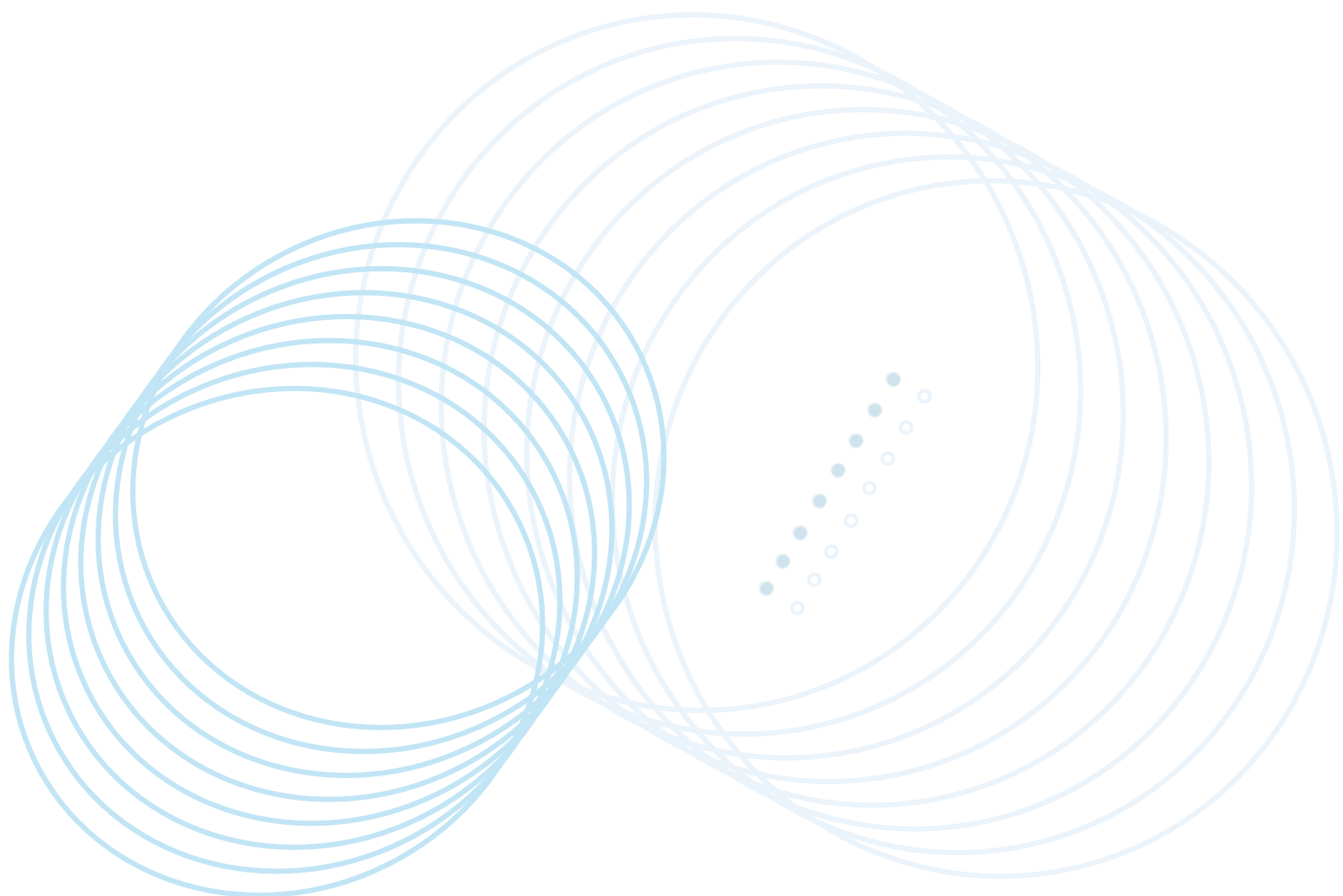


Samocena polityk uczenia się przez całe życie w ośmiu regionach Polski

COMORELP 2024

Barbara Worek



Egzemplarz bezpłatny

Publikacja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Krajowego Planu Odbudowy i Zwiększenia Odporności, inwestycja A3.1.1 Wsparcie rozwoju nowoczesnego kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie.

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

Spis treści

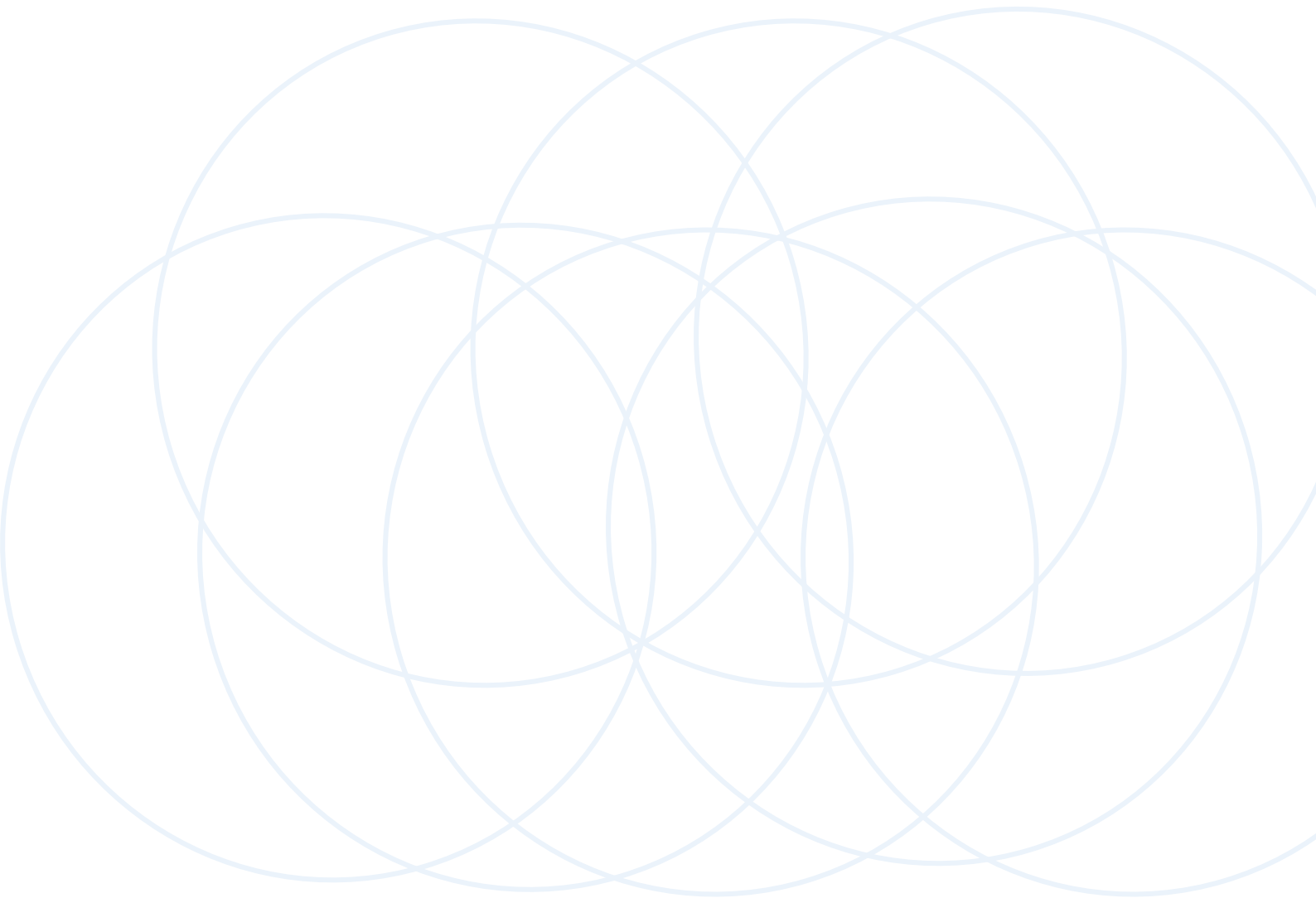
LISTA SKRÓTÓW _____	4
SŁOWO WSTĘPNE _____	7
METODOLOGIA I ZAKRES BADANIA _____	9
CHARAKTERYSTYKA REGIONÓW _____	12
STRUKTURA SYSTEMU UCZENIA SIĘ PRZEZ CAŁE ŻYCIE - OBRAZ WYŁANIAJĄCY SIĘ Z RAPORTÓW _____	23
ANALIZA SWOT SYTUACJI UCZENIA SIĘ PRZEZ CAŁE ŻYCIE W REGIONACH _____	26
Obszar 1: PLANOWANIE I STRATEGICZNE ZARZĄDZANIE _____	29
I. MIEJSCE UCZENIA SIĘ PRZEZ CAŁE ŻYCIE W STRATEGII ROZWOJU REGIONU _____	29
II. KOORDYNACJA I WSPÓŁPRACA MIĘDZYINSTYTUCJONALNA W RAMACH POLITYKI LLL W REGIONIE _____	38
III. TWORZENIE, WSPIERANIE I PODTRZYMYWANIE PARTNERSTW ____	45
Obszar 2: IMPLEMENTACJA _____	54
IV. INFORMACJA I PORADNICTWO ZAWODOWE _____	54
V. IDENTYFIKACJA POTRZEB UCZĄCYCH SIĘ I MONITOROWANIE UCZESTNICTWA _____	65
VI. PROFESJONALIZACJA I ROZWÓJ EDUKATORÓW I KADR LLL _____	72
VII. WSPARCIE FINANSOWE UCZENIA SIĘ PRZEZ CAŁE ŻYCIE _____	79
VIII. TRANSFORMACJA EKOLOGICZNA I CYFROWA – JEJ WDRAŻANIE W ŻYCIE 86	
IX. WALIDACJA _____	95
Obszar 3: EWALUACJA _____	101
X. EWALUACJA REGIONALNEJ POLITYKI W OBSZARZE UCZENIA SIĘ PRZEZ CAŁE ŻYCIE _____	101
ZESTAWIENIE WYNIKÓW _____	105

LISTA SKRÓTÓW

AES	Adult Education Survey
BAEL	Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności
BCU	Branżowe Centra Umiejętności
B+R	badania i rozwój
BKL	Bilans Kapitału Ludzkiego
BUR	Baza Usług Rozwojowych
DLS	region dolnośląski
COMORELP	Collaborative Monitoring Of Lifelong Learning Policy
EFS / EFS+	Europejski Fundusz Społeczny
FEM	Fundusze Europejskie dla Małopolski
FEWiM	Fundusze Europejskie dla Warmii i Mazur
FREREF	Foundation of European Regions for Research in Education and Training
GOZ	gospodarka obiegu zamkniętego
GUS	Główny Urząd Statystyczny
IBE PIB	Instytut Badań Edukacyjnych Państwowy Instytut Badawczy
ICT	Information and Communications Technology
IS	inteligentne specjalizacje
JST	jednostka samorządu terytorialnego
KFS	Krajowy Fundusz Szkoleniowy
KPO	Krajowy Plan Odbudowy
LFS	Labour Force Survey (BAEL)
LLL	Lifelong Learning
LLLP	Lifelong Learning Platform
LOWE	Lokalne Ośrodki Wiedzy i Edukacji
LUB	region lubuski

MAL	region małopolski
MEN	Ministerstwo Edukacji Narodowej
MFIPR	Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej
MKiDN	Ministerstwo Kultury i Dziedzictwa Narodowego
MNiSW	Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego
MRiRW	Ministerstwo Rolnictwa i Rozwoju Wsi
MPKU	Małopolskie Partnerstwo na rzecz Kształcenia Ustawicznego
MRPiPS	Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
MZK	Międzyregionalny Zespół Koordynacji
NFZ	Narodowy Fundusz Zdrowia
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development
OPO	region opolski
PARP	Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości
PDK	region podkarpacki
PFS	podmiotowy system finansowania
PKB	produkt krajowy brutto
POM	region pomorski
PORP	Pomorskie Obserwatorium Rynku Pracy
PSSE	Pomorska Specjalna Strefa Ekonomiczna
RAB	Regionalne Agendy Badawcze
RIS	Regionalne Inteligentne Specjalizacje
ROPS	Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej
SIO	System Informacji Oświatowej
SSC/BPO	sektor zaawansowanych usług biznesowych
SUZ	Standardu Usług Zdalnego Uczenia się
ŚWK	region świętokrzyski
UJ	Uniwersytet Jagielloński

UTW	Uniwersytet Trzeciego Wieku
WAM	region warmińsko-mazurski
WUP	Wojewódzki Urząd Pracy
WZK	Wojewódzki Zespół Koordynacji
ZRK	Zintegrowanym Rejestr Kwalifikacji
ZSK	Zintegrowany System Kwalifikacji
ZSU	Zintegrowana Strategia Umiejętności



SŁOWO WSTĘPNE

Opracowanie, które oddaję w Państwa ręce, wyrasta z przekonania, że uczenie się przez całe życie staje się dziś jeszcze bardziej niż wcześniej, jednym z najważniejszych warunków utrzymania i wzmacniania rozwojowego potencjału Polski i jej regionów. Przyspieszona cyfryzacja, upowszechnienie sztucznej inteligencji, zmiany demograficzne oraz transformacja energetyczna zmieniają charakter pracy w wielu zawodach, sposób funkcjonowania przedsiębiorstw i instytucji publicznych, a także oczekiwania wobec systemów edukacyjnych. Waga tych procesów jest coraz wyraźniej dostrzegana także na poziomie Unii Europejskiej, która – szukając sposobów wzmocnienia konkurencyjności swojej gospodarki – jednocześnie stara się zachować to, co stanowi o specyfice europejskiego modelu rozwojowego: troskę o jakość życia i pracy, solidarność społeczną oraz ograniczanie nierówności. W tym kontekście uczenie się przez całe życie jawi się jako dobre narzędzie pozwalające zmniejszać luki i niedobory kompetencji, pozostawać dłużej aktywnym na rynku pracy czy kształtować tak istotną obecnie odporność społeczną. Rozwijając politykę uczenia się przez całe życie w Polsce i w jej poszczególnych regionach musimy bazować na dobrej ocenie sytuacji: być świadomi naszych mocnych i słabych stron, szans i zagrożeń, gdyż to pozwala nam obrać odpowiedni kierunek działań oraz dobrać środki do ich realizacji. A gdy już te działania podejmujemy, potrzebujemy ocenić ich skuteczność i to nie tylko za pomocą wskaźników liczbowych, ale także krytycznego namysłu i pogłębionej analizy. Takie możliwości stwarza samoocena regionalnych polityk uczenia się przez całe życie przeprowadzana z wykorzystaniem narzędzia COMORELP.

Ta samoocena nie jest wyłącznie prostą diagnozą postępów na drodze do wdrażania polityki LLL, ale przede wszystkim wspólnym namysłem osób reprezentujących różne podmioty i różne perspektywy: edukację w każdej z jej odmian: formalną, pozaformalną i nieformalną, administrację, biznes i organizacje społeczne. Okrągłe stoły, czyli ustrukturyzowane dyskusje, podczas których dokonywana jest ocena, stwarzają przestrzeń do uważnego słuchania się, konfrontowania perspektyw oraz nazywania obszarów wymagających wzmocnienia – również tam, gdzie na co dzień brakuje czasu na spotkanie i wymianę doświadczeń.

Samoocena nie ma służyć tworzeniu rankingów ani prostych porównań. Jej wartością jest to, że może stać się punktem wyjścia do porządkowania priorytetów,

korygowania strategii, planowania działań oraz budowania mechanizmów systematycznego monitoringu i ewaluacji. Od tego, na ile wyniki zostaną wykorzystane w praktyce, zależy, czy cały proces pozostanie incydentalnym doświadczeniem, czy też stanie się elementem trwałego cyklu uczenia się regionów. Doświadczenie okrągłych stołów, zaangażowanie ich uczestników oraz wyrażane przekonanie, że zmiana jest możliwa, są dobrą podstawą do tego, aby wnioskować, że procesy rozpoczęte ośmiu regionach Polski (dolnośląskim, lubuskim, małopolskim, opolskim, podkarpackim, pomorskim, świętokrzyskim i warmińsko-mazurskim) mogą przynieść realne i trwałe efekty.

Chcę serdecznie podziękować tym wszystkim regionom, które zdecydowały się wziąć udział w tym wymagającym procesie. Dziękuję osobom i instytucjom, które włożyły znaczący wysiłek w przygotowanie i przeprowadzenie samooceny. Udział w okrągłych stołach i możliwość obserwowania Państwa dyskusji były dla mnie osobiście i dla wszystkich członków zespołu COMORELP ważnym doświadczeniem, pozwalającym lepiej zrozumieć specyfikę poszczególnych regionów oraz ich ambicje rozwojowe. Jesteśmy wdzięczni za zaufanie, otwartość i gotowość do wspólnego uczenia się, które stały się fundamentem niniejszego raportu. Szczególne podziękowania należą się jednak Wojewódzkiemu Urzędowi Pracy w Krakowie i jego Pracownikom, bez których zaangażowania narzędzie wypracowane w COMORELP podzieliłoby losy wielu dobrych, ale nigdy nie wykorzystywanych rezultatów ambitnych projektów. Tym razem jednak, jak już wiele razy w przeszłości, WUP Kraków przyjął na siebie rolę lidera zmiany i przekonał inne regiony, że warto do takiej samooceny przystąpić. Wierzę, że informacje, jakie zostały przedstawione w tym raporcie oraz wiedza zebrana w raportach regionalnych zachęcą także inne regiony Polski do podjęcia wyzwania samooceny swoich polityk uczenia się przez całe życie.

dr hab. Barbara Worek, prof. UJ

Koordynatorka konsorcjum w projekcie COMORELP

METODOLOGIA I ZAKRES BADANIA

Samocena COMORELP odbywa się w oparciu o narzędzie przygotowane w projekcie zrealizowanym programie Erasmus+ Strategic Partnership for Adult Education pt. Collaborative Monitoring Of Lifelong Learning Policy. Podczas moderowanej dyskusji w trakcie spotkania okrągłego stołu, przy którym każdorazowo zasiadają regionalni eksperci oraz interesariusze uczenia się przez całe życie reprezentujący trzy sektory: publiczny, prywatny i pozarządowy, uzgadniane są odpowiedzi na pytania ewaluacyjne.

Narzędzie składa się z trzydziestu pięciu pytań, które obejmują tematykę planowania i strategicznego zarządzania regionalną polityką uczenia się przez całe życie (ang. Lifelong Learning Policy, LLL), jej implementację oraz ewaluację. Zgrupowane są w dziesięciu wymiarach obejmujących priorytetowe obszary wskazane w Zintegrowanej Strategii Umiejętności, t.j.¹

- podnoszenie poziomu umiejętności kluczowych u dzieci, młodzieży i osób dorosłych,
- rozwijanie i upowszechnianie kultury uczenia się nastawionej na aktywny i ciągły rozwój umiejętności,
- zwiększenie udziału pracodawców w rozwoju i lepszym wykorzystaniu umiejętności,
- budowaniu efektywnego systemu diagnozowania i informowania o obecnym stanie i zapotrzebowaniu na umiejętności,
- wypracowaniu skutecznych i trwałych mechanizmów współpracy i koordynacji międzyresortowej oraz międzysektorowej w zakresie rozwoju umiejętności,
- wyrównywaniu szans w dostępie do rozwoju i możliwości wykorzystania umiejętności.

Zadaniem ekspertów jest uzgodnienie odpowiedzi na każde z tych trzydziestu pięciu pytań z jednoczesnym wskazaniem uzasadnień, odwołań do przykładów i dobrych praktyk lub alternatywnie – braków i nierealizowanych potrzeb. Dyskusję moderuje ekspert dysponujący odpowiednią wiedzą i doświadczeniem w zakresie tematyki uczenia się przez całe życie.

¹ Opracowanie własne na podstawie: Zintegrowana Strategia Rozwoju Umiejętności 2030.

Samooceana realizowana jest raz na dwa lata. Pierwsza jej edycja miała miejsce w 2022 r., w trakcie trwania projektu Erasmus +, i została zrealizowana przez sześć regionów europejskich, w tym Małopolskę.

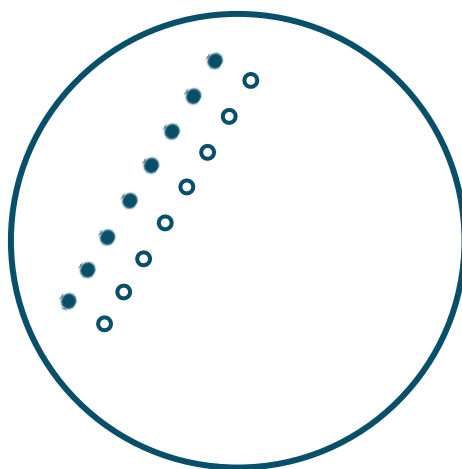
W 2024 roku samooceana COMORELP zrealizowana została przez osiem regionów w Polsce jako jedno z zadań projektów realizowanych w ramach Krajowego Planu Odbudowy i Zwiększenia Odporności, inwestycja A3.1.1 Wsparcie rozwoju nowoczesnego kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie. Regiony, które przystąpiły do samooceany i organizacji okrągłego stołu to:

- region dolnośląski
- region lubuski
- region małopolski
- region opolski
- region podkarpacki
- region pomorski
- region świętokrzyski
- region warmińsko-mazurski.



Rysunek 1 Regiony z Raportem COMORELP 2024

Niniejsze opracowanie zawiera syntetyczne zestawienie wyników zawartych w przygotowanym przez każdy region raporcie regionalnym, podsumowującym dokonaną samoocenę.



CHARAKTERYSTYKA REGIONÓW

Region dolnośląski

Dolny Śląsk, położony w południowo-zachodniej części Polski, graniczy z Republiką Federalną Niemiec od zachodu oraz z Republiką Czeską od południa. Wrocław, stolica regionu, miasto akademickie i silny ośrodek biznesowy należy do czołówki miast w Polsce pod względem liczby ludności. Położenie regionu, w połączeniu z wysokim poziomem rozwoju gospodarczego oraz bardzo dobrze rozwiniętą infrastrukturą transportową - drogową i kolejową - przyczynia się do jego wysokiej atrakcyjności inwestycyjnej. To właśnie przez Dolny Śląsk przebiegają główne europejskie szlaki transportowe łączące kraje Europy Zachodniej ze wschodnią częścią kontynentu. Przemysł elektroniczny, branża motoryzacyjna, górnictwo i wydobywanie surowców naturalnych, branża tworzyw sztucznych i wyrobów z gumy, przemysł chemiczny oraz produkcja maszyn i urządzeń (w tym elektrycznych) to specjalizacje przemysłowe regionu charakteryzujące się dynamiką wzrostu

Z raportu regionalnego:

Region ten jest siódmym co do wielkości województwem, ale zalicza się do najbardziej zurbanizowanych i uprzemysłowionych obszarów kraju. Zamieszkuje go około 2,9 miliona osób, co plasuje Dolny Śląsk na piątym miejscu pod względem liczby ludności. (...) Struktura wiekowa i migracyjna regionu – zwłaszcza odpływ ludności z południowych obszarów województwa – wskazuje na potrzebę intensyfikacji działań w zakresie integracji społecznej oraz aktywizacji zawodowej, z naciskiem na rozwój polityki uczenia się przez całe życie (LLL). Jednocześnie zauważalny jest wzrost liczby mieszkańców w gminach otaczających Wrocław, co potwierdza postępujące procesy suburbanizacji.

przekraczającą średnią województwa oraz najwyższym udziałem w produkcji i zatrudnieniu. Dolnośląska Strategia Innowacji 2030 wskazuje siedem inteligentnych specjalizacji: Chemia i medycyna, Auto-Moto-Aero-Space, Surowce naturalne i wtórne, Maszyny i urządzenia, „Zielony ład” – specjalizacja horyzontalna, „Przemysł 4.0” – specjalizacja horyzontalna, „Życie wspomagane technologią” – specjalizacja

horyzontalna.²

Wartość PKB w przeliczeniu na 1 mieszkańca w 2023 roku kształtowała się na poziomie 96,8 tys. zł (107,1% średniej krajowej), a bezrobocie rejestrowane jest niskie.³

Region lubuski

Lubuskie to województwo położone w zachodniej Polsce, graniczące z Republiką Federalną Niemiec (landy Brandenburgia i Saksonia). Najważniejsze miasta regionu, stanowiące wiodące ośrodki gospodarcze, to ponad stutysięczne: Zielona Góra i Gorzów Wielkopolski oraz mniejsze ośrodki: Nowa Sól, Żagań i Żary. Przygraniczne położenie regionu sprzyja inwestycjom zagranicznym, głównie z Niemiec, które są najważniejszym partnerem handlowym województwa – na ich rynek trafia ponad 42% towarów i usług eksportowanych przez lokalne firmy.⁴ Strategia Województwa

Z raportu regionalnego:

Województwo lubuskie, o powierzchni prawie 14 tys. km², na koniec 2023 roku zamieszkiwało 975 023 osoby, co daje gęstość zaludnienia na poziomie 70 osób na km². Region ten jest najbardziej zalesiony w Polsce – ponad połowa jego powierzchni to lasy, co sprawia, że często określa się go mianem Zielonej Krainy. (...) Województwo dynamicznie rozwija sektory handlu, usług i przemysłu, a rozbudowana baza hotelowa przyciąga licznych turystów. Lubuskie jest jednym z liderów w zakresie ochrony środowiska, co czyni go atrakcyjnym terenem dla inwestycji zagranicznych, w szczególności z Niemiec, które stanowią kluczowego partnera handlowego regionu.

Lubuskiego 2030 „wskazuje na postępujący proces starzenia się społeczeństwa, wyrażający się m.in. rosnącym udziałem ludności w wieku nieprodukcyjnym w populacji ogółem, przy spadku udziału ludności w wieku produkcyjnym. Niezmiernie istotnym wyzwaniem dla regionu jest skoncentrowanie się na efektywniejszym wdrażaniu polityki młodzieżowej oraz polityce senioralnej,

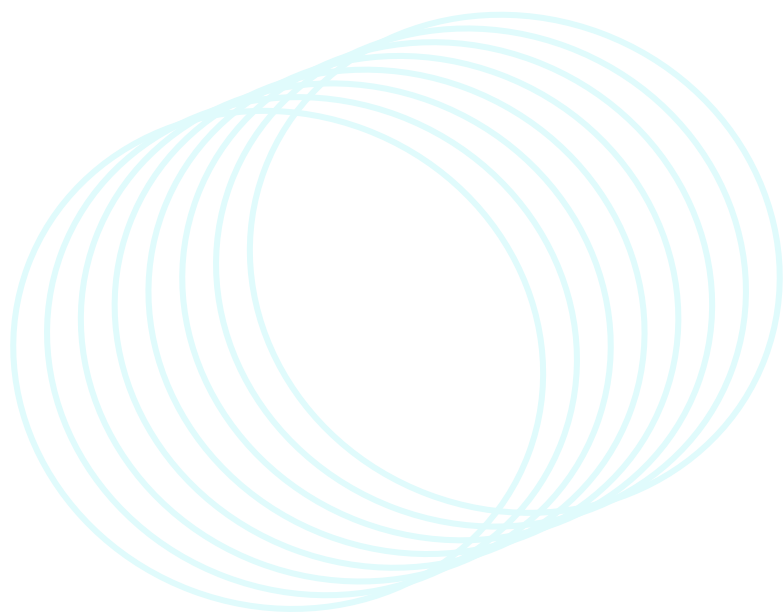
² Informator gospodarczy Województwa Dolnośląskiego. Urząd Marszałkowski Województwa Dolnośląskiego. Wrocław 2023.

³ GUS: Polska w liczbach 2025. Podstawowe dane o województwach. Warszawa 2025.

⁴ Informacje o gospodarce województwa lubuskiego. (dostęp: 4.12.2025).

w tym „srebrnej gospodarce”. Pesymistyczna prognoza demograficzna województwa – starzenie się wspólnoty regionalnej – nie różni się istotnie od ogólnopolskich procesów demograficznych i powinna skłaniać władze krajowe do aktywnej polityki imigracyjnej, a władze wojewódzkie do zwiększenia atrakcyjności regionu dla imigrantów w obecnym stanie prawnym”.⁵

Rozwój regionu zakłada osiągnięcie celu głównego: „Inteligentne gospodarowanie potencjałami regionu dla osiągnięcia zrównoważonego rozwoju, spójności społecznej i przestrzennej oraz wysokiej jakości życia mieszkańców”, poprzez realizację czterech celów szczegółowych: Inteligentna, zielona gospodarka regionalna, Region silny w wymiarze społecznym oraz bliski obywatelowi, Integracja przestrzenna regionu, Region atrakcyjny, efektywnie zarządzany i otwarty na współpracę.⁶ PKB w przeliczeniu na 1 mieszkańca w 2023 roku wyniósł 72,2 tys. zł (79,8% średniej krajowej), a bezrobocie rejestrowane jest umiarkowane.⁷



⁵ Strategia Województwa Lubuskiego 2030. Załącznik nr 1 do Uchwały Nr XXVIII/397/21 Sejmiku Województwa Lubuskiego z dnia 15 lutego 2021 roku.

⁶ Jw.

⁷ GUS: Polska w liczbach 2025. Podstawowe dane o województwach. Warszawa 2025.

Region małopolski

Małopolska wraz z metropolią krakowską łączy rozwinięty sektor zaawansowanych usług biznesowych (SSC/BPO), silne zaplecze naukowe i kulturalne oraz intensywną turystykę z dynamicznie rosnącym ekosystemem startupów. W stolicy regionu Krakowie, w 288 centrach usług pracuje ponad 101 tys. osób, co stanowi 22% zatrudnionych w tym sektorze w Polsce, czyniąc miasto krajowym liderem w branży usług rozwojowych. Całkowite wydatki na B+R w relacji do PKB kształtują się powyżej 2,5% PKB (jedyne region w kraju) i wspierają rozwój 7 Inteligentnych Specjalizacji Regionu: life science – nauki o życiu, energia odnawialna, ICT, chemia, produkcja metali i wyrobów metalowych, elektrotechnika i przemysł maszynowy, przemysły kreatywne i czasu wolnego. Również dobrze rozwinięta sieć drogowa, która w połączeniu z potencjałem lotniska i sieci kolejowej umożliwi systematyczny rozwój przedsiębiorstw w regionie stanowi istotne wsparcie ich rozwoju, zwiększając ich udział w tworzeniu PKB w regionie.⁸

Z raportu regionalnego:

Stolicą regionu jest Kraków, drugie co do liczby ludności miasto w Polsce (771 tysięcy mieszkańców) – istotny ośrodek naukowy, kulturalny i gospodarczy. Odsetek mieszkańców uczących się formalnie i pozaformalnie (czyli w szkołach i na kursach) zgodnie z odczytami Eurostatu w 2022 roku wyniósł 12,7%, przekraczając średnią wartość dla Unii Europejskiej (tj. 11,9%). (...) W Małopolsce świadomość położenia nacisku w polityce regionalnej na kwestie związane z rozwojem uczenia się dorosłych ma wieloletnią tradycję. Po 2004 roku, zarówno w Europie, jak i w Polsce, zauważono konieczność wsparcia uczenia się osób dorosłych w kontekście potrzeb rynku pracy i rozwoju społeczno-gospodarczego kraju. Takie cele stawiała ówczesna Strategia oraz Program „Edukacja i szkolenie 2010”.

