

ZOPERACJONALIZOWANY PROGRAM WDRAŻANIA ZINTEGROWANEJ STRATEGII UMIEJĘTNOŚCI 2030 WOJEWÓDZTWO ZACHODNIOPOMORSKIE

WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W SZCZECINIE

2025

SPIS TREŚCI

	WPROWADZENIE	4
I.	OGÓLNA DIAGNOZA OBSZARU RYNKU PRACY	7
	ANALIZA SWOT – ANALIZA MOCNYCH I SŁABYCH STRON, SZANS I ZAGROŻEŃ DLA REALIZACJI DZIAŁAŃ W OŚMIU OBSZARACH ODDZIAŁYWANIA ZSU 2030	21
	1. UMIEJĘTNOŚCI PODSTAWOWE, PRZEKROJOWE I ZAWODOWE DZIECI, MŁODZIEŻY I OSÓB DOROSŁYCH	21
	2. ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI W EDUKACJI FORMALNEJ – KADRY ZARZĄDZAJĄCE	22
	3. ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI W EDUKACJI FORMALNEJ – KADRY UCZĄCE	23
	4. ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI POZA EDUKACJĄ FORMALNĄ	24
	5. ROZWIJANIE I WYKORZYSTANIE UMIEJĘTNOŚCI W MIEJSCU PRACY	25
	6. DORADZTWO ZAWODOWE	26
	7. WSPÓŁPRACA PRACODAWCÓW Z EDUKACJĄ FORMALNĄ I POZAFORMALNĄ	27
	8. PLANOWANIE UCZENIA SIĘ PRZEZ CAŁE ŻYCIE I POTWIERDZANIE UMIEJĘTNOŚCI	28
II.	CELE DOKUMENTU	29
III.	WOJEWÓDZKI ZESPÓŁ KOORDYNACJI JAKO ELEMENT KOORDYNACJI WDRAŻANIA ZSU 2030 NA POZIOMIE REGIONU	31
IV.	KATALOG DZIAŁAŃ PLANOWANYCH W REGIONIE	34
V.	OPIS SYSTEMU I NARZĘDZI MONITOROWANIA I EWALUACJI PROGRAMU	41
VI.	DZIAŁANIA WSPIERAJĄCE I UPOWSZECHNIAJĄCE ZAPLANOWANE W RAMACH INNYCH PROJEKTÓW	44
VII	ZAŁĄCZNIK 1. PLAN DZIAŁANIA NA RZECZ ROZWOJU KSZTAŁCENIA I SZKOLENIA ZAWODOWEGO W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM	53

WPROWADZENIE

KONTEKST REGIONALNEJ POLITYKI ROZWOJU

Struktura i zakres niniejszego dokumentu obejmują elementy, które są niezbędne do zaplanowania skutecznych działań mających na celu wdrożenie Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030 (ZSU) na terenie województwa zachodniopomorskiego.

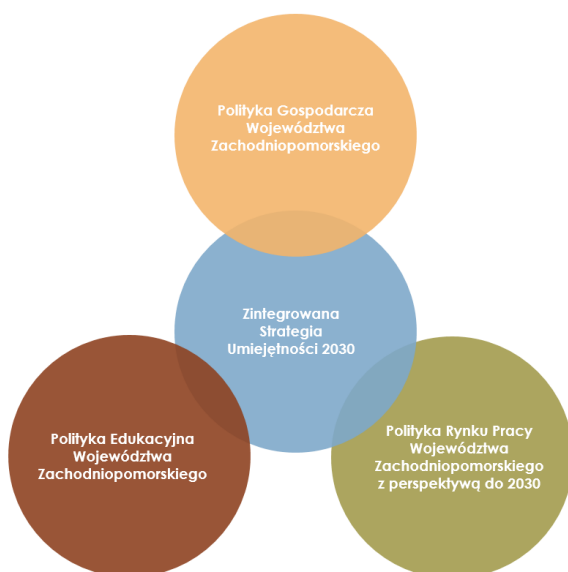
Postulat KPO:
Wydłużenie okresu
aktywności zawodowej
i promowanie pracy po
przekroczeniu
ustawowego wieku
emerytalnego.

Odnosząc się do nadrzędnego celu Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030, którym jest tworzenie możliwości i warunków do rozwoju umiejętności niezbędnych do wzmocnienia kapitału społecznego, włączenia społecznego, wzrostu gospodarczego i osiągnięcia wysokiej jakości życia, niniejszy dokument zawiera analizę głównych dokumentów strategicznych takich jak:

- a) Strategia Rozwoju Województwa Zachodniopomorskiego do roku 2030,
- b) Polityka Rynku Pracy Województwa Zachodniopomorskiego z perspektywą do 2030,
- c) Polityka Edukacyjna Województwa Zachodniopomorskiego
- d) Polityka Gospodarcza Województwa Zachodniopomorskiego.

Z uwagi na zachodzące współcześnie zmiany wynikające zarówno z rozwoju technologii, globalizacji czy konieczności koncentrowania się na tzw. zielonej ekonomii, jak i na procesy dotyczące bezpośrednio warstw społecznych, związanych ze zmianą struktury wiekowej społeczeństwa, ze wzrostem migracji oraz zmianą oczekiwań względem wypełniania ról społecznych mężczyzn i kobiet, bardzo ważne jest, by wszelkie działania dotyczące rynku pracy, który jak soczewka skupia wszystkie wymienione wyżej procesy, były skrojone na potrzeby danej społeczności w ujęciu lokalnym i regionalnym.

GRAFIKA. Główne narzędzia realizacji Strategii Rozwoju Województwa Zachodniopomorskiego do roku 2030 wpływające na Zintegrowaną Strategię Umiejętności 2030



Źródło: opracowanie własne Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie.

Najważniejszą zatem cechą i zarazem funkcją niniejszego dokumentu jest odniesienie celów i zaprogramowanych w ZSU 2030 kierunków działań do realiów, w jakich będą one wdrażane w naszym województwie.

Rozwój zasobów kapitału ludzkiego stanowi jeden z najważniejszych celów na którym koncentrują się działania Publicznych Służb Zatrudnienia. Realizowany on jest m.in. poprzez wielopoziomowe rozwijanie umiejętności uczestników rynku pracy. Zgodnie z zawartą w założeniach Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030, działania wspierające w tym zakresie, dotyczą zarówno osób, które dopiero przygotowują się do wejścia na rynek pracy, jak i osób już na nim aktywnych, w tym także osób posiadających bogate doświadczenie zawodowe. Dla niezakłóconego funkcjonowania rynku pracy niezbędne jest kształtowanie zarówno umiejętności stricte zawodowych, jak i związanych z uczeniem się, przedsiębiorczością, rozumieniem zjawisk i procesów, czy też umiejętności odnalezienia się w realiach cyfryzacji lub wielokulturowości.

Wyzwania współczesnego rynku pracy wymagają od jego uczestników wszechstronności, a także odczuwania potrzeby i umiejętności ciągłego uczenia się. Postulat konieczności rozwijania umiejętności bez względu na wiek i pozycję na rynku pracy przez całe życie stanowi podstawowe założenie ZSU 2030. Dotyczy to zarówno umiejętności zawodowych, jak i przekrojowych i podstawowych. Tym samym mamy tutaj do czynienia z programem wielopoziomowego wsparcia zasobów umiejętności. Dla realizacji tego celu niezbędnym jest wspieranie otoczenia edukacyjnego rynku pracy – kadry uczącej, zarządzającej placówkami edukacyjnymi, doradców zawodowych, a także wspieranie włączania pracodawców w procesy edukacyjne, w tym procesy potwierdzania umiejętności.

Wymienione obszary wsparcia pokrywają się z wymienionymi w Polityce edukacyjnej województwa zachodniopomorskiego – zwiększanie udziału dorosłych w edukacji, wzmocnienie zaplecza infrastrukturalnego i potencjału organizacyjnego placówek edukacyjnych. Cele strategiczne wyznaczone przez ZSU 2030, są także zgodne z celami zawartymi w Polityce rynku pracy województwa zachodniopomorskiego z perspektywą do 2030 roku. Należy tutaj wymienić zwłaszcza wsparcie aktywności zawodowej mieszkańców województwa (m.in. poprzez wspieranie w obszarze kompetencji zawodowych) oraz stymulowanie procesów sprzyjających włączeniu społecznemu. Jest to szczególnie ważne dla osób wchodzących na rynek pracy, a także osób 50+.

Stworzenie Zintegrowanej Strategii Umiejętności opartej na wiedzy o wyzwaniach współczesnego rynku pracy oraz na solidnych podstawach instytucjonalnych, pozwoli wejść młodym na rynek pracy oparty na modelu edukacyjnym minimalizującym ryzyko wystąpienia poważnych luk kompetencyjnych prowadzących m.in. do bezrobocia strukturalnego lub technologicznego.

W dobie gwałtownego rozwoju nowych technologii, jest to wyzwanie szczególnie ważne. Ze względu na deficyt pracowników w wielu obszarach rynku pracy bardzo ważnym staje się wsparcie w zakresie zdobywania umiejętności dla pracowników 50+. Pozwoli im to na niezakłócone i jak najdłuższe utrzymanie się na rynku pracy. Wpisuje się to w sformułowany w Krajowym Planie Odbudowy postulat jak najdłuższego pozostawania na rynku pracy (postulat: „Wydłużenie okresu aktywności zawodowej i promowanie pracy po przekroczeniu ustawowego wieku emerytalnego”).

Wsparcie aktywności zawodowej mieszkańców województwa oraz stymulowanie procesów sprzyjających włączeniu społecznemu. Jest to szczególnie ważne dla osób wchodzących na rynek pracy, a także osób 50+.

Bardzo ważnym staje się wsparcie w zakresie zdobywania umiejętności dla pracowników 50+. Wydłużenie okresu aktywności zawodowej i promowanie pracy po przekroczeniu ustawowego wieku emerytalnego.

Warto także podkreślić, że sprawnie działający system kształtowania umiejętności zwiększa także szanse na unikanie i wychodzenie z bierności zawodowej. Należy także pamiętać o konsekwencjach realizacji wymienionych celów dla zachodniopomorskiej przedsiębiorczości w obszarach zdefiniowanych w Polityce rynku pracy. Dotyczy to zwłaszcza ułatwiania przedsiębiorcom dostosowywania się do nowych wyzwań gospodarczych, dzięki powiększaniu regionalnych zasobów kompetencyjnych.

Zintegrowana Strategia Umiejętności, to z jednej strony narzędzie utrzymywania równowagi na rynku pracy, a z drugiej warunek konieczny realizacji celów rozwojowych województwa w zakresie inteligentnych i regionalnych specjalizacji. Niezbędne jest tutaj oparcie zachodniopomorskiej gospodarki na instytucjach zapewniających edukację nowoczesną, proinnowacyjną oraz zapewniających permanentną naukę na najwyższym poziomie. Wdrożenie Zintegrowanej Strategii Umiejętności stanowić będzie wsparcie dla realizacji tego celu.

I. OGÓLNA DIAGNOZA OBSZARU RYNKU PRACY

UWARUNKOWANIA SPOŁECZNO – DEMOGRAFICZNE W ZAKRESIE ZINTEGROWANEJ STRATEGII UMIEJĘTNOŚCI DLA WOJEWÓDZTWA ZACHODNIOPOMORSKIEGO

Województwo zachodniopomorskie położone jest w północno-zachodniej części Polski i zajmuje powierzchnię 22 892,48 km², co stanowi 7,3% kraju. Największym powiatem na Pomorzu Zachodnim jest powiat gryfiński (8,2% powierzchni województwa), natomiast najmniejszy jest powiat policki (2,9% powierzchni województwa). W 2022 r. w skład województwa zachodniopomorskiego wchodziło 113 gmin, które przynależały do 21 powiatów, w tym 18 ziemskich i 3 na prawach powiatu: Szczecin, Koszalin oraz Świnoujście.

W skład województwa zachodniopomorskiego wchodziło 113 gmin, które przynależały do 21 powiatów.

Liczba ludności województwa zachodniopomorskiego wg stanu na koniec grudnia 2022 wynosiła 1 640,6 tys. osób. Gęstość zaludnienia województwa była 4 najniższą w kraju i wynosiła 72 osoby na km². W regionie największa gęstość zaludnienia występuje w powiecie polickim (127 osób na km²), natomiast najmniejsza w powiecie drawskim (31 osób na km²). Wśród miast na prawach powiatu gęstość zaludnienia wynosi odpowiednio: w Szczecinie 1 306, w Koszalinie 1 068 i w Świnoujściu 196 na 1 km². Miastami o największej liczbie mieszkańców w regionie są Szczecin – 393,0 tys., Koszalin – 104,6 tys., Stargard – 67,0 tys., Kołobrzeg – 43,9 tys., Świnoujście – 39,6 tys. oraz Szczecinek – 38,0 tys.

Liczba ludności województwa zachodniopomorskiego wg stanu na koniec grudnia 2022 wynosiła 1 640,6 tys. osób.

Gęstość zaludnienia 72 osoby na km².

Według wstępnych danych za 2021 r. PKB na 1 mieszkańca województwa wynosiło 57 907 zł i było wyższe niż w 2020 r. (51 790 zł), co sytuowało region na 8 pozycji w kraju. W 2021 r., w stosunku do 2010 r., PKB na 1 mieszkańca wzrosło do 80% (w kraju wzrost o 83,9%). Zachodniopomorskie wygenerowało 3,7% PKB Polski (podobnie jak w 2020 r.).

Zachodniopomorskie wygenerowało 3,7% PKB Polski, co daje 57 907 zł na 1 mieszkańca województwa.

W województwie zachodniopomorskim w 2021 r. liczba podmiotów wpisanych do rejestru REGON na 10 tys. mieszkańców w rankingu województw sytuowała województwo zachodniopomorskie (1 454 podmioty) na 2 miejscu za województwem mazowieckim (1 683 podmioty).

Liczba podmiotów wpisanych do rejestru REGON na 10 tys. mieszkańców to 1 454 podmioty. 2 miejsce w kraju.

Struktura podmiotów gospodarki narodowej według wielkości w porównaniu do lat poprzednich nie uległa znaczącej zmianie. W województwie zachodniopomorskim dominują podmioty gospodarki narodowej wpisane do rejestru REGON zatrudniające do 9 osób. W 2022 r. w skali województwa stanowiły 97,2% ogółu (w skali kraju to 96,7% ogółu). Proporcjonalnie mniejszy niż w kraju jest jednak udział małych i średnich przedsiębiorstw (Zachodniopomorskie – 2,8%, Polska 3,2%). Najmniejszy udział, bo niespełna 0,1%, dotyczy największych podmiotów powyżej 25 zatrudnionych (zarówno w Polsce, jak i w województwie).

W województwie zachodniopomorskim dominują podmioty gospodarki narodowej wpisane do rejestru REGON zatrudniające do 9 osób - 97,2% ogółu.

Pod względem nakładów na działalność innowacyjną na 1 osobę aktywną zawodowo w 2021 r. województwo zachodniopomorskie sytuowało się na 14 pozycji wśród województw, natomiast udział nakładów na działalność innowacyjną w przedsiębiorstwach w nakładach krajowych lokował region na 11 miejscu.

Przemysł (przetwórstwo przemysłowe) województwa zachodniopomorskiego opiera się głównie na produkcji rolno-spożywczej, w tym: rybołówstwie, przemyśle drzewnym i meblarskim, chemicznym, produkcji wyrobów metalowych oraz maszyn i urządzeń. Głównymi sektorami eksportowymi województwa zachodniopomorskiego są: branża meblarska, przemysł metalowo-maszynowy, w tym stoczniowy, branża chemiczna oraz sektor spożywczy.

Głównymi sektorami eksportowymi województwa zachodniopomorskiego są: branża meblarska, przemysł metalowo-maszynowy, w tym stoczniowy, branża chemiczna oraz sektor spożywczy.

W województwie zachodniopomorskim przeciętne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w 2022 r. wynosiło 196,2 tys. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw z roku na rok wyraźnie wzrasta. W 2022 r. osiągnęło poziom 6 123,73 zł. Pomorze Zachodnie pod względem przeciętnego zatrudnienia zajmowało 11 miejsce w kraju (podobnie jak w 2021 r.), natomiast pod względem przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w sektorze przedsiębiorstw – 6 lokata (7 lokata w 2021 r.).

Liczba zarejestrowanych bezrobotnych w urzędach pracy w województwie zachodniopomorskim na koniec 2022 r. osiągnęła wartość 40,1 tys. osób i była niższa niż rok wcześniej o 7,6%. Stopa bezrobocia rejestrowanego (6,7%) na tle innych województw sytuowało Pomorze Zachodnie w 2022 r. na 10 miejscu (najniższą 2,9% odnotowano w Wielkopolsce). Wśród powiatów (łącznie z miastami na prawach powiatu) najwyższą stopę bezrobocia w 2022 r. odnotowano w powiatach: białogardzkim 16,3% i choszczeńskim 16,3%. Najniższą stopę bezrobocia odnotowano w powiecie kołobrzeskim 1,8%, Szczecin 3,0%, powiecie goleniowskim 3,4%.

W województwie zachodniopomorskim przeciętne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w 2022 r. wynosiło 196,2 tys.

W strukturze bezrobotnych według wykształcenia w województwie główną grupę stanowią osoby słabo wykształcone (z wykształceniem gimnazjalnym i niższym). Jednak ich udział w latach 2010-2022 spadł o 2,8 p.proc. do poziomu 32,3%. Natomiast w analogicznym okresie wzrósł odsetek osób bezrobotnych w wyższym wykształceniu o 3,6 p.proc. do poziomu 11,7%.

W strukturze bezrobotnych według wykształcenia w województwie główną grupę stanowią osoby słabo wykształcone

W IV kwartale 2022 r. współczynnik aktywności ekonomicznej ludności według BAEL w województwie osiągnął wartość 56,5%, co na tle pozostałych województw sytuowało zachodniopomorskie na 11 miejscu.

Stopa bezrobocia w 2022 r. według BAEL wynosiła 2,0% (3 miejsce w rankingu województw) i była o 2,0 p.proc. niższa niż w analogicznym okresie 2021 r.

W IV kwartale 2022 r. liczba ludności biernej zawodowo w województwie zachodniopomorskim wynosiła 567 tys. osób (4,6% udziału tej grupy w Polsce). W województwie zachodniopomorskim w IV kwartale 2022 r. liczba biernych zawodowo mężczyzn wynosiła 226 tys. osób (39,95 ogółu), natomiast liczba kobiet wynosiła 341 tys. osób (60,1% ogółu), w Polsce udział ten wyniósł 39,1% i 60,9%.

Stopa bezrobocia według BAEL wynosiła 2,0%

Wskaźnik zatrudnienia w wieku 15-89 lat (BAEL) w IV kwartale 2022 r. w województwie zachodniopomorskim wyniósł ogółem 55,4% i zwiększył się w stosunku do analogicznego okresu 2021 r. o 0,5%, wśród mężczyzn wynosił 62,6%, a wśród kobiet 48,9%, w podziale na grupy wiekowe odpowiednio: 15-24 lata – 21,3%, 25 – 54 lata – 85,8%, 55 – 64 lata – 58,5%, 20 – 64 lata – 76,8%.

Wskaźnik zatrudnienia w wieku 15-89 lat (BAEL) wyniósł ogółem 55,4%

Na podstawie danych Urzędu do Spraw Cudzoziemców w latach 2010 – 2022 w województwie zachodniopomorskim obserwuje się zdecydowany wzrost (blisko 6 krotny) liczby cudzoziemców (przede wszystkim obywateli Ukrainy

W województwie zachodniopomorskim obserwuje się zdecydowany wzrost (blisko 6 krotny) liczby cudzoziemców.

(21,0 tys.). Obcokrajowcy w sposób znaczny zasilają rynek pracy, pracując m.in.: w handlu, przemyśle czy budownictwie.

DEMOGRAFIA

Na koniec grudnia 2022 r. liczba ludności województwa zachodniopomorskiego wyniosła 1640,6 tys. osób i była niższa o 0,6% w porównaniu z 2021 r. W ogólnej liczbie ludności przeważały kobiety, które stanowiły 51,5% ludności. Współczynnik feminizacji w regionie wyniósł 106.

Współczynnik feminizacji w województwie zachodniopomorskim wyniósł 106 (2022 r.)

W regionie zachodniopomorskim, podobnie jak w kraju, postępuje proces starzenia się społeczeństwa. Z roku na rok wzrasta wartość wskaźnika obciążenia ekonomicznego – w 2022 r. na 100 osób w wieku produkcyjnym przypadało 71,1 osób w wieku nieprodukcyjnym (wobec 70,0 osób w 2021 r.). Z kolei współczynnik starości demograficznej (udział osób w wieku 65 lat i więcej w ogólnej liczbie ludności) w 2022 r. wyniósł 20,6% (wobec 19,9% w 2021 r.).

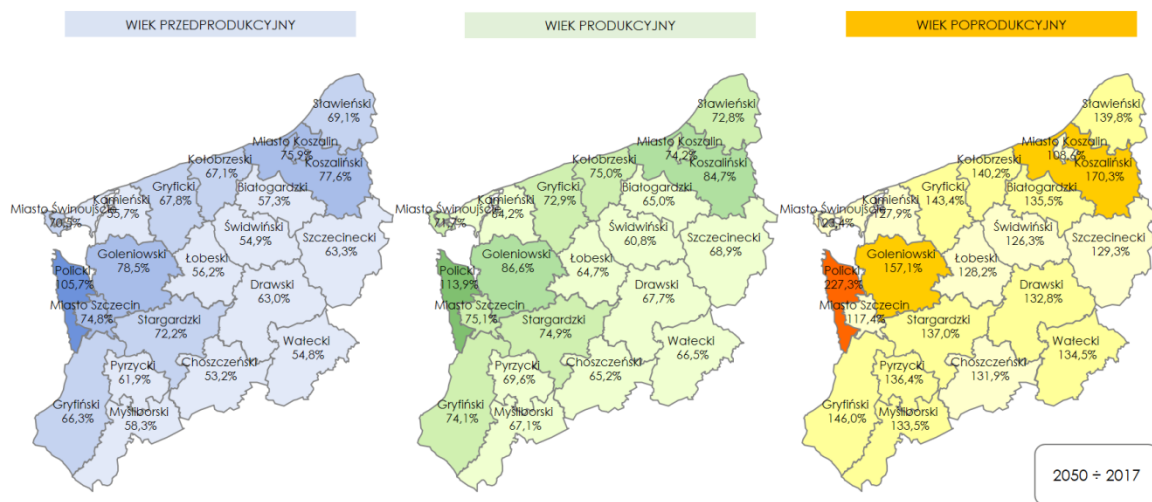
Na podstawie prognoz demograficznych można spodziewać się utrzymania tendencji spadkowej liczby osób w wieku przedprodukcyjnym i wzrostu liczby osób w wieku poprodukcyjnym, a w konsekwencji także spadku liczby osób w wieku produkcyjnym.

W województwie zachodniopomorskim utrzymuje się przewaga liczby zgonów nad liczbą urodzeń, czego efektem jest ujemny przyrost naturalny (minus 8,8 tys. osób w 2022 r.). W 2022 r. zarejestrowano 11,7 tys. urodzeń żywych, tj. o 9,3% mniej niż w 2021 r.

