

**Uchwała nr 21/2026**  
**Wojewódzkiego Zespołu Koordynacji**  
**z dnia 26.02.2026 r.**

**w sprawie: przyjęcia rekomendacji będących wynikiem wizyty studyjnej członków Wojewódzkiego Zespołu Koordynacji w Danii.**

Na podstawie:

- Uchwały Nr 6449/23 Zarządu Województwa Świętokrzyskiego z dnia 11 stycznia 2023 roku w sprawie powołania Wojewódzkiego Zespołu Koordynacji jako ciała wspierającego wdrażanie koordynację i monitorowanie Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030 w województwie świętokrzyskim, z późniejszymi zmianami,
- § 7 ust. 1 i ust. 2 Regulaminu działania Wojewódzkiego Zespołu Koordynacji, przyjętego uchwałą nr 5/2024 WZK z dnia 20 czerwca 2024 r.,

**uchwała się co następuje:**

**§ 1**

1. Wojewódzki Zespół Koordynacji jako organ doradczy dla wspierania wdrażania, koordynacji i monitorowania ZSU 2030 w województwie świętokrzyskim, przedstawia rekomendacje będące wynikiem wizyty studyjnej członków Wojewódzkiego Zespołu Koordynacji w Danii.
2. Opis rekomendacji o których mowa w ust.1 stanowi *załącznik nr 1* do niniejszej uchwały.

**§ 2**

Uchwałę przekazuje się do wiadomości członkom Zarządu Województwa Świętokrzyskiego.

**§ 3**

Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

Przewodnicząca  
Wojewódzkiego Zespołu Koordynacji  
*Małgorzata Łakomicz*



### **Załącznik nr 1 do Uchwały nr 21/2026 WZK z dnia 26.02.2026 r.**

W dniach 08-12 września 2025 roku członkowie Wojewódzkiego Zespołu Koordynacji (WZK) odbyli trzeci zagraniczny wyjazd studyjny, mający na celu nawiązanie współpracy oraz wymianę doświadczeń z instytucjami edukacyjnymi, instytucjami rynku pracy i organizacjami prospołecznymi w Kopenhadze w zakresie szeroko rozumianego uczenia się przez całe życie.

Wyjazd zorganizowano w ramach realizacji podzadania 1.3. oraz 3.4. w projekcie pn. „Zbudowanie systemu koordynacji i monitorowania regionalnych działań na rzecz kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie, w tym uczenia się dorosłych” współfinansowanym ze środków Krajowego Planu Odbudowy i Zwiększania Odporności w ramach umowy o objęcie projektu wsparciem (numer umowy KPO/22/LLL/U/0016 z późniejszymi zmianami), którego realizatorem jest Wojewódzki Urząd Pracy w Kielcach.

Program 5-dniowej wizyty studyjnej w Kopenhadze obejmował 4 spotkania merytoryczne w następujących instytucjach:

- 1) Center for Beskæftigelse w Faxe Kommune (Centrum ds. Zatrudnienia w Faxe Kommune),
- 2) AS3 Employment (instytucja zajmująca się doradztwem zawodowym),
- 3) Copenhagen Business School (prestżowa uczelnia biznesowa),
- 4) Kofoeds Skole (organizacja prospołeczna).

Wynikiem wizyty studyjnej członków WZK w Kopenhadze są następujące rekomendacje kierowane do Zarządu Województwa Świętokrzyskiego:

#### **1. Kompleksowość wsparcia**

W modelu stosowanym w Danii obsługa osób bezrobotnych została skupiona w jednym, zintegrowanym miejscu. Osoba poszukująca pracy trafia do lokalnego *Jobcenter*, które jednocześnie odpowiada za aktywizację zawodową oraz wypłatę świadczeń. Cały proces prowadzi jeden doradca, opracowujący i realizujący indywidualny plan działania. Dzięki temu bezrobotny nie musi odwiedzać kilku instytucji – wszystkie formalności załatwia w jednym punkcie, co przyspiesza pomoc i czyni ją bardziej kompleksową.

W Polsce system ma charakter rozproszony. Kompetencje są podzielone między różne urzędy: Powiatowy Urząd Pracy zajmuje się m.in. rejestracją bezrobotnych, pośrednictwem pracy, stażami i przyznawaniem dotacji na rozpoczęcie działalności, natomiast Zakład Ubezpieczeń

Spółecznych oraz Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej odpowiadają za różne formy wsparcia finansowego i świadczenia socjalne. W efekcie osoba bezrobotna często musi osobno kontaktować się z kilkoma urzędami – jednym w sprawie ofert pracy, innym po zasiłek lub pomoc celową, a jeszcze innym po świadczenia pieniężne. Taki brak koordynacji sprawia, że wsparcie jest mniej spójne i bardziej czasochłonne niż w modelu duńskim.

