

Nazwa sieci tematycznej: Sieć nr 4: Rozwijanie i wykorzystanie umiejętności w miejscu pracy oraz współpraca pracodawców z edukacją formalną i pozaformalną

Obszar(y) oddziaływania ZSU 2030: V i VII

WNIOSKI I REKOMENDACJE PRZEKROJOWE 2

OBSZAR V - ROZWIJANIE I WYKORZYSTANIE UMIEJĘTNOŚCI W MIEJSCU PRACY 3

TEMAT 14 - WSPIERANIE ROZWOJU ZARZĄDZANIA KAPITAŁEM LUDZKIM W MIEJSCU PRACY 3

Rekomendacja 14.1 - Lepsze dostosowanie instrumentów wsparcia do potrzeb mikro, małych i średnich przedsiębiorstw 3

Rekomendacja 14.2 - Wzmocnienie kompetencji kadry zarządzającej w zakresie zarządzania kapitałem ludzkim 5

TEMAT 15 - WYKORZYSTANIE WYSOKOEFEKTYWNYCH PRAKTYK PRACY DLA ROZWOJU UMIEJĘTNOŚCI (HPWP) 6

Rekomendacja 15.1 - Uporządkowanie i operacjonalizacja podejścia do wysokoefektywnych praktyk pracy (HPWP) w realizacji ZSU 2030 6

TEMAT 16 - ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI PRACOWNIKÓW 8

Rekomendacja 16.1 - Wzmocnienie wykorzystania efektów usług rozwojowych w miejscu pracy 8

Rekomendacja 16.2 - Wzmocnienie działań wspierających rozwój kompetencji poprzez uczenie się nieformalne oraz zwiększenie efektywności systemu potwierdzania kompetencji 11

OBSZAR VII - WSPÓŁPRACA PRACODAWCÓW Z EDUKACJĄ FORMALNĄ I POZAFORMALNĄ 13

TEMAT 21 - ROZWIJANIE JAKOŚCIOWE I ILOŚCIOWE PRAKTYK I STAŻY KRAJOWYCH I ZAGRANICZNYCH DLA OSÓB UCZĄCYCH SIĘ 13

Rekomendacja 21.1 - Wzmocnienie wsparcia dla pracodawców organizujących praktyki i staże 13

Rekomendacja 21.2 - Wzmocnienie przygotowania opiekunów praktyk i staży 15

TEMAT 22 - ROZWIJANIE JAKOŚCIOWE I ILOŚCIOWE PRAKTYK I STAŻY KRAJOWYCH I ZAGRANICZNYCH DLA KADRY KSZTAŁCĄCEJ 17

Rekomendacja 22.1 - Wzmocnienie wykorzystania staży branżowych jako elementu rozwoju zawodowego kadry kształcącej 17

Rekomendacja 22.2 - Rozwój współpracy sieciowej pomiędzy kadrą kształcącą a pracodawcami po zakończeniu staży 18

TEMAT 23 - ROZWIJANIE ZAPLECZA TECHNICZNEGO, DYDAKTYCZNEGO I INSTYTUCJONALNEGO KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO 20

Rekomendacja 23.1 - Wzmocnienie wykorzystania infrastruktury kształcenia zawodowego na potrzeby uczenia się przez całe życie 20

WNIOSKI I REKOMENDACJE PRZEKROJOWE

Opis problemu

Zoperacjonalizowane programy regionalne wdrażania ZSU 2030 nie odzwierciedlają faktycznych działań realizowanych w poszczególnych województwach. Nie wszystkie realizowane działania są wykazywane w programach regionalnych. Wynika to z procedury opracowywania tych dokumentów, jak również z braku ich bieżącego aktualizowania. W programach regionalnych znajdują się np. działania już zrealizowane, nie ma natomiast tych, które rozpoczęły się po opracowaniu dokumentu. Uniemożliwia to monitorowanie stopnia faktycznego wdrożenia ZSU 2030 i utrudnia podejmowanie decyzji co do dalszych działań.

Wdrażanie ZSU 2030 nie jest monitorowane w wystarczającym stopniu. Brakuje narzędzi monitorowania wdrażania ZSU 2030 na poziomie regionalnym. Brak narzędzi utrudnia ocenę, czy realizowane działania przyczyniają się do realizacji celów ZSU 2030, identyfikację obszarów wymagających intensyfikacji działań i podejmowanie decyzji opartych na danych. Każdy region projektował sposób monitorowania samodzielnie. Systemy monitorowania różnią się między sobą, co uniemożliwia monitorowanie stopnia realizacji Strategii na poziomie krajowym.

Działania realizowane w regionach nie są odpowiednio koordynowane. Powoduje to np. powielanie się działań o charakterze systemowym, mających na celu wypracowanie modeli czy narzędzi. W wielu przypadkach podejmowane działania powinny uwzględniać specyfikę danego regionu. Niemniej jednak wspólne wypracowanie założeń czy konsultowanie rozwiązań na poziomie międzyregionalnym lub ponadregionalnym mogłoby przynieść istotne korzyści. Zwiększyłoby efektywność wydatkowania środków publicznych, pozwoliło tworzyć lepsze rozwiązania, szybciej je rozwijać, unikać powielania błędów.

Rekomendacja

- Opracowanie spójnego systemu monitorowania ZSU 2030 na poziomie regionalnym i krajowym.
- Wzmocnienie roli MZK, jako organu, który monitoruje wdrażanie ZSU 2030 na poziomie krajowym oraz formułuje wnioski i rekomendacje dla regionów dotyczące realizacji działań w ramach ZSU 2030.
- Powiązanie MZK z tematycznymi sieciami współpracy i wymiany doświadczeń, potraktowanie sieci jak grup roboczych funkcjonujących przy MZK. Na posiedzeniach MZK spotykają się przedstawiciele regionów, którzy w czasie dyskusji o działaniach podejmowanych w regionach, wyzwaniach i problemach z nimi związanych, mogą wskazywać zagadnienia wymagające szerszej analizy i kierować je do odpowiedniej sieci tematycznej. Członkowie sieci (przedstawiciele regionów, eksperci w danym obszarze, praktycy, przedstawiciele organizacji itp.) wypracowywaliby propozycje/projekty rekomendacji, rozwiązań i zaleceń. Propozycje opracowane przez sieci tematyczne byłyby przekazywane do MZK, a następnie, po ich przyjęciu przez MZK, kierowane do regionów lub instytucji centralnych.

OBSZAR V - Rozwijanie i wykorzystanie umiejętności w miejscu pracy

TEMAT 14 - Wspieranie rozwoju zarządzania kapitałem ludzkim w miejscu pracy

Rekomendacja 14.1 - Lepsze dostosowanie instrumentów wsparcia do potrzeb mikro, małych i średnich przedsiębiorstw

Opis problemu

ZSU 2030 w ramach tematu 14 zakłada wspieranie rozwoju zarządzania kapitałem ludzkim w miejscu pracy poprzez upowszechnianie nowoczesnych metod zarządzania pracownikami, rozwijanie kompetencji kadry zarządzającej oraz wspieranie przedsiębiorstw w planowaniu i realizacji działań służących rozwojowi kompetencji pracowników. Istotnym elementem tych działań jest zwiększanie dostępności instrumentów wspierających rozwój kapitału ludzkiego w przedsiębiorstwach, niezależnie od ich wielkości i potencjału organizacyjnego.

W ramach wdrażania ZSU 2030 rozwinięto liczne instrumenty wspierające rozwój kompetencji przedsiębiorców i pracowników, w tym usługi szkoleniowe, doradcze, mentoringowe oraz mechanizmy finansowania działań rozwojowych. Jednocześnie analiza sposobu realizacji działań wskazuje, że część dostępnych instrumentów jest wykorzystywana przede wszystkim przez przedsiębiorstwa dysponujące większym potencjałem organizacyjnym i kadrowym.

Mikro, małe i średnie przedsiębiorstwa, pomimo że stanowią dominującą część polskiej gospodarki, napotykają trudności związane z korzystaniem z części dostępnych form wsparcia. Dotyczy to zarówno identyfikacji odpowiednich instrumentów, jak i spełniania wymogów formalnych związanych z uczestnictwem w programach rozwojowych. W praktyce oznacza to, że możliwości oferowane w ramach systemu rozwoju umiejętności nie zawsze są dostępne w takim samym stopniu dla przedsiębiorstw o różnej skali działalności.