Prognoza liczby ludności na lata 2025-2050 dla województwa zachodniopomorskiego wskazuje, iż systematycznie będzie spadać liczba ludności w wieku przedprodukcyjnym i produkcyjnym, na rzecz ludności w wieku poprodukcyjnym.

Ujemny przyrost naturalny.

GRAFIKA. Prognoza ludności dla powiatów 2017-2050 (prognoza z 2014 r. GUS)



Źródło: opracowanie własne Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie na podstawie danych GUS.

GOSPODARKA

Ze wstępnych szacunków GUS PKB ogółem w cenach bieżących w 2021 r. w województwie zachodniopomorskim wyniósł 95 842 mln zł. Jego wartość z roku na rok systematycznie wzrasta (w 2020 r. 85 703 mln zł). Wartość PKB w przeliczeniu na jednego mieszkańca w regionie wyniósł 57 907 zł. PKB Pomorza Zachodniego w 2021 r. stanowił 3,7% PKB Polski.

Produkcja sprzedana przemysłu (w cenach bieżących) w grudniu 2022 r. wyniosła 7639,2 mln zł i była wyższa (w cenach stałych) niż w grudniu 2021 r. o 19,4%. Obroty ładunkowe w portach morskich woj. zachodniopomorskiego w grudniu 2022 r. wyniosły 3075,5 tys. ton i były wyższe niż w analogicznym okresie 2021 r. o 25,1%.

KOMPETENCJE PRZYSZŁOŚCI:

- Przedsiębiorczość;
- Kreatywność;
- Krytyczne myślenie
- Inteligencja emocjonalna
- Zdolności komunikacyjne
- Kompetencje cyfrowe
- Kompetencje inżynierskie

GRAFIKA. Inteligentne Specjalizacje Województwa Zachodniopomorskiego



Źródło: Inteligentne Specjalizacje Województwa Zachodniopomorskiego, s. 11.

Inteligentne specjalizacje to narzędzie Unii Europejskiej, które oblige regiony państw członkowskich do identyfikacji tych obszarów gospodarczych, w których chcą się rozwijać i podnosić konkurencyjność. (więcej na stronie: <http://eregion.wzp.pl/strategie/regionalna-strategia-innowacji-województwa-zachodniopomorskiego-2030-ris3-wz>)

GRAFIKA. Zawody deficytowe na Pomorzu Zachodnim



Źródło: Polityka Gospodarcza Województwa Zachodniopomorskiego, s. 12.

EDUKACJA

W roku szkolnym 2021/2022 w 531 szkołach podstawowych (łącznie ze szkołami specjalnymi) kształciło się 128 860 uczniów (wyłączając osoby dorosłe), z czego 48,5% stanowiły dziewczynki. W porównaniu z rokiem szkolnym 2020/2021 liczba szkół podstawowych zmniejszyła się o 1,3% i wynosiła 531 placówek, zaś liczba uczniów zwiększyła się o 0,7%.

W roku szkolnym 2021/2022 w woj. zachodniopomorskim działalność oświatową prowadziło 290 szkół ponadpodstawowych dla młodzieży.

W roku szkolnym 2021/2022 w woj. zachodniopomorskim działalność oświatową prowadziło 290 szkół ponadpodstawowych dla młodzieży. W stosunku do poprzedniego roku szkolnego nastąpił spadek łącznej liczby szkół o 1%. Łącznie w tych szkołach kształciło się 61,5 tys. uczniów (o 1,8% więcej niż w poprzednim roku).

W roku szkolnym 2021/2022 na terenie województwa zachodniopomorskiego funkcjonowało łącznie 86 szkół branżowych I stopnia (w tym 24 specjalne), tj. o 5,5% mniej niż w roku szkolnym 2020/2021. Uczyło się w nich łącznie 9713 uczniów, z czego 32,9% stanowiły kobiety. W porównaniu do poprzedniego roku szkolnego, liczba uczniów szkół branżowych I stopnia zwiększyła się o 3,2%.

Liczba szkół w województwie zachodniopomorskim w roku szkolnym 2021/2022:
- 86 szkół branżowych I stopnia
- 3 szkoły branżowe
144 liceów
ogólnokształcących
- 91 techników

Liczba szkół branżowych w roku szkolnym 2021/2022 w woj. zachodniopomorskim wynosiła 3, w których uczęszczało łącznie 55 uczniów, z czego 70,9% stanowiły kobiety. W porównaniu do roku szkolnego 2020/2021 liczba uczniów zwiększyła się o 1 osobę, zaś liczba placówek utrzymała się na tym samym poziomie.

W przypadku liceów ogólnokształcących, w roku szkolnym 2021/2022 były łącznie 144 placówki, w tym 99 stanowiły licea dla młodzieży, 6 – specjalne i 39 dla dorosłych. W porównaniu z poprzednim rokiem szkolnym liczba placówek zmniejszyła się o 5,3%. Łączna liczba uczniów w liceach ogólnokształcących w roku szkolnym 2021/2022 była na poziomie 29444 osób (o 0,09% więcej niż w poprzednim roku), w tym 60,9% stanowiły kobiety.

Liczba techników w roku szkolnym 2021/2022 w woj. zachodniopomorskim wynosiła 91 (o 1 mniej niż w roku ubiegłym). Liczba uczniów była na poziomie 25965 osób (39,1% stanowiły kobiety), tj. o 1,1% więcej niż w roku szkolnym 2020/2021.

W roku szkolnym 2021/2022 w województwie zachodniopomorskim działało 11 szkół podstawowych dla dorosłych. W stosunku do poprzedniego roku, zmalała liczba liceów ogólnokształcących dla dorosłych (z 48 do 39 placówek). Liczba uczniów była na poziomie 4,1 tys. osób (o 10,0% mniej w porównaniu do roku szkolnego 2020/2021), z czego 49,2% stanowiły kobiety.

W roku szkolnym 2021/2022 w województwie zachodniopomorskim działało 11 szkół podstawowych dla dorosłych.

Z danych BAEL wynika, iż w woj. zachodniopomorskim odsetek osób dorosłych (w wieku 25-64 lata) uczestniczących w kształceniu lub szkoleniu w 2022 r. wynosił 5,2% i w porównaniu do roku 2021 zwiększył się o 1,2 p. proc.

W województwie zachodniopomorskim w Rejestrze Instytucji Szkoleniowych zarejestrowanych jest 682 podmiotów (stan na dzień 15.09.2023 r.). Do najpopularniejszych obszarów szkoleniowych (na dzień 15.09.2023 r.) oferowanych przez zachodniopomorskie instytucje szkoleniowe należą usługi fryzjerskie i kosmetyczne (179 instytucji), rozwój osobowości i kariery zawodowej (132 instytucje), informatyka i wykorzystywanie komputerów (109 instytucji) oraz usługi transportowe, w tym kursy prawa jazdy (97 instytucji). Kursy z języków obcych znalazły się na 10 pozycji (na 30 obszarów szkoleniowych). Najmniej instytucji szkoleniowych w woj. zachodniopomorskim, realizuje szkolenia w

W województwie zachodniopomorskim w Rejestrze Instytucji Szkoleniowych zarejestrowanych jest 682 podmiotów.

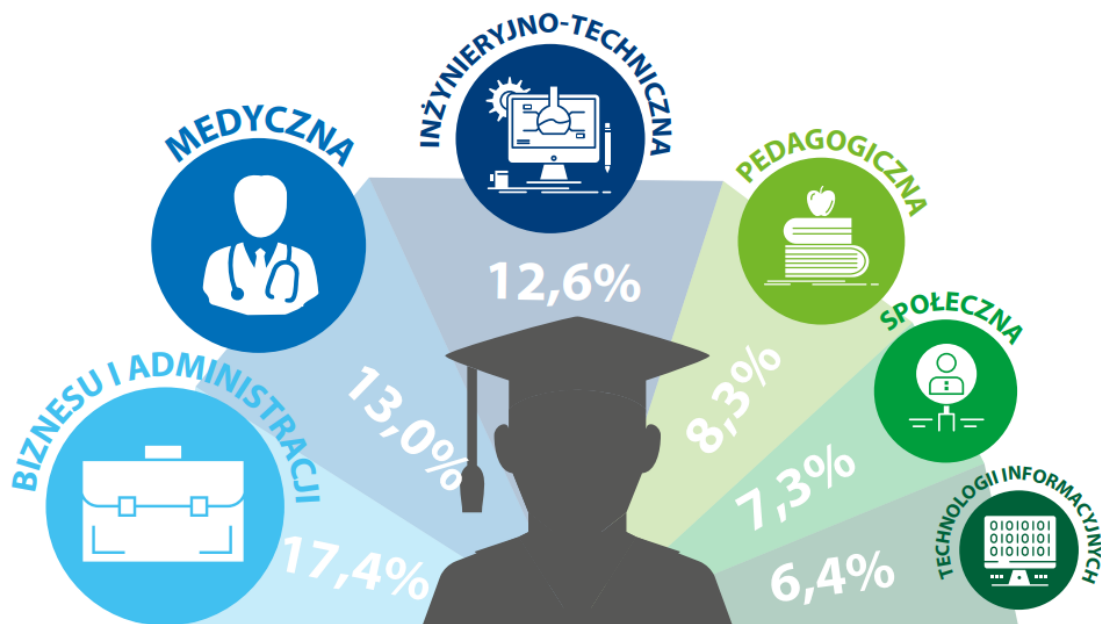
takich dziedzinach, jak: „Górnictwo i przetwórstwo przemysłowe, w tym: przemysł spożywczy, lekki, chemiczny”, „Dziennikarstwo i informacja naukowo-techniczna” oraz „Matematyka, statystyka”.

Edukacja jest jednym z kluczowych branż województwa zachodniopomorskiego. Badanie Barometr zawodów wykazuje, że w branży edukacyjnej istnieje zapotrzebowanie na następujące zawody:

- a) Logopedzi i audiofonolodzy
- b) Nauczyciele nauczania wczesnoszkolnego
- c) Nauczyciele praktycznej nauki zawodu
- d) Nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących
- e) Nauczyciele przedmiotów zawodowych
- f) Nauczyciele przedszkoli
- g) Nauczyciele szkół specjalnych i oddziałów integracyjnych
- h) Pedagodzy.

Barometr Zawodów jest badaniem jakościowym, na podstawie którego szacuje się zapotrzebowanie na zawody na poziomie powiatów i dla całego województwa.

GRAFIKA. Studenci uczelni według najpopularniejszych podgrup kierunków kształcenia w regionie w roku akademickim 2019/20 (w %)



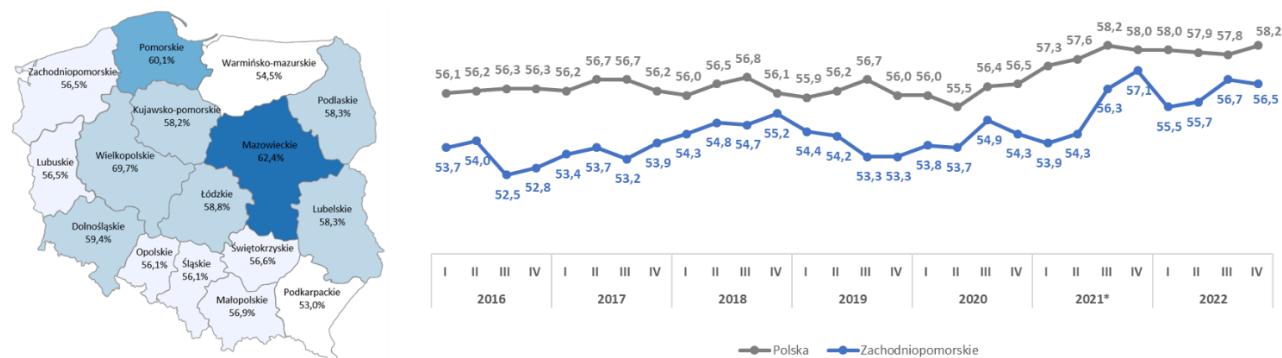
Źródło: Polityka Gospodarcza Województwa Zachodniopomorskiego, s. 15.

AKTYWNOŚĆ ZAWODOWA

Współczynnik aktywności zawodowej w IV kwartale 2022 r. w woj. zachodniopomorskim był na poziomie 56,5% i był niższy o 0,6 p. proc. w porównaniu do IV kwartału 2021 r. Najwyższą aktywnością zawodową charakteryzowały się osoby z wieku 25-34 lata (89,4%), a najniższą – w wieku 15-24 lata (23,4%). Najniższy poziom współczynnika aktywności zawodowej odnotowano wśród osób z wykształceniem gimnazjalnym i niższym (20,4%), zaś najwyższy wśród osób posiadających wykształcenie wyższe (79,4%).

Współczynnik aktywności zawodowej w IV kwartale 2022 r. w województwie zachodniopomorskim był na poziomie 56,5%

GRAFIKA. Współczynnik aktywności zawodowej wg BAEL (GUS)



Źródło: opracowanie własne Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie na podstawie danych GUS.

Wskaźnik zatrudnienia w IV kw. 2022 r. wyniósł w regionie 55,4% i był wyższy o 0,5 p. proc. niż w IV kw. 2021 r. Jest wyższy dla mężczyzn (62,6%) i niższy dla kobiet (48,9%). Najwyższy wskaźnik zatrudnienia odnotowano wśród osób w wieku 25-34 lata (88,7%) oraz 35-44 lata (85,6%), a najniższy – w wieku 15-24 lata (21,3%). Wśród osób pracujących najwyższy wskaźnik zatrudnienia odnotowano dla osób z wykształceniem wyższym (78,8%), a najniższy z wykształceniem gimnazjalnym i niższym (19,4%).

Współczynnik aktywności zawodowej wśród osób powyżej 55 lat wyniósł 23,6% w województwie zachodniopomorskim (2019 r.)

GRAFIKA. Wskaźnik zatrudnienia wg BAEL (GUS)



Źródło: opracowanie własne Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie na podstawie danych GUS.

W IV kwartale 2022 r. liczba biernych zawodowo w woj. zachodniopomorskim wyniosła 567 tys. osób i zwiększyła się o 0,9% w stosunku do IV kw. 2021 r. Większą biernością zawodową charakteryzowały się kobiety (341 tys.) oraz mieszkańcy wsi (194 tys.).

BEZROBOCIE

Na koniec grudnia 2022 r. liczba bezrobotnych zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy województwa zachodniopomorskiego wynosiła 40 144 osób i była o 7,6% niższa niż w grudniu 2021 r. Kobiety stanowiły 56,3% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych. Udział bezrobotnych mieszkających na wsi w ogólnej liczbie bezrobotnych wyniósł 42,8%.

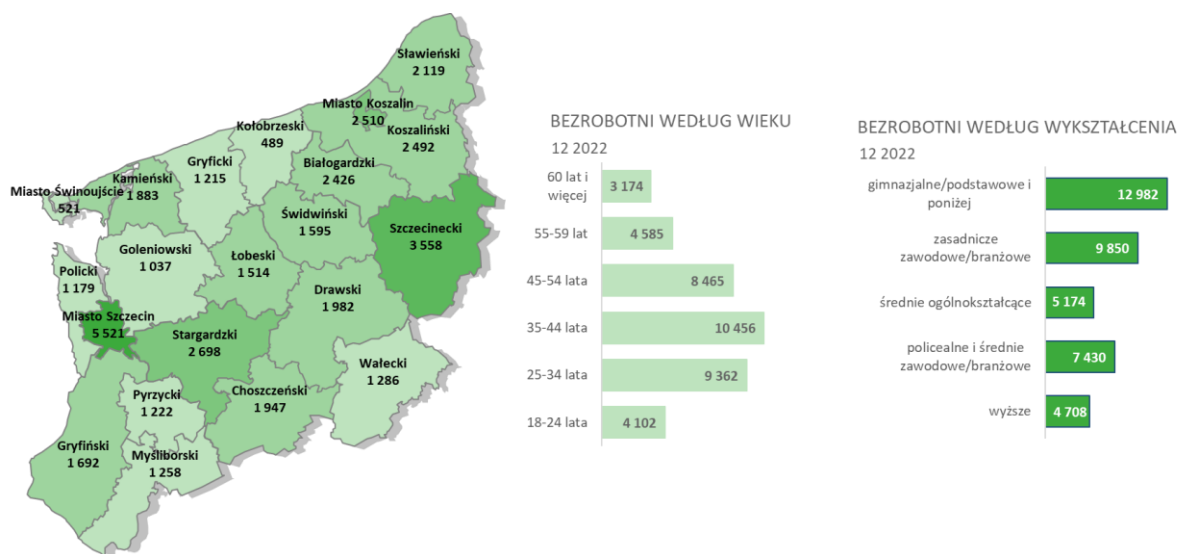
Na koniec 2022 r. liczba osób bezrobotnych w województwie zachodniopomorskim wynosiła 40 144 osób.

Analizując strukturę bezrobotnych według wykształcenia na koniec 2022 roku, najwięcej z nich posiada wykształcenie gimnazjalne i niższe tj. 32,3% (12 982 osób), a następnie zasadnicze zawodowe – 24,5% (9 850 osób). W rejestrach urzędów pracy bezrobotni legitymujący się wykształceniem wyższym stanowili 11,7% (4 708 osób).

Kobiety stanowiły 56,3% ogółu.

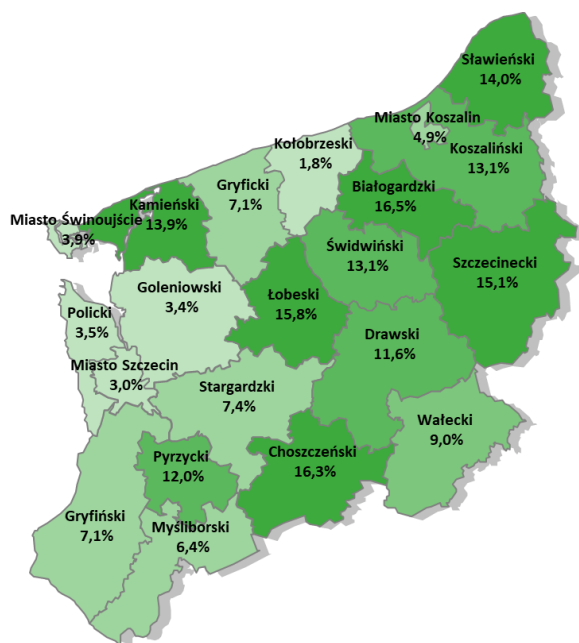
Najwięcej os. bezrobotne posiadają wykształcenie gimnazjalne i niższe tj. 32,3%

GRAFIKA. Liczba osób bezrobotnych w powiatach w powiatach woj. zachodniopomorskiego w 2022 r.



Źródło: opracowanie własne Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie na podstawie danych GUS.

GRAFIKA. Stopa bezrobocia rejestrowanego w powiatach woj. zachodniopomorskiego w 2022 r.



Źródło: opracowanie własne Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie na podstawie danych GUS.

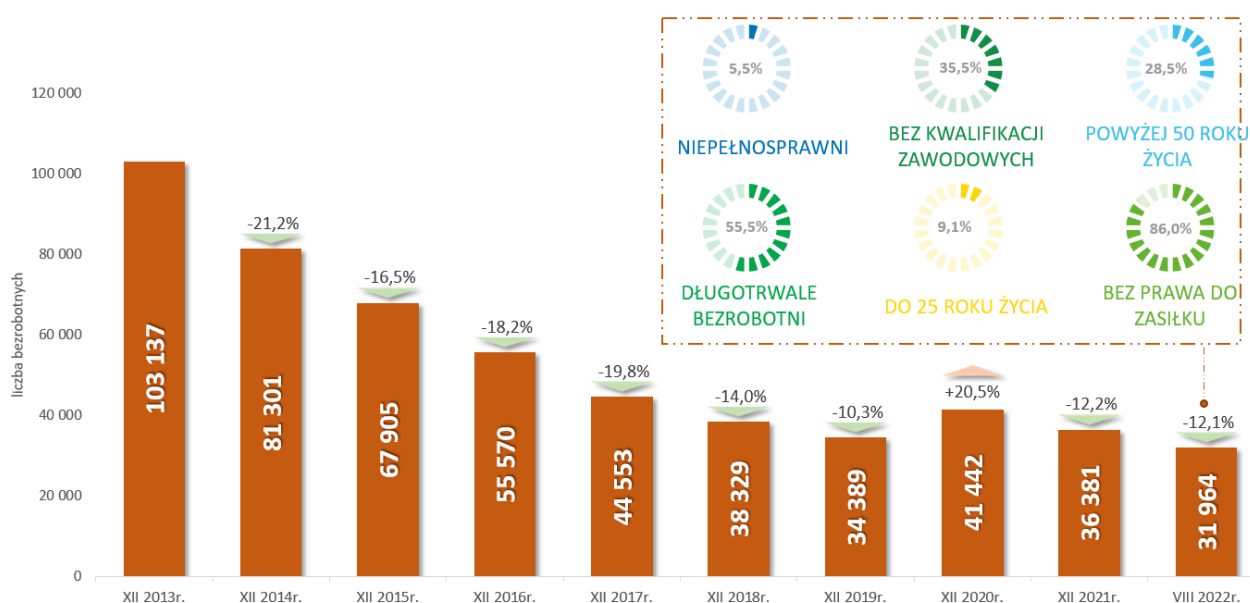
Stopa bezrobocia w grudniu 2022 r. ukształtowała się na poziomie 6,7% i była niższa w porównaniu do grudnia 2021 r. o 0,6 p. proc. Najwyższa jej wartość odnotowana została w powiatach białogardzkim (16,5%) i choszczeńskim (16,3%), zaś najniższa była w powiecie kołobrzeskim (1,8%) i m. Szczecin (3,0%).

Stopa bezrobocia rejestrowanego w WZP na koniec 2022 roku wyniosła 6,7%.

Na koniec grudnia 2022 r. bezrobotni w szczególnej sytuacji na rynku pracy stanowili 82,4% ogółu bezrobotnych (przed rokiem 83,7%). Osoby długotrwale bezrobotne stanowiły 53,5%, a ich udział w ogólnej liczbie bezrobotnych zmniejszył się o 4,0 p. proc. w skali roku. Zwiększył się natomiast udział bezrobotnych do 25 roku życia (o 0,7 p. proc., do 10,2%) oraz powyżej 50 roku życia (o 0,3 p. proc., do 29,4%). Wyższy udział niż rok temu miały także osoby niepełnosprawne (o 0,3 p. proc., do 5,7%). Osoby bezrobotne bez kwalifikacji zawodowych stanowiły na koniec grudnia 2022 r. 35,7% ogółu bezrobotnych, zaś bez prawa do zasiłku – 85,6%.

Bezrobotni w szczególnej sytuacji na rynku pracy stanowili 82,4% ogółu bezrobotnych.

GRAFIKA. Liczba osób bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji w województwie zachodniopomorskim w latach 2013 - 2022 r.



