



2026
ISSN 2299-1387



LUBELSKIE NA RYNKU PRACY

BIULETYN WOJEWÓDZKIEGO URZĘDU PRACY W LUBLINIE

**LUBELSKIE UCZY ZAWODU. EDUKACJA BRANŻOWA
JAKO FUNDAMENT ROZWOJU REGIONALNEGO RYNKU PRACY**

ZAWÓD PRZYSZŁOŚCI? CZĘSTO TEN BARDZO TRADYCYJNY

ZAWODOWY KOMPAS LUBELSZCZYZNY – KIERUNEK WSPÓŁPRACA



W NUMERZE

- 4** ▶ Zawód przyszłości? Często ten bardzo tradycyjny

- 7** ▶ Od diagnozy do rekomendacji. Wsparcie planowania edukacji i rynku pracy w regionie

- 10** ▶ Zawodowy Kompas Lubelszczyzny – Kierunek Współpraca

- 12** ▶ Lubelskie uczy zawodu. Edukacja branżowa jako fundament rozwoju regionalnego rynku pracy

- 16** ▶ Międzynarodowe inspiracje dla rozwoju kształcenia zawodowego

- 18** ▶ Zawodówka bez stereotypów

- 21** ▶ Wojewódzkie Zespoły Koordynacji do spraw polityki umiejętności

- 24** ▶ Liderzy doradztwa w Lubelskiem

- 26** ▶ Statystyki Angeliki

Wydawca:
Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie
ul. Obywatelska 4
20-092 Lublin
tel. 81 463 53 00, 605 903 476
sekretariat@wup.lublin.pl

Redaktor naczelny:
Magdalena Wójcik
redakcja@wup.lublin.pl
tel. 887 831 641, 605 903 480

Fotografie: Archiwum WUP, Freepik
Projekt graficzny: WUP Lublin
Druk: Ecovendo
Wydawnictwo bezpłatne.
Nakład: 600 egz.

Istnieje możliwość zamówienia bezpłatnej prenumeraty biuletynu.

Przedruk materiałów jest możliwy wyłącznie za zgodą Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie i za podaniem źródła.

WSTĘP

Szanowni Państwo,

rynek pracy województwa lubelskiego zmienia się i zmiany te zachodzą obecnie znacznie szybciej niż jeszcze kilka lat temu. Coraz powszechniejsze wykorzystanie sztucznej inteligencji, nowe modele pracy oraz dynamiczne przemiany gospodarcze sprawiają, że coraz większego znaczenia nabiera potrzeba stałego rozwijania umiejętności

i aktualizowania wiedzy. Dlatego uczenie się przez całe życie, określane też terminem lifelong learning, staje się dziś ważną cechą, ułatwiającą dostosowywanie się do zmieniającego się rynku pracy.



Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie aktywnie wspiera rozwój tego podejścia w naszym regionie. Realizowany przez nas projekt LifeLong Learning Lubelskie pozwolił stworzyć przestrzeń współpracy pomiędzy instytucjami edukacyjnymi, pracodawcami, samorządami oraz instytucjami rynku pracy. Dzięki temu możliwe jest lepsze dopasowanie oferty kształcenia do potrzeb regionalnej gospodarki oraz wzmacnianie roli praktycznych umiejętności w rozwoju zawodowym mieszkańców Lubelszczyzny.

Jednym z najważniejszych osiągnięć projektu jest utworzenie sieci doradców zawodowych, pracujących we wszystkich obszarach, począwszy od edukacji w szkole podstawowej, po biura karier i publiczne służby zatrudnienia. Dzięki działaniu w sieci, doradcy są bardziej zintegrowani, mają łatwiejszy dostęp do materiałów i narzędzi pracy, a przede wszystkim aktualną wiedzę na temat metod pracy i rynku pracy województwa lubelskiego. Dzięki temu efekty Projektu pozostaną z nami na dłużej i będą efektywnie oddziaływać na aktorów rynku pracy.

W niniejszym numerze Biuletynu prezentujemy wybrane działania realizowane w ramach projektu – od prac Wojewódzkiego Zespołu Koordynacji, przez inicjatywy wspierające współpracę szkół z pracodawcami, po refleksję nad rolą szkolnictwa branżowego w rozwoju regionalnego rynku pracy.

Pokazujemy również, jak międzynarodowa wymiana doświadczeń może inspirować do tworzenia nowoczesnych rozwiązań w obszarze kształcenia zawodowego.

Choć projekt LifeLong Learning Lubelskie powoli dobiega końca, jego efekty – partnerstwa, wypracowane rozwiązania i wspólne doświadczenia – pozostaną ważnym elementem dalszego rozwoju polityki umiejętności w województwie lubelskim.

Życzę Państwu inspirującej lektury.

A handwritten signature in blue ink that reads "Tomasz Piłucki". The signature is written in a cursive, flowing style.

Dyrektor
Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie

ZAWÓD PRZYSZŁOŚCI? CZĘSTO TEN BARDZO TRADYCYJNY



Justyna Jarosińska

ZESPÓŁ DS. REALIZACJI PROJEKTU ZSU WUP W LUBLINIE

Rynek pracy coraz częściej weryfikuje modne hasła o zawodach przyszłości. Bo choć świat się cyfryzuje, wciąż potrzebuje fachowców i to bardziej niż kiedykolwiek wcześniej.



Przez ostatnie lata narracja była dość jednoznaczna. Przyszłość miała należeć do zawodów opartych na nowych technologiach i kompetencjach cyfrowych. Praca fizyczna, przynajmniej w powszechnym wyobrażeniu, stopniowo miała tracić znaczenie. Tymczasem rzeczywistość okazuje się znacznie bardziej złożona. Bo nawet najbardziej nowoczesne technologie nie funkcjonują w próżni. Ktoś musi je zainstalować, uruchomić, serwisować i naprawić. I coraz częściej okazuje się, że to właśnie zawody uznawane za tradycyjne nie tylko nie zniknęły, ale stały się fundamentem nowoczesnej gospodarki.

Fach w wersji high-tech

Elektryk i mechanik to dziś zawody funkcjonujące na styku technologii, danych i odpowiedzialności. Elektryk dawno przestał być fachowcem od prostych instalacji — pracuje z zaawansowanymi systemami zarządzania energią, odnawialnymi źródłami, automatyką budynków i nowoczesną infrastrukturą przemysłową. W tej pracy nie ma miejsca na improwizację, bo błąd oznacza nie tylko awarię, ale realne zagrożenie. Podobną przemianę przeszedł zawód mechanika. Współczesne samochody to złożone systemy, w których elektronika i oprogramowanie odgrywają równie istotną rolę jak elementy mechaniczne. Diagnostyka komputerowa, analiza danych z czujników i praca z cyfrowymi narzędziami stały się codziennością, a zakres odpowiedzialności znacząco się poszerzył. Mechanik coraz częściej odpowiada nie tylko za sprawność pojazdu, ale również za bezpieczeństwo jego użytkowników. To właśnie dlatego oba te „tradycyjne” fache tak dobrze wpisały się w technologiczną transformację — bo bez solidnych kompetencji praktycznych nowoczesne rozwiązania po prostu nie działają.

