



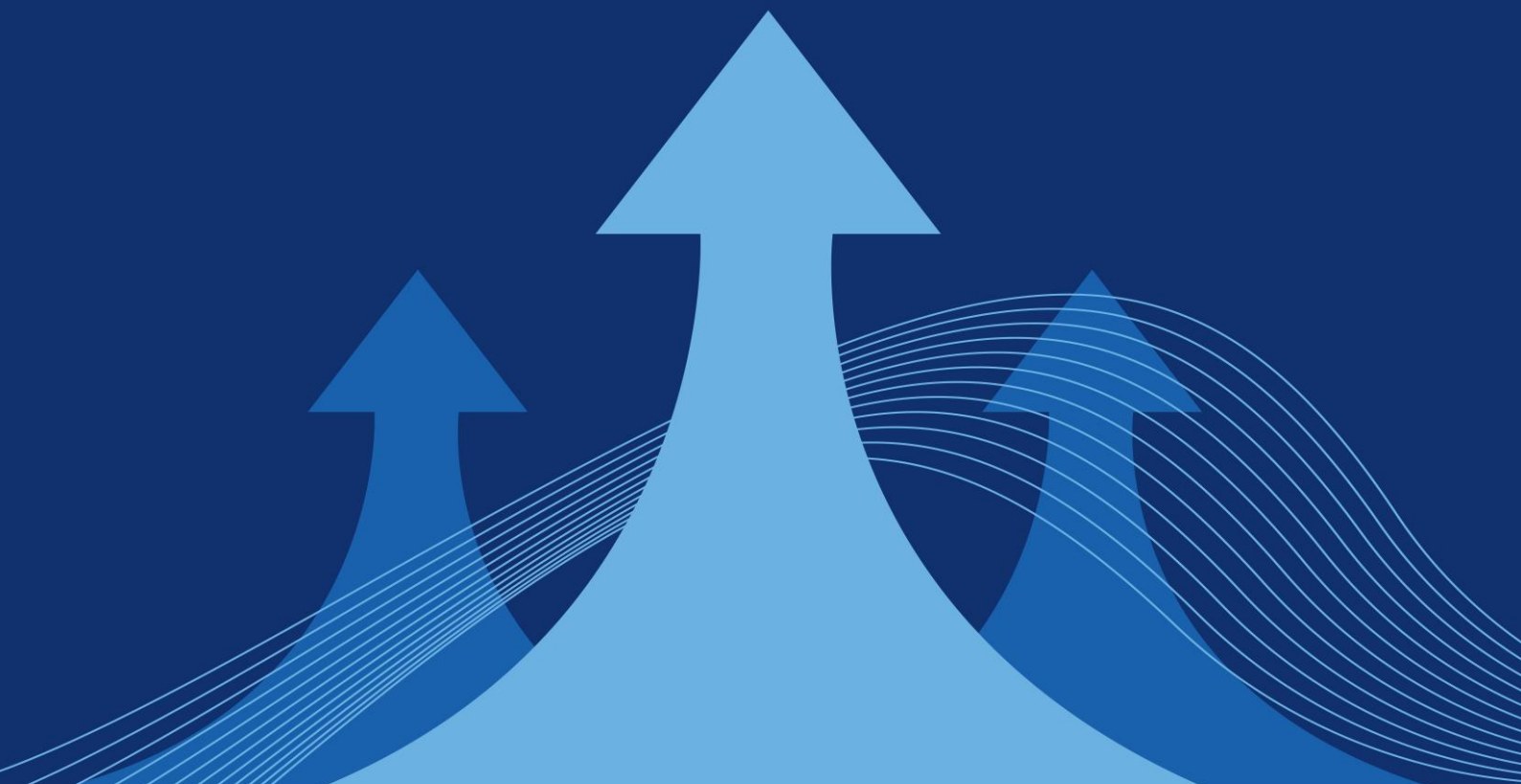
CWRKDiZ
Centrum Wsparcia Rzemiosła, Kształcenia
Dualnego i Zawodowego w Kaliszu



WIELKOPOLSKA



**SAMORZĄD
WOJEWÓDZTWA
WIELKOPOLSKIEGO**



Zoperacjonalizowany Program Wdrażania ZSU 2030 dla Województwa Wielkopolskiego

CZĘŚĆ SZCZEGÓŁOWA

Zbudowanie systemu koordynacji i monitorowania regionalnych działań na rzecz kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie, w tym uczenia się dorosłych w województwie wielkopolskim.



Rzeczpospolita
Polska

Sfinansowane przez
Unię Europejską
NextGenerationEU



LIFELONG LEARNING
po wielkopolsku!

Dokument o charakterze strategicznym pn. „Zoperacjonalizowany Program Wdrażania ZSU 2030 dla Województwa Wielkopolskiego. Część szczegółowa”.

Praca zbiorowa

Koordinator merytoryczny:

dr hab. Małgorzata Rosalska, prof. UAM

Konsultacje merytoryczne:

dr Sławomir Szymczak

Zespół badawczy:

Maciej Mroczek

dr Jagoda Przybysz

Karolina Szczepaniak

Zespół po stronie Zamawiającego:

Paulina Brożek

Marcelina Rybak

Magdalena Sekura-Nowicka

Marta Wojciechowska

Anita Zybala

Wykonawca:



Agencja Badawcza EDBAD Sp. z o.o.

Kpt. Franciszka Żwirki 6, 90-450 Łódź

www.edbad.edu.pl; biuro@edbad.edu.pl

Przedsięwzięcie jest finansowane w ramach środków inwestycji A3.1.1. Wsparcie rozwoju nowoczesnego kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie, finansowanej z Krajowego Planu Odbudowy i Zwiększania Odporności (KPO), pn. „Zbudowanie systemu koordynacji i monitorowania regionalnych działań na rzecz kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie, w tym uczenia się dorosłych" w województwie wielkopolskim.

Spis treści.....	3
Wykaz skrótów.....	7
Streszczenie	9
Executive Summary.....	11
1. Wprowadzenie	13
1.1. Komplementarność Zoperacjonalizowanego Programu Wdrażania ZSU 2030 dla Województwa Wielkopolskiego z Regionalnymi Programami Strategicznymi Województwa Wielkopolskiego.....	13
1.2. Spójność Zoperacjonalizowanego Programu Wdrażania ZSU 2030 dla Województwa Wielkopolskiego z ramami polityki Unii Europejskiej i krajowymi instrumentami rozwoju.....	14
1.3. Zoperacjonalizowany Program Wdrażania ZSU 2030 dla województwa wielkopolskiego a Strategia Rozwoju Województwa Wielkopolskiego 2030.....	15
1.4. Komplementarność regionalnej polityki edukacyjnej ze Zoperacjonalizowanym Programem Wdrażania ZSU 2030 dla Województwa Wielkopolskiego	16
1.5. Zoperacjonalizowany Program Wdrażania ZSU 2030 dla Województwa Wielkopolskiego a Regionalna Strategia Innowacji dla Wielkopolski 2030.....	18
1.6. Integracja Zoperacjonalizowanego Programu Wdrażania ZSU 2030 dla Województwa Wielkopolskiego z regionalną polityką rynku pracy i uczenia się dorosłych.....	19
2. Opis regionu w kontekście ZSU 2030.....	22
2.1. Rola analizy SWOT w projektowaniu wdrażania ZSU 2030	22
2.2. Tabelaryczna analiza wpływu SWOT na cele Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030	23
2.3. Analiza SWOT dla subregionów województwa wielkopolskiego w kontekście wdrażania ZSU 2030.....	30
2.3.1. Subregion poznański.....	30
2.3.2. Subregion koniński	32

2.3.3.	Subregion pilski	33
2.3.4.	Subregion kaliski	34
2.3.5.	Subregion leszczyński	35
2.4.	Analiza SWOT i jej wpływ na poszczególne obszary oddziaływania Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030 w Wielkopolsce	36
2.4.1.	Subregion poznański – SWOT w 8 obszarach ZSU 2030	37
2.4.2.	Subregion koniński – SWOT w 8 obszarach ZSU 2030	40
2.4.3.	Subregion pilski – SWOT w 8 obszarach ZSU 2030	42
2.4.4.	Subregion kaliski – SWOT w 8 obszarach ZSU 2030	45
2.4.5.	Subregion leszczyński – SWOT w 8 obszarach ZSU 2030	47
2.5.	Implikacje strategiczne do ZPW ZSU 2030 WW	55
3.	Wielkopolski Wojewódzki Zespół Koordynacji jako element koordynacji wdrażania Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030 na poziomie regionu	58
3.1.	Koordynacja jako warunek skutecznej polityki umiejętności	58
3.2.	Umocowanie WZK w architekturze zarządzania regionem	58
3.3.	Skład Wielkopolskiego Wojewódzkiego Zespołu Koordynacji – podejście partnerskie	59
3.4.	Funkcje i zadania WZK w cyklu polityki publicznej	60
4.	Cele Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030	62
4.1.	Cele ZSU 2030 jako element architektury polityk publicznych	62
4.2.	Rola celów w części szczegółowej programu	63
4.3.	Cele operacyjne programu	63
5.	Diagnoza i cele operacyjne ZPW ZSU 2030 WW	66
5.1.	Logika diagnostyczna i odniesienie do architektury ZSU 2030	66
5.2.	Obszar 1. Umiejętności podstawowe, przekrojowe i zawodowe dzieci, młodzieży i osób dorosłych	67
5.3.	Obszar 2. Rozwijanie umiejętności w edukacji formalnej – kadry zarządzające	68
5.4.	Obszar 3. Rozwijanie umiejętności w edukacji formalnej – kadry uczące	69
5.5.	Obszar 4. Rozwijanie umiejętności poza edukacją formalną	70

5.6.	Obszar 5. Rozwijanie i wykorzystanie umiejętności w miejscu pracy.....	71
5.7.	Obszar 6. Doradztwo zawodowe	73
5.8.	Obszar 7. Współpraca pracodawców z edukacją formalną i pozaformalną	74
5.9.	Obszar 8. Planowanie uczenia się przez całe życie oraz potwierdzanie i uznawanie umiejętności	75
5.10.	Podsumowanie	77
6.	Działania, wskaźniki, wartości docelowe oraz system koordynacji i monitorowania wdrażania ZPW ZSU 2030 w Województwie Wielkopolskim	78
6.1.	Logika operacjonalizacji celów ZPW ZSU 2030	79
6.2.	Działania, wskaźniki i wartości docelowe w układzie obszarów oddziaływania	80
6.2.1.	Obszar 1. Umiejętności podstawowe, przekrojowe i zawodowe	80
6.2.2.	Obszar 2. Rozwijanie umiejętności w edukacji formalnej – kadry zarządzające	81
6.2.3.	Obszar 3. Rozwijanie umiejętności w edukacji formalnej – kadry uczące	81
6.2.4.	Obszar 4. Rozwijanie umiejętności poza edukacją formalną	81
6.2.5.	Obszar 5. Rozwijanie i wykorzystanie umiejętności w miejscu pracy	82
6.2.6.	Obszar 6. Doradztwo zawodowe.....	82
6.2.7.	Obszar 7. Współpraca pracodawców z edukacją	82
6.2.8.	Obszar 8. Uczenie się przez całe życie i walidacja umiejętności.....	82
6.3.	Koordynacja wdrażania ZPW ZSU 2030	83
6.4.	Monitoring i wykorzystania danych we wdrażaniu ZPW ZSU 2030 WW	84
6.5.	Podsumowanie	85
7.	System monitorowania i ewaluacji Zoperacjonalizowanego Programu Wdrażania ZSU 2030 dla Województwa Wielkopolskiego	87
8.	Działania wspierające, koordynacja, upowszechnianie (ze szczególnym uwzględnieniem działań realizowanych w ramach KPO)	90
8.1.	Działania na poziomie instytucjonalno-decyzyjnym	90
8.2.	Działania ukierunkowane na osoby rozpoczynające ścieżkę edukacyjno-zawodową.....	91

8.3. Działania sieciujące i środowiskowe	91
8.4. Regionalna platforma uczenia się przez całe życie jako element integrujący	92
9. Wykaz tabel	94
10. Aneks	95

WYKAZ SKRÓTÓW

BCU	branżowe centrum umiejętności
BUR	Baza Usług Rozwojowych
EFPS	Europejski Filar Praw Socjalnych
FGI	Focus Group Interview
GUS	Główny Urząd Statystyczny
IDI	Individual In-Depth Interview
JST	jednostki samorządu terytorialnego
KPO	Krajowy Plan Odbudowy i Zwiększania Odporności
LLL	lifelong learning – uczenie się przez całe życie
MŚP	mikroprzedsiębiorstwa, małe i średnie przedsiębiorstwa
NGO	organizacja pozarządowa
PARP	Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości
PP	Politechnika Poznańska
PPP	poradnia psychologiczno-pedagogiczna
PUP	powiatowy urząd pracy
RSI 2030	Regionalna Strategia Innowacji dla Wielkopolski 2030
SRWW 2030	Strategia Rozwoju Województwa Wielkopolskiego do 2030
UMWW	Urząd Marszałkowski Województwa Wielkopolskiego
UTW	uniwersytet trzeciego wieku
WUP	wojewódzki urząd pracy
WW	województwo wielkopolskie
WZK	Wojewódzki Zespół Koordynacji

ZPW ZSU 2030 WW	Zoperacjonalizowany Program Wdrażania Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030 dla Województwa Wielkopolskiego
ZSK	Zintegrowany System Kwalifikacji
ZSU 2030	Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030

Zoperacjonalizowany Program Wdrażania Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030 dla Województwa Wielkopolskiego stanowi kompleksowe narzędzie realizacji krajowej i europejskiej polityki rozwoju umiejętności na poziomie regionalnym. Dokument odpowiada na wyzwania wynikające z transformacji demograficznej, technologicznej i gospodarczej, traktując rozwój umiejętności jako kluczowy czynnik trwałej konkurencyjności regionu, spójności społecznej oraz odporności rynku pracy. Program integruje działania w obszarze edukacji formalnej, pozaformalnej i uczenia się nieformalnego, szkolnictwa wyższego, kształcenia zawodowego, rynku pracy oraz uczenia się przez całe życie, tworząc spójne ramy interwencji publicznych do 2030 roku.

Podstawą Programu jest pogłębiona diagnoza ośmiu obszarów oddziaływania ZSU 2030, przeprowadzona w układzie pięciu subregionów województwa: poznańskiego, pilskiego, leszczyńskiego, kaliskiego i konińskiego. Analiza ta pozwoliła jednocześnie zidentyfikować wyzwania wspólne dla całej Wielkopolski oraz specyficzne uwarunkowania terytorialne wynikające z odmiennej struktury gospodarczej, potencjału instytucjonalnego i dostępności oferty edukacyjno-szkoleniowej. Na podstawie diagnozy sformułowano cele operacyjne dla każdego z obszarów, zróżnicowane subregionalnie i przełożone na 25 tematów oraz 176 kierunków oddziaływania, co zapewnia wysoką precyzję planowania interwencji.

Program wyraźnie przesuwa akcent z działań punktowych i projektowych na podejście systemowe. Kluczową rolę przypisuje mechanizmom koordynacji, integracji danych oraz trwałości efektów, w tym wykorzystaniu Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji, rozwojowi walidacji efektów uczenia się oraz upowszechnianiu elastycznych form kształcenia i reskillingu. Szczególną uwagę poświęcono dorosłym uczestnikom rynku pracy, których niski poziom partycypacji w uczeniu się przez całe życie stanowi jedno z głównych wyzwań rozwojowych regionu.

Istotnym elementem Programu jest rozbudowany system wskaźników i wartości docelowych, opracowany dla wszystkich obszarów i subregionów. System ten umożliwi monitorowanie postępów realizacji celów oraz ocenę efektów interwencji w ujęciu ilościowym i jakościowym. Monitoring i ewaluacja są oparte na triangulacji źródeł danych i metod, łącząc dane statystyczne (m.in. GUS, BDL), dane administracyjne, informacje projektowe oraz analizy jakościowe. Tak zaprojektowany system wspiera podejmowanie decyzji strategicznych, korektę działań oraz aktualizację Programu w odpowiedzi na zmieniające się uwarunkowania.

Centralną rolę w architekturze wdrażania ZSU 2030 w Wielkopolsce pełni Wojewódzki Zespół Koordynacji, działający jako forum integracji polityk publicznych, interesariuszy i instrumentów finansowych, w tym środków Krajowego Planu Odbudowy oraz funduszy europejskich 2021–2027. Program przewiduje także szeroki katalog działań wspierających i upowszechniających, realizowanych na poziomie instytucjonalnym, indywidualnym i sieciowym, których celem jest trwała zmiana kultury uczenia się w regionie oraz wzmocnienie współpracy edukacji z rynkiem pracy i gospodarką.

Zoperacjonalizowany Program Wdrażania ZSU 2030 dla Województwa Wielkopolskiego tworzy spójny, realistyczny i elastyczny model realizacji polityki umiejętności. Łączy cele strategiczne z mierzalnymi efektami, uwzględnia zróżnicowanie subregionalne oraz zapewnia trwałe mechanizmy koordynacji i uczenia się instytucjonalnego. W efekcie stanowi solidną podstawę dla długofalowego rozwoju kapitału ludzkiego i społecznego Wielkopolski do 2030 roku.

EXECUTIVE SUMMARY

The Operational Programme for the Implementation of the Integrated Skills Strategy 2030 for the Wielkopolska Region constitutes a comprehensive framework for delivering national and European skills policies at the regional level. The document responds to challenges arising from demographic change, technological transformation, and economic restructuring, positioning skills development as a key driver of the region's long-term competitiveness, social cohesion, and labour market resilience. The Programme integrates interventions across formal education, non-formal education and informal learning, higher education, vocational education and training, labour market policy, and lifelong learning, establishing a coherent system of public action through to 2030.

The Programme is grounded in an in-depth diagnosis of eight areas of intervention under the Integrated Skills Strategy 2030, conducted across five subregions of Wielkopolska: Poznań, Piła, Leszno, Kalisz, and Konin. This analytical approach makes it possible to identify both challenges common to the entire region and territorially specific conditions resulting from differences in economic structure, institutional capacity, and the availability of education and training provision. On this basis, operational objectives have been defined for each intervention area, differentiated at subregional level and translated into 25 thematic domains and 176 lines of action, ensuring a high level of precision in the design of public interventions.

A defining feature of the Programme is the shift from fragmented, project-based activities towards a systemic approach to skills development. Particular emphasis is placed on coordination mechanisms, data integration, and the sustainability of outcomes, including the use of the Integrated Qualifications System, the development of validation of learning outcomes, and the promotion of flexible learning pathways and reskilling opportunities. Special attention is given to adults in the labour market, for whom low participation in lifelong learning remains one of the region's most significant development challenges.

The Programme introduces an advanced system of indicators and target values, defined for all intervention areas and subregions. This framework enables continuous monitoring of progress and assessment of outcomes using both quantitative and qualitative measures. Monitoring and evaluation are based on triangulation of data sources and methods, combining official statistics (including Statistics Poland and the Local Data Bank), administrative data, project-level information, and qualitative analyses. This approach supports evidence-based decision-

making, corrective action, and periodic updates of the Programme in response to evolving socio-economic conditions.

A central element of the governance architecture for implementing the Integrated Skills Strategy 2030 in Wielkopolska is the Regional Coordination Team, which serves as a platform for integrating public policies, stakeholders, and financial instruments, including funding from the National Recovery and Resilience Plan and the 2021–2027 EU cohesion policy programmes. The Programme also provides for a broad range of supporting and dissemination activities implemented at institutional, individual, and network levels, aimed at fostering a lasting culture of lifelong learning and strengthening cooperation between education providers, the labour market, and the economy.

Overall, the Operational Programme for the Implementation of the Integrated Skills Strategy 2030 for the Wielkopolska Region establishes a coherent, realistic, and flexible model for regional skills policy. By linking strategic objectives with measurable outcomes, addressing subregional diversity, and embedding durable coordination and institutional learning mechanisms, the Programme provides a robust foundation for the long-term development of human and social capital in Wielkopolska up to 2030.

1. WPROWADZENIE

1.1. KOMPLEMENTARNOŚĆ ZOPERACJONALIZOWANEGO PROGRAMU WDRAŻANIA ZSU 2030 DLA WOJEWÓDZTWA WIELKOPOLSKIEGO Z REGIONALNYMI PROGRAMAMI STRATEGICZNYMI WOJEWÓDZTWA WIELKOPOLSKIEGO

Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030 (ZSU 2030) została zaprojektowana jako dokument o charakterze horyzontalnym, obejmujący rozwój umiejętności w całym cyklu życia oraz przekraczający tradycyjne podziały sektorowe pomiędzy edukacją formalną, rynkiem pracy, polityką społeczną i rozwojem gospodarczym. Przyjęta w strategii perspektywa uczenia się przez całe życie zakłada traktowanie rozwoju umiejętności jako procesu ciągłego, zachodzącego w różnych kontekstach instytucjonalnych i poza nimi, a nie jako sekwencji odrębnych interwencji przypisanych wyłącznie do systemu edukacji. Takie ujęcie odpowiada na zmiany strukturalne rynku pracy, przyspieszenie procesów technologicznych oraz rosnące znaczenie kompetencji przekrojowych i adaptacyjnych.

Wdrażanie ZSU 2030 na poziomie regionalnym, zgodnie z założeniami Krajowego Planu Odbudowy i Zwiększania Odporności, nie polega na tworzeniu nowych, równoległych instrumentów polityki publicznej, lecz na integracji istniejących strategii, instytucji oraz strumieni finansowania wokół wspólnego celu, jakim jest systemowy rozwój umiejętności mieszkańców regionu. Oznacza to konieczność spójnego powiązania działań realizowanych w obszarze edukacji, rynku pracy, innowacji i polityki społecznej, a także wzmocnienia mechanizmów koordynacji pomiędzy podmiotami odpowiedzialnymi za ich wdrażanie. W tym ujęciu skuteczność strategii zależy przede wszystkim od jakości architektury zarządzania oraz zdolności regionu do łączenia rozproszonych interwencji w jeden komplementarny system.

Kluczowym narzędziem operacjonalizacji tych założeń jest Zoperacjonalizowany Program Wdrażania ZSU 2030 dla Województwa Wielkopolskiego (ZPW ZSU 2030 WW), który porządkuje cele, priorytety oraz instrumenty realizowane na poziomie województwa. Program ten pełni funkcję ram wykonawczych, umożliwiających przełożenie zapisów strategicznych na konkretne działania, przy jednoczesnym zachowaniu spójności dokumentów regionalnych oraz programów finansowych. W tym ujęciu część szczegółowa Programu pozostaje w relacji do „Planu działania na rzecz kształcenia i szkolenia zawodowego w województwie wielkopolskim”, stanowiącego załącznik do części ogólnej ZPW ZSU 2030 WW oraz dokument o charakterze horyzontalnym na poziomie krajowym i europejskim. W województwie wielkopolskim Zoperacjonalizowany Program Wdrażania ZSU 2030 dla Województwa Wielkopolskiego pełni

funkcję narzędzia integrującego kierunki interwencji zapisane w regionalnych dokumentach rozwojowych i wzmacniającego ich efektywność wdrożeniową.

Komplementarność Zoperacjonalizowanego Programu Wdrażania ZSU 2030 dla Województwa Wielkopolskiego z regionalnymi programami strategicznymi ma charakter zarówno strukturalny, jak i operacyjny. Obejmuje ona zgodność celów rozwojowych, wzajemne uzupełnianie się zakresów interwencji oraz wspólne mechanizmy realizacji, koordynacji i monitorowania polityk publicznych. Dzięki temu nie stanowi on odrębnego dokumentu funkcjonującego obok istniejących strategii, lecz tworzy spójne ramy dla zarządzania rozwojem umiejętności w regionie, wzmacniając zdolność województwa wielkopolskiego do prowadzenia długofalowej, zintegrowanej i efektywnej polityki uczenia się przez całe życie.

1.2. SPÓJNOŚĆ ZOPERACJONALIZOWANEGO PROGRAMU WDRAŻANIA ZSU 2030 DLA WOJEWÓDZTWA WIELKOPOLSKIEGO Z RAMAMI POLITYKI UNII EUROPEJSKIEJ I KRAJOWYMI INSTRUMENTAMI ROZWOJU

Zoperacjonalizowany Program Wdrażania ZSU 2030 dla Województwa Wielkopolskiego został opracowany w ścisłym powiązaniu z ramami polityki Unii Europejskiej, w szczególności z celem polityki CP4 „Europa o silniejszym wymiarze społecznym”, Europejskim Filarem Praw Socjalnych (EFPS) oraz Instrumentem na rzecz Odbudowy i Zwiększania Odporności (RRF). Fundamentalne znaczenie ma w tym zakresie zasada pierwsza EFPS, która ustanawia prawo do wysokiej jakości edukacji, szkolenia i uczenia się przez całe życie, jako warunek pełnego uczestnictwa w rynku pracy i życiu społecznym.

Na poziomie krajowym ZSU 2030 stanowi kluczowe narzędzie realizacji reformy A3.1.1 KPO, ukierunkowanej na wzmocnienie koordynacji kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się dorosłych. Opracowanie ZPW ZSU 2030 WW umożliwi przełożenie tych założeń na trwałe rozwiązania instytucjonalne sprzyjające współpracy pomiędzy podmiotami edukacji, rynku pracy i administracji samorządowej oraz partnerami społecznymi.

Komplementarność Programu z dokumentami krajowymi nie ma charakteru wyłącznie formalnego. Przejawia się przede wszystkim w przesunięciu akcentu z interwencji punktowych na działania systemowe, w których rozwój umiejętności traktowany jest jako inwestycja w długofalową odporność społeczną i konkurencyjność gospodarczą regionu. W tym kontekście Zoperacjonalizowany Program Wdrażania ZSU 2030 dla Województwa Wielkopolskiego pozostaje w relacji do „Planu działania na rzecz kształcenia i szkolenia zawodowego”, stanowiącego załącznik do części ogólnej ZSU 2030, który wyznacza kierunki rozwoju systemu

kształcenia zawodowego. Ujęcie to wzmacnia spójność programową i zapewnia powiązanie działań regionalnych z priorytetami krajowymi i europejskimi w obszarze rozwoju umiejętności, w szczególności w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego.

1.3. ZOPERACJONALIZOWANY PROGRAM WDRAŻANIA ZSU 2030 DLA WOJEWÓDZTWA WIELKOPOLSKIEGO A STRATEGIA ROZWOJU WOJEWÓDZTWA WIELKOPOLSKIEGO 2030

Strategia Rozwoju Województwa Wielkopolskiego do 2030 roku (SRWW 2030) konsekwentnie traktuje kapitał ludzki jako jeden z podstawowych zasobów warunkujących trwały rozwój społeczno-gospodarczy regionu. Ujęcie to znajduje odzwierciedlenie w celu operacyjnym 1.3 „Wzrost i poprawa wykorzystania kapitału ludzkiego na rynku pracy”, który obejmuje działania ukierunkowane na podnoszenie jakości edukacji, rozwój kompetencji osób dorosłych oraz wzmacnianie powiązań pomiędzy systemem kształcenia a strukturą i dynamiką regionalnej gospodarki. Cel ten zakłada nie tylko zwiększanie podaży kwalifikacji, lecz także poprawę ich wykorzystania w procesach pracy i rozwoju przedsiębiorstw.

Zoperacjonalizowany Program Wdrażania ZSU 2030 dla Województwa Wielkopolskiego wzmacnia realizację tego celu poprzez przełożenie założeń Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030 na spójne ramy działań regionalnych w zakresie rozwoju umiejętności w całym cyklu życia, obejmujących kompetencje podstawowe, przekrojowe i zawodowe. Program ten porządkuje interwencje rozproszone dotychczas pomiędzy różne segmenty polityki edukacyjnej i rynku pracy, kładąc nacisk na komplementarność kompetencji zawodowych z umiejętnościami społecznymi, osobistymi i cyfrowymi. Takie podejście odpowiada na obserwowane zmiany charakteru pracy, w których zdolność adaptacji, uczenia się i współpracy staje się równie istotna, jak specjalistyczna wiedza techniczna.

Istotnym elementem powiązania ZPW ZSU 2030 WW z celem operacyjnym 1.3 SRWW 2030 jest również przesunięcie akcentu z edukacji rozumianej jako etap przygotowawczy na rzecz uczenia się przez całe życie jako stałego komponentu aktywności zawodowej. Dotyczy to w szczególności dwóch kluczowych kierunków interwencji: „Poprawa jakości edukacji i kształcenia, w tym dopasowanie do potrzeb rynku pracy” oraz „Wzrost kompetencji osób dorosłych i ich udziału w kształceniu ustawicznym”. Program wzmacnia działania ukierunkowane na budowanie motywacji do uczenia się, zwiększanie dostępności elastycznych form kształcenia oraz rozwijanie kompetencji adaptacyjnych niezbędnych w warunkach przyspieszonych zmian technologicznych i organizacyjnych. Ma to bezpośrednie znaczenie dla

zdolności regionu do utrzymania wysokiego poziomu zatrudnienia oraz ograniczania ryzyka dezaktywizacji zawodowej.

W uwarunkowaniach Wielkopolski szczególnego znaczenia nabiera relatywnie niski poziom uczestnictwa osób dorosłych w kształceniu ustawicznym, obserwowany mimo wysokiej aktywności zawodowej mieszkańców regionu. Zjawisko to wskazuje na strukturalną lukę pomiędzy potencjałem rynku pracy a skalą inwestycji w aktualizację i rozwój kompetencji w ciągu życia zawodowego. ZPW ZSU 2030 WW odnosi się do tej luki poprzez rozwój mechanizmów uczenia się dorosłych, walidacji efektów uczenia się nabytych poza edukacją formalną oraz lepsze powiązanie oferty szkoleniowej z realnymi potrzebami pracodawców i pracowników.

W tym sensie Zoperacjonalizowany Program Wdrażania ZSU 2030 dla Województwa Wielkopolskiego stanowi istotne uzupełnienie wdrożeniowe Strategii Rozwoju Województwa Wielkopolskiego 2030, wzmacniając jej wymiar operacyjny w obszarze kapitału ludzkiego. Umożliwia on przejście od działań skoncentrowanych na podaży kwalifikacji do podejścia systemowego, w którym rozwój umiejętności traktowany jest jako warunek długofalowej konkurencyjności gospodarki, spójności społecznej oraz odporności regionu na zmiany demograficzne i technologiczne. W 2025 roku rozpoczęta się aktualizacja Strategii rozwoju województwa wielkopolskiego do 2030 roku. Sejmik Województwa Wielkopolskiego określił Uchwałą nr XVIII/429/25 z dnia 27 października 2025 roku zasady, tryb i harmonogram aktualizacji Strategii rozwoju województwa wielkopolskiego do 2030 roku, z perspektywą do 2035 roku. Przyjęcie nowej Strategii planowane jest na koniec 2026 roku

1.4. KOMPLEMENTARNOŚĆ REGIONALNEJ POLITYKI EDUKACYJNEJ ZE ZOPERACJONALIZOWANYM PROGRAMEM WDRAŻANIA ZSU 2030 DLA WOJEWÓDZTWA WIELKOPOLSKIEGO

Strategia Wielkopolska edukacja 2023–2030 określa kierunki modernizacji systemu edukacji w województwie, koncentrując się na jakości kształcenia, rozwoju kompetencji kadr oraz doskonaleniu mechanizmów zarządzania oświatą. ZPW ZSU 2030 WW pozostaje z tym dokumentem w relacji funkcjonalnej komplementarności, uzupełniając ją o perspektywę uczenia się przez całe życie oraz o systemowe powiązania pomiędzy edukacją formalną, pozaformalną i uczeniem się nieformalnym.

Zoperacjonalizowany Program Wdrażania ZSU 2030 dla Województwa Wielkopolskiego wprowadza do regionalnej polityki edukacyjnej szersze ujęcie rozwoju kompetencji, obejmujące

nie tylko dzieci i młodzież objęte obowiązkiem szkolnym, lecz również osoby dorosłe funkcjonujące na rynku pracy oraz będące poza nim. W tym sensie dokument ten wzmacnia podejście, w którym edukacja formalna stanowi element ciągłego procesu rozwoju umiejętności, a nie zamknięty etap biograficzny. Takie ujęcie, akcentujące edukację pozaformalną i uczenie się nieformalne, ma szczególne znaczenie w warunkach zmian technologicznych, demograficznych i organizacyjnych – wpływających na stabilność ścieżek zawodowych i trwałość kwalifikacji.

Istotnym obszarem spójności obu dokumentów jest rozwój kompetencji kadr zarządzających edukacją. Zoperacjonalizowany Program Wdrażania ZSU 2030 dla Województwa Wielkopolskiego uzupełnia regionalną strategię edukacyjną o systemowe podejście do przywództwa edukacyjnego, obejmujące zarządzanie zmianą, wykorzystanie danych w planowaniu rozwoju oraz zdolność do współpracy z otoczeniem społeczno-gospodarczym. Kompetencje te są szczególnie istotne w kontekście zmiennej sytuacji demograficznej, presji na racjonalizację oferty edukacyjnej oraz konieczności dostosowywania profili kształcenia do uwarunkowań lokalnych i subregionalnych.

Równolegle ZPW ZSU 2030 WW wzmacnia działania ukierunkowane na rozwój kadr uczących, akcentując obszary wskazywane w dokumentach regionalnych jako wymagające pogłębienia. Dotyczy to w szczególności kompetencji cyfrowych i technologicznych, w tym umiejętności wykorzystywania narzędzi opartych na sztucznej inteligencji w procesach dydaktycznych i organizacyjnych, kompetencji w zakresie edukacji włączającej oraz przygotowania do pracy z osobami dorosłymi o zróżnicowanych doświadczeniach edukacyjnych i zawodowych. Program podkreśla również znaczenie kompetencji przekrojowych nauczycieli, takich jak praca projektowa, współpraca międzysektorowa oraz refleksyjność zawodowa, jako warunków trwałej poprawy jakości kształcenia.

Szczególną wartością dodaną ZPW ZSU 2030 WW jest wzmocnienie integracji edukacji formalnej z ofertą pozaformalną i nieformalną. Program tworzy ramy dla systemowego wykorzystania potencjału instytucji szkoleniowych, organizacji pozarządowych, pracodawców oraz publicznych służb zatrudnienia w procesach uzupełniania i aktualizacji kompetencji. Rozwiązania te odpowiadają na ograniczoną dostępność elastycznych form uczenia się dla osób dorosłych oraz na potrzebę szybszego reagowania systemu edukacji na zmiany strukturalne na rynku pracy.

Komplementarność regionalnej polityki edukacyjnej z ZSU 2030 ma szczególne znaczenie w kontekście wyzwań strukturalnych, takich jak niedobory kadrowe w kształceniu zawodowym, starzenie się kadry dydaktycznej, ograniczona aktualność kwalifikacji w części zawodów

technicznych oraz koncentracja oferty branżowej w wąskim zakresie profesji. ZPW ZSU 2030 WW umożliwia adresowanie tych zjawisk poprzez rozwój uczenia się dorosłych, wykorzystanie mechanizmów walidacji efektów uczenia się nabytych w praktyce zawodowej oraz szersze włączanie pracodawców w procesy kształcenia i doskonalenia zawodowego.

W efekcie ZPW ZSU 2030 WW nie stanowi alternatywy wobec regionalnej polityki edukacyjnej, lecz jej uzupełnienie o wymiar całościowy i systemowy. Tak skonstruowana relacja sprzyja lepszemu wykorzystaniu zasobów edukacyjnych regionu, zwiększa elastyczność oferty rozwojowej oraz wzmacnia zdolność systemu edukacji do reagowania na długofalowe uwarunkowania społeczno-gospodarcze województwa wielkopolskiego.

1.5. ZOPERACJONALIZOWANY PROGRAM WDRAŻANIA ZSU 2030 DLA WOJEWÓDZTWA WIELKOPOLSKIEGO A REGIONALNA STRATEGIA INNOWACJI DLA WIELKOPOLSKI 2030

Regionalna Strategia Innowacji dla Wielkopolski 2030 (RIS 2030) wskazuje kompetencje jako jeden z kluczowych warunków rozwoju gospodarki opartej na wiedzy, zdolnej do adaptacji w warunkach zmian technologicznych, organizacyjnych i środowiskowych. W tym ujęciu rozwój innowacyjności nie jest ograniczony do sfery badań i rozwoju, lecz obejmuje również zdolność przedsiębiorstw i instytucji do skutecznego wykorzystania wiedzy, technologii oraz potencjału pracowników w codziennej działalności gospodarczej.

Zoperacjonalizowany Program Wdrażania ZSU 2030 dla Województwa Wielkopolskiego pozostaje z Regionalną Strategią Innowacji w bezpośredniej relacji funkcjonalnej, wzmacniając jej cele operacyjne poprzez systemowe podejście do rozwoju umiejętności w całym cyklu życia. Dotyczy to w szczególności kształtowania kompetencji cyfrowych, technologicznych i zielonych, a także kompetencji przekrojowych, takich jak zdolność uczenia się, współpracy interdyscyplinarnej oraz adaptacji do zmian organizacyjnych. Z perspektywy RIS 2030 ZPW ZSU 2030 WW pełni rolę zaplecza kompetencyjnego dla procesów innowacyjnych, umożliwiając ich skalowanie i trwałe osadzenie w strukturze regionalnej gospodarki.

W kontekście Wielkopolski istotne znaczenie ma struktura gospodarki regionu, oparta w dużej mierze na sektorach produkcyjnych, logistycznych i usługowych, w których innowacyjność ma często charakter procesowy, organizacyjny i technologiczny, a nie wyłącznie produktowy. Program odpowiada na te uwarunkowania poprzez ukierunkowanie rozwoju umiejętności na potrzeby transformacji technologicznej i organizacyjnej przedsiębiorstw, w tym automatyzacji, cyfryzacji procesów, wdrażania rozwiązań z zakresu Przemysłu 4.0 oraz zielonej transformacji.

Istotnym obszarem komplementarności Zoperacjonalizowanego Programu Wdrażania ZSU 2030 dla Województwa Wielkopolskiego i RIS 2030 jest również wzmacnianie współpracy pomiędzy edukacją, nauką i biznesem. ZSU 2030 tworzy ramy dla systemowego włączania pracodawców w procesy kształcenia i doskonalenia kompetencji, zarówno poprzez rozwój uczenia się w miejscu pracy, jak i poprzez walidację efektów uczenia się nabytych w praktyce zawodowej. Mechanizmy te wspierają cele RIS 2030 związane z lepszym wykorzystaniem potencjału kapitału ludzkiego oraz zwiększaniem absorpcji innowacji w przedsiębiorstwach.

Dodatkowym obszarem synergii jest promowanie wysokoefektywnych praktyk pracy (high performance work practices), które łączą rozwój kompetencji pracowników z innowacjami organizacyjnymi, partycypacyjnymi modelami zarządzania oraz podnoszeniem jakości środowiska pracy. W tym ujęciu ZPW ZSU 2030 WW wzmacnia zdolność regionu do wdrażania innowacji poprzez inwestowanie w kompetencje, które umożliwiają trwałe zmiany w sposobie funkcjonowania przedsiębiorstw i instytucji.

Zoperacjonalizowany Program Wdrażania ZSU 2030 dla Województwa Wielkopolskiego razem z Regionalną Strategią Innowacji dla Wielkopolski 2030 tworzą spójne ramy dla rozwoju kompetencji wspierających innowacyjność rozumianą jako proces ciągły, osadzony w strukturze regionalnej gospodarki i rynku pracy. Takie podejście umożliwia lepsze wykorzystanie potencjału przedsiębiorstw, instytucji edukacyjnych i badawczych oraz sprzyja budowaniu długofalowej zdolności adaptacyjnej województwa wielkopolskiego.

1.6. INTEGRACJA ZOPERACJONALIZOWANEGO PROGRAMU WDRAŻANIA ZSU 2030 DLA WOJEWÓDZTWA WIELKOPOLSKIEGO Z REGIONALNĄ POLITYKĄ RYNKU PRACY I UCZENIA SIĘ DOROSŁYCH

Zoperacjonalizowany Program Wdrażania ZSU 2030 dla Województwa Wielkopolskiego pozostaje w bezpośredniej spójności z regionalną polityką rynku pracy, realizowaną w województwie wielkopolskim m.in. przez Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu oraz powiatowe urzędy pracy. W polityce tej coraz większego znaczenia nabierają wyzwania o charakterze jakościowym związane z niedopasowaniem struktury kompetencji do zmieniających się potrzeb gospodarki, ograniczoną dostępnością skutecznych form przekwalifikowania oraz niskim poziomem uczestnictwa osób dorosłych w zorganizowanych formach uczenia się. Uwarunkowania te wpływają na efektywność instrumentów rynku pracy oraz zdolność regionu do reagowania na zmiany technologiczne, sektorowe i demograficzne.

Zoperacjonalizowany Program Wdrażania ZSU 2030 dla Województwa Wielkopolskiego wzmacnia regionalną politykę rynku pracy poprzez wprowadzenie rozwiązań systemowych, które wykraczają poza interwencje o charakterze doraźnym. W szczególności Program zakłada rozwój całościowego doradztwa edukacyjno-zawodowego, rozumianego jako proces wspierający decyzje edukacyjne i zawodowe na kolejnych etapach życia, a nie jednorazową usługę przypisaną do momentu wejścia na rynek pracy. Takie ujęcie umożliwia lepsze powiązanie ścieżek edukacyjnych z realnymi możliwościami zatrudnieniowymi oraz sprzyja bardziej świadomemu planowaniu rozwoju kompetencji przez osoby dorosłe.

Istotnym elementem spójności Zoperacjonalizowanego Programu Wdrażania ZSU 2030 dla Województwa Wielkopolskiego z polityką rynku pracy jest także systemowe wykorzystanie Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji, w tym mechanizmów walidacji i certyfikowania efektów uczenia się nabytych poza edukacją formalną. Rozwiązanie to pozwala na formalne potwierdzanie kompetencji zdobywanych w pracy, w ramach szkoleń pozaformalnych oraz w doświadczeniach nieformalnych, zwiększając mobilność zawodową pracowników oraz efektywność instrumentów aktywizacji. Jednocześnie sprzyja ono lepszemu dopasowaniu oferty szkoleniowej do faktycznych potrzeb rynku pracy, ograniczając ryzyko powielania działań o niskiej użyteczności.

ZPW ZSU 2030 WW wzmacnia również integrację instrumentów rynku pracy z regionalną ofertą edukacyjną i szkoleniową, co umożliwi bardziej spójne planowanie interwencji finansowanych ze środków krajowych i europejskich. Dzięki temu działania realizowane w ramach aktywnej polityki rynku pracy mogą być ukierunkowane nie tylko na szybki powrót do zatrudnienia, lecz także na trwałe podnoszenie kwalifikacji i zdolności adaptacyjnych osób pracujących i poszukujących pracy. W konsekwencji polityka rynku pracy w województwie wielkopolskim zyskuje wymiar długofalowy, oparty na koncepcji zatrudnialności oraz uczenia się przez całe życie, a nie wyłącznie na krótkookresowych wskaźnikach aktywizacji.

Komplementarność Zoperacjonalizowanego Programu Wdrażania ZSU 2030 dla Województwa Wielkopolskiego z regionalnymi programami strategicznymi województwa wielkopolskiego ma charakter trwały, wielowymiarowy i operacyjny. Program ten porządkuje interwencje w obszarze edukacji, rynku pracy i uczenia się dorosłych, tworząc spójne ramy dla rozwoju umiejętności mieszkańców regionu w perspektywie do 2030 roku. Integracja Programu z dokumentami strategicznymi, programami finansowymi oraz mechanizmami koordynacji instytucjonalnej wzmacnia jego rolę jako jednego z kluczowych filarów regionalnej architektury rozwoju,

umożliwiając bardziej efektywne łączenie polityk społecznych, edukacyjnych i gospodarczych w odpowiedzi na długofalowe wyzwania rozwojowe Wielkopolski.

2. OPIS REGIONU W KONTEKŚCIE ZSU 2030

2.1. ROLA ANALIZY SWOT W PROJEKTOWANIU WDRAŻANIA ZSU 2030

Analiza SWOT stanowi jedno z kluczowych narzędzi strategicznych wykorzystywanych w procesie planowania i wdrażania polityk publicznych. W przypadku Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030 jej funkcja wykracza jednak poza klasyczną identyfikację mocnych i słabych stron, szans oraz zagrożeń. Analiza ta pełni przede wszystkim rolę mostu pomiędzy diagnozą a projektowaniem interwencji, umożliwiając świadome dostosowanie działań do rzeczywistych uwarunkowań systemowych, instytucjonalnych i społeczno-gospodarczych regionu.

W odniesieniu do województwa wielkopolskiego analiza SWOT pozwala uchwycić zarówno istotne zasoby regionu – w tym potencjał gospodarczy, doświadczenia instytucjonalne i aktywność projektową – jak i bariery strukturalne, które mogą ograniczać skuteczność wdrażania ZSU 2030, jeśli nie zostaną odpowiednio zaadresowane. Szczególne znaczenie ma fakt, że wiele zidentyfikowanych słabości i zagrożeń ma charakter systemowy, a nie incydentalny.

Analiza SWOT została oparta na triangulacji źródeł danych, ze szczególnym uwzględnieniem jakościowych danych pierwotnych pozyskanych w toku badań eksperckich. Podstawę analityczną stanowiły indywidualne wywiady pogłębione (IDI, n=80) oraz fokusowe wywiady grupowe (FGI, n=40), realizowane z kluczowymi interesariuszami regionalnego systemu rozwoju umiejętności, co pozwoliło na uchwycenie mechanizmów funkcjonowania polityk publicznych od wewnątrz, identyfikację barier wdrożeniowych, napięć międzysektorowych oraz faktycznych zdolności absorpcyjnych instytucji na poziomie regionalnym i subregionalnym. Dane jakościowe zostały uzupełnione analizą danych zastanych (desk research), obejmującą dokumenty strategiczne i programowe województwa wielkopolskiego oraz dostępne opracowania diagnostyczne, co umożliwiło osadzenie wniosków eksperckich w szerszym kontekście polityk publicznych i uwarunkowań strukturalnych regionu. Dominacja danych z wywiadów eksperckich stanowi istotną wartość analizy, gdyż pozwala wyjść poza formalne zapisy dokumentów i statystyk, ujawniając realne praktyki, nieformalne mechanizmy decyzyjne oraz bariery systemowe niewidoczne w danych ilościowych. Jednocześnie przyjęta metodologia wiąże się z ograniczeniami charakterystycznymi dla badań jakościowych, w szczególności z ich interpretacyjnym charakterem oraz zależnością od doświadczeń respondentów. Ograniczenia te zostały zminimalizowane poprzez szeroki dobór uczestników wywiadów, zróżnicowanie subregionalne próby oraz konfrontowanie wniosków z analizą dokumentów i danych wtórnych.

Tak skonstruowana baza danych umożliwiła sformułowanie analizy SWOT o charakterze strategicznym, skoncentrowanej nie na doraźnej ocenie sytuacji, lecz na identyfikacji kluczowych uwarunkowań systemowych determinujących zdolność Wielkopolski do skutecznego wdrażania Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030 i budowy trwałego systemu uczenia się przez całe życie.

2.2. TABELARYCZNA ANALIZA WPŁYWU SWOT NA CELE ZINTEGROWANEJ STRATEGII UMIEJĘTNOŚCI 2030

Analiza wpływu wniosków pozyskanych techniką SWOT na realizację celów Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030 została przeprowadzona w podziale na osiem obszarów oddziaływania ZSU 2030, zgodnie z jej horyzontalnym i całościowym charakterem. Przyjęta perspektywa zakłada, że kluczowym czynnikiem skuteczności ZSU 2030 są warunki jej wdrażania, a nie wyłącznie trafność sformułowanych celów. W związku z tym analiza SWOT została wykorzystana jako narzędzie diagnozy systemowej pozwalające powiązać uwarunkowania strukturalne regionu z architekturą celów ZSU 2030, w tym z mechanizmami koordynacji, integracji sektorowej oraz reagowania na zróżnicowanie subregionalne.

Ujęcie tabelaryczne pełni funkcję operacyjną, umożliwiając przełożenie wniosków diagnostycznych na implikacje dla celów ZSU 2030 w poszczególnych obszarach. Pozwala ono jednoznacznie wskazać, gdzie ZSU 2030 powinna wzmocniać istniejące potencjały rozwojowe Wielkopolski, a gdzie działać korygująco wobec barier, takich jak fragmentaryzacja interwencji, nierówności terytorialne czy niedopasowanie kompetencyjne. Tak skonstruowana analiza stanowi punkt wyjścia do dalszego operacjonalizowania ZSU 2030 w logice systemowej, ukierunkowanej na trwałość rozwiązań, synergii działań i ograniczanie ryzyk strukturalnych.

Tabela 1. Obszar 1 – umiejętności podstawowe, przekrojowe i zawodowe dzieci, młodzieży i osób dorosłych

Element SWOT	Kluczowe wnioski diagnostyczne	Implikacje dla celów ZSU 2030
Mocne strony	Silny potencjał gospodarczy regionu i dobre praktyki kształcenia dualnego umożliwiają realne powiązanie edukacji z rynkiem pracy	Wzmocnienie celu ZSU dotyczącego rozwoju kompetencji zawodowych powiązanych z inteligentnymi specjalizacjami oraz uczenia się przez doświadczenie

Element SWOT	Kluczowe wnioski diagnostyczne	Implikacje dla celów ZSU 2030
Słabe strony	Anachroniczne podstawy programowe, deficyty kompetencji społeczno-emocjonalnych, brak rozwiązań dla osób ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi	Konieczność przesunięcia akcentu z treści kształcenia na kompetencje przekrojowe, adaptacyjne i inkluzyjne
Szanse	Transformacja cyfrowa i zielona jako impuls redefinicji umiejętności podstawowych	Wykorzystanie ZSU do aktualizacji definicji umiejętności podstawowych, kluczowych i zawodowych
Zagrożenia	Pogłębianie luki edukacja–rynek pracy, selekcyjność szkolnictwa branżowego	Wzmocnienie celu ZSU dotyczącego spójności i równości dostępu do rozwoju umiejętności

Źródło: Opracowanie własne.

Tabela 2. Obszar 2 – kadry zarządzające w edukacji formalnej

Element SWOT	Kluczowe wnioski diagnostyczne	Implikacje dla celów ZSU 2030
Mocne strony	Obecność liderów edukacyjnych i doświadczenie projektowe	Możliwość realizacji celu ZSU dotyczącego profesjonalizacji kadr zarządzających i przywództwa edukacyjnego
Słabe strony	Ograniczona autonomia dyrektorów, przeciążenie biurokracją	Konieczność wsparcia celów ZSU w zakresie zarządzania zmianą i redukcji barier systemowych
Szanse	Rozwój data-driven leadership i regionalnych ram wdrożeniowych	Wzmocnienie celu ZSU dotyczącego jakości zarządzania edukacją
Zagrożenia	Wypalenie kadry, zależność od jednostkowych liderów	ZSU jako narzędzie instytucjonalizacji przywództwa, a nie oparcia go na jednostkach

Źródło: Opracowanie własne.

Tabela 3. Obszar 3 – kadry uczące w edukacji formalnej

Element SWOT	Kluczowe wnioski diagnostyczne	Implikacje dla celów ZSU 2030
Mocne strony	Doświadczenie zawodowe nauczycieli i zdolność adaptacji	Możliwość realizacji celu ZSU dotyczącego rozwoju nowoczesnych kompetencji dydaktycznych

Element SWOT	Kluczowe wnioski diagnostyczne	Implikacje dla celów ZSU 2030
Słabe strony	Kryzys pokoleniowy, niski prestiż zawodu, deficyty w zakresie kompetencji cyfrowych	Konieczność wzmocnienia celu ZSU dotyczącego wsparcia i stabilizacji kadr
Szanse	Mentoring, communities of practice, AI w dydaktyce	Rozszerzenie celu ZSU o innowacyjne formy doskonalenia nauczycieli
Zagrożenia	Odptyw specjalistów, utrwalanie analogowej dydaktyki	ZSU jako narzędzie przeciwdziałania systemowemu spadkowi jakości kształcenia

Źródło: Opracowanie własne.

Tabela 4. Obszar 4 – rozwijanie umiejętności poza edukacją formalną

Element SWOT	Kluczowe wnioski diagnostyczne	Implikacje dla celów ZSU 2030
Mocne strony	Aktywność NGO i doświadczenie projektowe	Możliwość realizacji celu ZSU dotyczącego wzmocnienia edukacji pozaformalnej
Słabe strony	Fragmentaryczność oferty i brak koordynacji	Konieczność silniejszej integracji tego obszaru z całą architekturą ZSU
Szanse	Mikropoświadczenia, integracja z ZSK	Rozwinięcie celu ZSU dotyczącego uznawalności uczenia się pozaformalnego
Zagrożenia	Dublowanie działań, marginalizacja pozaformalnego LLL	ZSU jako narzędzie porządkowania i koordynacji oferty

Źródło: Opracowanie własne.

Tabela 5. Obszar 5 – rozwijanie i wykorzystanie umiejętności w miejscu pracy

Element SWOT	Kluczowe wnioski diagnostyczne	Implikacje dla celów ZSU 2030
Mocne strony	Silna baza pracodawców i dobre praktyki dualne	Wzmocnienie celu ZSU dotyczącego uczenia się w miejscu pracy
Słabe strony	Krótkowzroczność inwestycyjna części firm	Konieczność powiązania celów ZSU z zachętami systemowymi (np. podatkowymi)
Szanse	Transformacja technologiczna regionu	ZSU jako narzędzie reskillingu i upskillingu
Zagrożenia	Spadek innowacyjności przedsiębiorstw	ZSU jako element polityki konkurencyjności regionu

Źródło: Opracowanie własne.

Tabela 6. Obszar 6 – doradztwo zawodowe

Element SWOT	Kluczowe wnioski diagnostyczne	Implikacje dla celów ZSU 2030
Mocne strony	Istniejąca sieć doradców	Możliwość rozwoju celu ZSU dotyczącego całonocnego doradztwa
Słabe strony	Brak standardów jakości	Konieczność redefinicji celu ZSU w kierunku projektu standardów jakości doradztwa zawodowego
Szanse	Doradztwo oparte na danych i kompetencjach przyszłości	Integracja doradztwa z ZSK i rynkiem pracy
Zagrożenia	Redukcja doradztwa do funkcji informacyjnej	ZSU jako narzędzie zmiany paradygmatu doradztwa

Źródło: Opracowanie własne.

Tabela 7. Obszar 7 – współpraca pracodawców z edukacją

Element SWOT	Kluczowe wnioski diagnostyczne	Implikacje dla celów ZSU 2030
Mocne strony	Istniejące relacje punktowe, wyspy współpracy na linii edukacja–pracodawcy	Podstawa do rozwoju celu ZSU dotyczącego partnerstw
Słabe strony	Brak trwałych mechanizmów współpracy	Konieczność instytucjonalizacji współpracy w ramach ZSU
Szanse	Regionalne ekosystemy kompetencji	Rozszerzenie celu ZSU o modele sieciowe
Zagrożenia	Rozpad współpracy przy zmianach kadrowych	ZSU jako narzędzie trwałości relacji

Źródło: Opracowanie własne.

Tabela 8. Obszar 8 – planowanie uczenia się przez całe życie i potwierdzanie umiejętności

Element SWOT	Kluczowe wnioski diagnostyczne	Implikacje dla celów ZSU 2030
Mocne strony	Istniejące ramy ZSK	Możliwość realizacji celu ZSU dotyczącego walidacji umiejętności
Słabe strony	Niska świadomość społeczna i bariery systemowe	Konieczność wzmocnienia działań informacyjnych i infrastrukturalnych

Element SWOT	Kluczowe wnioski diagnostyczne	Implikacje dla celów ZSU 2030
Szanse	AI i monitoring kompetencji	Rozwinięcie celu ZSU w kierunku inteligentnych systemów LLL
Zagrożenia	Formalizacja bez użyteczności	ZSU jako narzędzie użytkowe, nie tylko regulacyjne

Źródło: Opracowanie własne.

Analiza SWOT jednoznacznie wskazuje, że zasadniczym wyzwaniem dla wdrażania Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030 nie jest brak jasno zdefiniowanych celów strategicznych, lecz warunki ich realizacji. Oznacza to konieczność traktowania ZSU 2030 w województwie wielkopolskim jako strategii systemowej i integrującej, zdolnej do wzmocnienia istniejących potencjałów rozwojowych regionu przy jednoczesnym ograniczaniu ryzyk strukturalnych, takich jak fragmentaryzacja działań, nierówności terytorialne oraz trwałe niedopasowanie kompetencyjne.

Obszar 1 – umiejętności podstawowe, przekrojowe i zawodowe

Wnioski z analizy SWOT ujawniają istotne napięcie pomiędzy wysokim potencjałem gospodarczym regionu a ograniczoną zdolnością systemu edukacji do jego pełnego wykorzystania. Wielkopolska dysponuje silną bazą przemysłową, logistyczną, ICT oraz agrobiznesową, co tworzy sprzyjające warunki do powiązania kształcenia z realnymi potrzebami rynku pracy. Dodatkowo relatywnie wysoka aktywność projektowa szkół i instytucji edukacyjnych sprzyja rozwojowi kompetencji przekrojowych, międzynarodowych i adaptacyjnych. Jednocześnie ujawniają się istotne bariery systemowe, w tym anachroniczne podstawy programowe i egzaminy zawodowe, które wzmocniają koncentrację na treściach niedostosowanych do współczesnych realiów społeczno-gospodarczych. Szczególnie poważnym wyzwaniem pozostają deficyty kompetencji społeczno-emocjonalnych uczniów oraz brak systemowych rozwiązań dla osób ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi. Problemy te są dodatkowo wzmocniane przez nierówności terytorialne w dostępie do infrastruktury i oferty edukacyjnej. Z perspektywy wdrażania ZSU 2030 oznacza to konieczność uznania umiejętności podstawowych i przekrojowych za fundament kształcenia zawodowego oraz wykorzystania transformacji cyfrowej i zielonej do redefinicji katalogu kluczowych kompetencji, przy jednoczesnym ograniczaniu ryzyka selekcyjności szkolnictwa branżowego i pogłębiania luki kompetencyjnej.

Obszar 2 – kadry zarządzające w edukacji formalnej

Analiza SWOT wskazuje na istnienie istotnego kapitału przywódczego w edukacji formalnej,

który jednak funkcjonuje w warunkach silnych ograniczeń instytucjonalnych. Do kluczowych zasobów regionu należy obecność liderów edukacyjnych zdolnych do inicjowania innowacji oraz współpracy z otoczeniem społeczno-gospodarczym, a także doświadczenie dyrektorów w realizacji projektów zewnętrznych. Istotnym potencjałem pozostają również centra wsparcia rzemiosła, kształcenia dualnego i zawodowego, ośrodki doskonalenia nauczycieli, izby rzemieślnicze oraz szkolnictwo wyższe. Jednocześnie ograniczona autonomia decyzyjna dyrektorów, przeciążenie biurokracją oraz deficyty kompetencji menedżerskich w zakresie zarządzania zmianą, danymi i nowymi technologiami sprzyjają dominacji modelu administracyjnego nad przywództwem rozwojowym. W kontekście ZSU 2030 oznacza to konieczność profesjonalizacji roli dyrektora jako lidera systemowego, przy jednoczesnym uwzględnieniu ryzyka wypalenia kadry zarządzającej oraz nadmiernego uzależnienia procesów rozwojowych od jednostkowych liderów.

Obszar 3 – kadry uczące w edukacji formalnej

W odniesieniu do kadr uczących analiza SWOT identyfikuje jedną z najbardziej krytycznych osi ryzyka dla realizacji ZSU 2030. Z jednej strony region dysponuje doświadczoną kadrą nauczycieli, w szczególności w kształceniu zawodowym, oraz wykazuje zdolność adaptacyjną nauczycieli w sytuacji zapewnienia im adekwatnego wsparcia. Z drugiej strony obserwowany jest głęboki kryzys pokoleniowy, niski prestiż zawodu oraz brak konkurencyjności wynagrodzeń, prowadzące do odpływu specjalistów do sektora prywatnego. Wysokie obciążenie formalne i psychospołeczne, lęk przed technologią oraz brak systemowego wsparcia w rozwoju kompetencji cyfrowych zwiększają ryzyko utrwalania analogowej dydaktyki w warunkach cyfrowych oczekiwań uczniów i rynku pracy. Szanse związane z mentoringiem, współpracą z praktykami z biznesu oraz wykorzystaniem narzędzi opartych na AI powinny być wykorzystane w sposób systemowy, przy jednoczesnym ograniczaniu ryzyka trwałego spadku jakości kształcenia w zawodach kluczowych dla rozwoju regionu.

Obszar 4 – umiejętności poza edukacją formalną

W obszarze edukacji pozaformalnej SWOT wskazuje na znaczną aktywność instytucji szkoleniowych i organizacji pozarządowych oraz doświadczenie regionu w pracy z osobami dorosłymi i grupami defaworyzowanymi. Jednocześnie ujawnia się wysoki poziom fragmentaryczności oferty oraz brak trwałej koordynacji z edukacją formalną i rynkiem pracy. Niska rozpoznawalność oferty pozaformalnej wśród mieszkańców oraz ograniczone powiązanie działań instytucji szkoleniowych i NGO z realnymi potrzebami rynku pracy stanowią istotne bariery dla realizacji celów ZSU 2030. Szanse związane z integracją edukacji pozaformalnej ze Zintegrowanym Systemem Kwalifikacji oraz rozwojem mikropoświadczeń powinny zostać

wykorzystane do wzmocnienia jej pozycji w systemie uczenia się przez całe życie i ograniczenia ryzyka dublowania działań.

Obszar 5 – rozwijanie i wykorzystanie umiejętności w miejscu pracy

Analiza SWOT potwierdza istnienie solidnych fundamentów w postaci silnej bazy MŚP i dużych pracodawców oraz dobrych praktyk kształcenia dualnego i klas patronackich. Jednocześnie ujawnia się ostrożność, a niekiedy krótkowzroczność części przedsiębiorstw w zakresie inwestowania w rozwój kompetencji pracowników. Brak systemowych zachęt oraz ryzyko niedopasowania kompetencji absolwentów do realnych potrzeb firm stanowią istotne zagrożenie dla konkurencyjności regionu. ZSU 2030 może w tym obszarze pełnić funkcję narzędzia wzmacniającego uczenie się w miejscu pracy, w szczególności w kontekście procesów reskillingu i upskillingu związanych z transformacją technologiczną.

Obszar 6 – doradztwo zawodowe

Analiza SWOT wskazuje na relatywnie dobrze rozwiniętą sieć doradców oraz pozytywne doświadczenia subregionalne, przy jednoczesnym braku spójnych standardów jakości i fragmentaryczności systemu. Szanse związane z wczesnym, całościowym doradztwem opartym na danych i kompetencjach przyszłości powinny zostać wykorzystane do odejścia od modelu informacyjnego na rzecz podejścia rozwojowego. Brak takiej zmiany grozi utrwaleniem stereotypów edukacyjnych i ograniczeniem mobilności edukacyjno-zawodowej.

Obszar 7 – współpraca pracodawców z edukacją

Współpraca edukacji z pracodawcami ma charakter punktowy i jest silnie zależna od jednostkowych liderów. Brak trwałych, sformalizowanych mechanizmów współpracy stanowi istotną barierę dla realizacji ZSU 2030. Szanse związane z budową regionalnych i subregionalnych ekosystemów kompetencji oraz systemowych platform współpracy powinny zostać wykorzystane do instytucjonalizacji relacji edukacja–biznes i ograniczenia ryzyka ich rozpadu w wyniku zmian kadrowych lub koniunkturalnych.

Obszar 8 – planowanie uczenia się przez całe życie i potwierdzanie umiejętności

Widoczne są funkcjonujące ramy Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji oraz rosnące zainteresowanie mikropoświadczeniami. Jednocześnie świadomość społeczna dotycząca walidacji efektów uczenia się pozostaje niska, a proces ten ograniczają bariery prawne i organizacyjne. Rozwój regionalnego systemu monitorowania kompetencji oraz wykorzystanie narzędzi opartych na sztucznej inteligencji do prognozowania potrzeb rynku pracy stwarzają istotny potencjał rozwojowy, którego wykorzystanie wymaga zapewnienia spójności i interoperacyjności systemów oraz unikania nadmiernej formalizacji rozwiązań.

Całościowo analiza SWOT potwierdza, że skuteczne wdrażanie Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030 w województwie wielkopolskim wymaga konsekwentnego podejścia systemowego, opartego na wzmacnianiu zasobów regionu, przy jednoczesnym adresowaniu barier strukturalnych. Kluczowym zadaniem pozostaje przełożenie zidentyfikowanych szans na trwałe mechanizmy koordynacji, współpracy i jakości, zdolne do ograniczania ryzyk fragmentaryzacji, nierówności terytorialnych oraz niedopasowania kompetencyjnego.

2.3. ANALIZA SWOT DLA SUBREGIONÓW WOJEWÓDZTWA WIELKOPOLSKIEGO W KONTEKŚCIE WDRAŻANIA ZSU 2030

Analiza SWOT w układzie subregionalnym została przygotowana w celu identyfikacji zróżnicowanych uwarunkowań wdrażania Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030 dla Województwa Wielkopolskiego, z uwzględnieniem odmiennych potencjałów rozwojowych, zaplecza instytucjonalnego oraz barier strukturalnych poszczególnych subregionów. Przyjęta perspektywa zakłada, że skuteczna realizacja ZSU 2030 wymaga zachowania spójności celów strategicznych na poziomie regionalnym, przy jednoczesnym różnicowaniu instrumentów i mechanizmów interwencji w odpowiedzi na lokalne uwarunkowania społeczno-gospodarcze.

Ujęcie subregionalne pozwala wskazać obszary koncentracji zasobów oraz obszary wymagające działań wzmacniających i kompensacyjnych, bez wartościowania subregionów w kategoriach porównawczych. Analiza SWOT pełni w tym kontekście funkcję narzędzia wspierającego projektowanie zróżnicowanych ścieżek wdrażania ZSU 2030 opartych na zasadzie komplementarności, ograniczaniu nierówności terytorialnych oraz budowie trwałych mechanizmów współpracy pomiędzy edukacją, rynkiem pracy i polityką rozwoju regionalnego.

2.3.1. SUBREGION POZNAŃSKI

Mocne strony

- Najwyższa w regionie koncentracja kapitału ludzkiego i społecznego, usług wiedzochłonnych (knowledge intensive business services) oraz rozwinięty ekosystem innowacji.
- Wysoka dostępność szkolnictwa wyższego i podmiotów szkoleniowych, sprzyjająca projektowaniu i wdrażaniu ofert reskillingu oraz upskillingu.
- Relatywnie dobrze rozwinięte powiązania pomiędzy uczelniami a biznesem, w szczególności w sektorach ICT, usług i logistyki.

- Wysokie nasycenie instytucji edukacyjnych oraz dominująca rola ośrodka akademickiego, wzmacniająca zdolność do szybkiej adaptacji oferty edukacyjnej (w tym w obszarze kompetencji cyfrowych) oraz koncentrację zasobów kadrowych.
- Ponadprzeciętne usieciwienie współpracy z rynkiem pracy, w tym wysoka skala angażowania firm w rozwiązania typu klasy patronackie.
- Silniejsza infrastruktura cyfrowa oraz duża gęstość oferty edukacji pozaformalnej, obejmującej również inicjatywy międzynarodowe i projektowe, spójna z mocnymi stronami wskazanymi w analizie SWOT ogólnej (aktywność projektowa, kompetencje przekrojowe).

Słabe strony

- Wewnętrzna polaryzacja subregionu (metropolia vs gminy dojazdowe) – mimo dużej podaży usług edukacyjnych utrzymują się bariery dostępu dla grup o niższych zasobach czasowych, finansowych i kompetencyjnych.
- Wysoki poziom aspiracji edukacyjnych przy ograniczonej dostępności czasowej – osoby pracujące rzadko uczestniczą w uczeniu się przez całe życie w sposób systematyczny, a aktywność szkoleniowa ma często charakter incydentalny i projektowy.
- Rosnące obciążenie psychospołeczne uczniów i nauczycieli oraz deficyty kompetencji społeczno-emocjonalnych, identyfikowane w ogólnej analizie SWOT jako bariera o charakterze systemowym.
- Efekt koncentracji systemowej – migracja edukacyjna z pozostałych subregionów sprzyja kumulacji zasobów w metropolii, wzmacniając dysproporcje terytorialne, a wysoka dostępność usług edukacyjnych w subregionie poznańskim może ograniczać identyfikację deficytów strukturalnych w obszarach peryferyjnych.

Szanse

- Najwyższa w regionie zdolność absorpcji takich narzędzi, jak mikroświadczania, walidacja efektów uczenia się, doradztwo oparte na danych oraz wykorzystanie narzędzi sztucznej inteligencji w uczeniu się i zarządzaniu.
- Możliwość tworzenia regionalnych hubów kompetencji (np. w obszarach AI, cyberbezpieczeństwa, zielonej logistyki), pełniących funkcję rozwiązań referencyjnych dla pozostałych subregionów.

Zagrożenia

- Odptyw kadr edukacyjnych i wysoko wykwalifikowanych specjalistów do sektora prywatnego oraz pogłębianie nierówności kompetencyjnych pomiędzy obszarem metropolitalnym a subregionami peryferyjnymi.
- Ryzyko nadprodukcji certyfikatów i poświadczeń kompetencji, niewspółmiernej do rzeczywistego wzrostu umiejętności, zwłaszcza w przypadku braku spójnego systemu monitorowania i walidacji.
- Utrwalanie centralizacji systemu w skali województwa, z Poznaniem jako głównym punktem odniesienia dla struktury kształcenia, co w dłuższej perspektywie może ograniczać zdolność pozostałych subregionów do budowy własnych, trwałych ekosystemów kompetencji.

2.3.2. SUBREGION KONIŃSKI

Mocne strony

- Jasno zdefiniowany impuls rozwojowy związany z transformacją energetyczną, mobilizujący instytucje i partnerów do działań w obszarze rozwoju kompetencji oraz ułatwiający wyznaczanie wspólnych priorytetów.
- Potencjał rozwoju nowych kwalifikacji w obszarach zielonej gospodarki, usług technicznych, energetyki rozproszonej i logistyki, pod warunkiem ich integracji z systemem kształcenia i walidacji.
- Możliwość wykorzystania zasobów przemysłowych (infrastruktury oraz dziedzictwa technicznego) jako bazy dla rozwoju nowych specjalizacji i uczenia się praktycznego, przy odpowiednim powiązaniu z walidacją i partnerstwami z pracodawcami.

Słabe strony

- Wysokie ryzyko luki kompetencyjnej wśród osób dorosłych w wieku 35–40+, wymagających intensywnego i długofalowego wsparcia w zakresie kompetencji podstawowych i cyfrowych, doradztwa zawodowego oraz walidacji umiejętności nabytych w toku doświadczenia zawodowego.
- Ograniczona dywersyfikacja gospodarcza w części powiatów oraz niższa dostępność wysokiej jakości oferty edukacyjnej w porównaniu z subregionem poznańskim.
- Rozproszenie uczniów oraz niedobory kadry branżowej, ograniczające stabilność oferty kształcenia zawodowego i obniżające jej jakość.

- Wyższy poziom bezrobocia w porównaniu z subregionem poznańskim, zwiększający presję na skuteczność interwencji reskillingowych.
- Psychospołeczne bariery zmiany (tożsamość zawodowa, odporność psychiczna), spójne z diagnozą deficytów społeczno-emocjonalnych wskazanych w analizie ogólnej SWOT.

Szanse

- Możliwość zaprojektowania subregionu jako pilotażu spójnego modelu wdrażania ZSU 2030, łączącego doradztwo całościowe, walidację, kwalifikacje cząstkowe i mikroświadczania z reskillingiem realizowanym w partnerstwach z pracodawcami.
- Wykorzystanie nowoczesnych metod uczenia się dorosłych, w tym modularności, krótkich form szkoleniowych oraz uczenia się w miejscu pracy.

Zagrożenia

- Odptyw młodych osób oraz aspiracji edukacyjnych i zawodowych do ośrodka metropolitalnego, skutkujący ryzykiem kształcenia niedostosowanego do lokalnych potrzeb rozwojowych.
- Rozproszenie i projektowy charakter oferty edukacyjnej w przypadku braku trwałych partnerstw pomiędzy edukacją a pracodawcami.
- Ryzyko reaktywacji struktur kształcenia zawodowego bez równoległej modernizacji programowej i egzaminacyjnej, prowadzące do utrwalania kształcenia zorientowanego na egzaminy, a nie na realne kompetencje.

2.3.3. SUBREGION PILSKI

Mocne strony

- Potencjał rozwoju kompetencji w logistyce, przemyśle lekkim, usługach oraz w sektorach usług „blisko miejsca” (opieka, usługi społeczne), na które zapotrzebowanie rośnie wraz ze zmianami demograficznymi.
- Doświadczenia instytucji lokalnych w realizacji projektów skierowanych do osób dorosłych i grup wrażliwych, spójne z mocnymi stronami edukacji pozaformalnej wskazanymi w analizie ogólnej SWOT.

Słabe strony

- Ograniczona dostępność wynikająca z barier transportowych, infrastrukturalnych oraz małej gęstości oferty edukacyjnej i dostępu do nowoczesnych zasobów.

- Niewielka liczba pracodawców pełniących funkcję stabilnych partnerów dla długofalowych partnerstw kompetencyjnych oraz słabsza współpraca pomiędzy szkołami a biznesem.
- Słabsza oferta edukacji wyższej oraz deficyty infrastrukturalne i kadrowe wpływające na jakość kształcenia, wymagające modernizacji zaplecza technicznego.

Szanse

- Rozwój hybrydowych modeli uczenia się przez całe życie, łączących formy cyfrowe z lokalnymi punktami wsparcia, a także mobilne doradztwo zawodowe i walidację umiejętności jako odpowiedź na peryferyjność geograficzną.
- Budowa subregionalnych sieci współpracy (szkoły, publiczne służby zatrudnienia, instytucje szkoleniowe, organizacje pozarządowe, pracodawcy) jako elastycznej, sieciowej alternatywy dla silnie sformalizowanych metropolitalnych ekosystemów kompetencji.
- Wykorzystanie mobilnych i hybrydowych form kształcenia oraz mobilnych centrów edukacyjnych jako narzędzi wyrównywania dostępu.