W Małopolsce działa dwadzieścia sześć uczelni czyniąc ją drugim ośrodkiem akademickim w kraju pod względem liczby studentów, a w samym Krakowie siedzibę mają najlepsze uniwersytety w kraju – wg Rankingu Uczelni Akademickich Perspektywy 2024 – Uniwersytet Jagielloński jest na 2. miejscu w Polsce wśród

⁸ Centrum Business in Małopolska, regionalny Certyfikowany Partner Polskiej Agencji Inwestycji i Handlu. (dostęp 03.12.2025).

uniwersytetów, a Akademia Górniczo-Hutnicza plasuje się na 4. miejscu wśród uczelni technicznych.⁹

Wartość PKB w przeliczeniu na 1 mieszkańca w 2023 roku kształtowała się na poziomie 80,4 tys. zł (89% średniej krajowej), a stopa bezrobocia rejestrowanego należy do najniższych w kraju.¹⁰

Region opolski

Jak czytamy w Strategii Rozwoju Województwa Opolskiego. Opolskie 2030, trzy główne czynniki wpływające na rozwój województwa to depopulacja, wielokulturowość i zróżnicowanie terytorialne. Trudna sytuacja demograficzna regionu - spadek liczby ludności i starzejące się społeczeństwo - oddziałuje zarówno na regionalny rynek pracy, jak i na obszary zdrowia publicznego oraz polityki społecznej.

Z raportu regionalnego:

Województwo opolskie jest najmniejszym pod względem powierzchni regionem w Polsce (9412 km², co stanowi 3,0% powierzchni kraju). Jest też regionem z najmniejszą liczbą mieszkańców (936 725 osób), który pomimo stosunkowo niskiej liczby ludności i negatywnych zjawisk demograficznych cechuje się wysoko rozwiniętą infrastrukturą przemysłową. (...) Do atutów województwa należy zaliczyć zróżnicowaną strukturę przemysłu oraz długoletnią tradycję produkcji przemysłowej (przemysł spożywczy, mineralny, metalowy oraz chemiczny). Opolskie to również region z wysoko produktywnym rolnictwem, któremu sprzyja nie tylko wysoki poziom kultury rolnej, ale i potencjał rolniczej przestrzeni produkcyjnej. (...) Głównym celem rozwoju edukacji w województwie opolskim jest podniesienie poziomu wykształcenia społeczeństwa przy jednoczesnym zapewnieniu wysokiej jakości kształcenia.

Wielokulturowość rozumiana jest jako obecność na terenie województwa mniejszości narodowych i etnicznych, ale również rosnącej liczby imigrantów. Natomiast zróżnicowanie terytorialne „to czynnik wynikający z jednej strony z położenia przygranicznego regionu oraz stref rozwoju powiązanych ze stolicą regionu –

⁹ Potencjał regionu małopolskiego. (dostęp 3.12.2025).

¹⁰ GUS: Polska w liczbach 2025. Podstawowe dane o województwach. Warszawa 2025.

Opolem, jak i z ośrodkami subregionalnymi, z drugiej zaś z faktu występowania obszarów problemowych (tj. obszarów zagrożonych trwałą marginalizacją oraz miast średnich tracących funkcje społeczno-gospodarcze)¹¹.

Wartość PKB w przeliczeniu na 1 mieszkańca w 2023 roku ukształtowała się na poziomie 72,7 tys. zł (80,4% średniej krajowej). Poziom bezrobocia rejestrowanego kształtuje się na poziomie niskim, wzrastając do umiarkowanego.¹²

Region podkarpacki

Podkarpacie to województwo położone na południowo-wschodnich rubieżach Polski, graniczące z Ukrainą i Słowacją, z rosnącą pozycją Rzeszowa jako stolicy regionu. Obowiązująca Strategia Rozwoju Regionu Podkarpacie 2030 została zatwierdzona w 2020 roku i bazuje na diagnozie z 2018 roku. Uwzględnia zapisy Regionalnej Strategii Innowacji, w której określono regionalne inteligentne specjalizacje: lotnictwo i kosmonautyka, motoryzacja, jakość życia oraz informacja i telekomunikacja. Dokument definiuje również najważniejsze cele polityki regionalnej do 2030 roku proponując model polityki, który uwzględnia fakt, że największe strumienie wsparcia rozwoju społeczno-gospodarczego Podkarpacia będą związane z europejską polityką spójności. SRW 2030 zakłada konieczność eliminowania deficytów o charakterze cywilizacyjnym, wszędzie tam gdzie jest to możliwe przy udziale środków EFSI.

Z raportu regionalnego:

Region zajmuje powierzchnię 17 845 km², co stanowi 5,7% terytorium kraju, plasując Podkarpacie na 11. miejscu wśród polskich województw pod względem wielkości. Według danych na 2023 rok, województwo zamieszkuje 2,07 mln osób, czyli 5,5% ludności Polski. (...) Mimo widocznych atutów region boryka się z wyzwaniami demograficznymi, migracyjnymi i nierównomiernym rozwojem gospodarczym. Rynek pracy wymaga nie tylko zwiększenia podaży wykwalifikowanej siły roboczej, ale również systematycznego podnoszenia kompetencji mieszkańców w odpowiedzi na dynamiczne zmiany technologiczne.

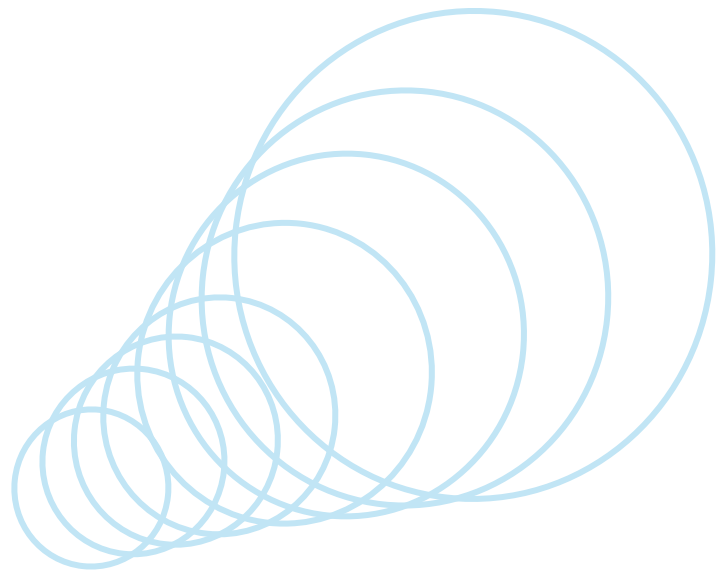
Pomimo budowanej przewagi konkurencyjnej regionu wokół inteligentnych

¹¹ Strategia Rozwoju Województwa Opolskiego. Opolskie 2030.

¹² GUS: Polska w liczbach 2025. Podstawowe dane o województwach. Warszawa 2025.

specjalizacji - zwłaszcza w przemyśle lotniczym i IT - oraz dużej dostępności terenów inwestycyjnych, stanowiących jego istotną mocną stronę, wciąż stawia on czoła wyzwaniom rozwojowym. Należą do nich m.in. niezadowalająca jakość lub brak transportu publicznego na obszarach wiejskich, słabe zintegrowanie różnych form transportu, a także luka kompetencyjna między potrzebami rynku pracy a kwalifikacjami osób poszukujących zatrudnienia, pogłębiana przez niedopasowanie kierunków kształcenia.¹³

Wartość PKB w przeliczeniu na 1 mieszkańca w 2023 roku kształtowała się na poziomie 64,8 tys. zł (71,7% średniej krajowej), a bezrobocie rejestrowane na poziomie umiarkowanym do podwyższonego.¹⁴



¹³ Strategia rozwoju województwa – Podkarpacie 2030.

¹⁴ GUS: Polska w liczbach 2025. Podstawowe dane o województwach. Warszawa 2025.

Region pomorski

Pomorskie, województwo położone nad Morzem Bałtyckim, z kluczowymi portami w Gdańsku i Gdyni, stanowi ważny węzeł logistyczny i transportowy. Dynamiczny rozwój region zawdzięcza przemysłowi stoczniowemu, energetycznemu oraz nowoczesnym usługom biznesowym, które przyciągają inwestorów krajowych i zagranicznych. Obowiązująca Strategia Rozwoju Województwa Pomorskiego 2030 wskazuje trzy strategiczne cele: trwałe bezpieczeństwo, w tym środowiskowe, energetyczne, zdrowotne i cyfrowe; otwartą wspólnotę regionalną oraz odporną gospodarkę.

Z raportu regionalnego:

Zamieszkuje je ok. 2,34 mln osób (dane GUS za 2023 r.), co plasuje pomorskie na ósmym miejscu w Polsce pod względem liczby ludności. Charakterystyczne dla regionu są silne kontrasty przestrzenne – z jednej strony silnie zurbanizowana strefa nadmorska i aglomeracja Trójmiasta, z drugiej – obszary o rozproszonej zabudowie wiejskiej i dużym udziale terenów leśnych, jezior i parków krajobrazowych. (...) Województwo pomorskie należy do liderów w Polsce pod względem atrakcyjności inwestycyjnej i jakości życia – dzięki dostępowi do morza, silnym ośrodkom akademickim, rozwiniętej infrastrukturze oraz wysokiemu poziomowi usług publicznych.

Otwarta wspólnota regionalna rozumiana jest jako ta, której mieszkańcy cechują się aktywnością, otwartością, przyjazną komunikacją międzyludzką, wrażliwością społeczną oraz zdolnością do samoorganizacji, co wymaga wysokiego poziomu rozwoju kapitału ludzkiego i społecznego. Jako kluczowe przesłanki dla odpornej gospodarki wskazywana jest transformacja gospodarki regionu w kierunku GOZ, Przemysłu 4.0, cyfryzacji, wzrost znaczenia badań i innowacji w przedsiębiorstwach, ekspansja na rynki zagraniczne, a także zrównoważone i efektywne wykorzystanie zasobów.¹⁵ Dla wzmocnienia realizacji celów strategicznych Zarząd Województwa Pomorskiego, w 2024 roku wskazał sześć Regionalnych Agend Badawczych (RAB), czyli strategicznych tematów dla rozwoju gospodarczego i wzrostu poziomu innowacyjności regionu,

¹⁵ Strategia Rozwoju Województwa Pomorskiego 2030, Załącznik do uchwały nr 376/XXXI/21 Sejmiku Województwa Pomorskiego z dnia 12 kwietnia 2021 roku.

w ramach obowiązujących inteligentnych specjalizacji. Są to: Wspólne Zdrowie Pomorza, Smart and Green Sea Technologies, Technologie offshore i portowologiczne, Smart Systems & Space – Inteligentne Systemy i Technologie dla Przemysłu, Miast i Przestrzeni Kosmicznej, AT Smart Energy – Archipelag Technologii Smart Energy wspierających budowę Archipelagu Wysp Energetycznych Województwa Pomorskiego oraz CyberSec Pomorze.¹⁶

Region świętokrzyski

Świętokrzyskie jest położone w południowo-centralnej Polsce, a jego głównym ośrodkiem są Kielce. Gospodarka regionu opiera się przede wszystkim na przedsiębiorstwach działających w przemyśle metalowym i maszynowym, materiałów budowlanych, ceramicznym, hutniczym i energetycznym. Taki profil rozwinął się w powiązaniu z zasobami skalnymi i energetycznymi występującymi na terenie województwa. Wśród największych pracodawców w regionie znajdują się m.in. Cersanit, NSG Group w Polsce czy MAN BUS.

Z raportu regionalnego:

Świętokrzyskie jest jednym z najmniejszych regionów w Polsce, zarówno pod względem powierzchni (15 miejsce, 11,7 tysięcy km²), jak i liczby ludności (13 miejsce, 1,2 mln osób). Położone jest niemal w centrum kraju i graniczy z sześcioma województwami: mazowieckim od północy, lubelskim od wschodu, podkarpackim od południowego wschodu, małopolskim od południa, śląskim od zachodu i łódzkim od północnego zachodu. Lokalizacja jest istotnym atutem regionu. Nieopodal znajdują się ważne ośrodki administracyjne, naukowo-kulturalne i gospodarcze kraju (Warszawa, Kraków). Świętokrzyskie charakteryzuje się ponadto unikatowymi walorami przyrodniczymi i kulturowymi.

Podobnie jak pozostałe regiony w Polsce, Świętokrzyskie mierzy się z problemem depopulacji, przy czym dynamika tego zjawiska jest tu szczególnie wysoka. Niekorzystne saldo migracji, ujemny przyrost naturalny oraz procesy starzenia w regionie są bardziej zaawansowane niż w kraju – w 2018 r. na 100 osób w wieku produkcyjnym przypadały tu o 3 osoby więcej w wieku poprodukcyjnym niż średnia w Polsce. Optymistycznie przedstawia się natomiast wskaźnik dotyczący nowych

¹⁶ GUS: Polska w liczbach 2025. Podstawowe dane o województwach. Warszawa 2025.

podmiotów gospodarczych - świętokrzyskie plasuje się w pierwszej piątce województw w kraju pod względem rejestracji nowych firm. Jednocześnie wzrost liczby nowych podmiotów oznacza powstawanie nowych miejsc pracy, a saldo nowych i likwidowanych miejsc pracy jest dodatnie.¹⁷

Wartość PKB w przeliczeniu na 1 mieszkańca w 2023 roku kształtowała się na poziomie 67,6 tys. zł (74,7% średniej krajowej), a bezrobocie rejestrowane jest umiarkowane.¹⁸

Region warmińsko-mazurski

Województwo Warmińsko-Mazurskie to rozległy i słabiej zaludniony region północno-wschodni, który jako jedyny w kraju posiada granicę lądową z Rosją. Rozwój gospodarczy regionu koncentruje się wokół inteligentnych specjalizacji: ekonomia wody, żywność wysokiej jakości, drewno i meblarstwo oraz obszary wspierające: ICT, bezpieczeństwo, logistyka, finansowanie, targi i promocja. „Jednak mimo ponadprzeciętnego nasycenia podmiotami działającymi w ich obszarach, zarówno dynamika liczby tych podmiotów, jak i dynamika liczby nowo rejestrowanych podmiotów zaliczanych do IS (Inteligentnych Specjalizacji), są niższe, niż średnie dynamiki dla wszystkich województw.” Warto podkreślić, że w regionie jako w jednym z nielicznych w kraju, wzrasta powierzchnia użytków rolnych w ekologicznych gospodarstwach. Szansą na zwiększenie dynamiki rozwoju regionu jest poprawa dostępności komunikacyjnej oraz teleinformatycznej, a także coraz wyższy poziom

Z Raportu regionalnego:

Województwo warmińsko-mazurskie składa się z historycznych krain Warmii, Mazur i Powiśla, leży w północno-wschodniej części Polski. Jest czwartym co do wielkości regionem Polski o powierzchni ponad 24 tys. km kwadratowych. Aż 29,9 % powierzchni województwa zajmują lasy, 6% wody, a 46,3 % użytki rolne. Region zamieszkuje ponad 1,35 mln osób. (...) Województwo niewątpliwie należy do jednych z najbardziej atrakcyjnych pod względem turystycznym rejonów Polski. Warmia i Mazury, nazywane są też "Krainą Tysiąca Jezior", tereny stanowią również interesujące miejsce dla inwestorów.

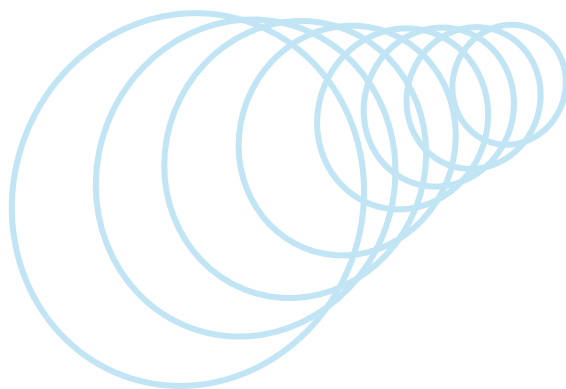
¹⁷ Diagnoza sytuacji społeczno-gospodarczej województwa świętokrzyskiego, Załącznik I do Strategii Rozwoju Województwa Świętokrzyskiego 2030+.

¹⁸ GUS: Polska w liczbach 2025. Podstawowe dane o województwach. Warszawa 2025.

świadczenia usług wodno-kanalizacyjnych i energetycznych. Są to czynniki wpływające na wzrost atrakcyjności inwestycyjnej województwa.¹⁹

Jednocześnie jednym z wyzwań, przed którymi stoi region, są zmiany demograficzne i malejąca liczba mieszkańców, których do 2040 roku może być o prawie 10% mniej. Wyzwanie to jest szczególnie istotne, ponieważ już w chwili obecnej region należy do najmniej zaludnionych województw w kraju.²⁰

Wartość PKB w przeliczeniu na 1 mieszkańca w 2023 roku kształtowała się na poziomie 63,6 tys. zł (70,4% średniej krajowej) i była drugą najniższą w kraju, dodatkowo bezrobocie rejestrowane należy do najwyższych w kraju.²¹



¹⁹ Warmińsko-Mazurskie 2030. Strategia rozwoju społeczno-gospodarczego, 18 lutego 2020 roku.

²⁰ Ocena sytuacji na rynku pracy i realizacji zadań w zakresie polityki rynku pracy w województwie warmińsko-mazurskim w 2024 roku. Realizacja Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia w województwie warmińsko-mazurskim w 2024 roku.

²¹ GUS: Polska w liczbach 2025. Podstawowe dane o województwach. Warszawa 2025.

STRUKTURA SYSTEMU UCZENIA SIĘ PRZEZ CAŁE ŻYCIE - OBRAZ WYŁANIAJĄCY SIĘ Z RAPORTÓW

Wszystkie regiony realizujące samoocenę COMORELP w podobny sposób opisały struktury krajowe odpowiedzialne za uczenia się przez całe życie wskazując na pięć ministerstw odpowiedzialnych merytorycznie za ten obszar:

- Ministerstwo Edukacji Narodowej - MEN
- Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego - MNiSW
- Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej - MRPiPS
- Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej - MFiPR
- Ministerstwo Kultury i Dziedzictwa Narodowego – MKiDN.

Dodatkowo jeden z regionów (Opolski) wskazał na Ministerstwo Rolnictwa i Rozwoju Wsi – MRiRW jako resort odpowiedzialny w szczególności za obszar kształcenia dorosłych.

Mimo szerokiego zakresu instytucji, **raporty są spójne w ocenie, że nie istnieje organ odpowiedzialny za całościową strategię i koordynację polityki LLL**. We wszystkich raportach pojawia się stwierdzenie, że żadne ministerstwo nie pełni roli nadrzędnego koordynatora odpowiedzialnego za całość polityki uczenia się, w szczególności uczenia się osób dorosłych. Choć MEN jest wskazywany jako instytucja wiodąca w zakresie Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (ZSK), nie jest organem odpowiedzialnym za całość polityki LLL. Jednocześnie jego rola wymaga współpracy z innymi resortami, a nie jest systemowo uregulowana.

Obowiązujące regulacje prawne nie określają w sposób precyzyjny podziału odpowiedzialności między poszczególnymi instytucjami w zakresie edukacji dzieci, młodzieży oraz dorosłych. Brak jednoznacznego przypisania kompetencji w obszarze uczenia się przez całe życie powoduje trudności w koordynacji działań pomiędzy resortami odpowiedzialnymi za edukację, rynek pracy oraz kulturę.
(LUB)

Kolejny wniosek powtarzający się w raportach dotyczy **rozproszenie kompetencji, które ogranicza efektywność działań**. W dokumentach podkreślono, że choć liczba instytucji zaangażowanych w realizację działań związanych z LLL jest duża, brakuje

ram prawnych i organizacyjnych, które określałyby ich relacje i odpowiedzialności. System działa w stanie „niedookreślenia”.

Raporty podkreślają brak stabilności finansowania działań w obszarze uczenia się przez całe życie, wskazując, że główne źródła obecnie wykorzystywane przez regiony, fundusze Unii Europejskiej i Fundusz Pracy, są źródłami zewnętrznymi. Bazowanie wyłącznie na tych źródłach niesie ryzyko okresowej zmienności, braku stabilności środków, jak również ograniczonego finansowania działań nie powiązanych bezpośrednio z rynkiem pracy. Na poziomie regionalnym wszystkie regiony działają w oparciu o ustawy o podziału zadań pomiędzy poszczególne szczeble samorządu regionalnego, tj. gminę, powiat i samorząd województwa choć w raportach wskazana została ich rozłączność.

- **Gminy** prowadzą przedszkola, szkoły podstawowe, lokalne biblioteki i domy kultury, organizują wydarzenia sportowe i wspierają rodziny w trudnej sytuacji życiowej.
- **Powiaty** zarządzają szkołami ponadpodstawowymi, tj. liceami, technikami i szkołami branżowymi. Mogą również prowadzić szkoły policealne, specjalne, czy szkoły artystyczne realizujące kształcenie ogólne. Zarządzają też domami pomocy społecznej, placówkami wsparcia oraz powiatowymi urzędami pracy, które oferują szkolenia, doradztwo i pośrednictwo pracy.
- **Województwa** koordynują działania na poziomie regionalnym, wspierają szkolnictwo wyższe i specjalistyczne, odpowiadają za rozwój rynku pracy, inwestycje edukacyjne oraz współpracę z uczelniami i pracodawcami.
- Różnice pojawiają się w realizacji samej polityki LLL i zaangażowaniu, w kontekście intensywności oraz różnorodności instytucjonalnej, podmiotów odpowiedzialnych za jej wdrażanie. Aczkolwiek w większości regionów dominującymi organizacjami są jednostki publiczne.

Wspólnym wnioskiem płynącym z większości raportów jest **potrzeba zarówno skuteczniejszej współpracy międzyresortowej jak i dalszego wzmocnienia spójności działań oraz precyzyjnego określenia zakresów odpowiedzialności**. Podkreślana jest **potrzeba autonomii finansowej na poziomie regionu, która umożliwi elastyczne działanie w odpowiedzi na zmieniające się potrzeby rynku pracy**.

Opisując struktury zarządzania polityką uczenia przez całe życie część regionów wskazała również Zintegrowaną Strategię Umiejętności 2030, opracowaną we współpracy z OECD i opublikowaną przez dawne Ministerstwo Edukacji i Nauki w 2020 roku jako jeden z dokumentów kluczowych definiujących zarówno obszar jak i wytyczne dla polityki LLL również w regionach.

Obowiązujące regulacje prawne nie określają w sposób precyzyjny podziału odpowiedzialności między poszczególnymi instytucjami w zakresie edukacji dzieci, młodzieży oraz dorosłych. Brak jednoznacznego przypisania kompetencji w obszarze uczenia się przez całe życie powoduje trudności w koordynacji działań pomiędzy resortami odpowiedzialnymi za edukację, rynek pracy oraz kulturę. **(LUB)**

Zarówno poziom krajowy, jak i regionalny oraz lokalny wymagają dalszego wzmocnienia spójności działań i precyzyjnego określenia zakresów odpowiedzialności, aby efektywnie wspierać ideę uczenia się przez całe życie jako kluczowy czynnik rozwoju społeczno-gospodarczego. **(DLS)**

Obecny model zarządzania edukacją w Polsce jest wyraźnie podzielony na poziomie administracyjnym, co może stać w sprzeczności z ideą uczenia się przez całe życie, gdzie edukacja formalna, pozaformalna i nieformalna powinna współistnieć i przenikać się na różnych etapach życia. System oświaty, mimo swojej struktury, nie zawsze sprzyja elastycznemu podejściu do ciągłego rozwoju osobistego i zawodowego. **(ŚWK)**

ANALIZA SWOT SYTUACJI UCZENIA SIĘ PRZEZ CAŁE ŻYCIE W REGIONACH

Poniższa analiza SWOT przygotowana została w oparciu o wnioski z raportów regionalnych oraz wyniki analiz SWOT w poszczególnych regionach. Jest próbą syntetycznego zestawienia mocnych i słabych stron oraz szans i zagrożeń dla obszaru uczenia się przez całe życie w regionach, które przeprowadziły samoocenę.

Mocne strony	Słabe strony
<ul style="list-style-type: none"> ○ Stabilne publiczne źródła finansowania i sprawdzone instrumenty: Krajowy Fundusz Szkoleniowy, Europejski Fundusz Społeczny, Krajowy Plan Odbudowy; podmiotowy system finansowania (PSF) jako dobra praktyka). ○ Rozbudowana, różnorodna sieć partnerstw i doświadczenia projektowe (w tym międzynarodowe). ○ Trwające inicjatywy Krajowego Planu Odbudowy: tworzenie Wojewódzkich Zespołów Koordynacji / Międzyregionalnego Zespołu Koordynacji jako załączek stałej koordynacji i dialogu. ○ Sprawdzone dobre praktyki do skalowania w regionach. ○ Istniejące ramy systemowe, na których można budować jakość i dostęp takie jak Baza Usług 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Brak wspólnej definicji polityki LLL; silna koncentracja na edukacji formalnej, niedowartościowanie uczenia pozaformalnego i nieformalnego. ○ Niewystarczająca koordynacja i przepływ informacji; fasadowa partycypacja / partycypacja bez sprawczości; ograniczona autonomia regionów. ○ Luki w danych: brak regularnego monitoringu uczenia dorosłych i potrzeb kompetencyjnych pracodawców; słabe wykorzystanie ewaluacji. ○ Ograniczone poradnictwo dla dorosłych i grup wrażliwych; ograniczona oferta dla seniorów; limitowana oferta dla młodzieży. ○ Niska świadomość i dostępność walidacji; mikroświadczczenia we wczesnej fazie.

Mocne strony	Słabe strony
<p>Rozwojowych, Standardu Usług Zdalnego Uczenia się, Zintegrowany System Kwalifikacji.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Słabe systemowe wsparcie edukatorów pozaformalnych.

Szanse	Zagrożenia
<ul style="list-style-type: none"> ○ Wykorzystanie środków europejskich (Krajowy Plan Odbudowy, Europejski Fundusz Społeczny) do utrwalenia koordynacji (Wojewódzkie Zespoły Koordynacyjne), budowy systemu danych i rozwoju walidacji; rola Branżowych Centrów Kompetencyjnych w potwierdzaniu kompetencji. ○ Rosnący popyt na zielone i cyfrowe kompetencje – możliwość tworzenia standardów i nowoczesnych programów. ○ Upowszechnienie jakości usług zdalnych (Standardu Usług Zdalnego Uczenia się) i hybrydowych form dotarcia do mieszkańców obszarów peryferyjnych. ○ Wzmocnienie partnerstw: mapy partnerstw, fora wymiany praktyk, 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Wysoka zależność od środków UE; brak regionalnych instrumentów może wygasić działania i partnerstwa. ○ Utrzymywanie się sektorowych silosów i jednostronnych relacji kraj–region grozi dalszą fragmentacją działań. ○ Opóźnienia w definiowaniu zielonych kompetencji skutkujące brakiem możliwości ich monitorowania i tworzenia systemowego wspierania ich rozwoju. ○ Niska uznawalność walidacji/mikroświadczeń przez pracodawców stwarzająca ryzyko niedoborów kadrowych w szybko rozwijających się sektorach (np. energetyka odnawialna). ○ Pogłębianie wykluczeń cyfrowych

Szanse	Zagrożenia
<p>aktywne członkostwo w sieciach europejskich.</p> <ul style="list-style-type: none">○ Ujednolicenie standardów partycypacji i komunikacji, w tym informacji zwrotnych, zwiększające zaufanie i sprawczość interesariuszy.	<p>i terytorialnych (seniorzy, osoby z niepełnosprawnościami, wieś/małe gminy).</p>

Obszar 1: PLANOWANIE I STRATEGICZNE ZARZĄDZANIE

I. MIEJSCE UCZENIA SIĘ PRZEZ CAŁE ŻYCIE W STRATEGII ROZWOJU REGIONU

PYTANIA	DLS	LUB	MAL	OPO	PDK	POM	ŚWK	WAM
1. Czy na szczeblu regionalnym istnieje polityka uczenia się przez całe życie?	RACZEJ TAK	RACZEJ NIE	RACZEJ NIE	RACZEJ TAK	TAK	RACZEJ NIE	RACZEJ NIE	TAK
2. Czy uczenie się przez całe życie jest ważnym elementem planu rozwoju regionalnego lub strategii regionalnej?	TAK	TAK	TAK	TAK	TAK	TAK	RACZEJ TAK	TAK
3. Czy na szczeblu regionalnym istnieje polityka uczenia się przez całe życie obejmująca wszystkie sektory edukacji, tzn.:								
a. system edukacji formalnej (w tym m.in. szkoły średnie uczelnie)?	TAK	TAK	NIE	TAK	TAK	TAK	TAK	TAK
b. system edukacji pozaformalnej?	TAK	NIE	NIE	TAK	NIE	TAK	NIE	TAK
c. uczenie nieformalne?	TAK	NIE	NIE	TAK	NIE	NIE	NIE	TAK
d. system edukacji obejmujący wszystkie grupy wiekowe?	TAK	NIE	NIE	TAK	TAK	TAK	NIE	TAK
e. edukację zawodową?	TAK	TAK	NIE	TAK	TAK	TAK	TAK	TAK

Odpowiedź na pytanie dotyczące istnienia polityki uczenia się przez całe życie, jak czytamy w raportach, zwykle poprzedzała intensywna dyskusja. Ekspertsi podnosili brak jednolitego podejścia do definicji polityki uczenia się przez całe życie. Szukając rozwiązania, część regionów podjęła próbę odwołania się do definicji polityki uczenia się przez całe życia OECD i brzegowych

warunków jej istnienia. Są to: jasno określony cel publiczny, spójność i koordynacja, oparcie na dowodach (evidence-based policy), adekwatność instrumentów, udział interesariuszy i legitymizacja, finansowanie i wykonalność, możliwość ewaluacji i rozliczalność oraz trwałość i elastyczność.

To kompleksowe rozumienie regionalnej polityki z zasady skutkowało odpowiedzią negatywną na pytanie dotyczące jej istnienia w regionie, mimo dostrzegania obecności wielu inicjatyw w obszarze LLL. Cztery regiony (lubuski, małopolski, pomorski, świętokrzyski) odpowiedziały, że regionalna polityka uczenia się przez całe życie **raczej nie istnieje**. Przywoływane argumenty dotyczyły **braku trwałości działań**, w tym finansowania (MAL: Polityka uczenia się przez całe życie służy zapewnieniu stałej oferty mieszkańcom i przedsiębiorcom regionu w celu podniesienia konkurencyjności regionu zarówno na arenie krajowej, ale też europejskiej.), **braku formalnego dokumentu**, w tym jasno określonego celu publicznego (LUB: Brakuje jednak wspólnego planu działania na poziomie województwa.), **brak spójności i koordynacji** (ŚWK: Zauważono, że działania w tym obszarze są rozproszone i realizowane przez różne instytucje bez spójnej strategii). Eksperci małopolscy uznając, że polityka LLL na szczeblu regionalnym raczej nie istnieje konsekwentnie odpowiedzieli negatywnie na pytanie trzecie dotyczące różnych sektorów edukacji. Eksperci w dwóch regionach (dolnośląski i opolski) uzgodnili, iż polityka **raczej istnieje**. Autorzy raportu z województwa dolnośląskiego wahanie ekspertów powiązali z „odczuwalnym niedosytem” ich znajomości dokumentów strategicznych regionu. Argument, który przeważał w dyskusji w regionie opolskim dotyczył początkowego etapu tworzenia i upowszechniania tej polityki w regionie między innymi „poprzez realizację projektu w ramach naboru „Zbudowanie systemu koordynacji i monitorowania regionalnych działań na rzecz kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie, w tym uczenia się dorosłych” realizowanego w ramach Krajowego Planu Odbudowy i Zwiększenia Odporności - Komponent A „Odporność i konkurencyjność gospodarki”, inwestycja A3.1.1., którego ważnym elementem było powstanie Wojewódzkiego Zespołu Koordynacji ds. Uczenia się przez całe życie.”