Praca bez improwizacji

Równie daleko od stereotypów znajduje się dzisiejsze budownictwo. Nowe materiały, rygorystyczne normy energetyczne i wysokie wymagania jakościowe sprawiają, że to branża oparta na precyzji i planowaniu. Coraz mniej w niej miejsca na improwizację, a coraz więcej na odpowiedzialność i specjalistyczną wiedzę. Budowlaniec nie jest już tylko wykonawcą. Jest częścią procesu, który wymaga rozumienia technologii, współpracy z innymi specjalistami i świadomości konsekwencji podejmowanych decyzji.

Jednym z zawodów, które rzadko pojawiają się w publicznych dyskusjach, a jednocześnie są absolutnie niezbędne, jest operator maszyn sterowanych numerycznie. To praca wymagająca koncentracji, dokładności i odpowiedzialności. Od jakości wykonania zależą elementy wykorzystywane w przemyśle, motoryzacji czy budownictwie. To przykład zawodu, który idealnie pokazuje, jak bardzo zmieniło się znaczenie pracy „manualnej”. Tu nie ma miejsca na przypadek, jest technologia, matematyka i odpowiedzialność.

Odporne na kryzysy

Wspólnym mianownikiem tych profesji jest odporność na zmiany koniunktury i chwilowe mody. Nie da się ich przenieść do internetu ani w pełni zautomatyzować. Wymagają realnych umiejętności, doświadczenia i praktyki. Dają też coś, co na współczesnym rynku pracy staje się coraz cenniejsze, stabilność.



W regionach takich jak województwo lubelskie ma to szczególne znaczenie. To właśnie zawody techniczne i rzemieślnicze pozwalają młodym ludziom budować swoją przyszłość bez konieczności wyjazdu, a lokalnym społecznościom, rozwijać się w sposób trwały i zrównoważony. Rynek pracy coraz wyraźniej pokazuje, że nie wszystkie zawody przyszłości powstały w ostatnich latach. Część z nich jest z nami od dawna, zmieniły się jedynie narzędzia, język i zakres kompetencji.

Być może właśnie dlatego elektryk, mechanik, budowlaniec czy operator maszyn znów wracają do centrum uwagi jako odpowiedź na bardzo współczesne potrzeby.

OD DIAGNOZY DO REKOMENDACJI. WSPARCIE PLANOWANIA EDUKACJI I RYNKU PRACY W REGIONIE



Iwona Wójcik

WYDZIAŁ BADAŃ I ANALIZ WUP W LUBLINIE

W ramach projektu ZSU zrealizowano i zainicjowano szereg badań oraz analiz wspierających rozwój edukacji i rynku pracy w województwie lubelskim.



KRAJOWY
PLAN
ODBUĐOWY



Rzeczpospolita
Polska

Sfinansowane przez
Unię Europejską
NextGenerationEU



LIFELONG LEARNING
lubelskie

Strategie rozwoju szkół wyższych w województwie lubelskim

Pod lupę trafiły strategie 15 uczelni z regionu, ze szczególnym uwzględnieniem działań dotyczących rozwoju umiejętności. Analiza pokazała, na ile dokumenty strategiczne poszczególnych uczelni odpowiadają potrzebom rynku pracy i idei uczenia się przez całe życie. Wnioski z analizy pomogą wzmacniać współpracę szkół wyższych z gospodarką regionu.

Potrzeby organów prowadzących szkoły branżowe i technika

W tym badaniu przyjrano się, jakich informacji o rynku pracy brakuje organom prowadzącym szkoły branżowe i technika w województwie lubelskim. Badanie wskazało kluczowe obszary niezbędne do planowania nowych kierunków kształcenia i rozwoju doradztwa zawodowego. Wyniki pomogą lepiej dopasować ofertę szkół do realnych potrzeb pracodawców.

Kompetencje cyfrowe na podstawie badań pracodawców

Coraz więcej zawodów wymaga dziś kompetencji cyfrowych, dlatego w tym badaniu sprawdzono, jakich umiejętności oczekują pracodawcy z województwa lubelskiego. Analiza nie tylko zdiagnozowała luki kompetencyjne, ale także wskazała konkretne kierunki zmian w edukacji – od pracy z uczniem i studentem po programy samokształcenia i scenariusze zajęć. Wyniki mogą stać się ważnym impulsem do budowania „Cyfrowego Lubelskiego”, czyli regionu, w którym kompetencje cyfrowe są fundamentem kariery zawodowej i rozwoju nowoczesnej gospodarki.



Potrzeby informacyjne doradców zawodowych

Głównym celem badania było ustalenie, jakich danych o rynku pracy potrzebują doradcy zawodowi. Analiza ujawniła luki informacyjne i wyzwania organizacyjne systemu doradztwa na poziomie wojewódzkim.

Rekomendacje mogą podnieść jakość wsparcia udzielanego osobom planującym ścieżkę edukacyjno-zawodową.

Prognozowanie zapotrzebowania na kwalifikacje do 2035 roku

Opracowano długoterminową prognozę potrzeb kompetencyjnych regionu. Analiza, oparta na inteligentnych specjalizacjach, wskazała umiejętności kluczowe dla przyszłego rozwoju gospodarczego. To istotny materiał do strategicznego planowania edukacji.

Społeczne i psychologiczne uwarunkowania kształcenia pozaformalnego

Zbadano, co sprzyja podejmowaniu nauki poza systemem formalnym przez osoby w różnym wieku.

Uwzględniono wpływ cyfryzacji, sztucznej inteligencji i nowych modeli pracy. Wnioski pokazują, jak skuteczniej wspierać rozwój kompetencji przez całe życie.

Uczenie się przez całe życie i mobilność zawodowa

Zidentyfikowano dobre praktyki wspierające rozwój umiejętności i mobilność zawodową mieszkańców regionu. Badanie wskazało czynniki sprzyjające skutecznemu uczeniu się na różnych etapach kariery. Rekomendacje mogą inspirować nowe działania w obszarze rynku pracy.

Kwalifikacje szkolnictwa branżowego i wyższego w scenariuszach 2035

Opracowano scenariusze zapotrzebowania na kwalifikacje w kluczowych branżach oraz w szkolnictwie wyższym do 2035 roku. Analiza może pomóc przygotować system kształcenia na różne warianty rozwoju społeczno-gospodarczego. To narzędzie do długofalowego planowania edukacji w regionie.

Radar biznesu – zasoby lokalne z potencjałem

Zrealizowano badanie identyfikujące deficytowe działalności gospodarcze w każdym powiecie województwa. Wskazuje kluczowe kompetencje potrzebne do rozwoju nowych firm oraz lokalne zasoby, które mogą je wspierać. Efektem jest praktyczna mapa szans dla przedsiębiorczości w regionie.