Zagrożenia

- Utrwalenie luki kompetencyjnej pomiędzy edukacją a rynkiem pracy oraz selekcyjnego charakteru szkolnictwa branżowego jako domyślnej ścieżki dla części młodzieży.
- Spadek motywacji do uczenia się wśród młodzieży i dorosłych w przypadku niedopasowanej i trudno dostępnej oferty edukacyjnej.

2.3.4. SUBREGION KALISKI

Mocne strony

- Silne tradycje produkcyjne i rzemieślnicze, sprzyjające rozwojowi kształcenia dualnego i naprzemiennego.
- Relatywnie dobre doświadczenia subregionalne w zakresie doradztwa zawodowego.
- Wyróżniająca się w skali województwa współpraca samorządowo-edukacyjna oraz aktywność instytucji wspierających edukację zawodową, zapewniające stabilność instytucjonalną.
- Rosnąca rola edukacji dorosłych i ustawicznej, wzmacniająca potencjał rozwoju uczenia się przez całe życie w modelu lokalnych sieci.

Słabe strony

- Niedopasowanie programów kształcenia zawodowego do dynamicznych zmian technologicznych (automatyzacja, cyfryzacja produkcji), wzmocnione przez anachroniczne podstawy programowe oraz częściowy brak aktualizacji egzaminów.
- Ryzyko deficytu kadr nauczycielskich w zawodach technicznych oraz odpływu specjalistów do sektora biznesowego.
- Ograniczona dostępność zaawansowanych usług edukacyjnych w porównaniu z subregionem poznańskim, spowalniająca dyfuzję innowacji dydaktycznych i technologicznych.

Szanse

- Modernizacja kształcenia zawodowego w kierunku Przemysłu 4.0 i zielonej transformacji, przy aktywnym udziale pracodawców.
- Skalowanie dobrych praktyk doradztwa zawodowego do modelu całościowego.

Zagrożenia

- Nietrwałość współpracy szkół z firmami w przypadku jej punktowego charakteru i zależności od pojedynczych liderów.
- Spadek innowacyjności sektora MŚP w sytuacji krótkoterminowych inwestycji w rozwój kompetencji.

2.3.5. SUBREGION LESZCZYŃSKI

Mocne strony

- Profil gospodarczy sprzyjający rozwojowi kwalifikacji praktycznych w sektorach przemysłu, logistyki i agrobiznesu oraz powiązaniu szkół branżowych z realną praktyką zawodową.
- Potencjał rozwoju kształcenia dualnego opartego na lokalnych pracodawcach i rzemiośle.
- Rozwinięte sieci współpracy lokalnej (szkoły, organizacje pozarządowe, partnerstwa społeczne), stanowiące istotną przewagę w budowie elastycznych mechanizmów koordynacji.

Słabe strony

- Ryzyko segmentacji edukacyjnej, w której szkolnictwo branżowe pełni funkcję selekcyjną, a nie rozwojową.

- Ograniczona koordynacja oferty edukacji pozaformalnej z edukacją formalną i rynkiem pracy.
- Ograniczony potencjał akademicki i zasoby kadrowe, utrudniające skalowanie działań oraz stabilne zapewnianie specjalistycznej oferty rozwojowej.

Szanse

- Powiązanie rozwoju kompetencji z regionalnymi inteligentnymi specjalizacjami oraz modernizacją rolnictwa i agrobiznesu w kontekście zielonej transformacji i cyfryzacji.
- Rozwój mikropoświadczeń i walidacji umiejętności dla osób dorosłych w zawodach technicznych i usługowych.

Zagrożenia

- Niedopasowanie absolwentów do rzeczywistych potrzeb przedsiębiorstw oraz spadek innowacyjności firm w przypadku braku upowszechnienia uczenia się w miejscu pracy.
- Marginalizacja uczenia się pozaformalnego w systemach monitorowania i oceny efektów uczenia się.

2.4. ANALIZA SWOT I JEJ WPŁYW NA POSZCZEGÓLNE OBSZARY ODDZIAŁYWANIA ZINTEGROWANEJ STRATEGII UMIEJĘTNOŚCI 2030 W WIELKOPOLSCE

Zróźnicowanie subregionalne województwa wielkopolskiego w istotny sposób wpływa na warunki wdrażania Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030. Różnice dotyczą m.in. potencjału instytucjonalnego, dostępności i struktury oferty edukacyjnej oraz szkoleniowej, skali wyzwań transformacyjnych, a także stopnia rozwoju współpracy z pracodawcami. Z tego względu diagnoza została przeprowadzona w układzie pięciu subregionów i odniesiona do ośmiu obszarów interwencji ZSU 2030, co umożliwi jednocześnie ujęcie uwarunkowań wspólnych dla całego województwa oraz identyfikację obszarów wymagających zróźnicowania podejścia wdrożeniowego.

Zestawienia SWOT mają charakter operacyjny i koncentrują się na uwarunkowaniach wpływających na skuteczność realizacji interwencji publicznych. Obejmują identyfikację kluczowych zasobów, barier oraz ryzyk systemowych, istotnych z punktu widzenia trwałości działań, a nie wyłącznie ogólną charakterystykę rozwojową subregionów. Zapisy zostały sformułowane w sposób umożliwiający ich bezpośrednie wykorzystanie w projektowaniu mechanizmów koordynacji, doborze instrumentów wsparcia (w tym w obszarze uczenia się przez całe życie, walidacji efektów uczenia się i mikropoświadczeń) oraz w budowie trwałych

partnerstw pomiędzy edukacją a rynkiem pracy. Druga część podrozdziału zawiera tabele 9–16, prezentujące wnioski ze SWOT odnośnie do poszczególnych obszarów.

2.4.1. SUBREGION POZNAŃSKI – SWOT W 8 OBSZARACH ZSU 2030

Obszar 1. Umiejętności podstawowe i przekrojowe

- ➔ **Mocne strony:** najwyższa w regionie koncentracja instytucji edukacyjnych i zaplecza akademickiego; szeroka dostępność oferty rozwijającej kompetencje przekrojowe (w tym cyfrowe), sprzyjająca szybkiemu skalowaniu działań.
- ➔ **Słabe strony:** rozproszenie inicjatyw i kanałów informacyjnych oraz ograniczona interoperacyjność danych utrudniają spójność wsparcia i czytelność oferty dla odbiorców.
- ➔ **Szanse:** uporządkowanie ekosystemu poprzez integrację informacji i danych (mapowanie oferty/kompetencji, standardy informacyjne, mechanizmy koordynacji) – z wykorzystaniem potencjału analitycznego i instytucjonalnego.
- ➔ **Zagrożenia:** utrwalanie nierówności w dostępie do usług rozwojowych na skutek selektywności informacyjnej oraz barier czasu i kosztów (korzystają głównie osoby lepiej osadzone w systemie).

Obszar 2. Kadry zarządzające (edukacja formalna)

- ➔ **Mocne strony:** wysoka dojrzałość instytucjonalna i potencjał przywódczy części placówek; możliwość wykorzystywania dobrych praktyk w skali województwa.
- ➔ **Słabe strony:** wielość interesariuszy i rozproszenie kompetencji decyzyjnych utrudniają sterowanie całością działań oraz ich trwałe osadzenie poza logiką projektową.
- ➔ **Szanse:** model „spójne ramy regionalne – elastyczne wdrażanie lokalne” – wzmocnienie koordynacji przy zachowaniu autonomii operacyjnej, w tym rozwój systemowego wsparcia przywództwa (mentoring/coaching/superwizja).
- ➔ **Zagrożenia:** utrzymywanie działań o charakterze doraźnym (zależnych od cykli finansowania) może ograniczać przechodzenie rozwiązań do standardu systemowego.

Obszar 3. Kadry uczące

- ➔ **Mocne strony:** rozbudowany rynek doskonalenia zawodowego i dostęp do ekspertów (w tym akademickich), co sprzyja podnoszeniu jakości kształcenia i modernizacji metod.
- ➔ **Słabe strony:** nadmierne obciążenie obowiązkami administracyjnymi oraz przeciążenie formalnościami ograniczają wdrażanie zmian dydaktycznych i udział w rozwojowych formach doskonalenia.

- **Szanse:** redukcja biurokracji i cyfryzacja dokumentacji/raportowania, powiązana ze wsparciem wdrażania nowych metod (aktywizujących, projektowych, STEM) oraz rozwoju kompetencji społeczno-emocjonalnych.
- **Zagrożenia:** ryzyko spadku adekwatności dydaktycznej i wzrostu luki kompetencyjnej (w szczególności cyfrowej i przekrojowej) przy braku systemowego wsparcia modernizacji pracy nauczycieli.

Obszar 4. Umiejętności poza edukacją formalną

- **Mocne strony:** duża gęstość oferty pozaformalnej i instytucji szkoleniowych; zdolność do szybkiego projektowania ścieżek upskilling/reskilling.
- **Słabe strony:** ryzyko niskiej spójności jakościowej i rozproszenia standardów (różna jakość, ograniczona walidacja efektów).
- **Szanse:** wzmocnienie walidacji i standardów jakości (mikropoświadczenia, walidacja efektów uczenia się, powiązanie z ZSK/BUR) oraz integracja informacji o ofercie i potrzebach rynku pracy.
- **Zagrożenia:** rozwój krótkich form szkoleniowych bez transferu kompetencji może osłabiać trwałe efekty na rynku pracy (zjawisko certyfikacji bez kompetencji).

Obszar 5. Umiejętności w miejscu pracy

- **Mocne strony:** rozwinięta współpraca edukacja–biznes i wysoka skala angażowania firm w klasy patronackie (w subregionie poznańskim wskazywana istotna intensywność, ok. 60% firm w tym modelu), co wzmacnia dualność i praktyczny wymiar kształcenia.
- **Słabe strony:** utrzymywanie działań o charakterze wizerunkowym oraz fragmentaryczność współpracy może ograniczać realny rozwój kompetencji i jakość praktyk.
- **Szanse:** standaryzacja współpracy i praktyk (w tym przejście od praktyk formalnych do pracy projektowej rozwiązywania realnych problemów firm) oparta na regionalnych ramach jakości.
- **Zagrożenia:** nierówny dostęp do partnerstw i środków (preferencja dla instytucji o większym zapleczu organizacyjnym) może pogłębiać dysproporcje w obrębie systemu.

Obszar 6. Doradztwo zawodowe

- **Mocne strony:** dostęp do danych, analiz i zasobów instytucjonalnych pozwalających budować doradztwo oparte na dowodach i prognozach.

- **Słabe strony:** bariery kulturowe i utrwalone preferencje edukacyjne (niedowartościowanie szkolnictwa branżowego) ograniczają skuteczność doradztwa; systemowo wskazywana jest marginalizacja doradztwa (m.in. niski wymiar godzin).
- **Szanse:** wzmocnienie rangi i wymiaru doradztwa oraz rozwój centralnego, wiarygodnego systemu informacji o edukacji i rynku pracy (z regularną aktualizacją i personalizacją informacji).
- **Zagrożenia:** niedostosowanie praktyk rynku pracy i obniżenie atrakcyjności ścieżek branżowych w percepcji młodzieży może zwiększać nieciągłość ścieżek edukacyjno-zawodowych.

Obszar 7. Współpraca pracodawców z edukacją

- **Mocne strony:** wysoki poziom współpracy szkół z pracodawcami w skali województwa (deklarowany przez ok. 90% szkół), w subregionie poznańskim dodatkowo silnie wspierany zapleczem akademickim i innowacyjnością MŚP.
- **Słabe strony:** brak spójnych mechanizmów koordynacji i przepływu informacji obniża efektywność działań i utrudnia uczenie się systemu na danych.
- **Szanse:** subregionalna/wojewódzka platforma współpracy i danych (edukacja–rynek pracy–doradztwo–LLL) oraz wzmocnienie roli instytucji pośredniczących (CWRKDiZ/BCU).
- **Zagrożenia:** utrwalanie centralizacji systemu (Poznań jako dominujący ośrodek edukacyjny i akademicki) może ograniczać tempo budowy ekosystemów kompetencji w pozostałych subregionach.

Obszar 8. LLL i potwierdzanie umiejętności

- **Mocne strony:** największa dostępność instytucji i form kształcenia ustawicznego oraz potencjał do wdrażania narzędzi walidacji i mikropoświadczeń.
- **Słabe strony:** niska partycypacja dorosłych w uczeniu się (w Polsce ok. 22% wobec ok. 47% średnio w całej UE; w regionie wskazywany niski udział dorosłych w edukacji formalnej i istotna grupa niepodejmująca żadnych form uczenia się), co ogranicza bazę dla LLL.
- **Szanse:** wzmocnienie motywacji i przejrzystości systemu (cyfryzacja i integracja ZSK/BUR, kampanie informacyjne, elastyczne moduły uczenia się, walidacja efektów uczenia się).
- **Zagrożenia:** trwałe niedopasowanie oferty do potrzeb gospodarki przy braku spójnego monitoringu jakości i losów absolwentów może obniżać efektywność interwencji publicznych.

Obszar 1. Umiejętności podstawowe i przekrojowe

- ➔ **Mocne strony:** wyraźny impuls rozwojowy związany ze sprawiedliwą transformacją (mobilizacja instytucji i programów) – sprzyjający porządkowaniu priorytetów kompetencyjnych.
- ➔ **Słabe strony:** ryzyko luki kompetencyjnej wynikające z transformacji gospodarczej oraz ograniczeń demograficznych; deficyty kompetencji przekrojowych i proinnowacyjnych wskazywane jako bariera rozwojowa.
- ➔ **Szanse:** budowa profilu kompetencji transformacji (zielone i cyfrowe) jako ścieżek transferowalnych, z równoległym wzmacnianiem kompetencji społeczno-emocjonalnych.
- ➔ **Zagrożenia:** nadmierna koncentracja na wąskich kwalifikacjach branżowych może ograniczyć odporność zawodową i adaptacyjność pracowników.

Obszar 2. Kadry zarządzające

- ➔ **Mocne strony:** aktywność instytucji lokalnych w identyfikowaniu potrzeb i uzupełnianiu luk informacyjnych (diagnozy, badania), istotna w warunkach zmiany strukturalnej.
- ➔ **Słabe strony:** fragmentaryczność danych i brak regularnego monitoringu losów absolwentów – szczególnie ryzykowne w sytuacji transformacji i konieczności przekwalifikowań.
- ➔ **Szanse:** hybrydowy model zarządzania – regionalne standardy i monitoring + subregionalna facylitacja wdrożeń (koordynacja przy zachowaniu dostosowania do warunków lokalnych).
- ➔ **Zagrożenia:** utrzymanie monitoringu w logice doraźnej (powiązanej głównie z finansowaniem projektowym) obniży zdolność uczenia się systemu.

Obszar 3. Kadry uczące

- ➔ **Mocne strony:** obecność i aktywność instytucji wsparcia (w tym CWRKDiZ) oraz gotowość do współpracy w okresie przebudowy gospodarczej.
- ➔ **Słabe strony:** zidentyfikowane niedobory kadry branżowej oraz rozproszenie uczniów obniżają stabilność oferty kształcenia zawodowego; ryzyko sukcesji kadrowej jest wysokie.
- ➔ **Szanse:** programy sukcesji i pozyskiwania specjalistów (zachęty finansowe, elastyczne formy zatrudnienia), wsparcie psychologiczne i redukcja biurokracji; rozwój mentoringu/superwizji.

- **Zagrożenia:** wysokie obciążenia i presja transformacji mogą zwiększać wypalenie oraz odpływ specjalistów poza edukację, pogłębiając deficyty kadrowe.

Obszar 4. Umiejętności poza edukacją formalną

- **Mocne strony:** wysoka potrzeba i gotowość do LLL w obszarach transformacji; możliwość wykorzystania lokalnego potencjału instytucjonalnego (w tym zasobów przemysłowych) dla uczenia się praktycznego.
- **Słabe strony:** bariery organizacyjne po stronie pracodawców i pracowników (czas uczenia się) ograniczające uczestnictwo dorosłych; niska motywacja i niski poziom uczestnictwa w LLL to problemy systemowe.
- **Szanse:** krótkie, modułowe formy uczenia się, mobilne/hybrydowe modele kształcenia oraz punkty informacyjno-konsultacyjne dla MŚP, powiązane z walidacją efektów uczenia się.
- **Zagrożenia:** bariery proceduralne i biurokratyczne mogą wykluczać mikroprzedsiębiorstwa z systemu wsparcia rozwojowego.

Obszar 5. Umiejętności w miejscu pracy

- **Mocne strony:** priorytet transformacji sprzyja kierowaniu wsparcia na kompetencje; istnieje potencjał budowy partnerstw branżowych dla przekwalifikowań.
- **Słabe strony:** wskazywana wyższa stopa bezrobocia (ok. 5–6% wobec ok. 3–4% w subregionie poznańskim) wzmacnia presję na skuteczność działań reskillingowych i szybkie efekty.
- **Szanse:** rozwój kompetencji rozwojowych/HR w firmach, wsparcie pośredniczące (lokalni konsultanci) oraz mechanizmy finansowania dostępne dla MŚP i mikrofirm.
- **Zagrożenia:** ryzyko wykluczenia mikroprzedsiębiorstw z instrumentów wsparcia ogranicza skalę efektów i utrudnia wyrównywanie szans.

Obszar 6. Doradztwo zawodowe

- **Mocne strony:** transformacja tworzy realny kontekst decyzyjny (przekwalifikowania, nowe zawody), wzmacniając znaczenie doradztwa.
- **Słabe strony:** braki w systemie danych o migracjach edukacyjno-zawodowych i losach absolwentów ograniczają trafność poradnictwa.
- **Szanse:** monitoring migracji i losów absolwentów (3/6/12 miesięcy) + doradztwo scenariuszowe powiązane z informacją o rynku pracy oraz walidacją kompetencji.
- **Zagrożenia:** odpływ młodych i talentów (migracje do silniejszych ośrodków) może osłabiać lokalną bazę rozwojową.

Obszar 7. Współpraca pracodawców z edukacją

- **Mocne strony:** potencjał instytucji pośredniczących oraz izb gospodarczych w inicjowaniu współpracy w kontekście transformacji.
- **Słabe strony:** ograniczona infrastruktura innowacyjna i niski poziom innowacyjności części firm utrudniają modernizację oferty i praktyk.
- **Szanse:** partnerstwa branżowe na rzecz transformacji + standaryzacja praktyk i współtworzenie kwalifikacji z pracodawcami (w tym wpływ na egzaminy i programy).
- **Zagrożenia:** odbudowa szkolnictwa zawodowego bez równoległej aktualizacji programów i egzaminów może utrwalać nauczanie pod egzamin, co w diagnozach wskazano jako problem strukturalny.

Obszar 8. LLL i potwierdzanie umiejętności

- **Mocne strony:** wysoka dostępność postrzegana przez respondentów jako atut; możliwość budowy elastycznych ścieżek walidacji kompetencji nabywanych w pracy.
- **Słabe strony:** niska elastyczność organizacyjna uczenia się i bariery proceduralne ograniczają udział dorosłych; niska partycypacja LLL jest problemem regionalnym/krajowym.
- **Szanse:** mikropoświadczenia, krótkie moduły, walidacja efektów uczenia się, cyfryzacja ZSK/BUR oraz mobilne centra edukacyjne dla subregionów deficytowych.
- **Zagrożenia:** spadek motywacji do uczenia się w warunkach presji ekonomicznej i długotrwałej zmiany może obniżać skuteczność interwencji.

2.4.3. SUBREGION PILSKI – SWOT W 8 OBSZARACH ZSU 2030

Obszar 1. Umiejętności podstawowe i przekrojowe

- **Mocne strony:** wskazywane wykorzystanie środków na doposażenie i infrastrukturę oraz rozwój kompetencji uczniów.
- **Słabe strony:** niż demograficzny oraz konkurencja o ucznia mogą osłabiać współpracę między szkołami i stabilność oferty.
- **Szanse:** usieciowienie szkół oraz przebudowa oferty z uwzględnieniem przepływów uczniów i realnej dostępności edukacji w mniejszych ośrodkach.
- **Zagrożenia:** ryzyko destabilizacji finansowej jednostek prowadzących i szkół w warunkach spadku liczby uczniów.

Obszar 2. Kadry zarządzające

- **Mocne strony:** pojawiające się trwałe przykłady współpracy z pracodawcami (w tym klasy patronackie).
- **Słabe strony:** ograniczona oferta edukacji wyższej oraz deficyty infrastrukturalne i kadrowe wpływają na jakość kształcenia i możliwości rozwoju.
- **Szanse:** wsparcie zarządcze i prawne dla mniejszych powiatów, rozwój mechanizmów koordynacji oraz adekwatne do skali instrumenty małych grantów dla inicjatyw uczelnia–biznes.
- **Zagrożenia:** ograniczony kapitał po stronie części firm oraz konkurencja o środki może marginalizować subregion w modernizacji oferty.

Obszar 3. Kadry uczące

- **Mocne strony:** formalna dostępność dofinansowania szkoleń.
- **Słabe strony:** deficyty kadrowe i konieczność modernizacji zaplecza; niskie wynagrodzenia w oświacie ograniczają napływ specjalistów, co w diagnozie wskazano jako problem systemowy.
- **Szanse:** programy sukcesji i przyciągania młodych specjalistów, mentoring/supervizja oraz rozwój kompetencji administracyjnych jako warunek sprawności wdrażania.
- **Zagrożenia:** pogłębianie się kryzysu kadrowego i spadek jakości kształcenia przy braku stabilnych zachęt finansowych i organizacyjnych.

Obszar 4. Umiejętności poza edukacją formalną

- **Mocne strony:** rozwój krótkich form (KKZ/KUZ) dzięki ich dostępności finansowej.
- **Słabe strony:** ograniczenia organizacyjne (np. wymogi liczebności) utrudniające uruchamianie kursów w warunkach rozproszenia odbiorców.
- **Szanse:** elastyczne formy (mniejsze grupy, modułowość, blended learning) oraz mobilne/hybrydowe rozwiązania – rekomendowane dla subregionów deficytowych.
- **Zagrożenia:** utrwalanie modelu kursowego rozliczanego głównie wskaźnikami ilościowymi – bez oceny efektów kompetencyjnych.

Obszar 5. Umiejętności w miejscu pracy

- **Mocne strony:** przykłady kształcenia dualnego oraz potencjał tradycji zawodowych i rzemieślniczych.
- **Słabe strony:** ograniczona oferta edukacji wyższej i deficyty infrastrukturalne/kadrowe obniżają możliwości budowy nowoczesnych praktyk w branżach przyszłości.

- **Szanse:** mikroinstrumenty dla MŚP (vouchery, granty na praktyki), standaryzacja jakości praktyk oraz wsparcie instytucji pośredniczących.
- **Zagrożenia:** odpływ młodych i kurczenie się bazy pracodawców w części powiatów ostabiają lokalne łańcuchy kompetencji.

Obszar 6. Doradztwo zawodowe

- **Mocne strony:** potencjał powiązania doradztwa z ofertą kwalifikacji praktycznych (KKZ/KUZ) i lokalnymi potrzebami rynku.
- **Słabe strony:** ograniczona skuteczność doradztwa przy braku jakościowych danych (w diagnozach podkreślono potrzebę monitoringu losów absolwentów i profesjonalizacji doradztwa).
- **Szanse:** lokalna integracja informacji o kursach, pracy i walidacji oraz przejście na monitoring losów absolwentów (3/6/12 miesięcy).
- **Zagrożenia:** nietrafne decyzje edukacyjne i utrwalanie niedopasowania oferty do rynku pracy.

Obszar 7. Współpraca pracodawców z edukacją

- **Mocne strony:** istniejące przykłady trwałej współpracy (klasy patronackie) oraz tradycje zawodowe.
- **Słabe strony:** deficyty infrastrukturalne i kadrowe, a także ograniczona infrastruktura innowacyjna utrudniają modernizację współpracy.
- **Szanse:** rozwój partnerstw lokalnych i mechanizmów pośredniczących (CWRKDiZ/BCU), standaryzacja praktyk i włączenie pracodawców w projektowanie kwalifikacji.
- **Zagrożenia:** ryzyko marginalizacji subregionu w dostępie do środków rozwojowych oraz spadek możliwości modernizacji oferty edukacyjnej.

Obszar 8. LLL i potwierdzanie umiejętności

- **Mocne strony:** dostępność bezpłatnych form, która podnosi dostęp do uczenia się.
- **Słabe strony:** dominacja monitoringu ilościowego oraz fragmentaryczność danych
- **Szanse:** przejście na monitoring jakościowy i losów uczestników oraz wdrażanie mobilnych centrów edukacyjnych (rekomendacja dla subregionów deficytowych).
- **Zagrożenia:** utrzymywanie braku koordynacji danych i ról instytucjonalnych może obniżać efektywność wydatkowania środków.

Obszar 1. Umiejętności podstawowe i przekrojowe

- ➔ **Mocne strony:** stabilny system szkolnictwa zawodowego oraz silne tradycje rzemieślnicze; potencjał rozwijania kompetencji praktycznych i przekrojowych opartych na lokalnych specjalizacjach.
- ➔ **Słabe strony:** ograniczona dostępność zaawansowanych usług edukacyjnych w porównaniu z subregionem poznańskim (różnica potencjału akademickiego i gęstości oferty) może spowalniać dyfuzję innowacji dydaktycznych.
- ➔ **Szanse:** wzmocnienie komponentu kompetencji cyfrowych, społecznych i emocjonalnych oraz modernizacja metod (projekty, symulacje, STEM) jako standard w szkołach branżowych i technicznych.
- ➔ **Zagrożenia:** ryzyko osłabienia atrakcyjności dla młodych w razie utrzymania oferty o ograniczonej innowacyjności.

Obszar 2. Kadry zarządzające

- ➔ **Mocne strony:** wyróżniająca współpraca samorządowo-edukacyjna oraz aktywność instytucji wsparcia; subregion opisywany jako stabilny i instytucjonalnie uporządkowany.
- ➔ **Słabe strony:** ograniczenia w trwałości współpracy z bardziej innowacyjnymi branżami, jeśli nie jest ona osadzona w regionalnych ramach i standardach (ryzyko doraźności).
- ➔ **Szanse:** regionalny system rozwoju liderów edukacyjnych (mentoring/coaching/superwizja) oraz fora wymiany doświadczeń – rekomendowane jako rozwiązania wspierające jakość zarządzania.
- ➔ **Zagrożenia:** uzależnienie działań od cykli projektowych może ograniczać ciągłość rozwoju i wdrażanie standardów jakości.

Obszar 3. Kadry uczące

- ➔ **Mocne strony:** stabilna kadra zawodowa i aktywność środowisk wspierających; potencjał rozwijania kształcenia dualnego i patronackiego.
- ➔ **Słabe strony:** deficyty kadrowe i starzenie się kadr są problemami systemowymi w regionie; konieczność podnoszenia prestiżu i warunków pracy, aby pozyskiwać specjalistów.
- ➔ **Szanse:** zachęty finansowe, elastyczne formy zatrudnienia oraz mentoring i superwizja; ograniczenie biurokracji i rozwój kompetencji miękkich/cyfrowych nauczycieli.

- **Zagrożenia:** odpływ specjalistów do biznesu może pogłębiać braki w zawodach technicznych i obniżać jakość kształcenia praktycznego.

Obszar 4. Umiejętności poza edukacją formalną

- **Mocne strony:** rosnąca rola edukacji dorosłych/ustawicznej w subregionie wskazywana jako atut i potencjał; stabilna współpraca z rzemiosłem, stanowiąca trwałą bazę dla uczenia się praktycznego i walidacji kompetencji.
- **Słabe strony:** ograniczona rozpoznawalność infrastruktury wsparcia oraz brak spójnego profilu badawczo-rozwojowego w ofercie pozaformalnej.
- **Szanse:** rozwój praktycznych hubów kompetencji opartych na współpracy rzemiosła, szkół i przedsiębiorstw, z jasno zdefiniowaną ofertą kwalifikacyjną.
- **Zagrożenia:** odpływ młodych osób do silniejszych ośrodków w przypadku braku nowoczesnej i widocznej oferty rozwojowej.

Obszar 5. Umiejętności w miejscu pracy

- **Mocne strony:** funkcjonujące patronaty klas i silna rola rzemiosła w kształtowaniu kompetencji zawodowych.
- **Słabe strony:** ograniczony dostęp do finansowania publicznego dla dorosłych, wynikający z wąskich kryteriów i niskiej elastyczności instrumentów wsparcia.
- **Szanse:** rozwój popytowego finansowania kompetencji dorosłych, bezpośrednio powiązanego z potrzebami przedsiębiorstw.
- **Zagrożenia:** utrwalanie luki kompetencyjnej w przypadku braku elastycznych ścieżek uczenia się dorosłych.

Obszar 6. Doradztwo zawodowe

- **Mocne strony:** wyraźnie zarysowane specjalizacje branżowe, ułatwiające profilowanie doradztwa.
- **Słabe strony:** brak systematycznego jakościowego monitoringu losów absolwentów, co ogranicza trafność rekomendacji edukacyjno-zawodowych.
- **Szanse:** wdrożenie monitoringu losów absolwentów w cyklach 3/6/12 miesięcy i powiązanie wyników z ofertą edukacyjną.
- **Zagrożenia:** utrwalanie decyzji edukacyjnych opartych na czynnikach pozasystemowych i presji społecznej.

Obszar 7. Współpraca pracodawców z edukacją

- **Mocne strony:** rozwinięta współpraca z rzemiosłem oraz funkcjonujące klasy patronackie.

- **Słabe strony:** ograniczona współpraca z innowacyjnym biznesem i uczelniami, co zmniejsza potencjał modernizacji oferty.
- **Szanse:** formalizacja mechanizmów współpracy i ich włączenie w regionalne ramy koordynacji ZSU.
- **Zagrożenia:** niska trwałość modeli współdziałania w przypadku utrzymania współpracy o charakterze incydentalnym.

Obszar 8. LLL i potwierdzanie umiejętności

- **Mocne strony:** potencjał branżowy do rozwoju walidacji efektów uczenia się nabytych w pracy.
- **Słabe strony:** rozproszenie oferty LLL oraz niska jej rozpoznawalność wśród dorosłych.
- **Szanse:** centralna platforma informacji i danych wspierana subregionalną facylitacją.
- **Zagrożenia:** spadek efektywności wydatkowania środków przy utrzymaniu monitoringu wyłącznie ilościowego.

2.4.5. SUBREGION LESZCZYŃSKI – SWOT W 8 OBSZARACH ZSU 2030

Obszar 1. Umiejętności podstawowe i przekrojowe

- **Mocne strony:** silne i aktywne organizacje pozarządowe o wysokiej skuteczności w realizacji projektów społecznych.
- **Słabe strony:** ograniczone powiązanie działań NGO z systemem rozwoju kompetencji i rynkiem pracy.
- **Szanse:** włączenie NGO do systemu koordynacji i monitorowania kompetencji społecznych i obywatelskich.
- **Zagrożenia:** niespójność działań społecznych i gospodarczych ograniczająca ich długofalowy efekt.

Obszar 2. Kadry zarządzające

- **Mocne strony:** rozwinięta infrastruktura wsparcia innowacji (parki, inkubatory, spółki celowe).
- **Słabe strony:** niska rozpoznawalność oferty oraz brak spójnej komunikacji systemowej.
- **Szanse:** skonsolidowana polityka komunikacyjna oraz narzędzia nawigacji po systemie usług rozwojowych.
- **Zagrożenia:** niewykorzystanie potencjału infrastruktury i ograniczona stopa zwrotu społeczno-gospodarczego.

Obszar 3. Kadry uczące

- **Mocne strony:** potencjał współpracy z infrastrukturą innowacji i otoczeniem gospodarczym.
- **Słabe strony:** fragmentaryczny monitoring oraz ograniczona użyteczność dostępnych danych prognostycznych.
- **Szanse:** rozwój narzędzi jakościowych oraz systematyczny monitoring losów absolwentów.
- **Zagrożenia:** ograniczona zdolność szybkiego dostosowania oferty edukacyjnej do zmian rynkowych.

Obszar 4. Umiejętności poza edukacją formalną

- **Mocne strony:** aktywne środowisko NGO oraz dostępna infrastruktura wsparcia.
- **Słabe strony:** brak integracji działań pozaformalnych z regionalnymi ramami i systemem danych.
- **Szanse:** subregionalna platforma danych integrująca edukację, JST, PUP i NGO.
- **Zagrożenia:** spadek trwałości efektów działań realizowanych w formule projektowej.

Obszar 5. Umiejętności w miejscu pracy

- **Mocne strony:** potencjał infrastruktury innowacji do wspierania rozwoju kompetencji pracowników i MŚP.
- **Słabe strony:** ograniczony zasięg oddziaływania infrastruktury wynikający z niskiej rozpoznawalności i braku usług pośredniczących.
- **Szanse:** rozwój usług prowadzonych (doradztwo, brokerzy kompetencji i innowacji).
- **Zagrożenia:** utrzymywanie luki pomiędzy infrastrukturą wsparcia a realnym uczeniem się w przedsiębiorstwach.

Obszar 6. Doradztwo zawodowe

- **Mocne strony:** potencjał włączenia NGO do doradztwa edukacyjno-zawodowego dla grup wrażliwych.
- **Słabe strony:** brak ciągłości monitoringu losów absolwentów po zakończeniu edukacji formalnej.
- **Szanse:** systematyczne badania losów absolwentów oraz analiza migracji edukacyjno-zawodowych.
- **Zagrożenia:** ograniczona zdolność projektowania interwencji przy niedoborze danych.

Obszar 7. Współpraca pracodawców z edukacją

- **Mocne strony:** istniejący ekosystem innowacji jako potencjalny łącznik edukacji i biznesu.
- **Słabe strony:** ograniczony zasięg i brak upowszechnienia współpracy.
- **Szanse:** formalne włączenie interesariuszy do subregionalnych platform współpracy i danych.
- **Zagrożenia:** utrzymanie modelu współpracy dostępnego głównie dla najbardziej aktywnych podmiotów.

Obszar 8. LLL i potwierdzanie umiejętności

- **Mocne strony:** potencjał instytucjonalny do rozwoju usług walidacji efektów uczenia się.
- **Słabe strony:** dominacja wskaźników ilościowych w monitoringu.
- **Szanse:** przejście na monitoring kompetencji i długofalowych efektów uczenia się.
- **Zagrożenia:** fragmentaryczność systemu i brak jednej, spójnej platformy danych.

Tabela 9. Analiza SWOT – wpływ na 8 obszarów ZSU 2030 (subregionalnie). Obszar 1 – **umiejętności podstawowe i przekrojowe**

Subregion	Mocne strony (M)	Słabe strony (S)	Szanse (Sz)	Zagrożenia (Z)
Poznański	Najwyższa koncentracja instytucji edukacyjnych i zaplecza akademickiego; szeroka dostępność oferty kompetencji przekrojowych i cyfrowych	Rozproszenie inicjatyw i ograniczona interoperacyjność danych obniżają spójność i czytelność oferty	Integracja informacji i mapowanie kompetencji w skali regionalnej	Utrwalanie nierówności dostępu do usług rozwojowych
Koniński	Impuls rozwojowy związany ze sprawiedliwą transformacją i koncentracją	Deficyty kompetencji przekrojowych i proinnowacyjnych w populacji dorosłych	Budowa transferowalnych kompetencji zielonych i cyfrowych	Nadmierna specjalizacja branżowa, ograniczająca odporność zawodową

Subregion	Mocne strony (M)	Stabe strony (S)	Szanse (Sz)	Zagrożenia (Z)
	programów wsparcia			
Pilski	Wykorzystanie środków na infrastrukturę i rozwój kompetencji uczniów	Niż demograficzny i konkurencja o ucznia osłabiają stabilność oferty	Usieciowienie szkół i racjonalizacja oferty edukacyjnej	Destabilizacja finansowa JST i szkół
Kaliski	Stabilne szkolnictwo zawodowe i silne tradycje rzemieślnicze	Ograniczona dyfuzja innowacji dydaktycznych	Modernizacja metod i wzmocnienie kompetencji cyfrowych i społecznych	Spadek atrakcyjności oferty dla młodych
Leszczyński	Aktywność NGO sprzyjająca rozwojowi kompetencji społecznych	Stabe powiązanie działań społecznych z rynkiem pracy	Integracja NGO z regionalnym systemem kompetencji	Rozproszenie działań bez trwałych efektów

Źródło: Opracowanie własne.

Tabela 10. Analiza SWOT – wpływ na 8 obszarów ZSU 2030 (subregionalnie). Obszar 2 – kadry zarządzające

Subregion	Mocne strony (M)	Stabe strony (S)	Szanse (Sz)	Zagrożenia (Z)
Poznański	Wysoka dojrzałość instytucjonalna i potencjał przywódczy części placówek	Rozproszenie kompetencji decyzyjnych i interesariuszy	Spójne ramy regionalne przy elastycznym wdrażaniu lokalnym	Trwałe uzależnienie od logiki projektowej
Koniński	Aktywność instytucji w diagnozowaniu potrzeb w warunkach transformacji	Brak systematycznego monitoringu losów absolwentów	Hybrydowy model zarządzania: standardy regionalne + facylitacja lokalna	Niska zdolność uczenia się systemu

Subregion	Mocne strony (M)	Słabe strony (S)	Szanse (Sz)	Zagrożenia (Z)
Pilski	Przykłady trwałej współpracy z pracodawcami	Ograniczona oferta edukacji wyższej i deficyty infrastrukturalne	Wsparcie zarządcze i instrumenty małych grantów	Marginalizacja subregionu w dostępie do środków
Kaliski	Stabilna współpraca samorząd- edukacja	Incydentalność współpracy z branżami innowacyjnymi	Systemowy rozwój liderów edukacyjnych	Ograniczona trwałość działań
Leszczyński	Rozwinięta infrastruktura innowacji	Niska rozpoznawalność oferty i brak spójnej komunikacji	Skonsolidowana polityka informacyjna	Niewykorzystanie potencjału infrastruktury

Źródło: Opracowanie własne.

Tabela 11. Analiza SWOT – wpływ na 8 obszarów ZSU 2030 (subregionalnie). Obszar 3 – kadry uczące

Subregion	Mocne strony (M)	Słabe strony (S)	Szanse (Sz)	Zagrożenia (Z)
Poznański	Rozbudowany rynek doskonalenia i dostęp do ekspertów	Przeciążenie administracyjne kadry	Redukcja biurokracji i cyfryzacja raportowania	Spadek adekwatności dydaktycznej
Koniński	Aktywność instytucji wsparcia (CWRKDiZ)	Deficyty kadry branżowej i ryzyko sukcesji	Programy pozyskiwania specjalistów i mentoring	Wypalenie i odpływ kadr
Pilski	Dostępność dofinansowania szkoleń	Niskie wynagrodzenia i deficyty kadrowe	Programy sukcesji i rozwój kompetencji administracyjnych	Pogłębianie kryzysu kadrowego
Kaliski	Stabilna kadra i potencjał kształcenia dualnego	Starzenie się kadr technicznych	Elastyczne formy zatrudnienia i superwizja	Odpływ specjalistów do biznesu
Leszczyński	Potencjał współpracy	Fragmentaryczny monitoring efektów	Monitoring losów absolwentów i dane jakościowe	Opóźniona reakcja na zmiany rynkowe

Subregion	Mocne strony (M)	Słabe strony (S)	Szanse (Sz)	Zagrożenia (Z)
	z infrastrukturą innowacji			

Źródło: Opracowanie własne.

Tabela 12. Analiza SWOT – wpływ na 8 obszarów ZSU 2030 (subregionalnie). Obszar 4 – **umiejętności poza edukacją formalną**

Subregion	Mocne strony (M)	Słabe strony (S)	Szanse (Sz)	Zagrożenia (Z)
Poznański	Duża gęstość oferty pozaformalnej	Zróznicowana jakość i słaba walidacja efektów	Standaryzacja jakości i mikroświadczania	Certyfikacja bez realnego transferu kompetencji
Koniński	Wysoka potrzeba LLL w transformacji	Bariery czasowe i organizacyjne	Modułowe i mobilne formy uczenia się	Wykluczenie mikrofirm
Piński	Rozwój KKZ/KUZ	Szttywność organizacyjna kursów	Elastyczne modele blended i mobilne	Model ilościowy bez oceny efektów
Kaliski	Stabilna współpraca z rzemiosłem	Niska widoczność oferty pozaformalnej	Huby kompetencji rzemiosło–szkoła–firma	Odptyw młodych do silniejszych ośrodków
Leszczyński	Aktywne NGO i infrastruktura wsparcia	Brak integracji z systemem danych	Subregionalna platforma danych	Niska trwałość projektów

Źródło: Opracowanie własne.

Tabela 13. Analiza SWOT – wpływ na 8 obszarów ZSU 2030 (subregionalnie). Obszar 5 – **umiejętności w miejscu pracy**

Subregion	Mocne strony (M)	Słabe strony (S)	Szanse (Sz)	Zagrożenia (Z)
Poznański	Wysoka skala klas patronackich	Fragmentaryczność współpracy	Standaryzacja praktyk i praca projektowa	Nierówny dostęp do partnerstw
Koniński	Priorytet transformacji i granty	Presja na szybkie efekty	Wsparcie – HR i lokalni konsultanci	Wykluczenie mikroprzedsiębiorstw

Subregion	Mocne strony (M)	Słabe strony (S)	Szanse (Sz)	Zagrożenia (Z)
Pilski	Przykłady kształcenia dualnego	Deficyty infrastrukturalne	Mikroinstrumenty dla MŚP	Kurczenie się bazy pracodawców
Kaliski	Patronaty klas i rzemiosło	Ograniczony dostęp do finansowania	Popytowe finansowanie kompetencji	Utrwalanie luki kompetencyjnej
Leszczyński	Potencjał infrastruktury innowacji	Brak usług pośredniczących	Brokerzy kompetencji	Luka między instytucjami a firmami

Źródło: Opracowanie własne.

Tabela 14. Analiza SWOT – wpływ na 8 obszarów ZSU 2030 (subregionalnie). Obszar 6 – doradztwo zawodowe

Subregion	Mocne strony (M)	Słabe strony (S)	Szanse (Sz)	Zagrożenia (Z)
Poznański	Dostęp do danych i analiz	Marginalizacja doradztwa w szkołach	Centralny system informacji	Spadek atrakcyjności ścieżek branżowych
Koniński	Realny kontekst transformacji	Brak danych migracyjnych	Doradztwo scenariuszowe	Odptyw talentów
Pilski	Powiązanie doradztwa z KKZ/KUZ	Słabe wykorzystanie danych	Integracja informacji lokalnej	Nietrafne decyzje edukacyjne
Kaliski	Jasne specjalizacje branżowe	Brak monitoringu losów absolwentów	Monitoring 3/6/12 miesięcy	Presja społeczna na wybory edukacyjne
Leszczyński	Potencjał NGO w doradztwie	Brak ciągłości monitoringu	Analiza migracji edukacyjnych	Niska trafność interwencji

Źródło: Opracowanie własne.

Tabela 15. Analiza SWOT – wpływ na 8 obszarów ZSU 2030 (subregionalnie). Obszar 7 – **współpraca pracodawców z edukacją**

Subregion	Mocne strony (M)	Słabe strony (S)	Szanse (Sz)	Zagrożenia (Z)
Poznański	Wysoki poziom współpracy szkół z firmami	Brak koordynacji systemowej	Platforma współpracy i danych	Nadmierna centralizacja systemu
Koniński	Aktywność izb gospodarczych	Niska innowacyjność firm	Partnerstwa na rzecz transformacji	Nauczanie pod egzamin
Pilski	Trwałe klasy patronackie	Brak infrastruktury innowacyjnej	Lokalne granty współpracy	Marginalizacja subregionu
Kaliski	Współpraca z rzemiosłem	Słaba współpraca z uczelniami	Formalizacja współpracy	Incydentalność działań
Leszczyński	Ekosystem innowacji	Ograniczony zasięg współpracy	Subregionalne platformy	Model współpracy selektywnej

Źródło: Opracowanie własne.

Tabela 16. Analiza SWOT – wpływ na 8 obszarów ZSU 2030 (subregionalnie). Obszar 8 – **LLL i potwierdzanie umiejętności**

Subregion	Mocne strony (M)	Słabe strony (S)	Szanse (Sz)	Zagrożenia (Z)
Poznański	Największa dostępność instytucji LLL	Niska partycypacja dorosłych	Cyfryzacja ZSK/BUR i walidacja	Niedopasowanie oferty do potrzeb gospodarki
Koniński	Dostępność postrzegana jako atut	Bariery proceduralne	Mikropoświadczenia i mobilne centra	Spadek motywacji do uczenia się
Pilski	Bezpłatne formy zwiększające dostęp	Monitoring ilościowy	Monitoring jakościowy	Brak koordynacji danych
Kaliski	Potencjał walidacji branżowej	Rozproszenie oferty	Centralna platforma informacji	Niska efektywność wydatkowania
Leszczyński	Potencjał instytucjonalny walidacji	Fragmentaryczność danych	Monitoring kompetencji	Brak spójnej platformy danych

Źródło: Opracowanie własne.

2.5. IMPLIKACJE STRATEGICZNE DO ZPW ZSU 2030 WW

Przeprowadzona analiza SWOT stanowi kluczowy etap przejścia od diagnozy do projektowania interwencji w Zoperacjonalizowanym Programie Wdrażania ZSU 2030 dla Województwa Wielkopolskiego. Zestawienie wniosków w układzie ośmiu obszarów ZSU 2030 oraz pięciu subregionów pozwala uchwycić dwa równoległe porządki – z jednej strony uwarunkowania wspólne dla całego województwa, z drugiej – różnice wynikające z odmiennej gęstości oferty, potencjału instytucjonalnego, profilu gospodarki oraz dostępności partnerstw edukacja–rynek pracy. W efekcie zasadniczym kryterium skuteczności wdrażania ZSU 2030 staje się nie liczba inicjatyw, lecz sposób ich osadzenia w spójnym układzie mechanizmów wdrożeniowych oraz zdolność do budowania trwałych rozwiązań ponad cyklami projektowymi.

Wnioski SWOT wskazują na konieczność przyjęcia modelu, w którym priorytety strategiczne pozostają wspólne na poziomie regionalnym, natomiast narzędzia i intensywność wsparcia są różnicowane subregionalnie. Subregion poznański dysponuje najwyższą koncentracją instytucji edukacyjnych i zaplecza akademickiego, a także rozwiniętym rynkiem usług rozwojowych. To tworzy warunki do szybkiego wdrażania nowych rozwiązań, w tym narzędzi walidacji, standardów jakości i modeli współpracy z pracodawcami. Jednocześnie gęstość ekosystemu wytwarza problem rozproszenia inicjatyw i informacji, co obniża czytelność oferty i utrudnia porządkowanie interwencji. W tej logice Poznań pełni podwójną rolę – jako zasób rozwojowy dla regionu oraz obszar wymagający uporządkowania, tak aby potencjał instytucjonalny przekładał się na przejrzystość działań i realną dostępność usług. Subregion koniński jest ukształtowany przez presję transformacji i konieczność przebudowy kompetencji wśród osób dorosłych. SWOT wskazuje, że to właśnie tutaj szczególnie istotne jest projektowanie ścieżek przekwalifikowania opartych na kwalifikacjach transferowalnych (zielonych i cyfrowych), łączonych z praktycznym uczeniem się i współpracą z pracodawcami. Jednocześnie specyfika subregionu wymaga rozwiązań, które są możliwe do wdrażania także przez mniejsze podmioty i przedsiębiorstwa o ograniczonych zasobach. Skuteczność interwencji zależy tu od dopasowania form wsparcia do realnych warunków organizacyjnych oraz od wykorzystania transformacji jako ramy porządkującej priorytety kompetencyjne.

Subregion pilski charakteryzuje się niższą dostępnością usług rozwojowych i edukacyjnych, wynikającą z rozproszenia osadniczego i słabszej gęstości instytucjonalnej. W analizie SWOT powraca tu znaczenie usieciowienia szkół i racjonalizacji oferty na podstawie przepływu uczniów oraz rzeczywistej dostępności. W tym subregionie kluczowe jest budowanie rozwiązań, które nie zakładają wysokiej koncentracji zasobów w jednym ośrodku, lecz opierają się na

współpracy sieciowej, elastycznych formach kształcenia i lokalnych punktach wsparcia. W praktyce oznacza to projektowanie wdrożeń w logice rozproszonego systemu, a nie jednego centrum usług.

Subregion kaliski dysponuje stabilnym zapleczem szkolnictwa zawodowego, silnymi tradycjami rzemieślniczymi oraz relatywnie uporządkowaną współpracą samorządu z edukacją. SWOT wskazuje, że ta stabilność może być bezpośrednio wykorzystana jako baza modernizacji kształcenia zawodowego, zwłaszcza w kierunku cyfryzacji, automatyzacji i kompetencji dla gospodarki niskoemisyjnej. Równocześnie ograniczona dyfuzja innowacji oraz presja kadrowa w zawodach technicznych wymagają wzmocnienia komponentu rozwojowego w pracy szkół i instytucji szkoleniowych. W kaliskim wymiar wdrożeniowy sprowadza się do przesunięcia akcentu z utrzymywania stabilności systemu na jego modernizację – bez utraty zasobów, które stanowią o przewadze subregionu.

Subregion leszczyński wyróżnia się aktywnością środowisk pozarządowych oraz obecnością infrastruktury wsparcia innowacji. Analiza SWOT pokazuje, że zasoby te mogą pełnić istotną funkcję w rozwoju umiejętności, pod warunkiem ich silniejszego powiązania z systemem edukacji i rynkiem pracy. W tym subregionie w centrum znajduje się kwestia integracji działań tak, aby aktywność NGO oraz infrastruktury innowacji nie funkcjonowały obok głównego nurtu polityki kompetencyjnej, lecz wzmocniały ją w sposób komplementarny. Oznacza to także konieczność projektowania rozwiązań, które zwiększają zasięg oddziaływania istniejących zasobów oraz czynią je bardziej rozpoznawalnymi i użytecznymi dla szkół, pracodawców i osób dorosłych.

W świetle powyższych uwarunkowań implikacje strategiczne dla ZPW ZSU 2030 WW koncentrują się na trzech priorytetach interwencji wspólnych dla regionu, które wymagają subregionalnego różnicowania narzędzi wdrożeniowych.

Priorytet 1. Koordynacja i przepływ informacji jako dźwignia systemowa

Województwo dysponuje istotnym zasobem instytucji i inicjatyw, jednak ich oddziaływanie jest osłabiane przez rozproszenie działań oraz brak jednolitej nawigacji po ofercie. Priorytetem staje się uporządkowanie przepływu informacji pomiędzy edukacją formalną, pozaformalną, rynkiem pracy i instytucjami wspierającymi. W subregionie poznańskim oznacza to przede wszystkim integrację i porządkowanie istniejącego ekosystemu; w subregionach o niższej dostępności – budowę rozwiązań, które upraszczają dotarcie do usług i wspierają współpracę w formule sieciowej.

Priorytet 2. Uproszczenie finansowania i wyrównanie zdolności absorpcji

Wnioski SWOT wskazują na znaczące zróżnicowanie zdolności wdrożeniowych pomiędzy subregionami w poszczególnych typach podmiotów. Mechanizmy finansowania powinny wspierać nie tylko realizację działań, ale także ich stabilne osadzenie w instytucjach oraz dostępność dla podmiotów o mniejszym zapleczu organizacyjnym, w tym dla MŚP i mikroprzedsiębiorstw. W kontekście subregionalnym oznacza to różnicowanie poziomu wsparcia organizacyjnego i doradczego: w subregionach peryferyjnych – większy nacisk na instrumenty proste w realizacji i niskokosztowe transakcyjnie; w subregionach o wyższym potencjale – koncentrację na jakości i standaryzacji.

Priorytet 3. Jakość współpracy edukacja–biznes – od relacji punktowych do trwałych mechanizmów

SWOT potwierdza, że współpraca szkół z pracodawcami jest zjawiskiem powszechnym, lecz jej jakość i trwałość pozostają nierówne. W centrum interwencji powinno znaleźć się przechodzenie od relacji doraźnych i wizerunkowych do rozwiązań, które systematycznie wzmacniają uczenie się w miejscu pracy oraz zwiększają aktualność i praktyczny charakter kształcenia. W subregionie poznańskim wymaga to przede wszystkim ustandaryzowania i uporządkowania współpracy przy dużej skali działań; w subregionach kaliskim i pilskim – wzmacniania modeli opartych na rzemiośle i lokalnych specjalizacjach; w konińskim – powiązania współpracy z procesami transformacyjnymi; w leszczyńskim – pełniejszego wykorzystania infrastruktury innowacji i potencjału NGO jako zasobów wspierających partnerstwa.

Tak sformułowane priorytety wyznaczają ramy dalszego operacjonalizowania ZSU 2030 w województwie wielkopolskim – wspólne kierunki strategiczne muszą być utrzymywane na poziomie regionalnym, natomiast sposób ich realizacji powinien odpowiadać warunkom subregionalnym. Ostatecznie o jakości wdrożenia przesądzi zdolność do budowania rozwiązań, które łączą rozproszone zasoby w spójny układ interwencji oraz wzmacniają współpracę między edukacją, instytucjami wsparcia i gospodarką.

3. WIELKOPOLSKI WOJEWÓDZKI ZESPÓŁ KOORDYNACJI JAKO ELEMENT KOORDYNACJI WDRAŻANIA ZINTEGROWANEJ STRATEGII UMIEJĘTNOŚCI 2030 NA POZIOMIE REGIONU

3.1. KOORDYNACJA JAKO WARUNEK SKUTECZNEJ POLITYKI UMIEJĘTNOŚCI

Wdrażanie Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030 na poziomie regionalnym stanowi jedno z kluczowych wyzwań współczesnej polityki publicznej. Wynika to z faktu, że rozwój umiejętności nie jest przypisany jednemu sektorowi ani jednej instytucji, lecz jest realizowany równolegle w ramach systemu edukacji formalnej, edukacji pozaformalnej, uczenia się nieformalnego, rynku pracy, polityki społecznej, polityki gospodarczej oraz obszaru innowacji. Każdy z tych obszarów funkcjonuje w odmiennych ramach prawnych, finansowych i organizacyjnych, co sprzyja rozproszeniu działań oraz utrudnia ich spójne ukierunkowanie.

W takich uwarunkowaniach zasadniczym czynnikiem skuteczności realizacji ZSU 2030 nie jest wyłącznie dostępność instrumentów wsparcia czy poziom finansowania interwencji, lecz zdolność regionu do koordynowania działań wielu podmiotów działających według różnych logik instytucjonalnych. Brak trwałych mechanizmów koordynacji prowadzi do fragmentaryzacji interwencji, powielania inicjatyw o zbliżonym zakresie oraz ograniczonej możliwości osiągnięcia efektów o charakterze systemowym i długofalowym. Z perspektywy regionalnej skutkuje to trudnością w przełożeniu celów strategicznych na spójny i konsekwentnie realizowany program działań.

Doświadczenia krajowe i międzynarodowe jednoznacznie wskazują, że poziom regionalny stanowi właściwą skalę dla integrowania polityk edukacyjnych, rynku pracy oraz uczenia się przez całe życie. Z tego względu reforma A3.1 Krajowego Planu Odbudowy i Zwiększania Odporności kładzie szczególny nacisk na wzmocnienie roli regionów jako podmiotów zdolnych do koordynowania polityki umiejętności w ujęciu horyzontalnym i całożyciowym. Odpowiedzią Województwa Wielkopolskiego na to wyzwanie jest powołanie wielkopolskiego Wojewódzkiego Zespołu Koordynacji ds. kształcenia i szkolenia zawodowego oraz uczenia się przez całe życie (WZK), który pełni funkcję integrującą działania realizowane w ramach ZSU 2030 na poziomie regionu.

3.2. UMOCOWANIE WZK W ARCHITEKTURZE ZARZĄDZANIA REGIONEM

Wielkopolski Wojewódzki Zespół Koordynacji został powołany uchwałą Zarządu Województwa Wielkopolskiego jako ciało o charakterze doradczym i koordynacyjnym. Jego funkcjonowanie

jest bezpośrednio powiązane z realizacją zobowiązań wynikających z dokumentów krajowych i unijnych, w szczególności z Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/241 ustanawiającego Instrument na rzecz Odbudowy i Zwiększania Odporności oraz zapisów Krajowego Planu Odbudowy i Zwiększania Odporności, które przypisują regionom istotną rolę w zakresie koordynacji polityki rozwoju umiejętności.

WZK stanowi element regionalnej architektury zarządzania strategicznego i funkcjonuje w bezpośredniej relacji z Zarządzeniem Województwa Wielkopolskiego oraz strukturami Urzędu Marszałkowskiego Województwa Wielkopolskiego odpowiedzialnymi za edukację, rynek pracy, rozwój regionalny i fundusze europejskie. Takie usytuowanie umożliwia bieżące powiązanie działań podejmowanych w obszarze umiejętności z kluczowymi procesami decyzyjnymi na poziomie województwa.

Rola WZK nie polega na przejmowaniu kompetencji instytucji sektorowych, ani na zastępowaniu istniejących mechanizmów zarządzania. Zespół pełni funkcję platformy koordynacyjnej, umożliwiającej uzgadnianie kierunków działań, identyfikowanie obszarów wymagających interwencji systemowej oraz wzmacnianie spójności pomiędzy dokumentami strategicznymi, programami operacyjnymi i działaniami projektowymi realizowanymi w regionie. W tym ujęciu WZK wspiera traktowanie ZSU 2030 jako ramy integrującej polityki publicznej, a nie zbioru równoległych inicjatyw sektorowych.

3.3. SKŁAD WIELKOPOLSKIEGO WOJEWÓDZKIEGO ZESPOŁU KOORDYNACJI – PODEJŚCIE PARTNERSKIE

Skład wielkopolskiego Wojewódzkiego Zespołu Koordynacji został zaprojektowany na zasadzie partnerstwa wielosektorowego oraz całościowego podejścia do rozwoju umiejętności. WZK skupia przedstawicieli kluczowych instytucji i środowisk, których działania mają bezpośredni wpływ na realizację celów ZSU 2030 na poziomie regionalnym.

W obszarze oświaty i szkolnictwa wyższego w skład WZK wchodzi przedstawiciele Urzędu Marszałkowskiego Województwa Wielkopolskiego właściwi do spraw edukacji, wojewódzkich placówek doskonalenia nauczycieli, kuratorium oświaty, szkół podstawowych i ponadpodstawowych oraz uczelni funkcjonujących na terenie województwa. Zapewnia to bezpośrednie powiązanie prac WZK z systemem edukacji formalnej na wszystkich poziomach kształcenia.

Obszar gospodarki i rynku pracy reprezentowany jest przez przedstawicieli UMWW odpowiedzialnych za współpracę z przedsiębiorcami, Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu, izb rzemieślniczych i cechów, instytucji otoczenia biznesu, organizacji zrzeszających pracodawców, specjalnych stref ekonomicznych oraz podmiotów powiązanych z regionalnymi inteligentnymi specjalizacjami. Udział tych instytucji umożliwia systematyczne uwzględnianie potrzeb rynku pracy oraz uwarunkowań gospodarczych w planowaniu działań edukacyjnych i szkoleniowych.

W obszarze zarządzania strategicznego w pracach WZK uczestniczą przedstawiciele komórek Urzędu Marszałkowskiego odpowiedzialnych za rozwój regionalny i planowanie strategiczne, co zapewnia spójność działań WZK z celami i priorytetami Strategii Rozwoju Województwa Wielkopolskiego oraz innych dokumentów programowych.

Istotnym elementem obszaru działania WZK są także fundusze europejskie, co w jego składzie odzwierciedla obecność przedstawicieli instytucji odpowiedzialnych za programowanie i wdrażanie środków unijnych, zarówno w strukturach UMWW, jak i Wojewódzkiego Urzędu Pracy. Umożliwia to bezpośrednie powiązanie celów ZSU 2030 z mechanizmami finansowania oraz ograniczanie rozbieżności pomiędzy planowaniem strategicznym a realizacją interwencji.

Uzupełnieniem składu WZK są osoby reprezentujące zagadnienie dialogu społecznego – przedstawiciele Konwentu Powiatów Województwa Wielkopolskiego, Wojewódzkiej Rady Dialogu Społecznego oraz Wojewódzkiej Rady Rynku Pracy. Zapewnia to uwzględnienie perspektywy samorządów lokalnych, partnerów społecznych i rynku pracy w procesie koordynacji polityki umiejętności.

3.4. FUNKCJE I ZADANIA WZK W CYKLU POLITYKI PUBLICZNEJ

Wielkopolski Wojewódzki Zespół Koordynacji realizuje zadania obejmujące kluczowe etapy cyklu polityki publicznej, w szczególności planowanie, koordynację oraz wsparcie wdrażania działań w obszarze uczenia się przez całe życie. Jego działalność koncentruje się na przeglądzie inicjatyw realizowanych w regionie oraz ich odniesieniu do celów i priorytetów ZSU 2030.

Do podstawowych zadań WZK należy identyfikowanie barier systemowych i luk kompetencyjnych mających znaczenie dla skuteczności polityki rozwoju umiejętności. Obejmuje to zarówno relacje pomiędzy ofertą edukacyjną a potrzebami rynku pracy, jak i uwarunkowania instytucjonalne oraz organizacyjne wpływające na realizację interwencji

publicznych. WZK pełni w tym zakresie funkcję forum wymiany wiedzy i doświadczeń pomiędzy instytucjami działającymi w różnych sektorach.

Szczególne znaczenie ma rola WZK w integrowaniu celów strategicznych z instrumentami finansowymi dostępnymi w ramach Funduszy Europejskich dla Wielkopolski 2021–2027, Krajowego Planu Odbudowy oraz instrumentów krajowych. Pozwala to na lepsze ukierunkowanie działań projektowych na potrzeby kompetencyjne regionu oraz zwiększenie spójności interwencji realizowanych przez różne instytucje.

Działalność WZK uwzględnia zróżnicowanie terytorialne województwa wielkopolskiego. Zespół stanowi platformę umożliwiającą artykulację potrzeb subregionalnych oraz przenoszenie rozwiązań i doświadczeń pomiędzy obszarami o odmiennych uwarunkowaniach społeczno-gospodarczych. Takie podejście sprzyja dostosowywaniu instrumentów wsparcia do lokalnych warunków przy zachowaniu spójnych ram strategicznych.

Funkcjonowanie WZK ma zasadnicze znaczenie dla trwałości wdrażania Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030 w regionie. Zespół zapewnia ciągłość procesu koordynacji niezależnie od cykli projektowych i programowych oraz stanowi zaplecze merytoryczne dla kolejnych aktualizacji Zoperacjonalizowanego Programu Wdrażania ZSU 2030 dla Województwa Wielkopolskiego. W efekcie polityka rozwoju umiejętności w województwie wielkopolskim zyskuje charakter spójny, długofalowy i oparty na współpracy instytucjonalnej.

4. CELE ZINTEGROWANEJ STRATEGII UMIEJĘTNOŚCI 2030

4.1. CELE ZSU 2030 JAKO ELEMENT ARCHITEKTURY POLITYK PUBLICZNYCH

Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030 (ZSU 2030) stanowi kluczowy dokument horyzontalny krajowej polityki publicznej, którego celem jest uporządkowanie, skoordynowanie i wzmocnienie działań państwa w obszarze rozwoju umiejętności w całym cyklu życia. Strategia ta wpisuje się w logikę nowoczesnego zarządzania rozwojem, w którym edukacja, rynek pracy, polityka społeczna oraz rozwój gospodarczy traktowane są jako wzajemnie powiązane obszary interwencji publicznej, a rozwój umiejętności uznawany jest za jeden z kluczowych czynników odporności społecznej i konkurencyjności gospodarki.

Celem głównym ZSU 2030 jest rozwój, aktualizacja i efektywne wykorzystanie umiejętności osób w każdym wieku, umożliwiające im pełne uczestnictwo w życiu społecznym i zawodowym, zwiększenie zdolności adaptacyjnych oraz wzmocnienie długofalowego potencjału rozwojowego państwa³.

Cel ten odzwierciedla odejście od wąskiego, instrumentalnego rozumienia kompetencji jako zasobu podporządkowanego wyłącznie potrzebom rynku pracy. ZSU 2030 przyjmuje perspektywę, w której rozwój umiejętności służy zarówno zatrudnialności i produktywności, jak i jakości życia, aktywności obywatelskiej oraz spójności społecznej. W centrum ZSU 2030 znajduje się jednostka – jako podmiot uczenia się zdolny do refleksji, zmiany i rozwoju w różnych kontekstach życiowych.

Realizacja celu głównego ZSU 2030 została uporządkowana poprzez wyodrębnienie ośmiu obszarów oddziaływania, które razem tworzą spójny system rozwoju umiejętności w perspektywie całościowej⁴:

1. Umiejętności podstawowe, przekrojowe i zawodowe dzieci, młodzieży i osób dorosłych.
2. Rozwijanie umiejętności w edukacji formalnej – kadry zarządzające.
3. Rozwijanie umiejętności w edukacji formalnej – kadry uczące.
4. Rozwijanie umiejętności poza edukacją formalną.
5. Rozwijanie i wykorzystanie umiejętności w miejscu pracy.
6. Doradztwo zawodowe.
7. Współpraca pracodawców z edukacją formalną i pozaformalną.
8. Planowanie uczenia się przez całe życie i potwierdzanie umiejętności.

4.2. ROLA CELÓW W CZĘŚCI SZCZEGÓLWEJ PROGRAMU

Cele Zoperacjonalizowanego Programu Wdrażania ZSU 2030 dla Województwa Wielkopolskiego stanowią rozwinięcie celów określonych w części ogólnej dokumentu i pełnią funkcję pomostu pomiędzy poziomem strategicznym a poziomem wdrożeniowym. Ich zadaniem jest przełożenie kierunkowych zapisów ZSU 2030 na mierzalne, możliwe do monitorowania i różnicowane terytorialnie cele operacyjne, które mogą być bezpośrednio realizowane przez instytucje regionalne i subregionalne.

Część szczegółowa nie redefiniuje celów strategicznych ZSU 2030, lecz precyzuje je w taki sposób, aby umożliwić skuteczne planowanie działań, dobór adekwatnych wskaźników oraz ocenę postępów wdrażania ZSU 2030 w województwie wielkopolskim.

Celem głównym ZPW ZSU 2030 WW jest zapewnienie spójnej, skoordynowanej i efektywnej realizacji działań na rzecz rozwoju umiejętności w regionie, poprzez operacjonalizację celów ZSU 2030, uwzględniającą zróżnicowanie subregionalne, potrzeby rynku pracy oraz zasadę uczenia się przez całe życie.

Cel ten realizowany jest poprzez wzmacnianie zdolności instytucjonalnej regionu do planowania, koordynowania, monitorowania i ewaluacji działań w obszarze edukacji, kształcenia i rozwoju kompetencji, z aktywnym udziałem partnerów społecznych i gospodarczych.

4.3. CELE OPERACYJNE PROGRAMU

Cele operacyjne zostały sformułowane w bezpośrednim odniesieniu do celów szczegółowych określonych w części ogólnej ZPW ZSU 2030 WW i odpowiadają ośmiu obszarom oddziaływania ZSU 2030. Każdy cel operacyjny uwzględnia zarówno perspektywę regionalną, jak i zróżnicowanie subregionalne ujawnione w diagnozie i analizie SWOT.

Cel operacyjny 1

Zwiększenie spójności i dostępności działań na rzecz rozwoju umiejętności podstawowych i przekrojowych poprzez lepszą koordynację oferty edukacyjnej, integrację danych oraz wyrównywanie dostępu do wsparcia w różnych częściach regionu.

Cel operacyjny 2

Wzmocnienie kompetencji zarządczych w systemie edukacji formalnej poprzez rozwój zdolności strategicznego planowania, wykorzystania danych oraz trwałych mechanizmów współpracy międzyinstytucjonalnej.

Cel operacyjny 3

Podniesienie jakości i adekwatności rozwoju kadr uczących poprzez systemowe doskonalenie kompetencji dydaktycznych, cyfrowych i metodycznych, powiązane z realnymi potrzebami uczniów, rynku pracy i zmian społeczno-gospodarczych.

Cel operacyjny 4

Rozwój oferty kształcenia poza edukacją formalną w sposób zwiększający jej elastyczność, jakość i powiązanie z potrzebami regionalnej gospodarki, w tym w obszarach transformacji cyfrowej i zielonej.

Cel operacyjny 5

Wzmocnienie rozwoju umiejętności w miejscu pracy poprzez lepsze powiązanie edukacji z rynkiem pracy, rozwój kształcenia praktycznego i dualnego oraz wsparcie pracodawców – w szczególności MŚP i rzemieślników – w inwestowaniu w kompetencje pracowników.

Cel operacyjny 6

Podniesienie jakości i skuteczności doradztwa zawodowego poprzez jego integrację z danymi o rynku pracy, losach absolwentów i prognozach kompetencyjnych, a także wzmocnienie pracy z rodzicami i grupami wymagającymi wsparcia.

Cel operacyjny 7

Rozwój trwałej współpracy pracodawców z systemem edukacji poprzez tworzenie subregionalnych i regionalnych platform współpracy, standaryzację dobrych praktyk oraz ograniczanie barier dostępu do partnerstw i finansowania.

Cel operacyjny 8

Wzmocnienie systemu uczenia się przez całe życie oraz potwierdzania umiejętności, w tym walidacji efektów uczenia się i wykorzystania mikropoświadczeń, w sposób użyteczny dla obywateli i pracodawców oraz spójny z ramami ZSK.

Realizacja celów operacyjnych ZPW ZSU 2030 WW uwzględnia zróżnicowanie społeczno-gospodarcze poszczególnych subregionów województwa wielkopolskiego, w tym odmienne uwarunkowania rynku pracy, strukturę demograficzną oraz potencjał instytucjonalny. Oznacza to, że te same cele operacyjne mogą być osiągnięte poprzez różne zestawy działań – o zróżnicowanej skali, intensywności i formule organizacyjnej, dostosowane do lokalnych potrzeb i możliwości wdrożeniowych. Takie podejście umożliwia elastyczne reagowanie na specyfikę subregionalną, przy jednoczesnym zachowaniu spójnych ram strategicznych na poziomie województwa.

Zróżnicowanie subregionalne nie narusza spójności programu, lecz stanowi kluczowy warunek jego skuteczności i efektywności wdrożeniowej. Pozwala ono unikać rozwiązań uniwersalnych, niedostosowanych do lokalnych kontekstów oraz sprzyja lepszemu wykorzystaniu istniejących zasobów i potencjałów rozwojowych. Jednocześnie zapewnia możliwość porównywania efektów działań w skali regionu oraz identyfikowania dobrych praktyk możliwych do replikacji w innych subregionach.

Cele operacyjne ZPW ZSU 2030 WW pełnią funkcję nadrzędnego punktu odniesienia dla dalszych elementów części szczegółowej. Na ich podstawie dokonywany jest dobór wskaźników monitorowania realizacji Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030, projektowane są plany działań w ramach poszczególnych obszarów oddziaływania oraz określana jest rola i zakres odpowiedzialności Wojewódzkiego Zespołu Koordynacji w procesie wdrażania programu. Spójne powiązanie celów, działań, wskaźników i mechanizmów koordynacji tworzy ramy zarządzania wdrażaniem ZSU 2030, umożliwiające bieżące monitorowanie postępów, wprowadzanie korekt oraz zapewnienie trwałości podejmowanych interwencji.

W kolejnych rozdziałach część szczegółowa dokumentu przedstawia konkretne działania, przypisane im wskaźniki oraz system monitorowania i ewaluacji, które łącznie umożliwiają operacyjne przełożenie celów ZSU 2030 na praktykę wdrożeniową w województwie wielkopolskim.

5. DIAGNOZA I CELE OPERACYJNE ZPW ZSU 2030 WW

Niniejsza część dokumentu koncentruje się na pogłębionej diagnozie stanu rozwoju umiejętności w województwie wielkopolskim oraz na określeniu kierunków interwencji w układzie odpowiadającym architekturze Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030. Analiza została przeprowadzona w odniesieniu do ośmiu obszarów oddziaływania ZSU 2030, dwudziestu pięciu tematów oraz stu siedemdziesięciu sześciu kierunków działań, z uwzględnieniem zróżnicowania terytorialnego regionu. Przyjęty podział na subregiony: poznański, pilski, leszczyński, kaliski i koniński pozwala na identyfikację zróżnicowanych uwarunkowań społeczno-gospodarczych, instytucjonalnych i funkcjonalnych, które wpływają na sposób realizacji polityki rozwoju umiejętności w skali regionalnej i lokalnej.

Równolegle dokonano zdefiniowania celów operacyjnych dla każdego z obszarów oddziaływania ZPW ZSU 2030 WW w podziale na tematy i kierunki działań, przy zachowaniu spójnych ram regionalnych oraz możliwości ich różnicowania wdrożeniowego na poziomie subregionalnym. Cele operacyjne zostały sformułowane w sposób pozwalający na ich bezpośrednie wykorzystanie na dalszych etapach programowania, w tym przy doborze instrumentów wsparcia, planowaniu działań oraz projektowaniu mechanizmów koordynacji i monitorowania realizacji ZSU 2030 w województwie wielkopolskim.

5.1. LOGIKA DIAGNOSTYCZNA I ODNIESIENIE DO ARCHITEKTURY ZSU 2030

Przyjęta w tym rozdziale logika diagnostyczna oraz sposób formułowania celów operacyjnych pozostają w bezpośredniej spójności z układem tematów i kierunków działań określonych w tabeli 17 (patrz Aneks). W praktyce oznacza to, że każdy z ośmiu obszarów oddziaływania ZPW ZSU 2030 WW został przeanalizowany nie jako odrębny segment polityki publicznej, lecz jako element funkcjonalnie powiązanego systemu rozwoju umiejętności. Takie podejście pozwala na zachowanie równowagi pomiędzy spójnością regionalną a elastycznością wdrożeniową na poziomie subregionalnym.

