

MODEL WSPÓŁPRACY POMIĘDZY EDUKACJĄ, BIZNESEM, PUBLICZNYMI SŁUŻBAMI ZATRUDNIENIA I PODMIOTAMI WSPIERAJĄCYMI POLITYKĘ UMIEJĘTNOŚCI WOJEWÓDZTWIE OPOLSKIM.

Raport podsumowujący spotkania grupy roboczej
Wojewódzkiego Zespołu Koordynacji ds. Uczenia się Przez Całe Życie
w województwie opolskim.

2026



Opracowanie:
Anna Araminowicz
Magda Sierżyńska



Spotkania grupy roboczej oraz opracowanie niniejszego raportu zostało zrealizowane w ramach projektu pn. „Wsparcie rozwoju nowoczesnego kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie” realizowanego przez Województwo Opolskie/Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu w ramach Krajowego Planu Odbudowy i Zwiększania Odporności (KPO).

Nazwa postępowania: „Usługa przeprowadzenia moderacji spotkań o tematyce rynku pracy pn. „Model pomiędzy kształceniem zawodowym, rynkiem pracy i biznesem” realizowanych przez Województwo Opolskie/ Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu w ramach Krajowego Planu Odbudowy i Zwiększania Odporności (KPO).”

Zamawiający:

Województwo Opolskie/Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu

Wykonawca:

MABEA sp. z o.o.

Moderatorka spotkań grupy roboczej

Anna Araminowicz

Autorki raportu:

Anna Araminowicz, Magda Sierzyńska

Kraków, maj 2026

SPIS TREŚCI

1. WPROWADZENIE.....	4
2. PRZEBIEG PRACY GRUPY ROBOCZEJ	4
3. REGIONALNY EKOSYSTEM ROZWOJU KOMPETENCJI W WOJEWÓDZTWIE OPOLSKIM	7
3.1. SYSTEM ROZWOJU UMIEJĘTNOŚCI JAKO EKOSYSTEM WSPÓŁPRACY	7
3.2. UCZESTNICY REGIONALNEGO EKOSYSTEMU ROZWOJU KOMPETENCJI.....	8
3.3. FUNKCJE I ODPOWIEDZIALNOŚĆ UCZESTNIKÓW SYSTEMU	19
3.4. RELACJE I PRZEPŁYWY W REGIONALNYM EKOSYSTEMIE ROZWOJU KOMPETENCJI W WOJEWÓDZTWIE OPOLSKIM	25
4. WSPÓŁPRACA W REGIONALNYM EKOSYSTEMIE ROZWOJU KOMPETENCJI W WOJEWÓDZTWIE OPOLSKIM.....	33
4.1. ZAŁOŻENIA FUNKCJONOWANIA MODELU WSPÓŁPRACY W REGIONALNYM EKOSYSTEMIE ROZWOJU KOMPETENCJI W WOJEWÓDZTWIE OPOLSKIM	33
4.2. KOORDYNACJA W REGIONALNYM SYSTEMIE ROZWOJU KOMPETENCJI.....	37
4.3. MODEL WSPÓŁPRACY W REGIONALNYM EKOSYSTEMIE ROZWOJU KOMPETENCJI W WOJEWÓDZTWIE OPOLSKIM	41
5. REKOMENDACJE.....	46
5.1. ANGAŻOWANIE PRACODAWCÓW W PROCESY IDENTYFIKOWANIA POTRZEB RYNKU PRACY	47
5.2. ANGAŻOWANIE PRACODAWCÓW W DOSTOSOWYWANIE PROGRAMÓW KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO DO WYMAGAŃ RYNKU PRACY.....	56
5.3. WSPÓŁPRACA EDUKACJI Z BIZNESEM NA RZECZ PROMOCJI UCZENIA SIĘ.....	68
5.4. BUDOWANIE TRWAŁEJ WSPÓŁPRACY POMIĘDZY EDUKACJĄ A BIZNESEM	80
6. PODSUMOWANIE.....	87

1. WPROWADZENIE

System rozwoju kompetencji w regionie łączy w sobie działania wielu podmiotów z obszaru edukacji, rynku pracy i gospodarki. Dla jego sprawnego i efektywnego funkcjonowania konieczna jest współpraca wszystkich interesariuszy, odpowiedni przepływ informacji i zapewnienie mechanizmów koordynacji systemu.

W niniejszym raporcie przedstawiono wnioski wynikające z pracy grupy roboczej ds. rynku pracy Wojewódzkiego Zespołu Koordynacji ds. Uczenia się Przez Całe Życie w województwie opolskim. Podczas cyklu warsztatów, w okresie wrzesień 2025 - marzec 2026, grupa robocza zajmowała się zagadnieniami związanymi z wypracowaniem modelu współpracy pomiędzy edukacją, biznesem, publicznymi służbami zatrudnienia i podmiotami wspierającymi politykę umiejętności województwie opolskim. W spotkaniach grupy roboczej brali udział członkowie Wojewódzkiego Zespołu Koordynacji ds. Uczenia się Przez Całe Życie. Do moderowania spotkań został wyłoniony zewnętrzny wykonawca MABEA sp. z o.o., który do realizacji zamówienia skierował osobę posiadającą doświadczenie w moderowaniu spotkań z zakresu edukacji. W raporcie opisano przebieg prac grupy roboczej podczas spotkań oraz przedstawiono wynikające z nich wnioski oraz wypracowane rekomendacje.

2. PRZEBIEG PRACY GRUPY ROBOCZEJ

W ramach cyklu, odbyły się cztery spotkania. Poniżej opisano cele poszczególnych spotkań i podejmowane podczas nich aktywności.

Spotkanie nr 1 – 18 września 2025

Tematem spotkania było angażowanie pracodawców w procesy identyfikowania potrzeb rynku pracy. Uczestnicy, w toku pracy metodą burzy mózgów, identyfikowali korzyści dla pracodawców w angażowanie się w planowanie badań, ich realizację i upowszechnianie wyników oraz wyzwania i bariery występujące podczas każdego z tych etapów. Następnie, pracując w grupach wypracowywali propozycje rozwiązań mogących być odpowiedzią na zidentyfikowane bariery. Każde z rozwiązań było omawiane pod kątem m. in. tego, na czym dokładnie polega, czy da się je wdrożyć przy obecnym stanie prawnym, a jeśli nie, to co musiałoby się zmienić, aby jego wdrożenie było możliwe. Uczestnicy wskazywali też podmioty, które mogłyby być odpowiedzialne za realizację poszczególnych rozwiązań.

Częścią pracy uczestników, kontynuowaną między spotkaniami, było też wskazywanie przykładów dobrych praktyk związanych z omawianymi zagadnieniami.

Efekty pracy podczas spotkania nr 1 zostały wykorzystane m. in. do formułowania rekomendacji w zakresie współpracy z pracodawcami i organizacjami branżowymi w obszarze identyfikowania potrzeb rynku pracy.

Spotkanie nr 2 – 7 listopada 2025

Celem spotkania była identyfikacja wyzwań związanych z dostosowywaniem edukacji formalnej i pozaformalnej do potrzeb rynku pracy oraz wypracowanie propozycji rekomendacji w tym zakresie. W pierwszej części spotkania uczestnicy identyfikowali wyzwania w obszarze dostosowania edukacji do potrzeb rynku pracy. Następnie formułowali rekomendacje - proponowali działania, wskazywali niezbędne zasoby oraz podmioty, które powinny być odpowiedzialne za realizację poszczególnych działań. W kolejnym kroku identyfikowane były bariery i trudności we wdrażaniu poszczególnych działań, a następnie uczestnicy generowali propozycje rozwiązań przeciwdziałającym zidentyfikowanym trudnościom.

Elementem pracy uczestników była również identyfikacja dobrych praktyk w obszarach związanych z poszczególnymi działaniami.

Efekty pracy podczas spotkania nr 2 zostały wykorzystane m. in. do sformułowania rekomendacji w zakresie dostosowania oferty edukacji formalnej i pozaformalnej do potrzeb rynku pracy.

Spotkanie nr 3 - 18 lutego 2026

Celem spotkania było wypracowanie propozycji działań wzmacniających współpracę z pracodawcami w obszarze promocji uczenia się przez całe życie. Uczestnicy pracowali w grupach, odnosząc poszczególne ćwiczenia do czterech person: ucznia szkoły podstawowej (12-13 lat), młodej osoby dorosłej (22-25 lat), osoby w wieku 35-38 lat oraz 53-55 lat. W pierwszym kroku dyskutowano nad udzieleniem odpowiedzi na pytania: Jak się uczy (formy, mechanizmy uczenia się)? Jakie ma motywacje? Skąd czerpie informacje o możliwościach uczenia się? Jakie napotyka wyzwania/bariery? W drugiej części spotkania dyskutowano nad możliwymi działaniami, które wspierałyby budowanie mody na uczenia się. Identyfikowano pomysły adekwatne do specyfiki poszczególnych person oraz rozwiązania, które mogłyby być adresowane do wszystkich.

Wnioski ze spotkania nr 3 zostały wykorzystane m. in. do sformułowania rekomendacji w zakresie współpracy edukacji z biznesem w obszarze promocji uczenia się.

Spotkanie nr 4 - 26 marca 2026

Celem spotkania było wypracowanie założeń i wytycznych do modelu współpracy pomiędzy edukacją, biznesem, publicznymi służbami zatrudnienia i podmiotami wspierającymi politykę umiejętności województwie opolskim.

Spotkanie zostało przeprowadzone łącznie dla grupy roboczej ds. rynku pracy oraz pracującej równolegle grupy ds. edukacji. Pozwoliło to na wymianę doświadczeń między członkami obu grup i uzyskanie szerszego spojrzenia na mechanizmy współpracy i koordynacji działań na poziomie lokalnym i regionalnym.

Część warsztatowa została przeprowadzona w formule gry symulacyjnej. Uczestnicy wcielali się w podmioty i instytucje, działające na terenie województwa opolskiego. Uczestnikom przypisano role instytucji z obszaru edukacji (uczelnia, szkoła branżowa/technikum, Branżowe Centrum Umiejętności, instytucja szkoleniowa), biznesu (pracodawcy, organizacja pracodawców, Sektorowa Rada ds. Kompetencji), publicznych służb zatrudnienia (Wojewódzki Urząd Pracy), samorządu województwa (Urząd Marszałkowski).

W trakcie rozgrywki, gracze musieli zmierzyć się z wyzwaniami, takimi jak np. narastająca emigracja wykwalifikowanych pracowników, które wymagały ich reakcji. Gracze mieli możliwość podjęcia się realizacji działań wybranych z czterech obszarów tematycznych: rozwoju kompetencji, poradnictwa zawodowego, promocji uczenia się przez całe życie oraz badań i analiz. Każde działanie wymagało zgromadzenia określonych zasobów, m. in.: finansów, kadry, wiedzy eksperckiej, infrastruktury, relacji partnerskich lub decyzyjności systemowej, których żadna instytucja nie posiadała samodzielnie w wystarczającym zakresie, co zmuszało uczestników do negocjowania warunków współpracy.

Podsumowaniem gry była dyskusja, podczas której uczestnicy wskazywali instytucje zaangażowane w realizację zadań w poszczególnych obszarach, zarówno te, które powinny inicjować działania, jak również instytucje, które powinny pełnić rolę wspierającą. Ponadto formułowano wnioski dotyczące koordynacji działań w poszczególnych obszarach.

Efekty pracy podczas spotkania nr 4 zostały wykorzystane m. in. do opisanego regionalnego systemu rozwoju kompetencji oraz sformułowania postulatów mających na celu jego doskonalenie.

3. REGIONALNY EKOSYSTEM ROZWOJU KOMPETENCJI W WOJEWÓDZTWIE OPOLSKIM

3.1. System rozwoju umiejętności jako ekosystem współpracy

System rozwoju kompetencji w województwie opolskim tworzy sieć wzajemnie powiązanych podmiotów odpowiedzialnych za rozwój kompetencji mieszkańców regionu oraz dostosowywanie oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy. System ten obejmuje instytucje edukacyjne, instytucje rynku pracy, administrację samorządową, przedsiębiorców, organizacje gospodarcze i branżowe oraz inne podmioty realizujące działania w obszarze uczenia się przez całe życie.

Regionalny system rozwoju kompetencji powinien umożliwiać przede wszystkim:

- ❖ identyfikowanie potrzeb kompetencyjnych,
- ❖ dostosowywanie oferty edukacji formalnej i pozaformalnej do potrzeb rynku pracy,
- ❖ rozwój kompetencji zawodowych, cyfrowych i kompetencji przyszłości,
- ❖ wspieranie uczenia się przez całe życie.

W toku spotkań grupy roboczej podkreślano, że rozwój kompetencji mieszkańców regionu wymaga współpracy wielu podmiotów dysponujących różnymi zasobami, kompetencjami i możliwościami oddziaływania. Żadna z instytucji funkcjonujących w systemie nie posiada samodzielnie wszystkich zasobów niezbędnych do skutecznego odpowiadania na potrzeby rynku pracy i mieszkańców regionu. Wskazywano również na potrzebę większej integracji działań realizowanych przez różne instytucje oraz budowania bardziej trwałych mechanizmów współpracy pomiędzy uczestnikami systemu. Podkreślano też znaczenie współpracy ponadlokalnej oraz tworzenia rozwiązań umożliwiających bardziej efektywne wykorzystanie dostępnych zasobów i potencjału poszczególnych podmiotów. Podkreślano, że funkcjonowanie systemu powinno wiązać się z odejściem od rozproszonych, krótkoterminowych działań projektowych na rzecz bardziej trwałych i systemowych rozwiązań.

Wnioski wypracowane podczas spotkań wskazują, że skuteczność regionalnego systemu rozwoju kompetencji zależy przede wszystkim od jakości współpracy pomiędzy jego uczestnikami, sprawnego przepływu informacji oraz zdolności do wspólnego planowania i realizacji działań. System rozwoju kompetencji w regionie powinien funkcjonować jako ekosystem współpracy oparty na:

- ❖ partnerstwie pomiędzy edukacją, biznesem i instytucjami publicznymi,
- ❖ przepływie informacji i danych dotyczących rynku pracy,
- ❖ współdzieleniu zasobów i wiedzy eksperckiej,
- ❖ wspólnym planowaniu działań,
- ❖ współtworzeniu oferty edukacyjnej i szkoleniowej,
- ❖ koordynacji działań na poziomie regionalnym i lokalnym.

3.2. Uczestnicy regionalnego ekosystemu rozwoju kompetencji

Regionalny system rozwoju kompetencji w województwie opolskim tworzą podmioty reprezentujące edukację, biznes oraz administrację publiczną. Poszczególni uczestnicy systemu pełnią odmienne role, dysponują różnymi zasobami i możliwościami oddziaływania, a jednocześnie funkcjonują w odmiennych uwarunkowaniach organizacyjnych i formalnych. Skuteczność współpracy pomiędzy nimi zależy w dużej mierze od zdolności do wykorzystywania potencjału poszczególnych uczestników systemu przy jednoczesnym uwzględnianiu ich ograniczeń i specyfiki działania.

UCZESTNICY REGIONALNEGO EKOSYSTEMU ROZWOJU KOMPETENCJI

W WOJEWÓDZTWIE OPOLSKIM



3.2.1. Edukacja formalna

Szkoły branżowe, technika

Istotną grupę uczestników regionalnego ekosystemu rozwoju kompetencji stanowią szkoły branżowe i technika funkcjonujące na terenie województwa opolskiego. Podmioty te odpowiadają za przygotowanie przyszłych pracowników dla regionalnej gospodarki. Dysponują zapleczem dydaktycznym, warsztatowym oraz kadrami nauczycieli i specjalistów. Ich potencjałem jest kształtowanie oferty edukacyjnej w zakresie kompetencji zawodowych, możliwość bezpośredniego wpływu na rozwój kompetencji uczniów oraz organizowania praktycznej nauki zawodu we współpracy z pracodawcami.

System szkolnictwa zawodowego w województwie opolskim tworzą zarówno placówki funkcjonujące w większych ośrodkach miejskich, jak i szkoły działające w mniejszych miastach i powiatach regionu. Dzięki temu możliwe jest częściowe dostosowywanie kierunków kształcenia do specyfiki lokalnych rynków pracy oraz dominujących branż gospodarczych poszczególnych części województwa. Istotną rolę odgrywają m.in. zespoły szkół zawodowych i technicznych funkcjonujące w Opolu, Kędzierzynie-Koźlu, Nysie, Brzegu, Kluczborku czy Prudniku, współpracujące z lokalnymi przedsiębiorcami przy organizacji praktyk zawodowych, staży czy klas patronackich.

Jednocześnie szkoły funkcjonują w ramach formalnego systemu edukacji, co wiąże się z ograniczoną elastycznością w zakresie szybkiego dostosowywania programów nauczania do zmieniających się potrzeb rynku pracy. W czasie pracy grupy roboczej wskazywano również na wyzwania związane z formalnościami i ograniczeniami organizacyjnymi, co przekłada się na trudność w szybkim reagowaniu na zmiany w zakresie potrzeb kompetencyjnych.

Centra kształcenia ustawicznego i centra kształcenia zawodowego

Centra kształcenia ustawicznego i centra kształcenia zawodowego realizują zadania związane z organizacją edukacji osób dorosłych, np. kursów kwalifikacyjnych oraz innych działań umożliwiających uzupełnianie i aktualizowanie kompetencji zawodowych. Dzięki współpracy ze szkołami, pracodawcami i instytucjami rynku pracy mogą wspierać rozwój kompetencji odpowiadających potrzebom lokalnych i regionalnych rynków pracy.

Uczelnie wyższe

Uczestnikiem regionalnego systemu rozwoju kompetencji są również uczelnie wyższe funkcjonujące na terenie województwa opolskiego, w szczególności:

- ❖ Politechnika Opolska,
- ❖ Uniwersytet Opolski,
- ❖ Akademia Nauk Stosowanych Wyższa Szkoła Zarządzania i Administracji w Opolu,
- ❖ Państwowa Akademia Nauk Stosowanych w Nysie.

Uczelnie wyższe, jako uczestnicy systemu rozwoju kompetencji, zajmują się kształceniem specjalistów, przygotowywaniem ich do wejścia na rynek pracy oraz działalnością naukowo-badawczą. Dysponują wiedzą ekspercką, kadrą naukową i dydaktyczną oraz zapleczem badawczym i infrastrukturalnym. Mogą wspierać rozwój nowoczesnych kompetencji technicznych, kompetencji przyszłości, realizować działania badawczo-rozwojowe oraz współpracować z biznesem przy organizacji praktyk i staży oraz w zakresie transferu wiedzy i innowacji. Szczególne znaczenie dla współpracy edukacji z rynkiem pracy mają kierunki techniczne, informatyczne, medyczne, logistyczne i inżynierskie prowadzone przez uczelnie w regionie, odpowiadające na potrzeby przedsiębiorstw funkcjonujących w województwie opolskim.

Potencjał uczelni w zakresie współpracy z rynkiem pracy ograniczany jest jednak m.in. przez długie procesy decyzyjne i złożone procedury związane z modyfikacją programów kształcenia co ogranicza możliwość szybkiego reagowania na bieżące potrzeby gospodarki.

Branżowe Centra Umiejętności

Stosunkowo nowym elementem regionalnego systemu rozwoju kompetencji są Branżowe Centra Umiejętności (BCU). Ich rolą jest wzmacnianie współpracy pomiędzy edukacją i biznesem oraz rozwijanie nowoczesnych kompetencji branżowych. Podmioty te łączą edukację formalną i pozaformalną z realizacją działań odpowiadających na potrzeby konkretnych branż. Dysponują nowoczesną infrastrukturą, wiedzą ekspercką oraz możliwością organizacji praktycznych form uczenia się.

W województwie opolskim Branżowe Centra Umiejętności utworzone zostały w Strzelcach Opolskich, Kluczborku, Krapkowicach, Grodkowie, Opolu, Nysie i Zdzeszowicach w dziedzinach: ekonomia i rachunkowość, energetyka, izolacje przemysłowe, logistyka, poligrafia, introligatorstwo i opakowania, prace wykończeniowe, przemysł motoryzacyjny, spedycja, telekomunikacja.

BCU mogą pełnić istotną rolę w testowaniu nowych rozwiązań edukacyjnych, rozwijaniu nowoczesnych form kształcenia praktycznego, organizacji specjalistycznych szkoleń branżowych, wspieraniu kadry dydaktycznej, upowszechnianiu nowoczesnych technologii i budowaniu trwałych relacji pomiędzy edukacją a pracodawcami. Potencjał Branżowych Centrów Umiejętności wynika z ich ukierunkowania na konkretną branżę i współpracy z partnerem branżowym, co umożliwia prowadzenie działań o charakterze ponadlokalnym i regionalnym, integrujących różne podmioty funkcjonujące w systemie rozwoju kompetencji oraz wspierających wymianę wiedzy i doświadczeń pomiędzy uczestnikami systemu.

Opolskie Centrum Edukacji

Opolskie Centrum Edukacji wspiera rozwój systemu edukacji formalnej poprzez działania związane z doskonaleniem nauczycieli, wdrażaniem nowych rozwiązań edukacyjnych oraz wspieraniem współpracy pomiędzy edukacją i biznesem.

3.2.2. Edukacja pozaformalna i uczenie się nieformalne

W ramach regionalnego ekosystemu rozwoju kompetencji funkcjonują również podmioty realizujące działania w obszarze edukacji pozaformalnej i uczenia się nieformalnego. Obszar ten obejmuje szeroką grupę instytucji wspierających rozwój kompetencji mieszkańców województwa opolskiego na różnych etapach życia i aktywności zawodowej.

Do uczestników tego obszaru należą między innymi:

- ❖ instytucje szkoleniowe,
- ❖ organizacje pozarządowe,
- ❖ instytucje kultury,
- ❖ uniwersytety trzeciego wieku.

Instytucje szkoleniowe

Instytucje szkoleniowe odpowiadają przede wszystkim za realizację kursów, szkoleń i innych form działań rozwojowych umożliwiających nabywanie i rozwój kompetencji. Do grupy tej należą zarówno publiczne, jak i prywatne podmioty realizujące usługi rozwojowe, w tym instytucje oferujące je za pośrednictwem Bazy Usług Rozwojowych. Ich istotnym potencjałem jest gotowość do szybkiego reagowania na pojawiające się potrzeby kompetencyjne oraz możliwość realizacji krótkich i elastycznych form uczenia się.

Organizacje pozarządowe

Organizacje pozarządowe odgrywają ważną rolę w docieraniu do grup zagrożonych wykluczeniem społecznym, komunikacyjnym lub edukacyjnym, aktywizowaniu mieszkańców oraz realizacji działań edukacyjnych na poziomie lokalnym. Dysponują doświadczeniem w pracy środowiskowej, animowaniu społeczności lokalnych oraz realizacji działań opartych na współpracy i aktywności obywatelskiej. Mogą wspierać rozwój kompetencji społecznych, obywatelskich, interpersonalnych i cyfrowych oraz angażować mieszkańców w działania związane z uczeniem się przez całe życie.

Instytucje kultury

Ważnym uczestnikiem systemu są również instytucje kultury, które coraz częściej pełnią funkcję lokalnych centrów aktywności edukacyjnej i społecznej. Podmioty te posiadają potencjał do organizowania działań rozwijających kompetencje społeczne, kulturowe, cyfrowe i obywatelskie, a także wspierania aktywności edukacyjnej mieszkańców różnych grup wiekowych. Dzięki swojej obecności w środowisku lokalnym i dostępności mogą odgrywać ważną rolę w upowszechnianiu idei uczenia się przez całe życie.

Uniwersytety trzeciego wieku

Istotną rolę w regionie odgrywają również organizacje i instytucje realizujące działania skierowane do osób dorosłych i seniorów. Uniwersytety trzeciego wieku funkcjonujące m.in. w Opolu, Nysie, Kluczborku, Kędzierzynie-Koźlu czy Krapkowicach wspierają aktywność edukacyjną osób starszych oraz rozwój kompetencji społecznych i cyfrowych mieszkańców regionu. Działania te wpisują się w koncepcję uczenia się przez całe życie oraz przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu i cyfrowemu.

Podmioty działające w obszarze edukacji pozaformalnej i uczenia się nieformalnego posiadają duży potencjał w zakresie:

- ❖ szybkiego reagowania na potrzeby kompetencyjne mieszkańców i pracodawców,
- ❖ realizacji elastycznych form uczenia się,
- ❖ docierania do różnych grup odbiorców,
- ❖ wspierania aktywności edukacyjnej osób dorosłych,
- ❖ budowania lokalnych partnerstw i sieci współpracy.

Jednocześnie ich działalność często ograniczana jest przez:

- ❖ projektowy charakter finansowania działań,

- ❖ trudności w zapewnieniu trwałości działań po zakończeniu projektów,
- ❖ ograniczoną stabilność organizacyjną części podmiotów,
- ❖ ograniczone zasoby kadrowe i infrastrukturalne,
- ❖ niewystarczającą integrację z formalnym systemem edukacji i rynku pracy.