Wpływ automatyzacji i sztucznej inteligencji na rynek pracy

Przeanalizowano wpływ automatyzacji i AI na strukturę zatrudnienia oraz zapotrzebowanie na nowe kompetencje do 2035 roku. Badanie obejmuje także przykłady wdrożeń technologicznych w wybranych firmach i instytucjach. Wnioski pomogą przygotować region na nadchodzące zmiany technologiczne.

Kwalifikacje w zawodach szkolnictwa branżowego a potrzeby lokalnych rynków pracy – edycja III i IV

W ramach projektu ZSU przeprowadzono dwie edycje zapotrzebowania na kwalifikacje w poszczególnych powiatach regionu. Badanie aktualizuje dane o kwalifikacjach deficytowych i problemach rekrutacyjnych. To cykliczny monitoring wspierający trafne decyzje edukacyjne i zawodowe.

Kształcenie branżowe i techniczne w województwie lubelskim – 2030+

Przygotowywana ekspertyza oceni stan szkolnictwa branżowego i technicznego oraz wskaże strategiczne kierunki rozwoju po 2030 roku. Opracowanie ma wesprzeć decyzje w obszarze edukacji zawodowej i uczenia się przez całe życie. Jego celem jest lepsze powiązanie edukacji z potrzebami rynku pracy i gospodarki regionu.

ZAWODOWY KOMPAS LUBELSZCZYZNY – KIERUNEK WSPÓŁPRACA



Karolina Taborek

ZESPÓŁ DS. REALIZACJI PROJEKTU ZSU WUP W LUBLINIE

Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, w ramach projektu ZSU rozpoczął realizację zadania „Zawodowy Kompas Lubelszczyzny – Kierunek Współpraca”, którego celem jest realne wzmocnienie relacji pomiędzy szkołami kształcenia zawodowego a pracodawcami. To przedsięwzięcie o charakterze regionalnym, nastawione na praktyczne działania, a nie wyłącznie debatę o potrzebach rynku pracy.

W ramach zadania zaplanowano 44 jednodniowe spotkania organizowane we wszystkich powiatach województwa Lubelskiego. Uczestniczą w nich dyrektorzy i nauczyciele szkół branżowych oraz techników, przedstawiciele przedsiębiorstw, a także instytucje rynku pracy. Każde spotkanie ma charakter roboczy, a jego celem jest inicjowanie i wzmacnianie współpracy na rzecz rozwoju kształcenia zawodowego, dostosowanego do realnych potrzeb lokalnej gospodarki.

Od rozmowy do konkretności

„Zawodowy Kompas Lubelszczyzny” wychodzi z założenia, że skuteczne kształcenie zawodowe wymaga współodpowiedzialności. Szkoła nie może planować oferty edukacyjnej w oderwaniu od rynku pracy, a pracodawca oczekiwać w pełni i przygotowanego absolwenta bez udziału w procesie jego kształcenia. Spotkania organizowane w ramach zadania mają charakter warsztatowy. Uczestnicy analizują:

- lokalną strukturę gospodarczą,
- zapotrzebowanie na konkretne zawody i kwalifikacje,
- możliwości organizacji praktycznej nauki zawodu,
- potencjał tworzenia klas patronackich i rad programowych,
- bariery we współpracy oraz sposoby ich przewyciężania.

Ważnym elementem rozmów jest odniesienie do prognoz zapotrzebowania na zawody szkolnictwa branżowego oraz lokalnych analiz rynku pracy. Dzięki temu dialog opiera się nie tylko na deklaracjach, ale również na danych i wspólnej diagnozie.

Współpraca to proces, nie wydarzenie

Jednym z kluczowych założeń przedsięwzięcia jest budowanie trwałych relacji, a nie organizowanie jednorazowych inicjatyw. Podczas spotkań uczestnicy pracują nad konkretnymi rozwiązaniami, takimi jak:

- doprecyzowanie zasad organizacji praktyk zawodowych,
- określenie minimalnych standardów współpracy,
- wypracowanie modelu informacji zwrotnej pomiędzy szkołą a pracodawcą,
- planowanie wspólnych działań na kolejny rok szkolny.

Szczególną uwagę poświęca się jakości praktycznej nauki zawodu. To właśnie w środowisku pracy uczeń zdobywa doświadczenie, które decyduje o jego

zatrudnialności. Dlatego, w trakcie spotkań omawiane są kwestie związane z rolą instruktora, programem praktyk, bezpieczeństwem oraz oceną efektów kształcenia.

Broszura jako narzędzie pracy

Wsparciem merytorycznym dla uczestników jest opracowana w ramach zadania broszura informacyjno-metodyczna. Publikacja ta nie jest jedynie materiałem teoretycznym, stanowi praktyczny przewodnik po systemie kształcenia zawodowego, przepisach prawa, mechanizmach finansowania oraz modelach współpracy.

Zawiera między innymi:

- omówienie ram prawnych kształcenia zawodowego,
- opis prognoz zapotrzebowania na zawody,
- narzędzia analizy partnerstw w powiecie,
- przykłady dobrych praktyk z województwa lubelskiego,
- propozycje modeli współpracy programowej i organizacyjnej.

Broszura jest wykorzystywana podczas spotkań, jako punkt odniesienia i źródło gotowych narzędzi, matryc diagnostycznych, arkuszy oceny oraz modeli planowania współpracy (dostępna na stronie internetowej: zslublin.pl)

W kierunku realnego zatrudnienia

Realizacja 44 spotkań w całym województwie, to nie tylko działanie informacyjne. To proces sieciowania szkół i przedsiębiorstw, który ma prowadzić do zwiększenia zatrudnialności absolwentów oraz lepszego dopasowania oferty edukacyjnej do potrzeb regionalnej gospodarki. „Zawodowy Kompas Lubelszczyzny – Kierunek Współpraca” pokazuje, że rozwój kształcenia zawodowego nie jest wyłączną domeną systemu oświaty. To wspólne zadanie szkół, pracodawców i instytucji rynku pracy. Tylko dialog oparty na danych, wzajemnym zrozumieniu i konkretnych ustaleniach może przynieść trwałe efekty zarówno dla młodzieży wchodzącej na rynek pracy, jak i dla przedsiębiorstw poszukujących kompetentnych pracowników. Lubelszczyzna stawia na współpracę. A współpraca, jeśli jest dobrze zaprojektowana, staje się kompasem rozwoju całego regionu.



LUBELSKIE UCZY ZAWODU. EDUKACJA BRANŻOWA JAKO FUNDAMENT ROZWOJU REGIONALNEGO RYNKU PRACY



Grażyna Maryńczak

SZKOŁA PODSTAWOWA Z ODDZIAŁAMI PRZEDSZKOLA IM. J. I. KRASZEWSKIEGO W WISZNICACH

W ostatnich 15 latach system szkolnictwa zawodowego w Polsce przeszedł głębokie przemiany — zarówno organizacyjne, jak i społeczne. Od reformy strukturalnej wprowadzającej podział na szkoły branżowe i technika po działania kierowane na rozwój umiejętności dopasowanych do rynku pracy.



Mimo tych wysiłków, szkolnictwo zawodowe boryka się z poważnymi wyzwaniami, takimi jak niski prestiż, stosunkowo niewielka liczba uczniów w porównaniu z ogólno-edukacyjnymi ścieżkami oraz problemy z dostosowaniem kompetencji absolwentów do oczekiwań pracodawców.