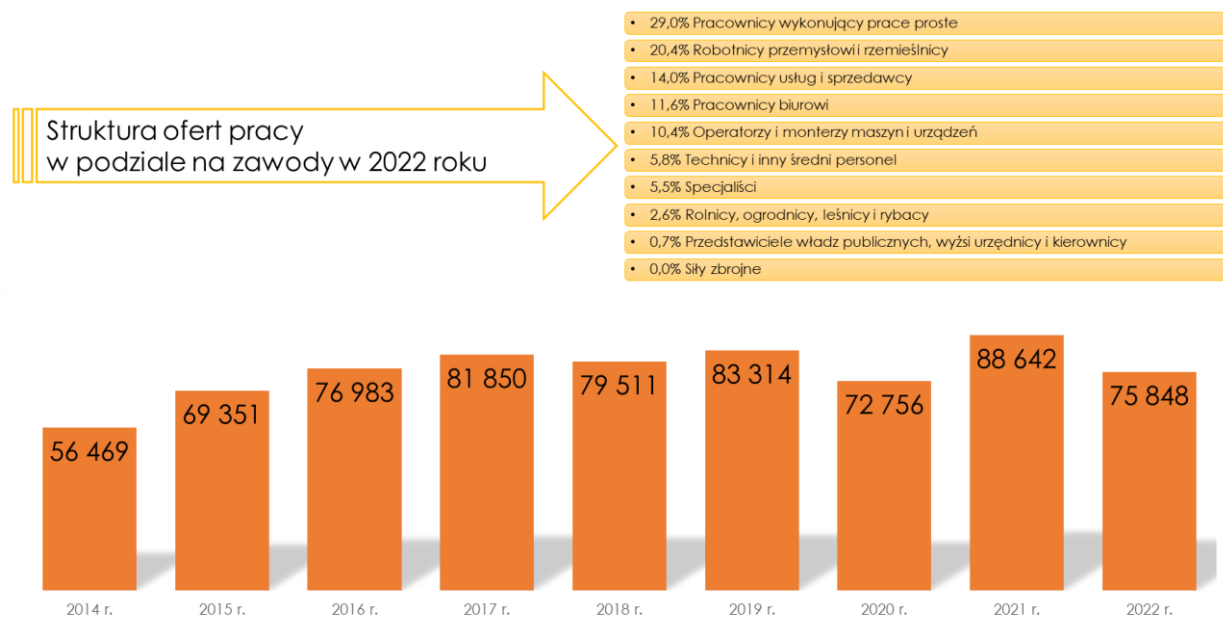
Źródło: opracowanie własne Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie na podstawie danych GUS.

MIEJSCA PRACY

Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej w województwie zachodniopomorskim wynosiła w 2022 r. 75 848 i była niższa o 14,4% (88 642) w stosunku do 2021 r. Liczba nowo utworzonych miejsc pracy była znacząco wyższa od liczby zlikwidowanych miejsc pracy. W ciągu 2022 r. powstało 20,1 tys. nowych miejsc pracy, zaś likwidacji uległo 10,4 tys. miejsc pracy.

Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej w województwie zachodniopomorskim w 2022 r. wynosiła 75 848

GRAFIKA. Liczba wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej w województwie zachodniopomorskim w latach 2014-2023



Źródło: opracowanie własne Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie na podstawie danych GUS.

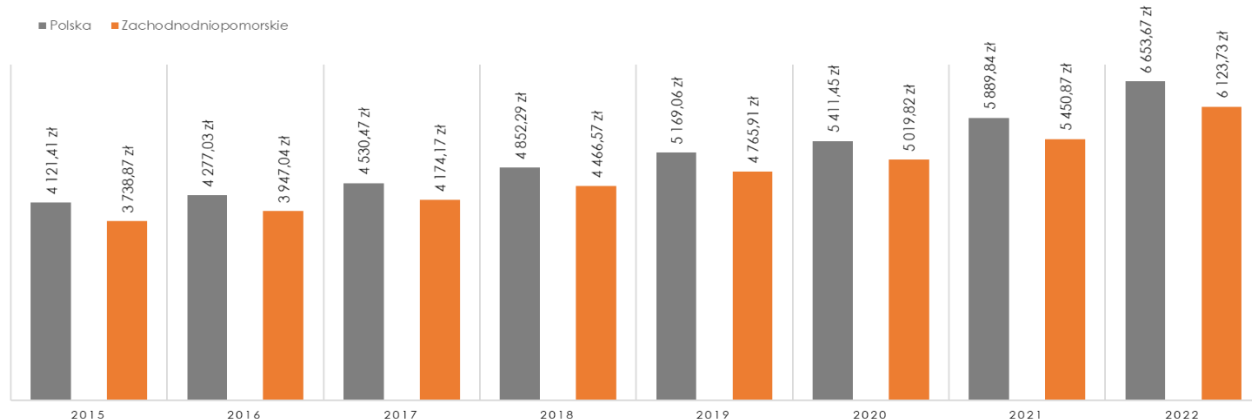
Zarówno nowo utworzone jak i zlikwidowane miejsca pracy powstawały głównie w sektorze prywatnym (odpowiednio 17,9 tys. i 9,7 tys.), a także w firmach zatrudniających do 9 osób (odpowiednio 9,9 tys. oraz 5,8 tys.).

WYNAGRODZENIA

W grudniu 2022 r. przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw wyniosło 6688,28 zł i było wyższe o 9,5% niż w grudniu 2021 r.

Największy wzrost przeciętnego wynagrodzenia w stosunku do 2021 r. odnotowano w transporcie i gospodarce magazynowej (o 43,1%, administrowaniu i działalności wspierającej (o 20,9%). Największy spadek przeciętnego wynagrodzenia dotyczył pozostałej działalności usługowej (o 6,7%).

WYKRES. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w województwie zachodniopomorskim w latach 2015 - 2022 r.



Źródło: opracowanie własne Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie na podstawie danych GUS.

W województwie zachodniopomorskim w grudniu 2022 r. na najwyższe wynagrodzenie mogli liczyć osoby zatrudnione w informacji i komunikacji (wyższe o 55,6% od przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w sektorze przedsiębiorstw), wytwarzaniu i zaopatrywaniu w energię elektryczną, gaz, parę wodną i gorącą wodę (wyższe o 46,3%) oraz górnictwie i wydobywaniu (wyższe o 35,0%). Z kolei stosunkowo niższe przeciętne wynagrodzenie otrzymywali pracownicy zatrudnieni w pozostałej działalności usługowej (niższe o 31,9% od przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w sektorze przedsiębiorstw), zakwaterowaniu i gastronomii (niższe o 24,5%) oraz w budownictwie (niższe o 15,1%).

W województwie zachodniopomorskim w grudniu 2022 r. na najwyższe wynagrodzenie mogli liczyć osoby zatrudnione w informacji i komunikacji (wyższe o 55,6% od przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w sektorze przedsiębiorstw).

TABELA. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw wg sekcji PKD w województwie zachodniopomorskim

Sekcja PKD	2021	2022
Przemysł ogółem	5 595,14 zł	6 119,76 zł
Budownictwo	5 034,20 zł	5 555,33 zł
Handel; naprawa pojazdów samochodowych	4 980,61 zł	5 368,11 zł
Transport i gospodarka magazynowa	5 040,34 zł	7 278,90 zł
Zakwaterowanie i gastronomia	4 169,89 zł	4 766,43 zł
Informacja i komunikacja	8 784,08 zł	9 501,84 zł
Obsługa rynku nieruchomości	6 796,84 zł	7 601,66 zł
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	5 845,71 zł	6 528,80 zł
Administrowanie i działalność wspierająca	4 680,66 zł	5 168,34 zł

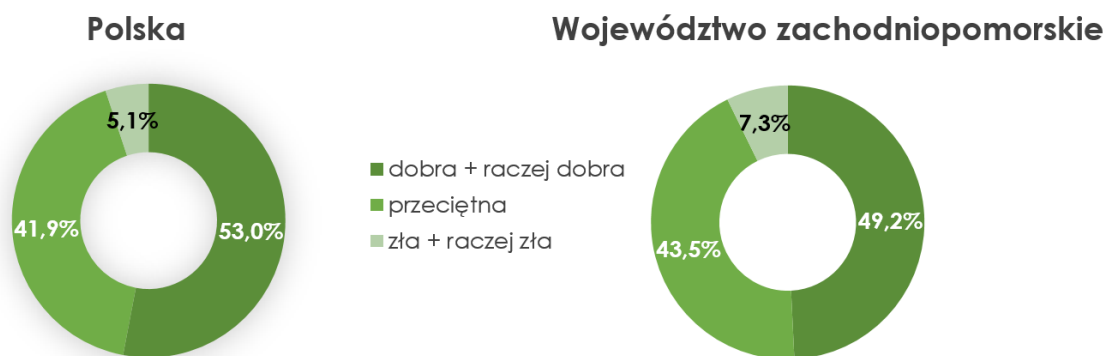
Źródło: opracowanie własne Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie na podstawie danych GUS.

SYTUACJA MATERIALNA

Przeciętny miesięczny dochód rozporządzalny na 1 osobę w gospodarstwach domowych województwa zachodniopomorskiego wynosił w 2021 r. 2028,69 zł i był wyższy o 8,9% w porównaniu do danych za 2020 r. (1862,09 zł).

W 2021 r. wskaźnik zagrożenia ubóstwem po transferach społecznych wyniósł w regionie 12,0% i w porównaniu do 2020 r. wzrósł o 0,1 p. proc. W 2021 r. w woj. zachodniopomorskim 49,2% gospodarstw domowych oceniło swoją sytuację materialną jako dobrą lub raczej dobrą, zaś w kraju było to 53,0%. Rok wcześniej było to odpowiednio 47,6% i 51,6%.

Wskaźnik zagrożenia ubóstwem po transferach społecznych w województwie zachodniopomorskim w 2021 wyniósł 12,0%



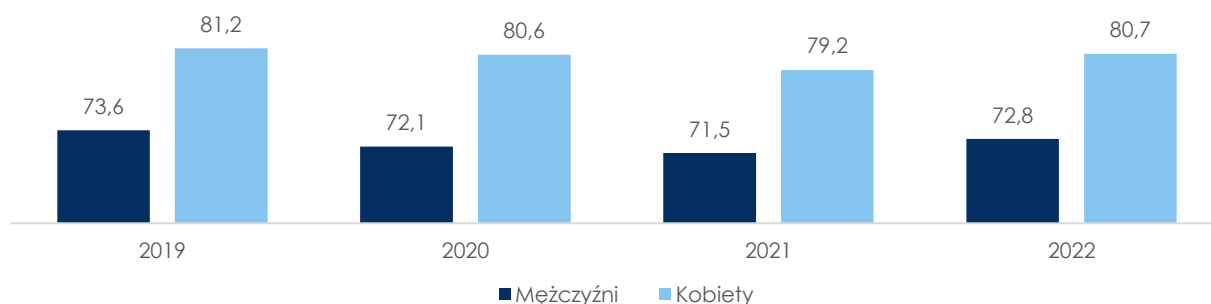
Źródło: opracowanie własne Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie na podstawie danych GUS.

ZDROWIE

W województwie zachodniopomorskim w 2018 r. przeciętne dalsze trwanie życia kobiet było dłuższe o 7,6 roku niż mężczyzn. Dysproporcja ta zauważalna jest również w skali kraju, gdzie różnica wynosi 7,9 lat. W 2018 r. w województwie kobiety żyły średnio 81,2 lat (w kraju 81,7), natomiast mężczyźni - 73,6 lat (w kraju 73,8).

W ostatnich latach znacząco wzrosła liczba odnotowanych zgonów. W 2019 r. odnotowano 18 484 zgony wśród mieszkańców województwa zachodniopomorskiego, w 2020 r. 21 078, a w 2021 r. 23 232.

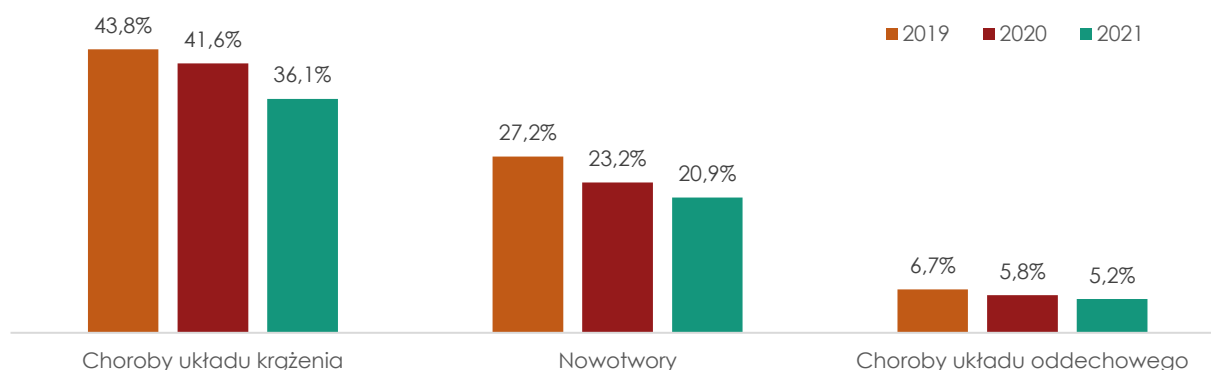
WYKRES. Przeciętne trwanie życia w województwie zachodniopomorskim w latach 2019 - 2022 r.



Źródło: opracowanie własne Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie na podstawie danych GUS.

W roku 2019 najczęstszymi czynnikami ryzyka powodującymi obciążenia chorobowe wśród kobiet w województwie były: palenie tytoniu, wysoki wskaźnik BMI, wysokie skurczowe ciśnienie krwi, wysokie stężenie glukozy oraz wysoki poziom cholesterolu LDL. U mężczyzn natomiast były to: palenie tytoniu, używanie alkoholu, wysokie skurczowe ciśnienie krwi, wysoki wskaźnik BMI oraz wysokie stężenie glukozy.

WYKRES. Najczęstsze przyczyny zgonów w województwie zachodniopomorskim w latach 2019 - 2021 r.



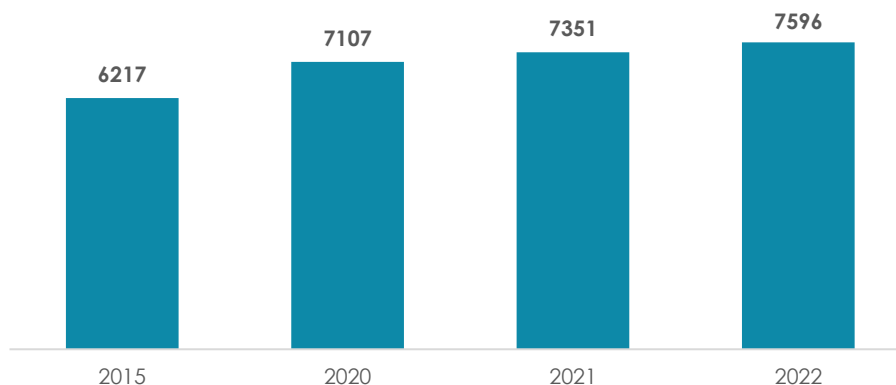
Źródło: opracowanie własne Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie na podstawie danych GUS.

Najczęstszymi przyczynami obciążeń chorobowych u kobiet w województwie zachodniopomorskim w 2019 r. były: nowotwory (21,5%), choroby układu krążenia (21,3%), zaburzenia układu mięśniowo-szkieletowego (8,6%), zaburzenia neurologiczne (7,7%), zaburzenia psychiczne (5,4%) i inne choroby zakaźne (5,4%). Natomiast wśród mężczyzn: nowotwory (25,1), choroby układu krążenia (22,0%), wypadki (7,1%), zaburzenia układu mięśniowo-szkieletowego (5,2%), choroby układu pokarmowego (5,1%).

AKTYWNOŚĆ SPOŁECZNA

Na koniec grudnia 2022 r. w województwie zachodniopomorskim w rejestrze REGON wpisanych było 7596 fundacji, stowarzyszeń i organizacji społecznych (4,7% podmiotów tego typu w kraju) i było ich o 3,2% więcej niż w analogicznym okresie poprzedniego roku. Liczba fundacji, stowarzyszeń i podobnych organizacji społecznych przypadająca na 10 tys. mieszkańców wynosiła w regionie 46.

GRAFIKA. Fundacje, stowarzyszenia i organizacje społeczne wpisane do rejestru REGON w województwie zachodniopomorskim w latach 2015 - 2022 r.



Źródło: opracowanie własne Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie na podstawie danych GUS.

UWARUNKOWANIA PROGRAMOWE NA POZIOMIE REGIONALNYM

1. **Fundusze Europejskie dla Pomorza Zachodniego 2021-2027**

interwencja FEPZ została oparta m.in. na wyzwaniach określonych przez Komisję Europejską i przyjętych przez Radę UE w Zaleceniach do Raportów rocznych dla Polski (CSR) z 2019 i 2020 roku oraz Załączniku D do Sprawozdania Krajowego z 2019 i 2020 roku. Kluczowe wyzwania rozwojowe zostały podzielone na obszary: gospodarczy, społeczny, środowiskowy oraz współpracy. Wynikają one z szeregu uwarunkowań i wniosków z realizowanych dotychczasowych ekspertyz, badań ewaluacyjnych i raportów tematycznych. Zidentyfikowane wyzwania pozwoliły na określenie w poszczególnych obszarach głównych celów do osiągnięcia oraz działań kierunkowych do realizacji w ramach FEPZ.



<https://rpo.wzp.pl/fepz>

2. **Strategia Rozwoju Województwa Zachodniopomorskiego do roku 2030**

jako dokument strategiczny określa kierunki priorytetowe dla przez samorząd województwa i jego jednostki. Stanowi odniesienie m. in. w kształtowaniu warunków w rozwoju gospodarki, tworzeniu nowych i nowoczesnych miejsc pracy, zarządzaniu procesami zachodzącymi na lokalnym i regionalnym rynku pracy.



3. **Regionalna Strategia Rozwoju Inteligentnych Specjalizacji Województwa Zachodniopomorskiego 2020+**

oraz **Wykaz Inteligentnych Specjalizacji Pomorza Zachodniego** są dokumentami wskazującymi na kierunki i sposoby realizacji zapisów wojewódzkich dokumentów strategicznych w obszarze rynku pracy. Akcentują dążenie samorządu województwa do rozwoju poprzez pobudzanie kreatywności, przedsiębiorczości i postaw innowacyjnych w społeczeństwie oraz do uczynienia Pomorza Zachodniego liderem w określonych obszarach gospodarczych.



ANALIZA SWOT – ANALIZA MOCNYCH I SŁABYCH STRON, SZANS I ZAGROŻEŃ DLA REALIZACJI DZIAŁAŃ W OŚMIU OBSZARACH ODDZIAŁYWANIA ZSU 2030

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

Obszar oddziaływania
Nr I

Mocne strony:

1. Doświadczeni nauczyciele i instruktorzy nauki zawodu: Wykwalifikowani nauczyciele i instruktorzy, mają wiedzę i doświadczenie w nauczaniu różnych grup wiekowych.
2. Różnorodna oferta edukacyjna: Szeroki zakres kursów i programów edukacyjnych, które można dostosować do różnych potrzeb i poziomów zaawansowania.
3. Wsparcie finansowe: Dostęp do europejskich źródeł finansowania, co pozwala inwestować w rozwijanie umiejętności podstawowych, przekrojowych i zawodowych.

Cel:

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

Słabe strony:

1. Niski poziom zaangażowania i utrzymania motywacji do nauki umiejętności podstawowych, przekrojowych i zawodowych.
2. Brak personalizacji: Programy edukacyjne mogą być zbyt ogólnikowe i nie dostosowane indywidualnie do potrzeb uczestników.
3. Brak świadomości: Nie wszyscy potencjalni uczestnicy mogą być świadomi istniejącej oferty edukacyjnej i możliwości rozwoju umiejętności.

Szanse:

1. Rosnący rynek edukacji: Wzrastająca świadomość znaczenia nauki przez całe życie.
2. Partnerstwa z pracodawcami: Przychylność do nawiązania współpracy z pracodawcami – dostosowanie oferty edukacyjnej do wymagań rynku pracy.
3. Rozwój technologii: Nowe technologie pozwalają na tworzenie innowacyjnych narzędzi edukacyjnych i dostarczanie treści online.

Zagrożenia:

1. Konkurencja: Wzrost konkurencji w sektorze edukacyjnym może utrudniać pozyskiwanie uczestników.
2. Zmiany w polityce edukacyjnej: Zmiany w polityce rządowej mogą wpłynąć na dostępność finansowania i regulacje dotyczące edukacji.
3. Szybki rozwój technologii: Brak nadążania za zmianami technologicznymi, przyczynia się do wzrostu ryzyka utraty atrakcyjności form nauczania.



2. ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI W EDUKACJI FORMALNEJ – KADRY ZARZĄDZAJĄCE

Obszar oddziaływania
Nr 2

Mocne strony:

1. Doświadczona kadra: Kadra zarządzająca ma często bogate doświadczenie zawodowe, co może ułatwiać przyswajanie nowych umiejętności.
2. Dostępność zasobów: Organy prowadzące mogą dysponować środkami finansowymi i technologicznymi, aby wspierać rozwój umiejętności kadr zarządzających.
3. Motywacja do rozwoju: Kadra zarządzająca często jest zainteresowana ciągłym rozwojem i doskonaleniem się w celu skuteczniejszego wykonywania swoich obowiązków.

Słabe strony:

1. Presja czasowa: Kadra zarządzająca (dyrektorzy) może być zajęta codziennymi obowiązkami, co może utrudniać znalezienie czasu na naukę i rozwijanie umiejętności.
2. Odporność na zmiany: Kadra zarządzająca (dyrektorzy) może być oporna na zmiany i niechętna do przyswajania nowych umiejętności, niechętna do zmian.
3. Brak zasobów edukacyjnych: Organy prowadzące mogą nie dysponować odpowiednimi zasobami edukacyjnymi lub programami szkoleniowymi.

Szanse:

1. Rozwój technologiczny: Nowe narzędzia i technologie edukacyjne mogą ułatwić zdobywanie umiejętności przez kadry zarządzające.
2. Programy rozwojowe kadry kierowniczej: Istnieją dostępne programy szkoleniowe i kursy, które mogą pomóc kadrze zarządzającej w rozwoju umiejętności.
3. Globalizacja: Wzrost globalizacji wymaga od kierownictwa posiadania umiejętności zarządzania międzynarodowymi zespołami.

Zagrożenia:

1. Konkurencja: Konkurencja na rynku pracy może sprawić, że brak określonych umiejętności może być przyczyną trudności w utrzymaniu stanowiska.
2. Szybko zmieniające się otoczenie biznesowe: Dynamiczne zmiany w otoczeniu biznesowym mogą wymagać od kierownictwa szybkiego dostosowania się i zdobywania nowych umiejętności.
3. Brak dostosowania programów nauczania: Brak dostosowania programów rozwoju do zmieniających się potrzeb kadr zarządzających, może to prowadzić do utraty kompetencji.

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



3. ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI W EDUKACJI FORMALNEJ – KADRY UCZĄCE

Obszar oddziaływania
Nr 3

Mocne strony:

1. Zaangażowanie nauczycieli: Zaangażowanie kadry nauczycielskiej w rozwijanie swoich umiejętności może przyczynić się do polepszenia jakości nauczania.
2. Dostęp do zasobów edukacyjnych: Instytucje edukacyjne mogą zapewnić nauczycielom dostęp do różnorodnych zasobów edukacyjnych.
3. Wsparcie instytucji edukacyjnych: Instytucje edukacyjne mogą oferować wsparcie finansowe i organizacyjne na rzecz rozwoju zawodowego nauczycieli.