Wprowadzenie modelu „jednego opiekuna” oraz połączenie usług w ramach jednego centrum mogłoby zwiększyć kompleksowość pomocy, ograniczyć biurokrację i poprawić efektywność systemu wsparcia osób bezrobotnych.

## **2. Rozwój kompleksowego doradztwa zawodowego i wsparcia psychologicznego w szkołach**

Duński system edukacji pokazuje, że wcześniejsze przygotowanie uczniów do rynku pracy znacząco zwiększa ich kompetencje zawodowe i społeczne. W szkołach w Kopenhaga uczniowie mają dostęp do wizyt w zakładach pracy, projektów z przedsiębiorstwami, praktyk i staży, a także doradztwa, które łączy kompetencje psychospołeczne z planowaniem kariery. System dualny (nauka + praca) pozwala zdobywać doświadczenie w realnych warunkach już w szkole średniej.

W Polsce doradztwo zawodowe w szkołach ma charakter wciąż teoretyczny i ograniczony ilościowo – zwykle obejmuje około 10 godzin w całym cyklu kształcenia szkoły średniej, co utrudnia praktyczne przygotowanie do rynku pracy.

Proponowane działania:

- ✓ Wprowadzenie rozbudowanego modelu doradztwa zawodowego, który łączy elementy wsparcia psychologicznego i praktycznego przygotowania do wyborów edukacyjno-zawodowych.
- ✓ Wdrożenie zajęć w szkołach średnich, umożliwiających uczniom planowanie ścieżki kariery, rozpoznawanie mocnych stron i adaptację do zmieniającego się rynku pracy.

W Wojewódzkim Urzędzie Pracy rozpoczęto działania związane z kompleksowym z wyposażeniem nowoczesnej sali doradztwa zawodowego z interaktywnymi narzędziami takimi jak: symulacje, gry decyzyjne, moduły zakładania własnej firmy, karty kompetencji, itp. Gdzie uczniowie będą mogli w sposób interaktywny odkrywać swoje mocne i słabe strony, diagnozować swoje możliwości i kompetencje, planować ścieżki rozwoju kariery edukacyjnej i/lub zawodowej. Będą mogli również skorzystać z zajęć pn. Widzę siebie w tym zawodzie z wykorzystaniem gogli VR.

Biorąc pod uwagę zadania Powiatowych Urzędów Pracy, które koncentrują się przede wszystkim na doradztwie, aktywizacji i wsparciu osób bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy, działania Wojewódzkiego Urzędu Pracy będą stanowiły uzupełnienie systemu wsparcia poprzez skierowanie oferty doradztwa zawodowego głównie do osób młodych, uczniów, absolwentów oraz osób dopiero wkraczających na rynek pracy. Dzięki temu możliwe będzie wcześniejsze przygotowanie młodych ludzi do świadomego wyboru ścieżki edukacyjno-zawodowej, rozwijanie kompetencji kluczowych oraz zapobieganie przyszłemu bezrobociu poprzez wzmacnianie trafnych decyzji zawodowych już na etapie edukacji.

### **3. Wzmocnienie współpracy szkół z biznesem lokalnym – seminaria branżowe**

Duński model edukacyjny wyróżnia się głęboką i trwałą integracją szkół, uczelni i placówek kształcenia zawodowego z przedsiębiorstwami, co jest traktowane jako strategiczny element polityki rynku pracy i rozwoju gospodarczego. Ta współpraca odbywa się na wielu poziomach — od planowania programów kształcenia, przez praktyczne nauczanie, aż po rozwój kompetencji przyszłych pracowników — i jest wspierana instytucjonalnie oraz legislacyjnie.