Według najnowszych danych, w roku szkolnym 2023/24 w Polsce działało około 6 935 szkół ponadpodstawowych, do których uczęszczało około 1,8 miliona uczniów. Absolwenci liceów ogólnokształcących stanowili 48,4 %, a techników 35,5 % wszystkich absolwentów szkół ponadpodstawowych. Branżowe szkoły I stopnia ukończyło 46,8 tys. osób — co stanowi niewielką część ogółu, podczas gdy licea

są nadal najczęściej wybieranym kierunkiem. Dane z ostatnich lat pokazują trend spadkowy zainteresowania kształceniem zawodowym, jako główną ścieżką po szkole podstawowej — odsetek absolwentów wybierających szkoły zawodowe obniżył się z poziomów bliskich 15 – 17 % dekadę temu do około 12 % w roku 2023/24. Polska plasuje się powyżej średniej Unii Europejskiej pod względem udziału uczniów w szkolnictwie zawodowym — ok. 58,9 % młodych osób w programach VET (Vocational Education and Training) uczestniczy w kształceniu zawodowym, więcej niż wynosi średnia unijna (52,4 %). Jednakże stopa zatrudnienia absolwentów VET spada — w 2024 roku wyniosła 75,4 %, poniżej unijnego celu oraz średniej (80 %). Zagadnieniem problematycznym pozostają podstawowe kompetencje zawodowe u niektórych absolwentów oraz brak doświadczenia praktycznego. Przyczynami upadku prestiżu i niskiej atrakcyjności szkolnictwa zawodowego są przede wszystkim czynniki społeczne i kulturowe, czyli dominacja kultury studiów wyższych, niewystarczające doradztwo zawodowe oraz niedopasowanie kształcenia do potrzeb rynku. W Polsce silnie utrwalone jest przekonanie, że „studia są lepszą drogą” do sukcesu zawodowego i społecznego. Technika i licea często postrzegane są jako bardziej prestiżowe, a szkoły branżowe jako „druga liga edukacji”. Młodzi uczniowie rzadko otrzymują wsparcie w świadomym wyborze ścieżki edukacyjnej. Brak systemowych narzędzi i informacji o realnych możliwościach kariery po VET pogłębia ten problem.

W wielu przypadkach programy oraz zaplecze techniczne szkolnictwa zawodowego pozostają niedostosowane do dynamicznych zmian w gospodarce, co osłabia ich atrakcyjność w oczach uczniów i pracodawców.

Polska od kilku lat realizuje kompleksowe działania na rzecz poprawy jakości VET.

Co roku publikowane prognozy zapotrzebowania na pracowników pomagają planować kierunki kształcenia adekwatne do potrzeb rynku pracy, np. większe finansowanie dla kształcenia w zawodach deficytowych. Tworzenie Branżowych Centrów Umiejętności, modernizacje laboratoriów i pracowni sprzyjają podnoszeniu jakości nauczania praktycznego. Wysoka atrakcyjność programów wymiany i staży międzynarodowych Erasmus+ oraz fundusze ESF+ wspierają praktyki w kraju i za granicą, choć udział uczniów VET i tak pozostaje nieco niższy od średniej UE.

Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie realizuje projekt „LifeLong Learning” — inicjatywę finansowaną z Krajowego Planu Odbudowy i Zwiększenia Odporności o wartości ponad 21,4 mln zł, skierowaną na budowę systemu koordynacji i monitorowania działań na rzecz kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie.

Główne elementy projektu to:

- Powołanie Wojewódzkiego Zespołu Koordynacji wspierającego współpracę szkół, rynku pracy i instytucji edukacyjnych.
- Rozwój doradztwa zawodowego poprzez cykliczne spotkania doradców, mentoring oraz narzędzia takie jak Kupon Doradztwa Zawodowego.
- Promocja kształcenia zawodowego oraz idei uczenia się przez całe życie poprzez kampanie informacyjne, konferencje, materiały edukacyjne oraz działania medialne.
- Programy szkoleniowe, np. Mentor 5.0 dla pracowników przedsiębiorstw, wzmacniające kompetencje potrzebne w nowoczesnym rynku pracy.

Te działania są ważnym wkładem regionu w zmianę postrzegania VET jako atrakcyjnej i odpowiedzialnej ścieżki edukacyjnej, a także w budowanie trwałych sieci współpracy między edukacją, biznesem i instytucjami rynku pracy. Skuteczna odbudowa prestiżu szkolnictwa zawodowego wymaga podejścia



systemowego, wykraczającego poza doraźne kampanie promocyjne czy jednorazowe projekty infrastrukturalne. Kluczowe znaczenie ma przede wszystkim wzmocnienie doradztwa zawodowego już na etapie szkoły podstawowej. Uczniowie w wieku 13–15 lat podejmują jedną z najważniejszych decyzji edukacyjnych w swoim życiu, często nie dysponując rzetelną wiedzą o rynku pracy, wynagrodzeniach w poszczególnych branżach ani realnych możliwościach rozwoju po ukończeniu technikum czy szkoły branżowej. Systemowe programy informacyjno-warsztatowe, prowadzone przy udziale praktyków, przedsiębiorców oraz doradców rynku pracy, powinny stać się stałym elementem procesu kształcenia. W województwie lubelskim szczególną rolę może odegrać współpraca szkół z instytucjami rynku pracy oraz rozwijanie narzędzi doradczych w ramach projektów regionalnych. Równolegle konieczne jest pogłębienie partnerstw pomiędzy szkołami a przedsiębiorstwami. Nowoczesne kształcenie zawodowe nie może funkcjonować w oderwaniu od realnych procesów produkcyjnych, technologicznych i usługowych. Rozbudowa systemu praktyk i staży, klas patronackich oraz wspólnych projektów branżowych pozwala uczniom zdobywać doświadczenie, które bezpośrednio przekłada się na ich zatrudnialność. Dla pracodawców oznacza to możliwość kształtowania kompetencji przyszłych pracowników zgodnie z potrzebami przedsiębiorstwa. W regionie o zróżnicowanej strukturze gospodarczej, jak województwo lubelskie, rozwój takich partnerstw może stać się jednym z filarów wzmocnienia konkurencyjności lokalnych firm. Istotnym instrumentem mogą być również mechanizmy finansowe wzmacniające atrakcyjność kształcenia branżowego. System stypendiów dla uczniów kształcących się