Diagnoza stanowi integralny element części szczegółowej ZPW ZSU 2030 WW i pełni funkcję pomostu pomiędzy analizą uwarunkowań rozwojowych regionu a projektowaniem interwencji publicznych. Jej celem nie jest jedynie opis stanu aktualnego, lecz identyfikacja kluczowych mechanizmów systemowych wpływających na rozwój, aktualizację i wykorzystanie umiejętności w całym cyklu życia. Analiza została osadzona w logice ośmiu obszarów oddziaływania ZSU 2030, które łącznie tworzą spójny ekosystem rozwoju umiejętności – od

wczesnej edukacji, przez edukację formalną i pozaformalną, rynek pracy, po uczenie się dorosłych i walidację efektów uczenia się.

Przyjęta struktura diagnostyczna pozwala na jednoczesne uchwycenie wyzwań o charakterze horyzontalnym, wspólnych dla całego województwa, oraz zróżnicowań subregionalnych – wynikających z odmiennej struktury gospodarki, potencjału instytucjonalnego, dynamiki demograficznej oraz dostępności oferty edukacyjno-szkoleniowej. Takie podejście pozwala na odejście od rozwiązań jednorodnych na rzecz interwencji dostosowanych do lokalnych kontekstów, przy zachowaniu spójnych ram strategicznych na poziomie regionu.

5.2. OBSZAR 1. UMIEJĘTNOŚCI PODSTAWOWE, PRZEKROJOWE I ZAWODOWE DZIECI, MŁODZIEŻY I OSÓB DOROSŁYCH

Diagnoza w obszarze umiejętności podstawowych, przekrojowych i zawodowych wskazuje na jednoczesne współwystępowanie procesów rozwojowych oraz utrwalonych barier systemowych, które wpływają na efektywność polityki rozwoju umiejętności w skali regionu. W wymiarze regionalnym obserwuje się stopniowe poszerzanie oferty edukacyjnej i szkoleniowej, jednak jej realny wpływ na wyrównywanie szans edukacyjnych i zawodowych pozostaje zróżnicowany terytorialnie.

W subregionie poznańskim koncentracja instytucji edukacyjnych, uczelni wyższych oraz podmiotów innowacyjnych sprzyja wdrażaniu bardziej zaawansowanych rozwiązań diagnostycznych, w tym narzędzi cyfrowych oraz rozwiązań opartych na analizie danych. Równocześnie skala i złożoność systemu powodują rozproszenie działań oraz ograniczoną interoperacyjność narzędzi i baz danych. W subregionach pilskim, kaliskim, leszczyńskim i konińskim działania diagnostyczne oraz rozwojowe częściej mają charakter selektywny, silnie powiązany z lokalną ofertą kształcenia zawodowego, projektami rynku pracy lub interwencjami o charakterze kompensacyjnym.

Kluczowym wyzwaniem pozostaje brak spójnego, powszechnie dostępnego systemu diagnozy predyspozycji i umiejętności, który pozwalałby na podejmowanie decyzji edukacyjnych i zawodowych opartych na porównywalnych danych. Nierównomierny poziom kompetencji instytucjonalnych w zakresie stosowania narzędzi diagnostycznych ogranicza ich skuteczność i możliwość skalowania rozwiązań. Analiza ujawnia również na potrzebę silniejszego powiązania rozwoju umiejętności podstawowych i przekrojowych z kompetencjami kluczowymi dla transformacji gospodarczej regionu, w tym w obszarze cyfryzacji, zielonej transformacji oraz odporności społecznej. W tym kontekście istotne znaczenie zyskuje rozwój kompetencji

związanych z gospodarką o obiegu zamkniętym (GOZ), efektywnym gospodarowaniem zasobami oraz wdrażaniem rozwiązań środowiskowych w sektorach gospodarki regionalnej.

Jednocześnie rosnące znaczenie procesów demograficznych wskazuje na potrzebę wzmocnienia kompetencji związanych z tzw. gospodarką srebrną, w tym zwiększenia podaży kwalifikacji w zawodach medycznych, opiekuńczych oraz wspierających system ochrony zdrowia i usług społecznych.

Cele operacyjne w tym obszarze koncentrują się na budowie spójnego systemu rozpoznawania i rozwijania umiejętności w całym cyklu życia poprzez upowszechnianie standaryzowanych narzędzi diagnostycznych, integrację danych oraz zapewnienie ich dostępności we wszystkich subregionach. Kluczowym elementem interwencji jest również wzmocnienie zdolności instytucjonalnej podmiotów realizujących działania edukacyjne i rynku pracy, co warunkuje trwałość i efektywność podejmowanych działań.

5.3. OBSZAR 2. ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI W EDUKACJI FORMALNEJ – KADRY ZARZĄDZAJĄCE

Diagnoza w obszarze kadr zarządzających w edukacji formalnej została przeprowadzona w odniesieniu do tematów i kierunków działań określonych w tabeli 17, koncentrujących się na zdolności systemu edukacji do planowania strategicznego, zarządzania zmianą oraz wykorzystywania danych w procesach decyzyjnych. Obszar ten stanowi punkt wyjścia dla skutecznego wdrażania pozostałych obszarów oddziaływania, ponieważ to na poziomie zarządczym zapadają decyzje determinujące jakość i spójność działań edukacyjnych.

W wymiarze regionalnym obserwuje się rosnącą świadomość znaczenia zarządzania opartego na danych, jakości oraz współpracy międzyinstytucjonalnej. Równocześnie działania w tym obszarze mają w dużej mierze charakter rozproszony i projektowy, co ogranicza ich trwałość oraz możliwość systemowego oddziaływania. W subregionie poznańskim częściej wdrażane są rozwiązania związane z planowaniem strategicznym, zarządzaniem jakością oraz współpracą z otoczeniem społeczno-gospodarczym, jednak nawet tam widoczny jest deficyt trwałych mechanizmów koordynacji.

W subregionach pilskim, leszczyńskim, kaliskim i konińskim kompetencje zarządcze rozwijane są najczęściej w odpowiedzi na bieżące wyzwania organizacyjne, demograficzne i kadrowe. Brakuje natomiast systemowych rozwiązań wspierających długofalowe planowanie rozwoju instytucji edukacyjnych oraz ich aktywne włączanie w regionalną politykę umiejętności.

W układzie tematycznym tabeli 17 szczególnego znaczenia nabierają kierunki działań związane z rozwojem kompetencji przywódczych, wykorzystaniem danych w procesach decyzyjnych oraz budową trwałych mechanizmów współpracy. Cele operacyjne w tym obszarze zostały sformułowane jako odpowiedź na zdiagnozowane deficyty systemowe i koncentrują się na wzmocnieniu roli kadr zarządzających, jako aktywnych uczestników regionalnej polityki rozwoju umiejętności.

5.4. OBSZAR 3. ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI W EDUKACJI FORMALNEJ – KADRY UCZĄCE

Diagnoza w obszarze kadr uczących została przeprowadzona w odniesieniu do tematów i kierunków działań ujętych w tabeli 17, które koncentrują się na jakości procesu dydaktycznego, adekwatności kompetencji nauczycieli i wykładowców wobec zmieniających się potrzeb uczniów, studentów oraz innych osób uczących się oraz zdolności systemu edukacji do reagowania na wyzwania społeczno-gospodarcze. Obszar ten pełni kluczową funkcję translacyjną w architekturze ZSU 2030 – to na poziomie pracy kadr uczących cele strategiczne i decyzje zarządcze przekładane są na realne doświadczenia edukacyjne uczestników systemu.

W wymiarze regionalnym obserwuje się wysoki poziom zaangażowania kadr uczących w rozwój zawodowy oraz otwartość na nowe metody dydaktyczne. Równocześnie diagnoza wskazuje na utrzymujące się bariery systemowe ograniczające skuteczność tych działań. Do najistotniejszych należą: fragmentaryczność oferty doskonalenia zawodowego, jej ograniczone powiązanie z diagnozą potrzeb uczniów i rynku pracy oraz niewystarczające wsparcie w zakresie rozwijania kompetencji metodycznych i cyfrowych kadr uczących w sposób zintegrowany i długofalowy.

W układzie tematycznym tabeli 17 szczególnego znaczenia nabierają kierunki działań odnoszące się do systemowego doskonalenia kompetencji dydaktycznych, rozwoju umiejętności pracy ze zróżnicowanymi grupami oraz wykorzystania nowoczesnych narzędzi edukacyjnych. Analiza ujawnia, że w praktyce działania te realizowane są często w formule projektowej, bez trwałego osadzenia w strategiach rozwoju instytucji edukacyjnych oraz bez mechanizmów zapewniających ciągłość i porównywalność efektów.

Zróżnicowanie terytorialne w układzie subregionalnym ujawnia się przede wszystkim w dostępności i różnorodności oferty doskonalenia zawodowego. W subregionie poznańskim większa koncentracja instytucji szkoleniowych i akademickich sprzyja korzystaniu z bogatszej oferty rozwojowej, jednak również tam problemem pozostaje jej rozproszenie oraz brak spójnego systemu koordynacji. W subregionach pilskim, kaliskim, leszczyńskim i konińskim

oferta doskonalenia jest w większym stopniu uzależniona od dostępności projektów i inicjatyw zewnętrznych, co ogranicza jej stabilność oraz możliwość systemowego planowania rozwoju kompetencji kadr uczących.

Kluczowym problemem systemowym jest również niedostateczne powiązanie rozwoju kompetencji kadr uczących z kierunkami rozwoju regionalnej gospodarki oraz procesami transformacyjnymi, w tym cyfryzacją i zieloną transformacją. Brak spójnych mechanizmów sprzężenia zwrotnego pomiędzy rynkiem pracy, systemem doradztwa zawodowego a praktyką dydaktyczną ogranicza zdolność systemu edukacji do kształtowania kompetencji przyszłości.

Cele operacyjne w obszarze kadr uczących zostały sformułowane jako odpowiedź na zdiagnozowane deficyty strukturalne i funkcjonalne. Koncentrują się one na podniesieniu jakości i adekwatności doskonalenia zawodowego poprzez jego lepsze powiązanie z diagnozą potrzeb, wzmocnienie kompetencji metodycznych i cyfrowych kadr uczących oraz stworzenie warunków do systemowego wdrażania innowacji dydaktycznych. Cele te zachowują spójność regionalną, przy jednoczesnym umożliwieniu różnicowania rozwiązań wdrożeniowych na poziomie subregionalnym, zgodnie z lokalnym potencjałem instytucjonalnym.

5.5. OBSZAR 4. ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI POZA EDUKACJĄ FORMALNĄ

Diagnoza w obszarze rozwijania umiejętności poza edukacją formalną została przeprowadzona w odniesieniu do tematów i kierunków działań określonych w tabeli 17, obejmujących szerokie spektrum aktywności realizowanych przez instytucje rynku pracy, organizacje pozarządowe, podmioty ekonomii społecznej, sektor kultury oraz inne podmioty działające poza systemem edukacji formalnej. Obszar ten pełni w architekturze ZSU 2030 funkcję komplementarną i kompensacyjną wobec edukacji formalnej, pozwalając na elastyczne reagowanie na potrzeby osób dorosłych, grup zagrożonych wykluczeniem oraz społeczności lokalnych.

Na poziomie regionalnym diagnoza wskazuje na znaczący potencjał podmiotów realizujących działania pozaformalne, przy jednoczesnym braku spójnych mechanizmów koordynacji i standaryzacji jakości oferty. Działania te charakteryzują się dużą różnorodnością tematyczną i metodyczną, jednak ich wpływ systemowy jest ograniczony przez fragmentaryczność interwencji, projektowy charakter finansowania oraz niską rozpoznawalność oferty wśród potencjalnych odbiorców. W efekcie edukacja pozaformalna pełni często funkcję uzupełniającą, a nie równorzędną wobec edukacji formalnej, mimo rosnącego znaczenia uczenia się w ciągu całego życia.

Analiza tematów i kierunków działań wskazuje na szczególne znaczenie interwencji ukierunkowanych na rozwój umiejętności podstawowych i przekrojowych osób dorosłych, wsparcie kompetencji adaptacyjnych oraz wzmocnienie zdolności uczenia się. Równocześnie diagnoza ujawnia ograniczone powiązanie oferty pozaformalnej z potrzebami regionalnego rynku pracy oraz niewystarczające wykorzystanie potencjału lokalnych partnerstw w planowaniu i realizacji działań rozwojowych.

Zróżnicowanie terytorialne w układzie subregionalnym w tym obszarze ma charakter przede wszystkim instytucjonalny i funkcjonalny. W subregionie poznańskim większa liczba podmiotów realizujących działania pozaformalne sprzyja różnorodności oferty, jednak brak mechanizmów koordynacyjnych prowadzi do jej rozproszenia i konkurencyjności zamiast komplementarności. W subregionach pilskim, kaliskim, leszczyńskim i konińskim oferta edukacji pozaformalnej jest bardziej ograniczona i silniej uzależniona od dostępności środków projektowych, co wpływa na jej niestabilność oraz ograniczoną zdolność do długofalowego planowania.

Kluczowym problemem jest brak systemowych rozwiązań zapewniających jakość, porównywalność i rozpoznawalność efektów edukacji pozaformalnej. Ogranicza to możliwość włączania rezultatów tych działań w szerszy system rozwoju umiejętności, w tym w kontekście walidacji i potwierdzania umiejętności. Analiza wskazuje również na potrzebę silniejszego powiązania edukacji pozaformalnej z lokalnymi strategiami rozwoju oraz z regionalną polityką rynku pracy.

Cele operacyjne w obszarze edukacji pozaformalnej zostały sformułowane jako odpowiedź na zidentyfikowane bariery strukturalne i funkcjonalne. Koncentrują się one na zwiększeniu elastyczności, jakości i dostępności oferty, wzmocnieniu zdolności instytucjonalnej podmiotów realizujących działania pozaformalne oraz lepszym powiązaniu ich aktywności z potrzebami regionalnej gospodarki i społeczności lokalnych. Cele te zachowują spójność regionalną, przy jednoczesnym umożliwieniu różnicowania rozwiązań wdrożeniowych w zależności od potencjału i specyfiki poszczególnych subregionów.

5.6. OBSZAR 5. ROZWIJANIE I WYKORZYSTANIE UMIEJĘTNOŚCI W MIEJSCU PRACY

Diagnoza w obszarze rozwijania i wykorzystania umiejętności w miejscu pracy została przeprowadzona również w odniesieniu do tematów i kierunków działań określonych w tabeli 17, obejmujących w szczególności współpracę systemu edukacji z rynkiem pracy, rozwój kształcenia praktycznego oraz zdolność przedsiębiorstw do inwestowania w kompetencje pracowników. Obszar ten pełni w architekturze ZSU 2030 funkcję kluczowego ogniwa pomiędzy

systemem kształcenia a realnymi procesami gospodarczymi, warunkując skuteczność wykorzystania umiejętności w praktyce zawodowej.

Na poziomie regionalnym diagnoza wskazuje na istotne zróżnicowanie poziomu zaangażowania pracodawców w rozwój kompetencji pracowników, przy czym różnice te mają charakter strukturalny i sektorowy. W subregionie poznańskim, gdzie dominuje gospodarka oparta na usługach wiedzochłonnych oraz nowoczesnym przemyśle, częściej podejmowane są działania z zakresu szkoleń wewnętrznych, współpracy z instytucjami edukacyjnymi oraz wdrażania nowoczesnych form uczenia się w pracy. Równocześnie nawet w tym subregionie działania te koncentrują się głównie w większych podmiotach gospodarczych.

W subregionach pilskim, kaliskim, leszczyńskim i konińskim dominującą rolę odgrywają mikro-, małe i średnie przedsiębiorstwa, dla których inwestowanie w rozwój kompetencji pracowników stanowi istotne wyzwanie organizacyjne i finansowe. Analiza ujawnia, że ograniczona zdolność absorpcji wsparcia, brak zasobów kadrowych oraz krótkoterminowa perspektywa planowania utrudniają systemowe podejście do rozwoju umiejętności w miejscu pracy. W efekcie działania szkoleniowe mają często charakter incydentalny i reaktywny, zamiast strategicznego.

Analiza tematów i kierunków działań podkreśla znaczenie interwencji ukierunkowanych na rozwój kształcenia praktycznego i dualnego, wzmacnianie kompetencji instruktorów i mentorów oraz tworzenie warunków do uczenia się w miejscu pracy jako integralnego elementu rozwoju ścieżek edukacyjno-zawodowych. Diagnoza ujawnia jednak niedostateczne powiązanie tych działań z regionalną polityką umiejętności oraz brak stabilnych mechanizmów współpracy pomiędzy przedsiębiorstwami a instytucjami edukacyjnymi.

Zróżnicowanie terytorialne w układzie subregionalnym w tym obszarze dotyczy nie tylko struktury gospodarki, lecz także dostępności instytucji wspierających rozwój kompetencji w miejscu pracy, takich jak instytucje rynku pracy, izby gospodarcze czy podmioty szkoleniowe. W subregionach o słabszym zapleczu instytucjonalnym rośnie znaczenie działań koordynowanych na poziomie regionalnym, które mogą kompensować ograniczenia lokalne i wzmacniać zdolność przedsiębiorstw do uczestnictwa w systemie rozwoju umiejętności.

Kluczowym problemem systemowym jest również ograniczone wykorzystanie efektów uczenia się w miejscu pracy w systemach walidacji i potwierdzania umiejętności, co obniża motywację zarówno pracowników, jak i pracodawców do inwestowania w rozwój kompetencji. Brak spójnych ram uznawania kompetencji nabywanych w praktyce zawodowej ogranicza możliwość ich dalszego rozwoju i transferu pomiędzy sektorami.

Cele operacyjne w obszarze rozwijania i wykorzystania umiejętności w miejscu pracy zostały sformułowane jako odpowiedź na zdiagnozowane bariery strukturalne i instytucjonalne. Koncentrują się one na wzmocnieniu powiązań edukacji z rynkiem pracy, rozwoju kształcenia praktycznego i dualnego oraz wsparciu pracodawców, w szczególności MŚP, w systematycznym inwestowaniu w kompetencje pracowników. Cele te zachowują spójność regionalną, przy jednoczesnym umożliwieniu różnicowania instrumentów wsparcia w zależności od specyfiki subregionalnej i sektorowej.

5.7. OBSZAR 6. DORADZTWO ZAWODOWE

Diagnoza w obszarze doradztwa zawodowego została przeprowadzona w odniesieniu do tematów i kierunków działań określonych w tabeli 17, obejmujących rozwój systemu doradztwa na różnych etapach życia, jego integrację z danymi o rynku pracy oraz wzmocnienie roli doradztwa jako narzędzia wspierającego podejmowanie świadomych decyzji edukacyjno-zawodowych. W architekturze ZSU 2030 obszar ten pełni funkcję spajającą pozostałe obszary oddziaływania, pozwalając na przełożenie informacji o umiejętnościach, ofercie edukacyjnej i potrzebach rynku pracy na indywidualne ścieżki rozwoju.

Na poziomie regionalnym diagnoza wskazuje na stopniowy rozwój oferty doradczej, przy jednoczesnym braku jej spójności systemowej i ograniczonej dostępności w różnych częściach regionu. Doradztwo zawodowe realizowane jest przez wiele podmiotów – instytucje systemu edukacji, instytucje rynku pracy, poradnie psychologiczno-pedagogiczne oraz organizacje pozarządowe – jednak współpraca pomiędzy nimi ma często charakter incydentalny i projektowy. Skutkuje to rozproszeniem oferty oraz brakiem ciągłości wsparcia na kolejnych etapach ścieżki edukacyjno-zawodowej.

Analiza tematów i kierunków działań ujętych w tabeli 17 wskazuje na szczególne znaczenie integracji doradztwa zawodowego z danymi o rynku pracy, losach absolwentów oraz prognozach kompetencyjnych. Diagnoza ujawnia jednak ograniczone wykorzystanie dostępnych danych w praktyce doradczej, wynikające zarówno z barier kompetencyjnych, jak i braku narzędzi umożliwiających ich efektywne zastosowanie. W konsekwencji doradztwo zawodowe nie zawsze pełni funkcję strategicznego wsparcia decyzji, a raczej reaguje na bieżące potrzeby użytkowników.

Zróżnicowanie terytorialne w układzie subregionalnym w obszarze doradztwa zawodowego dotyczy przede wszystkim dostępności usług oraz ich zakresu tematycznego. W subregionie poznańskim większa liczba instytucji realizujących działania doradcze sprzyja różnorodności

oferty, jednak jednocześnie prowadzi do jej fragmentaryzacji, a dla odbiorców – trudności w orientacji. W subregionach pilskim, kaliskim, leszczyńskim i konińskim dostęp do profesjonalnego doradztwa jest bardziej ograniczony, a działania koncentrują się często na wybranych grupach docelowych, takich jak osoby bezrobotne lub młodzież w systemie edukacji formalnej.

Kluczowym problemem systemowym jest niewystarczające powiązanie doradztwa zawodowego z działaniami realizowanymi w obszarze edukacji formalnej, pozaformalnej oraz rozwoju umiejętności w miejscu pracy. Brak spójnych mechanizmów koordynacji ogranicza możliwość budowania ciągłych ścieżek wsparcia oraz efektywnego wykorzystania potencjału doradztwa w procesach adaptacyjnych, szczególnie w kontekście zmian strukturalnych na rynku pracy.

Cele operacyjne w obszarze doradztwa zawodowego zostały sformułowane jako odpowiedź na zdiagnozowane bariery systemowe i koncentrują się na podniesieniu jakości i skuteczności usług doradczych poprzez ich integrację z danymi, wzmocnienie kompetencji doradców oraz rozwój mechanizmów współpracy pomiędzy podmiotami realizującymi działania doradcze. Cele te zachowują spójność regionalną, przy jednoczesnym umożliwieniu dostosowania rozwiązań wdrożeniowych do specyfiki subregionalnej i lokalnych potrzeb odbiorców.

5.8. OBSZAR 7. WSPÓŁPRACA PRACODAWCÓW Z EDUKACJĄ FORMALNĄ I POZAFORMALNĄ

Diagnoza w obszarze współpracy pracodawców z edukacją formalną i pozaformalną została przeprowadzona w odniesieniu do tematów i kierunków działań określonych w tabeli 17, obejmujących rozwój partnerstw pomiędzy systemem edukacji a rynkiem pracy, tworzenie trwałych form współpracy oraz ograniczanie barier instytucjonalnych i organizacyjnych utrudniających zaangażowanie pracodawców. Obszar ten pełni w architekturze ZSU 2030 funkcję integrującą działania realizowane w edukacji formalnej, pozaformalnej oraz w miejscu pracy, warunkując ich spójność i efektywność.

Na poziomie regionalnym diagnoza wskazuje na istnienie licznych inicjatyw współpracy pomiędzy pracodawcami a instytucjami edukacyjnymi, jednak ich wpływ systemowy pozostaje ograniczony. Działania te mają często charakter punktowy, projektowy lub relacyjny, oparty na indywidualnym zaangażowaniu konkretnych osób i instytucji, co utrudnia ich skalowanie oraz trwałe włączenie w regionalną politykę rozwoju umiejętności. Brakuje stabilnych platform współpracy pozwalających na koordynację działań oraz wymianę doświadczeń w skali subregionalnej i regionalnej.

Analiza tematów i kierunków działań podkreśla znaczenie rozwoju sformalizowanych i długofalowych partnerstw, w tym w szczególności w obszarze kształcenia zawodowego, praktycznego i dualnego. Diagnoza ujawnia jednak liczne bariery ograniczające zaangażowanie pracodawców, zwłaszcza z sektora MŚP, takie jak koszty organizacyjne, obciążenia administracyjne oraz brak jasnych korzyści wynikających ze współpracy z systemem edukacji.

Zróźnicowanie terytorialne w układzie subregionalnym w obszarze współpracy pracodawców z edukacją ma charakter zarówno gospodarczy, jak i instytucjonalny. W subregionie poznańskim większa liczba potencjalnych partnerów sprzyja inicjowaniu współpracy, jednak jej intensywność i trwałość są nierównomierne i często zależne od specyfiki branżowej. W subregionach pilskim, kaliskim, leszczyńskim i konińskim współpraca ta jest bardziej selektywna i skoncentrowana na wybranych sektorach, co ogranicza jej zasięg oraz wpływ na system rozwoju umiejętności.

Kluczowym problemem systemowym jest brak mechanizmów standaryzacji i upowszechniania dobrych praktyk współpracy, co utrudnia ich replikację w innych częściach regionu.

Ograniczona jest również rola instytucji pośredniczących, które mogłyby pełnić funkcję animatorów partnerstw oraz wspierać pracodawców i instytucje edukacyjne w procesie nawiązywania i utrzymywania współpracy.

Cele operacyjne w obszarze współpracy pracodawców z edukacją zostały sformułowane jako odpowiedź na zidentyfikowane bariery systemowe i koncentrują się na rozwoju trwałych platform współpracy, ograniczaniu barier dostępu do partnerstw oraz wzmocnieniu roli instytucji pośredniczących. Cele te zachowują spójność regionalną, przy jednoczesnym umożliwieniu dostosowania form i intensywności współpracy do specyfiki subregionalnej oraz sektorowej.

5.9. OBSZAR 8. PLANOWANIE UCZENIA SIĘ PRZEZ CAŁE ŻYCIE ORAZ POTWIERDZANIE I UZNANIE UMIEJĘTNOŚCI

Diagnoza w obszarze planowania uczenia się przez całe życie oraz potwierdzania i uznawania umiejętności została przeprowadzona w odniesieniu do tematów i kierunków działań określonych w tabeli 17, obejmujących rozwój systemowych rozwiązań wspierających świadome planowanie ścieżek edukacyjno-zawodowych, dostęp do informacji o możliwościach uczenia się oraz funkcjonowanie mechanizmów walidacji efektów uczenia się nabywanych w różnych kontekstach. Obszar ten pełni w architekturze ZSU 2030 funkcję domykającą system

rozwoju umiejętności, pozwalając na powiązanie edukacji formalnej, pozaformalnej i uczenia się w miejscu pracy w spójną całość.

Na poziomie regionalnym diagnoza wskazuje na rosnące znaczenie idei uczenia się przez całe życie w dokumentach strategicznych i debacie publicznej, przy jednoczesnym ograniczonym stopniu jej operacjonalizacji na poziomie instytucjonalnym i indywidualnym. Dostęp do informacji o możliwościach rozwoju kompetencji jest rozproszony, a narzędzia wspierające planowanie uczenia się mają charakter fragmentaryczny i nie tworzą spójnego systemu towarzyszącego osobom na różnych etapach życia.

Analiza tematów i kierunków działań podkreśla znaczenie rozwoju i upowszechniania mechanizmów potwierdzania i uznawania umiejętności, w tym efektów uczenia się nabywanych poza systemem formalnym oraz w miejscu pracy. Diagnoza ujawnia jednak ograniczoną świadomość społecznego i gospodarczego znaczenia walidacji kompetencji, a także bariery organizacyjne i kompetencyjne po stronie instytucji odpowiedzialnych za jej wdrażanie. W efekcie potencjał Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji oraz powiązanych narzędzi nie jest w pełni wykorzystywany na poziomie regionalnym.

Zróżnicowanie terytorialne w układzie subregionalnym w tym obszarze dotyczy przede wszystkim dostępności instytucji i usług wspierających planowanie uczenia się oraz walidację efektów uczenia się. W subregionie poznańskim większa koncentracja instytucji edukacyjnych i rynku pracy sprzyja rozwojowi inicjatyw pilotażowych oraz działań informacyjnych, jednak ich zasięg pozostaje ograniczony. W subregionach pilskim, kaliskim, leszczyńskim i konińskim dostęp do usług walidacyjnych jest bardziej ograniczony, co utrudnia włączanie uczenia się przez całe życie w lokalne strategie rozwoju kompetencji.

Kluczowym problemem systemowym jest brak spójnych mechanizmów łączących planowanie uczenia się, doradztwo zawodowe oraz walidację umiejętności w jeden zintegrowany proces. Ogranicza to możliwość budowania długofalowych ścieżek rozwoju kompetencji oraz efektywnego reagowania na zmiany na rynku pracy. Analiza ujawnia również potrzebę silniejszego powiązania działań w tym obszarze z polityką rynku pracy oraz regionalnymi strategiami rozwoju.

Cele operacyjne w obszarze planowania uczenia się przez całe życie oraz potwierdzania i uznawania umiejętności zostały sformułowane jako odpowiedź na zidentyfikowane bariery systemowe i koncentrują się na wzmocnieniu dostępności i spójności narzędzi wspierających LLL, rozwoju kompetencji instytucjonalnych w zakresie walidacji oraz zwiększeniu świadomości

społecznej i gospodarczej znaczenia uznawania kompetencji. Cele te zachowują spójność regionalną, przy jednoczesnym umożliwieniu różnicowania rozwiązań wdrożeniowych na poziomie subregionalnym.

5.10. PODSUMOWANIE

Przeprowadzona w tym rozdziale diagnoza stanu rozwoju umiejętności w województwie wielkopolskim, ujęta w ośmiu obszarach oddziaływania ZPW ZSU 2030 WW, stanowi spójne i pogłębione odniesienie do tematów oraz kierunków działań określonych w tabeli 17. Analiza ta pozwala na identyfikację kluczowych mechanizmów systemowych warunkujących skuteczność polityki rozwoju umiejętności, przy jednoczesnym uwzględnieniu zróżnicowania terytorialnego regionu.

Sformułowane cele operacyjne nie mają charakteru deklaratywnego, lecz wynikają bezpośrednio z diagnozy barier strukturalnych i funkcjonalnych zidentyfikowanych w poszczególnych obszarach. Ich konstrukcja pozwala na wykorzystanie na dalszych etapach programowania i wdrażania ZSU 2030, w tym przy doborze instrumentów wsparcia, projektowaniu mechanizmów koordynacji oraz monitorowaniu efektów interwencji.

Rozdział ten tworzy tym samym merytoryczne i logiczne zaplecze dla części wdrożeniowej ZPW ZSU 2030 WW, zapewniając spójność pomiędzy analizą, celami operacyjnymi a planowanymi działaniami. Równocześnie zachowana została możliwość różnicowania sposobów realizacji interwencji na poziomie subregionalnym, co stanowi warunek skutecznego reagowania na zróżnicowane potrzeby społeczno-gospodarcze województwa wielkopolskiego.

6. DZIAŁANIA, WSKAŹNIKI, WARTOŚCI DOCELOWE ORAZ SYSTEM KOORDYNACJI I MONITOROWANIA WDRAŻANIA ZPW ZSU 2030 W WOJEWÓDZTWIE WIELKOPOLSKIM

Ta część dokumentu stanowi kluczowy element operacjonalizacji celów Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030 na poziomie regionalnym. Jej celem jest przełożenie zdefiniowanych w poprzednich częściach diagnoz oraz celów operacyjnych na spójny zestaw działań, mierzalnych wskaźników oraz realistycznych wartości docelowych, pozwalających na ocenę postępów wdrażania ZPW ZSU 2030 w perspektywie do 2030 roku. Konstrukcja rozdziału odpowiada architekturze ośmiu obszarów oddziaływania ZPW ZSU 2030 i pozostaje w bezpośredniej spójności z tematami oraz kierunkami działań ujętymi w tabeli 18 (patrz Aneks).

Wskaźniki oraz wartości docelowe zostały przypisane do poszczególnych obszarów oddziaływania, z uwzględnieniem zróżnicowanych uwarunkowań społeczno-gospodarczych, instytucjonalnych i demograficznych subregionów województwa wielkopolskiego. Takie ujęcie pozwala na zachowanie spójności strategicznej w skali regionu, przy jednoczesnym różnicowaniu intensywności oraz charakteru interwencji na poziomie subregionalnym. Wskaźniki wraz z przypisanymi im wartościami docelowymi stanowią narzędzie operacjonalizacji celów ZPW ZSU 2030 WW oraz punkt odniesienia dla oceny postępów wdrożeniowych, przy czym ich rola nie ogranicza się do funkcji sprawozdawczej, lecz wpisuje się w szerszą logikę zarządzania strategicznego opartego na danych i analizie kontekstowej. Wskaźniki zostały skonstruowane w oparciu o dostępne źródła statystyczne i administracyjne, z uwzględnieniem zróżnicowania subregionalnego oraz specyfiki poszczególnych obszarów interwencji, jednak ich interpretacja zakłada uwzględnienie zmienności uwarunkowań społeczno-gospodarczych, instytucjonalnych i demograficznych, które mogą wpływać na dynamikę osiągania wartości docelowych, co oznacza, że pełnią one funkcję orientacyjną i analityczną, a nie normatywną; w tym ujęciu monitoring wskaźnikowy jest ściśle powiązany z analizą jakościową, ekspercką i ewaluacyjną, co ogranicza ryzyko uproszczonych ocen opartych wyłącznie na danych ilościowych i pozwala na identyfikację rzeczywistych mechanizmów wpływających na efektywność interwencji, a jednocześnie umożliwia formułowanie adekwatnych rekomendacji korygujących.

Integralną część rozdziału stanowi opis systemu koordynacji oraz mechanizmów monitorowania wdrażania ZPW ZSU 2030 w województwie wielkopolskim. Zaproponowane rozwiązania koncentrują się na zapewnieniu przejrzystości odpowiedzialności instytucjonalnej, spójności interwencji finansowanych z różnych źródeł oraz zdolności regionu do bieżącej oceny

realizacji działań i korygowania kierunków interwencji na podstawie danych oraz wniosków płynących z monitoringu.

6.1. LOGIKA OPERACJONALIZACJI CELÓW ZPW ZSU 2030

Logika operacjonalizacji celów ZPW ZSU 2030 opiera się na przełożeniu celów strategicznych na zestaw skoordynowanych działań, wskaźników oraz wartości docelowych, umożliwiających ich monitorowanie i ocenę efektywności wdrażania. Przyjęte podejście zakłada powiązanie interwencji z diagnozą regionalną, zróżnicowaniem subregionalnym oraz architekturą celów ZSU 2030, przy jednoczesnym zapewnieniu spójności z krajowymi i europejskimi ramami polityki rozwoju umiejętności. W tym kontekście operacjonalizacja uwzględnia kierunki działań określone w „Planie działania na rzecz kształcenia i szkolenia zawodowego”, stanowiącym załącznik do części ogólnej ZSU 2030 oraz punkt odniesienia dla rozwoju systemu kształcenia zawodowego. Takie ujęcie sprzyja integracji działań regionalnych z szerszym kontekstem polityk publicznych oraz wzmacnia ich komplementarność i skuteczność wdrożeniową.

Założono, że każde działanie realizowane w ramach ZPW ZSU 2030 powinno pozostawać w jednoznacznej relacji z określonym kierunkiem działań wskazanym w tabeli 18, a następnie być powiązane z miernikiem pozwalającym na ocenę zarówno skali, jak i charakteru osiągniętej zmiany. Takie podejście ogranicza ryzyko rozproszenia interwencji oraz pozwala na zachowanie przejrzystości w zakresie odpowiedzialności za realizację poszczególnych elementów programu.

Wskaźniki pełnią w tej logice funkcję narzędzi zarządczych, a nie wyłącznie sprawozdawczych. Zostały zaproponowane w sposób pozwalający na bieżące śledzenie postępów wdrażania działań, identyfikację opóźnień lub barier oraz podejmowanie decyzji korygujących w trakcie realizacji programu. Równocześnie przyjęto, że nie wszystkie aspekty jakościowe rozwoju umiejętności mogą być bezpośrednio mierzone, dlatego system wskaźników koncentruje się na kluczowych elementach procesu, które mają znaczenie dla trwałości interwencji. Określenie wartości docelowych wskaźników oparto na analizie punktów wyjścia poszczególnych obszarów oddziaływania oraz na realnej ocenie zdolności wdrożeniowej regionu.

Kluczowym elementem logiki operacjonalizacji jest także rozdzielenie funkcji planistycznej i wykonawczej przy jednoczesnym zachowaniu ich spójności. Poziom regionalny odpowiada za definiowanie ram działań, wskaźników i wartości docelowych oraz za zapewnienie ich zgodności z dokumentami krajowymi i europejskimi. Poziom subregionalny i lokalny pełni natomiast

kluczową rolę w doborze form realizacji działań, intensywności wsparcia oraz sekwencji interwencji, adekwatnie do zidentyfikowanych potrzeb i dostępnych zasobów.

Tak skonstruowana logika operacjonalizacji pozwala na elastyczne wdrażanie ZPW ZSU 2030 WW z zachowaniem spójności strategicznej w skali województwa. Pozwala również na powiązanie systemu działań i wskaźników z mechanizmami koordynacji oraz monitorowania, które zostały szczegółowo opisane w dalszej części rozdziału.

6.2. DZIAŁANIA, WSKAŹNIKI I WARTOŚCI DOCELOWE W UKŁADZIE OBSZARÓW ODDZIAŁYWANIA

W niniejszym podrozdziale przedstawiono działania, wskaźniki oraz wartości docelowe w odniesieniu do ośmiu obszarów oddziaływania ZPW ZSU 2030 WW, z zachowaniem bezpośredniego powiązania z tematami i kierunkami działań określonymi w tabeli 18. Założono, że działania nie funkcjonują jako autonomiczne interwencje, lecz jako elementy spójnych sekwencji wdrożeniowych, odpowiadających na zdiagnozowane w rozdziale 5 mechanizmy systemowe.

6.2.1. OBSZAR 1. UMIEJĘTNOŚCI PODSTAWOWE, PRZEKROJOWE I ZAWODOWE

W obszarze pierwszym działania odpowiadają kierunkom działań wskazującym na rozwój systemowej diagnozy umiejętności, ich monitorowanie oraz wykorzystanie danych w procesach planowania interwencji edukacyjnych i rynku pracy. Obejmują one m.in. wdrażanie i upowszechnianie standaryzowanych narzędzi diagnozy umiejętności, rozwój kompetencji instytucjonalnych w zakresie ich stosowania oraz integrację danych pochodzących z różnych segmentów systemu.

Wskaźniki przypisane do tego obszaru odnoszą się zarówno do skali wdrożenia rozwiązań (liczba instytucji korzystających z narzędzi diagnostycznych, liczba osób objętych diagnozą), jak i do jakości wykorzystania danych w procesach decyzyjnych. Wartości docelowe zostały określone z uwzględnieniem zróżnicowanych punktów wyjścia subregionów, przy czym w subregionach o niższym poziomie nasycenia instytucjonalnego przyjęto podejście etapowe.

6.2.2. OBSZAR 2. ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI W EDUKACJI FORMALNEJ – KADRY ZARZĄDZAJĄCE

W obszarze drugim działania odpowiadają kierunkom działań dotyczącym wzmocnienia kompetencji przywódczych i zarządczych w systemie edukacji formalnej, w szczególności w zakresie planowania strategicznego, zarządzania jakością oraz wykorzystania danych. Obejmują one m.in. programy rozwoju kompetencji kadr zarządzających, tworzenie narzędzi wspierających zarządzanie oparte na danych oraz rozwój sieci współpracy pomiędzy instytucjami edukacyjnymi.

Wskaźniki koncentrują się na stopniu uczestnictwa kadr zarządzających w działaniach rozwojowych, wdrażaniu narzędzi analitycznych oraz trwałości mechanizmów współpracy. Wartości docelowe uwzględniają konieczność stopniowego budowania zdolności instytucjonalnej, szczególnie w subregionach o rozproszonym systemie edukacyjnym.

6.2.3. OBSZAR 3. ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI W EDUKACJI FORMALNEJ – KADRY UCZĄCE

Działania w tym obszarze odpowiadają kierunkom związanym z doskonaleniem kompetencji dydaktycznych, metodycznych i cyfrowych kadr uczących oraz z wdrażaniem innowacji dydaktycznych. Obejmują one zarówno zintegrowane programy doskonalenia zawodowego, jak i działania wspierające transfer nowych metod do praktyki edukacyjnej.

Wskaźniki odnoszą się do zakresu uczestnictwa kadr uczących w doskonaleniu zawodowym, stopnia wdrożenia innowacji dydaktycznych oraz trwałości efektów działań. Wartości docelowe zostały określone w sposób pozwalający na równoważenie potrzeb rozwojowych z koniecznością zapewnienia ciągłości procesu kształcenia.

6.2.4. OBSZAR 4. ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI POZA EDUKACJĄ FORMALNĄ

W obszarze czwartym działania są ukierunkowane na wzmocnienie roli edukacji pozaformalnej w systemie rozwoju umiejętności. Obejmują one m.in. rozwój zdolności instytucjonalnej podmiotów realizujących edukację pozaformalną, wdrażanie systemów zapewniania jakości oraz lepsze powiązanie oferty z potrzebami rynku pracy i społeczności lokalnych.

Wskaźniki koncentrują się na liczbie podmiotów objętych wsparciem, skali uczestnictwa osób uczących się oraz stopniu wdrożenia mechanizmów jakościowych.

6.2.5. OBSZAR 5. ROZWIJANIE I WYKORZYSTANIE UMIEJĘTNOŚCI W MIEJSCU PRACY

W obszarze piątym działania odpowiadają kierunkom dotyczącym rozwoju kształcenia praktycznego i dualnego, wsparcia pracodawców w inwestowaniu w kompetencje pracowników oraz wzmocnienia roli mentorów i instruktorów. Obejmują one m.in. programy wsparcia dla przedsiębiorstw, rozwój współpracy z instytucjami edukacyjnymi oraz działania sprzyjające uczeniu się w miejscu pracy.

Wskaźniki odnoszą się do liczby przedsiębiorstw angażujących się w działania rozwojowe, liczby pracowników objętych wsparciem oraz stopnia wykorzystania efektów uczenia się w miejscu pracy.

6.2.6. OBSZAR 6. DORADZTWO ZAWODOWE

Działania w tym obszarze odpowiadają kierunkom związanym z integracją doradztwa zawodowego z danymi o rynku pracy, rozwojem kompetencji doradców oraz budową spójnych ścieżek wsparcia. Obejmują one m.in. rozwój narzędzi informacyjnych, szkolenia dla doradców oraz mechanizmy współpracy pomiędzy podmiotami realizującymi doradztwo.

Wskaźniki koncentrują się na dostępności usług doradczych, stopniu wykorzystania danych oraz liczbie osób objętych doradztwem.

6.2.7. OBSZAR 7. WSPÓŁPRACA PRACODAWCÓW Z EDUKACJĄ

W obszarze siódmym działania odpowiadają kierunkom wskazującym na rozwój trwałych partnerstw pomiędzy pracodawcami a systemem edukacji. Obejmują one tworzenie platform współpracy, wsparcie instytucji pośredniczących oraz ograniczanie barier organizacyjnych i administracyjnych.

Wskaźniki odnoszą się do liczby aktywnych partnerstw, skali współpracy w obszarze kształcenia praktycznego oraz trwałości relacji. Wartości docelowe zostały określone w sposób pozwalający na stopniowe zwiększanie zasięgu i jakości współpracy.

6.2.8. OBSZAR 8. UCZENIE SIĘ PRZEZ CAŁE ŻYCIE I WALIDACJA UMIEJĘTNOŚCI

W obszarze ósmym działania odpowiadają kierunkom związanym z planowaniem uczenia się przez całe życie oraz potwierdzaniem i uznawaniem umiejętności. Obejmują one rozwój

systemów walidacji, integrację walidacji z doradztwem zawodowym oraz działania informacyjne zwiększające świadomość znaczenia uznawania umiejętności.

Wskaźniki koncentrują się na dostępności usług walidacyjnych, liczbie osób korzystających z tych usług oraz stopniu integracji walidacji z innymi elementami systemu. Wartości docelowe uwzględniają konieczność stopniowego budowania zdolności instytucjonalnej i społecznej w tym obszarze.

6.3. KOORDYNACJA WDRAŻANIA ZPW ZSU 2030

Koordinacja wdrażania ZPW ZSU 2030 w województwie wielkopolskim została zaprojektowana jako mechanizm zapewniający spójność działań realizowanych w ramach ośmiu obszarów oddziaływania, przy jednoczesnym zachowaniu elastyczności niezbędnej do reagowania na zróżnicowane uwarunkowania subregionalne. Jego zasadniczym celem jest integracja interwencji prowadzonych przez różne podmioty oraz zapewnienie, że realizowane działania pozostają w zgodzie z celami operacyjnymi, kierunkami działań oraz przyjętymi wartościami docelowymi.

Koordinacja ma charakter wielopoziomowy i opiera się na wyraźnym rozdzieleniu ról pomiędzy poziom regionalny, subregionalny i lokalny. Poziom regionalny odpowiada za wyznaczanie ram strategicznych, zapewnienie spójności z dokumentami krajowymi i europejskimi oraz monitorowanie realizacji ZPW ZSU 2030 WW jako całości. Do jego zadań należy również inicjowanie działań horyzontalnych, w szczególności tych, które dotyczą kilku obszarów oddziaływania jednocześnie lub wymagają integracji danych i zasobów.

Poziom subregionalny pełni funkcję pośrednią pomiędzy ramami regionalnymi a praktyką wdrożeniową. Jego rola polega na dostosowywaniu intensywności i form realizacji działań do specyfiki terytorialnej, struktury gospodarczej oraz potencjału instytucjonalnego danego subregionu. Koordinacja na tym poziomie pozwala na lepsze powiązanie działań z lokalnymi strategiami rozwoju oraz z potrzebami rynku pracy i społeczności lokalnych, przy jednoczesnym zachowaniu spójności z kierunkami działań określonymi w tabeli 18.

Poziom lokalny odpowiada za bezpośrednią realizację działań oraz bieżącą współpracę z uczestnikami systemu rozwoju umiejętności, w tym instytucjami edukacyjnymi, pracodawcami oraz organizacjami społecznymi. Jego znaczenie polega przede wszystkim na zdolności do identyfikowania konkretnych barier wdrożeniowych oraz generowania informacji zwrotnej, która stanowi istotne źródło wiedzy dla poziomu regionalnego i subregionalnego.

Kluczowym elementem systemu koordynacji jest zapewnienie spójności działań finansowanych z różnych źródeł, w tym środków krajowych, regionalnych oraz europejskich. Koordynacja finansowa ma na celu ograniczenie ryzyka dublowania interwencji, wzmocnienie efektów synergicznych oraz zapewnienie komplementarności projektów realizowanych w ramach różnych programów. W tym układzie szczególne znaczenie ma powiązanie planowania finansowego z układem obszarów oddziaływania, tematów i kierunków działań ZPW ZSU 2030 WW.

Koordynacja obejmuje również mechanizmy współpracy międzysektorowej, pozwalające na zaangażowanie podmiotów spoza systemu edukacji formalnej, w tym pracodawców, organizacji pozarządowych oraz instytucji rynku pracy. Mechanizmy te mają charakter zarówno formalny, jak i operacyjny i służą zapewnieniu trwałości partnerstw oraz skutecznego wykorzystania potencjału poszczególnych aktorów.

Koordynacja wdrażania ZPW ZSU 2030 WW nie ma charakteru wyłącznie administracyjnego, lecz pełni funkcję zarządczą i rozwojową. W praktyce oznacza to, że jej zadaniem jest nie tylko nadzór nad realizacją działań, lecz także identyfikacja obszarów wymagających wzmocnienia, inicjowanie korekt oraz wspieranie transferu wiedzy i dobrych praktyk pomiędzy subregionami. Takie ujęcie pozwala traktować system koordynacji jako aktywny element zarządzania regionalną polityką rozwoju umiejętności.

6.4. MONITORING I WYKORZYSTANIA DANYCH WE WDRAŻANIU ZPW ZSU 2030 WW

Monitoring wdrażania ZPW ZSU 2030 w województwie wielkopolskim został zaprojektowany jako integralny element zarządzania programem, a nie jako odrębny komponent sprawozdawczy. Jego zasadniczym celem jest zapewnienie bieżącej informacji o postępach realizacji działań, stopniu osiągnięcia wartości docelowych wskaźników oraz skuteczności przyjętych rozwiązań w odniesieniu do zróżnicowanych uwarunkowań subregionalnych.

Monitoring opiera się na systematycznym gromadzeniu i analizie danych ilościowych i jakościowych, powiązanych bezpośrednio z działaniami, kierunkami działań oraz wskaźnikami określonymi w tabeli 18. Dane te pochodzą z różnych segmentów systemu rozwoju umiejętności, w tym z systemu edukacji formalnej, pozaformalnej, rynku pracy oraz instytucji realizujących działania doradcze i walidacyjne. Takie podejście pozwala na całościową ocenę realizacji ZPW ZSU 2030 WW oraz identyfikację obszarów wymagających interwencji korygującej.

Istotnym założeniem systemu monitorowania jest jego funkcja wspierająca proces podejmowania decyzji. W praktyce oznacza to, że wyniki monitoringu nie służą wyłącznie raportowaniu postępów, lecz stanowią podstawę do modyfikacji zakresu, intensywności lub sekwencji działań w trakcie realizacji programu. W tym sensie monitoring pełni rolę mechanizmu uczenia się systemu, pozwalającego na reagowanie na zmiany otoczenia społeczno-gospodarczego oraz na pojawiające się bariery wdrożeniowe.

Monitoring uwzględnia zróżnicowanie subregionalne poprzez możliwość analizy danych w układzie terytorialnym. Pozwala to na identyfikację różnic w tempie i efektach wdrażania działań pomiędzy subregionami oraz na dostosowywanie interwencji do lokalnych potrzeb i potencjałów. Równocześnie zachowana zostaje możliwość agregacji danych na poziomie regionalnym, co pozwala ocenę spójności i skuteczności ZPW ZSU 2030 WW jako całości.

Monitoring został zaprojektowany w ścisłym powiązaniu z systemem koordynacji wdrażania programu. Informacje generowane w ramach monitoringu stanowią istotny element procesów koordynacyjnych, wspierając zarówno poziom regionalny w podejmowaniu decyzji strategicznych, jak i poziom subregionalny i lokalny w dostosowywaniu działań operacyjnych. Taka integracja pozwala uniknąć rozdzielania funkcji zarządczych i analitycznych oraz zwiększa użyteczność gromadzonych danych.

W systemie monitorowania przewidziano również wykorzystanie elementów ewaluacji bieżącej, koncentrującej się na jakości realizacji działań oraz na ich zgodności z założonymi kierunkami działań. Ewaluacja ta ma charakter wspierający i rozwojowy i nie zastępuje ewaluacji okresowych lub końcowych, lecz uzupełnia je o perspektywę operacyjną, pozwalającą na wprowadzanie korekt w trakcie realizacji programu.

Tak zaprojektowany system monitorowania i wykorzystania danych wzmacnia zdolność regionu do skutecznego zarządzania wdrażaniem ZPW ZSU 2030 WW, zapewniając przejrzystość, porównywalność i użyteczność informacji niezbędnych do realizacji celów strategii w perspektywie do 2030 roku.

6.5. PODSUMOWANIE

Rozdział szósty pełni funkcję operacyjnego domknięcia ZPW ZSU 2030 WW, koncentrując się na tym, w jaki sposób cele strategiczne mogą być konsekwentnie przekładane na działania realizowane w czasie i podlegające bieżącemu zarządzaniu. Jego znaczenie polega przede

wszystkim na uporządkowaniu relacji pomiędzy planowaniem, realizacją i oceną interwencji, bez wchodzenia w poziom rozwiązań projektowych.

Przyjęta konstrukcja rozdziału wzmocnia zdolność regionu do prowadzenia polityki rozwoju umiejętności w trybie adaptacyjnym. Działania, wskaźniki oraz mechanizmy koordynacji i monitorowania zostały zaprojektowane tak, aby umożliwić korekty w trakcie wdrażania, reagowanie na zmiany uwarunkowań zewnętrznych oraz różnicowanie sposobów realizacji w zależności od kontekstu terytorialnego. W tym sensie rozdział szósty stanowi punkt odniesienia dla dalszych decyzji wdrożeniowych podejmowanych na poziomie regionalnym. Porządkuje on sposób pracy z celami, działaniami i danymi w perspektywie wieloletniej, bez zamykania ich w sztywnych ramach realizacyjnych.

7. SYSTEM MONITOROWANIA I EWALUACJI ZOPERACJONALIZOWANEGO PROGRAMU WDRAŻANIA ZSU 2030 DLA WOJEWÓDZTWA WIELKOPOLSKIEGO

System monitorowania i ewaluacji Zoperacjonalizowanego Programu Wdrażania Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030 dla Województwa Wielkopolskiego stanowi integralny element regionalnej architektury zarządzania polityką rozwoju umiejętności. Jego zasadniczym celem jest zapewnienie spójnego, wiarygodnego i porównywalnego zaplecza informacyjnego, umożliwiającego ocenę stopnia realizacji celów ZPW ZSU 2030 WW, skuteczności zastosowanych instrumentów oraz adekwatności interwencji wobec zmieniających się uwarunkowań społeczno-gospodarczych regionu.

System monitorowania i ewaluacji pełni funkcję zarządczą, wspierając podejmowanie decyzji na poziomie strategicznym i operacyjnym. Nie jest on ograniczony do funkcji sprawozdawczej, lecz służy bieżącej analizie postępów, identyfikacji barier wdrożeniowych oraz formułowaniu rekomendacji umożliwiających korygowanie kierunków działań. Monitoring i ewaluacja są projektowane jako procesy ciągłe, towarzyszące całemu cyklowi wdrażania ZPW ZSU 2030 WW, a nie jako działania incydentalne.

Odpowiedzialność za prowadzenie monitoringu i ewaluacji spoczywa na wielkopolskim Wojewódzkim Zespole Koordynacji, działającym przy Zarządzie Województwa Wielkopolskiego. Umocowanie systemu w strukturze WZK zapewnia jego bezpośrednie powiązanie z procesami koordynacji polityk publicznych w obszarze edukacji, rynku pracy, rozwoju regionalnego oraz uczenia się przez całe życie. Wielosektorowy charakter WZK umożliwia systematyczny przepływ informacji pomiędzy obszarami interwencji oraz ogranicza ryzyko fragmentaryzacji danych i ocen.

System monitorowania i ewaluacji opiera się na zasadzie triangulacji danych i metod badawczych. Oznacza to równoległe wykorzystywanie:

- danych ilościowych (statystycznych i administracyjnych);
- danych jakościowych (eksperymentalnych, diagnostycznych i kontekstowych);
- analiz porównawczych i trendowych;
- wyników badań ewaluacyjnych i analiz tematycznych.

Podstawowym źródłem danych ilościowych są zasoby statystyki publicznej, w szczególności dane Głównego Urzędu Statystycznego oraz Banku Danych Lokalnych, uzupełniane o dane administracyjne instytucji regionalnych i krajowych (w tym systemów rynku pracy, edukacji i funduszy publicznych). Dane te umożliwiają analizę zmian w obszarach demografii, edukacji,

aktywności zawodowej, zatrudnienia, bezrobocia, wynagrodzeń oraz struktury kwalifikacyjnej zasobów pracy.

Dane jakościowe pozyskiwane są w ramach prac Wojewódzkiego Zespołu Koordynacji, analiz eksperckich, konsultacji z interesariuszami oraz badań ewaluacyjnych. Umożliwiają one interpretację danych ilościowych w kontekście uwarunkowań instytucjonalnych, organizacyjnych i terytorialnych, a także identyfikację mechanizmów, które nie są widoczne na poziomie wskaźników statystycznych. Tak rozumiana triangulacja zwiększa trafność wniosków oraz odporność systemu monitorowania na uproszczone interpretacje.

Monitoring koncentruje się na bieżącej obserwacji realizacji działań oraz osiągania wartości wskaźników przypisanych do celów operacyjnych ZPW ZSU 2030 WW. Jego podstawowym produktem jest raport monitorujący, opracowywany w cyklu rocznym. Raport ten syntetyzuje informacje dotyczące postępów rzeczowych i finansowych, zmian wybranych wskaźników oraz stopnia realizacji kierunków oddziaływania programu, z uwzględnieniem zróżnicowania subregionalnego województwa wielkopolskiego.

Ewaluacja pełni funkcję pogłębionej oceny jakościowej i strategicznej. Jej przedmiotem jest analiza adekwatności przyjętych rozwiązań, skuteczności zastosowanych instrumentów, spójności interwencji oraz trwałości osiągniętych rezultatów. Ewaluacje realizowane są w formule łączącej perspektywę wewnętrzną (znajomość kontekstu regionalnego) z niezależną oceną ekspercką, co pozwala zachować równowagę pomiędzy użytecznością a obiektywizmem procesu.

W ramach systemu przewiduje się prowadzenie:

- ewaluacji bieżącej (on-going), wspierającej zarządzanie programem w trakcie jego realizacji;
- ewaluacji okresowej, umożliwiającej ocenę postępów w średnim horyzoncie czasowym;
- ewaluacji końcowej (ex-post), ukierunkowanej na ocenę długoterminowych efektów ZPW ZSU 2030 WW oraz jego wpływu na funkcjonowanie regionalnego systemu uczenia się przez całe życie.

Zakres tematyczny monitoringu i ewaluacji obejmuje wszystkie kluczowe obszary oddziaływania ZPW ZSU 2030 WW, w tym rozwój umiejętności podstawowych i przekrojowych, kształcenie zawodowe, szkolnictwo wyższe, edukację dorosłych, doradztwo zawodowe, współpracę edukacji z rynkiem pracy, walidację efektów uczenia się oraz funkcjonowanie mechanizmów

koordynacji. Szczególny nacisk położony jest na ocenę zgodności osiągniętych rezultatów z celami strategicznymi oraz na identyfikację różnic i specyficznych potrzeb subregionalnych.

Wyniki monitoringu i ewaluacji stanowią podstawę do formułowania stanowisk, rekomendacji i wniosków kierowanych do Zarządu Województwa Wielkopolskiego. Są one wykorzystywane w procesach aktualizacji ZPW ZSU 2030 WW, kształtowania kryteriów strategicznych dla instrumentów finansowych oraz doskonalenia mechanizmów koordynacji polityki umiejętności. System monitorowania i ewaluacji pełni tym samym funkcję trwałego zaplecza analitycznego regionalnej polityki uczenia się przez całe życie, wspierając jej spójność, skuteczność i długofalową stabilność.

8. DZIAŁANIA WSPIERAJĄCE, KOORDYNACJA, UPOWSZECHNIANIE (ZE SZCZEGÓLNYM UWZGLĘDNIENIEM DZIAŁAŃ REALIZOWANYCH W RAMACH KPO)

Zidentyfikowane w poprzednich rozdziałach uwarunkowania realizacji Zoperacjonalizowanego Programu Wdrażania ZSU 2030 dla Województwa Wielkopolskiego jednoznacznie wskazują, że zasadniczym wyzwaniem nie jest brak inicjatyw ani instrumentów wsparcia, lecz ich rozproszenie, ograniczona spójność oraz niewystarczająca zdolność do generowania trwałych efektów systemowych. W tym kontekście działania wspierające, koordynacyjne i upowszechniające pełnią funkcję krytycznego zaplecza wdrożeniowego programu, warunkującego skuteczność interwencji merytorycznych realizowanych w ośmiu obszarach oddziaływania ZSU 2030.

Przyjęty model działań wspierających opiera się na założeniu, że rozwój umiejętności w perspektywie uczenia się przez całe życie wymaga równoległego oddziaływania na poziom systemowy (instytucjonalny i decyzyjny), indywidualnych decyzji edukacyjno-zawodowych oraz relacji i współpracy pomiędzy podmiotami funkcjonującymi w regionalnym ekosystemie kompetencji. Model ten pozostaje spójny z podejściem przyjętym w ZSU 2030, reformą A3.1 KPO oraz wnioskami z analiz subregionalnych, które wskazują na potrzebę różnicowania narzędzi przy zachowaniu wspólnych ram strategicznych.

8.1. DZIAŁANIA NA POZIOMIE INSTYTUCJONALNO-DECYZYJNYM

Działania realizowane na poziomie instytucjonalno-decyzyjnym stanowią fundament systemu wdrażania ZPW ZSU 2030 WW. Ich celem jest zapewnienie trwałej koordynacji polityk publicznych w obszarze edukacji, rynku pracy, rozwoju gospodarczego oraz uczenia się przez całe życie, a także ograniczenie ryzyka fragmentaryzacji interwencji wynikającej z projektowego charakteru finansowania.

Kluczową rolę na tym poziomie pełni Wojewódzki Zespół Koordynacji, funkcjonujący jako platforma integrująca wiedzę ekspercką, dane instytucjonalne oraz perspektywy kluczowych interesariuszy regionalnego systemu rozwoju umiejętności. Działania WZK koncentrują się na zapewnieniu spójności interwencji realizowanych w ramach ZSU 2030 z dokumentami strategicznymi województwa, programami finansowanymi ze środków KPO, FEW 2021–2027 oraz instrumentami krajowymi.

Na tym poziomie działania wspierające obejmują w szczególności: systematyczne uzgadnianie priorytetów kompetencyjnych w odniesieniu do danych diagnostycznych i analiz subregionalnych, formułowanie rekomendacji systemowych dla Zarządu Województwa Wielkopolskiego, wspieranie projektowania instrumentów finansowych w sposób sprzyjający trwałości rezultatów oraz tworzenie warunków do transferu dobrych praktyk pomiędzy subregionami. Działania te mają charakter horyzontalny i wyznaczają ramy dla skutecznego funkcjonowania pozostałych poziomów interwencji.

8.2. DZIAŁANIA UKIERUNKOWANE NA OSOBY ROZPOCZYNAJĄCE ŚCIEŻKĘ EDUKACYJNO-ZAWODOWĄ

Drugi poziom działań wspierających odnosi się do jednostek znajdujących się na wczesnym etapie kształtowania ścieżek edukacyjno-zawodowych, w szczególności dzieci, młodzieży oraz młodych dorosłych. W świetle diagnozy regionalnej poziom ten ma kluczowe znaczenie dla długofalowej skuteczności ZSU 2030, ponieważ to właśnie na tym etapie utrwalają się wzorce decyzyjne dotyczące uczenia się, pracy i mobilności zawodowej.

Działania na tym poziomie koncentrują się na wzmacnianiu kompetencji planowania rozwoju, rozumienia zmienności rynku pracy oraz świadomości dostępnych ścieżek edukacyjnych i zawodowych. Ich celem nie jest jednorazowe wsparcie informacyjne, lecz systematyczne budowanie postaw sprzyjających uczeniu się przez całe życie oraz zdolności do rekonstruowania ścieżek kariery w odpowiedzi na zmiany technologiczne, demograficzne i gospodarcze.

Szczególne znaczenie mają działania o charakterze prewencyjnym, realizowane wcześniej – zanim dojdzie do utrwalenia nietrafnych wyborów edukacyjnych lub wykluczenia z systemu uczenia się. Podejście to pozostaje spójne z wnioskami z analizy SWOT wskazującymi na potrzebę przesunięcia akcentu z działań naprawczych na działania wzmacniające kompetencje decyzyjne i adaptacyjne jednostek.

8.3. DZIAŁANIA SIECIUJĄCE I ŚRODOWISKOWE

Trzeci poziom działań wspierających obejmuje inicjatywy sieciujące i środowiskowe, których celem jest wzmacnianie relacji pomiędzy podmiotami tworzącymi regionalny ekosystem kompetencji oraz budowanie kultury współpracy wokół rozwoju umiejętności. Analizy subregionalne jednoznacznie wskazują, że brak trwałych mechanizmów współpracy pomiędzy

edukacją, rynkiem pracy i otoczeniem społeczno-gospodarczym ogranicza skalę i trwałość efektów podejmowanych działań.

Działania sieciujące obejmują organizację wydarzeń o charakterze regionalnym i subregionalnym, forów wymiany doświadczeń, seminariów branżowych oraz inicjatyw promujących kompetencje przyszłości. Ich funkcją jest nie tylko upowszechnianie wiedzy, lecz również tworzenie przestrzeni do identyfikowania wspólnych potrzeb, testowania rozwiązań oraz budowania partnerstw o charakterze trwałym, a nie incydentalnym.

Istotnym aspektem działań środowiskowych jest także wzmacnianie społecznej rozpoznawalności idei uczenia się przez całe życie oraz przełamywanie barier kulturowych związanych z podejmowaniem edukacji w dorosłości. W tym sensie działania sieciujące pełnią funkcję katalizatora zmiany kulturowej, wspierając przejście od etapowego do całożyciowego modelu uczenia się.

8.4. REGIONALNA PLATFORMA UCZENIA SIĘ PRZEZ CAŁE ŻYCIE JAKO ELEMENT INTEGRUJĄCY

Elementem spajającym wszystkie poziomy działań wspierających i koordynacyjnych będzie regionalna platforma internetowa poświęcona uczeniu się przez całe życie. Jej rola wykracza poza funkcję informacyjną i polega na integracji rozproszonych działań, projektów i odbiorców w ramach jednego, spójnego ekosystemu wsparcia.

Platforma umożliwi uporządkowanie informacji o ofercie edukacyjnej i szkoleniowej, inicjatywach realizowanych w ramach KPO oraz innych programów, a także zapewni dostęp do narzędzi wspierających planowanie rozwoju edukacyjno-zawodowego. Kluczowym założeniem jest jej interoperacyjność z istniejącymi systemami i bazami danych, co pozwoli na ograniczenie dublowania działań i zwiększenie przejrzystości systemu.

W kontekście wcześniejszych rozdziałów ZPW ZSU 2030 WW platforma pełni funkcję narzędzia operacjonalizacji podejścia systemowego – umożliwi powiązanie diagnozy, celów, działań i monitoringu w jednym środowisku informacyjnym, dostępnym dla instytucji, praktyków i odbiorców indywidualnych.

Przyjęty model działań wspierających, koordynacyjnych i upowszechniających wzmacnia trwałość wdrażania ZSU 2030 w województwie wielkopolskim oraz umożliwia komplementarne wykorzystanie środków Krajowego Planu Odbudowy i innych źródeł finansowania. Model ten nie stanowi zestawu działań pomocniczych, lecz integralny element architektury wdrażania

programu, warunkujący jego skuteczność, spójność i długofalowy wpływ na rozwój systemu uczenia się przez całe życie w regionie.

