

POTENCJAŁ ROZWOJU NARZĘDZI WSPARCIA LLL NA DOLNYM ŚLĄSKU

Wrocław, 31 marca 2025

Spis treści

Spis treści	2
Wprowadzenie	3
1. Dolny Śląsk jako region uczący się – kontekst i potrzeby.....	5
1.1. Charakterystyka regionu Dolnego Śląska	5
1.2. Potencjał społeczny i kapitał ludzki.....	6
1.3. Gospodarka i innowacyjność.....	6
1.4. Wyzwania terytorialne i dostępność	7
1.5. Polityka LLL jako element rozwoju regionalnego	9
2. Struktura organizacji uczenia się przez całe życie	10
2.1. Poziom krajowy	10
2.2. Poziom regionalny i lokalny	12
2.3. Analiza SWOT polityki LLL w Polsce	13
3. Regionalny okrągły stół LLL jako kluczowe narzędzie diagnozy regionalnych polityk uczenia się przez całe życie.....	16
3.1. Wyniki samooceny regionalnej polityki uczenia się przez całe życie COMORELP 2024. Dolny Śląsk	19
3.2. Kluczowe wnioski	33
3.2.1. Obszar1: planowanie i strategiczne zarządzanie	33
3.2.2. Obszar 2: implementacja oraz ewaluacja	34
3.2.3. Obszar 3: ewaluacja	36
3.3. Podsumowanie regionalnego okrągłego stołu III	39
4. Podsumowanie, wnioski i rekomendacje	40

Wprowadzenie

Wspieranie idei oraz rozwój całościowego uczenia się (LLL – Lifelong Learning) na Dolnym Śląsku stanowi jedno z kluczowych wyzwań współczesnej polityki regionalnej. Znaczenie tego obszaru potwierdzają zapisy zarówno „Strategii Rozwoju Województwa Dolnośląskiego 2030”, jak i dokumentów europejskich, takich jak „Strategia Europa 2020”, które podkreślają konieczność inwestowania w kapitał ludzki, dostosowywania kompetencji mieszkańców do dynamicznie zmieniających się warunków rynku pracy oraz budowania odporności społecznej i gospodarczej. LLL jawi się nie tylko jako odpowiedź na zmiany cywilizacyjne i gospodarcze, ale też jako narzędzie sprzyjające inkluzji społecznej i wyrównywaniu szans.

Opracowanie powstało w ramach projektu realizowanego z Krajowego Planu Odbudowy pn. „Zbudowanie systemu koordynacji i monitorowania regionalnych działań na rzecz kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie w Województwie Dolnośląskim”. Projekt ten, realizowany w ramach Komponentu A „Odporność i konkurencyjność gospodarki”, zakłada wdrażanie innowacyjnych, trwałych mechanizmów współpracy w obszarze edukacji i rynku pracy. Celem tych działań jest wspieranie cyfrowej oraz zielonej transformacji regionu, zwiększanie jego konkurencyjności i poprawa jakości kapitału ludzkiego.

Dolny Śląsk mierzy się obecnie z wieloma wyzwaniami społeczno-demograficznymi. Do najistotniejszych należą: starzenie się społeczeństwa, spadek liczby ludności w wieku produkcyjnym, wzrost liczby migrantów zagranicznych oraz odpływ młodych ludzi z regionów peryferyjnych. Ograniczony dostęp do edukacji osób starszych, mieszkańców obszarów wiejskich i osób o niskich dochodach dodatkowo pogłębia istniejące nierówności.

Z drugiej strony, Dolny Śląsk dysponuje znaczącym potencjałem rozwojowym. Rozbudowana sieć instytucji edukacyjnych, silne środowiska akademickie, aktywność organizacji pozarządowych oraz rosnące znaczenie branż kluczowych – takich jak IT, zielone technologie, przemysł 4.0 czy turystyka – stwarzają solidne podstawy do budowania spójnej i nowoczesnej polityki uczenia się przez całe życie. Mimo to niski poziom wykorzystania środków unijnych na projekty edukacyjne (28% wobec 37% w Małopolsce) pokazuje potrzebę lepszej koordynacji i optymalizacji dostępnych narzędzi wsparcia.

