijanie systemu informowania o aktualnym i przyszłym zapotrzebowaniu na umiejętności, kwalifikacje i zawody;</p> <p>19.3. rozwijanie istniejących i tworzenie nowych rozwiązań w zakresie monitorowania karier absolwentów</p>
Podmioty kluczowe dla realizacji Tematu działania	Minister właściwy ds. oświaty i wychowania jako koordynator ZSK, ministrowie kierujący działami administracji rządowej jako właściwi dla kwalifikacji rynkowych w zakresie danego działu, Główny Urząd Statystyczny, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, zarządy województw

Podmioty realizujące działania w ramach Tematu działania	Instytut Badań Edukacyjnych, Ośrodek Rozwoju Edukacji i inne placówki doskonalenia nauczycieli, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Instytut Badań Strukturalnych, Narodowe Centrum Badań i Rozwoju, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Rada Programowa do spraw kompetencji, sektorowe rady do spraw kompetencji, rady rynku pracy i inne instytucje rynku pracy, organizacje pracodawców, pracodawcy, szkoły i inne jednostki systemu oświaty, uczelnie, jednostki samorządu terytorialnego szczebla powiatowego i gminnego, inne instytucje/organizacje realizujące działania na rzecz tego tematu działania
Źródła finansowania	budżet państwa, fundusze europejskie, inne środki

Obszar oddziaływania VII

WSPÓŁPRACA PRACODAWCÓW Z EDUKACJĄ FORMALNĄ I POZAFORMALNĄ

CEL

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

Współpraca pracodawców z instytucjami edukacji formalnej i pozaformalnej ma kluczowe znaczenie dla jakości kształcenia, wyborów edukacyjnych i przejścia ze środowiska edukacji do środowiska pracy oraz funkcjonowania na rynku pracy.

Efektywna współpraca wymaga rozwijania sieci współpracy. Umożliwiają to istniejące już rozwiązania formalno-prawne, niemniej jednak pełna efektywność tej współpracy wymaga animowania i wspierania konkretnych rozwiązań, także z uwzględnieniem uwarunkowań lokalnych i regionalnych, struktury przedsiębiorstw na danym terenie oraz zasobów infrastrukturalnych i kadrowych instytucji edukacyjnych. Bariery w dalszym ciągu jest niedostrzeganie korzyści wynikających z tego typu współpracy, zarówno przez pracodawców, jak i instytucje rozwijające umiejętności dzieci, młodzieży i osób dorosłych.

Ważnym elementem zapewniania kompatybilności edukacji formalnej i pozaformalnej z potrzebami pracodawców jest transfer wiedzy praktycznej z przedsiębiorstw do instytucji edukacyjnych, między innymi poprzez system praktyk i staży osób uczących się i kadry uczącej. O ile podmioty edukacyjne nie sygnalizują większych problemów w komunikacji z dużymi przedsiębiorstwami, o tyle w sytuacji, gdy struktura przedsiębiorstw jest zdominowana przez mikro-, małe i średnie podmioty, niezbędne jest zapewnienie wsparcia w wypracowaniu efektywnych mechanizmów współpracy.

Nowe szkolnictwo branżowe (branżowe szkoły I stopnia, branżowe szkoły II stopnia, technika i szkoły policealne) bazuje na współpracy z pracodawcami. Priorytetem jest zaangażowanie pracodawców na każdym etapie kształcenia zawodowego, począwszy od określania potrzeb w zakresie nowych zawodów i kwalifikacji, poprzez projektowanie i realizację kształcenia zawodowego przy ścisłym udziale pracodawców, wyposażanie lub doposażanie pracowni kształcenia zawodowego, aż po weryfikację efektów uczenia się i zatrudnianie absolwentów szkół.

Dla nauczycieli teoretycznych przedmiotów zawodowych i nauczycieli praktycznej nauki zawodu przewidziana jest nowa forma doskonalenia – obowiązkowe szkolenia branżowe w wymiarze 40 godzin (szkolenia organizowane cyklicznie w okresach trzyletnich, w przedsiębiorstwach związanych z nauczonym zawodem). Celem szkoleń branżowych jest doskonalenie umiejętności i kwalifikacji zawodowych potrzebnych do wykonywania pracy. Jednakże, w kontekście przygotowania absolwentów do funkcjonowania na rynku pracy, w dalszym ciągu istotne jest rozwijanie oferty praktyk i staży dla kadr edukacji formalnej i pozaformalnej.

Nie jest możliwe przygotowanie dobrego pracownika bez kontaktu z rzeczywistymi warunkami pracy. Dalszego rozwoju jakościowego i ilościowego wymaga dotychczasowa oferta praktyk i staży dla osób uczących się w ramach edukacji formalnej i pozaformalnej. Z punktu widzenia przedsiębiorcy, obecna sytuacja na rynku pracy związana z problemami ze znalezieniem odpowiednio wykwalifikowanych pracowników stwarza realne ryzyko dla funkcjonowania firmy. Chcąc temu zapobiec, konieczne jest efektywne kształcenie i szkolenie przez pracodawców nowych kadr posiadających poszukiwane przez nich umiejętności.

Temat działania	20. Rozwijanie współpracy pomiędzy pracodawcami a instytucjami edukacji formalnej i pozaformalnej
Kierunki działań	<p>20.1. rozwijanie istniejących i tworzenie nowych form współpracy na każdym etapie kształcenia, szkolenia i egzaminowania;</p> <p>20.2. wspieranie rozwiązań organizacyjnych i finansowych, w tym:</p> <ul style="list-style-type: none"> • wspieranie instytucji i organizacji wzmacniających współpracę między pracodawcami a instytucjami edukacji formalnej i pozaformalnej, • opracowanie i wdrażanie, we współpracy z branżowymi organizacjami pracodawców, rozwiązań systemowych rozwijających współpracę, między innymi poprzez organizację branżowych konkursów umiejętności zawodowych; <p>20.3. promowanie istniejących i tworzenie nowych rozwiązań motywujących pracodawców do zwiększania zakresu współpracy z instytucjami edukacji formalnej i pozaformalnej;</p> <p>20.4. wykorzystanie platform edukacyjnych uwzględniających wymianę informacji pomiędzy pracodawcami a instytucjami edukacji formalnej i pozaformalnej;</p> <p>20.5. wspieranie pracodawców w przygotowywaniu opisów kwalifikacji rynkowych oraz włączanie kwalifikacji rynkowych do ZSK;</p> <p>20.6. wspieranie pracodawców, w tym instruktorów i opiekunów praktyk, w zakresie przygotowania do pracy z uczniem lub studentem realizującym kształcenie praktyczne w rzeczywistych warunkach pracy</p>
Podmioty kluczowe dla realizacji Tematu działania	Ministrowie właściwi ds.: szkolnictwa wyższego i nauki, kultury i ochrony dziedzictwa narodowego, oświaty i wychowania, gospodarki, rozwoju regionalnego, rolnictwa, rozwoju wsi, rynków rolnych; zarządy województw
Podmioty realizujące działania w ramach Tematu działania	Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji i inne organizacje pozarządowe, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Rada Programowa ds. Kompetencji, sektorowe rady do spraw kompetencji, organizacje pracodawców, urzędy pracy i inne instytucje rynku pracy, pracodawcy, Narodowe Centrum Badań i Rozwoju, Specjalne Strefy Ekonomiczne, Centralna Komisja Egzaminacyjna/Okręgowa Komisja Egzaminacyjna, szkoły i inne jednostki systemu oświaty, zakłady doskonalenia zawodowego, Krajowe Centrum Edukacji Rolniczej w Brwinowie, uczelnie, jednostki samorządu terytorialnego szczebla powiatowego i gminnego, inne instytucje/organizacje realizujące działania na rzecz tego tematu działania
Źródła finansowania	budżet państwa, fundusze europejskie, inne środki