Uzasadnienie

Do najważniejszych barier ograniczających skuteczność realizacji tematu 14 należą:

- złożoność części procedur związanych z korzystaniem z instrumentów wsparcia;
- rozproszenie informacji o dostępnych możliwościach rozwoju kompetencji;
- ograniczone zasoby organizacyjne, kadrowe i czasowe przedsiębiorstw sektora MŚP;
- trudności w pogodzeniu udziału w działaniach rozwojowych z bieżącą działalnością przedsiębiorstwa;
- niewystarczające uwzględnienie specyfiki funkcjonowania mikro i małych przedsiębiorstw przy projektowaniu części instrumentów wsparcia.

Bariery te dotyczą przede wszystkim mikro, małych i średnich przedsiębiorstw, które często nie posiadają wyspecjalizowanych komórek odpowiedzialnych za rozwój kadr i zarządzanie kompetencjami. Problem dotyczy również instytucji odpowiedzialnych za realizację polityki rozwoju umiejętności, ponieważ ogranicza możliwość dotarcia z ofertą wsparcia do znaczącej części przedsiębiorców.

Utrzymywanie się zidentyfikowanych barier może ograniczać udział przedsiębiorstw sektora MŚP w działaniach służących rozwojowi kompetencji pracowników i kadry zarządzającej, a tym samym utrudniać osiąganie celów ZSU 2030 związanych z upowszechnianiem nowoczesnego zarządzania kapitałem ludzkim oraz budowaniem kultury uczenia się w miejscu pracy.

Rekomendacja

Wzmocnienie dostosowania instrumentów wspierających rozwój kapitału ludzkiego do potrzeb i możliwości organizacyjnych mikro, małych i średnich przedsiębiorstw.

W szczególności rekomenduje się:

1. Przegląd funkcjonujących instrumentów wsparcia pod kątem ich dostępności i użyteczności dla przedsiębiorstw sektora MŚP.
2. Uwzględnianie specyfiki funkcjonowania mikro i małych przedsiębiorstw przy projektowaniu nowych instrumentów wspierających rozwój kompetencji i zarządzanie kapitałem ludzkim.
3. Ograniczanie barier administracyjnych i organizacyjnych utrudniających korzystanie z dostępnych form wsparcia.
4. Wzmocnienie działań informacyjnych i doradczych ułatwiających przedsiębiorcom identyfikację instrumentów najlepiej odpowiadających ich potrzebom rozwojowym.
5. Uwzględnienie w monitorowaniu realizacji tematu 14 danych pozwalających ocenić stopień wykorzystania instrumentów wsparcia przez przedsiębiorstwa różnej wielkości.

Oczekiwany efekt

- zwiększenie udziału mikro, małych i średnich przedsiębiorstw w działaniach wspierających rozwój kapitału ludzkiego;
- lepsze dopasowanie instrumentów wsparcia do potrzeb przedsiębiorców;
- ograniczenie barier organizacyjnych i administracyjnych utrudniających korzystanie ze wsparcia;
- zwiększenie skuteczności działań realizowanych w ramach tematu 14;
- szersze upowszechnienie nowoczesnych rozwiązań z zakresu zarządzania kapitałem ludzkim w przedsiębiorstwach;
- wzmocnienie realizacji celów ZSU 2030 w obszarze rozwoju umiejętności w miejscu pracy.

Rekomendacja 14.2 - Wzmocnienie kompetencji kadry zarządzającej w zakresie zarządzania kapitałem ludzkim

Opis problemu

ZSU 2030 w ramach tematu 14 zakłada rozwijanie nowoczesnego podejścia do zarządzania kapitałem ludzkim w przedsiębiorstwach, w tym wspieranie rozwoju kompetencji osób odpowiedzialnych za zarządzanie pracownikami. Szczególne znaczenie przypisuje się budowaniu kultury organizacyjnej sprzyjającej uczeniu się, rozwijaniu potencjału pracowników oraz tworzeniu warunków umożliwiających efektywne wykorzystanie umiejętności w miejscu pracy.

W ramach realizacji działań podejmowane są inicjatywy wspierające rozwój kompetencji menedżerskich oraz upowszechnianie nowoczesnych metod zarządzania zasobami ludzkimi. Rosną również możliwości korzystania z usług szkoleniowych i doradczych adresowanych do kadry kierowniczej.

Jednocześnie analiza wdrażania działań wskazuje, że rozwój kompetencji kadry zarządzającej w zakresie zarządzania kapitałem ludzkim nie zawsze stanowi priorytet w przedsiębiorstwach. W wielu organizacjach funkcje kierownicze obejmowane są przez osoby posiadające wysokie kompetencje merytoryczne lub techniczne, które nie zawsze dysponują odpowiednim przygotowaniem do zarządzania rozwojem pracowników, budowania zaangażowania zespołów czy wspierania procesów uczenia się w organizacji.

W praktyce oznacza to, że potencjał działań podejmowanych na rzecz rozwoju kompetencji pracowników nie jest w pełni wykorzystywany. W wielu przedsiębiorstwach rozwój umiejętności nadal traktowany jest jako działanie incydentalne lub realizowane głównie w odpowiedzi na bieżące potrzeby organizacyjne, a nie jako element strategicznego zarządzania organizacją i jej zasobami ludzkimi.

Uzasadnienie

Do najważniejszych barier ograniczających skuteczność realizacji tematu 14 należą:

- niewystarczające przygotowanie części kadry kierowniczej do zarządzania rozwojem kompetencji pracowników;
- koncentracja działań menedżerskich na bieżących celach operacyjnych kosztem długofalowego rozwoju kapitału ludzkiego;
- ograniczona znajomość nowoczesnych metod zarządzania personelem, zarządzania kompetencjami oraz budowania organizacji uczących się;
- niedostateczne uwzględnianie rozwoju pracowników w procesach planowania i zarządzania organizacją;
- ograniczona świadomość wpływu jakości zarządzania kapitałem ludzkim na efektywność organizacji, innowacyjność i zdolność adaptacji do zmian.

Bariery te dotyczą przede wszystkim właścicieli przedsiębiorstw, kadry zarządzającej oraz osób odpowiedzialnych za zarządzanie zespołami. Ich skutki odczuwają również pracownicy, których możliwości rozwoju zawodowego są w znacznym stopniu uzależnione od sposobu zarządzania organizacją oraz podejścia przełożonych do rozwoju kompetencji.

Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji | Program Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego (FERS 2021-2027)
www.frse.org.pl/fers-III | Al. Jerozolimskie 142A, 02-305 Warszawa | tel. 22 463 10 00

Utrzymywanie się zidentyfikowanych barier może ograniczać skuteczność innych działań realizowanych w ramach obszaru V ZSU 2030, ponieważ nawet dobrze zaprojektowane instrumenty wspierające rozwój umiejętności nie przyniosą oczekiwanych efektów, jeśli w organizacji nie będą tworzone warunki sprzyjające ich wykorzystaniu. Wzmocnienie kompetencji kadry zarządzającej może natomiast przyczynić się do zwiększenia efektywności inwestycji w rozwój pracowników, lepszego wykorzystania ich potencjału oraz budowania kultury uczenia się przez całe życie w przedsiębiorstwach.

Rekomendacja

Wzmocnienie działań ukierunkowanych na rozwój kompetencji kadry zarządzającej w zakresie zarządzania kapitałem ludzkim oraz zwiększenie znaczenia tego obszaru w realizacji działań przewidzianych w temacie 14 ZSU 2030.

W szczególności rekomenduje się:

1. Wzmocnienie w ZSU 2030 w temacie 14 działań ukierunkowanych na rozwój kompetencji menedżerskich związanych z zarządzaniem kompetencjami, rozwojem pracowników i budowaniem organizacji uczących się.
2. Zwiększenie dostępności kompleksowych form wsparcia dla kadry zarządzającej, łączących rozwój kompetencji przywódczych, zarządzanie zespołami oraz zarządzanie kapitałem ludzkim.
3. Upowszechnianie dobrych praktyk w zakresie zarządzania kompetencjami, rozwoju pracowników oraz budowania kultury organizacyjnej sprzyjającej uczeniu się.
4. Wzmocnienie działań informacyjnych i edukacyjnych pokazujących wpływ jakości zarządzania kapitałem ludzkim na rozwój przedsiębiorstw, produktywność i innowacyjność.
5. Uwzględnienie w monitorowaniu realizacji tematu 14 informacji dotyczących udziału kadry zarządzającej w działaniach rozwojowych związanych z zarządzaniem kapitałem ludzkim.