Eksperci z województwa warmińsko-mazurskiego udzielili odpowiedzi twierdzącej zaznaczając, że „regionalna polityka LLL istnieje, ale realizacja jej założeń i koordynacja działań, nie funkcjonują.” W regionie podkarpackim pozytywna odpowiedź znalazła

umocowanie w dokumentach strategicznych takich jak „Podkarpackie 2030” czy „Regionalna Strategia innowacji”, choć „część uczestników wyrażała zaniepokojenie brakiem realnych mechanizmów wdrażania zapisów oraz zbyt słabą widocznością efektów tych polityk w codziennym funkcjonowaniu instytucji edukacyjnych i rynku pracy.”

Odmienne stanowisko zaprezentowano odpowiadając na pytanie dotyczące uczenia się przez całe życie jako ważnego elementu planu rozwoju regionalnego czy strategii regionalnej, na które wszystkie regiony odpowiedziały twierdząco (OPO – raczej tak), jednocześnie w kolejnym pytaniu różnicując odpowiedzi w odniesieniu do różnych sektorów edukacji. Eksperci wszystkich regionów potwierdzili obecność tematyki uczenia się przez całe życie w dokumentach strategicznych, jednocześnie zauważając, że nie zawsze ma to bezpośrednie przełożenie na działania, którym, jak podkreślali, **brakuje ciągłości** (LUB: nadal brakuje kompleksowego systemu wsparcia, który efektywnie łączyłby działania edukacyjne z rynkiem pracy, sektorem społecznym i biznesem.) **i spójności** (OPO: Wiele istotnych działań prowadzonych jest w oderwaniu od siebie, realizowane są w formie czasowych projektów finansowanych ze środków europejskich, nie są to rozwiązania systemowe). Zaznaczono nierówne traktowanie wszystkich form uczenia się. **Edukacja formalna jest uwzględniana w dokumentach strategicznych, co nie jest już tak oczywiste w przypadku edukacji pozaformalnej** (LUB: istnieją rejestry instytucji szkoleniowych oraz możliwość finansowania szkoleń, ale brakuje całościowej polityki koordynującej te działania.) **czy uczenia się nieformalnego** (PDK: Temat uczenia się nieformalnego – opartego na codziennych doświadczeniach, pracy, relacjach – praktycznie nie istnieje w dokumentach i politykach publicznych.) Przywoływane przez ekspertów dobre praktyki na potwierdzenie udzielonych odpowiedzi najczęściej wskazywały **działania** zapisane w dokumentach strategicznych, **których realizacja możliwa jest dzięki funduszom unijnym** (WAM: program regionalny „Fundusze Europejskie dla Warmii i Mazur 2021-2027” ma komponent społeczno-edukacyjny, należy przyjrzeć się ile środków wydatkowanych jest na konkretne obszary wsparcia. Będzie to odzwierciedleniem pewnych tendencji i tym samym określi regionalną politykę).

Szansa na zmianę sytuacji jest dostrzegana w realizowanych w regionach projektach w programie zainicjowanym przez Ministerstwo Edukacji Narodowej w ramach przedsięwzięcia Zbudowanie systemu koordynacji i monitorowania regionalnych działań na rzecz kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie, w tym uczenia się dorosłych realizowanego w ramach Krajowego Planu Odbudowy i Zwiększenia Odporności - Komponent A „Odporność i konkurencyjność gospodarki”, inwestycja A3.1.1. Celem tej inicjatywy jest nie tylko projektowe wsparcie systemu monitorowania i koordynacji LLL w regionach, ale wypracowanie stałych mechanizmów ich realizacji, które znajdą swoje odzwierciedlenie w przestrzeni prawnej, nadając władzom regionu kompetencje do podejmowania działań w obszarze kształtowania i wdrażania polityki uczenia się przez całe życie.

Z RAPORTÓW REGIONALNYCH:

- **Region dolnośląski:** „Strategia rozwoju Województwa Dolnośląskiego 2030” zawiera ogólne, szeroko sformułowane zapisy dotyczące polityki edukacyjnej, w tym polityki uczenia się przez całe życie (LLL). Jest to zgodne z długoterminowym charakterem dokumentu. Jednakże niektórzy członkowie, którzy nie uczestniczyli w jego opracowywaniu ani opiniowaniu, dostrzegają w swoich działaniach elementy wpisujące się w politykę LLL. (...) Uczestnicy wskazali, że choć nie wszyscy dokładnie znają ramy i założenia polityki LLL, jej elementy są już realizowane w praktyce. Jednocześnie pojawia się **odczuwalny niedosyt w zakresie znajomości dokumentów strategicznych regionu, co wskazuje na potrzebę lepszej komunikacji i promocji tych założeń wśród interesariuszy.**
- **Region lubuski:** Mimo rosnącego znaczenia uczenia się przez całe życie, nadal brakuje kompleksowego systemu wsparcia, który efektywnie łączyłby działania edukacyjne z rynkiem pracy, sektorem społecznym i biznesem. Istnieje potrzeba lepszej koordynacji działań w tym obszarze, aby uczenie się przez całe życie było rzeczywiście dostępne dla różnych grup społecznych i zawodowych. (...) Podkreślono również potrzebę większych inwestycji w edukację osób

starszych. Obecnie w regionie brakuje rozwiązań systemowych wspierających seniorów w uczeniu się lub podejmowaniu nowych aktywności zawodowych. Część programów szkoleniowych obejmuje jedynie osoby w wieku aktywności zawodowej, pozostawiając osoby starsze poza systemem edukacji ustawicznej.

→ **Region małopolski:** Zauważono, iż wiele istotnych inicjatyw często prowadzonych jest w oderwaniu od siebie. Wiele z nich ma charakter częściowych rozwiązań systemowych, ale realizowane są w formie czasowych projektów.

Eksperci podkreślili, iż chcąc mówić o polityce należy rozumieć ją jako działania trwałe i przekrojowe, zarówno pod względem demograficznym jak i geograficznym, jako działania które pozwolą uczyć się nie tylko świadomym mieszkańcom dużych miast, czy ludziom z wykształceniem co najmniej średnim czy wyższym. Takiego podejścia, zdaniem osób uczestniczących w samoocenie, w regionie brakuje. Podniesiony został też apel do decydentów w regionie dotyczący potrzeby szerszego, niż tylko z perspektywy własnej instytucji, spojrzenia na politykę LLL. Podkreślono, iż **posiadanie polityki nie jest celem samym w sobie. Polityka uczenia się przez całe życie służy zapewnieniu stałej oferty mieszkańcom i przedsiębiorcom regionu w celu podniesienia konkurencyjności regionu zarówno na arenie krajowej, ale też europejskiej.**

→ **Region opolski:** Uczestnicy spotkania jednogłośnie podkreślili, że w regionie podejmowanych jest wiele działań w zakresie uczenia się przez całe życie, jednak są one rozproszone i występują fragmentarycznie. (...) Wiele istotnych działań prowadzonych jest w oderwaniu od siebie, realizowane są w formie czasowych projektów finansowanych ze środków europejskich, nie są to rozwiązania systemowe. Skala tych działań jest niewystarczająca w stosunku do potrzeb w regionie. W regionie nie występują działania długoterminowe i celowe co skutkuje brakiem wspólnej polityki.

→ **Region podkarpacki:** Dyskusja zakończyła się próbą zdefiniowania najważniejszych barier i możliwych rozwiązań. Po pierwsze, **brak wspólnego języka i uzgodnionego rozumienia LLL utrudnia jakiegokolwiek planowanie i wdrażanie działań. Po drugie, dokumenty strategiczne – choć potrzebne – nie mogą być substytutem realnej, operacyjnej polityki, z jasno określonymi celami, odpowiedzialnościami i wskaźnikami.** Po trzecie, nikt dziś nie pełni funkcji

rzeczywistego koordynatora polityki LLL w regionie, co prowadzi do rozproszenia działań i braku synergii między instytucjami. Po czwarte, edukacja pozaformalna i ZSK, choć formalnie wpisane w system, są niedostępne, niezrozumiałe lub zbyt sfragmentaryzowane, by skutecznie wspierać osoby dorosłe. I wreszcie – uczenie się nieformalne, tak istotne w praktyce, nie jest dziś w żaden sposób widoczne w politykach publicznych. Wśród rekomendacji wybrzmiała potrzeba powołania regionalnego koordynatora polityki LLL, który miałby rzeczywisty mandat i budżet, a nie tylko rolę konsultacyjną. **Podkreślono konieczność zmapowania i formalnego włączenia edukacji pozaformalnej i nieformalnej do systemu, uproszczenia i popularyzacji Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji** oraz wsparcia rozwoju edukacji dualnej poprzez konkretne mechanizmy finansowe i legislacyjne.

→ **Region pomorski²²²³**: W dyskusji **wskazano przykłady działań prowadzonych w regionie w obszarze uczenia się przez całe życie, zauważając, że zdecydowana większość z nich ma charakter projektowy.** Jednocześnie zauważono, że przywołane w dyskusji działania **nie mają charakteru rozwiązań systemowych, a ich obecność nie jest wpisana trwale w świadomość mieszkańców.**(...) Podkreślono, iż przygotowując Zoperacjonalizowany program wdrożeniowy Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030 (ZSU 2030) w ramach obecnie realizowanego projektu, zauważono nierównorzędne traktowanie wszystkich form uczenia przez całe życie już na etapie zapisów strategicznych. **Kształcenie ustawiczne w dokumentach strategicznych wiązane jest przede wszystkim z edukacją formalną, w tym studiami wyższymi i podyplomowymi w wieku dorosłym oraz kształceniem zawodowym.**

²² Na potrzeby Okrągłego Stołu w Regionie Pomorskim część pytań została zmodyfikowana. Jeżeli wprowadzone zmiany wykraczają poza stylistykę, t.j. stanowią doprecyzowanie pytania lub uszczegółowienie odpowiedzi, każdorazowo są opisane.

²³ Pytanie 1 dotyczyło realizacji, nie istnienia polityki, t.j.: Czy na szczeblu regionalnym **realizowana jest** skuteczna polityka uczenia się przez całe życie?

- **Region świętokrzyski:** Zauważono, że **działania w tym obszarze są rozproszone i realizowane przez różne instytucje bez spójnej strategii.** (...) Eksperci zauważają, że uczenie się przez całe życie nie funkcjonuje jako samodzielna polityka, jednak jest bardzo ważnym elementem strategii rozwoju regionów. (...) Z sektora biznesowego pojawiły się głosy wskazujące, że **wśród przedsiębiorców brakuje znajomości wspomnianych wcześniej dokumentów. Nie dostrzegają oni korzyści, jakie mogłyby płynąć z ich stosowania, a wielu z nich nie jest nawet świadomych ich istnienia.** Zwrócono szczególną uwagę, że wiele projektów prowadzonych jest w oderwaniu od siebie, nie tworząc spójnej całości. Ponadto **projekty te są realizowane czasowo, a realizowane przedsięwzięcia kończą się wraz z rozliczeniem danego projektu.**
- **Region warmińsko-mazurski:** Z dyskusji wynikało, że w obszarze koordynacji kształcenia ustawicznego aktualnie mamy „protezę”. Nie ma lidera polityki LLL, nie ma kogoś, kto zbiera ludzi (interesariuszy) i wyznacza kierunek. Województwo warmińsko-mazurskie ma problem z koordynacją i właścicielem procesu. Padły głosy, że **najważniejsze są skoordynowane działania, a nie dokumenty.** Rola samorządu województwa warmińsko-mazurskiego w obszarze kształcenia ustawicznego jest ograniczona. Do ustawowych zadań samorządu województwa należy prowadzenie kształcenia zawodowego. **Oprócz funduszy unijnych, na rzecz edukacji osób dorosłych, nie ma innych narzędzi dotyczących polityki kształcenia się przez całe życie.** Zauważono, że w warunkach samorządowych ważne jest zwiększenie współpracy i relacji interpersonalnych. Projekty realizowane w ramach Krajowego Planu Odbudowy i działania Wojewódzkiego Zespołu Koordynacji powinny jednak to poprawić. (...) Z drugiej strony, m. in. z wizyt studyjnych wynika, że nawet małe miejscowości mają swoje „perełki” związane z edukacją osób dorosłych np. UTW w Pasymiu, który aktywizuje edukacyjnie lokalną społeczność.

PODSUMOWANIE I WNIOSKI:

→ **Brak jednolitego i operacyjnego rozumienia polityki uczenia się przez całe życie w regionach**

Dyskusje ekspertów pokazały, że mimo licznych inicjatyw w obszarze LLL, regiony nie posiadają wspólnej definicji tego, czym powinna być polityka LLL i jakie elementy musi obejmować. Odwołania do definicji OECD uwidoczniły istotne braki: brak jasno określonych celów publicznych, brak trwałości, koordynacji i mechanizmów ewaluacji.

→ **Postrzeganie LLL przez pryzmat edukacji formalnej wpływa na niedostateczne uwzględnianie potencjału edukacji pozaformalnej i nieformalnej**

Eksperti w regionach rozwój LLL postrzegali przez pryzmat wsparcia rozwoju edukacji formalnej, natomiast edukacja pozaformalna, a w szczególności nieformalne uczenie się osób dorosłych, wciąż nie są traktowane jako pełnoprawne komponenty regionalnej polityki. To ogranicza wykorzystanie możliwości, jakie stwarza szeroko rozumiane uczenie się przez całe życie, zwłaszcza w kontekście zmieniającego się rynku pracy.

→ **Niska spójność działań i koordynacji między instytucjami ograniczają skuteczność regionalnych polityk**

W wielu regionach inicjatywy LLL funkcjonują równolegle obok siebie, bez wspólnej strategii, jasnego podziału ról oraz kanałów współpracy. Eksperti podkreślali konieczność wypracowania trwałych mechanizmów koordynacji między sektorem edukacji, rynkiem pracy, instytucjami społecznymi i biznesem. Taką rolę mogą pełnić Wojewódzkie Zespoły Koordynacyjne, muszą jednak zachować elastyczność działania przy wzmocnieniu zakresu decyzyjności.

→ **Potrzeba precyzyjnego określenia zakresów odpowiedzialności partnerów regionalnych**

Silniejsza współpraca międzysektorowa wymaga jasnych zasad działania – zarówno w zakresie planowania, jak i wdrażania polityki LLL. Brak takiego podziału zadań niesie ryzyko niskiej spójności działań, braku synergii i utrudnienia we wdrażaniu rozwiązań systemowych.

→ **Niezbędne jest wzmocnienie autonomii regionalnej polityki LLL, aby mogła odpowiadać na szybkie zmiany na lokalnych rynkach pracy i w lokalnych społecznościach**

Eksperti zaznaczali, że skuteczna polityka LLL musi być elastyczna i ściśle dopasowana do regionalnych uwarunkowań społecznych, gospodarczych i demograficznych. Wymaga to nadania regionom realnych kompetencji do kształtowania, koordynowania i monitorowania polityki LLL.

→ **Możliwość poprawy sytuacji stwarzają projekty realizowane w ramach KPO, które mogą stanowić fundament do budowy stałych mechanizmów koordynacji LLL**

Obecne projekty, w tym związane z tworzeniem Wojewódzkich Zespołów Koordynacji LLL, mogą stać się załączkiem systemowych rozwiązań, pod warunkiem ich utrzymania po zakończeniu finansowania projektowego.

II. KOORDYNACJA I WSPÓŁPRACA MIĘDZYINSTYTUCJONALNA W RAMACH POLITYKI LLL W REGIONIE

PYTANIA	DLS	LUB	MAL	OPO	PDK	POM	ŚWK	WAM
4. Czy w systemie zarządzania uczeniem się przez całe życie uczestniczą interesariusze, uczniowie i nauczyciele?	TAK	NIE	TAK	TAK	TAK	TAK	RACZEJ TAK	RACZEJ TAK
5. Czy istnieje współpraca i koordynacja między szczeblem centralnym i regionalnym? Która z poniższych:								
a. finansowa?	RACZEJ NIE	RACZEJ TAK	RACZEJ TAK	RACZEJ NIE	NIE	RACZEJ NIE	TAK	RACZEJ NIE
b. administracyjna?	TAK	TAK	RACZEJ TAK	RACZEJ NIE	RACZEJ TAK	RACZEJ NIE	TAK	RACZEJ NIE
c. inna?	RACZEJ TAK	TAK	RACZEJ TAK	B/O	TAK	B/O	B/O	TAK

Odpowiedzi udzielane przez ekspertów w dyskusji o koordynacji i współpracy międzyinstytucjonalnej były zróżnicowane.

Opowiadając na pytanie dotyczące udziału interesariuszy w systemie zarządzania uczeniem się przez całe życie jedynie eksperci z regionu lubuskiego uznali, że go nie ma, uzasadniając odpowiedź brakiem „systemowego i skutecznego włączania uczniów w proces zarządzania polityką uczenia się przez całe życie.” W innych regionach wskazywane były przykłady różnych rozwiązań, których celem jest włączanie interesariuszy w system zarządzania, takich jak np. współpraca Rad Młodzieżowych z JST na Dolnym Śląsku, czy Szkoła Dialogu w Trójmieście. Jednak większość przykładów dotyczyła uczniów i nauczycieli z edukacji formalnej. Pojawiały się też głosy o ograniczeniach w tym obszarze (OPO: nie zawsze na poziomie regionu w procesy konsultacji, współdecydowania w zarządzaniu polityką uczenia się przez całe życie, włączani są interesariusze, uczniowie i nauczyciele.; PDK: Podkreślano, że uczniowie – choć są jego głównymi beneficjentami – nie mają realnego wpływu na kształtowanie treści

edukacyjnych ani metod nauczania.(...) Podobna sytuacja dotyczy nauczycieli – wskazywano, że mimo, iż odgrywają oni kluczową rolę w systemie edukacji, ich wpływ na kierunek polityki edukacyjnej jest bardzo ograniczony).

Pojawił się głos pracodawców, który potwierdził prowadzenie dialogu z tą grupą interesariuszy, jednak poddał w wątpliwość sprawczość tego procesu. Zauważono, że pracodawcy są pytani o wyrażenie opinii, jednak finalnie ich głos nie jest brany pod uwagę. Podobne zastrzeżenia wybrzmiały w odniesieniu do pozostałych grup interesariuszy (OPO: Wśród pracodawców pojawiły się głosy, że ich partycypacja w systemie zarządzania uczeniem się przez całe życie ma miejsce, ale jest zbyt słaba, by miała realny wpływ na politykę).

W dyskusji na temat współpracy i koordynacji między szczeblem centralnym i regionalnym dość często podnoszony był brak autonomii regionów w kreowaniu własnych działań (POM: Zauważono brak uprawnień oraz decyzyjności i elastyczności na poziomie regionu, określając relację z władzami centralnymi współpracą „nakazowo – administracyjną”). Zauważono, iż współpraca w zakresie finansowym zwykle polega na otrzymywaniu środków przez regiony od administracji krajowej, a możliwości regionów w odniesieniu do określenia wysokości czy celów przeznaczenia środków są mocno ograniczone (LUB: Współpraca finansowa pomiędzy szczeblem centralnym a regionalnym jest efektywna, lecz ma głównie jednostronny charakter). Komunikacja, która z zasady ułatwia współpracę, ma głównie formalny, sprawozdawczy charakter, jednak jej charakter zmienia się, kiedy dotyczy tematów związanych z środkami unijnymi (POM: Ekspertzy zauważyli, że współpraca kształtuje się korzystniej w przypadku realizacji priorytetów unijnych, realizując dialog pomiędzy poziomem regionalnym i centralnym). Podniesiona została kwestia bycia niesłyszanych - mimo przekazywania na poziom centralny wypracowanych dobrych praktyk, często nie są one brane pod uwagę w przygotowywaniu rozwiązań, czy legislacji, zauważyli eksperci (POM: Wypracowane innowacje na poziomie regionalnym napotykają utrudnienia przy próbach ich komunikacji na poziomie krajowym).

Ponownie podniesiono pilną potrzebę integracji działań, lepszej współpracy i wymiany informacji między podmiotami uczestniczącymi w procesach koordynacji. Wojewódzkie Zespoły Koordynacyjne oraz Międzyregionalny Zespół Koordynacyjny wskazywane zostały jako podmioty mające szansę zaradzić tym problemom.

Z RAPORTÓW REGIONALNYCH:

- **Region dolnośląski:** Współpraca z Radami Młodzieżowymi przy jednostkach samorządu terytorialnego (JST) pozwala na uwzględnienie oczekiwań młodzieży w rekomendacjach dotyczących zmian w procesach edukacyjnych. Przykładem takiego działania jest Rada Interesariuszy, powołana przy Kuratorium Oświaty, która reprezentuje kluczowych aktorów regionalnych zaangażowanych w zmiany edukacyjne. (...) Podkreślono znaczenie Budżetów Obywatelskich jako narzędzia wspierającego projekty edukacyjne. Zwrócono uwagę na wagę inicjatyw międzygeneracyjnych, takich jak uczenie się młodych od seniorów i na odwrót oraz na realizację międzynarodowych projektów, np. w ramach programu Erasmus.
- **Region lubuski:** Formalnie istnieją mechanizmy umożliwiające udział uczniów i nauczycieli w zarządzaniu systemem uczenia się przez całe życie (LLL), jednak ich realne zaangażowanie jest ograniczone. (...) Współpraca finansowa pomiędzy szczeblem centralnym a regionalnym jest efektywna, lecz ma głównie jednostronny charakter. Środki są przekazywane z poziomu centralnego do lokalnego, przy czym możliwości regionów w zakresie kształtowania ich wysokości oraz przeznaczenia pozostają ograniczone.
- **Region małopolski:** Podkreślono, iż **przetestowanie i wprowadzenie na szeroką skalę w regionie podmiotowego systemu finansowania szkoleń, pozwoliło na delegowanie częściowej decyzyjności na poziom interesariuszy LLL, zarówno indywidualnych jak i biznesowych.** Zauważono przy tym, że decyzyjność ta ma swoje ograniczenia, np. w postaci rosnącej, jednak ograniczonej oferty Bazy Usług Rozwojowych (BUR). Uzgadniając pozytywną odpowiedź na pytanie dotyczące uczestniczenia interesariuszy w systemie zarządzania uczeniem się przez całe życie eksperci zauważyli,

iż proces partycypacji ma miejsce, jednak trudno określić wpływ tej partycypacji na finalny kształt polityki. Sprawczość nie została potwierdzona. (...) Ekspertki zauważyli również, że **większość aktów prawnych regulujących zasady prowadzonej polityki edukacyjnej, w tym nowy projekt realizowany w ramach KPO, tworzonych jest przez Ministerstwo Edukacji Narodowej, odpowiedzialne przede wszystkim za edukację formalną dzieci i młodzieży. Podkreślono związane z tym wysokie ryzyko nie dostrzegania znaczenia i rozumienia charakteru edukacji pozaformalnej i uczenia nieformalnego oraz potrzeb osób dorosłych czy pracodawców.** Zwrócono również uwagę na różnice pomiędzy mechanizmami współpracy i koordynacji edukacji formalnej, które są w pełni koordynowane na poziomie centralnym, a jedynie wdrażane lokalnie, a mechanizmami koordynacji i współpracy funkcjonującymi w edukacji pozaformalnej i uczeniu nieformalnym.

- **Region opolski:** **Wśród pracodawców pojawiły się głosy, że ich partycypacja w systemie zarządzania uczeniem się przez całe życie ma miejsce, ale jest zbyt słaba, by miała realny wpływ na politykę.** (...) Odpowiadając na pytanie dotyczące współpracy i koordynacji między szczeblem centralnym i regionalnym ustalono, że raczej jej nie ma, argumentując to tym, że w regionie jest wiele działań rozproszonych, finansowanych z różnych źródeł. Jednakże władze regionu starają się inicjować wiele autonomicznych wydarzeń realizowanych przez poszczególne instytucje w ramach ich zadań.
- **Region podkarpacki:** **Formalne raportowanie wyników do ministerstw – choć istnieje – nie jest równoznaczne z rzeczywistym dialogiem i współpracą.** (...) Zwracano uwagę na dwie równoległe rzeczywistości: z jednej strony perspektywę urzędników samorządowych, a z drugiej – przedstawicieli organizacji społecznych, nauczycieli i instytucji lokalnych, którzy nie zawsze czują się partnerami w procesie decyzyjnym. Wskazano też, że uczelnie, mimo że mogłyby odegrać ważną rolę w systemie LLL, nie są dostatecznie włączane w regionalne działania. (...) Podsumowując, uczestnicy zgodzili się co do jednego – **system zarządzania LLL wymaga głębokiej przebudowy w kierunku bardziej spójnego, partycypacyjnego i długofalowego modelu.** Wskazano potrzebę wypracowania mechanizmów integrujących działania różnych podmiotów: od instytucji centralnych, przez samorządy, aż po szkoły, organizacje pozarządowe i samego ucznia.

Jednym z pozytywnych przykładów wskazanych podczas debaty był Kongres 590 – platforma spotkań różnych środowisk, także w kontekście edukacyjnym, oraz Krajowy Plan Odbudowy jako przestrzeń do współpracy przy implementacji środków na rozwój edukacji. Jednak w podsumowaniu podkreślano, że tego typu współpraca – choć istnieje – jest bardziej efektem „wymuszonego działania” niż naturalnej, trwałej relacji opartej na zaufaniu, wspólnych celach i otwartej komunikacji.

→ **Region pomorski²⁴: Eksperti byli jednomyślni udzielając odpowiedzi pozytywnej na pytania dotyczące dwóch grup: uczących się i edukatorów.** (...) Wskazywano na dobre praktyki przede wszystkim w sektorze kultury, gdzie przystąpienie do pisania projektów zawsze poprzedza badanie potrzeb lokalnej społeczności. Przywołano jako przykład współpracy z edukatorami dobrą praktykę pod nazwą „Szkoła Dialogu”, której celem jest wsparcie działań edukacyjnych i wytyczenie nowych celów i rozwiązań, które przysłużą się lepszemu funkcjonowaniu świata edukacji.(...) **Stanowisko przedstawicieli pracodawców w tym temacie było odmienne. Potwierdzili badanie swoich potrzeb w zakresie niezbędnych kompetencji na rynku pracy, np. w celu uruchamiania nowych kierunków w szkołach średnich, czy na uczelniach. Podkreślili, że takie informacje na prośbę sektora publicznego są przez nich rzetelnie zbierane i przekazywane. Jednocześnie poddali w wątpliwość sprawczość tego procesu, sygnalizując brak pewności, że diagnozowane potrzeby i proponowane rozwiązania są wdrażane.** Podkreślono przy tym, iż brak sprawczości na poziomie szkół czy uczelni, prawdopodobnie wynika z braku stosownych uprawnień i narzędzi do wprowadzania takich zmian. Pojawiła się sugestia o potencjalnym braku zasobów, czy to ludzkich, czy finansowych do zaspokojenia szybko zmieniających się potrzeb rynku.

²⁴ Eksperti w pytaniu 4 udzielili rozdzielnych odpowiedzi dla każdej ze wskazanych grup, t.j.: osoby uczące się (TAK), edukatorzy (TAK), pracodawcy (raczej TAK), organizacje pozarządowe (RACZEJ TAK), środowiska eksperckie (TAK).

- **Region świętokrzyski:** Zarówno współpraca finansowa, jak i administracyjna między szczeblami centralnym i regionalnymi jest obecna. Brak jednak podmiotu koordynującego działania między poszczególnymi szczeblami. (...) Przy zapewnieniu odpowiedniego wsparcia finansowego takimi podmiotami mogą stać się Międzyregionalny Zespół Koordynacji (na poziomie centralnym) oraz Wojewódzkie Zespoły Koordynacji (na poziomie regionalnym). Może to sprzyjać efektywności działań edukacyjnych oraz umożliwić bardziej równomierne rozłożenie zasobów.
- **Region warmińsko-mazurski:** Zaznaczono, że współpraca i koordynacja między szczeblem centralnym i regionalnym, finansowa i administracyjna, raczej nie istnieje. Wskazano, że formalna polityka edukacyjna w dużej mierze opiera się na politykach krajowych, a więc na finansowaniu centralnym. Stwierdzono, że problemem systemu zarządzania uczeniem się przez całe życie na szczeblu lokalnym i regionalnym jest zwłaszcza współpraca i koordynacja. (...) Podsumowując, eksperci stwierdzili, że choć strategie uczenia się przez całe życie są formalnie opracowane i wdrażane, ich efektywność jest ograniczona przez brak koordynacji, niedostateczny przepływ informacji oraz niewystarczające zaangażowanie wszystkich interesariuszy.

PODSUMOWANIE I WNIOSKI:

- **Proces partycypacji formalnie istnieje, ale jest postrzegany jako mało sprawczy**
Uczniowie, nauczyciele i inni interesariusze są włączani w konsultacje i dialog, jednak ich wpływ na realne decyzje lub polityki jest ograniczony, co obniża zaufanie do procesu.
- **Mechanizmy współpracy centralno-regionalnej są często postrzegane jako jednostronne i formalne**
Przekazywanie środków finansowych i obowiązki sprawozdawcze dominują nad realnym dialogiem czy wymianą wiedzy, co wzmacnia poczucie braku sprawczości regionów.

→ **Regiony działają w warunkach ograniczonej autonomii**

Możliwość samodzielnego określania celów i kierunków działań dla regionalnych polityk LLL jest niewielka, co może blokować rozwój inicjatyw odpowiadających na lokalne potrzeby.

→ **Głosy interesariuszy, w tym pracodawców, nie zawsze są wystarczająco wykorzystywane w procesach decyzyjnych**

Konsultacje odbywają się, ale ich rezultaty rzadko przekładają się na finalne rozwiązania lub legislację.

→ **Niedostateczna koordynacja i brak zintegrowanego systemu przepływu informacji utrudniają tworzenie spójnej polityki LLL**

Obecne mechanizmy komunikacji mają charakter głównie formalny, a nie strategiczny.

→ **Wojewódzkie i Międzyregionalne Zespoły Koordynacyjne mogą stać się istotnym narzędziem wzmocnienia współpracy**

Ich rozwój i realna rola decyzyjna są postrzegane jako szansa na zintegrowanie działań oraz wzmocnienie partycypacji.