Temat działania	21. Rozwijanie jakościowe i ilościowe praktyk i staży krajowych i zagranicznych dla osób uczących się w ramach edukacji formalnej i pozaformalnej
Kierunki działań	<p>21.1. rozwijanie krajowej i zagranicznej oferty oraz podnoszenie jakości praktyk i staży;</p> <p>21.2. promowanie udziału w praktykach i stażach;</p> <p>21.3. upowszechnianie mobilności krajowej i międzynarodowej</p>
Podmioty kluczowe dla realizacji Tematu działania	Ministrowie właściwi ds.: oświaty i wychowania, szkolnictwa wyższego i nauki, gospodarki, rozwoju regionalnego, rolnictwa, rozwoju wsi, rynków rolnych; zarządy województw
Podmioty realizujące działania w ramach Tematu działania	Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji i inne organizacje pozarządowe, Narodowe Centrum Badań i Rozwoju, Narodowa Agencja Wymiany Akademickiej, sektorowe rady do spraw kompetencji, organizacje pracodawców, pracodawcy, instytucje rynku pracy, szkoły i inne jednostki systemu oświaty, zakłady doskonalenia zawodowego, Krajowe Centrum Edukacji Rolniczej w Brwinowie, uczelnie, jednostki samorządu terytorialnego szczebla powiatowego i gminnego, inne instytucje/organizacje realizujące działania na rzecz tego tematu działania
Źródła finansowania	budżet państwa, fundusze europejskie, inne środki

Temat działania	22. Rozwijanie jakościowe i ilościowe praktyk i staży krajowych i zagranicznych dla kadry kształcącej
Kierunki działań	<p>22.1. rozwijanie krajowej i zagranicznej oferty oraz podnoszenie jakości praktyk i staży;</p> <p>22.2. promowanie udziału w praktykach i stażach;</p> <p>22.3. upowszechnianie mobilności krajowej i międzynarodowej</p>
Podmioty kluczowe dla realizacji Tematu działania	Ministrowie właściwi ds.: oświaty i wychowania, szkolnictwa wyższego i nauki, kultury i ochrony dziedzictwa narodowego, gospodarki, rolnictwa, rozwoju wsi, rynków rolnych, rozwoju regionalnego; zarządy województw
Podmioty realizujące działania w ramach Tematu działania	Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji i inne organizacje pozarządowe, Narodowe Centrum Badań i Rozwoju, Narodowa Agencja Wymiany Akademickiej, sektorowe rady do spraw kompetencji, organizacje pracodawców, pracodawcy, instytucje rynku pracy, szkoły i inne jednostki systemu oświaty, zakłady doskonalenia zawodowego, Krajowe Centrum Edukacji Rolniczej w Brwinowie, uczelnie, inne instytucje/organizacje realizujące działania na rzecz tego tematu działania
Źródła finansowania	budżet państwa, fundusze europejskie, inne środki

Temat działania	23. Rozwijanie zaplecza technicznego, dydaktycznego i instytucjonalnego kształcenia zawodowego uwzględniającego rzeczywiste warunki pracy
Kierunki działań	<p>23.1. wspieranie rozwoju zaplecza instytucjonalnego dla celów badawczych i rozwojowych kształcenia zawodowego;</p> <p>23.2. doposażenie/wyposażenie, we współpracy między innymi z pracodawcami, pracowni i warsztatów kształcenia zawodowego dla:</p> <ul style="list-style-type: none"> • szkolnictwa branżowego, • szkolnictwa wyższego, <p>w tym: niwelowanie barier architektonicznych, komunikacyjnych i dydaktycznych w celu zwiększenia dostępności do oferty edukacyjnej dla osób doświadczających ograniczeń w funkcjonowaniu, w szczególności uwarunkowanych niepełnosprawnością;</p> <p>23.3. tworzenie i rozwój centrów kształcenia, szkolenia i doskonalenia zawodowego na potrzeby uczniów, studentów i pracowników oraz innych osób uczących się</p>
Podmioty kluczowe dla realizacji Tematu działania	Ministrowie właściwi ds.: gospodarki, oświaty i wychowania, szkolnictwa wyższego i nauki, rolnictwa, rozwoju wsi, rynków rolnych, rozwoju regionalnego; zarządy województw
Podmioty realizujące działania w ramach Tematu działania	Centralna Komisja Egzaminacyjna/Okręgowa Komisja Egzaminacyjna, szkoły i inne jednostki systemu oświaty, zakłady doskonalenia zawodowego, Krajowe Centrum Edukacji Rolniczej w Brwinowie, uczelnie, organizacje pracodawców, pracodawcy, jednostki samorządu terytorialnego szczebla powiatowego i gminnego, inne instytucje/organizacje realizujące działania na rzecz tego tematu działania
Źródła finansowania	budżet państwa, fundusze europejskie, inne środki

Obszar oddziaływania VIII

PLANOWANIE UCZENIA SIĘ PRZEZ CAŁE ŻYCIE I POTWIERDZANIE UMIEJĘTNOŚCI

CEL

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

Zmiany zachodzące w świecie współczesnym – globalizacja, urbanizacja, postęp technologiczny, cyfryzacja – wymuszają sukcesywne aktualizowanie wiedzy i zdobywanie nowych umiejętności przez obywateli. W coraz szybciej zmieniającym się świecie konieczne staje się uczenie się przez całe życie, dlatego tradycyjny podział życia człowieka na czas edukacji (młodość) i czas aktywności zawodowej (dorosłość) utracił aktualność. W następstwie tych zmian współczesna polityka edukacyjna przekształca się w politykę na rzecz uczenia się przez całe życie.

W tradycyjnej edukacji formalnej, zorientowanej na kształcenie uczniów i studentów, kluczowymi kategoriami definiującymi poszczególne etapy kształcenia są czas nauki oraz program nauczania i program studiów, a jednym z głównych kryteriów ukończenia etapu jest uczestnictwo w zajęciach. Zachodzące przemiany cywilizacyjne spowodowały, że w perspektywie polityki na rzecz uczenia się przez całe życie kluczową kategorią stały się efekty uczenia się. Efekty uczenia się są obecnie najważniejszym punktem odniesienia zarówno w edukacji formalnej i pozaformalnej, jak i w rozpoznawaniu rezultatów nieformalnego uczenia się różnymi sposobami w toku wykonywania zadań zawodowych, poprzez samokształcenie, realizację różnorodnych aktywności w życiu społecznym, osobistym czy rodzinnym.

Wprowadzenie kategorii efektów uczenia się jako kluczowej kategorii służącej zarządzaniu treściami kształcenia w systemie edukacji formalnej oraz określaniu wymagań dla wszystkich rodzajów kwalifikacji umożliwia rzeczywistą integrację i przenikanie się edukacji formalnej, pozaformalnej i nieformalnego uczenia się. Racjonalna integracja edukacji formalnej, pozaformalnej i nieformalnego uczenia się otwiera drogę do rozwoju bardziej elastycznego systemu wspierania osób w każdym wieku w uczeniu się i nabywaniu nowych umiejętności. System ten budowany jest z różnorodnych, ale kompatybilnych elementów. Nowym elementem łączącym różne drogi dochodzenia do wiedzy i umiejętności ma być stworzona w ramach edukacji formalnej możliwość rozpoznawania i formalnego uznawania efektów wcześniejszego uczenia się (ang. *recognition of prior learning* – RPL). Praktyka uznawania wcześniejszego dorobku edukacyjnego dorosłych może skrócić czas trwania programów kształcenia dla osób, które już posiadają pewne umiejętności, co może przyczynić się do skrócenia czasu potrzebnego na uzyskanie kwalifikacji. Większa integracja i elastyczność całego systemu pozwoli na eliminowanie różnego typu barier, które niepotrzebnie ograniczają albo utrudniają dostęp do różnych form kształcenia i uzyskiwania kwalifikacji.