Przygotowanie niniejszej analizy zostało poprzedzone spotkaniem Regionalnego Okrągłego Stołu LLL COMORELP 2024, które odbyło się w październiku 2024 roku w Szklarskiej Porębie. W wydarzeniu udział wzięli eksperci reprezentujący kluczowe obszary regionalnej polityki: oświatę, gospodarkę, samorząd terytorialny, dialog społeczny, szkolnictwo wyższe oraz zarządzanie funduszami europejskimi. Podczas

spotkania przeprowadzono samoocenę polityki regionalnej w zakresie LLL, zgodnie z metodologią COMORELP opracowaną przez Centrum Ewaluacji i Analiz Polityk Publicznych UJ oraz Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie. Ekspertki analizowali 10 kluczowych obszarów, w tym miejsce LLL w dokumentach strategicznych regionu, system koordynacji i partnerstw, poradnictwo zawodowe, identyfikację potrzeb edukacyjnych, rozwój kadry edukacyjnej, finansowanie, walidację, ewaluację oraz powiązania z transformacją cyfrową i ekologiczną.

Wyniki dotychczasowych prac umożliwiły wyznaczenie priorytetów oraz zaprojektowanie ram dla dalszych działań na rzecz rozwoju uczenia się przez całe życie (LLL) na Dolnym Śląsku. Niniejsza analiza stanowi ich rozwinięcie i pogłębienie. Jej głównym celem jest zarysowanie obecnego stanu rozwoju LLL w regionie, ze szczególnym uwzględnieniem poziomu uczestnictwa, dostępności oferty edukacyjnej oraz identyfikacja barier i wyzwań, które ograniczają dostęp do edukacji – zarówno społecznych, ekonomicznych, jak i cyfrowych. Analiza zawiera również propozycje dostosowania narzędzi wsparcia do specyfiki regionalnej, zwłaszcza w kontekście integracji edukacji z rynkiem pracy oraz rozwoju kompetencji przyszłości – zielonych, cyfrowych i branżowych. Szczególny nacisk położono także na potrzebę wzmocnienia współpracy między kluczowymi interesariuszami: instytucjami edukacyjnymi, jednostkami samorządu terytorialnego, pracodawcami, organizacjami pozarządowymi oraz podmiotami szkoleniowymi. Na zakończenie sformułowano rekomendacje strategiczne dotyczące wdrażania nowoczesnych rozwiązań wspierających LLL, takich jak cyfrowe platformy edukacyjne, mikrocertyfikaty /mikroświadectwa czy systemy walidacji i certyfikacji kompetencji.

Wnioski z przeprowadzonych analiz oraz zaproponowane kierunki działań mają na celu nie tylko podniesienie jakości i dostępności różnorodnych form uczenia się przez całe życie na Dolnym Śląsku, ale także zwiększenie konkurencyjności i spójności społecznej regionu w perspektywie najbliższych lat. Analiza ta jest także głosem w debacie o potrzebie trwałych, lokalnie zakorzenionych i elastycznych modeli polityki edukacyjnej, która odpowiada na wyzwania współczesności i wspiera zrównoważony rozwój regionalny.

1. Dolny Śląsk jako region uczący się – kontekst i potrzeby

1.1. Charakterystyka regionu Dolnego Śląska

Województwo dolnośląskie położone jest w południowo-zachodniej Polsce i graniczy z Niemcami oraz Czechami. Korzystne położenie geograficzne – na styku ważnych szlaków komunikacyjnych i w pobliżu kluczowych stolic europejskich (Praga, Berlin, Warszawa) – nadaje regionowi strategiczne znaczenie zarówno w kraju, jak i w Europie Środkowej. Dolny Śląsk zajmuje powierzchnię 19 947 km², co stanowi 6,4% terytorium Polski.

Rysunek 1. Region Dolnego Śląska na tle Europy



Źródło: opracowanie własne z wykorzystaniem mapchart.net.

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. Stolicą województwa jest Wrocław – czwarta co do wielkości metropolia w Polsce, pełniąca istotną rolę jako ośrodek akademicki, gospodarczy i kulturalny. Ważnymi miastami subregionalnymi są również Legnica, Wałbrzych i Jelenia Góra. Region obejmuje 91

miast oraz ponad 2 300 wsi. Dolny Śląsk zamieszkuje około 2,9 mln osób, co plasuje go na 5. miejscu w Polsce pod względem liczby ludności.

1.2. Potencjał społeczny i kapitał ludzki

Dolny Śląsk wyróżnia się wysokim stopniem urbanizacji (ok. 69%) oraz gęstością zaludnienia wynoszącą 146 osób/km². Pomimo silnego potencjału demograficznego, region zmagają się z niekorzystnymi tendencjami, takimi jak ujemny przyrost naturalny i starzenie się populacji – już w 2016 roku osoby w wieku poprodukcyjnym stanowiły ponad 21% mieszkańców. Trendy te są szczególnie widoczne w subregionalnych miastach oraz powiatach peryferyjnych.