III. TWORZENIE, WSPIERANIE I PODTRZYMYWANIE PARTNERSTW

PYTANIA	DLS	LUB	MAL	OPO	PDK	POM	ŚWK	WAM
6. Czy istnieje współpraca między regionem, a interesariuszami w zakresie uczenia się przez całe życie:								
a. na poziomie międzynarodowym?	TAK	TAK	TAK	NIE	TAK	TAK	NIE	TAK
b. na poziomie regionalnym?	TAK	TAK	TAK	NIE	NIE	TAK	NIE	TAK
7. Czy region jest członkiem międzynarodowego stowarzyszenia lub sieci skoncentrowanej na LLL lub bardziej specyficznych sektorach edukacji (np. ustawiczne kształcenie zawodowe, kształcenie osób zagrożonych wykluczeniem, itp.)?	TAK	TAK	NIE	NIE	NIE	NIE	NIE	NIE
8. Czy w regionie istnieją partnerstwa w obszarze uczenia się przez całe życie?	TAK	TAK	TAK	TAK	TAK	TAK	NIE	TAK
9. W jakim stopniu władze regionu wspierają te partnerstwa?	W NIEWIELKIM STOPNIU	W ŚREDNIM STOPNIU	W NIEWIELKIM STOPNIU	W NIEWIELKIM STOPNIU	W ŚREDNIM STOPNIU	W DUŻYM STOPNIU	W NIEWIELKIM STOPNIU	W ŚREDNIM STOPNIU
10. Czy członkami takich partnerstw są zróżnicowane podmioty (z różnych sektorów, organizacji)?	TAK	TAK	TAK	TAK	TAK	RACZEJ TAK	TAK	TAK

Jedynie dwa regiony (opolski i świętokrzyski) nie zadeklarowały prowadzenia międzynarodowej współpracy z interesariuszami, a w przypadku współpracy międzyregionalnej odpowiedzi negatywnej udzielili również eksperci z Podkarpacia. Przykłady z pozostałych regionów przywoływane na potwierdzenie istniejącej współpracy międzynarodowej głównie dotyczyły realizowanych projektów z finansowaniem unijnym. W Lubuskim jako dobrą praktykę wskazano współpracę w zakresie szkolnictwa zawodowego

wspierającą wspólne programy stażowe, czy międzynarodowe wymiany uczniów. W regionie podkarpackim wskazano współpracę technologiczną (inicjatywa między Doliną Lotniczą a holenderskim Groningen), a na Pomorzu współpracę międzynarodową Uniwersytetów Trzeciego Wieku (UTW).

Odpowiadając na pytanie dotyczące współpracy regionalnej eksperci w regionach wskazywali na takie inicjatywy jak Pomorska Specjalna Strefa Ekonomiczna (PSSE) działająca na terenie dwóch województw: kujawsko-pomorskiego i wschodniej części województwa pomorskiego (POM), czy partnerstwo zawiązane przez Ośrodki Doskonalenia Zawodowego z terenów województwa lubuskiego, wielkopolskiego i zachodniopomorskiego (LUB). Mimo negatywnej odpowiedzi na pytanie dotyczące współpracy regionalnej opolskie przywołało jako przykład potencjalnej dobrej praktyki współpracy międzyregionalnej, Międzyregionalny Zespół Koordynacji (MZK), którego celem jest wsparcie Wojewódzkich Zespołów Koordynacji (WZK) i ich wzajemnej współpracy w zakresie wdrażania Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030.

Dolny Śląsk i Lubuskie zadeklarowały udział w międzynarodowych stowarzyszeniach lub sieciach skoncentrowanych na LLL lub bardziej specyficznych sektorach edukacji, jednak w swoich raportach nie wskazały konkretnych organizacji. Eksperci z Małopolski przypomnieli, że przez wiele lat region był aktywnym członkiem FREREF (Foundation of European Regions for Research in Education and Training) i współpracował z LLLP (Lifelong Learning Platform) w ramach projektu LLL HUB. Zauważyli też, że zgoda na udział regionu w takich inicjatywach musi zostać udzielona przez Sejmik Województwa Małopolskiego. W przypadku zgody na nawiązanie współpracy poszczególnych jednostek organizacyjnych regionu, wymagana jest zgoda niższej instancji, czyli Zarządu Województwa Małopolskiego.

Wszystkie regiony, poza Świętokrzyskim, zadeklarowały istnienie na swoim terenie partnerstw działających w obszarze uczenia się przez całe życie. Kilka wskazanych i opisanych w raportach regionalnych to:

- WAM: Pakt dla Rozwoju Poradnictwa Zawodowego (PAKT) – wojewódzka platforma współpracy praktyków poradnictwa zawodowego²⁵
- OPO: PARTNERSTWO REGIONALNE na rzecz uczenia się przez całe życie (Lifelong Learning) wdrażające rozwiązania Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji
- MAL: Małopolskie Partnerstwo na rzecz Kształcenia Ustawicznego
- LUB: Partnerstwo na rzecz kształcenia ustawicznego.

Współpraca partnerska w regionach jest postrzegana często przez pryzmat realizowanych projektów partnerskich czy projektów międzynarodowych. W dyskusji w tym temacie pojawiło się też pytanie, czy realizacja projektów partnerskich typu Erasmus jest wystarczająca, aby uznać, iż w regionie współpraca partnerska istnieje.

Dostrzeżono projektowy charakter tworzenia i działania partnerstw, co jak podkreślono, może być traktowane jako szansa, jednak w dłuższej perspektywie czasu brak wsparcia ze strony regionu stanowi zagrożenie dla ciągłości tych działań, mimo wartości dodanych płynących z takiej współpracy. Zauważono również, że regiony w sposób niejednorodny traktują partnerstwa działające na swoim terenie, części udzielając wsparcia finansowego, a części nie (MAL: Zwrócono uwagę, iż nadal funkcjonujące partnerstwa finansowane są w ramach realizowanych projektów czasowych finansowanych ze źródeł głównie europejskich. (...) Wyjątek w temacie stanowi dobra praktyka z sektora kultury).

Przywoływane przykłady istniejących partnerstw potwierdzały różnorodność organizacji je współtworzących, podkreślając umożliwianie i prowadzenie dialogu pomiędzy przedstawicielami różnych sektorów. Zwrócono też uwagę na brak pełnej wiedzy,

²⁵ Pakt dla Rozwoju Poradnictwa Zawodowego, czyli nowa nazwa partnerstwa z "Warmińsko-Mazurskiego Paktu na Rzecz Rozwoju Poradnictwa Zawodowego". (dostęp 3.12.2025).

mapy istniejących inicjatyw na poziomie regionu, która umożliwiłaby pełne wykorzystanie efektu synergii płynącego ze współpracy partnerskiej i ułatwiła nowym organizacjom włączanie się w te inicjatywy.

Z RAPORTÓW REGIONALNYCH:

- **Region dolnośląski:** Podkreślono, że aktywni realizatorzy i uczestnicy polityki uczenia się przez całe życie (LLL) działają w ramach licznych partnerstw i angażują się w różnorodne aktywności. Jednak jako wyzwanie wskazano problem mobilizacji osób nieaktywnych, zarówno w kontekście współpracy instytucjonalnej, jak i zachęcania uczestników do dalszej edukacji. (...) **Zwrócono uwagę na dominację partnerstw w obszarze edukacji formalnej, przy jednoczesnym braku współpracy w innych wymiarach uczenia się.** (...) Kluczowym wyzwaniem pozostaje mobilizacja mniej aktywnych grup oraz poszerzenie współpracy poza obszar edukacji formalnej.
- **Region lubuski:** W regionie funkcjonuje szeroka współpraca z interesariuszami w zakresie uczenia się przez całe życie, obejmująca zarówno podmioty krajowe, jak i międzynarodowe. Współpraca ta realizowana jest na różnych poziomach – od instytucji edukacyjnych, przez przedsiębiorców, po organizacje pozarządowe. (...) W dniu 22 września 2008 roku w Wyższej Szkole Zawodowej w Sulechowie z inicjatywy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Zielonej Górze podpisano Lubuski Pakt na Rzecz Zatrudnienia, do którego przystąpiły różne podmioty, takie jak organizacje pozarządowe, samorządy lokalne, związki zawodowe oraz organizacje pracodawców. W ramach Paktu utworzono **cztery partnerstwa branżowe, do których dołączyły podmioty zainteresowane określonymi obszarami działalności: Partnerstwo na rzecz poradnictwa zawodowego, Partnerstwo na rzecz badań rynku pracy, Partnerstwo na rzecz ekonomii społecznej oraz Partnerstwo na rzecz kształcenia ustawicznego.** Liderem działań jest Marszałek Województwa Lubuskiego, a sekretariat prowadzi Wojewódzki Urząd Pracy w Zielonej Górze. Regularne spotkania – coroczne lub półroczne – służą omówieniu planów,

realizacji działań oraz dostosowaniu inicjatyw do potrzeb regionu, wspierając również realizację projektów unijnych zgodnie z odrębnymi umowami.

- **Region małopolski:** Region nie jest obecnie członkiem międzynarodowego stowarzyszenia lub sieci skoncentrowanej na LLL, ale jego jednostki już do takich należą, na przykład Małopolski Instytut Kultury. Należy również dodać, że Małopolska przez wiele lat była aktywnym członkiem FREREF (Foundation of European Regions for Research in Education and Training), współpracowała z LLLP (Lifelong Learning Platform) w ramach projektu LLL HUB, dysponuje więc dużym doświadczeniem we współpracy międzynarodowej w obszarze uczenia się przez całe życie. Efektem tej współpracy są projekty realizowane w partnerstwach międzynarodowych. Dodatkowo **w regionie od 2008 roku działa Małopolskie Partnerstwo na rzecz Kształcenia Ustawicznego (MPKU), którego prace od początku koordynuje Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie.** (...) Zwrócono uwagę, iż nadal funkcjonujące partnerstwa finansowane są w ramach realizowanych projektów czasowych finansowanych ze źródeł głównie europejskich. (...) Przywołano **przykład Partnerstwa na rzecz Osób Młodych, którego finansowanie działań zakończyło się wraz zakończeniem Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój** oraz nową inicjatywę WUP w Krakowie mającą na celu powołanie Małopolskiego Partnerstwa na rzecz Integracji i Wielokulturowości.
- **Region opolski:** Uczestnicy spotkania określili, że na podstawie nabytych doświadczeń **współpraca międzynarodowa stanowi duże wyzwanie dla regionu. Warto ją jednak podjąć, ponieważ sprzyja tworzeniu nowych rozwiązań w zakresie LLL poprzez skorzystanie z dobrych praktyk oraz wymiany doświadczeń.** Współpraca międzynarodowa stwarza możliwość adaptacji skutecznych rozwiązań stosowanych w innych krajach.(...) W celu rozwijania współpracy w obszarze edukacji, rynku pracy i gospodarki w ramach projektu pn. „Wsparcie rozwoju nowoczesnego kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie” w każdym powiecie województwa opolskiego powstały sieci powiatowe. Zadaniem sieci jest m.in. rozwijanie współpracy i wymiana doświadczeń doradców zawodowych zatrudnionych w szkołach podstawowych i ponadpodstawowych, placówkach oświatowych, uczelniach wyższych oraz

instytucjach rynku pracy, współpraca z przedsiębiorcami oraz upowszechnianie uczenia się przez całe życie.

W dyskusji pojawiło się pytanie o trwałość zawiązywanych partnerstw. Konkluzja jest taka, że te partnerstwa są tworzone, nie są jednak widoczne na poziomie całego województwa i są nietrwałe, często kończą się wraz z trwaniem danego projektu, na rzecz którego zostały zawarte.

- **Region podkarpacki:** W początkowej części spotkania dominowało przekonanie, że region uczestniczy w pewnych formach współpracy międzynarodowej w zakresie edukacji, jednak szczegółowa analiza doprowadziła do licznych zastrzeżeń co do ich adekwatności względem idei LLL. Wskazano m.in. na program Erasmus+ jako przykład popularnej inicjatywy wspierającej mobilność edukacyjną studentów, nauczycieli oraz dorosłych uczestników procesu uczenia się. Uczestnicy zwrócili jednak uwagę, że zakres tego programu skupia się głównie na sektorze szkolnictwa wyższego, nie obejmując w wystarczającym stopniu działań związanych z nieformalnym kształceniem dorosłych. (...) Dyskusja przesunęła się następnie na poziom współpracy regionalnej. **Eksperci podkreślali, że brak jest formalnych mechanizmów partnerstw międzyregionalnych w zakresie LLL. Zaznaczano, że nie są podpisywane porozumienia czy umowy o współpracy w tej dziedzinie, a także nie istnieją zinstytucjonalizowane struktury, które koordynowałyby działania edukacyjne pomiędzy województwami.** Wskazano również na brak długofalowego, systemowego podejścia do partnerstw – działania najczęściej wynikają z indywidualnych inicjatyw instytucji, które reagują na okazjonalne możliwości finansowania.
- **Region pomorski:** Przykłady na potwierdzenie współpracy regionu z innymi regionami w Polsce dotyczyły w dużej mierze uczelni i ich działań w ramach krajowej sieci. Innym przykładem jest działalność **Pomorskiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej (PSSE) obecnej na terenie dwóch województw: kujawsko-pomorskiego i wschodniej części województwa pomorskiego.** Realizacja głównego zadania strefy, czyli wsparcia przedsiębiorczości, poprzez tworzenie atrakcyjnych warunków do rozwoju małych, średnich i dużych firm w obu województwach, z zasady oznacza współpracę międzyregionalną. (...) Partnerstwa skupiają partnerów z różnych sektorów wspierając wymianę doświadczeń i inicjują

dodatkową współpracę. **Eksperti zgodzili się, że partnerstwa są nie tylko wspierane, ale też premiiowane przez region niezależnie od tematu w jakim działają.**

- **Region świętokrzyski:** Eksperti wskazali, że region nie jest członkiem żadnego międzynarodowego stowarzyszenia lub sieci związanej z uczeniem się przez całe życie. Oznacza to, że brakuje dostępu do wiedzy, zasobów oraz dobrych praktyk z innych krajów. Udział w takich sieciach mógłby wspierać region w rozwijaniu polityk edukacyjnych oraz tworzeniu innowacyjnych rozwiązań. (...) **Pomimo ograniczonych partnerstw w regionie, eksperci wskazali, że istniejące inicjatywy obejmują zróżnicowane podmioty z różnych sektorów i organizacji. To pozytywny aspekt, który pokazuje potencjał regionu do budowania bardziej zintegrowanych partnerstw, jeśli wsparcie i koordynacja zostaną zwiększone. Przykładem może być powołany Wojewódzki Zespół Koordynacji, w skład którego wchodzi przedstawiciele 5 filarów: oświata, gospodarka, zarządzanie strategiczne, fundusze europejskie, dialog społeczny.** Wojewódzki Zespół Koordynacji, realizując wyjazdy zagraniczne i poza regionalne, aktywnie pracuje nad rozwinięciem współpracy międzynarodowej oraz poza regionem w obszarze uczenia się przez całe życie (LLL).
- **Region warmińsko-mazurski:** W trakcie dyskusji uznano, że istnieje współpraca między regionem, a interesariuszami w zakresie uczenia się przez całe życie. Wskazano, że współpraca międzynarodowa i międzyinstytucjonalna funkcjonuje w głównie oparciu o środki unijne. Podkreślono potrzebę dodatkowego wsparcia w tym zakresie. Większość uczestników spotkania stwierdziła, że czeka na nowe programy i nowe środki. Zaznaczono, że często dla przedsiębiorców barierą w aplikowaniu o środki międzynarodowe jest brak znajomości języka. (...) Wskazano, że województwo warmińsko-mazurskie nie jest członkiem międzynarodowego stowarzyszenia lub sieci skoncentrowanej na LLL lub bardziej specyficznych sektorach edukacji. Natomiast **w regionie działają partnerstwa na rzecz uczenia się przez całe życie. Ważną i wyjątkową w skali kraju inicjatywą jest Pakt dla Rozwoju Poradnictwa Zawodowego (PAKT). To wojewódzka platforma współpracy praktyków poradnictwa zawodowego.** Nie jest to instytucja sformalizowana, opiera się na

dobrowolnym porozumieniu, tj. deklaracji dobrej woli kilkudziesięciu niezależnych od siebie instytucji i organizacji, które zobowiązały się do współpracy na rzecz rozwoju poradnictwa zawodowego.

PODSUMOWANIE I WNIOSKI:

→ **Międzynarodowa współpraca jest obecna, lecz ma głównie charakter projektowy**

Realizowane inicjatywy - choć wartościowe - są w większości oparte na finansowaniu zewnętrznym i nie tworzą trwałych, strategicznych powiązań. Potrzebne jest wzmocnienie długofalowych relacji międzynarodowych, wykraczających poza logikę projektową.

→ **Współpraca międzyregionalna i regionalna istnieje, lecz jest silnie zróżnicowana**

Tam, gdzie funkcjonuje, opiera się często na pojedynczych inicjatywach, a nie na spójnej strategii współpracy. Brakuje równomiernego podejścia regionów do wspierania inicjatyw partnerskich.

→ **Członkostwo regionów w międzynarodowych sieciach LLL jest ograniczone**

Obecność tylko wybranych województw w sieciach takich jak FREREF czy LLLP (w przeszłości) wskazuje na niewykorzystany potencjał do budowania prestiżu regionów i wymiany wiedzy na poziomie europejskim. Bariery formalne (zgody sejmików, zarządów) dodatkowo ograniczają elastyczność w podejmowaniu współpracy.

→ **Partnerstwa LLL w regionach są liczne i różnorodne, lecz ich trwałość jest niepewna**

Wiele z nich powstaje, działa i rozwija się przede wszystkim dzięki projektom, co czyni je podatnymi na wygaszenie po zakończeniu finansowania. Brak systemowego wsparcia ze strony administracji regionalnej utrudnia ich stabilny rozwój.

→ **Brakuje pełnej mapy partnerstw na poziomie regionalnym**

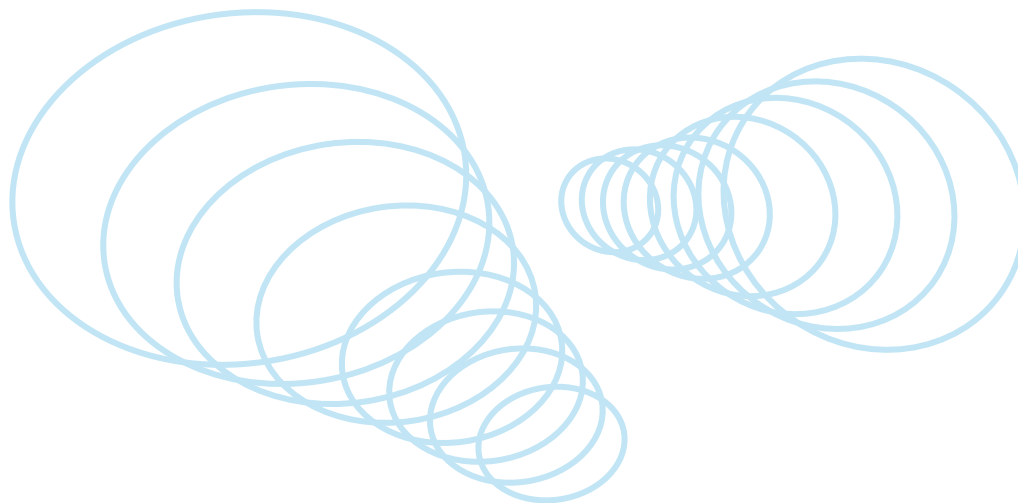
Ograniczona wiedza o istniejących inicjatywach zmniejsza możliwość synergii, utrudnia wymianę doświadczeń i ogranicza dostęp nowych podmiotów do sieci współpracy.

→ **Partnerstwa pełnią ważną rolę w integracji różnych sektorów**

Różnorodność podmiotów (edukacja, rynek pracy, biznes, NGO, instytucje publiczne) będących interesariuszami LLL w regionach świadczy o dużym potencjale do prowadzenia dialogu międzysektorowego, jednak jego pełne wykorzystanie wymaga stabilnych ram instytucjonalnych i odpowiedniego wsparcia.

→ **Partnerstwa mają potencjał dobrej inwestycji, a nie tylko produktu ubocznego projektów**

Zapewnienie minimalnego stałego poziomu wsparcia instytucjonalnego i finansowego - także poza projektami - jest kluczem do ich trwałości i skuteczności działań partnerstw.



Obszar 2: IMPLEMENTACJA

IV. INFORMACJA I PORADNICTWO ZAWODOWE

PYTANIA	DLS	LUB	MAL	OPO	PDK	POM	ŚWK	WAM
11. Czy poradnictwo zawodowe jest dostępne dla wszystkich grup wiekowych w ramach uczenia się przez całe życie, a w szczególności:								
a. dla osób w wieku szkolnym?	TAK	TAK	TAK	NIE	RACZEJ TAK	RACZEJ NIE	TAK	RACZEJ TAK
b. dla osób dorosłych?	TAK	RACZEJ TAK	RACZEJ TAK	NIE	RACZEJ TAK	RACZEJ NIE	TAK	RACZEJ TAK
12. Czy w ramach świadczonych usług doradczych brane są pod uwagę specjalne potrzeby odbiorców?	RACZEJ TAK	RACZEJ NIE	RACZEJ TAK	NIE	TAK	RACZEJ NIE	TAK	RACZEJ NIE
13. Czy istnieją kampanie uświadamiające i promocyjne wspierające uczenie się przez całe życie?	NIE	NIE	TAK	TAK	TAK	NIE	TAK	TAK
14. Czy promocja uczenia się obejmuje wszystkie etapy życia (grupy wiekowe):								
a. dzieci?	NIE	NIE	TAK	NIE	TAK	NIE	TAK	NIE
b. młodzież?	TAK	NIE	TAK	TAK	TAK	RACZEJ TAK	TAK	NIE
c. dorosłych?	TAK	NIE	TAK	TAK	NIE	RACZEJ NIE	TAK	NIE

PYTANIA	DLS	LUB	MAL	OPO	PDK	POM	ŚWK	WAM
d. seniorów?	TAK	NIE	TAK	TAK	NIE	RACZEJ NIE	TAK	NIE

Dyskusja wokół pierwszego pytania rozpoczęła się od wskazania rozwiązań legislacyjnych regulujących ten obszar.

Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 31 marca 2017 roku w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach nakłada obowiązek realizacji zajęć z doradztwa zawodowego w szkole ponadpodstawowej w wymiarze minimum 10 godzin w całym okresie nauczania. Zgodnie z Rozporządzeniem MEN w sprawie ramowych planów nauczania dla publicznych szkół jest ono realizowane w klasach VII i VIII szkoły podstawowej w wymiarze po 10 godzin minimum w każdej klasie.

Mimo tych jasnych regulacji eksperci w dwóch regionach (opolskim i pomorskim) udzielili odpowiedzi negatywnej na pytanie o dostępność poradnictwa zawodowego dla osób w wieku szkolnym i dorosłych. Na poparcie swojej decyzji przytaczali argumenty, które pojawiały się w dyskusji również w pozostałych regionach, w których odpowiedzi były pozytywne. Podnoszono niewystarczającą liczbę godzin przeznaczanych na doradztwo, szczególnie w szkołach, zarówno podstawowych jak i średnich, która skutecznie uniemożliwia prowadzenie spotkań indywidualnych (POD: to zbyt mało, by zapewnić uczniom realne wsparcie w podejmowaniu świadomych decyzji edukacyjno-zawodowych.; ŚWK: taki wymiar czasu jest niewystarczający, szczególnie biorąc pod uwagę, że decyzje podjęte w tym zakresie mają duży wpływ na przyszłość absolwentów).

Zauważano również, że minimalna ustawowa liczba godzin jest często liczbą faktycznie realizowaną, a jakość świadczonych usług nie jest równa (POM: główny czynnik sukcesu doradztwa zawodowego w szkole to czynnik ludzki, czyli sprawne zarządzanie i zaangażowanie dyrekcji szkoły.; OPO: jakość wsparcia zależy w dużej mierze od lokalnych warunków, kompetencji i dostępności odpowiedniej kadry). Podnoszone były też obawy dotyczące konsekwencji takiego stanu rzeczy, w tym przesłanek, na bazie których młodzież podejmuje decyzję o wyborze kształcenia zawodowego, kierując się zamiast predyspozycjami osobistymi czy pasją, położeniem szkoły, wyborem kolegi czy koleżanki, czy oglądanym serialem (WAM: młodzież czerpie wiedzę na temat

zawodów z seriali oraz z Internetu, a nie z zajęć doradztwa zawodowego.; OPO: młode osoby przy wyborze szkoły średniej czy studiów kierują się np. lokalizacją placówki czy opiniami rodziców i najbliższego otoczenia, zamiast realnie analizować swoje predyspozycje). Wybrzmiał też argument o braku dostosowania istniejącego poradnictwa do dynamicznie zmieniającego się rynku pracy, w tym odpowiedniego przygotowania samych doradców szkolnych (DLS: W klasach 7 i 8 szkoły podstawowej (10 godzin) oraz w szkołach ponadpodstawowych (10 godzin w całym cyklu kształcenia) dominuje doradztwo edukacyjne, natomiast komponent zawodowy jest słabo dostosowany do oczekiwań rynku pracy).

Eksperti zauważyli, że region (samorząd województwa) nie ma realnego wpływu na większość czynników wpływających na obecny stan doradztwa w szkołach. Wynika to z faktu, że zakres godzin i treści w tym zakresie reguluje prawo krajowe, a zmiany zapadają na szczeblu centralnym.

W trakcie dyskusji o poradnictwie dla dzieci i młodzieży wybrzmiał też głos pracodawców jako podmiotów zgłaszających gotowość zaangażowania się we współpracę ze szkołami również w tym obszarze, jednocześnie formułujący oczekiwania wobec doradców jako tych którzy przygotowują młodzież do utrzymania otwartej postawy wobec reskillingu i upskilling w trakcie życia zawodowego. Podkreślono, że elastyczność i umiejętność nabywania nowych kompetencji, zmiany nawyków i uczenia się na nowo stanowią jedne z kluczowych kompetencji przyszłości i mogą być kształtowane w procesie doradczym.

Poradnictwo zawodowe dla dorosłych, jak podkreślili eksperci, nie ma długich tradycji w naszym kraju i niestety często kojarzone jest z usługą dla osób bezrobotnych. Wskazano również na niską świadomość społeczną wśród osób dorosłych w zakresie możliwości skorzystania z usług doradczych (OPO: społeczeństwo nie posiada wystarczającej wiedzy na temat dostępności usług doradztwa zawodowego, które oferują m.in Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej WUP oraz Powiatowe Urzędy Pracy). Pozytywne argumenty podnoszone w dyskusji dotyczyły obowiązkowego świadczenia usług doradczych w realizowanych projektach unijnych, co wspiera ich popularyzację. Jednocześnie wybrzmiała obawa dotycząca możliwości zaspokojenia potencjalnie rosnącego popytu na usługi doradcze wśród dorosłych przez instytucje publiczne temu dedykowane (samorządowe instytucje rynku pracy).

W przypadku pytania o możliwość świadczenia usług dla odbiorców ze specjalnymi potrzebami liczba odpowiedzi pozytywnych i negatywnych była równa. Regiony, które nie zadeklarowały takiej możliwości (opolski, lubuski, pomorski, warmińsko-mazurski) zgłaszały przede wszystkim ograniczone możliwości i umiejętności doradców do pracy z osobami z niepełnosprawnościami, w tym neuroróżnorodnymi. Wskazano również na problem braku oferty doradczej dla seniorów, skalowany wykluczeniem transportowym mieszkańców małych miast czy wsi (pomorskie).

Wśród dobrych praktyk stanowiących szansę na rozwiązanie części z tych problemów wskazano inicjatywę Fundacji Małopolska Izba Samorządowa, która promuje Lokalne Ośrodki Wiedzy i Edukacji (LOWE). Jest to model nowocześnie funkcjonującej szkoły w którym pełni ona rolę ośrodka o decydującym znaczeniu dla wzmocnienia potencjału, tożsamości, wspólnotowości i integracji społeczności lokalnej poprzez rozwój kompetencji osób dorosłych. Aktywności w ramach LOWE stymulują i integrują działania edukacyjne na rzecz dorosłych, a prowadzone są w otoczeniu społecznym, instytucjonalnym i środowiskowym szkoły.

Głosy w dyskusji na temat działań promocyjnych były zróżnicowane. Jedynym regionem, który zadeklarował obecność zarówno kampanii uświadamiających i promocyjnych wspierających uczenie się przez całe życie we wszystkich wskazanych grupach wiekowych była Małopolska. Przeciwnie sytuacja wygląda w regionie lubuskim, gdzie eksperci zadeklarowali brak takich działań, odpowiadając negatywnie na wszystkie pytania. W pozostałych regionach wskazywano na brak działań dedykowanych poszczególnym grupom wiekowym najczęściej wskazując dzieci jako pomijaną grupę odbiorców. Aż cztery regiony wskazały na brak takich działań dla dorosłych i seniorów (lubuskie, podkarpackie, pomorskie, warmińsko-mazurskie). W dyskusji pojawiały się argumenty dotyczące obecności punktowych działań przy braku podejścia systemowego, które wspierałoby wykreowanie mody na uczenie się (WAM: Przedstawicielka młodzieży zwróciła uwagę na problem braku promocji uczenia się w szkole. Dzieci, które się uczą są hejtowane. Młodzież się nie uczy i nie czuje takiej potrzeby.; POD: Rozproszona odpowiedzialność instytucjonalna powoduje niską skuteczność przekazu, a wiele inicjatyw dociera jedynie do wybranych grup odbiorców).

Przywoływane dobre praktyki dotyczące działań informacyjnych i doradztwa zawodowego były najczęściej projektami realizowanymi z funduszy unijnych.

