

 **LIFELONG LEARNING**
po wielkopolsku!

EFEKTY warsztatów ekspertckich

Wojewódzkiego Zespołu Koordynacji

Województwa Wielkopolskiego

Wstęp

Opracowanie zawiera **uporządkowane wypowiedzi ekspertek i ekspertów** tworzących Wojewódzki Zespół Koordynacji, które zostały zebrane podczas serii warsztatów realizowanych od czerwca 2024 roku do lutego 2025 roku w Poznaniu.

Strona | 1

Cytaty zostały **pogrupowane tematycznie** w ramach struktury czterech spotkań i dotyczą wyzwań zbudowanych na bazie kolejnych obszarów oddziaływania Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030 (dalej: ZSU 2030):

- warsztaty w czerwcu 2024
 - Doradztwo zawodowe
 - Umiejętności podstawowe, przekrojowe i zawodowe dzieci młodzieży i osób dorosłych
- warsztaty we wrześniu 2024
 - Współpraca pracodawców z edukacją formalną i pozaformalną
 - Rozwijanie i wykorzystywanie umiejętności w miejscu pracy
- warsztaty w grudniu 2024
 - Rozwijanie umiejętności w edukacji formalnej - kadry uczące
 - Rozwijanie umiejętności w edukacji formalnej - kadry zarządzające
- warsztaty w lutym 2025
 - Rozwijanie umiejętności poza edukacją formalną
 - Planowanie uczenia się przez całe życie i potwierdzanie umiejętności

W ramach powyższych obszarów uczestnicy pracowali w sumie nad **szesnastoma wyzwaniami**. Dla każdego z wyzwań opracowane zostały **trzy perspektywy eksperckie**:

- obserwowane **problemy** (odpowiedzi na pytania: “Co nie działa w danym obszarze? Czego brakuje? - potrzeby, problemy, bolączki”),
- istniejące **dobre praktyki** (“Jakie dobre praktyki znacie w tym obszarze? - przykłady wartościowych inicjatyw”)
- **nowe pomysły** (“Jakie nowe sposoby i rozwiązania warto byłoby stworzyć w tym obszarze? O co warto zadbać? Jakie są ważne elementy?”)

W ostrych nawiasach <...> znajdują się dopiski redaktorskie dla poprawienia czytelności. Oczywiste omyłki w zapisach zostały poprawione.

Zestawienie przygotowała Ewa Tomczak

15 lutego 2025 roku

Spis treści:

DORADZTWO ZAWODOWE	4
Wyzwanie 1. Doradztwo zawodowe - popyt	4
Problemy	4
Dobre praktyki	6
Nowe pomysły	7
Wyzwanie 2. Doradztwo zawodowe - podaż	10
Problemy	10
Dobre praktyki	12
Nowe pomysły	13
UMIĘJĘTNOŚCI PODSTAWOWE, PRZEKROJOWE I ZAWODOWE DZIECI, MŁODZIEŻY I OSÓB DOROSŁYCH.....	15
Wyzwanie 3. Rozwój umiejętności.....	15
Problemy	16
Dobre praktyki	18
Nowe pomysły	19
Wyzwanie 4. Rozwój kapitału społecznego	21
Problemy	21
Dobre praktyki	23
Nowe pomysły	24
WSPÓŁPRACA PRACODAWCÓW Z EDUKACJĄ FORMALNĄ I POZAFORMALNĄ	26
Wyzwanie 5. Praktyki i staże	26
Problemy	26
Dobre praktyki	29
Nowe pomysły	31
Wyzwanie 6. Szkolnictwo zawodowe	34
Problemy	34
Dobre praktyki	37
Nowe pomysły	39
ROZWIJANIE I WYKORZYSTANIE UMIĘJĘTNOŚCI W MIEJSCU PRACY.....	41
Wyzwanie 7. Kadra zarządzająca.....	41
Problemy	41
Dobre praktyki	44
Nowe pomysły	45
Wyzwanie 8. Pracownicy.....	47
Problemy	47
Dobre praktyki	49
Nowe pomysły	50

ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI W EDUKACJI FORMALNEJ - KADRY UCZĄCE ORAZ KADRY ZARZĄDZAJĄCE	52
Wyzwanie 9. Czego uczyć kadry uczące.....	52
Problemy	52
Dobre praktyki	54
Nowe pomysły	56
Wyzwanie 10. Przygotowanie kadr uczących	58
Problemy	58
Dobre praktyki	60
Nowe pomysły	61
Wyzwanie 11. Doskonalenie kadr uczących.....	63
Problemy	63
Dobre praktyki	65
Nowe pomysły	66
Wyzwanie 12. Warunki dla osób uczących się	69
Problemy	69
Dobre praktyki	71
Nowe pomysły	72
ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI POZA EDUKACJĄ FORMALNĄ	74
Wyzwanie 13. Oferta, metody i narzędzia	74
Problemy	74
Dobre praktyki	76
Nowe pomysły	77
Wyzwanie 14. Wspieranie kadr	79
Problemy	79
Dobre praktyki	81
Nowe pomysły	82
Wyzwanie 15. Wspieranie rodzin.....	84
Problemy	84
Dobre praktyki	85
Nowe pomysły	86
PLANOWANIE UCZENIA SIĘ PRZEZ CAŁE ŻYCIE I POTWIERDZANIE UMIEJĘTNOŚCI	88
Wyzwanie 16. Planowanie LLL i potwierdzanie umiejętności.....	88
Problemy	88
Dobre praktyki	90
Nowe pomysły	90

DORADZTWO ZAWODOWE

Wyzwanie 1. Doradztwo zawodowe - popyt

Tworzenie efektywnych mechanizmów informowania o zapotrzebowaniu na zawody, kwalifikacje i umiejętności na poziomie regionalnym

Temat obejmuje m.in.:

- rozwiązania związane z prognozowaniem zapotrzebowania na rynku pracy
- wykorzystywane metody i narzędzia
- sposoby zbierania, przetwarzania i udostępniania informacji
- rozwiązania w zakresie monitorowania karier absolwentów
- wzmacnianie współpracy i koordynację działań różnych podmiotów

Problemy

“Wydaje się, że prognozowanie zapotrzebowania na rynku pracy nadal jest sporym problemem, nie mówiąc o spójności tej sprawy z zapatrywaniami młodzieży i ich rodziców”.

Myślimy o zawodach zamiast o efektach uczenia się

- “nastawienie na zawody - trudność w monitorowaniu **umiejętności**”
- “Zbyt mocno skupiamy się na **deficytach w zawodach**, a zbyt mało na zakresach, które konstytuują (tworzą) efekty uczenia (zestawy)”.
- “Formułujemy taką tezę: zawód - kwalifikacje - umiejętności sprowadzamy do **poziomu procesu**, a do procesu można przyporządkować **efekty nauczania**. Zbiory (zestawy) efektów nauczania konstytuują kwalifikacje i zawody”.

Niewystarczająca współpraca i komunikacja

- “nie działa **przepływ informacji** między pracodawcami a urzędem pracy, urzędem a edukacją, pracodawcami a edukacją”
- “brak współpracy **między podmiotami, które zbierają dane**”
- “brak współpracy **szkoły-uczniowie-firmy**”

- “brak porozumienia / współpracy / komunikacji pomiędzy szkołami / organami prowadzącymi a rynkiem pracy (biznesem - szczególnie **MMŚP, MŚP**)”
- “brak kontaktu małych firm z otoczeniem z zakresie potrzeb pracowniczych na rynku”
- “współpraca **nauki z biznesem** nieefektywna z punktu widzenia wykorzystania potencjału innowacyjności”

Problemy dotyczące sposobu realizacji badań

- **zawodne lub niedokładne źródła i metody**
 - “problemy wynikające ze źródeł danych (**deklaratywne opinie** lub analizy ofert)”
 - “**zawodność i niedokładność** metod badających zapotrzebowanie rynku pracy”
 - “**brak rzetelnej informacji** o zapotrzebowaniu na zawody, kwalifikacje i umiejętności”
 - “braki w umiejętności określenia **realnych potrzeb** przez pracodawców”
 - “powiązanie badań z instrumentami finansowymi (opieranie finansowania na badaniach - **manipulacja** przy badaniach)”
- **brak uspoźnienia dla regionu i odpowiedniej szczegółowości**
 - “brakuje bazy danych **dla całego regionu** (jeden "rozkład jazdy" dla całego regionu)”
 - “badania na **dużym poziomie ogólności** (grupy zawodów)”
 - “brak **szczegółowej** informacji o zawodach, wymaganych kwalifikacjach i zawodach oraz umiejętnościach na poziomie **regionalnym**”
 - “**mnożość metodologii**”
 - “**zbyt dużo** źródeł i materiałów, problem z ich **wiarygodnością**”
 - “**przesycenie** pracodawców badaniami”
- **brak aktualizacji i ciągłości badań**
 - “szybka **dezaktualizacja** badań”
 - “**projektowe** podejście do narzędzi diagnozy (nie są dalej rozwijane i kontynuowane)”

Niedopasowana dystrybucja i wykorzystanie informacji

- “**mała dostępność** raportów i badań”
- ““przepływ informacji” czyli zrobienie badania i ich **wyniki nie są wykorzystywane**”
- “brak informacji (docierającej), **promocji** o istniejących źródłach informacji”
- “<brak> **bezpośredniej informacji**, skierowanej indywidualnie (smsy, maile) do bezrobotnych”
- “brak **indywidualnego podejścia** do potrzeb poszukujących pracy (od diagnozy, poprzez propozycje, szkolenia, wsparcie)”
- “brak **czytelnej informacji** dla uczniów szkół podstawowych klas 6-8 nt. zapotrzebowania o zawodach, kwalifikacjach i umiejętnościach **na poziomie regionu** (badania OBWE - kompetencje kluczowe, badania regionalne - barometr zawodów)”

- “brak **miejsca składowania** informacji”
- “**zbyt duży napływ** ogólnych informacji w jednym czasie”

Wyzwania dotyczące Urzędu Pracy

- “brak odpowiednich **warunków pracy doradców** w Urzędach Pracy”
- “**słaba współpraca** z Urzędami Pracy (struktura organizacyjna nie przystaje do potrzeb rynku pracy i potrzeb pracodawców)”
- “zbyt duże skoncentrowanie urzędników na własnych **wewnętrznych procedurach**”
- “kojarzenie Urzędu Pracy z **bezrobociem** (dorośli)”

Strona | 6

Trudności dotyczące szkół

- “szkoły pomimo wiedzy na temat zapotrzebowania na konkretne zawody => kierunki kształcenia, nie dostosowują oferty szkoły do tych potrzeb z uwagi na **brak nauczycieli specjalistów** (nauczycieli zawodu)”
- “**zaplecze dla kształcenia zawodowego**”
- “brak instrumentów wspierających szkolnictwo przez podmioty zewnętrzne np. **ulgi, dofinansowania**”
- “brak podstaw prawnych umożliwiających **finansowanie szkół branżowych przez pracodawców**”

Różne spojrzenia na badanie losów absolwentów

- “**nie brakuje** monitorowania karier absolwentów (w sensie zinstytucjonalizowania tej czynności)”
- vs. “**brak** monitorowania losu absolwentów”

Dobre praktyki

Badania i dokumenty

- “**Blender Danych** (projekt pilotażowy MRPiPS)”
- “**Barometr zawodów**”
- “**prognoza zawodów** szkolnictwa branżowego IBE”
- “**system prognozowania** rynku pracy”
- “zbiór danych na temat **zamówień w przemyśle** (wg. inteligentnych specjalizacji), które wskazywałyby jakie procesy będą obsługiwane”
- “monitorowanie **losów absolwentów IBE**”
- “badanie **Grand Thorton**”
- “istnieją **dokumenty strategiczne** w Województwie Wielkopolskim”

Działania w szkołach i na uczelniach

- “tworzenie **klas / grup patronackich branżowych** (np. klastry, zrzeszenia pracodawców, w szczególności w ramach konkretnych branż)”
- “kontakty SP <szkół podstawowych> z doradcami zawodowymi (**centra kształcenia ustawicznego**) (<dla 7-8 klas>)”
- “szkół - prezentacja pracodawców”
- “**drzwi otwarte**”
- “coraz częstsze sytuacje nawiązywania **bezpośredniej relacji** zakładów pracy / firm ze szkołami kształcącymi kadry specjalistów”
- “**Biura Karier Uczelni**”

Strona | 7

Przestrzenie i wydarzenia poza szkołą

- “**fab lab** - przestrzenie dla informatycznych rozwiązań dla rzemieślników oraz miejsca międzybranżowe (dla uczniów/praktyków/projektujących rozwiązania start-upy)”
- “**targi pracy**”
- “**Noc Zawodowców, Arena Zawodów**”
- “**Czas Zawodowców** - łączenie zainteresowanych poprzez umiejętności”
- “**mobilni doradcy** działający w ramach projektów unijnych (docierają do firm, do pracodawców i do bezrobotnych)”

Organizacje wspierające

- “**CWRKDiZ** - współpraca wielopłaszczyznowa na poziomie regionalnym (wspólne przedsięwzięcia)”
- “ **rady interesariuszy** zewnętrznych (PP-firmy energetyczne a zapotrzebowanie na miejsca pracy w danej branży)”
- “**stowarzyszenia absolwentów** - monitorowanie karier absolwentów”

Inspiracje z zagranicy

- “skuteczność działania **urzędów pracy w Niemczech**, kierujących na szkolenia zawodowe (nie do szkoły) np. pojedynczych interesariuszy”

Nowe pomysły

Zmiany w podejściu do sposobu realizacji badań

- **Dopracowanie metodologii**
 - “opracowanie **doskonalszej metodologii** badania zapotrzebowania rynku pracy (np. zagęszczanie, większa regionalizacja)”
 - “**jakościowe podejście** do analizy”

- **Zmiana zakresu badań**
 - “tworzenie baz danych nt. zapotrzebowanie na **konkretne zawody**”
 - “implementacja rozwiązania na postawie www.zawodowcy.org.pl dotyczącego **profilu kompetencyjnych** związanych z danym zawodem / branżą jako jedno z narzędzi do samooceny, samokształcenia i ukierunkowania swojej kariery, a z drugiej strony informacja zwrotna dla pracodawców jak ten rynek wygląda, jakich mamy potencjalnych pracowników”
 - **Badanie losów absolwentów**
 - “monitorowanie losów absolwentów”
 - “system monitorowania karier absolwentów (wypracowanie **standardów**)”
 - “tworzenie baz danych absolwentów”
- **Poszerzenie źródeł danych**
 - “uwzględnianie **trendów** i megatrendów”
 - “pozyskanie danych **bezpośrednio z rynku pracy** (bez danych z organizacji zarządzających)”
 - “poszerzyć Barometr Zawodów o dialog na poziomie **zrzeszeń pracodawców**, nie tylko na podstawie danych z PUP”
 - “pozyskiwanie informacji **z różnych źródeł**”
- **Centralizacja działań w regionie**
 - “**platforma** informacyjna dla całego regionu”
 - “**jedna instytucja** koordynująca”
 - “**systemowa analiza** ofert pracy”
 - “**ujednolicenie** systemów i informacji”
 - “**wspólne rozwiązanie/narzędzie** z możliwością danych dla regionu, powiatu itd.”
 - “stworzenie dostępnych narzędzi cyfrowych, elastycznych (AI) <szuczna inteligencja> do **współpracy wielopłaszczyznowej** na poziomie regionalnym”
- **Promocja i ciągłość badań**
 - “odpowiednia **promocja platformy** jako narzędzia do wykorzystania”
 - “**aktualizacja**”

Rozwijanie współpracy

- “stworzenie **ponadkonkurencyjnych klastrów**”
- “**organizacje pozarządowe** - podniesienie rangi i wykorzystanie potencjałów do wspólnych przedsięwzięć lub delegowanie przedsięwzięć”
- “powołanie **gremiów przy starostach**, które w regularny sposób przekazują sobie informacje o rynku pracy i rynku edukacyjnym (skład: przedstawiciele biznesu, edukacji formalnej i nieformalnej, instytucji otoczenia biznesu)”
- “**otwarcie się pracodawców** na "zwiedzających””

Rozwój doradztwa zawodowego

- “szeroko pojęte **nowoczesne doradztwo zawodowe**, które operuje nie zawodem, a tym jakie procesy poszukiwane są na rynku pracy”
- “**zwiększenie roli doradców** zawodowych w codziennym życiu -> doradca - przyjaciel każdego”
- “zinstytucjonalizowanie **doradców mobilnych** z wypracowaniem narzędzi ewaluacji ich pracy”

Zmiany w podstawie programowej

- “połączenie (włączenie) do podstawy programowej **treści związanych z zapotrzebowaniem** na zawody, kwalifikacje i umiejętności na poziomie regionalnym”
- “połączyć z podstawą programową treści związane z ww. mechanizmami informowania o zawodach, **systemie nabywania kwalifikacji i umiejętności** na poziomie regionalnym)”

Zmiany w Urzędach Pracy

- “wdrożenie w PUP-ach bardziej **"przyjaznych" wymagań** dla poszukujących ofert pracy / ewentualnie informacji o możliwościach przekwalifikowania na wzór [OLX.pl](https://www.olx.pl), [pracuj.pl](https://www.pracuj.pl)”
- “stworzenie odpowiedniego **systemu komunikacji zewnętrznej** (PR) w PUP-ach jako narzędzi które w pierwszej kolejności będą kojarzyć się z szukaniem pracowników i pracodawców (od urzędu do **placówki otwartej na klienta** <podkreślenie>)”

Pozostałe pomysły

- “stworzenie **influencerów w zakresie promocji ofertowej**, nasilenie obecności ofertowej na portalach społecznościowych (youtube, tiktok, instagram)”

Wyzwanie 2. Doradztwo zawodowe - podaż

Rozwijanie, wdrażanie, monitorowanie i ewaluacja efektywnego doradztwa zawodowego dla dzieci, młodzieży i osób dorosłych ze wszystkich grup społecznych i zawodowych, w tym przygotowanie i doskonalenie kadr dla doradztwa zawodowego.

Temat obejmuje m.in.:

- rozwiązania w zakresie diagnozowania predyspozycji i zasobów odbiorców usług doradczych
- wykorzystywane metody i narzędzia
- włączanie w proces rodziców/opiekunów
- wspieranie przechodzenia między etapami edukacyjnymi
- upowszechnienie korzystania z doradztwa na każdym etapie życia
- przygotowanie i wspieranie doradców zawodowych
- wspieranie współpracy i koordynację działań różnych podmiotów

Problemy

Niska świadomość roli doradztwa zawodowego

- “niska świadomość potrzeby korzystania z doradztwa zawodowego wśród społeczeństwa“
- “rozbieżność oczekiwań społecznych od faktycznych możliwości“
- “doradztwo zawodowe i tutoring nie są traktowane jako ważne obszary **rozwoju człowieka**“
- “**brak systemu informowania** dzieci i rodziców / opiekunów o doradztwie zawodowym (szczególnie małe środowiska lub rodziny zagrożone wykluczeniem społecznym)“
- “**brak upowszechniania** doradztwa zawodowego“
- “**promowanie** doradztwa zawodowego“

Trudne warunki i ograniczenia

- “nie działa system z uwagi na **brak finansowania** oświaty w obszarze“
- “**niedofinansowanie** kadr np. PUP“
- “zbyt **mało doradców**“
- “zbyt **mało godzin** dla doradców“
- “**drenaż kadr** z małych miast“
- “**biurokratyzacja** zadań“

Zmarginalizowani doradcy z przypadku

- “doradztwo zawodowe **z przypadku**”
- “**brak pasjonatów** doradztwa zawodowego”
- “marginalizacja doradztwa zawodowego, **niska ranga DZ** w szkołach (doradcy nie do końca realizują ZD z pasją i zaangażowaniem - przypadkowi nauczyciele są doradcami)”
- “funkcje doradcy w instytucjach łączone z innymi, **marginalizowanie zadań**”
- “przejmowanie roli doradców przez **psychologów szkolnych**”

Niewystarczające przygotowanie, wiedza i narzędzia

- “doradztwo **nieadekwatne do potrzeb**/grupy (doradca nie jest przygotowany do pracy z daną grupą, przenoszenie modelu pracy na różne grupy)”
- “brak **metodyków** (wykwalifikowanej kadry)”
- “przygotowanie kadr, **dostęp do wiedzy/narzędzi**”
- “**brak narzędzi** do diagnozowania”
- “**wyłącznie testy** kompetencyjne”
- “brak doradców zawodowych sensu stricto (**niewiedza** o ofertach pracy, metodach, itp)”
- “doradcy **nie mają zielonego pojęcia o rynku pracy** (zwłaszcza lokalnym)”

Nieodpowiednia forma doradztwa

- “**poradnictwo** zamiast doradztwa zawodowego”
- “**koncentracja na teorii**, a nie na uczniach”
- “doradztwo **nieadekwatne do potrzeb**/grupy (doradca nie jest przygotowany do pracy z daną grupą, przenoszenie modelu pracy na różne grupy)”

Problemy w szkołach

- “**brak spójności i standaryzacji** w programach doradztwa zawodowego”
- “brak **systemu analiz predyspozycji ucznia** szkoły podstawowej pod kątem ukierunkowania na wybór zawodu”
- “brak budowania **świadomości rodziców i dzieci** już na etapie szkoły podstawowej (absolutna konieczność)”
- “konieczność wdrożenia doradztwa zawodowego w szkole podstawowej (5-8 klasa) / **promowanie zawodów** (w tym niszowych w szkole podstawowej)”
- “brak mechanizmów wymuszających **obecność w szkole** (nie ma komu przekazać informacji => absolutna zawodność systemu edukacji)”

Rola rodziców

- “**niewidzialni rodzice** w systemie edukacji”
- “zbyt często **profilowanie zawodów przez rodziców**”

Doradztwo dla dorosłych

- “brak lub **trudny dostęp** do darmowego poradnictwa dla osób dorosłych“
- “**brak doradztwa zawodowego** dla dorosłych“
- “brak doradców **w środowisku pracodawców**“
- “brak systemowego doradztwa zawodowego, szczególnie na **obszarach wiejskich**“
- “poradnictwo dla dorosłych obciążone historią człowieka, wymaga **pracy też na innych polach**“