W Danii edukacja zawodowa i szkolnictwo średnie są często oparte na zasadzie dualnej edukacji, w której teoria i praktyka są ściśle powiązane:

- Uczniowie odbywają praktyczną część nauki w zatwierdzonych przedsiębiorstwach, które dostarczają co najmniej 50–66% czasu szkolenia praktycznego w programach VET (Vocational Education and Training), a reszta odbywa się w szkołach zawodowych lub technicznych. Zgodnie z analizami OECD i CEDEFOP co najmniej 50% programu realizowane jest w miejscu pracy, a typowo ok. 2/3 czasu kształcenia odbywa się w przedsiębiorstwach, a 1/3 w szkołach zawodowych (źródło: [https://www.oecd.org/en/publications/vocational-education-and-training-systems-in-nine-countries\\_1a86eb6c-en/full-report/vocational-education-and-training-in-denmark\\_39d290af.html?utm\\_source=chatgpt.com](https://www.oecd.org/en/publications/vocational-education-and-training-systems-in-nine-countries_1a86eb6c-en/full-report/vocational-education-and-training-in-denmark_39d290af.html?utm_source=chatgpt.com))
- Zanim uczeń rozpocznie główny program, musi podpisać umowę o praktykę z firmą lub organizacją, która posiada odpowiednie warunki i mentorów do prowadzenia szkolenia.

Takie rozwiązanie zwiększa trafność nauczanych kompetencji, eliminuje rozbieżności między teorią a rynkiem pracy i sprawia, że absolwenci są gotowi do pracy od pierwszego dnia zatrudnienia – w rzeczywistym środowisku zawodowym.

Ponadto w Danii przedsiębiorstwa są aktywnymi partnerami szkół i uczelni przy tworzeniu i aktualizowaniu programów kształcenia:

- Pracodawcy są reprezentowani w technikach i komisjach branżowych, które wpływają na treści programów, standardy i certyfikację, a także na wymagania dotyczące praktyk i kwalifikacji.
- Lokalne komitety edukacyjne — składające się z przedstawicieli firm i szkół zawodowych — współpracują przy planowaniu praktyk, kwalifikowaniu przedsiębiorstw jako miejsc szkolenia i analizie lokalnych potrzeb rynku pracy.

Dzięki temu programy kształcenia są dynamicznie dostosowywane do zmian technologicznych i gospodarczych, a szkoły nie funkcjonują w oderwaniu od realiów rynku.

Mając na uwadze dobre praktyki stosowane w duńskim systemie nauczania oraz zapisy realizowanego przez WUP projektu współfinansowanego ze środków KPO Urząd zrealizował dotychczas 30 seminariów branżowych, które cieszyły się dużym zainteresowaniem uczniów szkół średnich i studentów uczelni wyższych z terenu województwa świętokrzyskiego.

Podczas seminariów prezentowano:

- ✓ działalność firm z branż kluczowych dla rozwoju województwa świętokrzyskiego,
- ✓ case studies pokazujące procesy produkcyjne i innowacje lokalnych firm,
- ✓ ścieżki kariery i wymagane kompetencje w konkretnych sektorach regionalnej gospodarki,
- ✓ otwartą dyskusję na temat trendów i perspektyw zawodowych w województwie świętokrzyskim.

Najważniejszą i najbardziej rozbudowaną częścią seminariów była część praktyczna – warsztatowa, w której uczestnicy mogli samodzielnie sprawdzić narzędzia i zadania stosowane w pracy, w firmie którą odwiedzali.

Na podstawie sukcesu dotychczas zrealizowanych seminariów (ok. 700 uczestników w 30 seminariach) oraz dużego zainteresowania ze strony szkół w zajęciach praktycznych prowadzonych przez specjalistów w danym zawodzie liczba tego typu wydarzeń w projekcie została zwiększona o kolejne 20, co pozwoli dotrzeć do jeszcze większej liczby uczniów i studentów, pokazując im lokalne możliwości rozwoju zawodowego.

Celem organizowanych przez WUP seminariów są m.in.:

- ✓ zapoznanie uczniów i studentów z działalnością przedsiębiorstw z branż strategicznych dla województwa;
- ✓ przedstawienie specyfiki wykonywanych zawodów i wymaganych kwalifikacji;

- ✓ wypracowanie mechanizmów współpracy pomiędzy szkołami, uczelniami a przedsiębiorcami w zakresie kształcenia zawodowego i ustawicznego;
- ✓ zainicjowanie kontaktu uczeń/student – instytucja edukacyjna – pracodawca - dla lepszego przygotowania do wejścia na lokalny rynek pracy.
- ✓ promowanie idei uczenia się przez całe życie (tzw. Lifelong Learning) poprzez zdobywanie nowych kompetencji i kwalifikacji w odpowiedzi na zmiany rynkowe.