Z RAPORTÓW REGIONALNYCH:

- **Region dolnośląski:** Dyskusja wykazała, że doradztwo wymaga zarówno wzmocnienia jakości świadczonych usług, jak i lepszego dostosowania do potrzeb klientów w różnym wieku. (...) **W klasach 7 i 8 szkoły podstawowej (10 godzin) oraz w szkołach ponadpodstawowych (10 godzin w całym cyklu kształcenia) dominuje doradztwo edukacyjne, natomiast komponent zawodowy jest słabo dostosowany do oczekiwań rynku pracy.**
- **Region lubuski:** Formalnie poradnictwo zawodowe jest dostępne dla uczniów i uczennic szkół podstawowych i średnich. Każda szkoła ma obowiązek zatrudniania doradcy zawodowego oraz realizacji określonej liczby godzin zajęć doradztwa. Jednocześnie podkreślono, że jakość i skuteczność tych działań jest zróżnicowana. Zależy głównie od zaangażowania dyrekcji szkół i poszczególnych nauczycieli oraz dostępnych zasobów. Brak jednak rozwiązań systemowych podnoszących jakość oferty doradztwa zawodowego dla tej grupy odbiorców. (...) **Dużym problemem jest niska świadomość społeczna dotycząca możliwości skorzystania z usług doradczych (wśród osób dorosłych).** (...) Eksperti zgodzili się, że brakuje systemowych kampanii promujących ideę uczenia się przez całe życie. Wskazano na pojedyncze inicjatywy, takie jak Lubuskie Bony Rozwojowe (projekt kierowany do przedsiębiorców i pracodawców), czy ogólnopolski projekt: Krajowy Fundusz Szkoleniowy. Zauważono jednak, że ich skomplikowane procedury ograniczają dostępność i zniechęcają do korzystania z nich.
- **Region małopolski:** W szkole ponadpodstawowej, niezależnie od trwania edukacji, 3, 4 czy 5 lat, wymiar godzin doradztwa jest taki sam i wynosi 10 h na cały okres edukacji. Eksperti zauważyli, że taka liczba godzin uniemożliwia objęcie wsparciem indywidualnym poszczególnych uczniów. Zgłaszane są też braki kadrowe w szkołach w zakresie psychologów i pedagogów

specjalnych. Jednocześnie uczestnicy dyskusji zwrócili uwagę na postrzeganie doradztwa przez osoby młode jako mało atrakcyjnego i funkcjonującego w oderwaniu od aktualnej oferty rynku pracy. Powyższe opinie ekspertów potwierdzają badania jakościowe przeprowadzone w ramach aktywności Małopolskiego Partnerstwa na rzecz Osób Młodych.²⁶ **Młodzi ludzie sygnalizują brak doradztwa indywidualnego w szkołach, brak praktycznej wiedzy, np. wskazówek w przygotowaniu CV, czy zachowania na rozmowie kwalifikacyjnej. Zamiast tego rozwiązujemy testy osobowościowe, które są dostępne w Internecie – mówią. Badanie potwierdza również, iż młode osoby przy wyborze szkoły średniej kierują się opiniami rodziców, znajomych oraz opiniami w Internecie. Często wybory te są przypadkowe i decyduje o nich bliskość szkoły od miejsca zamieszkania, a nie indywidualne predyspozycje.**

→ **Region opolski:** Uczestnicy zwrócili uwagę na liczne niedociągnięcia systemu m.in. na brak indywidualnego podejścia do ucznia, niedostateczne przygotowanie merytoryczne doradców zawodowych, brak aktualnej wiedzy o rynku pracy, niski poziom współpracy szkół z pracodawcami i instytucjami rynku pracy oraz marginalizowanie jego znaczenia na wcześniejszych etapach edukacji. (...) **Uczestnicy spotkania zwrócili uwagę na konieczność modernizacji systemu doradztwa zawodowego w szkołach, tak aby lepiej odpowiadał na potrzeby uczniów oraz realia zmieniającego się rynku pracy poprzez profesjonalizację kadry, zwiększenie dostępności usług związanych z doradztwem i poradnictwem oraz lepszą integrację w tym obszarze z otoczeniem społeczno-gospodarczym.** (...) Konkluzją tego wątku jest stwierdzenie, że na większość czynników wpływających na obecny stan doradztwa w szkołach jako region (samorząd województwa) nie mamy realnego wpływu. Wynika to przede wszystkim z faktu, że zakres godzin i treści reguluje

²⁶ Badanie w formule trzech grup fokusowych zostało przeprowadzone wśród uczniów szkół ponadpodstawowych ze Skawiny, Krzeszowic i Nowego Sącza. Osoby w wieku od 17-18 lat odpowiadały na pytania o ocenę ich przygotowanie do poszukiwania pracy, ich wyobrażenia, oczekiwania, doświadczenia związane ze stażami, praktykami czy już pierwszą pracą wakacyjną. Badanie zrealizował Zespół Badań, Analiz i Programowania Rynku Pracy w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Krakowie.

prawo krajowe a zmiany w systemie edukacji zapadają na szczeblu centralnym. Ponadto środki na finansowanie doradztwa zawodowego pochodzą z budżetu centralnego lub z funduszy europejskich. Mimo to, w regionie z inicjatywy jednostek samorządu tj. Opolskiego Centrum Edukacji (OCE) i WUP w Opolu podjęto próbę dokonania zmian w tym obszarze. Zebrano oddolne rekomendacje oraz sugestie, które mogą wpłynąć na podniesienie jakości doradztwa zawodowego realizowanego w placówkach oświatowych. Następnie zostały one przekazane do kuratorium oświaty oraz przesłane do MEN celem ich uwzględnienia w regulacjach prawnych.

- **Region podkarpacki:** Uczestnicy zgodnie wskazali, że choć system poradnictwa formalnie istnieje, jego skuteczność w obecnym kształcie pozostawia wiele do życzenia, szczególnie w kontekście dynamicznych przemian rynku pracy i idei uczenia się przez całe życie. (...) Wartościowym głosem była wypowiedź jednego z ekspertów, który przytoczył dane z własnego badania – **aż 88% studentów pierwszego roku rzeszowskich uczelni nie miało potwierdzenia uczestnictwa w jakiegokolwiek formie doradztwa zawodowego.** Ten fakt został uznany za niepokojący sygnał, świadczący o zbyt powierzchownym traktowaniu tej funkcji w systemie edukacji. (...) Wskazano też **na stereotypy kulturowe – w polskim społeczeństwie dorosły powracający do nauki często spotyka się z niezrozumieniem lub wręcz krytyką, co zniechęca do podejmowania takich działań.** Dlatego kampanie edukacyjne powinny nie tylko informować, ale także przełamywać społeczne bariery i stereotypy, pokazując, że nauka w dorosłości to wyraz ambicji, elastyczności i odpowiedzialności za własną przyszłość.
- **Region pomorski²⁷:** Podczas dyskusji na temat poradnictwa zawodowego dla dorosłych, zwrócono uwagę na **niedostateczne finansowanie oraz niski poziom świadomości wśród dorosłych dotyczący możliwości korzystania**

²⁷ Dla regionu pomorskiego pytanie 11 brzmiało: Czy w regionie dobrze funkcjonuje poradnictwo zawodowe dla następujących grup, a pytanie 14: Czy uczenie się przez całe życie jest promowane wśród następujących grup wiekowych?

z dostępnych form wsparcia. Poradnictwo nadal postrzegane jest jako usługa skierowana do osób bezrobotnych. Zauważono również pojawienie się na rynku komercyjnych usług doradczych, które mogą zaburzać postrzeganie usług doradczych, czy utrudniać dotarcie z przekazem o doradztwie dla osób dorosłych świadczonych przez publiczne instytucje rynku pracy. Sama dyskusja pokazała, iż nie ma pełnej wiedzy o bezpłatnych usługach doradczych w regionie, a istniejące rozwiązania nie byłyby w stanie zaspokoić potencjalnie rosnącego zapotrzebowania na te usługi. (...) W dyskusji dotyczącej promowania uczenia się przez całe życie wśród poszczególnych grup zdania były podzielone. **Brakowało też zrozumienia podstawowej idei uczenia się przez całe życie „od kołyski aż po grób”, co w rezultacie prowadziło do różnicy zdań, szczególnie w odniesieniu do najmłodszych odbiorców.** Dyskutując o promowaniu uczenia się przez całe życie wśród dzieci, ze strony ekspertów **pojawiły się głosy stawiające obowiązek edukacji formalnej na równi z promowaniem uczenia się przez całe życie**, a także przeciwne wskazujące, że najpierw trzeba nauczyć dzieci liczyć i czytać, żeby zacząć zachęcać je do całożyciowego uczenia się. Jednocześnie wyrażona została **opinia o niedostosowaniu systemu edukacji formalnej do podążania za indywidualnym rozwojem dziecka, kontynuacją nauczania w duchu systemu pruskiego, co w konsekwencji może zniechęcać dzieci do nauki.** Oznacza to często utraconą szansę na budowę otwartej postawy wobec uczenia się przez całe życie i rozwijania różnorodnych talentów wśród dzieci. Tym samym uczenie się staje się niechcianym obowiązkiem, zamiast źródłem satysfakcji z samorealizacji.

→ **Region świętokrzyski:** Zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa, doradztwo zawodowe realizowane jest na każdym etapie edukacyjnym w ramach obowiązkowych godzin lekcyjnych przez każdego nauczyciela, natomiast w klasach 7 i 8 odbywa się w wymiarze 10 godzin w każdej z tych klas. Szkoły realizują ten obowiązek, jednak **nauczyciele prowadzący zajęcia grupowe zgłaszają problem związany z brakiem możliwości udzielania uczniom doradztwa indywidualnego.** Przepisy nie precyzują, jak powinno wyglądać to wsparcie ani nie określają liczby godzin przeznaczonych na indywidualną pomoc dla uczniów. Dotychczasowe doświadczenia doradców zawodowych i nauczycieli wskazują, że **uczniowie mają realne potrzeby związane z indywidualnym wsparciem.** (...) Wojewódzki Urząd Pracy w Kielcach

realizuje **projekt pilotażowy pn. „Fach w rękę – to się opłaca”**, w ramach którego młodzież z klas 7 i 8 szkół podstawowych oraz szkół ponadpodstawowych, a także ich rodzice, uczestniczą w zajęciach z doradztwa zawodowego. Uczniowie mają możliwość korzystania z gogli VR, co pozwala im w realistyczny sposób poznać zawody z różnych branż, takich jak: informatyka, logistyka, budownictwo czy gastronomia. WUP od wielu lat prowadzi także działania wspierające młodzież ostatnich klas szkół ponadpodstawowych, organizując spotkania informacyjne oraz warsztaty.

→ **Region warmińsko-mazurski:** Koordynatorka Zespołu Powiatowych Doradców Zawodowych wskazała, **że realizowane jest poradnictwo zawodowe dla osób w wieku szkolnym, bo jest ono wpisane w obszar działań szkoły. Nie jest jednak ono satysfakcjonujące**, „doradcy mają wpisany bardzo mały odsetek swojego etatu, na rzecz udzielania doradztwa zawodowego”. Zazwyczaj prowadzone są lekcje dla całych klas, czasami zdarza się doradztwo indywidualne. **Największą bolączką w tej chwili, nie jest doradztwo zawodowe na poziomie trzeciego etapu, tylko na poziomie szkół podstawowych. Tam doradztwo jest szczątkowe, „niestety jest kulejące”**. Aktualnie mamy tylko 10 godzin doradztwa zawodowego w klasach VII i VIII, młodzieży brakuje właściwego wsparcia. Doradca zawodowy powinien prowadzić indywidualne zajęcia z uczniem. Wskazano, że **zajęcia grupowe są niewystarczające, bo potrzebny jest wywiad, spotkanie, rozmowa. Istotny jest cały obszar funkcjonowania człowieka, jego osobowości i charakter. Z „człowiekiem po prostu trzeba to przepracować indywidualnie”**. Ograniczony wymiar doradztwa zawodowego w szkołach wynika przede wszystkim z barier finansowych. (...) Uczestnicy okrągłego stołu wskazali, że na każdych zajęciach mógłby być realizowany element doradztwa zawodowego np. nauka systematyczności, chęć uczenia się i otwartość. **W regionie mamy dobrze wykwalifikowanych i doświadczonych doradców, liderów, ale mają oni bardzo mało czasu. W szkołach nie ma już żadnych ulg kwalifikacyjnych dla doradców zawodowych. (...) Podkreślono, że jeżeli człowiek wybierze ścieżkę zawodową niedopasowaną do jego predyspozycji i aspiracji, to w przyszłości istnieje większe ryzyko wydatkowania dużych środków z budżetu państwa na leczenie depresji i wypalenia zawodowego.** Poradnictwo zawodowe ma drugie dno – ochrona zdrowia. Wśród młodzieży zaburzenia psychiczne są bardzo poważne, a to utrudnia dostęp młodego

człowieka do zawodu. W trakcie dyskusji stwierdzono, że w naszym regionie prowadzone są kampanie uświadamiające i promocyjne wspierające uczenie się przez całe życie. Słaba jest jednak ich skuteczność. Kampanie nie mówią „naucz się czegoś, będziesz fajniejszy, będziesz miał lepsze życie”. Stwierdzono, że w Polsce nie ma mody na uczenie się.

PODSUMOWANIE I WNIOSKI:

→ **Systemowe ograniczenia osłabiają jakość doradztwa w szkołach**

Minimalne limity godzinowe dla doradztwa w szkołach są niewystarczające, a jakość wsparcia zależy głównie od lokalnych warunków i kompetencji doradców oraz dyrektorów placówek. Regiony mają ograniczony wpływ na zmiany, ponieważ kluczowe decyzje regulacyjne zapadają na szczeblu centralnym.

→ **Niska skuteczność doradztwa dla młodzieży niesie ryzyko nietrafnych wyborów edukacyjno-zawodowych**

Uczniowie często podejmują decyzje pod wpływem przypadkowych czynników (otoczenie, Internet, popkultura), a nie dzięki profesjonalnemu doradztwu. Jednocześnie doradztwo jest zbyt słabo powiązane z potrzebami dynamicznie zmieniającego się rynku pracy.

→ **Poradnictwo dla dorosłych jest ograniczone i ma niski poziom rozpoznawalności**

Praca z doradcą zawodowym nadal bywa postrzegane jako usługa „dla bezrobotnych”. Obowiązkowe doradztwo w projektach unijnych wspiera upowszechnianie tych usług, ale nie buduje trwałych i wystarczających, w razie zwiększonego popytu, rozwiązań systemowych.

→ **Brakuje usług doradczych dla grup ze specjalnymi potrzebami i dla seniorów**

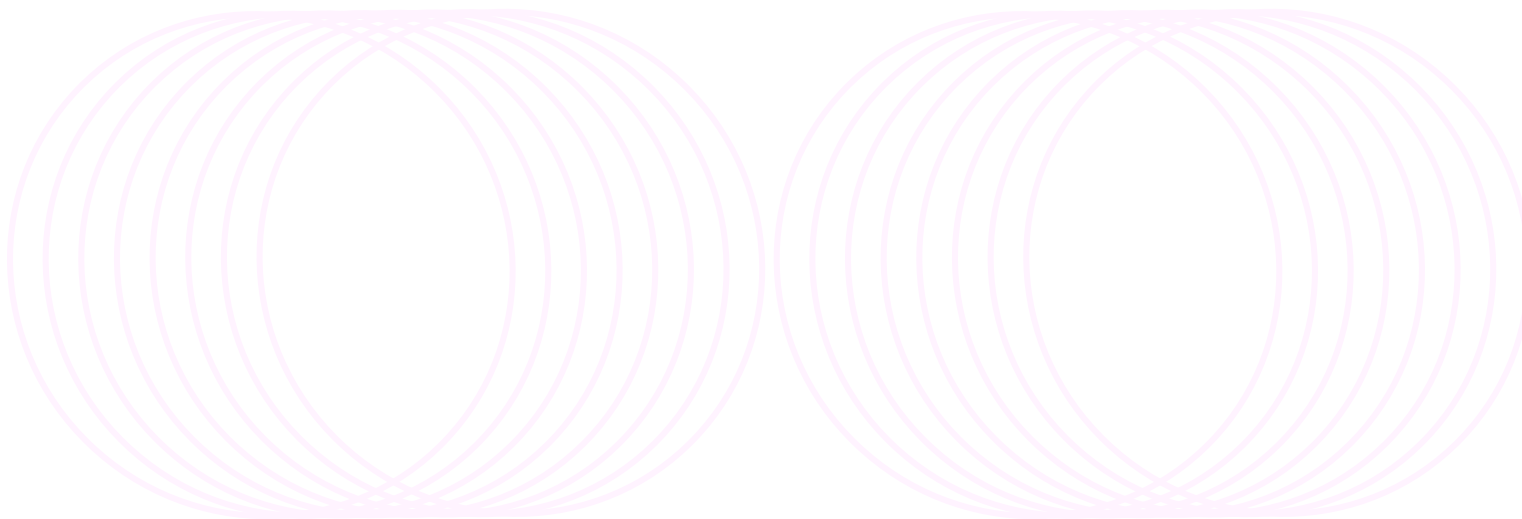
Doradcy nie zawsze mają wystarczające kompetencje do pracy z osobami z niepełnosprawnościami i neuroróżnorodnymi. Bariery transportowe i brak oferty w małych miejscowościach dodatkowo ograniczają dostęp do tych usług.

→ **Promocja LLL ma charakter punktowy i niesystemowy**

Brakuje spójnych kampanii obejmujących wszystkie grupy wiekowe. Dzieci i seniorzy są często pomijani jako odbiorcy działań promocyjnych. Brakuje kreowania pozytywnej kultury uczenia się przez całe życie („moda na uczenie się”).

→ **Pilotáže i oddolne projekty pokazują potencjał współpracy i integracji usług**

– Modele takie jak LOWE wskazują kierunek - łączenie funkcji szkoły z lokalnym centrum edukacji dorosłych są szansą na popularyzację zarówno usług doradczych jak i kultury uczenia się przez całe życie.



V. IDENTYFIKACJA POTRZEB UCZĄCYCH SIĘ I MONITOROWANIE UCZESTNICTWA

PYTANIA	DLS	LUB	MAL	OPO	PDK	POM	ŚWK	WAM
15. Czy monitorowany jest wskaźnik udziału w uczeniu się przez całe życie w regionie?	NIE	TAK	TAK	TAK	NIE	NIE	TAK	NIE
16. Jeżeli TAK jak często przeprowadzane jest badanie?	RZA-DZIEJ NIŻ RAZ W ROKU	RAZ W ROKU	RAZ W ROKU	B/O	N/D	N/D	RAZ W ROKU	N/D
17. Czy region monitoruje pojawianie się nowych potrzeb po stronie uczących się?	NIE	NIE	TAK	NIE	NIE	NIE	NIE	TAK
18. Czy region monitoruje zapotrzebowanie na umiejętności z perspektywy pracodawców?	TAK	NIE	NIE	NIE	TAK	NIE	TAK	TAK

W celu monitorowania uczestnictwa w uczeniu się przez całe życie regiony sięgają po ogólnie dostępne wskaźniki jednak każdemu z nich przypisuje się pewną niedoskonałość:

- Wskaźnik wyliczany na podstawie **Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności** (Labour Force Survey), pokazującym odsetek osób w wieku 25-64 lata, które w ostatnich 4 tygodniach kształciły się w szkołach (formalnie) lub na szkoleniach/kursach (pozaformalnie). **Nie uwzględnia on jednak najpopularniejszej formy uczenia dorosłych czyli uczenia nieformalnego** (podczas pracy zawodowej i relacji z innymi ludźmi). Publikowany jest regularnie w Eurostacie, raz do roku.
- Wskaźnik z Międzynarodowego badania **Uczenie się osób dorosłych (Adult Education Survey – AES)**, który obejmuje osoby w wieku 18-69 lat uczestniczące w edukacji formalnej i pozaformalnej oraz uczeniu się nieformalnym, w okresie ostatnich 12 miesięcy. **Publikowany przez GUS co 6 lat, tak więc niepozwalający na bieżący monitoring sytuacji.**

→ Wskaźniki z badania **BKL (Bilans Kapitału Ludzkiego)** obejmujące wszystkie formy uczenia zarówno w okresie 4 tygodni, jak i 12 miesięcy. Jednak ze względu na **zbyt małe próby nie pozwala na analizy regionalne**. Wyniki publikowane przez PARP i UJ zgodnie z harmonogramem realizacji badania realizowanego w ramach projektu unijnego.

Mimo dostępności tych wskaźników cztery regiony zadeklarowały brak monitorowania poziomu udziału w uczeniu się przez całe życie w regionie (dolnośląski, podkarpacki, pomorski, warmińsko-mazurski).

Monitorowanie pojawienia się nowych potrzeb po stronie uczących zadeklarowały tylko dwa regiony (małopolski i warmińsko-mazurski). Eksperti w Małopolsce podkreślili, że region w kontekście monitorowania potrzeb reaguje raczej na czynniki makroekonomiczne czy geopolityczne, np. pojawiający się obcokrajowcy i ich potrzeby językowe. Na Warmii i Mazurach wskazano na działania realizowane głównie w diagnozach składanych projektów np. Upskilling Pathways, związanych z tworzeniem LOWE. Mimo negatywnej odpowiedzi eksperti Dolnego Śląska wskazali na dobrą praktykę Miasta Wrocław, które dzięki elektronicznemu systemowi naboru do szkół ponadpodstawowych bada preferencje uczniów po ósmej klasie.

Monitorowania potrzeb pracodawców realizowane jest przez cztery regiony (dolnośląski, podkarpacki, świętokrzyski, warmińsko-mazurski). We wszystkich regionach jako źródło informacji o potrzebach pracodawców wskazywany jest Barometr Zawodów, badanie jakościowe pozwalające określić zawody nadwyżkowe, deficytowe i zbilansowane dla wszystkich powiatów w Polsce. Jednak eksperci zaznaczyli, że co do zasady informacje dotyczą zawodów, a nie kompetencji czy kwalifikacji.

Ciekawą dobrą praktyką przywołaną została na Podkarpaciu: pilotażowy system monitorowania zapotrzebowania na kwalifikacje i kompetencje w województwie podkarpackim, stworzony we współpracy z Politechniką Rzeszowską (Blender Danych).

Eksperti w Małopolsce zadeklarowali rozpoczęcie prac nad przygotowaniem systemu koordynacji i monitorowania regionalnych działań na rzecz kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie, w tym uczenia się dorosłych w regionie przez Małopolskie Obserwatorium Rozwoju Regionalnego we współpracy z Wojewódzkim Urzędem Pracy w Krakowie.

Mimo wskazania braku rozwiązań systemowych na poziomie regionów do monitorowania potrzeb uczących się i pracodawców, eksperci wielokrotnie podkreślali istotność tych informacji w celu przygotowania oferty edukacyjnej w ramach edukacji formalnej i pozaformalnej, dopasowanej do szybko zmieniających się potrzeb rynku pracy.

Z RAPORTÓW REGIONALNYCH:

- **Region dolnośląski:** Miasto Wrocław dzięki elektronicznemu systemowi naboru do szkół ponadpodstawowych bada preferencje uczniów po ósmej klasie, co pozwala lepiej reagować na ich oczekiwania dotyczące wyboru szkół, w tym branżowych i techników. W bieżącym roku szkolnym po raz pierwszy udało się w pełni zapełnić ofertę szkół branżowych, co wskazuje na wzrost pozytywnego wizerunku tego typu kształcenia.
- **Region lubuski:** W regionie istnieje mechanizm monitorowania udziału osób dorosłych (25-64 lata) w uczeniu się przez całe życie. W Strategii Rozwoju Województwa Lubuskiego znajduje się wskaźnik „Osoby dorosłe uczestniczące w kształceniu lub szkoleniu (w wieku 25-64 lata)” przygotowywany w oparciu o metodologię BAEL i opierający się na danych GUS. (...) **Region nie prowadzi systematycznego monitoringu nowych potrzeb uczących się. Eksperci wyrazili negatywne opinie na ten temat, wskazując brak badań w tym zakresie. Pomimo sporadycznych inicjatyw, takich jak ankiety wysyłane do samorządów, nie funkcjonuje spójny system zbierania danych o zmieniających się potrzebach edukacyjnych mieszkańców.** Monitorowanie zapotrzebowania na umiejętności z perspektywy pracodawców przeprowadzane jest z wykorzystaniem narzędzi takich jak Barometr Zawodów oraz analiza ofert pracy publikowanych przez urzędy pracy (raz na kwartał). Działania te koncentrują się jednak na zawodach, a nie na konkretnych umiejętnościach.
- **Region małopolski:** Region w kontekście monitorowania potrzeb reaguje raczej na czynniki makroekonomiczne czy geopolityczne, np. pojawiający się obcokrajowcy i ich potrzeby językowe. Jednak uznano, że co do zasady nie ma w regionie bazy danych, która wskazałaby na nowe potrzeby uczących się. Zdania ekspertów przy udzielaniu

odpowiedzi na to pytanie były mocno podzielone, ze sporą grupą wstrzymujących się od głosu. **Eksperci wskazali na zadania powiatowych urzędów pracy, które wspierają monitorowanie zapotrzebowania pracodawców na pracowników.** Jednak zauważono, że na chwilę obecną nie ma w Polsce narzędzia, które umożliwiłoby monitoring zapotrzebowania rynku na umiejętności, które nie są zawodami.

- **Region opolski:** Region nie monitoruje zapotrzebowania na umiejętności z perspektywy pracodawców. Dostępne dane ograniczają się głównie do wyników Barometru Zawodów, który koncentruje się na ocenie popytu na zawody, a nie na szczegółowej analizie wymaganych kompetencji. Jednakże w regionie dostrzeżono potrzebę zidentyfikowania oczekiwań pracodawców poprzez zaplanowanie badań w tym obszarze. Zauważono również, że w Regionie funkcjonują Regionalne Inteligentne Specjalizacje (RIS), które wskazują strategiczne obszary rozwoju regionu. Pomimo tego, że ich opracowanie opiera się częściowo na analizie potencjału gospodarczego i naukowego regionu, nie stanowią one narzędzia bezpośredniego monitoringu zapotrzebowania na umiejętności z perspektywy pracodawców. **RIS wskazują kierunki, w których warto rozwijać kompetencje i inwestować w kadry, jednak nie dostarczają bieżących danych o konkretnych potrzebach kompetencyjnych na rynku pracy.**
- **Region podkarpacki:** Uczestnicy zgodzili się, że definicja uczenia się przez całe życie jest bardzo szeroka i obejmuje nie tylko formalne kształcenie, ale również nieformalne formy zdobywania wiedzy, takie jak np. rozwój hobby czy edukacyjne treści internetowe. Omówiono także fakt, że szkoły i inne instytucje edukacyjne prowadzą swoje analizy potrzeb uczących się, jednak nie są one zintegrowane w jeden regionalny system monitorowania, mimo że istnieją inicjatywy strategiczne, które częściowo odnoszą się do tych kwestii, jak np. **System Informacji Oświatowej (SIO), który gromadzi dane dotyczące szkół, placówek oświatowych, uczniów oraz kadry pedagogicznej, jednak nie koncentruje się bezpośrednio na monitorowaniu pojawiających się nowych potrzeb edukacyjnych uczących się. Brakuje dedykowanego, cyklicznego badania obejmującego całe województwo. (...)** Szczególnym przykładem innowacyjnego

podejścia jest **BLENDER DANYCH**²⁸ pilotażowy system monitorowania zapotrzebowania na kwalifikacje i kompetencje w województwie podkarpackim, stworzony we współpracy z Politechniką Rzeszowską. Jego unikalność polega na przetwarzaniu danych z wielu rozproszonych źródeł, co pozwala na generowanie informacji nieosiągalnych w ramach tradycyjnych rejestrów.

- **Region pomorski**²⁹: W 2024 roku wskaźnik uczenia się dorosłych wg Eurostatu w Regionie wyniósł 10,6% i był wyższy niż przed rokiem (9,2%) utrzymując poziom powyżej średniej w Polsce (odpowiednio 10,0% i 8,7%) i jednocześnie pozostając na poziomie niższym niż średnia w UE (13,3%).
- **Region Świętokrzyski**: Wskaźnik udziału w uczeniu się przez całe życie w regionie jest monitorowany na podstawie danych GUS, który w ramach Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności publikuje raz w roku dane pokazujące odsetek osób dorosłych w przedziale 25-64 lata, uczestniczących w edukacji formalnej, szkoleniach lub kursach. Wskaźnik ten nie obejmuje jednak uczenia się o charakterze nieformalnym, z którego dorośli korzystają bardzo często. Ten rodzaj aktywności pozostaje więc niezbadany. Niewielkie są szanse na prowadzenie systematycznych badań w tym zakresie. Z oczywistych powodów - nie są też gromadzone dane administracyjne na ten temat. (...) **Eksperci odpowiedzieli, że region nie monitoruje zmieniających się potrzeb edukacyjnych. Jest to istotny obszar do poprawy, ponieważ zmieniające się potrzeby uczących się, związane z dynamicznie rozwijającymi się zawodami czy technologiami, mogą wymagać elastycznego dostosowywania oferty edukacyjnej i doradczej.** Brak monitorowania tych potrzeb może prowadzić do luki

²⁸ Blender danych.

²⁹ W regionie pomorskim pytanie 17 brzmiało: Czy w regionie w sposób **systematyczny/kompleksowy** monitorowane jest pojawianie się nowych potrzeb po stronie uczących się?, a pytanie 18: Czy w regionie w sposób monitorowane **systematyczny/kompleksowy** jest zapotrzebowanie na umiejętności z perspektywy pracodawców?

w dostosowaniu programów kształcenia i szkoleń do oczekiwań i wymagań uczących się, co może wpłynąć na efektywność całego systemu edukacji.

- **Region warmińsko-mazurski:** W trakcie dyskusji wskazano, że w regionie nie jest monitorowany wskaźnik udziału w uczeniu się przez całe życie. Ponadto podkreślono, że jedynie jest on monitorowany w ramach programu regionalnego FEWiM 2021-2027³⁰. W ostatnim czasie badane są również losy i potrzeby edukacyjne młodych osób (np. raport IBE „Monitorowanie Losów Edukacyjno-Zawodowych Absolwentów i Młodych Dorosłych”). (...) **Należy zwrócić uwagę, że działania WZK pokazały, że pojawiają się potrzeby badawcze w obszarze uczenia się przez całe życie.** Są to propozycje badań i analiz, które planuje się zrealizować do końca pierwszej połowy 2026 r. **Zaznaczono, że monitorowanie pojawiania się nowych potrzeb po stronie uczących się realizowane jest głównie w diagnozach składanych projektów np. Upskilling Pathways, związanych z tworzeniem LOWE.**

PODSUMOWANIE I WNIOSKI:

- **Brak spójnego i regularnego monitoringu aktywności edukacyjnej dorosłych na poziomie regionalnym obejmującego wszystkie formy uczenia się**

Regiony opierają się na ogólnodostępnych wskaźnikach (LFS, AES, BKL), z których każdy ma istotne ograniczenia metodologiczne - od nieuwzględniania uczenia nieformalnego po zbyt rzadką publikację danych lub niereprezentatywność dla poziomu regionalnego i brak stałego źródła finansowania. W efekcie żaden region nie dysponuje bieżącą, pełną informacją o rzeczywistym poziomie uczestnictwa dorosłych w uczeniu się przez całe życie. Brak rozwiązania na poziomie

³⁰ Najważniejsze wskaźniki z obszaru kształcenia ustawicznego to: 1. Liczba osób dorosłych objętych usługami rozwojowymi, 2. Liczba osób dorosłych objętych wsparciem w zakresie umiejętności lub kompetencji podstawowych, realizowanym poza Bazą Usług Rozwojowych, 3. Liczba osób, które uzyskały kwalifikacje po opuszczeniu programu.

krajowym niesie ryzyko uruchomienia regionalnych inicjatyw badawczych, które realizowane wg niespójnej metodologii, nie będą porównywalne.

→ **Niewystarczające monitorowanie potrzeb uczących się**

Tylko nieliczne regiony podejmują próby diagnozowania nowych potrzeb edukacyjnych osób dorosłych, najczęściej w sposób reaktywny (np. w odpowiedzi na zmiany demograficzne czy geopolityczne) lub w ramach pojedynczych projektów. Brak jest trwałych, systemowych narzędzi, które pozwalałyby identyfikować trendy i potrzeby edukacyjne w sposób regularny i kompleksowy.