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.

System edukacyjny Dolnego Śląska oparty jest na silnej infrastrukturze instytucjonalnej. Na terenie województwa funkcjonują 33 szkoły wyższe, a Wrocław stanowi jeden z czołowych ośrodków akademickich w kraju. Region dysponuje rozbudowaną siecią placówek edukacyjnych, w tym publicznych centrów doskonalenia nauczycieli, ośrodków kształcenia ustawicznego prowadzonych przez samorząd województwa oraz posiada bogatą sieć szkół zawodowych i branżowych nadzorowanych przez powiaty.

1.3. Gospodarka i innowacyjność

Dolny Śląsk to jeden z najlepiej rozwiniętych gospodarczo regionów w Polsce. Charakteryzuje się zróżnicowaną strukturą sektora gospodarczego – z silnym przemysłem i rosnącym udziałem nowoczesnych usług. Region wyróżnia się wysokim PKB per capita, dużą liczbą przedsiębiorstw sektora MŚP oraz znaczącą koncentracją inwestycji zagranicznych, szczególnie w Legnicko-Głogowskim Okręgu Miedziowym, aglomeracji wrocławskiej i Wałbrzyskiej Specjalnej Strefie Ekonomicznej.

Dolny Śląsk plasuje się także w czołówce regionów pod względem innowacyjności. Zidentyfikowano tu szereg inteligentnych specjalizacji, m.in.: chemię i farmację, mobilność przestrzenną, zielone technologie, wysokiej jakości żywność, technologie materiałowe oraz przemysły kreatywne. Rozbudowana sieć instytucji otoczenia biznesu, uczelni oraz centrów badawczo-rozwojowych sprzyja

rozwojowi gospodarki opartej na wiedzy. Jednocześnie region stoi przed wyzwaniami związanymi z transformacją energetyczną, postępującą cyfryzacją i koniecznością dostosowania kompetencji mieszkańców do zmieniających się wymagań rynku pracy.

1.4. Wyzwania terytorialne i dostępność

Wewnętrzne zróżnicowanie Dolnego Śląska stanowi istotne wyzwanie rozwojowe. Północna i centralna część województwa, z dominującą rolą Wrocławia, rozwijają się dynamicznie, podczas gdy subregion sudecki na południu doświadcza skutków przemian strukturalnych w przemyśle, ograniczonej dostępności transportowej oraz odpływu ludności. Dodatkowym problemem są nierówności w dostępie do usług publicznych – zwłaszcza edukacji, ochrony zdrowia i transportu.

Województwo posiada dobrą infrastrukturę transportową – autostradę A4, rozbudowaną sieć kolejową oraz międzynarodowy port lotniczy we Wrocławiu. Mimo to konieczne są dalsze inwestycje w połączenia drogowe i kolejowe, szczególnie w kierunku południowym i wschodnim. Planowana budowa kolei dużych prędkości oraz integracja z siecią TEN-T mają potencjał zwiększenia znaczenia regionu na mapie Europy.

Tabela 1. Analiza SWOT województwa dolnośląskiego w kontekście rozwoju społeczno-gospodarczego (2025)

Mocne strony (Strengths)	Słabe strony (Weaknesses)
– <i>Dogodne położenie geograficzne.</i> Bliskość granic z Niemcami i Czechami oraz położenie na trasie korytarza Bałtyk–Adriatyk sieci bazowej TEN-T sprzyjają rozwojowi handlu i współpracy międzynarodowej. – <i>Bogate dziedzictwo kulturowe i przyrodnicze.</i> Dolny Śląsk charakteryzuje obfitość zabytków, parków narodowych i krajobrazowych przyciąga turystów, wspierając rozwój sektora turystycznego. – <i>Silny ośrodek akademicki.</i> Wrocław jest znaczącym centrum naukowym i badawczym, które przyciąga studentów i kadry naukowe z całego kraju. – <i>Silny potencjał gospodarczy.</i> Obecność dużych przedsiębiorstw, takich jak KGHM "Polska Miedź" S.A., oraz rozwinięte branże przemysłowe (motoryzacja, elektrotechnika, wyroby z metali). – <i>Rozwinięta infrastruktura transportowa.</i> Autostrady A4 i A8, drogi ekspresowe	– <i>Nierówności regionalne.</i> Istnieją znaczne dysproporcje w poziomie rozwoju społeczno-gospodarczego pomiędzy aglomeracją wrocławską a obszarami peryferyjnymi i górkimi. – <i>Problemy demograficzne.</i> Starzenie się społeczeństwa, depopulacja w niektórych powiatach oraz ujemny przyrost naturalny wpływają negatywnie na rynek pracy. – <i>Ograniczony dostęp do wysokiej jakości usług edukacyjnych i zdrowotnych w regionach wiejskich.</i> Nierównomierne rozmieszczenie infrastruktury publicznej utrudnia dostęp mieszkańców do usług. – <i>Niedostateczna integracja edukacji z rynkiem pracy.</i> Niewystarczająca elastyczność oferty edukacyjnej względem potrzeb gospodarki regionalnej. – <i>Zanieczyszczenie środowiska.</i> Wysoka emisja zanieczyszczeń powietrza i wody w rejonach przemysłowych wpływa na jakość życia i zdrowie mieszkańców.