W Polsce od 2016 roku na podstawie ustawy z dnia 22 grudnia 2015 roku o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji (Dz.U. z 2020 r. poz. 226) wdrażany jest Zintegrowany System Kwalifikacji (ZSK), który ma stanowić podstawowy instrument służący realizacji polityki uczenia się przez całe życie. ZSK obejmuje kwalifikacje nadawane w edukacji formalnej, w szkołach dla dzieci i młodzieży oraz w szkolnictwie wyższym. Na zasadach określonych w ustawie o ZSK, do zintegrowanego systemu stopniowo włączane są także różnego rodzaju kwalifikacje spoza edukacji formalnej, zarówno nadawane na podstawie innych przepisów prawa, jak i funkcjonujące w różnych środowiskach bez pod-

stawy prawnej. W ramach ZSK wszystkie kwalifikacje muszą spełniać określone w przepisach standardy dotyczące sposobu opisanego wymaganego efektów uczenia się, walidacji i certyfikowania oraz zapewnienia jakości. Standardy te są ważnym czynnikiem wspierającym kompatybilność edukacji formalnej z innymi elementami krajowego i europejskiego systemu wspierania uczenia się przez całe życie. Wdrażanie ZSK jest procesem wieloletnim, realizowanym zgodnie z zasadą ewolucyjnego wprowadzania szeroko zakresowej zmiany społecznej.

Utworzenie ZSK okazało się ważnym impulsem modernizacyjnym. Dostosowywanie się do wymagań ustawy o ZSK w poszczególnych obszarach działalności edukacyjnej i szkoleniowej wyzwoliło wiele innowacyjnych działań. Pierwsze cztery lata tego procesu potwierdzają trafność generalnego kierunku zmian w całej sferze uczenia się i zdobywania kwalifikacji, które mają umożliwić i ułatwić efektywne uczenie się większej liczbie osób w każdym wieku. Równocześnie doświadczenia z pierwszych lat wdrażania ZSK pokazały, które elementy wprowadzonych rozwiązań systemowych wymagają wprowadzenia korekt doskonalących.

Dla upowszechniania w społeczeństwie postawy uczenia się przez całe życie ogromne znaczenie ma dostęp do wyczerpujących i wiarygodnych informacji o istniejących możliwościach korzystania z oferty edukacyjnej oraz zdobywania kwalifikacji. Dlatego ważnym elementem w ramach ZSK jest Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji (ZRK). ZRK jest rejestrem publicznym, bazą wiedzy o wszystkich kwalifikacjach spełniających wymogi ZSK. ZRK działa od połowy 2016 roku i, podobnie jak niektóre inne fragmenty ZSK, jego funkcjonowanie wymaga doskonalenia. Dostęp do informacji o możliwościach korzystania z oferty szkoleniowej powinna też zapewniać Baza Usług Rozwojowych (BUR) prowadzona przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości. W świetle założeń polityki na rzecz uczenia się przez całe życie potrzebny jest dalszy rozwój i szeroka promocja tego instrumentu upowszechniania informacji o aktualnej ofercie szkoleniowej.

Temat działania	24. Integracja edukacji formalnej, pozaformalnej i uczenia się nieformalnego
Kierunki działań	<p>24.1. rozwijanie i promowanie Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji, w tym:</p> <ul style="list-style-type: none"> • rozwijanie oferty kwalifikacji na wszystkich poziomach PRK, • rozwijanie oferty kwalifikacji na 5. poziomie PRK w ramach szkolnictwa branżowego i wyższego, • rozwijanie innowacyjnych narzędzi związanych z umiejętnościami, kwalifikacjami, zawodami, w tym wykorzystujące: <i>machine learning</i>, <i>big data</i>, • rozwijanie i promowanie walidacji i certyfikowania, w tym digitalizacji etapowego gromadzenia i uznawania osiągnięć, • upowszechnianie ZSK wśród pracodawców, instytucji rynku pracy i pracowników, • wzmacnianie koordynacji ZSK dla zapewnienia spójności jego podsystemów, • wzmacnianie współpracy regionalnej i ponadregionalnej w zakresie rozwoju ZSK; <p>24.2. rozwijanie i promowanie Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji, w tym:</p> <ul style="list-style-type: none"> • rozwijanie i zwiększanie funkcjonalności ZRK, • uzupełnianie informacji o kwalifikacjach włączonych do ZSK i instytucjach z nimi powiązanych; <p>24.3. rozwój i promocja Bazy Usług Rozwojowych (BUR)</p>
Podmioty kluczowe dla realizacji Tematu działania	Minister właściwy ds. oświaty i wychowania jako koordynator ZSK, ministrowie kierujący działami administracji rządowej jako właścicieli dla kwalifikacji rynkowych w zakresie danego działu, zarządy województw

Podmioty realizujące działania w ramach Tematu działania	Instytut Badań Edukacyjnych, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, sektorowe rady do spraw kompetencji, instytucje rynku pracy, organizacje pozarządowe, jednostki samorządu terytorialnego szczebla powiatowego i gminnego, inne instytucje/organizacje realizujące działania na rzecz tego tematu działania
Źródła finansowania	budżet państwa, fundusze europejskie, inne środki

Temat działania	25. Rozwijanie doradztwa walidacyjnego oraz potwierdzania efektów wcześniejszego uczenia się (RPL) na poziomie krajowym, regionalnym i lokalnym
Kierunki działań	<p>25.1. upowszechnianie założeń i celów potwierdzania efektów wcześniejszego uczenia się;</p> <p>25.2. wdrażanie i upowszechnianie możliwości potwierdzania efektów uczenia się nabytych w ramach edukacji pozaformalnej i uczenia się nieformalnego;</p> <p>25.3. rozwijanie doradztwa walidacyjnego;</p> <p>25.4. włączanie pracodawców w proces walidacji;</p> <p>25.5. promowanie możliwości powrotu do edukacji formalnej;</p> <p>25.6. tworzenie sieci współpracy pomiędzy instytucjami certyfikacyjnymi a instytucjami rozwijającymi umiejętności</p>
Podmioty kluczowe dla realizacji Tematu działania	Ministrowie właściwi ds.: oświaty i wychowania, szkolnictwa wyższego i nauki, rodziny, pracy, zabezpieczenia społecznego, gospodarki, rozwoju regionalnego; zarządy województw
Podmioty realizujące działania w ramach Tematu działania	Instytut Badań Edukacyjnych, Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, organizacje pracodawców, pracodawcy, urzędy pracy i inne instytucje rynku pracy, uczelnie, jednostki samorządu terytorialnego szczebla powiatowego i gminnego, inne instytucje/organizacje realizujące działania na rzecz tego tematu działania
Źródła finansowania	budżet państwa, fundusze europejskie, inne środki

ROZDZIAŁ 3. ZASADY REALIZACJI ZINTEGROWANEJ STRATEGII UMIEJĘTNOŚCI 2030 JAKO POLITYKI PUBLICZNEJ

ZSU 2030 jako polityka publiczna wskazuje kierunki interwencji i określa podmioty zaangażowane w ich realizację. Zapisy ZSU 2030 umożliwiają kontynuowanie i rozwijanie podjętych już działań i projektów oraz podejmowanie nowych inicjatyw wpisujących się w *Kierunki działań* określone w dokumencie. Dla każdego *Tematu działania* ujętego w części szczegółowej ZSU 2030 wskazane zostały podmioty kluczowe dla realizacji danego *Tematu działania*. Ponadto wymienione zostały najważniejsze grupy podmiotów realizujących działania na rzecz rozwoju i wykorzystywania umiejętności mieszczące się w zakresie danego *Tematu działania*.

Podmioty kluczowe dla realizacji *Tematu działania*

Podmiotami kluczowymi dla realizacji danego *Tematu działania* są wskazane w części szczegółowej ZSU 2030:

- organy administracji państwowej, które w ramach działów administracji rządowej realizują swoje określone w prawie zadania związane z rozwojem i wykorzystaniem umiejętności. Organy administracji państwowej, działając w ramach swoich kompetencji, uwzględniają kierunki interwencji określone w ZSU 2030, zarówno w sferze działań legislacyjnych, jak i przy podejmowaniu konkretnych decyzji w toku wykonywania zadań statutowych;
- organy samorządów województw, które realizują swoje określone w prawie zadania publiczne o charakterze wojewódzkim – niezastrzeżone ustawami dla organów administracji rządowej – związane z rozwojem i wykorzystaniem umiejętności. Organy samorządów województw, wykonując właściwe dla nich zadania na rzecz rozwoju regionalnej wspólnoty samorządowej – tak samo jak administracja państwowa – uwzględniają kierunki interwencji określone w ZSU 2030.