9. WYKAZ TABEL

Tabela 1.	Obszar 1 – umiejętności podstawowe, przekrojowe i zawodowe dzieci, młodzieży i osób dorosłych	23
Tabela 2.	Obszar 2 – kadry zarządzające w edukacji formalnej	24
Tabela 3.	Obszar 3 – kadry uczące w edukacji formalnej	24
Tabela 4.	Obszar 4 – rozwijanie umiejętności poza edukacją formalną	25
Tabela 5.	Obszar 5 – rozwijanie i wykorzystanie umiejętności w miejscu pracy	25
Tabela 6.	Obszar 6 – doradztwo zawodowe	26
Tabela 7.	Obszar 7 – współpraca pracodawców z edukacją	26
Tabela 8.	Obszar 8 – planowanie uczenia się przez całe życie i potwierdzanie umiejętności ..	26
Tabela 9.	Analiza SWOT – wpływ na 8 obszarów ZSU 2030 (subregionalnie). Obszar 1 –umiejętności podstawowe i przekrojowe	49
Tabela 10.	Analiza SWOT – wpływ na 8 obszarów ZSU 2030 (subregionalnie). Obszar 2 – kadry zarządzające	50
Tabela 11.	Analiza SWOT – wpływ na 8 obszarów ZSU 2030 (subregionalnie). Obszar 3 –kadry uczące	51
Tabela 12.	Analiza SWOT – wpływ na 8 obszarów ZSU 2030 (subregionalnie). Obszar 4 –umiejętności poza edukacją formalną	52
Tabela 13.	Analiza SWOT – wpływ na 8 obszarów ZSU 2030 (subregionalnie). Obszar 5 –umiejętności w miejscu pracy	52
Tabela 14.	Analiza SWOT – wpływ na 8 obszarów ZSU 2030 (subregionalnie). Obszar 6 –doradztwo zawodowe	53
Tabela 15.	Analiza SWOT – wpływ na 8 obszarów ZSU 2030 (subregionalnie). Obszar 7 – współpraca pracodawców z edukacją	54
Tabela 16.	Analiza SWOT – wpływ na 8 obszarów ZSU 2030 (subregionalnie). Obszar 8 – LLL i potwierdzanie umiejętności.....	54
Tabela 17.	Diagnoza i cele operacyjne ZPW ZSU 2030 WW w układzie 8 obszarów, 25 tematów i 176 kierunków oddziaływania	95
Tabela 18.	Działania, wskaźniki, wartości docelowe oraz system koordynacji i monitorowania wdrażania ZPW ZSU 2030 w województwie wielkopolskim.....	191

10. ANEKS

Tabela 17. Diagnoza i cele operacyjne ZPW ZSU 2030 WW w układzie 8 obszarów, 25 tematów i 176 kierunków oddziaływania

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer tematu działania	Nazwa tematu działania	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Diagnoza	Cel operacyjny (ZPW ZSU 2030 WW)
1	UMIEJĘTNOŚCI PODSTAWOWE, PRZEKROJOWE I ZAWODOWE DZIECI, MŁODZIEŻY I OSÓB DOROSŁYCH	1	Upowszechnianie istniejących oraz opracowanie i wdrażanie nowych rozwiązań diagnozujących predyspozycje i umiejętności dzieci, młodzieży i osób dorosłych	1.1	Wypracowanie i wdrażanie rozwiązań, w tym uwzględniających ICT i AI, w zakresie diagnozowania predyspozycji i umiejętności osób w każdym wieku	<p>W regionie rozwój rozwiązań w zakresie diagnozowania predyspozycji i umiejętności postępuje stopniowo, z wykorzystaniem różnych narzędzi i podejść. W subregionie poznańskim częściej testowane są rozwiązania cyfrowe oraz narzędzia oparte na współpracy z uczelniami i podmiotami innowacyjnymi.</p> <p>W subregionie kaliskim działania diagnostyczne są częściej integrowane z ofertą kształcenia zawodowego i wsparciem instytucjonalnym. W subregionie konińskim rozwiązania diagnostyczne wspierają przede wszystkim procesy adaptacyjne i decyzje dotyczące dalszego uczenia się. W subregionie leszczyńskim obserwuje się potrzebę dalszego porządkowania i standaryzacji stosowanych narzędzi w środowisku lokalnym.</p> <p>W subregionie pilskim kluczowe znaczenie ma</p>	Wdrożenie rozwiązań diagnozowania predyspozycji i umiejętności (w tym ICT/AI) dostępnych we wszystkich subregionach

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer tematu działania	Nazwa tematu działania	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Diagnoza	Cel operacyjny (ZPW ZSU 2030 WW)
						zwiększenie dostępności narzędzi diagnostycznych i kompetencji ich stosowania	
1	UMIEJĘTNOŚCI PODSTAWOWE, PRZEKROJOWE I ZAWODOWE DZIECI, MŁODZIEŻY I OSÓB DOROSŁYCH	1	Upowszechnianie istniejących oraz opracowanie i wdrażanie nowych rozwiązań diagnozujących predyspozycje i umiejętności dzieci, młodzieży i osób dorosłych	1.2	Upowszechnianie dobrych praktyk w zakresie diagnozowania predyspozycji i umiejętności osób w każdym wieku	W regionie dobre praktyki w zakresie diagnozowania umiejętności są rozpoznawane, jednak ich rozpowszechnianie ma zróżnicowany charakter. W subregionie poznańskim inicjatywy pilotażowe sprzyjają wypracowywaniu rozwiązań możliwych do dalszego transferu. W subregionie kaliskim większa stabilność współpracy instytucjonalnej ułatwia utrwalanie i adaptację sprawdzonych praktyk. W subregionie konińskim upowszechnianie dobrych praktyk wymaga dodatkowego wsparcia organizacyjnego i informacyjnego. W subregionie leszczyńskim działania realizowane są przez różne podmioty, co wskazuje na potrzebę jak najlepszej koordynacji w środowisku lokalnym. W subregionie pilskim ograniczenia kadrowe	Upowszechnienie dobrych praktyk diagnozy umiejętności oraz ich transfer między subregionami

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer tematu działania	Nazwa tematu działania	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Diagnoza	Cel operacyjny (ZPW ZSU 2030 WW)
						wpływają na tempo i zasięg rozpowszechniania rozwiązań	
1	UMIĘTNOŚCI PODSTAWOWE, PRZEKROJOWE I ZAWODOWE DZIECI, MŁODZIEŻY I OSÓB DOROSŁYCH	1	Upowszechnianie istniejących oraz opracowanie i wdrażanie nowych rozwiązań diagnozujących predyspozycje i umiejętności dzieci, młodzieży i osób dorosłych	1.3	Diagnozowanie potrzeb dotyczących wczesnego wspomagania rozwoju dzieci i wsparcia rodziny na przykład w zakresie badań przesiewowych, wsparcia psychologicznego, pedagogicznego, instytucjonalnego, organizacyjnego, prawnego oraz wdrażanie rozwiązań w tym obszarze	<p>W regionie diagnozowanie potrzeb w zakresie wczesnego wspomagania rozwoju dzieci oraz wsparcia rodzin jest realizowane z udziałem różnych instytucji, jednak jego skala i organizacja są zróżnicowane terytorialnie.</p> <p>W subregionie poznańskim większa dostępność specjalistycznych usług psychologicznych i pedagogicznych sprzyja wcześniejszej identyfikacji potrzeb, przy jednoczesnym wyzwaniu, jakim jest koordynacja działań wielu podmiotów.</p> <p>W subregionie kaliskim działania częściej są osadzone w stabilnych relacjach instytucjonalnych, co ułatwia kierowanie dzieci i rodzin do odpowiednich form wsparcia.</p> <p>W subregionie konińskim istotne znaczenie ma wsparcie kompensacyjne i organizacyjne odpowiadające na zróżnicowane potrzeby rodzin oraz uwarunkowania społeczno-</p>	Wzmocnienie wczesnego wspomagania rozwoju dzieci oraz wsparcia rodzin poprzez spójne diagnozowanie potrzeb i szybkie uruchamianie wsparcia

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer tematu działania	Nazwa tematu działania	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Diagnoza	Cel operacyjny (ZPW ZSU 2030 WW)
						gospodarcze. W subregionie leszczyńskim diagnoza potrzeb prowadzona jest przez różne podmioty, co wskazuje na potencjał do wzmocnienia współpracy i lepszego uporządkowania działań w środowisku lokalnym. W subregionie pilskim kluczowe znaczenie ma zapewnienie ciągłości wsparcia, w tym dostępu do specjalistów oraz rozwiązań organizacyjnych dostosowanych do warunków terytorialnych	
1	UMIEJĘTNOŚCI PODSTAWOWE, PRZEKROJOWE I ZAWODOWE DZIECI, MŁODZIEŻY I OSÓB DOROSŁYCH	1	Upowszechnianie istniejących oraz opracowanie i wdrażanie nowych rozwiązań diagnozujących predyspozycje i umiejętności dzieci, młodzieży i osób dorosłych	1.4	Diagnozowanie i wdrażanie rozwiązań w zakresie wspomagania rozwoju dzieci, młodzieży i osób dorosłych ze szczególnym uwzględnieniem podmiotowości osoby uczącej się	W regionie działania wspierające rozwój dzieci, młodzieży i osób dorosłych realizowane są z wykorzystaniem różnych form wsparcia. W subregionie poznańskim większa dostępność oferty sprzyja różnorodności działań, zwiększając wyzwania stawiane przez koordynację. W subregionie kaliskim wsparcie częściej opiera się na trwałych relacjach instytucjonalnych i współpracy lokalnej. W subregionie konińskim istotne znaczenie mają działania wspierające procesy zmiany	Rozwój rozwiązań wspomagających rozwój dzieci, młodzieży i dorosłych, z uwzględnieniem podmiotowości osoby uczącej się

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer tematu działania	Nazwa tematu działania	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Diagnoza	Cel operacyjny (ZPW ZSU 2030 WW)
						i adaptacji. W subregionie leszczyńskim działania realizowane są przez kilka podmiotów, co wskazuje na potrzebę wzmocnienia spójności. W subregionie pilskim ważnym czynnikiem pozostaje zapewnienie dostępności wsparcia w warunkach rozproszenia terytorialnego	
1	UMIĘTNOŚCI PODSTAWOWE, PRZEKROJOWE I ZAWODOWE DZIECI, MŁODZIEŻY I OSÓB DOROSŁYCH	1	Upowszechnianie istniejących oraz opracowanie i wdrażanie nowych rozwiązań diagnozujących predyspozycje i umiejętności dzieci, młodzieży i osób dorosłych	1.5	Diagnozowanie i wdrażanie rozwiązań w zakresie wspomagania rodzin, między innymi poprzez wsparcie psychologiczne, pedagogiczne, instytucjonalne, organizacyjne, prawne	W regionie wsparcie rodzin realizowane jest dzięki współpracy różnych instytucji publicznych i społecznych. W subregionie poznańskim większa liczba podmiotów sprzyja dostępności form wsparcia, przy jednoczesnej potrzebie koordynacji. W subregionie kaliskim wsparcie rodzin częściej ma charakter zintegrowany i osadzony w lokalnych strukturach. W subregionie konińskim działania koncentrują się na wzmocnianiu funkcji wspierających w kontekście wyzwań społeczno-gospodarczych. W subregionie leszczyńskim potencjałem jest rozwój współpracy pomiędzy instytucjami	Rozwój spójnych rozwiązań wspomagania rodzin (psychologicznych, pedagogicznych, organizacyjnych i prawnych) w każdym subregionie

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer tematu działania	Nazwa tematu działania	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Diagnoza	Cel operacyjny (ZPW ZSU 2030 WW)
						działającymi w środowisku lokalnym. W subregionie pilskim istotne jest zapewnienie ciągłości i dostępności wsparcia dla rodzin	
1	UMIEJĘTNOŚCI PODSTAWOWE, PRZEKROJOWE I ZAWODOWE DZIECI, MŁODZIEŻY I OSÓB DOROSŁYCH	1	Upowszechnianie istniejących oraz opracowanie i wdrażanie nowych rozwiązań diagnozujących predyspozycje i umiejętności dzieci, młodzieży i osób dorosłych	1.6	Diagnozowanie i wypracowanie rozwiązań służących wsparciu więzi rodzinnych i rodzicielskich	W regionie podejmowane są działania na rzecz wzmocnienia więzi rodzinnych i rodzicielskich, jednak ich zakres jest zróżnicowany. W subregionie poznańskim inicjatywy mają większą skalę, wynikającą z dostępności zasobów i oferty. W subregionie kaliskim działania częściej opierają się na bezpośrednich relacjach i współpracy lokalnej. W subregionie konińskim wsparcie więzi rodzinnych ma znaczenie w kontekście procesów adaptacyjnych. W subregionie leszczyńskim widoczny jest potencjał do rozwoju spójnych działań w środowisku lokalnym. W subregionie pilskim ważna jest dostępność form wsparcia dostosowanych do uwarunkowań terytorialnych	Wypracowanie i wdrożenie rozwiązań wzmacniających więzi rodzinne i rodzicielskie, dostosowanych do potrzeb środowiska lokalnego
1	UMIEJĘTNOŚCI PODSTAWOWE,	2	Upowszechnianie istniejących oraz	2.1	Rozwijanie i upowszechnianie	W regionie kierunek 2.1 (rozwijanie i upowszechnianie efektywnych metod	Upowszechnienie efektywnych metod

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer tematu działania	Nazwa tematu działania	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Diagnoza	Cel operacyjny (ZPW ZSU 2030 WW)
	PRZEKROJOWE I ZAWODOWE DZIECI, MŁODZIEŻY I OSÓB DOROSŁYCH		opracowanie i wdrażanie nowych rozwiązań na rzecz rozwoju umiejętności podstawowych i przekrojowych oraz zawodowych dzieci, młodzieży i osób dorosłych		efektywnych metod nauczania i uczenia się prowadzących między innymi do umiejętności: wykorzystywania nabytej wiedzy odpowiednio do celu i sytuacji; stosowania twórczych rozwiązań; utrzymania wysokiej motywacji do uczenia się	nauczania i uczenia się prowadzących do umiejętności: wykorzystywania nabytej wiedzy odpowiednio do celu i sytuacji; stosowania twórczych rozwiązań; utrzymania wysokiej motywacji do uczenia się) wymaga współdziałania wielu podmiotów oraz oparcia decyzji na danych	nauczania i uczenia się wzmacniających motywację, twórczość i wykorzystanie wiedzy
1	UMIEJĘTNOŚCI PODSTAWOWE, PRZEKROJOWE I ZAWODOWE DZIECI, MŁODZIEŻY I OSÓB DOROSŁYCH	2	Upowszechnianie istniejących oraz opracowanie i wdrażanie nowych rozwiązań na rzecz rozwoju umiejętności podstawowych i przekrojowych oraz zawodowych dzieci,	2.2	Rozwój umiejętności osób w każdym wieku na wszystkich etapach edukacji formalnej, pozaformalnej i uczenia się nieformalnego	W regionie kierunek 2.2 (rozwój umiejętności osób w każdym wieku na wszystkich etapach edukacji formalnej, pozaformalnej i uczenia się nieformalnego) wymaga współdziałania wielu podmiotów oraz oparcia decyzji na danych	Wzmocnienie warunków rozwoju umiejętności w obszarze I, z uwzględnieniem zróżnicowań subregionalnych

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer tematu działania	Nazwa tematu działania	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Diagnoza	Cel operacyjny (ZPW ZSU 2030 WW)
			młodzieży i osób dorosłych				
1	UMIEJĘTNOŚCI PODSTAWOWE, PRZEKROJOWE I ZAWODOWE DZIECI, MŁODZIEŻY I OSÓB DOROSŁYCH	2	Upowszechnianie istniejących oraz opracowanie i wdrażanie nowych rozwiązań na rzecz rozwoju umiejętności podstawowych i przekrojowych oraz zawodowych dzieci, młodzieży i osób dorosłych	2.3	Zwiększanie uczestnictwa osób dorosłych, w tym zwłaszcza nisko wykwalifikowanych lub z niskimi umiejętnościami podstawowymi, w procesie uczenia się przez całe życie (edukacja formalna, pozaformalna, uczenie się nieformalne i uczenie się w miejscu pracy)	W regionie cyfryzacja (ICT/AI) jest wskazywana jako dźwignia jakości, ale wdrożenia są nierównomierne – można wzmocnić wspólne standardy narzędzi i kompetencji cyfrowych kadr oraz interoperacyjności danych	Zwiększenie uczestnictwa dorosłych (zwłaszcza nisko wykwalifikowanych) w uczeniu się przez całe życie
1	UMIEJĘTNOŚCI PODSTAWOWE, PRZEKROJOWE I ZAWODOWE DZIECI, MŁODZIEŻY I OSÓB DOROSŁYCH	2	Upowszechnianie istniejących oraz opracowanie i wdrażanie nowych rozwiązań na rzecz rozwoju umiejętności podstawowych	2.4	Rozwijanie istniejących i tworzenie nowych rozwiązań na rzecz powrotu opiekunów osób zależnych na rynek pracy, ze szczególnym	W regionie kierunek 2.4 (rozwijanie istniejących i tworzenie nowych rozwiązań na rzecz powrotu opiekunów osób zależnych na rynek pracy, ze szczególnym uwzględnieniem działań kierowanych do kobiet) wymaga współdziałania wielu podmiotów oraz oparcia decyzji na danych	Rozwój rozwiązań wspierających powrót opiekunów osób zależnych na rynek pracy, z uwzględnieniem potrzeb kobiet

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer tematu działania	Nazwa tematu działania	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Diagnoza	Cel operacyjny (ZPW ZSU 2030 WW)
			i przekrojowych oraz zawodowych dzieci, młodzieży i osób dorosłych		uwzględnieniem działań kierowanych do kobiet		
1	UMIEJĘTNOŚCI PODSTAWOWE, PRZEKROJOWE I ZAWODOWE DZIECI, MŁODZIEŻY I OSÓB DOROSŁYCH	2	Upowszechnianie istniejących oraz opracowanie i wdrażanie nowych rozwiązań na rzecz rozwoju umiejętności podstawowych i przekrojowych oraz zawodowych dzieci, młodzieży i osób dorosłych	2.5	Wzmacnianie współpracy instytucji szkolnictwa wyższego i nauki z instytucjami edukacji formalnej i pozaformalnej	W regionie współpraca edukacja–pracodawcy jest obecna (partnerstwa, patronaty), lecz często zależy od relacji osobowych i ma charakter doraźny – potrzeba wzmocnienia trwałości mechanizmów koordynacji i wspólnych standardów jakości praktyk/staży	Wzmocnienie współpracy szkolnictwa wyższego i nauki z edukacją formalną i pozaformalną w regionie
1	UMIEJĘTNOŚCI PODSTAWOWE, PRZEKROJOWE I ZAWODOWE DZIECI, MŁODZIEŻY	2	Upowszechnianie istniejących oraz opracowanie i wdrażanie nowych rozwiązań na rzecz rozwoju umiejętności	2.6	Wzmacnianie współpracy międzyuczelnianej na poziomie krajowym i międzynarodowym, w tym mobilności osób uczących się	W regionie współpraca edukacja–pracodawcy jest obecna (partnerstwa, patronaty), lecz często zależy od relacji osobowych i ma charakter doraźny – potrzeba wzmocnienia trwałości mechanizmów koordynacji i wspólnych standardów jakości praktyk/staży	Rozwój współpracy międzyuczelnianej oraz mobilności osób uczących się na poziomie

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer tematu działania	Nazwa tematu działania	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Diagnoza	Cel operacyjny (ZPW ZSU 2030 WW)
	I OSÓB DOROSŁYCH		podstawowych i przekrojowych oraz zawodowych dzieci, młodzieży i osób dorosłych				krajowym i międzynarodowym
1	UMIEJĘTNOŚCI PODSTAWOWE, PRZEKROJOWE I ZAWODOWE DZIECI, MŁODZIEŻY I OSÓB DOROSŁYCH	2	Upowszechnianie istniejących oraz opracowanie i wdrażanie nowych rozwiązań na rzecz rozwoju umiejętności podstawowych i przekrojowych oraz zawodowych dzieci, młodzieży i osób dorosłych	2.7	Popularyzacja nauk ścisłych i przyrodniczych, nauk inżynieryjno-technicznych i sztuki w edukacji formalnej i pozaformalnej, w tym wyposażenie/ doposażenie szkół, placówek systemu oświaty, uczelni	W regionie kierunek 2.7 (popularyzacja nauk ścisłych i przyrodniczych, nauk inżynieryjno-technicznych i sztuki w edukacji formalnej i pozaformalnej, w tym wyposażenie/doposażenie szkół, placówek systemu oświaty, uczelni) wymaga współdziałania wielu podmiotów oraz oparcia decyzji na danych	Popularyzacja STEM/STEAM w edukacji formalnej i pozaformalnej oraz doposażenie infrastruktury dydaktycznej
1	UMIEJĘTNOŚCI PODSTAWOWE, PRZEKROJOWE I ZAWODOWE DZIECI, MŁODZIEŻY	2	Upowszechnianie istniejących oraz opracowanie i wdrażanie nowych rozwiązań na rzecz	2.8	Promowanie kooperacji między naukami ścisłymi a naukami społecznymi i humanistycznymi	W regionie kierunek 2.8 (promowanie kooperacji między naukami ścisłymi a naukami społecznymi i humanistycznymi) wymaga współdziałania wielu podmiotów oraz oparcia decyzji na danych	Promowanie kooperacji między STEM a naukami społecznymi i humanistycznymi

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer tematu działania	Nazwa tematu działania	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Diagnoza	Cel operacyjny (ZPW ZSU 2030 WW)
	I OSÓB DOROSŁYCH		rozwoju umiejętności podstawowych i przekrojowych oraz zawodowych dzieci, młodzieży i osób dorosłych				w edukacji i projektach
1	UMIĘJĘTNOŚCI PODSTAWOWE, PRZEKROJOWE I ZAWODOWE DZIECI, MŁODZIEŻY I OSÓB DOROSŁYCH	2	Upowszechnianie istniejących oraz opracowanie i wdrażanie nowych rozwiązań na rzecz rozwoju umiejętności podstawowych i przekrojowych oraz zawodowych dzieci, młodzieży i osób dorosłych	2.9	Popularyzacja wśród dziewcząt i kobiet nauk ścisłych i przyrodniczych oraz nauk inżynieryjno-technicznych jako kierunków kształcenia i specjalizacji zawodowej	W regionie kierunek 2.9 (popularyzacja wśród dziewcząt i kobiet nauk ścisłych i przyrodniczych oraz nauk inżynieryjno-technicznych jako kierunków kształcenia i specjalizacji zawodowej) wymaga współdziałania wielu podmiotów oraz oparcia decyzji na danych	Zwiększenie udziału dziewcząt i kobiet w kształceniu i specjalizacjach STEM
1	UMIĘJĘTNOŚCI PODSTAWOWE, PRZEKROJOWE I ZAWODOWE	3	Wspieranie rozwoju kapitału społecznego na rzecz rozwoju umiejętności w ramach	3.1	Wykorzystanie potencjału społeczności lokalnej, w tym lokalnych instytucji i organizacji, na rzecz	W regionie wsparcie rozwoju oraz rodzin wymaga lepszej koordynacji między edukacją, wsparciem psychologicznym i instytucjami	Wykorzystanie potencjału społeczności lokalnej do

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer tematu działania	Nazwa tematu działania	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Diagnoza	Cel operacyjny (ZPW ZSU 2030 WW)
	DZIECI, MŁODZIEŻY I OSÓB DOROSŁYCH		edukacji formalnej, pozaformalnej i uczenia się nieformalnego		aktywizacji edukacyjnej, zawodowej i prorodzinnej mieszkańców	spotecznymi – obecnie działania są rozproszone i zależne od lokalnych zasobów	aktywizacji edukacyjnej, zawodowej i prorodzinnej mieszkańców
1	UMIEJĘTNOŚCI PODSTAWOWE, PRZEKROJOWE I ZAWODOWE DZIECI, MŁODZIEŻY I OSÓB DOROSŁYCH	3	Wspieranie rozwoju kapitału społecznego na rzecz rozwoju umiejętności w ramach edukacji formalnej, pozaformalnej i uczenia się nieformalnego	3.2	Wspieranie rodzin w budowaniu rodzinnego kapitału społecznego, w tym realizacji funkcji więziotwórczej, opiekuńczej, wychowawczej i edukacyjnej	W regionie wsparcie rozwoju oraz rodzin wymaga lepszej koordynacji między edukacją, wsparciem psychologicznym i instytucjami społecznymi – obecnie działania są rozproszone i zależne od lokalnych zasobów	Wspieranie rodzin w budowaniu rodzinnego kapitału społecznego (funkcje więziotwórcze, opiekuńcze, wychowawcze, edukacyjne)
1	UMIEJĘTNOŚCI PODSTAWOWE, PRZEKROJOWE I ZAWODOWE DZIECI, MŁODZIEŻY I OSÓB DOROSŁYCH	3	Wspieranie rozwoju kapitału społecznego na rzecz rozwoju umiejętności w ramach edukacji formalnej, pozaformalnej i uczenia się nieformalnego	3.3	Promowanie wartości rodzinnych, społecznych, obywatelskich i kulturowych	W regionie wsparcie rozwoju oraz rodzin wymaga lepszej koordynacji między edukacją, wsparciem psychologicznym i instytucjami społecznymi – obecnie działania są rozproszone i zależne od lokalnych zasobów	Promowanie wartości rodzinnych, społecznych, obywatelskich i kulturowych poprzez działania edukacyjne i środowiskowe.

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer tematu działania	Nazwa tematu działania	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Diagnoza	Cel operacyjny (ZPW ZSU 2030 WW)
1	UMIEJĘTNOŚCI PODSTAWOWE, PRZEKROJOWE I ZAWODOWE DZIECI, MŁODZIEŻY I OSÓB DOROSŁYCH	3	Wspieranie rozwoju kapitału społecznego na rzecz rozwoju umiejętności w ramach edukacji formalnej, pozaformalnej i uczenia się nieformalnego	3.4	Wspieranie tradycyjnych i tworzenie nowych ról społecznych seniorów	W regionie kierunek 3.4 (wspieranie tradycyjnych i tworzenie nowych ról społecznych seniorów) wymaga współdziałania wielu podmiotów oraz oparcia decyzji na danych	Wspieranie tradycyjnych i nowych ról społecznych seniorów, wzmacniających aktywność edukacyjną i społeczną
1	UMIEJĘTNOŚCI PODSTAWOWE, PRZEKROJOWE I ZAWODOWE DZIECI, MŁODZIEŻY I OSÓB DOROSŁYCH	3	Wspieranie rozwoju kapitału społecznego na rzecz rozwoju umiejętności w ramach edukacji formalnej, pozaformalnej i uczenia się nieformalnego	3.5	Zwiększanie zaangażowania dzieci, młodzieży i osób dorosłych w życie publiczne	W regionie uczenie się dorosłych jest wspierane przez różne instrumenty i instytucje, ale oferta i informacja są rozproszone, istnieją bariery organizacyjne i słaba nawigacja po usługach rozwojowych	Zwiększenie zaangażowania dzieci, młodzieży i dorosłych w życie publiczne poprzez uczenie się obywatelskie i praktykę
1	UMIEJĘTNOŚCI PODSTAWOWE, PRZEKROJOWE I ZAWODOWE	3	Wspieranie rozwoju kapitału społecznego na rzecz rozwoju umiejętności w ramach	3.6	Wspieranie współpracy instytucji i organizacji zajmujących się rozwojem umiejętności	W regionie współpraca edukacja–pracodawcy jest obecna (partnerstwa, patronaty), lecz często zależy od relacji osobowych i ma charakter doraźny – potrzeba wzmocnienia	Wzmocnienie współpracy instytucji i organizacji rozwijających

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer tematu działania	Nazwa tematu działania	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Diagnoza	Cel operacyjny (ZPW ZSU 2030 WW)
	DZIECI, MŁODZIEŻY I OSÓB DOROSŁYCH		edukacji formalnej, pozaformalnej i uczenia się nieformalnego		na poziomie lokalnym, regionalnym, krajowym i międzynarodowym	trwałości mechanizmów koordynacji i wspólnych standardów jakości praktyk/staży	umiejętności na poziomie lokalnym, regionalnym i międzynarodowym
2	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI W EDUKACJI FORMALNEJ – KADRY ZARZĄDZAJĄCE	4	Wspieranie kadr zarządzających w edukacji formalnej w tworzeniu warunków dla rozwoju umiejętności	4.1	Rozwijanie umiejętności przywódczych osób odpowiedzialnych za zarządzanie instytucjami edukacji formalnej	W regionie kadry zarządzające są kluczowe dla jakości wdrażania; w praktyce ograniczeniem są kompetencje zarządcze, obciążenia administracyjne oraz wymagający wzmocnienia poziom narzędzi do zarządzania zmianą i współpracą międzyinstytucjonalną	Rozwój umiejętności przywódczych kadr zarządzających instytucjami edukacji formalnej w celu tworzenia trwałych warunków dla rozwoju umiejętności uczących się oraz kadr
2	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI W EDUKACJI FORMALNEJ – KADRY ZARZĄDZAJĄCE	4	Wspieranie kadr zarządzających w edukacji formalnej w tworzeniu warunków dla rozwoju umiejętności	4.2	Wspieranie osób odpowiedzialnych za zarządzanie instytucjami edukacji formalnej w realizacji zadań administracyjnych	W regionie kadry zarządzające są kluczowe dla jakości wdrażania; w praktyce ograniczeniem są kompetencje zarządcze, obciążenia administracyjne oraz wymagający wzmocnienia poziom narzędzi do zarządzania zmianą i współpracą międzyinstytucjonalną	Wzmocnienie kompetencji zarządczych kadr kierowniczych w zakresie realizacji zadań

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer tematu działania	Nazwa tematu działania	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Diagnoza	Cel operacyjny (ZPW ZSU 2030 WW)
					i zarządzaniu procesami edukacyjnymi		administracyjnych oraz zarządzania procesami edukacyjnymi
2	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI W EDUKACJI FORMALNEJ – KADRY ZARZĄDZAJĄCE	4	Wspieranie kadr zarządzających w edukacji formalnej w tworzeniu warunków dla rozwoju umiejętności	4.3	Przygotowanie i rozwój narzędzi monitoringu i ewaluacji we wspieraniu funkcjonowania instytucji edukacji formalnej	W regionie mechanizmy monitorowania są w praktyce rozproszone, a w części jednostek ograniczają się do wskaźników podstawowych – potrzeba wzmocnienia jednolitego systemu integracji danych oraz regularnych badań kompetencji/losów absolwentów	Rozwój systemowego monitoringu i ewaluacji funkcjonowania instytucji edukacji formalnej w celu wspierania decyzji zarządczych opartych na danych
2	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI W EDUKACJI FORMALNEJ – KADRY ZARZĄDZAJĄCE	4	Wspieranie kadr zarządzających w edukacji formalnej w tworzeniu warunków dla rozwoju umiejętności	4.4	Wspieranie współpracy: pomiędzy instytucjami edukacji formalnej; instytucji edukacji formalnej z instytucjami edukacji pozaformalnej i pracodawcami,	W regionie współpraca edukacja–pracodawcy jest obecna (partnerstwa, patronaty), lecz często zależy od relacji osobowych i ma charakter doraźny; potrzeba wzmocnienia trwałych mechanizmów koordynacji i wspólnych standardów jakości praktyk/staży	Zwiększenie dostępności działań rozwijających umiejętności poza edukacją formalną dla grup o utrudnionym

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer tematu działania	Nazwa tematu działania	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Diagnoza	Cel operacyjny (ZPW ZSU 2030 WW)
					jednostkami samorządu terytorialnego i innymi instytucjami na rzecz rozwijania umiejętności		dostępie do oferty edukacyjnej
2	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI W EDUKACJI FORMALNEJ – KADRY ZARZĄDZAJĄCE	4	Wspieranie kadr zarządzających w edukacji formalnej w tworzeniu warunków dla rozwoju umiejętności	4.5	Modernizacja/ doposażenie/ wyposażenie szkół i innych jednostek systemu oświaty oraz uczelni, w tym niwelowanie barier architektonicznych, komunikacyjnych i dydaktycznych w celu zwiększenia dostępności do oferty edukacyjnej dla osób doświadczających ograniczeń w funkcjonowaniu, w szczególności	W regionie kierunek 4.5 (modernizacja/doposażenie/wyposażenie szkół i innych jednostek systemu oświaty oraz uczelni, w tym niwelowanie barier architektonicznych, komunikacyjnych i dydaktycznych w celu zwiększenia dostępności do oferty edukacyjnej dla osób doświadczających ograniczeń w funkcjonowaniu, uwarunkowanych niepełnosprawnością) wymaga współdziałania wielu podmiotów oraz oparcia decyzji na danych	Wzmocnienie jakości i trwałości działań rozwijających umiejętności poza edukacją formalną poprzez rozwój kompetencji kadr realizujących te działania

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer tematu działania	Nazwa tematu działania	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Diagnoza	Cel operacyjny (ZPW ZSU 2030 WW)
					uwarunkowanych niepełnosprawnością		
2	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI W EDUKACJI FORMALNEJ – KADRY ZARZĄDZAJĄCE	4	Wspieranie kadr zarządzających w edukacji formalnej w tworzeniu warunków dla rozwoju umiejętności	4.6	Stwarzanie warunków do potwierdzania umiejętności osób uczących się, wykraczających poza podstawę programową lub program studiów	W regionie rozwijanie walidacji i potwierdzania umiejętności wymaga wzmocnienia świadomości, doradztwa walidacyjnego oraz sieci współpracy instytucji – obecnie rozwiązania są rozproszone i wymagają dalszego wzmocnienia skomunikowanego z ofertą uczenia się	Rozwój współpracy międzysektorowej w planowaniu i realizacji działań rozwijających umiejętności poza edukacją formalną
2	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI W EDUKACJI FORMALNEJ – KADRY ZARZĄDZAJĄCE	4	Wspieranie kadr zarządzających w edukacji formalnej w tworzeniu warunków dla rozwoju umiejętności	4.7	Rozwijanie krajowej i zagranicznej oferty i podnoszenie jakości praktyk i staży dla kadry zarządzającej w edukacji formalnej	W regionie działania w ramach tego obszaru realizowane są w sposób zróżnicowany, uwarunkowany potencjałem instytucjonalnym oraz lokalnymi potrzebami. W subregionie poznańskim większa koncentracja instytucji sprzyja skali i różnorodności działań. W subregionie kaliskim istotną rolę odgrywa stabilna współpraca lokalna oraz funkcje koordynacyjne wybranych podmiotów. W subregionie konińskim działania mają szczególne znaczenie w kontekście procesów adaptacyjnych i zmian strukturalnych.	Podniesienie jakości zarządzania instytucjami edukacyjnymi poprzez rozwój kompetencji kadr kierowniczych, z uwzględnieniem zróżnicowań subregionalnych

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer tematu działania	Nazwa tematu działania	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Diagnoza	Cel operacyjny (ZPW ZSU 2030 WW)
						W subregionie leszczyńskim widoczny jest potencjał do dalszego porządkowania i wzmacniania współpracy w środowisku lokalnym. W subregionie pilskim kluczowe znaczenie ma dostępność i ciągłość działań, dostosowanych do uwarunkowań terytorialnych	
2	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI W EDUKACJI FORMALNEJ – KADRY ZARZĄDZAJĄCE	4	Wspieranie kadr zarządzających w edukacji formalnej w tworzeniu warunków dla rozwoju umiejętności	4.8	Upowszechnianie mobilności krajowej i międzynarodowej kadry zarządzającej	<p>W regionie działania w ramach tego obszaru realizowane są w sposób zróżnicowany, uwarunkowany potencjałem instytucjonalnym oraz lokalnymi potrzebami. W subregionie poznańskim większa koncentracja instytucji sprzyja skali i różnorodności działań.</p> <p>W subregionie kaliskim istotną rolę odgrywa stabilna współpraca lokalna oraz funkcje koordynacyjne wybranych podmiotów.</p> <p>W subregionie konińskim działania mają szczególne znaczenie w kontekście procesów adaptacyjnych i zmian strukturalnych.</p> <p>W subregionie leszczyńskim widoczny jest potencjał do dalszego porządkowania</p>	Podniesienie jakości zarządzania instytucjami edukacyjnymi poprzez rozwój kompetencji kadr kierowniczych, z uwzględnieniem zróżnicowań subregionalnych

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer tematu działania	Nazwa tematu działania	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Diagnoza	Cel operacyjny (ZPW ZSU 2030 WW)
						i wzmocnienia współpracy w środowisku lokalnym. W subregionie pilskim kluczowe znaczenie ma dostępność i ciągłość działań, dostosowanych do uwarunkowań terytorialnych	
2	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI W EDUKACJI FORMALNEJ – KADRY ZARZĄDZAJĄCE	5	Wspieranie kadr zarządzających w edukacji formalnej w zakresie zarządzania umiejętnościami kadry uczącej	5.1	Rozwijanie oferty doskonalenia zawodowego w zakresie zarządzania potencjałem umiejętności kadry uczącej, między innymi organizacja pracy kadry uczącej i stwarzanie optymalnych warunków do rozwoju, zarządzanie umiejętnościami kadry uczącej, zarządzanie czasem	<p>W regionie działania w ramach tego obszaru realizowane są w sposób zróżnicowany, uwarunkowany potencjałem instytucjonalnym oraz lokalnymi potrzebami. W subregionie poznańskim większa koncentracja instytucji sprzyja skali i różnorodności działań.</p> <p>W subregionie kaliskim istotną rolę odgrywa stabilna współpraca lokalna oraz funkcje koordynacyjne wybranych podmiotów.</p> <p>W subregionie konińskim działania mają szczególne znaczenie w kontekście procesów adaptacyjnych i zmian strukturalnych.</p> <p>W subregionie leszczyńskim widoczny jest potencjał do dalszego porządkowania i wzmocnienia współpracy w środowisku lokalnym. W subregionie pilskim kluczowe</p>	Podniesienie jakości zarządzania instytucjami edukacyjnymi poprzez rozwój kompetencji kadr kierowniczych, z uwzględnieniem zróżnicowań subregionalnych

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer tematu działania	Nazwa tematu działania	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Diagnoza	Cel operacyjny (ZPW ZSU 2030 WW)
						znaczenie ma dostępność i ciągłość działań, dostosowanych do uwarunkowań terytorialnych	
2	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI W EDUKACJI FORMALNEJ – KADRY ZARZĄDZAJĄCE	5	Wspieranie kadr zarządzających w edukacji formalnej w zakresie zarządzania umiejętnościami kadry uczącej	5.2	Rozwijanie umiejętności kadry zarządzającej w zakresie stwarzania warunków dla doskonalenia zawodowego w zakresie umiejętności dydaktycznych i metodycznych kadry uczącej	<p>W regionie działania w ramach tego obszaru realizowane są w sposób zróżnicowany, uwarunkowany potencjałem instytucjonalnym oraz lokalnymi potrzebami. W subregionie poznańskim większa koncentracja instytucji sprzyja skali i różnorodności działań.</p> <p>W subregionie kaliskim istotną rolę odgrywa stabilna współpraca lokalna oraz funkcje koordynacyjne wybranych podmiotów.</p> <p>W subregionie konińskim działania mają szczególne znaczenie w kontekście procesów adaptacyjnych i zmian strukturalnych.</p> <p>W subregionie leszczyńskim widoczny jest potencjał do dalszego porządkowania i wzmocnienia współpracy w środowisku lokalnym. W subregionie pilskim kluczowe znaczenie ma dostępność i ciągłość działań,</p>	Podniesienie jakości zarządzania instytucjami edukacyjnymi poprzez rozwój kompetencji kadr kierowniczych, z uwzględnieniem zróżnicowań subregionalnych

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer tematu działania	Nazwa tematu działania	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Diagnoza	Cel operacyjny (ZPW ZSU 2030 WW)
						dostosowanych do uwarunkowań terytorialnych	
2	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI W EDUKACJI FORMALNEJ – KADRY ZARZĄDZAJĄCE	5	Wspieranie kadr zarządzających w edukacji formalnej w zakresie zarządzania umiejętnościami kadry uczącej	5.3	Rozwijanie umiejętności planowania, monitorowania i ewaluacji procesów edukacyjnych	W regionie mechanizmy monitorowania są w praktyce rozproszone, a w części jednostek ograniczają się do wskaźników podstawowych – potrzeba wzmocnienia jednolitego systemu integracji danych oraz regularnych badań kompetencji/losów absolwentów	Podniesienie jakości zarządzania instytucjami edukacyjnymi poprzez rozwój kompetencji kadr kierowniczych, z uwzględnieniem zróżnicowań subregionalnych
2	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI W EDUKACJI FORMALNEJ – KADRY ZARZĄDZAJĄCE	5	Wspieranie kadr zarządzających w edukacji formalnej w zakresie zarządzania umiejętnościami kadry uczącej	5.4	Rozwijanie umiejętności kadry zarządzającej w zakresie wspierania kadry uczącej w autoewaluacji oraz korzystaniu z jej wyników dla doskonalenia własnej pracy	W regionie działania w ramach tego obszaru realizowane są w sposób zróżnicowany, uwarunkowany potencjałem instytucjonalnym oraz lokalnymi potrzebami. W subregionie poznańskim większa koncentracja instytucji sprzyja skali i różnorodności działań. W subregionie kaliskim istotną rolę odgrywa stabilna współpraca lokalna oraz funkcje koordynacyjne wybranych podmiotów.	Podniesienie jakości zarządzania instytucjami edukacyjnymi poprzez rozwój kompetencji kadr kierowniczych, z uwzględnieniem

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer tematu działania	Nazwa tematu działania	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Diagnoza	Cel operacyjny (ZPW ZSU 2030 WW)
						<p>W subregionie konińskim działania mają szczególne znaczenie w kontekście procesów adaptacyjnych i zmian strukturalnych.</p> <p>W subregionie leszczyńskim widoczny jest potencjał do dalszego porządkowania i wzmacniania współpracy w środowisku lokalnym. W subregionie pilskim kluczowe znaczenie ma dostępność i ciągłość działań, dostosowanych do uwarunkowań terytorialnych</p>	zróżnicowań subregionalnych
2	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI W EDUKACJI FORMALNEJ – KADRY ZARZĄDZAJĄCE	5	Wspieranie kadr zarządzających w edukacji formalnej w zakresie zarządzania umiejętnościami kadry uczącej	5.5	Rozwijanie umiejętności kadry zarządzającej w zakresie wspierania kadry uczącej w zapobieganiu sytuacjom kryzysowym i radzeniu sobie w takich sytuacjach	<p>W regionie działania w ramach tego obszaru realizowane są w sposób zróżnicowany, uwarunkowany potencjałem instytucjonalnym oraz lokalnymi potrzebami. W subregionie poznańskim większa koncentracja instytucji sprzyja skali i różnorodności działań.</p> <p>W subregionie kaliskim istotną rolę odgrywa stabilna współpraca lokalna oraz funkcje koordynacyjne wybranych podmiotów.</p> <p>W subregionie konińskim działania mają szczególne znaczenie w kontekście procesów</p>	Podniesienie jakości zarządzania instytucjami edukacyjnymi poprzez rozwój kompetencji kadr kierowniczych, z uwzględnieniem zróżnicowań subregionalnych

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer tematu działania	Nazwa tematu działania	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Diagnoza	Cel operacyjny (ZPW ZSU 2030 WW)
						adaptacyjnych i zmian strukturalnych. W subregionie leszczyńskim widoczny jest potencjał do dalszego porządkowania i wzmacniania współpracy w środowisku lokalnym. W subregionie pilskim kluczowe znaczenie ma dostępność i ciągłość działań, dostosowanych do uwarunkowań terytorialnych	
2	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI W EDUKACJI FORMALNEJ – KADRY ZARZĄDZAJĄCE	5	Wspieranie kadr zarządzających w edukacji formalnej w zakresie zarządzania umiejętnościami kadry uczącej	5.6	Rozwijanie kultury pracy sprzyjającej współpracy i zespołowości oraz interdyscyplinarności	W regionie współpraca edukacja–pracodawcy jest obecna (partnerstwa, patronaty), lecz często zależy od relacji osobowych i ma charakter doraźny – potrzeba wzmocnienia trwałych mechanizmów koordynacji i wspólnych standardów jakości praktyk/staży	Podniesienie jakości zarządzania instytucjami edukacyjnymi poprzez rozwój kompetencji kadr kierowniczych, z uwzględnieniem różnicowań subregionalnych
2	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI W EDUKACJI	5	Wspieranie kadr zarządzających w edukacji formalnej	5.7	Rozwijanie umiejętności kadry zarządzającej w zakresie wspierania	W regionie działania w ramach tego obszaru realizowane są w sposób zróżnicowany, uwarunkowany potencjałem instytucjonalnym	Podniesienie jakości zarządzania instytucjami

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer tematu działania	Nazwa tematu działania	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Diagnoza	Cel operacyjny (ZPW ZSU 2030 WW)
	FORMALNEJ – KADRY ZARZĄDZAJĄCE		w zakresie zarządzania umiejętnościami kadry uczącej		kadry uczącej w godzeniu życia zawodowego z osobistym	oraz lokalnymi potrzebami. W subregionie poznańskim większa koncentracja instytucji sprzyja skali i różnorodności działań. W subregionie kaliskim istotną rolę odgrywa stabilna współpraca lokalna oraz funkcje koordynacyjne wybranych podmiotów. W subregionie konińskim działania mają szczególne znaczenie w kontekście procesów adaptacyjnych i zmian strukturalnych. W subregionie leszczyńskim widoczny jest potencjał do dalszego porządkowania i wzmacniania współpracy w środowisku lokalnym. W subregionie pilskim kluczowe znaczenie ma dostępność i ciągłość działań, dostosowanych do uwarunkowań terytorialnych.	edukacyjnymi poprzez rozwój kompetencji kadr kierowniczych, z uwzględnieniem zróżnicowań subregionalnych
2	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI W EDUKACJI FORMALNEJ –	5	Wspieranie kadr zarządzających w edukacji formalnej w zakresie zarządzania	5.8	Rozwijanie umiejętności kadry zarządzającej w zakresie wspierania kadry uczącej w rozwijaniu relacji	W regionie działania w ramach tego obszaru realizowane są w sposób zróżnicowany, uwarunkowany potencjałem instytucjonalnym oraz lokalnymi potrzebami. W subregionie poznańskim większa koncentracja instytucji	Podniesienie jakości zarządzania instytucjami edukacyjnymi poprzez rozwój

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer tematu działania	Nazwa tematu działania	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Diagnoza	Cel operacyjny (ZPW ZSU 2030 WW)
	KADRY ZARZĄDZAJĄCE		umiejętnościami kadry uczącej		interpersonalnych ze wszystkimi uczestnikami procesu uczenia, między innymi współpraca międzypokoleniowa, z rodzicami/ opiekunami uczniów i środowiskiem lokalnym	<p>sprzyja skali i różnorodności działań.</p> <p>W subregionie kaliskim istotną rolę odgrywa stabilna współpraca lokalna oraz funkcje koordynacyjne wybranych podmiotów.</p> <p>W subregionie konińskim działania mają szczególne znaczenie w kontekście procesów adaptacyjnych i zmian strukturalnych.</p> <p>W subregionie leszczyńskim widoczny jest potencjał do dalszego porządkowania i wzmacniania współpracy w środowisku lokalnym. W subregionie pilskim kluczowe znaczenie ma dostępność i ciągłość działań, dostosowanych do uwarunkowań terytorialnych</p>	kompetencji kadr kierowniczych, z uwzględnieniem zróżnicowań subregionalnych
2	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI W EDUKACJI FORMALNEJ – KADRY ZARZĄDZAJĄCE	5	Wspieranie kadr zarządzających w edukacji formalnej w zakresie zarządzania umiejętnościami kadry uczącej	5.9	Rozwijanie umiejętności kadry zarządzającej w zakresie wspierania kadry uczącej w wykorzystaniu ICT i AI w pracy dydaktycznej i wychowawczej	<p>W regionie działania w ramach tego obszaru realizowane są w sposób zróżnicowany, uwarunkowany potencjałem instytucjonalnym oraz lokalnymi potrzebami. W subregionie poznańskim większa koncentracja instytucji sprzyja skali i różnorodności działań.</p> <p>W subregionie kaliskim istotną rolę odgrywa</p>	Podniesienie jakości zarządzania instytucjami edukacyjnymi poprzez rozwój kompetencji kadr kierowniczych,

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer tematu działania	Nazwa tematu działania	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Diagnoza	Cel operacyjny (ZPW ZSU 2030 WW)
						<p>stabilna współpraca lokalna oraz funkcje koordynacyjne wybranych podmiotów. W subregionie konińskim działania mają szczególne znaczenie w kontekście procesów adaptacyjnych i zmian strukturalnych. W subregionie leszczyńskim widoczny jest potencjał do dalszego porządkowania i wzmacniania współpracy w środowisku lokalnym. W subregionie pilskim kluczowe znaczenie ma dostępność i ciągłość działań, dostosowanych do uwarunkowań terytorialnych</p>	z uwzględnieniem zróżnicowań subregionalnych
3	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI W EDUKACJI FORMALNEJ – KADRY UCZĄCE	6	Wspieranie rozwoju umiejętności zawodowych kadr uczących w edukacji formalnej	6.1	Rozwijanie umiejętności zarządzania własnym rozwojem i karierą zawodową, z uwzględnieniem życia rodzinnego i osobistego	<p>W regionie kadry zarządzające są kluczowe dla jakości wdrażania; w praktyce ograniczeniem są kompetencje zarządcze, obciążenia administracyjne oraz wymagający wzmocnienia poziom narzędzi do zarządzania zmianą i współpracą międzyinstytucjonalną</p>	<p>Wzmocnienie kompetencji dydaktycznych, wychowawczych i zawodowych kadr uczących w celu podniesienia jakości kształcenia i lepszego</p>

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer tematu działania	Nazwa tematu działania	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Diagnoza	Cel operacyjny (ZPW ZSU 2030 WW)
							dopasowania do potrzeb uczących się oraz rynku pracy
3	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI W EDUKACJI FORMALNEJ – KADRY UCZĄCE	6	Wspieranie rozwoju umiejętności zawodowych kadr uczących w edukacji formalnej	6.2	Rozwijanie wsparcia dydaktycznego i metodycznego	W regionie kierunek 6.2 (rozwijanie wsparcia dydaktycznego i metodycznego) wymaga współdziałania wielu podmiotów oraz oparcia decyzji na danych	Wzmocnienie kompetencji dydaktycznych, wychowawczych i zawodowych kadr uczących w celu podniesienia jakości kształcenia i lepszego dopasowania do potrzeb uczących się oraz rynku pracy
3	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI W EDUKACJI FORMALNEJ – KADRY UCZĄCE	6	Wspieranie rozwoju umiejętności zawodowych kadr uczących w edukacji formalnej	6.3	Upowszechnianie krajowych i międzynarodowych dobrych praktyk pracy dydaktycznej i wychowawczej	W regionie dobre praktyki w zakresie diagnozowania umiejętności są rozpoznawane, jednak ich rozpowszechnianie ma zróżnicowany charakter. W subregionie poznańskim inicjatywy pilotażowe sprzyjają wypracowywaniu rozwiązań możliwych do	Wzmocnienie kompetencji dydaktycznych, wychowawczych i zawodowych kadr uczących w celu

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer tematu działania	Nazwa tematu działania	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Diagnoza	Cel operacyjny (ZPW ZSU 2030 WW)
						<p>dalszego transferu. W subregionie kaliskim większa stabilność współpracy instytucjonalnej ułatwia utrwalanie i adaptację sprawdzonych praktyk. W subregionie konińskim upowszechnianie dobrych praktyk wymaga dodatkowego wsparcia organizacyjnego i informacyjnego.</p> <p>W subregionie leszczyńskim działania realizowane są przez różne podmioty, co wskazuje na konieczność dążenia do jak najlepszej koordynacji w środowisku lokalnym.</p> <p>W subregionie pilskim ograniczenia kadrowe wpływają na tempo i zasięg rozpowszechniania rozwiązań</p>	<p>podniesienia jakości kształcenia i lepszego dopasowania do potrzeb uczących się oraz rynku pracy</p>
3	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI W EDUKACJI FORMALNEJ – KADRY UCZĄCE	6	Wspieranie rozwoju umiejętności zawodowych kadr uczących w edukacji formalnej	6.4	Upowszechnianie autoewaluacji oraz korzystania z jej wyników dla doskonalenia własnej pracy	<p>W regionie mechanizmy monitorowania są w praktyce rozproszone, a w części jednostek ograniczają się do wskaźników podstawowych; można wzmocnić jednolitego systemu integracji danych oraz regularnych badań kompetencji/losów absolwentów</p>	<p>Wzmocnienie kompetencji dydaktycznych, wychowawczych i zawodowych kadr uczących w celu podniesienia jakości</p>

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer tematu działania	Nazwa tematu działania	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Diagnoza	Cel operacyjny (ZPW ZSU 2030 WW)
							kształcenia i lepszego dopasowania do potrzeb uczących się oraz rynku pracy
3	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI W EDUKACJI FORMALNEJ – KADRY UCZĄCE	6	Wspieranie rozwoju umiejętności zawodowych kadr uczących w edukacji formalnej	6.5	Rozwijanie oferty doskonalenia zawodowego w zakresie znajomości i umiejętności posługiwania się nowoczesnymi metodami i technikami w pracy dydaktycznej, w tym z wykorzystaniem ICT i AI	W regionie cyfryzacja (ICT/AI) jest wskazywana jako dźwignia jakości, ale wdrożenia są nierównomierne – można wzmocnić wspólne standardy narzędzi i kompetencji cyfrowych kadr oraz interoperacyjności danych	Wzmocnienie kompetencji dydaktycznych, wychowawczych i zawodowych kadr uczących w celu podniesienia jakości kształcenia i lepszego dopasowania do potrzeb uczących się oraz rynku pracy
3	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI W EDUKACJI	6	Wspieranie rozwoju umiejętności zawodowych kadr	6.6	Tworzenie i wzmacnianie formalnych i nieformalnych sieci wsparcia kadry uczącej	W regionie działania w ramach tego obszaru realizowane są w sposób zróżnicowany, uwarunkowany potencjałem instytucjonalnym oraz lokalnymi potrzebami. W subregionie	Wzmocnienie kompetencji dydaktycznych, wychowawczych

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer tematu działania	Nazwa tematu działania	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Diagnoza	Cel operacyjny (ZPW ZSU 2030 WW)
	FORMALNEJ – KADRY UCZĄCE		uczących w edukacji formalnej			<p>poznańskim większa koncentracja instytucji sprzyja skali i różnorodności działań.</p> <p>W subregionie kaliskim istotną rolę odgrywa stabilna współpraca lokalna oraz funkcje koordynacyjne wybranych podmiotów.</p> <p>W subregionie konińskim działania mają szczególne znaczenie w kontekście procesów adaptacyjnych i zmian strukturalnych.</p> <p>W subregionie leszczyńskim widoczny jest potencjał do dalszego porządkowania i wzmacniania współpracy w środowisku lokalnym. W subregionie pilskim kluczowe znaczenie ma dostępność i ciągłość działań, dostosowanych do uwarunkowań terytorialnych</p>	<p>i zawodowych kadr uczących w celu podniesienia jakości kształcenia i lepszego dopasowania do potrzeb uczących się oraz rynku pracy</p>
3	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI W EDUKACJI FORMALNEJ – KADRY UCZĄCE	6	Wspieranie rozwoju umiejętności zawodowych kadr uczących w edukacji formalnej	6.7	Wspieranie w zakresie przeciwdziałania wypaleniu zawodowemu	<p>W regionie kierunek 6.7 (wspieranie w zakresie przeciwdziałania wypaleniu zawodowemu) wymaga współdziałania wielu podmiotów oraz oparcia decyzji na danych</p>	<p>Wzmocnienie kompetencji dydaktycznych, wychowawczych i zawodowych kadr uczących w celu</p>

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer tematu działania	Nazwa tematu działania	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Diagnoza	Cel operacyjny (ZPW ZSU 2030 WW)
							podniesienia jakości kształcenia i lepszego dopasowania do potrzeb uczących się oraz rynku pracy
3	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI W EDUKACJI FORMALNEJ – KADRY UCZĄCE	6	Wspieranie rozwoju umiejętności zawodowych kadr uczących w edukacji formalnej	6.8	Rozwijanie umiejętności podnoszenia kondycji fizycznej, psychicznej i emocjonalnej osób uczących się	W regionie kierunek 6.8 (rozwijanie umiejętności podnoszenia kondycji fizycznej, psychicznej i emocjonalnej osób uczących się) wymaga współdziałania wielu podmiotów oraz oparcia decyzji na danych	Wzmocnienie kompetencji dydaktycznych, wychowawczych i zawodowych kadr uczących w celu podniesienia jakości kształcenia i lepszego dopasowania do potrzeb uczących się oraz rynku pracy
3	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI W EDUKACJI	6	Wspieranie rozwoju umiejętności zawodowych kadr	6.9	Rozwijanie umiejętności interpersonalnych	Kierunek 6.9 wymaga stałego wsparcia kadr uczących w obszarze oświaty i szkolnictwa	Wzmocnienie kompetencji interpersonalnych

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer tematu działania	Nazwa tematu działania	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Diagnoza	Cel operacyjny (ZPW ZSU 2030 WW)
	FORMALNEJ – KADRY UCZĄCE		uczących w edukacji formalnej			wyższego w zakresie rozwijania umiejętności interpersonalnych	kadr uczących w edukacji formalnej w celu podniesienia jakości kształcenia i lepszego dopasowania do potrzeb uczących się oraz rynku pracy
3	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI W EDUKACJI FORMALNEJ – KADRY UCZĄCE	6	Wspieranie rozwoju umiejętności zawodowych kadr uczących w edukacji formalnej	6.10	Rozwijanie umiejętności prowadzenia negocjacji i mediacji w celu rozwiązywania konfliktów w środowisku szkolnym, akademickim i w ich otoczeniu	W regionie kierunek 6.10 (rozwijanie umiejętności prowadzenia negocjacji i mediacji w celu rozwiązywania konfliktów w środowisku szkolnym, akademickim i w ich otoczeniu) wymaga współdziałania wielu podmiotów oraz oparcia decyzji na danych	Wzmocnienie kompetencji dydaktycznych, wychowawczych i zawodowych kadr uczących w celu podniesienia jakości kształcenia i lepszego dopasowania do potrzeb uczących się oraz rynku pracy

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer tematu działania	Nazwa tematu działania	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Diagnoza	Cel operacyjny (ZPW ZSU 2030 WW)
3	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI W EDUKACJI FORMALNEJ – KADRY UCZĄCE	6	Wspieranie rozwoju umiejętności zawodowych kadr uczących w edukacji formalnej	6.11	Rozwijanie umiejętności pracy/współpracy	W regionie współpraca edukacja–pracodawcy jest obecna (partnerstwa, patronaty), lecz często zależy od relacji osobowych i ma charakter doraźny – potrzeba wzmocnienia trwałych mechanizmów koordynacji i wspólnych standardów jakości praktyk/staży	Wzmocnienie kompetencji dydaktycznych, wychowawczych i zawodowych kadr uczących w celu podniesienia jakości kształcenia i lepszego dopasowania do potrzeb uczących się oraz rynku pracy
3	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI W EDUKACJI FORMALNEJ – KADRY UCZĄCE	6	Wspieranie rozwoju umiejętności zawodowych kadr uczących w edukacji formalnej	6.12	Wspieranie kadr akademickich w rozwijaniu umiejętności dydaktycznych i metodycznych kierowanych do innych niż studenci grup odbiorców	W regionie kierunek 6.12 (wspieranie kadr akademickich w rozwijaniu umiejętności dydaktycznych i metodycznych kierowanych do innych niż studenci grup odbiorców) wymaga współdziałania wielu podmiotów oraz oparcia decyzji na danych	Wzmocnienie kompetencji dydaktycznych, wychowawczych i zawodowych kadr uczących w celu podniesienia jakości kształcenia i lepszego

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer tematu działania	Nazwa tematu działania	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Diagnoza	Cel operacyjny (ZPW ZSU 2030 WW)
							dopasowania do potrzeb uczących się oraz rynku pracy
3	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI W EDUKACJI FORMALNEJ – KADRY UCZĄCE	6	Wspieranie rozwoju umiejętności zawodowych kadr uczących w edukacji formalnej	6.13	Rozwijanie umiejętności w zakresie edukacji włączającej, patriotycznej, prorodzinnej, międzykulturowej, międzypokoleniowej, obywatelskiej, zdrowotnej, ekologicznej i ekonomicznej	W regionie wsparcie rozwoju oraz rodzin wymaga lepszej koordynacji między edukacją, wsparciem psychologicznym i instytucjami społecznymi; obecnie działania są rozproszone i zależne od lokalnych zasobów	Wzmocnienie kompetencji dydaktycznych, wychowawczych i zawodowych kadr uczących w celu podniesienia jakości kształcenia i lepszego dopasowania do potrzeb uczących się oraz rynku pracy
3	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI W EDUKACJI FORMALNEJ – KADRY UCZĄCE	6	Wspieranie rozwoju umiejętności zawodowych kadr uczących w edukacji formalnej	6.14	Rozwijanie umiejętności instruktążowego projektowania form doskonalenia zawodowego, metodyki zdalnego nauczania,	W regionie kierunek 6.14 (rozwijanie umiejętności instruktążowego projektowania form doskonalenia zawodowego, metodyki zdalnego nauczania, w oparciu o e-learning, blended learning, platformy szkoleniowe, webinaria, grywalizację oraz MOOC-i) wymaga	Wzmocnienie kompetencji dydaktycznych, wychowawczych i zawodowych kadr uczących w celu

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer tematu działania	Nazwa tematu działania	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Diagnoza	Cel operacyjny (ZPW ZSU 2030 WW)
					między innymi w oparciu o e-learning, blended learning, platformy szkoleniowe, webinaria, grywalizację oraz MOOC-i	współdziałania wielu podmiotów oraz oparcia decyzji na danych	podniesienia jakości kształcenia i lepszego dopasowania do potrzeb uczących się oraz rynku pracy
3	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI W EDUKACJI FORMALNEJ – KADRY UCZĄCE	6	Wspieranie rozwoju umiejętności zawodowych kadr uczących w edukacji formalnej	6.15	Rozwijanie krajowej i zagranicznej oferty oraz podnoszenie jakości praktyk i staży	W regionie kierunek 6.15 (rozwijanie krajowej i zagranicznej oferty oraz podnoszenie jakości praktyk i staży) wymaga współdziałania wielu podmiotów oraz oparcia decyzji na danych	Wzmocnienie kompetencji dydaktycznych, wychowawczych i zawodowych kadr uczących w celu podniesienia jakości kształcenia i lepszego dopasowania do potrzeb uczących się oraz rynku pracy
3	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI W EDUKACJI	6	Wspieranie rozwoju umiejętności zawodowych kadr	6.16	Upowszechnianie mobilności krajowej	W regionie działania w ramach tego obszaru realizowane są w sposób zróżnicowany, uwarunkowany potencjałem instytucjonalnym	Wzmocnienie kompetencji dydaktycznych,

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer tematu działania	Nazwa tematu działania	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Diagnoza	Cel operacyjny (ZPW ZSU 2030 WW)
	FORMALNEJ – KADRY UCZĄCE		uczących w edukacji formalnej		i międzynarodowej kadry uczącej	<p>oraz lokalnymi potrzebami. W subregionie poznańskim większa koncentracja instytucji sprzyja skali i różnorodności działań.</p> <p>W subregionie kaliskim istotną rolę odgrywa stabilna współpraca lokalna oraz funkcje koordynacyjne wybranych podmiotów.</p> <p>W subregionie konińskim działania mają szczególne znaczenie w kontekście procesów adaptacyjnych i zmian strukturalnych.</p> <p>W subregionie leszczyńskim widoczny jest potencjał do dalszego porządkowania i wzmacniania współpracy w środowisku lokalnym. W subregionie pilskim kluczowe znaczenie ma dostępność i ciągłość działań, dostosowanych do uwarunkowań terytorialnych.</p>	wychowawczych i zawodowych kadr uczących w celu podniesienia jakości kształcenia i lepszego dopasowania do potrzeb uczących się oraz rynku pracy
3	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI W EDUKACJI FORMALNEJ – KADRY UCZĄCE	6	Wspieranie rozwoju umiejętności zawodowych kadr uczących w edukacji formalnej	6.17	Rozwijanie umiejętności planowania projektów edukacyjnych, zarządzania projektami krajowymi	W regionie kadry zarządzające są kluczowe dla jakości wdrażania; w praktyce ograniczeniem są kompetencje zarządcze, obciążenia administracyjne oraz wymagający	Wzmocnienie kompetencji dydaktycznych, wychowawczych i zawodowych kadr

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer tematu działania	Nazwa tematu działania	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Diagnoza	Cel operacyjny (ZPW ZSU 2030 WW)
					i zagranicznymi, a także środkami finansowymi tych projektów	wzmocnienia poziom narzędzi do zarządzania zmianą i współpracą między instytucjonalną	uczących w celu podniesienia jakości kształcenia i lepszego dopasowania do potrzeb uczących się oraz rynku pracy
3	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI W EDUKACJI FORMALNEJ – KADRY UCZĄCE	6	Wspieranie rozwoju umiejętności zawodowych kadr uczących w edukacji formalnej	6.18	Wzmocnienie oferty doskonalenia w zakresie rozwijania umiejętności postugiwania się językiem obcym przez kadrę uczącą	W regionie kierunek 6.18 (wzmocnienie oferty doskonalenia w zakresie rozwijania umiejętności postugiwania się językiem obcym przez kadrę uczącą) wymaga współdziałania wielu podmiotów oraz oparcia decyzji na danych	Wzmocnienie kompetencji dydaktycznych, wychowawczych i zawodowych kadr uczących w celu podniesienia jakości kształcenia i lepszego dopasowania do potrzeb uczących się oraz rynku pracy
3	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI	6	Wspieranie rozwoju umiejętności	6.19	Upowszechnianie tworzenia szkół ćwiczeń	W regionie kierunek 6.19 (upowszechnianie tworzenia szkół ćwiczeń) wymaga	Wzmocnienie kompetencji

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer tematu działania	Nazwa tematu działania	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Diagnoza	Cel operacyjny (ZPW ZSU 2030 WW)
	W EDUKACJI FORMALNEJ – KADRY UCZĄCE		zawodowych kadr uczących w edukacji formalnej			współdziałania wielu podmiotów oraz oparcia decyzji na danych	dydaktycznych, wychowawczych i zawodowych kadr uczących w celu podniesienia jakości kształcenia i lepszego dopasowania do potrzeb uczących się oraz rynku pracy
3	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI W EDUKACJI FORMALNEJ – KADRY UCZĄCE	6	Wspieranie rozwoju umiejętności zawodowych kadr uczących w edukacji formalnej	6.20	Wzmocnienie oferty doskonalenia w kontekście potrzeb związanych z zapewnieniem wysokiej jakości edukacji włączającej, na przykład: superwizje, kursy w formule online, budowanie zasobów	W regionie kierunek 6.20 (wzmocnienie oferty doskonalenia w kontekście potrzeb związanych z zapewnieniem wysokiej jakości edukacji włączającej superwizje, kursy w formule online, budowanie zasobów materiałów metodycznych) wymaga współdziałania wielu podmiotów oraz oparcia decyzji na danych	Wzmocnienie kompetencji dydaktycznych, wychowawczych i zawodowych kadr uczących w celu podniesienia jakości kształcenia i lepszego dopasowania do

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer tematu działania	Nazwa tematu działania	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Diagnoza	Cel operacyjny (ZPW ZSU 2030 WW)
					materiałów metodycznych		potrzeb uczących się oraz rynku pracy
3	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI W EDUKACJI FORMALNEJ – KADRY UCZĄCE	6	Wspieranie rozwoju umiejętności zawodowych kadr uczących w edukacji formalnej	6.21	Wspieranie działań placówek doskonalenia nauczycieli między innymi w zakresie doradztwa metodycznego, ICT i AI	W regionie doradztwo ma potencjał instytucjonalny, ale jego intensywność i jakość są nierównomierne; można wzmocnić spójnych standardów jakości oraz silnego wpięcia w dane o potrzebach rynku pracy i losach absolwentów	Wzmocnienie kompetencji dydaktycznych, wychowawczych i zawodowych kadr uczących w celu podniesienia jakości kształcenia i lepszego dopasowania do potrzeb uczących się oraz rynku pracy
3	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI W EDUKACJI FORMALNEJ – KADRY UCZĄCE	6	Wspieranie rozwoju umiejętności zawodowych kadr uczących w edukacji formalnej	6.22	Wspieranie w przygotowaniu opisu i włączenia do ZSK kwalifikacji związanych z pracą kadr uczących	W regionie kierunek 6.22 (wspieranie w przygotowaniu opisu i włączenia do ZSK kwalifikacji związanych z pracą kadr uczących) wymaga współdziałania wielu podmiotów oraz oparcia decyzji na danych	Wzmocnienie kompetencji dydaktycznych, wychowawczych i zawodowych kadr uczących w celu podniesienia jakości

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer tematu działania	Nazwa tematu działania	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Diagnoza	Cel operacyjny (ZPW ZSU 2030 WW)
							kształcenia i lepszego dopasowania do potrzeb uczących się oraz rynku pracy
3	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI W EDUKACJI FORMALNEJ – KADRY UCZĄCE	7	Wspieranie i rozwijanie procesów nadawania uprawnień do wykonywania zawodu nauczyciela i funkcjonowania w zawodzie	7.1	Rozwijanie ścieżek kształcenia prowadzących do wykonywania zawodu nauczyciela	W regionie kierunek 7.1 (rozwijanie ścieżek kształcenia prowadzących do wykonywania zawodu nauczyciela) wymaga współdziałania wielu podmiotów oraz oparcia decyzji na danych	Wzmocnienie kompetencji dydaktycznych, wychowawczych i zawodowych kadr uczących w celu podniesienia jakości kształcenia i lepszego dopasowania do potrzeb uczących się oraz rynku pracy
3	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI W EDUKACJI	7	Wspieranie i rozwijanie procesów nadawania uprawnień do wykonywania zawodu	7.2	Rozwijanie możliwości przygotowania do wykonywania zawodu	W regionie kierunek 7.2 (rozwijanie możliwości przygotowania do wykonywania zawodu nauczyciela przedmiotów zawodowych)	Wzmocnienie kompetencji dydaktycznych, wychowawczych

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer tematu działania	Nazwa tematu działania	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Diagnoza	Cel operacyjny (ZPW ZSU 2030 WW)
	FORMALNEJ – KADRY UCZĄCE		nauczyciela i funkcjonowania w zawodzie		nauczyciela przedmiotów zawodowych	wymaga współdziałania wielu podmiotów oraz oparcia decyzji na danych	i zawodowych kadr uczących w celu podniesienia jakości kształcenia i lepszego dopasowania do potrzeb uczących się oraz rynku pracy
3	ROZWIJANIE UMIĘTNOŚCI W EDUKACJI FORMALNEJ – KADRY UCZĄCE	7	Wspieranie i rozwijanie procesów nadawania uprawnień do wykonywania zawodu nauczyciela i funkcjonowania w zawodzie	7.3	Wzmocnienie komponentu doradztwa zawodowego dla studentów na kierunkach przygotowujących do wykonywania zawodu nauczyciela	W regionie doradztwo ma potencjał instytucjonalny, ale jego intensywność i jakość są nierównomierne – potrzeba wzmocnienia spójnych standardów jakości oraz silnego wpięcia w dane o potrzebach rynku pracy i losach absolwentów	Wzmocnienie kompetencji dydaktycznych, wychowawczych i zawodowych kadr uczących w celu podniesienia jakości kształcenia i lepszego dopasowania do potrzeb uczących się oraz rynku pracy

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer tematu działania	Nazwa tematu działania	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Diagnoza	Cel operacyjny (ZPW ZSU 2030 WW)
3	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI W EDUKACJI FORMALNEJ – KADRY UCZĄCE	7	Wspieranie i rozwijanie procesów nadawania uprawnień do wykonywania zawodu nauczyciela i funkcjonowania w zawodzie	7.4	Monitorowanie, ewaluowanie i doskonalenie procesów przygotowania zawodowego nauczycieli	W regionie mechanizmy monitorowania są w praktyce rozproszone, a w części jednostek ograniczają się do wskaźników podstawowych – potrzeba wzmocnienia jednolitego systemu integracji danych oraz regularnych badań kompetencji/losów absolwentów	Wzmocnienie kompetencji dydaktycznych, wychowawczych i zawodowych kadr uczących w celu podniesienia jakości kształcenia i lepszego dopasowania do potrzeb uczących się oraz rynku pracy
3	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI W EDUKACJI FORMALNEJ – KADRY UCZĄCE	7	Wspieranie i rozwijanie procesów nadawania uprawnień do wykonywania zawodu nauczyciela i funkcjonowania w zawodzie	7.5	Zwiększanie atrakcyjności i podnoszenie prestiżu zawodu nauczyciela	W regionie kierunek 7.5 (zwiększenie atrakcyjności i podniesienie prestiżu zawodu nauczyciela) wymaga współdziałania wielu podmiotów oraz oparcia decyzji na danych	Wzmocnienie kompetencji dydaktycznych, wychowawczych i zawodowych kadr uczących w celu podniesienia jakości kształcenia i lepszego

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer tematu działania	Nazwa tematu działania	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Diagnoza	Cel operacyjny (ZPW ZSU 2030 WW)
							dopasowania do potrzeb uczących się oraz rynku pracy
3	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI W EDUKACJI FORMALNEJ – KADRY UCZĄCE	7	Wspieranie i rozwijanie procesów nadawania uprawnień do wykonywania zawodu nauczyciela i funkcjonowania w zawodzie	7.6	Monitorowanie, ewaluowanie i doskonalenie pracy nauczycieli	W regionie mechanizmy monitorowania są w praktyce rozproszone, a w części jednostek ograniczają się do wskaźników podstawowych – potrzeba wzmocnienia jednolitego systemu integracji danych oraz regularnych badań kompetencji/losów absolwentów	Wzmocnienie kompetencji dydaktycznych, wychowawczych i zawodowych kadr uczących w celu podniesienia jakości kształcenia i lepszego dopasowania do potrzeb uczących się oraz rynku pracy
3	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI W EDUKACJI FORMALNEJ – KADRY UCZĄCE	7	Wspieranie i rozwijanie procesów nadawania uprawnień do wykonywania zawodu nauczyciela	7.7	Prowadzenie badań w obszarze formalnych i nieformalnych uwarunkowań pracy nauczycieli	W regionie kierunek 7.7 (prowadzenie badań w obszarze formalnych i nieformalnych uwarunkowań pracy nauczycieli) wymaga współdziałania wielu podmiotów oraz oparcia decyzji na danych	Wzmocnienie kompetencji dydaktycznych, wychowawczych i zawodowych kadr uczących w celu

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer tematu działania	Nazwa tematu działania	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Diagnoza	Cel operacyjny (ZPW ZSU 2030 WW)
			i funkcjonowania w zawodzie				podniesienia jakości kształcenia i lepszego dopasowania do potrzeb uczących się oraz rynku pracy
3	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI W EDUKACJI FORMALNEJ – KADRY UCZĄCE	7	Wspieranie i rozwijanie procesów nadawania uprawnień do wykonywania zawodu nauczyciela i funkcjonowania w zawodzie	7.8	Rozwijanie umiejętności niezbędnych do właściwego przygotowania kadr uczących w miejscu pracy (instruktorów, opiekunów praktyk)	W regionie kierunek 7.8 (rozwijanie umiejętności niezbędnych do właściwego przygotowania kadr uczących w miejscu pracy (instruktorów, opiekunów praktyk)) wymaga współdziałania wielu podmiotów oraz oparcia decyzji na danych	Wzmocnienie kompetencji dydaktycznych, wychowawczych i zawodowych kadr uczących w celu podniesienia jakości kształcenia i lepszego dopasowania do potrzeb uczących się oraz rynku pracy
3	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI W EDUKACJI	8	Rozwijanie kultury pracy szkoły opartej na współpracy,	8.1	Wypracowanie i wdrażanie innowacyjnych form,	W regionie kierunek 8.1 (wypracowanie i wdrażanie innowacyjnych form, metod i narzędzi pracy kadr uczących w edukacji	Wzmocnienie kompetencji dydaktycznych,

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer tematu działania	Nazwa tematu działania	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Diagnoza	Cel operacyjny (ZPW ZSU 2030 WW)
	FORMALNEJ – KADRY UCZĄCE		zespołowości i interdyscyplinarności		metod i narzędzi pracy kadr uczących w edukacji formalnej, adekwatnych do wyzwań współczesnej edukacji i zmieniającej się roli nauczyciela w zróżnicowanym społeczeństwie	formalnej, adekwatnych do wyzwań współczesnej edukacji i zmieniającej się roli nauczyciela w zróżnicowanym społeczeństwie) wymaga współdziałania wielu podmiotów oraz oparcia decyzji na danych	wychowawczych i zawodowych kadr uczących w celu podniesienia jakości kształcenia i lepszego dopasowania do potrzeb uczących się oraz rynku pracy
3	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI W EDUKACJI FORMALNEJ – KADRY UCZĄCE	8	Rozwijanie kultury pracy szkoły opartej na współpracy, zespołowości i interdyscyplinarności	8.2	Adaptacja zawodowa nauczycieli	W regionie kierunek 8.2 (adaptacja zawodowa nauczycieli) wymaga współdziałania wielu podmiotów oraz oparcia decyzji na danych	Wzmocnienie kompetencji dydaktycznych, wychowawczych i zawodowych kadr uczących w celu podniesienia jakości kształcenia i lepszego dopasowania do potrzeb uczących się oraz rynku pracy

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer tematu działania	Nazwa tematu działania	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Diagnoza	Cel operacyjny (ZPW ZSU 2030 WW)
3	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI W EDUKACJI FORMALNEJ – KADRY UCZĄCE	8	Rozwijanie kultury pracy szkoły opartej na współpracy, zespołowości i interdyscyplinarności	8.3	Rozwijanie zespołowego charakteru pracy kadr uczących w edukacji formalnej	W regionie kierunek 8.3 (rozwijanie zespołowego charakteru pracy kadr uczących w edukacji formalnej wymaga współdziałania wielu podmiotów oraz oparcia decyzji na danych	Wzmocnienie kompetencji dydaktycznych, wychowawczych i zawodowych kadr uczących w celu podniesienia jakości kształcenia i lepszego dopasowania do potrzeb uczących się oraz rynku pracy
3	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI W EDUKACJI FORMALNEJ – KADRY UCZĄCE	8	Rozwijanie kultury pracy szkoły opartej na współpracy, zespołowości i interdyscyplinarności	8.4	Korzystanie z różnorodnych metod i źródeł danych służących do oceny efektywności pracy i wsparcia kadr uczących w edukacji formalnej	W regionie kierunek 8.4 (korzystanie z różnorodnych metod i źródeł danych służących do oceny efektywności pracy i wsparcia kadr uczących w edukacji formalnej) wymaga współdziałania wielu podmiotów oraz oparcia decyzji na danych	Wzmocnienie kompetencji dydaktycznych, wychowawczych i zawodowych kadr uczących w celu podniesienia jakości kształcenia i lepszego

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer tematu działania	Nazwa tematu działania	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Diagnoza	Cel operacyjny (ZPW ZSU 2030 WW)
							dopasowania do potrzeb uczących się oraz rynku pracy
3	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI W EDUKACJI FORMALNEJ – KADRY UCZĄCE	8	Rozwijanie kultury pracy szkoły opartej na współpracy, zespołowości i interdyscyplinarności	8.5	Rozwijanie współpracy międzyprzedmiotowej w celu realizacji podstawy programowej	W regionie współpraca edukacja–pracodawcy jest obecna (partnerstwa, patronaty), lecz często zależy od relacji osobowych i ma charakter doraźny – potrzeba wzmocnienia trwałych mechanizmów koordynacji i wspólnych standardów jakości praktyk/staży	Wzmocnienie kompetencji dydaktycznych, wychowawczych i zawodowych kadr uczących w celu podniesienia jakości kształcenia i lepszego dopasowania do potrzeb uczących się oraz rynku pracy
3	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI W EDUKACJI FORMALNEJ – KADRY UCZĄCE	8	Rozwijanie kultury pracy szkoły opartej na współpracy, zespołowości i interdyscyplinarności	8.6	Rozwijanie umiejętności kadry uczącej w edukacji formalnej i personelu niepedagogicznego w zakresie współpracy z rodzicami/ opiekunami	W regionie działania w ramach tego obszaru realizowane są w sposób zróżnicowany, uwarunkowany potencjałem instytucjonalnym oraz lokalnymi potrzebami. W subregionie poznańskim większa koncentracja instytucji sprzyja skali i różnorodności działań.	Wzmocnienie kompetencji dydaktycznych, wychowawczych i zawodowych kadr uczących w celu

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer tematu działania	Nazwa tematu działania	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Diagnoza	Cel operacyjny (ZPW ZSU 2030 WW)
					uczniów i szerszym otoczeniem społecznym szkoły, współpracy międzypokoleniowej	<p>W subregionie kaliskim istotną rolę odgrywa stabilna współpraca lokalna oraz funkcje koordynacyjne wybranych podmiotów.</p> <p>W subregionie konińskim działania mają szczególne znaczenie w kontekście procesów adaptacyjnych i zmian strukturalnych.</p> <p>W subregionie leszczyńskim widoczny jest potencjał do dalszego porządkowania i wzmacniania współpracy w środowisku lokalnym. W subregionie pilskim kluczowe znaczenie ma dostępność i ciągłość działań, dostosowanych do uwarunkowań terytorialnych.</p>	podniesienia jakości kształcenia i lepszego dopasowania do potrzeb uczących się oraz rynku pracy
3	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI W EDUKACJI FORMALNEJ – KADRY UCZĄCE	8	Rozwijanie kultury pracy szkoły opartej na współpracy, zespołowości i interdyscyplinarności	8.7	Określenie roli i zadań personelu niepedagogicznego wspierającego pracę kadr uczących w edukacji formalnej	W regionie kierunek 8.7 (określenie roli i zadań personelu niepedagogicznego wspierającego pracę kadr uczących w edukacji formalnej) wymaga współdziałania wielu podmiotów oraz oparcia decyzji na danych	Wzmocnienie kompetencji dydaktycznych, wychowawczych i zawodowych kadr uczących w celu podniesienia jakości kształcenia