Oczekiwany efekt

- zwiększenie kompetencji kadry zarządzającej w zakresie zarządzania kapitałem ludzkim;
- szersze wykorzystanie nowoczesnych metod zarządzania personelem i kompetencjami;
- większe zaangażowanie przedsiębiorstw w rozwój pracowników;
- lepsze wykorzystanie instrumentów wspierających rozwój umiejętności;
- rozwój kultury organizacyjnej sprzyjającej uczeniu się przez całe życie;
- zwiększenie skuteczności realizacji działań przewidzianych w temacie 14 ZSU 2030.

TEMAT 15 – Wykorzystanie wysokoefektywnych praktyk pracy dla rozwoju umiejętności (HPWP)

Rekomendacja 15.1 - Uporządkowanie i operacjonalizacja podejścia do wysokoefektywnych praktyk pracy (HPWP) w realizacji ZSU 2030

Opis problemu

ZSU 2030 w ramach tematu 15 zakłada wspieranie rozwoju umiejętności poprzez wykorzystanie wysokoefektywnych praktyk pracy (High Performance Work Practices - HPWP). Założenie to wynika z Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji | Program Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego (FERS 2021-2027)
www.frse.org.pl/fers-III | Al. Jerozolimskie 142A, 02-305 Warszawa | tel. 22 463 10 00

przekonania, że rozwój kompetencji pracowników odbywa się nie tylko poprzez udział w szkoleniach i innych formach edukacji, ale również poprzez sposób organizacji pracy, współpracę w zespołach, dzielenie się wiedzą, udział pracowników w procesach decyzyjnych, mentoring, zarządzanie wiedzą oraz inne rozwiązania sprzyjające uczeniu się w miejscu pracy.

Analiza realizacji ZSU 2030 wskazuje jednak, że temat HPWP pozostaje jednym z najmniej rozpoznawalnych obszarów strategii. Sam termin „wysokoefektywne praktyki pracy” jest stosunkowo rzadko wykorzystywany przez pracodawców, instytucje rynku pracy, podmioty realizujące działania rozwojowe oraz inne instytucje zaangażowane we wdrażanie polityki rozwoju umiejętności.

Jednocześnie wiele działań odpowiadających idei HPWP jest realizowanych w przedsiębiorstwach, jednak funkcjonują one pod innymi nazwami i nie są identyfikowane jako element realizacji tematu 15 ZSU 2030. W praktyce oznacza to, że rozwiązania takie jak mentoring, coaching, zespołowe rozwiązywanie problemów, zarządzanie wiedzą, organizacje uczące się czy działania rozwijające autonomię pracowników nie są postrzegane jako część działań realizujących cele strategii.

W efekcie pomiędzy zapisami ZSU 2030 a praktyką wdrożeniową występuje luka. Pomimo obecności tego zagadnienia w strategii, nie zostało ono w wystarczającym stopniu przełożone na język działań wdrożeniowych, instrumentów wsparcia oraz praktyki instytucji odpowiedzialnych za rozwój umiejętności.

Uzasadnienie

Do najważniejszych barier ograniczających skuteczność realizacji tematu 15 należą:

- niska rozpoznawalność pojęcia wysokoefektywnych praktyk pracy (HPWP) wśród interesariuszy systemu rozwoju umiejętności;
- brak jednolitego rozumienia zakresu działań mieszczących się w koncepcji HPWP;
- ograniczone powiązanie tematu 15 z instrumentami wdrożeniowymi realizowanymi w ramach polityki rozwoju umiejętności;
- niewystarczające uwzględnienie rozwiązań z zakresu HPWP w działaniach wspierających przedsiębiorstwa;
- brak narzędzi pozwalających identyfikować i monitorować wykorzystanie HPWP w przedsiębiorstwach.

Problem dotyczy przede wszystkim instytucji odpowiedzialnych za wdrażanie polityki rozwoju umiejętności, podmiotów realizujących działania rozwojowe, przedsiębiorców oraz organizacji wspierających rozwój kompetencji pracowników.

W konsekwencji potencjał wysokoefektywnych praktyk pracy jako narzędzia rozwoju umiejętności pozostaje niewystarczająco wykorzystany. Utrudnia to również ocenę stopnia realizacji tematu 15, ponieważ działania odpowiadające jego założeniom są często realizowane bez powiązania z celami i wskaźnikami ZSU 2030.

Rekomendacja

Przeprowadzenie przeglądu i doprecyzowania zapisów tematu 15 ZSU 2030 w celu zwiększenia ich zrozumiałości i operacyjności oraz wzmocnienie działań służących upowszechnianiu wiedzy o wysokoefektywnych praktykach pracy (HPWP) jako narzędziu rozwoju umiejętności.

W szczególności rekomenduje się:

1. Doprecyzowanie zapisów tematu 15 ZSU 2030 poprzez opisanie HPWP z wykorzystaniem przykładów rozwiązań stosowanych w przedsiębiorstwach.
2. Przygotowanie materiałów interpretacyjnych i wdrożeniowych wyjaśniających znaczenie HPWP, zakres działań mieszczących się w tej koncepcji oraz korzyści wynikające z ich stosowania.
3. Włączenie zagadnień związanych z HPWP do działań informacyjnych, szkoleniowych i doradczych kierowanych do przedsiębiorców, instytucji rynku pracy, podmiotów edukacyjnych oraz realizatorów polityki rozwoju umiejętności.
4. Uwzględnianie elementów HPWP w projektowaniu instrumentów wsparcia dla przedsiębiorstw, w szczególności działań związanych z rozwojem kompetencji pracowników i zarządzaniem kapitałem ludzkim.
5. Wypracowanie sposobu monitorowania realizacji tematu 15, pozwalającego identyfikować działania odpowiadające koncepcji HPWP oraz oceniać skalę ich wykorzystania w przedsiębiorstwach.

Oczekiwany efekt

- zwiększenie zrozumiałości i operacyjności zapisów tematu 15 ZSU 2030;
- wzrost świadomości przedsiębiorców i instytucji dotyczącej znaczenia HPWP;
- lepsze powiązanie działań realizowanych w przedsiębiorstwach z celami ZSU 2030;
- szersze wykorzystanie rozwiązań wspierających rozwój kompetencji poprzez organizację pracy;
- zwiększenie możliwości monitorowania realizacji tematu 15;
- skuteczniejsze wykorzystanie potencjału miejsca pracy jako środowiska uczenia się i rozwoju umiejętności.

TEMAT 16 - Rozwijanie umiejętności pracowników

Rekomendacja 16.1 - Wzmocnienie wykorzystania efektów usług rozwojowych w miejscu pracy

Opis problemu

ZSU 2030 w ramach tematu 16 zakłada rozwijanie umiejętności pracowników poprzez zwiększanie uczestnictwa osób dorosłych w uczeniu się przez całe życie, rozwijanie oferty usług rozwojowych oraz wspieranie dostosowywania kompetencji pracowników do zmieniających się potrzeb rynku pracy i gospodarki. Działania przewidziane w strategii koncentrują się na zwiększaniu dostępności różnych form podnoszenia kompetencji oraz zachęcaniu pracowników i pracodawców do inwestowania w rozwój umiejętności.

Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji | Program Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego (FERS 2021-2027)
www.frse.org.pl/fers-III | Al. Jerozolimskie 142A, 02-305 Warszawa | tel. 22 463 10 00

Jednocześnie analiza realizacji działań wskazuje, że główny nacisk położony został na zapewnienie dostępu do usług rozwojowych i zwiększanie uczestnictwa w nich, natomiast w ograniczonym stopniu uwzględniono etap wykorzystania kompetencji po zakończeniu procesu uczenia się. W obowiązujących działaniach brakuje wyraźnego akcentu na wdrażanie efektów uczenia się do praktyki zawodowej, utrwalanie zdobytych kompetencji oraz tworzenie warunków organizacyjnych sprzyjających ich wykorzystaniu.