Podmioty kluczowe dla danego *Tematu działania*, wykonując swoje zadania, mają stwarzać możliwie najkorzystniejsze warunki formalno-prawne, organizacyjne i finansowe dla efektywnej realizacji działań podejmowanych zgodnie z *Kierunkami działań* wskazanymi w ZSU 2030.

Podmioty realizujące działania w ramach *Tematu działania*

Podmioty realizujące działania na rzecz rozwoju i wykorzystywania umiejętności obywateli mieszczące się w zakresie danego *Tematu działania* są to instytucje i organizacje na poziomie ogólnopolskim, regionalnym oraz lokalnym (w tym między innymi gminy, powiaty, uczelnie, szkoły i placówki oświatowe).

Rolą podmiotów realizujących działania jest uczestniczenie we wdrażaniu strategii poprzez inicjowanie i prowadzenie działalności zgodnej ze wskazanymi w strategii *Kierunkami działań* oraz poprzez współdziałanie w tym zakresie z innymi podmiotami, w tym współpracę z podmiotami kluczowymi.

Finansowanie działań prowadzonych w ramach ZSU 2030

Wdrażanie ZSU 2030 będzie finansowane ze środków pochodzących z budżetu państwa, Unii Europejskiej (na przykład poprzez realizację projektów wpisujących się w *Kierunki działań* ZSU 2030) oraz innych środków (w tym środków własnych przedsiębiorców).

Finansowanie działań związanych z wdrażaniem ZSU 2030 jako polityki publicznej będzie realizowane w ramach limitu wydatków poszczególnych części budżetowych, bez konieczności ich zwiększania z tego tytułu.

Wskazane w ZSU 2030 kierunki interwencji należy traktować jako wspólny układ odniesienia dla planowania wydatków związanych z rozwojem i wykorzystaniem umiejętności. Planowanie wykorzystania środków finansowych z uwzględnieniem kierunków interwencji wskazanych w ZSU 2030 przez wszystkie zaangażowane podmioty, przy założeniu właściwej koordynacji, pozwoli na uzyskanie efektu synergii działań nakierowanych na rozwój i wykorzystanie umiejętności w różnych obszarach działalności państwa.

Koordinacja działań prowadzonych w ramach ZSU 2030

Skuteczna koordynacja działań powinna wykorzystywać istniejące rozwiązania, doświadczenia i dobre praktyki zarówno z poziomu krajowego, jak i regionalnego.

Dla dobrej koordynacji działań w kierunkach określonych w ZSU 2030 niezbędna jest współpraca podmiotów kluczowych z innymi podmiotami zaangażowanymi w realizację celów ZSU 2030. Wymaga to utworzenia sieci współpracy i wymiany doświadczeń, która zapewni sprawny przepływ informacji między różnymi interesariuszami, wzmocni świadomość uczenia się przez całe życie oraz zwiększy potencjał kompetencyjny podmiotów odpowiedzialnych za politykę uczenia się przez całe życie i rozwój umiejętności.

Realizacja ZSU 2030 polega na organizowaniu różnorodnych działań o zasięgu ogólnokrajowym, regionalnym i lokalnym, zgodnych z określonymi w strategii *Kierunkami działań*. Działania te nie powinny być podejmowane w sposób przypadkowy, w oderwaniu od tego, co realizują inne podmioty działające w skali lokalnej, regionalnej oraz na obszarze całego kraju.

Koordinacja działań na rzecz ZSU 2030 będzie więc realizowana w oparciu o zaangażowanie interesariuszy, zarówno z poziomu centralnego jak i regionalnego. Na poziomie centralnym są to ministrowie odpowiedzialni za rozwój i skuteczne wykorzystanie umiejętności w obszarze kierowanego przez nich działu, a także instytucje podległe i nadzorowane przez ministrów oraz gremia stanowiące ich zaplecze eksperckie (np. instytuty badawcze, fundacje, agencje, rady, zespoły). Na poziomie regionalnym są to przedstawiciele samorządów województw oraz wojewodów, wojewódzkich urzędów pracy, regionalnych placówek doskonalenia nauczycieli, wojewódzkich rad rynku pracy, wojewódzkich rad dialogu społecznego oraz innych podmiotów w zależności od specyfiki regionu.

Szczególnie istotnym zadaniem jest zaprojektowanie modelu koordynacji współpracy na poziomie regionalnym. Dla wdrażania ZSU 2030 niezbędna jest dobra współpraca przedstawicieli samorządów województw, a także wojewodów oraz wszystkich interesariuszy działających na poziomie regionalnym w obszarze uczenia się przez całe życie. Ogromną wartość będzie też stanowiła współpraca pomiędzy regionami – wymiana doświadczeń, dobrych praktyk i wniosków z podejmowanych dotychczas działań. Ważnym elementem modelu koordynacji jest współpraca pomię-

dzy instytucjami działającymi na poziomie regionalnym a instytucjami z poziomu centralnego.

Przygotowanie i wdrażanie modelu koordynacji ZSU 2030 jest zadaniem ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania przygotowującego w imieniu Rady Ministrów ZSU 2030, będącego jednocześnie ministrem koordynatorem ZSK (kluczowego narzędzia polityki na rzecz uczenia się przez całe życie) oraz przewodniczącym Międzyresortowego Zespołu do spraw uczenia się przez całe życie i Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji.

Do zadań Międzyresortowego Zespołu, składającego się z przedstawicieli resortów w randze ministra lub wiceministra, należy między innymi:

- monitorowanie wdrażania rozwiązań na rzecz uczenia się przez całe życie w Rzeczypospolitej Polskiej, w tym rozwoju wiedzy i umiejętności ważnych dla innowacyjnej gospodarki, zatrudnienia i spójnego społeczeństwa,
- monitorowanie procesu wdrażania oraz funkcjonowania Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji.

Potencjał Zespołu i dotychczasowe doświadczenia z jego prac zostaną wykorzystane w prowadzeniu działań koordynacyjnych w obszarze rozwoju umiejętności w Polsce.

Koordynacja powinna opierać się na rzetelnej i aktualnej wiedzy o efektach podejmowanych działań. Dlatego niezbędne jest opracowanie metod gromadzenia i wykorzystania informacji na temat funkcjonowania poszczególnych działań na rzecz rozwoju i wykorzystywania umiejętności.

Realizacji zadania ministra, polegającego na wypracowaniu i wdrożeniu modeli skutecznej koordynacji działań w ramach ZSU 2030 oraz monitorowania ewaluacji tej polityki publicznej służy projekt pozakonkursowy pt. „Wsparcie i rozwój mechanizmów współpracy i koordynacji na szczeblu krajowym i regionalnym w zakresie uczenia się przez całe życie” (realizowany w latach 2020–2022 w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój). W przyjętym do realizacji projekcie przewiduje się, że modele te powstaną w roku 2021, a zostaną wdrożone w roku 2022. Do prac w ramach projektu zostaną zaproszeni przedstawiciele wszystkich grup interesariuszy ZSU 2030.