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer tematu działania	Nazwa tematu działania	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Diagnoza	Cel operacyjny (ZPW ZSU 2030 WW)
							i lepszego dopasowania do potrzeb uczących się oraz rynku pracy
3	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI W EDUKACJI FORMALNEJ – KADRY UCZĄCE	8	Rozwijanie kultury pracy szkoły opartej na współpracy, zespołowości i interdyscyplinarności	8.8	Wspieranie cyfryzacji procesów uczenia	W regionie cyfryzacja (ICT/AI) jest wskazywana jako dźwignia jakości, ale wdrożenia są nierównomierne – można wzmocnić wspólne standardy narzędzi i kompetencji cyfrowych kadr oraz interoperacyjności danych	Wzmocnienie kompetencji dydaktycznych, wychowawczych i zawodowych kadr uczących w celu podniesienia jakości kształcenia i lepszego dopasowania do potrzeb uczących się oraz rynku pracy
3	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI W EDUKACJI FORMALNEJ – KADRY UCZĄCE	9	Rozwijanie umiejętności kadr kształcących i doskonalących kadry	9.1	Rozbudowa oferty doskonalenia zawodowego kadry kształcącej i doskonalącej	W regionie kierunek 9.1 (rozbudowa oferty doskonalenia zawodowego kadry kształcącej i doskonalącej) wymaga współdziałania wielu podmiotów oraz oparcia decyzji na danych	Wzmocnienie kompetencji dydaktycznych, wychowawczych i zawodowych kadr

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer tematu działania	Nazwa tematu działania	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Diagnoza	Cel operacyjny (ZPW ZSU 2030 WW)
			uczące w edukacji formalnej				uczących w celu podniesienia jakości kształcenia i lepszego dopasowania do potrzeb uczących się oraz rynku pracy
3	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI W EDUKACJI FORMALNEJ – KADRY UCZĄCE	9	Rozwijanie umiejętności kadr kształcących i doskonalących kadry uczące w edukacji formalnej	9.2	Wzmacnianie mobilności krajowej i międzynarodowej kadry kształcącej i doskonalącej nauczycieli	W regionie kierunek 9.2 (wzmacnianie mobilności krajowej i międzynarodowej kadry kształcącej i doskonalącej nauczycieli) wymaga współdziałania wielu podmiotów oraz oparcia decyzji na danych	Wzmocnienie kompetencji dydaktycznych, wychowawczych i zawodowych kadr uczących w celu podniesienia jakości kształcenia i lepszego dopasowania do potrzeb uczących się oraz rynku pracy

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer tematu działania	Nazwa tematu działania	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Diagnoza	Cel operacyjny (ZPW ZSU 2030 WW)
3	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI W EDUKACJI FORMALNEJ – KADRY UCZĄCE	10	Rozwijanie praktyk i staży krajowych i zagranicznych dla studentów wszystkich kierunków studiów przygotowujących do wykonywania zawodu nauczyciela	10.1	Opracowanie i wdrażanie standardów realizacji praktyk i staży	W regionie kierunek 10.1 (opracowanie i wdrażanie standardów realizacji praktyk i staży) wymaga współdziałania wielu podmiotów oraz oparcia decyzji na danych	Wzmocnienie kompetencji dydaktycznych, wychowawczych i zawodowych kadr uczących w celu podniesienia jakości kształcenia i lepszego dopasowania do potrzeb uczących się oraz rynku pracy
3	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI W EDUKACJI FORMALNEJ – KADRY UCZĄCE	10	Rozwijanie praktyk i staży krajowych i zagranicznych dla studentów wszystkich kierunków studiów przygotowujących do wykonywania zawodu nauczyciela	10.2	Wspieranie, w celu organizacji praktyk i staży, współpracy uczelni kształcących do zawodu nauczyciela ze szkołami i innymi jednostkami systemu oświaty, pracodawcami, instytucjami	W regionie współpraca edukacja–pracodawcy jest obecna (partnerstwa, patronaty), lecz często zależy od relacji osobowych i ma charakter doraźny – potrzeba wzmocnienia trwałych mechanizmów koordynacji i wspólnych standardów jakości praktyk/staży	Wzmocnienie kompetencji dydaktycznych, wychowawczych i zawodowych kadr uczących w celu podniesienia jakości kształcenia i lepszego

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer tematu działania	Nazwa tematu działania	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Diagnoza	Cel operacyjny (ZPW ZSU 2030 WW)
							dopasowania do potrzeb uczących się oraz rynku pracy
3	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI W EDUKACJI FORMALNEJ – KADRY UCZĄCE	10	Rozwijanie praktyk i staży krajowych i zagranicznych dla studentów wszystkich kierunków studiów przygotowujących do wykonywania zawodu nauczyciela	10.3	Upowszechnianie mobilności krajowej i międzynarodowej studentów na kierunkach przygotowujących do pracy w zawodzie nauczyciela	W regionie kierunek 10.3 (upowszechnianie mobilności krajowej i międzynarodowej studentów na kierunkach przygotowujących do pracy w zawodzie nauczyciela) wymaga współdziałania wielu podmiotów oraz oparcia decyzji na danych	Wzmocnienie kompetencji dydaktycznych, wychowawczych i zawodowych kadr uczących w celu podniesienia jakości kształcenia i lepszego dopasowania do potrzeb uczących się oraz rynku pracy
4	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI POZA EDUKACJĄ FORMALNĄ	11	Wspieranie rodzin w zakresie opieki, wychowania i rozwoju umiejętności	11.1	Upowszechnienie korzystania ze wsparcia instytucjonalnego w opiece, wychowaniu i rozwoju umiejętności dzieci i młodzieży	W regionie kierunek 11.1 (upowszechnienie korzystania ze wsparcia instytucjonalnego w opiece, wychowaniu i rozwoju umiejętności dzieci i młodzieży) wymaga współdziałania wielu podmiotów oraz oparcia decyzji na danych	Zwiększenie dostępności, jakości i spójności działań rozwijających umiejętności poza edukacją formalną,

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer tematu działania	Nazwa tematu działania	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Diagnoza	Cel operacyjny (ZPW ZSU 2030 WW)
							z wykorzystaniem potencjału środowisk lokalnych i partnerstw
4	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI POZA EDUKACJĄ FORMALNĄ	11	Wspieranie rodzin w zakresie opieki, wychowania i rozwoju umiejętności	11.2	Upowszechnienie korzystania ze wsparcia instytucjonalnego w opiece i rozwoju umiejętności dorosłych osób zależnych	W regionie uczenie się dorosłych jest wspierane przez różne instrumenty i instytucje, ale oferta i informacja są rozproszone	Zwiększenie dostępności, jakości i spójności działań rozwijających umiejętności poza edukacją formalną, z wykorzystaniem potencjału środowisk lokalnych i partnerstw
4	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI POZA EDUKACJĄ FORMALNĄ	11	Wspieranie rodzin w zakresie opieki, wychowania i rozwoju umiejętności	11.3	Rozwijanie istniejącej i tworzenie nowej oferty instytucjonalnej dla opiekunów dorosłych osób zależnych, w tym wspieranie kondycji	W regionie uczenie się dorosłych jest wspierane przez różne instrumenty i instytucje, ale oferta i informacja są rozproszone	Zwiększenie dostępności, jakości i spójności działań rozwijających umiejętności poza edukacją formalną, z wykorzystaniem

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer tematu działania	Nazwa tematu działania	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Diagnoza	Cel operacyjny (ZPW ZSU 2030 WW)
					fizycznej, psychicznej i emocjonalnej		potencjału środowisk lokalnych i partnerstw
4	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI POZA EDUKACJĄ FORMALNĄ	11	Wspieranie rodzin w zakresie opieki, wychowania i rozwoju umiejętności	11.4	Rozwijanie istniejącej i tworzenie nowej oferty instytucjonalnej dla rodziców/opiekunów, w tym wspieranie kondycji fizycznej, psychicznej i emocjonalnej	W regionie kierunek 11.4 (rozwijanie istniejącej i tworzenie nowej oferty instytucjonalnej dla rodziców/opiekunów, w tym wspieranie kondycji fizycznej, psychicznej i emocjonalnej) wymaga współdziałania wielu podmiotów oraz oparcia decyzji na danych	Zwiększenie dostępności, jakości i spójności działań rozwijających umiejętności poza edukacją formalną, z wykorzystaniem potencjału środowisk lokalnych i partnerstw
4	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI POZA EDUKACJĄ FORMALNĄ	11	Wspieranie rodzin w zakresie opieki, wychowania i rozwoju umiejętności	11.5	Rozwijanie istniejącej i tworzenie nowej oferty instytucjonalnej dla opiekunów dorosłych osób zależnych w zakresie umiejętności niezbędnych do dobrego	W regionie uczenie się dorosłych jest wspierane przez różne instrumenty i instytucje, ale oferta i informacja są rozproszone; istnieją bariery organizacyjne i słaba nawigacja po usługach rozwojowych.	Zwiększenie dostępności, jakości i spójności działań rozwijających umiejętności poza edukacją formalną, z wykorzystaniem potencjału

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer tematu działania	Nazwa tematu działania	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Diagnoza	Cel operacyjny (ZPW ZSU 2030 WW)
					wykonywania funkcji opiekuńczych		środowisk lokalnych i partnerstw
4	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI POZA EDUKACJĄ FORMALNĄ	11	Wspieranie rodzin w zakresie opieki, wychowania i rozwoju umiejętności	11.6	Rozwijanie istniejącej i tworzenie nowej oferty instytucjonalnej dla rodziców/opiekunów w zakresie umiejętności rodzicielskich	W regionie kierunek 11.6 (rozwijanie istniejącej i tworzenie nowej oferty instytucjonalnej dla rodziców/opiekunów w zakresie umiejętności rodzicielskich) wymaga współdziałania wielu podmiotów oraz oparcia decyzji na danych	Zwiększenie dostępności, jakości i spójności działań rozwijających umiejętności poza edukacją formalną, z wykorzystaniem potencjału środowisk lokalnych i partnerstw
4	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI POZA EDUKACJĄ FORMALNĄ	11	Wspieranie rodzin w zakresie opieki, wychowania i rozwoju umiejętności	11.7	Tworzenie i realizacja programów społecznych nakierowanych na wsparcie umiejętności dzieci, młodzieży i dorosłych osób zależnych	W regionie uczenie się dorosłych jest wspierane przez różne instrumenty i instytucje, ale oferta i informacja są rozproszone; istnieją bariery organizacyjne	Zwiększenie dostępności, jakości i spójności działań rozwijających umiejętności poza edukacją formalną, z wykorzystaniem potencjału

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer tematu działania	Nazwa tematu działania	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Diagnoza	Cel operacyjny (ZPW ZSU 2030 WW)
							środowisk lokalnych i partnerstw
4	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI POZA EDUKACJĄ FORMALNĄ	11	Wspieranie rodzin w zakresie opieki, wychowania i rozwoju umiejętności	11.8	Wspieranie rodzin w łączeniu pracy zawodowej i życia rodzinnego oraz osobistego	W regionie wsparcie rozwoju oraz rodzin wymaga lepszej koordynacji między edukacją, wsparciem psychologicznym i instytucjami społecznymi; obecnie działania są rozproszone i zależne od lokalnych zasobów	Zwiększenie dostępności, jakości i spójności działań rozwijających umiejętności poza edukacją formalną, z wykorzystaniem potencjału środowisk lokalnych i partnerstw
4	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI POZA EDUKACJĄ FORMALNĄ	11	Wspieranie rodzin w zakresie opieki, wychowania i rozwoju umiejętności	11.9	Rozwijanie istniejących i inicjowanie nowych działań na rzecz ułatwiania powrotu opiekunów osób zależnych na rynek pracy, ze szczególnym uwzględnieniem potrzeb kobiet	W regionie kierunek 11.9 (rozwijanie istniejących i inicjowanie nowych działań na rzecz ułatwiania powrotu opiekunów osób zależnych na rynek pracy, ze szczególnym uwzględnieniem potrzeb kobiet) wymaga współdziałania wielu podmiotów oraz oparcia decyzji na danych	Zwiększenie dostępności, jakości i spójności działań rozwijających umiejętności poza edukacją formalną, z wykorzystaniem potencjału

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer tematu działania	Nazwa tematu działania	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Diagnoza	Cel operacyjny (ZPW ZSU 2030 WW)
							środowisk lokalnych i partnerstw
4	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI POZA EDUKACJĄ FORMALNĄ	12	Wspieranie kadr zarządzających i uczących w edukacji pozaformalnej i wspierających uczenie się nieformalne	12.1	Rozwijanie umiejętności przywódczych kadr zarządzających	W regionie kadry zarządzające są kluczowe dla jakości wdrażania; w praktyce ograniczeniem są kompetencje zarządcze, obciążenia administracyjne oraz wymagający wzmocnienia poziom narzędzi do zarządzania zmianą i współpracą międzyinstytucjonalną	Zwiększenie dostępności, jakości i spójności działań rozwijających umiejętności poza edukacją formalną, z wykorzystaniem potencjału środowisk lokalnych i partnerstw
4	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI POZA EDUKACJĄ FORMALNĄ	12	Wspieranie kadr zarządzających i uczących w edukacji pozaformalnej i wspierających uczenie się nieformalne	12.2	Wspieranie realizacji przez kadry zarządzające zadań administracyjnych i zarządzania procesami edukacyjnymi	W regionie działania w ramach tego obszaru realizowane są w sposób zróżnicowany, uwarunkowany potencjałem instytucjonalnym oraz lokalnymi potrzebami. W subregionie poznańskim większa koncentracja instytucji sprzyja skali i różnorodności działań. W subregionie kaliskim istotną rolę odgrywa stabilna współpraca lokalna oraz funkcje koordynacyjne wybranych podmiotów.	Zwiększenie dostępności, jakości i spójności działań rozwijających umiejętności poza edukacją formalną, z wykorzystaniem potencjału

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer tematu działania	Nazwa tematu działania	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Diagnoza	Cel operacyjny (ZPW ZSU 2030 WW)
						<p>W subregionie konińskim działania mają szczególne znaczenie w kontekście procesów adaptacyjnych i zmian strukturalnych.</p> <p>W subregionie leszczyńskim widoczny jest potencjał do dalszego porządkowania i wzmacniania współpracy w środowisku lokalnym. W subregionie pilskim kluczowe znaczenie ma dostępność i ciągłość działań, dostosowanych do uwarunkowań terytorialnych.</p>	środowisk lokalnych i partnerstw
4	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI POZA EDUKACJĄ FORMALNĄ	12	Wspieranie kadr zarządzających i uczących w edukacji pozaformalnej i wspierających uczenie się nieformalne	12.3	Przygotowanie i rozwój mechanizmów wykorzystania narzędzi monitoringu i ewaluacji we wspieraniu funkcjonowania instytucji edukacji pozaformalnej	<p>W regionie mechanizmy monitorowania są w praktyce rozproszone, a w części jednostek ograniczają się do wskaźników podstawowych – potrzeba wzmocnienia jednolitego systemu integracji danych oraz regularnych badań kompetencji/losów absolwentów</p>	Zwiększenie dostępności, jakości i spójności działań rozwijających umiejętności poza edukacją formalną, z wykorzystaniem potencjału środowisk lokalnych i partnerstw

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer tematu działania	Nazwa tematu działania	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Diagnoza	Cel operacyjny (ZPW ZSU 2030 WW)
4	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI POZA EDUKACJĄ FORMALNĄ	12	Wspieranie kadr zarządzających i uczących w edukacji pozaformalnej i wspierających uczenie się nieformalne	12.4	Wspieranie współpracy: pomiędzy instytucjami edukacji pozaformalnej; instytucjami edukacji pozaformalnej z instytucjami edukacji formalnej, pracodawcami i instytucjami rynku pracy	W regionie współpraca pomiędzy instytucjami edukacji pozaformalnej oraz instytucjami edukacji pozaformalnej z instytucjami edukacji formalnej, pracodawcami i instytucjami rynku pracy wymaga trwałych mechanizmów współpracy	Zwiększenie dostępności, jakości i spójności działań rozwijających umiejętności poza edukacją formalną, z wykorzystaniem potencjału środowisk lokalnych i partnerstw
4	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI POZA EDUKACJĄ FORMALNĄ	12	Wspieranie kadr zarządzających i uczących w edukacji pozaformalnej i wspierających uczenie się nieformalne	12.5	Rozwijanie oferty doskonalenia zawodowego	W regionie kierunek 12.5 (rozwijanie oferty doskonalenia zawodowego) wymaga współdziałania wielu podmiotów oraz oparcia decyzji na danych	Zwiększenie dostępności, jakości i spójności działań rozwijających umiejętności poza edukacją formalną, z wykorzystaniem potencjału środowisk lokalnych i partnerstw

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer tematu działania	Nazwa tematu działania	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Diagnoza	Cel operacyjny (ZPW ZSU 2030 WW)
4	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI POZA EDUKACJĄ FORMALNĄ	12	Wspieranie kadr zarządzających i uczących w edukacji pozaformalnej i wspierających uczenie się nieformalne	12.6	Upowszechnianie autoewaluacji i korzystania z jej wyników dla doskonalenia własnej pracy	W regionie mechanizmy monitorowania i autoewaluacji są w praktyce rozproszone, a w części jednostek ograniczają się do wskaźników podstawowych – potrzeba wzmocnienia jednolitego systemu integracji danych	Zwiększenie dostępności, jakości i spójności działań rozwijających umiejętności poza edukacją formalną, z wykorzystaniem potencjału środowisk lokalnych i partnerstw
4	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI POZA EDUKACJĄ FORMALNĄ	12	Wspieranie kadr zarządzających i uczących w edukacji pozaformalnej i wspierających uczenie się nieformalne	12.7	Rozwijanie umiejętności pracy/współpracy z osobami: zdolnymi; zagrożonymi przedwczesnym kończeniem nauki; o niskim statusie społeczno-ekonomicznym; zamieszkującymi na terenach	W regionie rozwijanie umiejętności pracy/współpracy z osobami: <ul style="list-style-type: none"> • zdolnymi; • zagrożonymi przedwczesnym kończeniem nauki; • niskim statusie społeczno-ekonomicznym; • zamieszkującymi na terenach defaworyzowanych i wykluczonych przestrzennie; 	Zwiększenie dostępności, jakości i spójności działań rozwijających umiejętności poza edukacją formalną, z wykorzystaniem potencjału środowisk lokalnych i partnerstw

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer tematu działania	Nazwa tematu działania	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Diagnoza	Cel operacyjny (ZPW ZSU 2030 WW)
					defaworyzowanych i wykluczonych przestrzennie; z różnorodnymi trudnościami w uczeniu się i ograniczeniami wynikającymi ze stanu zdrowia fizycznego i psychicznego; z imigrantami oraz z obywatelami polskimi powracającymi z zagranicy; ze wszystkich grup niedostosowanych społecznie i wykluczonych społecznie	<ul style="list-style-type: none"> • z różnorodnymi trudnościami w uczeniu się i ograniczeniami wynikającymi ze stanu zdrowia fizycznego i psychicznego; • z imigrantami oraz z obywatelami polskimi powracającymi z zagranicy; • ze wszystkich grup niedostosowanych społecznie i wykluczonych społecznie – wymaga trwałych mechanizmów współpracy i koordynacji 	
4	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI POZA EDUKACJĄ FORMALNĄ	12	Wspieranie kadr zarządzających i uczących w edukacji pozaformalnej	12.8	Rozwijanie oferty, metod i narzędzi pracy z różnymi grupami odbiorców, między innymi poprzez	W regionie rozwijanie oferty, metod i narzędzi pracy z różnymi grupami odbiorców, między innymi poprzez streetworking, youth-working, wolontariat, uczenie się seniorów	Zwiększenie dostępności, jakości i spójności działań rozwijających

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer tematu działania	Nazwa tematu działania	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Diagnoza	Cel operacyjny (ZPW ZSU 2030 WW)
			i wspierających uczenie się nieformalne		streetworking, youth-working, wolontariat, uczenie się seniorów i wykorzystanie potencjału seniorów do wsparcia rozwoju innych grup	i wykorzystanie potencjału seniorów do wsparcia rozwoju innych grup – wymaga ograniczania barier i lepszego dostępu do ofert, metod i narzędzi	umiejętności poza edukacją formalną, z wykorzystaniem potencjału środowisk lokalnych i partnerstw
4	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI POZA EDUKACJĄ FORMALNĄ	12	Wspieranie kadr zarządzających i uczących w edukacji pozaformalnej i wspierających uczenie się nieformalne	12.9	Rozwijanie krajowej oraz zagranicznej oferty praktyk i staży, podnoszenie ich jakości	W regionie kierunek 12.9 (rozwijanie krajowej oraz zagranicznej oferty praktyk i staży, podnoszenie ich jakości) wymaga współdziałania wielu podmiotów oraz oparcia decyzji na danych	Zwiększenie dostępności, jakości i spójności działań rozwijających umiejętności poza edukacją formalną, z wykorzystaniem potencjału środowisk lokalnych i partnerstw
4	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI POZA EDUKACJĄ FORMALNĄ	12	Wspieranie kadr zarządzających i uczących w edukacji pozaformalnej	12.10	Promowanie udziału w praktykach i stażach	W regionie kierunek 12.10 (promowanie udziału w praktykach i stażach) wymaga współdziałania wielu podmiotów oraz oparcia decyzji na danych	Zwiększenie dostępności, jakości i spójności działań rozwijających

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer tematu działania	Nazwa tematu działania	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Diagnoza	Cel operacyjny (ZPW ZSU 2030 WW)
			i wspierających uczenie się nieformalne				umiejętności poza edukacją formalną, z wykorzystaniem potencjału środowisk lokalnych i partnerstw
4	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI POZA EDUKACJĄ FORMALNĄ	12	Wspieranie kadr zarządzających i uczących w edukacji pozaformalnej i wspierających uczenie się nieformalne	12.11	Upowszechnianie mobilności krajowej i międzynarodowej	W regionie kierunek 12.11 (upowszechnianie mobilności krajowej i międzynarodowej) wymaga współdziałania wielu podmiotów oraz oparcia decyzji na danych	Zwiększenie dostępności, jakości i spójności działań rozwijających umiejętności poza edukacją formalną, z wykorzystaniem potencjału środowisk lokalnych i partnerstw
4	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI POZA EDUKACJĄ FORMALNĄ	12	Wspieranie kadr zarządzających i uczących w edukacji pozaformalnej	12.12	Wzmacnianie sieci wsparcia i współpracy kadr uczących	W regionie sieci wsparcia i współpracy kadr uczących się wymagają wzmocnienia	Zwiększenie dostępności, jakości i spójności działań rozwijających umiejętności poza

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer tematu działania	Nazwa tematu działania	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Diagnoza	Cel operacyjny (ZPW ZSU 2030 WW)
			i wspierających uczenie się nieformalne				edukacją formalną, z wykorzystaniem potencjału środowisk lokalnych i partnerstw
4	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI POZA EDUKACJĄ FORMALNĄ	12	Wspieranie kadr zarządzających i uczących w edukacji pozaformalnej i wspierających uczenie się nieformalne	12.13	Przygotowanie opisów kwalifikacji związanych z funkcjonowaniem kadr oraz włączanie tych kwalifikacji do ZSK	W regionie kierunek 12.13 (przygotowanie opisów kwalifikacji związanych z funkcjonowaniem kadr oraz włączanie tych kwalifikacji do ZSK) wymaga współdziałania wielu podmiotów oraz oparcia decyzji na danych	Zwiększenie dostępności, jakości i spójności działań rozwijających umiejętności poza edukacją formalną, z wykorzystaniem potencjału środowisk lokalnych i partnerstw
4	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI POZA EDUKACJĄ FORMALNĄ	12	Wspieranie kadr zarządzających i uczących w edukacji pozaformalnej i wspierających uczenie się nieformalne	12.14	Rozbudowa oferty doskonalenia zawodowego kadry kształcącej i doskonalącej kadry	W regionie działania w ramach tego obszaru realizowane są w sposób zróżnicowany, uwarunkowany potencjałem instytucjonalnym oraz lokalnymi potrzebami. W subregionie poznańskim większa koncentracja instytucji sprzyja skali i różnorodności działań.	Zwiększenie dostępności, jakości i spójności działań rozwijających umiejętności poza edukacją formalną,

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer tematu działania	Nazwa tematu działania	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Diagnoza	Cel operacyjny (ZPW ZSU 2030 WW)
					uczące w edukacji pozaformalnej	<p>W subregionie kaliskim istotną rolę odgrywa stabilna współpraca lokalna oraz funkcje koordynacyjne wybranych podmiotów.</p> <p>W subregionie konińskim działania mają szczególne znaczenie w kontekście procesów adaptacyjnych i zmian strukturalnych.</p> <p>W subregionie leszczyńskim widoczny jest potencjał do dalszego porządkowania i wzmacniania współpracy w środowisku lokalnym. W subregionie pilskim kluczowe znaczenie ma dostępność i ciągłość działań, dostosowanych do uwarunkowań terytorialnych</p>	z wykorzystaniem potencjału środowisk lokalnych i partnerstw
4	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI POZA EDUKACJĄ FORMALNĄ	12	Wspieranie kadr zarządzających i uczących w edukacji pozaformalnej i wspierających uczenie się nieformalne	12.15	Upowszechnienie mobilności krajowej i międzynarodowej kadry kształcącej i doskonalącej kadry zarządzające i uczące w edukacji pozaformalnej	<p>W regionie działania w ramach tego obszaru realizowane są w sposób zróżnicowany, uwarunkowany potencjałem instytucjonalnym oraz lokalnymi potrzebami. W subregionie poznańskim większa koncentracja instytucji sprzyja skali i różnorodności działań.</p> <p>W subregionie kaliskim istotną rolę odgrywa stabilna współpraca lokalna oraz funkcje</p>	Zwiększenie dostępności, jakości i spójności działań rozwijających umiejętności poza edukacją formalną, z wykorzystaniem potencjału

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer tematu działania	Nazwa tematu działania	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Diagnoza	Cel operacyjny (ZPW ZSU 2030 WW)
						<p>koordynacyjne wybranych podmiotów.</p> <p>W subregionie konińskim działania mają szczególne znaczenie w kontekście procesów adaptacyjnych i zmian strukturalnych.</p> <p>W subregionie leszczyńskim widoczny jest potencjał do dalszego porządkowania i wzmacniania współpracy w środowisku lokalnym. W subregionie pilskim kluczowe znaczenie ma dostępność i ciągłość działań, dostosowanych do uwarunkowań terytorialnych</p>	<p>środowisk lokalnych i partnerstw</p>
4	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI POZA EDUKACJĄ FORMALNĄ	12	Wspieranie kadr zarządzających i uczących w edukacji pozaformalnej i wspierających uczenie się nieformalne	12.16	Doposażenie/ wyposażenie placówek edukacji pozaformalnej, w tym niwelowanie barier architektonicznych, komunikacyjnych i dydaktycznych w celu zwiększenia dostępności do oferty edukacyjnej dla osób doświadczających	<p>W regionie kierunek 12.16 (doposażenie/wyposażenie placówek edukacji pozaformalnej, w tym niwelowanie barier architektonicznych, komunikacyjnych i dydaktycznych w celu zwiększenia dostępności do oferty edukacyjnej dla osób doświadczających ograniczeń w funkcjonowaniu, uwarunkowanych niepełnosprawnością) wymaga współdziałania</p>	<p>Zwiększenie dostępności, jakości i spójności działań rozwijających umiejętności poza edukacją formalną, z wykorzystaniem potencjału środowisk lokalnych i partnerstw</p>

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer tematu działania	Nazwa tematu działania	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Diagnoza	Cel operacyjny (ZPW ZSU 2030 WW)
					ograniczeń w funkcjonowaniu, w szczególności uwarunkowanych niepełnosprawnością	wielu podmiotów oraz oparcia decyzji na danych	
4	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI POZA EDUKACJĄ FORMALNĄ	13	Wspieranie kadr instytucji spoza systemu edukacji formalnej i pozaformalnej (realizujących zadania z zakresu opieki, wychowania i edukacji) w zakresie rozwoju umiejętności	13.1	Rozwijanie świadomości kadr w zakresie znaczenia własnej pracy dla rozwoju umiejętności odbiorców usług instytucji	W regionie kierunek 13.1 (rozwijanie świadomości kadr w zakresie znaczenia własnej pracy dla rozwoju umiejętności odbiorców usług instytucji) wymaga współdziałania wielu podmiotów oraz oparcia decyzji na danych	Zwiększenie dostępności, jakości i spójności działań rozwijających umiejętności poza edukacją formalną, z wykorzystaniem potencjału środowisk lokalnych i partnerstw
4	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI POZA EDUKACJĄ FORMALNĄ	13	Wspieranie kadr instytucji spoza systemu edukacji formalnej i pozaformalnej (realizujących zadania	13.2	Rozwijanie umiejętności pracy/współpracy	W regionie rozwijanie umiejętności pracy/współpracy, w tym: <ul style="list-style-type: none"> • z rodzicami/opiekunami dzieci i młodzieży; • ze społecznością lokalną; • z osobami i rodzinami o niskim statusie społeczno-ekonomicznym; 	Zwiększenie dostępności, jakości i spójności działań rozwijających umiejętności poza edukacją formalną,

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer tematu działania	Nazwa tematu działania	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Diagnoza	Cel operacyjny (ZPW ZSU 2030 WW)
			z zakresu opieki, wychowania i edukacji) w zakresie rozwoju umiejętności			<ul style="list-style-type: none"> • z osobami z niepełnosprawnościami i ich rodzinami; • z osobami z grup niedostosowanych i wykluczonych społecznie i ich rodzinami; • z cudzoziemcami i ich rodzinami – wymaga wsparcia szeregu instytucji 	z wykorzystaniem potencjału środowisk lokalnych i partnerstw
4	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI POZA EDUKACJĄ FORMALNĄ	13	Wspieranie kadr instytucji spoza systemu edukacji formalnej i pozaformalnej (realizujących zadania z zakresu opieki, wychowania i edukacji) w zakresie rozwoju umiejętności	13.3	Rozwijanie umiejętności intra- i interpersonalnych	W regionie kierunek 13.3 (rozwijanie umiejętności intra- i interpersonalnych) wymaga współdziałania wielu podmiotów oraz oparcia decyzji na danych	Zwiększenie dostępności, jakości i spójności działań rozwijających umiejętności poza edukacją formalną, z wykorzystaniem potencjału środowisk lokalnych i partnerstw
4	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI POZA EDUKACJĄ FORMALNĄ	13	Wspieranie kadr instytucji spoza systemu edukacji formalnej i pozaformalnej	13.4	Rozwijanie umiejętności prowadzenia negocjacji i mediacji w celu rozwiązywania konfliktów	W regionie kierunek 13.4 (rozwijanie umiejętności prowadzenia negocjacji i mediacji w celu rozwiązywania konfliktów) wymaga współdziałania wielu podmiotów oraz oparcia decyzji na danych	Zwiększenie dostępności, jakości i spójności działań rozwijających umiejętności poza

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer tematu działania	Nazwa tematu działania	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Diagnoza	Cel operacyjny (ZPW ZSU 2030 WW)
			(realizujących zadania z zakresu opieki, wychowania i edukacji) w zakresie rozwoju umiejętności				edukacją formalną, z wykorzystaniem potencjału środowisk lokalnych i partnerstw
4	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI POZA EDUKACJĄ FORMALNĄ	13	Wspieranie kadr instytucji spoza systemu edukacji formalnej i pozaformalnej (realizujących zadania z zakresu opieki, wychowania i edukacji) w zakresie rozwoju umiejętności	13.5	Rozwijanie współpracy z instytucjami edukacji formalnej i pozaformalnej	W regionie rozwijanie umiejętności prowadzenia negocjacji i mediacji w celu rozwiązywania konfliktów wymaga wsparcia szeregi instytucji	Zwiększenie dostępności, jakości i spójności działań rozwijających umiejętności poza edukacją formalną, z wykorzystaniem potencjału środowisk lokalnych i partnerstw
4	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI POZA EDUKACJĄ FORMALNĄ	13	Wspieranie kadr instytucji spoza systemu edukacji formalnej i pozaformalnej (realizujących zadania	13.6	Rozwijanie umiejętności w zakresie edukacji prorodzinnej, międzykulturowej, międzypokoleniowej,	W regionie wsparcie rozwoju oraz rodzin wymaga lepszej koordynacji między edukacją, wsparciem psychologicznym i instytucjami społecznymi; obecnie działania są rozproszone i zależne od lokalnych zasobów	Zwiększenie dostępności, jakości i spójności działań rozwijających umiejętności poza edukacją formalną,

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer tematu działania	Nazwa tematu działania	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Diagnoza	Cel operacyjny (ZPW ZSU 2030 WW)
			z zakresu opieki, wychowania i edukacji) w zakresie rozwoju umiejętności		obywatelskiej, zdrowotnej i ekonomicznej		z wykorzystaniem potencjału środowisk lokalnych i partnerstw
4	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI POZA EDUKACJĄ FORMALNĄ	13	Wspieranie kadr instytucji spoza systemu edukacji formalnej i pozaformalnej (realizujących zadania z zakresu opieki, wychowania i edukacji) w zakresie rozwoju umiejętności	13.7	Rozwijanie oferty doskonalenia zawodowego w zakresie umiejętności opiekuńczych, wychowawczych i rozwoju umiejętności	W regionie kierunek 13.7 (rozwijanie oferty doskonalenia zawodowego w zakresie umiejętności opiekuńczych, wychowawczych i rozwoju umiejętności) wymaga współdziałania wielu podmiotów oraz oparcia decyzji na danych	Zwiększenie dostępności, jakości i spójności działań rozwijających umiejętności poza edukacją formalną, z wykorzystaniem potencjału środowisk lokalnych i partnerstw
4	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI POZA EDUKACJĄ FORMALNĄ	13	Wspieranie kadr instytucji spoza systemu edukacji formalnej i pozaformalnej (realizujących zadania z zakresu opieki,	13.8	Upowszechnianie autoewaluacji i wykorzystania jej wyników dla doskonalenia własnej pracy	W regionie mechanizmy monitorowania, upowszechniania autoewaluacji i wykorzystania jej wyników dla doskonalenia własnej pracy są w praktyce rozproszone, a w części jednostek ograniczają się do wskaźników podstawowych – potrzeba wzmocnienia jednolitego systemu integracji	Zwiększenie dostępności, jakości i spójności działań rozwijających umiejętności poza edukacją formalną, z wykorzystaniem

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer tematu działania	Nazwa tematu działania	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Diagnoza	Cel operacyjny (ZPW ZSU 2030 WW)
			wychowania i edukacji) w zakresie rozwoju umiejętności			danych oraz regularnych badań kompetencji/losów absolwentów	potencjału środków lokalnych i partnerstw
4	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI POZA EDUKACJĄ FORMALNĄ	13	Wspieranie kadr instytucji spoza systemu edukacji formalnej i pozaformalnej (realizujących zadania z zakresu opieki, wychowania i edukacji) w zakresie rozwoju umiejętności	13.9	Wspieranie w zakresie własnej kondycji fizycznej, psychicznej i emocjonalnej, między innymi przeciwdziałanie wypaleniu zawodowemu	W regionie kierunek 13.9 (wspieranie w zakresie własnej kondycji fizycznej, psychicznej i emocjonalnej, przeciwdziałanie wypaleniu zawodowemu) wymaga współdziałania wielu podmiotów oraz oparcia decyzji na danych	Zwiększenie dostępności, jakości i spójności działań rozwijających umiejętności poza edukacją formalną, z wykorzystaniem potencjału środków lokalnych i partnerstw
4	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI POZA EDUKACJĄ FORMALNĄ	13	Wspieranie kadr instytucji spoza systemu edukacji formalnej i pozaformalnej (realizujących zadania z zakresu opieki, wychowania i edukacji)	13.10	Rozwijanie umiejętności w zakresie podnoszenia kondycji fizycznej, psychicznej i emocjonalnej odbiorców działań	W regionie kierunek 13.10 (rozwijanie umiejętności w zakresie podnoszenia kondycji fizycznej, psychicznej i emocjonalnej odbiorców działań) wymaga współdziałania wielu podmiotów oraz oparcia decyzji na danych	Zwiększenie dostępności, jakości i spójności działań rozwijających umiejętności poza edukacją formalną, z wykorzystaniem potencjału

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer tematu działania	Nazwa tematu działania	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Diagnoza	Cel operacyjny (ZPW ZSU 2030 WW)
			w zakresie rozwoju umiejętności				środowisk lokalnych i partnerstw
5	ROZWIJANIE I WYKORZYSTANIE UMIEJĘTNOŚCI W MIEJSCU PRACY	14	Wspieranie rozwoju zarządzania kapitałem ludzkim w miejscu pracy	14.1	Tworzenie, wdrażanie i monitorowanie strategii zarządzania kapitałem ludzkim	W regionie mechanizmy monitorowania są w praktyce rozproszone, a w części jednostek ograniczają się do wskaźników podstawowych – potrzeba wzmocnienia jednolitego systemu integracji danych oraz regularnych badań kompetencji/losów absolwentów	Zwiększenie skali i jakości uczenia się w miejscu pracy jako trwałego elementu rozwoju umiejętności
5	ROZWIJANIE I WYKORZYSTANIE UMIEJĘTNOŚCI W MIEJSCU PRACY	14	Wspieranie rozwoju zarządzania kapitałem ludzkim w miejscu pracy	14.2	Podnoszenie umiejętności przywódczych kadry zarządzającej	W regionie działania w ramach tego obszaru realizowane są w sposób zróżnicowany, uwarunkowany potencjałem instytucjonalnym oraz lokalnymi potrzebami. W subregionie poznańskim większa koncentracja instytucji sprzyja skali i różnorodności działań. W subregionie kaliskim istotną rolę odgrywa stabilna współpraca lokalna oraz funkcje koordynacyjne wybranych podmiotów. W subregionie konińskim działania mają szczególne znaczenie w kontekście procesów adaptacyjnych i zmian strukturalnych. W subregionie leszczyńskim widoczny jest	Rozwój kompetencji instruktorów i mentorów odpowiedzialnych za uczenie się w miejscu pracy

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer tematu działania	Nazwa tematu działania	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Diagnoza	Cel operacyjny (ZPW ZSU 2030 WW)
						potencjał do dalszego porządkowania i wzmocnienia współpracy w środowisku lokalnym. W subregionie pilskim kluczowe znaczenie ma dostępność i ciągłość działań, dostosowanych do uwarunkowań terytorialnych	
5	ROZWIJANIE I WYKORZYSTANIE UMIEJĘTNOŚCI W MIEJSCU PRACY	14	Wspieranie rozwoju zarządzania kapitałem ludzkim w miejscu pracy	14.3	Podnoszenie umiejętności zarządzania zasobami ludzkimi, w tym zarządzania wiekiem i zarządzania różnorodnością	W regionie kadry zarządzające są kluczowe dla jakości wdrażania zmian; w praktyce ograniczeniem są kompetencje zarządcze, obciążenia administracyjne oraz wymagający wzmocnienia poziom narzędzi do zarządzania zmianą i współpracą międzyinstytucjonalną	Zwiększenie dostępności uczenia się w miejscu pracy dla osób dorosłych, w tym o niższych kwalifikacjach.
5	ROZWIJANIE I WYKORZYSTANIE UMIEJĘTNOŚCI W MIEJSCU PRACY	14	Wspieranie rozwoju zarządzania kapitałem ludzkim w miejscu pracy	14.4	Rozwijanie istniejących i tworzenie nowych narzędzi do planowania i monitorowania rozwoju zawodowego pracowników oraz ich upowszechnianie wśród pracodawców	W regionie mechanizmy monitorowania są w praktyce rozproszone, a w części jednostek ograniczają się do wskaźników podstawowych – potrzeba wzmocnienia jednolitego systemu integracji danych oraz regularnych badań kompetencji/losów absolwentów	Wzmocnienie współpracy pracodawców z instytucjami edukacyjnymi w zakresie rozwoju umiejętności

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer tematu działania	Nazwa tematu działania	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Diagnoza	Cel operacyjny (ZPW ZSU 2030 WW)
5	ROZWIJANIE I WYKORZYSTANIE UMIEJĘTNOŚCI W MIEJSCU PRACY	14	Wspieranie rozwoju zarządzania kapitałem ludzkim w miejscu pracy	14.5	Rozwijanie istniejących i tworzenie nowych narzędzi diagnozowania zapotrzebowania na umiejętności w miejscu pracy	W regionie działania diagnostyczne funkcjonują punktowo i nie tworzą jednolitego środowiska lokalnego narzędzi (w tym cyfrowych) – potrzeba wzmocnienia spójnych standardów przepływu informacji między edukacją, doradztwem i rynkiem pracy	Dopasowanie rozwoju umiejętności do potrzeb regionalnej gospodarki i rynku pracy
5	ROZWIJANIE I WYKORZYSTANIE UMIEJĘTNOŚCI W MIEJSCU PRACY	14	Wspieranie rozwoju zarządzania kapitałem ludzkim w miejscu pracy	14.6	Wspieranie kadr zarządzających w tworzeniu warunków do rozwoju umiejętności i optymalnego ich wykorzystania w miejscu pracy	W regionie kadry zarządzające są kluczowe dla jakości wdrażania zmian; w praktyce ograniczeniem są kompetencje zarządcze, obciążenia administracyjne oraz wymagający wzmocnienia poziom narzędzi do zarządzania zmianą i współpracą międzyinstytucjonalną	Rozwój innowacyjnych form uczenia się w miejscu pracy
5	ROZWIJANIE I WYKORZYSTANIE UMIEJĘTNOŚCI W MIEJSCU PRACY	14	Wspieranie rozwoju zarządzania kapitałem ludzkim w miejscu pracy	14.7	Wspieranie kadr zarządzających w tworzeniu warunków do godzenia życia zawodowego i osobistego, w tym rodzinnego	W regionie kadry zarządzające są kluczowe dla jakości wdrażania zmian; w praktyce ograniczeniem są kompetencje zarządcze, obciążenia administracyjne oraz wymagający wzmocnienia poziom narzędzi do zarządzania zmianą i współpracą międzyinstytucjonalną	Zwiększenie wykorzystania narzędzi cyfrowych w uczeniu się w miejscu pracy

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer tematu działania	Nazwa tematu działania	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Diagnoza	Cel operacyjny (ZPW ZSU 2030 WW)
5	ROZWIJANIE I WYKORZYSTANIE UMIEJĘTNOŚCI W MIEJSCU PRACY	14	Wspieranie rozwoju zarządzania kapitałem ludzkim w miejscu pracy	14.8	Wspieranie w inwestowaniu w rozwój umiejętności pracowników	W regionie kierunek 14.8 (wspieranie w inwestowaniu w rozwój umiejętności pracowników) wymaga współdziałania wielu podmiotów oraz oparcia decyzji na danych	Wzmacnianie kultury uczenia się w organizacjach
5	ROZWIJANIE I WYKORZYSTANIE UMIEJĘTNOŚCI W MIEJSCU PRACY	14	Wspieranie rozwoju zarządzania kapitałem ludzkim w miejscu pracy	14.9	Wspieranie budowania relacji interpersonalnych wśród pracowników	W regionie kierunek 14.9 (wspieranie budowania relacji interpersonalnych wśród pracowników) wymaga współdziałania wielu podmiotów	Rozwój systemów motywacyjnych wspierających uczenie się pracowników
5	ROZWIJANIE I WYKORZYSTANIE UMIEJĘTNOŚCI W MIEJSCU PRACY	14	Wspieranie rozwoju zarządzania kapitałem ludzkim w miejscu pracy	14.10	Wspieranie sieci pracowników i promowanie współpracy na poziomie sektora oraz współpracy międzysektorowej	W regionie współpraca edukacja–pracodawcy jest obecna (partnerstwa, patronaty), lecz często zależy od relacji osobowych i ma charakter doraźny – potrzeba wzmocnienia trwałych mechanizmów koordynacji i wspólnych standardów jakości praktyk/staży	Wspieranie transferu efektów uczenia się do praktyki zawodowej
5	ROZWIJANIE I WYKORZYSTANIE UMIEJĘTNOŚCI W MIEJSCU PRACY	14	Wspieranie rozwoju zarządzania kapitałem ludzkim w miejscu pracy	14.11	Wspieranie sieci pracodawców i promowanie współpracy na poziomie sektora oraz współpracy międzysektorowej	W regionie współpraca edukacja–pracodawcy jest obecna (partnerstwa, patronaty), lecz często zależy od relacji osobowych i ma charakter doraźny – potrzeba wzmocnienia trwałych mechanizmów koordynacji	Monitorowanie i ocena jakości uczenia się w miejscu pracy

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer tematu działania	Nazwa tematu działania	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Diagnoza	Cel operacyjny (ZPW ZSU 2030 WW)
5	ROZWIJANIE I WYKORZYSTANIE UMIEJĘTNOŚCI W MIEJSCU PRACY	15	Wykorzystanie wysokoefektywnych praktyk pracy dla rozwoju umiejętności (HPWP)	15.1	Upowszechnianie wiedzy na temat metod wykorzystania umiejętności i wysokoefektywnych praktyk pracy	W regionie kierunek 15.1 (upowszechnianie wiedzy na temat metod wykorzystania umiejętności i wysokoefektywnych praktyk pracy) wymaga współdziałania wielu podmiotów upowszechniania wiedzy na temat metod wykorzystania umiejętności i wysokoefektywnych praktyk pracy	Zwiększenie jakości i efektywności działań rozwojowych w przedsiębiorstwach
5	ROZWIJANIE I WYKORZYSTANIE UMIEJĘTNOŚCI W MIEJSCU PRACY	15	Wykorzystanie wysokoefektywnych praktyk pracy dla rozwoju umiejętności (HPWP)	15.2	Wspieranie organizacji i kadry zarządzającej we wdrażaniu wysokoefektywnych praktyk pracy uwzględniających umiejętności pracowników, ich potencjał i predyspozycje oraz uwarunkowania osobiste, w tym rodzinne	W regionie działania w ramach tego obszaru realizowane są w sposób zróżnicowany, uwarunkowany potencjałem instytucjonalnym oraz lokalnymi potrzebami. W subregionie poznańskim większa koncentracja instytucji sprzyja skali i różnorodności działań. W subregionie kaliskim istotną rolę odgrywa stabilna współpraca lokalna oraz funkcje koordynacyjne wybranych podmiotów. W subregionie konińskim działania mają szczególne znaczenie w kontekście procesów adaptacyjnych i zmian strukturalnych. W subregionie leszczyńskim widoczny jest potencjał do dalszego porządkowania	Zwiększenie jakości i efektywności działań rozwojowych w przedsiębiorstwach

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer tematu działania	Nazwa tematu działania	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Diagnoza	Cel operacyjny (ZPW ZSU 2030 WW)
						i wzmacniania współpracy w środowisku lokalnym. W subregionie pilskim kluczowe znaczenie ma dostępność i ciągłość działań, dostosowanych do uwarunkowań terytorialnych	
5	ROZWIJANIE I WYKORZYSTANIE UMIEJĘTNOŚCI W MIEJSCU PRACY	15	Wykorzystanie wysokoefektywnych praktyk pracy dla rozwoju umiejętności (HPWP)	15.3	Upowszechnianie dobrych praktyk w zakresie wykorzystania umiejętności i wysokoefektywnych praktyk pracy	W regionie dobre praktyki w zakresie diagnozowania umiejętności są rozpoznawane, jednak ich rozpowszechnianie ma zróżnicowany charakter. W subregionie poznańskim inicjatywy pilotażowe sprzyjają wypracowywaniu rozwiązań możliwych do dalszego transferu. W subregionie kaliskim większa stabilność współpracy instytucjonalnej ułatwia utrwalanie i adaptację sprawdzonych praktyk. W subregionie konińskim upowszechnianie dobrych praktyk wymaga dodatkowego wsparcia organizacyjnego i informacyjnego. W subregionie leszczyńskim działania realizowane są przez różne podmioty, co wskazuje na potencjał do lepszej koordynacji	Zwiększenie jakości i efektywności działań rozwojowych w przedsiębiorstwach

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer tematu działania	Nazwa tematu działania	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Diagnoza	Cel operacyjny (ZPW ZSU 2030 WW)
						w środowisku lokalnym. W subregionie pilskim ograniczenia kadrowe wpływają na tempo i zasięg rozpowszechniania rozwiązań	
5	ROZWIJANIE I WYKORZYSTANIE UMIEJĘTNOŚCI W MIEJSCU PRACY	15	Wykorzystanie wysokoefektywnych praktyk pracy dla rozwoju umiejętności (HPWP)	15.4	Zwiększanie zaangażowania pracowników we wdrażanie wysokoefektywnych praktyk pracy	W regionie kierunek 15.4 (zwiększanie zaangażowania pracowników we wdrażanie wysokoefektywnych praktyk pracy) wymaga współdziałania wielu podmiotów oraz oparcia decyzji na danych	Zwiększenie jakości i efektywności działań rozwojowych w przedsiębiorstwach
5	ROZWIJANIE I WYKORZYSTANIE UMIEJĘTNOŚCI W MIEJSCU PRACY	16	Rozwijanie umiejętności pracowników	16.1	Wspieranie motywacji pracowników do rozwoju umiejętności	W regionie kierunek 16.1 (wspieranie motywacji pracowników do rozwoju umiejętności) wymaga współdziałania wielu podmiotów oraz oparcia decyzji na danych	Zwiększenie jakości i efektywności działań rozwojowych w przedsiębiorstwach
5	ROZWIJANIE I WYKORZYSTANIE UMIEJĘTNOŚCI W MIEJSCU PRACY	16	Rozwijanie umiejętności pracowników	16.2	Promowanie i wspieranie uczenia się w miejscu pracy	W regionie kierunek 16.2 (promowanie i wspieranie uczenia się w miejscu pracy) wymaga współdziałania wielu podmiotów oraz oparcia decyzji na danych	Zwiększenie jakości i efektywności działań rozwojowych w przedsiębiorstwach

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer tematu działania	Nazwa tematu działania	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Diagnoza	Cel operacyjny (ZPW ZSU 2030 WW)
5	ROZWIJANIE I WYKORZYSTANIE UMIEJĘTNOŚCI W MIEJSCU PRACY	16	Rozwijanie umiejętności pracowników	16.3	Rozwijanie współpracy pracodawców z instytucjami uprawnionymi do nadawania kwalifikacji, między innymi w zakresie rozwijania innowacyjnych narzędzi oraz rozwiązań do potwierdzania umiejętności i osiągnięć zawodowych pracowników w miejscu pracy, na przykład tzw. microcredentials lub digital badges	W regionie rozwijanie walidacji i potwierdzania umiejętności wymaga wzmocnienia świadomości, doradztwa walidacyjnego oraz sieci współpracy instytucji; obecnie rozwiązania są rozproszone i wymagają dalszego wzmocnienia skomunikowania osób zainteresowanych z ofertą uczenia się, walidacji oraz potwierdzania efektów uczenia się	Zwiększenie jakości i efektywności działań rozwojowych w przedsiębiorstwach
6	DORADZTWO ZAWODOWE	17	Rozwijanie, wdrażanie, monitorowanie i ewaluacja efektywnego doradztwa zawodowego dzieci,	17.1	Opracowanie i wdrażanie rozwiązań w zakresie diagnozowania predyspozycji, potrzeb zawodowych i zasobów	W regionie działania diagnostyczne funkcjonują punktowo i nie tworzą jednolitego środowiska lokalnego narzędzi (w tym cyfrowych) – potrzeba wzmocnienia spójnych standardów przepływu informacji między edukacją, doradztwem i rynkiem pracy	Zwiększenie dostępności doradztwa zawodowego dla dzieci, młodzieży i osób dorosłych

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer tematu działania	Nazwa tematu działania	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Diagnoza	Cel operacyjny (ZPW ZSU 2030 WW)
			młodzieży i osób dorosłych		odbiorców usług doradczych		
6	DORADZTWO ZAWODOWE	17	Rozwijanie, wdrażanie, monitorowanie i ewaluacja efektywnego doradztwa zawodowego dzieci, młodzieży i osób dorosłych	17.2	Rozwijanie istniejących i tworzenie nowych metod i narzędzi wykorzystywanych w doradztwie zawodowym, z uwzględnieniem zróżnicowania potrzeb edukacyjnych osób uczących się	W regionie doradztwo ma potencjał instytucjonalny, ale jego intensywność i jakość są nierównomierne – potrzeba wzmocnienia spójnych standardów jakości oraz rozwijanie istniejących i tworzenie nowych metod i narzędzi wykorzystywanych w doradztwie zawodowym, z uwzględnieniem zróżnicowania potrzeb edukacyjnych osób uczących się	Zwiększenie dostępności doradztwa zawodowego, z uwzględnieniem zróżnicowania potrzeb edukacyjnych osób uczących się
6	DORADZTWO ZAWODOWE	17	Rozwijanie, wdrażanie, monitorowanie i ewaluacja efektywnego doradztwa zawodowego dzieci, młodzieży i osób dorosłych	17.3	Rozwijanie istniejących i tworzenie nowych działań w obszarze doradztwa, możliwych do zastosowania w edukacji formalnej i pozaformalnej, instytucjach rynku pracy i polityki społecznej	W regionie doradztwo ma potencjał instytucjonalny, ale jego intensywność i jakość są nierównomierne – potrzeba rozwijania istniejących i tworzenie nowych działań w obszarze doradztwa, możliwych do zastosowania w edukacji formalnej i pozaformalnej, instytucjach rynku pracy i polityki społecznej	Zwiększenie dostępności doradztwa zawodowego

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer tematu działania	Nazwa tematu działania	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Diagnoza	Cel operacyjny (ZPW ZSU 2030 WW)
6	DORADZTWO ZAWODOWE	17	Rozwijanie, wdrażanie, monitorowanie i ewaluacja efektywnego doradztwa zawodowego dzieci, młodzieży i osób dorosłych	17.4	Włączanie rodziców/opiekunów uczniów do korzystania z doradztwa zawodowego przy kształtowaniu aspiracji edukacyjnych i zawodowych dzieci	W regionie doradztwo ma potencjał instytucjonalny, ale jego intensywność i jakość są nierównomierne – potrzeba wzmocnienia spójnych standardów jakości oraz silnego wpięcia w dane o potrzebach rynku pracy i losach absolwentów	Wzmocnienie doradztwa edukacyjno-zawodowego w szkołach poprzez wsparcie organizacyjne i metodyczne
6	DORADZTWO ZAWODOWE	17	Rozwijanie, wdrażanie, monitorowanie i ewaluacja efektywnego doradztwa zawodowego dzieci, młodzieży i osób dorosłych	17.5	Wdrażanie rozwiązań w zakresie wspierania procesów przejścia między etapami kształcenia, w tym przejścia z systemu oświaty do kształcenia na poziomie wyższym oraz wejścia na rynek pracy	W regionie kierunek 17.5 (wdrażanie rozwiązań w zakresie wspierania procesów przejścia między etapami kształcenia, w tym przejścia z systemu oświaty do kształcenia na poziomie wyższym oraz wejścia na rynek pracy) wymaga współdziałania wielu podmiotów oraz oparcia decyzji na danych	Integracja i upowszechnienie narzędzi informacyjnych wspierających wybory edukacyjno-zawodowe
6	DORADZTWO ZAWODOWE	17	Rozwijanie, wdrażanie, monitorowanie i ewaluacja efektywnego doradztwa	17.6	Rozwijanie i tworzenie nowych metod i narzędzi do monitorowania i ewaluowania doradztwa	W regionie mechanizmy monitorowania są w praktyce rozproszone, a w części jednostek ograniczają się do wskaźników podstawowych – potrzeba wzmocnienia jednolitego systemu	Zwiększenie dostępności doradztwa zawodowego

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer tematu działania	Nazwa tematu działania	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Diagnoza	Cel operacyjny (ZPW ZSU 2030 WW)
			zawodowego dzieci, młodzieży i osób dorosłych			integracji danych oraz regularnych badań kompetencji/losów absolwentów	
6	DORADZTWO ZAWODOWE	17	Rozwijanie, wdrażanie, monitorowanie i ewaluacja efektywnego doradztwa zawodowego dzieci, młodzieży i osób dorosłych	17.7	Upowszechnianie korzystania z doradztwa zawodowego na każdym etapie życia, w tym integracja działań w zakresie doradztwa zawodowego realizowanego w instytucjach systemu edukacji oraz rynku pracy	W regionie doradztwo ma potencjał instytucjonalny, ale jego intensywność i jakość są nierównomierne – potrzeba upowszechniania korzystania z doradztwa zawodowego na każdym etapie życia, w tym integracja działań w zakresie doradztwa zawodowego realizowanego w instytucjach systemu edukacji oraz rynku pracy	Integracja i upowszechnienie narzędzi informacyjnych wspierających upowszechnianie korzystania z doradztwa zawodowego
6	DORADZTWO ZAWODOWE	18	Przygotowanie i doskonalenie kadr dla doradztwa zawodowego	18.1	Przygotowanie kadr do realizacji doradztwa zawodowego kierowanego do zróżnicowanych grup odbiorców	W regionie doradztwo ma potencjał instytucjonalny, ale jego intensywność i jakość są nierównomierne – potrzeba wzmocnienia spójnych standardów jakości	Zwiększenie dostępności doradztwa zawodowego
6	DORADZTWO ZAWODOWE	18	Przygotowanie i doskonalenie kadr dla	18.2	Wspieranie w przygotowaniu opisu	W regionie kierunek 18.2 (wspieranie w przygotowaniu opisu i włączenia do ZSK	Zwiększenie dostępności

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer tematu działania	Nazwa tematu działania	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Diagnoza	Cel operacyjny (ZPW ZSU 2030 WW)
			doradztwa zawodowego		i włączenia do ZSK kwalifikacji związanych z pracą doradcy zawodowego	kwalifikacji związanych z pracą doradcy zawodowego) wymaga współdziałania wielu podmiotów	doradztwa zawodowego
6	DORADZTWO ZAWODOWE	18	Przygotowanie i doskonalenie kadr dla doradztwa zawodowego	18.3	Doskonalenie zawodowe doradców zawodowych, w tym upowszechnianie korzystania z różnorodnych metod, narzędzi i źródeł danych wspierających realizację zadań z zakresu doradztwa zawodowego	W regionie doradztwo ma potencjał instytucjonalny, ale jego intensywność i jakość są nierównomierne – potrzeba wzmocnienia spójnych standardów jakości	Rozwój kompetencji doradców zawodowych, w tym w zakresie pracy z różnymi grupami odbiorców
6	DORADZTWO ZAWODOWE	18	Przygotowanie i doskonalenie kadr dla doradztwa zawodowego	18.4	Wspieranie w zakresie kondycji fizycznej, psychicznej i emocjonalnej doradców, między innymi przeciwdziałanie wypaleniu zawodowemu	W regionie kierunek 18.4 (wspieranie w zakresie kondycji fizycznej, psychicznej i emocjonalnej doradców, przeciwdziałanie wypaleniu zawodowemu) wymaga współdziałania wielu podmiotów oraz oparcia decyzji na danych	Zwiększenie dostępności doradztwa zawodowego

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer tematu działania	Nazwa tematu działania	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Diagnoza	Cel operacyjny (ZPW ZSU 2030 WW)
6	DORADZTWO ZAWODOWE	18	Przygotowanie i doskonalenie kadr dla doradztwa zawodowego	18.5	Rozwijanie krajowej i zagranicznej oferty oraz podnoszenie jakości praktyk i staży dla doradców zawodowych	W regionie kierunek 18.5 (rozwijanie krajowej i zagranicznej oferty oraz podnoszenie jakości praktyk i staży dla doradców zawodowych) wymaga współdziałania wielu podmiotów oraz oparcia decyzji na danych	Zwiększenie dostępności doradztwa zawodowego
6	DORADZTWO ZAWODOWE	18	Przygotowanie i doskonalenie kadr dla doradztwa zawodowego	18.6	Rozwijanie narzędzi internetowych wspierających realizację zadań z zakresu doradztwa zawodowego	W regionie doradztwo ma potencjał instytucjonalny, ale jego intensywność i jakość są nierównomierne – potrzeba rozwijania narzędzi internetowych wspierających realizacji zadań z zakresu doradztwa zawodowego	Zwiększenie dostępności doradztwa zawodowego
6	DORADZTWO ZAWODOWE	18	Przygotowanie i doskonalenie kadr dla doradztwa zawodowego	18.7	Rozwijanie istniejących i tworzenie nowych sieci doradców zawodowych na poziomie lokalnym, regionalnym, krajowym i międzynarodowym	W regionie kierunek 18.7 (rozwijanie istniejących i tworzenie nowych sieci doradców zawodowych na poziomie lokalnym, regionalnym, krajowym i międzynarodowym) wymaga współdziałania wielu podmiotów oraz oparcia decyzji na danych	Zwiększenie dostępności doradztwa zawodowego
6	DORADZTWO ZAWODOWE	18	Przygotowanie i doskonalenie kadr dla doradztwa zawodowego	18.8	Koordinowanie, na poziomie regionalnym i lokalnym, usług z zakresu doradztwa	W regionie doradztwo ma potencjał instytucjonalny, ale jego intensywność i jakość są nierównomierne – potrzeba wzmocnienia spójnych standardów jakości oraz	Wzmocnienie doradztwa edukacyjno-zawodowego

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer tematu działania	Nazwa tematu działania	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Diagnoza	Cel operacyjny (ZPW ZSU 2030 WW)
					zawodowego świadczonych przez różne podmioty (na przykład szkoły, urzędy pracy)	koordynowania na poziomie regionalnym i lokalnym	w szkołach poprzez wsparcie organizacyjne i metodyczne
6	DORADZTWO ZAWODOWE	19	Tworzenie efektywnych mechanizmów informowania o zapotrzebowaniu na zawody, kwalifikacje i umiejętności na poziomie krajowym i regionalnym	19.1	Rozwijanie systemu prognozowania zapotrzebowania na umiejętności, kwalifikacje i zawody	W regionie kierunek 19.1 (rozwijanie systemu prognozowania zapotrzebowania na umiejętności, kwalifikacje i zawody) wymaga współdziałania wielu podmiotów oraz oparcia decyzji na danych	Integracja i upowszechnienie narzędzi informacyjnych wspierających wybory edukacyjno-zawodowe
6	DORADZTWO ZAWODOWE	19	Tworzenie efektywnych mechanizmów informowania o zapotrzebowaniu na zawody, kwalifikacje i umiejętności na poziomie krajowym i regionalnym	19.2	Rozwijanie systemu informowania o aktualnym i przyszłym zapotrzebowaniu na umiejętności, kwalifikacje i zawody	W regionie kierunek 19.2 (rozwijanie systemu informowania o aktualnym i przyszłym zapotrzebowaniu na umiejętności, kwalifikacje i zawody) wymaga współdziałania wielu podmiotów oraz oparcia decyzji na danych	Integracja i upowszechnienie narzędzi informacyjnych wspierających wybory edukacyjno-zawodowe

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer tematu działania	Nazwa tematu działania	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Diagnoza	Cel operacyjny (ZPW ZSU 2030 WW)
6	DORADZTWO ZAWODOWE	19	Tworzenie efektywnych mechanizmów informowania o zapotrzebowaniu na zawody, kwalifikacje i umiejętności na poziomie krajowym i regionalnym	19.3	Rozwijanie istniejących i tworzenie nowych rozwiązań w zakresie monitorowania karier absolwentów	W regionie mechanizmy monitorowania są w praktyce rozproszone, a w części jednostek ograniczają się do wskaźników podstawowych – potrzeba wzmocnienia jednolitego systemu integracji danych oraz regularnych badań kompetencji/losów absolwentów	Integracja i upowszechnienie narzędzi informacyjnych wspierających wybory edukacyjno-zawodowe
7	WSPÓŁPRACA PRACODAWCÓW Z EDUKACJĄ FORMALNĄ I POZAFORMALNĄ	20	Rozwijanie współpracy pomiędzy pracodawcami a instytucjami edukacji formalnej i pozaformalnej	20.1	Rozwijanie istniejących i tworzenie nowych form współpracy na każdym etapie kształcenia, szkolenia i egzaminowania	W regionie współpraca edukacja–pracodawcy jest obecna (partnerstwa, patronaty), lecz często zależy od relacji osobowych i ma charakter doraźny – potrzeba wzmocnienia trwałych mechanizmów koordynacji i wspólnych standardów jakości praktyk/staży	Zwiększenie trwałości partnerstw edukacja–pracodawcy w skali regionu i subregionów
7	WSPÓŁPRACA PRACODAWCÓW Z EDUKACJĄ FORMALNĄ I POZAFORMALNĄ	20	Rozwijanie współpracy pomiędzy pracodawcami a instytucjami edukacji formalnej i pozaformalnej	20.2	Wspieranie rozwiązań organizacyjnych i finansowych	W regionie kierunek 20.2 (wspieranie rozwiązań organizacyjnych i finansowych) wymaga współdziałania wielu podmiotów oraz oparcia decyzji na danych	Zwiększenie trwałości partnerstw edukacja–pracodawcy w skali regionu i subregionów

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer tematu działania	Nazwa tematu działania	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Diagnoza	Cel operacyjny (ZPW ZSU 2030 WW)
7	WSPÓŁPRACA PRACODAWCÓW Z EDUKACJĄ FORMALNĄ I POZAFORMALNĄ	20	Rozwijanie współpracy pomiędzy pracodawcami a instytucjami edukacji formalnej i pozaformalnej	20.3	Promowanie istniejących i tworzenie nowych rozwiązań motywujących pracodawców do zwiększania zakresu współpracy z instytucjami edukacji formalnej i pozaformalnej	W regionie współpraca edukacja–pracodawcy jest obecna (partnerstwa, patronaty), lecz często zależy od relacji osobowych i ma charakter doraźny – potrzeba wzmocnienia trwałych mechanizmów koordynacji i wspólnych standardów jakości praktyk/staży	Zwiększenie trwałości partnerstw edukacja–pracodawcy w skali regionu i subregionów
7	WSPÓŁPRACA PRACODAWCÓW Z EDUKACJĄ FORMALNĄ I POZAFORMALNĄ	20	Rozwijanie współpracy pomiędzy pracodawcami a instytucjami edukacji formalnej i pozaformalnej	20.4	Wykorzystanie platform edukacyjnych uwzględniających wymianę informacji pomiędzy pracodawcami a instytucjami edukacji formalnej i pozaformalnej	W regionie współpraca edukacja–pracodawcy jest obecna (partnerstwa, patronaty), lecz często zależy od relacji osobowych i ma charakter doraźny – potrzeba wzmocnienia trwałych mechanizmów koordynacji i platform edukacyjnych	Zwiększenie trwałości partnerstw edukacja–pracodawcy w skali regionu i subregionów
7	WSPÓŁPRACA PRACODAWCÓW Z EDUKACJĄ FORMALNĄ I POZAFORMALNĄ	20	Rozwijanie współpracy pomiędzy pracodawcami a instytucjami edukacji formalnej i pozaformalnej	20.5	Wspieranie pracodawców w przygotowywaniu opisów kwalifikacji rynkowych oraz włączanie kwalifikacji rynkowych do ZSK	W regionie współpraca edukacja–pracodawcy jest obecna (partnerstwa, patronaty), lecz często zależy od relacji osobowych i ma charakter doraźny – potrzeba wzmocnienia trwałych mechanizmów koordynacji i wspólnych standardów jakości praktyk/staży	Zwiększenie trwałości partnerstw edukacja–pracodawcy w skali regionu i subregionów

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer tematu działania	Nazwa tematu działania	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Diagnoza	Cel operacyjny (ZPW ZSU 2030 WW)
7	WSPÓŁPRACA PRACODAWCÓW Z EDUKACJĄ FORMALNĄ I POZAFORMALNĄ	20	Rozwijanie współpracy pomiędzy pracodawcami a instytucjami edukacji formalnej i pozaformalnej	20.6	Wspieranie pracodawców, w tym instruktorów i opiekunów praktyk, w zakresie przygotowania do pracy z uczniem lub studentem realizującym kształcenie praktyczne w rzeczywistych warunkach pracy	W regionie współpraca edukacja–pracodawcy jest obecna (partnerstwa, patronaty), lecz często zależy od relacji osobowych i ma charakter doraźny – potrzeba wspierania pracodawców w przygotowywaniu opisów kwalifikacji rynkowych oraz włączanie kwalifikacji rynkowych do ZSK	Podniesienie jakości i dostępności praktyk i staży realizowanych we współpracy z pracodawcami
7	WSPÓŁPRACA PRACODAWCÓW Z EDUKACJĄ FORMALNĄ I POZAFORMALNĄ	21	Rozwijanie jakościowe i ilościowe praktyk i staży krajowych i zagranicznych dla osób uczących się w ramach edukacji formalnej i pozaformalnej	21.1	Rozwijanie krajowej i zagranicznej oferty oraz podnoszenie jakości praktyk i staży	W regionie kierunek 21.1 (rozwijanie krajowej i zagranicznej oferty oraz podnoszenie jakości praktyk i staży) wymaga współdziałania wielu podmiotów oraz oparcia decyzji na danych	Podniesienie jakości i dostępności praktyk i staży realizowanych we współpracy z pracodawcami
7	WSPÓŁPRACA PRACODAWCÓW Z EDUKACJĄ	21	Rozwijanie jakościowe i ilościowe praktyk i staży krajowych	21.2	Promowanie udziału w praktykach i stażach	W regionie kierunek 21.2 (promowanie udziału w praktykach i stażach) wymaga współdziałania wielu podmiotów	Podniesienie jakości i dostępności praktyk i staży

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer tematu działania	Nazwa tematu działania	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Diagnoza	Cel operacyjny (ZPW ZSU 2030 WW)
	FORMALNĄ I POZAFORMALNĄ		i zagranicznych dla osób uczących się w ramach edukacji formalnej i pozaformalnej				realizowanych we współpracy z pracodawcami
7	WSPÓŁPRACA PRACODAWCÓW Z EDUKACJĄ FORMALNĄ I POZAFORMALNĄ	21	Rozwijanie jakościowe i ilościowe praktyk i staży krajowych i zagranicznych dla osób uczących się w ramach edukacji formalnej i pozaformalnej	21.3	Upowszechnianie mobilności krajowej i międzynarodowej	W regionie kierunek 21.3 (upowszechnianie mobilności krajowej i międzynarodowej) wymaga współdziałania wielu podmiotów oraz oparcia decyzji na danych	Zwiększenie trwałości partnerstw edukacja–pracodawcy w skali regionu i subregionów
7	WSPÓŁPRACA PRACODAWCÓW Z EDUKACJĄ FORMALNĄ I POZAFORMALNĄ	22	Rozwijanie jakościowe i ilościowe praktyk i staży krajowych i zagranicznych dla kadry kształcącej	22.1	Rozwijanie krajowej i zagranicznej oferty oraz podnoszenie jakości praktyk i staży	W regionie kierunek 22.1 (rozwijanie krajowej i zagranicznej oferty oraz podnoszenie jakości praktyk i staży) wymaga współdziałania wielu podmiotów oraz oparcia decyzji na danych	Podniesienie jakości i dostępności praktyk i staży realizowanych we współpracy z pracodawcami
7	WSPÓŁPRACA PRACODAWCÓW	22	Rozwijanie jakościowe i ilościowe praktyk	22.2	Promowanie udziału w praktykach i stażach	W regionie kierunek 22.2 (promowanie udziału w praktykach i stażach) wymaga	Podniesienie jakości i dostępności

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer tematu działania	Nazwa tematu działania	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Diagnoza	Cel operacyjny (ZPW ZSU 2030 WW)
	Z EDUKACJĄ FORMALNĄ I POZAFORMALNĄ		i staży krajowych i zagranicznych dla kadry kształcącej			współdziałania wielu podmiotów oraz oparcia decyzji na danych	praktyk i staży realizowanych we współpracy z pracodawcami
7	WSPÓŁPRACA PRACODAWCÓW Z EDUKACJĄ FORMALNĄ I POZAFORMALNĄ	22	Rozwijanie jakościowe i ilościowe praktyk i staży krajowych i zagranicznych dla kadry kształcącej	22.3	Upowszechnianie mobilności krajowej i międzynarodowej	W regionie kierunek 22.3 (upowszechnianie mobilności krajowej i międzynarodowej) wymaga współdziałania wielu podmiotów oraz oparcia decyzji na danych	Zwiększenie trwałości partnerstw edukacja–pracodawcy w skali regionu i subregionów
7	WSPÓŁPRACA PRACODAWCÓW Z EDUKACJĄ FORMALNĄ I POZAFORMALNĄ	23	Rozwijanie zaplecza technicznego, dydaktycznego i instytucjonalnego kształcenia zawodowego uwzględniającego rzeczywiste warunki pracy	23.1	Wspieranie rozwoju zaplecza instytucjonalnego dla celów badawczych i rozwojowych kształcenia zawodowego	W regionie kierunek 23.1 (wspieranie rozwoju zaplecza instytucjonalnego dla celów badawczych i rozwojowych kształcenia zawodowego) wymaga współdziałania wielu podmiotów oraz oparcia decyzji na danych	Zwiększenie trwałości partnerstw edukacja–pracodawcy w skali regionu i subregionów
7	WSPÓŁPRACA PRACODAWCÓW	23	Rozwijanie zaplecza technicznego,	23.2	Doposażenie/ wyposażenie, we	W regionie współpraca edukacja–pracodawcy jest obecna (partnerstwa, patronaty). Wymaga	Zwiększenie trwałości partnerstw

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer tematu działania	Nazwa tematu działania	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Diagnoza	Cel operacyjny (ZPW ZSU 2030 WW)
	Z EDUKACJĄ FORMALNĄ I POZAFORMALNĄ		dydaktycznego i instytucjonalnego kształcenia zawodowego uwzględniającego rzeczywiste warunki pracy		współpracy między innymi z pracodawcami, pracowni i warsztatów kształcenia zawodowego	doposażenia/wyposażenia pracowni warsztatów kształcenia zawodowego	edukacja–pracodawcy w skali regionu i subregionów
7	WSPÓŁPRACA PRACODAWCÓW Z EDUKACJĄ FORMALNĄ I POZAFORMALNĄ	23	Rozwijanie zaplecza technicznego, dydaktycznego i instytucjonalnego kształcenia zawodowego uwzględniającego rzeczywiste warunki pracy	23.3	Tworzenie i rozwój centrów kształcenia, szkolenia i doskonalenia zawodowego na potrzeby uczniów, studentów i pracowników oraz innych osób uczących się	W regionie kierunek 23.3 (tworzenie i rozwój centrów kształcenia, szkolenia i doskonalenia zawodowego na potrzeby uczniów, studentów i pracowników oraz innych osób uczących się) wymaga współdziałania wielu podmiotów oraz oparcia decyzji na danych	Zwiększenie trwałości partnerstw edukacja–pracodawcy w skali regionu i subregionów
8	PLANOWANIE UCZENIA SIĘ PRZEZ CAŁE ŻYCIE I POTWIERDZANIE UMIEJĘTNOŚCI	24	Integracja edukacji formalnej, pozaformalnej i uczenia się nieformalnego	24.1	Rozwijanie i promowanie Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji, w tym: rozwijanie oferty kwalifikacji na wszystkich	W regionie kierunek 24.1 (rozwijanie i promowanie Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji) wymaga współdziałania wielu podmiotów oraz oparcia decyzji na danych	Wzmocnienie spójności regionalnego systemu LLL poprzez integrację usług

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer tematu działania	Nazwa tematu działania	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Diagnoza	Cel operacyjny (ZPW ZSU 2030 WW)
					<p>poziomach PRK; rozwijanie oferty kwalifikacji na 5. poziomie PRK w ramach szkolnictwa branżowego i wyższego; rozwijanie innowacyjnych narzędzi związanych z umiejętnościami, kwalifikacjami, zawodami, w tym wykorzystujące machine learning i big data; rozwijanie i promowanie walidacji i certyfikowania, w tym digitalizacji etapowego gromadzenia i uznawania osiągnięć; upowszechnianie ZSK wśród pracodawców, instytucji rynku pracy</p>		<p>planowania i potwierdzania umiejętności</p>

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer tematu działania	Nazwa tematu działania	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Diagnoza	Cel operacyjny (ZPW ZSU 2030 WW)
					i pracowników; wzmacnianie koordynacji ZSK dla zapewnienia spójności jego podsystemów; wzmacnianie współpracy regionalnej i ponadregionalnej w zakresie rozwoju ZSK		
8	PLANOWANIE UCZENIA SIĘ PRZEZ CAŁE ŻYCIE I POTWIERDZANIE UMIEJĘTNOŚCI	24	Integracja edukacji formalnej, pozaformalnej i uczenia się nieformalnego	24.2	Rozwijanie i promowanie Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji, w tym: rozwijanie i zwiększanie funkcjonalności ZRK; uzupełnianie informacji o kwalifikacjach włączonych do ZSK i instytucjach z nimi powiązanych	W regionie kierunek 24.2 (rozwijanie i promowanie Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji) wymaga współdziałania wielu podmiotów oraz oparcia decyzji na danych	Wzmocnienie spójności regionalnego systemu LLL poprzez integrację usług planowania i potwierdzania umiejętności

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer tematu działania	Nazwa tematu działania	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Diagnoza	Cel operacyjny (ZPW ZSU 2030 WW)
8	PLANOWANIE UCZENIA SIĘ PRZEZ CAŁE ŻYCIE I POTWIERDZANIE UMIEJĘTNOŚCI	24	Integracja edukacji formalnej, pozaformalnej i uczenia się nieformalnego	24.3	Rozwój i promocja Bazy Usług Rozwojowych (BUR)	W regionie kierunek 24.3 (rozwój i promocja Bazy Usług Rozwojowych (BUR)) wymaga współdziałania wielu podmiotów oraz oparcia decyzji na danych	Wzmocnienie spójności regionalnego systemu LLL poprzez integrację usług planowania i potwierdzania umiejętności
8	PLANOWANIE UCZENIA SIĘ PRZEZ CAŁE ŻYCIE I POTWIERDZANIE UMIEJĘTNOŚCI	25	Rozwijanie doradztwa walidacyjnego oraz potwierdzania efektów wcześniejszego uczenia się (RPL) na poziomie krajowym, regionalnym i lokalnym	25.1	Upowszechnianie założeń i celów potwierdzania efektów wcześniejszego uczenia się	W regionie rozwijanie walidacji i potwierdzania umiejętności wymaga wzmocnienia świadomości, doradztwa walidacyjnego oraz sieci współpracy instytucji; obecnie rozwiązania są rozproszone i wymagają dalszego wzmocnienia	Zwiększenie dostępności i jakości potwierdzania umiejętności, w tym walidacji efektów uczenia się
8	PLANOWANIE UCZENIA SIĘ PRZEZ CAŁE ŻYCIE I POTWIERDZANIE UMIEJĘTNOŚCI	25	Rozwijanie doradztwa walidacyjnego oraz potwierdzania efektów wcześniejszego uczenia się (RPL) na	25.2	Wdrażanie i upowszechnianie możliwości potwierdzania efektów uczenia się nabytych w ramach edukacji pozaformalnej	W regionie rozwijanie walidacji i potwierdzania umiejętności wymaga wzmocnienia świadomości, doradztwa walidacyjnego oraz sieci współpracy instytucji; obecnie rozwiązania są rozproszone	Zwiększenie dostępności i jakości potwierdzania umiejętności, w tym walidacji efektów uczenia się

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer tematu działania	Nazwa tematu działania	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Diagnoza	Cel operacyjny (ZPW ZSU 2030 WW)
			poziomie krajowym, regionalnym i lokalnym		i uczenia się nieformalnego		
8	PLANOWANIE UCZENIA SIĘ PRZEZ CAŁE ŻYCIE I POTWIERDZANIE UMIEJĘTNOŚCI	25	Rozwijanie doradztwa walidacyjnego oraz potwierdzania efektów wcześniejszego uczenia się (RPL) na poziomie krajowym, regionalnym i lokalnym	25.3	Rozwijanie doradztwa walidacyjnego	W regionie doradztwo walidacyjne ma potencjał instytucjonalny, jednak działania są bardzo ograniczone	Zwiększenie dostępności i jakości potwierdzania umiejętności, w tym walidacji efektów uczenia się
8	PLANOWANIE UCZENIA SIĘ PRZEZ CAŁE ŻYCIE I POTWIERDZANIE UMIEJĘTNOŚCI	25	Rozwijanie doradztwa walidacyjnego oraz potwierdzania efektów wcześniejszego uczenia się (RPL) na poziomie krajowym, regionalnym i lokalnym	25.4	Włączanie pracodawców w proces walidacji	W regionie rozwijanie walidacji i potwierdzania umiejętności wymaga wzmocnienia świadomości, doradztwa walidacyjnego oraz sieci współpracy instytucji; obecnie rozwiązania są rozproszone i wymagają włączenia pracodawców w procesy walidacji	Zwiększenie dostępności i jakości potwierdzania umiejętności, w tym walidacji efektów uczenia się
8	PLANOWANIE UCZENIA SIĘ PRZEZ CAŁE ŻYCIE I POTWIERDZANIE UMIEJĘTNOŚCI	25	Rozwijanie doradztwa walidacyjnego oraz potwierdzania efektów wcześniejszego uczenia się (RPL) na	25.5	Promowanie możliwości powrotu do edukacji formalnej	W regionie kierunek 25.5 (promowanie możliwości powrotu do edukacji formalnej) wymaga współdziałania wielu podmiotów oraz oparcia decyzji na danych	Wzmocnienie spójności regionalnego systemu LLL poprzez integrację usług

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer tematu działania	Nazwa tematu działania	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Diagnoza	Cel operacyjny (ZPW ZSU 2030 WW)
			poziomie krajowym, regionalnym i lokalnym				planowania i potwierdzania umiejętności
8	PLANOWANIE UCZENIA SIĘ PRZEZ CAŁE ŻYCIE I POTWIERDZANIE UMIEJĘTNOŚCI	25	Rozwijanie doradztwa walidacyjnego oraz potwierdzania efektów wcześniejszego uczenia się (RPL) na poziomie krajowym, regionalnym i lokalnym	25.6	Tworzenie sieci współpracy pomiędzy instytucjami certyfikacyjnymi a instytucjami rozwijającymi umiejętności	W regionie wymaga się badania możliwości rozwijania doradztwa walidacyjnego oraz potwierdzania efektów wcześniejszego uczenia się (RPL) na poziomie krajowym, regionalnym i lokalnym	Wzmocnienie spójności regionalnego systemu LLL poprzez integrację usług planowania i potwierdzania umiejętności

Źródło: Opracowanie własne.