Słabe strony:

1. Brak czasu: Nauczyciele często są obciążeni dodatkową pracą, co może sprawić, że będą mieli trudności z poświęceniem czasu na rozwijanie własnych umiejętności.
2. Brak personalizacji: Programy rozwoju zawodowego mogą być zbyt ogólnikowe i nie dostosowane indywidualnie do potrzeb nauczycieli.
3. Ograniczone środki finansowe: Brak wystarczających środków finansowych może ograniczać możliwości uczestniczenia w kosztownych szkoleniach lub programach rozwoju.

Szanse:

1. Nowe metody nauczania: Rozwój nowych metod nauczania może stwarzać nowe możliwości dla nauczycieli do rozwoju umiejętności.
2. Wymogi kształcenia online: Wzrost znaczenia nauczania online może wymagać od nauczycieli posiadania umiejętności pracy w środowisku wirtualnym.
3. Globalna wymiana wiedzy: Możliwość uczestniczenia w międzynarodowych programach wymiany i współpracy może poszerzać horyzonty edukacyjne nauczycieli.

Zagrożenia:

1. Brak motywacji nauczycieli: Niektórzy nauczyciele mogą nie być zainteresowani lub motywowani do rozwoju swoich umiejętności.
2. Brak odpowiednich zasobów: Brak dostępu do odpowiednich materiałów i narzędzi edukacyjnych może utrudniać rozwijanie umiejętności.
3. Szybkie zmiany w edukacji: Szybkie zmiany w systemach edukacyjnych i programach nauczania mogą sprawić, że niektóre umiejętności staną się przestarzałe.

Cel:

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



4. ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI POZA EDUKACJĄ FORMALNĄ

Obszar oddziaływania
Nr 4

Mocne strony:

1. Dostępność różnorodnych zasobów edukacyjnych: Możliwość korzystania z różnych źródeł informacji, kursów online, materiałów edukacyjnych, co ułatwia rozwijanie umiejętności.
2. Samodzielność w nauce: Poza edukacją formalną można rozwijać umiejętności we własnym zakresie, co pozwala na lepsze dostosowanie procesu do indywidualnych potrzeb.
3. Innowacyjne metody nauki: Korzystanie z nowoczesnych narzędzi edukacyjnych, takich jak platformy e-learningowe, może być skuteczną metodą nauki.

Słabe strony:

1. Brak struktury i motywacji: Brak szkolnej struktury i presji egzaminacyjnej może skutkować brakiem motywacji do nauki i brakiem jasno określonych celów.
2. Brak oceny i dowodów ukończenia: Brak formalnych ocen i certyfikatów może sprawić, że trudno będzie udowodnić zdobyte umiejętności pracodawcom.
3. Brak wsparcia: Brak dostępu do nauczycieli i mentorów może ograniczyć możliwości rozwoju umiejętności.

Szanse:

1. Rozwój umiejętności w dowolnym miejscu i czasie: Możliwość nauki w dowolnym miejscu i czasie może ułatwić rozwijanie umiejętności w codziennym życiu.
2. Wzrost popularności kursów online: Kursy online i platformy e-learningowe stają się coraz bardziej dostępne i popularne, co tworzy nowe możliwości nauki.
3. Szybki rozwój technologii: Nowe technologie mogą dostarczać innowacyjnych narzędzi edukacyjnych, które ułatwiają rozwijanie umiejętności.

Zagrożenia:

1. Brak motywacji i samodyscypliny: Brak presji egzaminacyjnej i konieczności nauki może sprawić, że niektóre osoby nie będą miały motywacji do kontynuowania nauki.
2. Brak weryfikacji jakości źródeł edukacyjnych: W Internecie dostępne są różnorodne źródła edukacyjne, ale nie wszystkie są godne zaufania.
3. Zmienne i niestabilne otoczenie edukacyjne: Szybkie zmiany technologiczne i kulturowe mogą sprawić, że niektóre umiejętności szybko przestaną być aktualne.

Cel:

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



5. ROZWIJANIE I WYKORZYSTANIE UMIEJĘTNOŚCI W MIEJSCU PRACY

Obszar oddziaływania
Nr 5

Mocne strony:

1. Doświadczona kadra pracownicza: Przedsiębiorstwo może dysponować doświadczoną kadrą pracowniczą z szerokim zakresem umiejętności.
2. Dostępność środków edukacyjnych: Przedsiębiorstwo może być w stanie zapewnić dostęp do narzędzi, szkoleń i zasobów edukacyjnych w celu wsparcia rozwoju umiejętności pracowników.
3. Zaangażowanie pracowników: Pracownicy mogą być motywowani i zaangażowani w rozwijanie swoich umiejętności w celu osiągnięcia sukcesu w miejscu pracy.

Cel:

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

Słabe strony:

1. Brak czasu: Niektórzy pracownicy mogą mieć trudności z znalezieniem czasu na rozwijanie umiejętności w wyniku obciążenia pracą.
2. Brak personalizacji: Programy rozwoju umiejętności w firmie mogą być zbyt ogólne i nie dostosowane indywidualnie do potrzeb pracowników.
3. Odporność na zmiany: Niektórzy pracownicy mogą być oporni na zmiany i niechętni do przyswajania nowych umiejętności.

Szanse:

1. Wzrost konkurencji na rynku pracy: Wzrost konkurencji może zwiększyć znaczenie rozwoju umiejętności w celu utrzymania i zdobycia stanowisk pracy.
2. Nowe technologie: Rozwój nowych technologii może tworzyć nowe możliwości do zdobycia i wykorzystania umiejętności.
3. Globalizacja: Rozwój umiejętności międzykulturowych może być ważny w związku z globalizacją rynków.

Zagrożenia:

1. Brak inwestycji w rozwój: Jeśli firma nie inwestuje w rozwój umiejętności pracowników, może stracić konkurencyjność na rynku.
2. Szybko zmieniające się otoczenie biznesowe: Dynamiczne zmiany w otoczeniu biznesowym mogą wymagać od pracowników ciągłego dostosowywania się i zdobywania nowych umiejętności.
3. Brak dostępu do odpowiednich zasobów: Brak dostępu do odpowiednich szkoleń, narzędzi edukacyjnych i mentorów może utrudnić rozwijanie umiejętności.



6. DORADZTWO ZAWODOWE

Obszar oddziaływania
Nr 6

Mocne strony:

1. Wykwalifikowana i doświadczona kadra, przejawiająca się np. w postaci elastyczności w podejmowaniu wyzwań/działań.
2. Szeroki zakres usług.
3. Zrozumienie rynku pracy.

Słabe strony:

1. Brak dostępu do najnowszych danych rynkowych.
2. Ograniczone zasoby finansowe: Brak wystarczających zasobów finansowych może wpłynąć na naszą zdolność do inwestowania w rozwój usług doradztwa szczególnie na etapie kształcenia formalnego.
3. Niska rozpoznawalność usług doradztwa zawodowego poprzez niewystarczającą skuteczność działań informacyjno – promocyjnych.
4. Niska współpraca instytucji (różne poziomy) odpowiedzialnych za doradztwo zawodowe dzieci, młodzieży i osób dorosłych.

Szanse:

1. Rosnące zapotrzebowanie na doradztwo zawodowe: W miarę jak rynek pracy staje się coraz bardziej konkurencyjny, rośnie potrzeba profesjonalnego doradztwa zawodowego.
2. Wzrost zainteresowania samorządów lokalnych.
3. Technologia: Wykorzystanie nowoczesnych narzędzi, takich jak platformy online do doradztwa zawodowego, może poszerzyć naszą zdolność do osiągnięcia większej liczby klientów.

Zagrożenia:

1. Szybkie zmiany w technologii i rynku pracy: Dynamiczne zmiany w technologii i trendach na rynku pracy mogą wpłynąć na dostosowanie usług doradczych.
2. Zmiany w polityce rządowej mogą wpływać na finansowanie usług doradztwa zawodowego na poziomie regionalnym i powiatowym.
3. Brak współpracy/wzajemnego zrozumienia instytucji odpowiedzialnych za doradztwo zawodowe dzieci, młodzieży i dorosłych.

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



7. WSPÓŁPRACA PRACODAWCÓW Z EDUKACJĄ FORMALNĄ I POZAFORMALNĄ

Obszar oddziaływania
Nr 7

Mocne strony:

1. Zasoby finansowe pracodawców: Pracodawcy mogą dostarczać finansowanie i zasoby dla programów edukacyjnych, co może pomóc w rozwoju edukacji formalnej i pozaformalnej.
2. Wiedza o potrzebach rynku pracy: Pracodawcy posiadają wiedzę na temat aktualnych i przyszłych wymagań rynku pracy, co może pomóc dostosować programy edukacyjne do tych potrzeb.
3. Dostęp do praktyki zawodowej: Pracodawcy mogą zapewniać możliwości praktyk i staży dla uczniów i studentów, co ułatwia zdobywanie praktycznego doświadczenia zawodowego.

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

Słabe strony:

1. Konflikty interesów: Pracodawcy mogą stawiać swoje własne interesy nad potrzebami edukacyjnymi.
2. Brak koordynacji: Brak skoordynowanych działań między pracodawcami a instytucjami edukacyjnymi może utrudniać efektywną współpracę.
3. Brak zaufania: Instytucje edukacyjne i pracodawcy mogą nie ufać sobie nawzajem, co może ograniczyć gotowość do współpracy.

Szanse:

1. Dostosowanie programów edukacyjnych do potrzeb rynku pracy: Współpraca może pomóc dostosować programy edukacyjne do aktualnych i przyszłych wymagań pracodawców.
2. Rozwój praktycznych umiejętności: Praktyki zawodowe i staże mogą pomóc uczniom i studentom zdobyć praktyczne doświadczenie zawodowe, co może zwiększyć ich atrakcyjność na rynku pracy.
3. Zwiększenie dostępu do edukacji pozaformalnej: Współpraca z pracodawcami może ułatwić dostęp do kursów i szkoleń pozaformalnej dla pracowników.

Zagrożenia:

1. Konkurencja między pracodawcami: Pracodawcy mogą rywalizować ze sobą o dostęp do najlepszych uczniów i studentów.
2. Brak zaangażowania pracodawców: Niektóre firmy mogą być mało zaangażowane w współpracę z edukacją formalną i pozaformalną, co może ograniczać efektywność działań.
3. Zmiany polityki edukacyjnej: Zmiany w polityce rządowej mogą wpłynąć na finansowanie i regulacje związane z edukacją formalną i pozaformalną.



8. PLANOWANIE UCZENIA SIĘ PRZEZ CAŁE ŻYCIE I POTWIERDZANIE UMIEJĘTNOŚCI

Obszar oddziaływania
Nr 8

Mocne strony:

1. Rozwój umiejętności przez całe życie: Koncepcja uczenia się przez całe życie promuje ciągły rozwój i doskonalenie umiejętności w miarę jak zmieniają się potrzeby zawodowe i osobiste.
2. Dostęp do różnorodnych źródeł nauki: W dzisiejszym świecie istnieje wiele źródeł nauki, takich jak kursy online, szkolenia, biblioteki, YouTube, co ułatwia rozwijanie umiejętności.
3. Potwierdzanie umiejętności: Możliwość potwierdzania zdobytych umiejętności i certyfikowanie ich może pomóc w zwiększeniu atrakcyjności na rynku pracy.

Cel:

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

Słabe strony:

1. Brak motywacji do nauki: Niektórzy ludzie mogą być niechętni do ciągłego uczenia się i doskonalenia umiejętności.
2. Ograniczenia czasowe: Brak czasu może być przeszkodą w uczestniczeniu w szkoleniach i kursach.
3. Brak dostępu do zasobów: Niektórzy mogą mieć ograniczony dostęp do źródeł nauki (również finansowych) lub brak dostępu do odpowiednich kursów na danym terenie.

Szanse:

1. Technologie edukacyjne: Rozwój technologii edukacyjnych, takich jak platformy e-learningowe, może ułatwić dostęp do szkoleń i kursów online.
2. Rosnące zapotrzebowanie na umiejętności cyfrowe: Wzrost znaczenia umiejętności cyfrowych stwarza nowe możliwości rozwoju zawodowego.
3. Globalizacja: Możliwość zdobywania międzynarodowych umiejętności i doświadczenia może być atrakcyjna na rynku pracy.

Zagrożenia:

1. Szybkie zmiany w technologii: Szybkie zmiany technologiczne mogą sprawić, że zdobyte umiejętności staną się przestarzałe w krótkim czasie.
2. Brak standardów potwierdzania umiejętności: Brak standardów potwierdzania umiejętności może wprowadzać zamieszanie w procesie certyfikacji.
3. Koszty i dostępność: Niektóre szkolenia i kursy mogą być kosztowne lub niedostępne dla wszystkich grup społecznych.



II. CELE DOKUMENTU

CELE SZCZEGÓŁOWE

1. Usprawnienie procesu przygotowywania raportów, opracowań i analiz w obszarze uczenia się przez całe życie w województwie zachodniopomorskim poprzez opracowanie co najmniej jednego dokumentu w roku do końca 2030 roku.
Wskaźniki: liczba raportów, opracowań i analiz - 9.
2. Upowszechnianie głównych założeń Zachodniopomorskiego Zoperacjonalizowanego Programu Wdrażania Zintegrowanej Strategii Umiejętności oraz Life Long Learning (LLL) poprzez zwiększenie liczby kampanii informacyjnych do końca 2030 roku.
Wskaźniki: liczba kampanii informacyjnych - 3.
3. Zapewnienie efektywnego i zintegrowanego funkcjonowania Wojewódzkiego Zespołu Koordynacji w obszarze uczenia się przez całe życie poprzez zwiększenie liczby wspólnych inicjatyw edukacyjnych w sferze edukacji formalnej, nieformalnej i poza formalnej w zakresie zrównoważonego rozwoju systemu edukacji związanym z transformacją cyfrową, ekologiczną i wspierającą innowacje do końca 2030 roku.
Wskaźniki: liczba posiedzeń Wojewódzkiego Zespołu Koordynacji - 8; liczba spotkań grupy roboczej ds. realizacji projektu - 30; liczba inicjatyw edukacyjnych - 3.
4. Wsparcie procesów przekwalifikowania się oraz zdobywania nowych umiejętności dostosowanych do potrzeb regionalnego rynku pracy dla osób w każdym wieku poprzez integrację interesariuszy z obszarów oświaty, szkolnictwa wyższego, instytucji rynku pracy oraz innych zainteresowanych rozwojem doradztwa i planowania kariery do końca 2030 roku.
Wskaźniki: liczba zawartych sieci współpracy - 1.
5. Promocja współpracy między sektorem edukacji a sektorem pracodawców, zwłaszcza mikro i małych przedsiębiorstw poprzez inicjowanie współdziałania do końca 2030 roku.
Wskaźniki: liczba konkursów dla pracodawców - 1.
6. Tworzenie możliwości dla młodzieży z różnych szkół do poznawania i doświadczania różnorodnych aspektów uczenia się przez całe życie poprzez praktyczne działania oraz inspirujące wyjazdy edukacyjne do końca 2030 roku.
Wskaźniki: liczba Summer Campów - 3; liczba młodzieży - 1000.
7. Aktywne zaangażowanie szkół zawodowych i przedsiębiorców we współpracę, co będzie prowadzić do lepszego dostosowania kształcenia do potrzeb rynku pracy oraz promowania idei uczenia się przez całe życie w tym związanych z transformacją cyfrową, ekologiczną i wspierającą innowacje. Integracja edukacji formalnej, poza formalnej oraz rynku pracy do końca 2030 roku.
Wskaźnik: liczba konkursów „Zawody z przyszłością” - 1.
8. Dostarczanie kompleksowej informacji o rynku pracy, wspieranie trafnych wyborów edukacyjnych oraz promowanie ciągłego rozwoju zawodowego i uczenia się przez całe życie jako skutecznej strategii osiągania sukcesu w karierze, poprzez rozwój poradnictwa zawodowego do końca 2030 roku.
Wskaźniki: Ilość spotkań sieci doradców zawodowych - 4; liczba zsięciowanych doradców zawodowych - 100 osób.



9. Dostarczanie, udostępnianie oraz aktualizowanie zrozumiałych informacji o edukacji formalnej, poza formalnej i nieformalnej w regionie, skierowane do uczniów, studentów, osób dorosłych, zainteresowanych nabyciem kwalifikacji, zmianą ścieżki zawodowej, doradztwem zawodowym, poprzez budowę internetowej platformy edukacyjnej.

Wskaźnik: Zachodniopomorska Platforma Edukacyjna – 1; liczba użytkowników – 1000.

GRAFIKA. Mapa rozwoju kształcenia zawodowego w województwie zachodniopomorskim



Wszystkie zaplanowane działania związane z obszarem szkolnictwa wyższego nie będą w żadnym stopniu naruszać podstawowych wymiarów uczelni wymienionych w Deklaracji Lizbońskiej (2007 r.)



III. WOJEWÓDZKI ZESPÓŁ KOORDYNACJI JAKO ELEMENT KOORDYNACJI WDRAŻANIA ZSU 2030 NA POZIOMIE REGIONU

Zarząd Województwa Zachodniopomorskiego w dniu 13 lipca 2022 r., Uchwałą nr 1091/22 wyraził wolę przyjęcia Mechanizmu współpracy i koordynacji w zakresie uczenia się przez całe życie dla województwa zachodniopomorskiego, opracowanego w ramach projektu pozakonkursowego Ministerstwa Edukacji i Nauki pn. „Wsparcie i rozwój mechanizmów współpracy i koordynacji na szczeblu centralnym i regionalnym w zakresie uczenia się przez całe życie (edukacja formalna, edukacja pozaformalna i uczenie się nieformalne). Mechanizm określa cele i zasady umożliwiające wspieranie wdrażania, koordynacji i monitorowania Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030 (ZSU 2030) na poziomie regionalnym, poprzez integrację kluczowych w województwie podmiotów realizujących działania na rzecz rozwijania umiejętności.

Na podstawie przyjętego Mechanizmu (...), niezwykle istotne było powołanie powołaniem Uchwałą nr 1694/22 Zarządu Województwa Zachodniopomorskiego z dnia 9 listopada 2022 r. Wojewódzkiego Zespołu Koordynacji (WZK).

WZK jest organem wspierającym wdrażanie, koordynację i monitorowanie Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030 w województwie zachodniopomorskim. Do zadań Zespołu należy m.in. przedstawianie Zarządowi Województwa Zachodniopomorskiego stanowisk, w tym opinii i rekomendacji, dotyczących inicjatyw i przedsięwzięć realizowanych w województwie w obszarze polityki uczenia się przez całe życie. Cel ten będzie realizowany m.in. poprzez:

- a) systematyczny przegląd inicjatyw i przedsięwzięć realizowanych w województwie zachodniopomorskim w obszarze polityki uczenia się przez całe życie,
- b) analizowanie kwestii, wpływających na politykę uczenia się przez całe życie w województwie zachodniopomorskim,
- c) wspieranie działań służących efektywnemu wydatkowaniu w województwie zachodniopomorskim środków przeznaczonych na uczenie się przez całe życie.

Zgodnie z założeniem „Krajowego Planu Odbudowy i Zwiększania Odporności” przyjęto, że skład podmiotów stanowiących Wojewódzki Zespół Koordynacji w województwie zachodniopomorskim został dobrany w oparciu o koncepcję pięciu filarów:

Filar 1: Oświata.

Filar 2: Gospodarka.

Filar 3: Zarządzanie Strategiczne.

Filar 4: Fundusze Europejskie.

Filar 5: Dialog Społeczny.

W skład podmiotów stanowiących Wojewódzki Zespół Koordynacji w Województwie Zachodniopomorskim wchodzi:

1. Zachodniopomorskie Kuratorium Oświaty
2. Zachodniopomorskie Centrum Doskonalenia Nauczycieli
3. Centrum Edukacji Nauczycieli w Koszalinie
4. Zachodniopomorska Agencja Rozwoju Regionalnego S.A



Zespół Koordynacji w województwie zachodniopomorskim został dobrany w oparciu o koncepcję pięciu filarów:
Filar 1: Oświata.
Filar 2: Gospodarka.
Filar 3: Zarządzanie Strategiczne.
Filar 4: Fundusze Europejskie.
Filar 5: Dialog Społeczny.

5. Koszalińska Agencja Rozwoju Regionalnego
6. Kolegium Rektorów Akademickich Szkół Wyższych Województwa Zachodniopomorskiego
7. Północna Izba Gospodarcza
8. Związek Pracodawców Pomorza Zachodniego
9. Koszalińska Izba Przemysłowo – Handlowa
10. Federacja Stowarzyszeń Naukowo - Technicznych NOT Rada Regionu Zachodniopomorskiego w Szczecinie
11. Wojewódzka Rada Rynku Pracy w Szczecinie
12. Wojewódzka Rada Dialogu Społecznego
13. Zachodniopomorska Rada Działalności Pożytku Publicznego
14. Zachodniopomorski Komitet Rozwoju Ekonomii Społecznej
15. Instytut Badań Edukacyjnych
16. Konwent Powiatowych Urzędów Pracy Województwa Zachodniopomorskiego
17. Konwent Powiatów Województwa Zachodniopomorskiego
18. Konwent Wójtów, Burmistrzów i Prezydentów Województwa Zachodniopomorskiego
19. Wydział Edukacji i Sportu Urząd Marszałkowski Województwa Zachodniopomorskiego
20. Wydział Współpracy Terytorialnej i Turystyki Urząd Marszałkowski Województwa Zachodniopomorskiego
21. Centrum Inicjatyw Gospodarczych Urząd Marszałkowski Województwa Zachodniopomorskiego
22. Wydział Zarządzania Strategicznego Biuro ds. Europejskiego Funduszu Społecznego Urząd Marszałkowski Województwa Zachodniopomorskiego
23. Wydział Wdrażania Regionalnego Programu Operacyjnego Urząd Marszałkowski Województwa Zachodniopomorskiego
24. Gabinet Marszałka Urząd Marszałkowski Województwa Zachodniopomorskiego
25. Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie.

Cele, zadania, sposób powoływania członków, organizację wewnętrzną, zasady i tryb pracy WZK określa Regulamin Wojewódzkiego Zespołu Koordynacji ds. Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030 w Województwie Zachodniopomorskim, przyjęty na inauguracyjnym posiedzeniu. Zgodnie z jego zapisami:

1. Każdy z powołanych podmiotów oddelegowuje do WZK jednego reprezentanta, który posiada jeden ważny głos.
2. Na posiedzeniu inauguracyjnym WZK wybiera spośród swoich członków Przewodniczącego i Wiceprzewodniczącego, który będzie zastępował Przewodniczącego podczas jego nieobecności.
3. Wybór Przewodniczącego i Wiceprzewodniczącego następuje w głosowaniu jawnym, zwykłą większością głosów, w obecności co najmniej połowy składu Zespołu. W przypadku równej liczby głosów, rozstrzyga głos przedstawiciela Ostatecznego odbiorcy wsparcia (Dyrektora WUP).
4. Do zadań Przewodniczącego należy w szczególności:
 - a) ustalanie przedmiotu i terminu obrad Zespołu Koordynacji,
 - b) przewodniczenie obradom Zespołu Koordynacji,
 - c) reprezentowanie Zespołu Koordynacji,
 - d) zapraszanie na posiedzenia Zespołu Koordynacji (za pośrednictwem Biura WZK) osób/instytucji niebędących członkami.
5. Członkowie Zespołu Koordynacji pełnią swoje funkcje społecznie. Członkom nie przysługuje wynagrodzenie za udział w pracach Zespołu.