→ **Brak systemowego monitoringu zapotrzebowania na kompetencje i kwalifikacje po stronie pracodawców**

Choć regiony korzystają z Barometru Zawodów, narzędzie to dostarcza informacji wyłącznie na poziomie profesji, a nie kompetencji czy kwalifikacji. Ogranicza to bieżącą możliwość projektowania nowoczesnych, elastycznych ofert edukacyjnych dostosowanych do aktualnych potrzeb rynku. Wyjątki, takie jak pilotażowy system monitorowania kompetencji w woj. podkarpackim, pokazują kierunek pożądanых działań, ale pozostają jednostkowymi inicjatywami.

VI. PROFESJONALIZACJA I ROZWÓJ EDUKATORÓW I KADR LLL

PYTANIA	DLS	LUB	MAL	OPO	PDK	POM	ŚWK	WAM
19. Czy władze regionalne wspierają rozwój zawodowy następujących grup:								
a. kadry kierowniczej w szkołach?	TAK	TAK	TAK	RACZEJ TAK	TAK	RACZEJ TAK	RACZEJ TAK	RACZEJ TAK
b. kadry nauczycielskiej?	TAK	TAK	TAK	RACZEJ TAK	TAK	RACZEJ TAK	RACZEJ TAK	TAK
c. edukatorów w edukacji pozaformalnej?	RACZEJ NIE	RACZEJ TAK	RACZEJ NIE	NIE	NIE	NIE	RACZEJ NIE	RACZEJ TAK

Udzielając odpowiedzi na pytania dotyczące wsparcia rozwoju zawodowego kadry kierowniczej w szkołach i kadry nauczycielskiej eksperci, niezależnie od regionu, zgodnie twierdzili, że obie grupy wsparcie otrzymują. Argumentując odpowiedzi zaznaczano, iż rozwój kadr edukacji formalnej, zarówno kadry kierowniczej w szkołach jak i kadry nauczycielskiej, wynika z Prawa oświatowego (MAL: Prawo oświatowe oraz kilka pokrewnych aktów prawnych reguluje działanie publicznych akredytowanych placówek doskonalenia nauczycieli działających w każdym regionie Polski). We wszystkich regionach działają jednostki zajmujące się doskonaleniem nauczycieli. Podczas dyskusji wybrzmiała również świadomość znaczenia samorozwoju edukatorów dla rozwoju przyszłych pokoleń (ŚWK: Wspieranie kadry kierowniczej w szkołach jest kluczowe, ponieważ odpowiedzialność za zarządzanie placówkami edukacyjnymi oraz wdrażanie nowych rozwiązań edukacyjnych spoczywa na dyrektorach i innych liderach oświatowych). Eksperci wskazywali na statystyki dotyczące ilości usług szkoleniowych realizowanych w poszczególnych regionach, jednak w żadnym z regionów nie wskazano odsetka nauczycieli faktycznie uczestniczących w edukacji formalnej, czy pozaformalnej realizowanej przez dedykowane temu jednostki (PDK: Prowadzone są również analizy dotyczące uczestnictwa nauczycieli w szkoleniach, chociaż nie ma ścisłych statystyk dotyczących odsetka nauczycieli korzystających z programów

wsparcia). Zaznaczony został również problem finansowania samorozwoju nauczycieli w małych gminach, których często nie stać na dofinansowywanie tej aktywności (LUB: System finansowania zakłada, że szkoły pokrywają część kosztów szkoleń nauczycieli (do 60%), co stanowi barierę dla mniej zasobnych placówek). Inny zasygnalizowany problem dotyczył świadomości podnoszenia kompetencji szczególnie wśród edukatorów branżowych w kontekście szybko zmieniających się wymagań rynku pracy w konsekwencji rozwoju technologii.

W przeciwny sposób oceniona została sytuacja edukatorów pozaformalnych, których wsparcie zadeklarowały tylko dwa regiony (OPO: Wszyscy uczestnicy spotkania byli zgodni, iż w naszym regionie edukatorzy edukacji pozaformalnej (tj. szkoleniowcy, trenerzy, osoby prowadzące kursy) nie są wspierani.; POM: Odpowiadając na pytania eksperci byli zgodni, iż system wsparcia rozwoju zawodowego nie dotyczy edukatorów pozaformalnych). W regionie lubuskim wyjaśniono, że istniejące wsparcie ma charakter punktowy i powiązane jest z realizacją projektów przez organizacje trzeciego sektora. Natomiast eksperci z Warmii i Mazur przywołali praktykę Lokalnych Ośrodków Wiedzy i Edukacji (LOWE) jako inicjatywy dającej szansę na udzielanie wsparcia rozwojowego edukatorom pozaformalnym w ramach tworzonego ekosystemu wokół szkół.

Z RAPORTÓW REGIONALNYCH:

→ **Region dolnośląski:** Edukacja i rozwój zawodowy nauczycieli oraz uczniów stają się kluczowym elementem w dostosowywaniu się do zmieniających się potrzeb rynku pracy i wyzwań współczesnego świata. (...) Środki na doskonalenie nauczycieli są ustawowo zagwarantowane, jednak **nie wszyscy nauczyciele są równie zmotywowani do podnoszenia swoich kwalifikacji**. W Głogowie dyrektorzy szkół regularnie konsultują się z nauczycielami, pytając o kierunki, w których chcą się rozwijać. Ostatnio dużym zainteresowaniem cieszą się szkolenia dotyczące tzw. zielonych kompetencji. (...) Rozwój zawodowy nauczycieli i uczniów wymaga większej motywacji, lepszych warunków finansowych oraz dostosowania programów szkoleniowych do aktualnych i przyszłych potrzeb rynku pracy. Kluczowe jest także

kształcenie ogólnych kompetencji, które wspierają uczenie się przez całe życie. Warto inwestować w systemowe rozwiązania, takie jak nowe formy kształcenia, aby odpowiadać na wyzwania globalnego rynku i wzrastającej różnorodności kulturowej w miejscach pracy.

- **Region lubuski:** Dużą rolę w dostępności wsparcia odgrywają możliwości finansowe samorządów – **niektóre gminy przeznaczają na szkolenia większe środki, inne ze względu na złą kondycję finansową nie są w stanie zapewnić oferty wsparcia dla kadry nauczycielskiej. System finansowania zakłada, że szkoły pokrywają część kosztów szkoleń nauczycieli (do 60%), co stanowi barierę dla mniej zasobnych placówek.** Podkreślono znaczenie finansowania w kontekście profesjonalnego doskonalenia nauczycieli przedmiotów zawodowych. Ze względu na specyfikę kształcenia zawodowego, tego typu szkolenia są kosztowne, a jednocześnie powinny odbywać się regularnie i z dużą częstotliwością. Obecnie brakuje jednak wystarczających środków na ich realizację. **W trakcie dyskusji zwrócono również uwagę na niedostateczny poziom indywidualizacji oferowanego wsparcia. (...) Władze regionalne angażują się w rozwój edukatorów pozaformalnych, jednak w ograniczonym stopniu.** Eksperti wskazali, że wsparcie dla organizacji pozarządowych i grup nieformalnych, realizujących edukację pozaformalną, odbywa się głównie poprzez programy grantowe oraz współpracę z lokalnymi grupami działania. Pojedyncze inicjatywy obejmowały szkolenia dla animatorów kultury czy liderów społecznych. Eksperti ocenili więc, że wsparcie ze strony regionu istnieje, ale w ograniczonym zakresie.
- **Region małopolski:** Powołując się na przedstawione rozwiązania systemowe, uczestnicy uzgodnili, iż zarówno nauczyciele jak i kadra zarządzająca otrzymują wsparcie w rozwoju zawodowym. Odpowiedź na pytanie dotyczące wspierania rozwoju zawodowego edukatorów z edukacji pozaformalnej była zróżnicowana. Eksperti reprezentujący regionalne instytucje publiczne przytaczali przykłady szeregu inicjatyw wspierających tę edukację, szczególnie w sporcie, czy kulturze. Zauważono jednak, że część z tych samorządowych inicjatyw nie jest zauważalnych. Jako przyczynę tego stanu rzeczy eksperci wskazali intensywny rozwój społeczno-technologiczny, który niejako zagłusza potrzeby edukacji pozaformalnej. **Podkreślono, iż zawód edukatora pozaformalnego wymaga szczególnych predyspozycji i wsparcie rozwoju**

zawodowego tej grupy nie jest ani łatwe, ani oczywiste. Przywołana została inicjatywa Małopolskiego Instytutu Kultury, który rozpoczął prace nad opisem kwalifikacji zawodowych dla nowego zawodu: edukatora kulturowego. W dłuższej perspektywie inicjatywa ta ma szansę lepiej oszacować zarówno potrzeby na tego rodzaju usługi, jak i dobrze określić profil kompetencyjny tego zawodu. Podkreślono, iż jest to kolejna inicjatywa regionu o ogólnopolskim potencjale skalowania.

- **Region opolski:** Kadra kierownicza oraz nauczycielska w szkołach w naszym regionie otrzymuje wsparcie w rozwoju zawodowym m.in. od placówek doskonalenia nauczycieli oferujących szeroki zakres szkoleń, kursów i wsparcia metodycznego. Jedną z takich inicjatyw jest powstanie Klubu Dyrektora Szkoły Zawodowej w województwie opolskim, który wspiera dyrektorów szkół zawodowych poprzez organizację szkoleń, konferencji i warsztatów. Celem klubu jest doskonalenie kompetencji kadry zarządzającej oraz wymiana doświadczeń między dyrektorami placówek oświatowych. W ramach działalności klubu poruszane są tematy związane z aktualnymi zmianami w prawie oświatowym, nadzorem pedagogicznym oraz zarządzaniem szkołą w warunkach kryzysowych. Organizowane są również fora dyrektorów szkół i placówek oświatowych, które stanowią platformę do dyskusji na temat bieżących wyzwań w edukacji.
- **Region podkarpacki:** Zauważono, że wsparcie dla kadry kierowniczej w szkołach jest systemowe i obejmuje całe województwo. Jest to zadanie wynikające z obowiązków instytucji zajmujących się doskonaleniem nauczycieli i kadr szkolnych. (...) Podkreślono, że istnieje potrzeba zbierania dokładnych danych na temat tego, jak wielu nauczycieli z województwa korzysta z ofert rozwojowych. **Wskazano na trudności w oszacowaniu, jaki odsetek nauczycieli uczestniczy w programach, z powodu braku precyzyjnych statystyk.** (...) W przypadku edukatorów w edukacji pozaformalnej sytuacja wydaje się być bardziej skomplikowana. Zgłoszono, że nie ma konkretnej polityki ani programów wspierających rozwój zawodowy edukatorów, którzy działają poza systemem edukacji formalnej. Wskazano na istnienie Centrum Nauki Łukasiewicz oraz instytucji kultury, które choć częściowo mogą wspierać edukację pozaformalną, to jednak brakuje systemowego podejścia w zakresie szkolenia tych edukatorów.

- **Region pomorski:** System doskonalenia nauczycieli w województwie pomorskim ma charakter rozproszony i trudno uchwytne statystycznie. **Brakuje jednolitego mechanizmu monitorowania aktywności edukacyjnej kadry pedagogicznej, co utrudnia jednoznaczne określenie, jaki odsetek nauczycieli regularnie się dokształca.** W Regionie funkcjonują zarówno wojewódzkie placówki doskonalenia nauczycieli (Pomorskie Centrum Edukacji Nauczycieli w Gdańsku – PCEN oraz Pomorski Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli w Słupsku – PODN), jak i powiatowe (w Gdyni i Sopocie) oraz 18 niepublicznych ośrodków. Samo PCEN przeszkoliło w latach 2014-2025 ponad 125 tys. nauczycieli, co daje średnio 11 tys. rocznie. (...) **Eksperti byli zgodni, iż system wsparcia rozwoju zawodowego nie dotyczy edukatorów pozaformalnych.**
- **Region świętokrzyski:** Wspieranie kadry kierowniczej w szkołach jest kluczowe, ponieważ odpowiedzialność za zarządzanie placówkami edukacyjnymi oraz wdrażanie nowych rozwiązań edukacyjnych spoczywa na dyrektorach i innych liderach oświatowych. Dalszy rozwój kompetencji kadry kierowniczej mógłby poprawić jakość zarządzania szkołami oraz umożliwić lepsze dostosowanie się do zmieniających się potrzeb edukacyjnych i społecznych. (...) Wspieranie nauczycieli w ich rozwoju zawodowym jest niezwykle ważne, ponieważ bezpośrednio wpływa na jakość nauczania i efektywność procesu edukacyjnego. Aby wsparcie to było bardziej efektywne, warto rozważyć większą personalizację szkoleń i kursów, uwzględniając różnorodność przedmiotów oraz poziomów edukacyjnych. (...) **(Rozwój zawodowy edukatorów w edukacji pozaformalnej) To istotny obszar, który wymaga szczególnej uwagi, ponieważ edukacja pozaformalna (np. kursy zawodowe, szkolenia, warsztaty) odgrywa kluczową rolę w podnoszeniu kwalifikacji dorosłych i dostosowywaniu ich umiejętności do wymagań rynku pracy.** Brak wsparcia dla edukatorów w tej dziedzinie może prowadzić do trudności w organizowaniu wysokiej jakości programów edukacyjnych, które odpowiadają na zmieniające się potrzeby uczestników. Istnieje potrzeba zwiększenia inwestycji w rozwój kompetencji edukatorów w obszarze edukacji pozaformalnej, aby umożliwić im skuteczne nauczanie oraz dostosowanie oferty do oczekiwań uczących się.

→ **Region warmińsko-mazurski (WAM):** Region intensywnie inwestuje w edukację pozaformalną. Projekty, które już są realizowane, związane z rozwojem kompetencji podstawowych, Upskilling Pathways, wspierają edukatorów edukacji pozaformalnej i nieformalnej.³¹ Dodatkowo działania związane z tworzeniem LOWE w naszym regionie również rozwijają kompetencje osób zaangażowanych w LLL. W ramach KPO zaplanowano także pilotaż wspierający i rozwijający umiejętności liderów związanych z kształceniem ustawicznym oraz seminarium z obszaru kształcenia osób dorosłych.

PODSUMOWANIE I WNIOSKI:

→ **Brak systemowego wsparcia dla edukatorów pozaformalnych**

W większości regionów edukatorzy działający poza edukacją formalną pozostają poza zasięgiem regionalnych mechanizmów wsparcia. Dostępne dla nich rozwiązania mają charakter incydentalny i projektowy, co ogranicza ich wpływ oraz trwałość.

→ **Niedostateczne dane o faktycznym udziale nauczycieli w doskonaleniu zawodowym**

Mimo istnienia ustawowego obowiązku rozwoju zawodowego i szerokiej oferty szkoleniowej, brakuje informacji o rzeczywistym poziomie zaangażowania nauczycieli w działania podnoszące kompetencje oraz o faktycznych efektach tych działań. Utrudnia to ocenę skuteczności i efektywności systemu doskonalenia kadr edukacji.

³¹ W ramach naboru nr FEWM.06.05-IZ.00-001/23 premiowano projekty, które zakładały, że co najmniej jedna osoba z personelu bezpośrednio świadczącego wsparcie dla osób dorosłych w zakresie podnoszenia umiejętności podstawowych, weźmie udział w kształceniu i ustawicznym doskonaleniu zawodowym.

→ **Rosnące potrzeby szkoleniowe wśród edukatorów branżowych**

Dynamiczny rozwój technologii i szybkie zmiany na rynku pracy generują zwiększone zapotrzebowanie na aktualizację kompetencji wśród edukatorów branżowych. Wymaga to pilnego dostosowania oferty szkoleniowej oraz mechanizmów jej finansowania, szczególnie w małych gminach.



VII. WSPARCIE FINANSOWE UCZENIA SIĘ PRZEZ CAŁE ŻYCIE

PYTANIA	DLS	LUB	MAL	OPO	PDK	POM	ŚWK	WAM
20. Czy rozwijanie umiejętności zawodowych jest wspierane finansowo z środków regionu lub innych środków publicznych?	RACZEJ TAK	TAK	TAK	TAK	TAK	TAK	TAK	TAK
21. Czy rozwijanie umiejętności nie związanych z pracą zawodową jest wspierane finansowo z środków regionu lub innych środków publicznych?	RACZEJ TAK	TAK	TAK	TAK	RACZEJ TAK	RACZEJ TAK	RACZEJ NIE	TAK
22. Czy istnieją inicjatywy wspierające następujące grupy:								
a. osoby ze specjalnymi potrzebami (np. niepełnosprawność ruchowa, problemy ze zdrowiem psychicznym)?	TAK	TAK	TAK	TAK	RACZEJ TAK	RACZEJ TAK	TAK	TAK
b. osoby ze środowisk migracyjnych?	TAK	TAK	TAK	TAK	TAK	RACZEJ TAK	TAK	TAK
c. osoby z grup wykluczenia społecznego?	TAK	TAK	TAK	TAK	RACZEJ TAK	RACZEJ TAK	TAK	TAK
d. długotrwale bezrobotni?	TAK	TAK	TAK	TAK	TAK	RACZEJ TAK	TAK	TAK
e. bezrobotna młodzież?	TAK	TAK	TAK	TAK	TAK	RACZEJ TAK	TAK	TAK
f. bezrobotne kobiety?	RACZEJ TAK	TAK	TAK	TAK	TAK	RACZEJ TAK	TAK	TAK
g. seniorzy?	RACZEJ TAK	TAK	TAK	RACZEJ TAK	TAK	RACZEJ TAK	TAK	TAK

PYTANIA	DLS	LUB	MAL	OPO	PDK	POM	ŚWK	WAM
h. inne?	RACZEJ TAK	TAK	TAK	B/O	TAK	RACZEJ TAK	TAK	TAK

Wsparcie finansowe dla uczenia się przez całe życie jest tym obszarem regionalnych polityk LLL, na temat którego opinie ekspertów są niezwykle zgodne, niezależnie do regionu, a wśród udzielonych odpowiedzi dominują odpowiedzi pozytywne i raczej pozytywne. Jest to związane przede wszystkim z rodzajem źródeł, z jakich regiony korzystają w ramach udzielanego wsparcia finansowego, czyli Krajowego Funduszu Szkoleniowego oraz funduszy unijnych. To właśnie zasady korzystania z funduszy wspólnotowych zostały wskazane jako gwarancja zapewnienia wsparcia zróżnicowanym grupom interesariuszy wskazanych w pytaniach (POM: W dyskusji dotyczącej wskazanych grup podkreślono, iż co do zasady są to grupy uwzględniane w politykach unijnych, tym samym wszystkie działania finansowane w ramach projektów uwzględniają te grupy).

Większość ekspertów wskazywała na pozytywne korzyści płynące z wprowadzenia podmiotowego systemu finansowania (PSF) szkoleń na swoim obszarze, czyli na usprawnienie redystrybucji środków na rozwój kompetencji. Małopolska, korzystająca z PSF już w poprzedniej perspektywie, a testująca to rozwiązanie jeszcze w 2012 roku, dodatkowo wskazała na walory wynikające z wykorzystania systemu bonowego w redystrybucji środków. Jako główny plus tego rozwiązania dostęp do środków wsparcia zarówno przedsiębiorcom jak i osobom prywatnym, zapewniając prefinansowanie części publicznej, a po stronie beneficjentów pozostawiając jedynie obowiązek wpłaty wkładu własnego. Pozwala to na ograniczenie bariery finansowej - beneficjent angażuje swoje środki jedynie do wysokości wkładu własnego.

Przy omawianiu oferty kierowanej do zróżnicowanych grup odbiorców pojawiły się wątpliwości dotyczące jakości i rzeczywistego jej dostosowania do specyficznych potrzeb wskazanych grup (POM: podniesiono kwestię jakości inicjatyw w kontekście specyficznych potrzeb wskazywanych grup oraz braku przygotowania służb publicznych do ich zaspokojenia).

W kilku regionach pojawiła się też dyskusja na temat oferty dla seniorów. Wybrzmiały głosy podkreślające, że środki kierowane do

tej grupy często mają charakter wsparcia opiekuńczego, a nie edukacyjnego (MAL: wsparcie jest głównie opiekuńcze. Nadal brakuje wystarczającego wsparcia dla aktywności edukacyjnej i zawodowej seniorów). Jednocześnie zauważono, że grupa ta wymaga w większym stopniu wsparcia w rozwijaniu pasji czy włączenia cyfrowego, niż szkoleń zawodowych.

Kolejnym problemem, na który zwrócili uwagę eksperci jest dostęp do informacji na temat środków wsparcia spowodowany rozproszeniem informacji, co jest szczególnie uciążliwe w przypadku osób z niższymi kompetencjami cyfrowymi (DLS: zwrócono uwagę na utrudniony dostęp do scentralizowanych informacji dotyczących finansowania szkoleń oraz brak jednego miejsca integrującego wszystkie dostępne źródła wsparcia, w tym środki spoza programów unijnych).

Z RAPORTÓW REGIONALNYCH:

- **Region dolnośląski:** Dostępność środków na rozwój kompetencji jest szeroka, jednak kluczowym wyzwaniem pozostaje ułatwienie dostępu do informacji i ich integracja w jednym miejscu. Istotna jest także poprawa kompetencji cyfrowych potencjalnych uczestników oraz zwiększanie ich motywacji do aktywnego udziału w procesach szkoleniowych. Wdrożenie działań promujących dostępność szkoleń i wsparcia dla osób cyfrowo wykluczonych mogłoby znacząco zwiększyć efektywność wykorzystania dostępnych środków. (...) Mimo szerokiej dostępności takich środków zidentyfikowano jednak szereg istotnych problemów ograniczających ich efektywne wykorzystanie. (...) Zwrócono uwagę na **utrudniony dostęp do scentralizowanych informacji dotyczących finansowania szkoleń oraz brak jednego miejsca integrującego wszystkie dostępne źródła wsparcia, w tym środki spoza programów unijnych.**
- **Region lubuski (LUB):** Istnieją mechanizmy finansowego wsparcia rozwoju umiejętności zawodowych i niezwiązanych z pracą zawodową. Wsparcie obejmuje szkolenia zawodowe, programy przekwalifikowania, pomoc organizacji pozarządowych oraz inicjatywy lokalne. Wsparcie pochodzi z programów, takich jak: Regionalny Program Operacyjny

Województwa Lubuskiego – RPO, Fundusze Europejskie dla Lubuskiego 2021-2027, Programy Interreg w latach 2021-2027, Krajowy Plan Odbudowy – KPO. (...) **Rozwój umiejętności zawodowych i pozazawodowych jest finansowany z różnych źródeł, głównie funduszy unijnych i programów regionalnych.** Ważną rolę w finansowaniu możliwości rozwoju umiejętności pełnią zarówno Powiatowe Urzędy Pracy, jak i Wojewódzki Urząd Pracy w Zielonej Górze.

- **Region małopolski:** W Małopolsce sprawnie działa system wsparcia finansowany ze środków krajowych i europejskich. Krajowy Fundusz Szkoleniowy (KFS), którego środki dystrybuowane są regionalnie, to instrument rynku pracy, którego istotą jest przeznaczanie części składki odprowadzanej przez pracodawców na Fundusz Pracy na wsparcie uczenia się dorosłych podejmowanego z inicjatywy lub za zgodą pracodawcy. W latach 2014-2020 regionalny budżet KFS wyniósł 91,2 mln PLN i odpowiednio 20 mln zł w 2021 r., 17,6 mln zł w 2021 r. i 20,3 mln zł w 2023 r. (...) W Programie Fundusze Europejskie dla Małopolski 2021-2027 (FEM 2021-2027) na wsparcie uczenia się przez całe życie przeznaczono kwotę ponad 300 mln Euro. (...) **W poprzedniej perspektywie finansowej WUP w Krakowie przetestował, a następnie wdrożył podmiotowy system finansowania (PSF) w formie bonów szkoleniowych, który ułatwił dostęp do środków wsparcia zarówno przedsiębiorcom jak i osobom prywatnym, zapewniając prefinansowanie części publicznej, a po stronie beneficjentów pozostawiając jedynie obowiązek wpłaty wkładu własnego.** W rezultacie Małopolska stała się liderem uczenia dorosłych w kraju. Ponad 57 tys. Małopolan skorzystało z doradztwa zawodowego w postaci Bilansu Kariery.
- **Region opolski:** Środki finansowe na wsparcie umiejętności zawodowych mieszkańców województwa opolskiego pochodzą głównie z funduszy UE oraz krajowych programów wsparcia. Krajowy Fundusz Szkoleniowy stanowi istotne źródło wsparcia dla pracodawców i pracowników w województwie opolskim, umożliwiając podnoszenie kwalifikacji i dostosowanie umiejętności do aktualnych potrzeb rynku pracy. Jednocześnie finansowanych jest wiele inicjatyw ze środków UE. (...) **W regionie są realizowane również projekty dedykowane seniorom. Przykładem takiej inicjatywy jest projekt Opolski Bezpieczny Senior. Program zakłada edukację seniorów poprzez kampanie społeczne, spotkania informacyjne,**

współpracę międzyinstytucjonalną oraz dystrybucję materiałów edukacyjnych. Wykorzystuje metody uczenia przez naśladowanie i modelowanie pozytywnych zachowań.

- **Region podkarpacki:** W województwie podkarpackim funkcjonuje wiele inicjatyw wspierających rozwój kompetencji zawodowych i osobistych, zarówno dla osób aktywnych zawodowo, jak i tych pozostających poza rynkiem pracy. **Zwrócono uwagę na znaczące zaangażowanie środków unijnych, krajowych i wojewódzkich, a także na rolę różnych instytucji w realizacji programów edukacyjnych i aktywizacyjnych.** (...) Wskazano na działania NFZ oraz Fundacji Medyk, a także projekty ROPS, wspierające rehabilitację, integrację i edukację tych osób (osoby z niepełnosprawnościami). Uczestnicy zauważyli, że aktywizacja tej grupy obejmuje m.in. kursy komputerowe, spotkania z psychologami i zajęcia praktyczne. (...) Duże znaczenie przypisano projektowi „Podkarpackie Centrum Integracji Cudzoziemców II”³², który pomaga obywatelom państw trzecich w adaptacji i zdobyciu kompetencji niezbędnych na rynku pracy. Wspomniano także o kursach języka polskiego oraz inicjatywach prywatnych, jak np. szkolenia medyczne dla lekarzy z Ukrainy.
- **Region pomorski:** Eksperti byli zgodni, iż województwo pomorskie systematycznie inwestuje w rozwój kształcenia ustawicznego, korzystając z różnych źródeł finansowania, zarówno krajowych, jak i unijnych. Analiza dostępnych danych za ostatnie lata wskazuje na silną dominację środków europejskich oraz stabilne wsparcie z Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS). (...) W nowym okresie programowania 2021–2027 kontynuowane jest wsparcie z funduszy europejskich (w ramach Funduszy Europejskich dla Pomorza). W 2024 roku zatwierdzono projekty o łącznej wartości około 140 mln zł dofinansowanych z EFS+, zaś zaplanowana alokacja na kolejne nabory wynosi ponad 150 mln zł. Środki te są przeznaczone na rozwój podstawowych kompetencji oraz różnorodne formy kształcenia ustawicznego, uwzględniając również specjalistyczne szkolenia branżowe. (...) W dyskusji dotyczącej wskazanych grup **podkreślono, iż co do zasady**

³² Podkarpackie Centrum Integracji Cudzoziemców II.

są to grupy uwzględniane w politykach unijnych, tym samym wszystkie działania finansowane w ramach projektów uwzględniają te grupy. Eksperti byli zgodni i skłaniali się do udzielenia pozytywnych odpowiedzi. Jednak **podniesiono kwestię jakości inicjatyw w kontekście specyficznych potrzeb wskazywanych grup oraz braku przygotowania służb publicznych do ich zaspokojenia.**

- **Region świętokrzyski:** Eksperti potwierdzili, że rozwijanie umiejętności zawodowych jest wspierane finansowo z funduszy regionu lub innych środków publicznych. Obejmuje to różne programy szkoleniowe, kursy zawodowe oraz dotacje dla firm lub osób, które chcą podnosić swoje kwalifikacje. (...) Większość dostępnych programów i funduszy skupia się na wsparciu zawodowym, a rozwój umiejętności, takich jak hobby czy osobiste pasje, nie jest priorytetem. (...) Eksperti wskazali na istnienie inicjatyw wspierających szereg grup społecznych, jednak zauważono pewne niedobory w dostosowywaniu wsparcia do specyficznych potrzeb niektórych z tych grup. (...) Chociaż dostępne są programy wspierające seniorów (głównie w zakresie opiekuńczo-zdrowotnym), eksperci jednoznacznie podkreślają, że ich oferta wymaga ulepszenia, szczególnie w kontekście aktywizacji zawodowej seniorów. (...) **Finansowanie inicjatyw LLL w regionie opiera się głównie na środkach unijnych, co ogranicza stabilność i długoterminowość działań.**
- **Region warmińsko-mazurski:** Eksperti byli zgodni, że rozwijanie umiejętności zawodowych jest wspierane finansowo ze środków regionu i innych środków publicznych. Środki są dostępne, jednak duża część z nich przeznaczona jest na działania stricte rozwijające kompetencje zawodowe. Zauważono, że duży nacisk kładzie się na doksztalcanie nauczycieli kształcenia zawodowego. Widać to po ogłoszonych naborach w ramach programu regionalnego FEWiM 2021-2027. Podkreślano, że środki unijne są bardzo szybko konsumowane. Można to dostrzec m. in. na przykładzie operatorów PSF . Nabór wniosków prowadzony wśród mieszkańców województwa jest bardzo szybko zamykany, bo dostępne środki na usługi rozwojowe są wyczerpywane. (...) Dodatkowo przedstawiciele uczelni wskazali, że podejmują inicjatywy dotyczące wsparcia osób neuroróżnorodnych.

PODSUMOWANIE I WNIOSKI:

→ **Stabilne finansowanie LLL dzięki środkom publicznym, ale brak regionalnych instrumentów własnych**

Wsparcie finansowe uczenia się dorosłych opiera się głównie na Krajowym Funduszu Szkoleniowym oraz funduszach unijnych. Zapewnia to szeroki dostęp do środków, lecz jednocześnie powoduje zależność od zewnętrznych źródeł i brak trwałych, regionalnych rozwiązań finansowania LLL.

→ **Podmiotowy System Finansowania szkoleń jako efektywny mechanizm redystrybucji środków**

Regiony korzystające z PSF, zwłaszcza Małopolska, wskazują na usprawnienie procesu finansowania, dostępność dla osób fizycznych i firm oraz skuteczne ograniczanie bariery finansowej poprzez system bonowy.

→ **Niewystarczające dostosowanie oferty edukacyjnej do potrzeb grup wrażliwych**

Chociaż polityki unijne gwarantują objęcie wsparciem grup o specjalnych potrzebach (migranci, osoby z niepełnosprawnościami, grupy wykluczenia), eksperci podkreślają problem jakości oferowanych działań oraz brak przygotowania instytucji publicznych do pracy z tymi grupami. Niesie to ryzyko polegające na tym, iż wsparcie jest formalnie dostępne, lecz nieodpowiednio dopasowane.

→ **Ograniczona oferta edukacyjna dla seniorów**

W wielu regionach środki kierowane do seniorów mają charakter opiekuńczy, a nie edukacyjny. Działania rozwijających ich pasje, kompetencje cyfrowe oraz aktywność społeczną i zawodową - obszarów kluczowych dla starzejącej się populacji - są ograniczone.