Aneks 1. Umiejętności podstawowe i przekrojowe – definicje

Umiejętności podstawowe	
rozumienia i tworzenia informacji	zdolność identyfikowania, rozumienia, wyrażania, tworzenia i interpretowania pojęć, uczuć, faktów i opinii w mowie i piśmie, przy wykorzystaniu obrazów, dźwięków i materiałów cyfrowych we wszystkich dziedzinach i kontekstach; zdolność skutecznego komunikowania się i porozumiewania się z innymi osobami we właściwy i kreatywny sposób
wielojęzyczności	zdolność do prawidłowego i skutecznego korzystania z różnych języków w celu porozumiewania się; zdolność rozumienia, wyrażania i interpretowania pojęć, myśli, uczuć, faktów i opinii w mowie i piśmie w odpowiednim zakresie kontekstów społecznych i kulturowych, w zależności od potrzeb lub pragnień danej osoby
matematyczne	zdolność rozwijania i wykorzystywania myślenia matematycznego w celu rozwiązywania problemów wynikających z codziennych sytuacji; zdolność i chęć wykorzystywania matematycznych sposobów myślenia (myślenie logiczne i przestrzenne) oraz prezentacji (wzory, modele, konstrukty, wykresy, tabele)
w zakresie nauk przyrodniczych, technologii i inżynierii	zdolność i chęć wykorzystywania istniejącego zasobu wiedzy i metodologii do wyjaśniania świata przyrody, w celu formułowania pytań i wyciągania wniosków opartych na dowodach; wykorzystanie wiedzy i metod w odpowiedzi na postrzegane ludzkie potrzeby lub wymagania; rozumienie zmian powodowanych przez działalność ludzką oraz odpowiedzialności za nie
Umiejętności przekrojowe	
cyfrowe	pewne, krytyczne i odpowiedzialne korzystanie z technologii cyfrowych i interesowanie się nimi do celów uczenia się, pracy i udziału w społeczeństwie; umiejętność korzystania z informacji i danych, komunikowanie się i współpraca, umiejętność korzystania z mediów, tworzenie treści cyfrowych (w tym programowanie), bezpieczeństwo (w tym komfort cyfrowy i kompetencje związane z cyberbezpieczeństwem), kwestie dotyczące własności intelektualnej, rozwiązywanie problemów i krytyczne myślenie
osobiste, społeczne i w zakresie uczenia się	zdolność do autorefleksji, skutecznego zarządzania czasem i informacjami, konstruktywnej pracy z innymi osobami, zachowania odporności oraz zarządzania własnym uczeniem się i karierą zawodową, zdolność radzenia sobie z niepewnością i złożonością, umiejętność uczenia się, wspierania swojego dobrostanu fizycznego i emocjonalnego, utrzymania zdrowia fizycznego i psychicznego oraz zdolność do prowadzenia prozdrowotnego i zorientowanego na przyszłość trybu życia, odczuwania empatii i zarządzania konfliktami we włączającym i wspierającym kontekście
obywatelskie	zdolność działania jako odpowiedzialni obywatele oraz pełnego uczestnictwa w życiu obywatelskim i społecznym, w oparciu o rozumienie pojęć i struktur społecznych, gospodarczych, prawnych i politycznych, a także wydarzeń globalnych oraz zrównoważonego rozwoju
w zakresie przedsiębiorczości	zdolność wykorzystywania szans i pomysłów oraz przekształcania ich w wartość dla innych osób, oparta na kreatywności, krytycznym myśleniu i rozwiązywaniu problemów, podejmowaniu inicjatywy, wytrwałości oraz na zdolności do wspólnego działania służącego planowaniu projektów mających wartość kulturalną, społeczną lub finansową oraz zarządzaniu nimi

w zakresie świadomości i ekspresji kulturalnej	znajomość lokalnych, regionalnych, krajowych, europejskich i ogólnościowych kultur i sposobów ekspresji, a także zrozumienie, w jaki sposób te ekspresje mogą wpływać na siebie wzajemnie i na pomysły poszczególnych osób; rozumienie różnych sposobów przekazywania idei między twórcą, uczestnikiem i publicznością w tekstach pisanych, drukowanych i cyfrowych, teatrze, filmie, tańcu, grach, sztuce i wzornictwie, muzyce, rytuałach i architekturze, a także w formach hybrydowych; rozumienie własnej tożsamości twórczej i dziedzictwa kulturowego w świecie różnorodności kulturowej oraz tego, jak sztuka i inne formy kulturalne mogą być sposobem zarówno postrzegania, jak i kształtowania świata; zdolność empatycznego wyrażania i interpretowania figuratywnych i abstrakcyjnych idei, doświadczeń i emocji, a także zdolność czynienia tego w ramach różnych rodzajów sztuki i innych form kulturalnych; zdolność identyfikowania i wykorzystywania możliwości uzyskania wartości osobistej, społecznej lub komercyjnej za pomocą sztuki i innych form kulturalnych oraz zdolność angażowania się w procesy twórcze, zarówno w sposób indywidualny, jak i zespołowy
w zakresie myślenia krytycznego i kompleksowego rozwiązywania problemów	gotowość do rozpatrywania w przemyślany sposób problemów i przedmiotów, które wchodzą w zakres doświadczenia; znajomość i umiejętność stosowania logicznych metod rozumowania i dociekania
w zakresie pracy zespołowej	umiejętności efektywnej pracy w grupach; praca dla osiągnięcia wspólnego celu; umiejętność osiągania kompromisu poprzez bycie elastycznym i otwartym na pomoc innym członkom zespołu oraz przyjęcie części odpowiedzialności za efekt wspólnej pracy i proces uczenia się
zdolność adaptacji do nowych warunków	szybkie adaptowanie się do nowych ról i obowiązków; umiejętność odnalezienia się w nowym zespole; umiejętność efektywnej pracy przy zmieniających się warunkach i priorytetach
przywódcze	planowanie działań prowadzących do realizacji wyznaczonych celów; wykorzystanie umiejętności interpersonalnych w celu rozwiązywania problemów; skuteczna realizacja działań w dążeniu do celu; korzystanie z umiejętności innych osób w celu osiągnięcia wspólnego celu; odpowiedzialne działanie w interesie grupy, której jest się członkiem; organizacja i prowadzenie pracy zespołowej
związane z wielokulturowością	otwarta postawa, produktywna i autentyczna współpraca z innymi; odwoływanie się do kolektywnej mądrości grupy; pokonywanie różnic kulturowych i patrzanie na problemy z różnych perspektyw, w celu podniesienia innowacyjności i jakości pracy
związane z kreatywnością i innowacyjnością	zdolność do generowania, wyrażania lub stosowania nowych i wartościowych pomysłów, technik i perspektyw, także w formie współpracy; biegłość w wymyślaniu rozwiązań i odpowiedzi wykraczających poza schematy oraz eksplorowanie i eksperymentowanie z nowatorskimi i niekonwencjonalnymi podejściami w celu osiągnięcia wartościowych rezultatów.

Źródło: *Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030 (część ogólna)*. (2018). Warszawa: Ministerstwo Edukacji Narodowej, za Zaleceniem Rady z dnia 22 maja 2018 r. w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie (2018/C 189/01).

Aneks 2. Powiązania Obszarów oddziaływania ze Zintegrowaną Strategią Umiejętności 2030 (część ogólna) i raportem *Strategia umiejętności OECD: Polska*