Brak ciągłości wsparcia

- “**słabe wsparcie** doradcze przy zmianie poziomów edukacji“
- “**brak ciągłości** w przeskakiwaniu między statusami w edukacji i na rynku pracy (przedszkolak - uczeń SP - uczeń szkoły ponadpodstawowej - dorosły jako student, pracujący, bezrobotny)“

Dodatkowe trudności

- “**wykluczenie cyfrowe** (szczególnie dla osób dorosłych)“
- “**patriotyzm lokalny** - Wielkopolska jako jedyny obszar ma podstawy edukacji w każdym obszarze od “tajnych kompletów” (siostry Tułdzieckie), po przedsiębiorczość (pierwsze spółdzielnie, ubezpieczenia) po kształcenie zawodowe, sportowe (Sokolnicka)“
- “instytucje opiekują się **daną grupą** klientów“

Dobre praktyki

Projekty i wydarzenia

- “**projekty unijne**, poziom regionalny np. «Czas zawodowców dla Wielkopolski»“
- “inicjatywy własne **samorządów lokalnych** czy organizacji i stowarzyszeń“
- “**Barometr Zawodów**“
- “**Festiwal Nauki**“
- “**Mapa Karier** (i inne uatrakcyjniające doradztwo)“
- “organizacja **targów edukacyjnych**, na których można skorzystać z pomocy doradztwa“
- “**debaty oksfordzkie**“

Podmioty działające w tym obszarze

- “CWRKDiZ“
- “CDZ (Centrum Doradztwa Zawodowego)“
- “Centrum Doradztwa Zawodowego dla młodzieży“
- “punkt bezpośredniego doradztwa (PUP Ostrów + współpraca z Izba)“

Współpraca i angażowanie wszystkich stron

- “współpraca doradcy zawodowego (a także bezpośrednio młodzieży) z **przedsiębiorcami lub rzemieślnikami**”
- “połączenie doradców zawodowych z rynkiem (**monitoring rynku lokalnego**); pracodawcy - uczelnie - odbiorcy”
- “analogiczne **spotkania dla rodziców i uczniów**”
- “współpraca Wojewódzkiego Urzędu Pracy ze szkołami w zakresie badań o **regionalnym rynku pracy** -> zejście z takim projektem do powiatowych urzędów”

Inspiracje z zagranicy

- “**obowiązek bycia w szkole** na każdym poziomie kształcenia, w związku z tym uczestniczenia w praktykach zawodowych (praktyka stosowana w Niemczech, Danii, Szwecji, Wielkiej Brytanii)”
- “**edukacja rodziców** 6-7 latków (**obowiązkowa**) w zakresie przyszłości zawodowej dzieci, ponawiana w kolejnych latach (<praktyka stosowana w> Szwecji)”

Nowe pomysły

Zmiana podejścia do doradztwa

- “nastawienie na **proces**, a nie na efekt”
- “zmiana wskaźników efektywności - **efektywność miękka** (np. poznanie siebie), a nie twarde liczby typu: liczba porad, liczba IPD”
- “zmiana nazewnictwa doradztwa zawodowego na **poradnictwo**”
- “tworzenie **ścieżek kariery** na każdym etapie życia”

Pomysły na poziomie szkół

- “**każdy nauczyciel** powinien realizować zadania związane z doradztwem zawodowym”
- “**debaty oksfordzkie** na tematy zawodowe”
- “**edukacja rodziców** <6-7 latków w zakresie przyszłości zawodowej dzieci ponawiana w kolejnych latach>”
- “**włączenie rodziców/opiekunów** w sfery kontaktów z doradcami zawodowymi”

Konieczne zmiany systemowe

- “**finansowanie** dla organizacji pozarządowych i pracodawców”
- “otwarcie doradców z instytucji na inne grupy, **zmiany legislacyjne** (np. doradcy w PUP mogą obecnie pracować tylko z bezrobotnymi)”
- “systemowe wsparcie szkół - uczniów ponadpodstawowych w formie uzyskania trzech dodatkowych kwalifikacji ZSK (**wolnorynkowe kwalifikacje** np. 60h kurs

zakończony państwowym certyfikatem np. "mapowanie procesów biznesowych", "rozwiązywanie konfliktów w organizacji")"

- "systemowe projekty unijne - objęcie wsparciem wszystkich szkół i powiatów w dłuższej perspektywie finansowej"
- "wprowadzić ustawy **obowiązek bycia w szkole** (zbieżne w gruncie rzeczy z wielkopolskim etosem pracy) pod koniecznym rygorem mandatu dla opiekunów i reakcji np. PCPR, Sądu Rodzinnego"
- "prestż doradców zawodowych - włączenie **obowiązkowo do systemu edukacyjnego** (szkoły podstawowe, ponadpodstawowe, uczelnie wyższe)"
- "przedmiot w szkole podstawowej i **obowiązkowe zajęcia** w szkołach branżowych (poznawanie zawodów)"

Zwiększenie dostępności doradztwa zawodowego

- "zwiększenie dostępności do doradców zawodowych na obszarach **wiejskich** i dla środowisk zagrożonych **wykluczeniem społecznym**"
- "stworzenie punktów doradztwa zawodowego **w każdej gminie**, w dogodnych godzinach"
- "**Centra Zawodowe (dla dorosłych)**, w których mogą zapoznać się w praktyce z umiejętnościami wymaganymi na nowym stanowisku pracy"

Promocja doradztwa zawodowego

- "wyjście do zainteresowanych, **promocja**"
- "**ciekawe opracowania** promujące "korzenie" edukacji, patriotyzmu lokalnego od wersji dla dzieci, młodzieży, przed dorosłość i naukowców"

Nowa przestrzeń funkcjonalna

- "stworzenie instytucji **ponadszkolengo doradcy zawodowego** obowiązkowo badającego lokalny rynek i obowiązkowo pracującego z każdą szkołą z "jego" regionu"
- "**stworzenie miejsc** dla tych, którzy wiedzą co robić, ale nie wiedzą jak to zrobić"

UMIEJĘTNOŚCI PODSTAWOWE, PRZEKROJOWE I ZAWODOWE DZIECI, MŁODZIEŻY I OSÓB DOROSŁYCH

Wyzwanie 3. Rozwój umiejętności

Upowszechnienie istniejących oraz opracowanie i wdrażanie nowych rozwiązań na rzecz rozwoju umiejętności podstawowych, przekrojowych oraz zawodowych dzieci, młodzieży i osób dorosłych.

Temat obejmuje m.in.:

- metody nauczania i uczenia się
- rozwój umiejętności osób w każdym wieku
- indywidualizację nauczania i uwzględnianie zróżnicowanych potrzeb
- wspieranie osób zdolnych
- wyrównywanie szans osób nieuprzywilejowanych
- wzmacnianie współpracy i koordynację działań

Jak ZSU 2030 definiuje poszczególne umiejętności?

- **podstawowe** – rozumienie i tworzenie informacji, wielojęzyczność, umiejętności matematyczne, w zakresie nauk przyrodniczych, technologii i inżynierii
- **przekrojowe** – cyfrowe, osobiste, społeczne, obywatelskie, przywódcze, w zakresie uczenia się, przedsiębiorczości, ekspresji kulturalnej, myślenia krytycznego, rozwiązywania problemów i pracy zespołowej, zdolność adaptacji do nowych warunków oraz związane z wielokulturowością, kreatywnością i innowacyjnością
- **zawodowe** – zdolność wykorzystania wiedzy z określonej branży/dziedziny oraz nabytych sprawności do wykonywania określonych i specyficznych dla danej profesji działań

Problemy

Zakres - nie uczymy tego, czego trzeba

- “brak przystawalności programów nauczania do potrzeb XXI wieku (**nadmiarowe treści programowe** w zakresie kształcenia ogólnego upośledza przygotowanie zawodowe - już na etapie szkoły podstawowej)”
- “wypracowywanie **nawyków** <podkreślenie> w szkole podstawowej i średniej:
 - 1) **uczenia się**, w tym jako procesu ciągłego (LLL);
 - 2) **obowiązkowości**;
 - 3) **drobnych umiejętności** tzw. “gospodarskich”, co prowadzi do braku jakichkolwiek podstaw w kształceniu umiejętności przekrojowych i zawodowych;
 - 4) **empatii i współpracy**”
- “brak edukacji w zakresie **kompetencji miękkich**”
- “wystąpienia publiczne (**autoprezentacja**) na forum, uczniów, dorosłych (np. prezentacja pomysłów, opowiadanie o sobie)”
- “nie przywiązywanie ważności do zajęć rozwijających **sensoryczność i motoryczność** (za dużo teorii np. plastyka, uczenie o sztuce, a nie tworzenie; nie powinno się poddawać ocenie - tylko na zaliczenie)”
- “szkoła nie uczy rozumienia **pojęcia umiejętności**, świadomości zmiany nowych umiejętności”
- “brak znajomości **umiejętności przekrojowych** i nauki takich umiejętności w edukacji, już w szkole podstawowej”
- “brak zajęć **interdyscyplinarnych** (łączenie kilku przedmiotów w jedno zagadnienie np. j. polski - miłość, chemia - wzór na miłość)”
- Niewystarczające nauczanie **języków obcych**
 - “powszechne uczenie języków obcych”
 - “brak powszechnej możliwości **wyjazdów w celu nauki języka**”

Sposób nauczania - uczymy w niewłaściwy sposób

- “zbyt mało **praktycznych metod** nauczania na wszystkich poziomach kształcenia”
- “brak **indywidualizacji** nauczania”
- “brak **tutoringu** (na każdym poziomie)”
- “brak **kreatywnego** nauczania”
- “**notowanie graficzne** (nie istnieje w sposobie prowadzenia zajęć)”
- “**jakość** korzystania przez nauczycieli z narzędzi systemowych (kształcenia indywidualne, nauczyciele wspomagający)”
- “**problem z wdrożeniem** nowych metod uczenia - są robione szkolenia, ale nie ma przestrzeni i zgody «stron»”

Niewystarczająca troska o dobrostan psychiczny

- “brak edukacji w zakresie **kompetencji emocjonalnej** (moje emocje, budowanie relacji, komunikacja)”

- “zbyt **mała liczba psychologów i pedagogów** (Szkoła, Poradnia Psychologiczno-Pedagogiczna)”
- “**zaburzony rozwój emocjonalny**, psychologiczny (np. zaniżona samoocena nie tylko młodych ludzi, ale również dorosłych (rutyna - wypalenie zawodowe))”

Niewystarczające wsparcie osób o specjalnych potrzebach

- Niewystarczające **wsparcie dla nieuprzywilejowanych**
 - “brak oferty nauczania dla dzieci **neuroróżnorodnych** i z rodzin **zastępczych oraz adopcyjnych**”
- Niewystarczające **rozwijanie talentów**
 - “brak **indywidualnego podejścia** do osób o szczególnych umiejętnościach (pomoc w rozwoju umiejętności i talentów)”
 - “brak propozycji edukacyjnych dla dzieci **“super zdolnych”**”
 - “brak praktycznych rozwiązań dla wspierania **uzdolnionych** jednostek (w tym też finansowanie)”

Niesprzyjające warunki do rozwijania umiejętności

- “zbyt **duże klasy** (34-38 osób - jak indywidualizować?) / maximum: 20-24”
- “brak **wykwalfikowanej kadry**”
- “**brak doposażenia** szkół w materiały dydaktyczne umożliwiające prowadzenie zajęć **metodą <projektu>** (doświadczenie, eksperymentowanie) <dłuższego procesu, w którym mogą doświadczyć możliwości wielu umiejętności jednocześnie>”
- “**bariera finansowa** (szczególnie w kształceniu pozaformalnym - nie stać ludzi na szkolenie we własnym zakresie)”
- “brak dostępności nowych rozwiązań **dla osób dorosłych (LLL)**”

Problemy systemowe

- “**brak spójności** w realizacji praktyki oświatowej”
- “**brak podejścia systemowego** (uwzględniającego kontekst regionalny - wszystkie instytucje wdrażają jeden wspólny dokument (Zintegrowana Strategia Umiejętności; dodatkowo - język polityki - brak spójności zrozumienia dokumentu)”
- “brak systemu oświatowego - **stabilnego** - rozpisanego na dekady!”
- “**brak standardów** jakie kwalifikacje powinien mieć absolwent danego kierunku studiów (absolwent każdej uczelni ma inne umiejętności)”
- “programy nauczania **niedostosowane do ZSU** (rozwój umiejętności jako podstawa każdego kierunku kształcenia)”
- “tylko rozwiązania **lokalne**”

Niewspierające nastawienie do rozwijania umiejętności

- “przywiązanie do **poziomu wykształcenia**, <a przecież ważny jest> rozwój umiejętności zamiast poziomów wykształcenia”
- “brak świadomości dot. potrzeby rozwoju **w różnych grupach**”

- “**brak rozumienia** pojęcia umiejętności“
- “brak zrozumienia tematu“
- “**brak promocji dobrych praktyk** (łatwiej promuje się niepowodzenia)“

Dobre praktyki

Projekty z funduszy UE

- “Erasmus + - obecnie prowadzone przez UMWW, dla uczniów Technikum oraz nauczycieli (**mobilność edukacyjna**)”
- “**staże zawodowe za granicą** (Wlkp. Brytania, Irlandia, Niemcy, Włochy)“
- “Erasmusy w zakresie **językowo-kulturowym** (np. "Prawa człowieka") - związane również z kulturą pracy”
- “**działania w projektach** finansowanych ze środków unijnych”
- “inicjatywa UE i ogłoszenie roku **2023 rokiem umiejętności**, początku budowania w społeczeństwie świadomości i wiedzy o pojęciu umiejętności” + “szereg inicjatyw z tym związanych (UE)”
- “projekt «**Czas zawodowców dla Wielkopolski**» (projekt o podnoszeniu umiejętności i kompetencji uczniów i kadry pedagogicznej)“

Szkoła inaczej

- “przykład "**szkoły obywatelskiej**" (współpraca kadry pedagogicznej z rodzicami)”
- “edukacja alternatywna (**domowa, w chmurze**)”
- “funkcjonowanie **szkół wielojęzycznych** np. II LO (matura międzynarodowa, klasy profilowane)”
- “Gmina Czerwonak - **społeczne konsultacje** dot. edukacji“
- “projekty promujące **tutoring** i przygotowanie edukatorów“
- “funkcjonowanie Stowarzyszenia Przyjaciół Szkoły - **zapomogi dla zdolnych** <uczniów>“
- “współpraca z grupami **Toastmasterowymi**”

Konkursy i inne inicjatywy

- “organizacja wewnątrzszkolnych **konkursów projektowych** -> Elektronik Roku (sponsorami - pracodawcy)”
- “**Techno-granty** - projekt Starostwa Powiatowego”
- “organizowanie warsztatów z **notowania graficznego** (żyjemy w dobie smartfonów, więc myślimy obrazami)”
- “inicjatywy UMWW np. **Moja Pierwsza Firma, Młodzieżowe Misje Gospodarcze**”
- “wspólne debaty, konferencje, **spotkania** przedsiębiorców/NGO z młodzieżą”
- “prowadzenie systemowych projektów obywatelskich np. BSO (**Budujemy Społeczeństwo Obywatelskie** od szkoły podstawowej do Uniwersytetu III Wieku)”
- “**Mobilne Laboratoria**”

Wsparcie dostępne dla dorosłych

- “**koncepcja LOWE** <szkoła jako centrum rozwoju umiejętności różnych osób>”
- upowszechnianie idei **uniwersytetów trzeciego wieku** i każdego wieku
- “**potwierdzanie kwalifikacji**”

Wielkopolskie tradycje

- “Wielkopolska jako **wysoko rozwinięty region** (zrównoważony rozwój w całym województwie)”
- “Wielkopolskie kształcenie w zawodzie”

Nowe pomysły

Zmiana w uwarunkowaniach dla szkół

- “**odbiurokratyzowanie szkół**, tak, aby edukatorzy mogli skupić się na faktycznym rozwoju uczniów i poświęcić im więcej czasu, w tym na indywidualizację kształcenia”
- “**obowiązek dokumentowania działań** i osiągnięć w zakresie rozwoju umiejętności przed innymi placówkami (koordynacja kuratoriów)”
- “Samorząd Województwa odpowiedzialny za praktyki oświaty w regionie (zna potrzeby) - **przeniesienie kompetencji** z poziomu centralnego”
- “wdrażanie ZSU w sposób spójny i systemowy - **nowelizacja prawa** oświatowego i ustaw wykonawczych”

Zmiany programów nauczania

- “systemowe rozwiązania w zakresie **kształcenia cyfrowego** (np. szkoła podstawowa - umiejętności bezwzrokowego pisania, szukania u źródeł, analiza fake newsów, notowanie graficzne na tabletach)”
- “nauka **języków obcych** na bardzo wczesnym etapie kształcenia (szczególnie do 10-go roku życia) by uelastyczyć aparat mowy”
- “zmienić **programy nauczania** - szkoły podstawowa i szkoła średnia (np. w technikach zrezygnować z przedmiotów ogólnokształcących niezwiązanych z kierunkiem zawodowym; paralelnie -> **kursy uzupełniające** dla zmieniających zawód”
- “zmienić programy w zakresie kształcenia zawodowego i <wprowadzić> wyłącznie **kształcenie modułowe**, bo podstawy teoretyczne w klasie pierwszej odstrasząją”

Włączenie przedstawicieli biznesu w edukację

- “szkolenie nauczycieli przez **osoby z biznesu**”

- “specjaliści z biznesu jako wsparcie w szkołach”
- “zawód nauczyciela jako **zawód prestiżowy** (np. nauczyciele zawodu -> ludzie z biznesu, którym będzie się "opłacało" pracować w szkole)”

Zmiana postrzegania kształcenia umiejętności

- “**edukacja o umiejętnościach** - co to daje, czy warto, jak poprzez umiejętności (podnoszenie ich) zmienić życie zawodowe”
- “«odmagicznienie» wyższego wykształcenia”
- “propagowanie **potwierdzenia kwalifikacji rynkowych** przez osoby dorosłe”
- “promocja **krótkich form** zdobywania kwalifikacji dla osób pracujących”
- “wzmocnić rolę **doradcy jako mentora**; umiejętność uczenia się i samorozwoju”

Zmiany w sposobie rozwijania umiejętności

- “«**model fiński**»”
- “kształcenie **nieformalne!**”
- “nowoczesne **technologie** w kształceniu”
- “nacisk na rozwój **umiejętności projektowych**”
- “ograniczenie kształcenia **teoretycznego** na rzecz praktycznego (sensoryka, motoryka)”
- “kształcenie **indywidualne** w zakresie rozwoju talentów”

Projekty i przestrzenie współpracy

- “nowe projekty dotyczące rozwoju umiejętności dla grup wiekowych **40+, 50+, 60+, 70+**”
- “wykorzystanie potencjału **stowarzyszeń branżowych** (NOT, SBP, SIMP, itp.) w nauczaniu / kształcenie zawodowe”
- “lokalne **Centra Umiejętności** (Huby Informacji)”
- “**platforma system zawodowy** - jako projekt krajowy, promocja również w sieci Edukacyjno-Gospodarczej”
- “rozszerzenie założeń z projektu «**Czas zawodowców dla Wielkopolski**»”
- “działania na rzecz umiejętności pracodawców w **określaniu wymagań** na stanowisku, rozwój **narzędzi HR** badających umiejętności”

Wyzwanie 4. Rozwój kapitału społecznego

Wspieranie rozwoju kapitału społecznego na rzecz rozwoju umiejętności w ramach edukacji formalnej, pozaformalnej i uczenia się nieformalnego.

Temat obejmuje m.in.:

- wykorzystanie potencjału społeczności lokalnej
- wspieranie rodzin i seniorów
- zwiększanie zaangażowania w życie publiczne
- wzmacnianie uczciwych i otwartych relacji
- wspieranie współpracy i koordynację działań

Jak ZSU 2030 definiuje **kapitał społeczny**?

=> Wynikająca z zaufania oraz obowiązujących norm i wzorów postępowania, zdolność obywateli do mobilizacji i łączenia zasobów, która sprzyja kreatywności oraz wzmacnia wolę współpracy i porozumienia w osiąganiu wspólnych celów.