→ **Rozproszenie informacji o dostępnych źródłach finansowania jako bariera dostępu**

Brak jednego, scentralizowanego źródła informacji o możliwościach finansowania szkoleń utrudnia dostęp, szczególnie osobom o niższych kompetencjach cyfrowych. To ogranicza możliwości wykorzystania oferowanych mechanizmów wsparcia, nawet gdy środki są dostępne.

VIII. TRANSFORMACJA EKOLOGICZNA I CYFROWA – JEJ WDRAŻANIE W ŻYCIE

PYTANIA	DLS	LUB	MAL	OPO	PDK	POM	ŚWK	WAM
23. Czy dostęp do zdalnego uczenia się jest częścią regionalnej polityki uczenia się przez całe życie?	TAK	NIE	TAK	TAK	TAK	RACZEJ TAK	NIE	TAK
24. Czy istnieją standardy jakości nauczania zdalnego, system jakości usług zdalnych, wdrożone przez władze regionalne?	NIE	NIE	TAK	NIE	TAK	RACZEJ TAK	NIE	NIE
25. Czy w regionie przeznacza się środki na umożliwienie dostępu do uczenia się w sposób zdalny dla osób:								
a. we wszystkich grupach wiekowych	NIE	NIE	TAK	NIE	TAK	NIE	NIE	RACZEJ NIE
b. ze specjalnymi potrzebami?	RACZEJ NIE	RACZEJ TAK	TAK	NIE	TAK	NIE	NIE	NIE
26. Czy strategia regionalna obejmuje wspieranie uczenia się przez całe życie w ramach zielonej transformacji?	NIE	TAK	TAK	NIE	TAK	TAK	NIE	TAK
27. Czy region monitoruje poziom rozwoju zielonych kompetencji?	NIE	TAK	NIE	NIE	NIE	NIE	NIE	RACZEJ NIE
28. Czy region monitoruje podaż i popyt na zielone miejsca pracy?	NIE	NIE	B/O	B/O	NIE	RACZEJ NIE	NIE	NIE
29. Czy władze regionalne promują edukację, która koncentruje się na zrównoważonym rozwoju środowiska?	W BAR-DZO DUŻYM STOPNIU	W BAR-DZO DUŻYM STOPNIU	W BARDZO DUŻYM STOPNIU	W NIEWIEL-KIM STOPNIU	W ŚRED-NIM STOPNIU	TAK	W NIEWIEL-KIM STOPNIU	W ŚRED-NIM STOPNIU

Dostęp do zdalnego uczenia się jest częścią regionalnej polityki w większości regionów (dolnośląski, małopolski, opolski, podkarpacki, warmińsko-mazurski). Jedynie w dwóch regionach eksperci uznali, że temat ten nie jest ujęty w regionalnej strategii

(lubuski i świętokrzyski).

Uzasadniając pozytywne odpowiedzi eksperci przywoływali przede wszystkim zapisy dokumentów strategicznych oraz wskazywali na dobre praktyki w postaci projektów unijnych (MAL: Strategia Rozwoju Województwa „Małopolska 2030” oraz Regionalna Strategia Innowacji Województwa Małopolskiego 2030, gdzie cyfryzację wskazano jako jeden z najważniejszych czynników rozwoju społeczno-gospodarczego regionu.; POM: Przywołano przykład projektu „Włączenie cyfrowe mieszkańców województwa pomorskiego przez szkolenia komputerowe z certyfikatem ECDL”, realizowanego w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Pomorskiego na lata 2014–2020). Podkreślano rosnąca istotność i popularność uczenia zdalnego, zwracając uwagę na zagrożenia związane z wykluczeniem cyfrowym (DLS: Pracodawcy preferują zdalne formy szkoleń i spotkań, ponieważ skracają czas nieobecności pracownika w miejscu pracy. WAM: Pandemia pokazała, że nauczanie zdalne było potrzebne. (...) Niektóre dzieci w ogóle nie miały dostępu do edukacji zdalnej, poprzez brak sprzętu i Internetu w miejscu zamieszkania. Tym samym zostały wykluczone z udziału w systemie edukacji).

Odpowiedzi na pytanie o **standardy jakości nauczania zdalnego** – pięć odpowiedzi negatywnych (dolnośląskie, lubuskie, opolskie, świętokrzyskie i warmińsko-mazurskie) – mogą oznaczać niepełny stan wiedzy na temat rozwiązań systemowych dla tej formy uczenia. Mimo obecnego, od 2021 roku, na rynku Standardu Usług Zdalnego Uczenia się (SUZ), który z poziomu krajowego definiuje standardy jakości usług szkoleniowo-rozwojowych, część ekspertów na pytanie o taki standard dostępny w regionie udzieliła negatywnej odpowiedzi.

Wiedza na temat możliwości otrzymania dofinansowania do usług zdalnych dostępnych za pośrednictwem Bazy Usług Rozwojowych (BUR) - świadczonych jedynie w czasie rzeczywistym - wydaje się być również niepełna. Mimo, iż w zdecydowanej większości regionów dostęp do uczenia zdalnego stanowi integralną część działań współtworzących regionalną politykę LLL, eksperci podkreślili potrzebę intensyfikacji działań kierowanych do osób w starszym wieku oraz z niepełnosprawnościami, w celu ograniczenia ryzyka wykluczenia cyfrowego tych grup. Jedynie dwa regiony zadeklarowały, że przeznaczają środki na umożliwienie

dostępu do uczenia się w sposób zdalny dla osób ze wszystkich grup wiekowych i z niepełnosprawnościami (MAL: osoby ze specjalnymi potrzebami mogą skorzystać z pełnej oferty usług szkoleniowych dedykowanej osobom dorosłym, w żaden sposób nie są z niej wykluczone. POD: Istnieją programy obejmujące zarówno dzieci, młodzież, dorosłych, jak i seniorów, a także osoby ze specjalnymi potrzebami).

W pięciu regionach strategia regionalna obejmuje wspieranie uczenia się przez całe życie w ramach zielonej transformacji (lubuski, małopolski, podkarpacki, pomorski i warmińsko-mazurski). W regionach, w których udzielono odpowiedzi negatywnej eksperci wskazywali na zbyt niską intensywność działań w tym temacie (OPO: Zielona gospodarka, choć coraz częściej pojawia się w dyskusji na temat jej znaczenia w edukacji w województwie opolskim, to nie jest jeszcze w pełni obecna w ofercie edukacyjnej), lub ich brak (ŚWK: w regionie nie ma wyraźnych inicjatyw edukacyjnych skierowanych na rozwój zielonych kompetencji i umiejętności związanych z ochroną środowiska i zrównoważonym rozwojem). Jednocześnie, niezależnie od finalnej odpowiedzi, eksperci podnosili problem braku jednoznacznej definicji zielonych kompetencji (MAL: ...wskazano na niejednoznaczność w ich definiowaniu, pozostawiającą sporą dowolność nie tylko na poziomie kraju czy regionu, ale nawet na poziomie instytucji.) oraz brak systemowego podejścia do tematu, a jedynie wspieranie go poprzez realizację projektów unijnych (LUB: Nie istnieje jeden spójny program, ale funkcjonują różne projekty finansowane z funduszy europejskich, które obejmują edukację w zakresie odnawialnych źródeł energii i zrównoważonego rozwoju).

Wspomniany brak definicji wskazywany był również jako przyczyna braku możliwości ich monitorowania. Jedynie eksperci w regionie lubuskim zadeklarowali monitoring rozwoju zielonych kompetencji uzasadniając odpowiedź prowadzeniem działań monitorujących w ramach różnych programów unijnych i sprawozdań z realizacji projektów edukacyjnych. Inną trudnością wskazaną przez ekspertów, wynikającą z braku jasnej, powszechnie akceptowanej definicji, są ograniczone możliwości prowadzenia szkoleń z tego zakresu (DLS: Wskazano na brak jasno określonych standardów zielonych kompetencji przez właściwe instytucje, co powoduje obawy przed uruchamianiem szkoleń w tym zakresie z uwagi na ryzyko zwrotu środków finansowych). Odnosząc się do pytania o monitorowanie przez region podaży i popytu na zielone miejsca pracy, dwa regiony nie udzieliły

odpowiedzi (małopolski i opolski), a eksperci w pozostałych sześciu uznali, że proces taki nie występuje.

W dyskusji pojawiła się informacja o możliwości szacowania popytu i podaży w zakresie zielonych miejsc pracy w oparciu o Barometr Zawodów na bazie raportu o zawodach nadwyżkowych czy deficytowych (POM: Pomorskie Obserwatorium Rynku Pracy (PORP) w ramach Barometru Zawodów prognozuje niedobory w zawodach związanych z morską energetyką wiatrową, technologiami wodorowymi oraz logistyką portową. Już teraz wskazuje ono na 35 zawodów deficytowych w 2025 roku, obejmujących m.in. monterów, elektromechaników i specjalistów ds. OZE.), jednocześnie uznano to rozwiązanie za niewystarczające (LUB: Dane dotyczące zawodów związanych z zieloną transformacją można częściowo wywnioskować z Barometru Zawodów, ale brak jest szczegółowej analizy tego sektora).

Wszystkie regiony twierdzą, że w co najmniej niewielkim stopniu promują edukację, która koncentruje się na zrównoważonym rozwoju (opolski, świętokrzyski), a aż trzy deklarują, że robią to nawet w bardzo dużym stopniu (dolnośląski, lubuski, małopolski). Ekspert, uzasadniając swoje odpowiedzi, wskazywali na różnorodne inicjatywy projektowe i konkursowe, czy współpracę międzyinstytucjonalną w regionie (LUB: Region aktywnie promuje edukację w zakresie zrównoważonego rozwoju poprzez realizację projektów, współpracę z Wojewódzkim Funduszem Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej w Zielonej Górze oraz inicjatywy edukacyjne prowadzone przez Zespół Parków Krajobrazowych Województwa Lubuskiego).

Z RAPORTÓW REGIONALNYCH:

- **Region dolnośląski:** Ekspert biorący udział w dyskusji podkreślili znaczenie zielonych i cyfrowych kompetencji jako kluczowych elementów rozwoju gospodarczego i społecznego. Zwrócili uwagę, że kompetencje cyfrowe oraz temat sztucznej inteligencji dominują w przestrzeni publicznej, będąc immanentnym czynnikiem współczesnej gospodarki i życia społecznego. (...) Wskazano na dynamicznie rosnące zapotrzebowanie na zdalne usługi publiczne, szczególnie w zakresie e-learningu, który odgrywa kluczową rolę w szkoleniach dla pracujących. (...) Ekspert zgodził się, że opracowanie

standardów zielonych kompetencji jest niezbędne, aby umożliwić skuteczne wdrażanie szkoleń w tym obszarze. **Rozwój kompetencji cyfrowych wymaga z kolei działań zmniejszających wykluczenie cyfrowe, szczególnie wśród dorosłych i seniorów, co pozwoli na pełniejsze wykorzystanie możliwości edukacyjnych i zawodowych oferowanych przez cyfrowy świat.**

- **Region lubuski:** Ekspert stwierdził, że dostęp do zdalnego uczenia się nie jest formalnie częścią regionalnej polityki kształcenia przez całe życie. Nie istnieją również standardy jakości nauczania zdalnego wdrożone na poziomie regionu. (...) Dla osób ze specjalnymi potrzebami dostęp do nauki zdalnej jest wspierany poprzez środki unijne i programy grantowe. W czasie panelu eksperckiego zwrócono uwagę, że na umożliwienie dostępu do nauczania zdalnego składają się dwa elementy: wsparcie organizacji nauczania zdalnego (finansowanie zdalnej formy zajęć) oraz wsparcie osób uczących się (finansowanie sprzętu, nauki potrzebnych technologii itp.). W regionie środki przeznaczane są głównie na organizację zajęć zdalnych, brak przykładów wsparcia kierowanego bezpośrednio do odbiorców o specjalnych potrzebach. (...) **Region monitoruje rozwój zielonych kompetencji, ale nie posiada jednego konkretnego wskaźnika. Działania monitorujące są realizowane w ramach różnych programów unijnych i sprawozdań z realizacji projektów edukacyjnych.**
- **Region małopolski:** Ekspert wskazał dwa kluczowe dokumenty regionalne istotne z punktu widzenia regionalnej polityki i włączenia cyfrowego w Regionie: Strategia Rozwoju Województwa „Małopolska 2030” oraz Regionalna Strategia Innowacji Województwa Małopolskiego 2030, gdzie cyfryzację wskazano jako jeden z najważniejszych czynników rozwoju społeczno-gospodarczego Regionu. Ponadto uczenie zdalne w czasie rzeczywistym jest jedną z form uczenia pozaformalnego, na jaką mieszkańcy Małopolski mogą otrzymać finansowanie ze środków publicznych. Jakość usług zdalnych zapewniana jest przez rozwiązania krajowe (Standardy Usług Zdalnego Uczenia się / SUZ). (...) Przechodząc do pytań dotyczących **zielonej transformacji i zielonych kompetencji wskazano na niejednoznaczność w ich definiowaniu pozostawiającą sporą dowolność nie tylko na poziomie kraju czy regionu, ale nawet na poziomie instytucji.**

- **Region opolski:** Zielona gospodarka, mimo rosnącego zainteresowania, nie jest jeszcze w pełni obecna w ofercie edukacyjnej regionu, a dostępne kursy dotyczące odnawialnych źródeł energii i ekologicznych rozwiązań są wciąż nieliczne. W regionie opolskim podejmowane są działania wspierające zdalne uczenie się, takie jak wyposażenie szkół w sprzęt do nauki zdalnej oraz organizowanie szkoleń, jednak brak jest spójnej, długofalowej polityki cyfryzacji w zakresie uczenia się przez całe życie, która nadawałaby tym działaniom strategiczny charakter.
- **Region podkarpacki:** Dostęp do zdalnego uczenia się stanowi część regionalnej polityki edukacyjnej. Instytucje takie jak Branżowe Centra Umiejętności są zobowiązane do uwzględnienia edukacji zdalnej, co pokazuje, że cyfrowe formy nauki są traktowane jako istotny element rozwoju kompetencji mieszkańców. **Nauczanie zdalne nie jest już jedynie alternatywą dla tradycyjnej edukacji, ale coraz częściej staje się jej nieodłącznym uzupełnieniem.** (...) W ramach wspierania zielonej transformacji podejmowane są również inicjatywy edukacyjne związane z rozwijaniem zielonych kompetencji. Przykładem takich działań jest wprowadzanie nowych programów nauczania oraz tworzenie klas o profilu ekologicznym, które koncentrują się na zdobywaniu wiedzy i praktycznych umiejętności związanych z odnawialnymi źródłami energii, efektywnością energetyczną oraz zrównoważonym rozwojem. Takie inicjatywy mają na celu nie tylko dostosowanie edukacji do potrzeb gospodarki niskoemisyjnej, ale również zwiększenie konkurencyjności regionu Podkarpacia w dziedzinie nowoczesnych technologii. (...) **Obecnie w regionie nie funkcjonuje spójny system monitorowania rozwoju zielonych kompetencji. Pomimo że region stara się podążać za trendami związanymi z zieloną transformacją, to brakuje konkretnych narzędzi i strategii pozwalających na ocenę poziomu zdobywanych kompetencji.**

- **Region pomorski**³³: W dyskusji o zielonej transformacji podkreślono, iż region intensywnie angażuje się w rozwój zielonych miejsc pracy, integrując działania ekologiczne z rynkiem pracy i edukacją. Inicjatywy te obejmują zarówno projekty edukacyjne, jak i wsparcie dla pracodawców oraz rozwój infrastruktury sprzyjającej zrównoważonemu rozwojowi. Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku w ramach działań dedykowanych pomorskim pracodawcom na rzecz rozwoju atrakcyjnych miejsc pracy, corocznie organizuje wydarzenia, w tym o charakterze warsztatowym, w ramach których poruszane są kwestie dotyczące tworzenia dobrych zrównoważonych miejsc pracy. Celem tych spotkań jest wymiana doświadczeń i promowanie dobrych praktyk w zakresie zatrudnienia. Fundacja Inicjowania Rozwoju UP Foundation realizuje projekt „Zielone Innowacje”, który angażuje mieszkańców, samorządy, biznes i organizacje pozarządowe w tworzenie lokalnych rozwiązań ekologicznych. W ramach tego projektu powstają interdyscyplinarne zespoły, które opracowują innowacyjne rozwiązania odpowiadające na wyzwania klimatyczne poszczególnych gmin. **W województwie działają też Branżowe Centra Umiejętności (BCU), które skutecznie wspierają rozwój zielonych kompetencji w energetyce odnawialnej. Jednym z nich jest BCU w Swarzędzie – skoncentrowane na szkoleniach branżowych takich jak fotowoltaika, biogazownie czy małe elektrownie wodne.** Uczestnicy, w tym nauczyciele i pracownicy sektora OZE, zgłębiają umiejętności techniczne i cyfrowe, co przyczynia się do transformacji ekologicznej regionu.
- **Region świętokrzyski**: Region nie posiada wyraźnie określonych działań, które umożliwiłyby szeroką dostępność edukacji online i zdalnych form nauczania w ramach strategii rozwoju regionalnego. Zdalne nauczanie nie zostało włączone do

³³ Dla regionu pomorskiego pytanie 27 brzmiało: Czy w regionie w sposób **systematyczny/kompleksowy** monitorowane jest zapotrzebowanie na umiejętności z perspektywy pracodawców?, a pytanie 28: Czy w regionie w sposób **systematyczny/kompleksowy** monitorowane są podaż i popyt na zielone miejsca pracy?

szerokiego podejścia do edukacji i szkoleń, co może stanowić barierę w kontekście dostępności edukacji dla różnych grup społecznych, zwłaszcza w dobie cyfryzacji. (...) Region nie przeznaczają środków na umożliwienie dostępu do zdalnego uczenia się dla osób we wszystkich grupach wiekowych, ani dla osób ze specjalnymi potrzebami. Strategia regionalna nie obejmuje wspierania uczenia się przez całe życie w ramach zielonej transformacji. Oznacza to, że w regionie nie ma wyraźnych inicjatyw edukacyjnych skierowanych na rozwój zielonych kompetencji i umiejętności związanych z ochroną środowiska i zrównoważonym rozwojem. W obliczu rosnącego znaczenia zielonej transformacji gospodarki, brak takich działań w regionie może prowadzić do opóźnienia w adaptacji do nowych wyzwań ekologicznych.

→ **Region warmińsko-mazurski:** Uczestnicy okrągłego stołu zapytani o standardy jakości nauczania zdalnego i system jakości usług zdalnych, wdrożony przez władze regionalne, wskazali, że region wykorzystuje przede wszystkim rozwiązania krajowe. Zwrócono uwagę, że w ramach PSF każde szkolenie, które jest realizowane w formie zdalnej albo zdalnej w formie rzeczywistej (są to dwie różne rzeczy), mają określony swój standard i muszą spełniać konkretne wymagania co do tego, żeby w ogóle można było je zrealizować w takiej formie. Uznano, że **jeżeli rozwiązania krajowe są wystarczające, z poziomu użytkowników, to nie ma sensu tworzyć nowych.** (...) Zwrócić trzeba uwagę, że pewnych szkoleń nie da się przeprowadzić w sposób efektywny zdalnie. Jednocześnie **całkiem duża grupa przedsiębiorców i ich pracowników jest bardzo zadowolona ze zdalnych szkoleń.** Mogą nauczyć się wszystkiego, czego potrzebują, a nie muszą tracić czasu i pieniędzy na dojazd. **Łatwej im pogodzić plany zawodowe z rodzinnymi obowiązkami.** (...) Region promuje edukację, która koncentruje się na zrównoważonym rozwoju środowiska. Monitorowanie zielonych kompetencji realizowane jest natomiast jedynie na poziomie projektów unijnych.³⁴ Nie ma analiz dotyczących tego, ile miejsc pracy zostanie utworzonych

³⁴ W projektach edukacyjnych wykazywany jest wskaźnik Liczba osób, które uzyskały zielone kwalifikacje po opuszczeniu programu to wskaźnik rezultatu bezpośredniego.

w obszarze zielonej gospodarki np. do 2030 r. Jest to bardzo istotne jeżeli chcemy projektować działania rozwojowe. Zwrócono uwagę na to, że **istnieje potrzeba doprecyzowania definicji zielonych kompetencji**. Dyskusja wskazuje na brak jednoznacznej definicji zielonych kompetencji w kontekście regionalnym, co utrudnia zarówno monitorowanie, jak i projektowanie działań rozwojowych.

PODSUMOWANIE I WNIOSKI:

→ **Brak jednolitej definicji zielonych kompetencji i zielonych miejsc pracy jako kluczowa bariera dla planowania, monitorowania i rozwoju oferty edukacyjnej**

Regiony podkreślają, że niejednoznaczność pojęć znacząco utrudnia przygotowanie szkoleń, projektowanie systemowych działań i prowadzenie rzetelnego monitoringu. W efekcie inicjatywy związane z zieloną transformacją mają charakter rozproszony i projektowy, a nie strategiczny.

→ **Niewystarczające działania wspierające osoby starsze i osoby z niepełnosprawnościami w dostępie do uczenia zdalnego**

Mimo, że edukacja zdalna została w większości regionów włączona do polityk LLL, eksperci wskazują na wysokie ryzyko wykluczenia cyfrowego grup wrażliwych. Ograniczony dostęp do sprzętu, Internetu i kompetencji cyfrowych wymaga ukierunkowanych interwencji oraz stałego wsparcia, wykraczającego poza projekty czasowe.

→ **Potrzeba intensywniejszego upowszechniania standardów usług zdalnych i zasad działania uczenia zdalnego w ramach Bazy Usług Rozwojowych**

Informacje na temat Standardu Usług Zdalnego Uczenia się (SUZ) nie są wystarczająco upowszechnione, wielu ekspertów nie wie o ich istnieniu, nie zna też szczegółowych zasad finansowania usług zdalnych dostępnych przez BUR. Brak tej wiedzy ogranicza wykorzystanie dostępnych narzędzi, utrudnia rozwój wysokiej jakości oferty edukacyjnej oraz osłabia spójność działań na poziomie regionalnym.

IX. WALIDACJA

PYTANIA	DLS	LUB	MAL	OPO	PDK	POM	ŚWK	WAM
30. Czy istnieje system walidacji umożliwiający potwierdzanie efektów uczenia się?	NIE	TAK	TAK	TAK	TAK	RACZEJ NIE	NIE	NIE
31. Czy system mikroświadczeń funkcjonuje w regionie?	NIE	NIE	NIE	TAK	NIE	NIE	NIE	NIE

Dyskusja na temat walidacji charakteryzowała się różnym poziomem wiedzy ekspertów na temat procesu potwierdzania efektów uczenia się. Cztery regiony zadeklarowały taką możliwość podkreślając, że dotyczy jedynie wybranych kwalifikacji (lubuski, małopolski, opolski, podkarpacki).

W dwóch regionach, mimo wskazania w dyskusji działających instytucji certyfikujących na ich terenie, eksperci podjęli decyzję o udzieleniu negatywnej odpowiedzi (pomorskim, świętokrzyski).

W dyskusjach podkreślano potrzebę przygotowania rozwiązań systemowych na poziomie krajowym, jednocześnie wskazując na potrzebę możliwości faktycznej realizacji usługi walidacji lokalnie (DLS: Zadaniem centralnym jest ustalanie zasad i wyznaczanie instytucji walidujących, natomiast same procesy walidacyjne powinny być realizowane lokalnie, jak najbliżej uczących się, aby zapewnić im łatwy dostęp). Zwrócono uwagę na brak powszechnej znajomości wdrażanych rozwiązań i rzeczywistego zainteresowania rynku (POM: Eksperci zwrócili także uwagę, że wśród pracowników i pracodawców obserwują niską świadomość potrzeby i możliwości walidacji kompetencji), a nawet na ograniczone zaufanie dla przeprowadzanych walidacji (PDK: Istnieją także wątpliwości co do jakości przeprowadzanych procesów walidacyjnych. Konieczne jest zwiększenie transparentności oraz nadzoru nad instytucjami certyfikującymi, aby zapewnić, że walidacja rzeczywiście odzwierciedla rzeczywiste umiejętności kandydatów). Eksperci w Małopolsce zauważyli, iż mimo istnienia systemowego rozwiązania dla walidacji umiejętności, faktyczne usługi walidacji efektów uczenia się nieformalnego nie funkcjonują na rynku, nie tylko regionalnym, ale również krajowym.

Dodatkowo, w regionach w których proces walidacji jest już obecny, zwrócono uwagę, że niestety dotyczy przede wszystkim

umiejętności zdobytych w systemie edukacji formalnej i częściowo pozaformalnej. Nadal jednak brakuje rozwiązań, które umożliwiłyby potwierdzenie kompetencji nabytych w ramach uczenia nieformalnego (OPO: ...pomimo istnienia systemowego rozwiązania dla walidacji umiejętności, to aktywność instytucji certyfikujących z regionu opolskiego ogranicza się głównie do edukacji formalnej).

Rozwiązaniem wskazywanym przez ekspertów, które może zmienić sytuację walidacji w regionach, są Branżowe Centra Umiejętności, których jednym z zadań będzie walidowanie umiejętności pracowników. Kolejną szansą może być obecna perspektywa finansowa, bo walidacja „... jest wymagana w projektach finansowanych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego+. Podkreślono, że jest to kluczowy element sprawozdawczości projektowej.”(WAM).

Na pytanie dotyczące funkcjonowania w regionie systemu mikroświadczeń wszystkie regiony, poza opolskim, odpowiedziały, że system ten nie jest jeszcze obecny lokalnie. W dyskusjach przeważała opinia o testowej fazie tego rozwiązania (DLS: idea mikroświadczeń znajduje się na wczesnym etapie rozwoju, co utrudnia jej pełną ocenę). Pojawiały się głosy dostrzegające szansę w wykorzystaniu mikroświadczeń jako cząstkowych elementów kwalifikacji, jednak co do zasady, dominowało przeświadczenie o wczesnej fazie rozwoju tego rozwiązania. Wskazywane przykłady funkcjonujących mikroświadczeń dotyczyły głównie edukacji formalnej na uczelniach.

Z RAPORTÓW REGIONALNYCH:

- **Region dolnośląski:** Eksperci uznali, że **idea mikroświadczeń znajduje się na wczesnym etapie rozwoju, co utrudnia jej pełną ocenę**. Choć mają potencjał w dostosowywaniu kompetencji do potrzeb rynku pracy i umożliwieniu modułowego zdobywania kwalifikacji, wymaga: opracowania jednolitych standardów uznawalności, zapewnienia jakości i zaufania do mikroświadczeń, promowania ich wartości wśród pracodawców i uczących się.

- **Region lubuski:** Ekspertcy uznali, że system mikropoświadczeń formalnie nie funkcjonuje w regionie, ale pojawiają się pierwsze inicjatywy w tym zakresie. Mikropoświadczenia są nową koncepcją, a ich implementacja znajduje się na etapie pilotażu na poziomie krajowym.
- **Region małopolski:** System walidacji efektów uczenia się jest tworzony na poziomie krajowym przez Instytut Badań Edukacyjnych Państwowy Instytut Badawczy (IBE PIB) jako Zintegrowany System Kwalifikacji (ZSK). ZSK opisuje, porządkuje i zbiera różne kwalifikacje w jednym, powszechnie dostępnym rejestrze – Zintegrowanym Rejestrze Kwalifikacji (ZRK). Ma to na celu ułatwienie potwierdzania osobom indywidualnym umiejętności nabytych w różny sposób. Małopolska aktywnie uczestniczy w tworzeniu tych rozwiązań. Ekspertcy zauważyli, iż mimo istnienia systemowego rozwiązania dla walidacji umiejętności, faktyczne usługi walidacji efektów uczenia się nieformalnego nie funkcjonują na rynku, nie tylko regionalnym, ale również krajowym. Podniesiono, iż **stworzone rozwiązanie służy przede wszystkim możliwości potwierdzania kompetencji i kwalifikacji zdobytych w ramach edukacji formalnej i częściowo pozaformalnej, a nadal brakuje rozwiązań dla potwierdzania umiejętności zdobytych w systemie uczenia się nieformalnego.**
- **Region opolski:** Uczestnicy spotkania podkreślili, że pomimo istnienia systemowego rozwiązania dla walidacji umiejętności, to aktywność instytucji certyfikujących z regionu opolskiego ogranicza się głównie do edukacji formalnej. W województwie opolskim Politechnika Opolska **wprowadziła system mikropoświadczeń w formie cyfrowych odznak potwierdzających konkretne kompetencje i umiejętności zdobyte przez studentów poza tradycyjnym programem nauczania.** Ponadto Uniwersytet Opolski w ramach projektu pn. „Wsparcie działań Uniwersytetu Opolskiego w Sojuszu Uniwersytetów Europejskich FORTHEM” podejmuje działania związane z opracowaniem i wdrożeniem procedury dotyczącej funkcjonowania mikropoświadczeń.
- **Region podkarpacki:** Obecny system walidacji umiejętności na poziomie regionalnym w Podkarpaciu jest niepełny i niezorganizowany. Brakuje spójnego, rozwiniętego systemu walidacji efektów uczenia się. (...) Istnieją także wątpliwości co do jakości przeprowadzanych procesów walidacyjnych. Konieczne jest zwiększenie transparentności oraz nadzoru nad

instytucjami certyfikującymi, aby zapewnić, że walidacja rzeczywiście odzwierciedla rzeczywiste umiejętności kandydatów. (...) **Istotną luką w obecnym systemie jest paradoks związany z tym, że uczelnie akademickie posiadają odpowiednie zasoby do prowadzenia specjalistycznych kursów na poziomie V Polskiej Ramy Kwalifikacji, ale nie mogą ich realizować z powodu swojego profilu akademickiego. Z kolei uczelnie zawodowe, choć mogłyby oferować takie kursy, nie dysponują odpowiednimi środkami ani zasobami dydaktycznymi.** Przykładem tego problemu jest sytuacja Politechniki Rzeszowskiej, która chciała zaoferować kurs na poziomie V PRK, ale z uwagi na akademicki profil uczelni, nie miała takiej możliwości, mimo, że dysponowała odpowiednimi zasobami i potencjałem. Natomiast uczelnie zawodowe, które miałyby kompetencje do prowadzenia takich kursów, borykają się z brakiem odpowiednich zasobów.