6. Członkostwo podmiotu w Zespole Koordynacji wygasa na skutek:
 - a) pisemnej rezygnacji złożonej na ręce Marszałka Województwa Zachodniopomorskiego,
 - b) odwołania przez Zarząd Województwa Zachodniopomorskiego.
7. Skład Zespołu może zostać rozszerzony o nowe podmioty.
8. Rezygnacja podmiotu z udziału w Zespole lub jego odwołanie, nie powoduje obowiązku powołania na jego miejsce nowego podmiotu.

Elementem zapewniającym funkcjonowanie Wojewódzkiego Zespołu Koordynacji jest Biuro WZK, do którego zadań należy:

- a) przygotowywanie analiz, sprawozdań w obszarze uczenia się przez całe życie w województwie,
- b) integracja interesariuszy z obszaru uczenia się przez całe życie w województwie,
- c) obsługa organizacyjna Wojewódzkiego Zespołu Koordynacji (organizacja posiedzeń).

Posiedzenia Wojewódzkiego Zespołu Koordynacji odbywają się wg potrzeb (w formie spotkania stacjonarnego, wyjazdowego, wideokonferencyjnego oraz w formie obiegowej), nie rzadziej jednak, niż dwa razy w roku, zwołuje je Przewodniczący lub Wiceprzewodniczący za pośrednictwem Biura WZK. Uchwały WZK podejmowane są zwykłą większością głosów w obecności co najmniej połowy składu Zespołu. W przypadku równej liczby głosów, rozstrzyga głos Przewodniczącego lub Wiceprzewodniczącego prowadzącego obrady.

IV. KATALOG DZIAŁAŃ PLANOWANYCH W REGIONIE

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

Obszar oddziaływania
Nr I

Temat nr 1: Upowszechnianie istniejących oraz opracowanie i wdrażanie nowych rozwiązań diagnozujących predyspozycje i umiejętności dzieci, młodzieży i osób dorosłych.
Kierunek działania: 1.4 - diagnozowanie i wdrażanie rozwiązań w zakresie wspomagania rozwoju dzieci, młodzieży i osób dorosłych ze szczególnym uwzględnieniem podmiotowości osoby uczącej się.

Działanie	Podmiot realizujący podmioty współrealizujące	Przedstawiciele WZK koordynujący działanie	Forma realizacji	Źródło finansowania	Czas realizacji	Kierunek działań ZSU 2030	Uwagi
Zawodowy Summer Camp. Cykl kilkudniowych wyjazdów dla uczniów szkół zawodowych, liceów i techników oraz uczniów szkół podstawowych (klasa 7 i 8) w celu promocji uczenia się przez całe życie. Wzmocnienie działań edukacyjnych na różnych szczeblach edukacji formalnej w obszarze doradztwa zawodowego oraz edukacji pozaformalnej jako preorientacja zawodowa oraz praktyczna nauka zawodu.	Urząd Marszałkowski WZP	Przewodniczący WZK	Projekt	KPO	2023-2026	1.4	

Temat nr 2: Upowszechnianie istniejących oraz opracowanie i wdrażanie nowych rozwiązań na rzecz rozwoju umiejętności podstawowych i przekrojowych oraz zawodowych dzieci, młodzieży i osób dorosłych.
Kierunek działania: 2.2 - rozwój umiejętności osób w każdym wieku na wszystkich etapach edukacji formalnej, pozaformalnej i uczenia się nieformalnego, w tym: upowszechnianie dobrych praktyk w zakresie indywidualizacji nauczania; doskonalenie metod i sposobów oceniania oraz sprawdzania efektów uczenia się; wspieranie umiejętności osób zdolnych w kierunku pełnego wykorzystania ich talentów, które nie jest możliwe w standardowych formach pracy szkolnej.

Działanie	Podmiot realizujący podmioty współrealizujące	Przedstawiciele WZK koordynujący działanie	Forma realizacji	Źródło finansowania	Czas realizacji	Kierunek działań ZSU 2030	Uwagi
Konkurs „Zawody z przyszłością” i „Festiwal zawodów” Konkurs przeznaczony jest dla uczniów szkół kształcących się w obszarach kluczowych z punktu widzenia rozwoju woj. zachodniopomorskiego. Celem festiwalu jest wsparcie rozwój współpracy szkół kształcących w zawodach z przedsiębiorcami oraz rozwój partnerstwa branżowego. Konkurs i festiwal ma na celu wsparcie rozwoju współpracy szkół zawodowych z przedsiębiorcami oraz rozwój partnerstwa branżowego, a także budowanie i promocję kształcenia przez całe życie.	Urząd Marszałkowski WZP Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie	Przewodniczący WZK	Projekt	KPO	2023-2026	2.2	

Temat nr 3: Wspieranie rozwoju kapitału społecznego na rzecz rozwoju umiejętności w ramach edukacji formalnej, pozaformalnej i uczenia się nieformalnego.

Kierunek działania: 3.6 - wspieranie współpracy instytucji i organizacji zajmujących się rozwojem umiejętności na poziomie lokalnym, regionalnym, krajowym i międzynarodowym.

Działanie	Podmiot realizujący podmioty współrealizujące	Przedstawiciele WZK koordynujący działanie	Forma realizacji	Źródło finansowania	Czas realizacji	Kierunek działań ZSU 2030	Uwagi
Funkcjonowanie Wojewódzkiego Zespołu Koordynacji (WZK). Koordynacja, wdrażanie i monitorowanie oraz podejmowanie współpracy i doradztwa w obszarze polityki uczenia się przez całe życie. Przedstawianie Zarządowi Województwa Zachodniopomorskiego stanowisk, w tym opinii i rekomendacji, dotyczących inicjatyw i przedsięwzięć realizowanych w województwie w obszarze polityki uczenia się przez całe życie.	Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie	Przewodniczący WZK	Projekt	KPO	2023-2026	3.6	

ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI W EDUKACJI FORMALNEJ – Obszar oddziaływania KADRY ZARZĄDZAJĄCE Nr 2

Temat nr 4: Wspieranie kadr zarządzających w edukacji formalnej w tworzeniu warunków dla rozwoju umiejętności.

Kierunek działania 4.1 - rozwijanie umiejętności przywódczych osób odpowiedzialnych za zarządzanie instytucjami edukacji formalnej, w tym: zarządzanie procesami podejmowania decyzji i przepływu informacji umożliwiającymi tworzenie uczącej się organizacji

Kierunek działania 4.2 - wspieranie osób odpowiedzialnych za zarządzanie instytucjami edukacji formalnej w realizacji zadań administracyjnych i zarządzanie procesami edukacyjnymi w tym: rozwijanie umiejętności planowania projektów edukacyjnych, zarządzania projektami krajowymi i zagranicznymi oraz środkami finansowymi tych projektów

Kierunek działania 4.4 - wspieranie współpracy

Działanie	Podmiot realizujący podmioty współrealizujące	Przedstawiciele WZK koordynujący działanie	Forma realizacji	Źródło finansowania	Czas realizacji	Kierunek działań ZSU 2030	Uwagi
Funkcjonowanie Wojewódzkiego Zespołu Koordynacji (WZK). Koordynacja, wdrażanie i monitorowanie oraz podejmowanie współpracy i doradztwa w obszarze polityki uczenia się przez całe życie. Przedstawianie Zarządowi Województwa Zachodniopomorskiego stanowisk, w tym opinii i rekomendacji, dotyczących inicjatyw i przedsięwzięć realizowanych w województwie w obszarze polityki uczenia się przez całe życie.	Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie	Przewodniczący WZK	Projekt	KPO	2023-2026	4.1 4.2 4.4	

ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI W EDUKACJI FORMALNEJ – KADRY UCZĄCE

Obszar oddziaływania
Nr 3

Temat nr 9: Rozwijanie umiejętności kadr kształcących i doskonalących kadry uczące w edukacji formalnej.
Kierunek działania 9.1 - rozbudowa oferty doskonalenia zawodowego kadry kształcącej i doskonalącej z zakresu: wypracowania i wdrażania rozwiązań w zakresie rozwijania umiejętności zindywidualizowanej pracy wychowawczej i dydaktycznej.

Działanie	Podmiot realizujący podmioty współrealizujące	Przedstawiciele WZK koordynujący działanie	Forma realizacji	Źródło finansowania	Czas realizacji	Kierunek działań ZSU 2030	Uwagi
Konkurs „Zawody z przyszłością” i „Festiwal zawodów” Konkurs przeznaczony jest dla uczniów szkół kształcących się w obszarach kluczowych z punktu widzenia rozwoju woj. zachodniopomorskiego. Celem festiwalu jest wsparcie rozwój współpracy szkół kształcących w zawodach z przedsiębiorcami oraz rozwój partnerstwa branżowego Konkurs i festiwal ma na celu wsparcie rozwoju współpracy szkół zawodowych z przedsiębiorcami oraz rozwój partnerstwa branżowego, a także budowanie i promocję kształcenia przez całe życie	Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie	Przewodniczący WZK	Projekt	KPO	2023-2026	9.1	

ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI POZA EDUKACJĄ FORMALNĄ

Obszar oddziaływania
Nr 4

Temat nr 11: Wspieranie rodzin w zakresie opieki, wychowania i rozwoju umiejętności.
Kierunek działania 11.1 - upowszechnienie korzystania ze wsparcia instytucjonalnego w opiece, wychowaniu i rozwoju umiejętności dzieci i młodzieży.

Działanie	Podmiot realizujący podmioty współrealizujące	Przedstawiciele WZK koordynujący działanie	Forma realizacji	Źródło finansowania	Czas realizacji	Kierunek działań ZSU 2030	Uwagi
Funkcjonowanie Wojewódzkiego Zespołu Koordynacji (WZK). Koordynacja, wdrażanie i monitorowanie oraz podejmowanie współpracy i doradztwa w obszarze polityki uczenia się przez całe życie. Przedstawianie Zarządowi Województwa Zachodniopomorskiego stanowisk, w tym opinii i rekomendacji, dotyczących inicjatyw i przedsięwzięć realizowanych w województwie w obszarze polityki uczenia się przez całe życie.	Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie	Przewodniczący WZK	Projekt	KPO	2023-2026	11.1	
Konferencja i warsztaty facylitacyjne o wymiarze regionalnym. Upowszechnienie głównych założeń Zachodniopomorskiego zoperacjonalizowanego programu wdrażania Zintegrowanej Strategii Umiejętności oraz Long Life Learning (LLL)	Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie	Przewodniczący WZK	Projekt	KPO	2023-2026	11.1	

Temat nr 12: Wspieranie kadr zarządzających i uczących w edukacji pozaformalnej i wspierających uczenie się nieformalne

Kierunek działania 12.4 - wspieranie współpracy: pomiędzy instytucjami edukacji pozaformalnej; instytucjami edukacji pozaformalnej z instytucjami edukacji formalnej, pracodawcami i instytucjami rynku pracy.

Działanie	Podmiot realizujący podmioty współrealizujące	Przedstawiciele WZK koordynujący działanie	Forma realizacji	Źródło finansowania	Czas realizacji	Kierunek działań ZSU 2030	Uwagi
Konferencja i warsztaty facylitacyjne o wymiarze regionalnym. Upowszechnienie głównych założeń Zachodniopomorskiego zoperacjonalizowanego programu wdrażania Zintegrowanej Strategii Umiejętności oraz Long Life Learning (LLL)	Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie	Przewodniczący WZK	Projekt	KPO	2023-2026	12.4	

Temat nr 13: Wspieranie kadr instytucji spoza systemu edukacji formalnej i pozaformalnej (realizujących zadania z zakresu opieki, wychowania i edukacji) w zakresie rozwoju umiejętności.

Kierunek działania 13.5 - rozwijanie współpracy z instytucjami edukacji formalnej i pozaformalnej.

Działanie	Podmiot realizujący podmioty współrealizujące	Przedstawiciele WZK koordynujący działanie	Forma realizacji	Źródło finansowania	Czas realizacji	Kierunek działań ZSU 2030	Uwagi
Konkurs dla pracodawców. Upowszechnienie dobrych praktyk współpracy pracodawców ze szkołami i placówkami edukacyjnymi w zakresie wspierania uczniów w procesie zdobywania zawodu i kształtowania kariery zawodowej. Promowanie dobrych praktyk w ramach monitorowania regionalnych działań na rzecz kształcenia zawodowego.	Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie	Przewodniczący WZK	Projekt	KPO	2023-2026	13.5	

ROZWIJANIE I WYKORZYSTANIE UMIEJĘTNOŚCI W MIEJSCU PRACYH Obszar oddziaływania Nr 5

Temat nr 15: Wykorzystanie wysokoefektywnych praktyk pracy dla rozwoju umiejętności (HPWP).

Kierunek działania 15.1 - upowszechnianie wiedzy na temat metod wykorzystania umiejętności i wysokoefektywnych praktyk pracy.

Działanie	Podmiot realizujący podmioty współrealizujące	Przedstawiciele WZK koordynujący działanie	Forma realizacji	Źródło finansowania	Czas realizacji	Kierunek działań ZSU 2030	Uwagi
Cykl konferencji związanych z proporcją kształcenia zawodowego, rozwoju osobistego oraz idei uczenia się przez całe życie inspirowane konferencjami TEDx	Urząd Marszałkowski WZP	Przewodniczący WZK	Projekt	KPO	2023-2026	15.1	

Temat nr 16: Rozwijanie umiejętności pracowników.

Kierunek działania 16.2 - promowanie i wspieranie uczenia się w miejscu pracy.

Działanie	Podmiot realizujący podmioty współrealizujące	Przedstawiciele WZK koordynujący działanie	Forma realizacji	Źródło finansowania	Czas realizacji	Kierunek działań ZSU 2030	Uwagi
Upowszechnianie uczenia się przez całe życie. Kampania informacyjno-promocyjna dotycząca zapotrzebowania na pracę w kluczowych branżach oraz wskazujących pożądane kierunki kształcenia, określone w wyniku procesów ewaluacyjnych oraz w zakresie promocji kształcenia zawodowego i idei uczenia się przez całe życie	Urząd Marszałkowski WZP	Przewodniczący WZK	Projekt	KPO	2023-2026	16.2	

Temat nr 17: Rozwijanie, wdrażanie, monitorowanie i ewaluacja efektywnego doradztwa zawodowego dzieci, młodzieży i osób dorosłych.
Kierunek działania 17.4 - włączanie rodziców/opiekunów uczniów do korzystania z doradztwa zawodowego przy kształtowaniu aspiracji edukacyjnych i zawodowych dzieci.
Kierunek działania 17.6 - rozwijanie i tworzenie nowych metod i narzędzi do monitorowania i ewaluowania doradztwa.
Kierunek działania 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.

Działanie	Podmiot realizujący podmioty współrealizujące	Przedstawiciele WZK koordynujący działanie	Forma realizacji	Źródło finansowania	Czas realizacji	Kierunek działań ZSU 2030	Uwagi
Zawodowa kampania informacyjno-promocyjna. Upowszechnienie kształcenia zawodowego i idei uczenia się przez całe życie poprzez opracowanie i rozpowszechnienie pakietu materiałów z zakresu doradztwa zawodowego skierowanego do dzieci, młodzieży i osób dorosłych	Urząd Marszałkowski WZP	Przewodniczący WZK	Projekt	KPO	2023-2026	17.4	
Zachodniopomorski Kongres Doradztwa Zawodowego. Forum wymiany dobrych praktyk poprzez sieciowanie doradców zawodowych. Wymiana doświadczeń, prac nad nowymi wynikami badań, prezentacja i promocja narzędzi online.	Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie	Przewodniczący WZK	Projekt	KPO	2023-2026	17.6 17.7	

Temat nr 18: Przygotowanie i doskonalenie kadr dla doradztwa zawodowego.
Kierunek działania 18.7 - rozwijanie istniejących i tworzenie nowych sieci doradców zawodowych na poziomie lokalnym, regionalnym, krajowym i międzynarodowym.

Działanie	Podmiot realizujący podmioty współrealizujące	Przedstawiciele WZK koordynujący działanie	Forma realizacji	Źródło finansowania	Czas realizacji	Kierunek działań ZSU 2030	Uwagi
Sieć doradców zawodowych. Budowanie relacji pomiędzy osobami i instytucjami związanymi z obszarem całonocowego poradnictwa zawodowego oraz definiowanie i niwelowanie barier związanych z wdrażaniem poradnictwa zawodowego na różnych etapach kariery.	Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie Publiczne Służby Zatrudnienia Szkoły Szkoły wyższe	Przewodniczący WZK	Projekt	KPO	2023-2026	18.7	

Temat nr 19: Tworzenie efektywnych mechanizmów informowania o zapotrzebowaniu na zawody, kwalifikacje i umiejętności na poziomie krajowym i regionalnym
Kierunek działania 19.1 - rozwijanie systemu prognozowania zapotrzebowania na umiejętności, kwalifikacje i zawody, w tym: rozwijanie istniejących i tworzenie nowych rozwiązań organizacyjnych; integracja i rozbudowa istniejących oraz tworzenie nowych metod i narzędzi diagnozowania; opracowanie i wdrażanie standardów przetwarzania informacji, wynikających z diagnoz bieżących i analiz megatrendów, wyników badań przekrojowych oraz modelowania prorozwojowego, z uwzględnieniem różnic terytorialnych.
Kierunek działania 19.2 - rozwijanie systemu informowania o aktualnym i przyszłym zapotrzebowaniu na umiejętności, kwalifikacje i zawody.

Działanie	Podmiot realizujący podmioty współrealizujące	Przedstawiciele WZK koordynujący działanie	Forma realizacji	Źródło finansowania	Czas realizacji	Kierunek działań ZSU 2030	Uwagi
Przygotowywanie analiz, sprawozdań w obszarze uczenia się przez całe życie w województwie zachodniopomorskim. Cykl badań (9 raportów) umożliwi budowę systemu	Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie	Przewodniczący WZK	Projekt	KPO	2023-2026	19.1	Kontynuacja po zakończeniu projektu

koordynacji i monitorowania regionalnych działań na rzecz kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie, w tym uczenia się dorosłych. Powstanie 9 raportów, które posłużą do kształtowania polityki edukacyjnej i realizacji przedsięwzięć promujących naukę przez całe życie, zarówno w ramach działań projektowych jak i po zakończeniu projektu. Opracowanie programu wdrażania Zintegrowanej Strategii Umiejętności dla województwa zachodniopomorskiego.							
Zachodniopomorska Platforma Edukacyjna. Budowa „kompilacji wiedzy” o wszystkich aspektach edukacji w regionie. Narzędzie (aplikacja mobilna) skierowane będzie do uczniów, studentów oraz osób dorosłych, które pragną aktywnie zmieniać i rozwijać swoje życie zawodowe.	Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie	Przewodniczący WZK	Projekt	KPO	2023-2026	19.2	Aplikacja będzie na bieżąco aktualizowana do 2 lat po zakończeniu finansowania działań w projekcie

WSPÓŁPRACA PRACODAWCÓW Z EDUKACJĄ FORMALNĄ I POZAFORMALNĄ

Obszar oddziaływania
Nr 7

Temat nr 20: Rozwijanie współpracy pomiędzy pracodawcami a instytucjami edukacji formalnej i pozaformalnej. Kierunek działania 20.3 - promowanie istniejących i tworzenie nowych rozwiązań motywujących pracodawców do zwiększania zakresu współpracy z instytucjami edukacji formalnej i pozaformalnej.							
Działanie	Podmiot realizujący podmioty współrealizujące	Przedstawiciele WZK koordynujący działanie	Forma realizacji	Źródło finansowania	Czas realizacji	Kierunek działań ZSU 2030	Uwagi
Konkurs dla pracodawców. Upowszechnienie dobrych praktyk współpracy pracodawców ze szkołami i placówkami edukacyjnymi w zakresie wspierania uczniów w procesie zdobywania zawodu i kształtowania kariery zawodowej. Promowanie dobrych praktyk w ramach monitorowania regionalnych działań na rzecz kształcenia zawodowego.	Urząd Marszałkowski WZP	Przewodniczący WZK	Projekt	KPO	2023-2026	20.3	

PLANOWANIE UCZENIA SIĘ PRZEZ CAŁE ŻYCIE I POTWIERDZANIE UMIEJĘTNOŚCI

Obszar oddziaływania
Nr 8

Temat nr 24: Integracja edukacji formalnej, pozaformalnej i uczenia się nieformalnego.

Kierunek działania 24.1 - rozwijanie i promowanie Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji, w tym: upowszechnianie ZSK wśród pracodawców, instytucji rynku pracy i pracowników; wzmacnianie współpracy regionalnej i ponadregionalnej w zakresie rozwoju ZSK.

Działanie	Podmiot realizujący podmioty współrealizujące	Przedstawiciele WZK koordynujący działanie	Forma realizacji	Źródło finansowania	Czas realizacji	Kierunek działań ZSU 2030	Uwagi
Konkurs dla pracodawców. Upowszechnienie dobrych praktyk współpracy pracodawców ze szkołami i placówkami edukacyjnymi w zakresie wspierania uczniów w procesie zdobywania zawodu i kształtowania kariery zawodowej. Promowanie dobrych praktyk w ramach monitorowania regionalnych działań na rzecz kształcenia zawodowego.	Urząd Marszałkowski WZP	Przewodniczący WZK	Projekt	KPO	2023-2026	24.1	

V. OPIS SYSTEMU I NARZĘDZI MONITOROWANIA I EWALUACJI PROGRAMU

Nadrzędnym celem funkcjonowania systemu monitorowania i ewaluacji Programu jest zbieranie, analiza i ocena danych w celu zapewnienia skuteczności i efektywności programu w trakcie realizacji projektów jako i po zakończeniu.

Głównym podmiotem odpowiedzialnym za proces monitorowania i ewaluacji jest Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie. Niezbędna do prawidłowego funkcjonowania systemu monitoringu i ewaluacji będzie partycypacja interesariuszy, których przedstawiciele są członkami WZK.

Mechanizm monitoringu i ewaluacji będzie gromadził zmiany zachodzące w zakresie wdrażania Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030 w przestrzeni regionalnej. Będzie to następowało przede wszystkim poprzez zbieranie oraz analizę danych odnoszących się do rozwoju umiejętności odpowiednich do potrzeb osób uczących się, a także przedstawicieli rynku pracy i gospodarki regionu. Ponadto, w ramach systemu gromadzone będą informacje dotyczące projektów i przedsięwzięć realizujących cele Programu.

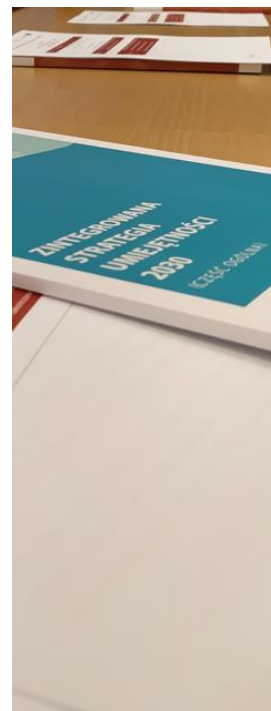
Monitoring i ewaluację należy rozpatrywać jako dwa spójne procesy, których zastosowanie pozwoli na uzyskanie pełnego oraz obiektywnego obrazu skuteczności działań podejmowanych na kanwie zapisów Programu oraz efektów i rezultatów uzyskiwanych dzięki podejmowanym zadaniom.

Pierwszym elementem monitoringu Strategii będzie raport monitoringowy przygotowywany w cyklu dwuletnim na podstawie dostępnych danych statystycznych oraz informacji przekazanych przez merytorycznych członków WZK, który będzie zatwierdzany przez Przewodniczącego WZK.