W trakcie warsztatów podkreślano znaczenie rozwijania współpracy pomiędzy edukacją formalną, pozaformalną, instytucjami rynku pracy oraz biznesem w celu tworzenia bardziej spójnego systemu uczenia się przez całe życie oraz lepszego wykorzystania potencjału różnych uczestników regionalnego systemu rozwoju kompetencji.

3.2.3. Biznes

Kluczowym uczestnikiem regionalnego systemu rozwoju kompetencji są przedstawiciele biznesu funkcjonujący na terenie województwa opolskiego, reprezentujący różne branże obecne w regionie, m.in. produkcję przemysłową, motoryzację, logistykę, budownictwo, sektor spożywczy, transport oraz usługi. Pracodawcy pełnią istotną rolę w identyfikowaniu potrzeb kompetencyjnych rynku pracy. Dysponują wiedzą dotyczącą aktualnych potrzeb kadrowych, wdrażanych oraz przewidywanych zmian technologicznych i organizacyjnych oraz kompetencji wymaganych w poszczególnych branżach. Ich udział jest niezbędny zarówno w procesie identyfikowania potrzeb rynku pracy, jak i dostosowywania programów kształcenia oraz organizacji praktycznej nauki zawodu. Uczestnikami regionalnego systemu rozwoju kompetencji reprezentującymi biznes są zarówno przedsiębiorcy, jak i organizacje pracodawców, organizacje branżowe, sektorowe rady ds. kompetencji i instytucje otoczenia biznesu.

Duże przedsiębiorstwa

Duże przedsiębiorstwa posiadają potencjał umożliwiający realizację długofalowej współpracy z edukacją, w szczególności poprzez organizację praktyk i staży czy udział w tworzeniu programów kształcenia i projektowanie usług rozwojowych. Mają również możliwość samodzielnego podejmowania działań w celu rozwijania kompetencji własnych pracowników. Dysponują zasobami finansowymi, wiedzą branżową, kadrą oraz doświadczeniem organizacyjnym. Często są również partnerami szkół i uczelni w zakresie tworzenia klas patronackich, organizacji praktycznej nauki zawodu, praktyk i staży oraz realizacji różnego rodzaju projektów rozwojowych.

Mikro, małe i średnie przedsiębiorstwa

Sektor MŚP pełni szczególną rolę w regionalnym systemie rozwoju kompetencji ze względu na swoją obecność na wielu lokalnych rynkach pracy województwa opolskiego. Podmioty te często są podstawowymi partnerami szkół prowadzących kształcenie zawodowe oraz organizatorów praktycznej nauki zawodu na poziomie lokalnym. Charakteryzują się dużą elastycznością i zdolnością szybkiego reagowania na zmiany rynkowe.

Jednocześnie sektor MŚP napotyka istotne bariery związane z angażowaniem się w bardziej złożone działania systemowe. W czasie prac grupy roboczej wskazywano przede wszystkim na ograniczone zasoby organizacyjne i kadrowe, brak czasu na uczestnictwo w rozbudowanych procesach współpracy oraz trudności związane z angażowaniem się w działania nieprzynoszące szybkich i praktycznych efektów.

Rzemiosło i organizacje rzemieślnicze

Uczestnikiem regionalnego systemu rozwoju kompetencji jest też rzemiosło oraz organizacje rzemieślnicze, które od wielu lat uczestniczą w procesie kształcenia zawodowego. Zakłady rzemieślnicze pełnią jednocześnie funkcję przedsiębiorstw, miejsc praktycznej nauki zawodu oraz środowiska przekazywania praktycznych kompetencji zawodowych. Istotną rolę w systemie odgrywają również organizacje rzemieślnicze - Izba Rzemieślnicza w Opolu oraz cechy rzemiosł, odpowiedzialne za procesy egzaminowania, wspierające organizację praktycznej nauki zawodu, współpracę szkół z pracodawcami oraz promujące kształcenie zawodowego.

Potencjałem środowiska rzemieślniczego jest przede wszystkim praktyczny charakter kształcenia, możliwość rozwijania kompetencji zawodowych w rzeczywistych warunkach pracy i silne powiązanie z lokalnymi rynkami pracy.

Jednocześnie podmioty rzemieślnicze, podobnie jak sektor MŚP, często dysponują ograniczonymi zasobami organizacyjnymi i kadrowymi, co może utrudniać ich udział w bardziej sformalizowanych mechanizmach współpracy.

Organizacje pracodawców i organizacje branżowe

Działania w ramach systemu rozwoju kompetencji realizują również organizacje zrzeszające przedsiębiorców i pracodawców, organizacje branżowe oraz partnerstwa gospodarcze funkcjonujące na poziomie lokalnym i regionalnym. Podmioty te pełnią rolę pośrednika pomiędzy biznesem, edukacją i administracją publiczną. Wspierają identyfikowanie potrzeb

kompetencyjnych branż, agregowanie potrzeb przedsiębiorców, opiniowanie rozwiązań edukacyjnych oraz rozwijanie współpracy pomiędzy edukacją i rynkiem pracy.

Organizacje pracodawców i organizacje branżowe posiadają potencjał związany z reprezentowaniem interesów większej grupy przedsiębiorstw oraz możliwością budowania współpracy wykraczającej poza potrzeby pojedynczych firm. Mogą również wspierać przepływ informacji pomiędzy przedsiębiorcami a instytucjami edukacyjnymi i sektorem publicznymi oraz angażować pracodawców w działania o charakterze systemowym.

Sektorowe rady ds. kompetencji

Istotnym elementem otoczenia systemowego są również sektorowe rady ds. kompetencji działające na poziomie krajowym i branżowym. Rady prowadzą działania mające na celu identyfikowanie potrzeb kompetencyjnych poszczególnych sektorów gospodarki, monitorowanie i analizowanie trendów zachodzących na rynku pracy w sektorze oraz rekomendowanie działań rozwojowych realizowanych w ramach zarówno edukacji formalnej jak i pozaformalnej.

Choć sektorowe rady ds. kompetencji funkcjonują na poziomie ponadregionalnym, ich działania mogą stanowić ważne źródło wiedzy dla uczestników regionalnego ekosystemu rozwoju kompetencji w województwie opolskim. Szczególne znaczenie mają one dla sektorów istotnych z perspektywy regionalnej gospodarki, w tym m.in. produkcji przemysłowej, motoryzacji, logistyki, budownictwa, sektora spożywczego, transportu.

Instytucje otoczenia biznesu

Zadaniem instytucji otoczenia biznesu jest wspieranie rozwoju przedsiębiorstw. Jako uczestnicy regionalnego ekosystemu rozwoju kompetencji mogą one również wspierać rozwój współpracy pomiędzy edukacją i biznesem, inicjować partnerstwa, identyfikować potrzeby przedsiębiorstw oraz działać na rzecz rozwoju kompetencji odpowiadających potrzebom regionalnej gospodarki. Instytucje otoczenia biznesu to przede wszystkim izby gospodarcze, klastry, agencje rozwoju regionalnego, specjalne strefy ekonomiczne.

W województwie opolskim istotną rolę pełnią m.in. Opolska Izba Gospodarcza, Opolskie Centrum Rozwoju Gospodarki, działające na terenie województwa opolskiego Wałbrzyska Specjalna Strefa Ekonomiczna „INVEST-PARK” oraz Katowicka Specjalna Strefa Ekonomiczna.

3.2.4. Publiczne służby zatrudnienia i podmioty wspierające

Istotną rolę w regionalnym ekosystemie rozwoju kompetencji pełnią publiczne służby zatrudnienia i podmioty wspierające politykę umiejętności w województwie opolskim.

Publiczne służby zatrudnienia

Publiczne służby zatrudnienia (Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu, powiatowe urzędy pracy, Ochotnicze Hufce Pracy) odpowiadają przede wszystkim za:

- ❖ monitorowanie sytuacji na rynku pracy,
- ❖ realizację działań aktywizacyjnych,
- ❖ wspieranie osób poszukujących pracy i przebranżawiających się,
- ❖ identyfikowanie potrzeb kompetencyjnych,
- ❖ wspieranie rozwoju kompetencji mieszkańców,
- ❖ realizację innych działań związanych z uczeniem się przez całe życie.

Wojewódzki Urząd Pracy pełni ważną rolę w zakresie analizowania potrzeb rynku pracy, koordynacji działań związanych z rozwojem kompetencji oraz realizacji programów wspierających rozwój kompetencji mieszkańców regionu. Dysponuje dostępem do danych i analiz dotyczących rynku pracy oraz doświadczeniem w realizacji działań finansowanych ze środków krajowych i europejskich.

Powiatowe urzędy pracy pełnią natomiast istotną rolę na poziomie lokalnym, współpracując bezpośrednio z mieszkańcami, przedsiębiorcami oraz instytucjami szkoleniowymi. Dzięki znajomości lokalnych uwarunkowań mogą identyfikować potrzeby poszczególnych grup odbiorców oraz wspierać rozwój kompetencji odpowiadających potrzebom lokalnych rynków pracy.

Potencjałem publicznych służb zatrudnienia jest przede wszystkim:

- ❖ dostęp do danych dotyczących rynku pracy,
- ❖ doświadczenie w realizacji programów aktywizacyjnych i szkoleniowych,
- ❖ współpraca z przedsiębiorcami i instytucjami edukacyjnymi,
- ❖ możliwość wspierania osób dorosłych i grup wymagających wsparcia.

Jednocześnie działalność publicznych służb zatrudnienia często ograniczana jest przez:

- ❖ formalne ramy realizacji polityki rynku pracy,
- ❖ konieczność realizacji określonych wskaźników i procedur,

- ❖ ograniczoną elastyczność części instrumentów wsparcia,
- ❖ projektowy charakter części działań,
- ❖ trudności związane z długofalowym planowaniem współpracy pomiędzy instytucjami.

Podmioty wspierające

Podmioty wspierające politykę umiejętności przyczyniają się do sprawniejszej realizacji zadań przez pozostałych uczestników systemu oraz działają na rzecz wzmocnienia współpracy między nimi. Rolę taką mogą pełnić między innymi instytuty badawcze i inne podmioty prowadzące badania w obszarze rynku pracy i edukacji oraz związki i porozumienia samorządów.

W województwie opolskim działają Sieci Powiatowe, tworzone w ramach projektu KPO „Wsparcie rozwoju nowoczesnego kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie”, zrzeszające osoby i podmioty działające w zakresie doradztwa zawodowego i uczenia się przez całe życie. Ich zadaniem jest między innymi rozwijanie współpracy w obszarze edukacji, rynku pracy i gospodarki.

Związki i porozumienia samorządów, takie jak Konwent Powiatów Województwa Opolskiego, Związek Gmin Śląska Opolskiego, Aglomeracja Opolska są ważnymi uczestnikami systemu ze względu na strukturę regionu oraz znaczenie lokalnych rynków pracy. Wspierają one rozwój współpracy pomiędzy jednostkami samorządu terytorialnego, instytucjami edukacyjnymi, przedsiębiorcami i instytucjami rynku pracy w regionie.

Obszarem ich działania może być:

- ❖ wymiana doświadczeń pomiędzy samorządami,
- ❖ rozwój wspólnych inicjatyw edukacyjnych i rozwojowych,
- ❖ inicjowanie i budowanie partnerstw ponadlokalnych,
- ❖ upowszechnianie dobrych praktyk,
- ❖ współpraca w zakresie rozwoju kompetencji i promocji idei uczenia się przez całe życie.

3.2.5. Koordynacja

Kluczową rolę w regionalnym systemie rozwoju kompetencji pełnią podmioty odpowiedzialne za koordynację działań związanych z polityką umiejętności oraz rozwojem kompetencji mieszkańców województwa opolskiego. Są to:

- ❖ Urząd Marszałkowski Województwa Opolskiego,

- ❖ jednostki organizacyjne samorządu województwa,
- ❖ Wojewódzki Zespół Koordynacji.

Samorząd województwa odpowiada za tworzenie warunków rozwoju regionalnej polityki umiejętności, wspieranie współpracy pomiędzy interesariuszami oraz inicjowanie działań o charakterze strategicznym i systemowym. Znaczącą rolę pełni przy tym Wojewódzki Zespół Koordynacji, funkcjonujący jako forum współpracy i koordynacji działań związanych z polityką umiejętności, rozwojem kompetencji oraz współpracą edukacji z rynkiem pracy.

Wojewódzki Zespół Koordynacji może pełnić istotną rolę w:

- ❖ identyfikowaniu wyzwań i potrzeb w zakresie kompetencji regionie,
- ❖ kreowaniu regionalnej polityki umiejętności,
- ❖ usprawnianiu przepływu informacji pomiędzy instytucjami,
- ❖ wspieraniu współpracy pomiędzy edukacją, biznesem i instytucjami rynku pracy.

Potencjałem instytucji koordynujących jest możliwość integrowania działań różnych środowisk i tworzenia rozwiązań o charakterze systemowym. Jednocześnie wyzwaniem pozostaje zapewnienie trwałości współpracy pomiędzy uczestnikami systemu oraz skuteczne łącznie działań realizowanych na poziomie regionalnym i lokalnym.

3.2.6. Instytucje centralne i otoczenie systemowe

Na funkcjonowanie regionalnego systemu rozwoju kompetencji wpływają również instytucje centralne odpowiedzialne za politykę edukacyjną, gospodarczą, rynek pracy oraz rozwój kompetencji. Są to przede wszystkim ministerstwa, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji, Instytut Badań Edukacyjnych - Państwowy Instytut Badawczy.

Instytucje te tworzą ramy prawne i systemowe dla funkcjonowania polityki umiejętności, wspierają rozwój kompetencji oraz realizują programy wspierające uczenie się przez całe życie. Jednocześnie ich działania mają charakter ogólnokrajowy, co może utrudniać szybkie uwzględnianie specyfiki regionalnej i potrzeb lokalnego rynku pracy.

3.3. Funkcje i odpowiedzialność uczestników systemu

Skuteczne funkcjonowanie regionalnego ekosystemu rozwoju kompetencji wymaga jasnego określenia funkcji oraz odpowiedzialności jego uczestników. Poszczególne podmioty realizują odmienne zadania i dysponują różnymi zasobami, jednak efektywność systemu

zależy od zdolności do współpracy, płynnej wymiany informacji oraz wspólnego planowania działań odpowiadających potrzebom mieszkańców i regionalnej gospodarki.

W trakcie spotkań podkreślano, że rozwój współpracy edukacji z biznesem wymaga odejścia od modelu opartego na działaniach realizowanych przez pojedyncze instytucje na rzecz bardziej trwałego i partnerskiego systemu współpracy. W takim modelu uczestnicy systemu współtworzą proces rozwoju kompetencji w regionie, od diagnozowania potrzeb rynku pracy, przez projektowanie i realizację działań edukacyjnych, po koordynację współpracy oraz upowszechnianie informacji i dobrych praktyk.

Istotnym elementem regionalnego modelu współpracy jest komplementarność funkcji realizowanych przez poszczególne grupy uczestników systemu. Oznacza to, że skuteczny rozwój kompetencji wymaga równoczesnego funkcjonowania:

- ❖ instytucji monitorujących rynek pracy i identyfikujących zmiany w zakresie potrzeb kompetencyjnych
- ❖ podmiotów odpowiedzialnych za realizację działań w zakresie rozwoju kompetencji,
- ❖ podmiotów wspierających przepływ informacji i upowszechnianie wiedzy,
- ❖ instytucji animujących współpracę pomiędzy uczestnikami systemu,
- ❖ podmiotów odpowiedzialnych za koordynację regionalnej polityki umiejętności.

FUNKCJE W REGIONALNYM SYSTEMIE ROZWOJU KOMPETENCJI



3.3.1. Rozwój kompetencji

Za realizację funkcji związanych z rozwojem kompetencji odpowiadają przede wszystkim podmioty edukacji formalnej i pozaformalnej, w tym szkoły, uczelnie, centra kształcenia ustawicznego, instytucje szkoleniowe oraz inne organizacje realizujące działania rozwojowe.

Ich odpowiedzialność obejmuje między innymi:

- ❖ rozwijanie kompetencji mieszkańców zgodnych z potrzebami rynku pracy,
- ❖ dostosowywanie oferty edukacyjnej do zmian gospodarczych i technologicznych,
- ❖ organizację praktycznych form uczenia się,
- ❖ wspieranie uczenia się przez całe życie,
- ❖ rozwijanie kompetencji przyszłości,
- ❖ współpracę z pracodawcami przy tworzeniu i realizacji działań edukacyjnych.

Istotnym elementem modelu współpracy jest aktywne włączanie pracodawców w proces projektowania i realizacji kształcenia, w szczególności poprzez organizację praktyk, staży, klas patronackich, wizyt studyjnych oraz bezpośredni udział przedstawicieli biznesu w działaniach edukacyjnych.

Szczególną rolę w integrowaniu edukacji z potrzebami gospodarki mogą pełnić Branżowe Centra Umiejętności, stanowiące przestrzeń współpracy pomiędzy edukacją a biznesem, reprezentowanym przez partnera branżowego.

3.3.2. Badania i analizy

Za diagnozowanie potrzeb kompetencyjnych oraz monitorowanie zmian zachodzących na rynku pracy odpowiadają przede wszystkim publiczne służby zatrudnienia i podmioty wspierające, przedstawiciele biznesu, w tym głównie organizacje branżowe, sektorowe rady ds. kompetencji, instytucje otoczenia biznesu, podmioty odpowiedzialne za koordynację systemu oraz instytucje centralne. Szczególną rolę w tym obszarze pełnią:

- ❖ Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu,
- ❖ powiatowe urzędy pracy,
- ❖ Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości,
- ❖ Instytut Badań Edukacyjnych - Państwowy Instytut Badawczy,
- ❖ sektorowe rady ds. kompetencji.

Podmioty te gromadzą, analizują i udostępniają informacje dotyczące:

- ❖ potrzeb kadrowych przedsiębiorstw,
- ❖ zmian technologicznych i organizacyjnych,
- ❖ trendów gospodarczych,
- ❖ zawodów deficytowych i nadwyżkowych,
- ❖ kompetencji poszukiwanych na rynku pracy,

- ❖ kierunków rozwoju regionalnej i krajowej gospodarki.

W modelu współpracy edukacji z biznesem funkcja diagnostyczna ma kluczowe znaczenie dla dostosowywania oferty edukacyjnej do rzeczywistych potrzeb rynku pracy. W trakcie warsztatów podkreślano, że skuteczna współpraca wymaga stałego przepływu danych, analiz i informacji pomiędzy edukacją, biznesem, publicznymi służbami zatrudnienia oraz podmiotami odpowiedzialnymi za realizację polityki umiejętności.

3.3.3. Funkcje informacyjne i upowszechniające

Dla sprawnego działania systemu niezwykle ważne są funkcje informacyjne i upowszechniające, związane z przekazywaniem wiedzy o możliwościach rozwoju kompetencji, potrzebach rynku pracy oraz dobrych praktykach współpracy.

Funkcję tę realizują przede wszystkim:

- ❖ publiczne służby zatrudnienia i podmioty wspierające politykę umiejętności,
- ❖ organizacje pracodawców i organizacje branżowe,
- ❖ podmioty odpowiedzialne za koordynację systemu,
- ❖ instytucje centralne,
- ❖ media, w tym branżowe i lokalne.

Ich działania obejmują między innymi:

- ❖ upowszechnianie informacji o potrzebach rynku pracy,
- ❖ promowanie uczenia się przez całe życie,
- ❖ informowanie o możliwościach kształcenia i rozwoju kompetencji,
- ❖ upowszechnianie dobrych praktyk współpracy edukacji z biznesem,
- ❖ organizację wydarzeń, seminariów, konferencji i działań sieciujących,
- ❖ wspieranie przepływu informacji pomiędzy uczestnikami systemu.

W województwie opolskim szczególne znaczenie ma zapewnienie skutecznego przepływu informacji pomiędzy poziomem regionalnym i lokalnym oraz pomiędzy różnymi grupami uczestników systemu. W trakcie warsztatów zwracano uwagę, że jednym z wyzwań pozostaje rozproszenie informacji dotyczących działań edukacyjnych, możliwości współpracy czy dostępnych form wsparcia.

3.3.4. Animowanie współpracy

Na efektywną współpracę edukacji z biznesem mają istotny wpływ działania związane z promowaniem, animowaniem i organizowaniem współpracy pomiędzy uczestnikami regionalnego ekosystemu rozwoju kompetencji. Funkcje animacji współpracy realizowane są przez różne grupy uczestników systemu, w tym instytucje edukacyjne, organizacje branżowe, publiczne służby zatrudnienia, podmioty wspierające politykę umiejętności oraz instytucje odpowiedzialne za koordynację systemu.

Animowanie współpracy obejmuje przede wszystkim:

- inicjowanie współpracy pomiędzy edukacją, biznesem i publicznymi służbami zatrudnienia,
- tworzenie i rozwijanie partnerstw,
- organizację wspólnych przedsięwzięć edukacyjnych,
- rozwijanie lokalnych i regionalnych sieci współpracy,
- testowanie nowych rozwiązań współpracy edukacji z biznesem,
- wspieranie sieciowania i wymiany doświadczeń,
- wspieranie przepływu informacji i dobrych praktyk pomiędzy uczestnikami systemu.

W trakcie warsztatów podkreślano, że skuteczność współpracy edukacji z biznesem zależy w dużym stopniu od istnienia podmiotów zdolnych do aktywnego inicjowania współpracy i budowania relacji pomiędzy uczestnikami systemu.

Szczególne znaczenie w województwie opolskim może mieć rozwijanie współpracy ponadlokalnej oraz tworzenie mechanizmów umożliwiających angażowanie różnych typów podmiotów, w tym sektora MŚP, rzemiosła, szkół, uczelni, publicznych służb zatrudnienia we wspólne działania odpowiadające potrzebom regionalnej gospodarki.

3.3.5. Funkcje koordynacyjne i strategiczne

Za tworzenie warunków współpracy oraz rozwój regionalnej polityki umiejętności odpowiadają przede wszystkim:

- ❖ Urząd Marszałkowski Województwa Opolskiego,
- ❖ jednostki organizacyjne samorządu województwa,
- ❖ Wojewódzki Zespół Koordynacji.

Do ich kluczowych zadań należy:

- ❖ integrowanie działań różnych środowisk,
- ❖ wspieranie współpracy pomiędzy edukacją i biznesem,
- ❖ inicjowanie działań systemowych i partnerskich,
- ❖ wspieranie przepływu informacji i dobrych praktyk,
- ❖ kształtowanie regionalnej polityki umiejętności,
- ❖ wspieranie współpracy ponadlokalnej i regionalnej.

Istotną rolę w województwie opolskim może pełnić Wojewódzki Zespół Koordynacji jako platforma współpracy pomiędzy uczestnikami regionalnego ekosystemu rozwoju kompetencji oraz forum wspierające rozwój bardziej zintegrowanego modelu współpracy edukacji z biznesem.

3.3.6. Funkcje wspierające i systemowe

Na funkcjonowanie regionalnego ekosystemu rozwoju kompetencji mają wpływ również instytucje centralne, agencje, instytuty badawcze, pełniące funkcje wspierające i systemowe. Odpowiadają one za:

- ❖ tworzenie ram prawnych i organizacyjnych,
- ❖ rozwój narzędzi i standardów wspierających rozwój kompetencji,
- ❖ finansowanie działań edukacyjnych i rozwojowych,
- ❖ rozwój systemów kwalifikacji i walidacji kompetencji,
- ❖ wspieranie wdrażania polityki umiejętności.

3.4. Relacje i przepływy w regionalnym ekosystemie rozwoju kompetencji w województwie opolskim

Regionalny ekosystem rozwoju kompetencji w województwie opolskim opiera się na współzależnościach pomiędzy uczestnikami systemu oraz przepływie informacji i danych o rynku pracy i edukacji, wyników prowadzonych badań i analiz, środków finansowych i kompetencji pomiędzy podmiotami reprezentującymi edukację formalną, edukację pozaformalną i uczenie nieformalne, biznes i publiczne służby zatrudnienia. W modelu współpracy edukacji z biznesem relacje pomiędzy uczestnikami systemu mają charakter wielokierunkowy i powinny wykraczać poza pojedyncze działania projektowe lub okazjonalną współpracę.

W trakcie warsztatów podkreślano, że skuteczność regionalnego systemu rozwoju kompetencji zależy nie tylko od jakości działań realizowanych przez poszczególne instytucje, ale przede wszystkim od zdolności do budowania trwałych relacji i sprawnej wymiany informacji, co pozwala na wspólne reagowanie na zmieniające się potrzeby rynku pracy i mieszkańców regionu.

Szczególne znaczenie w województwie opolskim ma rozwijanie współpracy ponadlokalnej i tworzenie powiązań pomiędzy poziomem regionalnym i lokalnym. Przyczynia się to do bardziej efektywnego wykorzystania ograniczonych zasobów instytucjonalnych i kadrowych oraz budowania wspólnych rozwiązań odpowiadających potrzebom różnych części regionu.