- **Region pomorski:** W Regionie funkcjonuje kilka instytucji certyfikujących, w tym jedna działająca w ramach Pomorskiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej. Analizując dostępne na rynku regionalnym rozwiązania eksperci uznali, iż system mikropoświadczeń nie funkcjonuje w regionie jednocześnie wskazując plany wprowadzenia takich rozwiązań. Eksperci zwrócili także uwagę, że **wśród pracowników i pracodawców obserwują niską świadomość potrzeby i możliwości walidacji kompetencji.**
- **Region świętokrzyski:** Procesy walidacji kwalifikacji i umiejętności są istotne dla potwierdzania zdobytej wiedzy, jednak w regionie są niewystarczająco rozpowszechnione i zintegrowane z systemem edukacyjnym.
- **Region warmińsko-mazurski (WAM):** Zwrócono uwagę, że **walidacja jest trudnym obszarem. Zapis formalny walidacji kompetencji i jego praktyczne wdrożenie to duże wyzwanie.** Dyskutowano o trudnościach w stworzeniu efektywnego systemu walidacji, który rzeczywiście odzwierciedla efekty uczenia się. Podkreślano, że choć wiele regionalnych instytucji angażuje się w te inicjatywy, napotykają one na problemy związane z testowaniem, integracją tych systemów z codziennymi praktykami edukacyjnymi oraz zdobywaniem odpowiednich zasobów finansowych na ich wdrożenie. (...) **Eksperci wskazali, że koncepcja mikropoświadczeń, jako narzędzia potwierdzającego nabyte kompetencje, jest nadal w fazie pilotażu.** Ciągłe nie ma pełnej integracji tego typu działań w regionach, ale pojawiają się pozytywne przykłady ich zastosowania.

Dobrym przykładem będzie realizacja pilotażu przez Uniwersytet Warmińsko-Mazurskim dotyczący mikropoświadczeń, przy współpracy z IBE PIB. Uruchomione zostały ścieżki edukacyjne z dodatkowymi certyfikatami wspólnymi. Między innymi dzięki temu Uniwersytet dołączył do grona Uniwersytetów Europejskich. Aktualnie trwają również prace w sprawie mikropoświadczeń prowadzone przez Akademię Nauk Stosowanych w Elblągu we współpracy z Uniwersytetem Łódzkim.

PODSUMOWANIE I WNIOSKI:

→ **Niska świadomość i ograniczona dostępność walidacji jako kluczowa bariera w regionach**

Eksperti wskazują na potrzebę szeroko zakrojonych działań informacyjnych, obejmujących zarówno potencjalnych uczestników (pracowników, osoby uczące się), pracodawców, jak i decydentów regionalnych. W wielu przypadkach funkcjonujące rozwiązania nie są znane, co znacząco ogranicza ich wykorzystanie.

→ **Brak skutecznych mechanizmów walidowania kompetencji zdobytych w procesie uczenia się nieformalnego**

Mimo istnienia ram systemowych, realna oferta walidacji koncentruje się na kompetencjach rozwijanych w edukacji formalnej lub pozaformalnej. Istnieje konieczność rozwoju narzędzi i procedur umożliwiających potwierdzanie umiejętności nabywanych w pracy, wolontariacie czy codziennych aktywnościach.

→ **Potrzeba zwiększenia zaufania do jakości walidacji i instytucji certyfikujących**

Eksperti sygnalizują wątpliwości dotyczące spójności i wiarygodności obecnych praktyk walidacyjnych. Wskazano na konieczność wzmocnienia kontroli jakości, standaryzacji działań oraz przejrzystości procedur, tak aby walidacja faktycznie odzwierciedlała poziom kompetencji kandydata.

→ **Ograniczona znajomość zasad funkcjonowania walidacji w ramach ZSK wymaga dalszego upowszechniania**

W regionach wciąż brakuje zrozumienia roli walidacji w Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji, w tym zasad wyznaczania

i działania instytucji certyfikujących oraz możliwości wykorzystania walidacji w politykach regionalnych, w tym ich znaczenia dla lokalnego rynku pracy.

→ **Potencjał rozwoju walidacji poprzez Branżowe Centra Umiejętności oraz projekty finansowane z EFS+**

Eksperti dostrzegają szansę na zwiększenie popularności walidacji dzięki rosnącej roli BCU w potwierdzaniu kompetencji pracowników, a także dzięki obowiązkowości walidacji w projektach EFS+, co może zwiększyć popyt i dostępność tych usług.

→ **System mikropoświadczeń pozostaje w fazie wczesnego rozwoju**

Poza regionem opolskim mikropoświadczenia nie funkcjonują jeszcze lokalnie. W regionach dominuje przekonanie, że rozwiązanie to wymaga dopracowania i testów. Wskazywane przykłady pochodzą głównie z edukacji formalnej (uczelnie). Jednocześnie dostrzegany jest potencjał mikropoświadczeń jako modułowych elementów kwalifikacji.

Obszar 3: EWALUACJA

X. EWALUACJA REGIONALNEJ POLITYKI W OBSZARZE UCZENIA SIĘ PRZEZ CAŁE ŻYCIE

PYTANIA	DLS	LUB	MAL	OPO	PDK	POM	ŚWK	WAM
32. Czy na poziomie regionalnym istnieje formalna ewaluacja polityk uczenia się przez całe życie?	NIE	NIE	NIE	NIE	TAK	NIE	NIE	NIE
33. Jak często przeprowadzane jest działanie ewaluacyjne?	RZA-DZIEJ NIŻ CO 2 LATA	N/D	N/D	N/D	RZA-DZIEJ NIŻ CO 2 LATA	N/D	N/D	N/D
34. Czy raporty z wynikami z ewaluacji są dostępne publicznie?	NIE	B/O	NIE	NIE	TAK	NIE	NIE	TAK
35. Czy wyniki oceny są rzeczywiście wykorzystywane do ulepszania polityk uczenia się przez całe życie?	NIE	B/O	NIE	NIE	TAK	NIE	NIE	NIE

Na pytanie dotyczące ewaluacji regionalnych polityk uczenia się przez całe życie eksperci w siedmiu z ośmiu regionów odpowiedzieli negatywnie deklarując, że region nie prowadzi takiej ewaluacji. Wyjątek stanowi region podkarpacki, w którym eksperci zadeklarowali prowadzenie ewaluacji, jednak zaznaczyli, że formalna ewaluacja rzeczywiście istnieje, chociaż jej skuteczność i implementacja mogą budzić wątpliwości.

Jednocześnie w prowadzonej dyskusji podnoszono kwestię znaczenia „ewaluacji samej w sobie” dla procesu rozwoju i uczenia się na własnych błędach (ŚWK: Formalna ewaluacja jest kluczowa, aby ocenić, czy wdrażane programy edukacyjne odpowiadają na zmieniające się potrzeby społeczne, zawodowe i technologiczne).

W dyskusjach powracał też wątek realizacji wielu działań i interwencji w obszarze uczenia się przez całe życie w ramach projektów współfinansowanych ze środków unijnych. Dla tych działań ewaluacja jest zawsze przeprowadzana obligatoryjnie.

Ciekawa konkluzja zamknęła regionalny okrągły stół w Gdańsku, gdzie ekspertka zauważyła, iż „... **do stwierdzenia, że w regionie istnieje system uczenia przez całe życie niezbędne są nie tylko funkcjonujące rozwiązania w tym obszarze, ale również świadomość możliwości skorzystania z nich i dostępności do nich, wśród mieszkańców regionu.**”

Z RAPORTÓW REGIONALNYCH:

- **Region dolnośląski:** Eksperci podkreślili konieczność ewaluacji polityki LLL w celu oceny jej skuteczności, lecz zauważyli, że obecne praktyki są niewystarczające. Raporty z funduszy unijnych często zawierają zbyt wiele opisu kosztem praktycznych rekomendacji, a raporty edukacyjne nie analizują przyczyn wyników. Wskazano na trudności w mierzeniu zmian jakościowych w zakresie miękkich kompetencji. Jednocześnie docenili coroczne badania rynku pracy, które jako jedne z nielicznych umożliwiają efektywne wdrażanie rekomendacji.
- **Region lubuski:** Ponieważ nie istnieje formalna ewaluacja polityki LLL, nie przeprowadza się również regularnych działań ewaluacyjnych. W konsekwencji nie powstają raporty ewaluacyjne ani nie są one wykorzystywane do doskonalenia polityk edukacyjnych. Eksperci wskazali, że w przypadku poszczególnych projektów edukacyjnych realizowane są działania ewaluacyjne, jednak ich wyniki nie przekładają się na długofalowe zmiany w polityce regionu.
- **Region małopolski:** Utrzymano stanowisko sprzed dwóch lat, iż brak polityki regionalnej w obszarze uczenia się przez całe życie uniemożliwia jej ewaluowanie. Jednak realizowane działania w ramach licznych projektów w tematyce LLL w regionie podlegają ewaluacji. (...) Biorąc pod uwagę, iż działania LLL w dużej mierze finansowane są z Europejskiego Funduszu Społecznego, zasugerowano wprowadzenie mechanizmów ewaluacyjnych w regionie do zadań Komitetu Monitorującego programu regionalnego (w obecnej perspektywie finansowej FEM 2021-27 / Fundusze Europejskie dla Małopolski 2021-27). Z przyczyn formalnych nie jest to możliwe, jednak warto rozważyć zwrócenie szczególnej uwagi na aspekty LLL przy monitorowaniu i ewaluacji programu regionalnego FEM 2021-2027.

- **Region opolski:** Uczestnicy spotkania, udzielając odpowiedzi na pytanie dotyczące istnienia polityki uczenia się przez całe życie w regionie, uzgodnili, że jest ona na etapie tworzenia, zatem nie jest możliwa jej ewaluacja. Jednakże działania projektowe realizowane w Regionie w obszarze edukacji podlegają ewaluacji.
- **Region Podkarpacki:** Uczestnicy badania wskazali, że choć ewaluacja została uwzględniona w dokumentach strategicznych, brak jest jasnych informacji na temat jej praktycznego funkcjonowania. Zasugerowano również, że proces ten może nie być jeszcze w pełni wdrożony, zwłaszcza w odniesieniu do bieżących programów i ich skutecznej realizacji. Ostatecznie uznano, że formalna ewaluacja teoretycznie istnieje, (głównie dotyczy to wsparcia funduszy europejskich), ale nie jest kompleksowa i w pełni realizowana.
- **Region pomorski:** W związku z oceną ekspertów, według której w regionie brak skutecznej polityki regionalnej w obszarze uczenia się przez całe życie, jej ewaluacja nie jest możliwa. Implikuje to odpowiedź negatywną na wszystkie trzy pytania z tego wymiaru. Jednocześnie należy podkreślić, że realizowane działania w ramach licznych projektów w tematyce LLL w regionie podlegają ewaluacji. (...) Grono eksperckie doceniło możliwość spotkania i dyskusji przy regionalnym okrągłym stole, zauważając, iż **do stwierdzenia, że w regionie istnieje system uczenia przez całe życie niezbędne są nie tylko funkcjonujące rozwiązania w tym obszarze, ale również świadomość możliwości skorzystania z nich i dostępności do nich, wśród mieszkańców regionu.**
- **Region świętokrzyski:** Ekspertcy zauważyli, że wyniki ocen polityk edukacyjnych nie są wykorzystywane do poprawy ani dostosowywania polityk uczenia się przez całe życie. Brak wykorzystywania wyników ewaluacji wskazuje na lukę w procesie zarządzania politykami edukacyjnymi, ponieważ nie ma mechanizmu, który zapewniałby ich wprowadzanie w życie. **Wnioski z ewaluacji powinny być podstawą do ciągłego doskonalenia strategii edukacyjnych i szkoleń, a ich niewykorzystywanie może prowadzić do stagnacji w obszarze edukacji.**
- **Region warmińsko-mazurski:** Zdaniem ekspertów, ewaluacja jest niezbędnym elementem procesów edukacyjnych. Istotne jest prowadzenie ewaluacji, nie tylko jako formalnego wymogu, ale także jako narzędzia do modyfikacji i doskonalenia

działań. Stwierdzono, że na poziomie regionalnym nie istnieje formalna ewaluacja polityk kształcenia przez całe życie. Brakuje także wykorzystania wyników ewaluacji w doskonaleniu procesów, szczególnie w obszarze polityki edukacyjnej. Należy podkreślić znaczenie przekształcania wyników ewaluacji w konkretne działania, poprawiające jakość realizowanych programów i polityk, zwłaszcza w zakresie edukacji przez całe życie. Zwrócono uwagę, że niewykorzystanie informacji zwrotnej może prowadzić do utraty efektywności projektów. Ważne jest rozróżnienie czym są wnioski, czym są rekomendacje i co się dalej z tym robi, jak przebiega realizacja rekomendacji.

PODSUMOWANIE I WNIOSKI:

→ **Ewaluacja jako ważne narzędzie zarządzania polityką uczenia się przez całe życie w regionach**

Eksperti postulują systemowe wzmocnienie procesów ewaluacji polityk LLL na poziomie regionalnym, tak aby wykraczały one poza pojedyncze projekty i zostały w sposób trwały włączone w proces planowania i oceny realizowanych działań. W wielu regionach fakt, że ewaluacja nie była prowadzona w sposób systemowy, odczytywano jako dowód braku strategicznego podejścia do zarządzania uczeniem się przez całe życie, co w praktyce oznaczało, że region nie posiada spójnej polityki w tym zakresie.

→ **Rozwijanie narzędzi wspierających podejmowanie decyzji w oparciu o dane i dowody**

Regiony potrzebują lepszego, zintegrowanego systemu gromadzenia danych oraz ich analizy. Pozwoli to planować działania lepiej dostosowane do potrzeb odbiorców oraz zwiększać skuteczność realizowanych interwencji.

→ **Integracja wyników przeprowadzonych ewaluacji i wykorzystanie ich w planowaniu polityk LLL**

Przedstawiciele regionów postulowali przyjęcie wykorzystywania wyników ewaluacji jako standardu działania, ponieważ ich pomijanie prowadzi do powielania błędów i stagnacji w obszarze uczenia się przez całe życie.

ZESTAWIENIE WYNIKÓW

Obszar 1: PLANOWANIE I STRATEGICZNE ZARZĄDZANIE

I. MIEJSCE UCZENIA SIĘ PRZEZ CAŁE ŻYCIE W STRATEGII ROZWOJU REGIONU

PYTANIA	DLS	LUB	MAL	OPO	PDK	POM	ŚWK	WAM
1. Czy na szczeblu regionalnym istnieje polityka uczenia się przez całe życie?	RACZEJ TAK	RACZEJ NIE	RACZEJ NIE	RACZEJ TAK	TAK	RACZEJ NIE	RACZEJ NIE	TAK
2. Czy uczenie się przez całe życie jest ważnym elementem planu rozwoju regionalnego lub strategii regionalnej?	TAK	TAK	TAK	TAK	TAK	TAK	RACZEJ TAK	TAK
3. Czy na szczeblu regionalnym istnieje polityka uczenia się przez całe życie obejmująca wszystkie sektory edukacji, tzn.:								
a. system edukacji formalnej (w tym m.in. szkoły średnie uczelnie)?	TAK	TAK	NIE	TAK	TAK	TAK	TAK	TAK
b. system edukacji pozaformalnej?	TAK	NIE	NIE	TAK	NIE	TAK	NIE	TAK
c. uczenie nieformalne?	TAK	NIE	NIE	TAK	NIE	NIE	NIE	TAK
d. system edukacji obejmujący wszystkie grupy wiekowe?	TAK	NIE	NIE	TAK	TAK	TAK	NIE	TAK
e. edukację zawodową?	TAK	TAK	NIE	TAK	TAK	TAK	TAK	TAK

II. KOORDYNACJA I WSPÓŁPRACA MIĘDZYINSTYTUCJONALNA W RAMACH POLITYKI LLL W REGIONIE

PYTANIA	DLS	LUB	MAL	OPO	PDK	POM	ŚWK	WAM
4.Czy w systemie zarządzania uczeniem się przez całe życie uczestniczą interesariusze, uczniowie i nauczyciele?	TAK	NIE	TAK	TAK	TAK	TAK	RACZEJ TAK	RACZEJ TAK
5.Czy istnieje współpraca i koordynacja między szczeblem centralnym i regionalnym? Która z poniższych:								
a. finansowa?	RACZEJ NIE	RACZEJ TAK	RACZEJ TAK	RACZEJ NIE	NIE	RACZEJ NIE	TAK	RACZEJ NIE
b. administracyjna?	TAK	TAK	RACZEJ TAK	RACZEJ NIE	RACZEJ TAK	RACZEJ NIE	TAK	RACZEJ NIE
c. inna?	RACZEJ TAK	TAK	RACZEJ TAK	B/O	TAK	B/O	B/O	TAK

III. TWORZENIE, WSPIERANIE I PODTRZYMYWANIE PARTNERSTW

PYTANIA	DLS	LUB	MAL	OPO	PDK	POM	ŚWK	WAM
6. Czy istnieje współpraca między regionem, a interesariuszami w zakresie uczenia się przez całe życie:								
a. na poziomie międzynarodowym?	TAK	TAK	TAK	NIE	TAK	TAK	NIE	TAK
b. na poziomie regionalnym?	TAK	TAK	TAK	NIE	NIE	TAK	NIE	TAK
7. Czy region jest członkiem międzynarodowego stowarzyszenia lub sieci skoncentrowanej na LLL lub bardziej specyficznych sektorach edukacji (np. ustawiczne kształcenie zawodowe, kształcenie osób zagrożonych wykluczeniem, itp.)?	TAK	TAK	NIE	NIE	NIE	NIE	NIE	NIE
8. Czy w regionie istnieją partnerstwa w obszarze uczenia się przez całe życie?	TAK	TAK	TAK	TAK	TAK	TAK	NIE	TAK
9. W jakim stopniu władze regionu wspierają te partnerstwa?	W NIEWIELKIM STOPNIU	W ŚREDNIM STOPNIU	W NIEWIELKIM STOPNIU	W NIEWIELKIM STOPNIU	W ŚREDNIM STOPNIU	W DUŻYM STOPNIU	W NIEWIELKIM STOPNIU	W ŚREDNIM STOPNIU
10. Czy członkami takich partnerstw są zróżnicowane podmioty (z różnych sektorów, organizacji)?	TAK	TAK	TAK	TAK	TAK	RACZEJ TAK	TAK	TAK

Obszar 2: IMPLEMENTACJA

IV. INFORMACJA I PORADNICTWO ZAWODOWE

PYTANIA	DLS	LUB	MAL	OPO	PDK	POM	ŚWK	WAM
11. Czy poradnictwo zawodowe jest dostępne dla wszystkich grup wiekowych w ramach uczenia się przez całe życie, a w szczególności:								
a. dla osób w wieku szkolnym?	TAK	TAK	TAK	NIE	RACZEJ TAK	RACZEJ NIE	TAK	RACZEJ TAK
b. dla osób dorosłych?	TAK	RACZEJ TAK	RACZEJ TAK	NIE	RACZEJ TAK	RACZEJ NIE	TAK	RACZEJ TAK
12. Czy w ramach świadczonych usług doradczych brane są pod uwagę specjalne potrzeby odbiorców?	RACZEJ TAK	RACZEJ NIE	RACZEJ TAK	NIE	TAK	RACZEJ NIE	TAK	RACZEJ NIE
13. Czy istnieją kampanie uświadamiające i promocyjne wspierające uczenie się przez całe życie?	NIE	NIE	TAK	TAK	TAK	NIE	TAK	TAK
14. Czy promocja uczenia się obejmuje wszystkie etapy życia (grupy wiekowe):								
a. dzieci?	NIE	NIE	TAK	NIE	TAK	NIE	TAK	NIE
b. młodzież?	TAK	NIE	TAK	TAK	TAK	RACZEJ TAK	TAK	NIE
c. dorosłych?	TAK	NIE	TAK	TAK	NIE	RACZEJ NIE	TAK	NIE
d. seniorów?	TAK	NIE	TAK	TAK	NIE	RACZEJ NIE	TAK	NIE

V. IDENTYFIKACJA POTRZEB UCZĄCYCH SIĘ I MONITOROWANIE UCZESTNICTWA

PYTANIA	DLS	LUB	MAL	OPO	PDK	POM	ŚWK	WAM
15. Czy monitorowany jest wskaźnik udziału w uczeniu się przez całe życie w regionie?	NIE	TAK	TAK	TAK	NIE	NIE	TAK	NIE
16. Jeżeli TAK jak często przeprowadzane jest badanie?	RZA-DZIEJ NIŻ RAZ W ROKU	RAZ W ROKU	RAZ W ROKU	B/O	N/D	N/D	RAZ W ROKU	N/D
17. Czy region monitoruje pojawianie się nowych potrzeb po stronie uczących się?	NIE	NIE	TAK	NIE	NIE	NIE	NIE	TAK
18. Czy region monitoruje zapotrzebowanie na umiejętności z perspektywy pracodawców?	TAK	NIE	NIE	NIE	TAK	NIE	TAK	TAK

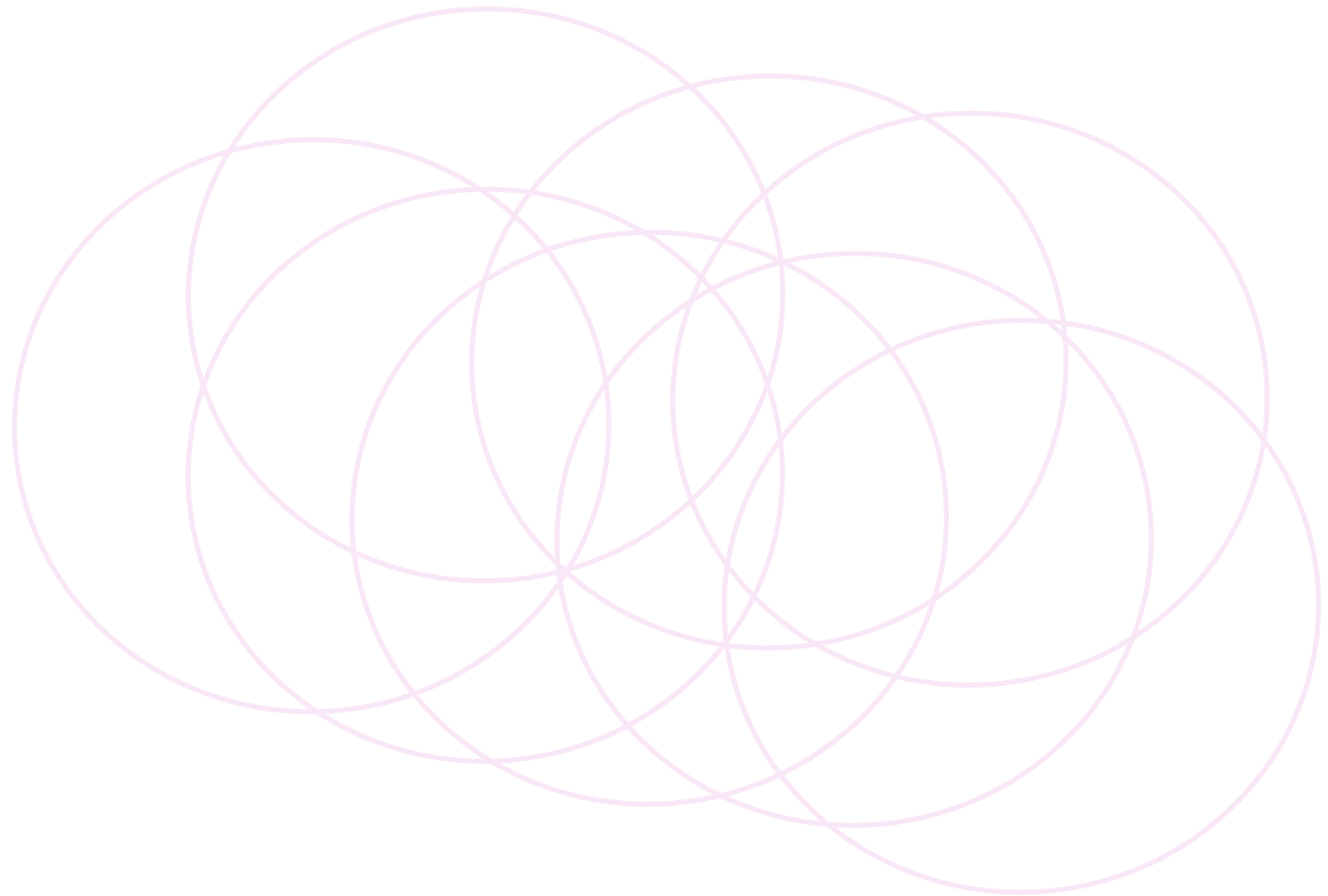
VI. PROFESJONALIZACJA I ROZWÓJ EDUKATORÓW I KADR LLL

PYTANIA	DLS	LUB	MAL	OPO	PDK	POM	ŚWK	WAM
19. Czy władze regionalne wspierają rozwój zawodowy następujących grup:								
a. kadry kierowniczej w szkołach?	TAK	TAK	TAK	RACZEJ TAK	TAK	RACZEJ TAK	RACZEJ TAK	RACZEJ TAK
b. kadry nauczycielskiej?	TAK	TAK	TAK	RACZEJ TAK	TAK	RACZEJ TAK	RACZEJ TAK	TAK
c. edukatorów w edukacji pozaformalnej?	RACZEJ NIE	RACZEJ TAK	RACZEJ NIE	NIE	NIE	NIE	RACZEJ NIE	RACZEJ TAK

VII. WSPARCIE FINANSOWE UCZENIA SIĘ PRZEZ CAŁE ŻYCIE

PYTANIA	DLS	LUB	MAL	OPO	PDK	POM	ŚWK	WAM
20. Czy rozwijanie umiejętności zawodowych jest wspierane finansowo z środków regionu lub innych środków publicznych?	RACZEJ TAK	TAK	TAK	TAK	TAK	TAK	TAK	TAK
21. Czy rozwijanie umiejętności nie związanych z pracą zawodową jest wspierane finansowo z środków regionu lub innych środków publicznych?	RACZEJ TAK	TAK	TAK	TAK	RACZEJ TAK	RACZEJ TAK	RACZEJ NIE	TAK
22. Czy istnieją inicjatywy wspierające następujące grupy:								
a. osoby ze specjalnymi potrzebami (np. niepełnosprawność ruchowa, problemy ze zdrowiem psychicznym)?	TAK	TAK	TAK	TAK	RACZEJ TAK	RACZEJ TAK	TAK	TAK
b. osoby ze środowisk migracyjnych?	TAK	TAK	TAK	TAK	TAK	RACZEJ TAK	TAK	TAK
c. osoby z grup wykluczenia społecznego?	TAK	TAK	TAK	TAK	RACZEJ TAK	RACZEJ TAK	TAK	TAK
d. długotrwale bezrobotni?	TAK	TAK	TAK	TAK	TAK	RACZEJ TAK	TAK	TAK
e. bezrobotna młodzież?	TAK	TAK	TAK	TAK	TAK	RACZEJ TAK	TAK	TAK
f. bezrobotne kobiety?	RACZEJ TAK	TAK	TAK	TAK	TAK	RACZEJ TAK	TAK	TAK
g. seniorzy?	RACZEJ TAK	TAK	TAK	RACZEJ TAK	TAK	RACZEJ TAK	TAK	TAK

PYTANIA	DLS	LUB	MAL	OPO	PDK	POM	ŚWK	WAM
h. inne?	RACZEJ TAK	TAK	TAK	B/O	TAK	RACZEJ TAK	TAK	TAK



VIII. TRANSFORMACJA EKOLOGICZNA I CYFROWA – JEJ WDRAŻANIE W ŻYCIE

PYTANIA	DLS	LUB	MAL	OPO	PDK	POM	ŚWK	WAM
23. Czy dostęp do zdalnego uczenia się jest częścią regionalnej polityki uczenia się przez całe życie?	TAK	NIE	TAK	TAK	TAK	RACZEJ TAK	NIE	TAK
24. Czy istnieją standardy jakości nauczania zdalnego, system jakości usług zdalnych, wdrożone przez władze regionalne?	NIE	NIE	TAK	NIE	TAK	RACZEJ TAK	NIE	NIE
25. Czy w regionie przeznaczają się środki na umożliwienie dostępu do uczenia się w sposób zdalny dla osób:								
a. we wszystkich grupach wiekowych	NIE	NIE	TAK	NIE	TAK	NIE	NIE	RACZEJ NIE
b. ze specjalnymi potrzebami?	RACZEJ NIE	RACZEJ TAK	TAK	NIE	TAK	NIE	NIE	NIE
26. Czy strategia regionalna obejmuje wspieranie uczenia się przez całe życie w ramach zielonej transformacji?	NIE	TAK	TAK	NIE	TAK	TAK	NIE	TAK
27. Czy region monitoruje poziom rozwoju zielonych kompetencji?	NIE	TAK	NIE	NIE	NIE	NIE	NIE	RACZEJ NIE
28. Czy region monitoruje podaż i popyt na zielone miejsca pracy?	NIE	NIE	B/O	B/O	NIE	RACZEJ NIE	NIE	NIE
29. Czy władze regionalne promują edukację, która koncentruje się na zrównoważonym rozwoju środowiska?	W BAR- DZO DUŻYM STOP- NIU	W BAR- DZO DUŻYM STO- PNIU	W BARDZ O DUŻYM STO- PNIU	W NIEWIEL -KIM STOP- NIU	W ŚRED- NIM STOP- NIU	TAK	W NIEWIEL -KIM STOP- NIU	W ŚRED- NIM STOP- NIU

IX. WALIDACJA

PYTANIA	DLS	LUB	MAL	OPO	PDK	POM	ŚWK	WAM
30. Czy istnieje system walidacji umożliwiający potwierdzanie efektów uczenia się?	NIE	TAK	TAK	TAK	TAK	RACZEJ NIE	NIE	NIE
31. Czy system mikroświadczeń funkcjonuje w regionie?	NIE	NIE	NIE	TAK	NIE	NIE	NIE	NIE

Obszar 3: EWALUACJA

X. EWALUACJA REGIONALNEJ POLITYKI W OBSZARZE UCZENIA SIĘ PRZEZ CAŁE ŻYCIE

PYTANIA	DLS	LUB	MAL	OPO	PDK	POM	ŚWK	WAM
32. Czy na poziomie regionalnym istnieje formalna ewaluacja polityk uczenia się przez całe życie?	NIE	NIE	NIE	NIE	TAK	NIE	NIE	NIE
33. Jak często przeprowadzane jest działanie ewaluacyjne?	RZA- DZIEJ NIŻ CO 2 LATA	N/D	N/D	N/D	RZA- DZIEJ NIŻ CO 2 LATA	N/D	N/D	N/D
34. Czy raporty z wynikami z ewaluacji są dostępne publicznie?	NIE	B/O	NIE	NIE	TAK	NIE	NIE	TAK
35. Czy wyniki oceny są rzeczywiście wykorzystywane do ulepszania polityk uczenia się przez całe życie?	NIE	B/O	NIE	NIE	TAK	NIE	NIE	NIE

Narzędzie COMORELP wypracowane zostało w projekcie zrealizowanym programie Erasmus+ Strategic Partnership for Adult Education pt. Collaborative Monitoring Of Lifelong Learning Policy.

Lider projektu: Centrum Ewaluacji i Analiz Polityk Publicznych Uniwersytetu Jagiellońskiego

Koordynatorka konsorcjum: dr hab. Barbara Worek, prof. UJ



2020-1-PL01-KA204-082010

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union 

www.malopolskauczy.pl



Rzeczpospolita
Polska

Sfinansowane przez
Unię Europejską
NextGenerationEU



 MAŁOPOLSKA

The logo for Małopolska features a stylized, colorful graphic of vertical lines in shades of blue, green, and yellow on the left, followed by the word "MAŁOPOLSKA" in a bold, black, sans-serif font.