w zawodach deficytowych, granty inwestycyjne dla szkół na modernizację pracowni czy preferencyjne wsparcie dla przedsiębiorstw angażujących się w proces kształcenia praktycznego stanowią realną zachętę zarówno dla młodzieży, jak i dla pracodawców. Odpowiednio zaprojektowane mechanizmy finansowe mogą ograniczyć barierę kosztową związaną z modernizacją zaplecza dydaktycznego i jednocześnie zwiększyć motywację uczniów do wyboru kierunków odpowiadających potrzebom rynku pracy. Nie bez znaczenia pozostaje także wymiar wizerunkowy. Szkolnictwo zawodowe wciąż mierzy się z utrwalonymi stereotypami, które wymagają konsekwentnego przełamania. Kampanie społeczne promujące sukcesy absolwentów techników i szkół branżowych, prezentujące nowoczesne technologie wykorzystywane w procesie kształcenia oraz pokazujące realne ścieżki kariery w zawodach technicznych i usługowych, mogą stopniowo zmieniać percepcję społeczną. W regionach takich jak Lubelszczyzna warto eksponować przykłady lokalnych firm rozwijających się dzięki wykwalifikowanej kadrze technicznej oraz historii młodych ludzi, którzy osiągnęli stabilność zawodową bez konieczności migracji do większych ośrodków. Ostatecznie jednak długofalowa poprawa pozycji szkolnictwa zawodowego wymaga silnego osadzenia go w idei uczenia się przez całe życie. Dynamiczne zmiany technologiczne, cyfryzacja i transformacja energetyczna powodują, że zdobycie kwalifikacji w wieku 19 czy 20 lat nie kończy procesu edukacyjnego. System powinien umożliwiać elastyczne podnoszenie i aktualizowanie kompetencji zarówno absolwentom szkół branżowych, jak i osobom dorosłym planującym przekwalifikowanie. Integracja szkolnictwa zawodowego z ofertą kursów, szkoleń i kwalifikacyjnych form kształcenia ustawicznego sprzyja budowaniu odpornego rynku pracy, zdolnego do reagowania na zmiany gospodarcze. Tylko połączenie działań systemowych, finansowych, organizacyjnych i wizerunkowych może doprowadzić do trwałej zmiany postrzegania szkolnictwa zawodowego — z alternatywy „drugiego wyboru” w pełnoprawną i atrakcyjną ścieżkę rozwoju zawodowego, odpowiadającą na potrzeby regionalnej i krajowej gospodarki.

Szkolnictwo zawodowe w Polsce stoi dziś w kluczowym momencie — z jednej strony dysponuje narzędziami i programami wspierającymi rozwój umiejętności, z drugiej strony nadal zmaga się z wyzwaniem budowania własnego prestiżu i odpowiedzi na oczekiwania zarówno uczniów, jak i rynku pracy. Projekty regionalne, takie jak LifeLong Learning, mogą odegrać istotną rolę w przełamaniu stereotypów i stworzeniu realnych, trwałych korzyści dla młodych ludzi, pracodawców i całej gospodarki.

Bibliografia

- » Dyrekcja Generalna ds. Edukacji, Młodzieży, Sportu i Kultury (Komisja Europejska), Monitor edukacji i szkoleń 2025. Polska, Publication Office of the European Union, Luxembourg 2025.
- » Główny Urząd Statystyczny, Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2023/2024. Edukacja w roku szkolnym 2023/2024, Statystyka Polska, Urząd Statystyczny w Gdańsku, Warszawa–Gdańsk 2024, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/edukacja> [dostęp: 26 stycznia 2026].
- » Statistics Poland, Statistical Products Department (red. Renata Bielak), Report SDG 2024. Children in the Context of Sustainable Development, Warszawa 2024.
- » Ministerstwo Edukacji i Nauki, Prognoza zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego, <https://www.gov.pl/web/edukacja/prognoza-zapotrzebowania-na-pracownikow-w-zawodach-szkolnictwa-branzowego> [dostęp: 26 stycznia 2026].
- » Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, Nowa jakość szkolnictwa zawodowego w Polsce – podpisanie pierwszych umów w ramach Branżowych Centrów Umiejętności, <https://www.gov.pl/web/nauka/nowa-jakosc-szkolnictwa-zawodowego-w-polsce--podpisanie-pierwszych-umow-w-ramach-branzowych-centrow-umiejtnosci> [dostęp: 20 stycznia 2026].
- » Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, Life Long Learning, <https://wuplublin.praca.gov.pl/lifelong-learning> [dostęp: 20 stycznia 2026].

MIĘDZYNARODOWE INSPIRACJE DLA ROZWOJU KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO



Justyna Jarosińska

ZESPÓŁ DS. REALIZACJI PROJEKTU ZSU WUP W LUBLINIE

Skuteczny system kształcenia zawodowego wymaga partnerskiej współpracy z pracodawcami, wysokiej jakości doradztwa i informacji zawodowej, elastyczności w reagowaniu na zmiany rynkowe oraz budowania społecznego uznania dla edukacji zawodowej.



Rok 2025 był dla przedstawicieli Wojewódzkiego Zespołu Koordynacji czasem intensywnej pracy i międzynarodowej wymiany doświadczeń. Dwie wizyty studyjne: w lipcu w Szwajcarii oraz w listopadzie w Portugalii, stały się ważnym elementem działań na rzecz dalszego wzmacniania systemu kształcenia zawodowego i lepszego dopasowania go do potrzeb regionalnego rynku pracy.

W dniach 14–17 lipca delegacja wraz z dyrektorem odwiedziła Szwajcarię, aby przyjrzeć się jednemu z najbardziej cenionych w Europie modeli kształcenia zawodowego. Program wizyty obejmował spotkania z przedstawicielami kluczowych instytucji odpowiedzialnych za rozwój i koordynację systemu: State Secretariat for Education, Research and Innovation (SERI), Swiss Conference of Vocational Education and Training Offices (CSFO) oraz Swiss Federal University for Vocational Education and Training (SFUVET).

Szwajcarski model dualny, oparty na ścisłej współpracy szkół z pracodawcami, pokazuje, że kształcenie zawodowe może być ścieżką o wysokim prestiżu społecznym, równorzędną wobec edukacji ogólnej czy akademickiej. Uczniowie szkół zawodowych są postrzegani jako przyszli specjaliści, a ich wybór edukacyjny spotyka się z uznaniem i szacunkiem. Na szczególną uwagę zasługuje spójność systemu, jasno określone role partnerów oraz silne zaangażowanie środowiska biznesowego w proces kształcenia. Wizyta zaowocowała konkretnymi wnioskami i rekomendacjami dla naszego regionu. Wśród najważniejszych znalazły się: potrzeba dalszego wzmacniania pozytywnego wizerunku kształcenia zawodowego, skuteczniejsze informowanie uczniów, rodziców i pracodawców o możliwościach tej ścieżki oraz zacieśnianie współpracy z przedsiębiorcami. Szwajcarskie doświadczenia pokazały, że inwestycja w relacje między edukacją a rynkiem pracy przynosi długofalowe i wymierne efekty.

Druga wizyta studyjna odbyła się w dniach 17–21 listopada w Portugalii. Tym razem celem było poznanie najlepszych praktyk w zakresie organizacji systemu kształcenia oraz aktywizacji zawodowej, ze szczególnym uwzględnieniem integracji usług i wsparcia osób zagrożonych wykluczeniem społecznym.