W praktyce oznacza to, że część nabytej wiedzy i umiejętności nie jest wykorzystywana lub wykorzystywana jest jedynie w ograniczonym zakresie. Problem ten dotyczy zarówno samych pracowników, którzy nie zawsze otrzymują warunki sprzyjające stosowaniu nowych kompetencji, jak i pracodawców, którzy nie zawsze dostrzegają bezpośredni wpływ działań rozwojowych na funkcjonowanie organizacji. W konsekwencji nie są osiągane wszystkie potencjalne korzyści wynikające z inwestowania w rozwój umiejętności, takie jak wzrost efektywności pracy, poprawa jakości realizowanych zadań, podniesienie poziomu innowacyjności czy lepsze dostosowanie organizacji do zmian zachodzących na rynku pracy.

Dodatkowo obecny system monitorowania realizacji działań koncentruje się przede wszystkim na mierzeniu skali wsparcia (np. liczbie uczestników lub usług rozwojowych), co utrudnia ocenę, w jakim stopniu rozwijane kompetencje są faktycznie wykorzystywane przez pracowników i organizacje. Ogranicza to możliwość oceny skuteczności podejmowanych działań oraz identyfikowania rozwiązań przynoszących największe efekty.

Wprowadzenie zmian ukierunkowanych na wykorzystanie efektów uczenia się pozwoliłoby lepiej powiązać działania realizowane w ramach tematu 16 z celem strategicznym ZSU 2030 dotyczącym nie tylko rozwijania, ale również efektywnego wykorzystywania umiejętności pracowników.

Uzasadnienie

Do najważniejszych barier ograniczających skuteczność realizacji tematu 16 należą:

- koncentracja działań rozwojowych na etapie uczestnictwa w usłudze, bez wystarczającego uwzględnienia etapu wdrażania efektów uczenia się do praktyki zawodowej;
- ograniczone wsparcie dla pracodawców w zakresie tworzenia warunków umożliwiających wykorzystanie nowych kompetencji w miejscu pracy;
- niewystarczające monitorowanie wpływu usług rozwojowych na sposób wykonywania pracy oraz funkcjonowanie organizacji;
- dominacja wskaźników odnoszących się do uczestnictwa w działaniach rozwojowych przy ograniczonej ocenie trwałości i wykorzystania efektów uczenia się.

Zidentyfikowane bariery powodują, że pomimo zwiększania dostępu do usług rozwojowych oraz wzrostu liczby osób uczestniczących w różnych formach podnoszenia kompetencji, nie zawsze możliwe jest osiągnięcie pełnych efektów zakładanych w ramach tematu 16. Sam udział pracowników w szkoleniach i innych formach rozwoju nie gwarantuje bowiem wykorzystania zdobytych kompetencji w praktyce zawodowej ani przełożenia ich na poprawę funkcjonowania organizacji.

Konsekwencją utrzymywania się zidentyfikowanych barier może być ograniczenie wpływu działań realizowanych w ramach ZSU 2030 na wzrost produktywności przedsiębiorstw, poprawę jakości pracy

Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji | Program Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego (FERS 2021-2027)
www.frse.org.pl/fers-III | Al. Jerozolimskie 142A, 02-305 Warszawa | tel. 22 463 10 00

oraz zwiększanie zdolności organizacji do reagowania na zmiany gospodarcze i technologiczne. Jednocześnie utrudnia to ocenę rzeczywistej skuteczności podejmowanych działań, ponieważ obecny system monitorowania dostarcza przede wszystkim informacji o skali realizowanego wsparcia, a w znacznie mniejszym stopniu o efektach jego wykorzystania.

Wprowadzenie zmian ukierunkowanych na wspieranie transferu efektów uczenia się do środowiska pracy oraz ich monitorowanie pozwoliłoby lepiej powiązać działania realizowane w ramach tematu 16 z oczekiwanymi rezultatami strategii i zwiększyć skuteczność inwestycji przeznaczanych na rozwój kompetencji pracowników.

Rekomendacje

Uzupełnienie działań przewidzianych w temacie 16 ZSU 2030 o rozwiązania wspierające wdrażanie, utrwalanie i wykorzystywanie efektów usług rozwojowych w miejscu pracy oraz wzmocnienie monitorowania skuteczności tych działań.

W szczególności rekomenduje się:

1. Uzupełnienie opisu działań w temacie 16 ZSU 2030 o elementy odnoszące się do etapu wdrażania efektów uczenia się po zakończeniu usługi rozwojowej, w tym wykorzystania kompetencji w praktyce zawodowej oraz tworzenia warunków organizacyjnych sprzyjających ich stosowaniu.
2. Wzmocnienie sposobu realizacji działań rozwojowych poprzez promowanie i upowszechnianie rozwiązań wspierających transfer efektów uczenia się do miejsca pracy, takich jak mentoring wdrożeniowy, coaching, działania poszkoleniowe, plany wdrożenia kompetencji czy inne formy wspierania pracowników po zakończeniu usługi rozwojowej.
3. Rozszerzenie systemu monitorowania realizacji tematu 16 o elementy pozwalające ocenić stopień wykorzystania nabytych kompetencji w miejscu pracy oraz wpływ działań rozwojowych na funkcjonowanie pracowników i organizacji.
4. Upowszechnianie dobrych praktyk dotyczących skutecznego wykorzystywania efektów usług rozwojowych oraz rozwiązań wspierających budowanie kultury uczenia się w miejscu pracy.

Oczekiwany efekt

- zwiększenie trwałości efektów usług rozwojowych,
- lepsze wykorzystanie kompetencji nabywanych przez pracowników,
- wzrost skuteczności działań realizowanych w ramach tematu 16,
- zwiększenie zaangażowania pracodawców w rozwój kompetencji pracowników,
- poprawa jakości monitorowania efektów wdrażania ZSU 2030,
- wzmocnienie kultury uczenia się przez całe życie w środowisku pracy.

Rekomendacja 16.2 - Wzmocnienie działań wspierających rozwój kompetencji poprzez uczenie się nieformalne oraz zwiększenie efektywności systemu potwierdzania kompetencji

Opis problemu

ZSU 2030 w ramach tematu 16 zakłada wspieranie rozwoju umiejętności pracowników poprzez promowanie uczenia się przez całe życie oraz wykorzystywanie różnorodnych ścieżek nabywania kompetencji. Strategia wskazuje, że rozwój umiejętności powinien odbywać się zarówno w ramach edukacji formalnej, pozaformalnej jak i poprzez uczenie się nieformalne, w tym w miejscu pracy, podczas wykonywania obowiązków zawodowych, współpracy z innymi pracownikami, samokształcenia.

W ramach wdrażania ZSU 2030 przeważały działania związane z organizacją i finansowaniem usług rozwojowych, takich jak szkolenia, kursy, studia podyplomowe czy doradztwo. W rezultacie system wsparcia rozwoju kompetencji koncentruje się głównie na uczestnictwie w zorganizowanych formach uczenia się.

Znacznie słabiej rozwinięte są natomiast działania związane z rozpoznawaniem, dokumentowaniem, walidacją i wykorzystywaniem kompetencji nabywanych drogą uczenia się nieformalnego. Pomimo, że znaczna część umiejętności pracowników rozwijana jest poprzez uczenie się nieformalne kompetencje te pozostają w ograniczonym stopniu widoczne i wykorzystywane na rynku pracy.

Problemem jest również brak skutecznych rozwiązań służących potwierdzaniu kompetencji nabywanych poza edukacją formalną. Pomimo wdrożenia Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji i stworzenia rozbudowanych ram instytucjonalnych i organizacyjnych, rozwiązania te pozostają słabo rozpoznawalne wśród pracowników i pracodawców oraz są wykorzystywane w ograniczonej skali.

W efekcie występuje luka pomiędzy założeniami ZSU 2030 dotyczącymi wspierania różnorodnych form uczenia się przez całe życie a praktyką wdrażania działań, która nadal koncentruje się przede wszystkim na edukacji formalnej i pozaformalnej, w niewystarczającym stopniu wykorzystując potencjał uczenia się nieformalnego.