3.4.1. Relacje pomiędzy edukacją i biznesem

Kluczowym elementem regionalnego ekosystemu rozwoju kompetencji są relacje pomiędzy instytucjami edukacyjnymi i przedsiębiorcami. Współpraca ta obejmuje zarówno kształcenie formalne, jak i działania realizowane w obszarze edukacji pozaformalnej i uczenia się nieformalnego. Ze strony biznesu, tworzenie tego typu relacji dotyczy zarówno pojedynczych przedsiębiorców, jak i organizacji pracodawców, organizacji branżowych czy instytucji otoczenia biznesu.

Relacje pomiędzy edukacją i biznesem dotyczą przede wszystkim:

- ❖ współtworzenia oferty edukacyjnej i szkoleniowej,
- ❖ organizacji praktyk zawodowych, staży i wizyt studyjnych,
- ❖ realizacji praktycznej nauki zawodu,
- ❖ angażowania pracodawców w proces kształcenia,
- ❖ organizacji klas patronackich,
- ❖ rozwijania kompetencji przyszłości,
- ❖ wspólnej realizacji projektów edukacyjnych i rozwojowych,
- ❖ wymiany wiedzy dotyczącej potrzeb kompetencyjnych rynku pracy.

W trakcie warsztatów podkreślano, że skuteczna współpraca wymaga większego włączania pracodawców w proces planowania i realizacji działań edukacyjnych oraz budowania bardziej partnerskich relacji pomiędzy szkołami, uczelniami i przedsiębiorcami. Szczególne znaczenie przypisywano współpracy opartej na regularnym kontakcie, wspólnym planowaniu działań oraz długofalowym zaangażowaniu uczestników systemu.

3.4.2. Relacje pomiędzy edukacją i publicznymi służbami zatrudnienia

Ważnym elementem regionalnego systemu rozwoju kompetencji są relacje pomiędzy instytucjami edukacyjnymi a publicznymi służbami zatrudnienia. Współpraca ta umożliwia lepsze dostosowywanie działań edukacyjnych do potrzeb lokalnych i regionalnych rynków pracy, co przekłada się na lepsze wsparcie mieszkańców jak i gospodarki regionu.

Relacje te obejmują przede wszystkim:

- ❖ wymianę informacji dotyczących potrzeb rynku pracy,
- ❖ współpracę przy diagnozowaniu potrzeb kompetencyjnych,
- ❖ realizację działań aktywizacyjnych i szkoleniowych,
- ❖ wspieranie osób przebranżawiających się i powracających na rynek pracy,
- ❖ organizację działań związanych z uczeniem się przez całe życie,
- ❖ współpracę przy realizacji projektów finansowanych ze środków krajowych i europejskich.

Szczególną rolę w tym obszarze odgrywają Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu oraz powiatowe urzędy pracy, które dysponują wiedzą dotyczącą sytuacji na rynku pracy oraz potrzeb kompetencyjnych występujących na poziomie regionalnym i lokalnym.

3.4.3. Relacje pomiędzy biznesem i publicznymi służbami zatrudnienia

Relacje pomiędzy przedsiębiorcami i publicznymi służbami zatrudnienia koncentrują się przede wszystkim na identyfikowaniu potrzeb kadrowych i kompetencyjnych przedsiębiorstw oraz wspieraniu rozwoju kompetencji pracowników i osób poszukujących pracy.

Współpraca ta obejmuje m.in.:

- ❖ wymianę informacji dotyczących potrzeb kadrowych,
- ❖ realizację działań szkoleniowych i aktywizacyjnych,
- ❖ organizację staży i form wsparcia związanych z zatrudnieniem,
- ❖ wspieranie procesów przekwalifikowania i podnoszenia kompetencji,
- ❖ współpracę przy realizacji badań i analiz rynku pracy.

W trakcie warsztatów zwracano uwagę, że skuteczność tych relacji zależy od zdolności do budowania bardziej trwałej współpracy z przedsiębiorcami. W szczególności jest to ważne w odniesieniu do sektora MŚP oraz rzemiosła, które często posiadają ograniczone zasoby, co utrudnia im udział w bardziej sformalizowanych i długoterminowych działaniach systemowych.

3.4.4. Przepływy

Regionalny ekosystem rozwoju kompetencji funkcjonuje w oparciu o przepływy zasobów między jego uczestnikami. Przepływy obejmują między innymi:

- ❖ informacje i dane o rynku pracy i edukacji,
- ❖ badania i analizy,
- ❖ finanse,
- ❖ kompetencje,
- ❖ wiedzę ekspercką, branżową, dobre praktyki.

Informacje i dane o rynku pracy i edukacji

Zasoby te obejmują informacje i dane dotyczące sytuacji na rynku pracy, potrzeb kompetencyjnych przedsiębiorstw, kierunków kształcenia, liczby uczniów i absolwentów, zainteresowania określonymi zawodami oraz zmian zachodzących w gospodarce i edukacji. Informacjami i danymi o rynku pracy i edukacji dysponują: przedstawiciele biznesu, edukacji formalnej oraz edukacji pozaformalnej i uczenia się nieformalnego. Informacje i dane przekazują do publicznych służb zatrudnienia i podmiotów wspierających, które wykorzystują je do prowadzenia diagnoz rynku pracy, monitorowania zmian w zakresie potrzeb kompetencyjnych, identyfikowania zawodów deficytowych oraz luk kompetencyjnych, planowania działań wspierających rozwój kompetencji w regionie.

Badania i analizy

Zasoby te obejmują opracowania analityczne, raporty, prognozy i diagnozy dotyczące między innymi uczenia się, edukacji, rynku pracy, zapotrzebowania na kompetencje, trendów gospodarczych czy zmian technologicznych.

Badania i analizy przygotowywane są przez publiczne służby zatrudnienia i podmioty wspierające, a następnie przekazywane innym uczestnikom systemu rozwoju kompetencji, tj. przedstawicielom biznesu, edukacji formalnej, edukacji pozaformalnej i uczenia się nieformalnego oraz koordynacji.

Przedstawiciele biznesu wykorzystują badania i analizy do planowania rozwoju kadr, identyfikowania przyszłych potrzeb kompetencyjnych oraz podejmowania decyzji dotyczących rozwoju przedsiębiorstw, inwestycji i zmian organizacyjnych. Wyniki badań i analiz pozwalają pracodawcom lepiej przygotowywać się do zmian gospodarczych, planować procesy rekrutacyjne oraz określać kompetencje, które będą potrzebne w przyszłości. Badania i analizy mogą być również wykorzystywane do planowania działań

szkoleniowych, współpracy z edukacją oraz budowania strategii rozwoju kompetencji pracowników.

Podmioty z obszaru edukacji formalnej oraz edukacji pozaformalnej i uczenia się nieformalnego wykorzystują badania i analizy do dostosowywania swojej oferty do potrzeb rynku pracy i gospodarki regionu. Badania i analizy wspierają podejmowanie decyzji dotyczących uruchamiania nowych kierunków kształcenia, modyfikowania programów nauczania, rozwijania oferty kursów i szkoleń oraz planowania działań związanych z rozwojem kompetencji przyszłości. Analizy i prognozy rynku pracy wykorzystywane są również do planowania współpracy z pracodawcami oraz lepszego dopasowywania działań edukacyjnych do potrzeb uczestników rynku pracy.

Podmioty odpowiedzialne za koordynację systemu wykorzystują badania i analizy do planowania działań w regionie, identyfikowania priorytetów rozwoju kompetencji oraz koordynowania polityki umiejętności w województwie. Wyniki badań i analiz wspierają identyfikowanie obszarów wymagających wsparcia oraz planowanie działań realizowanych przez uczestników regionalnego ekosystemu rozwoju kompetencji. Badania i analizy mogą również służyć inicjowaniu współpracy pomiędzy uczestnikami systemu oraz podejmowaniu decyzji dotyczących kierunków finansowania działań rozwojowych i edukacyjnych.

Finanse

Zasoby te obejmują środki finansowe przeznaczane na realizację działań związanych z rozwojem kompetencji, edukacją i szkoleniami, ale też z doradztwem zawodowym, prowadzeniem badań i analiz oraz współpracą pomiędzy uczestnikami regionalnego ekosystemu rozwoju kompetencji. Obejmują one między innymi środki regionalne, krajowe i europejskie.

Zasobami finansowymi dysponują instytucje odpowiedzialne za koordynację systemu (koordynacja). W wyniku ich działań, środki finansowe są dystrybuowane do biznesu, edukacji formalnej, edukacji pozaformalnej i uczenia się nieformalnego oraz publicznych służb zatrudnienia i podmiotów wspierających. Ponadto zasoby finansowe wykorzystywane są również przez instytucje koordynujące do wspierania realizacji regionalnej polityki umiejętności, inicjowania działań partnerskich oraz finansowania przedsięwzięć odpowiadających na potrzeby rynku pracy i gospodarki regionu.

Biznes wykorzystuje zasoby finansowe między innymi do realizacji działań rozwojowych dla pracowników, wdrażania nowych rozwiązań organizacyjnych i technologicznych oraz

rozwijania współpracy z edukacją. Środki mogą być również wykorzystywane do organizacji praktyk, staży, działań wspierających rozwój kompetencji oraz udziału przedsiębiorstw w projektach partnerskich i inicjatywach regionalnych związanych z rozwojem kompetencji.

Edukacja formalna oraz edukacja pozaformalna i uczenie się nieformalne wykorzystują zasoby finansowe do realizacji procesów kształcenia, rozwijania oferty edukacyjnej i szkoleniowej, modernizacji infrastruktury dydaktycznej oraz podnoszenia kompetencji kadry.

Publiczne służby zatrudnienia i podmioty wspierające wykorzystują środki finansowe do realizacji działań związanych z aktywizacją zawodową, doradztwem, pośrednictwem pracy, organizacją szkoleń oraz wspieraniem rozwoju kompetencji mieszkańców regionu. Finansowanie wspiera również prowadzenie badań i analiz rynku pracy, realizację projektów partnerskich oraz działania koordynacyjne i informacyjne związane z rozwojem kompetencji.

Kompetencje

Zasoby te obejmują wiedzę, umiejętności, kwalifikacje nabywane i rozwijane w ramach edukacji formalnej, edukacji pozaformalnej, uczenia się nieformalnego.

Kompetencje rozwijane są przez podmioty z obszaru edukacji formalnej, edukacji pozaformalnej i uczenia się nieformalnego, a następnie przekazywane do biznesu w postaci przygotowanych kadr posiadających kompetencje odpowiadające na potrzeby pracodawców.

Kompetencje są kluczowym zasobem w biznesie, niezbędnym do realizacji procesów i zadań zawodowych, wdrażania nowych technologii oraz dostosowywania działalności do zmian gospodarczych i organizacyjnych. Kompetencje pracowników stanowią podstawowy zasób umożliwiający rozwój przedsiębiorstw, zwiększanie innowacyjności oraz utrzymywanie konkurencyjności gospodarki regionu.

Wiedza ekspercka, branżowa, dobre praktyki

Zasoby te obejmują wiedzę dotyczącą między innymi potrzeb rynku pracy, funkcjonowania branż i zawodów, rozwiązań organizacyjnych i technologicznych, modeli współpracy oraz przykłady skutecznych działań realizowanych przez uczestników regionalnego ekosystemu rozwoju kompetencji. Obejmują również wiedzę dotyczącą organizacji procesów kształcenia i szkoleń, znajomość metod rozwoju kompetencji oraz umiejętność wdrażania innowacyjnych rozwiązań w edukacji i gospodarce.

Wiedzą ekspercką, branżową i dobrymi praktykami dysponują biznes, edukacja formalna, edukacja pozaformalna i uczenie się nieformalne oraz publiczne służby zatrudnienia i podmioty wspierające.

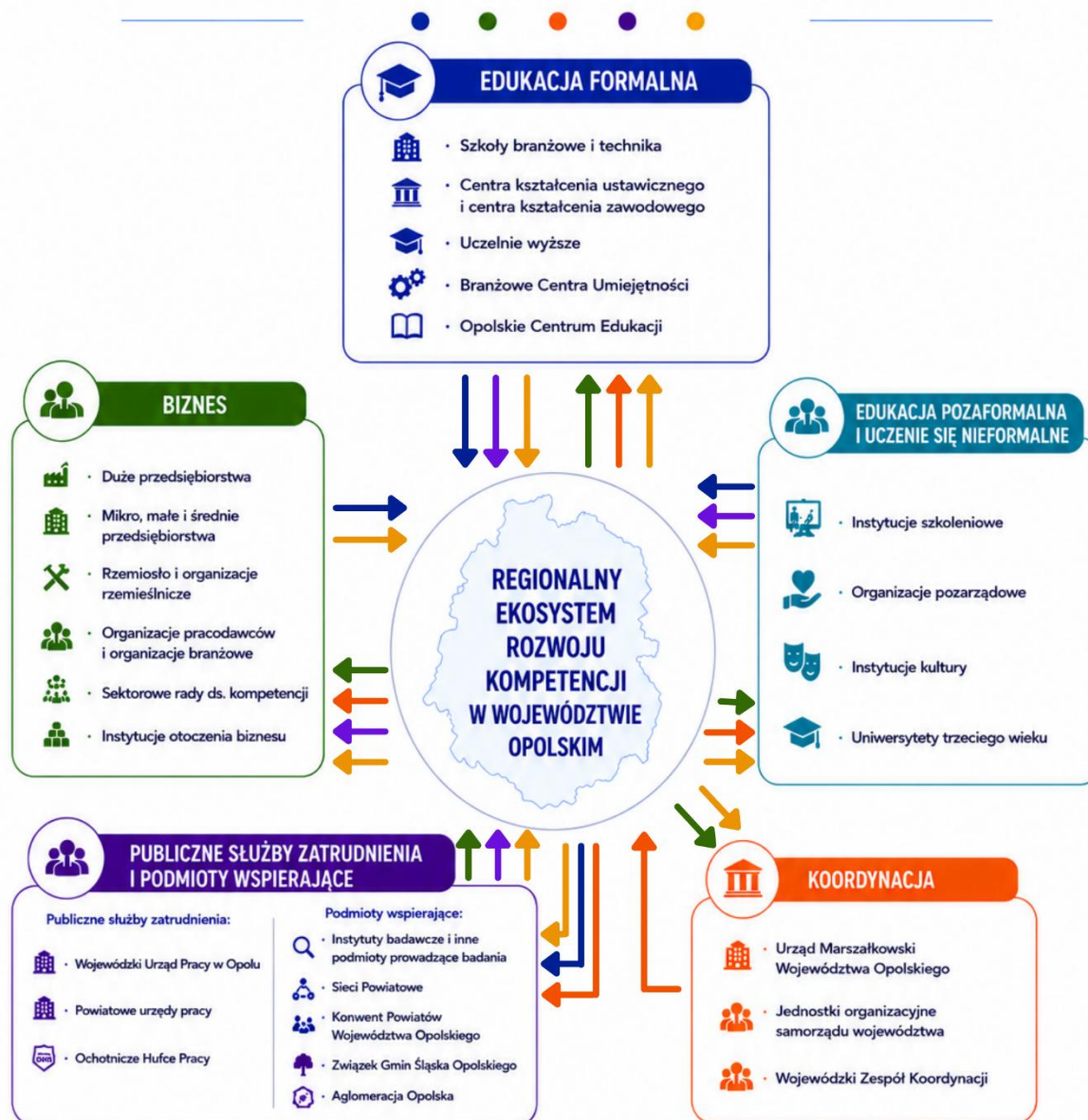
Biznes przekazuje wiedzę dotyczącą funkcjonowania przedsiębiorstw, zmian technologicznych, organizacji pracy, oczekiwań wobec pracowników oraz praktycznych aspektów wykonywania zawodów. Wiedza branżowa pochodząca od pracodawców wykorzystywana jest przy planowaniu działań edukacyjnych, identyfikowaniu potrzeb kompetencyjnych oraz rozwijaniu współpracy pomiędzy edukacją i biznesem. Przedsiębiorcy przekazują również dobre praktyki dotyczące rozwoju kompetencji pracowników, organizacji praktycznej nauki zawodu oraz współpracy z edukacją.

Edukacja formalna oraz edukacja pozaformalna i uczenie się nieformalne dysponują wiedzą dotyczącą organizacji procesów kształcenia, metod dydaktycznych, rozwoju kompetencji oraz realizacji działań edukacyjnych i szkoleniowych. Zasób obejmuje również doświadczenia związane z wdrażaniem nowych kierunków kształcenia, współpracą z pracodawcami oraz rozwijaniem nowoczesnych metod uczenia się i walidacji kompetencji.

Publiczne służby zatrudnienia i podmioty wspierające dysponują wiedzą dotyczącą funkcjonowania rynku pracy, aktywizacji zawodowej, doradztwa zawodowego, wspierania rozwoju kompetencji oraz realizacji działań kierowanych do osób poszukujących pracy, pracowników i pracodawców.

Wiedza ekspercka, branżowa i dobre praktyki wykorzystywane są do planowania działań, identyfikowania skutecznych rozwiązań oraz rozwijania współpracy pomiędzy uczestnikami regionalnego ekosystemu rozwoju kompetencji. Wspiera również realizację działań, inicjowanie partnerstw, upowszechnianie sprawdzonych modeli współpracy oraz podejmowanie decyzji dotyczących kierunków rozwoju polityki umiejętności w regionie.

PRZEPŁYWY W REGIONALNYM EKOSYSTEMIE ROZWOJU KOMPETENCJI



PRZEPŁYWY ZASOBÓW



Przepływy mają charakter dwukierunkowy i są podstawą współpracy oraz rozwoju kompetencji w regionie.

4. WSPÓŁPRACA W REGIONALNYM EKOSYSTEMIE ROZWOJU KOMPETENCJI W WOJEWÓDZTWIE OPOLSKIM

4.1. Założenia funkcjonowania modelu współpracy w regionalnym ekosystemie rozwoju kompetencji w województwie opolskim

Model współpracy pomiędzy edukacją, biznesem, publicznymi służbami zatrudnienia i podmiotami wspierającymi politykę umiejętności w regionalnym ekosystemie rozwoju kompetencji województwa opolskiego opiera się na założeniu, że skuteczny rozwój kompetencji mieszkańców wymaga trwałej, wielopoziomowej i partnerskiej współpracy różnych środowisk i instytucji. Model nie zakłada tworzenia nowej, odrębnej struktury organizacyjnej, lecz rozwijanie i wzmacnianie współpracy pomiędzy istniejącymi uczestnikami systemu.

W trakcie warsztatów podkreślano, że rozwój regionalnego systemu kompetencji powinien opierać się na podejściu sieciowym, umożliwiającym współdziałanie instytucji reprezentujących edukację formalną, pozaformalną i uczenie nieformalne, biznes, publiczne służby zatrudnienia i podmioty wspierające. Istotnym elementem modelu jest budowanie relacji opartych na partnerstwie, współodpowiedzialności oraz wymianie informacji i doświadczeń.

Partnerski charakter współpracy

Podstawowym założeniem modelu jest partnerskie podejście do współpracy pomiędzy uczestnikami regionalnego ekosystemu rozwoju kompetencji. Oznacza to odejście od relacji opartych wyłącznie na jednostronnym przekazywaniu oczekiwań lub realizacji pojedynczych działań na rzecz bardziej trwałego współtworzenia rozwiązań odpowiadających potrzebom regionu.

W modelu współpracy:

- ❖ edukacja, biznes, publiczne służby zatrudnienia i podmioty wspierające politykę umiejętności współuczestniczą w diagnozowaniu potrzeb kompetencyjnych,
- ❖ przedsiębiorcy są aktywnie włączani w projektowanie i realizację działań edukacyjnych,
- ❖ instytucje edukacyjne współpracują z otoczeniem społeczno-gospodarczym przy rozwijaniu oferty kształcenia,

- ❖ uczestnicy systemu wspólnie planują i realizują działania oraz podejmują inicjatywy w regionie.

W trakcie warsztatów zwracano uwagę, że skuteczna współpraca wymaga budowania relacji opartych na zaufaniu, regularnej komunikacji oraz wspólnym definiowaniu celów i korzyści wynikających ze współpracy.

Podjęcie sieciowe i międzysektorowe

Model zakłada funkcjonowanie regionalnego ekosystemu rozwoju kompetencji jako sieci współpracujących ze sobą podmiotów, realizujących różne funkcje i dysponujących odmiennymi zasobami oraz kompetencjami.

Istotnym elementem modelu jest:

- ❖ integrowanie działań różnych środowisk,
- ❖ wspieranie współpracy międzysektorowej,
- ❖ rozwijanie partnerstw lokalnych i regionalnych,
- ❖ tworzenie przestrzeni wymiany wiedzy, doświadczeń i dobrych praktyk,
- ❖ wzmacnianie przepływu informacji pomiędzy uczestnikami systemu.

W województwie opolskim szczególne znaczenie ma rozwijanie współpracy pomiędzy poziomem regionalnym i lokalnym oraz angażowanie uczestników reprezentujących różne części regionu i różne sektory gospodarki.

Elastyczność i dostosowanie do potrzeb regionu

Model współpracy powinien umożliwiać elastyczne reagowanie na zmieniające się potrzeby gospodarki i rynku pracy oraz mieszkańców regionu. Dotyczy to zarówno zmian technologicznych i gospodarczych, jak i wyzwań społecznych, w tym demograficznych.

W praktyce oznacza to konieczność:

- ❖ regularnego monitorowania potrzeb kompetencyjnych,
- ❖ wykorzystywania danych i analiz rynku pracy,
- ❖ dostosowywania działań edukacyjnych i rozwojowych do potrzeb różnych grup odbiorców,
- ❖ rozwijania elastycznych form uczenia się,
- ❖ wspierania uczenia się przez całe życie.

W trakcie warsztatów podkreślano również znaczenie bardziej elastycznych mechanizmów współpracy umożliwiających angażowanie różnych typów podmiotów, w tym sektora MŚP, rzemiosła oraz organizacji działających lokalnie.

Współodpowiedzialność za rozwój kompetencji

Model zakłada, że rozwój kompetencji mieszkańców regionu jest wspólną odpowiedzialnością różnych uczestników systemu. Oznacza to konieczność aktywnego zaangażowania zarówno instytucji edukacyjnych, przedsiębiorców, instytucji rynku pracy, jak i przedstawicieli samorządów i podmiotów wspierających politykę umiejętności.

W modelu współpracy:

- ❖ instytucje edukacyjne odpowiadają za rozwój kompetencji i przygotowanie do funkcjonowania na rynku pracy,
- ❖ biznes współuczestniczy w identyfikowaniu potrzeb kompetencyjnych i realizacji działań rozwojowych,
- ❖ publiczne służby zatrudnienia wspierają diagnozowanie potrzeb i realizują działania aktywizacyjne,
- ❖ instytucje koordynujące wspierają integrowanie działań i kształtowanie polityki umiejętności,
- ❖ partnerzy społeczni i organizacje branżowe wspierają dialog oraz współpracę między różnymi środowiskami.

Koordinacja i przepływ informacji

Istotnym założeniem modelu jest rozwijanie mechanizmów umożliwiających stały przepływ informacji pomiędzy uczestnikami systemu. Dotyczy to zarówno informacji o potrzebach rynku pracy i możliwościach rozwoju kompetencji, jak i wymiany doświadczeń, danych, analiz oraz dobrych praktyk współpracy.

W modelu szczególne znaczenie przypisuje się:

- ❖ rozwijaniu mechanizmów i narzędzi komunikacji,
- ❖ realizowaniu działań sieciujących,
- ❖ upowszechnianiu wiedzy i dobrych praktyk,
- ❖ tworzeniu przestrzeni dialogu pomiędzy uczestnikami systemu.

Istotną rolę w tym obszarze mogą pełnić podmioty koordynujące współpracę na poziomie regionalnym, w tym Wojewódzki Zespół Koordynacji.

Rozwój współpracy ponadlokalnej

Ze względu na specyfikę województwa opolskiego istotnym założeniem modelu jest również rozwijanie współpracy ponadlokalnej. Dotyczy to w szczególności:

- ❖ współpracy pomiędzy powiatami i gminami,
- ❖ tworzenia partnerstw obejmujących różne części regionu,
- ❖ wymiany doświadczeń i wspólnego wypracowywania rozwiązań,
- ❖ lepszego wykorzystania potencjału instytucjonalnego regionu,
- ❖ wspierania działań odpowiadających na potrzeby lokalnych rynków pracy.

W trakcie warsztatów podkreślano, że rozwijanie współpracy ponadlokalnej może wspierać bardziej efektywne wykorzystanie zasobów oraz zwiększać dostępność działań edukacyjnych i rozwojowych dla mieszkańców różnych części województwa opolskiego.

Model jako proces rozwojowy

Model współpracy powinien mieć charakter otwarty i rozwojowy. Oznacza to możliwość dostosowywania sposobu współpracy do zmieniających się potrzeb uczestników systemu oraz pojawiających się wyzwań społecznych, gospodarczych i technologicznych.