Delegacja odwiedziła trzy istotne instytucje: Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP), Santa Casa da Misericórdia de Lisboa Formação Profissional oraz Escola Profissional Alda Brandão de Vasconcelos w Sintra. Spotkania pozwoliły lepiej zrozumieć portugalskie podejście do łączenia działań rynku pracy, systemu szkoleń oraz elementów pomocy społecznej w ramach jednego, spójnego modelu wsparcia. Szczególne zainteresowanie wzbudziła integracja usług zapewniająca osobom poszukującym pracy kompleksową pomoc oraz elastyczność programów szkoleniowych, które są dostosowywane do lokalnych potrzeb gospodarczych. Istotnym elementem była również polityka włączenia społecznego, obejmująca innowacyjne metody reintegracji zawodowej i pracy z osobami z grup zagrożonych wykluczeniem.

Obie wizyty potwierdziły, że skuteczny system kształcenia zawodowego wymaga partnerskiej współpracy z pracodawcami, wysokiej jakości doradztwa i informacji zawodowej, elastyczności w reagowaniu na zmiany rynkowe oraz budowania społecznego uznania dla edukacji zawodowej.

Członkowie Wojewódzkiego Zespołu Koordynacji wrócili z zagranicznych wyjazdów z bagażem inspiracji, nowymi kontaktami oraz konkretnymi pomysłami możliwymi do adaptacji w naszym regionie. Międzynarodowa wymiana doświadczeń to nie tylko okazja do poznania innych modeli działania, ale przede wszystkim realne wsparcie w tworzeniu nowoczesnego, skutecznego i odpowiadającego na wyzwania współczesnego rynku pracy systemu kształcenia zawodowego.

ZAWODÓWKA BEZ STEREOTYPÓW



Justyna Jarosińska

ZESPÓŁ DS. REALIZACJI PROJEKTU ZSU WUP W LUBLINIE

Szkoła branżowa wciąż bywa oceniana przez pryzmat dawnych wyobrażeń. Tymczasem jej codzienność coraz rzadziej ma z nimi cokolwiek wspólnego.

Obraz szkoły zawodowej przez lata był dość jednoznaczny. To miało być miejsce „drugiego wyboru”, szkoła dla tych, którym nie udało się dostać do liceum, przestrzeń bez ambicji i perspektyw. Ten stereotyp wciąż funkcjonuje w wielu rozmowach, choć coraz słabiej przystaje do rzeczywistości. Bo współczesna szkoła branżowa wygląda inaczej niż ta, zapamiętana sprzed kilkunastu czy kilkudziesięciu lat.

Szkoła z wyboru

Dzień w szkole branżowej nie zaczyna się od improwizacji ani przypadkowego zestawu lekcji. Jest plan, są zajęcia praktyczne, konkretne zadania do wykonania i odpowiedzialność za efekt pracy. Uczniowie uczą się w pracowniach, na stanowiskach i przy sprzęcie, który odpowiada temu, z czym spotkają się później w realnym środowisku zawodowym. Ta codzienność bardziej przypomina rytm pracy niż klasycznej szkoły, liczą się zasady bezpieczeństwa, umiejętność współpracy i doprowadzania zadań do końca. Coraz częściej trafiają tu młodzi ludzie, którzy dokonali świadomego wyboru. Nie dlatego, że nie było innej drogi, ale dlatego, że wolą uczyć się przez działanie niż przez teorię.

Dla wielu z nich to nie rezygnacja z ambicji, lecz inny sposób myślenia o przyszłości, oparty na zdobywaniu zawodu, samodzielności i realnych kompetencji, które mają im pomóc wejść w dorosłość.

Autorytet i zasady

W szkole branżowej rola nauczyciela wygląda inaczej niż w klasycznym modelu edukacji. To nie tylko osoba przekazująca wiedzę, ale przede wszystkim praktyk i instruktor, który zna realia zawodu. Autorytet nie wynika tu z tytułów ani funkcji, lecz z doświadczenia i umiejętności. Uczeń bardzo szybko weryfikuje, czy ma do czynienia z kimś, kto rzeczywiście wie, jak wygląda praca w danym fachu. Ta relacja bywa bardziej partnerska, oparta na zaufaniu i wspólnym celu: nauczyć się konkretnej profesji. Jednocześnie szkoła branżowa rzadko bywa miejscem „luźnym”. Zajęcia praktyczne nie pozostawiają przestrzeni na dowolność. Obowiązują procedury, zasady bezpieczeństwa i odpowiedzialność za innych. Błędy mają realne konsekwencje, a brak zaangażowania szybko staje się widoczny.



Lokalny rynek, konkretne kompetencje

Znaczenie szkół branżowych szczególnie wyraźnie widać w regionach takich jak województwo lubelskie, gdzie lokalny rynek pracy opiera się na konkretnych usługach, rzemiośle i zawodach technicznych. To właśnie tutaj umiejętności praktyczne najszybciej przekładają się na zatrudnienie, stabilność i realną samodzielność. Szkoła nie funkcjonuje w oderwaniu od rzeczywistości, reaguje na potrzeby otoczenia, uczy zawodów, które są faktycznie potrzebne, i przygotowuje młodych ludzi do wyzwań, z którymi zetkną się zaraz po zakończeniu nauki. Jednocześnie szkoła branżowa nie jest rozwiązaniem uniwersalnym. Wymaga gotowości do pracy, uczenia się przez działanie i brania odpowiedzialności za własne decyzje. Nie obiecuje łatwej drogi ani szybkiego sukcesu. I właśnie w tym tkwi jej siła. Dla wielu uczniów staje się dobrym wyborem, bo daje jasne ramy, poczucie sensu i sprawczość, a to często okazuje się solidniejszym fundamentem dorosłości niż najbardziej nawet obiecujące hasła.

Liczą się umiejętności

Szkoła branżowa stawia na jasne cele i mierzalne efekty. Uczy konkretnych umiejętności, pracy zespołowej, odpowiedzialności za wykonane zadania i przestrzegania zasad bezpieczeństwa. Przygotowuje do realnych warunków pracy, a nie wyłącznie do zaliczania kolejnych sprawdzianów. Dla wielu uczniów oznacza to szybsze wejście w dorosłość, możliwość zdobycia zawodu i realną samodzielność. Coraz częściej jest to wybór przemyślany, oparty na znajomości własnych predyspozycji i oczekiwań wobec przyszłości.



Szkoła branżowa nie zastępuje innych ścieżek edukacji i nie konkuruje z nimi. Oferuje alternatywę dla tych, którzy chcą uczyć się przez działanie i wiedzieć, po co zdobywają kolejne kompetencje.



WOJEWÓDZKIE ZESPOŁY KOORDYNACJI DO SPRAW POLITYKI UMIEJĘTNOŚCI



Karolina Taborek

ZESPÓŁ DS. REALIZACJI PROJEKTU ZSU WUP W LUBLINIE

Ustawa o Wojewódzkich Zespołach Koordynacji do spraw polityki umiejętności (WZK) znajduje się na końcowym etapie procesu legislacyjnego. Wprowadza trwałe, ustawowe ramy koordynowania działań w obszarze rozwoju kompetencji na poziomie regionów. To jeden z kluczowych elementów reformy przewidzianej w Krajowym Planie Odbudowy i Zwiększania Odporności (KPO), związany z realizacją kamienia milowego A43G.