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

Powiązania z ZSU 2030 (część ogólna)¹

Priorytet 1. Podnoszenie poziomu umiejętności kluczowych u dzieci, młodzieży i osób dorosłych Główne kierunki działania:
<ol style="list-style-type: none">1. rozwijanie w różnych miejscach i formach – w ramach edukacji formalnej, nieformalnej i pozaformalnej – umiejętności kluczowych (w tym kreatywności) dla aktywnego uczestnictwa obywateli w życiu społecznym i gospodarczym;2. dostosowanie oferty kształcenia i szkolenia do potrzeb osób w różnym wieku, o zróżnicowanym poziomie wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych, wynikających z diagnozy;3. pogłębianie umiejętności osób korzystających z technologii cyfrowych. Rozwijanie oferty kształcenia i szkolenia w obszarze technologii cyfrowych, aby budować świadomość w zakresie ich praktycznych zastosowań dziś i w przyszłości;5. możliwie najwcześniejsze przygotowywanie dzieci do świadomego i kreatywnego korzystania z technologii cyfrowych;6. wzmocnienie systemu rozwoju zdolności wszystkich uczniów z uwzględnieniem ich różnorodnych mocnych stron i potrzeb, w tym systemu wsparcia dla uczniów i studentów szczególnie uzdolnionych.
Priorytet 6. Wyrównywanie szans w dostępie do rozwoju i możliwości wykorzystania umiejętności Główne kierunki działania:
<ol style="list-style-type: none">1. diagnozowanie i niwelowanie barier, w tym środowiskowych, ekonomicznych, geograficznych, zdrowotnych w dostępie do pełnej oferty wysokiej jakości usług edukacyjnych i szkoleniowych w ramach kształcenia formalnego, nieformalnego i pozaformalnego;2. zapewnienie osobom o niskich umiejętnościach kształcenia i szkoleń dopasowanych do ich potrzeb zawodowych i specyficznych deficytów kompetencyjnych, zgodnie z popytowym modelem indywidualnych ścieżek poprawy umiejętności promowanym w zaleceniu Rady Unii Europejskiej w sprawie ścieżek poprawy umiejętności dorosłych;3. zwalczanie wykluczenia cyfrowego grup szczególnie nim dotkniętych;4. podnoszenie jakości i promocja edukacji włączającej, ze szczególnym uwzględnieniem przygotowania dzieci, młodzieży i dorosłych z niepełnosprawnościami do wejścia na rynek pracy;5. dbałość o realizację edukacji opartej o zasady solidarności, demokracji, tolerancji, sprawiedliwości i wolności oraz poszanowania dla innych kultur, m.in. poprzez materiały dydaktyczne na temat kwestii takich jak wzajemny szacunek, rozwiązywanie konfliktów w relacjach interpersonalnych bez użycia przemocy;7. rozwijanie mechanizmów zdalnego nabywania kompetencji (w tym z wykorzystaniem standardów typu MOOC (Masowy Otwarty Kurs Online)).

Źródło: MEN (2019). *Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030 (część ogólna)*. Warszawa: Ministerstwo Edukacji Narodowej

¹ Brak ciągłej numeracji wynika z faktu, że w Aneksie 2 cytowane są tylko te główne kierunki działania z części ogólnej ZSU 2030, które są powiązane z danym *Obszarem oddziaływania* wskazanym w części szczegółowej ZSU 2030.

Powiązania z raportem *Strategia umiejętności OECD: Polska*

Obszar priorytetowy 2. Wspieranie szerszego uczestnictwa we wszystkich formach uczenia się dorosłych
Szansa nr 1. Podnoszenie świadomości w zakresie korzyści i szans związanych z uczeniem się dorosłych:
✓ podnoszenie ogólnej świadomości na temat uczenia się dorosłych: <ul style="list-style-type: none">• podnoszenie ogólnej świadomości w zakresie korzyści i szans wynikających z uczenia się dorosłych dzięki lepszemu promowaniu Zintegrowanej Strategii Umiejętności (ZSU), a także dzięki kampaniom i portalom internetowym.
Szansa nr 2. Zwiększanie elastyczności i dostępności uczenia się dorosłych:
✓ popularyzacja uczenia się dorosłych w polskich miejscach pracy: <ul style="list-style-type: none">• współpraca z partnerami społecznymi, aby popularyzować uczenie się dorosłych (w tym programy rozwijania umiejętności) w polskich miejscach pracy. ✓ zwiększanie elastyczności kształcenia i szkolenia dorosłych: <ul style="list-style-type: none">• monitorowanie i wspieranie dostępności elastycznych programów edukacyjnych przeznaczonych dla dorosłych.
Obszar priorytetowy 4. Doskonalenie zarządzania systemami umiejętności w Polsce
Szansa nr 3. Integrowanie informacji na temat umiejętności i skuteczne wykorzystanie tych informacji
✓ skuteczne korzystanie z informacji na temat umiejętności i ich rozpowszechnianie <ul style="list-style-type: none">• ocenianie i monitorowanie informacji na temat umiejętności oraz ich i dopasowywanie do potrzeb kluczowych grup użytkowników;• opracowywanie wspólnych, solidnych ram ewaluacji efektów programów realizowanych w obszarze umiejętności.

Źródło: OECD (2019). *Strategia Umiejętności OECD Polska. Wnioski i rekomendacje. Streszczenie raportu.*

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

Powiązania z ZSU 2030 (część ogólna)

Priorytet 2. Rozwijanie i upowszechnianie kultury uczenia się nastawionej na aktywny i ciągły rozwój umiejętności Główne kierunki działania:
<ol style="list-style-type: none">1. promowanie w procesie kształcenia oraz dydaktyce szkolnej i edukacji całościowej paradygmatu wspierania uczenia się w miejsce paradygmatu nauczania;2. zmiany w kształceniu, doskonaleniu, ocenianiu i zatrudnianiu kadr uczących mające na celu ich optymalne przygotowanie do wspierania uczenia się przez całe życie;3. budowanie kultury organizacyjnej instytucji w oparciu o współpracę i zaufanie;4. promowanie stylu życia opartego na uczeniu się przez całe życie;5. upowszechnianie uczenia się poprzez aktywne uczestnictwo w życiu społecznym i sprawach publicznych, między innymi w ramach organizacji obywatelskich.

Źródło: MEN (2019). *Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030 (część ogólna)*. Warszawa: Ministerstwo Edukacji Narodowej

Obszar priorytetowy 3. Wzmocnienie wykorzystania umiejętności w polskich przedsiębiorstwach
Szansa nr 3. Wyposażenie kadry kierowniczej we właściwe umiejętności potrzebne do wdrażania praktyk HPWP (wysokoefektywne praktyki pracy)
✓ wspieranie rozwoju umiejętności kierowniczych poprzez rozszerzanie możliwości uczenia się: <ul style="list-style-type: none">• doskonalenie umiejętności kierowniczych poprzez podnoszenie świadomości ich znaczenia i rozbudowywanie istniejących programów szkoleń przeznaczonych dla kadry kierowniczej.• podnoszenie jakości, znaczenia i dostępności szkoleń poprzez ukierunkowane i spersonalizowane szkolenia przeznaczone dla kadry kierowniczej na wszystkich szczeblach.
✓ budowanie silnych fundamentów dla umiejętności kierowniczych i przedsiębiorczości poprzez nauczanie ich w ramach kształcenia inicjalnego: <ul style="list-style-type: none">• rozbudowa i wzmacnianie istniejących programów, których celem jest rozwój umiejętności kierowniczych i przedsiębiorczości w systemie edukacji.

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

Powiązania z ZSU 2030 (część ogólna)

Priorytet 2. Rozwijanie i upowszechnianie kultury uczenia się nastawionej na aktywny i ciągły rozwój umiejętności Główne kierunki działania:
<ol style="list-style-type: none">1. promowanie w procesie kształcenia oraz dydaktyce szkolnej i edukacji całościowej paradygmatu wspierania uczenia się w miejsce paradygmatu nauczania;2. zmiany w kształceniu, doskonaleniu, ocenianiu i zatrudnianiu kadr uczących mające na celu ich optymalne przygotowanie do wspierania uczenia się przez całe życie;3. budowanie kultury organizacyjnej instytucji w oparciu o współpracę i zaufanie.
Priorytet 6. Wyrównywanie szans w dostępie do rozwoju i możliwości wykorzystania umiejętności Główne kierunki działania:
<ol style="list-style-type: none">5. dbałość o realizację edukacji opartej o zasady solidarności, demokracji, tolerancji, sprawiedliwości i wolności oraz poszanowania dla innych kultur, m.in. poprzez materiały dydaktyczne na temat kwestii takich jak wzajemny szacunek, rozwiązywanie konfliktów w relacjach interpersonalnych bez użycia przemocy;6. poprawa kształcenia i doskonalenia kadry nauczycielskiej w obszarze edukacji międzykulturowej i potrzeb edukacyjnych migrantów.