W trakcie warsztatów zwracano uwagę, że skuteczny regionalny system rozwoju kompetencji wymaga:

- ❖ ciągłego rozwijania współpracy pomiędzy uczestnikami systemu,
- ❖ wzmacniania mechanizmów koordynacji i komunikacji,
- ❖ budowania kultury współpracy i współodpowiedzialności,
- ❖ testowania nowych rozwiązań i form współpracy,
- ❖ regularnej wymiany doświadczeń i dobrych praktyk.

Model współpracy pomiędzy edukacją, biznesem, publicznymi służbami zatrudnienia i podmiotami wspierającymi politykę umiejętności w województwie opolskim powinien być zatem traktowany jako proces wymagający stałego rozwijania i dostosowywania do zmieniających się potrzeb regionalnego ekosystemu rozwoju kompetencji.

4.2. Koordynacja w regionalnym systemie rozwoju kompetencji

Skuteczne funkcjonowanie regionalnego ekosystemu rozwoju kompetencji wymaga tworzenia mechanizmów koordynacji umożliwiających współpracę pomiędzy uczestnikami systemu oraz integrowanie działań realizowanych w poszczególnych obszarach. Odpowiednia koordynacja pełni istotną rolę w zapewnianiu spójności działań, przyczynia się do ich większej efektywności, a także sprzyja budowaniu trwałych relacji pomiędzy uczestnikami systemu.

W trakcie warsztatów podkreślano, że jednym z wyzwań regionalnego systemu rozwoju kompetencji jest rozproszenie działań realizowanych przez różne instytucje oraz niewystarczająco rozwinięte mechanizmy stałej współpracy pomiędzy edukacją, biznesem, instytucjami rynku pracy i administracją publiczną. Zwracano również uwagę na potrzebę wzmacniania współpracy pomiędzy poziomem regionalnym i lokalnym oraz rozwijania bardziej partnerskiego modelu zarządzania polityką umiejętności.

4.2.1. Cele koordynacji systemu

Koordynacja regionalnego systemu rozwoju kompetencji powinna służyć przede wszystkim:

- ❖ integracji działań realizowanych przez różnych uczestników systemu,
- ❖ zwiększaniu spójności działań realizowanych na poziomie regionalnym i lokalnym,
- ❖ sprawnej identyfikacji wyzwań,
- ❖ zapewnieniu skutecznego przepływu informacji,
- ❖ tworzeniu warunków dla bardziej elastycznego reagowania na zmiany gospodarcze i społeczne.

Istotnym elementem koordynacji jest również wspieranie współpracy pomiędzy różnymi sektorami i środowiskami uczestniczącymi w rozwoju kompetencji mieszkańców województwa opolskiego.

4.2.2. Poziomy koordynacji

W regionalnym systemie rozwoju kompetencji można wyróżnić kilka wzajemnie powiązanych poziomów koordynacji:

- ❖ poziom strategiczny,
- ❖ poziom operacyjny,
- ❖ poziom lokalny i ponadlokalny.

Poziom strategiczny

Poziom strategiczny obejmuje działania związane z wyznaczaniem kierunków rozwoju polityki umiejętności oraz tworzeniem warunków współpracy pomiędzy uczestnikami systemu.

Kluczową rolę na tym poziomie pełnią:

- ❖ Urząd Marszałkowski Województwa Opolskiego,
- ❖ jednostki organizacyjne samorządu województwa,
- ❖ Wojewódzki Zespół Koordynacji.

Wojewódzki Zespół Koordynacji może pełnić funkcję regionalnej platformy współpracy pomiędzy edukacją, biznesem, instytucjami rynku pracy oraz partnerami społecznymi i gospodarczymi. Jego rola może obejmować:

- ❖ integrowanie działań różnych środowisk,
- ❖ wspieranie dialogu pomiędzy uczestnikami systemu,
- ❖ identyfikowanie wyzwań i potrzeb regionalnych,
- ❖ opiniowanie kierunków rozwoju polityki umiejętności,
- ❖ wspieranie przepływu informacji i dobrych praktyk,
- ❖ inicjowanie działań o charakterze systemowym i partnerskim.

Poziom operacyjny

Poziom operacyjny obejmuje organizację i realizację konkretnych działań edukacyjnych, rozwojowych i partnerskich.

W działania te zaangażowane są m.in.:

- ❖ instytucje edukacyjne,
- ❖ przedsiębiorcy,
- ❖ organizacje branżowe i organizacje pracodawców,
- ❖ publiczne służby zatrudnienia,
- ❖ instytucje wspierające rozwój regionalny.

Na tym poziomie szczególne znaczenie ma:

- ❖ organizowanie współpracy pomiędzy uczestnikami systemu,
- ❖ realizacja wspólnych przedsięwzięć,
- ❖ wymiana informacji i doświadczeń,
- ❖ rozwijanie partnerstw branżowych i lokalnych,
- ❖ wspieranie praktycznych form współpracy edukacji z biznesem.

Poziom lokalny i ponadlokalny

Ze względu na specyfikę województwa opolskiego istotne znaczenie ma również rozwijanie mechanizmów koordynacji na poziomie lokalnym i ponadlokalnym.

W trakcie warsztatów zwracano uwagę, że lokalne rynki pracy oraz zróżnicowanie potencjału poszczególnych części regionu wymagają rozwijania bardziej elastycznych form współpracy oraz budowania partnerstw obejmujących różne jednostki terytorialne i środowiska.

Istotną rolę w tym obszarze mogą pełnić:

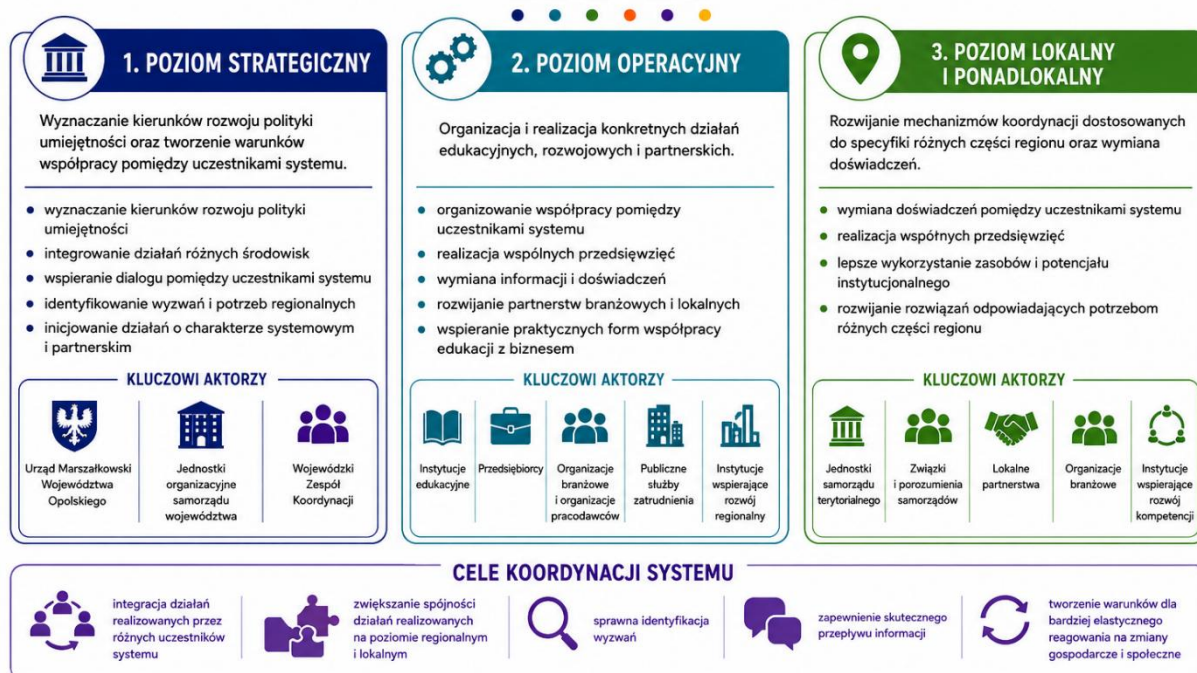
- ❖ jednostki samorządu terytorialnego,
- ❖ związki i porozumienia samorządów (np. Konwent Powiatów Województwa Opolskiego),
- ❖ lokalne partnerstwa,
- ❖ organizacje branżowe,
- ❖ instytucje wspierające rozwój kompetencji.

Koordynacja na poziomie ponadlokalnym może wspierać:

- ❖ wymianę doświadczeń pomiędzy uczestnikami systemu,
- ❖ realizację wspólnych przedsięwzięć,
- ❖ lepsze wykorzystanie zasobów i potencjału instytucjonalnego,
- ❖ rozwijanie rozwiązań odpowiadających potrzebom różnych części regionu.

POZIOMY KOORDYNACJI W REGIONALNYM SYSTEMIE ROZWOJU KOMPETENCJI

PODSUMOWANIE



4.2.3. Mechanizmy koordynacji i współpracy

W modelu współpracy pomiędzy edukacją, biznesem, publicznymi służbami zatrudnienia i podmiotami wspierającymi politykę umiejętności istotną rolę odgrywają mechanizmy umożliwiające stałą współpracę oraz przepływ informacji pomiędzy uczestnikami systemu.

Do najważniejszych mechanizmów koordynacji można zaliczyć:

- ❖ regionalne i lokalne partnerstwa,
- ❖ zespoły i fora współpracy,
- ❖ konsultacje i dialog z interesariuszami,
- ❖ działania sieciujące,
- ❖ wydarzenia branżowe i edukacyjne,
- ❖ wspólne przedsięwzięcia i inicjatywy,
- ❖ współpracę w ramach projektów regionalnych i krajowych.

W trakcie warsztatów podkreślano, że skuteczna koordynacja wymaga nie tylko formalnych struktur współpracy, ale również budowania relacji opartych na zaufaniu, regularnej komunikacji oraz wspólnym definiowaniu celów i korzyści wynikających ze współpracy.

4.2.4. Koordynacja jako proces ciągły

Koordynacja regionalnego systemu rozwoju kompetencji powinna mieć charakter ciągły i adaptacyjny. Oznacza to konieczność stałego monitorowania zmian zachodzących w gospodarce i na rynku pracy, analizowania potrzeb uczestników systemu oraz dostosowywania sposobu współpracy do zmieniających się uwarunkowań społecznych, gospodarczych i technologicznych.

W modelu współpracy koordynacja nie powinna być rozumiana wyłącznie jako zadanie pojedynczej instytucji, ale jako wspólna odpowiedzialność różnych uczestników regionalnego ekosystemu rozwoju kompetencji.

4.3. Model współpracy w regionalnym ekosystemie rozwoju kompetencji w województwie opolskim

Wypracowany w trakcie warsztatów model współpracy opiera się na założeniu, że rozwój kompetencji mieszkańców województwa opolskiego wymaga trwałej, partnerskiej i wielopoziomowej współpracy pomiędzy edukacją, biznesem, publicznymi służbami zatrudnienia, podmiotami wspierającymi politykę umiejętności, administracją publiczną. Model ma charakter sieciowy i zakłada współdziałanie różnych uczestników regionalnego ekosystemu rozwoju kompetencji przy zachowaniu ich odrębnych ról, kompetencji i odpowiedzialności.

W centrum modelu znajduje się mieszkaniec regionu oraz rozwój jego kompetencji przez całe życie. Oznacza to odejście od postrzegania systemu wyłącznie przez pryzmat instytucji i działań formalnych na rzecz podejścia skoncentrowanego na potrzebach mieszkańców, ich aktywności edukacyjnej, zawodowej i społecznej oraz możliwości dostosowywania kompetencji do zmieniających się warunków rynku pracy i gospodarki.

Model zakłada współpracę pomiędzy pięcioma głównymi grupami uczestników systemu reprezentujących:

- ❖ edukację formalną,
- ❖ edukację pozaformalną i uczenie się nieformalnym,
- ❖ biznes,
- ❖ publiczne służby zatrudnienia i podmioty wspierające politykę umiejętności,
- ❖ podmioty odpowiedzialne za koordynację.

W warunkach województwa opolskiego szczególne znaczenie ma współpraca pomiędzy szkołami zawodowymi i technicznymi, uczelniami wyższymi, przedsiębiorstwami sektora MŚP, rzemiosłem oraz instytucjami rynku pracy działającymi na poziomie regionalnym i lokalnym. Istotną rolę w regionalnym ekosystemie rozwoju kompetencji pełnią również organizacje pracodawców, organizacje branżowe, instytucje otoczenia biznesu, wspierające rozwój gospodarczy, w tym m.in. Katowicka Specjalna Strefa Ekonomiczna czy Opolska Izba Gospodarcza.

Poszczególni uczestnicy systemu pełnią różne, wzajemnie uzupełniające się funkcje. Edukacja formalna odpowiada przede wszystkim za rozwój kompetencji zawodowych oraz przygotowanie osób do funkcjonowania na rynku pracy. Edukacja pozaformalna wspiera przede wszystkim rozwój kompetencji osób dorosłych, promuje elastyczne formy uczenia się oraz uczenie się przez całe życie. Przedsiębiorcy dostarczają wiedzy o potrzebach kompetencyjnych rynku pracy oraz uczestniczą w realizacji praktycznych form kształcenia. Publiczne służby zatrudnienia wspierają diagnozowanie potrzeb rynku pracy i prowadzą działania aktywizacyjne. tutaj Podmioty wspierające politykę umiejętności w województwie opolskim wspierają dialog, współpracę środowiskową oraz identyfikowanie potrzeb kompetencyjnych, natomiast samorządy tworzą warunki organizacyjne i strategiczne dla rozwoju współpracy oraz wdrażania polityki umiejętności.

W województwie opolskim istotną rolę w rozwoju kompetencji pełnią również uczelnie wyższe, w szczególności Uniwersytet Opolski i Politechnika Opolska, a także Branżowe Centra Umiejętności rozwijające współpracę edukacji z otoczeniem społeczno-gospodarczym. Ważnym elementem regionalnego systemu są również instytucje realizujące usługi rozwojowe w ramach Bazy Usług Rozwojowych, organizacje pozarządowe oraz instytucje kultury wspierające uczenie się przez całe życie.

Istotnym elementem modelu jest również funkcjonowanie systemu przepływu informacji pomiędzy uczestnikami regionalnego ekosystemu rozwoju kompetencji. Obejmuje on:

- ❖ wyniki badań i analiz,
- ❖ informacje o potrzebach kompetencyjnych,
- ❖ informacje o ofercie edukacyjnej i szkoleniowej,
- ❖ doświadczenia i dobre praktyki.

Podkreślano, że skuteczna współpraca wymaga stałego przepływu informacji pomiędzy uczestnikami systemu. Szczególne znaczenie przypisano wykorzystywaniu informacji od

przedsiębiorców, organizacji pracodawców i innych instytucji dysponujących danymi dotyczącymi zmian w zakresie potrzeb kompetencyjnych.

Wypracowany model współpracy opiera się na sześciu wzajemnie powiązanych obszarach funkcjonowania modelu, które wzajemnie się uzupełniają i przenikają:

- ❖ diagnozowanie potrzeb kompetencyjnych,
- ❖ projektowanie działań na rzecz rozwoju kompetencji,
- ❖ realizacja działań na rzecz rozwoju kompetencji,
- ❖ przepływ informacji i wiedzy,
- ❖ koordynacja i wspieranie współpracy,
- ❖ monitorowanie i doskonalenie działań.

Poszczególne obszary funkcjonowania modelu nie mają charakteru linearnego i nie tworzą zamkniętego procesu realizowanego krok po kroku. Działania podejmowane w ramach modelu realizowane są równolegle przez różnych uczestników systemu, a wzajemne oddziaływanie poszczególnych obszarów ma charakter ciągły.

Diagnozowanie potrzeb kompetencyjnych stanowi podstawę dostosowywania działań rozwojowych do potrzeb mieszkańców i regionalnej gospodarki. Obejmuje ono analizowanie zmian zachodzących na rynku pracy, identyfikowanie potrzeb przedsiębiorców oraz monitorowanie trendów technologicznych i społecznych wpływających na potrzeby kompetencyjne.

Na tej podstawie uczestnicy systemu wspólnie projektują działania na rzecz rozwoju kompetencji odpowiadające potrzebom różnych grup odbiorców. Obszar ten obejmuje zarówno tworzenie oferty kształcenia formalnego, jak i projektowanie działań realizowanych w obszarze edukacji pozaformalnej i uczenia się nieformalnego.

Kolejnym obszarem funkcjonowania modelu jest realizacja działań na rzecz rozwoju kompetencji. Obejmuje ona zarówno działania w ramach edukacji formalnej i pozaformalnej, jak również inne aktywności rozwojowe podejmowane przez różne grupy uczestników systemu. Szczególne znaczenie przypisano formom uczenia się realizowanym we współpracy edukacji z biznesem, w tym praktykom zawodowym, stażom, klasom patronackim, projektom realizowanym wspólnie z przedsiębiorcami rozwijającym kompetencje przyszłości.

Istotnym elementem modelu jest również stały przepływ informacji i wiedzy pomiędzy uczestnikami regionalnego ekosystemu rozwoju kompetencji. Dotyczy to zarówno wymiany

danych dotyczących rynku pracy i potrzeb kompetencyjnych, jak i upowszechniania informacji o możliwościach rozwoju kompetencji, realizowanych działaniach oraz dobrych praktykach współpracy.

Model zakłada także funkcjonowanie mechanizmów koordynacji i wspierania współpracy pomiędzy uczestnikami systemu. Funkcję tę pełnią przede wszystkim podmioty odpowiedzialne za kształtowanie regionalnej polityki umiejętności, w tym Samorząd Województwa Opolskiego, Urząd Marszałkowski Województwa Opolskiego oraz Wojewódzki Zespół Koordynacji. Ich rolą jest integrowanie działań różnych środowisk, wspieranie współpracy pomiędzy poziomem regionalnym i lokalnym oraz inicjowanie działań o charakterze systemowym i partnerskim. Ważną rolę w rozwijaniu współpracy ponadlokalnej pełnią również podmioty wspierające politykę umiejętności w województwie opolskim, samorządy lokalne, związki i porozumienia samorządów, sieci powiatowe oraz partnerstwa wspierające wymianę doświadczeń oraz wspólne planowanie działań rozwojowych.

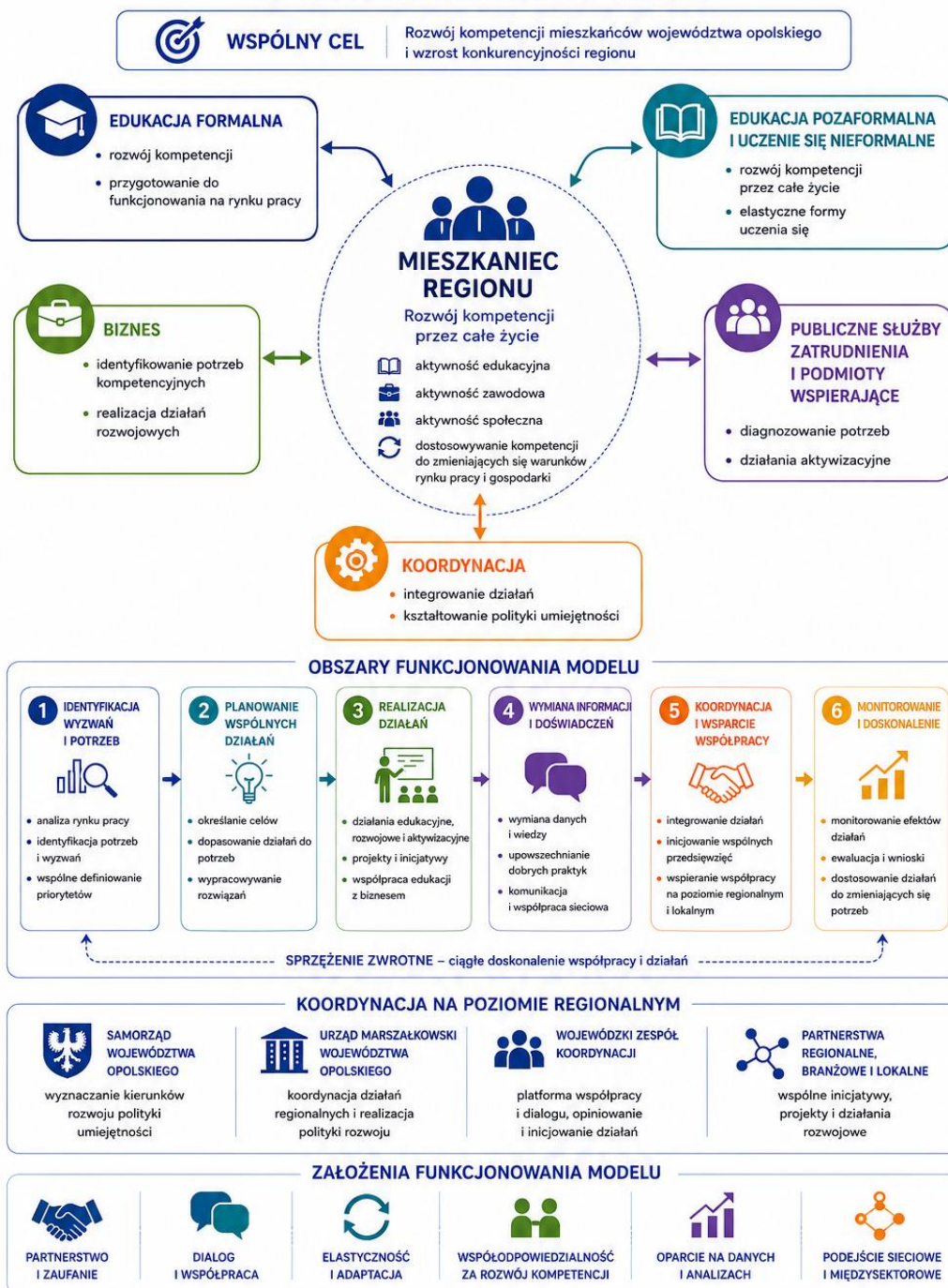
Ostatnim z obszarów funkcjonowania modelu jest monitorowanie i doskonalenie działań. Obejmuje ono analizowanie skuteczności podejmowanych działań, identyfikowanie pojawiających się wyzwań oraz dostosowywanie sposobu współpracy do zmieniających się potrzeb rynku pracy i mieszkańców regionu.

W trakcie warsztatów podkreślano, że skuteczność modelu zależy przede wszystkim od jakości relacji pomiędzy uczestnikami systemu oraz zdolności do budowania trwałych mechanizmów współpracy, komunikacji i współodpowiedzialności za rozwój kompetencji mieszkańców województwa opolskiego. Model ma charakter otwarty i rozwojowy, co oznacza, że powinien być stopniowo rozwijany i dostosowywany do zmieniających się uwarunkowań społecznych, gospodarczych i technologicznych.

MODEL WSPÓŁPRACY

W REGIONALNYM EKOSYSTEMIE ROZWOJU KOMPETENCJI

W WOJEWÓDZTWIE OPOLSKIM



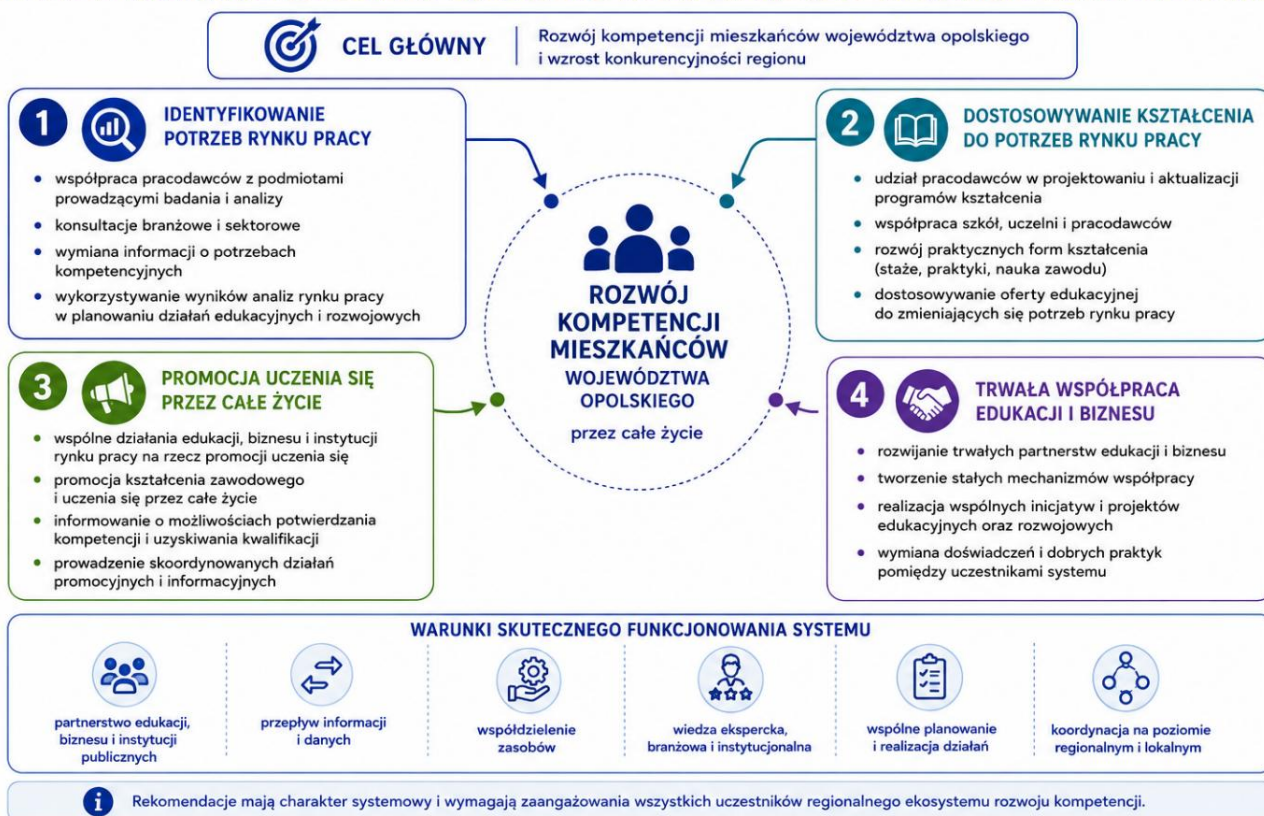
Model ma charakter otwarty i rozwojowy – dostosowywany do zmieniających się potrzeb mieszkańców, rynku pracy i gospodarki regionu.