Celem projektowanej ustawy jest wzmocnienie roli samorządu województwa w planowaniu, monitorowaniu i ewaluacji działań na rzecz rozwoju umiejętności mieszkańców, dzieci, młodzieży i dorosłych, w duchu uczenia się przez całe życie. Ustawa tworzy podstawę prawną dla funkcjonowania Wojewódzkich Zespołów Koordynacji, jako organów opiniodawczo-doradczych zarządu województwa.

Umiejętności jako element strategii rozwoju

Projekt zakłada wprowadzenie zmian w ustawie o samorządzie województwa, tak aby rozwój umiejętności mieszkańców oraz promowanie idei uczenia się przez całe życie stały się jednym z ustawowych celów strategii rozwoju województwa. Oznacza to wyraźne przesunięcie akcentu od wąsko rozumianego podnoszenia poziomu wykształcenia ku szerokiemu podejściu do kompetencji, obejmującemu kształcenie zawodowe, szkolnictwo wyższe oraz edukację dorosłych. Województwo ma nie tylko wspierać edukację, ale także aktywnie koordynować politykę umiejętności w regionie, w sposób spójny z dokumentami strategicznymi i potrzebami rynku pracy. W tym właśnie obszarze kluczową rolę odegra WZK.

Czym będzie zajmować się WZK ?

Zgodnie z projektem ustawy, do zadań Wojewódzkich Zespołów Koordynacji należeć będzie m.in.:

- wydawanie rekomendacji do strategii rozwoju województwa w zakresie polityki umiejętności,
- opiniowanie i monitorowanie realizacji regionalnej polityki rozwoju w obszarze kompetencji,
- formułowanie rekomendacji dotyczących polityk publicznych obejmujących uczenie się przez całe życie,
- monitorowanie i ewaluacja wdrażanych rozwiązań,
- wydawanie opinii dotyczących zasadności kształcenia w danym zawodzie zgodnie z potrzebami rynku pracy.

Szczególnie istotna jest ostatnia z wymienionych kompetencji. Projekt przewiduje, że to właśnie WZK, a nie jak dotychczas wojewódzkie rady rynku pracy, będzie wydawał opinie wymagane przy uruchamianiu kształcenia w nowych zawodach, prowadzeniu eksperymentów pedagogicznych czy wpisie szkół niepublicznych do ewidencji.



Opinie te mają być wydawane w oparciu o prognozy zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego i będą obowiązywać przez pięć lat.

Reprezentatywny skład i ciągłość działania

Projekt ustawy szczegółowo określa skład WZK.

W jego strukturze znajdują się przedstawiciele m.in. urzędu marszałkowskiego, organizacji pracodawców i związków zawodowych, wojewódzkiego urzędu pracy, kuratora oświaty, jednostek samorządu terytorialnego, uczelni, organizacji samorządu gospodarczego i zawodowego, a także Instytutu Badań Edukacyjnych. Możliwe będzie również włączenie przedstawicieli szkół branżowych, placówek kształcenia ustawicznego czy sektorowych rad ds. kompetencji.

Kadencja WZK ma trwać pięć lat, a pierwsza kadencja rozpocznie się 1 lipca 2026 r. Ustawa przewiduje mechanizmy zapewniające ciągłość działania zespołów, w tym pełnienie funkcji przez dotychczasowych członków do czasu powołania nowego składu.

Stabilne finansowanie z budżetu państwa

Działalność WZK będzie finansowana z dotacji celowej z budżetu państwa, z części, której dysponentem jest minister właściwy do spraw oświaty i wychowania. Wysokość dotacji dla danego województwa będzie ustalana według określonego wzoru, uwzględniającego stałą kwotę bazową oraz liczbę mieszkańców regionu. Środki będą przekazywane w sześciu transzach w ciągu roku i przeznaczone na funkcjonowanie zespołu oraz biura koordynacji.

Rozwiązanie to ma zapewnić stabilność finansową i umożliwić długofalowe planowanie działań, bez nadmiernego obciążania budżetów województw.

Od pilotażu do trwałego systemu

WZK funkcjonują już obecnie w formule pilotażowej w ramach inwestycji KPO. Projekt ustawy porządkuje ich status prawny i zapewnia trwałość wypracowanych mechanizmów współpracy. To odpowiedź na rosnące wyzwania związane z transformacją cyfrową i zieloną oraz koniecznością lepszego dopasowania oferty edukacyjnej do potrzeb regionalnych rynków pracy.

Po wejściu w życie ustawy, regiony zyskają realne narzędzie wpływu na rozwój kompetencji mieszkańców. Wojewódzkie Zespoły Koordynacji mogą stać się kluczowym forum dialogu pomiędzy edukacją, rynkiem pracy i administracją publiczną, a tym samym istotnym elementem budowania nowoczesnej, opartej na umiejętnościach gospodarki.

LIDERZY DORADZTWA W LUBELSKIM



Justyna Jarosińska

ZESPÓŁ DS. REALIZACJI PROJEKTU ZSU WUP W LUBLINIE

W ramach projektu Life Long Learning Lubelskie, realizowanego przez Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, rozwijane są działania wzmacniające regionalny system doradztwa zawodowego. Projekt buduje także trwałą sieć współpracy między specjalistami z różnych instytucji. Jednym z najważniejszych kroków podjętych w tym obszarze było powołanie Grupy Liderów Doradców Zawodowych.



Wspólnota praktyków

Inicjatywa ta powstała jako odpowiedź na potrzebę integracji środowiska doradców oraz stworzenia przestrzeni, w której doświadczenie i praktyka zawodowa mogą stać się punktem wyjścia do wspólnego działania. Grupa od początku była pomyślana jako środowisko osób, które chcą nie tylko rozwijać własne kompetencje, ale również wzmacniać innych doradców i współtworzyć sieć współpracy w regionie. Liderzy pełnią w tej strukturze szczególną rolę. To właśnie oni stają się animatorami lokalnych kontaktów, inspirują do podejmowania nowych inicjatyw, a jednocześnie budują pomost pomiędzy szkołami, instytucjami rynku pracy, uczelniami oraz organizacjami działającymi w obszarze wsparcia zawodowego. Grupa ma charakter otwarty i międzyinstytucjonalny, ponieważ doradztwo zawodowe rozwija się najpełniej wtedy, gdy łączy różne perspektywy i doświadczenia.