Źródło: MEN (2019). *Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030 (część ogólna)*. Warszawa: Ministerstwo Edukacji Narodowej

Powiązania z raportem *Strategia umiejętności OECD: Polska*

Obszar priorytetowy 1. Zwiększenie sprawności reagowania systemu edukacji na potrzeby rynku pracy
Szansa nr 3. Większe zachęty i wsparcie dla skutecznego nauczania:
✓ większe zachęty i wsparcie dla nauczycieli kształcenia i szkolenia zawodowego <ul style="list-style-type: none">• opracowanie strategii pozyskiwania i utrzymywania nauczycieli w zawodzie, w oparciu o rozbudowaną dokumentację badań o charakterze jakościowym i ilościowym oraz szeroko zakrojone konsultacje z interesariuszami;
✓ wspieranie wdrażania zmian programowych w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego <ul style="list-style-type: none">• wdrożenie usystematyzowanego programu szkolenia nauczycieli na temat zmian programowych;
✓ wzmacnianie wsparcia i zapewnienie zachęt do skutecznego nauczania na uczelniach <ul style="list-style-type: none">• ustanowienie forum odpowiedzialnego za przekazywanie wytycznych i rozpowszechnianie najlepszych praktyk w zakresie rozwoju zawodowego nauczycieli akademickich.
Obszar priorytetowy 3. Wzmocnienie wykorzystania umiejętności w polskich przedsiębiorstwach
Szansa nr 2. Wspieranie przedsiębiorców i organizacji we wprowadzaniu praktyk HPWP:
✓ wspieranie sieci pracodawców i promowanie współpracy na poziomie branżowym, aby popularyzować wprowadzanie praktyk HPWP <ul style="list-style-type: none">• poprawianie skuteczności i zwiększanie wpływu istniejących sieci i inicjatyw na rzecz współpracy;
✓ zapewnienie sektorowi publicznemu czołowej roli pod względem skutecznego wykorzystania umiejętności i wprowadzenia praktyk HPWP <ul style="list-style-type: none">• rozszerzanie wykorzystania umiejętności i wprowadzania praktyk HPWP w sektorze publicznym poprzez promowanie kultury innowacji i wiedzy.

Obszar oddziaływania IV: Rozwijanie umiejętności poza edukacją formalną

Powiązania z ZSU 2030 (część ogólna)

Priorytet 1. Podnoszenie poziomu umiejętności kluczowych u dzieci, młodzieży i osób dorosłych Główne kierunki działania:
1. rozwijanie w różnych miejscach i formach – w ramach edukacji formalnej, pozaformalnej i uczenia się nieformalnego – kompetencji kluczowych dla aktywnego uczestnictwa obywateli w życiu społecznym i gospodarczym

Źródło: MEN (2019). *Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030 (część ogólna)*. Warszawa: Ministerstwo Edukacji Narodowej

Obszar oddziaływania V: Rozwijanie i wykorzystanie umiejętności w miejscu pracy

Powiązania z ZSU 2030 (część ogólna)

Priorytet 2. Rozwijanie i upowszechnianie kultury uczenia się nastawionej na aktywny i ciągły rozwój umiejętności Kierunek działania:
3. budowanie kultury organizacyjnej instytucji w oparciu o współpracę i zaufanie;
Priorytet 3. Zwiększanie udziału pracodawców w rozwoju i lepszym wykorzystaniu umiejętności: Kierunek działania:
1. rozwijanie mechanizmów wzmacniających współpracę instytucji edukacyjnych oraz badawczych z pracodawcami i organizacjami zrzeszającymi pracodawców;
2. promowanie, rozwijanie i uznawanie form uczenia się przez praktykę, zwłaszcza zorganizowanych w miejscu pracy;
3. zaprojektowanie i wdrażanie systemu zachęcania pracodawców do współpracy w zakresie rozwijania umiejętności.

Źródło: MEN (2019). *Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030 (część ogólna)*. Warszawa: Ministerstwo Edukacji Narodowej

Powiązania z raportem *Strategia umiejętności OECD: Polska*

Obszar priorytetowy 1. Zwiększanie sprawności reagowania systemu edukacji na potrzeby rynku pracy
Szansa nr 4. Wzmocnienie współpracy pomiędzy instytucjami edukacyjnymi a pracodawcami:
✓ wzmocnienie uczenia się w miejscu pracy w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego <ul style="list-style-type: none">zapewnienie wsparcia finansowego i pomocy technicznej dla MŚP w celu zwiększenia możliwości uczenia się w miejscu pracy.
Obszar priorytetowy 2. Wspieranie szerszego uczestnictwa we wszystkich formach uczenia się dorosłych
Szansa nr 2. Zwiększanie elastyczności i dostępności uczenia się dorosłych:
✓ popularyzacja uczenia się dorosłych w polskich miejscach pracy <ul style="list-style-type: none">współpraca z partnerami społecznymi, aby popularyzować uczenie się dorosłych (w tym programy rozwijania umiejętności) w polskich miejscach pracy;
✓ zwiększanie elastyczności kształcenia i szkolenia dorosłych <ul style="list-style-type: none">monitorowanie i wspieranie dostępności elastycznych programów edukacyjnych przeznaczonych dla dorosłych.
Obszar priorytetowy 3. Wzmocnienie wykorzystania umiejętności w polskich przedsiębiorstwach
Szansa nr 1. Podnoszenie świadomości na temat znaczenia skutecznego wykorzystania umiejętności i powiązanych praktyk HPWP:
✓ uwzględnienie tematyki wykorzystania umiejętności w miejscach pracy i wprowadzania praktyk HPWP do strategii krajowych, regionalnych i branżowych <ul style="list-style-type: none">umieszczenie zagadnień wykorzystania umiejętności i praktyk HPWP w programie polityki poprzez wyraźniejsze i widoczniejsze uwzględnienie ich w strategiach wraz z ukierunkowanymi i wymiernymi działaniami;

- ✓ popularyzowanie wiedzy i dobrych praktyk w zakresie HPWP poprzez ukierunkowane kampanie i scentralizowaną dostępność informacji online
- korzystanie z ukierunkowanych kampanii online poświęconych wykorzystaniu umiejętności i praktykom w miejscach pracy, a także publiczne docenianie sukcesów odnoszonych przez przedsiębiorstwa i organizacje;
- wprowadzenie scentralizowanego portalu lub scentralizowanej strony internetowej poświęconych innowacyjnym praktykom w miejscach pracy, które zwiększają wykorzystanie umiejętności.

Szansa nr 2. Wspieranie przedsiębiorców i organizacji we wprowadzaniu praktyk HPWP:

- ✓ wspieranie firm (zwłaszcza małych i średnich przedsiębiorstw) we wprowadzaniu praktyk HPWP
 - wzmacnianie i rozszerzanie środków wsparcia zapewnianych firmom przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości, sektorowe rady ds. umiejętności i pozostałe organizacje w formie finansowania innowacji organizacyjnych i dostępu do specjalistycznych konsultacji i usług coachingu;
 - zagwarantowanie dostępności środków wsparcia poprzez uproszczenie procedur administracyjnych i utworzenie scentralizowanego portalu;
- ✓ wspieranie sieci pracodawców i promowanie współpracy na poziomie branżowym, aby popularyzować wprowadzanie praktyk HPWP
 - zwiększanie zaangażowania pracodawców stanowiących mikro-, małe i średnie przedsiębiorstwa w inicjatywy na rzecz współpracy na poziomie krajowym, lokalnym i branżowym, aby przyspieszyć zmiany w miejscach pracy;
 - poprawianie skuteczności i zwiększanie wpływu istniejących sieci i inicjatyw na rzecz współpracy;
- ✓ zapewnienie sektorowi publicznemu czołowej roli pod względem skutecznego wykorzystania umiejętności i wprowadzenia praktyk HPWP
 - rozszerzanie wykorzystania umiejętności i wprowadzania praktyk HPWP w sektorze publicznym poprzez promowanie kultury innowacji i wiedzy

Szansa nr 3. Wyposażenie kadry kierowniczej we właściwe umiejętności potrzebne do wdrażania praktyk HPWP

- ✓ wspieranie rozwoju umiejętności kierowniczych poprzez rozszerzanie możliwości uczenia się
 - doskonalenie umiejętności kierowniczych poprzez podnoszenie świadomości ich znaczenia i rozbudowywanie istniejących programów szkoleń przeznaczonych dla kadry kierowniczej;
 - podnoszenie jakości, znaczenia i dostępności szkoleń poprzez ukierunkowane i spersonalizowane szkolenia przeznaczone dla kadry kierowniczej na wszystkich szczeblach;
- ✓ budowanie silnych fundamentów dla umiejętności kierowniczych i przedsiębiorczości poprzez nauczanie ich w ramach kształcenia inicjalnego
 - rozbudowa i wzmacnianie istniejących programów, których celem jest rozwój umiejętności kierowniczych i przedsiębiorczości w systemie edukacji.