5. REKOMENDACJE

Rekomendacje przedstawione w niniejszym rozdziale stanowią odpowiedź na wyzwania i bariery zidentyfikowane podczas prac grupy roboczej ds. rynku pracy Wojewódzkiego Zespołu Koordynacji ds. Uczenia się Przez Całe Życie w województwie opolskim. Ich celem jest wzmocnienie współpracy pomiędzy edukacją, biznesem, publicznymi służbami zatrudnienia oraz podmiotami wspierającymi politykę umiejętności, a także zwiększenie skuteczności działań na rzecz rozwoju kompetencji mieszkańców regionu. Rekomendacje zostały pogrupowane w czterech obszarach tematycznych:

- ❖ angażowanie pracodawców w identyfikowanie potrzeb rynku pracy,
- ❖ angażowanie pracodawców w dostosowywanie programów kształcenia zawodowego do wymagań rynku pracy,
- ❖ współpraca edukacji z biznesem na rzecz promocji uczenia się
- ❖ budowanie trwałej współpracy pomiędzy edukacją a biznesem.

MAPA REKOMENDOWANYCH DZIAŁAŃ W REGIONALNYM EKOSYSTEMIE ROZWOJU KOMPETENCJI W WOJEWÓDZTWIE OPOLSKIM



5.1. Angażowanie pracodawców w procesy identyfikowania potrzeb rynku pracy

5.1.1. Obszary współpracy

Udział w planowaniu badań rynku pracy

Pracodawcy mogą angażować się w definiowanie zakresu badań i analiz dotyczących rynku pracy prowadzonych przez publiczne służby zatrudnienia, uczelnie, organizacje branżowe i instytuty badawcze. Współpraca może obejmować wskazywanie kluczowych problemów badawczych, obszarów wymagających monitorowania oraz udział w planowaniu sposobu realizacji badań. Efektem może być zwiększenie użyteczności analiz dotyczących rynku pracy i lepsze dostosowanie ich do potrzeb.

Udział w identyfikowaniu potrzeb kompetencyjnych

Pracodawcy mogą angażować się w badania związane z identyfikowaniem kompetencji i kwalifikacji oczekiwanych od pracowników w poszczególnych branżach. Współpraca może obejmować udział w badaniach ankietowych, konsultacjach, wywiadach czy panelach eksperckich organizowanych w ramach prowadzonych badań. Efektem zaangażowania pracodawców może być lepsze rozpoznanie potrzeb rynku pracy oraz dostarczenie bardziej trafnych wyników, które następnie są wykorzystywane w planowaniu działań edukacyjnych i rozwojowych.

Udział w analizowaniu zmian technologicznych i organizacyjnych wpływających na rynek pracy

Pracodawcy mogą przekazywać informacje dotyczące zmian technologicznych, takich jak automatyzacja czy cyfryzacja oraz organizacyjnych wpływających na strukturę zatrudnienia i potrzeby kompetencyjne przedsiębiorstw. Współpraca może wspierać identyfikowanie kompetencji przyszłości oraz przewidywanie zmian zachodzących w poszczególnych branżach i sektorach gospodarki. Efektem może być lepsze przygotowanie systemu edukacji do przyszłych potrzeb rynku pracy.

Udział w określaniu potrzeb kadrowych i zawodów deficytowych

Pracodawcy mogą współpracować z instytucjami rynku pracy i edukacją przy identyfikowaniu problemów rekrutacyjnych, zawodów deficytowych, luk kompetencyjnych oraz obszarów, w których występują największe trudności z pozyskaniem odpowiednio przygotowanych pracowników. Współpraca może obejmować przekazywanie informacji

o planowanym zatrudnieniu, potrzebach kadrowych i kierunkach rozwoju przedsiębiorstw oraz udział w badaniach. Efektem może być lepsze dopasowanie polityki umiejętności do sytuacji na rynku pracy.

Udział w finansowaniu i współrealizacji badań i analiz

Pracodawcy mogą angażować się w finansowanie lub współrealizację badań i analiz. Współpraca może obejmować udział w projektach realizowanych wspólnie z podmiotami z obszaru edukacji, publicznymi służbami zatrudnienia, organizacjami branżowymi lub instytutami badawczymi, a także pozyskiwanie środków krajowych i europejskich na działania analityczne i rozwojowe. Efektem może być rozwój narzędzi diagnozowania potrzeb rynku pracy oraz zwiększenie skali działań prowadzonych w tym obszarze.

Udział w upowszechnianiu wyników analiz i informacji o rynku pracy

Pracodawcy mogą uczestniczyć w działaniach związanych z prezentowaniem i upowszechnianiem wyników badań oraz analiz dotyczących rynku pracy i potrzeb kompetencyjnych. Współpraca może obejmować udział w konferencjach, seminariach, spotkaniach branżowych, konsultacjach oraz wspólnych działaniach informacyjnych realizowanych z instytucjami rynku pracy, organizacjami branżowymi i podmiotami z obszaru edukacji. Efektem może być szersze wykorzystanie wyników analiz w planowaniu działań rozwojowych.

5.1.2. Korzyści dla pracodawcy wynikające z angażowania się w procesy identyfikowania potrzeb rynku pracy

Korzyści z udziału w planowaniu badań rynku pracy

- ❖ możliwość wpływu na zakres analiz i wskazywanie tematów badawczych istotnych dla danej branży lub przedsiębiorstwa,
- ❖ możliwość uwzględnienia w badaniach specyfiki branży i lokalnych problemów kadrowych,
- ❖ dostęp do bardziej użytecznych danych dotyczących rynku pracy i kompetencji.

Korzyści z udziału w identyfikowaniu potrzeb kompetencyjnych

- ❖ możliwość wskazania konkretnych kompetencji oczekiwanych od pracowników,
- ❖ większa szansa na dostosowanie kompetencji absolwentów i uczestników szkoleń do potrzeb przedsiębiorstwa,
- ❖ poprawa dopasowania kandydatów do wymagań stanowisk pracy,

- ❖ ograniczenie problemów związanych z niedoborem odpowiednich kompetencji na rynku pracy.

Korzyści z udziału w analizowaniu zmian technologicznych i organizacyjnych wpływających na rynek pracy

- ❖ możliwość wcześniejszego identyfikowania przyszłych potrzeb kompetencyjnych,
- ❖ lepsze przygotowanie przedsiębiorstwa do zmian technologicznych i organizacyjnych,
- ❖ wpływ na rozwój kompetencji odpowiadających kierunkom rozwoju branży,
- ❖ możliwość budowania przewagi konkurencyjnej poprzez rozwój odpowiednich kompetencji pracowników.

Korzyści z udziału w określaniu potrzeb kadrowych i zawodów deficytowych

- ❖ możliwość zgłaszania rzeczywistych problemów rekrutacyjnych i braków kadrowych,
- ❖ możliwość wpływu na kierunki działań wspierających rynek pracy i rozwój kompetencji,
- ❖ lepsze dopasowanie działań rozwojowych do potrzeb kadrowych przedsiębiorstwa.

Korzyści z udziału w finansowaniu i współrealizacji badań i analiz

Korzyści dla pracodawcy:

- ❖ możliwość realizacji badań odpowiadających na konkretne potrzeby przedsiębiorstwa lub branży,
- ❖ dostęp do aktualnej wiedzy wspierającej decyzje kadrowe i rozwojowe,
- ❖ możliwość pozyskania środków zewnętrznych na działania analityczne,
- ❖ budowanie współpracy z edukacją, publicznymi służbami zatrudnienia i organizacjami branżowymi.

Korzyści z udziału w upowszechnianiu wyników analiz i informacji o rynku pracy

- ❖ zwiększenie świadomości dotyczącej kompetencji poszukiwanych przez pracodawców,
- ❖ możliwość promowania specyfiki, w tym potrzeb kompetencyjnych, danej branży lub sektora,
- ❖ łatwiejsze docieranie do potencjalnych pracowników,
- ❖ budowanie relacji z przedstawicielami edukacji formalnej i pozaformalnej,
- ❖ wzmacnianie wizerunku przedsiębiorstwa jako aktywnego uczestnika działań na rzecz rozwoju kompetencji.

5.1.3. Wyzwania i bariery

Ograniczona motywacja pracodawców do udziału w działaniach analitycznych i badawczych

Część pracodawców nie dostrzega bezpośrednich korzyści wynikających z udziału w badaniach, konsultacjach i analizach rynku pracy. Procesy badawcze bywają postrzegane jako czasochłonne i niewpływające bezpośrednio na bieżącą sytuację przedsiębiorstwa.

Ograniczone zasoby organizacyjne i czasowe pracodawców

Wielu pracodawców, szczególnie z sektora MŚP i rzemiosła, dysponuje ograniczonym czasem oraz zasobami kadrowymi umożliwiającymi udział w badaniach czy konsultacjach. Zaangażowanie w procesy badawcze często przegrywa z bieżącymi potrzebami operacyjnymi przedsiębiorstw.

Brak systematycznych działań i trwałych mechanizmów współpracy

Współpraca pomiędzy pracodawcami, edukacją i publicznymi służbami zatrudnienia często ma charakter okazjonalny lub projektowy. Brakuje stałych mechanizmów umożliwiających regularne przekazywanie informacji o potrzebach kompetencyjnych i zmianach zachodzących w gospodarce. Brak regularności i ciągłości współpracy utrudnia zbudowanie długofalowych relacji i nie sprzyja angażowaniu się przedsiębiorców w kolejne przedsięwzięcia badawcze i analityczne.

Niewystarczająca reprezentacja różnych branż i typów przedsiębiorstw

W procesach konsultacyjnych i badawczych częściej uczestniczą większe przedsiębiorstwa lub najbardziej aktywne organizacje branżowe. Ograniczony udział części branż, mikroprzedsiębiorstw czy środowiska rzemieślniczego może powodować brak reprezentatywności, co w efekcie może przełożyć się na to, że wyniki badań i analiz nie będą odzwierciedlać w pełni zróżnicowanych potrzeb regionalnego rynku pracy.

Trudności w prognozowaniu przyszłych potrzeb kompetencyjnych

Dynamiczne zmiany technologiczne, organizacyjne i gospodarcze utrudniają pracodawcom precyzyjne określanie przyszłych potrzeb kadrowych i kompetencyjnych. Przedsiębiorcy biorący udział w badaniach często koncentrują się na bieżących problemach rekrutacyjnych, co ogranicza możliwość długofalowego prognozowania potrzeb rynku pracy. Efektem może być trudność w identyfikowaniu kompetencji przyszłości i planowaniu odpowiednich działań rozwojowych.

Niski poziom wykorzystania wyników analiz przez pracodawców

Wyniki badań i analiz rynku pracy nie zawsze są prezentowane w sposób użyteczny i dostępny dla przedsiębiorców. Brakuje skutecznych mechanizmów upowszechniania informacji oraz przekładania wyników analiz na praktyczne rekomendacje dla pracodawców. Może to w efekcie powodować ograniczone zainteresowanie przedsiębiorców udziałem w procesach badawczych i analitycznych.

5.1.4. Rekomendacje

Tworzenie stałych mechanizmów współpracy z pracodawcami

Rekomendacja: Podmioty realizujące badania i analizy rynku pracy powinny rozwijać regularne i przewidywalne formy współpracy z przedsiębiorcami, organizacjami branżowymi i instytucjami otoczenia biznesu. Współpraca powinna wykraczać poza działania projektowe i obejmować m.in. cykliczne konsultacje, zespoły branżowe, fora współpracy oraz stałe kanały komunikacji.

Przykładowe działania mogą obejmować organizację regionalnych paneli branżowych, regularnych spotkań konsultacyjnych z przedsiębiorcami, tworzenie baz kontaktowych pracodawców zainteresowanych współpracą czy powoływanie grup roboczych przy Wojewódzkim Urzędzie Pracy lub Wojewódzkim Zespole Koordynacji. Pozwoli to zwiększyć ciągłość przepływu informacji o potrzebach kompetencyjnych i zmianach zachodzących na rynku pracy.

Efektem wdrożenia rekomendacji może być rozwój bardziej trwałego i przewidywalnego systemu współpracy pomiędzy edukacją, biznesem i publicznymi służbami zatrudnienia, zwiększenie liczby pracodawców uczestniczących w działaniach diagnostycznych oraz poprawa jakości danych dotyczących potrzeb kompetencyjnych gospodarki regionu.

Dostosowanie form współpracy do możliwości różnych grup przedsiębiorstw

Rekomendacja: Mechanizmy angażowania pracodawców powinny uwzględniać specyfikę sektora MŚP, mikroprzedsiębiorstw i rzemiosła, które dysponują ograniczonymi zasobami organizacyjnymi i czasowymi. Rekomendowane jest stosowanie prostych i elastycznych form udziału w badaniach i konsultacjach, takich jak krótkie ankiety, konsultacje online, spotkania branżowe lub działania realizowane za pośrednictwem organizacji branżowych czy instytucji otoczenia biznesu.

Przykładowe działania mogą obejmować przygotowywanie uproszczonych formularzy konsultacyjnych, badań ankietowych możliwych do przeprowadzenia z wykorzystaniem urządzeń mobilnych, krótkich wywiadów telefonicznych, webinarów czy konsultacji prowadzonych podczas wydarzeń gospodarczych i spotkań organizacji zrzeszających pracodawców. Pozwoli to zwiększyć reprezentatywność pozyskiwanych danych.

Efektem wdrożenia rekomendacji może być większe zaangażowanie mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw w procesy identyfikowania potrzeb rynku pracy, zwiększenie reprezentatywności i lepsze uwzględnianie specyfiki lokalnej gospodarki w wynikach badań i analiz.

Wzmacnianie roli organizacji branżowych w procesach diagnostycznych

Rekomendacja: Izby gospodarcze, organizacje pracodawców, cechy rzemieślnicze oraz sektorowe rady ds. kompetencji powinny pełnić aktywną rolę w agregowaniu potrzeb przedsiębiorców i angażowaniu firm w działania badawcze i konsultacyjne. Instytucje koordynujące powinny rozwijać współpracę z tymi podmiotami przy planowaniu badań, konsultowaniu wyników analiz oraz upowszechnianiu informacji o rynku pracy.

Przykładowe działania mogą obejmować zawieranie partnerstw przy realizacji badań dotyczących danej branży, organizację wspólnych konsultacji, przygotowywanie rekomendacji branżowych czy tworzenie wspólnych raportów dotyczących potrzeb kompetencyjnych w poszczególnych sektorach gospodarki. Pozwoli to zwiększyć skalę i efektywność współpracy z przedsiębiorcami.

Efektem wdrożenia rekomendacji może być lepsze rozpoznawanie potrzeb poszczególnych branż, bardziej systemowe włączanie przedsiębiorców w działania diagnostyczne oraz zwiększenie roli organizacji branżowych w regionalnym systemie rozwoju kompetencji.

Angażowanie pracodawców na etapie planowania badań i analiz

Rekomendacja: Przedsiębiorcy powinni być włączani nie tylko w realizację badań, ale również w definiowanie zakresu analiz, identyfikowanie problemów badawczych i obszarów wymagających monitorowania. Podmioty realizujące badania powinny rozwijać mechanizmy umożliwiające konsultowanie założeń badań z przedstawicielami różnych branż i sektorów gospodarki.

Przykładowe działania mogą obejmować organizację warsztatów konsultacyjnych przed rozpoczęciem badań, uwzględniających np. zbieranie propozycji tematów badawczych od

pracodawców, konsultowanie narzędzi badawczych czy sposobu realizacji badań. Pozwoli to zwiększyć praktyczną użyteczność wyników analiz oraz lepiej dostosować je do potrzeb rynku pracy.

Efektem wdrożenia rekomendacji może być większa trafność i praktyczna użyteczność realizowanych badań, lepsze dostosowanie zakresu analiz do rzeczywistych potrzeb przedsiębiorstw oraz zwiększenie zainteresowania pracodawców udziałem w działaniach diagnostycznych.

Rozwijanie systemu upowszechniania wyników analiz rynku pracy

Rekomendacja: Podmioty realizujące badania powinny rozwijać bardziej dostępne i praktyczne formy prezentowania wyników analiz rynku pracy i potrzeb kompetencyjnych. Rekomendowane jest przygotowywanie syntetycznych, atrakcyjnych wizualnie opracowań, raportów branżowych i materiałów informacyjnych oraz organizowanie wydarzeń służących prezentacji wyników badań.

Przykładowe działania mogą obejmować publikowanie krótkich raportów branżowych, tworzenie interaktywnych dashboardów i baz danych, organizację seminariów prezentujących wyniki badań, przygotowywanie newsletterów dla przedsiębiorców.

Efektem wdrożenia rekomendacji może być większe wykorzystanie danych i analiz w planowaniu działań rozwojowych, poprawa dostępu przedsiębiorców do informacji o rynku pracy oraz zwiększenie świadomości dotyczącej trendów kompetencyjnych i gospodarczych.

Wspieranie współrealizacji i finansowania badań oraz projektów analitycznych

Rekomendacja: Instytucje koordynujące powinny rozwijać mechanizmy umożliwiające wspólną realizację badań i projektów analitycznych przez edukację, biznes, instytucje rynku pracy i organizacje branżowe. Rekomendowane jest również wspieranie pozyskiwania środków krajowych i europejskich na działania związane z diagnozowaniem potrzeb kompetencyjnych rynku pracy.

Przykładowe działania mogą obejmować tworzenie partnerstw projektowych, wspólne aplikowanie o środki europejskie, realizację pilotażowych badań branżowych oraz rozwijanie regionalnych obserwatoriów rynku pracy i kompetencji.

Efektem wdrożenia rekomendacji może być zwiększenie liczby wspólnych inicjatyw analitycznych realizowanych przez różne środowiska, rozwój bardziej aktualnych

i praktycznych narzędzi diagnozowania potrzeb rynku pracy oraz zwiększenie wykorzystania wyników badań w planowaniu działań rozwojowych.

5.1.5. Dobre praktyki

NAZWA DZIAŁANIA	OPOLSKIE FORUM ZAWODOWE
PODMIOT REALIZUJĄCY DZIAŁANIE	Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu Opolskie Obserwatorium Rynku Pracy
PARTNERZY/ PODMIOTY ZAANGAŻOWANE	Honorowy patronat: Minister Pracy Rodziny i Polityki Społecznej, Marszałek Województwa Opolskiego Patronat medialny: TVP3 Opole, TVP Info, Opolska 360, Radio Opole, Radio Doxa
OPIS	Konferencja przybliży różnego rodzaju zagadnienia dotyczące rynku pracy województwa opolskiego. Adresowana jest do przedstawicieli biznesu, edukacji i samorządu. Prelegentami są eksperci i praktycy, w tym przedstawiciele publicznych służb zatrudnienia, uczelni, instytutów badawczych oraz przedsiębiorstw i organizacji pozarządowych z regionu. Opolskie Forum Zawodowe umożliwia spotkanie pracodawców z przedstawicielami instytucji odpowiedzialnych za politykę rynku pracy i politykę umiejętności w regionie. Formuła konferencji umożliwia dyskusję, której efektem są wnioski i rekomendacje wynikające z trendów oraz potrzeb regionalnego rynku pracy. Konferencja ma charakter cykliczny, odbywa się co roku. Ostatnia VII Edycja pt. "Budowanie stabilności w czasach niepewności" odbyła się 25 listopada 2025.
ROLA PRACODAWCÓW W DZIAŁANIU	Pracodawcy biorą udział w konferencji jako prelegenci, słuchacze i uczestnicy dyskusji. Przedstawiają podejmowane przez siebie i swoich pracowników działania będące w związku z tematyką konferencji.
KORZYŚCI DLA PRACODAWCÓW	Pracodawcy mają możliwość przedstawienia punktu widzenia swojego przedsiębiorstwa i branży, którą reprezentują przedstawicielom administracji i publicznych służb zatrudnienia. Mogą bezpośrednio komunikować swoje oczekiwania związane z poszukiwanymi kompetencjami pracowników. Mają możliwość zaprezentowania podejmowanych przez siebie działań podejmowanych w zakresie tematyki będącej tematem konferencji i budować swój wizerunek jako aktywnego uczestnika polityki rynku pracy i polityki umiejętności w regionie.
STRONA WWW	https://oorp.pl/

NAZWA DZIAŁANIA	PRZEPROWADZENIE ANALIZY I OPRACOWANIE RAPORTU „TWOJE KOMPETENCJE PRZYSZŁOŚCI W ŚWIECIE AI”
PODMIOT REALIZUJĄCY DZIAŁANIE	Konfederacja Lewiatan Uniwersytet SWPS
PARTNERZY/ PODMIOTY ZAANGAŻOWANE	Konfederacja Lewiatan - organizacja reprezentująca pracodawców, współautor badania, odpowiedzialny za upowszechnianie wyników Uniwersytet SWPS - partner akademicki, odpowiedzialny za metodologię i realizację badania oraz upowszechnianie wyników
OPIS	Celem działania było przeprowadzenie analizy wpływu cyfryzacji, automatyzacji zadań i wykorzystania sztucznej inteligencji na rynek pracy oraz identyfikacja kompetencji przyszłości. Odbiorcami analizy są pracodawcy, pracownicy, instytucje edukacyjne i decydenci zainteresowani wpływem cyfryzacji, automatyzacji i AI na potrzeby kompetencyjne pracodawców. Badanie zainicjowała Konfederacja Lewiatan, która zdefiniowała pytania badawcze istotne dla pracodawców. Z kolei Uniwersytet SWPS zapewnił metodologię i rzetelność naukową badania. Efektem działania jest opublikowany w 2026 roku raport prezentujący analizę sytuacji na rynku pracy oraz rekomendacje dotyczące kompetencji przyszłości. W ramach tego samego projektu Uniwersytet SWPS w partnerstwie z Konfederacją Lewiatan uruchamia bezpłatne kursy dla dorosłych będące odpowiedzią na zapotrzebowanie rynku pracy na opisane w raporcie kompetencje.
ROLA PRACODAWCÓW W DZIAŁANIU	W działaniu pracodawcy pełnili rolę świadomych podmiotów wyznaczających kierunek zmian w gospodarce i edukacji. Pracodawcy wskazywali te kierunki udzielając odpowiedzi na pytania badaczy.
KORZYŚCI DLA PRACODAWCÓW	Pracodawcy mogą wykorzystać wnioski z badania do bardziej precyzyjnego określania zapotrzebowania na kompetencje na różnych stanowiskach pracy, efektywniejszego planowania ścieżek rozwoju i tworzenia programów rozwojowych dla pracowników. Daje to możliwość bardziej efektywnego zarządzania procesami HR w przedsiębiorstwie. Zawarte w raporcie wnioski na temat wpływu zachodzących zmian na potrzeby kompetencyjne stanowią impuls do modyfikowania oferty edukacyjnej, zarówno w ramach edukacji formalnej jak i pozaformalnej, co przełoży się na lepsze dopasowanie kadr do potrzeb pracodawców.
STRONA WWW	https://lewiatan.org/twoje-kompetencje-przyszlosci-w-swiecie-ai-raport-uniwersytetu-swps-i-konfederacji-lewiatan/

5.2. Angażowanie pracodawców w dostosowywanie programów kształcenia zawodowego do wymagań rynku pracy

5.2.1. Obszary współpracy

Udział pracodawców w opiniowaniu programów kształcenia zawodowego

Pracodawcy mogą angażować się w konsultowanie programów nauczania realizowanych w szkołach branżowych, technikach, Branżowych Centrach Umiejętności i innych instytucjach edukacyjnych. Współpraca może obejmować udział w radach programowych, zespołach branżowych oraz włączanie się w konsultacje prowadzonych przez szkoły i organy prowadzące. Efektem może być lepsze dopasowanie programów kształcenia do aktualnych potrzeb rynku pracy i oczekiwań pracodawców.