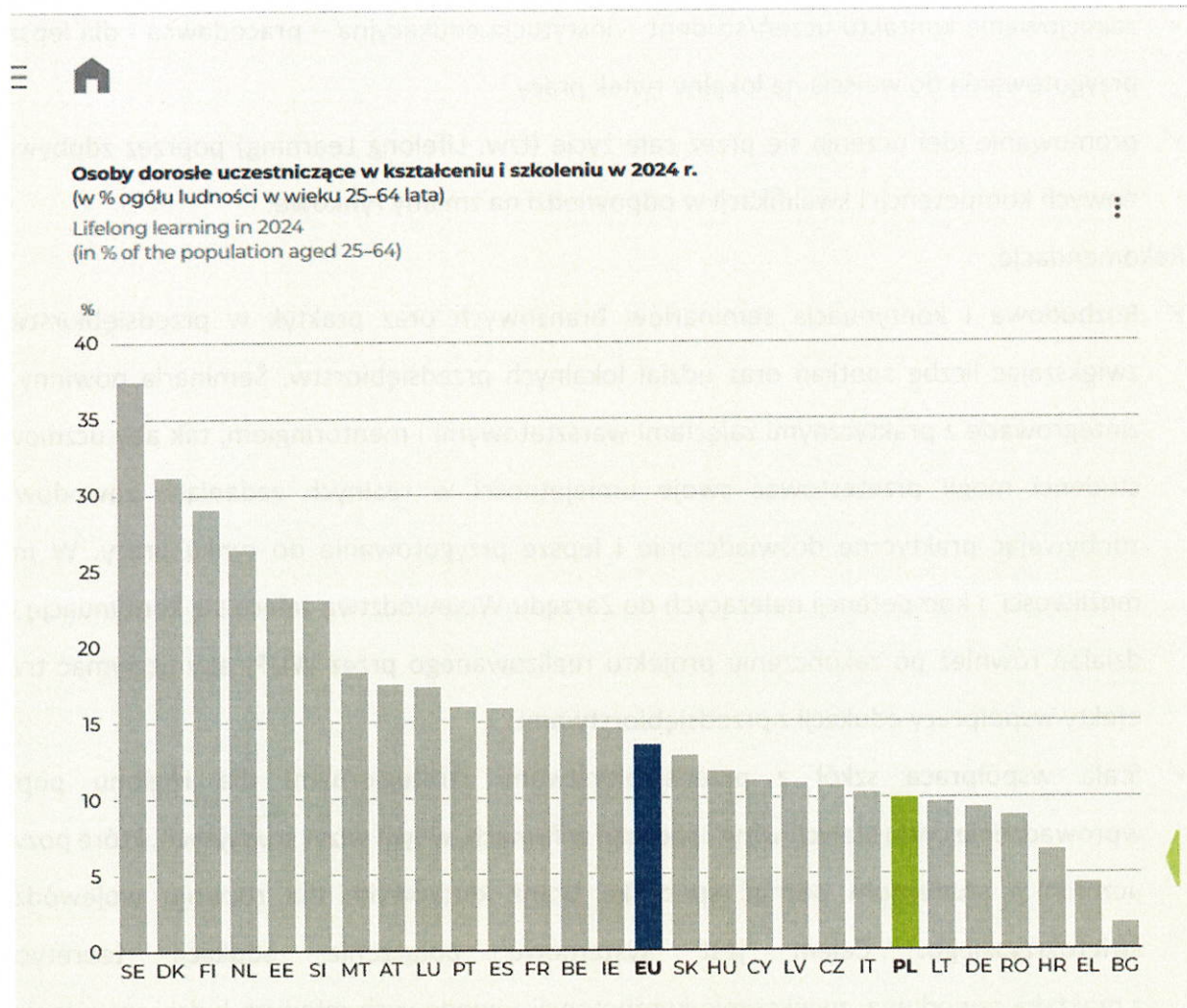
#### Rekomendacje:

- ✓ Rozbudowa i kontynuacja seminariów branżowych oraz praktyk w przedsiębiorstwach zwiększając liczbę spotkań oraz udział lokalnych przedsiębiorstw. Seminaria powinny być zintegrowane z praktycznymi zajęciami warsztatowymi i mentoringiem, tak aby uczniowie i studenci mogli przetestować swoje umiejętności w realnych zadaniach zawodowych, zdobywając praktyczne doświadczenie i lepsze przygotowanie do rynku pracy. W miarę możliwości i kompetencji należących do Zarządu Województwa zaleca się kontynuację tych działań również po zakończeniu projektu realizowanego przez WUP, aby utrzymać trwałe efekty współpracy edukacji z przedsiębiorstwami.
- ✓ Stała współpraca szkół z przedsiębiorstwami strategicznymi dla regionu poprzez wprowadzenie cyklu stałych wizyt i spotkań w firmach, w tym wizyt studyjnych, które pozwolą uczniom i studentom poznać specyfikę branż kluczowych dla rozwoju województwa świętokrzyskiego. Celem jest systemowe połączenie edukacji teoretycznej z praktyką zawodową, zwiększenie kompetencji zawodowych młodych ludzi i ułatwienie ich płynnego wejścia na rynek pracy. Kluczowym byłoby utrzymanie i rozwijanie tej współpracy także po zakończeniu projektu realizowanego przez WUP, aby zapewnić trwałe efekty i wzmocnić strategiczne partnerstwo szkół z biznesem.