Uzasadnienie

Do najważniejszych barier ograniczających skuteczność realizacji tematu 16 należą:

- niedocenianie potencjału uczenia się nieformalnego;
- ograniczona rozpoznawalność efektów uczenia się osiągniętych poza edukacją formalną;
- niewielka skala działań wspierających identyfikowanie i dokumentowanie kompetencji zdobywanych w sposób nieformalny i pozaformalny;
- ograniczona świadomość pracowników i pracodawców dotycząca możliwości potwierdzania kompetencji zdobywanych poza systemem edukacji formalnej;
- niska rozpoznawalność oraz ograniczone wykorzystanie rozwiązań funkcjonujących w ramach Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji.

Bariery te dotyczą przede wszystkim pracowników rozwijających kompetencje poprzez doświadczenie zawodowe, samokształcenie i wykonywanie pracy, pracodawców odpowiedzialnych za rozwój kadr oraz instytucji odpowiedzialnych za projektowanie i realizację polityki rozwoju umiejętności.

Szczególnym przejawem tego problemu jest ograniczona skuteczność mechanizmów służących walidacji i potwierdzaniu kompetencji nabywanych poza edukacją formalną. Pomimo wieloletnich działań instytucjonalnych i znacznych nakładów finansowych przeznaczanych na rozwój Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji, skala wykorzystania narzędzi walidacji i certyfikowania kompetencji nabywanych drogą uczenia się nieformalnego i pozaformalnego pozostaje ograniczona. Relacja pomiędzy ponoszonymi nakładami a osiąganymi efektami wskazuje na potrzebę kompleksowej oceny efektywności systemu oraz identyfikacji rozwiązań zwiększających jego użyteczność dla pracowników i pracodawców.

Rekomendacja

Wzmocnienie działań realizowanych w ramach tematu 16 ZSU 2030 poprzez większe uwzględnienie uczenia się nieformalnego jako istotnego sposobu rozwijania kompetencji pracowników oraz przeprowadzenie przeglądu i modernizacji systemu potwierdzania kompetencji nabywanych poza edukacją formalną.

W szczególności rekomenduje się:

1. Uzupełnienie działań realizowanych w ramach tematu 16 o rozwiązania promujące rozwój kompetencji poprzez uczenie się nieformalne, w szczególności w środowisku pracy.
2. Wzmocnienie działań informacyjnych i promocyjnych zwiększających świadomość pracowników, pracodawców i instytucji rynku pracy dotyczącą znaczenia uczenia się nieformalnego dla rozwoju kompetencji.
3. Upowszechnianie rozwiązań opartych na uczeniu się poprzez doświadczenie, takich jak mentoring, coaching, job shadowing, współpraca zespołowa, społeczności praktyków oraz inne formy uczenia się realizowane w miejscu pracy.
4. Rozwijanie działań wspierających identyfikowanie, dokumentowanie i wykorzystywanie efektów uczenia się osiąganych poza edukacją formalną.
5. Przeprowadzenie kompleksowego przeglądu efektywności rozwiązań funkcjonujących w ramach Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji pod kątem ich wykorzystania, dostępności, użyteczności i kosztów funkcjonowania.
6. Opracowanie i wdrażanie bardziej przyjaznych użytkownikowi, skutecznych i efektywnych narzędzi potwierdzania kompetencji nabywanych drogą uczenia się nieformalnego, odpowiadających potrzebom pracowników i pracodawców.
7. Rozszerzenie monitorowania realizacji tematu 16 o działania i rezultaty związane z rozwojem kompetencji poprzez uczenie się nieformalne oraz wykorzystaniem narzędzi potwierdzania kompetencji.

Oczekiwany efekt

- zwiększenie znaczenia uczenia się nieformalnego w polityce rozwoju umiejętności;
- lepsze wykorzystanie potencjału miejsca pracy jako środowiska uczenia się;

Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji | Program Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego (FERS 2021-2027)
www.frse.org.pl/fers-III | Al. Jerozolimskie 142A, 02-305 Warszawa | tel. 22 463 10 00

- wzrost świadomości pracowników i pracodawców dotyczącej różnych sposobów rozwijania kompetencji;
- zwiększenie wykorzystania kompetencji zdobywanych poprzez doświadczenie zawodowe;
- poprawa rozpoznawalności i użyteczności narzędzi potwierdzania kompetencji;
- zwiększenie efektywności wykorzystania środków publicznych przeznaczanych na rozwój systemu kwalifikacji;
- lepsze dopasowanie rozwiązań walidacyjnych do potrzeb użytkowników;
- skuteczniejsza realizacja idei uczenia się przez całe życie zapisanej w ZSU 2030.

OBSZAR VII - Współpraca pracodawców z edukacją formalną i pozaformalną

TEMAT 21 – Rozwijanie jakościowe i ilościowe praktyk i staży krajowych i zagranicznych dla osób uczących się

Rekomendacja 21.1 - Wzmocnienie wsparcia dla pracodawców organizujących praktyki i staże

Opis problemu

ZSU 2030 w ramach tematu 21 zakłada rozwijanie jakościowe i ilościowe praktyk i staży dla osób uczących się poprzez zwiększanie zaangażowania pracodawców w proces kształcenia oraz tworzenie warunków umożliwiających zdobywanie doświadczenia zawodowego w rzeczywistym środowisku pracy. Istotnym elementem realizacji tego celu jest budowanie trwałej współpracy pomiędzy instytucjami edukacyjnymi a pracodawcami oraz zwiększanie liczby podmiotów gotowych do organizowania praktyk i staży.

W ramach wdrażania ZSU 2030 podejmowano działania wspierające rozwój współpracy pomiędzy edukacją a gospodarką oraz zwiększanie liczby miejsc praktyk i staży. Rozwijane były również instrumenty finansowe i organizacyjne mające zachęcać pracodawców do udziału w procesie kształcenia.

Jednocześnie doświadczenia z realizacji działań oraz wyniki prac sieci wskazują, że nadal występują istotne trudności związane z angażowaniem przedsiębiorstw w organizację praktyk i staży. Szczególnie widoczne jest to w przypadku mikro i małych przedsiębiorstw, które często dysponują ograniczonymi zasobami organizacyjnymi i kadrowymi. Wśród najczęściej wskazywanych problemów znajdują się niechęć części przedsiębiorców do podejmowania współpracy, trudności formalne i organizacyjne związane z realizacją staży oraz brak odpowiedniego wsparcia dla podmiotów pełniących funkcję organizatora praktyk i staży.

W praktyce powoduje to sytuację, w której możliwości organizacji praktyk i staży są nierównomiernie rozłożone pomiędzy branżami i regionami, a część pracodawców pozostaje poza systemem współpracy z edukacją. Powstaje tym samym luka pomiędzy założeniami ZSU 2030 dotyczącymi szerokiego udziału

Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji | Program Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego (FERS 2021-2027)
www.frse.org.pl/fers-III | Al. Jerozolimskie 142A, 02-305 Warszawa | tel. 22 463 10 00

pracodawców w procesie kształcenia a faktycznym poziomem ich zaangażowania w organizację praktyk i staży.

Uzasadnienie

Do najważniejszych barier ograniczających skuteczność realizacji tematu 21 należą:

- niechęć części przedsiębiorców, zwłaszcza mikro i małych firm, do angażowania się w organizację praktyk i staży;
- problemy formalne i administracyjne związane z realizacją współpracy pomiędzy instytucjami edukacyjnymi a pracodawcami;
- ograniczone zasoby organizacyjne przedsiębiorstw umożliwiające prowadzenie praktyk i staży;
- brak wystarczającego wsparcia dla pracodawców w zakresie organizacji, koordynacji i prowadzenia praktyk;
- niedostateczna wiedza części przedsiębiorców na temat korzyści wynikających ze współpracy z systemem edukacji.

Bariery te dotyczą przede wszystkim pracodawców, w szczególności sektora MŚP, ale ich skutki odczuwają również uczniowie, studenci, szkoły, uczelnie oraz instytucje odpowiedzialne za organizację procesu kształcenia praktycznego.

Utrzymywanie się zidentyfikowanych barier może ograniczać dostępność wysokiej jakości praktyk i staży, utrudniać osiągnięcie celów ZSU 2030 związanych ze zwiększaniem udziału pracodawców w rozwoju umiejętności oraz osłabiać powiązanie kształcenia z rzeczywistymi potrzebami rynku pracy. Może również prowadzić do pogłębiania różnic w dostępie do praktycznej nauki zawodu pomiędzy regionami, branżami i grupami osób uczących się.