Udział pracodawców w określaniu efektów uczenia się

Pracodawcy mogą współpracować z edukacją przy identyfikowaniu kompetencji wymaganych na konkretnych stanowiskach pracy, które przełożą się na efekty uczenia się. Współpraca może obejmować wskazywanie technologii, narzędzi, procesów organizacyjnych oraz kompetencji wykorzystywanych w przedsiębiorstwach. Efektem może być zwiększenie praktycznego wymiaru kształcenia zawodowego i lepsze przygotowanie absolwentów do pracy.

Współpraca przy dostosowywaniu treści kształcenia do zmian technologicznych

Pracodawcy mogą przekazywać szkołom i innym instytucjom edukacyjnym informacje dotyczące nowych technologii, automatyzacji, cyfryzacji i zmian organizacyjnych wpływających na sposób wykonywania pracy. Współpraca może obejmować konsultowanie zmian programowych, udział w warsztatach branżowych oraz wspólne analizowanie kompetencji przyszłości. Efektem może być szybsze dostosowywanie programów kształcenia do zmian technologicznych zachodzących w gospodarce.

Udział pracodawców w projektowaniu praktycznych form kształcenia

Pracodawcy mogą współpracować ze szkołami i uczelniami przy organizacji praktyk zawodowych, staży, zajęć praktycznych, klas patronackich i innych form wspierających naukę w rzeczywistym środowisku pracy. Współpraca może obejmować wspólne planowanie zakresu praktyk, określanie oczekiwanych efektów uczenia się oraz ocenę przygotowania uczestników. Efektem może być lepsze powiązanie procesu kształcenia z rzeczywistymi warunkami pracy i potrzebami przedsiębiorstw.

Współpraca przy tworzeniu i modernizacji wyposażenia dydaktycznego

Pracodawcy mogą angażować się w dostosowywanie infrastruktury i wyposażenia dydaktycznego do warunków funkcjonujących w przedsiębiorstwach. Współpraca może obejmować konsultowanie wyposażenia pracowni, przekazywanie sprzętu, udostępnianie technologii lub wspólne tworzenie nowoczesnych przestrzeni do nauki zawodu. Efektem może być zwiększenie zgodności warunków kształcenia z realnym środowiskiem pracy.

Współpraca przy realizacji projektów rozwojowych dotyczących kształcenia zawodowego

Pracodawcy mogą uczestniczyć we wspólnych projektach realizowanych przez szkoły, uczelnie, instytucje rynku pracy i organizacje branżowe, dotyczących rozwoju kształcenia zawodowego. Współpraca może obejmować wspólne przygotowywanie projektów, udział w pilotażach nowych rozwiązań edukacyjnych oraz pozyskiwanie środków krajowych i europejskich. Efektem może być rozwój nowoczesnych modeli współpracy edukacji z biznesem oraz szybsze wdrażanie innowacyjnych rozwiązań w kształceniu zawodowym.

5.2.2. Korzyści dla pracodawcy wynikające z angażowania się w dostosowywanie programów kształcenia zawodowego do wymagań rynku pracy

Korzyści z udziału w opiniowaniu programów kształcenia zawodowego

- ❖ możliwość wpływu na zakres kompetencji rozwijanych w procesie kształcenia,
- ❖ lepsze dopasowanie kwalifikacji absolwentów do potrzeb przedsiębiorstwa,
- ❖ ograniczenie kosztów wdrażania nowych pracowników do pracy,
- ❖ możliwość uwzględnienia specyfiki branży i przedsiębiorstwa w procesie kształcenia.

Korzyści z udziału w określaniu praktycznych efektów uczenia się

- ❖ możliwość wskazania kompetencji oczekiwanych od przyszłych pracowników,
- ❖ lepsze przygotowanie absolwentów do wykonywania konkretnych zadań zawodowych,
- ❖ zwiększenie zgodności kształcenia z realnymi procesami pracy,
- ❖ poprawa jakości kandydatów trafiających na rynek pracy.

Korzyści ze współpracy przy dostosowywaniu treści kształcenia do zmian technologicznych

- ❖ możliwość szybszego rozwijania kompetencji odpowiadających zmianom technologicznym,
- ❖ lepsze przygotowanie przyszłych pracowników do pracy z nowoczesnymi rozwiązaniami,
- ❖ ograniczenie ryzyka niedopasowania kompetencji do zmian zachodzących w branży,

- ❖ możliwość wpływu na rozwój kompetencji przyszłości.

Korzyści z udziału w projektowaniu praktycznych form kształcenia

- ❖ możliwość wcześniejszego poznania potencjalnych pracowników,
- ❖ lepsze przygotowanie uczniów i studentów do pracy w przedsiębiorstwie,
- ❖ możliwość kształtowania kompetencji uczestników praktyk i staży,
- ❖ budowanie długofalowej współpracy z edukacją.

Korzyści ze współpracy przy tworzeniu i modernizacji wyposażenia dydaktycznego

- ❖ zwiększenie znajomości nowoczesnych technologii przez przyszłych pracowników,
- ❖ rozwijanie kompetencji zgodnych z wykorzystywanymi rozwiązaniami technicznymi,
- ❖ budowanie wizerunku przedsiębiorstwa jako partnera edukacji.

Korzyści ze współpracy przy realizacji projektów rozwojowych dotyczących kształcenia zawodowego

- ❖ możliwość współtworzenia nowoczesnych rozwiązań edukacyjnych,
- ❖ dostęp do projektów finansowanych ze środków krajowych i europejskich,
- ❖ rozwijanie współpracy z edukacją i partnerami branżowymi,
- ❖ możliwość testowania nowych modeli kształcenia i rozwoju kompetencji.

5.2.3. Wyzwania i bariery

Ograniczone zasoby organizacyjne i kadrowe przedsiębiorstw

Wielu pracodawców, szczególnie z sektora MŚP, dysponuje ograniczonym czasem oraz zasobami umożliwiającymi udział w działaniach związanych z rozwojem kształcenia zawodowego. Problem dotyczy m.in. udziału w konsultacjach, organizacji praktyk zawodowych, współpracy przy aktualizacji programów nauczania czy angażowania pracowników w działania edukacyjne. Skutkiem może być niski poziom systematycznej współpracy przedsiębiorców z edukacją, ograniczenie współpracy do pojedynczych działań lub całkowita rezygnacja części przedsiębiorstw z angażowania się w rozwój kształcenia zawodowego.

Brak trwałych mechanizmów współpracy pracodawców z edukacją

Współpraca pomiędzy przedsiębiorstwami a instytucjami edukacyjnymi często ma charakter okazjonalny lub projektowy. Brakuje trwałych rozwiązań umożliwiających regularne angażowanie pracodawców w procesy związane z projektowaniem, opiniowaniem i aktualizacją programów kształcenia zawodowego. Efektem może być niska ciągłość

współpracy, ograniczone zaangażowanie przedsiębiorców oraz trudności w budowaniu długofalowych relacji pomiędzy edukacją i biznesem.

Trudności w określaniu przyszłych potrzeb kompetencyjnych i technologicznych

Dynamiczne zmiany technologiczne i organizacyjne utrudniają pracodawcom precyzyjne określanie przyszłych kompetencji potrzebnych w przedsiębiorstwach. W efekcie współpraca z edukacją często koncentruje się na bieżących potrzebach kadrowych, a w mniejszym stopniu na kompetencjach przyszłości i długofalowych kierunkach rozwoju branż. Efektem może być ostrożne i ograniczone angażowanie się pracodawców w działania związane z projektowaniem zmian w kształceniu zawodowym. Może to ograniczać zdolność systemu edukacji do odpowiednio wczesnego reagowania na zmiany rynku pracy.

Niski poziom wykorzystania doświadczeń pracodawców w procesach aktualizacji kształcenia

Informacje i rekomendacje przekazywane przez pracodawców nie zawsze są skutecznie wykorzystywane w procesach aktualizacji programów nauczania i organizacji kształcenia zawodowego. Brakuje mechanizmów zapewniających regularne przekładanie potrzeb przedsiębiorców na konkretne zmiany w treściach i sposobie organizacji kształcenia. Efektem może być spadek poczucia sprawczości pracodawców oraz ograniczenie gotowości do dalszego angażowania się we współpracę z edukacją.

Ograniczona skala współpracy przy organizacji praktycznej nauki zawodu

Pracodawcy często nie chcą lub nie posiadają możliwości organizacyjnych do przyjmowania uczniów na praktyki zawodowe i staże. Problem może dotyczyć braku odpowiedniej infrastruktury, ograniczeń kadrowych lub obaw związanych z organizacją procesu praktycznej nauki zawodu. Efektem może być ograniczona liczba przedsiębiorstw angażujących się w praktyczną naukę zawodu oraz mniejsza skala współpracy edukacji z biznesem.

Ograniczona elastyczność systemu edukacji w dostosowywaniu programów kształcenia

System kształcenia zawodowego nie zawsze umożliwia szybkie reagowanie na zmieniające się potrzeby rynku pracy i oczekiwania pracodawców. Proces aktualizacji programów nauczania, wprowadzania nowych treści kształcenia czy modyfikowania organizacji nauki zawodu jest często czasochłonny i obciążony formalnymi procedurami. Efektem może być niedostosowanie części programów kształcenia do aktualnych technologii, procesów pracy i kompetencji oczekiwanych przez przedsiębiorców, a także obniżenie motywacji

pracodawców do angażowania się we współpracę z edukacją w sytuacji, gdy proponowane zmiany nie przynoszą widocznych rezultatów w krótkim czasie.

Bariery formalne i proceduralne utrudniające współpracę edukacji z pracodawcami

Współpraca pracodawców ze szkołami i instytucjami edukacyjnymi często wiąże się z dodatkowymi obowiązkami organizacyjnymi, formalnościami oraz niejasnymi procedurami. Problem może dotyczyć m.in. organizacji praktyk zawodowych, udziału pracodawców w procesach konsultacyjnych, rozliczania projektów czy wymagań formalnych związanych ze współpracą ze szkołami. Efektem może być ograniczone zainteresowanie części przedsiębiorców angażowaniem się w działania na rzecz dostosowywania kształcenia zawodowego do potrzeb rynku pracy.

5.2.4. Rekomendacje

Rozwijanie stałych mechanizmów współpracy pracodawców z edukacją

Rekomendacja: Instytucje edukacyjne, organy prowadzące oraz podmioty koordynujące współpracę edukacji z biznesem powinny rozwijać trwałe i regularne formy angażowania pracodawców w procesy dostosowywania kształcenia zawodowego do potrzeb rynku pracy. Współpraca powinna mieć charakter systemowy i obejmować zarówno projektowanie programów kształcenia, jak i organizację praktycznej nauki zawodu czy analizowanie zmian w zakresie potrzeb kompetencyjnych.

Przykładowe działania mogą obejmować tworzenie branżowych rad konsultacyjnych, regularne spotkania szkół z pracodawcami, powoływanie zespołów roboczych przy szkołach i organach prowadzących, organizację cyklicznych konsultacji branżowych.

Efekt wdrożenia rekomendacji może być zwiększenie liczby pracodawców uczestniczących w procesach związanych z dostosowywaniem kształcenia zawodowego, poprawa ciągłości współpracy edukacji z biznesem oraz bardziej systemowe uwzględnianie potrzeb rynku pracy w procesie kształcenia.

Włączanie pracodawców w proces projektowania i aktualizacji programów kształcenia

Rekomendacja: Szkoły, uczelnie i instytucje edukacyjne powinny rozwijać mechanizmy umożliwiające realny udział pracodawców w opiniowaniu i aktualizacji programów nauczania. Współpraca powinna umożliwiać przedsiębiorcom przekazywanie informacji dotyczących zmian technologicznych, organizacyjnych i kompetencyjnych zachodzących w poszczególnych branżach i zawodach.

Przykładowe działania mogą obejmować konsultowanie programów nauczania z pracodawcami, udział przedsiębiorców w radach programowych, organizację warsztatów branżowych, konsultowanie efektów uczenia się oraz tworzenie wspólnych rekomendacji dotyczących zmian w kształceniu zawodowym.

Efektem wdrożenia rekomendacji może być lepsze dopasowanie programów kształcenia do aktualnych potrzeb rynku pracy, większy praktyczny wymiar kształcenia zawodowego oraz zwiększenie poczucia wpływu pracodawców na rozwój edukacji zawodowej.

Rozwijanie elastycznych mechanizmów aktualizacji treści kształcenia

Rekomendacja: Instytucje odpowiedzialne za organizację i realizację kształcenia zawodowego powinny rozwijać rozwiązania umożliwiające szybsze reagowanie na zmiany technologiczne i organizacyjne zachodzące w gospodarce. Istotne jest tworzenie mechanizmów pozwalających na bieżące uwzględnianie doświadczeń i rekomendacji pracodawców w procesie aktualizacji kształcenia zawodowego.

Przykładowe działania mogą obejmować regularne przeglądy programów nauczania, monitorowanie zmian technologicznych w branżach, organizację konsultacji dotyczących kompetencji przyszłości, wdrażanie modułowych form kształcenia oraz rozwijanie krótszych form doskonalenia zawodowego odpowiadających na bieżące potrzeby rynku pracy.

Efektem wdrożenia rekomendacji może być zwiększenie elastyczności systemu edukacji, szybsze dostosowywanie treści kształcenia do zmian gospodarczych oraz większa motywacja pracodawców do angażowania się we współpracę z edukacją.

Wspieranie współpracy przy organizacji praktycznej nauki zawodu

Rekomendacja: Instytucje edukacyjne i koordynujące powinny rozwijać rozwiązania wspierające angażowanie pracodawców w organizację praktyk zawodowych, staży i innych praktycznych form kształcenia realizowanych w środowisku pracy. Współpraca powinna

uwzględniać potrzeby organizacyjne przedsiębiorstw oraz jakość realizowanej praktycznej nauki zawodu.

Przykładowe działania mogą obejmować przygotowywanie standardów współpracy przy organizacji praktyk, wsparcie organizacyjne dla przedsiębiorców, rozwijanie klas patronackich, udział pracowników przedsiębiorstw w prowadzeniu zajęć praktycznych oraz tworzenie lokalnych sieci współpracy szkół i pracodawców.

Efektem wdrożenia rekomendacji może być zwiększenie liczby przedsiębiorstw angażujących się w praktyczną naukę zawodu, poprawa jakości praktyk i staży oraz lepsze przygotowanie uczniów do funkcjonowania w rzeczywistym środowisku pracy.

Ograniczanie barier formalnych i proceduralnych we współpracy edukacji z biznesem

Rekomendacja: Instytucje odpowiedzialne za organizację współpracy edukacji z pracodawcami powinny dążyć do upraszczania procedur i ograniczania obciążeń formalnych związanych z angażowaniem przedsiębiorców w działania edukacyjne. Ważne jest tworzenie bardziej przejrzystych i przyjaznych zasad współpracy dla pracodawców.

Przykładowe działania mogą obejmować opracowanie standardowych wzorów dokumentów i umów, przygotowanie przewodników dla pracodawców, wyznaczanie koordynatorów współpracy po stronie szkół, uproszczenie procedur organizacji praktyk oraz rozwijanie elektronicznych narzędzi obsługi współpracy.

Efektem wdrożenia rekomendacji może być zwiększenie zainteresowania pracodawców współpracą z edukacją, ograniczenie barier organizacyjnych oraz większa skala zaangażowania przedsiębiorców w działania związane z rozwojem kształcenia zawodowego.

Wspieranie wspólnych projektów rozwojowych edukacji i biznesu

Rekomendacja: Instytucje koordynujące powinny wspierać rozwój partnerstw projektowych pomiędzy edukacją, biznesem i organizacjami branżowymi dotyczących modernizacji i rozwoju kształcenia zawodowego. Istotne jest wspieranie działań umożliwiających testowanie nowych modeli współpracy i wdrażanie innowacyjnych rozwiązań edukacyjnych.

Przykładowe działania mogą obejmować wspólne aplikowanie o środki krajowe i europejskie, realizację pilotażowych projektów edukacyjnych, rozwijanie Branżowych Centrów Umiejętności, tworzenie nowoczesnych pracowni dydaktycznych.

Efekt wdrożenia rekomendacji może być rozwój bardziej nowoczesnych i praktycznych modeli kształcenia zawodowego, zwiększenie skali współpracy edukacji z biznesem oraz lepsze dostosowanie systemu kształcenia do potrzeb nowoczesnej gospodarki.

5.2.5. Dobre praktyki

NAZWA DZIAŁANIA	„SEKTOR BANKOWOŚCI W PRAKTYCE” - LEKCJA ZAWODOZNAWCZA Z EKSPERTEM ING BANKU ŚLĄSKIEGO DLA UCZNIÓW ZESPOŁU SZKÓŁ EKONOMICZNYCH W NYSIE
PODMIOT REALIZUJĄCY DZIAŁANIE	Starostwo Powiatowe w Nysie, Powiatowy Urząd Pracy w Nysie
PARTNERZY/ PODMIOTY	Zespół Szkół Ekonomicznych w Nysie - uczniowie i nauczyciele biorący udział w lekcji zawodoznawczej ING Bank Śląski - oddelegowanie pracownika banku, eksperta biorącego udział w lekcji zawodoznawczej
OPIS	Celem spotkania było zapoznanie uczniów klasy 3 kierunku technik ekonomista z praktycznymi aspektami funkcjonowania sektora bankowego. Działanie miało charakter praktycznego poznawania realiów współczesnej bankowości poprzez kontakt z ekspertem, pracownikiem banku. Uczniowie poznali między innymi strukturę nowoczesnego banku, w tym podział na sektory bankowości detalicznej, korporacyjnej i inwestycyjnej oraz kwestie związane z cyfryzacją usług w bankowości. Poznali ponadto możliwości rozwoju zawodowego i osobistą ścieżkę kariery zaproszonego eksperta. Dało im to możliwość skonfrontowania własnych wyobrażeń z rzeczywistością rynku pracy w bankowości. Lekcja odbyła się 23 marca 2026.
ROLA PRACODAWCÓW W DZIAŁANIU	Rolą pracodawcy było oddelegowanie pracownika, który przygotował prelekcję i wziął udział w spotkaniu z młodzieżą.
KORZYŚCI DLA PRACODAWCÓW	W tego typu działaniach pracodawca ma możliwość przedstawienia własnych aktualnych ofert zatrudnienia oraz staży i praktyk. Może bezpośrednio informować o poszukiwanych kompetencjach i kwalifikacjach, co przełoży się na lepsze przygotowanie przyszłych kandydatów do pracy. Istotne są również korzyści wizerunkowe pracodawcy, który przedstawia się jako przyjazny młodzieży i gotowy do współpracy z absolwentami, co zachęci młode osoby do udziału w ogłaszanych rekrutacjach.
STRONA WWW	https://powiat.nysa.pl/aktualnosc-10434-sektor_bankowosci_w_praktyce_spotkanie.html/ https://opolskielll.pl/multimedia/sektor-bankowosci-w-praktyce-spotkanie-uczniow-zespołu-szkół-ekonomicznych-w-nysie-z-ekspertem-ing-banku-slaskiego/

NAZWA DZIAŁANIA	WSPÓŁPRACA BA GLASS POLAND Z ZESPOŁEM SZKÓŁ W OZIMKU - WYPOSAŻENIE NOWOCZESNEJ PRACOWNI MECHANICZNEJ
PODMIOT REALIZUJĄCY DZIAŁANIE	Powiat Opolski - organ prowadzący szkołę
PARTNERZY/ PODMIOTY ZAANGAŻOWANE	Powiat Opolski - modernizacja budynku, w którym znajduje się pracownia Zespół Szkół w Ozimku (Powiat Opolski) - organizacja i prowadzenie nauczania na kierunku technik-mechanik BA Glass Poland - wsparcie wyposażenia pracowni
OPIS	Celem działania jest rozwój edukacji technicznej i przygotowanie młodzieży do zawodu technik mechanik. BA Glass Poland, właściciel Huty Szkła w Jedlicach, stawia na długofalową współpracę z lokalnymi placówkami edukacyjnymi, czego efektem jest nowoczesnie wyposażona pracownia. W ramach działania powstało 11 stanowisk i odpowiednio przygotowane zaplecze techniczne. Otwarcie pracowni nastąpiło 27 listopada 2025.
ROLA PRACODAWCÓW W DZIAŁANIU	Pracodawca wsparł wyposażenie pracowni mechanicznej, co umożliwiło uruchomienie w szkole kierunku technik-mechanik.
KORZYŚCI DLA PRACODAWCÓW	Angażując się w przygotowanie i wyposażenie pracowni pracodawca ma wpływ na sposób prowadzenia praktycznej nauki zawodu. Dzięki nawiązanej współpracy będzie mógł, w nieodległej przyszłości, pozyskiwać na lokalnym rynku pracy wykwalifikowanych pracowników. Pracodawca odnosi również korzyści wizerunkowe. BA Glass Poland otrzymał od starosty opolskiego oficjalne podziękowania oraz statuetkę „Partner w edukacji”.
STRONA WWW	https://nto.pl/w-ozimku-otwarto-nowa-pracownie-dla-uczniow-ufundowal-ja-wlasciciel-huty-jedlice/ar/c1-18966587 https://powiatopolski.pl/7566/nowa-pracownia-dzieki-wspolpracy-z-ba-glass-poland.html https://opowiecie.info/ozimek-wpolpraca-edukacji-przemyslem/

NAZWA DZIAŁANIA	„OD KUCHNI DO BIZNESU” - WYCIECZKA ZAWODOZNAWCZA UCZNIÓW ZESPOŁU SZKÓŁ TECHNICZNYCH W NYSIE W FIRMIE OPOLANKA RESTAURANT & LEISURE W OPOLU
PODMIOT REALIZUJĄCY DZIAŁANIE	Powiat Nyski - organ prowadzący
PARTNERZY/ PODMIOTY ZAANGAŻOWANE	Opolanka Restaurant & Leisure w Opolu - pełnienie roli gospodarza, organizacja i przeprowadzenie zajęć dla uczniów Zespół Szkół Technicznych w Nysie - zapewnienie nauczycieli jako opiekunów grupy uczniów uczestniczących w wycieczce zawodoznawczej
OPIS	Celem wizyty było zapoznanie uczniów kształcących się w zawodzie kucharz z funkcjonowaniem dużego przedsiębiorstwa gastronomicznego, jego strukturą organizacyjną, hierarchią pracy oraz logistyką eventową i cateringową. Podczas wizyty uczniowie wzięli udział w interaktywnym wykładzie pt. „Od kuchni do biznesu” oraz w zajęciach praktycznych. Ponadto mieli możliwość bezpośredniej obserwacji pracy na różnych stanowiskach, takich jak szef kuchni, kucharz, czy manager restauracji. Wizyty zawodoznawcze mają w Zespole Szkół Technicznych w Nysie charakter cykliczny. Opisywana wizyta odbyła się 22 kwietnia 2026.
ROLA PRACODAWCÓW W DZIAŁANIU	Zadaniem pracodawcy było przygotowanie wizyty i przeprowadzenie zajęć z uczniami (wykład, zajęcia praktyczne w kuchni, obserwacja pracy na różnych stanowiskach). Zajęcia przeprowadzili oddelegowani pracownicy - szef kuchni oraz menedżerowie.
KORZYŚCI DLA PRACODAWCÓW	Pracodawca przedstawiając specyfikę i realia pracy w przedsiębiorstwie wspiera podejmowanie świadomych decyzji edukacyjno-zawodowych, co przełoży się na lepsze przygotowanie przyszłych kandydatów do pracy. Ponadto ma możliwość przedstawienia aktualnych ofert zatrudnienia oraz staży i praktyk oraz zaprezentowania się jako gotowy do współpracy z absolwentami, co zachęci młode osoby do udziału w ogłaszanych rekrutacjach.
STRONA WWW	https://zstnysa.pl/2026/04/24/udzial-mlodziezy-w-wykladzie-interaktywnym-pt-od-kuchni-do-biznesu-wraz-z-pokazem-w-firmie-opolanka-restaurant-leisure-w-opolu/ https://opolskielll.pl/wydarzenia/wyklad-interaktywny-dla-mlodziezy-pt-od-kuchni-do-biznesu-wraz-z-pokazem-w-firmie-opolanka-restaurant-leisure-w-opolu/

NAZWA DZIAŁANIA	„BAKCYL – BANKOWCY DLA EDUKACJI FINANSOWEJ DZIECI I MŁODZIEŻY”
PODMIOT REALIZUJĄCY DZIAŁANIE	Związek Banków Polskich
PARTNERZY/ PODMIOTY ZAANGAŻOWANE	Fundacja Młodzieżowej Przedsiębiorczości - partner merytoryczny szkoły podstawowe i ponadpodstawowe z całej Polski - organizacja zajęć z uczniami banki (ponad 120 banków z całej Polski) - oddelegowanie pracowników przeprowadzających lekcje
OPIS	Działanie to program edukacji finansowej, ekonomicznej i społecznej skierowany do młodzieży w wieku 15–19 lat oraz nauczycieli przedmiotów ekonomicznych. Jest realizowane w formie zajęć lekcyjnych prowadzonych przez pracowników banków. W ich trakcie uczniowie poznają między innymi zagadnienia z zakresu cyberbezpieczeństwa w bankowości, inwestowania, finansów w przedsiębiorczości, rynków finansowych oraz wiarygodność finansowej i zdolności kredytowej. Jednocześnie zajęcia mają wymiar zawodoznawczy, pozwalają na zapoznanie się z realiami pracy w sektorze finansowym i są okazją do spotkania z osobami pracującymi w bankowości. Działanie ma charakter cykliczny, odbywa się w ciągu roku szkolnego. Dotychczas ponad 1300 wolontariuszy bankowości, działając w 6 200 szkołach przeprowadziło 54 000 lekcji dla ponad 1 000 000 uczestników, w tym 18 000 nauczycieli.
ROLA PRACODAWCÓW W DZIAŁANIU	Rola pracodawców polega na pełnieniu funkcji partnera społecznego i organizatora wolontariatu pracowniczego. Pracodawcy oddelegowują swoich pracowników do prowadzenia lekcji dla dzieci i młodzieży.
KORZYŚCI DLA PRACODAWCÓW	Wśród korzyści dla pracodawców można wskazać między innymi realizację strategii CSR (Społecznej Odpowiedzialności Biznesu) oraz rozwój kompetencji miękkich u pracowników prowadzących w formie wolontariatu pracowniczego lekcje w szkołach. Ponadto działanie przynosi korzyści w postaci kształcenia świadomych konsumentów i przyszłych klientów, jak również potencjalnych kandydatów do pracy w sektorze finansowym.
STRONA WWW	https://bakcyl.wib.org.pl/

5.3. Współpraca edukacji z biznesem na rzecz promocji uczenia się

5.3.1. Obszary współpracy

WSPÓŁPRACA EDUKACJI I BIZNESU PRZY PROMOWANIU KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO

Promowanie zawodów i branż istotnych dla regionalnego rynku pracy

Pracodawcy mogą uczestniczyć w działaniach służących promocji zawodów deficytowych, branż rozwijających się oraz kierunków kształcenia istotnych dla gospodarki regionu.