Szansa nr 4. Skuteczne angażowanie pracowników we wdrażanie praktyk HPWP

- ✓ zwiększenie zaangażowania pracowników w polskich firmach poprzez włączenie ich w proces podejmowania decyzji w przedsiębiorstwach i ogólną poprawę jakości pracy
 - promowanie pracodawców, którzy inwestują w swoich pracowników w perspektywie długoterminowej i korzystają z tzw. Strategii wzorcowych, w przypadku których umiejętności pracowników uznawane są za integralny element przewagi konkurencyjnej firmy;
- ✓ wzmacnianie struktur przedstawicieli pracowników w polskich firmach
 - zwiększanie i wzmacnianie roli istniejących struktur przedstawicieli pracowników, a przede wszystkim rad pracowniczych w spółkach skarbu państwa i rad pracowników w prywatnych przedsiębiorstwach.

Obszar oddziaływania VI: Doradztwo zawodowe

Powiązania z ZSU 2030 (część ogólna)

Priorytet 2. Rozwijanie i upowszechnianie kultury uczenia się nastawionej na aktywny i ciągły rozwój umiejętności Główne kierunki działania:
4. promowanie stylu życia opartego na uczeniu się przez całe życie.
Priorytet 4. Zbudowanie efektywnego systemu diagnozowania i informowania o obecnym stanie i zapotrzebowaniu na umiejętności Główne kierunki działania:
1. integracja i rozbudowa istniejących elementów diagnozowania stanu obecnego i zapotrzebowania na umiejętności także w ujęciu węższym niż zawód w perspektywie krótko-, średnio- i długookresowej w oparciu o ujednoczony system klasyfikacyjny (pojęciowy);
2. stworzenie ogólnodostępnego, użytecznego i czytelnego dla odbiorcy katalogu umiejętności;
3. opracowanie wymagań i standardów przetwarzania informacji, wynikających z diagnoz bieżących i analiz trendów cywilizacyjnych oraz modelowania prorozwojowego;
4. opracowanie komunikatywnego sposobu prezentacji informacji o stanie obecnym i zapotrzebowaniu na umiejętności w perspektywie krótko-, średnio- i długookresowej;
5. rozwijanie systemu efektywnego doradztwa edukacyjno-zawodowego dla dzieci, młodzieży i dorosłych w zakresie rozwoju i wykorzystania umiejętności przez całe życie.

Źródło: MEN (2019). *Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030 (część ogólna)*. Warszawa: Ministerstwo Edukacji Narodowej

Powiązania z raportem *Strategia umiejętności OECD: Polska*

Obszar priorytetowy 1. Zwiększanie sprawności reagowania systemu edukacji na potrzeby rynku pracy
Szansa nr 1. Rozszerzenie zakresu usług doradztwa zawodowego w instytucjach edukacyjnych:
✓ uzupełnienie reform doradztwa zawodowego w szkołach
<ul style="list-style-type: none">• zapewnienie doradcom zawodowym czasu i motywacji do świadczenia szerokiego zakresu usług;• zapewnienie, aby system doradztwa zawodowego przez całe życie spełniał potrzeby doradców szkolnych w zakresie dostępu do szkoleń, informacji i mechanizmów współpracy;
✓ wzmocnienie roli doradztwa zawodowego w szkolnictwie wyższym
<ul style="list-style-type: none">• zapewnienie ukierunkowanego finansowania i wprowadzenie jasnych standardów świadczenia usług doradztwa zawodowego na uniwersytetach;• zapewnienie, aby system doradztwa zawodowego przez całe życie spełniał potrzeby doradców na uczelniach w zakresie dostępu do szkoleń, informacji i mechanizmów współpracy.
Szansa nr 2. Wzmocnienie zachęt dla instytucji edukacyjnych w celu dostosowania ich oferty do potrzeb rynku pracy
✓ wspieranie i monitorowanie ostatnich reform w zakresie wstępnego finansowania kształcenia i szkolenia zawodowego
<ul style="list-style-type: none">• opracowanie systemu monitorowania karier absolwentów szkół zawodowych poprzez powiązany zestaw danych administracyjnych lub krajowe badanie wśród absolwentów.

Obszar oddziaływania VII: Współpraca pracodawców z edukacją formalną i pozaformalną

Powiązania z ZSU 2030 (część ogólna)

Priorytet 1. Podnoszenie poziomu umiejętności kluczowych u dzieci, młodzieży i osób dorosłych Główne kierunki działania:
4. wspieranie inicjatyw na rzecz upowszechniania wiedzy i umiejętności w zakresie ekonomii i uczestnictwa w życiu gospodarczym.
Priorytet 3. Zwiększanie udziału pracodawców w rozwoju i lepszym wykorzystaniu umiejętności Główne kierunki działania:
1. rozwijanie mechanizmów wzmacniających współpracę instytucji edukacyjnych oraz badawczych z pracodawcami i organizacjami zrzeszających pracodawców;
2. promowanie, rozwijanie i uznawanie form uczenia się przez praktykę, zwłaszcza zorganizowanych w miejscu pracy;
3. zaprojektowanie i wdrażanie systemu zachęcania pracodawców do współpracy w zakresie rozwijania umiejętności.

Źródło: MEN (2019). *Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030 (część ogólna)*. Warszawa: Ministerstwo Edukacji Narodowej

Powiązania z raportem *Strategia umiejętności OECD: Polska*

Obszar priorytetowy 1. Zwiększanie sprawności reagowania systemu edukacji na potrzeby rynku pracy
Szansa nr 4. Wzmocnienie współpracy pomiędzy instytucjami edukacyjnymi a pracodawcami
✓ poprawa współpracy na szczeblu samorządowym pomiędzy szkołami zawodowymi a pracodawcami
✓ rozszerzenie studiów dualnych na uczelniach <ul style="list-style-type: none">• zapewnienie wsparcia dla daleko idącej współpracy pomiędzy publicznymi uczelniami zawodowymi a pracodawcami.

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

Powiązania z ZSU 2030 (część ogólna)

Priorytet 5. Wypracowanie skutecznych i trwałych mechanizmów współpracy i koordynacji międzyresortowej oraz międzysektorowej w zakresie rozwoju umiejętności Główne kierunki działania:
5. rozwijanie możliwości, mechanizmów i narzędzi walidacji umiejętności nabytych poza formalnym systemem edukacji.

Źródło: MEN (2019). *Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030 (część ogólna)*. Warszawa: Ministerstwo Edukacji Narodowej

Obszar priorytetowy 2. Wspierania szerszego uczestnictwa we wszystkich formach uczenia się dorosłych
Szansa nr 2. Zwiększanie elastyczności i dostępności uczenia się dorosłych:
✓ dążenie do szerszego uznawania efektów wcześniejszego uczenia się dorosłych <ul style="list-style-type: none">• upraszczanie, ujednocianie i rozszerzanie uznawania efektów wcześniejszego uczenia się w całym systemie kształcenia i szkolenia.
Obszar priorytetowy 4. Doskonalenie zarządzania systemami umiejętności w Polsce
Szansa nr 2. Wzmocnienie współpracy pionowej i regionalnej w zakresie rozwiązań dotyczących umiejętności:
✓ wzmocnienie mechanizmów koordynacji pionowej <ul style="list-style-type: none">• podnoszenie świadomości na temat umiejętności, Zintegrowanej Strategii Umiejętności (ZSU) i Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (ZSK) na poziomie regionalnym.

Polityka publiczna „Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030 (część szczegółowa)”
została przyjęta uchwałą nr 195/2020 Rady Ministrów z dnia 28 grudnia 2020 r.

Współfinansowano ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.