Rekomendacja

Wzmocnienie wsparcia dla pracodawców organizujących praktyki i staże poprzez rozwój rozwiązań ograniczających bariery organizacyjne i formalne oraz zwiększających atrakcyjność udziału przedsiębiorstw w procesie kształcenia praktycznego.

W szczególności rekomenduje się:

1. Przeprowadzenie przeglądu barier utrudniających przedsiębiorcom organizację praktyk i staży oraz wdrożenie rozwiązań upraszczających współpracę pomiędzy pracodawcami a instytucjami edukacyjnymi.
2. Rozwój działań informacyjnych i doradczych skierowanych do pracodawców, prezentujących korzyści wynikające z udziału w organizacji praktyk i staży.
3. Wzmocnienie wsparcia organizacyjnego dla przedsiębiorstw, w szczególności mikro i małych firm, angażujących się w kształcenie praktyczne.
4. Rozwój mechanizmów zachęcających pracodawców do długoterminowej współpracy z instytucjami edukacyjnymi.
5. Uwzględnienie w monitorowaniu realizacji tematu 21 wskaźników pozwalających oceniać poziom zaangażowania pracodawców różnych wielkości oraz identyfikować bariery ograniczające ich udział w organizacji praktyk i staży.

Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji | Program Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego (FERS 2021-2027)
www.frse.org.pl/fers-III | Al. Jerozolimskie 142A, 02-305 Warszawa | tel. 22 463 10 00

Oczekiwany efekt

- zwiększenie liczby pracodawców zaangażowanych w organizację praktyk i staży;
- większy udział mikro, małych i średnich przedsiębiorstw w procesie kształcenia praktycznego;
- ograniczenie barier organizacyjnych i formalnych utrudniających współpracę edukacji z gospodarką;
- poprawa dostępności miejsc praktyk i staży dla osób uczących się;
- wzmocnienie współpracy pomiędzy instytucjami edukacyjnymi a pracodawcami;
- lepsze dostosowanie procesu kształcenia do potrzeb rynku pracy.

Rekomendacja 21.2 - Wzmocnienie przygotowania opiekunów praktyk i staży

Opis problemu

ZSU 2030 w ramach tematu 21 zakłada rozwijanie jakości praktyk i staży poprzez wzmocnianie współpracy pomiędzy instytucjami edukacyjnymi a pracodawcami oraz zapewnianie osobom uczącym się możliwości zdobywania doświadczeń zawodowych w rzeczywistym środowisku pracy. Osiągnięcie tego celu wymaga nie tylko zwiększania liczby miejsc praktyk i staży, ale również zapewnienia odpowiedniej jakości procesu ich realizacji.

Kluczową rolę w tym procesie odgrywają opiekunowie praktyk i staży po stronie pracodawców oraz instytucji edukacyjnych. To oni odpowiadają za organizację przebiegu praktyki, wsparcie uczestników, monitorowanie realizacji zadań oraz zapewnienie osiągania zakładanych efektów uczenia się.

Analiza doświadczeń związanych z organizacją praktyk i staży wskazuje jednak, że przygotowanie osób pełniących funkcję opiekunów jest zróżnicowane. W wielu przypadkach funkcja ta powierzana jest pracownikom posiadającym wysokie kompetencje zawodowe, którzy nie zawsze dysponują odpowiednim przygotowaniem do pracy z osobami uczącymi się. Jednocześnie w materiałach wypracowanych podczas prac sieci wskazywano na problemy związane z brakiem koordynatorów i osób odpowiedzialnych za organizację staży oraz ograniczoną dostępnością wsparcia dla podmiotów realizujących tego rodzaju działania.

W praktyce oznacza to, że jakość realizowanych praktyk i staży w znacznym stopniu zależy od indywidualnego zaangażowania i doświadczenia poszczególnych osób, a nie od jednolitych standardów przygotowania do pełnienia tej funkcji. Powoduje to lukę pomiędzy założeniami ZSU 2030 dotyczącymi jakości praktycznej nauki zawodu a warunkami organizacyjnymi, w jakich realizowane są praktyki i staże.

Uzasadnienie

Do najważniejszych barier ograniczających skuteczność realizacji tematu 21 należą:

- brak systemowego przygotowania części opiekunów praktyk i staży do pracy z osobami uczącymi się;
- ograniczona dostępność szkoleń i materiałów wspierających osoby pełniące funkcje opiekunów;

Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji | Program Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego (FERS 2021-2027)
www.frse.org.pl/fers-III | Al. Jerozolimskie 142A, 02-305 Warszawa | tel. 22 463 10 00

- brak jednolitych standardów określających kompetencje i zakres odpowiedzialności opiekunów praktyk i staży;
- trudności organizacyjne związane z wyznaczaniem koordynatorów i opiekunów po stronie pracodawców;
- duża zależność jakości praktyk od indywidualnego zaangażowania poszczególnych osób.

Bariery te dotyczą przede wszystkim pracodawców organizujących praktyki i staże, nauczycieli, instruktorów praktycznej nauki zawodu, opiekunów praktyk oraz osób uczących się korzystających z tej formy zdobywania doświadczenia zawodowego.

Utrzymywanie się zidentyfikowanych barier może prowadzić do znacznego zróżnicowania jakości praktyk i staży realizowanych w różnych przedsiębiorstwach oraz instytucjach. Ogranicza to możliwość zapewnienia uczestnikom porównywalnych warunków zdobywania doświadczeń zawodowych oraz utrudnia pełne wykorzystanie potencjału współpracy pomiędzy edukacją a pracodawcami.

Wzmocnienie przygotowania opiekunów może przyczynić się do poprawy jakości praktycznej nauki zawodu, zwiększenia satysfakcji uczestników oraz skuteczniejszego osiągnięcia efektów uczenia się.

Rekomendacja

Wzmocnienie przygotowania opiekunów praktyk i staży poprzez rozwój standardów, narzędzi i działań wspierających osoby odpowiedzialne za organizację i realizację praktycznej nauki zawodu.

W szczególności rekomenduje się:

1. Opracowanie i upowszechnienie standardów kompetencyjnych dla opiekunów praktyk i staży uwzględniających zarówno kompetencje zawodowe, jak i kompetencje związane z pracą z osobami uczącymi się.
2. Rozwój szkoleń, materiałów edukacyjnych i narzędzi wspierających przygotowanie opiekunów praktyk i staży do pełnienia tej funkcji.
3. Wzmocnienie wsparcia dla przedsiębiorstw i instytucji edukacyjnych w zakresie organizacji procesu opieki nad uczestnikami praktyk i staży.
4. Upowszechnianie dobrych praktyk dotyczących organizacji, koordynacji i prowadzenia praktyk oraz staży.
5. Uwzględnienie w monitorowaniu realizacji tematu 21 informacji dotyczących przygotowania opiekunów praktyk i staży oraz ich wpływu na jakość realizowanych działań.

Oczekiwany efekt

- poprawa jakości organizacji i realizacji praktyk oraz staży;
- zwiększenie kompetencji osób pełniących funkcję opiekunów;
- bardziej efektywne osiągnięcie efektów uczenia się przez uczestników praktyk i staży;
- ograniczenie zróżnicowania jakości praktyk pomiędzy poszczególnymi podmiotami;
- zwiększenie satysfakcji uczestników, pracodawców i instytucji edukacyjnych;
- wzmocnienie współpracy pomiędzy edukacją a pracodawcami w zakresie kształcenia praktycznego.

TEMAT 22 – Rozwijanie jakościowe i ilościowe praktyk i staży krajowych i zagranicznych dla kadry kształcącej

Rekomendacja 22.1 - Wzmocnienie wykorzystania staży branżowych jako elementu rozwoju zawodowego kadry kształcącej

Opis problemu

ZSU 2030 w ramach tematu 22 zakłada rozwijanie jakościowe i ilościowe praktyk i staży krajowych oraz zagranicznych dla kadry kształcącej jako jednego z kluczowych narzędzi wspierających podnoszenie jakości kształcenia oraz dostosowywanie kompetencji osób uczących do zmian zachodzących na rynku pracy i w gospodarce. Istotnym elementem tego podejścia jest umożliwienie nauczycielom, wykładowcom, instruktorom praktycznej nauki zawodu, trenerom oraz innym przedstawicielom kadry kształcącej bezpośredniego kontaktu z nowoczesnym środowiskiem pracy i aktualnymi rozwiązaniami stosowanymi przez pracodawców.