#### 4. Edukacja dorosłych i kultura Lifelong Learning

Dania jest przykładem kraju, w którym edukacja dorosłych i idea uczenia się przez całe życie są głęboko zakorzenione w systemie edukacyjnym i gospodarczym. W Danii ponad 31% dorosłych w wieku 25–64 lata uczestniczy w kształceniu ustawicznym, co pozwala im nieustannie podnosić swoje kwalifikacje i dostosowywać kompetencje do aktualnych potrzeb rynku pracy. Dla porównania, w Polsce odsetek dorosłych uczestniczących w edukacji ustawicznej jest znacznie niższy i wynosi od około 10%.

(Eurostat- [https://plwue.stat.gov.pl/page8.html?utm\\_source=chatgpt.com](https://plwue.stat.gov.pl/page8.html?utm_source=chatgpt.com))



W duńskim systemie edukacji współpraca instytucji edukacyjnych z przedsiębiorstwami jest systemowa i obejmuje zarówno programy kształcenia zawodowego, jak i szkolenia dorosłych. Dzięki temu pracownicy mają możliwość ciągłego rozwoju, a przedsiębiorstwa mogą elastycznie dostosowywać swoje zasoby ludzkie do zmieniających się wymagań rynku pracy. Duńskie doświadczenia pokazują, że kultura Lifelong Learning nie tylko zwiększa kompetencje pracowników, ale również przyczynia się do wzrostu konkurencyjności przedsiębiorstw oraz całej gospodarki.

Wojewódzki Urząd Pracy w Kielcach, realizując projekt KPO, podjął działania mające na celu promowanie kultury uczenia się przez całe życie wśród przedsiębiorstw z terenu województwa świętokrzyskiego. W ramach tych działań organizowane były wizyty edukacyjne w przedsiębiorstwach z branż kluczowych dla rozwoju regionu. Celem tych wizyt było przede

wszystkim wzmocnienie dopasowania kształcenia i szkoleń pracowników do potrzeb regionalnego rynku pracy, popularyzowanie idei Lifelong Learning oraz prezentowanie dobrych praktyk firm funkcjonujących w oparciu o koncepcję organizacji uczących się. Dodatkowo, wizyty miały na celu zwiększenie świadomości przedsiębiorców na temat znaczenia kompetencji pracowników dla rozwoju indywidualnego oraz korzyści gospodarczych i społecznych. Pracodawcy mogli zobaczyć, że systematyczne podnoszenie kwalifikacji pracowników wpływa bezpośrednio na konkurencyjność przedsiębiorstwa, umożliwia reagowanie na zmiany rynkowe oraz sprzyja rozwojowi innowacyjnych rozwiązań. Wizyty edukacyjne umożliwiały również wypracowanie mechanizmów współpracy między przedsiębiorstwami a instytucjami szkoleniowymi w województwie, a także podniesienie poziomu kompetencji, kwalifikacji i umiejętności pracowników.

W trakcie realizacji tego działania WUP napotkał jednak pewne trudności – część przedsiębiorców wykazywała ograniczone zainteresowanie udziałem w tego typu działaniach. Wobec tego rekomenduje się, aby Zarząd Województwa Świętokrzyskiego, w ramach planowanych dalszych projektów i inicjatyw oraz w granicach swoich kompetencji:

- ✓ promował kulturę uczenia się przez całe życie poprzez szkolenia, doradztwo oraz elastyczne kursy dostosowane do potrzeb rynku pracy.
- ✓ jednocześnie zaleca się edukowanie przedsiębiorców na temat korzyści wynikających z inwestowania w rozwój kompetencji pracowników, pokazując, że systematyczne podnoszenie kwalifikacji w duchu Lifelong Learning przyczynia się do wzrostu konkurencyjności przedsiębiorstw oraz całego regionu w dłuższej perspektywie.

Przewodnicząca  
Wojewódzkiego Zespołu Koordynacji

*Małgorzata Łakomicz*