Tabela 18 prezentuje zestaw wartości wskaźników przypisanych do działań oraz obszarów interwencji Programu, stanowiąc integralny element jego logiki operacyjnej i systemu monitorowania. Ujęte w niej wartości mają charakter docelowy i orientacyjny – wyznaczają kierunek pożądanych zmian oraz skalę interwencji, przy jednoczesnym zachowaniu adekwatności do zróżnicowanych uwarunkowań wdrożeniowych na poziomie regionalnym i subregionalnym. Ich konstrukcja opiera się na dostępnych danych, wnioskach z diagnozy oraz doświadczeniach projektowych, jednak należy ją rozumieć jako osadzoną w dynamicznym kontekście społeczno-gospodarczym, który może wpływać na tempo i zakres osiągania zakładanych rezultatów. W tym sensie wartości wskaźników pełnią przede wszystkim funkcję ukierunkowującą i porządkującą interwencję, a nie sztywnego punktu odniesienia oderwanego od realiów wdrożeniowych.

Przyjęte wartości docelowe należy interpretować jako element zarządzania strategicznego, wspierający monitorowanie postępów oraz podejmowanie decyzji w oparciu o dane, a zarazem pozostający otwartym na adaptację w toku realizacji Programu. Uwzględniają one zarówno ambicję rozwojową regionu, jak i niepewność wynikającą z czynników zewnętrznych, takich jak zmiany demograficzne, transformacja gospodarcza czy uwarunkowania instytucjonalne. W konsekwencji system wskaźników został zaprojektowany w sposób umożliwiający jego aktualizację i doskonalenie, w ramach procesów monitoringu i ewaluacji, bez naruszania spójności całej architektury Programu.

Tabela 18. Działania, wskaźniki, wartości docelowe oraz system koordynacji i monitorowania wdrażania ZPW ZSU 2030 w województwie wielkopolskim

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
1	UMIĘTNOŚCI PODSTAWOWE, PRZEKROJOWE I ZAWODOWE DZIECI,	1.1	Wypracowanie i wdrażanie rozwiązań, w tym uwzględniających ICT i AI, w zakresie	Pilotaż 1–2 narzędzi diagnostycznych (ICT/AI) i standardów bezpieczeństwa danych; szkolenia dla szkół/PPP; uruchomienie ścieżek kierowania do wsparcia; repozytorium narzędzi. Poziom	Liczba wdrożonych narzędzi; liczba instytucji korzystających; liczba osób	Minimum 1 narzędzie regionalne + 5 wdrożeń subregionalnych;	II kw. 2026 do IV kw. 2027 (pilotaż), I kw. 2028 do	UMWW / JST / PPP / ODN (CDN) / WZK

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
	MŁODZIEŻY I OSÓB DOROSŁYCH		diagnozowania predyspozycji i umiejętności osób w każdym wieku	regionalny (UMWW, WZK): pilotaże rozwiązań, wypracowanie standardów, narzędzi i zasad monitoringu oraz wsparcie transferu między subregionami. Subregion kaliski: koordynacja wdrożeń i standaryzacja działań oparte na potencjale instytucjonalnym (w tym CWRKDiZ) (diagnoza ICT/AI). Subregion koniński: priorytet dla działań wspierających adaptację i zmianę ścieżek rozwojowych (diagnoza ICT/AI). Subregion leszczyński: porządkowanie działań i wzmacnianie współpracy podmiotów w środowisku lokalnym (diagnoza ICT/AI). Subregion pilski: zwiększenie dostępności i ciągłości wsparcia, w tym form zdalnych/mobilnych (diagnoza ICT/AI)	objętych diagnozą; odsetek subregionów z dostępem do wdrażanych rozwiązań	≥15000 diagnoz do 2030; 100% subregionów z dostępem od 2028	IV kw. 2030 (wdrożenie)	
1	UMIEJĘTNOŚCI PODSTAWOWE, PRZEKROJOWE I ZAWODOWE	1.2	Upowszechnianie dobrych praktyk w zakresie diagnozowania	Opracowanie katalogu dobrych praktyk; cykliczne webinary i wizyty studyjne; mentoring międzyinstytucjonalny; mechanizm wdrożeniowy (checklista +	Liczba praktyk w katalogu; liczba wydarzeń upowszechnia-	≥20 dobrych praktyk; ≥15 wydarzeń do 2030; ≥100 instytucji	II kw. 2026 do III kw. 2026 (przygotowa-	UMWW / JST / PPP / ODN (CDN) / WZK

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
	DZIECI, MŁODZIEŻY I OSÓB DOROSŁYCH		predyspozycji i umiejętności osób w każdym wieku	wsparcie). Poziom regionalny (UMWW, WZK): pilotaże rozwiązań, wypracowanie standardów, narzędzi i zasad monitoringu oraz wsparcie transferu między subregionami. Subregion kaliski: koordynacja wdrożeń i standaryzacja działań opartych na potencjale instytucjonalnym (w tym CWRKDiZ) (transfer dobrych praktyk). Subregion koniński: priorytet dla działań wspierających adaptację i zmianę ścieżek rozwojowych (transfer dobrych praktyk). Subregion leszczyński: porządkowanie działań i wzmacnianie współpracy podmiotów w środowisku lokalnym (transfer dobrych praktyk). Subregion pilski: zwiększenie dostępności i ciągłości wsparcia, w tym form zdalnych/mobilnych (transfer dobrych praktyk)	jących; liczba instytucji wdrażających; odsetek subregionów uczestniczących	wdrażających; udział wszystkich subregionów co roku	nie), IV kw. 2026 do IV kw. 2030 (realizacja)	

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
1	UMIEJĘTNOŚCI PODSTAWOWE, PRZEKROJOWE I ZAWODOWE DZIECI, MŁODZIEŻY I OSÓB DOROSŁYCH	1.3	Diagnozowanie potrzeb dotyczących wczesnego wspomagania rozwoju dzieci i wsparcia rodziny na przykład w zakresie badań przesiewowych, wsparcia psychologicznego, pedagogicznego, instytucjonalnego, organizacyjnego, prawnego oraz wdrażanie rozwiązań w tym obszarze	Model badań przesiewowych i ścieżek kierowania do wsparcia; porozumienia szkoła–PPP–JST–NGO; wzmocnienie dostępności specjalistów; monitoring czasu reakcji. Poziom regionalny (UMWW, WZK): pilotaże rozwiązań, wypracowanie standardów, narzędzi i zasad monitoringu oraz wsparcie transferu między subregionami. Subregion kaliski: koordynacja wdrożeń i standaryzacja działań opartych na potencjale instytucjonalnym (w tym CWRKDiZ) (wczesne wspomaganie i wsparcie rodzin). Subregion koniński: priorytet dla działań wspierających adaptację i zmianę ścieżek rozwojowych (wczesne wspomaganie i wsparcie rodzin). Subregion leszczyński: porządkowanie działań i wzmocnianie współpracy podmiotów w środowisku lokalnym (wczesne wspomaganie i wsparcie rodzin). Subregion pilski:	Liczba badań przesiewowych; liczba dzieci/rodzin objętych wsparciem; średni czas od diagnozy do wsparcia; odsetek placówek w modelu	≥12500 badań przesiewowych do 2030; ≥5000 rodzin objętych wsparciem; skrócenie czasu reakcji o 20%; ≥40% placówek w modelu	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / JST / PPP / ODN (CDN) / WZK

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
				zwiększenie dostępności i ciągłości wsparcia, w tym form zdalnych/mobilnych (wczesne wspomaganie i wsparcie rodzin)				
1	UMIĘTNOŚCI PODSTAWOWE, PRZEKROJOWE I ZAWODOWE DZIECI, MŁODZIEŻY I OSÓB DOROSŁYCH	1.4	Diagnozowanie i wdrażanie rozwiązań w zakresie wspomagania rozwoju dzieci, młodzieży i osób dorosłych ze szczególnym uwzględnieniem podmiotowości osoby uczącej się	Rozwój indywidualizacji pracy (plany rozwojowe/portfolio); szkolenia kadr z podejść podmiotowych; narzędzia samooceny i informacji zwrotnej; wsparcie tutorów/mentorów. Poziom regionalny (UMWW, WZK): pilotaże rozwiązań, wypracowanie standardów, narzędzi i zasad monitoringu oraz wsparcie transferu między subregionami. Subregion kaliski: koordynacja wdrożeń i standaryzacja działań opartych na potencjale instytucjonalnym (w tym CWRKDiZ) (podmiotowość i indywidualizacja). Subregion koniński: priorytet dla działań wspierających adaptację i zmianę ścieżek rozwojowych (podmiotowość i indywidualizacja). Subregion leszczyński: porządkowanie	Liczba programów/placówek z portfolio; liczba uczestników; liczba kadr przeszkolonych; ocena satysfakcji (minimum 4/5)	≥75 placówek wdrażających portfolio do 2030; ≥25000 uczestników; ≥1500 kadr przeszkolonych; satysfakcja ≥4/5	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / JST / PPP / ODN (CDN) / WZK

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
				działań i wzmacnianie współpracy podmiotów w środowisku lokalnym (podmiotowość i indywidualizacja). Subregion pilski: zwiększenie dostępności i ciągłości wsparcia, w tym form zdalnych/mobilnych (podmiotowość i indywidualizacja)				
1	UMIĘTNOŚCI PODSTAWOWE, PRZEKROJOWE I ZAWODOWE DZIECI, MŁODZIEŻY I OSÓB DOROSŁYCH	1.5	Diagnozowanie i wdrażanie rozwiązań w zakresie wspomagania rodzin, między innymi poprzez wsparcie psychologiczne, pedagogiczne, instytucjonalne, organizacyjne, prawne	Mapowanie i koordynacja usług; ścieżki kierowania; rozwój oferty wsparcia rodziny; wzmocnienie współpracy szkoła–PPP–JST–NGO. Poziom regionalny (UMWW, WZK): pilotaże rozwiązań, wypracowanie standardów, narzędzi i zasad monitoringu oraz wsparcie transferu między subregionami. Subregion kaliski: koordynacja wdrożeń i standaryzacja działań opartych na potencjale instytucjonalnym (w tym CWRKDIZ) (wsparcie rodzin). Subregion koniński: priorytet dla działań wspierających adaptację i zmianę ścieżek rozwojowych	Liczba rodzin objętych wsparciem; liczba programów; odsetek subregionów z pakietem usług; liczba porozumień międzyinstytucjonalnych	≥6000 rodzin do 2030; ≥5 pakietów usług (po 1/subregion); ≥75 porozumień; 100% subregionów z dostępem	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / JST / PPP / ODN (CDN) / WZK

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
				(wsparcie rodzin). Subregion leszczyński: porządkowanie działań i wzmacnianie współpracy podmiotów w środowisku lokalnym (wsparcie rodzin). Subregion pilski: zwiększenie dostępności i ciągłości wsparcia, w tym form zdalnych/mobilnych (wsparcie rodzin)				
1	UMIEJĘTNOŚCI PODSTAWOWE, PRZEKROJOWE I ZAWODOWE DZIECI, MŁODZIEŻY I OSÓB DOROSŁYCH	1.6	Diagnozowanie i wypracowanie rozwiązań służących wsparciu więzi rodzinnych i rodzicielskich	Programy kompetencji rodzicielskich; działania więziotwórcze w społecznościach lokalnych; włączenie instytucji kultury i NGO; kampanie informacyjne. Poziom regionalny (UMWW, WZK): pilotaże rozwiązań, wypracowanie standardów, narzędzi i zasad monitoringu oraz wsparcie transferu między subregionami. Subregion kaliski: koordynacja wdrożeń i standaryzacja działań opartych na potencjale instytucjonalnym (w tym CWRKDiZ) (więzi rodzinne i rodzicielskie). Subregion koniński: priorytet dla działań	Liczba inicjatyw; liczba uczestników; liczba partnerstw JST-NGO- instytucje; zmiana samooceny kompetencji (pre/post)	≥125 inicjatyw do 2030; ≥10000 uczestników; ≥50 partnerstw; wzrost samooceny kompetencji rodzicielskich o ≥10 pp.	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / JST / PPP / ODN (CDN) / WZK

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
				wspierających adaptację i zmianę ścieżek rozwojowych (więzi rodzinne i rodzicielskie). Subregion leszczyński: porządkowanie działań i wzmacnianie współpracy podmiotów w środowisku lokalnym (więzi rodzinne i rodzicielskie). Subregion pilski: zwiększenie dostępności i ciągłości wsparcia, w tym form zdalnych/mobilnych (więzi rodzinne i rodzicielskie)				
1	UMIEJĘTNOŚCI PODSTAWOWE, PRZEKROJOWE I ZAWODOWE DZIECI, MŁODZIEŻY I OSÓB DOROSŁYCH	2.1	Rozwijanie i upowszechnianie efektywnych metod nauczania i uczenia się prowadzących między innymi do umiejętności: wykorzystywania nabytej wiedzy odpowiednio do celu i sytuacji;	Program rozwoju metod aktywizujących; bank scenariuszy; obserwacje koleżeńskie; wsparcie wdrożeń w szkołach/uczelni. Poziom regionalny (UMWW, WZK): pilotaże rozwiązań, wypracowanie standardów, narzędzi i zasad monitoringu oraz wsparcie transferu między subregionami. Subregion kaliski: koordynacja wdrożeń i standaryzacja działań opartych na potencjale instytucjonalnym (w tym CWRKDiZ) (metody uczenia się	Liczba kadr objętych wsparciem; liczba wdrożonych metod; liczba materiałów w banku; wskaźnik satysfakcji uczących się	≥2000 kadr do 2030; ≥250 wdrożeń metod; ≥150 materiałów; satysfakcja uczących się ≥4/5	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / JST / WZK

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
			stosowania twórczych rozwiązań; utrzymania wysokiej motywacji do uczenia się	i motywacja). Subregion koniński: priorytet dla działań wspierających adaptację i zmianę ścieżek rozwojowych (metody uczenia się i motywacja). Subregion leszczyński: porządkowanie działań i wzmacnianie współpracy podmiotów w środowisku lokalnym (metody uczenia się i motywacja). Subregion pilski: zwiększenie dostępności i ciągłości wsparcia, w tym form zdalnych/mobilnych (metody uczenia się i motywacja)				
1	UMIEJĘTNOŚCI PODSTAWOWE, PRZEKROJOWE I ZAWODOWE DZIECI, MŁODZIEŻY I OSÓB DOROSŁYCH	2.2	Rozwój umiejętności osób w każdym wieku na wszystkich etapach edukacji formalnej, pozaformalnej i uczenia się nieformalnego	Koordinacja działań; sieciowanie; upowszechnianie rozwiązań. Poziom regionalny (UMWW, WZK): pilotaże rozwiązań, wypracowanie standardów, narzędzi i zasad monitoringu oraz wsparcie transferu między subregionami. Subregion kaliski: koordynacja wdrożeń i standaryzacja działań opartych na potencjale instytucjonalnym (w tym CWRKDiZ) (wdrożenie działań). Subregion	Liczba inicjatyw; liczba uczestników; liczba podmiotów współpracujących	Wartości docelowe do określenia po pomiarze bazowym 2026 (minima: 2 działania/subregion/rok)	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / JST / WZK

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
				koniński: priorytet dla działań wspierających adaptację i zmianę ścieżek rozwojowych (wdrożenie działań). Subregion leszczyński: porządkowanie działań i wzmacnianie współpracy podmiotów w środowisku lokalnym (wdrożenie działań). Subregion pilski: zwiększenie dostępności i ciągłości wsparcia, w tym form zdalnych/mobilnych (wdrożenie działań)				
1	UMIEJĘTNOŚCI PODSTAWOWE, PRZEKROJOWE I ZAWODOWE DZIECI, MŁODZIEŻY I OSÓB DOROSŁYCH	2.3	Zwiększanie uczestnictwa osób dorosłych, w tym zwłaszcza nisko wykwalifikowanych lub z niskimi umiejętnościami podstawowymi, w procesie uczenia się przez całe życie (edukacja formalna,	Kampania informacyjna; bony szkoleniowe; rozwój oferty krótkich form (mikropoświadczenia); usługi wsparcia w subregionach o mniejszym dostępie. Poziom regionalny (UMWW, WZK): pilotaże rozwiązań, wypracowanie standardów, narzędzi i zasad monitoringu oraz wsparcie transferu między subregionami. Subregion kaliski: koordynacja wdrożeń i standaryzacja działań opartych na potencjale instytucjonalnym (w tym	Liczba dorosłych uczestników; liczba wydanych bonów; liczba mikropoświadczeń; udział osób nisko wykwalifikowanych	≥30000 dorosłych uczestników do 2030; ≥15000 bonów; ≥7000 mikropoświadczeń; udział nisko wykwalifikowanych h ≥15 %	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / WUP / JST / instytucje rynku pracy / NGO

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
			pozaformalna, uczenie się nieformalne i uczenie się w miejscu pracy)	CWRKDiZ) (LLL dorosłych). Subregion koniński: priorytet dla działań wspierających adaptację i zmianę ścieżek rozwojowych (LLL dorosłych). Subregion leszczyński: porządkowanie działań i wzmacnianie współpracy podmiotów w środowisku lokalnym (LLL dorosłych). Subregion pilski: zwiększenie dostępności i ciągłości wsparcia, w tym form zdalnych/mobilnych (LLL dorosłych)				
1	UMIEJĘTNOŚCI PODSTAWOWE, PRZEKROJOWE I ZAWODOWE DZIECI, MŁODZIEŻY I OSÓB DOROSŁYCH	2.4	Rozwijanie istniejących i tworzenie nowych rozwiązań na rzecz powrotu opiekunów osób zależnych na rynek pracy, ze szczególnym uwzględnieniem działań	Pakiety wsparcia (doradztwo + szkolenia + opieka); współpraca z pracodawcami; rozwój usług elastycznych; lokalne punkty kontaktu. Poziom regionalny (UMWW, WZK): pilotaże rozwiązań, wypracowanie standardów, narzędzi i zasad monitoringu oraz wsparcie transferu między subregionami. Subregion kaliski: koordynacja wdrożeń i standaryzacja działań opartych na potencjale instytucjonalnym (w tym CWRKDiZ)	Liczba opiekunów objętych wsparciem; odsetek powrotów na rynek pracy; liczba pracodawców oferujących elastyczne formy	≥4000 opiekunów do 2030; odsetek powrotów ≥20%; ≥200 pracodawców z ofertą elastyczną	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / WUP / JST / instytucje rynku pracy / NGO

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
			kierowanych do kobiet	(powrót opiekunów na rynek pracy). Subregion koniński: priorytet dla działań wspierających adaptację i zmianę ścieżek rozwojowych (powrót opiekunów na rynek pracy). Subregion leszczyński: porządkowanie działań i wzmacnianie współpracy podmiotów w środowisku lokalnym (powrót opiekunów na rynek pracy). Subregion pilski: zwiększenie dostępności i ciągłości wsparcia, w tym form zdalnych/mobilnych (powrót opiekunów na rynek pracy)				
1	UMIĘJĘTNOŚCI PODSTAWOWE, PRZEKROJOWE I ZAWODOWE DZIECI, MŁODZIEŻY I OSÓB DOROSŁYCH	2.5	Wzmacnianie współpracy instytucji szkolnictwa wyższego i nauki z instytucjami edukacji formalnej i pozaformalnej	Platforma współpracy uczelnie–szkoły–ODN; wspólne projekty; otwarte zasoby dydaktyczne; programy patronackie. Poziom regionalny (UMWW, WZK): pilotaże rozwiązań, wypracowanie standardów, narzędzi i zasad monitoringu oraz wsparcie transferu między subregionami. Subregion kaliski: koordynacja wdrożeń i standaryzacja działań opartych na	Liczba porozumień; liczba wspólnych projektów; liczba uczestników; liczba otwartych zasobów	≥60 porozumień; ≥100 projektów do 2030; ≥25000 uczestników; ≥250 zasobów	II kw. 2026 do III kw. 2026 (przygotowanie), IV kw. 2026 do IV kw. 2030 (realizacja)	UMWW / uczelnie / kuratorium / JST / WZK

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
				potencjale instytucjonalnym (w tym CWRKDiZ) (współpraca uczelnie–edukacja). Subregion koniński: priorytet dla działań wspierających adaptację i zmianę ścieżek rozwojowych (współpraca uczelnie–edukacja). Subregion leszczyński: porządkowanie działań i wzmacnianie współpracy podmiotów w środowisku lokalnym (współpraca uczelnie–edukacja). Subregion pilski: zwiększenie dostępności i ciągłości wsparcia, w tym form zdalnych/mobilnych (współpraca uczelnie–edukacja)				
1	UMIĘTNOŚCI PODSTAWOWE, PRZEKROJOWE I ZAWODOWE DZIECI, MŁODZIEŻY I OSÓB DOROSŁYCH	2.6	Wzmacnianie współpracy międzyuczelnianej na poziomie krajowym i międzynarodowym, w tym mobilności osób uczących się	Sieć współpracy międzyuczelnianej; program mobilności; wsparcie organizacyjne; uznawalność efektów uczenia się. Poziom regionalny (UMWW, WZK): pilotaże rozwiązań, wypracowanie standardów, narzędzi i zasad monitoringu oraz wsparcie transferu między subregionami. Subregion kaliski:	Liczba mobilności; liczba uczelni w sieci; odsetek uznawalności; liczba partnerstw międzynarodowych	≥3000 mobilności do 2030; ≥5 uczelni w sieci; uznawalność ≥90%; ≥50 partnerstw	II kw. 2026 do III kw. 2026 (przygotowanie), IV kw. 2026 do IV kw. 2030 (realizacja)	UMWW / uczelnie / kuratorium / JST / WZK

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
				koordynacja wdrożeń i standaryzacja działań opartych na potencjale instytucjonalnym (w tym CWRKDiZ) (mobilność i współpraca uczelni). Subregion koniński: priorytet dla działań wspierających adaptację i zmianę ścieżek rozwojowych (mobilność i współpraca uczelni). Subregion leszczyński: porządkowanie działań i wzmacnianie współpracy podmiotów w środowisku lokalnym (mobilność i współpraca uczelni). Subregion pilski: zwiększenie dostępności i ciągłości wsparcia, w tym form zdalnych/mobilnych (mobilność i współpraca uczelni)				
1	UMIĘTNOŚCI PODSTAWOWE, PRZEKROJOWE I ZAWODOWE DZIECI, MŁODZIEŻY	2.7	Popularyzacja nauk ścisłych i przyrodniczych, nauk inżynieryjno-technicznych i sztuki w edukacji	Program popularyzacji STEM/STEAM; doposażenie pracowni; szkolenia kadr; wydarzenia i konkursy. Poziom regionalny (UMWW, WZK): pilotaże rozwiązań, wypracowanie standardów, narzędzi i zasad monitoringu oraz wsparcie	Liczba pracowni doposażonych; liczba wydarzeń; liczba uczestników; liczba kadr przeszkolonych	≥125 pracowni do 2030; ≥75 wydarzeń; ≥40000 uczestników; ≥2000 kadr przeszkolonych	II kw. 2026 do IV kw. 2027 (pilotaż), I kw. 2028 do	UMWW / uczelnie / kuratorium / JST / WZK

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
	I OSÓB DOROSŁYCH		formalnej i pozaformalnej, w tym wyposażenie/ doposażenie szkół, placówek systemu oświaty, uczelni	transferu między subregionami. Subregion kaliski: koordynacja wdrożeń i standaryzacja działań opartych na potencjale instytucjonalnym (w tym CWRKDiZ) (STEM/STEAM i doposażenie). Subregion koniński: priorytet dla działań wspierających adaptację i zmianę ścieżek rozwojowych (STEM/STEAM i doposażenie). Subregion leszczyński: porządkowanie działań i wzmacnianie współpracy podmiotów w środowisku lokalnym (STEM/STEAM i doposażenie). Subregion pilski: zwiększenie dostępności i ciągłości wsparcia, w tym form zdalnych/mobilnych (STEM/STEAM i doposażenie)			IV kw. 2030 (wdrożenie)	
1	UMIEJĘTNOŚCI PODSTAWOWE, PRZEKROJOWE I ZAWODOWE DZIECI,	2.8	Promowanie kooperacji między naukami ścisłymi a naukami	Programy interdyscyplinarne; granty na projekty; współpraca uczelni i szkół; upowszechnianie rezultatów. Poziom regionalny (UMWW, WZK): pilotaże rozwiązań, wypracowanie standardów,	Liczba projektów interdyscyplinarnych; liczba partnerstw; liczba	≥60 projektów do 2030; ≥100 partnerstw; ≥20000	II kw. 2026 do III kw. 2026 (przygotowanie), IV kw.	UMWW / uczelnie / kuratorium / JST / WZK

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
	MŁODZIEŻY I OSÓB DOROSŁYCH		społecznymi i humanistycznymi	narzędzi i zasad monitoringu oraz wsparcie transferu między subregionami. Subregion kaliski: koordynacja wdrożeń i standaryzacja działań opartych na potencjale instytucjonalnym (w tym CWRKDiZ) (interdyscyplinarność). Subregion koniński: priorytet dla działań wspierających adaptację i zmianę ścieżek rozwojowych (interdyscyplinarność). Subregion leszczyński: porządkowanie działań i wzmacnianie współpracy podmiotów w środowisku lokalnym (interdyscyplinarność). Subregion pilski: zwiększenie dostępności i ciągłości wsparcia, w tym form zdalnych/mobilnych (interdyscyplinarność)	uczestników; liczba materiałów	uczestników; ≥150 materiałów	2026 do IV kw. 2030 (realizacja)	
1	UMIEJĘTNOŚCI PODSTAWOWE, PRZEKROJOWE I ZAWODOWE DZIECI,	2.9	Popularyzacja wśród dziewcząt i kobiet nauk ścisłych i przyrodniczych	Programy mentoringowe i role-model; kampanie informacyjne; warsztaty i koła zainteresowań; współpraca z uczelniami. Poziom regionalny (UMWW, WZK): pilotaże rozwiązań, wypracowanie standardów,	Liczba uczestniczek programów; udział kobiet w kierunkach	≥6 000 uczestniczek do 2030; wzrost udziału kobiet w STEM o ≥5 pp.;	II kw. 2026 do IV kw. 2027 (pilotaż), I kw. 2028 do	UMWW / uczelnie / kuratorium / JST / WZK

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
	MŁODZIEŻY I OSÓB DOROSŁYCH		oraz nauk inżynieryjno-technicznych jako kierunków kształcenia i specjalizacji zawodowej	narzędzi i zasad monitoringu oraz wsparcie transferu między subregionami. Subregion kaliski: koordynacja wdrożeń i standaryzacja działań opartych na potencjale instytucjonalnym (w tym CWRKDiZ) (kobiety w STEM). Subregion koniński: priorytet dla działań wspierających adaptację i zmianę ścieżek rozwojowych (kobiety w STEM). Subregion leszczyński: porządkowanie działań i wzmacnianie współpracy podmiotów w środowisku lokalnym (kobiety w STEM). Subregion pilski: zwiększenie dostępności i ciągłości wsparcia, w tym form zdalnych/mobilnych (kobiety w STEM)	STEM; liczba mentorów; liczba działań promocyjnych	≥200 mentorów; ≥30 działań promocyjnych	IV kw. 2030 (wdrożenie)	
1	UMIEJĘTNOŚCI PODSTAWOWE, PRZEKROJOWE I ZAWODOWE DZIECI, MŁODZIEŻY	3.1	Wykorzystanie potencjału społeczności lokalnej, w tym lokalnych instytucji i organizacji, na	Mikrogranty lokalne; partnerstwa JST–NGO–instytucje; działania aktywizacyjne; punkty informacji. Poziom regionalny (UMWW, WZK): pilotaże rozwiązań, wypracowanie standardów, narzędzi i zasad monitoringu oraz wsparcie	Liczba inicjatyw; liczba uczestników; liczba partnerstw; trwałość inicjatyw (≥12 miesięcy)	≥250 inicjatyw do 2030; ≥20000 uczestników; ≥100 partnerstw; ≥20% inicjatyw	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / JST / WZK

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
	I OSÓB DOROSŁYCH		rzecz aktywizacji edukacyjnej, zawodowej i prorodzinnej mieszkańców	transferu między subregionami. Subregion kaliski: koordynacja wdrożeń i standaryzacja działań opartych na potencjale instytucjonalnym (w tym CWRKDiZ) (aktywizacja w społeczności). Subregion koniński: priorytet dla działań wspierających adaptację i zmianę ścieżek rozwojowych (aktywizacja w społeczności). Subregion leszczyński: porządkowanie działań i wzmacnianie współpracy podmiotów w środowisku lokalnym (aktywizacja w społeczności). Subregion pilski: zwiększenie dostępności i ciągłości wsparcia, w tym form zdalnych/mobilnych (aktywizacja w społeczności)		trwających ≥12 miesięcy		
1	UMIĘTNOŚCI PODSTAWOWE, PRZEKROJOWE I ZAWODOWE DZIECI, MŁODZIEŻY	3.2	Wspieranie rodzin w budowaniu rodzinnego kapitału społecznego, w tym realizacji funkcji więziotwórczej,	Programy rodzinne; działania edukacyjne dla rodziców; współpraca szkół i instytucji kultury; wsparcie wolontariatu. Poziom regionalny (UMWW, WZK): pilotaże rozwiązań, wypracowanie standardów, narzędzi i zasad monitoringu oraz wsparcie	Liczba rodzin w programach; liczba działań; liczba partnerstw; ocena wpływu (ankieta pre/post)	≥7000 rodzin do 2030; ≥200 działań; ≥75 partnerstw; poprawa	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / JST / WZK

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
	I OSÓB DOROSŁYCH		opiekuńczej, wychowawczej i edukacyjnej	transferu między subregionami. Subregion kaliski: koordynacja wdrożeń i standaryzacja działań opartych na potencjale instytucjonalnym (w tym CWRKDiZ) (kapitał społeczny rodzin). Subregion koniński: priorytet dla działań wspierających adaptację i zmianę ścieżek rozwojowych (kapitał społeczny rodzin). Subregion leszczyński: porządkowanie działań i wzmacnianie współpracy podmiotów w środowisku lokalnym (kapitał społeczny rodzin). Subregion pilski: zwiększenie dostępności i ciągłości wsparcia, w tym form zdalnych/mobilnych (kapitał społeczny rodzin)		wskaźnika wpływu o ≥ 10 pp.		
1	UMIEJĘTNOŚCI PODSTAWOWE, PRZEKROJOWE I ZAWODOWE DZIECI, MŁODZIEŻY	3.3	Promowanie wartości rodzinnych, społecznych, obywatelskich i kulturowych	Programy obywatelskie i kulturowe; wsparcie edukacji regionalnej; projekty międzypokoleniowe; kampanie. Poziom regionalny (UMWW, WZK): pilotaże rozwiązań, wypracowanie standardów, narzędzi i zasad monitoringu oraz wsparcie	Liczba programów; liczba uczestników; liczba projektów międzypokoleniowych; frekwencja	≥ 150 programów do 2030; ≥ 35000 uczestników; ≥ 75 projektów międzypokoleniowych	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / JST / WZK

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
	I OSÓB DOROSŁYCH			transferu między subregionami. Subregion kaliski: koordynacja wdrożeń i standaryzacja działań opartych na potencjale instytucjonalnym (w tym CWRKDiZ) (wartości i kultura). Subregion koniński: priorytet dla działań wspierających adaptację i zmianę ścieżek rozwojowych (wartości i kultura). Subregion leszczyński: porządkowanie działań i wzmacnianie współpracy podmiotów w środowisku lokalnym (wartości i kultura). Subregion pilski: zwiększenie dostępności i ciągłości wsparcia, w tym form zdalnych/mobilnych (wartości i kultura)		wych; frekwencja $\geq 75\%$		
1	UMIĘTNOŚCI PODSTAWOWE, PRZEKROJOWE I ZAWODOWE DZIECI, MŁODZIEŻY	3.4	Wspieranie tradycyjnych i tworzenie nowych ról społecznych seniorów	Programy aktywności seniorów; wolontariat; uniwersytety trzeciego wieku; projekty międzypokoleniowe. Poziom regionalny (UMWW, WZK): pilotaże rozwiązań, wypracowanie standardów, narzędzi i zasad monitoringu oraz wsparcie	Liczba seniorów uczestników; liczba UTW/klubów w programie; liczba projektów	≥ 12500 seniorów do 2030; ≥ 60 UTW/klubów; ≥ 100 projektów międzypokoleniowych	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / JST / WZK

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
	I OSÓB DOROSŁYCH			transferu między subregionami. Subregion kaliski: koordynacja wdrożeń i standaryzacja działań opartych na potencjale instytucjonalnym (w tym CWRKDiZ) (role seniorów). Subregion koniński: priorytet dla działań wspierających adaptację i zmianę ścieżek rozwojowych (role seniorów). Subregion leszczyński: porządkowanie działań i wzmacnianie współpracy podmiotów w środowisku lokalnym (role seniorów). Subregion pilski: zwiększenie dostępności i ciągłości wsparcia, w tym form zdalnych/mobilnych (role seniorów)	międzypokoleniowych			
1	UMIEJĘTNOŚCI PODSTAWOWE, PRZEKROJOWE I ZAWODOWE DZIECI, MŁODZIEŻY	3.5	Zwiększanie zaangażowania dzieci, młodzieży i osób dorosłych w życie publiczne	Budżety partycypacyjne młodzieżowe; projekty społeczne; szkolenia liderów; wsparcie organizacji uczniowskich i społecznych. Poziom regionalny (UMWW, WZK): pilotaże rozwiązań, wypracowanie standardów, narzędzi i zasad monitoringu oraz wsparcie transferu między	Liczba projektów społecznych; liczba uczestników; liczba liderów przeszkolonych; wskaźnik uczestnictwa	≥300 projektów do 2030; ≥40000 uczestników; ≥1500 liderów; wzrost uczestnictwa o ≥10 pp.	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / JST / WZK

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
	I OSÓB DOROSŁYCH			subregionami. Subregion kaliski: koordynacja wdrożeń i standaryzacja działań opartych na potencjale instytucjonalnym (w tym CWRKDiZ) (zaangażowanie w życie publiczne). Subregion koniński: priorytet dla działań wspierających adaptację i zmianę ścieżek rozwojowych (zaangażowanie w życie publiczne). Subregion leszczyński: porządkowanie działań i wzmacnianie współpracy podmiotów w środowisku lokalnym (zaangażowanie w życie publiczne). Subregion pilski: zwiększenie dostępności i ciągłości wsparcia, w tym form zdalnych/mobilnych (zaangażowanie w życie publiczne)				
1	UMIĘTNOŚCI PODSTAWOWE, PRZEKROJOWE I ZAWODOWE DZIECI,	3.6	Wspieranie współpracy instytucji i organizacji zajmujących się	Sieci współpracy; platforma wymiany informacji; wspólne projekty; mechanizmy partnerskie. Poziom regionalny (UMWW, WZK): pilotaże rozwiązań, wypracowanie standardów, narzędzi i zasad monitoringu	Liczba sieci/porozumień; liczba wspólnych projektów; liczba podmiotów	≥10 sieci (w tym 5 subregionalnych) do 2030; ≥150 projektów; ≥400 podmiotów;	II kw. 2026 do III kw. 2026 (przygotowanie), IV kw.	UMWW / JST / WZK

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
	MŁODZIEŻY I OSÓB DOROSŁYCH		rozwojem umiejętności na poziomie lokalnym, regionalnym, krajowym i międzynarodowym	oraz wsparcie transferu między subregionami. Subregion kaliski: koordynacja wdrożeń i standaryzacja działań opartych na potencjale instytucjonalnym (w tym CWRKDiZ) (współpraca instytucji). Subregion koniński: priorytet dla działań wspierających adaptację i zmianę ścieżek rozwojowych (współpraca instytucji). Subregion leszczyński: porządkowanie działań i wzmacnianie współpracy podmiotów w środowisku lokalnym (współpraca instytucji). Subregion pilski: zwiększenie dostępności i ciągłości wsparcia, w tym form zdalnych/mobilnych (współpraca instytucji)	w sieciach; regularność spotkań	minimum 2 spotkania/rok/sieć	2026 do IV kw. 2030 (realizacja)	
2	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI W EDUKACJI FORMALNEJ –	4.1	Rozwijanie umiejętności przywódczych osób odpowiedzialnych za zarządzanie	Poziom regionalny (UMWW, WZK): programy rozwoju przywództwa edukacyjnego, narzędzia diagnozy kompetencji przywódczych oraz monitoring efektów. Subregion poznański:	Liczba kadr objętych programami przywódczymi; liczba instytucji	≥7500 kadr zarządzających do 2030; ≥400 instytucji z planami rozwoju;	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / kuratorium oświaty / JST / WZK

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
	KADRY ZARZĄDZAJĄCE		instytucjami edukacji formalnej	pilotaże programów przywódczych i mentoring we współpracy z uczelniami. Subregion kaliski: sieci współpracy dyrektorów i kadry kierowniczej. Subregion koniński: wsparcie liderów w zarządzaniu zmianą i dostosowaniu oferty edukacyjnej. Subregion leszczyński: rozwój przywództwa opartego na współpracy lokalnej. Subregion pilski: dostępność programów przywódczych (formy zdalne i mobilne)	z wdrożonymi planami rozwoju; zmiana samooceny kompetencji przywódczych (pre/post)	średni wzrost samooceny kompetencji o $\geq 15\%$		
2	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI W EDUKACJI FORMALNEJ – KADRY ZARZĄDZAJĄCE	4.2	Wspieranie osób odpowiedzialnych za zarządzanie instytucjami edukacji formalnej w realizacji zadań administracyjnych i zarządzaniu procesami edukacyjnymi	Poziom regionalny (UMWW, WZK): wsparcie zarządzania procesowego, standaryzacja kluczowych procedur oraz narzędzia cyfrowe wspierające administrację. Subregion poznański: wdrażanie rozwiązań usprawniających złożone procesy organizacyjne. Subregion kaliski: porządkowanie i optymalizacja procesów administracyjnych. Subregion koniński: wsparcie instytucji w efektywnym	Liczba instytucji objętych wsparciem procesowym; liczba usprawnionych procedur; skrócenie czasu realizacji	≥ 600 instytucji do 2030; ≥ 1500 usprawnionych procedur; skrócenie czasu realizacji procesów o $\geq 10\%$	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / kuratorium oświaty / JST / WZK

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
				zarządzaniu zasobami. Subregion leszczyński: wymiana doświadczeń w zakresie usprawnień organizacyjnych. Subregion pilski: wdrażanie rozwiązań ograniczających obciążenia administracyjne	wybranych procesów			
2	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI W EDUKACJI FORMALNEJ – KADRY ZARZĄDZAJĄCE	4.3	Przygotowanie i rozwój narzędzi monitoringu i ewaluacji we wspieraniu funkcjonowania instytucji edukacji formalnej	Poziom regionalny (UMWW, WZK): przygotowanie i wdrożenie narzędzi monitoringu i ewaluacji, standardy raportowania oraz wsparcie analityczne. Subregion poznański: pilotaże narzędzi analitycznych i raportowych. Subregion kaliski: koordynacja wdrażania monitoringu na poziomie lokalnym. Subregion koniński: wykorzystanie danych do planowania zmian organizacyjnych. Subregion leszczyński: wzmacnianie kompetencji ewaluacyjnych kadr. Subregion pilski: dostęp do narzędzi monitoringu (rozwiązania zdalne)	Liczba instytucji objętych monitoringiem; liczba raportów ewaluacyjnych; odsetek decyzji zarządczych opartych na danych	≥750 instytucji objętych monitoringiem do 2030; ≥1500 raportów ewaluacyjnych; ≥60% decyzji opartych na danych	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / kuratorium oświaty / JST / WZK

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
2	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI W EDUKACJI FORMALNEJ – KADRY ZARZĄDZAJĄCE	4.4	Wspieranie współpracy: pomiędzy instytucjami edukacji formalnej; instytucji edukacji formalnej z instytucjami edukacji pozaformalnej i pracodawcami, jednostkami samorządu terytorialnego i innymi instytucjami na rzecz rozwijania umiejętności	Poziom regionalny (UMWW, WZK): mechanizmy wsparcia dostępności i wyrównywania szans, monitoring uczestnictwa grup defaworyzowanych. Subregion poznański: działania docierające do grup migranckich i osób o niskiej aktywności edukacyjnej. Subregion kaliski: współpraca z instytucjami pomocy społecznej. Subregion koniński: programy aktywizujące osoby w procesach zmiany sytuacji zawodowej. Subregion leszczyński: lokalne inicjatywy włączające. Subregion pilski: mobilne formy wsparcia w obszarach peryferyjnych	Liczba uczestników z grup o utrudnionym dostępie; liczba inicjatyw ukierunkowanych na wyrównywanie szans	≥20000 uczestników do 2030; ≥150 inicjatyw włączających	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / kuratorium oświaty / JST / WZK
2	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI W EDUKACJI	4.5	Modernizacja/ doposażenie/ wyposażenie szkół	Poziom regionalny (UMWW, WZK): inwestycje niwelujące bariery architektoniczne, programy rozwoju	Liczba inwestycji, edukatorów i animatorów	≥50 inwestycji, ≥1250 edukatorów i animatorów do	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / kuratorium

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
	FORMALNEJ – KADRY ZARZĄDZAJĄCE		i innych jednostek systemu oświaty oraz uczelni, w tym niwelowanie barier architektonicznych, komunikacyjnych i dydaktycznych w celu zwiększenia dostępności do oferty edukacyjnej dla osób doświadczających ograniczeń w funkcjonowaniu, w szczególności uwarunkowanych niepełnosprawnością	programy rozwoju kompetencji edukatorów i animatorów. Subregion poznański: pilotaże nowych ról edukacyjnych. Subregion kaliski: sieci współpracy edukatorów. Subregion koniński: wsparcie kadr pracujących z dorosłymi. Subregion leszczyński: stabilizacja kadr lokalnych. Subregion pilski: szkolenia w formule zdalnej i mobilnej.	objętych wsparciem; odsetek inicjatyw realizowanych przez przygotowaną kadrę	2030; ≥80% inicjatyw z przygotowaną kadrą		oświaty / JST / WZK
2	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI W EDUKACJI	4.6	Stwarzanie warunków do potwierdzenia	Poziom regionalny (UMWW, WZK): ramy partnerstw i wsparcie projektów wspólnych. Subregion poznański:	Liczba partnerstw międzysektorowych	≥200 partnerstw do 2030; ≥400	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / kuratorium

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
	FORMALNEJ – KADRY ZARZĄDZAJĄCE		umiejętności osób uczących się, wykraczających poza podstawę programową lub program studiów	partnerstwa wielopodmiotowe. Subregion kaliski: koordynacja JST–NGO. Subregion koniński: włączanie instytucji rynku pracy. Subregion leszczyński: trwałe partnerstwa lokalne. Subregion pilski: partnerstwa zwiększające dostępność oferty	h; liczba wspólnych inicjatyw	wspólnych inicjatyw		oświaty / JST / WZK
2	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI W EDUKACJI FORMALNEJ – KADRY ZARZĄDZAJĄCE	4.7	Rozwijanie krajowej i zagranicznej oferty i podnoszenie jakości praktyk i staży dla kadry zarządzającej w edukacji formalnej	Poziom regionalny (UMWW, WZK): wypracowanie standardów zarządzania strategicznego w edukacji, programy rozwojowe dla kadr kierowniczych oraz monitoring wdrażania zmian. Subregion poznański: wdrażanie rozwiązań w instytucjach o największej skali i złożoności organizacyjnej. Subregion kaliski: koordynacja i standaryzacja rozwiązań opartych na lokalnych instytucjach systemowych. Subregion koniński: wsparcie kadr w zarządzaniu zmianą i dostosowaniu oferty do wyzwań społeczno-gospodarczych. Subregion leszczyński: wzmacnianie kompetencji	Liczba kadr kierowniczych objętych wsparciem; liczba wdrożonych standardów/ rozwiązań zarządczych; odsetek instytucji stosujących nowe rozwiązania	≥12500 kadr kierowniczych do 2030; ≥5 standardów/ rozwiązań regionalnych; ≥50% instytucji objętych wdrożeniem	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / kuratorium oświaty / JST / WZK

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
				zarządczych poprzez współpracę i wymianę doświadczeń. Subregion pilski: zapewnienie dostępności form rozwojowych (także zdalnych) dla kadr zarządzających				
2	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI W EDUKACJI FORMALNEJ – KADRY ZARZĄDZAJĄCE	4.8	Upowszechnianie mobilności krajowej i międzynarodowej kadry zarządzającej	Poziom regionalny (UMWW, WZK): wypracowanie standardów zarządzania strategicznego w edukacji, programy rozwojowe dla kadr kierowniczych oraz monitoring wdrażania zmian. Subregion poznański: wdrażanie rozwiązań w instytucjach o największej skali i złożoności organizacyjnej. Subregion kaliski: koordynacja i standaryzacja rozwiązań opartych na lokalnych instytucjach systemowych. Subregion koniński: wsparcie kadr w zarządzaniu zmianą i dostosowaniu oferty do wyzwań społeczno-gospodarczych. Subregion leszczyński: wzmacnianie kompetencji zarządczych poprzez współpracę	Liczba kadr kierowniczych objętych wsparciem; liczba wdrożonych standardów/ rozwiązań zarządczych; odsetek instytucji stosujących nowe rozwiązania	≥1250 kadr kierowniczych do 2030; ≥5 standardów/ rozwiązań regionalnych; ≥50% instytucji objętych wdrożeniem	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / kuratorium oświaty / JST / WZK

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
				i wymianę doświadczeń. Subregion pilski: zapewnienie dostępności form rozwojowych (także zdalnych) dla kadr zarządzających				
2	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI W EDUKACJI FORMALNEJ – KADRY ZARZĄDZAJĄCE	5.1	Rozwijanie oferty doskonalenia zawodowego w zakresie zarządzania potencjałem umiejętności kadry uczącej, między innymi organizacja pracy kadry uczącej i stwarzanie optymalnych warunków do rozwoju, zarządzanie umiejętnościami	Poziom regionalny (UMWW, WZK): wypracowanie standardów zarządzania strategicznego w edukacji, programy rozwojowe dla kadr kierowniczych oraz monitoring wdrażania zmian. Subregion poznański: wdrażanie rozwiązań w instytucjach o największej skali i złożoności organizacyjnej. Subregion kaliski: koordynacja i standaryzacja rozwiązań opartych na lokalnych instytucjach systemowych. Subregion koniński: wsparcie kadr w zarządzaniu zmianą i dostosowaniu oferty do wyzwań społeczno-gospodarczych. Subregion leszczyński: wzmacnianie kompetencji zarządczych poprzez współpracę i wymianę doświadczeń. Subregion pilski:	Liczba kadr kierowniczych objętych wsparciem; liczba wdrożonych standardów/ rozwiązań zarządczych; odsetek instytucji stosujących nowe rozwiązania	≥1250 kadr kierowniczych do 2030; ≥5 standardów/ rozwiązań regionalnych; ≥50% instytucji objętych wdrożeniem	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / kuratorium oświaty / JST / WZK

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
			kadry uczącej, zarządzanie czasem	zapewnienie dostępności form rozwojowych (także zdalnych) dla kadr zarządzających				
2	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI W EDUKACJI FORMALNEJ – KADRY ZARZĄDZAJĄCE	5.2	Rozwijanie umiejętności kadry zarządzającej w zakresie stwarzania warunków dla doskonalenia zawodowego w zakresie umiejętności dydaktycznych i metodycznych kadry uczącej	Poziom regionalny (UMWW, WZK): wypracowanie standardów zarządzania strategicznego w edukacji, programy rozwojowe dla kadr kierowniczych oraz monitoring wdrażania zmian. Subregion poznański: wdrażanie rozwiązań w instytucjach o największej skali i złożoności organizacyjnej. Subregion kaliski: koordynacja i standaryzacja rozwiązań opartych na lokalnych instytucjach systemowych. Subregion koniński: wsparcie kadr w zarządzaniu zmianą i dostosowaniu oferty do wyzwań społeczno-gospodarczych. Subregion leszczyński: wzmacnianie kompetencji zarządczych poprzez współpracę i wymianę doświadczeń. Subregion pilski: zapewnienie dostępności form	Liczba kadr kierowniczych objętych wsparciem; liczba wdrożonych standardów/ rozwiązań zarządczych; odsetek instytucji stosujących nowe rozwiązania	≥1250 kadr kierowniczych do 2030; ≥5 standardów/ rozwiązań regionalnych; ≥50% instytucji objętych wdrożeniem	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / kuratorium oświaty / JST / WZK

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
				rozwojowych (także zdalnych) dla kadr zarządzających				
2	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI W EDUKACJI FORMALNEJ – KADRY ZARZĄDZAJĄCE	5.3	Rozwijanie umiejętności planowania, monitorowania i ewaluacji procesów edukacyjnych	Poziom regionalny (UMWW, WZK): wypracowanie standardów zarządzania strategicznego w edukacji, programy rozwojowe dla kadr kierowniczych oraz monitoring wdrażania zmian. Subregion poznański: wdrażanie rozwiązań w instytucjach o największej skali i złożoności organizacyjnej. Subregion kaliski: koordynacja i standaryzacja rozwiązań opartych na lokalnych instytucjach systemowych. Subregion koniński: wsparcie kadr w zarządzaniu zmianą i dostosowaniu oferty do wyzwań społeczno-gospodarczych. Subregion leszczyński: wzmocnienie kompetencji zarządczych poprzez współpracę i wymianę doświadczeń. Subregion pilski: zapewnienie dostępności form	Liczba kadr kierowniczych objętych wsparciem; liczba wdrożonych standardów/ rozwiązań zarządczych; odsetek instytucji stosujących nowe rozwiązania	≥1250 kadr kierowniczych do 2030; ≥5 standardów/ rozwiązań regionalnych; ≥50% instytucji objętych wdrożeniem	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / kuratorium oświaty / JST / WZK

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
				rozwojowych (także zdalnych) dla kadr zarządzających				
2	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI W EDUKACJI FORMALNEJ – KADRY ZARZĄDZAJĄCE	5.4	Rozwijanie umiejętności kadry zarządzającej w zakresie wspierania kadry uczącej w autoewaluacji oraz korzystaniu z jej wyników dla doskonalenia własnej pracy	Poziom regionalny (UMWW, WZK): wypracowanie standardów zarządzania strategicznego w edukacji, programy rozwojowe dla kadr kierowniczych oraz monitoring wdrażania zmian. Subregion poznański: wdrażanie rozwiązań w instytucjach o największej skali i złożoności organizacyjnej. Subregion kaliski: koordynacja i standaryzacja rozwiązań opartych na lokalnych instytucjach systemowych. Subregion koniński: wsparcie kadr w zarządzaniu zmianą i dostosowaniu oferty do wyzwań społeczno-gospodarczych. Subregion leszczyński: wzmocnienie kompetencji zarządczych poprzez współpracę i wymianę doświadczeń. Subregion pilski: zapewnienie dostępności form	Liczba kadr kierowniczych objętych wsparciem; liczba wdrożonych standardów/ rozwiązań zarządczych; odsetek instytucji stosujących nowe rozwiązania	≥1250 kadr kierowniczych do 2030; ≥5 standardów/ rozwiązań regionalnych; ≥50% instytucji objętych wdrożeniem	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / kuratorium oświaty / JST / WZK

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
				rozwojowych (także zdalnych) dla kadr zarządzających				
2	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI W EDUKACJI FORMALNEJ – KADRY ZARZĄDZAJĄCE	5.5	Rozwijanie umiejętności kadry zarządzającej w zakresie wspierania kadry uczącej w zapobieganiu sytuacjom kryzysowym i radzeniu sobie w takich sytuacjach	Poziom regionalny (UMWW, WZK): wypracowanie standardów zarządzania strategicznego w edukacji, programy rozwojowe dla kadr kierowniczych oraz monitoring wdrażania zmian. Subregion poznański: wdrażanie rozwiązań w instytucjach o największej skali i złożoności organizacyjnej. Subregion kaliski: koordynacja i standaryzacja rozwiązań opartych na lokalnych instytucjach systemowych. Subregion koniński: wsparcie kadr w zarządzaniu zmianą i dostosowaniu oferty do wyzwań społeczno-gospodarczych. Subregion leszczyński: wzmocnienie kompetencji zarządczych poprzez współpracę i wymianę doświadczeń. Subregion pilski: zapewnienie dostępności form	Liczba kadr kierowniczych objętych wsparciem; liczba wdrożonych standardów/rozwiązań zarządczych; odsetek instytucji stosujących nowe rozwiązania	≥1250 kadr kierowniczych do 2030; ≥5 standardów/rozwiązań regionalnych; ≥50% instytucji objętych wdrożeniem	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / kuratorium oświaty / JST / WZK

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
				rozwojowych (także zdalnych) dla kadr zarządzających.				
2	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI W EDUKACJI FORMALNEJ – KADRY ZARZĄDZAJĄCE	5.6	Rozwijanie kultury pracy sprzyjającej współpracy i zespołowości oraz interdyscyplinarności	Poziom regionalny (UMWW, WZK): wypracowanie standardów zarządzania strategicznego w edukacji, programy rozwojowe dla kadr kierowniczych oraz monitoring wdrażania zmian. Subregion poznański: wdrażanie rozwiązań w instytucjach o największej skali i złożoności organizacyjnej. Subregion kaliski: koordynacja i standaryzacja rozwiązań opartych na lokalnych instytucjach systemowych. Subregion koniński: wsparcie kadr w zarządzaniu zmianą i dostosowaniu oferty do wyzwań społeczno-gospodarczych. Subregion leszczyński: wzmocnienie kompetencji zarządczych poprzez współpracę i wymianę doświadczeń. Subregion pilski: zapewnienie dostępności form	Liczba kadr kierowniczych objętych wsparciem; liczba wdrożonych standardów/ rozwiązań zarządczych; odsetek instytucji stosujących nowe rozwiązania	≥1250 kadr kierowniczych do 2030; ≥5 standardów/ rozwiązań regionalnych; ≥50% instytucji objętych wdrożeniem	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / kuratorium oświaty / JST / WZK

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
				rozwojowych (także zdalnych) dla kadr zarządzających				
2	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI W EDUKACJI FORMALNEJ – KADRY ZARZĄDZAJĄCE	5.7	Rozwijanie umiejętności kadry zarządzającej w zakresie wspierania kadry uczącej w godzeniu życia zawodowego z osobistym	Poziom regionalny (UMWW, WZK): wypracowanie standardów zarządzania strategicznego w edukacji, programy rozwojowe dla kadr kierowniczych oraz monitoring wdrażania zmian. Subregion poznański: wdrażanie rozwiązań w instytucjach o największej skali i złożoności organizacyjnej. Subregion kaliski: koordynacja i standaryzacja rozwiązań opartych na lokalnych instytucjach systemowych. Subregion koniński: wsparcie kadr w zarządzaniu zmianą i dostosowaniu oferty do wyzwań społeczno-gospodarczych. Subregion leszczyński: wzmocnienie kompetencji zarządczych poprzez współpracę i wymianę doświadczeń. Subregion pilski: zapewnienie dostępności form	Liczba kadr kierowniczych objętych wsparciem; liczba wdrożonych standardów/ rozwiązań zarządczych; odsetek instytucji stosujących nowe rozwiązania	≥1250 kadr kierowniczych do 2030; ≥5 standardów/ rozwiązań regionalnych; ≥50% instytucji objętych wdrożeniem	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / kuratorium oświaty / JST / WZK

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
				rozwojowych (także zdalnych) dla kadr zarządzających				
2	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI W EDUKACJI FORMALNEJ – KADRY ZARZĄDZAJĄCE	5.8	Rozwijanie umiejętności kadry zarządzającej w zakresie wspierania kadry uczącej w rozwijaniu relacji interpersonalnych ze wszystkimi uczestnikami procesu uczenia, między innymi współpraca międzypokoleniowa , z rodzicami/opiekunami uczniów i środowiskiem lokalnym	Poziom regionalny (UMWW, WZK): wypracowanie standardów zarządzania strategicznego w edukacji, programy rozwojowe dla kadr kierowniczych oraz monitoring wdrażania zmian. Subregion poznański: wdrażanie rozwiązań w instytucjach o największej skali i złożoności organizacyjnej. Subregion kaliski: koordynacja i standaryzacja rozwiązań opartych na lokalnych instytucjach systemowych. Subregion koniński: wsparcie kadr w zarządzaniu zmianą i dostosowaniu oferty do wyzwań społeczno-gospodarczych. Subregion leszczyński: wzmocnienie kompetencji zarządczych poprzez współpracę i wymianę doświadczeń. Subregion pilski: zapewnienie dostępności form	Liczba kadr kierowniczych objętych wsparciem; liczba wdrożonych standardów/rozwiązań zarządczych; odsetek instytucji stosujących nowe rozwiązania	≥1250 kadr kierowniczych do 2030; ≥5 standardów/rozwiązań regionalnych; ≥50% instytucji objętych wdrożeniem	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / kuratorium oświaty / JST / WZK

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
				rozwojowych (także zdalnych) dla kadr zarządzających				
2	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI W EDUKACJI FORMALNEJ – KADRY ZARZĄDZAJĄCE	5.9	Rozwijanie umiejętności kadry zarządzającej w zakresie wspierania kadry uczącej w wykorzystaniu ICT i AI w pracy dydaktycznej i wychowawczej	<p>Poziom regionalny (UMWW, WZK):</p> <p>wypracowanie standardów zarządzania strategicznego w edukacji, programy rozwojowe dla kadr kierowniczych oraz monitoring wdrażania zmian. Subregion poznański: wdrażanie rozwiązań w instytucjach o największej skali i złożoności organizacyjnej. Subregion kaliski: koordynacja i standaryzacja rozwiązań opartych na lokalnych instytucjach systemowych. Subregion koniński: wsparcie kadr w zarządzaniu zmianą i dostosowaniu oferty do wyzwań społeczno-gospodarczych. Subregion leszczyński: wzmocnienie kompetencji zarządczych poprzez współpracę i wymianę doświadczeń. Subregion pilski: zapewnienie dostępności form</p>	<p>Liczba kadr kierowniczych objętych wsparciem; liczba wdrożonych standardów/ rozwiązań zarządczych; odsetek instytucji stosujących nowe rozwiązania</p>	<p>≥1250 kadr kierowniczych do 2030; ≥5 standardów/ rozwiązań regionalnych; ≥50% instytucji objętych wdrożeniem</p>	<p>II kw. 2026 do IV kw. 2030</p>	<p>UMWW / kuratorium oświaty / JST / WZK</p>

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
				rozwojowych (także zdalnych) dla kadr zarządzających				
3	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI W EDUKACJI FORMALNEJ – KADRY UCZĄCE	6.1	Rozwijanie umiejętności zarządzania własnym rozwojem i karierą zawodową, z uwzględnieniem życia rodzinnego i osobistego	Poziom regionalny (UMWW, WZK): wypracowanie standardów doskonalenia kadr uczących, koordynacja oferty rozwojowej oraz monitoring jakości wsparcia. Subregion poznański: wdrażanie innowacyjnych form doskonalenia, współpraca z uczelniami i środowiskiem eksperckim. Subregion kaliski: organizacja i koordynacja sieci współpracy nauczycieli i instruktorów. Subregion koniński: wsparcie kadr w dostosowaniu metod kształcenia do zmian społeczno-gospodarczych. Subregion leszczyński: wzmacnianie współpracy między placówkami i wymiana dobrych praktyk. Subregion pilski: zapewnienie dostępności form doskonalenia (w tym zdalnych i mobilnych)	Liczba kadr uczących objętych doskonaleniem; liczba programów doskonalenia; odsetek kadr stosujących nowe metody pracy	≥4000 kadr uczących do 2030; ≥60 programów doskonalenia; ≥50% kadr wdrażających nowe metody	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / ODN / kuratorium oświaty / JST / WZK

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
3	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI W EDUKACJI FORMALNEJ – KADRY UCZĄCE	6.2	Rozwijanie wsparcia dydaktycznego i metodycznego	Poziom regionalny (UMWW, WZK): wypracowanie standardów doskonalenia kadr uczących, koordynacja oferty rozwojowej oraz monitoring jakości wsparcia. Subregion poznański: wdrażanie innowacyjnych form doskonalenia, współpraca z uczelniami i środowiskiem eksperckim. Subregion kaliski: organizacja i koordynacja sieci współpracy nauczycieli i instruktorów. Subregion koniński: wsparcie kadr w dostosowaniu metod kształcenia do zmian społeczno-gospodarczych. Subregion leszczyński: wzmacnianie współpracy między placówkami i wymiana dobrych praktyk. Subregion pilski: zapewnienie dostępności form doskonalenia (w tym zdalnych i mobilnych)	Liczba kadr uczących objętych doskonaleniem; liczba programów doskonalenia; odsetek kadr stosujących nowe metody pracy	≥4000 kadr uczących do 2030; ≥60 programów doskonalenia; ≥50% kadr wdrażających nowe metody	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / ODN / kuratorium oświaty / JST / WZK
3	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI W EDUKACJI	6.3	Upowszechnianie krajowych i międzynarodowych	Poziom regionalny (UMWW, WZK): wypracowanie standardów doskonalenia kadr uczących, koordynacja oferty	Liczba kadr uczących objętych doskonaleniem;	≥4000 kadr uczących do 2030; ≥60 programów	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / ODN / kuratorium

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
	FORMALNEJ – KADRY UCZĄCE		h dobrych praktyk pracy dydaktycznej i wychowawczej	rozwojowej oraz monitoring jakości wsparcia. Subregion poznański: wdrażanie innowacyjnych form doskonalenia, współpraca z uczelniami i środowiskiem eksperckim. Subregion kaliski: organizacja i koordynacja sieci współpracy nauczycieli i instruktorów. Subregion koniński: wsparcie kadr w dostosowaniu metod kształcenia do zmian społeczno-gospodarczych. Subregion leszczyński: wzmacnianie współpracy między placówkami i wymiana dobrych praktyk. Subregion pilski: zapewnienie dostępności form doskonalenia (w tym zdalnych i mobilnych)	liczba programów doskonalenia; odsetek kadr stosujących nowe metody pracy	doskonalenia; ≥50% kadr wdrażających nowe metody		oświaty / JST / WZK
3	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI W EDUKACJI FORMALNEJ – KADRY UCZĄCE	6.4	Upowszechnianie autoewaluacji oraz korzystania z jej wyników dla doskonalenia własnej pracy	Poziom regionalny (UMWW, WZK): wypracowanie standardów doskonalenia kadr uczących, koordynacja oferty rozwojowej oraz monitoring jakości wsparcia. Subregion poznański: wdrażanie innowacyjnych form doskonalenia,	Liczba kadr uczących objętych doskonaleniem; liczba programów doskonalenia; odsetek kadr	≥4000 kadr uczących do 2030; ≥60 programów doskonalenia; ≥50% kadr	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / ODN / kuratorium oświaty / JST / WZK

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
				współpraca z uczelniami i środowiskiem eksperckim. Subregion kaliski: organizacja i koordynacja sieci współpracy nauczycieli i instruktorów. Subregion koniński: wsparcie kadr w dostosowaniu metod kształcenia do zmian społeczno-gospodarczych. Subregion leszczyński: wzmacnianie współpracy między placówkami i wymiana dobrych praktyk. Subregion pilski: zapewnienie dostępności form doskonalenia (w tym zdalnych i mobilnych)	stosujących nowe metody pracy	wdrażających nowe metody		
3	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI W EDUKACJI FORMALNEJ – KADRY UCZĄCE	6.5	Rozwijanie oferty doskonalenia zawodowego w zakresie znajomości i umiejętności postępowania się nowoczesnymi metodami	Poziom regionalny (UMWW, WZK): wypracowanie standardów doskonalenia kadr uczących, koordynacja oferty rozwojowej oraz monitoring jakości wsparcia. Subregion poznański: wdrażanie innowacyjnych form doskonalenia, współpraca z uczelniami i środowiskiem eksperckim. Subregion kaliski: organizacja i koordynacja sieci współpracy nauczycieli	Liczba kadr uczących objętych doskonaleniem; liczba programów doskonalenia; odsetek kadr stosujących nowe metody pracy	≥4000 kadr uczących do 2030; ≥60 programów doskonalenia; ≥50% kadr wdrażających nowe metody	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / ODN / kuratorium oświaty / JST / WZK

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
			i technikami w pracy dydaktycznej, w tym z wykorzystaniem ICT i AI	i instruktorów. Subregion koniński: wsparcie kadr w dostosowaniu metod kształcenia do zmian społeczno-gospodarczych. Subregion leszczyński: wzmacnianie współpracy między placówkami i wymiana dobrych praktyk. Subregion pilski: zapewnienie dostępności form doskonalenia (w tym zdalnych i mobilnych)				
3	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI W EDUKACJI FORMALNEJ – KADRY UCZĄCE	6.6	Tworzenie i wzmacnianie formalnych i nieformalnych sieci wsparcia kadry uczącej	Poziom regionalny (UMWW, WZK): wypracowanie standardów doskonalenia kadr uczących, koordynacja oferty rozwojowej oraz monitoring jakości wsparcia. Subregion poznański: wdrażanie innowacyjnych form doskonalenia, współpraca z uczelniami i środowiskiem eksperckim. Subregion kaliski: organizacja i koordynacja sieci współpracy nauczycieli i instruktorów. Subregion koniński: wsparcie kadr w dostosowaniu metod kształcenia do zmian społeczno-	Liczba kadr uczących objętych doskonaleniem; liczba programów doskonalenia; odsetek kadr stosujących nowe metody pracy	≥4000 kadr uczących do 2030; ≥60 programów doskonalenia; ≥50% kadr wdrażających nowe metody	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / ODN / kuratorium oświaty / JST / WZK

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
				gospodarczych. Subregion leszczyński: wzmacnianie współpracy między placówkami i wymiana dobrych praktyk. Subregion pilski: zapewnienie dostępności form doskonalenia (w tym zdalnych i mobilnych)				
3	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI W EDUKACJI FORMALNEJ – KADRY UCZĄCE	6.7	Wspieranie w zakresie przeciwdziałania wypaleniu zawodowemu	Poziom regionalny (UMWW, WZK): wypracowanie standardów doskonalenia kadr uczących, koordynacja oferty rozwojowej oraz monitoring jakości wsparcia. Subregion poznański: wdrażanie innowacyjnych form doskonalenia, współpraca z uczelniami i środowiskiem eksperckim. Subregion kaliski: organizacja i koordynacja sieci współpracy nauczycieli i instruktorów. Subregion koniński: wsparcie kadr w dostosowaniu metod kształcenia do zmian społeczno-gospodarczych. Subregion leszczyński: wzmacnianie współpracy między placówkami i wymiana dobrych praktyk.	Liczba kadr uczących objętych doskonaleniem; liczba programów doskonalenia; odsetek kadr stosujących nowe metody pracy	≥4000 kadr uczących do 2030; ≥60 programów doskonalenia; ≥50% kadr wdrażających nowe metody	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / ODN / kuratorium oświaty / JST / WZK