Drugim elementem systemu będzie raport ewaluacyjny, stanowiący efekt procedury oceny adekwatności i skuteczności wdrażania Programu przeprowadzonej przez członków WZK.

W zależności od etapu wdrażania strategii zakłada się, że ewaluacja będzie mieć charakter:

1. On-going - przeprowadzana w trakcie wdrażania, której przedmiotem będzie:
 - a) Monitoring głównych wskaźników społeczno-gospodarczych z obszarów: demografii, gospodarki, edukacji, aktywności zawodowej, bezrobocia, miejsc pracy, wynagrodzenia, sytuacji materialnej i zdrowie. Częstotliwość co najmniej raz na 6 miesięcy (GUS, BDL).
 - b) Monitoring z realizacji celów Programu (wskaźniki monitorowania realizacji celów Zintegrowanej Strategii Umiejętności dla WZP) podparty danymi uzyskanymi w wyniku prac badawczych zaplanowanych w projekcie. Częstotliwość: raz na 12 miesięcy.
 - c) Monitoring realizacji wskaźników produktów i rezultatów projektu dla WZP. Częstotliwość: raz na kwartał.
2. Ex-post – przeprowadzona po zakończeniu wdrażania Programu, której przedmiotem będzie ocena długoterminowych efektów ZPW ZSU 2030.



Podmiotem odpowiedzialnym za prowadzenie procesu monitoringu Zoperacjonalizowanego Programu Wdrażania jest Biuro Koordynacji Projektu, które będzie realizowało to zadanie, poprzez WZK działające jako jego organ wspierający w zakresie:

- a) środków europejskich przeznaczonych na rozwijanie umiejętności w województwie zachodniopomorskim,
- b) kryteriów strategicznych dla konkursów na działania związane z rozwijaniem umiejętności (w ramach zagospodarowania regionalnych środków europejskich na rozwijanie umiejętności),
- c) zawodów o szczególnym znaczeniu dla zachodniopomorskiego rynku pracy (w kontekście Prognozy zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym i wojewódzkim rynku pracy),
- d) rozwijania umiejętności kadr zarządzających i kadr uczących w edukacji formalnej (m.in. w placówkach doskonalenia nauczycieli i szkołach podstawowych),
- e) wspierania szkół prowadzących kształcenie zawodowe w zakresie organizacji szkoleń branżowych dla nauczycieli kształcenia zawodowego,
- f) rozwoju oferty i organizacji kształcenia formalnego, w tym w zakresie dostępności oraz współpracy z otoczeniem społeczno-gospodarczym (np. określanie rekomendacji dla organów prowadzących szkoły i placówki),
- g) rozwoju oferty uczelni w zakresie kierunków kształcenia, form pracy ze studentami oraz współpracy z otoczeniem społeczno-gospodarczym,
- h) rozwoju Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji w województwie zachodniopomorskim,
- i) rozwoju mechanizmów potwierdzania efektów uczenia się w woj. zachodniopomorskim (RPL),
- j) promocji narzędzi wsparcia przedsiębiorców w zakresie podnoszenia umiejętności zarządzania zasobami ludzkimi (np. programy PARP),
- k) promocji narzędzi wsparcia przedsiębiorców w zakresie podnoszenia umiejętności osób pracujących (np. BUR), w tym określania rekomendacji dotyczących wykorzystania środków z KFS,
- l) rozwoju systemu doradztwa zawodowego, m.in. poprzez tworzenie sieci współpracy, wymiany doświadczeń doradców zawodowych i pracodawców, monitoring efektywności systemu doradztwa zawodowego w województwie zachodniopomorskim,
- m) podnoszenia kompetencji doradców zawodowych zatrudnionych w instytucjach oświatowych oraz instytucjach rynku pracy,
- n) aktywizowania dorosłych i społeczności lokalnych na rzecz rozwijania umiejętności, w tym w zakresie edukacji pozaformalnej (m. in. LOWE, projekt „Szansa”) i uczenia się nieformalnego,
- o) wspierania i promowania Mechanizmu Współpracy i Koordynacji.

Zakres przedmiotowy systemu monitorowania ma służyć do podejmowania decyzji i określania celów działania oraz dostarcza informacji dla potrzeb przyszłego planowania, a następnie wdrażania celów i działań. Ważnym elementem procesu monitoringu będzie stwierdzenie, czy wynik realizacji działań projektowych jest zgodny z zamierzeniami określonymi poprzez cele i kierunki działania.

Do monitoringu i ewaluacji wykorzystywane będą odpowiednie narzędzia do zbierania danych, analizy i prezentacji danych. Wynikiem prac analitycznych i badawczych będą raporty z badań oraz opracowania statystyczne oparte na zebranych danych, zawierające analizę postępów w realizacji wskaźników i celów Programu.

Mechanizm monitorowania i ewaluacji Programu przyczyni się wdrażania strategii edukacyjnych i uczenia się przez całe życie w regionie Zachodniopomorskim, poprzez przedstawianie Zarządowi województwa stanowisk, w tym opinii i rekomendacji dot. inicjatyw i przedsięwzięć z tego zakresu oraz ich systematyczny przegląd.

VI. DZIAŁANIA WSPIERAJĄCE I UPOWSZECHNIAJĄCE ZAPLANOWANE W RAMACH INNYCH PROJEKTÓW

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

Upowszechnianie istniejących oraz opracowanie i wdrażanie nowych rozwiązań diagnozujących predyspozycje i umiejętności dzieci, młodzieży i osób dorosłych

Temat działania nr 1

Nr	Kierunek działania	Nazwa dokumentu	Numer i nazwa działania
1.1	wypracowanie i wdrażanie rozwiązań, w tym uwzględniających ICT i AI, w zakresie diagnozowania predyspozycji i umiejętności osób w każdym wieku	FEPZ/SZOP	(Cel szczegółowy A) 6.1 – Działania PUP (Cel szczegółowy A) 6.2 – Działania OHP (Cel szczegółowy B) 6.4 – Działania projektu własnego dla pracowników PSZ (Cel szczegółowy F) Działanie 6.10 Edukacja zawodowa na obszarach objętych Strategią ZIT oraz 6.11 Edukacja zawodowa na obszarach objętych Strategią IIT (współpracę szkół zawodowych kształcących w zawodach z zakresu inteligentnych specjalizacji Pomorza Zachodniego z rynkiem pracy obejmujące)
1.2	upowszechnianie dobrych praktyk w zakresie diagnozowania predyspozycji i umiejętności osób w każdym wieku	FEPZ/SZOP	(Cel szczegółowy b) 6.4 – Działania projektu własnego dla pracowników PSZ (Cel szczegółowy f), Działanie 6.8-6.11 (Cel szczegółowy g) Działanie 6.12 (diagnoza indywidualnych predyspozycji i umiejętności na wszystkich etapach edukacji)
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	FEPZ/SZOP	(Cel szczegółowy f), Działanie 6.8-6.9 (dodatkowe zajęcia wspomagające rozwój i edukację dzieci w przedszkolach, wsparcie dla uczniów zagrożonych przedwczesnym wypadnięciem z systemu edukacji, wsparcie psychologiczno-pedagogiczne dla uczniów, - wsparcie na rzecz przeciwdziałania uzależnieniom behawioralnym, agresji, depresji oraz zaburzeń odżywiania)
1.4	diagnozowanie i wdrażanie rozwiązań w zakresie wspomagania rozwoju dzieci, młodzieży i osób dorosłych ze szczególnym uwzględnieniem podmiotowości osoby uczącej się	FEPZ/SZOP	(Cel szczegółowy f), Działanie 6.8-6.11 (Cel szczegółowy g) Działanie 6.12 (diagnoza indywidualnych potrzeb na wszystkich etapach edukacji)
1.5	diagnozowanie i wdrażanie rozwiązań w zakresie wspomagania rodzin, między innymi poprzez wsparcie psychologiczne, pedagogiczne, instytucjonalne, organizacyjne, prawne	FEPZ/SZOP	(Cel szczegółowy H) Działanie 6.13 Aktywna integracja w regionie – typ 1 a): m.in. usługi integracji edukacyjnej (nabycie, potwierdzenie kompetencji ogólnych lub zawodowych dostosowanych do potrzeb rynku pracy prowadzących do uzyskania kwalifikacji), integracji zawodowej (działania zmierzające do wyboru/zmiany zawodu w tym doradztwo zawodowe, pośrednictwo, podnoszenie kompetencji/kwalifikacji zawodowych).
1.6	diagnozowanie i wypracowanie rozwiązań służących wsparciu więzi rodzinnych i rodzicielskich	FEPZ/SZOP	(Cel szczegółowy H) Działanie 6.13 Aktywna integracja w regionie, Typ 1. Pkt d) działania skierowane do dzieci oraz do dzieci i ich rodziców/opiekunów w celu wzmacniania więzi – wsparcie uzupełniające dla działań z zakresu wsparcia aktywizacyjnego.

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

Temat działania nr 2

Nr	Kierunek działania	Nazwa dokumentu	Numer i nazwa działania
2.1	rozwijanie i upowszechnianie efektywnych metod nauczania i uczenia się prowadzących między innymi do umiejętności: wykorzystywania nabytej wiedzy odpowiednio do celu i sytuacji; stosowania twórczych rozwiązań; utrzymania wysokiej motywacji do uczenia się	FEPZ/SZOP	(Cel szczegółowy a) 6.2 – Działania OHP dla młodzieży (Cel szczegółowy b) 6.4 – Działania projektu własnego dla pracowników PSZ (Cel szczegółowy f) Działanie 6.8-6.9 (nowe metody, podnoszenie jakości)
2.2	rozwój umiejętności osób w każdym wieku na wszystkich etapach edukacji formalnej, pozaformalnej i uczenia się nieformalnego, w tym:	FEPZ/SZOP	(Cel szczegółowy f), Działanie 6.8-6.11 (Cel szczegółowy g), Działanie 6.12 typ 1-3
	- opracowanie i upowszechnienie działań cyfrowych, w tym kursów online, w formatach dostępnych dla osób z niepełnosprawnościami;	FEPZ/SZOP	(Cel szczegółowy a i b) Działanie 6.1/6.2/6.4 (cel a,b)
	- rozwijanie publicznej oferty e-materiałów ukierunkowanych na rozwój umiejętności	FEPZ/SZOP	(Cel szczegółowy d) Działanie 6.6 BUR
	- wspieranie dzieci, młodzieży i rodzin w zakresie integralnego rozwoju fizycznego, psychicznego, emocjonalnego i społecznego oraz rozwoju więzi	FEPZ/SZOP	(Cel szczegółowy L) Działanie 6.22 – kompleksowe wsparcie na rzecz rodziny w zakresie usług dla rodzin wychowujących dzieci oraz rodzin w sytuacjach kryzysowych, doradztwo rodzinne, asystentura rodzinna, wsparcie dla dzieci i młodzieży usamodzielnianej, wsparcie psychologiczne dla rodziców adopcyjnych i dzieci adoptowanych, profilaktyka rozpadu więzi rodzinnych
	- wspieranie dorosłych, ze szczególnym uwzględnieniem osób starszych, w zakresie integralnego rozwoju fizycznego, psychicznego, emocjonalnego i społecznego oraz rozwoju więzi międzypokoleniowych	FEPZ/SZOP	(Cel szczegółowy K) Działanie 6.18 typ 5 – wsparcie osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, w szczególności seniorów i osób z niepełnosprawnościami poprzez działania zwiększające ich zaangażowanie w życie społeczności lokalnych, działania podtrzymujące osoby w aktywności (np. wsparcie działalności lub utworzenie centrum aktywnego seniora, uniwersytetu trzeciego wieku).
	- wspieranie dzieci, młodzieży i rodzin o niskim statusie społeczno-ekonomicznym w zakresie rozwijania umiejętności, w tym wyrównywanie szans dzieci i młodzieży pochodzących z rodzin o deficytach środowiskowych i ekonomicznych	FEPZ/SZOP	(Cel szczegółowy H) Działanie 6.13 typ.1 – usługi integracji społecznej/edukacyjnej/zdrowotnej/zawodowej na rzecz rodzin i osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym.
	- wspieranie umiejętności osób narażonych na wykluczenie społeczne i zawodowe	FEPZ/SZOP	(Cel szczegółowy H) Działanie 6.13 typ.1 – usługi integracji społecznej/edukacyjnej/zdrowotnej/zawodowej na rzecz rodzin i osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym. (Cel szczegółowy K) Działanie 6.18 – Typ 2 c) rozwój usług asystenckich wspierających aktywność społeczną, edukacyjną lub zawodową, w tym osób z niepełnosprawnościami oraz rodzin znajdujących się w sytuacjach kryzysowych.
	- wspieranie wychowawczej, edukacyjnej i więziotwórczej funkcji rodziny		(Cel szczegółowy L) Działanie 6.22 typ 1 – usługi w środowisku dla rodziny (biologicznej, zastępczej, adopcyjnej) z dziećmi, w tym doświadczającej trudności opiekuńczo-wychowawczych
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)	FEPZ/SZOP	(Cel szczegółowy g) Działanie 6. 12 typ 2-3 (Cel szczegółowy d) Działanie 6.6 – BUR
2.4	rozwijanie istniejących i tworzenie nowych rozwiązań na rzecz powrotu opiekunów osób	FEPZ/SZOP	(Cel szczegółowy K) Działanie 6.18 Typ 2 e) wsparcie opiekunów faktycznych sprawujących opiekę nad

	zależnych na rynek pracy, ze szczególnym uwzględnieniem działań kierowanych do kobiet		osobami potrzebującymi wsparcia w codziennym funkcjonowaniu poprzez m.in. wsparcie w opiece, pomoc wytnieniową, wsparcie doradcze, psychologiczne, zdrowotne.
2.5	wzmacnianie współpracy instytucji szkolnictwa wyższego i nauki z instytucjami edukacji formalnej i pozaformalnej	FEPZ/SZOP	(Cel szczegółowy f), Działanie 6.10-6.11 (organizowanie kursów przygotowawczych do egzaminu maturalnego, kursów przygotowawczych na studia we współpracy ze szkołami wyższymi)
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	FEPZ/SZOP	(Cel szczegółowy f), Działanie 6.9 Edukacja ogólna, 6.10 ZIT, 6.11. IIT
2.9	popularyzacja wśród dziewcząt i kobiet nauk ścisłych i przyrodniczych oraz nauk inżynieryjno-technicznych jako kierunków kształcenia i specjalizacji zawodowej	FEPZ/SZOP	(Cel szczegółowy f), Działanie 6.9 Edukacja ogólna, 6.10 ZIT, 6.11. IIT (możliwe wsparcie w przypadku wskazanych potrzeb w diagnozie)

Wspieranie rozwoju kapitału społecznego na rzecz rozwoju umiejętności w ramach edukacji formalnej, pozaformalnej i uczenia się nieformalnego Temat działania nr 3

Nr	Kierunek działania	Nazwa dokumentu	Numer i nazwa działania
3.1	wykorzystanie potencjału społeczności lokalnej, w tym lokalnych instytucji i organizacji, na rzecz aktywizacji edukacyjnej, zawodowej i prorodzinnej mieszkańców	FEPZ/SZOP	(Cel szczegółowy H) Działanie 6.13 typ.1 – usługi integracji społecznej/edukacyjnej/zdrowotnej/zawodowej na rzecz rodzin i osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym (Cel szczegółowy g) Działanie 6.12 typ 3 LOWE
3.2	wspieranie rodzin w budowaniu rodzinnego kapitału społecznego, w tym realizacji funkcji więziotwórczej, opiekuńczej, wychowawczej i edukacyjnej	FEPZ/SZOP	(Cel szczegółowy f) Działanie 6.9 Edukacja ogólna (rodzice w ramach grupy docelowej)
3.3	promowanie wartości rodzinnych, społecznych, obywatelskich i kulturowych	FEPZ/SZOP	(Cel szczegółowy f) Działanie 6.9 Edukacja ogólna (rodzice w ramach grupy docelowej, współpraca z NGO w promowaniu wartości społecznych i obywatelskich)
3.5	zwiększanie zaangażowania dzieci, młodzieży i osób dorosłych w życie publiczne, w tym:	FEPZ/SZOP	
	- rozwijanie umiejętności dialogu i współpracy	FEPZ/SZOP	(Cel szczegółowy f) Działanie 6.9 Edukacja ogólna (współpraca z NGO w promowaniu wartości społecznych i obywatelskich)
	- kształtowanie postaw poszanowania dla innych, zaufania oraz rozumienia złożoności kulturowej i historycznej świata	FEPZ/SZOP	(Cel szczegółowy f) Działanie 6.9 Edukacja ogólna (współpraca z NGO w promowaniu wartości społecznych i obywatelskich)
	- rozwijanie znajomości oraz umiejętności stosowania w codziennym życiu podstawowych dla obywatela aktów prawnych oraz budowanie świadomości znaczenia prawa dla kształtowania poczucia bezpieczeństwa obywateli i budowania prawidłowych relacji między nimi	FEPZ/SZOP	(Cel szczegółowy f) Działanie 6.9 Edukacja ogólna (współpraca z NGO w promowaniu wartości społecznych i obywatelskich)
	- rozwijanie i wzmacnianie form aktywności obywatelskiej, między innymi poprzez promowanie wolontariatu	FEPZ/SZOP	(Cel szczegółowy K) Działanie 6.18 typ 2c – usługi opiekuńcze w formach zdeinstytucjonalizowanych w tym promujących ideę wolontariatu (Cel szczegółowy f) Działanie 6.9 Edukacja ogólna (współpraca z NGO w promowaniu wartości społecznych i obywatelskich)
3.6	wspieranie współpracy instytucji i organizacji zajmujących się rozwojem umiejętności na poziomie lokalnym, regionalnym, krajowym i międzynarodowym	FEPZ/SZOP	(Cel szczegółowy f) Działanie 6.9 Edukacja ogólna (współpraca z NGO w promowaniu wartości społecznych i obywatelskich)

ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI W EDUKACJI FORMALNEJ – Obszar oddziaływania
KADRY UCZĄCE Nr 3

Wspieranie rozwoju umiejętności zawodowych kadr uczących w edukacji formalnej Temat działania nr 6

Nr	Kierunek działania	Nazwa dokumentu	Numer i nazwa działania
6.2	rozwijanie wsparcia dydaktycznego i metodycznego, w tym:	FEPZ/SZOP	
	wspieranie merytoryczne w zakresie nauczanego przedmiotu lub prowadzonych zajęć	FEPZ/SZOP	(Cel szczegółowy f) Działanie 6.8, 6.9, 6.10 ZIT, 6.11. IIT (wsparcie skierowane na doszkącanie nauczycieli)
	wspieranie w rozwijaniu umiejętności stosowania aktywizujących metod, narzędzi i form nauczania adekwatnych do realizowanych programów nauczania lub programów studiów oraz możliwości i potrzeb osób uczących się	FEPZ/SZOP	(Cel szczegółowy f) Działanie 6.8, 6.9, 6.10 ZIT, 6.11. IIT (wsparcie skierowane na doszkącanie nauczycieli)
	wspieranie w upowszechnianiu metod nauczania i uczenia się sprzyjających kształtowaniu postaw kreatywności i innowacyjności	FEPZ/SZOP	(Cel szczegółowy f) Działanie 6.8, 6.9, 6.10 ZIT, 6.11. IIT (wsparcie skierowane na doszkącanie nauczycieli)
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	FEPZ/SZOP	(Cel szczegółowy f) Działanie 6.10 ZIT, 6.11. IIT (wsparcie skierowane na doszkącanie nauczycieli)
6.1	rozwijanie umiejętności pracy/współpracy, w tym:	FEPZ/SZOP	
1	z rodzicami/opiekunami uczniów i innych osób uczących się	FEPZ/SZOP	(Cel szczegółowy f) Działanie 6.8, 6.9 (doszkącanie nauczycieli w tym zakresie zgodnie z diagnozą)
	ze społecznością lokalną (mieszkańcami, instytucjami/organizacjami)	FEPZ/SZOP	(Cel szczegółowy g) Działanie 6.12 typ 3 LOWE
	ze zdolnym uczniem, słuchaczem, studentem, doktorantem, uczestnikiem studiów podyplomowych, uczestnikiem pozaszkolnej formy kształcenia ustawicznego	FEPZ/SZOP	(Cel szczegółowy f) Działanie 6.8, 6.9 (doszkącanie nauczycieli w tym zakresie zgodnie z diagnozą)
	z uczniami, słuchaczami, studentami, doktorantami, uczestnikami studiów podyplomowych i uczestnikami pozaszkolnych form kształcenia ustawicznego z rodzin o niskim statusie społeczno-ekonomicznym	FEPZ/SZOP	(Cel szczegółowy f) Działanie 6.8, 6.9, 6.10, 6.11 (doszkącanie nauczycieli w tym zakresie zgodnie z diagnozą)
	z uczniami i rodzicami/opiekunami uczniów zagrożonych przedwczesnym kończeniem nauki	FEPZ/SZOP	(Cel szczegółowy f) Działanie 6.8, 6.9, 6.10, 6.11 (doszkącanie nauczycieli w tym zakresie zgodnie z diagnozą)
	z uczniami, słuchaczami, studentami, doktorantami, uczestnikami studiów podyplomowych i uczestnikami pozaszkolnych form kształcenia ustawicznego z różnorodnymi trudnościami w uczeniu się oraz ograniczeniami wynikającymi ze stanu zdrowia fizycznego i psychicznego	FEPZ/SZOP	(Cel szczegółowy f) Działanie 6.8, 6.9, 6.10, 6.11 (doszkącanie nauczycieli w tym zakresie zgodnie z diagnozą)
	z cudzoziemskimi i powracającymi z zagranicy polskimi uczniami, słuchaczami, studentami, doktorantami, uczestnikami studiów podyplomowych i uczestnikami pozaszkolnych form kształcenia ustawicznego	FEPZ/SZOP	(Cel szczegółowy f) Działanie 6.8, 6.9, 6.10, 6.11 (doszkącanie nauczycieli w tym zakresie zgodnie z diagnozą, w tym wzmocnienie integrującej roli szkoły oraz zacieśnieniem ich współpracy ze środowiskiem migracyjnym)
6.1	rozwijanie umiejętności w zakresie edukacji włączającej, patriotycznej, prorodzinnej, międzykulturowej, międzypokoleniowej, obywatelskiej, zdrowotnej, ekologicznej i ekonomicznej	FEPZ/SZOP	(Cel szczegółowy f) Działanie 6.8, 6.9, 6.10, 6.11 (doszkącanie nauczycieli w tym zakresie zgodnie z diagnozą, w tym wzmocnienie integrującej roli szkoły oraz zacieśnieniem ich współpracy ze środowiskiem migracyjnym)
3			
6.1	upowszechnianie tworzenia szkół ćwiczeń	FEPZ/SZOP	(Cel szczegółowy f) Działanie 6.8, 6.9, 6.10, 6.11 (kryteria premiujące, a dla 6.10, 6.11 wsparcie nauczycieli zawodu, instruktorów praktycznej nauki zawodu także w zakresie szkoły ćwiczeń)
9			

Rozwijanie kultury pracy szkoły opartej na współpracy, zespołowości i interdyscyplinarności Temat działania nr 8