Problemy

Zmiany społeczne i deprecjacja wartości

- “**deprecjonowanie roli** kapitału społecznego, traktowanie kapitału społecznego jako mało istotnego“
- “**deprecjacja pojęć**: uczciwość, rzetelność, przyzwoitość itp.“
- “wspólnota **międzypokoleniowa**: rozpad rodziny i brak szacunku dla osób starszych (np. wykluczonych cyfrowo dziadków)“
- “**deprecjacja prawa** i jego (zaniechanych) skutków: promocja zjawisk negatywnych w przestrzeni społecznej“
- “**deficyt zaufania społecznego** (do siebie nawzajem, do instytucji rządowych, samorządowych)“
- “brak **kultury dialogu społecznego** - wypracowywania kompromisów (nie wykorzystywanie siły konsultacji społecznych)“

Brak długofalowej współpracy i celowego budowania wspólnot

- "«**każdy sobie rzepkę skrobie**», każdy działa na własną rękę, mentalność lokalna i brak przepływu informacji kto co robi"
- "zbyt mała liczba **wspólnych działań** w społecznościach lokalnych (małych odczynach)"
- "zbyt **mała identyfikacja** ze społeczeństwem lokalnym"
- "brak doceniania **zasobów** społeczności lokalnych (społecznych, gospodarczych, organizacyjnych)"
- "**niechęć** do angażowania się w życie publiczne"
- "**akcyjność**" <jest akcja, a nie ciągłe działanie>

Wpływ technologii na życie

- "oddawanie palmy pierwszeństwa **technologii**, twardej działalności na wszystkie bolączki świata"
- "**praca zdalna**, przeniesienie relacji do mediów społecznościowych"
- "dominacja mediów społecznościowych w funkcjonowaniu «przeciętnej» rodziny; upadek jej roli i funkcji - **patologizacja życia społecznego**"
- "życie w swoich **bańkach informacyjnych**"

Aspekty gospodarcze i finansowe

- "zbyt duża **polaryzacja społeczeństwa**"
- "**migracja społeczeństwa**, szczególnie ze środowisk wiejskich"
- "niewystarczające **finansowanie** organizacji pozarządowych i lokalnych inicjatyw"
- "brak systemowego wsparcia lub zbyt **małe środki** na wsparcie działań NGO"
- "brak jakiegoś **wsparcia** instytucjonalnego/finansowego dla społeczności lokalnych"
- "projektowe, **okresowe finansowanie**"

Brak zaufania do liderów i rządzących

- "brak zaufania do mechanizmów administracji jako sprzyjających obywatelowi (przekonanie o wyłącznej **funkcji opresyjnej** urzędów)"
- "**zaburzenia zaufania** do mechanizmów rządzenia (np. wybory do Parlamentu Europejskiego)"
- "brak mechanizmów **wspierania rodziny**"
- "**brak umiejętności** nawiązywania relacji i **niechęć** do przywódców - niechęć do wyrazistych i silnych osobowości"

Brak edukacji i wsparcia

- "brak «**edukacji dla demokracji**» w szkole podstawowej (edukacja obywatelska)"
- "nie czerpie się «**dobrych praktych**» z działań społeczności lokalnej"
- "brak **świadomości** o konieczności uczenia się przez całe życie"
- "brak informacji na temat **oferty dla rodzin/społeczności** lokalnych"
- "**brak «poradnictwa»** dla osób tracących pracę/wchodzących w nowy etap drogi życiowej/zawodowej"

Niewystarczające uwzględnianie seniorów

- “brak wsparcia w zakresie edukacyjnym **dla osób 60+**”
- “**niedoceniając kompetencji** osób 60+ dla jakości życia publicznego”
- “brak **przedstawicieli seniorów** w różnych «organizacjach»”
- “brak wsparcia **seniorów niezrzeszonych** w «Klubach Seniorów» (jeśli oni się nie zgłoszą to «system» o nich nie pamięta)”
- “brak rozwiązań «**blisko potrzebujących**» dla rodzin i seniorów”

Dobre praktyki

Budowanie wspólnot sąsiedzkich

- “**lokalne inicjatywy** - wspólne przedsięwzięcia, konferencje, warsztaty itd., np. Koła Gospodyń, NGO, organizacje pracodawców, uczelnie, rady osiedli, budżety obywatelskie, działalność wolontariacka”
- “**grill dla osiedli** - wspólne święta bloku, osiedli, zwyczajowe kulturowe np. Noc Świętojańska, wspólne obsadzanie osiedla roślinami (Warszawa)”
- “**wymiana usług sąsiedzkich**”
- “«**bank kompetencji**» (innowacje społeczne) - w społecznościach lokalnych dzielą się swoimi kompetencjami np. prawnik, lekarz, hydraulik”
- “działalność koła Gospodyń Wiejskich, Lokalne grupy działaczy, **organizacje i stowarzyszenia**”

Umożliwienie współdecydowania obywatelom

- “większe wykorzystanie potencjału społeczności lokalnej (**liderów, ich pomysłów, umiejętności łączenia środowiska**)”
- “wykorzystanie potencjału młodzieżowych i senioralnych **rad miasta i rad osiedli**”
- “budżet obywatelski (propozycje projektów, **finansowanie**)”
- “**budżety obywatelskie** - udział lokalnej społeczności w głosowaniach”
- “dobre **konsultacje społeczne** (np. rewitalizacja Śródki)”

Przestrzenie aktywnej współpracy

- “**Grupa Robocza** (w Kaliszu) pomiędzy samorządem (jako organem prowadzącym dla szkół), zrzeszeniami przedsiębiorców, młodzieżową radą miasta i uczelnią wyższą - **regularne spotkania**, realizacja wspólnych inicjatyw w zakresie edukacji na potrzeby rynku pracy (inicjatywa oddolna)”
- “działania **ROPS Poznań**”
- “środowiskowo-twórczy (skupiający kapitał ludzki) charakter **bibliotek**”
- “prowadzenie **obozu letniego** dla uczniów różnych szkół jako organizacji spajającej społecznie”

Działania uwzględniające seniorów

- “działające **kluby seniorów**, domy kultury, stowarzyszenia Emerytów i Rencistów”
- “**KODIAK** - działania integrujące seniorów”
- “**międzypokoleniowe** działania uniwersytetów trzeciego wieku”
- “łączenie **domów seniora z domami dziecka** - odwiedziny, wspólne spędzanie czasu, wspólna organizacja imprez, wspólne gotowanie itd.”

Biznes dla społeczeństwa

- “idea **społecznej odpowiedzialności biznesu** np. szlachetna paczka, badania zdrowotne, prozdrowotne inicjatywy”
- “**wolontariat** (w tym ZHP) - szpitale, ośrodki pomocy społecznej, domy pobytu dziennego itp., wolontariat korporacyjny”

Inspiracje z zagranicy

- “państwo jako **guwernant zasad i norm** (ciągłość reform, polityki prorodzinnej), przestrzegania prawa np. Szwecja, Francja, Norwegia”

Nowe pomysły

Zmiany systemowe

- “**systemowe rozwiązania** na poziomie starostw/gmin/miast”
- “większe nakłady na **finansowanie** lokalnych inicjatyw realizowanych przez NGO i inne organizacje społeczne”
- “**dofinansowanie NGO** przez gminy”
- “projekty systemowe, które aktywują społeczeństwa lokalne”
- “zmiany w **podstawach programowych** i programach nauczania w celu budowania społeczeństw lokalnych”
- “wprowadzenie «**edukacji dla demokracji** w szkołach»”

Dbłość o dobrostan cyfrowy

- “«szczepionki» **social media**”
- “stworzenie **ośrodków diagnozujących** (sprawnie i szybko) i leczących uzależnienia od mediów społecznościowych”

Promocja i zmiana postrzegania lokalnych wspólnot

- “**promocja** wolontariatu, społecznych inicjatyw na poziomie lokalnym (także wśród młodzieży)”
- “**kampanie społeczne** (budowanie identyfikacji lokalnej)”

- “utworzenie przekonania na temat wpływu **działań «oddolnych»** na społeczność lokalną i regionalną“
- “eventy nieustające jako **imprezy łączące** różne społeczności, w przyjemności siła“

Możliwości dla współdecydowania przez obywateli

- “aktywne wybieranie projektów w **głosowaniach lokalnej społeczności**“
- “zwiększenie działań typu **«budżet obywatelski»**“

Działania wielopokoleniowe, obejmujące seniorów

- “rozszerzenie formuły **wykładów w Uniwersytetach Trzeciego Wieku** np. zapraszanie na wykłady uczniów, **podnoszenie roli dziadka** (współpraca na terenie szkoły np. Dzień Placka Babci, Dzień Dziadka - naprawiacza zamków w drzwiach itd.)“
- “**angażowanie seniorów** w działania społeczności lokalnych“
- “stworzenie systemu **«animatorów» dla seniorów** w społecznościach“
- “wzmocnianie **mentoringu międzypokoleniowego**, zarówno w sferze zawodowej, jak i społecznej i rodzinnej”
- “integracja pokoleń - tworzenie miejsc **inicjatyw senioralnych**“
- “rozwiązania **wielopokoleniowe**“

Przestrzenie do integracji i wsparcia

- “**integracja** społeczności lokalnych/regionalnych“
- “tworzenie **inkubatorów społeczności lokalnej**“
- “tworzenie **centrów usług społecznych** (miejsca rozwijania organizacji pozarządowych)“
- “wzmocnienie **roli pomocy społecznej** w zakresie pomocy rodzinie, niekoniecznie działań opresyjnych“
- “rola **szkoły jako centrum** <inicjatyw> w małych środowiskach”

Wykorzystanie istniejącego potencjału

- “wykorzystanie istniejącej np. zaniedbanej **infrastruktury lokalnej**“
- “potencjał stowarzyszeń branżowych dla kształcenia zawodowego“
- “wykorzystanie potencjału **kół naukowych** uczelni technicznych dla kształcenia formalnych i pozaformalnych“
- “**baza wiedzy** na temat <stowarzyszeń branżowych i kół naukowych>“
- “**tutoring**“

Zapewnienie dostępności

- “przełamywanie barier, chociażby architektonicznych / **problemów z dostępem**“

WSPÓŁPRACA PRACODAWCÓW Z EDUKACJĄ FORMALNĄ I POZAFORMALNĄ

Wyzwanie 5. Praktyki i staże

Rozwijanie jakościowe i ilościowe praktyk i staży krajowych i zagranicznych dla osób uczących się w ramach edukacji formalnej i pozaformalnej oraz dla kadry kształcącej.

Temat obejmuje m.in.:

- rozwijanie krajowej i zagranicznej oferty praktyk i staży
- podnoszenie jakości praktyk i staży
- promowanie udziału w praktykach i stażach
- upowszechnianie mobilności krajowej i międzynarodowej

Problemy

Rozmyte ramy

- "rozdzielenie praktyka a staż"
- "niedostosowanie (w niektórych zawodach) **czasu trwania** stażu do czasu potrzebnego dla zdobycia informacji"
- "praktyka / staż **zastępuje** naturalny proces nauczania zawodowego w samych szkołach"

Niska jakość staży i praktyk

- "niski poziom części staży"
 - "niewiele jest **efektywnych** praktyk / staży, które faktycznie efektywnie szkolą"
 - "nie wszyscy pracodawcy **rzetelnie** podchodzą do realizacji programu"
 - "jakość stażu i praktyk - brak pewnej informacji o **efektach kształcenia**"
- "brak rozpoznanych **potrzeb i umiejętności**"

- **nieodpowiednie zadania** dla stażystów i praktykantów
 - "niski poziom staży - tzn. **zadań** powierzonych stażystom"
 - "Część pracodawców **»wykorzystuje«** **młodych** pracowników nie dając realnego wsparcia w rozwoju ich umiejętności praktycznych"
 - "Pracodawcy wykorzystują na praktykach i stażach uczestników jako **tanią siłę roboczą**"
- "brak ewaluacji projektów staży / praktyk"

Projektowanie oferty staży i praktyk jest trudne

- "trudności w **tworzeniu oferty** (brak banku ofert, programów przedstawiających dobre praktyki do zaadaptowania)"
- "**potrzeba planowania** zdobywania konkretnych umiejętności i **ułożenia ich w czasie** wraz z rekomendacją najlepszych przedsięwzięć"
- "niewielka, niewystarczająca liczba znanych, dobrze rozpowszechnionych **dobrych praktyk - inspiracji** dla szkół/placówek oświatowych"

Trudności po stronie pracodawców

- **nastawienie** pracodawców
 - "**mentalność** pracodawców"
 - "**brak świadomości** i potrzeby organizowania staży przez pracodawców"
 - "**niskie zainteresowanie** praktykami zawodowymi wśród **MŚP**"
- **brak zasobów** organizacyjnych
 - "praktyki / staże są **problemem organizacyjnym** dla przedsiębiorców, małe firmy **nie mają zasobów** do zaopiekowania się (weryfikacji pracy stażystów, praktykantów)"
 - "staż i praktyki **zbyt** absorbują zespoły większości firm MŚP i mikro"
- **brak przygotowania** do pracy z uczniami
 - "problemy pracy z **młodymi**"
 - "pracownicy MŚP **nie są gotowi** do programów praktyk (koszt badań, opieka, brak umiejętności definiowania zadań i ich weryfikacja)"
 - "przygotowanie pracodawców do pracy z **trudnymi uczniami**"
- **zmiany prawne**
 - "zmieniające się przepisy dot. warunków organizacji staży / praktyk (zwłaszcza nieletnich) u pracodawców (**dużo elementów do spełnienia**, konieczność aktualizowania)"
 - "zmieniające się przepisy / rodzące **oczekiwania** od organizatora stażu nieletnich"
- "**zachęty** dla firm / pracodawców"

Trudności po stronie szkół

- "staże kadry **wymuszają reorganizację** działalności jednostki / szkoły (»wyrwanie nauczycieli z siatki«)"
- "**koordynacja** organizacji staży i praktyk"
- "jednostki potrzebują **wsparcia w organizowaniu** staży / praktyk zwłaszcza zagranicznych przy pozyskiwaniu informacji o nich, pozyskiwania finansowania etc."
- "**zachęcenie** placówek oświatowych do udziału"

Trudności po stronie osób uczących się

- "**mało ofert, słaba promocja**"
- "ograniczona chęć udziału młodych ludzi w praktykach i stażach spowodowana **niewystarczającym zrozumieniem swoich potrzeb** w zakresie planowania ścieżek kariery zawodowej"
- "staże kadry uczącej się - problemy z **połączeniem stażu z życiem** osobistym i zawodowym"
- "mało staży dla kadry kształcącej - **problem z terminami**"
- "brak zainteresowania / chęci udziału w stażach czy praktykach wynika być może z niewielkiej oferty, **bierności**, braku wystarczających zachęt"
- **brak znajomości języka**
 - "oferta dla słabszych językowo (jej brak)"
 - "**bariery językowe** dla staży zagranicznych"

Potrzeba wiarygodnego partnera

- "wiarygodny partner dysponujący kompletem informacji dot. grupy odbiorców"
- "one stop shop u wiarygodnego partnera"

Kwestie związane z konkurencyjnością

- "współpraca i konkurencja - ma charakter wykluczający"
- "Konkurencyjność"

Kwestie finansowe

- "staże finansowane głównie z **projektów** (krajowych i zagranicznych) - staże i praktyki w ramach organizacji praktyk w szkołach technicznych"
- "**finansowanie krajowe** - brak"
- "dostępność finansowania - środki **łatwe do wydawania / rozliczania**"
- "nieadekwatne nie motywujące **wynagrodzenie** za staż oraz stawki dla prowadzących"
- "**brak finansowania** praktyk"
- "nakłady finansowe"

Niewystarczająca komunikacja

- **niepewna informacja**
 - "trudność w uzyskaniu **rzetelnej** informacji"
 - "**rozproszona** informacja - nie wiem gdzie szukać, nie wiemy czy oferta jest rzetelna, zbyt dużo zachęt i **ogólnikowych** informacji"
- **za mało informacji**
 - "brak informacji o dostępnej ofercie"
 - "**deficyt informacyjny** o dostępnych praktykach i stażach"
 - "zła organizacja Erasmusa (staże, praktyki - **brak informacji**)"
 - "edukacja pozaformalna - brak szerszej informacji"
 - "słaba **informacja zwrotna**, co dają te staże zagraniczne"
- **niedostosowana forma komunikacji**
 - "niedostosowane **słownictwo** (przekaz) do wielu poszukujących praktyk i stażu"
 - "niedostosowany **przekaz »z góry«** - źle odbierany »z dołu«"
 - "**prostota** przekazu"
- **brak reklamy**
 - "brak »reklamy« promującej nie tylko sam staż, ale i **efekty** jakie możemy po nim uzyskać"
 - "brak reklamy **ofert praktyk** krajowych i zagranicznych"

Inne

- "zunifikowane **certyfikowanie** praktyk"
- "Początkowa **ewaluacja** oferty"
- "**oczekiwania** uczniów i ich rodziców »roszczeniowość«"

Dobre praktyki

Część firm jest zainteresowana kształceniem

- "**ogólne zainteresowanie** prowadzeniem praktyki przez firmy, które chcą kształcić, umożliwić zapoznanie się z zawodem"
- "**społeczna odpowiedzialność biznesu**, coraz większe zaangażowanie pracodawców w kształcenie młodzieży"

Dobre praktyki znajdujemy w dużych firmach

- "filozofia firm z kapitałem zagranicznym (**wsparcie uczniów** przez działy HR, **wycieczki** zawodoznawcze-branżowe, **eventy** tematyczne) - > **grupy patronackie**"
- "duże przedsiębiorstwa, mające **rozbudowane procesy**"
- "programy staży i praktyk w przedsiębiorstwach (zwykle dużych, jak Żabka, Lidl)"
- "**programy stażowe i stypendialne** przygotowane przez dużych pracodawców"
- "program **rozwoju talentów** w korporacjach i dużych firmach"
- "duże firmy działające **indywidualnie**"

Dobre sposoby realizacji praktyk i staży

- "indywidualne, dopasowane, **»szyte na miarę«** staże"
- "w niektórych zakładach pracodawcy **uczą kreatywności** - "niech sam rozbiera np. silnik, a pracodawca pilnuje przy składaniu"
- "w oparciu o umowę o pracę - jasno **sprecyzowane obowiązki** młodego pracownika"
- "**zatrudnianie** uczniów przed i po praktykach zawodowych"

Szersze włączenie pracodawców do edukacji

- "szkoły prowadzone przez **Cechy Rzemiosł** (np. Wągrowiec) - łatwiejszy dostęp do praktycznej nauki zawodu"
- "szkoły prowadzone przez **organizacje branżowe** (np. w Wągrowcu) Curriculum Development"
- "**klasy patronackie**"

Projekty umożliwiające realizację praktyk i staży

- "projekty unijne"
- "programy europejskie np. Erasmus+"
- "możliwe dofinansowania staży zagranicznych z EFS"
- "projekty norweskie"
- "Czas Zawodowców - genialny projekt (niestety 3-edycja ogranicza staże u Pracodawców)"
- "realizacja staży i praktyk z dofinansowaniem z projektów zagranicznych"
- "projekty lokalne"

Działania międzynarodowe

- "**wymiany młodzieży** szkół branżowych -> międzynarodowe"
- "współpraca z **niemieckimi partnerami**, np. SUHL współpracuje z ZST Ostrów Wlkp., Urząd Powiatowy (Starostwo)"
- "staże w krajach UE **dla kadry zarządzającej, dla nauczycieli** (np. w Irlandii i Turcji) łączące kompetencje twarde i miękkie"
- "**wizyty studyjne** organizowane przez KO, Erasmus, projekt Edukacja bez granic"

Współpraca krajowa

- "współpraca **ABK z pracodawcami**" <Akademickie Biuro Karier>
- "CWRKDiZ jako **lider konsorcjum** realizujący Erasmusa dla szkół branżowych i technicznych - **odciążenie szkół z biurokracji** przy realizacji projektów"

Działania promujące staże i praktyki

- "dobra promocja staży i praktyk"
- "**Noc Zawodowców**"
- "**Firmy** działające w regionie promujące organizację staży i praktyk"
- "Zaangażowanie przedstawicieli wielu instytucji w **regionalnych wydarzeniach** promujących staże i praktyki"
- "**Targi pracy** - szeroka dostępność ofert (Uczelnie, Urząd Pracy)"
- "dużo działań promujących mobilność w ramach **Erasmusa**"
- "**Duże zakłady pracy** - same promują staże ale tylko "na swoim terenie"

Inne

- "praktyki krajowe **są dostępne** dla osób uczących się"
- "**kryteria** panujące w konkursach EFS"

Nowe pomysły

Pełniejsze wykorzystanie dostępnych zasobów

- "**Międzypowiatowe (krajowe) staże** z wykorzystaniem słabo obłożonych ośrodków (np. Września)"
- "**łączenie pracodawców** (kilku małych/średnich) + **instytucja + dofinansowanie**"
- "instytut łączy pracodawców i szkoły"

Poszerzenie oferty praktyk i staży

- "**system** staży krajowych (całościowy)"
- "więcej organizacji staży i praktyk typu **job shadowing**"
- "oferta dla **niepełnosprawnych**"
- "Erasmus z ofertą **branżową**"

Dbanie o jakość praktyk i staży

- "budowanie zaufania między stronami uczestniczącymi w stażu (szczerze i **uczciwie określać warunki** stażu i oczekiwań, tworzenie programów stażu i ich egzekwowanie)"
- "rozmawianie o **zasadach dobrych staży** - spotkania z pracodawcami, webinary"
- "**wymiana doświadczeń** i współpracy w zakresie organizacji praktyk i staży"
- "**monitorowanie i ewaluacja** staży i praktyk (w zakresie jakości)"
- "szkoły powinny **certyfikować** realizowane praktyki i staże"
- "praca z rodzicami i młodzieżą na temat praw stażysty, **realnych warunków stażu** w danym zawodzie"
- "wskazywanie **działań niepożądanych** - zgłaszanie na bieżąco wszelkich uwag dot. staży do organizatora"
- "promocja **partnera wiarygodnego**"

Wsparcie dydaktyczno-metodyczne dla pracodawców

- "projekt obejmujący jak największą liczbę pracodawców, obejmujący »dydaktyzację« nauki zawodu - ma **nauczyć pracodawców jak uczyć zawodu** praktykantów / stażystów w celu wyłonienia największych firm"
- "Wsparcie pracodawców w obszarze przygotowania ich **do pracy z młodym pokoleniem**"
- "Pracodawca - **mentor/coach**"

Zmiana sposobu finansowania

- "zadbać o pieniądze"
- "**ulgi podatkowe** dla pracodawców zatrudniających uczniów"
- "zmiana systemu finansowania dla organizacji pracy młodocianych oraz firm przyjmujących na praktyki (**zwiększenie środków** na ten cel w budżecie)"

Usprawnienie komunikacji i promocji

- **poszerzenie zakresu komunikacji**
 - "szeroka informacja w zakresie **dostępnych praktyk**"
 - "zbudowanie **platformy** informacyjnej z wykorzystaniem zobowiązania beneficjenta do publikacji treści z zakresu **programów praktyk**"
 - "praca u podstaw" - propagowanie i **pokazywanie tego, co jest**"
 - "**obalanie mitów** na temat staży i praktyk"
- **ujednoczenie komunikacji**
 - "**Kampania regionalna** w zakresie edukacji pozaformalnej, wykorzystanie mediów społecznościowych"
 - "**ujednoczenie** informacji np. pod nośnym hasłem"
 - "portal z informacjami, **bank wiedzy**"
- "różne i zrozumiałe kanały informacji"

Inne

- "przywrócenie uznawania **efektów** kształcenia **wspólnych** dla kilku zawodów"
- "rozwiązania związane z **zachęceniem kadry kształcącej do samorozwoju** / udziału w stażach ("niefinansowe, ale wpływające na trudności związane z organizacją życia")
- "**uprościć strukturę** Erasmusa aby był zrozumiały dla wszystkich"

Wyzwanie 6. Szkolnictwo zawodowe

Rozwijanie współpracy pomiędzy pracodawcami a instytucjami edukacji formalnej i pozaformalnej oraz rozwijanie zaplecza technicznego, dydaktycznego i instytucjonalnego kształcenia zawodowego uwzględniającego rzeczywiste warunki pracy.