i połączenia kolejowe usprawniają mobilność mieszkańców i przedsiębiorców.	
Szanse (Opportunities)	Zagrożenia (Threats)
– <i>Dostęp do funduszy UE.</i> Nowa perspektywa finansowa 2021–2027 umożliwia realizację projektów w zakresie infrastruktury, zielonej transformacji, cyfryzacji i edukacji. – <i>Rozwój zielonych i cyfrowych kompetencji.</i> Transformacja energetyczna i cyfrowa zwiększa zapotrzebowanie na nowe umiejętności i innowacyjne usługi. – <i>Współpraca transgraniczna:</i> Możliwość rozwoju partnerstw z regionami Niemiec i Czech sprzyja internacjonalizacji gospodarki i wymianie wiedzy. – <i>Wzrost znaczenia przemysłów kreatywnych i kultury.</i> Potencjał dziedzictwa i twórczości regionalnej może stać się podstawą do rozwoju nowoczesnych usług. – <i>Inwestycje w nowe technologie:</i> Wsparcie dla startupów i firm technologicznych może przyczynić się do wzrostu innowacyjności regionu. – <i>Inwestycje w nowoczesną edukację i systemy LLL.</i> Rozwój elastycznych form kształcenia i walidacji kompetencji wspiera adaptację mieszkańców do wymogów rynku pracy. – <i>Rozwój sektora turystycznego.</i> Promocja unikatowych atrakcji regionu, takich jak Kraina Wygasłych Wulkanów, może zwiększyć ruch turystyczny i przyczynić się do wzrostu gospodarczego.	– <i>Niestabilność gospodarcza i polityczna.</i> Wahania koniunktury, konflikty zbrojne w otoczeniu oraz zmiany w polityce krajowej mogą wpływać na zdolność realizacji projektów regionalnych. – <i>Odptyw młodych ludzi i specjalistów.</i> Migracje zarobkowe, zwłaszcza wśród młodych osób, prowadzą do ubytku kapitału ludzkiego w regionie. Odptyw młodych, wykwalifikowanych pracowników za granicę może prowadzić do niedoboru siły roboczej w kluczowych sektorach gospodarki. – <i>Polaryzacja terytorialna.</i> Utrwalenie dysproporcji między rozwiniętymi obszarami centralnymi a peryferyjnymi może prowadzić do marginalizacji niektórych społeczności. – <i>Ograniczona absorpcja funduszy UE.</i> Niewystarczająca zdolność administracyjna i kapitał ludzki w niektórych JST może obniżać skuteczność wdrażania projektów rozwojowych. – <i>Zmiany klimatyczne.</i> Ekstremalne zjawiska pogodowe i zagrożenia środowiskowe wpływają negatywnie na rolnictwo, turystykę i infrastrukturę regionu.

Źródło: opracowane własne na podstawie na podstawie: Strategii Rozwoju Województwa Dolnośląskiego 2030. <https://umwd.dolnyslask.pl/rozwoj-regionalny/strategia-rozwoju-wojewodztwa>, Klatta P. (2024). Raport: Społeczno-gospodarcze uwarunkowania uczenia się przez całe życie (LLL) w województwie dolnośląskim.

1.5. Polityka LLL jako element rozwoju regionalnego

Rozwijanie kompetencji mieszkańców oraz wspieranie idei uczenia się przez całe życie (LLL) stanowi jeden z kluczowych filarów polityki rozwoju Dolnego Śląska. Działania realizowane w tym obszarze wpisują się w założenia najważniejszych dokumentów strategicznych regionu, takich jak *Dolnośląska Strategia Innowacji 2030* (SRWD 2030)¹ oraz *Strategia Rozwoju Województwa Dolnośląskiego 2030* (DSI)². Szczególną rolę odgrywa tu współpraca pomiędzy instytucjami edukacyjnymi, samorządami i sektorem biznesowym, umożliwiającą skuteczne dostosowanie systemu kształcenia do dynamicznie zmieniających się potrzeb rynku pracy.