Nr	Kierunek działania	Nazwa dokumentu	Numer i nazwa działania
8.1	wypracowanie i wdrażanie innowacyjnych form, metod i narzędzi pracy kadr uczących w edukacji formalnej, adekwatnych do wyzwań współczesnej edukacji i zmieniającej się roli nauczyciela w zróżnicowanym społeczeństwie	FEPZ/SZOP	(Cel szczegółowy f) Działanie 6.9 Edukacja ogólna – ukierunkowane wsparcie
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	FEPZ/SZOP	(Cel szczegółowy f) Działanie 6.8, 6.9, 6.10, 6.11 (dokształcanie nauczycieli w tym zakresie zgodnie z diagnozą)

ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI POZA EDUKACJĄ FORMALNĄ Obszar oddziaływania Nr 4

Wspieranie rodzin w zakresie opieki, wychowania i rozwoju umiejętności

Temat działania nr 11

Nr	Kierunek działania	Nazwa dokumentu	Numer i nazwa działania
11.1	upowszechnienie korzystania ze wsparcia instytucjonalnego w opiece, wychowaniu i rozwoju umiejętności dzieci i młodzieży	FEPZ/SZOP	(Cel szczegółowy c) Działanie 6.5 – projekt własny Zachodniopomorskie małe skarby (dofinansowanie kosztów opieki do żłobka przedszkoli, opiekuna dziennego itp.)
11.2	upowszechnienie korzystania ze wsparcia instytucjonalnego w opiece i rozwoju umiejętności dorosłych osób zależnych	FEPZ/SZOP	(Cel szczegółowy K) Działanie 6.18 Typ 2 e) wsparcie opiekunów faktycznych sprawujących opiekę nad osobami potrzebującymi wsparcia w codziennym funkcjonowaniu poprzez m.in. wsparcie w opiece, lokalne/sąsiedzkie banki usług opiekuńczych i rozwojowych, teleopieka, grupy wsparcia/samopomocowe – formy zdinstytucjonalizowane
11.3	rozwijanie istniejącej i tworzenie nowej oferty instytucjonalnej dla opiekunów dorosłych osób zależnych, w tym wspieranie kondycji fizycznej, psychicznej i emocjonalnej	FEPZ/SZOP	(Cel szczegółowy K) Działanie 6.18 Typ 2 e) wsparcie opiekunów faktycznych sprawujących opiekę nad osobami potrzebującymi wsparcia w codziennym funkcjonowaniu poprzez m.in. wsparcie w opiece, pomoc wytnieniową, wsparcie doradcze, psychologiczne, zdrowotne, grupy wsparcia/samopomocowe – formy zdinstytucjonalizowane
11.5	rozwijanie istniejącej i tworzenie nowej oferty instytucjonalnej dla opiekunów dorosłych osób zależnych w zakresie umiejętności niezbędnych do dobrego wykonywania funkcji opiekuńczych	FEPZ/SZOP	(Cel szczegółowy K) Działanie 6.18 typ 2 d) wsparcie osób wykonujących usługi opiekuńcze w postaci m.in. dofinansowania szkoleń, konsultacji, spotkań informacyjnych

Wspieranie kadr instytucji spoza systemu edukacji formalnej i pozaformalnej (realizujących zadania z zakresu opieki, wychowania i edukacji) w zakresie rozwoju umiejętności Temat działania nr 13

Nr	Kierunek działania	Nazwa dokumentu	Numer i nazwa działania
13.2	rozwijanie umiejętności pracy/współpracy, w tym:	FEPZ/SZOP	
	- z rodzicami/opiekunami dzieci i młodzieży	FEPZ/SZOP	(Cel szczegółowy H) Działanie 6.13 typ 1 f) – szkolenia/doradztwo specjalistyczne dla
	ze społecznością lokalną	FEPZ/SZOP	

	- z osobami i rodzinami o niskim statusie społeczno-ekonomicznym	FEPZ/SZOP	pracowników z różnych sektorów zaangażowanych w proces efektywnej pracy z osobami z grup marginalizowanych społecznie poprawiające ich umiejętności udzielania pomocy (z wył. Kadr instytucji pomocy i integracji społecznej).
	- z osobami z niepełnosprawnościami i ich rodzinami	FEPZ/SZOP	
	- z osobami z grup niedostosowanych i wykluczonych społecznie i ich rodzinami	FEPZ/SZOP	
			(Cel szczegółowy K) Działanie 6.18 – typ 3 – szkolenia i podnoszenie kwalifikacji i kompetencji kadr na potrzeby świadczenia usług w społeczności lokalnej (Cel szczegółowy L) Działanie 6.22 typ 1e) – wsparcie szkoleniowo doradcze dla kadry podmiotów i instytucji pracujących z rodziną w kierunku rozwoju usług na rzecz rodziny i profilaktyki kierowania dzieci do pieczy

ROZWIJANIE I WYKORZYSTANIE UMIEJĘTNOŚCI W MIEJSCU PRACY Obszar oddziaływania Nr 5

Wspieranie rozwoju zarządzania kapitałem ludzkim w miejscu pracy

Temat działania nr 14

Nr	Kierunek działania	Nazwa dokumentu	Numer i nazwa działania
14.1	tworzenie, wdrażanie i monitorowanie strategii zarządzania kapitałem ludzkim	FEPZ/SZOP	(Cel szczegółowy b) Działanie 6.4 projekt własny dla pracowników PSZ
14.2	podnoszenie umiejętności przywódczych kadry zarządzającej w tym:	FEPZ/SZOP	(Cel szczegółowy b) Działanie 6.4 projekt własny dla pracowników PSZ
	- rozwijanie umiejętności doboru nowych kadr	FEPZ/SZOP	(Cel szczegółowy b) Działanie 6.4 projekt własny dla pracowników PSZ
	- rozwijanie umiejętności uzewnętrzniania potencjału pracowników	FEPZ/SZOP	(Cel szczegółowy b) Działanie 6.4 projekt własny dla pracowników PSZ
	- zarządzanie procesami podejmowania decyzji i przepływu informacji umożliwiającymi tworzenie uczącej się organizacji	FEPZ/SZOP	(Cel szczegółowy b) Działanie 6.4 projekt własny dla pracowników PSZ
	- rozwijanie umiejętności prowadzenia negocjacji i mediacji w celu rozwiązywania konfliktów	FEPZ/SZOP	(Cel szczegółowy b) Działanie 6.4 projekt własny dla pracowników PSZ
14.3	podnoszenie umiejętności zarządzania zasobami ludzkimi, w tym zarządzania wiekiem i zarządzania różnorodnością	FEPZ/SZOP	(Cel szczegółowy b) Działanie 6.4 projekt własny dla pracowników PSZ
14.4	rozwijanie istniejących i tworzenie nowych narzędzi do planowania i monitorowania rozwoju zawodowego pracowników oraz ich upowszechnianie wśród pracodawców	FEPZ/SZOP	(Cel szczegółowy b) Działanie 6.4 projekt własny dla pracowników PSZ (Cel szczegółowy d) Działanie 6.7 – ergonomioa pracy, w tym szkolenia dla pracowników oraz wyposażenie miejsca pracy w celu dłuższego trwania w zdrowiu w ramach pracy

Rozwijanie umiejętności pracowników

Temat działania nr 16

Nr	Kierunek działania	Nazwa dokumentu	Numer i nazwa działania
16.1	wspieranie motywacji pracowników do rozwoju umiejętności	FEPZ/SZOP	(Cel szczegółowy d) Działanie 6.6 BUR – szkolenia dla pracowników (Cel szczegółowy d) Działanie 6.7 – ergonomioa miejsca pracy, w tym szkolenia dla pracowników
16.2	promowanie i wspieranie uczenia się w miejscu pracy, w tym:	FEPZ/SZOP	
	- wsparcie w rozpoznawaniu potrzeb w zakresie doskonalenia zawodowego i korzystania z wysokiej jakości tego typu usług	FEPZ/SZOP	(Cel szczegółowy d) Działanie 6.6 BUR – szkolenia dla 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	FEPZ/SZOP	(Cel szczegółowy b) Działanie 6.4 – projekt własny dla pracowników PSZ
------	---	-----------	--

DORADZTWO ZAWODOWE

Obszar oddziaływania
Nr 6

Rozwijanie, wdrażanie, monitorowanie i ewaluacja efektywnego doradztwa zawodowego dzieci, młodzieży i osób dorosłych Temat działania nr 17

Nr	Kierunek działania	Nazwa dokumentu	Numer i nazwa działania
17.1	opracowanie i wdrażanie rozwiązań w zakresie diagnozowania predyspozycji, potrzeb zawodowych i zasobów odbiorców usług doradczych	FEPZ/SZOP	(Cel szczegółowy b) Działanie 6.4 – projekt własny dla pracowników PSZ (Cel szczegółowy f), Działanie 6.8, 6.9, 6.10, 6.11 (na każdym poziomie edukacji, w szczególności 6.10-6.11 doradztwo zawodowe ukierunkowane na dopasowanie podaży kwalifikacji do potrzeb i wymagań nowoczesnego rynku pracy)
17.2	rozwijanie istniejących i tworzenie nowych metod i narzędzi wykorzystywanych w doradztwie zawodowym, z uwzględnieniem zróżnicowania potrzeb edukacyjnych osób uczących się	FEPZ/SZOP	(Cel szczegółowy l b) Działanie 6.4 – projekt własny dla pracowników PSZ (Cel szczegółowy g), Działanie 6.12 typ 1-3 m.in. Bilansu Kompetencji, Mojego portfolio, konto Europass
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	FEPZ/SZOP	(Cel szczegółowy d) Działanie 6.6 BUR – szkolenia dla pracowników (Cel szczegółowy d) Działanie 6.7 – ergonomia miejsca pracy, w tym szkolenia dla pracowników
17.4	włączanie rodziców/opiekunów uczniów do korzystania z doradztwa zawodowego przy kształtowaniu aspiracji edukacyjnych i zawodowych dzieci	FEPZ/SZOP	(Cel szczegółowy f), Działanie 6.9 (rodzice jako grupa wsparcia, działania zgodne z diagnozą), (Cel szczegółowy g), Działanie 6.12 typ 3 LOWE (os. dorosłe – rodzice jako grupa docelowa dokształcająca się w przedmiotowym zakresie)
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	FEPZ/SZOP	(Cel szczegółowy b) Działanie 6.4 – projekt własny dla pracowników PSZ (Cel szczegółowy f), Działanie 6.8, 6.9, 6.10, 6.11 (doradztwo promowane na każdym etapie kształcenia), (Cel szczegółowy g), Działanie 6.12 typ 1-3 (promowanie doradztwa wśród osób dorosłych)

Przygotowanie i doskonalenie kadr dla doradztwa zawodowego

Temat działania nr 18

Nr	Kierunek działania	Nazwa dokumentu	Numer i nazwa działania
18.1	przygotowanie kadr do realizacji doradztwa zawodowego kierowanego do zróżnicowanych grup odbiorców	FEPZ/SZOP	(Cel szczegółowy b) Działanie 6.4 – projekt własny dla pracowników PSZ
18.2	wspieranie w przygotowaniu opisu i włączenia do ZSK kwalifikacji związanych z pracą doradcy zawodowego	FEPZ/SZOP	(Cel szczegółowy b) Działanie 6.4 – projekt własny dla pracowników PSZ
18.3	doskonalenie zawodowe doradców zawodowych, w tym upowszechnianie korzystania z różnorodnych metod, narzędzi i źródeł danych wspierających realizację zadań z zakresu doradztwa zawodowego	FEPZ/SZOP	Cel szczegółowy b) Działanie 6.4 – projekt własny dla pracowników PSZ (Cel szczegółowy f) Działanie 6.8, 6.9, 6.10, 6.11 (doradcy jako grupa docelowa objęta wsparciem w zakresie dokształcania)

18.4	wspieranie w zakresie kondycji fizycznej, psychicznej i emocjonalnej doradców, między innymi przeciwdziałanie wypaleniu zawodowemu	FEPZ/SZOP	(Cel szczegółowy b) Działanie 6.4 – projekt własny dla pracowników PSZ (Cel szczegółowy d) Działanie 6.7 – ewentualnie jako uczestnik projektu typ: Wdrożenie programów wsparcia psychologicznego dla pracowników: szkolenia w zakresie radzenia sobie ze stresem i przeciwdziałaniu wypaleniu zawodowemu.
18.8	koordynowanie, na poziomie regionalnym i lokalnym, usług z zakresu doradztwa zawodowego świadczonych przez różne podmioty (na przykład szkoły, urzędy pracy)	FEPZ/SZOP	(Cel szczegółowy b) Działanie 6.4 – projekt własny dla pracowników PSZ

Tworzenie efektywnych mechanizmów informowania o zapotrzebowaniu na zawody, kwalifikacje i umiejętności na poziomie krajowym i regionalnym Temat działania nr 19

Nr	Kierunek działania	Nazwa dokumentu	Numer i nazwa działania
19.1	rozwijanie systemu prognozowania zapotrzebowania na umiejętności, kwalifikacje i zawody, w tym:	FEPZ/SZOP	(Cel szczegółowy g) Działanie 6.12 typ 5 Wsparcie kształcenia osób wykonujących zawody w obszarach istotnych/strategicznych w regionie - zakres ogólny.
	- rozwijanie istniejących i tworzenie nowych rozwiązań organizacyjnych	FEPZ/SZOP	(Cel szczegółowy f) Działanie 6.10, 6.11 (współpraca szkół zawodowych kształcących w zawodach z zakresu inteligentnych specjalizacji Pomorza Zachodniego z rynkiem pracy)

WSPÓŁPRACA PRACODAWCÓW Z EDUKACJĄ FORMALNĄ I POZAFORMALNĄ Obszar oddziaływania Nr 7

Rozwijanie współpracy pomiędzy pracodawcami a instytucjami edukacji formalnej i pozaformalnej Temat działania nr 20

Nr	Kierunek działania	Nazwa dokumentu	Numer i nazwa działania
20.1	rozwijanie istniejących i tworzenie nowych form współpracy na każdym etapie kształcenia, szkolenia i egzaminowania	FEPZ/SZOP	(Cel szczegółowy f) Działanie 6.10, 6.11 (wdrażanie mechanizmów włączania pracodawców/ przedsiębiorców i środowiska akademickiego w proces kształcenia, współpraca szkół zawodowych kształcących w zawodach z zakresu inteligentnych specjalizacji Pomorza Zachodniego z rynkiem pracy)
20.2	wspieranie rozwiązań organizacyjnych i finansowych, w tym:	FEPZ/SZOP	
	- wspieranie instytucji i organizacji wzmacniających współpracę między pracodawcami a instytucjami edukacji formalnej i pozaformalnej	FEPZ/SZOP	(Cel szczegółowy f) Działanie 6.10, 6.11 (stworzenie regionalnej sieci branżowych zakładów pracy, które współpracują ze szkołami i przyjmują uczniów na staż)
	- opracowanie i wdrażanie, we współpracy z branżowymi organizacjami pracodawców, rozwiązań systemowych rozwijających współpracę, między innymi poprzez organizację branżowych konkursów umiejętności zawodowych	FEPZ/SZOP	(Cel szczegółowy f) Działanie 6.10, 6.11 (wdrażanie mechanizmów włączania pracodawców/ przedsiębiorców i środowiska akademickiego w proces kształcenia)
1.5		FEPZ/SZOP	
1.6		FEPZ/SZOP	

Rozwijanie jakościowe i ilościowe praktyk i staży krajowych i zagranicznych dla osób uczących się w ramach edukacji formalnej i pozaformalnej Temat działania nr 21

Nr	Kierunek działania	Nazwa dokumentu	Numer i nazwa działania
----	--------------------	-----------------	-------------------------

21.2	promowanie udziału w praktykach i stażach	FEPZ/SZOP	(Cel szczegółowy f) Działanie 6.10, 6.11 (doskonalenie nauczycieli)
------	---	-----------	---

Rozwijanie zaplecza technicznego, dydaktycznego i instytucjonalnego Temat działania nr 23
kształcenia zawodowego uwzględniającego rzeczywiste warunki pracy

Nr	Kierunek działania	Nazwa dokumentu	Numer i nazwa działania
23.2	doposażenie/wyposażenie, we współpracy między innymi z pracodawcami, pracowni i warsztatów kształcenia zawodowego dla:	FEPZ/SZOP	
	- szkolnictwa branżowego	FEPZ/SZOP	(Cel szczegółowy f) Działanie 6.10, 6.11 (tworzenie warunków odzwierciedlających rzeczywiste warunki pracy właściwe dla nauczanych zawodów obejmujące wyposażenie pracowni lub warsztatów szkolnych)
	- szkolnictwa wyższego 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	FEPZ/SZOP	(Cel szczegółowy f) Działanie 6.10, 6.11 (edukacja włączająca)

PLANOWANIE UCZENIA SIĘ PRZEZ CAŁE ŻYCIE I POTWIERDZANIE UMIEJĘTNOŚCI

Obszar oddziaływania
Nr 8

Integracja edukacji formalnej, pozaformalnej i uczenia się nieformalnego Temat działania nr 24

Nr	Kierunek działania	Nazwa dokumentu	Numer i nazwa działania
24.1	rozwijanie i promowanie Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji, w tym:	FEPZ/SZOP	(Cel szczegółowy d) Działanie 6.6 BUR - promowane są szkolenia kończące się uzyskaniem kwalifikacji zgodnie z ZRK
	- rozwijanie oferty kwalifikacji na wszystkich poziomach PRK	FEPZ/SZOP	(Cel szczegółowy g) Działanie 6.12 typ 1 BUR dla dorosłych
	- rozwijanie oferty kwalifikacji na 5. poziomie PRK w ramach szkolnictwa branżowego i wyższego	FEPZ/SZOP	(Cel szczegółowy f) Działanie 6.10, 6.11
	- rozwijanie i promowanie walidacji i certyfikowania, w tym digitalizacji etapowego gromadzenia i uznawania osiągnięć	FEPZ/SZOP	(Cel szczegółowy g) Działanie 6.12 typ 1-2 Mojego portfolio, konto Europass
24.2	rozwijanie i promowanie Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji	FEPZ/SZOP	(Cel szczegółowy d) Działanie 6.6 BUR – współpraca z PARP przez każdego z Operatorów w zakresie promowania Bazy i zwiększenie jej funkcjonalności
24.3	rozwój i promocja Bazy Usług Rozwojowych (BUR)	FEPZ/SZOP	(Cel szczegółowy g) Działanie 6.12 typ 1 (Cel szczegółowy d) Działanie 6.6 PSF/ BUR

ZAŁĄCZNIK 1. PLAN DZIAŁANIA NA RZECZ ROZWOJU KSZTAŁCENIA I SZKOLENIA ZAWODOWEGO W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM

Diagnoza - opracowana w oparciu o analizę SWOT	[Opis stanu aktualnego] Analiza SWOT dotycząca realizacji działań w ramach Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030 w województwie zachodniopomorskim ukazuje kompleksowo sytuację, w której dostrzega się zarówno liczne mocne strony, jak i wyzwania. W pierwszym obszarze dotyczącym umiejętności podstawowych, przekrojowych i zawodowych dzieci, młodzieży i dorosłych, region może liczyć na rosnącą dostępność nowoczesnych narzędzi edukacyjnych i wzrastającą świadomość społeczną w zakresie edukacji przez całe życie. W obszarze edukacji formalnej, szczególnie kadry zarządzającej, dostrzega się silną bazę w zakresie innowacyjnych metod zarządzania, choć istnieją trudności z motywowaniem do zmian i wprowadzaniem nowoczesnych rozwiązań, a czasami także z przeciążeniem administracyjnym. Podobnie, w kontekście kadry uczącej, rośnie nacisk na profesjonalny rozwój nauczycieli, którzy coraz częściej wykorzystują nowoczesne technologie w edukacji. Jednak wyzwaniem stanowi wciąż nadmierna liczba obowiązków obciążających nauczycieli. W odniesieniu do edukacji pozaformalnej, region ma wiele możliwości rozwoju poprzez kursy zawodowe i programy, jednak problemem jest np. brak ocen i certyfikatów, co może spowodować brak motywacji, a także trudności w udowodnieniu umiejętności pracodawcom. Bariere w rozwoju umiejętności zawodowych – mimo dostępności szkoleń i staży- stanowi często u pracowników brak chęci do pozyskiwania nowych kompetencji, który jest często związany ze zbyt dużym obciążeniem pracą. Z kolei doradztwo zawodowe, mimo że dysponuje kompetentnymi doradcami, boryka się z brakiem aktualnych danych na temat rynku pracy oraz niskim zainteresowaniem udzielanym przez nich wsparciem. Współpraca pracodawców z instytucjami zajmującymi się edukacją formalną i pozaformalną, choć widoczna w formie praktyk i staży, napotyka na trudności w dostosowywaniu programów edukacyjnych do potrzeb uczestników. Choć potencjał regionu w kontekście rozwoju umiejętności przez całe życie jest znaczny, zarówno w zakresie edukacji formalnej, jak i pozaformalnej, kluczowe pozostaje stawienie czoła wyzwaniom związanym z dostępnością, promocją i adaptacją działań do zmieniających się potrzeb rynku pracy oraz społeczeństwa. [Główne wyzwania] 1. Upowszechnienie kultury uczenia się przez całe życie. 2. Doskonalenie umiejętności kadr zarządzających w edukacji formalnej 3. Wspieranie nauczycieli zatrudnionych w placówkach realizujących zadania z zakresu edukacji formalnej 4. Wsparcie dla osób wspierających rozwój poza edukacją formalną. 5. Rozwijanie skutecznego doradztwa zawodowego. 6. Projektowanie i wdrażanie rozwiązań wspierających współpracę między edukacją formalną, pozaformalną a pracodawcami. 7. Doskonalenie systemowych rozwiązań, ułatwiających dostęp do różnych form uczenia się. [Uwzględnienie kwestii związanych z transformacją cyfrową i ekologiczną oraz sprzyjaniem innowacjom] Transformacja cyfrowa oraz ekologiczna stanowią kluczowe wyzwania i jednocześnie szanse dla rozwoju kompetencji w województwie zachodniopomorskim. W kontekście cyfryzacji, istotne jest rozwijanie umiejętności związanych z nowoczesnymi technologiami. W zakresie zielonej transformacji kluczowe znaczenie ma kształcenie specjalistów w dziedzinie zielonych technologii, odnawialnych źródeł energii
---	--

	oraz zrównoważonego rozwoju. Niezbędne jest także wspieranie innowacyjnych rozwiązań edukacyjnych, np. programy szkoleniowe, które są dostosowane do dynamicznych zmian na rynku pracy.
Cele strategiczne i operacyjne (z odniesieniem do zielonej i cyfrowej transformacji oraz innowacji)	Cel strategiczny 1. Upowszechnienie istniejących oraz opracowanie i wdrożenie nowych rozwiązań diagnozujących predyspozycje i umiejętności dzieci, młodzieży i osób dorosłych. Cel operacyjny 1.1. Diagnoza i wdrożenie rozwiązań w zakresie wspomagania rozwoju dzieci, młodzieży i osób dorosłych ze szczególnym uwzględnieniem podmiotowości osoby uczącej się. Cel strategiczny 2. Upowszechnienie istniejących oraz opracowanie i wdrożenie nowych rozwiązań na rzecz rozwoju umiejętności podstawowych i przekrojowych oraz zawodowych dzieci, młodzieży i osób dorosłych. Cel operacyjny 2.1. Rozwinięcie umiejętności osób w każdym wieku na wszystkich etapach edukacji formalnej, pozaformalnej i uczenia się nieformalnego, w tym: upowszechnienie dobrych praktyk w zakresie indywidualizacji nauczania; udoskonalenie metod i sposobów oceniania oraz sprawdzania efektów uczenia się; wsparcie umiejętności osób zdolnych w kierunku pełnego wykorzystania ich talentów, które nie jest możliwe w standardowych formach pracy szkolnej. Cel strategiczny 3. Wsparcie rozwoju kapitału społecznego na rzecz rozwoju umiejętności w ramach edukacji formalnej, pozaformalnej i uczenia się nieformalnego. Cel operacyjny 3.1. Wsparcie współpracy instytucji i organizacji zajmujących się rozwojem umiejętności na poziomie lokalnym, regionalnym, krajowym i międzynarodowym. Cel strategiczny 4. Wsparcie kadr zarządzających w edukacji formalnej w tworzeniu warunków dla rozwoju umiejętności. Cel operacyjny 4.1. Rozwinięcie umiejętności przywódczych osób odpowiedzialnych za zarządzanie instytucjami edukacji formalnej, w tym: zarządzanie procesami podejmowania decyzji i przepływu informacji umożliwiającymi tworzenie uczącej się organizacji. Cel operacyjny 4.2. Wsparcie osób odpowiedzialnych za zarządzanie instytucjami edukacji formalnej w realizacji zadań administracyjnych i zarządzanie procesami edukacyjnymi w tym: rozwijanie umiejętności planowania projektów edukacyjnych, zarządzania projektami krajowymi i zagranicznymi oraz środkami finansowymi tych projektów. Cel operacyjny 4.3. Wsparcie współpracy w obszarze realizacji polityki uczenia się przez całe życie. Cel strategiczny 5. Rozwinięcie umiejętności kadr kształcących i doskonalących kadry uczące w edukacji formalnej. Cel operacyjny 5.1. Rozbudowa oferty doskonalenia zawodowego kadry kształcącej i doskonalącej z zakresu: wypracowania i wdrożenia rozwiązań w zakresie rozwijania umiejętności zindywidualizowanej pracy wychowawczej i dydaktycznej ze szczególnym uwzględnieniem szkół kształcących w zawodach kluczowych dla rozwoju województwa (w tym Inteligentnych Specjalizacji Województwa Zachodniopomorskiego w obszarach zielonej, cyfrowej transformacji i innowacyjności). Cel strategiczny 6. Wsparcie rodzin w zakresie opieki, wychowania i rozwoju umiejętności. Cel operacyjny 6.1. Upowszechnienie korzystania ze wsparcia instytucjonalnego w opiece, wychowaniu i rozwoju umiejętności dzieci i młodzieży.