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
				Subregion pilski: zapewnienie dostępności form doskonalenia (w tym zdalnych i mobilnych)				
3	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI W EDUKACJI FORMALNEJ – KADRY UCZĄCE	6.8	Rozwijanie umiejętności podnoszenia kondycji fizycznej, psychicznej i emocjonalnej osób uczących się	Poziom regionalny (UMWW, WZK): wypracowanie standardów doskonalenia kadr uczących, koordynacja oferty rozwojowej oraz monitoring jakości wsparcia. Subregion poznański: wdrażanie innowacyjnych form doskonalenia, współpraca z uczelniami i środowiskiem eksperckim. Subregion kaliski: organizacja i koordynacja sieci współpracy nauczycieli i instruktorów. Subregion koniński: wsparcie kadr w dostosowaniu metod kształcenia do zmian społeczno-gospodarczych. Subregion leszczyński: wzmacnianie współpracy między placówkami i wymiana dobrych praktyk. Subregion pilski: zapewnienie dostępności form doskonalenia (w tym zdalnych i mobilnych)	Liczba kadr uczących objętych doskonaleniem; liczba programów doskonalenia; odsetek kadr stosujących nowe metody pracy	≥4000 kadr uczących do 2030; ≥60 programów doskonalenia; ≥50% kadr wdrażających nowe metody	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / ODN / kuratorium oświaty / JST / WZK

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
3	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI W EDUKACJI FORMALNEJ – KADRY UCZĄCE	6.9	Rozwijanie umiejętności interpersonalnych	Poziom regionalny (UMWW, WZK): wypracowanie standardów doskonalenia kadr uczących, koordynacja oferty rozwojowej oraz monitoring jakości wsparcia. Subregion poznański: wdrażanie innowacyjnych form doskonalenia, współpraca z uczelniami i środowiskiem eksperckim. Subregion kaliski: organizacja i koordynacja sieci współpracy nauczycieli i instruktorów. Subregion koniński: wsparcie kadr w dostosowaniu metod kształcenia do zmian społeczno-gospodarczych. Subregion leszczyński: wzmacnianie współpracy między placówkami i wymiana dobrych praktyk. Subregion pilski: zapewnienie dostępności form doskonalenia (w tym zdalnych i mobilnych)	Liczba kadr uczących objętych doskonaleniem; liczba programów doskonalenia; odsetek kadr stosujących nowe metody pracy	≥4000 kadr uczących do 2030; ≥60 programów doskonalenia; ≥50% kadr wdrażających nowe metody	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / ODN / kuratorium oświaty / JST / WZK
3	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI W EDUKACJI	6.10	Rozwijanie umiejętności prowadzenia	Poziom regionalny (UMWW, WZK): wypracowanie standardów doskonalenia kadr uczących, koordynacja oferty	Liczba kadr uczących objętych doskonaleniem;	≥4000 kadr uczących do 2030; ≥60 programów	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / ODN / kuratorium

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
	FORMALNEJ – KADRY UCZĄCE		negocjacji i mediacji w celu rozwiązywania konfliktów w środowisku szkolnym, akademickim i w ich otoczeniu	rozwojowej oraz monitoring jakości wsparcia. Subregion poznański: wdrażanie innowacyjnych form doskonalenia, współpraca z uczelniami i środowiskiem eksperckim. Subregion kaliski: organizacja i koordynacja sieci współpracy nauczycieli i instruktorów. Subregion koniński: wsparcie kadr w dostosowaniu metod kształcenia do zmian społeczno-gospodarczych. Subregion leszczyński: wzmacnianie współpracy między placówkami i wymiana dobrych praktyk. Subregion pilski: zapewnienie dostępności form doskonalenia (w tym zdalnych i mobilnych)	liczba programów doskonalenia; odsetek kadr stosujących nowe metody pracy	doskonalenia; ≥50% kadr wdrażających nowe metody		oświaty / JST / WZK
3	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI W EDUKACJI FORMALNEJ – KADRY UCZĄCE	6.11	Rozwijanie umiejętności pracy/współpracy	Poziom regionalny (UMWW, WZK): wypracowanie standardów doskonalenia kadr uczących, koordynacja oferty rozwojowej oraz monitoring jakości wsparcia. Subregion poznański: wdrażanie innowacyjnych form doskonalenia,	Liczba kadr uczących objętych doskonaleniem; liczba programów doskonalenia; odsetek kadr	≥4000 kadr uczących do 2030; ≥60 programów doskonalenia; ≥50% kadr	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / ODN / kuratorium oświaty / JST / WZK

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
				współpraca z uczelniami i środowiskiem eksperckim. Subregion kaliski: organizacja i koordynacja sieci współpracy nauczycieli i instruktorów. Subregion koniński: wsparcie kadr w dostosowaniu metod kształcenia do zmian społeczno-gospodarczych. Subregion leszczyński: wzmacnianie współpracy między placówkami i wymiana dobrych praktyk. Subregion pilski: zapewnienie dostępności form doskonalenia (w tym zdalnych i mobilnych)	stosujących nowe metody pracy	wdrażających nowe metody		
3	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI W EDUKACJI FORMALNEJ – KADRY UCZĄCE	6.12	Wspieranie kadr akademickich w rozwijaniu umiejętności dydaktycznych i metodycznych kierowanych do innych niż studenci grup odbiorców	Poziom regionalny (UMWW, WZK): wypracowanie standardów doskonalenia kadr uczących, koordynacja oferty rozwojowej oraz monitoring jakości wsparcia. Subregion poznański: wdrażanie innowacyjnych form doskonalenia, współpraca z uczelniami i środowiskiem eksperckim. Subregion kaliski: organizacja i koordynacja sieci współpracy nauczycieli	Liczba kadr uczących objętych doskonaleniem; liczba programów doskonalenia; odsetek kadr stosujących nowe metody pracy	≥4000 kadr uczących do 2030; ≥60 programów doskonalenia; ≥50% kadr wdrażających nowe metody	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / ODN / kuratorium oświaty / JST / WZK

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
				i instruktorów. Subregion koniński: wsparcie kadr w dostosowaniu metod kształcenia do zmian społeczno-gospodarczych. Subregion leszczyński: wzmacnianie współpracy między placówkami i wymiana dobrych praktyk. Subregion pilski: zapewnienie dostępności form doskonalenia (w tym zdalnych i mobilnych)				
3	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI W EDUKACJI FORMALNEJ – KADRY UCZĄCE	6.13	Rozwijanie umiejętności w zakresie edukacji włączającej, patriotycznej, prorodzinnej, międzykulturowej, międzypokoleniowej, obywatelskiej, zdrowotnej, ekologicznej i ekonomicznej	Poziom regionalny (UMWW, WZK): wypracowanie standardów doskonalenia kadr uczących, koordynacja oferty rozwojowej oraz monitoring jakości wsparcia. Subregion poznański: wdrażanie innowacyjnych form doskonalenia, współpraca z uczelniami i środowiskiem eksperckim. Subregion kaliski: organizacja i koordynacja sieci współpracy nauczycieli i instruktorów. Subregion koniński: wsparcie kadr w dostosowaniu metod kształcenia do zmian społeczno-	Liczba kadr uczących objętych doskonaleniem; liczba programów doskonalenia; odsetek kadr stosujących nowe metody pracy	≥4000 kadr uczących do 2030; ≥60 programów doskonalenia; ≥50% kadr wdrażających nowe metody	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / ODN / kuratorium oświaty / JST / WZK

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
				gospodarczych. Subregion leszczyński: wzmacnianie współpracy między placówkami i wymiana dobrych praktyk. Subregion pilski: zapewnienie dostępności form doskonalenia (w tym zdalnych i mobilnych)				
3	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI W EDUKACJI FORMALNEJ – KADRY UCZĄCE	6.14	Rozwijanie umiejętności instruktazowego projektowania form doskonalenia zawodowego, metodyki zdalnego nauczania, między innymi w oparciu o e-learning, blended learning, platformy szkoleniowe, webinaria,	Poziom regionalny (UMWW, WZK): wypracowanie standardów doskonalenia kadr uczących, koordynacja oferty rozwojowej oraz monitoring jakości wsparcia. Subregion poznański: wdrażanie innowacyjnych form doskonalenia, współpraca z uczelniami i środowiskiem eksperckim. Subregion kaliski: organizacja i koordynacja sieci współpracy nauczycieli i instruktorów. Subregion koniński: wsparcie kadr w dostosowaniu metod kształcenia do zmian społeczno-gospodarczych. Subregion leszczyński: wzmacnianie współpracy między placówkami i wymiana dobrych praktyk.	Liczba kadr uczących objętych doskonaleniem; liczba programów doskonalenia; odsetek kadr stosujących nowe metody pracy	≥4000 kadr uczących do 2030; ≥60 programów doskonalenia; ≥50% kadr wdrażających nowe metody	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / ODN / kuratorium oświaty / JST / WZK

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
			grywalizację oraz MOOC-i	Subregion pilski: zapewnienie dostępności form doskonalenia (w tym zdalnych i mobilnych)				
3	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI W EDUKACJI FORMALNEJ – KADRY UCZĄCE	6.15	Rozwijanie krajowej i zagranicznej oferty oraz podnoszenie jakości praktyk i staży	Poziom regionalny (UMWW, WZK): wypracowanie standardów doskonalenia kadr uczących, koordynacja oferty rozwojowej oraz monitoring jakości wsparcia. Subregion poznański: wdrażanie innowacyjnych form doskonalenia, współpraca z uczelniami i środowiskiem eksperckim. Subregion kaliski: organizacja i koordynacja sieci współpracy nauczycieli i instruktorów. Subregion koniński: wsparcie kadr w dostosowaniu metod kształcenia do zmian społeczno-gospodarczych. Subregion leszczyński: wzmacnianie współpracy między placówkami i wymiana dobrych praktyk. Subregion pilski: zapewnienie dostępności form doskonalenia (w tym zdalnych i mobilnych)	Liczba kadr uczących objętych doskonaleniem; liczba programów doskonalenia; odsetek kadr stosujących nowe metody pracy	≥4000 kadr uczących do 2030; ≥60 programów doskonalenia; ≥50% kadr wdrażających nowe metody	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / ODN / kuratorium oświaty / JST / WZK

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
3	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI W EDUKACJI FORMALNEJ – KADRY UCZĄCE	6.16	Upowszechnianie mobilności krajowej i międzynarodowej kadry uczącej	Poziom regionalny (UMWW, WZK): wypracowanie standardów doskonalenia kadr uczących, koordynacja oferty rozwojowej oraz monitoring jakości wsparcia. Subregion poznański: wdrażanie innowacyjnych form doskonalenia, współpraca z uczelniami i środowiskiem eksperckim. Subregion kaliski: organizacja i koordynacja sieci współpracy nauczycieli i instruktorów. Subregion koniński: wsparcie kadr w dostosowaniu metod kształcenia do zmian społeczno-gospodarczych. Subregion leszczyński: wzmacnianie współpracy między placówkami i wymiana dobrych praktyk. Subregion pilski: zapewnienie dostępności form doskonalenia (w tym zdalnych i mobilnych)	Liczba kadr uczących objętych doskonaleniem; liczba programów doskonalenia; odsetek kadr stosujących nowe metody pracy	≥4000 kadr uczących do 2030; ≥60 programów doskonalenia; ≥50% kadr wdrażających nowe metody	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / ODN / kuratorium oświaty / JST / WZK
3	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI W EDUKACJI	6.17	Rozwijanie umiejętności planowania	Poziom regionalny (UMWW, WZK): wypracowanie standardów doskonalenia kadr uczących, koordynacja oferty	Liczba kadr uczących objętych doskonaleniem;	≥4000 kadr uczących do 2030; ≥60 programów	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / ODN / kuratorium

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/ koordynacja
	FORMALNEJ – KADRY UCZĄCE		projektów edukacyjnych, zarządzania projektami krajowymi i zagranicznymi, a także środkami finansowymi tych projektów	rozwojowej oraz monitoring jakości wsparcia. Subregion poznański: wdrażanie innowacyjnych form doskonalenia, współpraca z uczelniami i środowiskiem eksperckim. Subregion kaliski: organizacja i koordynacja sieci współpracy nauczycieli i instruktorów. Subregion koniński: wsparcie kadr w dostosowaniu metod kształcenia do zmian społeczno-gospodarczych. Subregion leszczyński: wzmacnianie współpracy między placówkami i wymiana dobrych praktyk. Subregion pilski: zapewnienie dostępności form doskonalenia (w tym zdalnych i mobilnych)	liczba programów doskonalenia; odsetek kadr stosujących nowe metody pracy	doskonalenia; ≥50% kadr wdrażających nowe metody		oświaty / JST / WZK
3	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI W EDUKACJI FORMALNEJ – KADRY UCZĄCE	6.18	Wzmocnienie oferty doskonalenia w zakresie rozwijania umiejętności postępowania się	Poziom regionalny (UMWW, WZK): wypracowanie standardów doskonalenia kadr uczących, koordynacja oferty rozwojowej oraz monitoring jakości wsparcia. Subregion poznański: wdrażanie innowacyjnych form doskonalenia,	Liczba kadr uczących objętych doskonaleniem; liczba programów doskonalenia; odsetek kadr	≥4000 kadr uczących do 2030; ≥60 programów doskonalenia; ≥50% kadr	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / ODN / kuratorium oświaty / JST / WZK

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
			językiem obcym przez kadrę uczącą	współpraca z uczelniami i środowiskiem eksperckim. Subregion kaliski: organizacja i koordynacja sieci współpracy nauczycieli i instruktorów. Subregion koniński: wsparcie kadr w dostosowaniu metod kształcenia do zmian społeczno-gospodarczych. Subregion leszczyński: wzmacnianie współpracy między placówkami i wymiana dobrych praktyk. Subregion pilski: zapewnienie dostępności form doskonalenia (w tym zdalnych i mobilnych)	stosujących nowe metody pracy	wdrażających nowe metody		
3	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI W EDUKACJI FORMALNEJ – KADRY UCZĄCE	6.19	Upowszechnianie tworzenia szkół ćwiczeń	Poziom regionalny (UMWW, WZK): wypracowanie standardów doskonalenia kadr uczących, koordynacja oferty rozwojowej oraz monitoring jakości wsparcia. Subregion poznański: wdrażanie innowacyjnych form doskonalenia, współpraca z uczelniami i środowiskiem eksperckim. Subregion kaliski: organizacja i koordynacja sieci współpracy nauczycieli	Liczba kadr uczących objętych doskonaleniem; liczba programów doskonalenia; odsetek kadr stosujących nowe metody pracy	≥4000 kadr uczących do 2030; ≥60 programów doskonalenia; ≥50% kadr wdrażających nowe metody	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / ODN / kuratorium oświaty / JST / WZK

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
				i instruktorów. Subregion koniński: wsparcie kadr w dostosowaniu metod kształcenia do zmian społeczno-gospodarczych. Subregion leszczyński: wzmacnianie współpracy między placówkami i wymiana dobrych praktyk. Subregion pilski: zapewnienie dostępności form doskonalenia (w tym zdalnych i mobilnych)				
3	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI W EDUKACJI FORMALNEJ – KADRY UCZĄCE	6.20	Wzmocnienie oferty doskonalenia w kontekście potrzeb związanych z zapewnieniem wysokiej jakości edukacji włączającej, na przykład: superwizje, kursy w formule online, budowanie	Poziom regionalny (UMWW, WZK): wypracowanie standardów doskonalenia kadr uczących, koordynacja oferty rozwojowej oraz monitoring jakości wsparcia. Subregion poznański: wdrażanie innowacyjnych form doskonalenia, współpraca z uczelniami i środowiskiem eksperckim. Subregion kaliski: organizacja i koordynacja sieci współpracy nauczycieli i instruktorów. Subregion koniński: wsparcie kadr w dostosowaniu metod kształcenia do zmian społeczno-	Liczba kadr uczących objętych doskonaleniem; liczba programów doskonalenia; odsetek kadr stosujących nowe metody pracy	≥4000 kadr uczących do 2030; ≥60 programów doskonalenia; ≥50% kadr wdrażających nowe metody	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / ODN / kuratorium oświaty / JST / WZK

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
			zasobów materiałów metodycznych	gospodarczych. Subregion leszczyński: wzmacnianie współpracy między placówkami i wymiana dobrych praktyk. Subregion pilski: zapewnienie dostępności form doskonalenia (w tym zdalnych i mobilnych)				
3	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI W EDUKACJI FORMALNEJ – KADRY UCZĄCE	6.21	Wspieranie działań placówek doskonalenia nauczycieli między innymi w zakresie doradztwa metodycznego, ICT i AI	Poziom regionalny (UMWW, WZK): wypracowanie standardów doskonalenia kadr uczących, koordynacja oferty rozwojowej oraz monitoring jakości wsparcia. Subregion poznański: wdrażanie innowacyjnych form doskonalenia, współpraca z uczelniami i środowiskiem eksperckim. Subregion kaliski: organizacja i koordynacja sieci współpracy nauczycieli i instruktorów. Subregion koniński: wsparcie kadr w dostosowaniu metod kształcenia do zmian społeczno-gospodarczych. Subregion leszczyński: wzmacnianie współpracy między placówkami i wymiana dobrych praktyk.	Liczba kadr uczących objętych doskonaleniem; liczba programów doskonalenia; odsetek kadr stosujących nowe metody pracy	≥4000 kadr uczących do 2030; ≥60 programów doskonalenia; ≥50% kadr wdrażających nowe metody	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / ODN / kuratorium oświaty / JST / WZK

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
				Subregion pilski: zapewnienie dostępności form doskonalenia (w tym zdalnych i mobilnych)				
3	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI W EDUKACJI FORMALNEJ – KADRY UCZĄCE	6.22	Wspieranie w przygotowaniu opisu i włączenia do ZSK kwalifikacji związanych z pracą kadruczących	Poziom regionalny (UMWW, WZK): wypracowanie standardów doskonalenia kadruczących, koordynacja oferty rozwojowej oraz monitoring jakości wsparcia. Subregion poznański: wdrażanie innowacyjnych form doskonalenia, współpraca z uczelniami i środowiskiem eksperckim. Subregion kaliski: organizacja i koordynacja sieci współpracy nauczycieli i instruktorów. Subregion koniński: wsparcie kadr w dostosowaniu metod kształcenia do zmian społeczno-gospodarczych. Subregion leszczyński: wzmacnianie współpracy między placówkami i wymiana dobrych praktyk. Subregion pilski: zapewnienie dostępności form doskonalenia (w tym zdalnych i mobilnych)	Liczba kadruczących objętych doskonaleniem; liczba programów doskonalenia; odsetek kadr stosujących nowe metody pracy	≥4000 kadruczących do 2030; ≥60 programów doskonalenia; ≥50% kadr wdrażających nowe metody	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / ODN / kuratorium oświaty / JST / WZK

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
3	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI W EDUKACJI FORMALNEJ – KADRY UCZĄCE	7.1	Rozwijanie ścieżek kształcenia prowadzących do wykonywania zawodu nauczyciela	Poziom regionalny (UMWW, WZK): wypracowanie standardów doskonalenia kadr uczących, koordynacja oferty rozwojowej oraz monitoring jakości wsparcia. Subregion poznański: wdrażanie innowacyjnych form doskonalenia, współpraca z uczelniami i środowiskiem eksperckim. Subregion kaliski: organizacja i koordynacja sieci współpracy nauczycieli i instruktorów. Subregion koniński: wsparcie kadr w dostosowaniu metod kształcenia do zmian społeczno-gospodarczych. Subregion leszczyński: wzmacnianie współpracy między placówkami i wymiana dobrych praktyk. Subregion pilski: zapewnienie dostępności form doskonalenia (w tym zdalnych i mobilnych)	Liczba kadr uczących objętych doskonaleniem; liczba programów doskonalenia; odsetek kadr stosujących nowe metody pracy	≥4000 kadr uczących do 2030; ≥60 programów doskonalenia; ≥50% kadr wdrażających nowe metody	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / ODN / kuratorium oświaty / JST / WZK
3	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI W EDUKACJI	7.2	Rozwijanie możliwości przygotowania do	Poziom regionalny (UMWW, WZK): wypracowanie standardów doskonalenia kadr uczących, koordynacja oferty	Liczba kadr uczących objętych doskonaleniem;	≥4000 kadr uczących do 2030; ≥60 programów	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / ODN / kuratorium

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
	FORMALNEJ – KADRY UCZĄCE		wykonywania zawodu nauczyciela przedmiotów zawodowych	rozwojowej oraz monitoring jakości wsparcia. Subregion poznański: wdrażanie innowacyjnych form doskonalenia, współpraca z uczelniami i środowiskiem eksperckim. Subregion kaliski: organizacja i koordynacja sieci współpracy nauczycieli i instruktorów. Subregion koniński: wsparcie kadr w dostosowaniu metod kształcenia do zmian społeczno-gospodarczych. Subregion leszczyński: wzmacnianie współpracy między placówkami i wymiana dobrych praktyk. Subregion pilski: zapewnienie dostępności form doskonalenia (w tym zdalnych i mobilnych)	liczba programów doskonalenia; odsetek kadr stosujących nowe metody pracy	doskonalenia; ≥50% kadr wdrażających nowe metody		oświaty / JST / WZK
3	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI W EDUKACJI FORMALNEJ – KADRY UCZĄCE	7.3	Wzmocnienie komponentu doradztwa zawodowego dla studentów na kierunkach	Poziom regionalny (UMWW, WZK): wypracowanie standardów doskonalenia kadr uczących, koordynacja oferty rozwojowej oraz monitoring jakości wsparcia. Subregion poznański: wdrażanie innowacyjnych form doskonalenia,	Liczba kadr uczących objętych doskonaleniem; liczba programów doskonalenia; odsetek kadr	≥4000 kadr uczących do 2030; ≥60 programów doskonalenia; ≥50% kadr	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / ODN / kuratorium oświaty / JST / WZK

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
			przygotowujących do wykonywania zawodu nauczyciela	współpraca z uczelniami i środowiskiem eksperckim. Subregion kaliski: organizacja i koordynacja sieci współpracy nauczycieli i instruktorów. Subregion koniński: wsparcie kadr w dostosowaniu metod kształcenia do zmian społeczno-gospodarczych. Subregion leszczyński: wzmacnianie współpracy między placówkami i wymiana dobrych praktyk. Subregion pilski: zapewnienie dostępności form doskonalenia (w tym zdalnych i mobilnych)	stosujących nowe metody pracy	wdrażających nowe metody		
3	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI W EDUKACJI FORMALNEJ – KADRY UCZĄCE	7.4	Monitorowanie, ewaluowanie i doskonalenie procesów przygotowania zawodowego nauczycieli	Poziom regionalny (UMWW, WZK): wypracowanie standardów doskonalenia kadr uczących, koordynacja oferty rozwojowej oraz monitoring jakości wsparcia. Subregion poznański: wdrażanie innowacyjnych form doskonalenia, współpraca z uczelniami i środowiskiem eksperckim. Subregion kaliski: organizacja i koordynacja sieci współpracy nauczycieli	Liczba kadr uczących objętych doskonaleniem; liczba programów doskonalenia; odsetek kadr stosujących nowe metody pracy	≥4000 kadr uczących do 2030; ≥60 programów doskonalenia; ≥50% kadr wdrażających nowe metody	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / ODN / kuratorium oświaty / JST / WZK

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
				i instruktorów. Subregion koniński: wsparcie kadr w dostosowaniu metod kształcenia do zmian społeczno-gospodarczych. Subregion leszczyński: wzmacnianie współpracy między placówkami i wymiana dobrych praktyk. Subregion pilski: zapewnienie dostępności form doskonalenia (w tym zdalnych i mobilnych)				
3	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI W EDUKACJI FORMALNEJ – KADRY UCZĄCE	7.5	Zwiększanie atrakcyjności i podnoszenie prestiżu zawodu nauczyciela	Poziom regionalny (UMWW, WZK): wypracowanie standardów doskonalenia kadr uczących, koordynacja oferty rozwojowej oraz monitoring jakości wsparcia. Subregion poznański: wdrażanie innowacyjnych form doskonalenia, współpraca z uczelniami i środowiskiem eksperckim. Subregion kaliski: organizacja i koordynacja sieci współpracy nauczycieli i instruktorów. Subregion koniński: wsparcie kadr w dostosowaniu metod kształcenia do zmian społeczno-	Liczba kadr uczących objętych doskonaleniem; liczba programów doskonalenia; odsetek kadr stosujących nowe metody pracy	≥4000 kadr uczących do 2030; ≥60 programów doskonalenia; ≥50% kadr wdrażających nowe metody	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / ODN / kuratorium oświaty / JST / WZK

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
				gospodarczych. Subregion leszczyński: wzmacnianie współpracy między placówkami i wymiana dobrych praktyk. Subregion pilski: zapewnienie dostępności form doskonalenia (w tym zdalnych i mobilnych)				
3	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI W EDUKACJI FORMALNEJ – KADRY UCZĄCE	7.6	Monitorowanie, ewaluowanie i doskonalenie pracy nauczycieli	Poziom regionalny (UMWW, WZK): wypracowanie standardów doskonalenia kadr uczących, koordynacja oferty rozwojowej oraz monitoring jakości wsparcia. Subregion poznański: wdrażanie innowacyjnych form doskonalenia, współpraca z uczelniami i środowiskiem eksperckim. Subregion kaliski: organizacja i koordynacja sieci współpracy nauczycieli i instruktorów. Subregion koniński: wsparcie kadr w dostosowaniu metod kształcenia do zmian społeczno-gospodarczych. Subregion leszczyński: wzmacnianie współpracy między placówkami i wymiana dobrych praktyk.	Liczba kadr uczących objętych doskonaleniem; liczba programów doskonalenia; odsetek kadr stosujących nowe metody pracy	≥4000 kadr uczących do 2030; ≥60 programów doskonalenia; ≥50% kadr wdrażających nowe metody	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / ODN / kuratorium oświaty / JST / WZK

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
				Subregion pilski: zapewnienie dostępności form doskonalenia (w tym zdalnych i mobilnych)				
3	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI W EDUKACJI FORMALNEJ – KADRY UCZĄCE	7.7	Prowadzenie badań w obszarze formalnych i nieformalnych uwarunkowań pracy nauczycieli	Poziom regionalny (UMWW, WZK): wypracowanie standardów doskonalenia kadr uczących, koordynacja oferty rozwojowej oraz monitoring jakości wsparcia. Subregion poznański: wdrażanie innowacyjnych form doskonalenia, współpraca z uczelniami i środowiskiem eksperckim. Subregion kaliski: organizacja i koordynacja sieci współpracy nauczycieli i instruktorów. Subregion koniński: wsparcie kadr w dostosowaniu metod kształcenia do zmian społeczno-gospodarczych. Subregion leszczyński: wzmacnianie współpracy między placówkami i wymiana dobrych praktyk. Subregion pilski: zapewnienie dostępności form doskonalenia (w tym zdalnych i mobilnych)	Liczba kadr uczących objętych doskonaleniem; liczba programów doskonalenia; odsetek kadr stosujących nowe metody pracy	≥4000 kadr uczących do 2030; ≥60 programów doskonalenia; ≥50% kadr wdrażających nowe metody	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / ODN / kuratorium oświaty / JST / WZK

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
3	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI W EDUKACJI FORMALNEJ – KADRY UCZĄCE	7.8	Rozwijanie umiejętności niezbędnych do właściwego przygotowania kadr uczących w miejscu pracy (instruktorów, opiekunów praktyk)	Poziom regionalny (UMWW, WZK): wypracowanie standardów doskonalenia kadr uczących, koordynacja oferty rozwojowej oraz monitoring jakości wsparcia. Subregion poznański: wdrażanie innowacyjnych form doskonalenia, współpraca z uczelniami i środowiskiem eksperckim. Subregion kaliski: organizacja i koordynacja sieci współpracy nauczycieli i instruktorów. Subregion koniński: wsparcie kadr w dostosowaniu metod kształcenia do zmian społeczno-gospodarczych. Subregion leszczyński: wzmacnianie współpracy między placówkami i wymiana dobrych praktyk. Subregion pilski: zapewnienie dostępności form doskonalenia (w tym zdalnych i mobilnych)	Liczba kadr uczących objętych doskonaleniem; liczba programów doskonalenia; odsetek kadr stosujących nowe metody pracy	≥4000 kadr uczących do 2030; ≥60 programów doskonalenia; ≥50% kadr wdrażających nowe metody	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / ODN / kuratorium oświaty / JST / WZK
3	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI W EDUKACJI	8.1	Wypracowanie i wdrażanie innowacyjnych	Poziom regionalny (UMWW, WZK): wypracowanie standardów doskonalenia kadr uczących, koordynacja oferty	Liczba kadr uczących objętych doskonaleniem;	≥4000 kadr uczących do 2030; ≥60 programów	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / ODN / kuratorium

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
	FORMALNEJ – KADRY UCZĄCE		form, metod i narzędzi pracy kadr uczących w edukacji formalnej, adekwatnych do wyzwań współczesnej edukacji i zmieniającej się roli nauczyciela w zróżnicowanym społeczeństwie	rozwojowej oraz monitoring jakości wsparcia. Subregion poznański: wdrażanie innowacyjnych form doskonalenia, współpraca z uczelniami i środowiskiem eksperckim. Subregion kaliski: organizacja i koordynacja sieci współpracy nauczycieli i instruktorów. Subregion koniński: wsparcie kadr w dostosowaniu metod kształcenia do zmian społeczno-gospodarczych. Subregion leszczyński: wzmacnianie współpracy między placówkami i wymiana dobrych praktyk. Subregion pilski: zapewnienie dostępności form doskonalenia (w tym zdalnych i mobilnych)	liczba programów doskonalenia; odsetek kadr stosujących nowe metody pracy	doskonalenia; ≥50% kadr wdrażających nowe metody		oświaty / JST / WZK
3	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI W EDUKACJI FORMALNEJ – KADRY UCZĄCE	8.2	Adaptacja zawodowa nauczycieli	Poziom regionalny (UMWW, WZK): wypracowanie standardów doskonalenia kadr uczących, koordynacja oferty rozwojowej oraz monitoring jakości wsparcia. Subregion poznański: wdrażanie innowacyjnych form doskonalenia,	Liczba kadr uczących objętych doskonaleniem; liczba programów doskonalenia; odsetek kadr	≥4000 kadr uczących do 2030; ≥60 programów doskonalenia; ≥50% kadr	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / ODN / kuratorium oświaty / JST / WZK

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
				współpraca z uczelniami i środowiskiem eksperckim. Subregion kaliski: organizacja i koordynacja sieci współpracy nauczycieli i instruktorów. Subregion koniński: wsparcie kadr w dostosowaniu metod kształcenia do zmian społeczno-gospodarczych. Subregion leszczyński: wzmacnianie współpracy między placówkami i wymiana dobrych praktyk. Subregion pilski: zapewnienie dostępności form doskonalenia (w tym zdalnych i mobilnych)	stosujących nowe metody pracy	wdrażających nowe metody		
3	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI W EDUKACJI FORMALNEJ – KADRY UCZĄCE	8.3	Rozwijanie zespołowego charakteru pracy kadr uczących w edukacji formalnej	Poziom regionalny (UMWW, WZK): wypracowanie standardów doskonalenia kadr uczących, koordynacja oferty rozwojowej oraz monitoring jakości wsparcia. Subregion poznański: wdrażanie innowacyjnych form doskonalenia, współpraca z uczelniami i środowiskiem eksperckim. Subregion kaliski: organizacja i koordynacja sieci współpracy nauczycieli	Liczba kadr uczących objętych doskonaleniem; liczba programów doskonalenia; odsetek kadr stosujących nowe metody pracy	≥4000 kadr uczących do 2030; ≥60 programów doskonalenia; ≥50% kadr wdrażających nowe metody	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / ODN / kuratorium oświaty / JST / WZK

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
				i instruktorów. Subregion koniński: wsparcie kadr w dostosowaniu metod kształcenia do zmian społeczno-gospodarczych. Subregion leszczyński: wzmacnianie współpracy między placówkami i wymiana dobrych praktyk. Subregion pilski: zapewnienie dostępności form doskonalenia (w tym zdalnych i mobilnych)				
3	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI W EDUKACJI FORMALNEJ – KADRY UCZĄCE	8.4	Korzystanie z różnorodnych metod i źródeł danych służących do oceny efektywności pracy i wsparcia kadr uczących w edukacji formalnej	Poziom regionalny (UMWW, WZK): wypracowanie standardów doskonalenia kadr uczących, koordynacja oferty rozwojowej oraz monitoring jakości wsparcia. Subregion poznański: wdrażanie innowacyjnych form doskonalenia, współpraca z uczelniami i środowiskiem eksperckim. Subregion kaliski: organizacja i koordynacja sieci współpracy nauczycieli i instruktorów. Subregion koniński: wsparcie kadr w dostosowaniu metod kształcenia do zmian społeczno-	Liczba kadr uczących objętych doskonaleniem; liczba programów doskonalenia; odsetek kadr stosujących nowe metody pracy	≥4000 kadr uczących do 2030; ≥60 programów doskonalenia; ≥50% kadr wdrażających nowe metody	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / ODN / kuratorium oświaty / JST / WZK

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
				gospodarczych. Subregion leszczyński: wzmacnianie współpracy między placówkami i wymiana dobrych praktyk. Subregion pilski: zapewnienie dostępności form doskonalenia (w tym zdalnych i mobilnych)				
3	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI W EDUKACJI FORMALNEJ – KADRY UCZĄCE	8.5	Rozwijanie współpracy międzyprzedmiotowej w celu realizacji podstawy programowej	Poziom regionalny (UMWW, WZK): wypracowanie standardów doskonalenia kadr uczących, koordynacja oferty rozwojowej oraz monitoring jakości wsparcia. Subregion poznański: wdrażanie innowacyjnych form doskonalenia, współpraca z uczelniami i środowiskiem eksperckim. Subregion kaliski: organizacja i koordynacja sieci współpracy nauczycieli i instruktorów. Subregion koniński: wsparcie kadr w dostosowaniu metod kształcenia do zmian społeczno-gospodarczych. Subregion leszczyński: wzmacnianie współpracy między placówkami i wymiana dobrych praktyk.	Liczba kadr uczących objętych doskonaleniem; liczba programów doskonalenia; odsetek kadr stosujących nowe metody pracy	≥4000 kadr uczących do 2030; ≥60 programów doskonalenia; ≥50% kadr wdrażających nowe metody	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / ODN / kuratorium oświaty / JST / WZK

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
				Subregion pilski: zapewnienie dostępności form doskonalenia (w tym zdalnych i mobilnych)				
3	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI W EDUKACJI FORMALNEJ – KADRY UCZĄCE	8.6	Rozwijanie umiejętności kadry uczącej w edukacji formalnej i personelu niepedagogicznego w zakresie współpracy z rodzicami/opiekunami uczniów i szerszym otoczeniem społecznym szkoły, współpracy międzypokoleniowej	Poziom regionalny (UMWW, WZK): wypracowanie standardów doskonalenia kadr uczących, koordynacja oferty rozwojowej oraz monitoring jakości wsparcia. Subregion poznański: wdrażanie innowacyjnych form doskonalenia, współpraca z uczelniami i środowiskiem eksperckim. Subregion kaliski: organizacja i koordynacja sieci współpracy nauczycieli i instruktorów. Subregion koniński: wsparcie kadr w dostosowaniu metod kształcenia do zmian społeczno-gospodarczych. Subregion leszczyński: wzmacnianie współpracy między placówkami i wymiana dobrych praktyk. Subregion pilski: zapewnienie dostępności form doskonalenia (w tym zdalnych i mobilnych)	Liczba kadr uczących objętych doskonaleniem; liczba programów doskonalenia; odsetek kadr stosujących nowe metody pracy	≥4000 kadr uczących do 2030; ≥60 programów doskonalenia; ≥50% kadr wdrażających nowe metody	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / ODN / kuratorium oświaty / JST / WZK

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
3	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI W EDUKACJI FORMALNEJ – KADRY UCZĄCE	8.7	Określenie roli i zadań personelu niepedagogicznego wspierającego pracę kadr uczących w edukacji formalnej	Poziom regionalny (UMWW, WZK): wypracowanie standardów doskonalenia kadr uczących, koordynacja oferty rozwojowej oraz monitoring jakości wsparcia. Subregion poznański: wdrażanie innowacyjnych form doskonalenia, współpraca z uczelniami i środowiskiem eksperckim. Subregion kaliski: organizacja i koordynacja sieci współpracy nauczycieli i instruktorów. Subregion koniński: wsparcie kadr w dostosowaniu metod kształcenia do zmian społeczno-gospodarczych. Subregion leszczyński: wzmacnianie współpracy między placówkami i wymiana dobrych praktyk. Subregion pilski: zapewnienie dostępności form doskonalenia (w tym zdalnych i mobilnych)	Liczba kadr uczących objętych doskonaleniem; liczba programów doskonalenia; odsetek kadr stosujących nowe metody pracy	≥4000 kadr uczących do 2030; ≥60 programów doskonalenia; ≥50% kadr wdrażających nowe metody	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / ODN / kuratorium oświaty / JST / WZK
3	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI W EDUKACJI	8.8	Wspieranie cyfryzacji procesów uczenia	Poziom regionalny (UMWW, WZK): wypracowanie standardów doskonalenia kadr uczących, koordynacja oferty	Liczba kadr uczących objętych doskonaleniem;	≥4000 kadr uczących do 2030; ≥60 programów	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / ODN / kuratorium

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
	FORMALNEJ – KADRY UCZĄCE			rozwojowej oraz monitoring jakości wsparcia. Subregion poznański: wdrażanie innowacyjnych form doskonalenia, współpraca z uczelniami i środowiskiem eksperckim. Subregion kaliski: organizacja i koordynacja sieci współpracy nauczycieli i instruktorów. Subregion koniński: wsparcie kadr w dostosowaniu metod kształcenia do zmian społeczno-gospodarczych. Subregion leszczyński: wzmacnianie współpracy między placówkami i wymiana dobrych praktyk. Subregion pilski: zapewnienie dostępności form doskonalenia (w tym zdalnych i mobilnych)	liczba programów doskonalenia; odsetek kadr stosujących nowe metody pracy	doskonalenia; ≥50% kadr wdrażających nowe metody		oświaty / JST / WZK
3	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI W EDUKACJI FORMALNEJ – KADRY UCZĄCE	9.1	Rozbudowa oferty doskonalenia zawodowego kadry kształcącej i doskonalącej	Poziom regionalny (UMWW, WZK): wypracowanie standardów doskonalenia kadr uczących, koordynacja oferty rozwojowej oraz monitoring jakości wsparcia. Subregion poznański: wdrażanie innowacyjnych form doskonalenia,	Liczba kadr uczących objętych doskonaleniem; liczba programów doskonalenia; odsetek kadr	≥4000 kadr uczących do 2030; ≥60 programów doskonalenia; ≥50% kadr	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / ODN / kuratorium oświaty / JST / WZK

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
				współpraca z uczelniami i środowiskiem eksperckim. Subregion kaliski: organizacja i koordynacja sieci współpracy nauczycieli i instruktorów. Subregion koniński: wsparcie kadr w dostosowaniu metod kształcenia do zmian społeczno-gospodarczych. Subregion leszczyński: wzmacnianie współpracy między placówkami i wymiana dobrych praktyk. Subregion pilski: zapewnienie dostępności form doskonalenia (w tym zdalnych i mobilnych)	stosujących nowe metody pracy	wdrażających nowe metody		
3	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI W EDUKACJI FORMALNEJ – KADRY UCZĄCE	9.2	Wzmacnianie mobilności krajowej i międzynarodowej kadry kształcącej i doskonalącej nauczycieli	Poziom regionalny (UMWW, WZK): wypracowanie standardów doskonalenia kadr uczących, koordynacja oferty rozwojowej oraz monitoring jakości wsparcia. Subregion poznański: wdrażanie innowacyjnych form doskonalenia, współpraca z uczelniami i środowiskiem eksperckim. Subregion kaliski: organizacja i koordynacja sieci współpracy nauczycieli	Liczba kadr uczących objętych doskonaleniem; liczba programów doskonalenia; odsetek kadr stosujących nowe metody pracy	≥4000 kadr uczących do 2030; ≥60 programów doskonalenia; ≥50% kadr wdrażających nowe metody	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / ODN / kuratorium oświaty / JST / WZK

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
				i instruktorów. Subregion koniński: wsparcie kadr w dostosowaniu metod kształcenia do zmian społeczno-gospodarczych. Subregion leszczyński: wzmacnianie współpracy między placówkami i wymiana dobrych praktyk. Subregion pilski: zapewnienie dostępności form doskonalenia (w tym zdalnych i mobilnych)				
3	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI W EDUKACJI FORMALNEJ – KADRY UCZĄCE	10.1	Opracowanie i wdrażanie standardów realizacji praktyk i staży	Poziom regionalny (UMWW, WZK): wypracowanie standardów doskonalenia kadr uczących, koordynacja oferty rozwojowej oraz monitoring jakości wsparcia. Subregion poznański: wdrażanie innowacyjnych form doskonalenia, współpraca z uczelniami i środowiskiem eksperckim. Subregion kaliski: organizacja i koordynacja sieci współpracy nauczycieli i instruktorów. Subregion koniński: wsparcie kadr w dostosowaniu metod kształcenia do zmian społeczno-	Liczba kadr uczących objętych doskonaleniem; liczba programów doskonalenia; odsetek kadr stosujących nowe metody pracy	≥4000 kadr uczących do 2030; ≥60 programów doskonalenia; ≥50% kadr wdrażających nowe metody	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / ODN / kuratorium oświaty / JST / WZK

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
				gospodarczych. Subregion leszczyński: wzmacnianie współpracy między placówkami i wymiana dobrych praktyk. Subregion pilski: zapewnienie dostępności form doskonalenia (w tym zdalnych i mobilnych)				
3	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI W EDUKACJI FORMALNEJ – KADRY UCZĄCE	10.2	Wspieranie, w celu organizacji praktyk i staży, współpracy uczelni kształcących do zawodu nauczyciela ze szkołami i innymi jednostkami systemu oświaty, pracodawcami, instytucjami	Poziom regionalny (UMWW, WZK): wypracowanie standardów doskonalenia kadr uczących, koordynacja oferty rozwojowej oraz monitoring jakości wsparcia. Subregion poznański: wdrażanie innowacyjnych form doskonalenia, współpraca z uczelniami i środowiskiem eksperckim. Subregion kaliski: organizacja i koordynacja sieci współpracy nauczycieli i instruktorów. Subregion koniński: wsparcie kadr w dostosowaniu metod kształcenia do zmian społeczno-gospodarczych. Subregion leszczyński: wzmacnianie współpracy między placówkami i wymiana dobrych praktyk.	Liczba kadr uczących objętych doskonaleniem; liczba programów doskonalenia; odsetek kadr stosujących nowe metody pracy	≥4000 kadr uczących do 2030; ≥60 programów doskonalenia; ≥50% kadr wdrażających nowe metody	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / ODN / kuratorium oświaty / JST / WZK

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
				Subregion pilski: zapewnienie dostępności form doskonalenia (w tym zdalnych i mobilnych)				
3	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI W EDUKACJI FORMALNEJ – KADRY UCZĄCE	10.3	Upowszechnianie mobilności krajowej i międzynarodowej studentów na kierunkach przygotowujących do pracy w zawodzie nauczyciela	Poziom regionalny (UMWW, WZK): wypracowanie standardów doskonalenia kadr uczących, koordynacja oferty rozwojowej oraz monitoring jakości wsparcia. Subregion poznański: wdrażanie innowacyjnych form doskonalenia, współpraca z uczelniami i środowiskiem eksperckim. Subregion kaliski: organizacja i koordynacja sieci współpracy nauczycieli i instruktorów. Subregion koniński: wsparcie kadr w dostosowaniu metod kształcenia do zmian społeczno-gospodarczych. Subregion leszczyński: wzmacnianie współpracy między placówkami i wymiana dobrych praktyk. Subregion pilski: zapewnienie dostępności form doskonalenia (w tym zdalnych i mobilnych)	Liczba kadr uczących objętych doskonaleniem; liczba programów doskonalenia; odsetek kadr stosujących nowe metody pracy	≥4000 kadr uczących do 2030; ≥60 programów doskonalenia; ≥50% kadr wdrażających nowe metody	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / ODN / kuratorium oświaty / JST / WZK

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
4	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI POZA EDUKACJĄ FORMALNĄ	11.1	Upowszechnienie korzystania ze wsparcia instytucjonalnego w opiece, wychowaniu i rozwoju umiejętności dzieci i młodzieży	Poziom regionalny (UMWW, WZK): koordynacja oferty pozaformalnej, standardy jakości, mechanizmy finansowania i monitoringu. Subregion poznański: rozwój zróżnicowanej oferty we współpracy z NGO, instytucjami kultury i uczelniami. Subregion kaliski: porządkowanie i sieciowanie oferty lokalnej oraz wsparcie animatorów. Subregion koniński: działania aktywizujące i adaptacyjne dla grup o mniejszym dostępie do oferty. Subregion leszczyński: wzmacnianie partnerstw lokalnych i stabilności działań. Subregion pilski: zapewnienie dostępności terytorialnej (mobilne i zdalne formy wsparcia)	Liczba inicjatyw pozaformalnych; liczba uczestników; liczba partnerstw lokalnych; odsetek inicjatyw spełniających standard jakości	≥600 inicjatyw do 2030; ≥60000 uczestników; ≥300 partnerstw; ≥70% inicjatyw spełniających standard	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / JST / NGO / instytucje kultury / WZK
4	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI POZA EDUKACJĄ FORMALNĄ	11.2	Upowszechnienie korzystania ze wsparcia instytucjonalnego w opiece i rozwoju	Poziom regionalny (UMWW, WZK): koordynacja oferty pozaformalnej, standardy jakości, mechanizmy finansowania i monitoringu. Subregion poznański: rozwój zróżnicowanej oferty we	Liczba inicjatyw pozaformalnych; liczba uczestników; liczba partnerstw lokalnych; odsetek	≥600 inicjatyw do 2030; ≥60000 uczestników; ≥300 partnerstw; ≥70% inicjatyw	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / JST / NGO / instytucje kultury / WZK

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
			umiejętności dorosłych osób zależnych	współpracy z NGO, instytucjami kultury i uczelniami. Subregion kaliski: porządkowanie i sieciowanie oferty lokalnej oraz wsparcie animatorów. Subregion koniński: działania aktywizujące i adaptacyjne dla grup o mniejszym dostępie do oferty. Subregion leszczyński: wzmacnianie partnerstw lokalnych i stabilności działań. Subregion pilski: zapewnienie dostępności terytorialnej (mobilne i zdalne formy wsparcia)	inicjatyw spełniających standard jakości	spełniających standard		
4	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI POZA EDUKACJĄ FORMALNĄ	11.3	Rozwijanie istniejącej i tworzenie nowej oferty instytucjonalnej dla opiekunów dorosłych osób zależnych, w tym wspieranie kondycji fizycznej,	Poziom regionalny (UMWW, WZK): koordynacja oferty pozaformalnej, standardy jakości, mechanizmy finansowania i monitoringu. Subregion poznański: rozwój zróżnicowanej oferty współpracy z NGO, instytucjami kultury i uczelniami. Subregion kaliski: porządkowanie i sieciowanie oferty lokalnej oraz wsparcie animatorów. Subregion koniński: działania aktywizujące	Liczba inicjatyw pozaformalnych; liczba uczestników; liczba partnerstw lokalnych; odsetek inicjatyw spełniających standard jakości	≥600 inicjatyw do 2030; ≥60000 uczestników; ≥300 partnerstw; ≥70% inicjatyw spełniających standard	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / JST / NGO / instytucje kultury / WZK

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
			psychicznej i emocjonalnej	i adaptacyjne dla grup o mniejszym dostępie do oferty. Subregion leszczyński: wzmacnianie partnerstw lokalnych i stabilności działań. Subregion pilski: zapewnienie dostępności terytorialnej (mobilne i zdalne formy wsparcia)				
4	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI POZA EDUKACJĄ FORMALNĄ	11.4	Rozwijanie istniejącej i tworzenie nowej oferty instytucjonalnej dla rodziców/opiekunów, w tym wspieranie kondycji fizycznej, psychicznej i emocjonalnej	Poziom regionalny (UMWW, WZK): koordynacja oferty pozaformalnej, standardy jakości, mechanizmy finansowania i monitoringu. Subregion poznański: rozwój zróżnicowanej oferty we współpracy z NGO, instytucjami kultury i uczelniami. Subregion kaliski: porządkowanie i sieciowanie oferty lokalnej oraz wsparcie animatorów. Subregion koniński: działania aktywizujące i adaptacyjne dla grup o mniejszym dostępie do oferty. Subregion leszczyński: wzmacnianie partnerstw lokalnych i stabilności działań. Subregion pilski:	Liczba inicjatyw pozaformalnych; liczba uczestników; liczba partnerstw lokalnych; odsetek inicjatyw spełniających standard jakości	≥600 inicjatyw do 2030; ≥60000 uczestników; ≥300 partnerstw; ≥70% inicjatyw spełniających standard	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / JST / NGO / instytucje kultury / WZK

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
				zapewnienie dostępności terytorialnej (mobilne i zdalne formy wsparcia)				
4	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI POZA EDUKACJĄ FORMALNĄ	11.5	Rozwijanie istniejącej i tworzenie nowej oferty instytucjonalnej dla opiekunów dorosłych osób zależnych w zakresie umiejętności niezbędnych do dobrego wykonywania funkcji opiekuńczych	Poziom regionalny (UMWW, WZK): koordynacja oferty pozaformalnej, standardy jakości, mechanizmy finansowania i monitoringu. Subregion poznański: rozwój zróżnicowanej oferty we współpracy z NGO, instytucjami kultury i uczelniami. Subregion kaliski: porządkowanie i sieciowanie oferty lokalnej oraz wsparcie animatorów. Subregion koniński: działania aktywizujące i adaptacyjne dla grup o mniejszym dostępie do oferty. Subregion leszczyński: wzmacnianie partnerstw lokalnych i stabilności działań. Subregion pilski: zapewnienie dostępności terytorialnej (mobilne i zdalne formy wsparcia)	Liczba inicjatyw pozaformalnych; liczba uczestników; liczba partnerstw lokalnych; odsetek inicjatyw spełniających standard jakości	≥600 inicjatyw do 2030; ≥60000 uczestników; ≥300 partnerstw; ≥70% inicjatyw spełniających standard	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / JST / NGO / instytucje kultury / WZK
4	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI	11.6	Rozwijanie istniejącej i tworzenie nowej	Poziom regionalny (UMWW, WZK): koordynacja oferty pozaformalnej, standardy jakości, mechanizmy	Liczba inicjatyw pozaformalnych; liczba uczestników;	≥600 inicjatyw do 2030; ≥60000 uczestników; ≥300	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / JST / NGO /

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
	POZA EDUKACJĄ FORMALNĄ		oferty instytucjonalnej dla rodziców/opiekunów w w zakresie umiejętności rodzicielskich	finansowania i monitoringu. Subregion poznański: rozwój zróżnicowanej oferty we współpracy z NGO, instytucjami kultury i uczelniami. Subregion kaliski: porządkowanie i sieciowanie oferty lokalnej oraz wsparcie animatorów. Subregion koniński: działania aktywizujące i adaptacyjne dla grup o mniejszym dostępie do oferty. Subregion leszczyński: wzmacnianie partnerstw lokalnych i stabilności działań. Subregion pilski: zapewnienie dostępności terytorialnej (mobilne i zdalne formy wsparcia)	liczba partnerstw lokalnych; odsetek inicjatyw spełniających standard jakości	partnerstw; $\geq 70\%$ inicjatyw spełniających standard		instytucje kultury / WZK
4	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI POZA EDUKACJĄ FORMALNĄ	11.7	Tworzenie i realizacja programów społecznych nakierowanych na wsparcie umiejętności dzieci, młodzieży	Poziom regionalny (UMWW, WZK): koordynacja oferty pozaformalnej, standardy jakości, mechanizmy finansowania i monitoringu. Subregion poznański: rozwój zróżnicowanej oferty we współpracy z NGO, instytucjami kultury i uczelniami. Subregion kaliski: porządkowanie i sieciowanie oferty	Liczba inicjatyw pozaformalnych; liczba uczestników; liczba partnerstw lokalnych; odsetek inicjatyw spełniających standard jakości	≥ 600 inicjatyw do 2030; ≥ 60000 uczestników; ≥ 300 partnerstw; $\geq 70\%$ inicjatyw spełniających standard	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / JST / NGO / instytucje kultury / WZK

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
			i dorosłych osób zależnych	lokalnej oraz wsparcie animatorów. Subregion koniński: działania aktywizujące i adaptacyjne dla grup o mniejszym dostępie do oferty. Subregion leszczyński: wzmacnianie partnerstw lokalnych i stabilności działań. Subregion pilski: zapewnienie dostępności terytorialnej (mobilne i zdalne formy wsparcia)				
4	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI POZA EDUKACJĄ FORMALNĄ	11.8	Wspieranie rodzin w łączeniu pracy zawodowej i życia rodzinnego oraz osobistego	Poziom regionalny (UMWW, WZK): koordynacja oferty pozaformalnej, standardy jakości, mechanizmy finansowania i monitoringu. Subregion poznański: rozwój zróżnicowanej oferty we współpracy z NGO, instytucjami kultury i uczelniami. Subregion kaliski: porządkowanie i sieciowanie oferty lokalnej oraz wsparcie animatorów. Subregion koniński: działania aktywizujące i adaptacyjne dla grup o mniejszym dostępie do oferty. Subregion leszczyński: wzmacnianie partnerstw lokalnych	Liczba inicjatyw pozaformalnych; liczba uczestników; liczba partnerstw lokalnych; odsetek inicjatyw spełniających standard jakości	≥600 inicjatyw do 2030; ≥60000 uczestników; ≥300 partnerstw; ≥70% inicjatyw spełniających standard	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / JST / NGO / instytucje kultury / WZK

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
				i stabilności działań. Subregion pilski: zapewnienie dostępności terytorialnej (mobilne i zdalne formy wsparcia)				
4	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI POZA EDUKACJĄ FORMALNĄ	11.9	Rozwijanie istniejących i inicjowanie nowych działań na rzecz ułatwiania powrotu opiekunów osób zależnych na rynek pracy, ze szczególnym uwzględnieniem potrzeb kobiet	Poziom regionalny (UMWW, WZK): koordynacja oferty pozaformalnej, standardy jakości, mechanizmy finansowania i monitoringu. Subregion poznański: rozwój zróżnicowanej oferty we współpracy z NGO, instytucjami kultury i uczelniami. Subregion kaliski: porządkowanie i sieciowanie oferty lokalnej oraz wsparcie animatorów. Subregion koniński: działania aktywizujące i adaptacyjne dla grup o mniejszym dostępie do oferty. Subregion leszczyński: wzmacnianie partnerstw lokalnych i stabilności działań. Subregion pilski: zapewnienie dostępności terytorialnej (mobilne i zdalne formy wsparcia)	Liczba inicjatyw pozaformalnych; liczba uczestników; liczba partnerstw lokalnych; odsetek inicjatyw spełniających standard jakości	≥600 inicjatyw do 2030; ≥60000 uczestników; ≥300 partnerstw; ≥70% inicjatyw spełniających standard	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / JST / NGO / instytucje kultury / WZK

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
4	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI POZA EDUKACJĄ FORMALNĄ	12.1	Rozwijanie umiejętności przywódczych kadr zarządzających	Poziom regionalny (UMWW, WZK): koordynacja oferty pozaformalnej, standardy jakości, mechanizmy finansowania i monitoringu. Subregion poznański: rozwój zróżnicowanej oferty we współpracy z NGO, instytucjami kultury i uczelniami. Subregion kaliski: porządkowanie i sieciowanie oferty lokalnej oraz wsparcie animatorów. Subregion koniński: działania aktywizujące i adaptacyjne dla grup o mniejszym dostępie do oferty. Subregion leszczyński: wzmacnianie partnerstw lokalnych i stabilności działań. Subregion pilski: zapewnienie dostępności terytorialnej (mobilne i zdalne formy wsparcia)	Liczba inicjatyw pozaformalnych; liczba uczestników; liczba partnerstw lokalnych; odsetek inicjatyw spełniających standard jakości	≥600 inicjatyw do 2030; ≥60000 uczestników; ≥300 partnerstw; ≥70% inicjatyw spełniających standard	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / JST / NGO / instytucje kultury / WZK
4	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI POZA EDUKACJĄ FORMALNĄ	12.2	Wspieranie realizacji przez kadry zarządzające zadań administracyjnych	Poziom regionalny (UMWW, WZK): koordynacja oferty pozaformalnej, standardy jakości, mechanizmy finansowania i monitoringu. Subregion poznański: rozwój zróżnicowanej oferty we	Liczba inicjatyw pozaformalnych; liczba uczestników; liczba partnerstw lokalnych; odsetek	≥600 inicjatyw do 2030; ≥60000 uczestników; ≥300 partnerstw; ≥70% inicjatyw	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / JST / NGO / instytucje kultury / WZK

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
			i zarządzania procesami edukacyjnymi	współpracy z NGO, instytucjami kultury i uczelniami. Subregion kaliski: porządkowanie i sieciowanie oferty lokalnej oraz wsparcie animatorów. Subregion koniński: działania aktywizujące i adaptacyjne dla grup o mniejszym dostępie do oferty. Subregion leszczyński: wzmacnianie partnerstw lokalnych i stabilności działań. Subregion pilski: zapewnienie dostępności terytorialnej (mobilne i zdalne formy wsparcia)	inicjatyw spełniających standard jakości	spełniających standard		
4	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI POZA EDUKACJĄ FORMALNĄ	12.3	Przygotowanie i rozwój mechanizmów wykorzystania narzędzi monitoringu i ewaluacji we wspieraniu funkcjonowania	Poziom regionalny (UMWW, WZK): koordynacja oferty pozaformalnej, standardy jakości, mechanizmy finansowania i monitoringu. Subregion poznański: rozwój zróżnicowanej oferty współpracy z NGO, instytucjami kultury i uczelniami. Subregion kaliski: porządkowanie i sieciowanie oferty lokalnej oraz wsparcie animatorów. Subregion koniński: działania aktywizujące	Liczba inicjatyw pozaformalnych; liczba uczestników; liczba partnerstw lokalnych; odsetek inicjatyw spełniających standard jakości	≥600 inicjatyw do 2030; ≥60000 uczestników; ≥300 partnerstw; ≥70% inicjatyw spełniających standard	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / JST / NGO / instytucje kultury / WZK

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
			instytucji edukacji pozaformalnej	i adaptacyjne dla grup o mniejszym dostępie do oferty. Subregion leszczyński: wzmacnianie partnerstw lokalnych i stabilności działań. Subregion pilski: zapewnienie dostępności terytorialnej (mobilne i zdalne formy wsparcia)				
4	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI POZA EDUKACJĄ FORMALNĄ	12.4	Wspieranie współpracy: pomiędzy instytucjami edukacji pozaformalnej; instytucjami edukacji pozaformalnej z instytucjami edukacji formalnej, pracodawcami i instytucjami rynku pracy	Poziom regionalny (UMWW, WZK): koordynacja oferty pozaformalnej, standardy jakości, mechanizmy finansowania i monitoringu. Subregion poznański: rozwój zróżnicowanej oferty we współpracy z NGO, instytucjami kultury i uczelniami. Subregion kaliski: porządkowanie i sieciowanie oferty lokalnej oraz wsparcie animatorów. Subregion koniński: działania aktywizujące i adaptacyjne dla grup o mniejszym dostępie do oferty. Subregion leszczyński: wzmacnianie partnerstw lokalnych i stabilności działań. Subregion pilski:	Liczba inicjatyw pozaformalnych; liczba uczestników; liczba partnerstw lokalnych; odsetek inicjatyw spełniających standard jakości	≥600 inicjatyw do 2030; ≥60000 uczestników; ≥300 partnerstw; ≥70% inicjatyw spełniających standard	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / JST / NGO / instytucje kultury / WZK

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
				zapewnienie dostępności terytorialnej (mobilne i zdalne formy wsparcia)				
4	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI POZA EDUKACJĄ FORMALNĄ	12.5	Rozwijanie oferty doskonalenia zawodowego	Poziom regionalny (UMWW, WZK): koordynacja oferty pozaformalnej, standardy jakości, mechanizmy finansowania i monitoringu. Subregion poznański: rozwój zróżnicowanej oferty we współpracy z NGO, instytucjami kultury i uczelniami. Subregion kaliski: porządkowanie i sieciowanie oferty lokalnej oraz wsparcie animatorów. Subregion koniński: działania aktywizujące i adaptacyjne dla grup o mniejszym dostępie do oferty. Subregion leszczyński: wzmacnianie partnerstw lokalnych i stabilności działań. Subregion pilski: zapewnienie dostępności terytorialnej (mobilne i zdalne formy wsparcia)	Liczba inicjatyw pozaformalnych; liczba uczestników; liczba partnerstw lokalnych; odsetek inicjatyw spełniających standard jakości	≥600 inicjatyw do 2030; ≥60000 uczestników; ≥300 partnerstw; ≥70% inicjatyw spełniających standard	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / JST / NGO / instytucje kultury / WZK
4	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI	12.6	Upowszechnianie autoewaluacji i korzystania z jej	Poziom regionalny (UMWW, WZK): koordynacja oferty pozaformalnej, standardy jakości, mechanizmy	Liczba inicjatyw pozaformalnych; liczba uczestników;	≥600 inicjatyw do 2030; ≥60000 uczestników; ≥300	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / JST / NGO /

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
	POZA EDUKACJĄ FORMALNĄ		wyników dla doskonalenia własnej pracy	finansowania i monitoringu. Subregion poznański: rozwój zróżnicowanej oferty we współpracy z NGO, instytucjami kultury i uczelniami. Subregion kaliski: porządkowanie i sieciowanie oferty lokalnej oraz wsparcie animatorów. Subregion koniński: działania aktywizujące i adaptacyjne dla grup o mniejszym dostępie do oferty. Subregion leszczyński: wzmacnianie partnerstw lokalnych i stabilności działań. Subregion pilski: zapewnienie dostępności terytorialnej (mobilne i zdalne formy wsparcia)	liczba partnerstw lokalnych; odsetek inicjatyw spełniających standard jakości	partnerstw; $\geq 70\%$ inicjatyw spełniających standard		instytucje kultury / WZK
4	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI POZA EDUKACJĄ FORMALNĄ	12.7	Rozwijanie umiejętności pracy/współpracy z osobami: zdolnymi; zagrożonymi przedwczesnym kończeniem nauki;	Poziom regionalny (UMWW, WZK): koordynacja oferty pozaformalnej, standardy jakości, mechanizmy finansowania i monitoringu. Subregion poznański: rozwój zróżnicowanej oferty we współpracy z NGO, instytucjami kultury i uczelniami. Subregion kaliski: porządkowanie i sieciowanie oferty	Liczba inicjatyw pozaformalnych; liczba uczestników; liczba partnerstw lokalnych; odsetek inicjatyw spełniających standard jakości	≥ 600 inicjatyw do 2030; ≥ 60000 uczestników; ≥ 300 partnerstw; $\geq 70\%$ inicjatyw spełniających standard	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / JST / NGO / instytucje kultury / WZK

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
			o niskim statusie społeczno-ekonomicznym; zamieszkującymi na terenach defaworyzowanych i wykluczonych przestrzennie; z różnorodnymi trudnościami w uczeniu się i ograniczeniami wynikającymi ze stanu zdrowia fizycznego i psychicznego; z imigrantami oraz z obywatelami polskimi powracającymi z zagranicy; ze	lokalnej oraz wsparcie animatorów. Subregion koniński: działania aktywizujące i adaptacyjne dla grup o mniejszym dostępie do oferty. Subregion leszczyński: wzmacnianie partnerstw lokalnych i stabilności działań. Subregion pilski: zapewnienie dostępności terytorialnej (mobilne i zdalne formy wsparcia)				

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
			wszystkich grup niedostosowanych społecznie i wykluczonych społecznie					
4	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI POZA EDUKACJĄ FORMALNĄ	12.8	Rozwijanie oferty, metod i narzędzi pracy z różnymi grupami odbiorców, między innymi poprzez streetworking, youth-working, wolontariat, uczenie się seniorów i wykorzystanie potencjału seniorów do wsparcia rozwoju innych grup	Poziom regionalny (UMWW, WZK): koordynacja oferty pozaformalnej, standardy jakości, mechanizmy finansowania i monitoringu. Subregion poznański: rozwój zróżnicowanej oferty we współpracy z NGO, instytucjami kultury i uczelniami. Subregion kaliski: porządkowanie i sieciowanie oferty lokalnej oraz wsparcie animatorów. Subregion koniński: działania aktywizujące i adaptacyjne dla grup o mniejszym dostępie do oferty. Subregion leszczyński: wzmacnianie partnerstw lokalnych i stabilności działań. Subregion pilski: zapewnienie dostępności terytorialnej (mobilne i zdalne formy wsparcia)	Liczba inicjatyw pozaformalnych; liczba uczestników; liczba partnerstw lokalnych; odsetek inicjatyw spełniających standard jakości	≥600 inicjatyw do 2030; ≥60000 uczestników; ≥300 partnerstw; ≥70% inicjatyw spełniających standard	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / JST / NGO / instytucje kultury / WZK

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
4	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI POZA EDUKACJĄ FORMALNĄ	12.9	Rozwijanie krajowej oraz zagranicznej oferty praktyk i staży, podnoszenie ich jakości	Poziom regionalny (UMWW, WZK): koordynacja oferty pozaformalnej, standardy jakości, mechanizmy finansowania i monitoringu. Subregion poznański: rozwój zróżnicowanej oferty we współpracy z NGO, instytucjami kultury i uczelniami. Subregion kaliski: porządkowanie i sieciowanie oferty lokalnej oraz wsparcie animatorów. Subregion koniński: działania aktywizujące i adaptacyjne dla grup o mniejszym dostępie do oferty. Subregion leszczyński: wzmacnianie partnerstw lokalnych i stabilności działań. Subregion pilski: zapewnienie dostępności terytorialnej (mobilne i zdalne formy wsparcia)	Liczba inicjatyw pozaformalnych; liczba uczestników; liczba partnerstw lokalnych; odsetek inicjatyw spełniających standard jakości	≥600 inicjatyw do 2030; ≥60000 uczestników; ≥300 partnerstw; ≥70% inicjatyw spełniających standard	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / JST / NGO / instytucje kultury / WZK
4	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI POZA EDUKACJĄ FORMALNĄ	12.10	Promowanie udziału w praktykach i stażach	Poziom regionalny (UMWW, WZK): koordynacja oferty pozaformalnej, standardy jakości, mechanizmy finansowania i monitoringu. Subregion poznański: rozwój zróżnicowanej oferty we	Liczba inicjatyw pozaformalnych; liczba uczestników; liczba partnerstw lokalnych; odsetek	≥600 inicjatyw do 2030; ≥60000 uczestników; ≥300 partnerstw; ≥70% inicjatyw	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / JST / NGO / instytucje kultury / WZK

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
				współpracy z NGO, instytucjami kultury i uczelniami. Subregion kaliski: porządkowanie i sieciowanie oferty lokalnej oraz wsparcie animatorów. Subregion koniński: działania aktywizujące i adaptacyjne dla grup o mniejszym dostępie do oferty. Subregion leszczyński: wzmacnianie partnerstw lokalnych i stabilności działań. Subregion pilski: zapewnienie dostępności terytorialnej (mobilne i zdalne formy wsparcia)	inicjatyw spełniających standard jakości	spełniających standard		
4	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI POZA EDUKACJĄ FORMALNĄ	12.11	Upowszechnianie mobilności krajowej i międzynarodowej	Poziom regionalny (UMWW, WZK): koordynacja oferty pozaformalnej, standardy jakości, mechanizmy finansowania i monitoringu. Subregion poznański: rozwój zróżnicowanej oferty we współpracy z NGO, instytucjami kultury i uczelniami. Subregion kaliski: porządkowanie i sieciowanie oferty lokalnej oraz wsparcie animatorów. Subregion koniński: działania aktywizujące	Liczba inicjatyw pozaformalnych; liczba uczestników; liczba partnerstw lokalnych; odsetek inicjatyw spełniających standard jakości	≥600 inicjatyw do 2030; ≥60000 uczestników; ≥300 partnerstw; ≥70% inicjatyw spełniających standard	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / JST / NGO / instytucje kultury / WZK

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
				i adaptacyjne dla grup o mniejszym dostępie do oferty. Subregion leszczyński: wzmacnianie partnerstw lokalnych i stabilności działań. Subregion pilski: zapewnienie dostępności terytorialnej (mobilne i zdalne formy wsparcia)				
4	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI POZA EDUKACJĄ FORMALNĄ	12.12	Wzmacnianie sieci wsparcia i współpracy kadr uczących	Poziom regionalny (UMWW, WZK): koordynacja oferty pozaformalnej, standardy jakości, mechanizmy finansowania i monitoringu. Subregion poznański: rozwój zróżnicowanej oferty we współpracy z NGO, instytucjami kultury i uczelniami. Subregion kaliski: porządkowanie i sieciowanie oferty lokalnej oraz wsparcie animatorów. Subregion koniński: działania aktywizujące i adaptacyjne dla grup o mniejszym dostępie do oferty. Subregion leszczyński: wzmacnianie partnerstw lokalnych i stabilności działań. Subregion pilski:	Liczba inicjatyw pozaformalnych; liczba uczestników; liczba partnerstw lokalnych; odsetek inicjatyw spełniających standard jakości	≥600 inicjatyw do 2030; ≥60000 uczestników; ≥300 partnerstw; ≥70% inicjatyw spełniających standard	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / JST / NGO / instytucje kultury / WZK

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
				zapewnienie dostępności terytorialnej (mobilne i zdalne formy wsparcia)				
4	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI POZA EDUKACJĄ FORMALNĄ	12.13	Przygotowanie opisów kwalifikacji związanych z funkcjonowaniem kadr oraz włączanie tych kwalifikacji do ZSK	Poziom regionalny (UMWW, WZK): koordynacja oferty pozaformalnej, standardy jakości, mechanizmy finansowania i monitoringu. Subregion poznański: rozwój zróżnicowanej oferty we współpracy z NGO, instytucjami kultury i uczelniami. Subregion kaliski: porządkowanie i sieciowanie oferty lokalnej oraz wsparcie animatorów. Subregion koniński: działania aktywizujące i adaptacyjne dla grup o mniejszym dostępie do oferty. Subregion leszczyński: wzmacnianie partnerstw lokalnych i stabilności działań. Subregion pilski: zapewnienie dostępności terytorialnej (mobilne i zdalne formy wsparcia)	Liczba inicjatyw pozaformalnych; liczba uczestników; liczba partnerstw lokalnych; odsetek inicjatyw spełniających standard jakości	≥600 inicjatyw do 2030; ≥60000 uczestników; ≥300 partnerstw; ≥70% inicjatyw spełniających standard	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / JST / NGO / instytucje kultury / WZK
4	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI	12.14	Rozbudowa oferty doskonalenia zawodowego kadry	Poziom regionalny (UMWW, WZK): koordynacja oferty pozaformalnej, standardy jakości, mechanizmy	Liczba inicjatyw pozaformalnych; liczba uczestników;	≥600 inicjatyw do 2030; ≥60000 uczestników; ≥300	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / JST / NGO /

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
	POZA EDUKACJĄ FORMALNĄ		kształcącej i doskonalącej kadry uczące w edukacji pozaformalnej	finansowania i monitoringu. Subregion poznański: rozwój zróżnicowanej oferty we współpracy z NGO, instytucjami kultury i uczelniami. Subregion kaliski: porządkowanie i sieciowanie oferty lokalnej oraz wsparcie animatorów. Subregion koniński: działania aktywizujące i adaptacyjne dla grup o mniejszym dostępie do oferty. Subregion leszczyński: wzmacnianie partnerstw lokalnych i stabilności działań. Subregion pilski: zapewnienie dostępności terytorialnej (mobilne i zdalne formy wsparcia)	liczba partnerstw lokalnych; odsetek inicjatyw spełniających standard jakości	partnerstw; $\geq 70\%$ inicjatyw spełniających standard		instytucje kultury / WZK
4	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI POZA EDUKACJĄ FORMALNĄ	12.15	Upowszechnienie mobilności krajowej i międzynarodowej kadry kształcącej i doskonalącej kadry zarządzające i uczące w edukacji pozaformalnej	Poziom regionalny (UMWW, WZK): koordynacja oferty pozaformalnej, standardy jakości, mechanizmy finansowania i monitoringu. Subregion poznański: rozwój zróżnicowanej oferty we współpracy z NGO, instytucjami kultury i uczelniami. Subregion kaliski: porządkowanie i sieciowanie oferty	Liczba inicjatyw pozaformalnych; liczba uczestników; liczba partnerstw lokalnych; odsetek inicjatyw spełniających standard jakości	≥ 600 inicjatyw do 2030; ≥ 60000 uczestników; ≥ 300 partnerstw; $\geq 70\%$ inicjatyw spełniających standard	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / JST / NGO / instytucje kultury / WZK