W ramach wdrażania ZSU 2030 realizowano działania wspierające organizację praktyk i staży dla kadry kształcącej, jednak ich skala, dostępność oraz stopień wykorzystania pozostają zróżnicowane. W wielu przypadkach udział w stażach branżowych nadal ma charakter okazjonalny lub projektowy, a nie stanowi stałego elementu rozwoju zawodowego osób odpowiedzialnych za kształcenie.

Jednocześnie dynamiczne zmiany technologiczne, organizacyjne i kompetencyjne zachodzące w gospodarce powodują konieczność regularnej aktualizacji wiedzy i umiejętności kadry kształcącej. Dotyczy to w szczególności osób przygotowujących uczniów i studentów do wykonywania zawodów podlegających szybkim zmianom technologicznym oraz organizacyjnym. Pomimo tego potencjał staży branżowych jako narzędzia aktualizacji kompetencji oraz budowania trwałej współpracy pomiędzy edukacją a pracodawcami nie jest w pełni wykorzystywany.

Uzasadnienie

Do najważniejszych barier ograniczających skuteczność realizacji tematu 22 należą:

- ograniczona dostępność staży branżowych dla części grup kadry kształcącej;
- projektowy i okresowy charakter wielu działań związanych z organizacją staży;
- niewystarczająca liczba trwałych mechanizmów współpracy pomiędzy instytucjami edukacyjnymi a pracodawcami;
- trudności organizacyjne związane z czasowym oddelegowaniem nauczycieli i innych przedstawicieli kadry kształcącej do udziału w stażach;
- niewystarczające powiązanie staży branżowych z systemowym rozwojem zawodowym kadry.

Bariery te dotyczą przede wszystkim nauczycieli, instruktorów praktycznej nauki zawodu, wykładowców, trenerów oraz innych osób zaangażowanych w proces kształcenia, ale ich skutki odczuwają również uczniowie, studenci, instytucje edukacyjne oraz pracodawcy współpracujący z systemem edukacji.

Utrzymywanie się zidentyfikowanych barier może ograniczać skuteczność działań podejmowanych na rzecz podnoszenia jakości kształcenia oraz trudniąc dostosowywanie programów nauczania do

www.frse.org.pl/fers-III | Al. Jerozolimskie 142A, 02-305 Warszawa | tel. 22 463 10 00

aktualnych potrzeb gospodarki. Może również osłabiać współpracę pomiędzy edukacją a pracodawcami oraz zmniejszać możliwości wykorzystania doświadczeń praktycznych w procesie dydaktycznym.

Wzmocnienie roli staży branżowych jako stałego elementu rozwoju zawodowego kadry kształcącej pozwoliłoby lepiej realizować cele ZSU 2030 związane z podnoszeniem jakości kształcenia, zwiększaniem aktualności przekazywanej wiedzy oraz wzmacnianiem powiązań pomiędzy systemem edukacji a gospodarką.

Rekomendacja

Wzmocnienie wykorzystania staży branżowych jako stałego elementu rozwoju zawodowego kadry kształcącej poprzez zwiększenie dostępności tych form wsparcia oraz ich silniejsze powiązanie z systemem doskonalenia zawodowego i współpracy z pracodawcami.

W szczególności rekomenduje się:

1. Rozwijanie trwałych mechanizmów współpracy pomiędzy instytucjami edukacyjnymi a pracodawcami umożliwiających regularną realizację staży branżowych.
2. Uwzględnianie staży branżowych jako istotnego elementu planowania i realizacji rozwoju zawodowego nauczycieli, instruktorów praktycznej nauki zawodu, wykładowców oraz innych przedstawicieli kadry kształcącej.
3. Upowszechnianie dobrych praktyk dotyczących organizacji i wykorzystania staży branżowych w rozwoju kompetencji kadry kształcącej.
4. Rozszerzenie monitorowania realizacji tematu 22 o informacje dotyczące dostępności, jakości oraz efektów staży branżowych dla kadry kształcącej.

Oczekiwany efekt

- zwiększenie udziału kadry kształcącej w stażach branżowych;
- lepsze dostosowanie kompetencji osób uczących do zmian zachodzących w gospodarce i na rynku pracy;
- zwiększenie aktualności wiedzy i umiejętności wykorzystywanych w procesie kształcenia;
- wzmocnienie współpracy pomiędzy instytucjami edukacyjnymi a pracodawcami;
- skuteczniejsze wykorzystywanie doświadczeń praktycznych w procesie dydaktycznym;
- poprawa jakości kształcenia i lepsze przygotowanie osób uczących się do potrzeb rynku pracy.

Rekomendacja 22.2 - Rozwój współpracy sieciowej pomiędzy kadrami kształcącymi a pracodawcami po zakończeniu staży

Opis problemu

ZSU 2030 w ramach tematu 22 zakłada rozwijanie współpracy pomiędzy systemem edukacji a pracodawcami poprzez organizację praktyk i staży dla kadry kształcącej. Działania te mają służyć nie tylko aktualizacji wiedzy i umiejętności osób uczących, ale również wzmacnianiu relacji pomiędzy instytucjami edukacyjnymi a środowiskiem gospodarczym oraz zwiększaniu przepływu wiedzy pomiędzy tymi sektorami.

Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji | Program Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego (FERS 2021-2027)
www.frse.org.pl/fers-III | Al. Jerozolimskie 142A, 02-305 Warszawa | tel. 22 463 10 00

W ramach wdrażania ZSU 2030 realizowano liczne przedsięwzięcia umożliwiające nauczycielom, instruktorom praktycznej nauki zawodu, wykładowcom oraz innym przedstawicielom kadry kształcącej zdobywanie doświadczeń zawodowych w przedsiębiorstwach. Staże branżowe stanowią istotne narzędzie poznawania nowych technologii, procesów organizacyjnych oraz zmian zachodzących na rynku pracy.

Jednocześnie analiza sposobu realizacji działań wskazuje, że współpraca nawiązywana podczas praktyk i staży często ma charakter czasowy i kończy się wraz z zakończeniem realizacji danego przedsięwzięcia. W ograniczonym stopniu wykorzystywany jest potencjał relacji budowanych pomiędzy uczestnikami staży a przedsiębiorstwami do tworzenia trwałych mechanizmów wymiany wiedzy, doświadczeń i informacji o zmianach zachodzących w poszczególnych branżach.

Uzasadnienie

Do najważniejszych barier ograniczających skuteczność realizacji tematu 22 należą:

- brak trwałych mechanizmów podtrzymywania współpracy pomiędzy uczestnikami staży a przedsiębiorstwami po zakończeniu działań;
- ograniczone możliwości systematycznej wymiany wiedzy i doświadczeń pomiędzy kadrą kształcącą a przedstawicielami gospodarki;
- projektowy charakter wielu inicjatyw realizowanych w obszarze współpracy edukacji i rynku pracy;
- niewystarczające wykorzystanie potencjału sieci współpracy, społeczności praktyków i innych form współdziałania po zakończeniu staży.

Bariery te dotyczą przede wszystkim nauczycieli, instruktorów praktycznej nauki zawodu, wykładowców, trenerów i innych przedstawicieli kadry kształcącej, ale również pracodawców, instytucji edukacyjnych oraz podmiotów odpowiedzialnych za organizację współpracy pomiędzy edukacją a gospodarką.

Utrzymywanie się zidentyfikowanych barier ogranicza możliwość pełnego wykorzystania potencjału staży branżowych jako narzędzia budowania długoterminowych relacji pomiędzy systemem edukacji a gospodarką. Powoduje również, że wiedza zdobywana przez uczestników staży nie zawsze jest aktualizowana i rozwijana po zakończeniu działań, co może ograniczać wpływ staży na jakość kształcenia oraz dostosowywanie oferty edukacyjnej do zmieniających się potrzeb rynku pracy.

Rekomendacja

Uzupełnienie działań realizowanych w ramach tematu 22 ZSU 2030 o rozwiązania wspierające rozwój trwałej współpracy sieciowej pomiędzy kadrą kształcącą a pracodawcami po zakończeniu praktyk i staży.