	Cel strategiczny 7. Wsparcie kadr zarządzających i uczących w edukacji pozaformalnej i wspierających uczenie się nieformalne. Cel operacyjny 7.1. Wsparcie współpracy: pomiędzy instytucjami edukacji pozaformalnej; instytucjami edukacji pozaformalnej z instytucjami edukacji formalnej, pracodawcami i instytucjami rynku pracy. Cel strategiczny 8. Wsparcie kadr instytucji spoza systemu edukacji formalnej i pozaformalnej (realizujących zadania z zakresu opieki, wychowania i edukacji) w zakresie rozwoju umiejętności. Cel operacyjny 8.1. Rozwinięcie współpracy z instytucjami edukacji formalnej i pozaformalnej. Cel strategiczny 9. Wykorzystanie wysokoefektywnych praktyk pracy dla rozwoju umiejętności (HPWP). Cel operacyjny 9.1. Upowszechnienie wiedzy na temat metod wykorzystania umiejętności i wysokoefektywnych praktyk pracy. Cel strategiczny 10. Rozwinięcie umiejętności pracowników. Cel operacyjny 10.1. Wypromowanie i wsparcie uczenia się w miejscu pracy. Cel strategiczny 11. Rozwinięcie, wdrożenie, monitorowanie i ewaluacja efektywnego doradztwa zawodowego dzieci, młodzieży i osób dorosłych. Cel operacyjny 11.1. Włączenie rodziców/opiekunów uczniów do korzystania z doradztwa zawodowego przy kształtowaniu aspiracji edukacyjnych i zawodowych dzieci. Cel operacyjny 11.2. Rozwinięcie i stworzenie nowych metod i narzędzi do monitorowania i ewaluowania doradztwa. Cel operacyjny 11.3. Upowszechnienie korzystania z doradztwa zawodowego na każdym etapie życia, w tym zintegrowanie działań w zakresie doradztwa zawodowego realizowanego w instytucjach systemu edukacji oraz rynku pracy. Cel strategiczny 12. Podniesienie poziomu kadr dla doradztwa zawodowego. Cel operacyjny 12.1. Rozwinięcie istniejących i stworzenie nowych sieci doradców zawodowych na poziomie lokalnym, regionalnym, krajowym i międzynarodowym. Cel strategiczny 13. Stworzenie efektywnych mechanizmów informowania o zapotrzebowaniu na zawody, kwalifikacje i umiejętności na poziomie krajowym i regionalnym ze szczególnym uwzględnieniem związanych z zieloną i cyfrową transformacją, a także rozwojem innowacyjności Inteligentnych Specjalizacji Województwa Zachodniopomorskiego. Cel operacyjny 13.1. Stworzenie systemu prognozowania zapotrzebowania na umiejętności, kwalifikacje i zawody, w tym: rozwinięcie istniejących i tworzenie nowych rozwiązań organizacyjnych; zintegrowanie i rozbudowa istniejących oraz stworzenie nowych metod i narzędzi diagnozowania; opracowanie i wdrożenie standardów przetwarzania informacji, wynikających z diagnoz bieżących i analiz megatrendów, wyników badań przekrojowych oraz modelowania prorozwojowego, z uwzględnieniem różnic terytorialnych. Cel operacyjny 13.2. Rozwinięcie systemu informowania o aktualnym i przyszłym zapotrzebowaniu na umiejętności, kwalifikacje i zawody. Cel strategiczny 14. Rozwinięcie współpracy pomiędzy pracodawcami a instytucjami edukacji formalnej i pozaformalnej. Cel operacyjny 14.1. Wypromowanie istniejących i stworzenie nowych rozwiązań motywujących pracodawców do zwiększania zakresu współpracy z instytucjami edukacji formalnej i pozaformalnej.
--	--

	Cel strategiczny 15. Integracja edukacji formalnej, pozaformalnej i uczenia się nieformalnego. Cel operacyjny 15.1. Rozwinięcie i wypromowanie Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji, w tym: upowszechnianie ZSK wśród pracodawców, instytucji rynku pracy i pracowników; wzmacnianie współpracy regionalnej i ponadregionalnej w zakresie rozwoju ZSK. Cel szczegółowy (g) programu FEPZ 2021-2027 NR w programie ESO4.7 (opis poniżej)
--	---

Mapa działań				
Nazwa działania i który cel strategiczny lub operacyjny realizuje	Opis działania, w tym wskazanie na kwestie związane z zieloną i cyfrową transformacją oraz sprzyjające innowacji	Podmioty/instytucje realizujące	Czas realizacji	Wskaźniki i sposób ich pomiaru
Nazwa: Upowszechnianie istniejących oraz opracowanie i wdrażanie nowych rozwiązań diagnozujących predyspozycje i umiejętności dzieci, młodzieży i osób dorosłych. Kierunek działania 1.4	Zawodowy Summer Camp. Cykl kilkudniowych wyjazdów dla uczniów szkół zawodowych, liceów i techników oraz uczniów szkół podstawowych (klasa 7 i 8) w celu promocji uczenia się przez całe życie. Wzmocnienie działań edukacyjnych na różnych szczeblach edukacji formalnej w obszarze doradztwa zawodowego oraz edukacji pozaformalnej jako preorientacja zawodowa oraz praktyczna nauka zawodu.	Urząd Marszałkowski WZP	2023-2026	- Liczba przeprowadzonych wyjazdów - 3

Nazwa: Upowszechnianie istniejących oraz opracowanie i wdrażanie nowych rozwiązań na rzecz rozwoju umiejętności podstawowych i przekrojowych oraz zawodowych dzieci, młodzieży i osób dorosłych. Kierunek działania 2.2	Konkurs „Zawody z przyszłością” i gala „Festiwal zawodów” Konkurs przeznaczony jest dla uczniów szkół kształcących się w obszarach kluczowych z punktu widzenia rozwoju woj. zachodniopomorskiego. Celem festiwalu jest wsparcie rozwój współpracy szkół kształcących w zawodach z przedsiębiorcami oraz rozwój partnerstwa branżowego. Konkurs i festiwal ma na celu wsparcie rozwoju współpracy szkół zawodowych z przedsiębiorcami oraz rozwój partnerstwa branżowego, a także budowanie i promocję kształcenia przez całe życie	Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie	2023-2026	- Liczba przeprowadzonych konkursów - 1
Nazwa: Wykorzystanie wysokoefektywnych praktyk pracy dla rozwoju umiejętności (HPWP). Kierunek działania 15.1	Cykl konferencji związanych z proporcją kształcenia zawodowego, rozwoju osobistego oraz idei uczenia się przez całe życie inspirowane konferencjami TEDx	Urząd Marszałkowski WZP	2023-2026	- Liczba zorganizowanych konferencji - 2
Nazwa: Rozwijanie umiejętności pracowników. Kierunek działania 16.2	Upowszechnianie uczenia się przez całe życie. Kampania informacyjno-promocyjnej dotyczącej zapotrzebowania na pracę w kluczowych branżach oraz wskazującej pożądane kierunki kształcenia, określone w wyniku procesów ewaluacyjnych oraz w zakresie promocji kształcenia zawodowego i idei uczenia się przez całe życie	Urząd Marszałkowski WZP	2023-2026	- Liczba kampanii informacyjno-promocyjnych - 1

Nazwa: Rozwijanie, wdrażanie, monitorowanie i ewaluacja efektywnego doradztwa zawodowego dzieci, młodzieży i osób dorosłych. Kierunek działania 17.4, 17.6 o 17.7	Zawodowa kampania informacyjno-promocyjna. Upowszechnienie kształcenia zawodowego i idei uczenia się przez całe życie poprzez opracowanie i rozpowszechnienie pakietu materiałów z zakresu doradztwa zawodowego skierowanego do dzieci, młodzieży i osób dorosłych. Zachodniopomorski Kongres Doradztwa Zawodowego. Forum wymiany dobrych praktyk poprzez sieciowanie doradców zawodowych. Wymiana doświadczeń, prac nad nowymi wynikami badań, prezentacja i promocja narzędzi online.	Urząd Marszałkowski WZP Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie	2023-2026	- Liczba zawodowych kampanii informacyjno-promocyjnych – pakiet materiałów dla 10 zawodów - Liczba zorganizowanych kongresów - 1
Nazwa: Przygotowanie i doskonalenie kadr dla doradztwa zawodowego. Kierunek działania 18.7	Sieć doradców zawodowych. Budowanie relacji pomiędzy osobami i instytucjami związanymi z obszarem całonocowego poradnictwa zawodowego oraz definiowanie i niwelowanie barier związanych z wdrażaniem poradnictwa zawodowego na różnych etapach kariery. Aplikacja webowa - ZOOM na SIEBIE Narzędzie online przeznaczone dla doradcy zawodowego, ze szczególnym uwzględnieniem początkującego doradcy zawodowego, mająca na celu zapewnienie wsparcia w codziennej pracy, poprzez dostarczenie praktycznych narzędzi ułatwiających przygotowanie do spotkań/zajęć z doradztwa zawodowego oraz narzędzi wzmacniających doradcę w pełnieniu jego roli zawodowej.	Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie Publiczne Służby Zatrudnienia Szkoły Szkoły wyższe	2023-2026	- Liczba sieciowanych doradców - 267 - Wdrożenie aplikacji - 1

Nazwa: Tworzenie efektywnych mechanizmów informowania o zapotrzebowaniu na zawody, kwalifikacje i umiejętności na poziomie krajowym i regionalnym. Kierunek działania 19.1 i 19.2	Przygotowywanie analiz, sprawozdań w obszarze uczenia się przez całe życie w województwie zachodniopomorskim. Cykl badań umożliwi budowę systemu koordynacji i monitorowania regionalnych działań na rzecz kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie, w tym uczenia się dorosłych. Powstanie 8 raportów, które posłużą do kształtowania polityki edukacyjnej i realizacji przedsięwzięć promujących naukę przez całe życie, zarówno w ramach działań projektowych jak i po zakończeniu projektu. Zachodniopomorska Platforma Edukacyjna. Budowa „kompendium wiedzy” o wszystkich aspektach edukacji w regionie. Narzędzie (aplikacja mobilna) skierowane będzie do uczniów, studentów oraz osób dorosłych, które pragną aktywnie zmieniać i rozwijać swoje życie zawodowe.	Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie	2023-2026	- Liczba raportów z przeprowadzonych badań – 8 - Wdrożenie aplikacji Zachodniopomorska Platforma Edukacyjna - 1
Działanie: Rozwijanie współpracy pomiędzy pracodawcami a instytucjami edukacji	Konkurs dla pracodawców. Upowszechnienie dobrych praktyk współpracy pracodawców ze szkołami i placówkami edukacyjnymi w zakresie wspierania uczniów	Urząd Marszałkowski WZP	2023-2026	- Liczba przeprowadzonych konkursów - 3

formalnej i pozaformalnej.	w procesie zdobywania zawodu i kształtowania kariery zawodowej.			
Kierunek działania 20.3	Promowanie dobrych praktyk w ramach monitorowania regionalnych działań na rzecz kształcenia zawodowego.			
6.12 typ 1 6.12 typ 3 Cel: Dokształcanie systemowych rozwiązań ułatwiających dostęp do różnych form uczenia się oraz umożliwiających rozpoznawanie, walidowanie i certyfikowanie efektów uczenia się niezależnie od sposobu, w jaki efekty te zostały uzyskane.	Cel szczegółowy (g) programu FEPZ 2021-2027 NR w programie ESO4.7 Wspieranie uczenia się przez całe życie w szczególności elastycznych możliwości podnoszenia i zmiany kwalifikacji dla wszystkich z uwzględnieniem umiejętności w zakresie przedsiębiorczości i kompetencji cyfrowych, lepsze przewidywanie zmian i zapotrzebowanie na nowe umiejętności na podstawie potrzeb rynku pracy, ułatwianie zmian ścieżki kariery zawodowej i wspierania mobilności zawodowej. W ramach Działania 6.12. typ 1 realizowane jest: Kompleksowe wsparcie rozwojowe skierowane do osób dorosłych, które z własnej inicjatywy chcą podnieść swoje kwalifikacje/ kompetencje/ umiejętności poprzez: a) usługi rozwojowe w ramach Podmiotowego Systemu Finansowania, b) usługi towarzyszące w zakresie usług rozwojowych - w tym typie projektu mogą być realizowane szkolenia pozwalające na uzyskanie kwalifikacji/ kompetencji związanych z zieloną i cyfrową transformacją. W ramach Działania 6.12 typ 3 realizowane jest: Wsparcie lokalnych inicjatyw na rzecz kształcenia osób dorosłych na przykładzie Lokalnych Ośrodków Wiedzy i Edukacji (LOWE).	Województwo Zachodniopomorskie Gmina Kamień Pomorski	2024-2029 2024-2026	Liczba osób, które uzyskały kwalifikacje cyfrowe po opuszczeniu programu – monitorowany na bieżąco Wskaźnik rezultatu: We wskaźniku należy monitorować osoby, które w wyniku wsparcia EFS+ (np. udziału w szkoleniu) nabyły kwalifikacje lub podniosły kompetencje w obszarze cyfrowym tj.: • nabyły jedną lub więcej kompetencji cyfrowych, określonych w Ramie DigComp (potwierdzone co najmniej w procesie walidacji) lub • gdy uczestnik ukończył z wynikiem pozytywnym szkolenie (tj. walidacja potwierdziła nabycie kompetencji), które nie dotyczyło rozwoju kompetencji cyfrowych, ale zawierało elementy związane z ICT, osoba taka może zostać wliczona do wskaźnika, jeżeli element związany z ICT został uwzględniony w efektach

	w tym typie projektu mogą być realizowane szkolenia pozwalające na uzyskanie kwalifikacji/kompetencji związanych z cyfrową transformacją. Wdrażając model LOWE, beneficjenci zobowiązani są do włączenia się w ogólnopolską sieć, która będzie rozwijana i koordynowana przez ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania w ramach FERS, a także współpracują z lokalnymi Klubami Rozwoju Cyfrowego, tworzonymi w FERS.			uczenia się oraz dla tych efektów określono kryteria walidacji i sposoby ich weryfikacji, a uczestnik przeszedł pozytywnie tę weryfikację i jej wynik jest wskazany na certyfikacie Do wskaźnika należy wliczać jedynie osoby, które uzyskały kwalifikacje /kompetencje w trakcie lub bezpośrednio po zakończeniu udziału w projekcie, tj. w ciągu czterech tygodni, które minęły od momentu zakończenia udziału w projekcie. Jeżeli okres oczekiwania na wyniki walidacji/certyfikacji jest dłuższy niż cztery tygodnie od zakończenia udziału w projekcie, ale egzamin odbył się w trakcie tych czterech tygodni, wówczas można uwzględnić osoby we wskaźniku (po otrzymaniu wyników). We wskaźniku należy uwzględnić jednak tylko te osoby, które otrzymały wyniki do czasu ostatecznego rozliczenia projektu. Liczba osób objętych wsparciem z LOVE – 15 osób
--	---	--	--	--

6.12 typ 1 Doskonalenie systemowych rozwiązań ułatwiających dostęp do różnych form uczenia się oraz umożliwiających rozpoznawanie, walidowanie i certyfikowanie efektów uczenia się niezależnie od sposobu, w jaki efekty te zostały uzyskane.	Cel szczegółowy (g) programu FEPZ 2021-2027 NR w programie ESO4.7 Wspieranie uczenia się przez całe życie w szczególności elastycznych możliwości podnoszenia i zmiany kwalifikacji dla wszystkich z uwzględnieniem umiejętności w zakresie przedsiębiorczości i kompetencji cyfrowych, lepsze przewidywanie zmian i zapotrzebowanie na nowe umiejętności na podstawie potrzeb rynku pracy, ułatwianie zmian ścieżki kariery zawodowej i wspierania mobilności zawodowej. W ramach Działania 6.12. typ 1 realizowane jest: Kompleksowe wsparcie rozwojowe skierowane do osób dorosłych, które z własnej inicjatywy chcą podnieść swoje kwalifikacje/ kompetencje/ umiejętności poprzez: a) usługi rozwojowe w ramach Podmiotowego Systemu Finansowania, b) usługi towarzyszące w zakresie usług rozwojowych - w tym typie projektu mogą być realizowane szkolenia pozwalające na uzyskanie kwalifikacji/ kompetencji związanych z zieloną i cyfrową transformacją.	Województwo Zachodniopomorskie	2024-2029	Liczba osób, które uzyskały zielone kwalifikacje po opuszczeniu programu - monitorowany na bieżąco Wskaźnik rezultatu: Wskaźnik mierzy liczbę osób, które w wyniku wsparcia EFS+ uzyskały zielone kwalifikacje lub nabyły zielone kompetencje Do wskaźnika należy wliczać jedynie osoby, które uzyskały kwalifikacje /kompetencje w trakcie lub bezpośrednio po zakończeniu udziału w projekcie, tj. w ciągu czterech tygodni, które minęły od momentu zakończenia udziału w projekcie. Jeżeli okres oczekiwania na wyniki walidacji/certyfikacji jest dłuższy niż cztery tygodnie od zakończenia udziału w projekcie, ale egzamin odbył się w trakcie tych czterech tygodni, wówczas można uwzględnić osoby we wskaźniku (po otrzymaniu wyników). We wskaźniku należy uwzględnić jednak tylko te osoby, które otrzymały wyniki do czasu ostatecznego rozliczenia projektu.
--	---	---------------------------------------	------------------	--

6.12 typ 2 Cel: Upowszechnianie kultury uczenia się przez całe życie, nastawionej na zdobywanie i doskonalenie umiejętności ważnych dla funkcjonowania człowieka w sferze prywatnej, w życiu społecznym i zawodowym.	Cel szczegółowy (g) programu FEPZ 2021-2027 NR w programie ESO4.7 Wspieranie uczenia się przez całe życie w szczególności elastycznych możliwości podnoszenia i zmiany kwalifikacji dla wszystkich z uwzględnieniem umiejętności w zakresie przedsiębiorczości i kompetencji cyfrowych, lepsze przewidywanie zmian i zapotrzebowanie na nowe umiejętności na podstawie potrzeb rynku pracy, ułatwianie zmian ścieżki kariery zawodowej i wspierania mobilności zawodowej. W ramach tego Działania realizowany jest typ projektu: Wsparcie rozwoju umiejętności lub kompetencji podstawowych, w tym cyfrowych realizowanych poza podmiotowym systemem finansowania.	Województwo Zachodniopomorskie	Projekty w trakcie oceny	Liczba osób, które uzyskały kwalifikacje cyfrowe po opuszczeniu programu – 1553 osoby Wskaźnik rezultatu: We wskaźniku należy monitorować osoby, które w wyniku wsparcia EFS+ (np. udziału w szkoleniu) nabyły kwalifikacje lub podniosły kompetencje w obszarze cyfrowym tj.: • nabyły jedną lub więcej kompetencji cyfrowych, określonych w Ramie DigComp (potwierdzone co najmniej w procesie walidacji) lub • gdy uczestnik ukończył z wynikiem pozytywnym szkolenie (tj. walidacja potwierdziła nabycie kompetencji), które nie dotyczyło rozwoju kompetencji cyfrowych, ale zawierało elementy związane z ICT, osoba taka może zostać wliczona do wskaźnika, jeżeli element związany z ICT został uwzględniony w efektach uczenia się oraz dla tych efektów określono kryteria walidacji i sposoby ich weryfikacji, a uczestnik przeszedł pozytywnie tę weryfikację i jej wynik jest wskazany na certyfikacie.
---	---	---------------------------------------	---------------------------------	--

				Do wskaźnika należy wliczać jedynie osoby, które uzyskały kwalifikacje/ kompetencje w trakcie lub bezpośrednio po zakończeniu udziału w projekcie, tj. w ciągu czterech tygodni, które minęły od momentu zakończenia udziału w projekcie. Jeżeli okres oczekiwania na wyniki walidacji/certyfikacji jest dłuższy niż cztery tygodnie od zakończenia udziału w projekcie, ale egzamin odbył się w trakcie tych czterech tygodni, wówczas można uwzględnić osoby we wskaźniku (po otrzymaniu wyników). We wskaźniku należy uwzględnić jednak tylko te osoby, które otrzymały wyniki do czasu ostatecznego rozliczenia projektu.
--	--	--	--	--

Zoperacjonalizowany Program Wdrażania ZSU 2030 w województwie zachodniopomorskim został przygotowany na podstawie posiadanych danych i raportów oraz analiz przeprowadzonych przez pracowników merytorycznych Wydziału Polityki i Analiz Rynku Pracy WUP w Szczecinie.

Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie
ul. A. Mickiewicza 41
70-383 Szczecin
tel. + 48 91 42 56 100
fax + 48 91 42 56 103
e-mail: sekretariat@wup.pl