Współpraca w praktyce

Istotnym elementem funkcjonowania Grupy Liderów jest cykl intensywnych szkoleń, w których każdy uczestnik bierze udział. To proces rozwojowy, który przygotowuje



doradców do pełnienia roli lidera w środowisku zawodowym, ale także do pracy z ludźmi w sposób bardziej świadomy, odporny i długofalowy. Szkolenia koncentrują się na tematach szczególnie ważnych w codziennej pracy doradców. Uczestnicy pogłębiają wiedzę dotyczącą efektywności lidera i sposobów działania bez ryzyka wypalenia zawodowego. Rozwijają kreatywne podejście do pracy z drugim człowiekiem oraz poznają narzędzia coachingowe, które pomagają wspierać innych doradców i budować kulturę współpracy w środowisku zawodowym. Duży nacisk położony jest również na odporność psychiczną oraz umiejętność utrzymywania zaangażowania w długim procesie pracy z uczniami, studentami czy osobami dorosłymi poszukującymi swojej drogi zawodowej. Liderzy uczą się, jak wzmacniać motywację, jak doceniać i budować zespoły, a także jak skutecznie zarządzać relacjami w środowiskach edukacyjnych i instytucjonalnych. Ważnym obszarem jest także rozwój kompetencji związanych z zarządzaniem zespołem, również rozproszonym, oraz przygotowanie do prowadzenia doradztwa w warunkach dynamicznych zmian technologicznych, które coraz silniej wpływają na funkcjonowanie szkół i instytucji rynku pracy.

Inauguracja grupy

Pierwsze spotkanie inauguracyjne działalności Grupy odbyło się 25 - 26 listopada w Lublinie i miało charakter środowiskowy i integracyjny. Oprócz działań szkoleniowych zorganizowano także otwarte warsztaty dla doradców zainteresowanych rozwojem zawodowym. W ten sposób Grupa Liderów stała się nie tylko programem szkoleniowym, ale przede wszystkim wspólnotą praktyków, którzy wspierają się nawzajem i wzmacniają doradztwo zawodowe w regionie. Powołanie Grupy Liderów Doradców Zawodowych jest jednym z kluczowych działań realizowanych w ramach Sieci II projektu Life Long Learning Lubelskie. Inicjatywa ta już dziś tworzy fundament dla dalszego rozwoju środowiska doradców zawodowych w województwie lubelskim, budując trwałą sieć współpracy, wymiany doświadczeń i wspólnego działania na rzecz mieszkańców regionu.

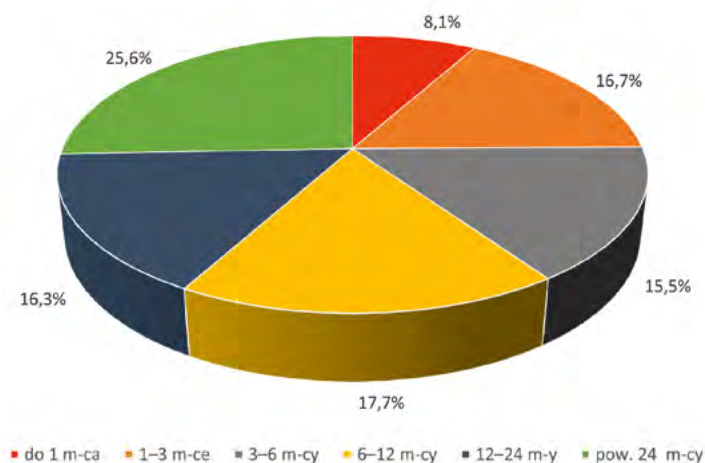


Liczba bezrobotnych w województwie lubelskim na koniec grudnia 2025 r. wynosiła 61 462 osoby i była wyższa w porównaniu do grudnia 2024 r. o 5 688 osób (tj. o 10,2%).

Stopa bezrobocia (odsetek bezrobotnych wśród aktywnych zawodowo) w grudniu 2025 r. w województwie wynosiła 8,1%, w odniesieniu do grudnia 2024 r. wartość stopy bezrobocia była wyższa o 0,7 pkt. procentowego. W kraju w grudniu 2025 r. stopa bezrobocia wyniosła 5,7%

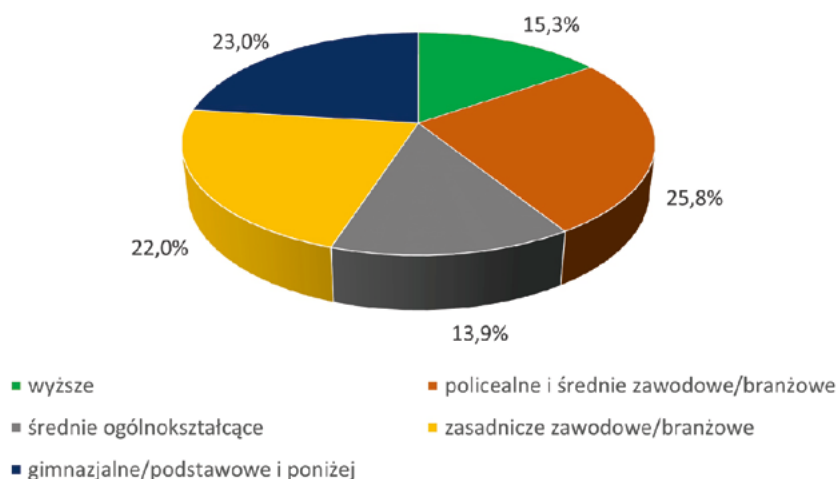
Wykres 1

Bezrobotni według czasu pozostawania bez pracy. Stan na koniec grudnia 2025 r.




Wykres 2

Bezrobotni według wykształcenia. Stan na koniec grudnia 2025 r.





**WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY
W LUBLINIE**

ul. Obywatelska 4
20-092 Lublin
tel. 81 463 53 00, 605 903 476
sekretariat@wup.lublin.pl
wuplublin.praca.gov.pl
 /wuplublin

FILIA W BIAŁEJ PODLASKIEJ

ul. Warszawska 14
21-500 Biała Podlaska
tel. 83 343 45 63
bialapodlaska-filia@wup.lublin.pl

FILIA W CHEŁMIE

ul. Mickiewicza 37
22-100 Chełm
tel. 82 563 05 82
chelm-filia@wup.lublin.pl

FILIA W ZAMOŚCIU

ul. Partyzantów 3
22-400 Zamość
tel. 84 677 66 19
zamosc-filia@wup.lublin.pl

Centrum Poradnictwa

Zawodowego

tel. 81 463 53 50, 605 903 480
centrum@wup.lublin.pl

Punkt Kontaktowy Funduszy

Europejskich

tel. 81 463 53 63, 605 903 491
punktkonsultacyjny@wup.lublin.pl

Wydział Badań i Analiz

tel. 81 463 53 32, 887 831 611
sekretariat@wup.lublin.pl

Wydział Funduszu

**Gwarantowanych Świadczeń
Pracowniczych**

tel. 81 463 53 55, 605 903 481
sekretariat@wup.lublin.pl

Wydział Polityki Rynku Pracy

tel. 81 463 53 86 lub 81 463 53 30
sekretariat@wup.lublin.pl

Wydział Pośrednictwa Pracy

tel. 81 463 53 25 lub 26, 605 903 485
Oferty pracy za granicą (EURES):
tel. 81 463 53 28
sekretariat@wup.lublin.pl

Zespół ds. Realizacji

Projektu ZSU

tel. 887 831 610
zsu2030@wup.lublin.pl

Kontakt do redakcji:

tel. 887 831 641, 605 903 480
redakcja@wup.lublin.pl