W szczególności rekomenduje się:

1. Rozwijanie trwałych form współpracy pomiędzy uczestnikami staży a pracodawcami, obejmujących sieci współpracy, społeczności praktyków, grupy eksperckie oraz inne mechanizmy wymiany doświadczeń.

2. Wspieranie działań umożliwiających regularny kontakt kadry kształcącej z przedstawicielami przedsiębiorstw po zakończeniu staży, w szczególności poprzez spotkania branżowe, wizyty studyjne, seminaria i warsztaty.
3. Wykorzystywanie potencjału Branżowych Centrów Umiejętności oraz innych instytucji współpracy edukacji i gospodarki jako platform służących podtrzymywaniu relacji pomiędzy uczestnikami staży i pracodawcami.
4. Upowszechnianie dobrych praktyk dotyczących budowania trwałych partnerstw pomiędzy instytucjami edukacyjnymi a przedsiębiorstwami.
5. Rozszerzenie monitorowania realizacji tematu 22 o informacje dotyczące trwałości współpracy pomiędzy uczestnikami staży a pracodawcami oraz wykorzystania efektów tej współpracy w procesie kształcenia.

Oczekiwany efekt

- zwiększenie trwałości współpracy pomiędzy kadrą kształcącą a pracodawcami;
- poprawa przepływu wiedzy i doświadczeń pomiędzy edukacją a gospodarką;
- lepsze rozpoznawanie potrzeb kompetencyjnych rynku pracy;
- skuteczniejsze wykorzystywanie efektów staży branżowych po zakończeniu ich realizacji;
- rozwój partnerstw wspierających podnoszenie jakości kształcenia;
- wzmocnienie realizacji celów ZSU 2030 związanych ze współpracą edukacji i gospodarki.

TEMAT 23 – Rozwijanie zaplecza technicznego, dydaktycznego i instytucjonalnego kształcenia zawodowego

Rekomendacja 23.1 - Wzmocnienie wykorzystania infrastruktury kształcenia zawodowego na potrzeby uczenia się przez całe życie

Opis problemu

ZSU 2030 w ramach tematu 23 zakłada rozwijanie zaplecza technicznego, dydaktycznego i instytucjonalnego kształcenia zawodowego w sposób wspierający rozwój umiejętności odpowiadających potrzebom gospodarki i rynku pracy. Jednocześnie jednym z głównych założeń strategii jest rozwój uczenia się przez całe życie oraz zwiększanie dostępu osób dorosłych do możliwości podnoszenia i aktualizacji kompetencji na różnych etapach aktywności zawodowej.

W ramach wdrażania ZSU 2030 realizowano działania służące rozwojowi infrastruktury edukacyjnej, doposażaniu placówek kształcenia zawodowego oraz tworzeniu nowych możliwości prowadzenia kształcenia praktycznego. Dzięki temu zwiększył się potencjał techniczny i dydaktyczny wielu instytucji odpowiedzialnych za rozwój umiejętności.

Jednocześnie analiza realizacji działań wskazuje, że infrastruktura rozwijana w ramach systemu kształcenia zawodowego jest nadal wykorzystywana przede wszystkim na potrzeby edukacji formalnej skierowanej do uczniów i młodzieży. W znacznie mniejszym stopniu pełni ona funkcję zaplecza wspierającego rozwój kompetencji osób dorosłych, pracowników, osób poszukujących zatrudnienia oraz osób wymagających przekwalifikowania lub aktualizacji kwalifikacji zawodowych.

Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji | Program Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego (FERS 2021-2027)
www.frse.org.pl/fers-III | Al. Jerozolimskie 142A, 02-305 Warszawa | tel. 22 463 10 00

W praktyce oznacza to, że potencjał istniejącej infrastruktury nie jest w pełni wykorzystywany do realizacji jednego z podstawowych celów ZSU 2030, jakim jest wspieranie uczenia się przez całe życie. Powstaje tym samym luka pomiędzy rozwojem zaplecza technicznego i dydaktycznego a stopniem jego wykorzystania na potrzeby różnych grup uczestniczących w procesach rozwoju umiejętności.

Uzasadnienie

Do najważniejszych barier ograniczających skuteczność realizacji tematu 23 należą:

- koncentracja wykorzystania infrastruktury kształcenia zawodowego przede wszystkim na realizacji zadań związanych z edukacją formalną;
- ograniczona dostępność części zasobów edukacyjnych dla osób dorosłych i pracowników;
- niewystarczające powiązanie rozwoju infrastruktury z działaniami wspierającymi uczenie się przez całe życie;
- ograniczona współpraca pomiędzy instytucjami edukacyjnymi, pracodawcami oraz podmiotami rynku pracy w zakresie wspólnego wykorzystania istniejących zasobów;
- brak wystarczających mechanizmów zachęcających do szerszego wykorzystywania infrastruktury na potrzeby podnoszenia i zmiany kwalifikacji osób dorosłych.

Bariery te dotyczą przede wszystkim osób dorosłych uczestniczących w procesach uczenia się przez całe życie, pracowników wymagających aktualizacji kompetencji, osób planujących zmianę kwalifikacji zawodowych, a także instytucji edukacyjnych i podmiotów rynku pracy odpowiedzialnych za organizację działań rozwojowych.

Utrzymywanie się zidentyfikowanych barier może ograniczać efektywność wykorzystania środków publicznych przeznaczanych na rozwój infrastruktury edukacyjnej oraz utrudniać osiągnięcie celów strategii związanych ze zwiększaniem aktywności edukacyjnej osób dorosłych. Jednocześnie zmniejsza możliwości szybkiego reagowania na zmiany zachodzące na rynku pracy, w tym na potrzeby związane z podnoszeniem kwalifikacji, zmianą zawodu czy dostosowywaniem kompetencji do transformacji technologicznej i gospodarczej.

Szersze wykorzystanie istniejącego zaplecza technicznego i dydaktycznego na potrzeby uczenia się przez całe życie pozwoliłoby zwiększyć dostępność wysokiej jakości oferty rozwojowej dla osób dorosłych oraz lepiej wykorzystać potencjał infrastruktury rozwijanej w ramach realizacji ZSU 2030.

Rekomendacja

Wzmocnienie wykorzystania infrastruktury kształcenia zawodowego na potrzeby uczenia się przez całe życie poprzez zwiększenie dostępności istniejącego zaplecza technicznego i dydaktycznego dla osób dorosłych oraz rozwijanie współpracy pomiędzy instytucjami edukacyjnymi, pracodawcami i podmiotami rynku pracy.

W szczególności rekomenduje się:

1. Uzupełnienie działań realizowanych w ramach tematu 23 o rozwiązania wspierające wykorzystanie infrastruktury kształcenia zawodowego na potrzeby rozwoju kompetencji osób dorosłych, np. w ramach BCU, LOWE.

2. Wzmocnienie współpracy pomiędzy instytucjami edukacyjnymi, pracodawcami, instytucjami rynku pracy i podmiotami świadczącymi usługi rozwojowe w zakresie wspólnego wykorzystania istniejących zasobów infrastrukturalnych.
3. Zwiększanie dostępności zaplecza technicznego i dydaktycznego dla działań związanych z podnoszeniem kwalifikacji, przekwalifikowaniem i aktualizacją kompetencji osób dorosłych.
4. Uwzględnianie potencjału istniejącej infrastruktury przy planowaniu działań wspierających rozwój umiejętności w ramach uczenia się przez całe życie.
5. Rozszerzenie monitorowania realizacji tematu 23 o informacje dotyczące wykorzystania infrastruktury kształcenia zawodowego przez różne grupy odbiorców, w tym osoby dorosłe uczestniczące w procesach rozwoju kompetencji.

Oczekiwany efekt

- zwiększenie wykorzystania infrastruktury kształcenia zawodowego na potrzeby uczenia się przez całe życie;
- poprawa dostępności wysokiej jakości zaplecza dydaktycznego i technicznego dla osób dorosłych;
- lepsze wykorzystanie środków publicznych przeznaczanych na rozwój infrastruktury edukacyjnej;
- zwiększenie możliwości podnoszenia i zmiany kwalifikacji zawodowych przez osoby dorosłe;
- wzmocnienie współpracy pomiędzy edukacją, pracodawcami i instytucjami rynku pracy;
- skuteczniejsza realizacja celów ZSU 2030 związanych z rozwojem umiejętności przez całe życie.