Współpraca może obejmować prezentowanie ścieżek kariery zawodowej, organizację pokazów technologicznych oraz działania informacyjne realizowane wspólnie z edukacją i instytucjami rynku pracy. Efektem może być zwiększenie zainteresowania zawodami, które odpowiadają potrzebom regionalnego rynku pracy.

Budowanie prestiżu kształcenia zawodowego

Pracodawcy mogą angażować się w działania pokazujące atrakcyjność i możliwości rozwoju związane z kształceniem zawodowym oraz pracą w nowoczesnych branżach gospodarki.

Współpraca może obejmować prezentowanie dobrych praktyk zawodowych, historii sukcesu pracowników i absolwentów, udział w kampaniach społecznych oraz promowanie nowoczesnego wizerunku szkolnictwa zawodowego. Efektem może być wzrost społecznego postrzegania kształcenia zawodowego jako atrakcyjnej i perspektywicznej ścieżki rozwoju edukacyjno-zawodowego.

Udział pracodawców w działaniach doradczych i informacyjnych

Pracodawcy mogą współpracować ze szkołami, uczelniami i instytucjami rynku pracy przy realizacji działań związanych z doradztwem edukacyjno-zawodowym. Współpraca może obejmować prezentowanie specyfiki zawodów i branż, udział w spotkaniach z uczniami i studentami, organizację wizyt studyjnych oraz przekazywanie informacji o możliwościach rozwoju zawodowego. Efektem może być lepsze przygotowanie osób uczących się do podejmowania świadomych decyzji edukacyjnych i zawodowych.

Współpraca przy organizacji wydarzeń edukacyjnych i branżowych

Pracodawcy mogą uczestniczyć w organizacji wydarzeń wspierających promocję kształcenia zawodowego, takich jak targi edukacyjne, konkursy branżowe, festiwale zawodów, warsztaty czy pokazy technologiczne. Współpraca może obejmować udział ekspertów branżowych, prezentację nowoczesnych technologii oraz organizację zajęć praktycznych i pokazów zawodowych. Efektem może być zwiększenie atrakcyjności kształcenia zawodowego i umożliwienie lepszego poznania realiów pracy w poszczególnych branżach.

WSPÓŁPRACA EDUKACJI I BIZNESU PRZY PROMOWANIU UCZENIA SIĘ PRZEZ CAŁE ŻYCIE

Promowanie możliwości rozwoju kompetencji

Pracodawcy mogą angażować się w działania informujące o dostępnych możliwościach rozwoju i zdobywania nowych kompetencji przez osoby dorosłe. Współpraca może obejmować promowanie szkoleń, kursów, kwalifikacji wolnorynkowych i sektorowych, możliwości walidacji efektów uczenia się oraz udziału w różnych formach uczenia się realizowanych przez instytucje edukacyjne i publiczne służby zatrudnienia. Efektem może być zwiększenie zainteresowania osób dorosłych rozwojem kompetencji i korzystaniem z dostępnych form wsparcia edukacyjnego.

Budowanie kultury i mody na uczenie się przez całe życie

Pracodawcy mogą uczestniczyć w działaniach promujących rozwój kompetencji jako naturalny element życia zawodowego i osobistego. Współpraca może obejmować prezentowanie dobrych praktyk rozwoju pracowników, promowanie historii osób podnoszących kwalifikacje, udział w kampaniach społecznych oraz działania pokazujące znaczenie ciągłego uczenia się w zmieniającej się gospodarce. Efektem może być wzrost motywacji do rozwoju kompetencji oraz budowanie pozytywnego społecznego podejścia do uczenia się na różnych etapach życia.

Współpraca przy realizacji regionalnych kampanii i inicjatyw promujących uczenie się

Pracodawcy mogą uczestniczyć w regionalnych i lokalnych działaniach promujących uczenie się przez całe życie realizowanych wspólnie z edukacją, instytucjami rynku pracy i organizacjami branżowymi. Współpraca może obejmować organizację wydarzeń, seminariów, kampanii informacyjnych czy inicjatyw promujących dostępne możliwości rozwoju kompetencji. Efektem może być lepsze dotarcie do różnych grup odbiorców.

Promowanie potwierdzania kompetencji i uzyskiwania kwalifikacji

Pracodawcy mogą angażować się w działania promujące potwierdzanie kompetencji zdobywanych w ramach edukacji formalnej, pozaformalnej i uczenia się nieformalnego. Współpraca może obejmować informowanie o możliwościach uzyskiwania kwalifikacji, certyfikatów i innych formalnych potwierdzeń kompetencji, promowanie walidacji efektów uczenia się oraz upowszechnianie wiedzy o korzyściach wynikających z uznawania potwierdzonych kompetencji na rynku pracy. Działania mogą być kierowane zarówno do uczniów, studentów i osób dorosłych, jak również do pracodawców i instytucji rynku pracy. Efektem może być zwiększenie zainteresowania formalnym potwierdzaniem kompetencji, większa przejrzystość kwalifikacji na rynku pracy oraz szersze wykorzystanie potwierdzonych kompetencji w procesach rekrutacji i rozwoju zawodowego.

5.3.2. Korzyści dla pracodawcy wynikające ze współpracy edukacji z biznesem na rzecz promocji uczenia się

KORZYŚCI ZE WSPÓŁPRACY EDUKACJI I BIZNESU PRZY PROMOWANIU KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO

Korzyści z promowania zawodów i branż istotnych dla regionalnego rynku pracy

- ❖ zwiększenie zainteresowania branżą reprezentowaną przez przedsiębiorstwo,
- ❖ możliwość wpływu na wybory edukacyjne młodzieży,
- ❖ poprawa dostępności kandydatów zainteresowanych pracą w danej branży lub zawodzie,
- ❖ łatwiejsze docieranie do potencjalnych pracowników.

Korzyści z budowania prestiżu kształcenia zawodowego

- ❖ wzmacnianie pozytywnego wizerunku przedsiębiorstwa jako partnera edukacji,
- ❖ zwiększenie atrakcyjności zawodów związanych z branżą reprezentowaną przez przedsiębiorstwo,
- ❖ budowanie zainteresowania nowoczesnymi zawodami,
- ❖ wspieranie długofalowego rozwoju kadr dla regionalnej gospodarki.

Korzyści z udziału pracodawców w działaniach doradczych i informacyjnych

- ❖ możliwość zaprezentowania rzeczywistych warunków pracy i oczekiwań wobec pracowników,
- ❖ lepsze dopasowanie wyborów edukacyjnych osób uczących się do potrzeb rynku pracy,

- ❖ zwiększenie rozpoznawalności przedsiębiorstwa wśród uczniów, studentów i osób poszukujących pracy,
- ❖ możliwość budowania relacji z potencjalnymi pracownikami na etapie edukacji.

Korzyści ze współpracy przy organizacji wydarzeń edukacyjnych i branżowych

- ❖ możliwość prezentowania nowoczesnych technologii i rozwiązań wykorzystywanych w przedsiębiorstwie,
- ❖ promocja przedsiębiorstwa jako atrakcyjnego pracodawcy i partnera edukacji,
- ❖ budowanie kontaktów z osobami uczącymi się oraz instytucjami rynku pracy.

KORZYŚCI ZE WSPÓŁPRACY EDUKACJI I BIZNESU PRZY PROMOWANIU UCZENIA SIĘ PRZEZ CAŁE ŻYCIE

Korzyści z promowania możliwości rozwoju kompetencji

- ❖ zwiększenie świadomości pracowników dotyczące znaczenia rozwoju kompetencji,
- ❖ większe zainteresowanie ofertą szkoleń, kursów i innych form rozwoju zawodowego,
- ❖ wspieranie rozwoju kompetencji odpowiadających potrzebom przedsiębiorstwa,
- ❖ budowanie bardziej elastycznych i przygotowanych do zmian zasobów kadrowych.

Korzyści z budowania kultury i mody na uczenie się przez całe życie

- ❖ kształtowanie kultury organizacyjnej opartej na rozwoju i uczeniu się,
- ❖ zwiększenie motywacji pracowników do rozwijania kompetencji,
- ❖ budowanie wizerunku przedsiębiorstwa jako pracodawcy wspierającego rozwój kompetencji pracowników.

Korzyści ze współpracy przy realizacji regionalnych kampanii i inicjatyw promujących uczenie się

- ❖ możliwość udziału w regionalnych i branżowych inicjatywach promujących rozwój kompetencji,
- ❖ zwiększenie widoczności przedsiębiorstwa w działaniach społecznych i edukacyjnych,
- ❖ rozwijanie współpracy z edukacją, instytucjami rynku pracy i organizacjami branżowymi,
- ❖ możliwość dotarcia do różnych grup odbiorców działań promocyjnych.

Korzyści z promowania potwierdzania kompetencji i uzyskiwania kwalifikacji

- ❖ większa przejrzystość kompetencji kandydatów i pracowników,
- ❖ łatwiejsza identyfikacja osób posiadających określone kompetencje i kwalifikacje,

- ❖ możliwość wykorzystywania formalnie potwierdzonych kompetencji w procesach rekrutacji, planowania rozwoju i ścieżek kariery pracowników,
- ❖ zwiększenie znaczenia jakości i wiarygodności kompetencji na rynku pracy.

5.3.3. Wyzwania i bariery

Niski poziom zaangażowania części pracodawców w działania promujące uczenie się

Część pracodawców nie postrzega działań związanych z promocją kształcenia zawodowego i uczenia się przez całe życie jako obszaru istotnego z punktu widzenia funkcjonowania przedsiębiorstwa. Działania promocyjne często traktowane są jako dodatkowe i niewpływające bezpośrednio na bieżące wyniki działalności firmy.

Ograniczone zasoby organizacyjne i czasowe przedsiębiorstw

Wielu pracodawców, szczególnie z sektora MŚP i rzemiosła, nie dysponuje zasobami umożliwiającymi aktywny udział w wydarzeniach, działaniach informacyjnych czy kampaniach promocyjnych. Problem może dotyczyć zarówno ograniczeń kadrowych, jak i braku czasu na angażowanie pracowników w działania realizowane wspólnie z edukacją i publicznymi służbami zatrudnienia.

Brak trwałych mechanizmów współpracy edukacji i biznesu w zakresie promocji uczenia się

Współpraca edukacji i biznesu w obszarze promocji uczenia się często ma charakter okazjonalny lub projektowy. Brakuje systemowych i regularnych form współpracy umożliwiających długofalowe angażowanie pracodawców w działania promujące kształcenie zawodowe i uczenie się przez całe życie. W efekcie może to ograniczać skuteczność działań promocyjnych oraz powodować trudności w budowaniu trwałych partnerstw pomiędzy edukacją i biznesem.

Niewystarczająca atrakcyjność działań promocyjnych

Działania promujące kształcenie zawodowe i uczenie się przez całe życie nie zawsze odpowiadają oczekiwaniom odbiorców i specyfice współczesnego rynku pracy. Ograniczone wykorzystanie praktycznych form prezentacji zawodów, nowoczesnych technologii oraz rzeczywistych przykładów rozwoju zawodowego może obniżać skuteczność działań promocyjnych. Efektem może być ograniczone zainteresowanie uczestników edukacji i osób dorosłych rozwojem kompetencji oraz niższa motywacja pracodawców do angażowania się w działania promocyjne.

Utrzymujące się stereotypy dotyczące kształcenia zawodowego i uczenia się osób dorosłych. Kształcenie zawodowe oraz rozwój kompetencji osób dorosłych nadal bywają postrzegane jako mniej atrakcyjne niż edukacja ogólna lub akademicka. Dotyczy to również przekonania, że uczenie się dotyczy głównie młodzieży, a nie osób aktywnych zawodowo. Efektem może być ograniczone zainteresowanie udziałem w działaniach promujących kształcenie zawodowe i uczenie się przez całe życie zarówno po stronie odbiorców, jak i części pracodawców.

Ograniczona współpraca pomiędzy edukacją, biznesem i publicznymi służbami zatrudnienia w działaniach promocyjnych

Działania promujące rozwój kompetencji i uczenie się przez całe życie często realizowane są oddzielnie przez różne instytucje i środowiska. Brakuje wspólnych kampanii, spójnych przekazów oraz skoordynowanych działań angażujących edukację, biznes i publiczne służby zatrudnienia. Efektem może być ograniczony zasięg działań promocyjnych oraz mniejsza skuteczność docierania do różnych grup odbiorców.

Niski poziom świadomości dotyczącej możliwości potwierdzania kompetencji i uzyskiwania kwalifikacji

Zarówno osoby uczące się, pracownicy, jak i część pracodawców nie posiadają wystarczającej wiedzy na temat możliwości formalnego potwierdzania kompetencji zdobytych poza edukacją formalną. Ograniczona znajomość systemu kwalifikacji, możliwości walidacji efektów uczenia się i korzyści wynikających z uznawania kwalifikacji może ograniczać zainteresowanie tym obszarem. Efektem może być niski poziom wykorzystania mechanizmów potwierdzania kompetencji oraz ograniczone zaangażowanie pracodawców w ich promocję.

5.3.4. Rekomendacje

Rozwijanie trwałych partnerstw edukacji i biznesu w zakresie promocji uczenia się

Rekomendacja: Instytucje edukacyjne, instytucje rynku pracy oraz organizacje branżowe powinny rozwijać stałe mechanizmy współpracy z pracodawcami w zakresie promocji kształcenia zawodowego i uczenia się przez całe życie. Współpraca powinna mieć charakter długofalowy i angażować różne środowiska odpowiedzialne za rozwój kompetencji w regionie.

Przykładowe działania mogą obejmować tworzenie regionalnych partnerstw promujących rozwój kompetencji, organizację wspólnych wydarzeń edukacyjnych i branżowych,

rozwijanie sieci współpracy szkół i pracodawców oraz realizację cyklicznych działań informacyjnych i promocyjnych.

Efekt wdrożenia rekomendacji może być zwiększenie skali i trwałości działań promujących rozwój kompetencji oraz większe zaangażowanie pracodawców w inicjatywy edukacyjne i społeczne.

Wspieranie udziału pracodawców w działaniach doradczych i informacyjnych

Rekomendacja: Szkoły, uczelnie i instytucje rynku pracy powinny tworzyć warunki umożliwiające aktywny udział pracodawców w działaniach związanych z doradztwem edukacyjno-zawodowym oraz promocją zawodów i branż istotnych dla regionalnego rynku pracy.

Przykładowe działania mogą obejmować organizację spotkań z pracodawcami, wizyt studyjnych, prezentacji zawodów i ścieżek kariery, udział ekspertów branżowych w zajęciach edukacyjnych oraz rozwijanie współpracy z doradcami zawodowymi.

Efekt wdrożenia rekomendacji może być lepsze przygotowanie uczestników edukacji do podejmowania decyzji edukacyjnych i zawodowych oraz większa świadomość potrzeb rynku pracy i możliwości rozwoju zawodowego.

Rozwijanie nowoczesnych i praktycznych form promocji kształcenia zawodowego i uczenia się przez całe życie

Rekomendacja: Działania promujące edukację zawodową i rozwój kompetencji powinny wykorzystywać nowoczesne narzędzia komunikacji oraz praktyczne formy prezentowania zawodów, kompetencji i możliwości rozwoju. Ważne jest tworzenie przekazów dostosowanych do różnych grup odbiorców, w szczególności młodzieży i osób dorosłych.

Przykładowe działania mogą obejmować tworzenie materiałów multimedialnych, kampanii w mediach społecznościowych, organizację pokazów technologicznych, warsztatów praktycznych, konkursów branżowych oraz prezentowanie historii sukcesu pracowników i absolwentów.

Efekt wdrożenia rekomendacji może być zwiększenie atrakcyjności kształcenia zawodowego i uczenia się przez całe życie oraz większe zainteresowanie rozwojem kompetencji i zawodami odpowiadającymi potrzebom regionalnej gospodarki.

Wspieranie działań budujących prestiż kształcenia zawodowego i kulturę uczenia się

Rekomendacja: Instytucje edukacyjne, pracodawcy i instytucje rynku pracy powinny realizować wspólne działania służące budowaniu pozytywnego społecznego postrzegania kształcenia zawodowego oraz uczenia się przez całe życie. Ważne jest promowanie rozwoju kompetencji jako naturalnego elementu rozwoju zawodowego i osobistego.

Przykładowe działania mogą obejmować kampanie społeczne, promowanie dobrych praktyk zawodowych, prezentowanie przykładów rozwoju pracowników, organizację wydarzeń promujących nowoczesne zawody i kompetencje przyszłości oraz działania pokazujące korzyści wynikające z uczenia się na różnych etapach życia.

Efektem wdrożenia rekomendacji może być wzrost zainteresowania kształceniem zawodowym i rozwojem kompetencji, większa motywacja do uczenia się oraz poprawa wizerunku szkolnictwa zawodowego i uczenia się osób dorosłych.

Rozwijanie wspólnych regionalnych kampanii i inicjatyw promujących rozwój kompetencji

Rekomendacja: Instytucje edukacyjne, biznes i publiczne służby zatrudnienia powinny realizować wspólne działania promujące rozwój kompetencji i uczenie się przez całe życie na poziomie regionalnym i lokalnym. Istotne jest tworzenie bardziej spójnych i skoordynowanych działań informacyjnych angażujących różne środowiska.

Przykładowe działania mogą obejmować organizację regionalnych kampanii informacyjnych, targów edukacyjnych i zawodowych, festiwali zawodów, dni kompetencji, seminariów oraz wspólnych wydarzeń promujących rozwój kompetencji i edukację zawodową.

Efektem wdrożenia rekomendacji może być zwiększenie zasięgu działań promocyjnych, lepsze dotarcie do różnych grup odbiorców oraz większa rozpoznawalność inicjatyw związanych z rozwojem kompetencji w regionie.

Promowanie potwierdzania kompetencji i uzyskiwania kwalifikacji

Rekomendacja: Instytucje edukacyjne, publiczne służby zatrudnienia oraz pracodawcy powinny rozwijać działania informacyjne i promocyjne dotyczące możliwości formalnego potwierdzania kompetencji zdobywanych w ramach edukacji formalnej, pozaformalnej i uczenia się nieformalnego. Ważne jest zwiększanie świadomości korzyści wynikających z uznawania potwierdzonych kompetencji zarówno po stronie pracowników, jak i pracodawców.

Przykładowe działania mogą obejmować kampanie informacyjne dotyczące walidacji efektów uczenia się, organizację seminariów i spotkań informacyjnych, przygotowywanie materiałów promujących kwalifikacje wolnorynkowe i sektorowe oraz upowszechnianie dobrych praktyk związanych z wykorzystaniem formalnie potwierdzonych kompetencji w procesach rekrutacji i rozwoju zawodowego.

Efektem wdrożenia rekomendacji może być większe zainteresowanie uzyskiwaniem kwalifikacji i certyfikatów, zwiększenie przejrzystości kompetencji na rynku pracy oraz szersze wykorzystanie formalnie potwierdzonych kompetencji przez pracodawców i instytucje rynku pracy, a co za tym idzie zwiększenie motywacji pracodawców do włączania się w działania związane z promowaniem potwierdzania kompetencji i uzyskiwania kwalifikacji.