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
				lokalnej oraz wsparcie animatorów. Subregion koniński: działania aktywizujące i adaptacyjne dla grup o mniejszym dostępie do oferty. Subregion leszczyński: wzmacnianie partnerstw lokalnych i stabilności działań. Subregion pilski: zapewnienie dostępności terytorialnej (mobilne i zdalne formy wsparcia)				
4	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI POZA EDUKACJĄ FORMALNĄ	12.16	Doposażenie/ wyposażenie placówek edukacji pozaformalnej, w tym niwelowanie barier architektonicznych, komunikacyjnych i dydaktycznych w celu zwiększenia dostępności do oferty edukacyjnej dla osób	Poziom regionalny (UMWW, WZK): koordynacja oferty pozaformalnej, standardy jakości, mechanizmy finansowania i monitoringu. Subregion poznański: rozwój zróżnicowanej oferty we współpracy z NGO, instytucjami kultury i uczelniami. Subregion kaliski: porządkowanie i sieciowanie oferty lokalnej oraz wsparcie animatorów. Subregion koniński: działania aktywizujące i adaptacyjne dla grup o mniejszym dostępie do oferty. Subregion leszczyński: wzmacnianie partnerstw lokalnych	Liczba inicjatyw pozaformalnych; liczba uczestników; liczba partnerstw lokalnych; odsetek inicjatyw spełniających standard jakości	≥600 inicjatyw do 2030; ≥60000 uczestników; ≥300 partnerstw; ≥70% inicjatyw spełniających standard	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / JST / NGO / instytucje kultury / WZK

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
			doświadczających ograniczeń w funkcjonowaniu, w szczególności uwarunkowanych niepełnosprawnością	i stabilności działań. Subregion pilski: zapewnienie dostępności terytorialnej (mobilne i zdalne formy wsparcia)				
4	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI POZA EDUKACJĄ FORMALNĄ	13.1	Rozwijanie świadomości kadr w zakresie znaczenia własnej pracy dla rozwoju umiejętności odbiorców usług instytucji	Poziom regionalny (UMWW, WZK): koordynacja oferty pozaformalnej, standardy jakości, mechanizmy finansowania i monitoringu. Subregion poznański: rozwój zróżnicowanej oferty we współpracy z NGO, instytucjami kultury i uczelniami. Subregion kaliski: porządkowanie i sieciowanie oferty lokalnej oraz wsparcie animatorów. Subregion koniński: działania aktywizujące i adaptacyjne dla grup o mniejszym dostępie do oferty. Subregion leszczyński: wzmacnianie partnerstw lokalnych i stabilności działań. Subregion pilski:	Liczba inicjatyw pozaformalnych; liczba uczestników; liczba partnerstw lokalnych; odsetek inicjatyw spełniających standard jakości	≥600 inicjatyw do 2030; ≥60000 uczestników; ≥300 partnerstw; ≥70% inicjatyw spełniających standard	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / JST / NGO / instytucje kultury / WZK

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
				zapewnienie dostępności terytorialnej (mobilne i zdalne formy wsparcia)				
4	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI POZA EDUKACJĄ FORMALNĄ	13.2	Rozwijanie umiejętności pracy/współpracy	Poziom regionalny (UMWW, WZK): koordynacja oferty pozaformalnej, standardy jakości, mechanizmy finansowania i monitoringu. Subregion poznański: rozwój zróżnicowanej oferty we współpracy z NGO, instytucjami kultury i uczelniami. Subregion kaliski: porządkowanie i sieciowanie oferty lokalnej oraz wsparcie animatorów. Subregion koniński: działania aktywizujące i adaptacyjne dla grup o mniejszym dostępie do oferty. Subregion leszczyński: wzmacnianie partnerstw lokalnych i stabilności działań. Subregion pilski: zapewnienie dostępności terytorialnej (mobilne i zdalne formy wsparcia)	Liczba inicjatyw pozaformalnych; liczba uczestników; liczba partnerstw lokalnych; odsetek inicjatyw spełniających standard jakości	≥600 inicjatyw do 2030; ≥60000 uczestników; ≥300 partnerstw; ≥70% inicjatyw spełniających standard	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / JST / NGO / instytucje kultury / WZK
4	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI	13.3	Rozwijanie umiejętności intra- i interpersonalnych	Poziom regionalny (UMWW, WZK): koordynacja oferty pozaformalnej, standardy jakości, mechanizmy	Liczba inicjatyw pozaformalnych; liczba uczestników;	≥600 inicjatyw do 2030; ≥60000 uczestników; ≥300	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / JST / NGO /

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
	POZA EDUKACJĄ FORMALNĄ			finansowania i monitoringu. Subregion poznański: rozwój zróżnicowanej oferty we współpracy z NGO, instytucjami kultury i uczelniami. Subregion kaliski: porządkowanie i sieciowanie oferty lokalnej oraz wsparcie animatorów. Subregion koniński: działania aktywizujące i adaptacyjne dla grup o mniejszym dostępie do oferty. Subregion leszczyński: wzmacnianie partnerstw lokalnych i stabilności działań. Subregion pilski: zapewnienie dostępności terytorialnej (mobilne i zdalne formy wsparcia)	liczba partnerstw lokalnych; odsetek inicjatyw spełniających standard jakości	partnerstw; $\geq 70\%$ inicjatyw spełniających standard		instytucje kultury / WZK
4	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI POZA EDUKACJĄ FORMALNĄ	13.4	Rozwijanie umiejętności prowadzenia negocjacji i mediacji w celu rozwiązywania konfliktów	Poziom regionalny (UMWW, WZK): koordynacja oferty pozaformalnej, standardy jakości, mechanizmy finansowania i monitoringu. Subregion poznański: rozwój zróżnicowanej oferty we współpracy z NGO, instytucjami kultury i uczelniami. Subregion kaliski: porządkowanie i sieciowanie oferty	Liczba inicjatyw pozaformalnych; liczba uczestników; liczba partnerstw lokalnych; odsetek inicjatyw spełniających standard jakości	≥ 600 inicjatyw do 2030; ≥ 60000 uczestników; ≥ 300 partnerstw; $\geq 70\%$ inicjatyw spełniających standard	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / JST / NGO / instytucje kultury / WZK

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
				<p>lokalnej oraz wsparcie animatorów.</p> <p>Subregion koniński: działania aktywizujące i adaptacyjne dla grup o mniejszym dostępie do oferty. Subregion leszczyński: wzmacnianie partnerstw lokalnych i stabilności działań. Subregion pilski: zapewnienie dostępności terytorialnej (mobilne i zdalne formy wsparcia)</p>				
4	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI POZA EDUKACJĄ FORMALNĄ	13.5	Rozwijanie współpracy z instytucjami edukacji formalnej i pozaformalnej	<p>Poziom regionalny (UMWW, WZK): koordynacja oferty pozaformalnej, standardy jakości, mechanizmy finansowania i monitoringu. Subregion poznański: rozwój zróżnicowanej oferty we współpracy z NGO, instytucjami kultury i uczelniami. Subregion kaliski: porządkowanie i sieciowanie oferty lokalnej oraz wsparcie animatorów.</p> <p>Subregion koniński: działania aktywizujące i adaptacyjne dla grup o mniejszym dostępie do oferty. Subregion leszczyński: wzmacnianie partnerstw lokalnych</p>	<p>Liczba inicjatyw pozaformalnych;</p> <p>liczba uczestników;</p> <p>liczba partnerstw lokalnych; odsetek inicjatyw spełniających standard jakości</p>	<p>≥600 inicjatyw do 2030; ≥60000 uczestników; ≥300 partnerstw; ≥70% inicjatyw spełniających standard</p>	<p>II kw. 2026 do IV kw. 2030</p>	<p>UMWW / JST / NGO / instytucje kultury / WZK</p>

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
				i stabilności działań. Subregion pilski: zapewnienie dostępności terytorialnej (mobilne i zdalne formy wsparcia)				
4	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI POZA EDUKACJĄ FORMALNĄ	13.6	Rozwijanie umiejętności w zakresie edukacji prorodzinnej, międzykulturowej, międzypokoleniowej, obywatelskiej, zdrowotnej i ekonomicznej	Poziom regionalny (UMWW, WZK): koordynacja oferty pozaformalnej, standardy jakości, mechanizmy finansowania i monitoringu. Subregion poznański: rozwój zróżnicowanej oferty we współpracy z NGO, instytucjami kultury i uczelniami. Subregion kaliski: porządkowanie i sieciowanie oferty lokalnej oraz wsparcie animatorów. Subregion koniński: działania aktywizujące i adaptacyjne dla grup o mniejszym dostępie do oferty. Subregion leszczyński: wzmacnianie partnerstw lokalnych i stabilności działań. Subregion pilski: zapewnienie dostępności terytorialnej (mobilne i zdalne formy wsparcia)	Liczba inicjatyw pozaformalnych; liczba uczestników; liczba partnerstw lokalnych; odsetek inicjatyw spełniających standard jakości	≥600 inicjatyw do 2030; ≥60000 uczestników; ≥300 partnerstw; ≥70% inicjatyw spełniających standard	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / JST / NGO / instytucje kultury / WZK

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
4	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI POZA EDUKACJĄ FORMALNĄ	13.7	Rozwijanie oferty doskonalenia zawodowego w zakresie umiejętności opiekuńczych, wychowawczych i rozwoju umiejętności	Poziom regionalny (UMWW, WZK): koordynacja oferty pozaformalnej, standardy jakości, mechanizmy finansowania i monitoringu. Subregion poznański: rozwój zróżnicowanej oferty we współpracy z NGO, instytucjami kultury i uczelniami. Subregion kaliski: porządkowanie i sieciowanie oferty lokalnej oraz wsparcie animatorów. Subregion koniński: działania aktywizujące i adaptacyjne dla grup o mniejszym dostępie do oferty. Subregion leszczyński: wzmacnianie partnerstw lokalnych i stabilności działań. Subregion pilski: zapewnienie dostępności terytorialnej (mobilne i zdalne formy wsparcia)	Liczba inicjatyw pozaformalnych; liczba uczestników; liczba partnerstw lokalnych; odsetek inicjatyw spełniających standard jakości	≥600 inicjatyw do 2030; ≥60000 uczestników; ≥300 partnerstw; ≥70% inicjatyw spełniających standard	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / JST / NGO / instytucje kultury / WZK
4	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI POZA EDUKACJĄ FORMALNĄ	13.8	Upowszechnianie autoewaluacji i wykorzystania jej wyników dla	Poziom regionalny (UMWW, WZK): koordynacja oferty pozaformalnej, standardy jakości, mechanizmy finansowania i monitoringu. Subregion poznański: rozwój zróżnicowanej oferty we	Liczba inicjatyw pozaformalnych; liczba uczestników; liczba partnerstw lokalnych; odsetek	≥600 inicjatyw do 2030; ≥60000 uczestników; ≥300 partnerstw; ≥70% inicjatyw	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / JST / NGO / instytucje kultury / WZK

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
			doskonalenia własnej pracy	współpracy z NGO, instytucjami kultury i uczelniami. Subregion kaliski: porządkowanie i sieciowanie oferty lokalnej oraz wsparcie animatorów. Subregion koniński: działania aktywizujące i adaptacyjne dla grup o mniejszym dostępie do oferty. Subregion leszczyński: wzmacnianie partnerstw lokalnych i stabilności działań. Subregion pilski: zapewnienie dostępności terytorialnej (mobilne i zdalne formy wsparcia)	inicjatyw spełniających standard jakości	spełniających standard		
4	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI POZA EDUKACJĄ FORMALNĄ	13.9	Wspieranie w zakresie własnej kondycji fizycznej, psychicznej i emocjonalnej, między innymi przeciwdziałanie wypaleniu zawodowemu	Poziom regionalny (UMWW, WZK): koordynacja oferty pozaformalnej, standardy jakości, mechanizmy finansowania i monitoringu. Subregion poznański: rozwój zróżnicowanej oferty we współpracy z NGO, instytucjami kultury i uczelniami. Subregion kaliski: porządkowanie i sieciowanie oferty lokalnej oraz wsparcie animatorów. Subregion koniński: działania aktywizujące	Liczba inicjatyw pozaformalnych; liczba uczestników; liczba partnerstw lokalnych; odsetek inicjatyw spełniających standard jakości	≥600 inicjatyw do 2030; ≥60000 uczestników; ≥300 partnerstw; ≥70% inicjatyw spełniających standard	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / JST / NGO / instytucje kultury / WZK

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
				i adaptacyjne dla grup o mniejszym dostępie do oferty. Subregion leszczyński: wzmacnianie partnerstw lokalnych i stabilności działań. Subregion pilski: zapewnienie dostępności terytorialnej (mobilne i zdalne formy wsparcia)				
4	ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI POZA EDUKACJĄ FORMALNĄ	13.10	Rozwijanie umiejętności w zakresie podnoszenia kondycji fizycznej, psychicznej i emocjonalnej odbiorców działań	Poziom regionalny (UMWW, WZK): koordynacja oferty pozaformalnej, standardy jakości, mechanizmy finansowania i monitoringu. Subregion poznański: rozwój zróżnicowanej oferty we współpracy z NGO, instytucjami kultury i uczelniami. Subregion kaliski: porządkowanie i sieciowanie oferty lokalnej oraz wsparcie animatorów. Subregion koniński: działania aktywizujące i adaptacyjne dla grup o mniejszym dostępie do oferty. Subregion leszczyński: wzmacnianie partnerstw lokalnych i stabilności działań. Subregion pilski:	Liczba inicjatyw pozaformalnych; liczba uczestników; liczba partnerstw lokalnych; odsetek inicjatyw spełniających standard jakości	≥600 inicjatyw do 2030; ≥60000 uczestników; ≥300 partnerstw; ≥70% inicjatyw spełniających standard	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / JST / NGO / instytucje kultury / WZK

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
				zapewnienie dostępności terytorialnej (mobilne i zdalne formy wsparcia)				
5	ROZWIJANIE I WYKORZYSTANIE UMIEJĘTNOŚCI W MIEJSCU PRACY	14.1	Tworzenie, wdrażanie i monitorowanie strategii zarządzania kapitałem ludzkim	Poziom regionalny (UMWW, WZK): standardy uczenia się w miejscu pracy oraz instrumenty wsparcia dla pracodawców. Subregion poznański: pilotaże w dużych organizacjach i sektorach innowacyjnych. Subregion kaliski: koordynacja współpracy firm z instytucjami edukacyjnymi. Subregion koniński: wsparcie przekwalifikowania pracowników sektorów w transformacji. Subregion leszczyński: sieci współpracy MŚP. Subregion pilski: mobilne i zdalne formy uczenia się w pracy	Liczba programów uczenia się w pracy; liczba uczestników	≥600 programów; ≥30000 uczestników	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / WUP / JST / pracodawcy / WZK
5	ROZWIJANIE I WYKORZYSTANIE UMIEJĘTNOŚCI W MIEJSCU PRACY	14.2	Podnoszenie umiejętności przywódczych kadry zarządzającej	Poziom regionalny: programy przygotowania i certyfikacji instruktorów. Subregiony: szkolenia, mentoring i sieci współpracy instruktorów	Liczba instruktorów objętych wsparciem	≥2000 instruktorów	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / WUP / JST / pracodawcy / WZK

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
5	ROZWIJANIE I WYKORZYSTANIE UMIEJĘTNOŚCI W MIEJSCU PRACY	14.3	Podnoszenie umiejętności zarządzania zasobami ludzkimi, w tym zarządzania wiekiem i zarządzania różnorodnością	Poziom regionalny: instrumenty zachęcające pracodawców do włączania osób dorosłych w uczenie się. Subregiony: lokalne programy dostępności	Liczba osób dorosłych objętych wsparciem	≥40000 osób	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / WUP / JST / pracodawcy / WZK
5	ROZWIJANIE I WYKORZYSTANIE UMIEJĘTNOŚCI W MIEJSCU PRACY	14.4	Rozwijanie istniejących i tworzenie nowych narzędzi do planowania i monitorowania rozwoju zawodowego pracowników oraz ich upowszechnianie wśród pracodawców	Poziom regionalny: ramy współpracy sektorowej. Subregiony: partnerstwa lokalne i branżowe	Liczba partnerstw edukacja–pracodawcy	≥700 partnerstw	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / WUP / JST / pracodawcy / WZK

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
5	ROZWIJANIE I WYKORZYSTANIE UMIEJĘTNOŚCI W MIEJSCU PRACY	14.5	Rozwijanie istniejących i tworzenie nowych narzędzi diagnozowania zapotrzebowania na umiejętności w miejscu pracy	Poziom regionalny: analizy potrzeb kompetencyjnych. Subregiony: wdrażanie rekomendacji	Liczba analiz; odsetek wdrożonych rekomendacji	≥5 analiz; ≥50% wdrożeń	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / WUP / JST / pracodawcy / WZK
5	ROZWIJANIE I WYKORZYSTANIE UMIEJĘTNOŚCI W MIEJSCU PRACY	14.6	Wspieranie kadr zarządzających w tworzeniu warunków do rozwoju umiejętności i optymalnego ich wykorzystania w miejscu pracy	Poziom regionalny: wsparcie innowacji edukacyjnych w przedsiębiorstwach. Subregiony: testowanie i upowszechnianie rozwiązań	Liczba innowacyjnych programów	≥100 programów	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / WUP / JST / pracodawcy / WZK
5	ROZWIJANIE I WYKORZYSTANIE UMIEJĘTNOŚCI	14.7	Wspieranie kadr zarządzających w tworzeniu warunków do	Poziom regionalny: standardy i platformy cyfrowe. Subregiony: wdrażanie narzędzi w przedsiębiorstwach	Liczba firm wykorzystujących narzędzia cyfrowe	≥1000 firm	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / WUP / JST / pracodawcy / WZK

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
	W MIEJSCU PRACY		godzenia życia zawodowego i osobistego, w tym rodzinnego					
5	ROZWIJANIE I WYKORZYSTANIE UMIEJĘTNOŚCI W MIEJSCU PRACY	14.8	Wspieranie w inwestowaniu w rozwój umiejętności pracowników	Poziom regionalny: promocja dobrych praktyk. Subregiony: działania wspierające kulturę rozwoju	Odsetek firm deklarujących rozwój kultury uczenia się	≥50% firm objętych wsparciem	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / WUP / JST / pracodawcy / WZK
5	ROZWIJANIE I WYKORZYSTANIE UMIEJĘTNOŚCI W MIEJSCU PRACY	14.9	Wspieranie budowania relacji interpersonalnych wśród pracowników	Poziom regionalny: rekomendacje systemowe. Subregiony: wdrażanie rozwiązań motywacyjnych	Liczba firm stosujących systemy motywacyjne	≥500 firm	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / WUP / JST / pracodawcy / WZK
5	ROZWIJANIE I WYKORZYSTANIE UMIEJĘTNOŚCI W MIEJSCU PRACY	14.10	Wspieranie sieci pracowników i promowanie współpracy na poziomie sektora oraz współpracy międzysektorowej	Poziom regionalny: narzędzia oceny efektów. Subregiony: wdrażanie rozwiązań w firmach	Odsetek uczestników wykorzystujących nowe umiejętności w pracy	≥65% uczestników	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / WUP / JST / pracodawcy / WZK

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
5	ROZWIJANIE I WYKORZYSTANIE UMIEJĘTNOŚCI W MIEJSCU PRACY	14.11	Wspieranie sieci pracodawców i promowanie współpracy na poziomie sektora oraz współpracy międzysektorowej	Poziom regionalny: standardy monitoringu i raportowania. Subregiony: stosowanie narzędzi monitoringu	Liczba raportów jakości	≥1000 raportów	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / WUP / JST / pracodawcy / WZK
5	ROZWIJANIE I WYKORZYSTANIE UMIEJĘTNOŚCI W MIEJSCU PRACY	15.1	Upowszechnianie wiedzy na temat metod wykorzystania umiejętności i wysokoefektywnych praktyk pracy	Poziom regionalny (UMWW, WZK): ramy współpracy z pracodawcami oraz standardy jakości uczenia się w miejscu pracy. Subregion poznański: wdrożenia w podmiotach o największej skali i złożoności (działania rozwojowe). Subregion kaliski: koordynacja i standaryzacja działań opartych na lokalnych instytucjach (działania rozwojowe). Subregion koniński: wsparcie działań adaptacyjnych i zmiany ścieżek rozwojowych (działania rozwojowe). Subregion leszczyński: wzmocnienie współpracy i porządkowanie działań	Liczba programów rozwojowych; odsetek uczestników wykorzystujących umiejętności w pracy	≥500 programów; ≥65% uczestników	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / WUP / JST / pracodawcy / WZK

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
				w środowisku lokalnym (działania rozwojowe). Subregion pilski: zapewnienie dostępności, w tym formy mobilne i zdalne (działania rozwojowe)				
5	ROZWIJANIE I WYKORZYSTANIE UMIEJĘTNOŚCI W MIEJSCU PRACY	15.2	Wspieranie organizacji i kadry zarządzającej we wdrażaniu wysokoefektywnych praktyk pracy uwzględniających umiejętności pracowników, ich potencjał i predyspozycje oraz uwarunkowania osobiste, w tym rodzinne	Poziom regionalny (UMWW, WZK): ramy współpracy z pracodawcami oraz standardy jakości uczenia się w miejscu pracy. Subregion poznański: wdrożenia w podmiotach o największej skali i złożoności (działania rozwojowe). Subregion kaliski: koordynacja i standaryzacja działań opartych na lokalnych instytucjach (działania rozwojowe). Subregion koniński: wsparcie działań adaptacyjnych i zmiany ścieżek rozwojowych (działania rozwojowe). Subregion leszczyński: wzmacnianie współpracy i porządkowanie działań w środowisku lokalnym (działania rozwojowe). Subregion pilski: zapewnienie	Liczba programów rozwojowych; odsetek uczestników wykorzystujących umiejętności w pracy	≥500 programów; ≥65% uczestników	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / WUP / JST / pracodawcy / WZK

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
				dostępności, w tym formy mobilne i zdalne (działania rozwojowe)				
5	ROZWIJANIE I WYKORZYSTANIE UMIEJĘTNOŚCI W MIEJSCU PRACY	15.3	Upowszechnianie dobrych praktyk w zakresie wykorzystania umiejętności i wysokoefektywnych praktyk pracy	Poziom regionalny (UMWW, WZK): ramy współpracy z pracodawcami oraz standardy jakości uczenia się w miejscu pracy. Subregion poznański: wdrożenia w podmiotach o największej skali i złożoności (działania rozwojowe). Subregion kaliski: koordynacja i standaryzacja działań opartych na lokalnych instytucjach (działania rozwojowe). Subregion koniński: wsparcie działań adaptacyjnych i zmiany ścieżek rozwojowych (działania rozwojowe). Subregion leszczyński: wzmocnienie współpracy i porządkowanie działań w środowisku lokalnym (działania rozwojowe). Subregion pilski: zapewnienie dostępności, w tym formy mobilne i zdalne (działania rozwojowe)	Liczba programów rozwojowych; odsetek uczestników wykorzystujących umiejętności w pracy	≥500 programów; ≥65% uczestników	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / WUP / JST / pracodawcy / WZK

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
5	ROZWIJANIE I WYKORZYSTANIE UMIEJĘTNOŚCI W MIEJSCU PRACY	15.4	Zwiększanie zaangażowania pracowników we wdrażanie wysokoefektywnych praktyk pracy	Poziom regionalny (UMWW, WZK): ramy współpracy z pracodawcami oraz standardy jakości uczenia się w miejscu pracy. Subregion poznański: wdrożenia w podmiotach o największej skali i złożoności (działania rozwojowe). Subregion kaliski: koordynacja i standaryzacja działań opartych na lokalnych instytucjach (działania rozwojowe). Subregion koniński: wsparcie działań adaptacyjnych i zmiany ścieżek rozwojowych (działania rozwojowe). Subregion leszczyński: wzmacnianie współpracy i porządkowanie działań w środowisku lokalnym (działania rozwojowe). Subregion pilski: zapewnienie dostępności, w tym formy mobilne i zdalne (działania rozwojowe)	Liczba programów rozwojowych; odsetek uczestników wykorzystujących umiejętności w pracy	≥500 programów; ≥65% uczestników	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / WUP / JST / pracodawcy / WZK
5	ROZWIJANIE I WYKORZYSTANIE UMIEJĘTNOŚCI	16.1	Wspieranie motywacji pracowników do	Poziom regionalny (UMWW, WZK): ramy współpracy z pracodawcami oraz standardy jakości uczenia się w miejscu	Liczba programów rozwojowych; odsetek	≥500 programów; ≥65% uczestników	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / WUP / JST /

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
	W MIEJSCU PRACY		rozwoju umiejętności	pracy. Subregion poznański: wdrożenia w podmiotach o największej skali i złożoności (działania rozwojowe). Subregion kaliski: koordynacja i standaryzacja działań opartych na lokalnych instytucjach (działania rozwojowe). Subregion koniński: wsparcie działań adaptacyjnych i zmiany ścieżek rozwojowych (działania rozwojowe). Subregion leszczyński: wzmocnienie współpracy i porządkowanie działań w środowisku lokalnym (działania rozwojowe). Subregion pilski: zapewnienie dostępności, w tym formy mobilne i zdalne (działania rozwojowe)	uczestników wykorzystujących umiejętności w pracy			pracodawcy / WZK
5	ROZWIJANIE I WYKORZYSTANIE UMIEJĘTNOŚCI W MIEJSCU PRACY	16.2	Promowanie i wspieranie uczenia się w miejscu pracy	Poziom regionalny (UMWW, WZK): ramy współpracy z pracodawcami oraz standardy jakości uczenia się w miejscu pracy. Subregion poznański: wdrożenia w podmiotach o największej skali i złożoności (działania rozwojowe).	Liczba programów rozwojowych; odsetek uczestników wykorzystujących	≥500 programów; ≥65% uczestników	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / WUP / JST / pracodawcy / WZK

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
				Subregion kaliski: koordynacja i standaryzacja działań opartych na lokalnych instytucjach (działania rozwojowe). Subregion koniński: wsparcie działań adaptacyjnych i zmiany ścieżek rozwojowych (działania rozwojowe). Subregion leszczyński: wzmacnianie współpracy i porządkowanie działań w środowisku lokalnym (działania rozwojowe). Subregion pilski: zapewnienie dostępności, w tym formy mobilne i zdalne (działania rozwojowe)	umiejętności w pracy			
5	ROZWIJANIE I WYKORZYSTANIE UMIEJĘTNOŚCI W MIEJSCU PRACY	16.3	Rozwijanie współpracy pracodawców z instytucjami uprawnionymi do nadawania kwalifikacji, między innymi w zakresie rozwijania	Poziom regionalny (UMWW, WZK): ramy współpracy z pracodawcami oraz standardy jakości uczenia się w miejscu pracy. Subregion poznański: wdrożenia w podmiotach o największej skali i złożoności (działania rozwojowe). Subregion kaliski: koordynacja i standaryzacja działań opartych na lokalnych instytucjach (działania	Liczba programów rozwojowych; odsetek uczestników wykorzystujących umiejętności w pracy	≥500 programów; ≥65% uczestników	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / WUP / JST / pracodawcy / WZK

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
			innowacyjnych narzędzi oraz rozwiązań do potwierdzenia umiejętności i osiągnięć zawodowych pracowników w miejscu pracy, na przykład tzw. microcredentials lub digital badges	rozwojowe). Subregion koniński: wsparcie działań adaptacyjnych i zmiany ścieżek rozwojowych (działania rozwojowe). Subregion leszczyński: wzmacnianie współpracy i porządkowanie działań w środowisku lokalnym (działania rozwojowe). Subregion pilski: zapewnienie dostępności, w tym formy mobilne i zdalne (działania rozwojowe)				
6	DORADZTWO ZAWODOWE	17.1	Opracowanie i wdrażanie rozwiązań w zakresie diagnozowania predyspozycji, potrzeb zawodowych i zasobów	Poziom regionalny (UMWW, WZK): koordynacja usług doradczych, standardy jakości i monitoring. Subregion poznański: wdrożenia w podmiotach o największej skali i złożoności (doradztwo dla dorosłych). Subregion kaliski: koordynacja i standaryzacja działań opartych na lokalnych instytucjach (doradztwo dla dorosłych). Subregion koniński: wsparcie	Liczba osób dorosłych korzystających z doradztwa; odsetek z planem działania	≥60000 osób; ≥50% z planem działania	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / WUP / ODN / JST / WZK

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
			odbiorców usług doradczych	działań adaptacyjnych i zmiany ścieżek rozwojowych (doradztwo dla dorosłych). Subregion leszczyński: wzmacnianie współpracy i porządkowanie działań w środowisku lokalnym (doradztwo dla dorosłych). Subregion pilski: zapewnienie dostępności, w tym formy mobilne i zdalne (doradztwo dla dorosłych)				
6	DORADZTWO ZAWODOWE	17.2	Rozwijanie istniejących i tworzenie nowych metod i narzędzi wykorzystywanych w doradztwie zawodowym, z uwzględnieniem zróżnicowania potrzeb edukacyjnych osób uczących się	Poziom regionalny (UMWW, WZK): koordynacja usług doradczych, standardy jakości i monitoring. Subregion poznański: wdrożenia w podmiotach o największej skali i złożoności (doradztwo dla dorosłych). Subregion kaliski: koordynacja i standaryzacja działań opartych na lokalnych instytucjach (doradztwo dla dorosłych). Subregion koniński: wsparcie działań adaptacyjnych i zmiany ścieżek rozwojowych (doradztwo dla dorosłych). Subregion leszczyński: wzmacnianie współpracy i porządkowanie działań	Liczba osób dorosłych korzystających z doradztwa; odsetek z planem działania	≥60000 osób; ≥50% z planem działania	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / WUP / ODN / JST / WZK

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
				w środowisku lokalnym (doradztwo dla dorosłych). Subregion pilski: zapewnienie dostępności, w tym formy mobilne i zdalne (doradztwo dla dorosłych)				
6	DORADZTWO ZAWODOWE	17.3	Rozwijanie istniejących i tworzenie nowych działań w obszarze doradztwa, możliwych do zastosowania w edukacji formalnej i pozaformalnej, instytucjach rynku pracy i polityki społecznej	Poziom regionalny (UMWW, WZK): koordynacja usług doradczych, standardy jakości i monitoring. Subregion poznański: wdrożenia w podmiotach o największej skali i złożoności (doradztwo dla dorosłych). Subregion kaliski: koordynacja i standaryzacja działań opartych na lokalnych instytucjach (doradztwo dla dorosłych). Subregion koniński: wsparcie działań adaptacyjnych i zmiany ścieżek rozwojowych (doradztwo dla dorosłych). Subregion leszczyński: wzmacnianie współpracy i porządkowanie działań w środowisku lokalnym (doradztwo dla dorosłych). Subregion pilski: zapewnienie dostępności, w tym formy mobilne i zdalne (doradztwo dla dorosłych)	Liczba osób dorosłych korzystających z doradztwa; odsetek z planem działania	≥60000 osób; ≥50% z planem działania	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / WUP / ODN / JST / WZK

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
6	DORADZTWO ZAWODOWE	17.4	Włączanie rodziców/opiekunów w uczniów do korzystania z doradztwa zawodowego przy kształtowaniu aspiracji edukacyjnych i zawodowych dzieci	Poziom regionalny (UMWW, WZK): koordynacja usług doradczych, standardy jakości i monitoring. Subregion poznański: wdrożenia w podmiotach o największej skali i złożoności (doradztwo w szkołach). Subregion kaliski: koordynacja i standaryzacja działań opartych na lokalnych instytucjach (doradztwo w szkołach). Subregion koniński: wsparcie działań adaptacyjnych i zmiany ścieżek rozwojowych (doradztwo w szkołach). Subregion leszczyński: wzmacnianie współpracy i porządkowanie działań w środowisku lokalnym (doradztwo w szkołach). Subregion pilski: zapewnienie dostępności, w tym formy mobilne i zdalne (doradztwo w szkołach)	Liczba szkół objętych wsparciem; liczba uczniów objętych doradztwem	≥500 szkół; ≥100000 uczniów	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / WUP / ODN / JST / WZK
6	DORADZTWO ZAWODOWE	17.5	Wdrażanie rozwiązań w zakresie wspierania	Poziom regionalny (UMWW, WZK): koordynacja usług doradczych, standardy jakości i monitoring. Subregion poznański: wdrożenia w podmiotach o największej	Liczba użytkowników narzędzi; liczba	≥125000 użytkowników; ≥12 aktualizacje/rok	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / WUP / ODN / JST / WZK

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
			procesów przejścia pomiędzy etapami kształcenia, w tym przejścia z systemu oświaty do kształcenia na poziomie wyższym oraz wejścia na rynek pracy	skali i złożoności (narzędzia informacyjne). Subregion kaliski: koordynacja i standaryzacja działań opartych na lokalnych instytucjach (narzędzia informacyjne). Subregion koniński: wsparcie działań adaptacyjnych i zmiany ścieżek rozwojowych (narzędzia informacyjne). Subregion leszczyński: wzmacnianie współpracy i porządkowanie działań w środowisku lokalnym (narzędzia informacyjne). Subregion pilski: zapewnienie dostępności, w tym formy mobilne i zdalne (narzędzia informacyjne)	aktualizacji baz danych			
6	DORADZTWO ZAWODOWE	17.6	Rozwijanie i tworzenie nowych metod i narzędzi do monitorowania i ewaluowania doradztwa	Poziom regionalny (UMWW, WZK): koordynacja usług doradczych, standardy jakości i monitoring. Subregion poznański: wdrożenia w podmiotach o największej skali i złożoności (doradztwo dla dorosłych). Subregion kaliski: koordynacja i standaryzacja działań opartych na lokalnych instytucjach (doradztwo dla	Liczba osób dorosłych korzystających z doradztwa; odsetek z planem działania	≥60000 osób; ≥50% z planem działania	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / WUP / ODN / JST / WZK

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
				<p>dorostych). Subregion koniński: wsparcie działań adaptacyjnych i zmiany ścieżek rozwojowych (doradztwo dla dorosłych). Subregion leszczyński: wzmacnianie współpracy i porządkowanie działań w środowisku lokalnym (doradztwo dla dorosłych). Subregion pilski: zapewnienie dostępności, w tym formy mobilne i zdalne (doradztwo dla dorosłych)</p>				
6	DORADZTWO ZAWODOWE	17.7	Upowszechnianie korzystania z doradztwa zawodowego na każdym etapie życia, w tym integracja działań w zakresie doradztwa zawodowego realizowanego w instytucjach	<p>Poziom regionalny (UMWW, WZK): koordynacja usług doradczych, standardy jakości i monitoring. Subregion poznański: wdrożenia w podmiotach o największej skali i złożoności (narzędzia informacyjne). Subregion kaliski: koordynacja i standaryzacja działań opartych na lokalnych instytucjach (narzędzia informacyjne). Subregion koniński: wsparcie działań adaptacyjnych i zmiany ścieżek rozwojowych (narzędzia informacyjne). Subregion leszczyński:</p>	<p>Liczba użytkowników narzędzi; liczba aktualizacji baz danych</p>	<p>≥125000 użytkowników; ≥12 aktualizacje/rok</p>	<p>II kw. 2026 do IV kw. 2030</p>	<p>UMWW / WUP / ODN / JST / WZK</p>

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
			systemu edukacji oraz rynku pracy	wzmacnianie współpracy i porządkowanie działań w środowisku lokalnym (narzędzia informacyjne). Subregion pilski: zapewnienie dostępności, w tym formy mobilne i zdalne (narzędzia informacyjne)				
6	DORADZTWO ZAWODOWE	18.1	Przygotowanie kadr do realizacji doradztwa zawodowego kierowanego do zróżnicowanych grup odbiorców	Poziom regionalny (UMWW, WZK): koordynacja usług doradczych, standardy jakości i monitoring. Subregion poznański: wdrożenia w podmiotach o największej skali i złożoności (doradztwo dla dorosłych). Subregion kaliski: koordynacja i standaryzacja działań opartych na lokalnych instytucjach (doradztwo dla dorosłych). Subregion koniński: wsparcie działań adaptacyjnych i zmiany ścieżek rozwojowych (doradztwo dla dorosłych). Subregion leszczyński: wzmacnianie współpracy i porządkowanie działań w środowisku lokalnym (doradztwo dla dorosłych). Subregion pilski: zapewnienie	Liczba osób dorosłych korzystających z doradztwa; odsetek z planem działania	≥60000 osób; ≥50% z planem działania	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / WUP / ODN / JST / WZK

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
				dostępności, w tym formy mobilne i zdalne (doradztwo dla dorosłych)				
6	DORADZTWO ZAWODOWE	18.2	Wspieranie w przygotowaniu opisu i włączenia do ZSK kwalifikacji związanych z pracą doradcy zawodowego	Poziom regionalny (UMWW, WZK): koordynacja usług doradczych, standardy jakości i monitoring. Subregion poznański: wdrożenia w podmiotach o największej skali i złożoności (doradztwo dla dorosłych). Subregion kaliski: koordynacja i standaryzacja działań opartych na lokalnych instytucjach (doradztwo dla dorosłych). Subregion koniński: wsparcie działań adaptacyjnych i zmiany ścieżek rozwojowych (doradztwo dla dorosłych). Subregion leszczyński: wzmacnianie współpracy i porządkowanie działań w środowisku lokalnym (doradztwo dla dorosłych). Subregion pilski: zapewnienie dostępności, w tym formy mobilne i zdalne (doradztwo dla dorosłych)	Liczba osób dorosłych korzystających z doradztwa; odsetek z planem działania	≥60000 osób; ≥50% z planem działania	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / WUP / ODN / JST / WZK

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
6	DORADZTWO ZAWODOWE	18.3	Doskonalenie zawodowe doradców zawodowych, w tym upowszechnianie korzystania z różnorodnych metod, narzędzi i źródeł danych wspierających realizację zadań z zakresu doradztwa zawodowego	Poziom regionalny (UMWW, WZK): koordynacja usług doradczych, standardy jakości i monitoring. Subregion poznański: wdrożenia w podmiotach o największej skali i złożoności (rozwój kompetencji doradców). Subregion kaliski: koordynacja i standaryzacja działań opartych na lokalnych instytucjach (rozwój kompetencji doradców). Subregion koniński: wsparcie działań adaptacyjnych i zmiany ścieżek rozwojowych (rozwój kompetencji doradców). Subregion leszczyński: wzmacnianie współpracy i porządkowanie działań w środowisku lokalnym (rozwój kompetencji doradców). Subregion pilski: zapewnienie dostępności, w tym formy mobilne i zdalne (rozwój kompetencji doradców)	Liczba doradców przeszkolonych; liczba superwizji/ mentoringu	≥750 doradców; ≥400 superwizji	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / WUP / ODN / JST / WZK
6	DORADZTWO ZAWODOWE	18.4	Wspieranie w zakresie kondycji fizycznej,	Poziom regionalny (UMWW, WZK): koordynacja usług doradczych, standardy jakości i monitoring. Subregion poznański:	Liczba osób dorosłych korzystających	≥60000 osób; ≥50% z planem działania	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / WUP / ODN / JST / WZK

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
			psychicznej i emocjonalnej doradców, między innymi przeciwdziałanie wypaleniu zawodowemu	wdrożenia w podmiotach o największej skali i złożoności (doradztwo dla dorosłych). Subregion kaliski: koordynacja i standaryzacja działań opartych na lokalnych instytucjach (doradztwo dla dorosłych). Subregion koniński: wsparcie działań adaptacyjnych i zmiany ścieżek rozwojowych (doradztwo dla dorosłych). Subregion leszczyński: wzmacnianie współpracy i porządkowanie działań w środowisku lokalnym (doradztwo dla dorosłych). Subregion pilski: zapewnienie dostępności, w tym formy mobilne i zdalne (doradztwo dla dorosłych)	z doradztwa; odsetek z planem działania			
6	DORADZTWO ZAWODOWE	18.5	Rozwijanie krajowej i zagranicznej oferty oraz podnoszenie jakości praktyk i staży dla doradców zawodowych	Poziom regionalny (UMWW, WZK): koordynacja usług doradczych, standardy jakości i monitoring. Subregion poznański: wdrożenia w podmiotach o największej skali i złożoności (doradztwo dla dorosłych). Subregion kaliski: koordynacja i standaryzacja działań opartych na	Liczba osób dorosłych korzystających z doradztwa; odsetek z planem działania	≥60000 osób; ≥50% z planem działania	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / WUP / ODN / JST / WZK

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
				<p>lokalnych instytucjach (doradztwo dla dorosłych). Subregion koniński: wsparcie działań adaptacyjnych i zmiany ścieżek rozwojowych (doradztwo dla dorosłych). Subregion leszczyński: wzmacnianie współpracy i porządkowanie działań w środowisku lokalnym (doradztwo dla dorosłych). Subregion pilski: zapewnienie dostępności, w tym formy mobilne i zdalne (doradztwo dla dorosłych)</p>				
6	DORADZTWO ZAWODOWE	18.6	Rozwijanie narzędzi internetowych wspierających realizację zadań z zakresu doradztwa zawodowego	<p>Poziom regionalny (UMWW, WZK): koordynacja usług doradczych, standardy jakości i monitoring. Subregion poznański: wdrożenia w podmiotach o największej skali i złożoności (doradztwo dla dorosłych). Subregion kaliski: koordynacja i standaryzacja działań opartych na lokalnych instytucjach (doradztwo dla dorosłych). Subregion koniński: wsparcie działań adaptacyjnych i zmiany ścieżek rozwojowych (doradztwo dla dorosłych).</p>	<p>Liczba osób dorosłych korzystających z doradztwa; odsetek z planem działania</p>	<p>≥60000 osób; ≥50% z planem działania</p>	<p>II kw. 2026 do IV kw. 2030</p>	<p>UMWW / WUP / ODN / JST / WZK</p>

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
				Subregion leszczyński: wzmocnienie współpracy i porządkowanie działań w środowisku lokalnym (doradztwo dla dorosłych). Subregion pilski: zapewnienie dostępności, w tym formy mobilne i zdalne (doradztwo dla dorosłych)				
6	DORADZTWO ZAWODOWE	18.7	Rozwijanie istniejących i tworzenie nowych sieci doradców zawodowych na poziomie lokalnym, regionalnym, krajowym i międzynarodowym	Poziom regionalny (UMWW, WZK): koordynacja usług doradczych, standardy jakości i monitoring. Subregion poznański: wdrożenia w podmiotach o największej skali i złożoności (doradztwo dla dorosłych). Subregion kaliski: koordynacja i standaryzacja działań opartych na lokalnych instytucjach (doradztwo dla dorosłych). Subregion koniński: wsparcie działań adaptacyjnych i zmiany ścieżek rozwojowych (doradztwo dla dorosłych). Subregion leszczyński: wzmocnienie współpracy i porządkowanie działań w środowisku lokalnym (doradztwo dla dorosłych). Subregion pilski: zapewnienie	Liczba osób dorosłych korzystających z doradztwa; odsetek z planem działania	≥60000 osób; ≥50% z planem działania	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / WUP / ODN / JST / WZK

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
				dostępności, w tym formy mobilne i zdalne (doradztwo dla dorosłych)				
6	DORADZTWO ZAWODOWE	18.8	Koordinowanie, na poziomie regionalnym i lokalnym, usług z zakresu doradztwa zawodowego świadczonych przez różne podmioty (na przykład szkoły, urzędy pracy)	<p>Poziom regionalny (UMWW, WZK): koordynacja usług doradczych, standardy jakości i monitoring. Subregion poznański: wdrożenia w podmiotach o największej skali i złożoności (doradztwo w szkołach). Subregion kaliski: koordynacja i standaryzacja działań opartych na lokalnych instytucjach (doradztwo w szkołach). Subregion koniński: wsparcie działań adaptacyjnych i zmiany ścieżek rozwojowych (doradztwo w szkołach). Subregion leszczyński: wzmacnianie współpracy i porządkowanie działań w środowisku lokalnym (doradztwo w szkołach). Subregion pilski: zapewnienie dostępności, w tym formy mobilne i zdalne (doradztwo w szkołach)</p>	Liczba szkół objętych wsparciem; liczba uczniów objętych doradztwem	≥500 szkół; ≥100000 uczniów	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / WUP / ODN / JST / WZK

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
6	DORADZTWO ZAWODOWE	19.1	Rozwijanie systemu prognozowania zapotrzebowania na umiejętności, kwalifikacje i zawody	Poziom regionalny (UMWW, WZK): koordynacja usług doradczych, standardy jakości i monitoring. Subregion poznański: wdrożenia w podmiotach o największej skali i złożoności (narzędzia informacyjne). Subregion kaliski: koordynacja i standaryzacja działań opartych na lokalnych instytucjach (narzędzia informacyjne). Subregion koniński: wsparcie działań adaptacyjnych i zmiany ścieżek rozwojowych (narzędzia informacyjne). Subregion leszczyński: wzmacnianie współpracy i porządkowanie działań w środowisku lokalnym (narzędzia informacyjne). Subregion pilski: zapewnienie dostępności, w tym formy mobilne i zdalne (narzędzia informacyjne)	Liczba użytkowników narzędzi; liczba aktualizacji baz danych	≥125000 użytkowników; ≥12 aktualizacje/rok	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / WUP / ODN / JST / WZK
6	DORADZTWO ZAWODOWE	19.2	Rozwijanie systemu informowania o aktualnym i przyszłym	Poziom regionalny (UMWW, WZK): koordynacja usług doradczych, standardy jakości i monitoring. Subregion poznański: wdrożenia w podmiotach o największej	Liczba użytkowników narzędzi; liczba	≥125000 użytkowników; ≥12 aktualizacje/rok	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / WUP / ODN / JST / WZK

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
			zapotrzebowaniu na umiejętności, kwalifikacje i zawody	skali i złożoności (narzędzia informacyjne). Subregion kaliski: koordynacja i standaryzacja działań opartych na lokalnych instytucjach (narzędzia informacyjne). Subregion koniński: wsparcie działań adaptacyjnych i zmiany ścieżek rozwojowych (narzędzia informacyjne). Subregion leszczyński: wzmacnianie współpracy i porządkowanie działań w środowisku lokalnym (narzędzia informacyjne). Subregion pilski: zapewnienie dostępności, w tym formy mobilne i zdalne (narzędzia informacyjne)	aktualizacji baz danych			
6	DORADZTWO ZAWODOWE	19.3	Rozwijanie istniejących i tworzenie nowych rozwiązań w zakresie monitorowania karier absolwentów	Poziom regionalny (UMWW, WZK): koordynacja usług doradczych, standardy jakości i monitoring. Subregion poznański: wdrożenia w podmiotach o największej skali i złożoności (doradztwo dla dorosłych). Subregion kaliski: koordynacja i standaryzacja działań opartych na lokalnych instytucjach (doradztwo dla	Liczba osób dorosłych korzystających z doradztwa; odsetek z planem działania	≥60000 osób; ≥50% z planem działania	I kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / WUP / ODN / JST / WZK

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
				<p>dorostych). Subregion koniński: wsparcie działań adaptacyjnych i zmiany ścieżek rozwojowych (doradztwo dla dorosłych). Subregion leszczyński: wzmacnianie współpracy i porządkowanie działań w środowisku lokalnym (doradztwo dla dorosłych). Subregion pilski: zapewnienie dostępności, w tym formy mobilne i zdalne (doradztwo dla dorosłych)</p>				
7	WSPÓŁPRACA PRACODAWCÓW Z EDUKACJĄ FORMALNĄ I POZAFORMALNĄ	20.1	Rozwijanie istniejących i tworzenie nowych form współpracy na każdym etapie kształcenia, szkolenia i egzaminowania	<p>Poziom regionalny (UMWW, WZK): ramy współpracy z pracodawcami, platformy współdziałania i monitoring efektów. Subregion poznański: wdrożenia w podmiotach o największej skali i złożoności (partnerstwa). Subregion kaliski: koordynacja i standaryzacja działań opartych na lokalnych instytucjach (partnerstwa). Subregion koniński: wsparcie działań adaptacyjnych i zmiany ścieżek rozwojowych (partnerstwa). Subregion leszczyński: wzmacnianie</p>	Liczba partnerstw; liczba porozumień długoterminowych	≥800 partnerstw; ≥600 porozumień	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / WUP / JST / pracodawcy / WZK

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
				współpracy i porządkowanie działań w środowisku lokalnym (partnerstwa). Subregion pilski: zapewnienie dostępności, w tym formy mobilne i zdalne (partnerstwa)				
7	WSPÓŁPRACA PRACODAWCÓW Z EDUKACJĄ FORMALNĄ I POZAFORMALNĄ	20.2	Wspieranie rozwiązań organizacyjnych i finansowych	Poziom regionalny (UMWW, WZK): ramy współpracy z pracodawcami, platformy współdziałania i monitoring efektów. Subregion poznański: wdrożenia w podmiotach o największej skali i złożoności (partnerstwa). Subregion kaliski: koordynacja i standaryzacja działań opartych na lokalnych instytucjach (partnerstwa). Subregion koniński: wsparcie działań adaptacyjnych i zmiany ścieżek rozwojowych (partnerstwa). Subregion leszczyński: wzmacnianie współpracy i porządkowanie działań w środowisku lokalnym (partnerstwa). Subregion pilski: zapewnienie	Liczba partnerstw; liczba porozumień długoterminowych	≥800 partnerstw; ≥600 porozumień	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / WUP / JST / pracodawcy / WZK

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
				dostępności, w tym formy mobilne i zdalne (partnerstwa)				
7	WSPÓŁPRACA PRACODAWCÓW Z EDUKACJĄ FORMALNĄ I POZAFORMALNĄ	20.3	Promowanie istniejących i tworzenie nowych rozwiązań motywujących pracodawców do zwiększania zakresu współpracy z instytucjami edukacji formalnej i pozaformalnej	Poziom regionalny (UMWW, WZK): ramy współpracy z pracodawcami, platformy współdziałania i monitoring efektów. Subregion poznański: wdrożenia w podmiotach o największej skali i złożoności (partnerstwa). Subregion kaliski: koordynacja i standaryzacja działań opartych na lokalnych instytucjach (partnerstwa). Subregion koniński: wsparcie działań adaptacyjnych i zmiany ścieżek rozwojowych (partnerstwa). Subregion leszczyński: wzmacnianie współpracy i porządkowanie działań w środowisku lokalnym (partnerstwa). Subregion pilski: zapewnienie dostępności, w tym formy mobilne i zdalne (partnerstwa)	Liczba partnerstw; liczba porozumień długoterminowych	≥800 partnerstw; ≥600 porozumień	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / WUP / JST / pracodawcy / WZK

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
7	WSPÓŁPRACA PRACODAWCÓW Z EDUKACJĄ FORMALNĄ I POZAFORMALNĄ	20.4	Wykorzystanie platform edukacyjnych uwzględniających wymianę informacji pomiędzy pracodawcami a instytucjami edukacji formalnej i pozaformalnej	<p>Poziom regionalny (UMWW, WZK): ramy współpracy z pracodawcami, platformy współdziałania i monitoring efektów.</p> <p>Subregion poznański: wdrożenia w podmiotach o największej skali i złożoności (partnerstwa). Subregion kaliski: koordynacja i standaryzacja działań opartych na lokalnych instytucjach (partnerstwa). Subregion koniński: wsparcie działań adaptacyjnych i zmiany ścieżek rozwojowych (partnerstwa). Subregion leszczyński: wzmacnianie współpracy i porządkowanie działań w środowisku lokalnym (partnerstwa). Subregion pilski: zapewnienie dostępności, w tym formy mobilne i zdalne (partnerstwa)</p>	Liczba partnerstw; liczba porozumień długoterminowych	≥800 partnerstw; ≥600 porozumień	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / WUP / JST / pracodawcy / WZK
7	WSPÓŁPRACA PRACODAWCÓW Z EDUKACJĄ	20.5	Wspieranie pracodawców w przygotowywaniu opisów kwalifikacji	<p>Poziom regionalny (UMWW, WZK): ramy współpracy z pracodawcami, platformy współdziałania i monitoring efektów.</p> <p>Subregion poznański: wdrożenia</p>	Liczba partnerstw; liczba porozumień długoterminowych	≥800 partnerstw; ≥600 porozumień	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / WUP / JST / pracodawcy / WZK

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
	FORMALNĄ I POZAFORMALNĄ		rynkowych oraz włączanie kwalifikacji rynkowych do ZSK	w podmiotach o największej skali i złożoności (partnerstwa). Subregion kaliski: koordynacja i standaryzacja działań opartych na lokalnych instytucjach (partnerstwa). Subregion koniński: wsparcie działań adaptacyjnych i zmiany ścieżek rozwojowych (partnerstwa). Subregion leszczyński: wzmacnianie współpracy i porządkowanie działań w środowisku lokalnym (partnerstwa). Subregion pilski: zapewnienie dostępności, w tym formy mobilne i zdalne (partnerstwa)				
7	WSPÓŁPRACA PRACODAWCÓW Z EDUKACJĄ FORMALNĄ I POZAFORMALNĄ	20.6	Wspieranie pracodawców, w tym instruktorów i opiekunów praktyk, w zakresie przygotowania do pracy z uczniem lub studentem	Poziom regionalny (UMWW, WZK): ramy współpracy z pracodawcami, platformy współdziałania i monitoring efektów. Subregion poznański: wdrożenia w podmiotach o największej skali i złożoności (praktyki i staże). Subregion kaliski: koordynacja i standaryzacja działań opartych na lokalnych instytucjach	Liczba praktyk/staży; odsetek praktyk ocenionych pozytywnie	≥60000 praktyk/staży; ≥85% pozytywnie ocenionych	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / WUP / JST / pracodawcy / WZK

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
			realizującym kształcenie praktyczne w rzeczywistych warunkach pracy	(praktyki i staże). Subregion koniński: wsparcie działań adaptacyjnych i zmiany ścieżek rozwojowych (praktyki i staże). Subregion leszczyński: wzmacnianie współpracy i porządkowanie działań w środowisku lokalnym (praktyki i staże). Subregion pilski: zapewnienie dostępności, w tym formy mobilne i zdalne (praktyki i staże)				
7	WSPÓŁPRACA PRACODAWCÓW Z EDUKACJĄ FORMALNĄ I POZAFORMALNĄ	21.1	Rozwijanie krajowej i zagranicznej oferty oraz podnoszenie jakości praktyk i staży	Poziom regionalny (UMWW, WZK): ramy współpracy z pracodawcami, platformy współdziałania i monitoring efektów. Subregion poznański: wdrożenia w podmiotach o największej skali i złożoności (praktyki i staże). Subregion kaliski: koordynacja i standaryzacja działań opartych na lokalnych instytucjach (praktyki i staże). Subregion koniński: wsparcie działań adaptacyjnych i zmiany ścieżek rozwojowych (praktyki i staże). Subregion leszczyński: wzmacnianie	Liczba praktyk/staży; odsetek praktyk ocenionych pozytywnie	≥60000 praktyk/staży; ≥85% pozytywnie ocenionych	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / WUP / JST / pracodawcy / WZK

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
				współpracy i porządkowanie działań w środowisku lokalnym (praktyki i staże). Subregion pilski: zapewnienie dostępności, w tym formy mobilne i zdalne (praktyki i staże)				
7	WSPÓŁPRACA PRACODAWCÓW Z EDUKACJĄ FORMALNĄ I POZAFORMALNĄ	21.2	Promowanie udziału w praktykach i stażach	Poziom regionalny (UMWW, WZK): ramy współpracy z pracodawcami, platformy współdziałania i monitoring efektów. Subregion poznański: wdrożenia w podmiotach o największej skali i złożoności (praktyki i staże). Subregion kaliski: koordynacja i standaryzacja działań opartych na lokalnych instytucjach (praktyki i staże). Subregion koniński: wsparcie działań adaptacyjnych i zmiany ścieżek rozwojowych (praktyki i staże). Subregion leszczyński: wzmacnianie współpracy i porządkowanie działań w środowisku lokalnym (praktyki i staże). Subregion pilski: zapewnienie	Liczba praktyk/staży; odsetek praktyk ocenionych pozytywnie	≥60000 praktyk/staży; ≥85% pozytywnie ocenionych	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / WUP / JST / pracodawcy / WZK

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
				dostępności, w tym formy mobilne i zdalne (praktyki i staże)				
7	WSPÓŁPRACA PRACODAWCÓW Z EDUKACJĄ FORMALNĄ I POZAFORMALNĄ	21.3	Upowszechnianie mobilności krajowej i międzynarodowej	<p>Poziom regionalny (UMWW, WZK): ramy współpracy z pracodawcami, platformy współdziałania i monitoring efektów.</p> <p>Subregion poznański: wdrożenia w podmiotach o największej skali i złożoności (partnerstwa). Subregion kaliski: koordynacja i standaryzacja działań opartych na lokalnych instytucjach (partnerstwa). Subregion koniński: wsparcie działań adaptacyjnych i zmiany ścieżek rozwojowych (partnerstwa). Subregion leszczyński: wzmacnianie współpracy i porządkowanie działań w środowisku lokalnym (partnerstwa). Subregion pilski: zapewnienie dostępności, w tym formy mobilne i zdalne (partnerstwa)</p>	Liczba partnerstw; liczba porozumień długoterminowych	≥800 partnerstw; ≥600 porozumień	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / WUP / JST / pracodawcy / WZK

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
7	WSPÓŁPRACA PRACODAWCÓW Z EDUKACJĄ FORMALNĄ I POZAFORMALNĄ	22.1	Rozwijanie krajowej i zagranicznej oferty oraz podnoszenie jakości praktyk i staży	Poziom regionalny (UMWW, WZK): ramy współpracy z pracodawcami, platformy współdziałania i monitoring efektów. Subregion poznański: wdrożenia w podmiotach o największej skali i złożoności (praktyki i staże). Subregion kaliski: koordynacja i standaryzacja działań opartych na lokalnych instytucjach (praktyki i staże). Subregion koniński: wsparcie działań adaptacyjnych i zmiany ścieżek rozwojowych (praktyki i staże). Subregion leszczyński: wzmacnianie współpracy i porządkowanie działań w środowisku lokalnym (praktyki i staże). Subregion pilski: zapewnienie dostępności, w tym formy mobilne i zdalne (praktyki i staże)	Liczba praktyk/staży; odsetek praktyk ocenionych pozytywnie	≥60000 praktyk/staży; ≥85% pozytywnie ocenionych	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / WUP / JST / pracodawcy / WZK
7	WSPÓŁPRACA PRACODAWCÓW Z EDUKACJĄ	22.2	Promowanie udziału w praktykach i stażach	Poziom regionalny (UMWW, WZK): ramy współpracy z pracodawcami, platformy współdziałania i monitoring efektów. Subregion poznański: wdrożenia	Liczba praktyk/staży; odsetek praktyk ocenionych	≥60000 praktyk/staży; ≥85% pozytywnie ocenionych	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / WUP / JST / pracodawcy / WZK

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
	FORMALNĄ I POZAFORMALNĄ			w podmiotach o największej skali i złożoności (praktyki i staże). Subregion kaliski: koordynacja i standaryzacja działań opartych na lokalnych instytucjach (praktyki i staże). Subregion koniński: wsparcie działań adaptacyjnych i zmiany ścieżek rozwojowych (praktyki i staże). Subregion leszczyński: wzmocnienie współpracy i porządkowanie działań w środowisku lokalnym (praktyki i staże). Subregion pilski: zapewnienie dostępności, w tym formy mobilne i zdalne (praktyki i staże)	ocenionych pozytywnie			
7	WSPÓŁPRACA PRACODAWCÓW Z EDUKACJĄ FORMALNĄ I POZAFORMALNĄ	22.3	Upowszechnianie mobilności krajowej i międzynarodowej	Poziom regionalny (UMWW, WZK): ramy współpracy z pracodawcami, platformy współdziałania i monitoring efektów. Subregion poznański: wdrożenia w podmiotach o największej skali i złożoności (partnerstwa). Subregion kaliski: koordynacja i standaryzacja działań opartych na lokalnych instytucjach	Liczba partnerstw; liczba porozumień długoterminowych	≥800 partnerstw; ≥600 porozumień	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / WUP / JST / pracodawcy / WZK

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
				(partnerstwa). Subregion koniński: wsparcie działań adaptacyjnych i zmiany ścieżek rozwojowych (partnerstwa). Subregion leszczyński: wzmacnianie współpracy i porządkowanie działań w środowisku lokalnym (partnerstwa). Subregion pilski: zapewnienie dostępności, w tym formy mobilne i zdalne (partnerstwa)				
7	WSPÓŁPRACA PRACODAWCÓW Z EDUKACJĄ FORMALNĄ I POZAFORMALNĄ	23.1	Wspieranie rozwoju zaplecza instytucjonalnego dla celów badawczych i rozwojowych kształcenia zawodowego	Poziom regionalny (UMWW, WZK): ramy współpracy z pracodawcami, platformy współdziałania i monitoring efektów. Subregion poznański: wdrożenia w podmiotach o największej skali i złożoności (partnerstwa). Subregion kaliski: koordynacja i standaryzacja działań opartych na lokalnych instytucjach (partnerstwa). Subregion koniński: wsparcie działań adaptacyjnych i zmiany ścieżek rozwojowych (partnerstwa). Subregion leszczyński: wzmacnianie	Liczba partnerstw; liczba porozumień długoterminowych	≥800 partnerstw; ≥600 porozumień	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / WUP / JST / pracodawcy / WZK

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
				współpracy i porządkowanie działań w środowisku lokalnym (partnerstwa). Subregion pilski: zapewnienie dostępności, w tym formy mobilne i zdalne (partnerstwa)				
7	WSPÓŁPRACA PRACODAWCÓW Z EDUKACJĄ FORMALNĄ I POZAFORMALNĄ	23.2	Doposażenie/ wyposażenie, we współpracy między innymi z pracodawcami, pracowni i warsztatów kształcenia zawodowego	Poziom regionalny (UMWW, WZK): ramy współpracy z pracodawcami, platformy współdziałania i monitoring efektów. Subregion poznański: wdrożenia w podmiotach o największej skali i złożoności (partnerstwa). Subregion kaliski: koordynacja i standaryzacja działań opartych na lokalnych instytucjach (partnerstwa). Subregion koniński: wsparcie działań adaptacyjnych i zmiany ścieżek rozwojowych (partnerstwa). Subregion leszczyński: wzmacnianie współpracy i porządkowanie działań w środowisku lokalnym (partnerstwa). Subregion pilski: zapewnienie	Liczba partnerstw; liczba porozumień długoterminowych	≥800 partnerstw; ≥600 porozumień	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / WUP / JST / pracodawcy / WZK

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
				dostępności, w tym formy mobilne i zdalne (partnerstwa)				
7	WSPÓŁPRACA PRACODAWCÓW Z EDUKACJĄ FORMALNĄ I POZAFORMALNĄ	23.3	Tworzenie i rozwój centrów kształcenia, szkolenia i doskonalenia zawodowego na potrzeby uczniów, studentów i pracowników oraz innych osób uczących się	<p>Poziom regionalny (UMWW, WZK): ramy współpracy z pracodawcami, platformy współdziałania i monitoring efektów.</p> <p>Subregion poznański: wdrożenia w podmiotach o największej skali i złożoności (partnerstwa). Subregion kaliski: koordynacja i standaryzacja działań opartych na lokalnych instytucjach (partnerstwa). Subregion koniński: wsparcie działań adaptacyjnych i zmiany ścieżek rozwojowych (partnerstwa).</p> <p>Subregion leszczyński: wzmacnianie współpracy i porządkowanie działań w środowisku lokalnym (partnerstwa).</p> <p>Subregion pilski: zapewnienie dostępności, w tym formy mobilne i zdalne (partnerstwa)</p>	Liczba partnerstw; liczba porozumień długoterminowych	≥800 partnerstw; ≥600 porozumień	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / WUP / JST / pracodawcy / WZK

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
8	PLANOWANIE UCZENIA SIĘ PRZEZ CAŁE ŻYCIE I POTWIERDZANIE UMIEJĘTNOŚCI	24.1	Rozwijanie i promowanie Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji, w tym: rozwijanie oferty kwalifikacji na wszystkich poziomach PRK; rozwijanie oferty kwalifikacji na 5. poziomie PRK w ramach szkolnictwa branżowego i wyższego; rozwijanie innowacyjnych narzędzi związanych z umiejętnościami,	Poziom regionalny (UMWW, WZK): integracja narzędzi LLL, standardy jakości i monitoring. Subregion poznański: wdrożenia w podmiotach o największej skali i złożoności (spójność systemu LLL). Subregion kaliski: koordynacja i standaryzacja działań opartych na lokalnych instytucjach (spójność systemu LLL). Subregion koniński: wsparcie działań adaptacyjnych i zmiany ścieżek rozwojowych (spójność systemu LLL). Subregion leszczyński: wzmacnianie współpracy i porządkowanie działań w środowisku lokalnym (spójność systemu LLL). Subregion pilski: zapewnienie dostępności, w tym formy mobilne i zdalne (spójność systemu LLL)	Liczba porozumień instytucjonalnych; liczba wspólnych standardów	≥70 porozumień; ≥6 standardów	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / WUP / JST / instytucje walidujące / WZK

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
			kwalifikacjami, zawodami, w tym wykorzystujące machine learning i big data; rozwijanie i promowanie walidacji i certyfikowania, w tym digitalizacji etapowego gromadzenia i uznawania osiągnięć; upowszechnianie ZSK wśród pracodawców, instytucji rynku pracy i pracowników; wzmacnianie					

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
			koordynacji ZSK dla zapewnienia spójności jego podsystemów; wzmacnianie współpracy regionalnej i ponadregionalnej w zakresie rozwoju ZSK					
8	PLANOWANIE UCZENIA SIĘ PRZEZ CAŁE ŻYCIE I POTWIERDZANIE UMIEJĘTNOŚCI	24.2	Rozwijanie i promowanie Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji, w tym: rozwijanie i zwiększanie funkcjonalności ZRK; uzupełnianie informacji o kwalifikacjach	Poziom regionalny (UMWW, WZK): integracja narzędzi LLL, standardy jakości i monitoring. Subregion poznański: wdrożenia w podmiotach o największej skali i złożoności (spójność systemu LLL). Subregion kaliski: koordynacja i standaryzacja działań opartych na lokalnych instytucjach (spójność systemu LLL). Subregion koniński: wsparcie działań adaptacyjnych i zmiany ścieżek rozwojowych (spójność systemu LLL).	Liczba porozumień instytucjonalnych; liczba wspólnych standardów	≥70 porozumień; ≥6 standardów	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / WUP / JST / Instytut Badań Edukacyjnych – PIB / instytucje walidujące / WZK

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
			włączonych do ZSK i instytucjach z nimi powiązanych	Subregion leszczyński: wzmocnienie współpracy i porządkowanie działań w środowisku lokalnym (spójność systemu LLL). Subregion pilski: zapewnienie dostępności, w tym formy mobilne i zdalne (spójność systemu LLL)				
8	PLANOWANIE UCZENIA SIĘ PRZEZ CAŁE ŻYCIE I POTWIERDZANIE UMIEJĘTNOŚCI	24.3	Rozwój i promocja Bazy Usług Rozwojowych (BUR)	Poziom regionalny (UMWW, WZK): integracja narzędzi LLL, standardy jakości i monitoring. Subregion poznański: wdrożenia w podmiotach o największej skali i złożoności (spójność systemu LLL). Subregion kaliski: koordynacja i standaryzacja działań opartych na lokalnych instytucjach (spójność systemu LLL). Subregion koniński: wsparcie działań adaptacyjnych i zmiany ścieżek rozwojowych (spójność systemu LLL). Subregion leszczyński: wzmocnienie współpracy i porządkowanie działań w środowisku lokalnym (spójność systemu LLL). Subregion pilski: zapewnienie	Liczba porozumień instytucjonalnych; liczba wspólnych standardów	≥70 porozumień; ≥6 standardów	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / WUP / JST / instytucje walidujące / WZK

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
				dostępności, w tym formy mobilne i zdalne (spójność systemu LLL)				
8	PLANOWANIE UCZENIA SIĘ PRZEZ CAŁE ŻYCIE I POTWIERDZANIE UMIEJĘTNOŚCI	25.1	Upowszechnianie założeń i celów potwierdzania efektów wcześniejszego uczenia się	Poziom regionalny (UMWW, WZK): integracja narzędzi LLL, standardy jakości i monitoring. Subregion poznański: wdrożenia w podmiotach o największej skali i złożoności (walidacja umiejętności). Subregion kaliski: koordynacja i standaryzacja działań opartych na lokalnych instytucjach (walidacja umiejętności). Subregion koniński: wsparcie działań adaptacyjnych i zmiany ścieżek rozwojowych (walidacja umiejętności). Subregion leszczyński: wzmacnianie współpracy i porządkowanie działań w środowisku lokalnym (walidacja umiejętności). Subregion pilski: zapewnienie dostępności, w tym formy mobilne i zdalne (walidacja umiejętności)	Liczba procesów walidacji; odsetek zakończonych certyfikacją	≥10000 procesów; ≥75% certyfikacji	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / WUP / JST / instytucje walidujące / WZK

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
8	PLANOWANIE UCZENIA SIĘ PRZEZ CAŁE ŻYCIE I POTWIERDZANIE UMIEJĘTNOŚCI	25.2	Wdrażanie i upowszechnianie możliwości potwierdzania efektów uczenia się nabytych w ramach edukacji pozaformalnej i uczenia się nieformalnego	Poziom regionalny (UMWW, WZK): integracja narzędzi LLL, standardy jakości i monitoring. Subregion poznański: wdrożenia w podmiotach o największej skali i złożoności (walidacja umiejętności). Subregion kaliski: koordynacja i standaryzacja działań opartych na lokalnych instytucjach (walidacja umiejętności). Subregion koniński: wsparcie działań adaptacyjnych i zmiany ścieżek rozwojowych (walidacja umiejętności). Subregion leszczyński: wzmacnianie współpracy i porządkowanie działań w środowisku lokalnym (walidacja umiejętności). Subregion pilski: zapewnienie dostępności, w tym formy mobilne i zdalne (walidacja umiejętności)	Liczba procesów walidacji; odsetek zakończonych certyfikacją	≥10000 procesów; ≥75% certyfikacji	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / WUP / JST / instytucje walidujące / WZK
8	PLANOWANIE UCZENIA SIĘ PRZEZ CAŁE ŻYCIE	25.3	Rozwijanie doradztwa walidacyjnego	Poziom regionalny (UMWW, WZK): integracja narzędzi LLL, standardy jakości i monitoring. Subregion poznański: wdrożenia w podmiotach o największej	Liczba procesów walidacji; odsetek zakończonych certyfikacją	≥10000 procesów; ≥75% certyfikacji	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / WUP / JST / instytucje

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
	I POTWIERDZANIE UMIEJĘTNOŚCI			skali i złożoności (walidacja umiejętności). Subregion kaliski: koordynacja i standaryzacja działań opartych na lokalnych instytucjach (walidacja umiejętności). Subregion koniński: wsparcie działań adaptacyjnych i zmiany ścieżek rozwojowych (walidacja umiejętności). Subregion leszczyński: wzmacnianie współpracy i porządkowanie działań w środowisku lokalnym (walidacja umiejętności). Subregion pilski: zapewnienie dostępności, w tym formy mobilne i zdalne (walidacja umiejętności)				walidujące / WZK
8	PLANOWANIE UCZENIA SIĘ PRZEZ CAŁE ŻYCIE I POTWIERDZANIE UMIEJĘTNOŚCI	25.4	Włączanie pracodawców w proces walidacji	Poziom regionalny (UMWW, WZK): integracja narzędzi LLL, standardy jakości i monitoring. Subregion poznański: wdrożenia w podmiotach o największej skali i złożoności (walidacja umiejętności). Subregion kaliski: koordynacja i standaryzacja działań opartych na lokalnych instytucjach (walidacja	Liczba procesów walidacji; odsetek zakończonych certyfikacją	≥10000 procesów; ≥75% certyfikacji	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / WUP / JST / instytucje walidujące / WZK

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
				umiejętności). Subregion koniński: wsparcie działań adaptacyjnych i zmiany ścieżek rozwojowych (walidacja umiejętności). Subregion leszczyński: wzmacnianie współpracy i porządkowanie działań w środowisku lokalnym (walidacja umiejętności). Subregion pilski: zapewnienie dostępności, w tym formy mobilne i zdalne (walidacja umiejętności)				
8	PLANOWANIE UCZENIA SIĘ PRZEZ CAŁE ŻYCIE I POTWIERDZANIE UMIEJĘTNOŚCI	25.5	Promowanie możliwości powrotu do edukacji formalnej	Poziom regionalny (UMWW, WZK): integracja narzędzi LLL, standardy jakości i monitoring. Subregion poznański: wdrożenia w podmiotach o największej skali i złożoności (spójność systemu LLL). Subregion kaliski: koordynacja i standaryzacja działań opartych na lokalnych instytucjach (spójność systemu LLL). Subregion koniński: wsparcie działań adaptacyjnych i zmiany ścieżek rozwojowych (spójność systemu LLL). Subregion leszczyński: wzmacnianie	Liczba porozumień instytucjonalnych; liczba wspólnych standardów	≥70 porozumień; ≥6 standardów	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / WUP / JST / instytucje walidujące / WZK

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
				współpracy i porządkowanie działań w środowisku lokalnym (spójność systemu LLL). Subregion pilski: zapewnienie dostępności, w tym formy mobilne i zdalne (spójność systemu LLL)				
8	PLANOWANIE UCZENIA SIĘ PRZEZ CAŁE ŻYCIE I POTWIERDZANIE UMIEJĘTNOŚCI	25.6	Tworzenie sieci współpracy pomiędzy instytucjami a instytucjami rozwijającymi umiejętności	Poziom regionalny (UMWW, WZK): integracja narzędzi LLL, standardy jakości i monitoring. Subregion poznański: wdrożenia w podmiotach o największej skali i złożoności (spójność systemu LLL). Subregion kaliski: koordynacja i standaryzacja działań opartych na lokalnych instytucjach (spójność systemu LLL). Subregion koniński: wsparcie działań adaptacyjnych i zmiany ścieżek rozwojowych (spójność systemu LLL). Subregion leszczyński: wzmacnianie współpracy i porządkowanie działań w środowisku lokalnym (spójność systemu LLL). Subregion pilski: zapewnienie	Liczba porozumień instytucjonalnych; liczba wspólnych standardów	≥70 porozumień; ≥6 standardów	II kw. 2026 do IV kw. 2030	UMWW / WUP / JST / instytucje walidujące / WZK

Numer obszaru	Nazwa obszaru	Numer kierunku działania	Nazwa kierunku działania	Działania kluczowe	Wskaźniki (produkt/rezultat)	Szacowana wartość docelowa wskaźników	Ramy czasowe	Podmiot wiodący/koordynacja
				dostępności, w tym formy mobilne i zdalne (spójność systemu LLL)				

Źródło: Opracowanie własne.

Realizator diagnozy:

