

Warszawa, dnia 6 października 2026 r.

OPINIA

Związku Rzemiosła Polskiego

do Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030 w kontekście jej aktualizacji do 2035 roku.

1. Przedmiot opinii – wprowadzenie.

Polityką na rzecz rozwijania umiejętności zgodnie z ideą uczenia się przez całe życie w Polsce jest Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030 (ZSU 2030), przyjęta przez Radę Ministrów uchwałą nr 12/2019 Rady Ministrów z dnia 25 stycznia 2019 r. w sprawie przyjęcia dokumentu strategicznego „[Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030 \(część ogólna\)](#)” oraz uchwałą nr 195/2020 Rady Ministrów z dnia 28 grudnia 2020 r. w sprawie przyjęcia polityki publicznej „[Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030 \(część szczegółowa\)](#)”.

Do głównych celów ZSU 2030 należy:

- promowanie rozwoju osobistego i zawodowego na każdym etapie życia – od edukacji formalnej po uczenie się pozaformalne i nieformalne;
- tworzenie warunków do zdobywania umiejętności niezbędnych w dynamicznie zmieniającym się świecie i na współczesnym rynku pracy;
- podnoszenie kwalifikacji w środowisku zawodowym i poprzez zaangażowanie społeczne;
- lepsze i bardziej celowe dysponowanie funduszami krajowymi oraz unijnymi przeznaczonymi na kształcenie i rozwój kompetencji.

Strategia jest nadal aktualna, ale w ciągu sześciu lat jej funkcjonowania sytuacja na rynku pracy, oferta szkoleniowa, podstawy programowe oraz oczekiwania odnośnie polityki umiejętności uległy zmianom. Do powyższego przyczyniły się m.in.: rozwój AI, automatyzacja, transformacja cyfrowa i zielona, demografia i migracja. Wśród 25 tematów i ponad 100 kierunków działania ZSU 2030 warto zidentyfikować nowe priorytetowe kierunki na lata 2027–2030 i dokonać uzupełnień.

Opinia powstała w ramach projektu, pt. „Monitorowanie prawa przez organizacje rzemiosła w zakresie zatrudnienia i umiejętności” współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego Plus 2021-2027 w ramach Programu Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego 2021-2027 (nr umowy: FERS.04.03-IP.06-0001/24).



2. Rozwiązania zawarte w Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030.

Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030 (ZSU 2030) określa podstawowe uwarunkowania, cele i kierunki rozwoju kraju w wymiarze społecznym, gospodarczym i przestrzennym w danej dziedzinie lub na danym obszarze, które wynikają bezpośrednio ze średniookresowej strategii rozwoju kraju, czyli Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju (z perspektywą do 2030 roku). W dokumencie „umiejętności” określono jako efekt uczenia się, wrodzoną lub nabytą zdolność sprawnego radzenia sobie z czymś, czy też zdolność do prawidłowego i sprawnego wykonywania określonego rodzaju czynności, zadania lub funkcji, przy czym przez „prawidłowe wykonywanie” należy rozumieć wykorzystywanie w działaniu odpowiedniej wiedzy teoretycznej i praktycznej oraz stosowanie się do norm społecznych, w szczególności odnoszących się do danego rodzaju działalności.

Strategia wyznacza ramy służące:

- projektowaniu i wdrażaniu spójnej polityki na rzecz rozwijania umiejętności w myśl idei uczenia się przez całe życie;
- zapewnieniu równego dostępu do informacji o zasobach umiejętności i zapotrzebowaniu na nie, doradztwa edukacyjnego i zawodowego oraz do ofert edukacyjnych i szkoleniowych związanych z rozwojem umiejętności;
- wzmocnieniu świadomości znaczenia rozwoju umiejętności przez całe życie dla osiągania korzyści indywidualnych, gospodarczych i społecznych;
- zwiększeniu aktywności edukacyjnej, zawodowej i społecznej we wszystkich grupach społecznych, zwłaszcza wśród osób o niskich umiejętnościach lub narażonych na wykluczenie społeczne.

Celem nadrzędnym Zintegrowanej Strategii Umiejętności jest tworzenie możliwości i warunków do rozwoju umiejętności niezbędnych do wzmocnienia kapitału społecznego, włączenia społecznego, wzrostu gospodarczego i osiągnięcia wysokiej jakości życia poprzez realizację sześciu priorytetów:



Priorytet 1: Podnoszenie poziomu umiejętności kluczowych u dzieci, młodzieży i osób dorosłych.

Priorytet 2: Rozwijanie i upowszechnianie kultury uczenia się nastawionej na aktywny i ciągły rozwój umiejętności.

Priorytet 3: Zwiększanie udziału pracodawców w rozwoju i lepszym wykorzystaniu umiejętności.

Priorytet 4: Zbudowanie efektywnego systemu diagnozowania i informowania o obecnym stanie i zapotrzebowaniu na umiejętności.

Priorytet 5: Wypracowanie skutecznych i trwałych mechanizmów współpracy i koordynacji międzyresortowej oraz między sektorowej w zakresie rozwoju umiejętności.

Priorytet 6: Wyrównywanie szans w dostępie do rozwoju i możliwości wykorzystania umiejętności.

Część szczegółowa Zintegrowanej Strategii Umiejętności wskazuje zbieżne z priorytetami 8 obszarów oddziaływania, podzielonych na 25 tematów działań, dla których wyznaczono szczegółowe zadania, zgodnie z poniższą strukturą:

I. OBSZAR ODDZIAŁYWANIA - Umiejętności podstawowe, przekrojowe i zawodowe dzieci, młodzieży i osób dorosłych.

1. Temat działania: Upowszechnianie istniejących oraz opracowanie i wdrażanie nowych rozwiązań diagnozujących predyspozycje i umiejętności dzieci, młodzieży i osób dorosłych.

- **1.1.** Wypracowanie i wdrażanie rozwiązań, w tym uwzględniających ICT i AI, w zakresie diagnozowania predyspozycji i umiejętności osób w każdym wieku.
- **1.2.** Upowszechnianie dobrych praktyk w zakresie diagnozowania predyspozycji i umiejętności osób w każdym wieku.
- **1.3.** Podnoszenie kompetencji zawodowych osób zajmujących się diagnozowaniem predyspozycji i umiejętności.
- **1.4.** Diagnozowanie i wdrażanie rozwiązań w zakresie wspomagania rozwoju dzieci, młodzieży i osób dorosłych, ze szczególnym uwzględnieniem podmiotowości osoby uczącej się.

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



- **2.1.** *Rozwijanie i upowszechnianie efektywnych metod nauczania i uczenia się prowadzących m.in. do umiejętności: wykorzystywania nabytej wiedzy odpowiednio do celu i sytuacji, stosowania twórczych rozwiązań oraz utrzymania wysokiej motywacji do uczenia się.*
 - **2.2.** *Rozwój umiejętności osób w każdym wieku na wszystkich etapach edukacji formalnej, pozaformalnej i uczenia się nieformalnego, w tym:*
 - *rozwijanie umiejętności zarządzania wiedzą,*
 - *wykorzystanie ICT i AI w ramach edukacji formalnej,*
 - *rozwijanie umiejętności programowania w ramach edukacji formalnej,*
 - *wzmacnianie świadomości i rozwijanie umiejętności wykorzystania technologii AI, w tym rozwijanie i promowanie etyki dotyczącej AI.*
 - **2.3.** *Wypracowanie i wdrażanie rozwiązań w zakresie indywidualizacji nauczania (m.in. przy użyciu narzędzi cyfrowych).*
 - **2.4.** *Stworzenie i rozwijanie ogólnodostępnej bazy zasobów metodycznych do pracy z osobami o zróżnicowanych potrzebach rozwojowych i edukacyjnych.*
 - **2.5.** *Wspieranie dzieci, młodzieży, rodzin oraz dorosłych (ze szczególnym uwzględnieniem osób starszych) w zakresie integralnego rozwoju fizycznego, psychicznego, emocjonalnego i społecznego.*
 - **2.6.** *Wspieranie umiejętności osób z różnorodnymi trudnościami w uczeniu się, ograniczeniami ze stanu zdrowia, cudzoziemców, osób powracających z zagranicy oraz zagrożonych wykluczeniem.*
- 3.** **Temat działania:** Budowanie kapitału społecznego na rzecz rozwoju umiejętności w ramach edukacji formalnej, pozaformalnej i uczenia się nieformalnego.
- **3.1.** *Zwiększanie zaangażowania dzieci, młodzieży i osób dorosłych w życie publiczne (dialog, wolontariat, świadomość obywatelska i kulturowa).*
 - **3.2.** *Rozwijanie i wzmacnianie form aktywności obywatelskiej, między innymi poprzez promowanie wolontariatu.*
 - **3.3.** *Promowanie zaangażowania rodzin na rzecz budowania więzi lokalnych oraz wspierania środowiska uczenia się w rodzinie.*
 - **3.4.** *Podtrzymywanie i upowszechnianie tradycji narodowej, pielęgnowanie polskości oraz rozwijanie świadomości narodowej, obywatelskiej i kulturowej.*



II. OBSZAR ODDZIAŁYWANIA: Rozwijanie umiejętności w edukacji formalnej – kadry zarządzające.

4. Temat działania: Rozwijanie kompetencji przywódczych i zarządczych dyrektorów oraz osób pełniących funkcje kierownicze w szkołach i placówkach oświatowych.

- *4.1. Opracowanie i wdrażanie systemowych rozwiązań ukierunkowanych na rozwój kompetencji przywódczych i zarządczych kadr kierowniczych w oświacie.*
- *4.2. Doskonalenie umiejętności zarządczych dyrektorów w zakresie zarządzania ludźmi, finansami, infrastrukturą oraz procesami zmiany organizacyjnej.*
- *4.3. Podnoszenie kompetencji dyrektorów szkół w zakresie budowania otwartego środowiska uczenia się i edukacji włączającej.*
- *4.4. Wspieranie kadr zarządzających w tworzeniu warunków do cyfryzacji szkoły i bezpiecznego korzystania z technologii cyfrowych.*

5. Temat działania: Wspieranie kadry kierowniczej uczelni w rozwijaniu umiejętności w zakresie zarządzania instytucją szkolnictwa wyższego i nauki.

- *5.1. Rozwijanie kompetencji zarządczych i przywódczych władz uczelni oraz kadr zarządzających podstawowymi jednostkami organizacyjnymi.*
- *5.2. Podnoszenie umiejętności w zakresie strategicznego zarządzania uczelniami, w tym w obszarze finansów, komercjalizacji wyników badań i umiędzynarodowienia.*
- *5.3. Wspieranie kadr kierowniczych w projakościowym zarządzaniu ofertą dydaktyczną oraz elastycznymi ścieżkami kształcenia na uczelniach.*

III. OBSZAR ODDZIAŁYWANIA: Rozwijanie umiejętności w edukacji formalnej – kadry uczące

6. Temat działania: Wspieranie rozwoju umiejętności dydaktycznych i metodycznych kadr uczących w edukacji formalnej.

- *6.1. Modernizacja systemów i programów kształcenia wstępnego nauczycieli na uczelniach wyższych.*
- *6.2. Rozwijanie oferty doskonalenia zawodowego nauczycieli w zakresie stosowania aktywizujących i innowacyjnych metod kształcenia.*
- *6.3. Promowanie metodyki nauczania nastawionej na kształtowanie umiejętności przekrojowych (krytyczne myślenie, współpraca, kreatywność).*
- *6.4. Rozwijanie umiejętności kadr naukowo-dydaktycznych uczelni wyższych w zakresie nowoczesnej metodyki akademickiej i tutoring.*

7. Temat działania: Wspieranie rozwoju umiejętności zawodowych kadr uczących w edukacji formalnej.



- **7.1.** *Umożliwienie i promowanie branżowych szkoleń oraz staży dla nauczycieli kształcenia zawodowego u pracodawców.*
- **7.2.** *Rozwijanie mechanizmów aktualizacji wiedzy branżowej i technologicznej u nauczycieli przedmiotów zawodowych i akademickich.*
- **7.3.** *Podnoszenie umiejętności nauczycieli w zakresie współpracy z przedsiębiorstwami i otoczeniem społeczno-gospodarczym.*
- 8.** Temat działania: Wspieranie kadr uczących w zakresie rozwoju umiejętności cyfrowych i ich wykorzystania w edukacji formalnej
 - **8.1.** *Podnoszenie kompetencji cyfrowych nauczycieli i akademików w zakresie wykorzystania TIK, narzędzi e-learningowych i AI w dydaktyce.*
 - **8.2.** *Szkolenie kadr uczących w zakresie bezpiecznego funkcjonowania w cyfrowym świecie (cyberbezpieczeństwo, etyka mediów cyfrowych).*
 - **8.3.** *Wspieranie nauczycieli w tworzeniu i korzystaniu z otwartych zasobów edukacyjnych (OER).*
- 9.** Temat działania: Rozwijanie umiejętności kadr uczących w zakresie pracy z osobami o zróżnicowanych potrzebach edukacyjnych i rozwojowych.
 - **9.1.** *Przygotowanie kadr uczących do realizacji założeń edukacji włączającej oraz indywidualizacji pracy z uczniem/studentem.*
 - **9.2.** *Rozwijanie kompetencji w zakresie rozpoznawania specjalnych potrzeb edukacyjnych, trudności w uczeniu się oraz wspierania uczniów zdolnych.*
 - **9.3.** *Podnoszenie umiejętności pracy w klasach/grupach zróżnicowanych kulturowo, językowo (praca z dziećmi cudzoziemskimi i powracającymi z zagranicy).*
 - **9.4.** *Wspieranie dobrostanu psychicznego, emocjonalnego oraz przeciwdziałanie wypaleniu zawodowemu kadr uczących.*

IV. OBSZAR ODDZIAŁYWANIA: Rozwijanie umiejętności poza edukacją formalną.

- 10.** Temat działania: Rozwijanie i wspieranie oferty uczenia się pozaformalnego i nieformalnego.
 - **10.1.** *Wspieranie powstawania elastycznych, krótkich form kształcenia (w tym mikropoświadczeń i kursów modułowych).*
 - **10.2.** *Rozwój i upowszechnianie działalności Lokalnych Ośrodków Wiedzy i Edukacji (LOWE).*



- **10.3.** *Promowanie i rozwój oferty Uniwersytetów Ludowych oraz Uniwersytetów Trzeciego Wieku.*
- **10.4.** *Rozwijanie powszechnej oferty edukacji pozaformalnej ukierunkowanej na podnoszenie umiejętności podstawowych i cyfrowych dorosłych.*

11. Temat działania: Zwiększenie wykorzystania potencjału instytucji kultury, sportu, nauki oraz organizacji pozarządowych w procesie uczenia się przez całe życie

- **11.1.** *Włączanie bibliotek, domów kultury, muzeów i centrów nauki w procesy edukacji pozaformalnej i uczenia się międzypokoleniowego.*
- **11.2.** *Wzmacnianie roli organizacji pozarządowych (NGO) jako dostawców elastycznych programów podnoszenia umiejętności.*
- **11.3.** *Tworzenie otwartych przestrzeni uczenia się (typu Makerspace, FabLab, centra edukacji ekologicznej i sportowej).*

V. OBSZAR ODDZIAŁYWANIA V: Rozwijanie i wykorzystanie umiejętności w miejscu pracy

12. Temat działania: Tworzenie warunków do rozwijania umiejętności w miejscu pracy, w tym w ramach uczenia się nieformalnego i pozaformalnego.

- **12.1.** *Promowanie i wdrażanie kultury uczenia się w organizacjach i przedsiębiorstwach (zarządzanie wiedzą, mentoring pracowniczy).*
- **12.2.** *Upowszechnianie elastycznych rozwiązań organizacyjnych umożliwiających godzenie pracy zawodowej z podnoszeniem kwalifikacji.*
- **12.3.** *Wspieranie małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP) oraz mikrofirm we wprowadzaniu nowoczesnych form uczenia się w miejscu pracy.*

13. Temat działania: Podnoszenie i zmiana kwalifikacji (*upskilling* i *reskilling*) pracowników odpowiadające potrzebom zmieniającego się rynku pracy

- **13.1.** *Tworzenie programów wsparcia dla pracowników zagrożonych utratą pracy z powodu automatyzacji, cyfryzacji i zielonej transformacji.*
- **13.2.** *Rozwój instrumentów zachęcających pracodawców i pracowników do stałego podnoszenia kwalifikacji zawodowych.*
- **13.3.** *Rozwijanie dedykowanych programów podnoszenia umiejętności dla pracowników w wieku 50+ (zarządzanie wiekiem w firmach).*

14. Temat działania: Rozwijanie umiejętności zarządczych i przywódczych w przedsiębiorstwach i innych organizacjach



- **14.1.** *Kształtowanie i doskonalenie umiejętności menedżerskich kadr zarządzających MŚP w obszarze zarządzania kapitałem ludzkim.*
- **14.2.** *Podnoszenie kompetencji przywódczych nastawionych na innowacyjność, zarządzanie różnorodnością oraz transformację cyfrową organizacji.*

VI. OBSZAR ODDZIAŁYWANIA: Doradztwo zawodowe

15. Temat działania 15: Tworzenie i rozwój spójnego systemu poradnictwa zawodowego oraz doradztwa kariery

- **15.1.** *Rozwijanie istniejących i tworzenie nowych działań w obszarze doradztwa zawodowego możliwych do zastosowania w edukacji formalnej, pozaformalnej, rynku pracy i polityce społecznej.*
- **15.2.** *Włączanie rodziców i opiekunów uczniów w procesy korzystania z doradztwa zawodowego.*
- **15.3.** *Tworzenie i upowszechnianie narzędzi cyfrowych do samodzielnej diagnozy predyspozycji zawodowych oraz planowania kariery na każdym etapie życia.*
- **15.4.** *Zapewnienie powszechnego dostępu do doradztwa kariery dla osób dorosłych (ze szczególnym uwzględnieniem osób poszukujących zmiany zawodowej).*

16. Temat działania: Przygotowanie i doskonalenie kadr dla doradztwa zawodowego

- **16.1.** *Podnoszenie jakości kształcenia oraz doskonalenia zawodowego kadr świadczących usługi poradnictwa i doradztwa zawodowego.*
- **16.2.** *Wspieranie w przygotowaniu opisu i włączenia do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (ZSK) kwalifikacji związanych z pracą doradcy zawodowego.*
- **16.3.** *Wdrażanie rozwiązań wspierających kondycję psychiczną i emocjonalną doradców zawodowych oraz zapobiegających wypaleniu zawodowemu.*

VII. OBSZAR ODDZIAŁYWANIA: Współpraca pracodawców z edukacją formalną i pozaformalną.

17. Temat działania: Wzmacnianie udziału pracodawców w kształtowaniu, rozwijaniu i weryfikacji umiejętności w szkolnictwie branżowym i wyższym.

- **17.1.** *Zwiększenie zaangażowania pracodawców w proces tworzenia podstaw programowych, programów nauczania i efektów uczenia się.*
- **17.2.** *Włączanie przedstawicieli biznesu w procesy przeprowadzenia egzaminów, walidacji i certyfikacji umiejętności zawodowych.*
- **17.3.** *Rozwój oferty wysokiej jakości staży, praktyk studenckich i uczniowskich realizowanych u pracodawców.*

Opinia powstała w ramach projektu, pt. „Monitorowanie prawa przez organizacje rzemiosła w zakresie zatrudnienia i umiejętności” współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego Plus 2021-2027 w ramach Programu Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego 2021-2027 (nr umowy: FERS.04.03-IP.06-0001/24).



- **17.4.** *Promowanie dualnego systemu kształcenia na poziomie ponadpodstawowym i wyższym.*

18. Temat działania 18: Tworzenie warunków do rozwoju partnerstw i współpracy biznesu z sektorem edukacji i nauki.

- **18.1.** *Tworzenie i rozwój Branżowych Centrów Umiejętności (BCU) jako placówek łączących edukację, biznes i uczelnie.*
- **18.2.** *Wzmacnianie roli Sektorowych Rad ds. Kompetencji w identyfikowaniu i zaspokajaniu potrzeb kwalifikacyjnych branż.*
- **18.3.** *Promowanie i rozwój doktoratów wdrożeniowych oraz wspólnych przedsięwzięć B+R biznesu i uczelni.*

VIII. OBSZAR ODDZIAŁYWANIA: Planowanie uczenia się przez całe życie i potwierdzanie umiejętności.

19. Temat działania: Rozwój Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (ZSK) i Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji (ZRK).

- **19.1.** *Rozwijanie i promowanie Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (ZSK) wśród pracodawców, kadr edukacji i obywateli.*
- **19.2.** *Rozbudowa, modernizacja i promowanie Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji (ZRK) jako otwartego źródła informacji o kwalifikacjach.*
- **19.3.** *Wspieranie podmiotów rynkowych w opisywaniu i zgłaszaniu nowych kwalifikacji rynkowych odpowiadających potrzebom gospodarki.*

20. Temat działania: Rozwijanie i upowszechnianie mechanizmów monitorowania, diagnozowania i prognozowania zapotrzebowania na umiejętności.

- **20.1.** *Rozbudowa systemów monitorowania losów absolwentów szkół ponadpodstawowych oraz uczelni wyższych (system ELA).*
- **20.2.** *Prowadzenie cyklicznych badań zapotrzebowania na umiejętności i kwalifikacje na poziomie krajowym, regionalnym i lokalnym.*
- **20.3.** *Tworzenie i udostępnianie otwartych narzędzi analitycznych do prognozowania trendów na rynku pracy (analiza Big Data i wywiadu rynkowego).*

21. Temat działania: Tworzenie i rozwój mechanizmów finansowania oraz dofinansowania uczenia się przez całe życie

- **21.1.** *Rozwój i promocja Bazy Usług Rozwojowych (BUR) jako narzędzia dofinansowania kształcenia ze środków publicznych.*



- **21.2.** *Testowanie i wdrażanie indywidualnych kont szkoleniowych/rozwojowych (Indywidualne Konta Rozwojowe – IKR).*
- **21.3.** *Tworzenie ulg, zachęt podatkowych oraz systemów pożyczkowych wspierających podnoszenie kwalifikacji przez osoby dorosłe i przedsiębiorstwa*
- 22.** Temat działania: Rozwijanie doradztwa walidacyjnego oraz walidacji (potwierdzania) efektów uczenia się nabytych poza edukacją formalną
 - **22.1.** *Tworzenie i upowszechnianie standaryzowanych procedur walidacji efektów uczenia się uzyskanych w sposób pozaformalny i nieformalny.*
 - **22.2.** *Rozwój i podnoszenie jakości usług doradztwa walidacyjnego oferowanego przez instytucje certyfikujące i podmioty edukacyjne.*
- 23.** Temat działania: Tworzenie elastycznych ścieżek edukacyjnych i podnoszenie drożności systemu kształcenia
 - **23.1.** *Tworzenie mechanizmów przechodzenia między systemem edukacji formalnej, pozaformalnej a rynkiem pracy bez utraty dorobku edukacyjnego.*
 - **23.2.** *Rozwijanie rozwiązań w zakresie uznawania osiągnięć i przenoszenia punktów/efektów uczenia się pomiędzy różnymi formami kształcenia.*
- 24.** Temat działania: Rozwój powszechnych narzędzi cyfrowych wspierających indywidualne planowanie rozwoju zawodowego i uczenia się
 - **24.1.** *Tworzenie integracyjnych cyfrowych platform wspierających obywatela w dokumentowaniu osiągnięć, budowaniu portfela kompetencji (np. za pomocą e-Portfela) i planowaniu rozwoju.*
 - **24.2.** *Zapewnienie interoperacyjności cyfrowych narzędzi edukacyjnych z rozwiązaniami europejskimi (np. Europass).*
- 25.** Temat działania: Rozwijanie doradztwa walidacyjnego oraz potwierdzania efektów wcześniejszego uczenia się (*Validation of Prior Learning / RPL*) na poziomie krajowym, regionalnym i lokalnym
 - **25.1.** *Upowszechnianie informacji na temat możliwości i korzyści z walidacji oraz potwierdzania efektów uczenia się.*
 - **25.2.** *Budowanie potencjału instytucji regionalnych i lokalnych w zakresie prowadzenia procesów uznawania efektów wcześniejszego uczenia się.*
 - **25.3.** *Wspieranie grup w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy w procesach potwierdzania umiejętności zdobytych w trakcie doświadczenia życiowego i zawodowego.*



- **25.4.** *Tworzenie regionalnych i lokalnych koalicji na rzecz uczenia się przez całe życie z udziałem samorządów, urzędów pracy i partnerów społecznych.*
- **25.5.** *Promowanie możliwości powrotu do edukacji formalnej oraz elastycznych ścieżek zdobywania kwalifikacji.*

Realizację Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030 (ZSU 2030) oparto na stopniowym wdrażaniu instrumentów prawnych, edukacyjnych i finansowych (w tym przy dużym wsparciu funduszy UE, m.in. FERS oraz Krajowego Planu Odbudowy).

Model wdrażania i monitoringu Zintegrowanej Strategii Umiejętności zakłada dwustopniowy system zarządzania. Pierwszy stopień dotyczy współpracy na poziomie resortów. Drugi obejmuje realizację wytycznych przygotowanych przez Międzyresortowy Zespół do spraw uczenia się przez całe życie i Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji. W strategii określono również precyzyjne wskaźniki monitorowania realizacji celów.

3. Ocena rozwiązań.

Ocena Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030 (ZSU 2030) w kontekście wprowadzanych przez nią przemian wymaga spojrzenia na ten dokument jako na przełomową próbę przełamania rozdzielania polskiego systemu edukacji i rynku pracy. Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030 (ZSU 2030) formalnie zastąpiła wcześniejszy dokument rządowy zatytułowany „Perspektywa uczenia się przez całe życie” oraz rozwinęła wcześniejsze koncepcje kładąc większy nacisk na wyzwania cyfrowe, elastyczność rynku pracy, współpracę z pracodawcami, rozwój Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (ZSK) oraz dookreślenie zadań na poziomie regionalnym. Kluczową zmianą wprowadzaną Strategią jest przeniesienie ciężaru z „nauczania” (podawania wiedzy) na „nabywanie i potwierdzanie umiejętności” – niezależnie od tego, czy następuje to w szkole (edukacja formalna), na kursie (pozaformalna), czy w pracy i codziennym życiu (nieformalna).

Do głównych narzędzi przemian wynikających ze Strategii można zaliczyć Zintegrowany System Kwalifikacji (ZSK), Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji (ZRK), procesy walidacji,



powołanie Wojewódzkich Zespołów Koordynacji do spraw polityki umiejętności, wprowadzenie i rozwój Branżowych Centrów Umiejętności (BCU), włączenie Sektorowych Rad ds. Kompetencji oraz Rady Programowej ds. Kompetencji w realizację celów związanych z dopasowaniem oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy.

Zintegrowany System Kwalifikacji (ZSK), funkcjonujący w Polsce na mocy ustawy z 2015 roku¹ i oparty na Europejskiej Ramie Kwalifikacji, powstał jako odpowiedź na potrzebę uporządkowania rynku edukacji oraz formalnego uznawania kompetencji zdobytych poza szkołą czy uczelnią (np. na kursach, w pracy, poprzez samokształcenie). W systemie walidacji kwalifikacji w ramach ZSK postawiono nacisk na to co potwierdzający umiejętności naprawdę potrafi i rozumie, a nie na to gdzie i ile godzin się uczył. Niemniej, proces włączania nowej kwalifikacji rynkowej do ZSK jest długi, skomplikowany i kosztowny. W bazie, w Zintegrowanym Rejestrze Kwalifikacji (ZRK) nadal są duże braki bowiem np. wyszczególniono w niej tylko 23 kwalifikacje rzemieślnicze. Ponadto, korporacje mają własne systemy certyfikacji, które są rozpoznawane globalnie i nie mają potrzeby przechodzić skomplikowanej procedury dostosowania do polskiego ZSK, a rekruterzy wciąż preferują dyplomy uczelni wyższych, tradycyjne świadectwa szkolne lub międzynarodowe certyfikaty branżowe (np. Cisco, ACCA), ignorując poziom Polskiej Ramy Kwalifikacji (PRK) podany na certyfikacie.

Wojewódzkie Zespoły Koordynacji ds. polityki umiejętności (WZK) powstały jako regionalny filar wdrażania Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030 (ZSU 2030), przechodząc drogę od projektów pilotażowych do rozwiązań usankcjonowanych ustawowo. Opinie WZK w sprawach strategii rozwoju czy tworzenia nowych kierunków kształcenia mają głównie charakter doradczy i opiniotwórczy. Ich wypracowanie przez dziesiątki interesariuszy o często sprzecznych interesach bywa przewlekłe. Mimo, że organizacje branżowe zgłaszają kandydatów, zarząd województwa nie ma prawnego obowiązku zaakceptowania danej kandydatury. Ponadto, finansowanie WZK zostało przeniesione na samorządy, co z uwagi na brak adekwatnych funduszy może ograniczyć ich potencjał.

¹ Ustawa z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji (Dz.U. 2024 poz. 1606)

Opinia powstała w ramach projektu, pt. „Monitorowanie prawa przez organizacje rzemiosła w zakresie zatrudnienia i umiejętności” współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego Plus 2021-2027 w ramach Programu Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego 2021-2027 (nr umowy: FERS.04.03-IP.06-0001/24).



Branżowe Centra Umiejętności (BCU) to jeden z najbardziej ambitnych projektów edukacyjnych w Polsce w ostatnich latach. 120 zaawansowanych technologicznie, wyspecjalizowanych placówek kształcenia i egzaminowania w konkretnych dziedzinach ma być „centrami doskonałości” i pomostem łączącym biznes, edukację zawodową oraz szkolnictwo wyższe. Niemniej, po wygaszeniu wsparcia finansowego, placówki te będą musiały przejść na samofinansowanie lub utrzymanie z budżetu organów prowadzących (głównie samorządów powiatowych), co nie zabezpiecza ich pewnej przyszłości i rozwoju. Samorządy, które już dziś zmagają się z niedofinansowaniem oświaty, mogą nie być w stanie pokryć bieżących kosztów utrzymania drogiego sprzętu, serwisowania maszyn i opłacania mediów w wielkich obiektach. Istnieje ryzyko, że w BCU nie będzie miał kto uczyć, a sprzęt nie będzie w pełni wykorzystany. Najwyższa Izba Kontroli (NIK) odniosła się do kwestii tworzenia BCU w ramach dużej kontroli systemowej dotyczącej funkcjonowania szkolnictwa zawodowego w Polsce. Kosztowną przebudowę nowych obiektów dla BCU uznano za krok o wątpliwej zasadności ekonomicznej. O umiejscowieniu BCU w konkretnych miejscowościach decydował przede wszystkim fakt złożenia i wygrania wniosku w konkursach grantowych. W efekcie terytorialne rozmieszczenie centrów jest mocno nierównomierne i w niektórych przypadkach słabo powiązane z rzeczywistymi zagłębiami przemysłowymi danej branży.

Ocena działalności Sektorowych Rad ds. Kompetencji (SRK) oraz Rady Programowej ds. Kompetencji pozwala dostrzec zarówno istotny postęp w dialogu branżowym, jak i szereg ograniczeń systemowych. Mimo, że rady identyfikują brakujące kompetencje, system edukacji formalnej (szkoły, uczelnie) zmienia swoje programy zbyt wolno. Brakuje również wiążących mechanizmów nakazujących uczelniom czy szkołom uwzględnianie wniosków SRK w programach nauczania. Poziom zaangażowania i skuteczności poszczególnych SRK jest mocno zróżnicowany. Niektóre sektory działają dynamicznie, ale część nadal wymaga większej aktywności. Głos sektora mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw, które stanowią większość polskiej gospodarki nadal może ocenić jako zbyt słaby. Sektorowe Rady ds. Kompetencji wymagają wciąż popularyzacji i wsparcia finansowego.



Z raportów EURES dotyczących niedoborów i nadwyżki pracowników w Europie wynika trwająca nierównowaga na rynku pracy ². Choć zróżnicowanie uległo złagodzeniu po pandemii, niedobory nadal pozostają wyraźne w kluczowych sektorach i zawodach. Jest to spowodowane zmianami demograficznymi, niedopasowaniem umiejętności, kwestiami jakości pracy i ograniczoną mobilnością pracowników. *„Niedobory dotyczą niemal całej gospodarki (97% kategorii zawodów). Najbardziej krytyczna sytuacja występuje w ochronie zdrowia (lekarze specjaliści, pielęgniarki) oraz w sektorze zielonej energii (elektrycy, inżynierowie). Jest ona napędzana trudnymi warunkami pracy, które utrudniają zatrzymanie obecnych kadr oraz trudnościami w kształceniu wystarczającej liczby młodszych pracowników”*.

W ostatniej edycji Barometru Zawodów rok 2026 określono jako kolejny rok, w którym „w wyraźny sposób zmniejszy się liczba zawodów deficytowych. Przy utrzymującym się od czterech edycji badania braku zawodów nadwyżkowych, sytuację taką można interpretować jako potwierdzenie przechodzenia rynku pracy w stan równowagi”³.

Przy czym cyklicznie badania prowadzone przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP) we współpracy z uczelniami i sektorowymi radami ds. kompetencji zwracają uwagę na rosnący deficyt kandydatów o poszukiwanych umiejętnościach praktycznych. *„W 2025 r. 60 proc. firm deklarowało trudności ze znalezieniem odpowiednich pracowników. Dane Bilansu Kapitału Ludzkiego wskazują, że jednym ze źródeł tego rozdźwięku jest niedopasowanie kompetencji kandydatów do potrzeb pracodawców — ze szczególnym uwzględnieniem sektorów usług specjalistycznych, nowych technologii oraz ochrony zdrowia”*⁴.

² EUROPEAN LABOUR AUTHORITY. Labour shortages and surpluses in Europe 2025 (dostęp: 20.09.2026r.; <https://www.ela.europa.eu/en/publications/labour-shortages-and-surpluses-europe-2025>)

³ SAS, Piotr i SURMIAK, Łukasz. Barometr Zawodów 2026: Raport ogólnopolski [online]. Kraków: Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, 2026 (dostęp: 20.09.2026r. ;https://barometrzawodow.pl/forecast-card-zip/2026/report_pl/raport_ogolnopolski_2026.pdf)

⁴ POLSKA AGENCJA ROZWOJU PRZEDSIĘBIORCZOŚCI. Trudniej znaleźć pracę, ale równie trudno o odpowiedniego pracownika – problemem są kompetencje. Warszawa: PARP, 2026 (dostęp: 20.09.2026 r., <https://www.parp.gov.pl/component/content/article/91195:trudniej-znalezc-prace-ale-rownie-trudno-o-odpowiedniego-pracownika-problemem-sa-kompetencje>)

Opinia powstała w ramach projektu, pt. „Monitorowanie prawa przez organizacje rzemiosła w zakresie zatrudnienia i umiejętności” współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego Plus 2021-2027 w ramach Programu Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego 2021-2027 (nr umowy: FERS.04.03-IP.06-0001/24).



Analiza Instytutu Badań Strukturalnych wskazuje na problem niedopasowania systemów szkoleń i tradycyjnego programu nauczania do automatyzacji procesów w przedsiębiorstwach oraz słabe zakotwiczenie praktyczne programu szkolnego. „Część oferowanych programów i szkoleń stawia na rozwój kompetencji, które bezrobotni albo już mają, albo nie są im potrzebne na dynamicznym rynku pracy. Zamiast zwalczać przyczyny — takie jak brak adekwatnych umiejętności cyfrowych i technicznych wykształconych na etapie szkolnym — system zwalcza jedynie skutki. W efekcie, wraz z postępującą automatyzacją procesów, coraz większa grupa młodych absolwentów ma problem ze znalezieniem i utrzymaniem zatrudnienia.”⁵

W raporcie z corocznego monitoringu edukacyjnego opublikowanym przez Komisję Europejską i poświęconym Polsce podkreślono strukturalny deficyt kadr w obszarach nauk ścisłych i technicznych (STEM) oraz słabą skuteczność kształcenia zawodowego: *„Ograniczony zasób kompetencji w zakresie nauk ścisłych, technologii, inżynierii i matematyki (STEM), niewystarczająca efektywność kształcenia i szkolenia zawodowego (VET) oraz niska partycypacja dorosłych w uczeniu się przyczyniają się do utrzymujących się niedoborów umiejętności na polskim rynku pracy.”*⁶

Wskaźniki uczestnictwa w kształceniu i szkoleniu mierzone przez EUROSTAT wskazują, nadal na mniejszy odsetek dorosłych Polaków uczestniczących w kształceniu i szkoleniu niż Hiszpanów, Czechów czy ogółu dorosłych mieszkańców 27 krajów Unii Europejskiej⁷.

Z badania PISA 2025 - umiejętności piętnastolatków w zmieniającym się świecie wynika, że w przypadku każdej z trzech mierzonych podstawowych umiejętności, tj.: rozumowania

⁵ INSTYTUT BADAŃ STRUKTURALNYCH. Problemy młodych osób na rynku pracy. Złagodzą je szkolenia? Nie bez szkolnej wiedzy, Warszawa: IBS, 2025 (dostęp: 20.09.2026; <https://ibs.org.pl/problemy-mlodych-osob-na-ryнку-pracy-zlagodza-je-szkolenia-nie-bez-szkolnej-wiedzy/>)

⁶ EUROPEAN COMMISSION. Education and Training Monitor 2025: Country Report Poland. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2025 (dostęp: 20.09.2026; <https://op.europa.eu/webpub/eac/education-and-training-monitor/en/country-reports/poland.html>)

⁷ EUROSTAT. Participation rate in education and training (last 12 months) ages 18–64 (trng_lfs_17) & Participation rate by sex (trng_aes_100) (dostęp: 20.09.2026; https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/trng_lfs_17/ oraz https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/trng_aes_100/)



w naukach przyrodniczych, umiejętności matematycznych i rozumienia czytanego tekstu polscy piętnastolatki uzyskują wysokie wyniki, powyżej średniej dla krajów Unii Europejskiej i OECD⁸.

Natomiast z raportu *Diagnoza Młodzieży* wynika, że instytucje publiczne (w tym system edukacji) są przez młodzież często postrzegane jako nieautentyczne, niedostosowane do współczesnych realiów oraz wyzwań, przed którymi stoi młode pokolenie⁹.

Powyższe raporty i prezentowane w nich wyniki wskazują na potrzebę dalszego doskonalenia systemu kształcenia i mogą stanowić zachętę do aktualizacji Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030.

Strategia nie obejmuje wszystkich ścieżek nabywania kwalifikacji zawodowych i pomija - dualny model kształcenia. W opisie w części szczegółowej w Obszarze V oraz Obszarze VII, gdzie kluczową rolę odgrywa system dualny w kształceniu młodych kadr dla potrzeb gospodarki brak jest odwołania do Rzemiosła a jedynie enigmatyczne odwołanie od potrzeb pracodawców.

Poza obszarami wymagającymi uzupełnienia, np. w zakresie kwalifikacji i rozwoju kształcenia dualnego i kształcenia w rzemiośle obecna konstrukcja Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030 charakteryzuje się nadmierną szczegółowością. Ewentualne zmiany struktury powinny zmierzać do: agregacji rozproszonych kierunków działań; kompleksowego ujęcia celów powiązanych z powstałymi niedawno strategiami (np.: Polityką rozwoju sztucznej inteligencji w Polsce do 2030 roku, Strategią Cyfryzacji Państwa) i wprowadzonymi zmianami legislacyjnymi.

⁸ KAŻMIERCZAK, Jacek (red.). *Gotowi na przyszłość? Umiejętności piętnastolatków w zmieniającym się świecie. Wyniki badania PISA 2025*. Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych – Państwowy Instytut Badawczy, 2026 (dostęp: 20.09.2026r.; <https://ibe.edu.pl/files/BIBLIOTEKA/PISA/Gotowi-na-przyszlosc-PISA-2025-wyniki-badania.pdf>)

⁹ PYŻALSKI, Jacek, CIESIOŁKIEWICZ, Konrad i NOWAK-DZIEMIANOWICZ, Mirosława (red.). *Diagnoza Młodzieży. Raport i rekomendacje*. Warszawa: Ośrodek Rozwoju Edukacji, Polskie Towarzystwo Polityki Społecznej, 2024 (dostęp: 20.09.2026r.; <https://ore.edu.pl/wp-content/plugins/download-attachments/includes/download.php?id=96877>)



4. Propozycje doskonalenia

Doskonalenie Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030 powinno być skupione na implementacji sześciu nowych kierunkowych działań.

1) Rozwój i modernizacja Dualnego Systemu Kształcenia (Dualne Kształcenie 2.0)

- **Kontekst i wyzwanie:** Nieadekwatne przygotowanie absolwentów szkół do potrzeb rynku pracy, niedostosowanie podstaw programowych oraz spadek liczby mistrzów szkolących. Spadek realnej wartości rekompensat finansowych dla mistrzów szkolących z tytułu ponoszenia kosztów wyszkolenia ucznia, wynikający z wieloletniego zamrożenia lub powolnej waloryzacji sztywnych kwot dofinansowania.
- **Opis kierunku:** Głównym założeniem powinna być gruntowna reforma kształcenia zawodowego oparta na współpracy szkół z pracodawcami. Zamiast teoretycznej edukacji należy zwiększyć rolę praktycznej nauki zawodu bezpośrednio w zakładach rzemieślniczych i przedsiębiorstwach.
- **Kluczowe działania i instrumenty:**
 - **Zmiany legislacyjne:** Nowelizacja prawa oświatowego, ustawy o rzemiośle (m.in. wprowadzenie poziomu *pomocnika czeladnika*) oraz ustawy o rynku pracy.
 - **System zachęt finansowych i podatkowych:** Znaczne podniesienie kwoty dofinansowania dla mistrzów szkolących z art. 122 Prawa oświatowego – do **31 400 zł** w stawce podstawowej oraz do **37 680 zł** w zawodach deficytowych. Wprowadzenie lokalnych ulg podatkowych (np. w podatku od nieruchomości przez gminy).
 - **Finansowanie z Funduszu Pracy i PFRON:** Wprowadzenie obligatoryjnego pokrywania wynagrodzeń młodocianych pracowników z Funduszu Pracy (szacowane wsparcie: +1 mld zł) oraz wsparcie praktyk dla osób z niepełnosprawnościami z PFRON (100 mln zł).
 - **Integracja z PRK i ZSK:** Pełna integracja oraz formalne uznanie egzaminów czeladniczych i mistrzowskich za równoważne z poziomami Polskiej Ramy Kwalifikacji (PRK) w Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji.
- **Gdzie wpisać w ZSU 2030:**
 - **Obszar VII: Współpraca pracodawców z edukacją formalną i pozaformalną**
 - **Temat działania 17: Wzmacnianie udziału pracodawców w kształtowaniu, rozwijaniu i weryfikacji umiejętności w szkolnictwie branżowym i wyższym**

Opinia powstała w ramach projektu, pt. „Monitorowanie prawa przez organizacje rzemiosła w zakresie zatrudnienia i umiejętności” współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego Plus 2021-2027 w ramach Programu Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego 2021-2027 (nr umowy: FERS.04.03-IP.06-0001/24).



- **Temat działania 18:** *Tworzenie warunków do rozwoju partnerstw i współpracy biznesu z sektorem edukacji i nauki*
- **Obszar VIII:** *Planowanie uczenia się przez całe życie i potwierdzanie umiejętności*
- **Temat działania 21:** *Tworzenie i rozwój mechanizmów finansowania oraz dofinansowania uczenia się przez całe życie*

- **Proponowane zapisy do wdrożenia:**

- **Kierunek 17.5 (nowy):** Wdrożenie Modelu Dualnego Kształcenia 2.0 opartego na rzemiośle, rozszerzenie stopni potwierdzania kwalifikacji (poziom *pomocnika czeladnika*) oraz wprowadzenie obowiązkowej praktycznej nauki zawodu w technikach, szkołach policealnych i na uczelniach realizowanej u pracodawców.
- **Kierunek 21.4 (nowy):** Wsparcie mistrzów (pracodawców szkolących) i podwyższenie dofinansowania dla kosztów kształcenia młodocianych (art. 122 Prawa oświatowego) do stawek waloryzowanych rynkowo zależnych od stawek minimalnych wynagrodzeń (31 400 zł / 37 680 zł w zawodach deficytowych) oraz wprowadzenie obligatoryjności refundacji wynagrodzeń młodocianych z Funduszu Pracy i PFRON.

2) Transformacja Cyfrowa i Ekologiczna Rzemiosła (Zielone i Cyfrowe Rzemiosło)

- **Kontekst i wyzwanie:** Niedopasowanie kompetencji rzemieślników do wymogów transformacji cyfrowej, AI, ESG, gospodarki obiegu zamkniętego (GOZ) oraz braki w e-commerce.
- **Opis kierunku:** Unowocześnienie tradycyjnych zakładów rzemieślniczych i przekształcenie ich w mikrofirmy wdrożone w e-usługi, cyfrowy marketing, cyberbezpieczeństwo oraz zasady zrównoważonego rozwoju.
- **Kluczowe działania i instrumenty:**
 - **Aktualizacja kwalifikacji:** Wdrożenie modułów cyfrowych i ekologicznych do standardów egzaminacyjnych oraz zapisów w ZSK.
 - **Dedykowane programy wsparcia:** Uruchomienie projektów kluczowych: „Nowoczesny Mistrz” (cyfryzacja warsztatów) oraz „Zielony Warsztat Rzemieślniczy”.
 - **Centra Kwalifikacji GOZ:** Utworzenie 16 regionalnych Centrów GOZ przy Izbach Rzemieślniczych wspierających wdrażanie standardów napraw i regeneracji (zgodnie z unijną dyrektywą *Right to Repair*).
 - **Wsparcie mikrofirm:** Objęcie min. 15 000 mikrofirm wsparciem cyfrowym przy nakładach ok. 80 mln PLN (z KPO i FERS).
- **Gdzie wpisać w ZSU 2030:**

Opinia powstała w ramach projektu, pt. „Monitorowanie prawa przez organizacje rzemiosła w zakresie zatrudnienia i umiejętności” współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego Plus 2021-2027 w ramach Programu Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego 2021-2027 (nr umowy: FERS.04.03-IP.06-0001/24).



- **Obszar I:** Umiejętności podstawowe, przekrojowe i zawodowe dzieci, młodzieży i osób dorosłych
- **Temat działania 2:** Upowszechnianie istniejących oraz opracowanie i wdrażanie nowych rozwiązań na rzecz rozwoju umiejętności podstawowych i przekrojowych oraz zawodowych...
- **Obszar V:** Rozwijanie i wykorzystanie umiejętności w miejscu pracy
- **Temat działania 13:** Podnoszenie i zmiana kwalifikacji (upskilling i reskilling) pracowników odpowiadające potrzebom zmieniającego się rynku pracy
- **Proponowane zapisy do wdrożenia:**
 - **Kierunek 2.8 (nowy):** Aktualizacja opisów kwalifikacji rzemieślniczych i standardów egzaminacyjnych w ZSK o moduły technologii cyfrowych, ESG, cyberbezpieczeństwa oraz e-commerce.
 - **Kierunek 13.4 (nowy):** Utworzenie regionalnych Centrów Kwalifikacji GOZ przy Izbach Rzemieślniczych wspierających mikroprzedsiębiorstwa we wdrażaniu procesów regeneracji i napraw (dyrektywa *Right to Repair*) oraz realizacja programu „Zielony Warsztat Rzemieślniczy”.

3) Sukcesja pokoleniowa i ochrona unikalnych / ginących zawodów

- **Kontekst i wyzwanie:** Narastająca luka międzypokoleniowa, zagrożenie zamknięciem zakładów rzemieślniczych z powodu braku następców oraz ryzyko zaniku tradycyjnych i unikalnych kwalifikacji.
- **Opis kierunku:** Zapewnienie ciągłości pokoleniowej i ochrona dziedzictwa rzemiosła poprzez ułatwienia prawne, mentoring oraz bezpośrednie wsparcie finansowe dla młodych adeptów sztuki rzemieślniczej.
- **Kluczowe działania i instrumenty:**
 - **Akademia Sukcesora Rzemiosła:** Wdrożenie kompleksowego programu doradczego i ułatwień prawno-finansowych dla przejmowania rodzinnych mikrofirm.
 - **Program „Senior-Mistrz jako Mentor”:** Wykorzystanie wiedzy doświadczonych mistrzów rzemiosła (min. 500 przeszkolonych mentorów, 1 000 projektów mentoringowych).
 - **Ochrona ginących zawodów:** Stworzenie rejestru ginących zawodów oraz uruchomienie mecenatu państwowego i min. 500 dedykowanych stypendiów dla uczniów kształcących się w unikalnych specjalnościach.
- **Gdzie wpisać w ZSU 2030:**

Opinia powstała w ramach projektu, pt. „Monitorowanie prawa przez organizacje rzemiosła w zakresie zatrudnienia i umiejętności” współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego Plus 2021-2027 w ramach Programu Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego 2021-2027 (nr umowy: FERS.04.03-IP.06-0001/24).



- **Obszar IV:** *Rozwijanie umiejętności poza edukacją formalną*
 - **Temat działania 10:** *Rozwijanie i wspieranie oferty uczenia się pozaformalnego i nieformalnego*
- **Obszar V:** *Rozwijanie i wykorzystanie umiejętności w miejscu pracy*
 - **Temat działania 12:** *Tworzenie warunków do rozwijania umiejętności w miejscu pracy, w tym w ramach uczenia się nieformalnego i pozaformalnego*
- **Proponowane zapisy do wdrożenia:**
 - **Kierunek 10.5 (nowy):** Utworzenie Krajowego Rejestru Ginących i Unikalnych Zawodów Rzemieślniczych oraz wprowadzenie mecenatu państwowego i stypendiów dla uczniów uczących się unikalnych kwalifikacji.
 - **Kierunek 12.4 (nowy):** Utworzenie „Akademii Sukcesora Rzemiosła” oraz wdrażanie programów mentoringowych „Senior-Mistrz jako Mentor” wspierających bezszwowe przekazywanie wiedzy i firm rodzinnych nowym pokoleniom.

4) Elastyczność certyfikacji i wdrożenie mikropoświadczeń

- **Kontekst i wyzwanie:** Mało elastyczny, sztywny system potwierdzania kwalifikacji formalnych.
- **Opis kierunku:** Dostosowanie polskiego systemu certyfikacji do standardów unijnych poprzez modularyzację zdobywania wiedzy i umiejętności.
- **Kluczowe działania i instrumenty:**
 - **Wdrożenie mikropoświadczeń (*micro-credentials*):** Umożliwienie zdobywania częściowych, krótkich certyfikatów potwierdzających konkretne umiejętności (np. obsługę nowej maszyny cyfrowej czy technologie ekologiczne).
 - **Ułatwienie podnoszenia kwalifikacji:** Zastosowanie voucherów szkoleniowych dla mikro-rzemieślników, co ma zwiększyć udział rzemieślników w edukacji pozaformalnej o 25%.
- **Gdzie wpisać w ZSU 2030:**
 - **Obszar VIII:** *Planowanie uczenia się przez całe życie i potwierdzanie umiejętności*
 - **Temat działania 19:** *Rozwój Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (ZSK) i Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji (ZRK)*
 - **Temat działania 22 / 25:** *Rozwijanie doradztwa walidacyjnego oraz walidacji i potwierdzania efektów uczenia się...*
- **Proponowane zapisy do wdrożenia:**

Opinia powstała w ramach projektu, pt. „Monitorowanie prawa przez organizacje rzemiosła w zakresie zatrudnienia i umiejętności” współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego Plus 2021-2027 w ramach Programu Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego 2021-2027 (nr umowy: FERS.04.03-IP.06-0001/24).



- **Kierunek 19.4 (nowy):** Wdrożenie europejskiego systemu mikropoświadczeń (*micro-credentials*) do certyfikacji rzemieślniczej umożliwiającego elastyczne, modułowe potwierdzanie kwalifikacji cząstkowych i nowoczesnych umiejętności.
- **Kierunek 22.3 (nowy):** Wdrożenie voucherów szkoleniowych dla mikro-rzemieślników na walidację i certyfikację krótkich form kształcenia w Izbach Rzemieślniczych.

5) Nowoczesne doradztwo zawodowe oparte na danych i sztucznej inteligencji (AI)

- **Kontekst i wyzwanie:** Nieefektywne poradnictwo w szkołach, brak wiedzy uczniów o realnych zarobkach i potrzebach lokalnego rynku pracy oraz fluktuacja uczniów między szkołami.
- **Opis kierunku:** Stworzenie zintegrowanego, cyfrowego ekosystemu doradztwa zawodowego, który łączy analizę predyspozycji z realnymi danymi gospodarczymi.
- **Kluczowe działania i instrumenty:**
 - **Rozbudowa narzędzi analitycznych:** Rozszerzenie i integracja platformy blenderdanych.pl (łączenie Barometru Zawodów, baz ofert pracy i danych GUS).
 - **Asystenci AI w doradztwie:** Wdrożenie narzędzi opartych na generatywnej sztucznej inteligencji wspierających uczniów, rodziców i doradców.
 - **Zwiększenie praktycznego kontaktu z rynkiem:** Zwiększenie liczby godzin doradztwa zawodowego w ostatnich klasach szkół podstawowych oraz organizowanie bezpośrednich wizyt u pracodawców i w Branżowych Centrach Umiejętności (BCU).
- **Gdzie wpisać w ZSU 2030:**
 - **Obszar VI: Doradztwo zawodowe**
 - **Temat działania 15:** *Tworzenie i rozwój spójnego systemu poradnictwa zawodowego oraz doradztwa kariery*
 - **Temat działania 16:** *Przygotowanie i doskonalenie kadr dla doradztwa zawodowego*
- **Proponowane zapisy do wdrożenia:**
 - **Kierunek 15.5 (nowy):** Integracja cyfrowych narzędzi analitycznych rynków pracy (rozbudowa blenderdanych.pl o dane GUS, Barometr Zawodów i bazy ofert) oraz wdrożenie asystentów AI do diagnozy ścieżek kariery z uwzględnieniem realiów lokalnych zarobków i zapotrzebowania.
 - **Kierunek 15.6 (nowy):** Zwiększenie wymiaru godzinowego doradztwa zawodowego w szkołach z obowiązkowym modułem wizyt studyjnych i praktycznych u pracodawców oraz w BCU.



6) Wzmocnienie i trwałe finansowanie Branżowych Centrów Umiejętności (BCU)

- **Kontekst i wyzwanie:** Ryzyko utraty potencjału nowo powstałych Branżowych Centrów Umiejętności po zakończeniu ich początkowego finansowania projektowego.
- **Opis kierunku:** Przekształcenie BCU w trwałe, elastyczne węzły kompetencyjne, ściśle połączone z lokalnym biznesem i Izbami Rzemieślniczymi.
- **Kluczowe działania i instrumenty:**
 - **Stabilność finansowa:** Zapewnienie systemowego finansowania BCU z budżetu państwa oraz środków EFS+/FERS.
 - **Narzędzia wsparcia:** Wprowadzenie ulg podatkowych dla przedsiębiorców inwestujących i współpracujących z BCU.
 - **Nowe role operacyjne:** Powierzenie BCU funkcji operatorów Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS) oraz włączenie ich w system doradztwa zawodowego.
- **Gdzie wpisać w ZSU 2030:**
 - **Obszar VII:** *Współpraca pracodawców z edukacją formalną i pozaformalną*
 - **Temat działania 18:** *Tworzenie warunków do rozwoju partnerstw i współpracy biznesu z sektorem edukacji i nauki*
 - **Obszar VIII:** *Planowanie uczenia się przez całe życie i potwierdzanie umiejętności*
 - **Temat działania 21:** *Tworzenie i rozwój mechanizmów finansowania oraz dofinansowania uczenia się przez całe życie*
- **Proponowane zapisy do wdrożenia:**
 - **Kierunek 18.4 (nowy):** Budowa Sieci Branżowych Centrów Umiejętności (BCU) powiązanych strukturalnie z Izbami Rzemieślniczymi oraz powierzenie BCU funkcji operatorów środków szkoleniowych (np. KFS).
 - **Kierunek 21.5 (nowy):** Zapewnienie stałego, pozaprojektowego finansowania operacyjnego dla BCU po zakończeniu środków z KPO/FERS oraz wdrożenie ulg podatkowych dla przedsiębiorców inwestujących w infrastrukturę BCU.
 -

7) Wzmocnienie szkół rzemieślniczych

- **Kontekst i wyzwanie:** Niska atrakcyjność obecnego szkolnictwa branżowego, rozmycie tożsamości kształcenia rzemieślniczego oraz brak bezpośredniego wpływu pracodawców na organizację procesu dydaktycznego w szkołach.



- **Opis kierunku:** Przywrócenie i rozwój zakładowego/przyzakładowego modelu szkoły oraz formalne uznanie i promocja marek takich jak „szkoła rzemieślnicza” prowadzone bezpośrednio przez Cechy, Izby Rzemieślnicze lub pojedynczych pracodawców.
- **Kluczowe działania i instrumenty:**
 - Zmiany w prawie oświatowym umożliwiające elastyczne tworzenie szkół przyzakładowych i rzemieślniczych.
 - Przyznanie preferencyjnych warunków subwencyjnych i lokalowych dla organów prowadzących takich jak Cechy i Izby Rzemieślnicze.
 - Nadanie szkołom możliwości pełnej autonomii w dostosowywaniu programu do lokalnego rynku pracy pod patronatem środowiska rzemiosła.
 - Przeniesienie egzaminowania w zawodach rzemieślniczych wyłącznie do Izb rzemieślniczych.
- **Gdzie wpisać w ZSU 2030:**
 - **Obszar VII:** Współpraca pracodawców z edukacją formalną i pozaformalną
 - **Temat działania 17:** Wzmacnianie udziału pracodawców w kształtowaniu, rozwijaniu i weryfikacji umiejętności w szkolnictwie branżowym i wyższym (proponowany nowy kierunek 17.5)
- **Proponowane zapisy do wdrożenia:** Wdrożenie zmian w przepisach prawa oświatowego umożliwiających elastyczne tworzenie i prowadzenie przyzakładowych oraz cechowych szkół rzemieślniczych przez Izby Rzemieślnicze, Cechy i przedsiębiorców. Zapewnienie autonomii programowej i organizacyjnej tych placówek w celu pełnego dostosowania procesu dydaktycznego do specyfiki lokalnych zakładów pracy oraz potrzeb rynku. Uruchomienie dedykowanych preferencji subwencyjnych i wsparcia w dostępie do infrastruktury dla podmiotów rzemiosła prowadzących takie szkoły

8) Ulgi podatkowe i zwolnienia z ZUS dla mistrzów szkolących oraz uczniów

- **Kontekst i wyzwanie:** Wysokie koszty stałe (składki ZUS, podatki) związane z zatrudnieniem i wyszkoleniem młodocianego pracownika, co skutecznie zniechęca mikrofirmy do angażowania się w edukację.
- **Opis kierunku:** Stworzenie preferencyjnego mikroklimatu fiskalnego dla przedsiębiorców inwestujących w kapitał ludzki i młode pokolenie adeptów rzemiosła.
- **Kluczowe działania i instrumenty:**



- Wprowadzenie zwolnień ze składek ZUS dla wynagrodzeń wypłacanych młodocianym pracownikom na czas trwania nauki zawodu.
- Zwolnienie z opodatkowania dofinansowania kosztów kształcenia, jakie otrzymują pracodawcy.
- Ulga podatkowa w PIT/CIT dla mistrza szkolącego za każdego pomyślnie wykształconego czeladnika.
- Możliwość odliczenia od dochodu 100% kosztów poniesionych na modernizację stanowisk dydaktyczno-warsztatowych dla uczniów.
- **Gdzie wpisać w ZSU 2030:**
 - **Obszar V / VIII:** *Rozwijanie i wykorzystanie umiejętności w miejscu pracy / Mechanizmy finansowania*
 - **Temat działania 12 oraz 21:** (proponowany nowy kierunek 21.5)
- **Proponowane zapisy do wdrożenia:** Stworzenie kompleksowego pakietu zachęt podatkowych i ubezpieczeniowych dla mikro- i małych przedsiębiorców angażujących się w proces kształcenia zawodowego. Pakiet obejmuje: zwolnienie ze składek na ubezpieczenia społeczne ZUS od wynagrodzeń pracowników młodocianych na czas trwania cyklu nauki, wprowadzenie Dedykowanej Ulgi Podatkowej (PIT/CIT) dla mistrzów szkolących z tytułu pomyślnego przygotowania ucznia do egzaminu czeladniczego oraz możliwość pełnego odliczenia od podstawy opodatkowania nakładów finansowych poniesionych na wyposażenie i unowocześnienie stanowisk dydaktycznych w zakładach rzemieślniczych.

9) Przywrócenie wyłączności egzaminacyjnej Izb Rzemieślniczych w zawodach rzemieślniczych

- **Kontekst i wyzwanie:** Dualizm i rozdrobnienie systemu egzaminacyjnego (osobno CKE/OKE, osobno Izby Rzemieślnicze), co obniża prestiż dyplomów czeladniczych/mistrzowskich i powoduje szum informacyjny u pracodawców. Nieadekwatne potwierdzanie praktycznych umiejętności w OKE
- **Opis kierunku:** Przywrócenie i umocnienie w prawie wyłącznej roli Izb Rzemieślniczych w przeprowadzaniu walidacji i certyfikacji zawodowej w obszarze tradycyjnych i nowoczesnych kwalifikacji rzemieślniczych.
- **Kluczowe działania i instrumenty:**

Opinia powstała w ramach projektu, pt. „Monitorowanie prawa przez organizacje rzemiosła w zakresie zatrudnienia i umiejętności” współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego Plus 2021-2027 w ramach Programu Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego 2021-2027 (nr umowy: FERS.04.03-IP.06-0001/24).



- Ustawowe przypisanie wyłączności oceny i nadawania kwalifikacji w zawodach rzemieślniczych komisjom egzaminacyjnym Izb Rzemieślniczych.
- Pełne wpisanie (z mocy ustawy) wszystkich egzaminów czeladniczych i mistrzowskich do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (ZSK) i przypisanie im poziomów PRK.
- Digitalizacja standardów przeprowadzania egzaminów w całym kraju pod nadzorem ZRP.
- **Gdzie wpisać w ZSU 2030:**
 - **Obszar VIII:** *Planowanie uczenia się przez całe życie i potwierdzanie umiejętności*
 - **Temat działania 19 oraz 22:** *Rozwój ZSK i Walidacja* (proponowany nowy kierunek 19.4)
- **Proponowane zapisy do wdrożenia:** Przywrócenie jednolitości i wyłączności sprawdzania oraz potwierdzania kwalifikacji w zawodach o charakterze rzemieślniczym przez komisje egzaminacyjne Izb Rzemieślniczych. Zapewnienie pełnej integracji wszystkich dyplomów czeladniczych i mistrzowskich ze Zintegrowanym Systemem Kwalifikacji (ZSK) poprzez ich przypisanie do odpowiednich poziomów Polskiej Ramy Kwalifikacji (PRK). Wdrożenie standardów cyfrowej weryfikacji i wydawania mikropoświadczeń dla częściowych umiejętności rzemieślniczych nadawanych pod patronatem Związku Rzemiosła Polskiego.

10) Obowiązkowe moduły praktyczne u rzemieślników dla uczniów techników i szkół policealnych oraz studentów

- **Kontekst i wyzwanie:** Teoretyczny charakter nauczania w technikach, szkołach policealnych i na studiach oraz brak nawyku pracy w realnych warunkach mikrofirmy, skutkujący brakiem umiejętności praktycznych u absolwentów.
- **Opis kierunku:** Wdrożenie elementów systemu dualnego do szkół średnich i policealnych i uczelni wyższych poprzez obligatoryjne odbywanie praktyk zawodowych bezpośrednio w zakładach rzemieślniczych.
- **Kluczowe działania i instrumenty:**
 - Nowelizacja podstaw programowych dla techników i szkół policealnych – wprowadzenie obowiązkowych bloków praktyk w zakładach rzemieślniczych.
 - Rozszerzenie mechanizmu refundacji z Funduszu Pracy i PFRON na uczniów techników odbywających praktyki u pracodawców.
 - Tworzenie umów partnerskich między szkołami ponadpodstawowymi a Cechami Rzemiosł.



- **Gdzie wpisać w ZSU 2030:**
 - **Obszar III:** *Uczenie się w edukacji formalnej – szkoła i uczelnia*
 - **Temat działania 7:** *Praktyczna nauka zawodu i jej powiązanie z realnym środowiskiem pracy* (proponowany nowy kierunek 7.3)
- **Proponowane zapisy do wdrożenia:** Modyfikacja podstaw programowych kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego w technikach i szkołach policealnych poprzez wprowadzenie obowiązkowych, długoterminowych modułów praktyk zawodowych realizowanych bezpośrednio u pracodawców i w zakładach rzemieślniczych. Objęcie przedsiębiorców przyjmujących uczniów techników i szkół policealnych na praktyczną naukę zawodu systemem refundacji kosztów i wsparcia ze środków Funduszu Pracy oraz PFRON, na zasadach analogicznych do szkolenia młodocianych pracowników w szkołach branżowych I stopnia.

11) Powiązanie dyplomów czeladnika i mistrza z uprawnieniami zawodowymi i Prawem budowlanym

- **Kontekst i wyzwanie:** Formalna dewaluacja dyplomów rzemieślniczych w przepisach branżowych – brak bezpośredniego przełożenia stopnia czeladnika czy mistrza na uprawnienia wykonawcze, budowlane czy możliwość startu w przetargach.
- **Opis kierunku:** Nadanie rzemieślniczym stopniom kwalifikacyjnym realnej, prawnej mocy w przepisach sektorowych, Prawie budowlanym oraz ustawie Prawo zamówień publicznych.
- **Kluczowe działania i instrumenty:**
 - Novum w przepisach branżowych: uwzględnienie dyplomu Mistrza jako formalnego potwierdzenia kwalifikacji kierowniczych i wykonawczych (np. w budownictwie, instalacjach, usługach).
 - Wprowadzenie kryteriów punktowych w Prawie Zamówień Publicznych premiujących wykonawców zatrudniających czeladników i mistrzów rzemiosła.
 - Wykorzystanie stopni rzemieślniczych jako wymogu do prowadzenia określonych rodzajów regulowanej działalności gospodarczej.
- **Gdzie wpisać w ZSU 2030:**
 - **Obszar VIII:** *Planowanie uczenia się przez całe życie i potwierdzanie umiejętności*
 - **Temat działania 20:** *Wykorzystanie kwalifikacji zintegrowanych... w politykach publicznych i na rynku pracy* (proponowany nowy kierunek 20.3)



- **Proponowane zapisy do wdrożenia:** Zwiększenie rangi dyplomów czeladnika i mistrza poprzez ich formalne powiązanie z uprawnieniami do wykonywania prac i pełnienia funkcji w przepisach branżowych, w tym w Prawie budowlanym oraz przepisach dotyczących działalności regulowanej. Wprowadzenie w prawie zamówień publicznych (PZP) oraz kryteriach przetargowych preferencji punktowych dla wykonawców wykazujących zatrudnienie kadry legitymującej się dyplomami czeladniczymi i mistrzowskimi, co wpłynie na podniesienie jakości świadczonych usług i bezpieczeństwo rynku.

12) Deregulacja i odbiurokratyzowanie wymogów dla mistrzów szkolących uczniów

- **Kontekst i wyzwanie:** Przesadne obciążenia biurokratyczne, skomplikowana sprawozdawczość oraz paraliżujące kontrole wymogów BHP/Sanepid, które zniechęcają właścicieli mikrofirm do rekrutacji uczniów. Skomplikowane wnioskowanie o refundację praktycznej nauki zawodu w OHP i dofinansowanie kosztów kształcenia w gminach.
- **Opis kierunku:** Odciążenie mikro-przedsiębiorców prowadzących szkolenie z formalności administracyjnych i przeniesienie roli koordynatora na strukturę Cechów i Izb Rzemieślniczych.
- **Kluczowe działania i instrumenty:**
 - Uproszczenie procedur rozliczania refundacji oraz sprawozdawczości z przebiegu praktyk zawodowych.
 - Ograniczenie liczby załączników przy wniosku o refundację.
 - Ujednolicenie wniosku o dofinansowanie.
 - Dostosowanie i uelastycznienie wymogów BHP i kontrolnych PIP do specyfiki małych rodzinnych warsztatów rzemieślniczych szkolących uczniów.
- **Gdzie wpisać w ZSU 2030:**
 - **Obszar VII:** *Współpraca pracodawców z edukacją formalną i pozaformalną*
 - **Temat działania 18:** *Tworzenie warunków do rozwoju partnerstw i współpracy...* (proponowany nowy kierunek 18.6)

13) Cyfryzacji i wdrożenia dyplomów czeladniczych oraz mistrzowskich do aplikacji mObywatel



- **Kontekst i wyzwanie:** Tradycyjna, papierowa (lub w formie plastikowych kart) dokumentacja potwierdzająca kwalifikacje rzemieślnicze jest podatna na zagubienie, uszkodzenie oraz trudna do szybkiej weryfikacji przez pracodawców, klientów czy organy kontrolne. W dobie postępującej cyfryzacji usług publicznych w Polsce brak cyfrowych odpowiedników dyplomów czeladniczych i mistrzowskich w centralnych rejestrach i aplikacjach państwowych obniża ich prestiż, ogranicza ich wykorzystanie na rynku pracy (np. przy szybkim potwierdzaniu uprawnień na placu budowy lub u klienta) oraz utrudnia natychmiastową walidację posiadanych kompetencji.
- **Opis kierunku:** Pełna cyfryzacja i integracja dokumentów potwierdzających kwalifikacje rzemieślnicze z państwowym ekosystemem tożsamości cyfrowej (mObywatel / Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji). Kierunek ten zakłada stworzenie standardu „**Cyfrowego Dyplomu Rzemieślniczego**”, który umożliwi każdemu czeladnikowi i mistrzowi natychmiastowe, bezpieczne i certyfikowane legitymowanie się swoimi kwalifikacjami zawodowymi na telefonie komórkowym.
- **Kluczowe działania i instrumenty:**
 - **Integracja systemów teleinformatycznych:** Połączenie baz danych Związku Rzemiosła Polskiego i Izby Rzemieślniczych z Zintegrowanym Rejestrem Kwalifikacji (ZRK) oraz rejestrami Ministerstwa Cyfryzacji.
 - **Wdrożenie usługi mRozwój / mKwalifikacje:** Stworzenie w aplikacji mObywatel dedykowanej zakładki/modułu dla certyfikatów i dyplomów zawodowych wydawanych przez Izby Rzemieślnicze.
 - **System cyfrowej weryfikacji (kod QR):** Wprowadzenie automatycznego mechanizmu weryfikacji autentyczności dyplomu za pomocą kodu QR dla klientów, pracodawców oraz inwestorów (np. w zamówieniach publicznych).
 - **Mikropoświadczenia i cyfrowe odznaki:** Powiązanie wpisu w mObywatelu z europejskim systemem mikropoświadczeń (*micro-credentials*), co ułatwi uznawanie polskich kwalifikacji rzemieślniczych w innych krajach UE.
- **Gdzie wpisać w ZSU 2030:**
 - **Obszar VIII: Planowanie uczenia się przez całe życie i potwierdzanie umiejętności**
 - **Temat działania 19: Rozwój Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (ZSK) i Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji (ZRK) Proponowany nowy numer kierunku: Kierunek 19.5** (lub w ramach Obszaru I / Tematu 2 dotyczącego cyfryzacji umiejętności). Cyfryzacja i integracja dokumentów potwierdzających kwalifikacje rzemieślnicze z państwowymi rejestrami i usługami cyfrowymi (mObywatel).



- **Proponowane zapisy do wdrożenia:** Przeprowadzenie integracji Rejestru Wydanych Dyplomów Czeladniczych i Mistrzowskich prowadzonego przez Izby Rzemieśnicze i Związek Rzemiosła Polskiego z Zintegrowanym Rejestrem Kwalifikacji (ZRK) oraz cyfrową platformą państwową mObywatel. Wdrożenie usługi cyfrowego potwierdzania kwalifikacji zawodowych rzemiosła na urządzeniach mobilnych („mCzeladnik” / „mMistrz”), z możliwością natychmiastowej weryfikacji autentyczności uprawnień i poziomów PRK przez pracodawców, klientów oraz zamawiających. Rozwiązanie to ma na celu podniesienie prestiżu dyplomów rzemieślniczych, ograniczenie biurokracji papierowej oraz upowszechnienie bezpiecznego cyfrowego poświadczania umiejętności zdobytych w systemie dualnym.

Ponadto, rekomenduje się aktualizację Strategii o następujące zagadnienia:

- A. Wejście w życie 1 czerwca 2025 r. ustawy z 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia (Dz.U.2025.620), zastępującej ustawę o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z 2004 roku.
- B. Wejście w życie 1 lipca 2026 r. Ustawa z dnia 27 lutego 2026 r. o wojewódzkich zespołach koordynacji ds. polityki umiejętności (WZK) (Dz.U. 2026 poz. 451)
- C. Wdrożenie sieci Branżowych Centrów Umiejętności (BCU) — nowelizacja Prawa oświatowego z 2023 r. określenie ich nowych ról i finansowania.
- D. Rozwój Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (ZSK) — w Zintegrowanym Rejestrze Kwalifikacji (ZRK) ujęto 20 734 kwalifikacje i 2 587 instytucji (stan 2026), w tym 266 kwalifikacji wolnorynkowych, 33 sektorowe oraz tylko 23 rzemieślnicze.
- E. Perspektywa AI generatywnej, mikropoświadczeń, zielonych kompetencji i starzenia się społeczeństwa — trendy, które w 2020 r. były marginalne, a dziś są dominantą rynku pracy.
- F. Wyraźne wskazanie Związku Rzemiosła Polskiego, izb rzemieślniczych i cechów rzemiosł jako partnerów realizacji Strategii na poziomie krajowym, regionalnym i lokalnym, z uwzględnieniem ich roli w organizowaniu i nadzorowaniu przygotowania zawodowego oraz w prowadzeniu egzaminów
- G. Wskazania przygotowania zawodowego młodocianych pracowników u pracodawców (rzemieślników) odrębnego od krótkich praktyk i staży.
- H. Wprowadzenie powszechnego systemu bezpłatnego lub dofinansowanego doskonalenia mistrzów szkolących i instruktorów, obejmującego metodykę pracy z młodzieżą, ochronę małoletnich, wspieranie zdrowia psychicznego, pracę z osobami ze szczególnymi potrzebami, komunikację, technologie cyfrowe oraz zieloną transformację.
- I. Utworzenie dedykowanego funduszu zasilanego ze środków unijnych (FERS) oraz Funduszu Pracy na współfinansowanie nowoczesnych parków

Opinia powstała w ramach projektu, pt. „Monitorowanie prawa przez organizacje rzemiosła w zakresie zatrudnienia i umiejętności” współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego Plus 2021-2027 w ramach Programu Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego 2021-2027 (nr umowy: FERS.04.03-IP.06-0001/24).



maszynowych/narzędziowych u pracodawców (tzw. „Bon Inwestycyjny dla Mistrza” – granty i częściowo umarzalne pożyczki na modernizację stanowisk szkoleniowych).

- J. Dodanie konkretnych harmonogramów i szacunkowych kosztów realizacji poszczególnych kierunków działań, i źródeł finansowania.

5. Podsumowanie

Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030 jest kluczową polityką na rzecz rozwijania umiejętności zgodnie z ideą uczenia się przez całe życie. Powinna być silnie powiązana z potrzebami pracodawców i zmianami zachodzącymi na rynku pracy. Warto w niej silniej wyeksponować praktyczną naukę zawodu i potwierdzanie kwalifikacji w rzemiośle. Uwzględnienie propozycji nowych kierunkowych działań będzie odpowiedzią na zgłaszane przez rzemiosło postulaty.