Temat obejmuje m.in.:

- formy współpracy pracodawców z edukacją
- rozwiązania motywujące pracodawców do zwiększenia współpracy z edukacją
- wykorzystanie platform edukacyjnych i innych narzędzi
- włączanie kwalifikacji rynkowych do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji
- przygotowanie pracodawców do kształcenia praktycznego uczniów lub studentów
- rozwój zaplecza dla celów badawczych i rozwojowych
- rozwijanie przestrzeni kształcenia zawodowego dla szkolnictwa branżowego i wyższego (np. pracownie, warsztaty, centra kształcenia itd.)
- kwestie związane z dostępnością oferty edukacyjnej

Problemy

"Ciągle słyszę o dążeniu do współpracy rynek pracy - edukacja. Czy to nie działa?
Czemu ciągle się o tym debatuje?"

"sztuka dla sztuki »rynek dla edukacji, edukacja dla rynku« - powtarzalność zagadnień,
schemat, **potrzeba spojrzenia z innej perspektywy"**

Różne interesy edukacji i rynku pracy

- "egzamininy zawodowe nieadekwatne do realiów rynkowych np. wymagania egzaminacyjne CKE; **szkoły uczą pod egzamin**, a nie pod potrzeby rynku pracy"
- "pracodawcy zaangażowani w edukację chcą wykształcić pracowników **na swoje potrzeby** (np. stolarz, ale na dane maszyny, w danym typie produkcji), a umyka uniwersalność tego pracownika"

- "brak instytucji pośredniczących w zakresie **kształcenia w stosunku do potrzeb** np. stworzenie Centrum Edukacyjnego o odrębnym statusie"
- "brak **ukierunkowanego dialogu**"

Dualne postrzegane nastawienia firm

Strona | 35

- **brak świadomości**
 - "**Brak świadomości** w mniejszych firmach"
 - "**brak zainteresowania** MŚP taką współpracą"
 - "słaba świadomość pracodawców z **korzyści**, które uzyskują z rozwoju współpracy z edukacją (...)"
- **pozorowane akcje**
 - "pozorowane działania - medialność w wydaniu pracodawców"
 - "**medialne akcje** pracodawców np. konkursy o niejasnym finansowaniu"

vs.

- **są chęci, nie ma zasobów**
 - "Czasu: i my, i pracodawcy **chcemy współpracować**"
 - "brak **czasu**"

Duża odpowiedzialność i oczekiwania od pracodawców

- "obawy pracodawców przed **odpowiedzialnością** w przypadku pracowników młodocianych, stażystów"
- "**duża odpowiedzialność** za ucznia / stażystę"
- "obawy pracodawców - duże **oczekiwania**"
- "**wysokie wymagania** przy realizacji kształcenia młodocianych"

Niewystarczające wsparcie pracodawców

- **przygotowanie i wskazówki**
 - "Brak **przygotowania** pracodawców do szkolenia praktycznego"
 - "Brak jednej instytucji, która **pokierowałaby** właściciela firmy (głównie mniejszej) gdzie się udać"
- **brak zachęt dla pracodawców**
 - "brak zachęt, **motywacji** dla pracodawców"
 - "brak **realnych** zachęt dla pracodawców do współpracy"

Zniechęcające procedury i biurokracja

- "brak wsparcia w zakresie **pisania projektów i rozliczania** ich przez szkoły, które realizują projekty polegające na współpracy z pracodawcami"
- "zbyt długi **czas oczekiwania** na wpis do ZSK"
- "biurokracja **nieadekwatna** do nakładów"

Brak potrzebnych podstaw prawnych

- "brak regulacji prawnych zapewniających **rozwój branż przyszłości**
np. elektromobilność, elektronie atomowe"

Kwestie finansowe

Strona | 36

- "**Finansowanie**"
- "brak **rozwiązań** finansowych **dla pracodawców** wspierających szkoły"
- "Brak środków finansowych na budowę i odtworzenie bazy technicznej
=> **wyposażenie** laboratoriów, warsztatów, pracowni"

Brak perspektyw na lepsze wsparcie

- "**brak perspektywy** (wsparcia) do rozwijania kształcenia"
- "za mały **nacisk i pieniądze** na wspieranie rozwoju zaplecza technicznego do szkolenia u pracodawców"
- **brak realnych przepisów** - doceniające pracodawców np. zniżka podatku

Wypracowane formy czy elastyczność?

- "brak **wypracowanych form** współpracy pomiędzy szkołami z pracodawcami"
- vs.**
- "brak **elastyczności** instytucjonalnej w zakresie kształcenia"

Inne

- "brak rzetelnej **platformy** informatycznej"
- "problemy w wykorzystaniu **dotychczasowego sprzętu** do realizacji zajęć"
- "**brak informacji** o dobrych praktykach"
- "**słaby nadzór** realizacji przygotowania zawodowego w miejscu pracy (należy wzmocnić narzędzia -> obecne nadzór jest nad <słowa nieczytelne> w rzemiośle, ale brak nadzoru w <słowa nieczytelne> do innych firm)
- "**brak nauczycieli** praktycznej nauki zawodu -> konieczność uelastyczniania planu"

Dobre praktyki

Sprawdzone formy współpracy

Strona | 37

- "kształcenie dualne jako pozytyw! -> wspólnie wypracowany"
- "angażowanie pracodawców w **tworzenie programów nauczania** (dostosowanie programów do potrzeb rynku pracy)"
- **klasy partnerskie / patronackie**
 - "tworzenie klas patronackich w szkołach"
 - "klasy patronackie np. Volkswagen, Solaris, Pratt&Whitney, Wytwórnia Kreatywności"
 - "klasy partnerskie"
- "uniwersytety dla dzieci (np. Pratt & Whitney)"
- **dostęp do sprzętu do nauki**
 - "Istnieje wiele dobrze wyposażonych **szkolnych pracowni** praktycznej nauki zawodu, też realizowanych przez przedsiębiorstwa"
 - "pisanie projektów obejmujących **wynajmowanie sprzętu** do prowadzenia zajęć edukacyjnych (**zamiast zakupu** sprzętu)"
 - "komercyjne laboratoria"
 - "laboratoria wykorzystujące technologie **VR/AR**"
 - "Kwestie **zarządzania i organizacji** pracy CKZ <w Ostrowie Wielkopolskim>"
- **praktyki i staże**
 - "Zatrudniania uczniów przez pracodawców => staże uczniowskie"
 - "Praktyki »Czas Zawodowców«"
- **rozwój online**
 - "większy udział **e-learningu**"
 - "rozwiązanie e-learningowych form szkolenia <słowa nieczytelne> szkoły z pracodawcami"
 - "Czas Zawodowców dla Wielkopolski - platforma systemu zawodowcy.org"
- **sieciowanie**
 - "współpraca np. **doradców zawodowych**"
 - "rady różne"
- **wydarzenia promocyjne**
 - "promocja firm / branż podczas **eventów edukacyjnych** np. targów edukacyjnych, drzwi otwartych"
 - "Targi edukacyjne"

Zainteresowanie współpracą

- "Dużo instytucji, które kształcą"
- "pracodawcy **chętnie współpracują** z edukacją celem pozyskania odpowiednio wykwalifikowanej kadry"

Przykłady skutecznie współpracujących podmiotów

- "CKZ w Ostrowie Wielkopolskim, Centrum Innowacji Technologicznej => środki samorządu województwa"
- "Cechy rzemieślnicze"
- "projekty realizowane dla pracodawców przez izby"
- "Klaster Lotniczy Południowej Wielkopolski"
- "MAHLE Krotoszyn"
- "Swarzędz ZSNR1"
- "Volkswagen Środa Wielkopolska"
- "Współpraca ENEA - Politechnika Poznańska => szkolenia, kursy"
- "Leszno - produkcja kartonów (szkoła Grabonów)"
- "szkoła w Tarnowie Podgórny (stworzona na potrzeby pracodawców)"

Kwestie związane z formą zatrudnienia

- "realizacja przygot. zawodowego postawą umowy o pracę w celu przygotowania (rozwój tej formy i większy nacisk)"
- "rozwijanie innych form zatrudnienia (umowy zlecenie, staże, praktyki)"

Źródła inspiracji dot. kierunków kształcenia

- "Korzystanie przez szkoły z Wielkopolskiego i Ogólnopolskiego **Barometru Zawodów**"
- "Odpowiednia **polityka samorządu lokalnego** w zakresie proponowania szkołom kierunków kształcenia zawodowego w zawodach, których brakuje w regionie (pomoc dla dyrektorów, zachęcanie)"

Inne

- "gabinet stomatologiczny"
- "pozyskanie środków zew. na realizację współpracy"

Nowe pomysły

Wprowadzenie dobrych standardów współpracy

Strona | 39

- "promocja dobrych praktyk"
- "opracowanie pracodawców i szkół na przykładzie dobrze prosperujących sieci współpracy (klas patronackich) - w jednym miejscu dobre praktyki w tym zakresie"
standardu współpracy
- "zabezpieczenie przez **organy prowadzące** zasad współpracy"
- "**upowszechnienie informacji** nt. form współpracy biznes-edukacja (kampanie informacyjne, promocyjne, eventy)"

Opcje dostępu do nowoczesnego sprzętu

- "lepiej identyfikować zapotrzebowanie, a następnie inwestować (unikać tworzenia warsztatów, pracowni, które wyposażone są w sprzęt po realizacji projektu nie będą wykorzystane w tym miejscu, lepsze byłoby **dofinansowanie zakupu sprzętu pracodawcy**, który realizuje szkolenie i w przyszłości zobowiąże się ją dalej <słowo nieczytelne> prowadzić"
- "laboratoria **mobilne** wykorzystujące technologię"
- "**powiatowe centra** umiejętności lub branżowe - dostęp do nowoczesnego zaplecza"
- "Wspieranie powstania Centrum Edukacyjnych **branżowych** dostępnych dla szkół i pracodawców, wspierające instytucje i samorząd, UE"

Wsparcie pracodawców w realizacji kształcenia

- "platforma internetowa z **instrukcjami dla pracodawców** i zainteresowanych (i jej medialne rozpowszechnienie)"
- "wsparcie pracodawców **w pracy z uczniami** (młodocianymi i stażystami / praktykantami) - platforma"
- "One stop shop dla firm - tj. utworzenie instytucji, która pomogłaby firmom z **koordynacją** kształcenia pracowników"
- "Subregionalni **koordynatorzy**"
- "Praktyka Samorządu Lokalnego -> oby była **świadomość** tworzenia klas praktycznej nauki zawodu"
- "(...) może warto stworzyć programy, które dałyby możliwość rozwoju (zakupu) technologii (nowych, urządzeń) służących do produkcji/usług oraz realizowania przygotowania zawodowego, w szczególności **w zawodach mało popularnych**, <słowo nieczytelne> w MŚP"

Motywacja finansowa dla pracodawców

- “wsparcie pracodawców - motywacja finansowa”
- “**ulgi podatkowe** dla biznesu z tytułu przekazywania sprzętu / materiałów dydaktycznych na potrzeby edukacji”
- “**Finansowe wsparcie** pracodawców w kontekście efektywnego kształcenia zawodowego uczniów i studentów”
- “ulgi podatkowe dla pracodawców, którzy doposażają instytucje kształcenia”
- “**Nagroda** za wyniki w kształceniu”

Działania proponowane do realizacji w firmach

- “tworzenie zespołów badawczo-rozwojowych w firmach, które nawiązały **długofalowe działania** służące zatrudnianiu pracowników i edukacji młodych”
- “**Nagrody** dla osób koordynujących realizację praktyk zawodowych”
- “**Nadgodziny** dla kontroli praktyk”

Wsparcie dla szkół

- “**organy prowadzące** usieciowane z pracodawcami wsparciem dla szkół (zwłaszcza poprzez finansowanie)

Działania proponowane do realizacji w edukacji

- “»wykorzystanie« warsztatów zawodowych w szkołach jako potencjalnych **»podwykonawców« dla biznesu**, gdzie uczniowie mają możliwość realizacji konkretnych zadań / realizacji konkretnych projektów; szkoła zyskuje **dotatkowe środki** na doinwestowanie swoich pracowni itd.”
- “zaangażowanie pracodawców we **współtworzenie egzaminów** zawodowych (współpraca CKE z biznesem)”
- “Praktyki przez **cały rok -> systematycznie** (praktyki miesięczne, dwumiesięczne są nieefektywne)”
- “**Spójna i elastyczna** oferta kształcenia zawodowego ze zmieniającym się rynkiem pracy”
- “przyznawanie **stypendiów**”

Jak szkolić nauczycieli zawodów?

- wykorzystanie BCU jako miejsca do szkolenia kadry - nauczycieli zawodów”
<**Branżowe Centra Umiejętności**>
- “doskonalenie nauczycieli zawodów **w ścisłej współpracy z pracodawcami**”

ROZWIJANIE I WYKORZYSTANIE UMIEJĘTNOŚCI W MIEJSCU PRACY

Wyzwanie 7. Kadra zarządzająca

Wspieranie rozwoju zarządzania kapitałem ludzkim w miejscu pracy
oraz wykorzystywania wysokoefektywnych praktyk pracy.

Temat obejmuje m.in.:

- strategię zarządzania kapitałem ludzkim
- podnoszenie umiejętności przywódczych kadry zarządzającej
- narzędzia do rozwoju zawodowego pracowników dla kadry zarządzającej
- tworzenie warunków do godzenia życia zawodowego i osobistego
- wspieranie budowania relacji wśród pracowników
- współpraca pracodawców w zakresie rozwoju kadry zarządzającej

Problemy

Brak diagnozy potrzeb kadry zarządzającej

- "nie wiemy czego potrzebuje osoba zarządzająca"
- "<brakuje> szerokiego zrozumienia wyzwań i potrzeb kadry zarządczej"

Podziały i różnice

- na poziomie aktywności
 - "podział firm / instytucji na **aktywne** / zaangażowane w tym obszarze i takie, które nic nie robią - są **bierno**"
 - "są aktywni, którzy rozwijają kadry i uczestniczą w czym się da i ci, którzy **stoją w miejscu**"

- **na poziomie wielkości firm**
 - "Duże **zróżnicowanie** pomiędzy małymi a dużymi firmami w zakresie **zasięgu** polityki personalnej"
 - "duże firmy - ok, mają strategię i pomysł, małe mają **problemy i mentalne, i finansowe, i zasobowe** (nie ma kim <tego robić>)"
- **instytucje a firmy**
 - "instytucje nie stanowią dobrego przykładu dla pracodawców (brak elastyczności form zatrudnienia, **brak realnej polityki** rozwoju kadr)"
- "postęp technologiczny powoduje **rozwarstwienie komunikacyjne i kompetencyjne** oraz wykluczenie cyfrowe"

Brak opracowanych procesów zarządzania kapitałem ludzkim

- "Obiektywne mechanizmy powinny rządzić tym procesem, a nie »dobry dzień« lub »lepszy humor«"
- "**słabe narzędzia** do kierowania firmą z uwzględnieniem zmiany pokoleniowej"
- "brak **kultury pracy**"
- "brak **wysokoefektywnej praktyki** pracy np. w małych firmach"
- "trudność w zmianie mentalności właścicieli firm w zakresie **sposobu prowadzenia firmy** - te problemy powodują utrudnienia w pracy kadry zarządzającej i w zarządzaniu w nowym modelu"

Brak potrzebnych kompetencji u kadry zarządzającej

- "w Wielkopolsce biznes to MSP, a **przedsiębiorca nie jest managerem**, zatem nie ma bazy wykształcenia w tym zakresie"
- "»**Przypadkowość**« kadry zarządzającej"
- "**kompetencje adekwatne** do stanowiska (firmy rodzinne, małe i średnie przedsiębiorstwa)"
- "brak kompetencji **menedżerskich** u przedsiębiorców"
- "brak umiejętności **kierowania zespołem** pracowników w zakresie różnych form oddziaływania na określoną grupę pracowników"
- "kadra zarządzająca z przypadku (np. awansowanie osób dobrych merytorycznie, ale **bez umiejętności przywódczych**)"

Jakich kompetencji brakuje kadrze zarządzającej?

- "**docenienie pracowników**, umiejętności rozpoznawania możliwości danych pracowników"
- "Koncentrujemy się na **wytykaniu wad**"
- "zarządzanie w formule **przywódca, a nie lider**"
- "problemy we wzbudzaniu elementu **kreatywnego** u pracowników i w kadrze zarządzającej"
- "**integracja zespołu**"
- "<brakuje> wsparcia dla budowy **umiejętności społecznych**"
- "**komunikacja międzypokoleniowa** - trudności"

- **praca z błędami**
 - "obawa przed <popęlnianiem> błędów"
 - "brak przyzwolenia na popełnianie błędów, a z drugiej strony - świadomość, potrzeba eliminacji błędów"
- "brakuje - **odpowiedzialność** za drugiego człowieka, za to czego się podejmuję"

Nieadekwatne szkolenia kadry zarządzającej

- "zbyt mało szkoleń **dostosowanych do potrzeb**"
- "zbyt często realizujemy **szkolenia »ilościowo«** a nie »jakościowo"
- "**różna jakość** oferowanych szkoleń"

Wysokie koszty programów rozwojowych

- "**wysokie koszty** szkoleń »szytych na miarę« dla kadry zarządzającej lub usług coachingowych - blokuje to wsparcie kadry zarządzającej w sektorze publicznym"
- "**zbyt drogi coaching**"

Brak wiedzy o dobrych praktykach zarządczych

- "brak pokazywania »**dobrych wzorców**«"
- "<brakuje> **upowszechniania modeli** partycypacyjnych, współpracy zamiast hierarchicznych struktur"
- "Brak świadomości »Kapitał ludzki« + **wysokoefektywne praktyki pracy** w sektorze MŚP"

Przeciążenie pracą

- "**zmęczenie** ludzi dążeniem do bycia lepszym, wysokiej efektywności, skuteczności"
- "**work-life balance** -> nie realizujemy - musimy zmodyfikować i wymagać od otoczenia"
- "dużo się mówi, mało robi - **balans priv/praca**"

Zarządzający też ludzie

- "trudny materiał ludzki z **postawami trudnymi do zmiany**"
- "**trudność w zaakceptowaniu** w kadrze zarządzającej nowego podejścia do wykonywania pracy"
- "odmienne cele deklarowane, **odmienne realizowane**"
- "**brak poczucia bezpieczeństwa** - pozorna transparentność"

Indywidualne uwarunkowania organizacyjne

- "**kumulacja zadań** w jednym czasie"
- "**rotacja pracowników** - ograniczenie możliwości delegowania zadań"
- "**system wynagradzania** na poziomie rządowym, gwarancje najniższego zasadniczego wynagrodzenia"

- "trudności w zarządzaniu w szczególności w zakresie współpracy w urzędach (trzeba dostrzegać **różnice** w zakresie problemów, które występują **w urzędach i przedsiębiorstwach** nastawionych na zysk"
- "ograniczenia w danej instytucji"
- "**brak świadomości** kadry zarządzającej o konieczności poszerzenia kompetencji w zakresie zarządzania pracownikami"

Kwestie prawne

- "częste zmiany prawa w różnych obszarach"
- "**brak spójności** w prawie"
- "ustanowione prawo np. **ustawa Kamilkowa**, która nakłada obbligo na szkołę w zakresie pozyskania informacji o niekaralności KAŻDEGO uczestnika procesu kształcenia praktycznego"

Dobre praktyki

Dobre praktyki znajdujemy w dużych firmach

- "Duże zakłady pracy - **większa świadomość**"
- "**programy zarządzania** zasobami w dużych organizacjach (unikanie nietrafnych przesunięć na stanowiskach), w tym także **feedback, opieka mentorska** dla nowych kierowników"
- "zarządzanie zasobami ludzkimi w dużych firmach"
- "zarządzanie w firmach średnich i dużych (**upowszechnianie dobrych praktyk**)"

Nowoczesne sposoby zarządzania

- "wartością jest wypracowanie modelu, w którym jest **partycypacja odpowiedzialności** realizacji zadań średniej kadry, która ma wpływ na efekty - rozbudzanie postaw, myślenia; w przyszłości <średni szczebel> może być również kadrą zarządzającą, więc powinno się dać współodpowiedzialność za zadania"
- "kwestia **wdrażania podziału zadań** w zespołach, budowania odpowiedzialności przez pozostałych pracowników"
- "modele horyzontalne - mniej hierarchii, **więcej współpracy**, każdy może być na stanowisku kierowniczym"
- "IT (**grupy turkusowe**)"
- "wzmacnianie **formy zarządzania** organizacją"
- "**strategie**"

Integracja i wymiana doświadczeń kadry zarządzającej

- "śniadania biznesowe - miejsce **wymiany doświadczeń**"
- "Spotkania **integracyjne** - integracja kadry zarządzającej"

- "wyjazdy integracyjne dla członków izby"
- "**praca zespołowa** - prawidłowe tworzenie zespołów, praca i prezentacja efektów"

Motywacja zewnętrzna i udogodnienia dla kadry zarządzającej

- "Nagrody, odznaczenia, pochwały"
- "Ruchomy czas pracy"

Strona | 45

Szkolenia, i jeszcze raz rozwój

- "szkolenia dla kadry, dostępność usług coachingowych (**szeroki katalog usług**)"
- "szkolenia dla kadry kierowniczej - **umiejętności miękkich**"
- "Efektywne szkolenia z UE i Krajowego Systemu Szkoleń"
- "Atrakcyjne szkolenia **wyjazdowe**"
- "finansowanie **szkoleń weekendowych** dla przedsiębiorców w zakresie umiejętności managerskich"
- "**coaching**"
- "Ustawiczne doskonalenie i edukacja kadr jako **przywilej i obowiązek**"

Podmioty wspierające

- "działalność organizacji wspierających pracodawców np. Izb Gospodarczych"
- "funkcjonowanie ośrodków / firm wspierających w działaniach rozwojowych firm (**od analizy potrzeb po pozyskiwanie środków** i realizacji szkoleń) np. ZDZ, Sense Consulting"

Nowe pomysły

Wspieranie organizacji z zewnątrz

- "Konsekwentne **wspieranie MŚP** promujących świadome zarządzanie kapitałem ludzkim"
- "promowanie dobrych praktyk np. poprzez **punkty dodatkowe** np. przy przetargach"
- "**system certyfikowania** ich działalności, nagrody / konkursy dla instytucji / firm wspierających rozwój"
- "**priorytety podziału środków** w ramach projektów czy KFS, uwzględniające także rozwój kadr zarządzających oraz indywidualne potrzeby pracodawcy"
- "wojewódzkie **konkursy** dla wyróżniających się w obszarze pracodawców (prywatnych i publicznych) lub firm doradczych"
- "**reklama i pokazy zalet** wysokoefektywnych praktyk pracy"

Tworzenie wspierającego rozwój środowiska wewnątrz organizacji

- "wdrażanie **nowych sposobów do zarządzania** i mentalne przestawienie się"
- "wdrożenie **job crafting** (współdział pracownika w tworzeniu miejsca pracy)"
- "tworzenie zespołu ludzi opartego na zaufaniu, współpracy, dawaniu nowych zadań, w których pracownicy mogą się rozwinąć - **kadencyjność, zmianowość**"
- "**zaufanie** zamiast strachu"
- **umożliwienie współdecydowania**
 - "pracownicy powinni mieć **wpływ na kierunki rozwoju** firmy, aby lepiej rozumieć <ją> i pracę, którą mogą wykonywać"
 - "**demokracja w firmach** - rady pracownicze mające wpływ na rozwój firmy"
- "**warunki pracy**, zaplecze socjalne"
- "**elastyczne formy** pracy i czasu pracy np. dopracowanie w zakresie umów zleceń (liczy się do emerytury i do stażu pracy)"
- "system **motywowania**"
- "**uwolnić** kadre zarządzającą **od polityki**"

"Programy rozwojowe i talentowe dla kadry"

- "**mentoring, coaching** managerski jako standard rozwoju osobistego"
- **praca z informacją zwrotną**
 - "Ocena nie jako narzędzie tylko okazja do **regularnej informacji zwrotnej**, której celem ma być rozwój kompetencji"
 - "**Ocena wyników** jako informacja zwrotna"
- "ciągłe podnoszenie **doświadczeń przywódczych** przez kadre zarządzającą"
- "nauczanie kadry w zakresie **budowania kariery** (umiejętność w zakresie zarządzania) - można to realizować jako element doradztwa zawodowego"
- upowszechnienie **umiejętności managerskich wśród przedsiębiorców** (finansowane zewnętrznie)
- **Szkolić, i jeszcze raz szkolić**
 - "Wzmocnić politykę szkoleniową"
 - "szkolenia **dla zaczynających małych firm**"
 - "szkolenia - umiejętności **miękkich**, rozwiązywanie konfliktów, pozytywne »manipulacje«"
 - "szkolenia jako **odreagować stres i delegować** zadania oraz uprawnienia, jak uchronić się przed [...] toksyczną"
 - "szkolenia z umiejętności miękkich **dla dyrektorów, właścicieli małych firm**"
 - "interdyscyplinarne szkolenia integracyjne, relacyjne (**budowanie relacji**)"

Standaryzacja i wymogi

- "**obowiązkowe kwalifikacje**, staże na stanowiskach"
- "**obowiązkowe** szkolenia oraz warsztaty kadry zarządzającej np. co 5 lat (mobbing, relacje, zarządzanie ludźmi, jak rozwiązywać konflikty)"
- "udostępnienie i upowszechnienie **testów kompetencyjnych** dla organizacji"
- "platforma dla kadry zarządzającej dot. rozwoju i przeciwdziałania wypaleniu, **testy kompetencyjne**"

Wyzwanie 8. Pracownicy

Rozwijanie umiejętności pracowników.