5.3.5. Dobre praktyki

NAZWA DZIAŁANIA	OPOLSKA LIGA ZAWODOWCÓW - KONKURS DLA UCZNIÓW SZKÓŁ BRANŻOWYCH I TECHNIKÓW Z WOJEWÓDZTWA OPOLSKIEGO
PODMIOT REALIZUJĄCY DZIAŁANIE	Opolskie Centrum Edukacji
PARTNERZY/PODMIOTY ZAANGAŻOWANE	Patronat honorowy: Marszałek Województwa Opolskiego, Opolski Kurator Oświaty, Izba Gospodarcza Hotelarstwa Polskiego
OPIS	Celem konkursu jest promocja szkolnictwa zawodowego oraz wyłonienie najlepszych młodych specjalistów w danych zawodach. Konkurs jest realizowany we współpracy z lokalnymi pracodawcami, co pozwala powiązać działania instytucji edukacyjnych z realnymi potrzebami rynku pracy. Zmagania są podzielone na etapy, które kończą się finałowymi testami wiedzy i praktycznych umiejętności. Uczniowie rywalizują o tytuły mistrzowskie w poszczególnych zawodach. Konkurs jest realizowany cyklicznie. Finał ostatniej V Opolskiej Ligi Zawodowców (2025/2026) odbył się w marcu 2026 roku.
ROLA PRACODAWCÓW W DZIAŁANIU	Przedstawiciele przedsiębiorstw zasiadają w komisjach oceniających zmagania praktyczne uczestników (np. w branży gastronomicznej, logistycznej czy mechatronicznej). Fundują również nagrody i dostarczają specjalistyczny sprzęt oraz surowce niezbędne do przeprowadzenia zawodów praktycznych.
KORZYŚCI DLA PRACODAWCÓW	Pracodawcy otrzymują możliwość bezpośredniego kontaktu z wyróżniającymi się uczniami i przyszłymi absolwentami opolskich techników i szkół branżowych. Jest to okazja do poznania przyszłych kandydatów do pracy jeszcze na wczesnym etapie edukacji. Konkurs umożliwia też pracodawcom nawiązanie relacji z kadrą pedagogiczną placówek oświatowych. Wartością jest też pozycjonowanie przedsiębiorstwa jako lidera branży i eksperta, który aktywnie wspiera rozwój edukacji oraz młodych talentów na Opolszczyźnie.
STRONA WWW	https://oce.opolskie.pl/

NAZWA DZIAŁANIA	TARGI ZAWODOWE „ODKRYJ PRZYSZŁOŚĆ EDUKACJI I RYNKU PRACY”
PODMIOT REALIZUJĄCY DZIAŁANIE	Miejskie Centrum Wspomagania Edukacji
PARTNERZY/ PODMIOTY ZAANGAŻOWANE	Urząd Miasta Opole, Centrum Wystawienniczo Kongresowe w Opolu
OPIS	Głównym założeniem targów jest połączenie rynku edukacji z potrzebami lokalnych pracodawców, przedstawienie oferty edukacji formalnej i pozaformalnej regionu oraz promocja uczenia się przez całe życie. Odbiorcami działania są uczniowie szkół podstawowych i średnich stojący przed wyborem dalszej ścieżki edukacji i zawodu, studenci, absolwenci oraz osoby bezrobotne i planujące przebranżowienie lub podniesienie kwalifikacji. Podczas targów można zapoznać się z ofertą między innymi szkół ponadpodstawowych, uczelni wyższych, instytucji i ośrodków szkoleniowych. Ponadto w targach biorą udział przedstawiciele służb mundurowych, agencje doradztwa zawodowego oraz przedsiębiorstwa poszukujące pracowników. Uczestnicy mogą również korzystać z konsultacji z doradcami zawodowymi oraz uczestniczyć w warsztatach i pokazach edukacyjnych oferowanych w Edubusach. Targi są imprezą cykliczną. Ostatnia edycja odbyła się 21 października 2025.
ROLA PRACODAWCÓW W DZIAŁANIU	Zadaniem pracodawców jest przygotowanie stoiska i oddelegowanie pracowników, którzy w trakcie trwania targów prezentują informacje o przedsiębiorstwie.
KORZYŚCI DLA PRACODAWCÓW	Pracodawcy mają możliwość przedstawienia własnych ofert zatrudnienia, staży i praktyk oraz bezpośredniego spotkania z potencjalnymi kandydatami. Mogą informować o poszukiwanych kompetencjach i kwalifikacjach i realiach pracy w branży, co przełoży się na lepsze przygotowanie przyszłych kandydatów do pracy i bardziej świadome podejmowanie przez nich decyzji edukacyjno-zawodowych.
STRONA WWW	https://mcwe.opole.pl/projekty/wsparcie-rozwoju-nowoczesnego-ksztalta%20cienia-zawodowego,-szkolnictwa-wy%C5%BCszego-oraz-uczenia-si%C4%99-przez-ca%C5%82e-%C5%BCycie/1948-zaproszenie.html

NAZWA DZIAŁANIA	„ŚLĄSKIE ZAWODOWCY" - REGIONALNY PORTAL I PROJEKT PROMOCJI KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO
PODMIOT REALIZUJĄCY DZIAŁANIE	Województwo Śląskie
PARTNERZY/ PODMIOTY ZAANGAŻOWANE	Katowicka Specjalna Strefa Ekonomiczna Spółka Akcyjna, Regionalna Izba Gospodarcza w Katowicach, Izba Rzemieślnicza oraz Małej i Średniej Przedsiębiorczości w Katowicach, Akademia Górnośląska im. Wojciecha Korfańtego w Katowicach.
OPIS	Celem działania jest zwiększenie atrakcyjności kształcenia zawodowego w regionie poprzez dopasowanie oferty edukacji zawodowej do oczekiwań rynku pracy, umacnianie pozytywnego wizerunku kształcenia zawodowego oraz tworzenie trwałych mechanizmów współpracy pomiędzy szkołami prowadzącymi takie kształcenie a pracodawcami. Działanie obejmuje udział uczniów w stażach, praktykach i kursach zawodowych oraz w doradztwie zawodowym, jak również zakłada zwiększenie kompetencji nauczycieli i instruktorów praktycznej nauki zawodu. W ramach działania powstał regionalny portal zawodowcy.slaskie.pl jako platforma promocji szkolnictwa zawodowego z aktualną ofertą szkół, informacjami o zawodach i możliwościach kariery. Ma ona charakter informacyjno-promocyjny i jest dostępna dla wszystkich grup zainteresowanych kształceniem zawodowym w województwie śląskim: uczniów, nauczycieli i doradców zawodowych oraz pracodawców i rodziców. Projekt jest realizowany od 2019 r. Działania promocyjne realizowane są cyklicznie.
ROLA PRACODAWCÓW W DZIAŁANIU	Rola pracodawców polega na bezpośrednim angażowaniu się w proces kształcenia praktycznego oraz działania informacyjno-promocyjne.
KORZYŚCI DLA PRACODAWCÓW	Pracodawcy angażując się w kształtowanie programów nauczania oraz w sam proces praktycznej kształcenia praktycznego mają wpływ na lepsze przygotowanie przyszłych absolwentów do pracy. Uczestniczący w programie pracodawcy mogą otrzymać refundację kosztów związanych z organizacją staży oraz zatrudnieniem opiekunów, co pozwala na szersze zaangażowanie się we współpracę ze szkołami w tym zakresie. Wzmacnianie pozytywnego wizerunku kształcenia zawodowego przekłada się na większe zainteresowanie nauką, a następnie pracą w poszukiwanych przez pracodawców zawodach.
STRONA WWW	https://zawodowcy.slaskie.pl/

5.4. Budowanie trwałej współpracy pomiędzy edukacją a biznesem

5.4.1. Wyzwania i bariery

Projektowy i nietrwały charakter współpracy edukacji z biznesem

Współpraca pomiędzy edukacją a pracodawcami często rozwija się w ramach projektów finansowanych ze środków zewnętrznych. Po zakończeniu finansowania część wypracowanych relacji i mechanizmów współpracy nie jest kontynuowana lub funkcjonuje w ograniczonym zakresie. Efektem może być ograniczona trwałość partnerstw oraz niski poziom długofalowego zaangażowania pracodawców i instytucji edukacyjnych we wspólne działania.

Brak systemowych i trwałych mechanizmów współpracy

W wielu przypadkach współpraca edukacji i biznesu opiera się na indywidualnych kontaktach i zaangażowaniu pojedynczych osób, a nie na trwałych rozwiązaniach organizacyjnych.

Brakuje stałych platform współpracy, przewidywalnych zasad komunikacji oraz mechanizmów umożliwiających regularne angażowanie różnych środowisk. Efektem może być ograniczona ciągłość współpracy oraz trudności w budowaniu trwałych relacji pomiędzy uczestnikami regionalnego ekosystemu rozwoju kompetencji.

Ograniczone zasoby organizacyjne i czasowe partnerów współpracy

Szkoły, uczelnie, publiczne służby zatrudnienia oraz przedsiębiorcy często dysponują ograniczonym czasem i zasobami umożliwiającymi rozwijanie regularnej współpracy. Dotyczy to szczególnie sektora MŚP oraz instytucji edukacyjnych realizujących wiele równoległych obowiązków organizacyjnych i administracyjnych. Efektem może być ograniczenie współpracy do pojedynczych inicjatyw lub działań realizowanych okazjonalnie.

Różnice celów, oczekiwań i sposobu funkcjonowania edukacji i biznesu

Instytucje edukacyjne i przedsiębiorcy funkcjonują w odmiennych warunkach organizacyjnych i kierują się różnymi priorytetami. Edukacja koncentruje się na realizacji procesów dydaktycznych i spełnieniu wymogów formalnych, natomiast biznes oczekuje szybkich i praktycznych efektów współpracy. Wynikiem tych rozbieżności mogą być trudności w wypracowywaniu wspólnych celów, ograniczone zrozumienie potrzeb partnerów oraz obniżenie motywacji do długofalowej współpracy.

Bariery formalne i proceduralne utrudniające współpracę

Współpraca edukacji z biznesem często wiąże się z dodatkowymi formalnościami, procedurami organizacyjnymi oraz ograniczeniami wynikającymi z przepisów prawa i sposobu funkcjonowania instytucji publicznych. Problem może dotyczyć m.in. organizacji praktyk, realizacji wspólnych projektów, udostępniania infrastruktury czy angażowania pracowników przedsiębiorstw w działania edukacyjne. Oznacza to często ograniczone zainteresowanie części pracodawców współpracą z edukacją oraz wydłużenie procesu realizacji wspólnych inicjatyw.

Niewystarczający przepływ informacji pomiędzy edukacją i biznesem

Szkoły, uczelnie i przedsiębiorcy nie zawsze dysponują skutecznymi kanałami komunikacji umożliwiającymi regularną wymianę informacji o potrzebach, planowanych działaniach i możliwościach współpracy. Brakuje również spójnych systemów informowania o dostępnych inicjatywach, projektach i partnerstwach. Efektem może być ograniczona wiedza o możliwościach współpracy oraz trudności w angażowaniu nowych partnerów.

Nierównomierne zaangażowanie różnych branż i typów przedsiębiorstw

W działania związane ze współpracą z edukacją częściej angażują się większe przedsiębiorstwa oraz najbardziej aktywne organizacje branżowe. Ograniczony udział mikroprzedsiębiorstw, małych firm i części sektorów gospodarki może powodować, że współpraca nie odzwierciedla w pełni potrzeb regionalnego rynku pracy. Efektem może być ograniczona reprezentatywność partnerstw i mniejsza trwałość współpracy w części branż.

Niski poziom świadomości korzyści wynikających ze współpracy edukacji i biznesu

Część uczestników systemu nie dostrzega długofalowych korzyści wynikających ze współpracy pomiędzy edukacją a biznesem. Dotyczy to zarówno korzyści związanych z rozwojem kompetencji, jak i możliwości wspólnego rozwiązywania problemów rynku pracy. Efektem może być ograniczona motywacja do angażowania się w partnerstwa i działania wymagające długofalowej współpracy.

5.4.2. Rekomendacje

Rozwijanie trwałych i systemowych mechanizmów współpracy edukacji z biznesem

Rekomendacja: Instytucje edukacyjne, publiczne służby zatrudnienia, samorządy oraz organizacje branżowe powinny rozwijać stałe mechanizmy współpracy umożliwiające regularne angażowanie pracodawców w działania związane z rozwojem kompetencji i kształcenia. Współpraca powinna wykraczać poza działania projektowe i opierać się na długofalowych relacjach pomiędzy uczestnikami regionalnego ekosystemu rozwoju kompetencji.

Przykładowe działania mogą obejmować tworzenie regionalnych i lokalnych partnerstw edukacji i biznesu, powoływanie branżowych zespołów roboczych, organizację regularnych spotkań konsultacyjnych oraz rozwijanie stałych platform współpracy i wymiany informacji.

Efekt wdrożenia rekomendacji może być zwiększenie trwałości współpracy pomiędzy edukacją i biznesem, większa ciągłość wspólnych działań oraz bardziej systemowe angażowanie pracodawców w rozwój kompetencji i edukacji.

Wzmacnianie roli koordynacji i animowania współpracy pomiędzy edukacją i biznesem

Rekomendacja: Instytucje regionalne i lokalne powinny rozwijać mechanizmy koordynowania i animowania współpracy pomiędzy edukacją, biznesem i publicznymi służbami zatrudnienia. Istotne jest wyznaczanie podmiotów i osób odpowiedzialnych za inicjowanie współpracy, wspieranie partnerstw oraz ułatwianie komunikacji pomiędzy uczestnikami systemu.

Przykładowe działania mogą obejmować rozwijanie funkcji animatorów współpracy, tworzenie regionalnych punktów kontaktowych dla pracodawców, organizację sieci współpracy oraz wspieranie działań realizowanych przez Wojewódzki Zespół Koordynacji i Sieci Powiatowe.

Efektem wdrożenia rekomendacji może być poprawa przepływu informacji, zwiększenie liczby partnerstw edukacji i biznesu oraz łatwiejsze angażowanie nowych uczestników współpracy.

Ograniczanie barier formalnych i organizacyjnych we współpracy edukacji z biznesem

Rekomendacja: Instytucje odpowiedzialne za organizację współpracy edukacji i biznesu powinny dążyć do upraszczania procedur oraz ograniczania obciążeń formalnych związanych z realizacją wspólnych działań. Ważne jest tworzenie bardziej przejrzystych i przyjaznych zasad współpracy dla pracodawców i instytucji edukacyjnych.

Przykładowe działania mogą obejmować opracowanie standardowych wzorów dokumentów i umów, przygotowanie przewodników dla pracodawców, rozwijanie elektronicznych narzędzi współpracy, uproszczenie procedur organizacji praktyk i projektów oraz wyznaczanie koordynatorów współpracy po stronie instytucji edukacyjnych.

Efektem wdrożenia rekomendacji może być zwiększenie zainteresowania pracodawców współpracą z edukacją, ograniczenie barier organizacyjnych oraz usprawnienie realizacji wspólnych inicjatyw.

Wspieranie długofalowych partnerstw i kontynuacji współpracy po zakończeniu projektów

Rekomendacja: Instytucje koordynujące i finansujące działania edukacyjne powinny wspierać rozwiązania umożliwiające utrzymywanie partnerstw edukacji i biznesu również po zakończeniu projektów finansowanych ze środków zewnętrznych. Istotne jest tworzenie warunków sprzyjających trwałości wypracowanych mechanizmów współpracy.

Przykładowe działania mogą obejmować rozwijanie regionalnych sieci współpracy, wspieranie kontynuacji działań partnerskich po zakończeniu projektów, tworzenie planów trwałości współpracy oraz uwzględnianie kryteriów dotyczących trwałości partnerstw w konkursach i programach wsparcia.

Efektem wdrożenia rekomendacji może być zwiększenie stabilności współpracy edukacji i biznesu oraz większa trwałość wypracowanych rozwiązań i relacji partnerskich.

Rozwijanie skutecznych mechanizmów komunikacji i wymiany informacji

Rekomendacja: Edukacja, biznes i instytucje rynku pracy powinny rozwijać bardziej efektywne kanały komunikacji umożliwiające regularną wymianę informacji o potrzebach, planowanych działaniach i możliwościach współpracy. Ważne jest budowanie większej dostępności informacji o inicjatywach i partnerstwach realizowanych w regionie.

Przykładowe działania mogą obejmować tworzenie platform informacyjnych, baz partnerów współpracy, newsletterów branżowych, regionalnych forów współpracy oraz organizację spotkań networkingowych i seminariów branżowych.

Efektem wdrożenia rekomendacji może być poprawa przepływu informacji pomiędzy uczestnikami systemu, łatwiejsze nawiązywanie współpracy oraz zwiększenie liczby wspólnych inicjatyw edukacji i biznesu.

Wspieranie zaangażowania różnych typów przedsiębiorstw i branż we współpracę z edukacją

Rekomendacja: Mechanizmy współpracy edukacji i biznesu powinny uwzględniać specyfikę różnych branż oraz możliwości organizacyjne mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw. Istotne jest tworzenie bardziej elastycznych form współpracy dostosowanych do potrzeb i potencjału różnych grup pracodawców.

Przykładowe działania mogą obejmować rozwijanie współpracy za pośrednictwem organizacji branżowych i gospodarczych, organizację lokalnych spotkań branżowych, przygotowywanie uproszczonych form udziału we współpracy oraz wspieranie inicjatyw angażujących sektor MŚP i rzemiosło.

Efektem wdrożenia rekomendacji może być zwiększenie reprezentatywności partnerstw edukacji i biznesu oraz szersze uwzględnianie potrzeb różnych branż gospodarki regionu.

Budowanie świadomości korzyści wynikających ze współpracy edukacji i biznesu

Rekomendacja: Instytucje edukacyjne, instytucje rynku pracy i organizacje branżowe powinny prowadzić działania informacyjne i promocyjne pokazujące korzyści wynikające ze współpracy pomiędzy edukacją a biznesem. Ważne jest wzmacnianie świadomości znaczenia partnerstw dla rozwoju kompetencji i regionalnego rynku pracy.

Przykładowe działania mogą obejmować promowanie dobrych praktyk współpracy, organizację konferencji i seminariów, publikowanie przykładów skutecznych partnerstw oraz działania informacyjne skierowane do pracodawców i instytucji edukacyjnych.

Efektem wdrożenia rekomendacji może być zwiększenie motywacji do angażowania się we współpracę, rozwój nowych partnerstw oraz większe zainteresowanie wspólnymi działaniami edukacji i biznesu.

Wzmacnianie roli Wojewódzkiego Zespołu Koordynacji jako platformy współpracy edukacji i biznesu

Rekomendacja: Wojewódzki Zespół Koordynacji powinien pełnić aktywną rolę w inicjowaniu, koordynowaniu i animowaniu współpracy pomiędzy edukacją, biznesem, instytucjami rynku pracy oraz partnerami społecznymi i gospodarczymi w regionie. Istotne jest wzmacnianie funkcji Wojewódzkiego Zespołu Koordynacji jako regionalnej platformy wymiany informacji, budowania partnerstw i wypracowywania wspólnych kierunków działań na rzecz rozwoju kompetencji.

Przykładowe działania mogą obejmować organizację cyklicznych spotkań i forów współpracy, inicjowanie branżowych grup roboczych, wspieranie wymiany dobrych praktyk, koordynowanie działań informacyjnych i promocyjnych oraz monitorowanie współpracy edukacji i biznesu w regionie. Wojewódzki Zespół Koordynacji może również pełnić funkcję integrującą działania różnych instytucji i środowisk zaangażowanych w rozwój kompetencji i uczenie się przez całe życie.

Efektem wdrożenia rekomendacji może być zwiększenie spójności działań realizowanych przez uczestników regionalnego ekosystemu rozwoju kompetencji, rozwój bardziej trwałych partnerstw edukacji i biznesu oraz poprawa koordynacji współpracy na poziomie regionalnym.

5.4.3. Dobre praktyki

NAZWA DZIAŁANIA	MAŁOPOLSKIE PARTNERSTWO NA RZECZ KSZTAŁCENIA USTAWICZNEGO
PODMIOT REALIZUJĄCY DZIAŁANIE	Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie
PARTNERZY/ PODMIOTY ZAANGAŻOWANE	Małopolskie Partnerstwo na rzecz Kształcenia Ustawicznego (MPKU) zrzesza 111 partnerów (stan na dzień 21.01.2026). Wśród nich są instytucje publiczne i prywatne z obszaru edukacji, rynku pracy, administracji i biznesu.
OPIS	Celem MPKU jest rozwój kompetencji mieszkańców Małopolski na każdym etapie życia. MPKU jest inicjatorem między innymi cyklu konferencji Małopolska Otwarta na Wiedzę, Małopolskiego Dnia Uczenia się przez całe życie, Programu Edukacyjna Gmina Małopolski oraz serwisu Małopolski Pociąg do Kariery. Jest współtwórcą Małopolskich Standardów Usług Edukacyjno-Szkoleniowych, Festiwalu Zawodów w Małopolsce, Podmiotowego Systemu Finansowania Szkoleń w Małopolsce, Metody Bilansu Kompetencji oraz Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji. Cykliczną aktywnością w ramach MPKU są Poranki Partnerskie. Są to wydarzenia o określonej tematyce, często realizowane w formule hybrydowej, w trakcie których zaproszeni eksperci oraz prelegenci z grona partnerów przedstawiają określone zagadnienia i dzielą się wiedzą, wymieniają doświadczenia i dyskutują nowe rozwiązania. Działania MPKU mają na celu upowszechnianie nowoczesnych form edukacji, transfer wiedzy i networking pomiędzy partnerami, lepsze dopasowanie oferty edukacyjnej do wyzwań współczesnej gospodarki i zapotrzebowania małopolskich pracodawców, upowszechnianie idei uczenia się przez całe życie jako stałego elementu życia zawodowego i osobistego. MPKU to najdłużej działające regionalne partnerstwo w obszarze uczenia się przez całe życie w Polsce. Powstało w 2008 roku. Działania w ramach MPKU realizowane są cyklicznie.
ROLA PRACODAWCÓW W DZIAŁANIU	Pracodawcy mogą angażować się w aktywności w ramach MPKU jako uczestnicy, organizatorzy lub współorganizatorzy wydarzeń, prelegenci, eksperci. Mogą pełnić rolę członka Rady Programowej MPKU.
KORZYŚCI DLA PRACODAWCÓW	Członkostwo w MPKU ułatwia dostęp do informacji o dostępnych funduszach na działania związane z rozwojem kompetencji, pomaga w znalezieniu partnerów do realizacji projektu, pozwala na wymianę doświadczeń z innymi pracodawcami i instytucjami.
STRONA WWW	https://wupkrakow.praca.gov.pl/malopolskie-partnerstwo-na-rzecz-ksztalcenia-ustawicznego

6. PODSUMOWANIE

W niniejszym raporcie przedstawiono efekty prac grupy roboczej ds. rynku pracy Wojewódzkiego Zespołu Koordynacji ds. Uczenia się Przez Całe Życie w województwie opolskim. W okresie wrzesień 2025 - marzec 2026 grupa odbyła cztery spotkania warsztatowe, podczas których wypracowywała wnioski i rekomendacje dotyczące modelu współpracy pomiędzy edukacją, biznesem, publicznymi służbami zatrudnienia i podmiotami wspierającymi politykę umiejętności w województwie opolskim.

System rozwoju kompetencji w województwie opolskim tworzy sieć wzajemnie powiązanych podmiotów: instytucji edukacji formalnej i pozaformalnej, pracodawców i organizacji branżowych, publicznych służb zatrudnienia oraz podmiotów odpowiedzialnych za koordynację na poziomie regionalnym. Żaden z tych podmiotów nie dysponuje samodzielnie wszystkimi zasobami niezbędnymi do skutecznego reagowania na potrzeby rynku pracy i mieszkańców regionu.

Uczestnicy spotkań grupy roboczej wskazywali, że obecny regionalny ekosystem rozwoju kompetencji funkcjonuje w sposób zbyt rozproszony: współpraca ma często charakter projektowy i nietrwały, brakuje stałych mechanizmów koordynacji i wymiany informacji, a działania poszczególnych instytucji są niedostatecznie zintegrowane. Podkreślano również potrzebę wzmocnienia współpracy ponadlokalnej oraz odejścia od krótkoterminowych inicjatyw na rzecz trwałych rozwiązań systemowych.

Wypracowany model współpracy pomiędzy edukacją, biznesem, publicznymi służbami zatrudnienia i podmiotami wspierającymi politykę umiejętności ma charakter sieciowy i partnerski. W jego centrum znajduje się mieszkaniec regionu i rozwój jego kompetencji przez całe życie. Model nie zakłada tworzenia nowych struktur organizacyjnych, lecz wzmacnianie współpracy pomiędzy już funkcjonującymi uczestnikami systemu, reprezentującymi edukację formalną i pozaformalną, biznes, publiczne służby zatrudnienia i koordynację.

Model opiera się na sześciu wzajemnie powiązanych obszarach funkcjonowania:

- ❖ diagnozowanie potrzeb kompetencyjnych,
- ❖ projektowanie działań na rzecz rozwoju kompetencji,
- ❖ realizacja działań edukacyjnych i rozwojowych,
- ❖ przepływ informacji i wiedzy pomiędzy uczestnikami systemu,

- ❖ koordynacja i wspieranie współpracy,
- ❖ monitorowanie i doskonalenie działań.

Obszary te nie tworzą zamkniętego procesu linearnego. Poszczególne działania są realizowane równolegle przez różnych uczestników, a ich wzajemne oddziaływanie ma charakter ciągły. Istotną rolę koordynacyjną ma pełnić Wojewódzki Zespół Koordynacji jako platforma dialogu, wymiany informacji i inicjowania wspólnych działań na poziomie regionalnym.

W wyniku prac sformułowano rekomendacje w czterech głównych obszarach tematycznych, odpowiadających kolejnym etapom prac grupy roboczej.

Angażowanie pracodawców w identyfikowanie potrzeb rynku pracy

Rekomenduje się tworzenie stałych mechanizmów współpracy pracodawców z instytucjami prowadzącymi badania rynku pracy. Niezbędne jest również dostosowanie form konsultacji do możliwości sektora MŚP oraz aktywniejsza rola organizacji branżowych w agregowaniu i reprezentowaniu potrzeb przedsiębiorców.

Włączanie biznesu w dostosowywanie programów kształcenia zawodowego

Postuluje się rozwój trwałych mechanizmów włączania pracodawców w opiniowanie programów nauczania, określanie efektów uczenia się i organizację praktycznej nauki zawodu. Ważne jest również upraszczanie procedur formalnych związanych ze współpracą szkół z przedsiębiorcami oraz zwiększenie elastyczności systemu kształcenia w reagowaniu na zmiany technologiczne i gospodarcze.

Współpraca edukacji z biznesem na rzecz promocji uczenia się

Rekomenduje się rozwijanie trwałych partnerstw edukacji i biznesu w zakresie promocji kształcenia zawodowego oraz uczenia się przez całe życie. Wskazuje się na potrzebę wspólnych kampanii informacyjnych, działań doradczych z udziałem pracodawców oraz budowania kultury uczenia się i postrzegania rozwoju kompetencji jako naturalnego elementu życia zawodowego i osobistego.

Budowanie trwałej współpracy edukacji z biznesem

Kluczowym postulatem jest odejście od współpracy opartej na indywidualnych kontaktach i działaniach projektowych na rzecz systemowych, stałych i przewidywalnych mechanizmów partnerstwa. Rekomenduje się rozwój regionalnych i lokalnych platform współpracy,

wzmocnienie funkcji animatora współpracy, a także tworzenie warunków trwałości partnerstwa również po zakończeniu projektów finansowanych ze źródeł zewnętrznych.

Z prac grupy roboczej wynika, że przede wszystkim potrzebna jest jakościowa zmiana w sposobie organizacji regionalnego ekosystemu rozwoju kompetencji i przejście od działań rozproszonych i projektowych do trwałej, wielopoziomowej współpracy opartej na partnerstwie i współodpowiedzialności. Skuteczność tego systemu zależy przede wszystkim od jakości relacji między jego uczestnikami, sprawnego przepływu informacji oraz zdolności do wspólnego planowania i reagowania na zmieniające się potrzeby rynku pracy i mieszkańców regionu.

Wypracowany model ma charakter otwarty i rozwojowy. Powinien być stopniowo wzmacniany i dostosowywany do zmieniających się uwarunkowań społecznych, gospodarczych i technologicznych. Wojewódzki Zespół Koordynacji może odegrać kluczową rolę w utrzymaniu ciągłości tego procesu jako forum współpracy, platforma wymiany wiedzy i inicjator działań systemowych w województwie opolskim.