Temat obejmuje m.in.:

- rozwiązania związane ze wspieraniem motywacji do rozwoju u pracowników
- wspieranie uczenia się w miejscu pracy, w tym:
- rozpoznawanie potrzeb w zakresie doskonalenia zawodowego
- rozwijanie elastycznych form uczenia się (np. coaching, tutoring, mentoring pracowniczy)
- rozwijanie współpracy pracodawców z instytucjami uprawnionymi do nadawania kwalifikacji i potwierdzania umiejętności (np. microcredentials)

Problemy

Niedoceniany HR

- "brak docenienia **HR jako obszaru strategicznego** dla rozwoju organizacji"
- "niedostrzeganie zasobów w posiadanej kadrze i wykorzystania ich - **brak polityki** zarządzania umiejętnościami"

Błędy w zarządzaniu zasobami ludzkimi

- "brak odpowiedniego **wdrożenia pracowników**, poświęcenia czasu na proces onboardingu"
- "niechęć do **feedbacku**"
- "Efektywność wykorzystania **ocen pracy**"
- "**błędne diagnozowanie** potrzeb szkoleniowych"
- "zlecanie szkoleń pracowników zamiast organizowania rozwoju **w oparciu o zasoby wewnętrzne** np. szkolenia prowadzone przez własnych pracowników"
- "**brak drobnych zmian**, ciągłego doskonalenia"
- "brak **ścieżek rozwoju** jako naturalnego procesu w każdej <organizacji>"

Rozwój pracowników jako wyzwanie organizacyjne

- "szkolenia są **wyzwaniem organizacyjnym** dla kierowników zespołów / firmy (wykluczenie z codziennych obowiązków)"
- "straty firmy w zakresie realizacji zadań podczas udziału pracownika w szkoleniu (problemy z **zastępowalnością** podczas szkolenia)"
- "problemy z włączeniem szkoleń w życie firmy (wyłącza to kadre z funkcjonowania) oraz z **życiem osobistym** pracowników"
- "koszty, koszty, koszty - i samego szkolenia i **koszty »błędów«** pracowników po szkoleniu zanim opanują <daną> umiejętność)"
- "**możliwości** samego pracodawcy"

Strona | 48

Obawy pracodawców

- "niechęć pracodawcy do kierowania na szkolenia ze względu na **ryzyko utraty pracownika**"
- "niechęć pracodawców do wspierania (czas, pieniądze) rozwoju pracowników bo jeszcze **uciekną do konkurencji**"

Pracownicy nie wykorzystują nowej wiedzy w pracy

- "Pracownicy zgłaszają chęć <udziału> w szkoleniach **nieprzystających** do polityki firmy"
- "brak kultury uczenia się, **przełożenie szkoleń na realne działania** (wykorzystanie w praktyce efektów szkoleń), niechęć do zgłaszania potrzeb szkoleniowych"

Trudny wybór odpowiedniej oferty

- "wolny rynek firm szkoleniowych, **trudność w wyborze wykonawcy**"
- "brak umiejętności **znalezienia odpowiedniego szkolenia**"

Kwestie finansowe

- "**Niedostateczne** środki finansowe"
- "ograniczenia finansowe lub brak umiejętności **pozyskiwania środków**"
- "**brak finansowania systemowego** na rozwój kadry - »obligo« dot. funduszy szkoleniowych, np. % od zysku przeznaczany na rozwój kadry"

Brak motywacji pracowników do rozwoju

- **wewnętrznej**
 - "**Niechęć do nowych zajęć** w ramach czasu pracy"
 - "**Brak chęci** pracowników do szkoleń"
 - "duża niechęć i **brak motywacji do zmiany** i wyjścia ze strefy komfortu"
 - "wyraźna różnica motywacji pracowników **w różnych segmentach gospodarki** (oświata, budżetówka, handel, zakłady produkcyjne). oświata, budżetówka chętniej się szkoli. Różnica wynika **z presji czasu**"

- "przy środkach na rozwój (np. w szkołach), brak odpowiedniej motywacji **nauczycieli** do chęci rozwoju"
- "**bierność** pracowników i pracodawców"
- "niechęć **wybranych pracowników** do zmian i szkolenia"
- **zewnętrznej**
 - "brak pozytywnych **bodźców** do chęci uczenia się"
 - "**Brak jasnego przekazu** ze strony zarządzających o potrzebach i konieczności zmiany (automatyzacja czy maszyna - sztuczna inteligencja i rewolucja przemysłowa 4.0)"
 - "Brak motywacji do rozwoju - **system wynagrodzeń - awansów**"
 - "**brak konkurencyjności** na państwowej posadzie"

Są szkolenia, czy nie ma szkoleń - oto jest pytanie

- "Przebodźcowanie szkoleniami"
- vs.
- "**Brak oferty szkoleń**, zwłaszcza dla małych przedsiębiorców"
 - "Brak wsparcia firm w kontekście **szkolenia zawodowego**"
 - "brak **wysokospecjalizowanych** szkoleń dla wysokiej klasy specjalistów"

Dobre praktyki

Sprawdzone rozwiązania

- **diagnoza**
 - "Rozpoznanie i analiza potrzeb szkoleniowych (**RAPS**)"
 - "**AC/DC**" <assessment center / development center>
 - "**oceny okresowe** pracowników jako narzędzie do wyznaczania celów rozwojowych (w wybranych organizacjach)"
 - "Informacja zwrotna 360/180 stopni - **feedback**"
- **tworzenie środowiska**
 - "»**dzień porażki**«, otwartość mówienia"
 - "Akceptacja przez zespół i **współtworzenie planu doskonalenia** zawodowego i akceptacja polityki dyrektora w tym zakresie"
 - "spotkania integracyjne"
 - "organizacja szkoleń dla pracowników przez duże firmy"
 - "Systemy **wsparcia samokształcenia** <słowo nieczytelne> zawodowego w danych firmach"

- **motywacja**
 - "system **motywowania** pracowników do szkoleń przez duże firmy"
 - "**wynagradzanie** pracowników adekwatnie do posiadanych kompetencji i wzrostu kompetencji, możliwość **awansu**"
- **modele i podejścia**
 - "**turkusowe zarządzanie**"
 - "upowszechnianie **Kaizen**"

Dostępność elastycznych form rozwojowych

- "szkolenie **innowacyjnymi** metodami również elastycznymi, które będą łatwiejsze do zrealizowania (np. częściowo **zdalne** w elastycznym czasie)"
- "szkolenia **online** ogólnodostępne np. PARP, Navoica"

Możliwość pozyskiwania finansowania

- "istnieją **fundusze na szkolenia** pracowników (np. w oświacie na wewnątrz i zewnątrz szkolenie doskonalenie nauczycieli) i jest duża ilość organizacji oferujących usługi szkoleniowe"
- "KFS - **środki** na szkolenie pracowników" <Krajowy Fundusz Szkoleniowy>
- "KFS jako narzędzie wspierania rozwoju pracowników (warto zabiegać o zwiększenie puli środków na to działanie, ponieważ potrzeby są bardzo duże)"

Działania zewnętrzne

- "małopolski system nadawania **certyfikatów** instytucjom szkoleniowym SUES"
- "firma **stwarzająca warunki** do pracy"
- "**współpraca** przez organizacje wspierające pracodawców"
- "Urząd Marszałkowski -> dobre praktyki"
- "BUR - **wyszukiwarka szkoleń** (jest nadal jeszcze niedoskonała, a nawet bardzo zniechęcająca)"

Nowe pomysły

Zmiana mentalności pracodawców

- "pomaganie w dobrym rozwoju (tracą jednego pracownika, który się wykształcił, ale chcą pomóc kolejnym). Ten wykształcony tworzy **opinię o mojej organizacji**".
- "potrzeba **zmiany mentalności** kadry zarządzającej w kierunku szkolenia dla firmy, ale też dla gospodarki (miejsca pracy) = zawsze ktoś skorzysta, ryzyko utraty pracownika też daje szansę na zdobycie nowego, lepszego"

Wsparcie zewnętrzne dla pracodawców

- "platformy zbierające szkolenia i kursy online, **platformy uczące** jak wdrożyć coaching czy mentoring pracowniczy"
- "systemy **oznaczeń / poleceń** instytucji szkoleniowych"

Działania wspierające rozwój pracowników wewnątrz organizacji

- "**Audyty** -> zapotrzebowanie na konkretne umiejętności pracowników"
- "Czytelne dla wszystkich **kryteria oceny**"
- "Przełożenie ocen na **konkretne działania**"
- "**Obowiązkowe szkolenia** (np. miękkie) pracowników"
- "**indywidualne konta** szkoleniowe"
- "wdrażanie narzędzi / sposobów na **zmianę mentalności**, kroki w stronę otwartości na doświadczenia, zmiany itd."
- "**innowacyjne** rozwiązania i z nich korzystanie"

Zachęcanie pracowników do rozwoju

- **zwiększanie świadomości**
 - "**Budowanie świadomości** o szkoleniach"
 - "budowanie świadomości pracowników w obszarze **konieczności rozwoju** kompetencji kluczowych"
 - "więcej **dobrych przykładów**, pokazywanie, że warto zmieniać coś w życiu"
 - "motywowanie przez **pokazanie perspektywy** w ramach dotychczasowej organizacji"
- **modelowanie zachowań**
 - "Umiejętności lidera i pokazywanie oraz nastawienie na cel i sukces (**zespół idzie za liderem**)"
- **motywacja finansowa**
 - "Możliwość regulowania motywacji **premią**"
 - "systemy **motywacji finansowych** dla pracowników uczestniczących w szkoleniach"
 - "połączenie inwestowania w szkolenia z odpowiednim **wynagrodzeniem** oraz atmosfery w pracy oraz efektami pracy"

ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI W EDUKACJI FORMALNEJ - KADRY UCZĄCE ORAZ KADRY ZARZĄDZAJĄCE

Wyzwanie 9. Czego uczyć kadry uczące

Czego warto uczyć kadry uczące (np. nauczycieli) w edukacji formalnej - jakie umiejętności zawodowe warto rozwijać?

Temat obejmuje m.in.:

- rozwijanie wsparcia dydaktycznego i metodycznego
- rozwijanie zespołowego charakteru pracy kadr uczących (np. współpraca międzyprzedmiotowa)
- umiejętność wykorzystywania technologii informatycznych i sztucznej inteligencji
- umiejętności pracy z różnorodnymi uczniami i indywidualizacji nauczania
- kształtowanie u osób uczących się postaw sprzyjających innowacyjności
- rozwijanie umiejętności zarządzania własnym rozwojem i karierą
- przeciwdziałanie wypaleniu zawodowemu

Problemy

Niewystarczające kompetencje miękkie kadr uczących

- “umiejętności miękkie, np. **współpraca** w zespole, komunikacja”
- “brak kompetencji miękkich wśród nauczycieli np. umiejętności **angażowania** uczniów w zajęcia praktyczne”
- “**etyka zawodowa** (sposób komunikacji - rodzice, uczniowie, współpracownicy, zasady: ubiór, słownictwo, kultura zachowania)”
- “brak umiejętności **menedżerskich** nauczycieli i zarządzających szkołami”
- “brak **asertywności**”
- “brak kompetencji miękkich (częsta eskalacja **konfliktu** zamiast rozwiązania)”

Braki w przygotowaniu metodycznym i dydaktycznym kadr uczących

- "uczy, ale czy nauczy? <nauczyciel> **nie podąża za uczniem**; najważniejszy program nauczania i jego realizacja, a nie kompetencje ucznia"
- "brak **przygotowania metodycznego**"
- "rozwijanie umiejętności **przekazywania wiedzy** (nie każdy dobry specjalista jest dobrym nauczycielem)"

Niewystarczające wykorzystanie technologii przez kadry uczące

- "nowe technologie - wielu nauczycieli nie korzysta z **technologii informatycznych** lub robi to w sposób niewystarczający"
- "wykorzystanie **sztucznej inteligencji** w kształceniu - kadra ucząca nie potrafi korzystać (lub się boi)"
- "wykorzystanie praktycznych aspektów nauczania (pomocy naukowych i technologii)"
- "**umiejętności cyfrowe**"

Niewystarczająca indywidualizacja nauczania przez kadry uczące

- "dopasowanie przekazywania wiedzy przez nauczycieli do **"różnych" uczniów**"
- "przygotowanie praktyczne **z różnymi grupami** wiekowymi i **w różnych miejscach** nauczania - inny sposób działania w każdej grupie wiekowej"
- "**powielanie szablonów** (duży problem z indywidualizacją nauczania)"

Zbyt niska otwartość na zmiany kadr uczących

- "zamknięcie się na zmiany, utrzymywanie **status quo**"
- "trudności we **wprowadzaniu zmian** czy innych rozwiązań w środowisku samych nauczycieli"
- "**brak otwartości** na zmiany"

Niewystarczająca motywacja u kadr uczących

- "problem z **napływem kadr** do zawodu nauczyciela"
- "**brak motywacji** do rozwoju nauczycieli"
- "konieczność **doskonalenia** lub uzupełnienia wiedzy przez kadry uczące (dążenie do rozwoju)"
- "**chęci brak**, zawiść w środowisku"

Problemy w sposobie kształcenia i doskonalenia kadr uczących

- **nauka mało praktyczna**
 - "system kształcenia nauczycieli jest wadliwy, do zmiany **programy i system praktyk**"
 - "zbyt mała ilość czasu poświęcona na **praktyki**"
 - "uczelnie wyższe nie wyposażają studentów w kompetencje edukacyjne (student **nie potrafi uczyć**)"

- “brakuje **przygotowania praktycznego** przy dobrym przygotowaniu uniwersyteckim (wydłużenia okresu praktycznej nauki zawodu)”
- “brak praktyk zawodowych (zbyt **krótko i nieefektywnie**)”
- **niebadane predyspozycje i potrzeby**
 - “brak rzetelnego **sprawdzenia predyspozycji** do zawodu, brak katalogu predyspozycji”
 - “brak rzetelnej **diagnozy potrzeb** rozwojowych nauczycieli różnych specjalności”
- **niska jakość, słabe efekty**
 - “**jakość** organizacji doksztalcania nauczycieli”
 - “**ilość** szkoleń i rozwoju nauczycieli **nieporównywalna do efektów**”
 - “do zmiany systemu **szkolenia i kształcenia** (doskonalenia)”
 - “**brak płaszczyzny do wprowadzenia** tego, czego się <nauczyciel> nauczył (po stronie dyrekcji)”

Wizerunek nauczycieli i relacje społeczne

- **wymagania i oczekiwania**
 - "duże oczekiwania od nauczycieli **ze strony rodziców**, brak zaangażowania rodziców”
 - “**wymagania** (określenie) stawiane nauczycielom (komunikacja wiedza, predyspozycje do wykonywania zawodu)”
- **niewystarczająco silny wizerunek zawodu**
 - “**brak szacunku** do zawodu”
 - “budowanie **prestżu**, wzoru nauczyciela przez otoczenie”
 - “brakuje kształtowania «spostrzeżenia» nauczyciela jako mentora, **wzoru do naśladowania**”

Potwierdzanie kwalifikacji

- “brak wystarczającej wiedzy wśród kadry uczącej o **ZSK** <Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji> i **ZRK** <Zintegrowanym Rejestrze Kwalifikacji>, oraz gdzie i jak można **potwierdzić kwalifikacje** poza szkołą / edukacją formalną”

Dobre praktyki

"Jest na rynku dużo dobrych wzorców, jednak **nie są one promowane.**"

"Wielu nauczycieli jest bardzo zaangażowanych, ale **niedocenianych przez przełożonych.**"

Integracja środowiska edukacyjnego

- "wyjazdy **integracyjne**"
- "tworzenie **sieci współpracy** (robią to ośrodki i centra doskonalenia nauczycieli)"
- "wymiana **doświadczeń** (np. poprzez działające platformy zawodowcy.org)"
- "wymiana doświadczeń i organizacja **konferencji branżowych** przez szkoły"
- "**wspólne szkolenia** (np. dziedzinowe)"

Współpraca z innymi szkołami i instytucjami

- "wymiana i współpraca ze **środowiskiem lokalnym**"
- "współpraca z ośrodkami **ODN** <Ośrodki Doskonalenia Nauczycieli>"
- "współpraca z **uczelniami wyższymi** np. ogólnopolska Collegium <Mémorial>"
- "współpraca z **pracodawcami** i otoczeniem **społeczno-gospodarczym** (tutaj projekt Czas zawodowców dla Wielkopolski)"
- "współpraca **między szkołami**"

Wykorzystanie nowych technologii i innowacyjnych metod

- "wykorzystanie **nowych technik** dydaktycznych"
- "bieżącego doszkalania kadry z nowych **technologii**"
- "Zintegrowana Platforma Edukacyjna"
- "wykorzystanie **sztucznej inteligencji** w kształceniu - kadra ucząca nie potrafi korzystać (lub się boi)"
- "wykorzystanie gotowych rozwiązań **ZSK** np. zdobywanie tych kwalifikacji przez nauczycieli"

Projekty rozwojowe dla kadr uczących

- "udział nauczycieli w projektach np. **Erasmus, FERS**"
- "projekty prowadzone przez **organy prowadzące** szkoły np. Czas Zawodowców"
- "**szkoły ćwiczeń**"
- "warsztaty organizowane np. przez **WUP, CWRKDiZ**, które szkolą np. doradców zawodowych"
- "udział nauczycieli w **projektach**"
- "**wybór wielu projektów** przygotowanych przez innych"

Sposoby pracy z uczniami

- "rozwijanie (i podtrzymywanie) **systemu dualnego** w procesie nauki zawodu"
- "rozwijanie **mentoringu** w formule «uczeń-mistrz»"
- "podział na praktyków i teoretyków - **wprowadzenie praktyków** do szkół"

Nowe pomysły

Większa elastyczność w kształceniu

Strona | 56

- "większa elastyczność nauczyciela w **doborze narzędzi** do prowadzenia lekcji, możliwość korzystania z zewnętrznych narzędzi"
- "większa **dowolność** w realizacji podstawy programowej"

Nowoczesne narzędzia kształcenia

- "uczyć otwarcia na dyskusję, **moderowanie** - nieocenianie, debaty oxfordzkie, **myślenie projektowe**"
- "metody pracy ze współczesną młodzieżą i ich konstruktami myślowymi (np. w oparciu o **gaming**)"
- "wprowadzenie **nowoczesnych narzędzi** w nauczaniu"

Rozwój współpracy pomiędzy szkołami i nauczycielami

- "**sieciowanie** ponadregionalne i ponadkrajowe - współpraca i grywalizacja szkół (np. poprzez porównanie grup kształcenia)"
- "likwidacja pokoi nauczycielskich, wystandaryzowane **przestrzenie do pracy zespołowej** dla nauczycieli"

Profil i weryfikacja nauczycieli

- "stworzenie profilu nauczyciela powiązanego z **systemem wynagradzania**"
- "stworzenie narzędzi do **weryfikacji nauczycieli** (zwłaszcza zawodu) - kiedyś funkcjonowały np. sądy koleżeńskie"

Świadome budowanie ścieżki kariery

- "ujednolicony program dla doradztwa zawodowego - każdy nauczyciel powinien posiadać **wiedzę z zakresu doradztwa** zawodowego"
- "**studiowanie** w kierunku bycia nauczycielem"

Zmiany w sposobie kształcenia nauczycieli

- "**zmiana systemu** kształcenia nauczycieli"
- "w każdym roku studiów «przechodzenie» co najmniej dwutygodniowej **praktyki**"
- "stworzenie przejrzystego systemu kształcenia z uwzględnieniem **branż zawodowych**"
- "stworzenie **programu wsparcia** dla nauczycieli zawodowców poszczególnych branż"
- "zaliczanie zajęć w ramach **wolontariatu** do okresu stażu zawodowego"

Zmiana rozwiązań finansowych

- "dofinansowanie oświaty"
- "bony szkoleniowe dla kadry uczącej"

Wyzwanie 10. Przygotowanie kadr uczących

Jak zadbać o odpowiednie przygotowanie kadr uczących (np. nauczycieli) do podjęcia zawodu w edukacji formalnej?

Temat obejmuje m.in.:

- rozwijanie ścieżek kształcenia prowadzących do wykonywania zawodu nauczyciela
- wzmocnienie doradztwa zawodowego dla studentów
- monitorowanie i doskonalenie procesów przygotowywania zawodowego nauczycieli
- rozwijanie umiejętności kadr kształcących kadry uczące w edukacji formalnej
- wspieranie i rozwijanie procesów nadawania uprawnień do wykonywania zawodu nauczyciela i funkcjonowania w zawodzie
- zwiększanie atrakcyjności i podnoszenia prestiżu zawodu nauczyciela
- rozwijanie umiejętności zarządzania własnym rozwojem i karierą
- prowadzenie badań naukowych w obszarze uczenia się

Problemy

Problemy związane z doбором odpowiednich kandydatów do zawodu

- "brak **narzędzi do weryfikacji**, czy dana osoba nadaje się do zawodu nauczyciela (kompetencje miękkie, osobowość)"
- "odpowiedni dobór kandydatów do zawodu: testy psychologiczne, **predyspozycje do zawodu** ujęte w formy ram kwalifikacyjnych"
- "odpowiedni **dobór kandydatów** do zawodu (np. po pierwszym roku studiów pedagogicznych -> odsiew)"
- "określenie **predyspozycji** do zawodu nauczyciela"
- "szkoły ćwiczeń - **sprawdzamy** umiejętności i predyspozycje do zawodu"

"Brak motywacji do bycia nauczycielem"

- "**brak osób z pasją** do wykonywania zawodu nauczyciela"
- "brak chętnych do wykonywania zawodu (**mało prestiżowy** kierunek dla młodych)"
- "brak prestiżu zawodu nauczyciela oraz dobrego **systemu wynagrodzenia**"
- "**niskie wynagrodzenie** startowe młodych nauczycieli przy oczekiwanym dużym nakładzie pracy"
- "**motywowanie/wynagradzanie**"

- "brak mechanizmów **zatrzymywania młodych naukowców** na uczelniach wyższych (sektor prywatny ich wciąga)"
- "nieefektywny (niewspierający, nie motywacyjny) system **awansu zawodowego** nauczycieli"

Słaby wizerunek i prestiż zawodu nauczyciela

Strona | 59

- "starzenie się kadry, **brak prestiżu** zawodu"
- "**brak szacunku** dla szkoły - niski prestiż zawodu nauczyciela"
- "**wizerunek** nauczyciela - co nie działa"
- "brak prestiżu zawodu nauczyciela, pozytywnego wizerunku nauczyciela"
- "brak szacunku"

Problemy z jakością przygotowania do zawodu nauczycieli

- "**słabe przygotowanie** pedagogiczne nowych nauczycieli"
- "brak **standardów jakości** w realizacji kursów pedagogicznych"
- "brak dobrego systemu przygotowania do zawodu nauczyciela, szczególnie **szkolnictwa branżowego**"
- "brak wyposażenia studenta w umiejętności i **kompetencje** potrzebne do realizacji zawodu nauczyciela"
- "brak **profilu nauczyciela**, jakie powinni mieć predyspozycje zawodowe"
- "**szkoły ćwiczeń**"

Problemy z systemem doskonalenia zawodowego nauczycieli

- "brak **diagnozy potrzeb** szkoleniowych nauczycieli"
- "brak **przejrzystego systemu** doskonalenia i kształcenia nauczycieli"
- "system doskonalenia nauczycieli szkolnictwa **zawodowego**"
- "konieczność modyfikacji **edukacji metodycznej**"
- "**ubogość metodyki** prowadzenia zajęć dla nauczycieli"

Słabe relacje i brak wsparcia z otoczenia

- "zbyt duży **wpływ rodziców** na szkołę"
- "takie **instytucje** jak Kuratorium, ODN **nie stanowią wsparcia** merytorycznego, nie pełnią roli «mentorów»"
- "**brak więzi** międzygeneracyjnej - nauczyciel-uczeń, dyrektor-młody nauczyciel"
- "**brak wsparcia** metodycznego nauczycieli - zawodowców"

Niedostosowanie do współczesnych wyzwań

- "**wykluczenie technologiczne** wśród nauczycieli"
- "propagowanie wykorzystania **nowych technologii**"
- "kompetencje **miękkie**"
- "brak aspektów **innowacyjności**"
- "rozwijanie i pobudzanie **kreatywności**"
- "nauczyciele mają zbyt małą **możliwość samorozwoju** kreatywności"

Dobre praktyki

Współpraca szkół z otoczeniem zewnętrznym

Strona | 60

- "działalność **stowarzyszeń** przy szkole pozwalających na szerszą współpracę z sektorem **biznesu i NGO** (powiat pilski)"
- "Zespół Szkół Ekonomicznych Kalisz -> wzorowa współpraca z **przedsiębiorcami**"
- "projekt Czas Zawodowców - współpraca szkół z przedsiębiorcami, **wymiana potrzeb, przeszkolenie** nauczycieli zawodu, funkcjonowanie **sieci współpracy**, panele z pracodawcami"
- "**wizyty studyjne** w szkołach, wymiany **międzynarodowe**"

Praktyczne podejście do przygotowania kadr uczących

- "**szkoła ćwiczeń**"
- "**kursy zawodowe**, podnoszące kwalifikacje organizowane w firmach - dla nauczycieli zawodu"
- "**relacja «mistrz-uczeń»** (przykład programu Rzemieśnik Plus - WUP w Poznaniu)"
- "**obowiązek szkoleń** dla nauczycieli przedmiotów zawodowych (KN) w ramach urlopu"
- "**projekty edukacyjne** na studiach pedagogicznych"
- "**szkoły metodyczne** np. w medycynie - one zajmują się tym, jak powinna wyglądać nauka i co powinno się uczyć, i takie jednostki mogłyby być w innych obszarach"

Inne programy i szkolenia doskonalące nauczycieli

- "projekty prowadzone w **ODN**"
- "**szkolenia dla doradców** zawodowych (np. w Kaliszu)"
- "szkolenia doszkalające nauczycieli np. w ramach projektu Czas zawodowców dla Wielkopolski"
- "**Wielkopolski Portal Edukacyjny** - narzędzie powstałe w ramach projektu Cyfrowa Szkoła Wielkopolska 2030 mające na celu podniesienie prestiżu nauczyciela i wsparcie go w bieżącej pracy"
- "**kwalifikacje ZSK** dla nauczycieli"
- "możliwość **poszerzania wiedzy i umiejętności**, możliwość przekwalifikowania się, studia podyplomowe"

Innowacyjne metody i narzędzia edukacyjne

- "**grywalizacja**"
- "kursy kształcące i rozwijające **kreatywność**"
- "warsztaty rozwijania **umiejętności miękkich**"
- "**partycypacja uczniów**"

Budowanie prestiżu i rangi nauczyciela

- "podnoszenie rangi i prestiżu roli nauczyciela poprzez **konkursy** np. Nauczyciel Roku, Wielkopolski Nauczyciel Roku"

Niezadowolająca paleta dobrych praktyk

Strona | 61

- "WNIOSEK: Mało dobrych praktyk co świadczy o kondycji oświaty"

Nowe pomysły

Podnoszenie prestiżu zawodu nauczyciela

- "zaangażowanie mediów w promowanie zawodu nauczyciela (**kampania reklamowa** mająca na celu uświadomienie społeczeństwa i zmianę podejścia do zawodu nauczyciela)"
- "**podniesienie prestiżu** zawodowego, podniesienie wynagrodzeń"

Uregulowanie ścieżek kariery nauczycieli

- "poprawa **ścieżek kariery** nauczycieli (rzeczywista ścieżka kariery)"
- "uregulowanie **ścieżek rozwoju** nauczyciela i zapewnienie atrakcyjnych wynagrodzeń i warunków pracy"
- "określenie **możliwości rozwoju**, doksztalcania czy doskonalenia nauczycieli (poprzez **przejrzysty system**)"
- "ścieżka pomiędzy stopniami edukacji formalnej (**przenoszenie efektów** kształcenia)"
- "**weryfikacje** uzyskiwania awansu zawodowego"
- "zróżnicowanie **PENSUM!!!**"

"Wprowadzenie nowego systemu kształcenia nauczycieli"

- **rekrutacja i dobór kandydatów**
 - "stworzenie **profilu nauczyciela** i jego predyspozycji zawodowych"
 - "odpowiednia **rekrutacja** kandydatów do zawodu"
- **formy przygotowania**
 - "powrót do **Liceów pedagogicznych** -> wymiar godzin (teraz 1 godzina <umiejętności pedagogicznych> na rok w profilu, a powinno być więcej, np. 6 godz. na rok w profilu)"
 - "przygotowanie pedagogiczne bardziej dostępne już **na etapie studiów**"
 - "**Wyższe Szkoły Pedagogiczne**"

- **nacisk na praktykę**
 - "pokazywanie **praktycznie pracy** nauczyciela studentom"
 - "pokazywanie pracy **różnych środowisk**"

Sposoby wspierania rozwoju kadr uczących

Strona | 62

- "wymiany **dobrych praktyk**"
- "**sieciowanie** nauczycieli między szkołami"
- "**superwizja** jako standard"
- "dobra praktyka superwizji powinna stać się **obligatoryjna** dla nauczycieli"
- "wspieranie nauczycieli na każdym etapie rozwoju zawodowego poprzez na przykład różnego rodzaju **szkolenia, warsztaty**"
- "**szkoła ćwiczeń**"

Kompetencje warte rozwijania u kadr uczących

- "umiejętności **projektowe**"
- "uczenie bycia **moderatorem**, a nie autorytetem => premiowanie i docenianie wyróżniających się nauczycieli"
- "praca **warsztatowa**"
- "nauka pracy **zespołowej**"
- "umiejętności **prowadzenia biznesu**"

Wsparcie w rozwoju osobistym i poprawie relacji

- "wspieranie nauczycieli wykonujących zawód w swoim **osobistym rozwoju**"
- "większa **dbałość o relacje** kadry uczącej się z nauczycielami"
- "skoordynowany system w obszarach: metodycznych, wychowawczym, **psychologicznym**"
- "programy **mentoringowe** dla nauczycieli, wsparcie psychologiczne (gdzie opiekun ma za to gratyfikację)"
- "wsparcie i **zrozumienie potrzeb nauczycieli** przez kadrę zarządzającą daną placówką"

Wyzwanie 11. Doskonalenie kadr uczących

Jak wspierać kadrę zarządzającą w edukacji formalnej (np. dyrektorów szkół) w dbaniu o ciągły rozwój i doskonalenie osób uczących (np. nauczycieli) w trakcie pracy zawodowej?

Temat obejmuje m.in.:

- adaptację zawodową nauczycieli
- rozwijanie kultury pracy szkoły opartej na współpracy i interdyscyplinarności
- wdrażanie innowacyjnych form, metod i narzędzi pracy dla kadr uczących
- wspierająca ocena efektywności pracy
- rozwijanie oferty doskonalenia zawodowego dla kadry uczącej
- określenie zadań personelu niepedagogicznego wspierającego pracę kadr uczących
- specjalistyczne wsparcie w zakresie organizacji warunków pracy
- rozwój umiejętności niezbędnych do pracy w zróżnicowanych środowiskach
- godzenie życia zawodowego z osobistym
- upowszechnianie dobrych praktyk oraz rozwijanie sieci współpracy

Problemy

Za duża odpowiedzialność i za szeroki zakres działań

- "zbyt duży **zakres odpowiedzialności** dyrektora, który nie pozwala mu na skupienie się na sprawach związanych z procesem edukacyjnym (zbyt dużo formalności, biurokracji) - dyrektor odpowiada za budynek, kwestie techniczne, bezpieczeństwo, budżet = > zajmuje mu to dużo czasu"
- "informacja o innych obszarach (**pozaoświatowych**), za które odpowiada dyrektor"
- "zbyt duża odpowiedzialność kadry zarządzającej (zbyt duża **różnorodność zadań**)"
- "**dyrektorzy manewrują** między systemem, nauczycielami, organem prowadzącym a uczniami i rodzicami"

Problematyczne uwarunkowania zewnętrzne

- **narzucenia, nadzory i ograniczenia**
 - "organy prowadzące **narzucają działania** na szkoły, <zamiast> wsłuchiwać się i realizować potrzeby szkół"
 - "skomplikowany system **nadzoru** kuratorium"

- "odgórne **ograniczenia** spadające na kadre zarządzającą (muszą się skupić na pewnych wytycznych, narzuconych z góry)"
- "biurokracja"
- **skomplikowana sytuacja prawna**
 - "ciągłe zmiany prawne"
 - "**jednoznaczność przepisów** oświatowych (vide: prawo oświatowe i inne - > niechlujne)"
 - "**jednorodność**, jednoznaczność przepisów, niechlujne ustawy"
 - "najbardziej **niechlujne** ustawy o systemie oświaty"
 - "**zawiłe procedury** administracyjno-prawne wpływają na to, że kadra zarządzająca nie ma przestrzeni na dbanie o rozwój nauczycieli"
- "zmiany w podejściu do **rankingów szkół**"

Niewystarczające kompetencje kadry zarządzającej

- "niedostatek kompetencji **miękkich** (inteligencja społeczna, transdyscyplinarność, wirtualna współpraca, zmiennoogniskowość)"
- "kompetencje **psychologiczne** w zakresie psychologii dorosłych (rodzice, nauczyciele, biurokracja)"
- "brak **współpracy i interdyscyplinarności**"
- "niskie kompetencje **miękkie**"
- "brak kompetencji **technologicznych**"

Brak innowacyjnych metod i narzędzi pracy

- "brak innowacyjnych **form i narzędzi** pracy"
- "brak innowacyjnych form, **metod** i narzędzi pracy"

Brak nastawienia na szukanie nowych rozwiązań

- "**utarte ścieżki** działania dyrektorów, **szukanie wymówek** zamiast rozwiązań"

Niewystarczające wsparcie rozwojowe dla kadry zarządzającej

- "brak **skoordynowanego systemu** doskonalenia kadr zarządzających w różnych obszarach"
- "brak dostępu do **superwizji**"
- "system **szkoleń**"
- "brak oferty w zakresie **doskonalenia** dyrektorów"
- "**brak wsparcia** kadry zarządzającej (brak szkoleń, **warsztatów**, które by pomagały kadrze zarządzającej jak najlepiej **wykorzystać potencjał** swoich nauczycieli)"
- "brak szkoleń dla kadry zarządzającej z zakresie **komunikacji**"
- "**brak oferty** w zakresie doskonalenia dyrektorów"
- "wsparcie **prawne i merytoryczne** w obszarze poza edukacyjnym"

Niewystarczająca motywacja finansowa

- "wynagrodzenie - **motywacja** finansowa"
- "brak odpowiedniego **wynagrodzenia** osób zarządzających"
- "motywacja **finansowa**"
- "wynagrodzenie **fatalne**"

Problemy związane z pozyskaniem kadry

- "mały wpływ na to **kogo zatrudniają** - trudności w pozyskaniu nowych pracowników"
- "spadek zainteresowania objęciem **stanowisk kierowniczych** w szkołach"

Wyzwania związane z dbaniem o pracowników

- **równość i dostępność**
 - "konieczność ciągłości pracy w zdobywaniu kolejnych stopni zawodowych - **dyskryminujące dla młodych kobiet** (macierzyński) i zniechęcające do pracy"
- **weryfikacja i motywacja**
 - "brak **wspierającej weryfikacji** pracy nauczycieli"
 - "zbyt mała gama **narzędzi** do weryfikacji pracy nauczycieli i **sposobów** ich motywowania"
- **dobrostan**
 - "brak sposobów kształtowania **dobrostanu** pracowniczego"
 - "**wellbeing** pracowniczy"

Dobre praktyki

"Są dyrektorzy, którzy sobie świetnie radzą nie tylko z kadrami pedagogicznymi oraz «klientami» rodzicami".

Nowe rozdanie zadań

- "**podział zadań** na uczelniach wyższych: **rektor** - nauka, dydaktyka, badania, rozwój; **kanclerz** - sprawy techniczne, remonty itp.; **kwestor** - finanse, administracja"
- "**centra usług wspólnych** - przejęcie działań administracyjnych, rozliczeniowych, pozyskiwania funduszy i pisanie projektów"

Współpraca i sieciowanie kadry zarządzającej

- "Kalisz: nieformalny **zespół koordynacji** działań edukacyjnych - przemysł, uczelnia, inne instytucje związane z edukacją"
- "Fundacja Wsparcia Edukacji - inicjatywa **przemysłu** pozwalająca innym podmiotom na zaangażowanie"
- "**sieci współpracy** kadry zarządzającej"
- "współpraca kadry zarządzającej **międzyszkolna i zagraniczna**"
- "współpraca **ponadregionalna**"
- "dobrą praktyką jest postrzeganie przez dyrekcję szkoły jako centrum aktywizacji **lokalnej społeczności** - współpraca z rodzicami, ośrodkami kultury"
- "**wyjazdy integracyjne** dyrektorów -> wymiana doświadczeń"

Motywacja i warunki do rozwoju kadry

- "**ocena efektywności** pracy"
- "grywalizacja szkół (**benchmark** stanowiący podstawę zdrowej motywacji)"
- "trzeba znaleźć **obszary do rozwoju**, jak ich nie masz to je znajdź (pozbądź się rutyny!)"
- "zdobądź **pracownię jako nagrodę** i motywację do dalszej pracy"
- "promowanie i premiowanie postaw **kreatywnych** u nauczycieli"
- "zdobywanie **kwalifikacji ZSK**"
- "właściwe **warunki pracy**"

Dodatkowe wsparcie dla kadry zarządzającej

- "**programy wsparcia** organów prowadzących"
- "certyfikowane, profesjonalne **szkolenia** np. przez Ośrodki Doskonalenia Nauczycieli - oraz przygotowanie oferty szkoleń"
- "udział w innych **programach edukacyjnych**"

Nowe pomysły

Ograniczenie zakresu zadań kadry zarządzającej

- "powołanie w szkołach **dyrektora technicznego/administracyjnego**, który odpowiadałby za kwestie organizacyjno-techniczne"
- "**zmniejszenie biurokracji** - zmniejszenie ilości zadań wykonywanych przez dyrektora"
- "**delegowanie zadań** jako sfera rozwoju"
- "**ograniczenie pensum** dyrektora (pensum = «0»)"
- "ograniczenie pracy dydaktycznej (**pensum dyrektora = 0**)"

Rola organów prowadzących

- "duża **rola organów prowadzących** - współpraca, komunikacja, tworzenie przestrzeni dla współpracy i spotkania różnych sfer (edukacja, biznes)"
- "weryfikować **wymagania naboru** na stanowiska zarządzające w szkole (czy te osoby nadają się do pełnionej funkcji np. uwzględniając umiejętności miękkie)"

Wsparcie i szkolenia dla kadry zarządzającej

- "opracowanie **systemów wspomagania** kadry zarządzającej - początkującej oraz <słowo nieczytelne> z doświadczeniem"
- "stworzenie **warunków** do doskonalenia zawodowego dyrektorów szkół"
- "**diagnoza potrzeb** kadry zarządzającej"
- "budowanie platform dla **przenoszenia efektów kształcenia**"
- **szkolenia i warsztaty**
 - "więcej **profesjonalnych szkoleń**"
 - "organizowanie szkoleń, warsztatów z szeroko rozumianej **komunikacji**"
 - "szkolenia dla kadry zarządzającej (np. z nowych **technologii**, komunikacji międzypokoleniowej)"
 - "**zarządzanie czasem wolnym**"

Rozszerzenie możliwości motywacji kadry

- "wprowadzenie systemu **motywacji pozafinansowej** - udział w dobrych, prestiżowych szkoleniach, opieka medyczna"
- "większe możliwości motywowania **finansowego** nauczycieli - częstsze, wyższe dodatki np. motywacyjne"
- "**uniezależnienie** prac i dodatków dyrektora od lokalnych organów władzy"

Budowanie współpracy kadry zarządzającej z różnych placówek

- "istnieją **dyrektorzy-pasjonaci**"
- "upowszechnienie **dobrych praktyk** oraz rozwijanie sieci współpracy"
- "wymiany dobrych praktyk między szkołami, **sieciowanie** dyrektorów"
- "**wymiana** doświadczeń"
- "większy udział kadry zarządzającej w **projektach edukacyjnych** krajowych i zagranicznych"

Rozwój współpracy i integracji w szkole

- "rozwijanie umiejętności opartych na **współpracy i interdyscyplinarności**"
- "**partycypacja** uczniów, rodziców, podmiotów edukacji pozaformalnej, pracodawców"
- "**integracja** kadry dydaktycznej"
- "współpraca, **grywalizacja** oparta na nowych technologiach"

Wsparcie psychologiczne i walidacja

- "Dostępność **walidacji, superwizji** dla całego zespołu nauczycieli"
- "Wsparcie **psychologiczno-pedagogiczne** np. w momencie wypalenia zawodowego (również przekazywanie wiedzy jak im przeciwdziałać)"

Wyzwanie 12. Warunki dla osób uczących się

Jak wspierać kadre zarządzającą w edukacji formalnej (np. dyrektorów szkół) w tworzeniu odpowiednich warunków dla rozwoju umiejętności osób uczących się (np. uczniów / studentów)?

Temat obejmuje m.in.:

- rozwijanie umiejętności przywódczych - doboru kadry, uzewnętrzniania potencjału pracowników, prowadzenia negocjacji i mediacji, monitoringu i ewaluacji
- wsparcie w zarządzaniu przepływem informacji i tworzeniu organizacji uczących się
- wsparcie w realizacji zadań administracyjnych i zarządzaniu procesami edukacyjnymi
- wsparcie w zarządzaniu zmianą w organizacji
- zapewnienie odpowiedniego zaplecza edukacyjnego oraz jego dostępności
- stwarzanie warunków do potwierdzania poszerzonych umiejętności osób uczących się
- wspieranie współpracy z zewnętrznymi podmiotami
- wspieranie cyfryzacji procesów uczenia (np. egzaminy online, e-świadectwa)

Problemy

"Wszystko zależne od organu prowadzącego, który tworzy przestrzeń i wsparcie dla dyrektorów".

Problemy z przestrzenią i wyposażeniem

- "niekomfortowa przestrzeń edukacyjna (stare wyposażenia, stara szkoła, brak nowoczesnych systemów)"
- "brak odpowiedniego **wyposażenia** w szkole, nie wszystkie placówki dysponują odpowiednim sprzętem i warunkami lokalowo-technicznymi"
- "kiepskie warunki np. w **świetlicach** (są przepełnione, nie oferują żadnych zajęć dla uczniów)"

Nadmiar obowiązków, a brak motywacji i kompetencji

- "**obciążenie** kadry zarządzającej zbyt dużą ilością obowiązków"
- "brak **motywacji**"
- "brak **umiejętności** przywódczych kadry zarządzającej"
- "brak umiejętności **zarządzania zmianą** w organizacji"

Nieoptymalna organizacja nauki

- "zła **organizacja czasu** w procesie nauki (czasu nauczycieli, czasu spędzonego z uczniami, czasu przeznaczanego na kontakt z rodzicami)"
- "**przeładowane klasy** (zbyt liczne oddziały)"

Strona | 70

Zbyt duży zakres materiału i niesatysfakcjonujący sposób nauczania

- "zbyt rozbudowana **podstawa programowa** utrudnia indywidualne podejście do ucznia i jego rozwoju"
- "**przeładowanie** programów nauczania"
- "**uboga metodyka** prowadzenia zajęć"
- "rozwiązujemy testy, a nie problemy; udzielamy odpowiedzi, a **nie szukamy rozwiązań**"

Niedocenie kreatywności w edukacji

- "ocena poziomu edukacji ucznia opierająca się na modelu testów, a nie **umiejętnościach kreatywnych / projektowych**"
- "traktowanie elementów edukacji **artystycznej** jako stratę czasu"

Problemy kadrowe

- "brak **pedagogów, psychologów** w szkołach (lub zatrudnieni w niewystarczającym wymiarze)"
- "**doradztwo zawodowe**"

Bariery komunikacyjne i brak współpracy

- "brak wystarczającego zrozumienia i **partycypacji** dla wspólnych działań"
- "brak definicji **przestrzeni wspólnej** (partycypacja)"
- "brak komunikacji i zrozumiałej dla wszystkich **diagnozy**"
- "**bariery komunikacyjne, międzypokoleniowe**, brak zrozumienia wzajemnych ograniczeń"
- "**brak zrozumienia** potrzeb osób uczących się"
- "brak współpracy z podmiotami **zewnętrznymi** (wychodzenie ze szkół)"

Problemy z przepisami prawnymi

- "**częste zmiany** w prawie w tym w prawie oświatowym (brak **spójności**)"
- "**brak znajomości** prawa oświatowego"

Niewystarczające finansowanie

- "brak **środków** na dodatkowe zajęcia"
- "brak **środków finansowych** na szkoły i bazę"
- "**zbyt niskie** środki na finansowanie i szkolenie nauczycieli"
- "brak **środków** na dedykowane zajęcia dla uczniów oraz realizację przez nich **projektów** ogólnowiedzkowych (ze szczególnym uwzględnieniem kompetencji przyszłości)"

Dobre praktyki

"Dyrektorzy (zwłaszcza szkół technicznych) radzą sobie dobrze, ale nie są promowani i ich działania nie są nagłaśniane".

Eksperti w służbie kadry zarządzającej

- "**centra usług wspólnych** - zdejmowanie działań z dyrektorów"
- "praca **doradców metodycznych** w zakresie wspierania dyrektorów i nauczycieli"
- "praca **nauczycieli konsultantów** w zakresie wspierania dyrektorów i nauczycieli"
- "wsparcie **organów prowadzących** (niektórych) w wsparciu dyrektorów szkół"

Rozwój bazy dydaktycznej

- "coraz częściej spotyka się dobre **wyposażenie szkół**"
- "doposażenie szkół w ramach **projektów unijnych**"
- "**zaplecze dydaktyczne** (techniczna organizacyjna) -> przykład wojewódzkich WSCKZiU - inwestycja w rozwój bazy"
- "wspieranie aktywności dydaktycznych **nowymi technologiami** na przykład mikroświadczania"

Wprowadzanie nowych rozwiązań i narzędzi

- "**uatrakcyjnianie zajęć** - pomoce dydaktyczne, technologie informatyczne"
- "dodatkowe **zajęcia pozalekcyjne** (w ramach fakultetów, grantów, projektów)"
- "wdrażanie cyklicznych aktywności opartych o **nowe technologie** jak np. VR, AI"
- "uzgadnianie **możliwych innowacji** w powiązaniu z potencjałem ekonomicznym szkoły"

Współpraca z otoczeniem społeczno-gospodarczym

- "realizowane przez Centra (CWRKDiZ) **projekty rozwojowe** np. Młodzieżowe Misje Gospodarcze, Misja Pierwsza Firma"
- "wiele dobrych praktyk w zakresie współpracy z **podmiotami gospodarczymi**"
- "współpraca z otoczeniem **społeczno-gospodarczym**"
- "realizacja **konkursów, konferencji i seminariów** finansowanych ze środków samorządu lub dofinansowanych z zagranicznych źródeł"

Kreatywność i zaangażowanie w edukacji

- "**samodzielność, kreatywność**, swoboda w myśleniu nauczycieli wpływa na samodzielność i kreatywność uczniów, np. w **systemie duńskim**"
- "**integracja** środowiska szkolnego z **lokalną społecznością** - popołudniowe koncerty, występy przygotowane przez uczniów"

Nowe pomysły

Outsourcing i odciążenie dyrektorów

- "powołanie **centrum usług wspólnych** dla sieci szkół (obsługa finansowa, techniczna, kadrowa - odciążenie dyrektorów szkół"
- "dofinansowanie etatu **administratora sieci informatycznej** w każdej szkole"
- "wspieranie procesów administracyjnych (redukcja pracy «papierkowej») oraz **automatyzacja procesów** biurowych na rzecz zwiększania czasu na pracę dydaktyczną z uczniami"
- "zlecenie SWZ <szczegółowych warunków zamówienia> i OPZ <opisu przedmiotu zamówienia> do przygotowania przez **ekspertów zewnętrznych** (aby realizowane usługi były adekwatne do potrzeb i wysokiej jakości) - dotyczy wyposażenia, usług cyfrowych"

Standaryzacja zasad współpracy

- "**standaryzacja współpracy** pomiędzy instytucjami (wzory umów, wzory dokumentów, dobre praktyki, wspólna przestrzeń wymiany doświadczeń)"
- "określić jasne, zrozumiałe i korzystne **zasady współpracy** z podmiotami zewnętrznymi"
- "rola MEN w inicjowaniu **racjonalnych projektów** rozwoju szkół w zakresie IT"

Poprawa warunków edukacyjnych

- "tworzenie **przestrzeni edukacyjnej** sprzyjającej nauce, pracy i relaksowi (na przykład przestrzeń/strefa ciszy)"
- "szkoła «Twój dom» («**udomowienie**» **szkoły**) - stworzenie takich warunków, które zburzą «mur» - szkoła mogłaby wyglądać jak dom z dywanami, przytulnie itp., i od razu chciałoby się do niej chodzić"

Interdyscyplinarność i upraktycznienie

- "łączenie tematów merytorycznych - wykazywanie w nauczaniu **związków przyczynowo-skutkowych**"
- "podejście **interdyscyplinarne**, przekrojowe (np. przenikanie się wątków historycznych w nauce fizyki i odwrotnie)"
- "dbałość o zasadę przekładania tego czego się nauczymy na rzeczywistość, **jak mi się to przyda** (np. funkcje trygonometryczne w codziennym życiu możemy przełożyć na to i na to)"

Motywacja i dobrostan nauczycieli

- "**transparentność działań** nauczycieli - co robią, jak się angażują"
- "**nagrody** dla nauczycieli, którzy dobrze przygotowują do **egzaminów zewnętrznych**"
- "**działania integracyjne** między nauczycielami, pozwalające na **poznanie się na nowo**"
- "wprowadzenie elementów **edukacji artystycznej** wspierającej wrażliwość estetyczną umysłów nauczycieli oraz podnoszących ich **poczucie dobrostanu**"

Motywacja uczniów i innowacje w edukacji

- "**bonusy za dobre wyniki** w nauce (np. w Kanadzie za dobre wyniki w nauce uczniów otrzymuje zniżkę na ubezpieczenie samochodu)"
- "**uatrakcyjnianie zajęć** - pomoce dydaktyczne, technologie informatyczne"
- "wsparcie w zarządzaniu **zmianą w organizacji** - ludzie nie lubią zmian, nawet gdy prowadzą ku lepszemu (przez organy prowadzące, organy nadzoru)"

Możliwe źródła finansowania rozwiązań

- "przeznaczenie środków na organizację **dodatkowych zajęć** dla uczniów (zatrudnienie nauczycieli, pomoce dydaktyczne)"
- "kontynuacja i rozszerzenie projektu **Cyfrowej Szkoły**"

ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI POZA EDUKACJĄ FORMALNĄ

Wyzwanie 13. Oferta, metody i narzędzia

Oferta, metody i narzędzia pracy z różnymi grupami odbiorców w ramach edukacji pozaformalnej i uczenia się nieformalnego

Przykłady różnorodnych grup osób:

- osoby o niskim statusie społeczno-ekonomicznym
- osoby zamieszkujące na terenach defaworyzowanych i wykluczonych przestrzennie
- seniorki i seniorzy
- osoby z różnorodnymi trudnościami w uczeniu się i ograniczeniami wynikającymi ze stanu zdrowia fizycznego i psychicznego
- osoby zdolne
- uczniowie zagrożeni przedwczesnym kończeniem nauki
- imigranci oraz z obywatele polscy powracający z zagranicy
- osoby ze wszystkich grup niedostosowanych społecznie i wykluczonych społecznie

Problemy

Niedostateczna świadomość potencjału edukacji pozaformalnej

- "niska ranga społeczna edukacji nieformalnej i pozaformalnej"
- "praca nad **świadomością potrzeb** w dziedzinie zdobywania wiedzy pozaformalnej - zintensyfikować"
- "zbyt **mała świadomość** «roli» zdobywania umiejętności pozaformalnych w uczestnictwie w rynku pracy"
- "niska **świadomość** potrzeby edukacyjnej"
- "**brak świadomości** / myślenia skutkowo-przyczynowego wśród uczestników procesów"

Niewystarczające motywacja i chęci do rozwoju

- "brak chęci kształcenia ze strony zainteresowanych"
- "brak wymiernych korzyści w korzystaniu z edukacji pozaformalnej"
- "brak motywacji w społeczeństwie do udziału w edukacji, **brak chęci do transferu wiedzy**, pomiędzy korzystającymi, ale też po stronie potrzebujących"
- "brak skutecznych rozwiązań systemowych, w tym **działań motywacyjnych**"
- "**strach i lęk** przed rozwijaniem umiejętności"

Konsumpcyjne i roszczeniowe priorytety

- "projekty unijne «zepsuły» odbiorców - **roszczeniowe podejście**, nacisk na warunki organizacji"
- "rozbudzenie **potrzeb i nawyków**, które nie wiążą się z konsumpcją"

Brak dopasowanej oferty

- "**brak ofert** odpowiadających na potrzeby grup podanych jako przykładowe"
- "brak korelacji między resortami (Ministerstwo Rodziny, Edukacji, Zdrowia), **brak międzyinstytucjonalnych działań**"
- "brak **wspólnej wiedzy** na temat sytuacji rodziny, problemów społecznych"
- "problem z **dostosowaniem się do potrzeb** społecznych"
- **brak oferty dla uzdolnionych**
 - "brak konkretnej oferty dla osób uzdolnionych"
 - "większe skupienie na osobach z deficytami niż na osobach z wyjątkowymi uzdolnieniami"

Niewystarczająca komunikacja oferty i możliwości

- "brak **uspójnionego systemu** informacji o ofertach"
- "**brak wiedzy i ciągle dostępu** do informacji o ofertach różnych podmiotów"
- "brak rozpowszechnionej informacji o **możliwości potwierdzania** kwalifikacji i kompetencji, np. w Centrach Akredytacji"
- "**słaba promocja** ośrodków, które działają"

Bariery dostępności i wykluczenia

- "**problem z dostępnością**, wykluczenie komunikacyjne"
- "**ograniczenie technologiczne** (brak sprzętu lub umiejętności do wzięcia udziału w szkoleniu online)"
- "**brak czasu** nisko wykształconych, np. dużo pracują"
- "**kwestie finansowe** inwestycji miękkich w JST"
- "**skomplikowane procedury** pozyskiwania małych grantów lub innych form wsparcia - «tylko dla wtajemniczonych», rozwój firm doradczych a mała dostępność"
- "przeregulowanie ZISK-u, **zbyt skomplikowane** dla użytkowników, **mało popularne**, pracodawcy nie korzystają, nie weryfikują przy rekrutacji, więc nie ma potrzeby korzystania"

Brak wsparcia między podmiotami

- "brak zaufania pomiędzy podmiotami (np. strefą publiczną a NGO)"
- "słabe wsparcie organizacji pozarządowych (zbyt małe środki finansowe)"

Negatywne wpływy społeczne

- "społeczeństwo **oceniające się i rywalizujące** (efekty systemu nauczania / edukacji formalnej)"
- "dysfunkcje rodziny"

Dobre praktyki

Zmiana myślenia i postaw

- "**mediacje** - dobry sposób na przekonanie ludzi do polityki zarządzania zmianą"
- "zachęcanie do wrywania z etapów sytuacji negatywnych i zachęcanie do zmiany myślenia, **wyciągania wniosków z porażek**"

Sieciowanie i współpraca

- "**Wojewódzki Zespół Koordynacji** - wspólne oddziaływanie lokalnych zespołów społecznych na rzecz opracowywania metod mają narzędzia w postaci finansowania"
- "**międzyinstytucjonalne fuzje** -> partnerstwa społeczne"

Oferta dla seniorów

- "**kursy komputerowe** dla seniorów prowadzone przez uczniów ZST / Ostrów Wlkp."
- "**Uniwersytet Trzeciego Wieku** w Poznaniu - działania międzypokoleniowe z młodzieżą z liceów -> przeciwko wykluczeniu cyfrowemu"
- "Uniwersytet Trzeciego Wieku"
- "**kluby seniorów**"
- "projekty **wielopokoleniowe**"
- "programy rządowe i pozarządowe, np. w działalność **dziennych domów Senior +** (program)"

Oferta dla uczniów

- "**kursy CNC** dla uczniów"
- "**Cyfrowa Szkoła Wielkopolski**"
- "**Kluby Młodego Odkrywcy**"
- "wsparcie dla superzdolnych - **TECHNO GRANTY** Starosty Powiatu Ostrowskiego"
- "wsparcie **rówieśnicze** (wsparcie kaskadowe)"
- "**Targi Edukacyjne** i ich promocja"

Lokalne działania

- "wsparcie organizacji pozarządowych **w danym rejonie**, grup społecznych, NGO, partnerstwo społeczne, współpraca między organizacjami i instytucjami publicznymi zajmującymi się danymi grupami"
- "**funkcjonowanie LGD** <Lokalnych Grup Działania>, które bazują na potrzebach lokalnych społeczności"
- "**działalność KGW** (Kół Gospodyń Wiejskich)"
- "**LOWE** - Lokalny Ośrodek Wsparcia Edukacji"
- "zlecanie działań w ramach **małych grantów**"
- "dobre wykorzystanie **budżetów obywatelskich**"
- "działalność **CWRKiZ**"

Aktywność organizacji pozarządowych i instytucji kultury

- "działalność **jednostek kultury** (zajęcia kulturalne, warsztaty)"
- "działanie i aktywności organizacji **pozarządowych**"
- "inicjatywy oddolne (**fundacje, stowarzyszenia**)"

Działania na rynku pracy

- "dość **silna oferta** różnych firm szkoleniowych"
- "działanie **Centrów Akredytacji** - walidacja umiejętności i potwierdzanie kwalifikacji"
- "Niemcy: centra szkolące **pojedyncze osoby**"
- "**Baza Usług Rozwojowych**"
- "procesy **wdrażania nowych pracowników** u pracodawcy, często związane z przebranżowieniem"
- "**Indywidualne Konta Rozwojowe** - wsparcie psychologiczne"

Nowe pomysły

Stworzenie dopasowanych rozwiązań edukacyjnych

- "wykorzystać niż demograficzny do budowania **małych zespołów / klas** na rzecz **zindywidualizowanych programów** nauczania"
- "zwiększenie dostępności usług **szytych na miarę**, adekwatnych do potrzeb uczestników (będą lepiej zmotywowani)"
- stworzenie **oferty dla osób z niepełnosprawnościami**
 - "możliwość objęcia osób z niepełnosprawnością (młodzież od 15 do 25 lat) kształceniem pozaformalnym w ramach OHP"
 - "stworzenie i organizacja możliwości w zakresie edukacji pozaformalnej skierowanych do młodzieży z niepełnosprawnością, która ma trudności z podjęciem nauki w strukturze formalnej"

Poszerzenie dostępnych sposobów kształcenia

- "nauczanie **metodą projektu**"
- "rozszerzenie systemu **mediacji** jako narzędzia ułatwiającego wprowadzanie zmian"
- "kanadyjski system tzw. «**białych aniołów**»"
- "udział w **koloniach, targach, podróżach**"
- "**Centra Nauczania Zdalnego** w edukacji pozaformalnej"

Niezbędne zmiany w postawach i rozwój współpracy

- "budowanie **kultury zaufania** i przemyślenie mechanizmów nadmiernej kontroli"
- "konieczne są **rozwiązania systemowe**, modelowanie obywatelskie np. **zmiana myślenia** o pracy, o wysiłku, o nauczycielach"
- "system MUSI wyeliminować zakorzenioną od feudalizmu, poprzez Sanację i Komunizm - **wyuczoną bezradność**"
- "kompetencje społeczne to też **szacunek i wartości**"
- "**interdyscyplinarne zespoły** robocze składające się z przedstawicieli różnych organizacji, instytucji, pokoleń"

Promocja edukacja pozaformalna i uczenia się nieformalnego

- "**uświadamianie idei** edukacji pozaformalnej - w społeczności, u pracodawców, w podmiotach publicznych - kwestie informacyjno-promocyjne"
- "**upowszechnienie** wszystkich form z <wymienionych dobrych praktyk>"
- "krajowa **kampania promująca** w sposób nowoczesny edukację pozaformalną, zmianę mentalności, potrzeby kształcenia przez całe życie"

Finansowanie i uproszczenie procedur

- "**uproszczenie procedur** pozyskiwania środków publicznych"
- "**poszerzenie budżetów** samorządów na budżety obywatelskie w zakresie zadań miękkich"

Wsparcie odbudowy rodziny wielopokoleniowej

- "**rozwój rodziny**"
- "promocja modelu rodziny **wielopokoleniowej**"

Wyzwanie 14. Wspieranie kadr

Wspieranie kadr zarządzających i uczących w edukacji pozaformalnej i wspierających uczenie się nieformalne

Temat obejmuje m.in.:

- kadry edukacji pozaformalnej (np. szkoleniowcy, trenerzy, coachowie)
- instytucje czasu wolnego (np. domy kultury, kluby sportowe, organizacje turystyczne)
- podmioty pomocy społecznej (np. ośrodki pomocy społecznej, centra pomocy rodzinie, kuratorzy sądowi)
- instytucje pieczy zastępczej (np. domy dziecka, domy poprawcze)
- podmioty wspomagające uczenie się nieformalne (np. organizacje pozarządowe, animatorzy społeczni, wolontariusze)

Problemy

Braki w kompetencjach kadr

- "brak kompetencji kadr / umiejętności do pracy z **różnorodnym środowiskiem**"
- zamknięcie na zmiany
 - "brak **otwartości na zmianę**" <np. organizacje działają według wypracowanych procedur i nie chcą ich zmieniać>
 - "wielu pracowników jest odpornych na zmianę i **nie chcą się doksztalać**, zdobywać nowych kompetencji"
- "częsty **brak zaangażowania** osób pracujących w instytucjach"
- "brak odpowiedniej **kadry zarządzającej** w instytucjach publicznych"
- "braki w **motywacji i chęciach** w zakresie kształcenia pozaformalnego u samej kadry zarządzającej"
- **niewystarczające kompetencje w samorządach**
- "samorządowcy muszą być **otwarceni na zmianę!**"
- "**poziom kompetencji i wiedzy** osób decyzyjnych i w **zarządach JST**"

Niewystarczające wsparcie kadr

- "zbyt mały dostęp do **superwizji** dla edukatorów, nauczycieli, coachów"
- "wiele szkoleń z zakresu webinarów, e-learningowych ma **niski poziom metodyczny**, edukacyjny"
- "narzucane **wskaźniki** jako wyznacznik działań"

- "duże ryzyko **wypalenia zawodowego**"
- "zbyt mała **oferta szkoleniowa** dla kadry edukującej"
- "brak wychwytywania / **wyłaniania talentów**"

Problemy związane z postrzeganiem edukatorów

- "**kryzys autorytetów**"
- "**brak prestiżu, szacunku** dla amatorów i ich protektorów (jeśli ktoś chce się podzielić wiedzą, ale nie ma superkwalifikacji, jest negatywnie odbierany)"

Nieoptymalne punkty skupienia

- "**brak świadomości potrzeb**"
- "**koncentracja na sobie** kadr wyspecjalizowanych w pozyskiwaniu środków"
- "koncentracja kadr **na pozyskiwaniu środków** zamiast na realnym wsparciu"

Niewystarczająca współpraca i problemy z dostępnością

- "**niedostateczna współpraca** obszarów edukacji formalnej i pozaformalnej"
- "**brak kultury pracy** w zakresie szkoleń nieformalnych"
- "udział w aktywnościach typu kluby sportowe czy kulturalne wymaga nakładów finansowych rodziców – **brak równego dostępu** do edukacji nieformalnej"
- "w małych miejscowościach problem **wykluczenia komunikacyjnego** – elementy zewnętrzne blokują działania osób chętnych do uczestnictwa"

Niewystarczające finansowanie

- "**niedofinansowanie** domów kultury, klubów sportowych, organizacji turystycznych, ośrodków pomocy społecznej, kuratorów sądowych, centrów pomocy rodzinie, domów dziecka, NGO, animatorów społecznych"
- "brak **systemowego finansowania** najbardziej potrzebujących"
- "**niedofinansowanie**, niedocenienie, przeciążenie, niedowartościowanie tych kadr"
- "**ograniczone środki finansowe**"

Problemy formalne i polityczne

- "działanie ośrodków pomocy społecznej, centrów pomocy rodzinie **w strukturach politycznych**"
- "brak wykonywania, stosowania i realizacji **kluczowych aktów prawnych** (ustawa o samorządzie województwa, powiatu, gminy)"
- "**upolitycznienie** samorządów utrudnia realizację projektów"

Niewystarczająca informacja o możliwościach

- "**brak informacji** o działaniach w zakresie edukacji pozaformalnej i specjalistach w danym obszarze, **brak sieci** w danych tematach"
- "brak informacji o **dostępnych formach** edukacji pozaformalnej"

- "brak wiedzy o **istniejącej ofercie** wsparcia ze środków publicznych (np. projekty unijne, dotacje z budżetu Państwa, dotacje z JST)"

Problemy z pieczęcią zastępczą

- "pieczęć zastępcza **prawie nie działa** w Polsce"
- "pieczęć zastępcza – krytycznie **niskie zainteresowanie, brak przygotowania** do roli"

Dobre praktyki

Wspieranie i wsparcie od kadry zarządzającej

- "**menedżerowie mentorzy liderzy** w placówkach, którzy są wsparciem (osoby kierujące - przywództwo służebne)"
- "warsztaty wprowadzające umiejętność **zarządzania zmianą**"
- "dobre kursy np. **z zakresu prawa** dla kadry zarządzającej"

Programy unijne i krajowe możliwości

- "**projekty unijne** kierowane do edukatorów pozaformalnych"
- "projekty unijne skierowane do **kadry zarządzającej**, działającej w obszarze kształcenia pozaformalnego"
- "projekty unijne na **wspieranie potencjału** NGO, OPS, PCPR, pieczy zastępczej"
- "wspomaganie przez **jednostki centralne** podmiotów regionalnych i lokalnych działających w obszarze edukacji pozaformalnej, np. Narodowe Centrum Kultury - działania dla pracowników Domów Kultury"
- "**Baza Usług Rozwojowych**"
- "działania i praktyki podnoszące kompetencje kadr biblioteki (programy **Biblioteki Narodowej**)"

Lokalne działania aktywizujące

- "połączenie grup **młodzięży i osób starszych** w działaniach aktywizujących i kulturalnych"
- "projekty **lokalnych grup**, działania"
- "działania **wolontariackie** - warsztaty i formy angażujące uczestników"
- "organizowanie **wycieczek zawodowawczych** dla doradców zawodowych"
- "warsztaty **pisania poezji** - ZST Ostrów / OCK Ostrów"
- "**oddolne projekty** różnego rodzaju konkursy, itp"
- "działania **organizacji pozarządowych**"

Działania sieciujące

- "działania sieciujące SWW -> ROPS: szkolenie kadr pomocy społecznej, szkolenie wymiaru sprawiedliwości, wsparcie dla organizacji pozarządowych"
- "ludzie, którym się chce -> **środowisko wyzwala**"
- "WZK - **ludzie, którym się coś chce**"
- "**kadry z pasją**"
- "**grupy robocze** przy CWRKDiZ w Kaliszu - np. dbałość o młodych ludzi"
- "**Centra Usług Społecznych**"

Zdalne formy rozwoju i wsparcia

- "istnieje wiele metod, praktyk i szkoleń zdalnego nauczania w oparciu o **e-learning, webinaria**"
- "**platforma EPALE** - sieciowanie, wymiana praktyk, edukacja"

Zakres merytoryczny zmian i wsparcia

- "**komunikacja transformująca**"
- "**zmiana postrzegania** osób z problemami -> trzeba je postrzegać jako ludzi wartościowych"

Nowe pomysły

Zakres kompetencji do rozwijania i metody wsparcia

- "**wsparcie psychologiczne** dla kadry uczącej"
- "przeciwdziałanie **wypaleniu** zawodowemu"
- "warto zadbać o rozwój **kompetencji społecznych** w szkołach podstawowych"
- "szkolenia związane z **inteligencją emocjonalną**"
- "rozwiązania typu **mentoring**, jak np. Aniołowie Biznesu"
- "mentoring, **coaching**, szkolenia **kaskadowe**"

Rozwinięcie możliwości finansowania

- "**małe granty**"
- "projekty **parasolowe**"
- "zwiększenie **możliwości finansowania** podmiotów w obszarze edukacji pozaformalnej"
- "przeznaczanie **środków**, wspieranie małych, lokalnych projektów"

Wymiana dobrych praktyk i sieciowanie

- "tworzenie sieci, zbieranie informacji o działaniach w danym obszarze i specjalistach o danym zakresie"
- "wymiana dobrych praktyk"
 - "wymiana dobrych praktyk np. portal wymiany, **współpraca** w zakresie działań (przekazywanie know-how)"
 - "portal informujący o **dobrych praktykach** na poziomie regionalnym"
 - "**upowszechnienie** wiedzy o wsparciu wymienionym <w dobrych praktykach>"
- "**wspieranie się** wszystkich organizacji rozwijających i wspierających ideę uczenia się przez całe życie"
- "znalezienie obszarów do **działań wspólnych**, współpracy, uzupełniania się edukacji formalnej i pozaformalnej"

Zmiany systemowe i rozwiązania organizacyjne

- "**rotacyjność** na stanowiskach zarządzających, szkolenia, doradztwo strategiczne, coaching, **audyty** tych konkretnych osób, **zasady biznesowe** przenieść na publiczne"
- "wyłączenie usług szkoleniowych z **zamówień publicznych** / zmiana kryteriów np. rekomendacje, opinie uczestników"
- "zniwelować **rozproszenie informacji** dotyczących wspierania kadr zarządzających i uczących -> np. gdzie mogą się szkolić"
- "bardzo precyzyjny **regulamin szkoleniowy**, który przyczynia się do realizacji celów całej instytucji"
- "pracownik sam może **zaproponować szkolenie**"
- "**wspieranie osób** (systemowe) z **pasją** realizujących procesy w ww. obszarze"

Nacisk na innowacje i interdyscyplinarność

- "interdyscyplinarne projekty"
- "promocja **startupów edukacyjnych**"

Wyzwanie 15. Wspieranie rodzin

Wspieranie rodzin w zakresie opieki, wychowania i rozwoju umiejętności (dzieci, młodzieży, osób zależnych)

Temat obejmuje m.in.:

- upowszechnienie korzystania ze wsparcia instytucjonalnego (np. żłobki, przedszkola)
- wspieranie rodzin w łączeniu pracy zawodowej i życia rodzinnego oraz osobistego
- rozwijanie umiejętności rodzicielskich opiekunów
- wspieranie kondycji fizycznej, psychicznej i emocjonalnej opiekunów
- ułatwianie powrotu opiekunów osób zależnych na rynek pracy, ze szczególnym uwzględnieniem potrzeb kobiet

Problemy

Niewystarczająca oferta wsparcia rodzin

- "brak **interesującej oferty** dla młodzieży (16+)"
- "brak wsparcia **kobiety po porodzie**, przygotowania do powrotu do aktywności zawodowej"
- "brak wsparcia dla rodziców **po urloпах opiekuńczych**"
- "brak wsparcia psychologicznego i wsparcia dla rodziców dzieci **niepełnosprawnych**"

Problemy systemowe w wsparciu rodziny

- "brak **rozwiązań systemowych** wspierających rodzinę jako taką - nie tylko w zakresie kształcenia"
- "**brak informacji** gdzie szukać pomocy dla rodziny w zakresie opieki, wychowania, wsparcia finansowego"
- "**brakuje wszystkiego** - mechanizmów ułatwiania powrotu na rynek pracy, wsparcia dla opiekunów w trakcie opieki i po jej ustaniu"
- "brak **opłacalności finansowej** w przypadku konieczności opłacania miejsca opieki"
- "akty prawne są, ale wszystko jest **uzależnione od pracodawcy**"

Problemy kadrowe i organizacyjne

- "brak **wykwalfikowanej kadry**"
- "**brak specjalistów** (psychologów, pedagogów) i zbyt mały dostęp rodziny do nich"
- "**brak kompetencji relacyjnych** instytucji wsparcia rodziny"
- "**zbyt mało czasu** na współpracę wspierającą rodzinę ze strony instytucji edukacyjnej"

Ograniczony dostęp do wsparcia

- "**ograniczony dostęp** do wsparcia instytucjonalnego (szczególnie z opieki senioralnej)"
- "**nierównomierny dostęp** do usług (i terytorialnie, i finansowy)"
- "ogromne **kolejki do poradni** psychologiczno-pedagogicznej"
- "**ograniczona liczba miejsc** opieki żłobkowej i nad osobą zależną np. starszą"

Problemy powiązane nastawieniem rodziców

- "**brak świadomości** o konieczności / benefitach zapewnienia dziecku opieki żłobkowej i przedszkolnej"
- "**brak świadomości** istoty edukacji pozaformalnej i że funkcje rodzinne też trzeba trochę rozwijać"
- "zbyt **małe zainteresowanie** ze strony rodziców przyszłością dzieci, ich przygotowaniem do rozwoju ich edukacji i funkcjonowania na rynku pracy"
- "**brak tradycji** rozwijania umiejętności uczenia się w rodzinie, brak zainteresowań u opiekunów powoduje brak zainteresowań u dzieci"
- "**przenoszenie ambicji** rodziców na dzieci"
- "uświadamianie ojcom ich roli we wsparciu rodziny z dziećmi **niepełnosprawnymi**"
- "brak wiedzy i wykorzystania w praktyce **idei work-life balance**"
- "mentalność: **bieda -> wstyd**"

Inne

- "**młodzieżowe rady miasta** nie pełnią swojej roli"

Dobre praktyki

Dostęp do instytucjonalnego wsparcia

- "**bardzo dobry dostęp** do wsparcia instytucjonalnego (żłobki, przedszkola) oraz kluby malucha, dofinansowanie opiekunek (aktywny rodzic)"
- "na poziomie samorządu województwa są **regulacje** ze szczególnym uwzględnieniem matek, szczególnie samotnych"
- "projekty unijne / JST tworzące **miejsca opieki** nad dzieckiem / osobą zależną"

- "światlice gminne"
- "żłobki / przedszkola przy firmie / miejscu pracy"
- "dofinansowanie do żłobków"
- "wsparcie dla rodziców -> np. opieka wytchnieniowa"
- "opieka wytchnieniowa dla opiekunów osób niesamodzielnych"

Rola szkoły we wsparciu rodziny

- "korzystanie z pomocy (pierwszy sygnalista) **psychologiczno-pedagogicznej** w szkołach"
- "zapraszanie gości na **zebrania rodziców** (przy małej motywacji rodziców do udziału w szkoleniach dedykowanych)"
- "**organizowanie eventów**, spotkań edukacyjnych na temat zdrowia fizycznego i psychicznego dla kobiet (Konińska Rada Kobiet) lub dla innych grup"
- "**pedagogizacja rodziców** w szkole"
- "szkoły społeczne nastawione na pomoc dla **rodziców dzieci niepełnosprawnych**"

Formy wsparcia rodzin, integracji i wyrównywania szans

- "fundacje **wspierające rodziny** - np. samotne kobiety"
- "praca z rodzinami, z **fundacjami i organizacjami** pozarządowymi"
- "projekty unijne wzmacniające **równość szans** kobiet i mężczyzn"
- "centra **integracji społeczności i rodzin**, działalność klubów seniora"
- "Akademia **Seniora**, klub **diabetyków** w Nekli"
- "Centrum Nauki Morskiej w Szczecinie - **wolontariat seniorów** / byłych pracowników portu (elastyczny czas pracy)"
- "**grupy AA**"
- "**rajdy, wycieczki** dla rodzin pomagające rozwijać pasje, zainteresowania"
- "**festyny** dla rodzin"
- "**UTW** - jako oddolna promocja kultury i nauki"
- "praca i szkolenia **online i zdalnie**"

Nowe pomysły

Wsparcie społeczne i specjalistyczne

- "grupy wsparcia dla opiekunów osób zależnych, opieka wytchnieniowa (dostępne w różnych godzinach) - **dopasowane do potrzeb**"
- "organizacja **grup wsparcia** dla rodziców"
- "program **wsparcia kobiet** w okresie okołoporodowym (przed i po porodzie) na przykładzie Francji"
- "kluby dla **młodych matek**"
- "kluby **małego dziecka**"

- "obowiązek **opieki wytchnieniowej**"
- "bardziej powszechny **dostęp do specjalistów** towarzyszących w rozwoju (wspierających rozwój)"

Większy nacisk na szkolenia w zakresie kompetencji opiekuńczych

- "**obowiązki szkoleń** - nie tylko badań lekarskich - przed powrotem na rynek pracy"
- "projekty unijne kierowane na **szkolenia rodziców**"
- "Centra Usług Społecznych - **kompleksowa informacja** jak i gdzie podnosić kompetencje opiekuńcze"
- "**szkoły dla rodziców**"

Zwiększanie świadomości i promocja dobrych praktyk

- "**akcje społeczne** budujące świadomość"
- "włączenie / programowanie **inicjatyw współzycia społecznego** w firmach / zakładach pracy (zrównoważony rozwój)"
- "**upowszechnienie działań** wskazanych <w dobrych praktykach>"
- "zachowanie **neutralności politycznej** młodzieżowych rad miasta"
- "Centra Usług Społecznych - **kompleksowa informacja** jak i gdzie podnosić kompetencje opiekuńcze"

Inicjatywy promujące międzypokoleniowe rozwiązania

- "edukacja wielopokoleniowa, włączające we współpracę **różne pokolenia**, łączenie działań dla dzieci i seniorów"
- "organizacja **międzypokoleniowych warsztatów**"
- "podtrzymywanie tradycji **wielopokoleniowej rodziny**"
- "większe wykorzystanie **potencjału seniorów** w społecznościach lokalnych"

Zwiększenie możliwości finansowania działań

- "**inwestowanie firm** w rozwój pracowników, np. dofinansowanie do kart sportowych"
- "**bony senioralne**"
- "**budżety obywatelskie** do wspólnych inicjatyw"
- "skierowanie projektów związanych z rozwijaniem umiejętności, rozwijaniem pasji całych rodzin"

PLANOWANIE UCZENIA SIĘ PRZEZ CAŁE ŻYCIE I POTWIERDZANIE UMIEJĘTNOŚCI

Wyzwanie 16. Planowanie LLL i potwierdzanie umiejętności

Planowanie uczenia się przez całe życie i potwierdzanie umiejętności

Temat obejmuje m.in.:

- integrację edukacji formalnej, pozaformalnej i uczenia się nieformalnego
- rozwój i promocja Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (ZSK)
- rozwój i promocja Bazy Usług Rozwojowych (BUR)
- rozwijanie doradztwa walidacyjnego
- rozwój potwierdzania efektów wcześniejszego uczenia się

Problemy

Brak integracji edukacji formalnej, pozaformalnej i uczenia się nieformalnego

- "brak integracji ścieżki formalnej, pozaformalnej i nieformalnej"
- "brak realnej współpracy tych typów edukacji"
- "konkurencja między podmiotami edukacji formalnej i pozaformalnej"
- "za dużo **podziału instytucjonalnego** instytucji odpowiedzialnych za rozwój, szkolenia, itp., np. WUP odpowiada za inne szkolenia"
- "brak inicjatyw na rzecz **systemowego wsparcia** inicjatyw edukacyjnych"
- "brak działań umożliwiających umyślne planowanie uczenia się przez całe życie"

Problemy z dostępnością do jasnej informacji

- "rozproszenie informacji, brak informacji"
- "brak bazy informacji nt. zmian na rynku edukacyjnym, o możliwościach"
- "niezrozumiały dla przeciętnego obywatela System Zintegrowanych Kwalifikacji"
- "brak wiedzy o możliwości i o miejscach potwierdzania efektów kształcenia"
- "brak wiedzy o BUR, RSKI, ZRK itd."
- "nie wiemy co to jest Baza Usług Rozwojowych - potrzebna informacja (przerost formy nad treścią)"
- "brak zrozumienia informacji na ten temat <uczenie się przez całe życie>"
- "za mało upowszechniania ZSK - mała wiedza w społeczeństwie"

Strona | 89

Problemy legislacyjne i formalne

- "Zintegrowany System Kwalifikacji **opiera się na STARYM !! rozporządzeniu z 2019 roku**, od tego momentu wydano już dwa nowe rozporządzenia ze stycznia 2024 roku i z marca 2024 roku"
- "nadmierna formalizacja, instytucjonalizacja"
- "w oświacie jest **zbyt dużo aktów prawnych**"
- "Zintegrowany System Kwalifikacji **nie jest obecny w szkole** - nie istnieje potwierdzanie efektów wcześniejszego uczenia się"

Brak pewności co do odpowiedniej jakości edukacji

- "brak społecznego zaufania do edukacji w ogóle - do nieformalnej szczególnie"
- "nadużycia «kursowo-szkoleniowe» w obszarze edukacji -> fatalny PR"
- "brak w BUR potwierdzenia **jakości szkoleń** (standardów jakości szkoleń)"
- "brak autorytetów -> język korzyści wśród młodych"

Problemy proceduralne i organizacyjne

- "długie oczekiwanie na potwierdzenie kwalifikacji"
- "bałagan, opóźnienie systemów potwierdzających kwalifikacje"

Braki kompetencyjne w zakresie wdrażania LLL

- "brak umiejętności planowania ścieżki zawodowej w oparciu o filozofię LLL"
- "brak adaptacyjności do zmian"
- "doradcy zawodowi"

Dobre praktyki

Istniejące formy działań i aktywności

Strona | 90

- "Zintegrowany System Kwalifikacji i kwalifikacje wolnorynkowe - mimo ich niewielkiej skali oddziaływania"
- "istnieją **firmy dające wkład** do ZSK np. VCC, ZDZ"
- "**mikroświadczania**"
- "**KPO projekt** - BAZA (upowszechnienie informacji nt. LLL)"
- "**dobrej jakości** konferencja, webinary, seminaria na temat zdobywania kwalifikacji"

Rozwój doradztwa zawodowego

- "zatrudnianie **w szkołach** doradców zawodowych"
- "**rozbudowanie sieci** doradców zawodowych"
- "**współpraca szkół** z pracodawcami i uczelniami wyższymi"

Wartość projektów międzypokoleniowych i edukacyjnych

- "rewelacyjność **projektów wielopokoleniowych** np. Akademia Młodych Odkrywców"
- "pokazywanie **dobrych wzorców** młodemu człowiekowi np. w relacjach rodzinnych lub zawodowych"
- "dobry nauczyciel jak bodziec -> **ambasador rozwoju**"

Nowe pomysły

Promowanie edukacji poza formalną

- "wspierania inicjatyw na rzecz **uświadamiania roli** i nauczania edukacji pozaformalnej"
- "**pokazywać młodym ludziom** jaki jest system edukacji pozaformalnej i nieformalnej, jak można te systemy łączyć i jak je wybierać"
- "proponowanie nowych, skutecznych form **promowania edukacji** formalnej i nieformalnej"
- "tworzenie w gminach, sołectwach, dzielnicach miast, centrów typu LOWE, w których przede wszystkim byłaby dostępna **informacja o dostępnym wsparciu** (szkoleniach, usługach itp.) - centra współpracowałyby z CUS, CPS, PCPR, lokalnymi szkołami"

Podnoszenie standardów i rozwój doradztwa zawodowego

- "dobre **wyszkolenie doradców** i dostatecznie dużo ich"
- "**upowszechnienie** doradztwa zawodowego dla dorosłych"
- "**wsparcie doradztwa** zawodowego na różnych poziomach edukacji"
- "**wykorzystanie AI** na etapie doradztwa"
- "**baza pracodawców**, np. chętni do odbycia praktyk"
- "kontynuacja współpracy **szkół z pracodawcami** i uczelniami wyższymi"
- "organizowanie **drzwi otwartych** w szkołach"

Nacisk na zapewnienie wysokiej jakości

- "wypracować na przykładzie województwa małopolskiego **standardy jakości szkoleń** w BUR (Bazie Usług Rozwojowych)"
- "upowszechnić **czym jest doradztwo walidacyjne**, aby móc je rozwijać"
- "ściśle zdefiniować **kryteria walidacji**"

Rozwój kompetencji i wzmacnianie współpracy

- "**tworzenie sieci i warunków współpracy**, wymiany informacji pomiędzy różnymi podmiotami z obszarów uczenia się przez całe życie"
- "większy nacisk kłaść na **kompetencje i umiejętności**"
- "**szkolenia dla nauczycieli** dotyczące rozmów w trudnych sytuacjach, przyjmowania krytyki, wyciągania wniosków z trudnych sytuacji"
- "czerpać z **cudzych wzorów**, jeśli się sprawdziły"

**CENTRUM WSPARCIA RZEMIOSŁA,
KSZTAŁCENIA DUALNEGO I ZAWODOWEGO
W KALISZU**

62-800 Kalisz, ul. Nowy Świat 13

Tel. +48 62 742 44 58

e-mail: biuro@cwrkdiz.kalisz.pl

www.cwrkdiz.kalisz.pl