W odpowiedzi na rosnące znaczenie edukacji jako czynnika rozwoju społeczno-gospodarczego, region opracował *Dolnośląską Strategię Rozwoju Edukacji Zawodowej* (DSREZ)³, która stanowi istotne uzupełnienie polityk regionalnych w obszarze innowacyjności i zatrudnienia. Dokument ten wyznacza kierunki działań służących rozwojowi nowoczesnych form kształcenia oraz podnoszeniu jakości edukacji zawodowej.

Strategia, współfinansowana ze środków funduszy EOG i Unii Europejskiej, umożliwia wdrażanie kompleksowych rozwiązań wspierających zdobywanie praktycznych umiejętności. Szczególny nacisk położono na rozwój edukacji dualnej, realizację projektów praktycznych, symulacji oraz funkcjonowanie nowoczesnych laboratoriów. Dolny Śląsk konsekwentnie promuje elastyczne ścieżki edukacyjne, doradztwo zawodowe oraz edukację całościową, odpowiadając w ten sposób na wyzwania wynikające z postępujących przemian społecznych i technologicznych. Najważniejsze wyzwania określone w Strategii Rozwoju Województwa Dolnośląskiego 2030, odnoszące się do obszarów edukacji i rynku pracy, obejmują:

W obszarze edukacji:

- Poprawę jakości edukacji – podnoszenie poziomu regionalnych usług edukacyjnych na wszystkich etapach kształcenia, od wychowania przedszkolnego po szkolnictwo wyższe;
- Integrację systemu edukacji z rynkiem pracy – lepsze dopasowanie oferty kształcenia zawodowego do rzeczywistych potrzeb gospodarki regionalnej;

¹ UMWD. (2020). Strategia Rozwoju Województwa Dolnośląskiego 2030 (SRWD 2030). Urząd Marszałkowski Województwa Dolnośląskiego: Wrocław. https://umwd.dolnyslask.pl/fileadmin/user_upload/Rozwoj_regionalny/SRWD_2030.pdf

² Osiadacz, J., Chalabala, M., Książek, E. (2020). Dolnośląska Strategia Innowacji 2030. Urząd Marszałkowski Województwa Dolnośląskiego: Wrocław.

<https://funduszeudolnoslaskie.pl/sites/default/files/2023/11/4727/Dolnoslaska%20Strategia%20Innowacji%202030.pdf>

³ Uniwersytet Dolnośląski DSW. (2023). Dolnośląska Strategia Rozwoju Edukacji Zawodowej. [https://www.dsw.edu.pl/sites/dsw/files/marketing/2023/zarys%20strategii%2025.04.2023%20\(1\).pdf](https://www.dsw.edu.pl/sites/dsw/files/marketing/2023/zarys%20strategii%2025.04.2023%20(1).pdf); Uniwersytet

Dolnośląski DSW. (2024) Wytyczne wdrożeniowe Dolnośląskiej Strategii Rozwoju Edukacji Zawodowej <https://www.dsw.edu.pl/sites/dsw/files/Wytyczne%20do%20strategii%20DSREZ.pdf>

- Rozwój edukacji całożyciowej (LLL) – zwiększenie dostępności i jakości edukacji dorosłych oraz lepsze wykorzystanie kompetencji nabywanych w sposób pozaformalny;
- Redukcję nierówności edukacyjnych – zmniejszenie dysproporcji w dostępie do edukacji, zwłaszcza na obszarach wiejskich i peryferyjnych;
- Rozwój infrastruktury edukacyjnej – zapewnienie nowoczesnej, dobrze wyposażonej infrastruktury wspierającej innowacyjne metody nauczania, w tym cyfryzację procesu edukacyjnego.

W zakresie dolnośląskiego rynku pracy:

- Aktywizację zawodową mieszkańców regionu – zwiększanie aktywności zawodowej w grupach szczególnie zagrożonych wykluczeniem, takich jak osoby starsze, młodzież czy długotrwale bezrobotni;
- Poprawę jakości lokalnych rynków pracy – rozwój usług społecznych i edukacyjnych, zwiększających szanse zatrudnienia mieszkańców regionu;
- Wsparcie rozwoju kompetencji kluczowych dla gospodarki regionu – kształcenie kadr zgodnie z regionalnymi inteligentnymi specjalizacjami, m.in. w zakresie technologii cyfrowych, zielonej gospodarki i przemysłów innowacyjnych;
- Redukcję niedopasowań na rynku pracy – lepsze dostosowanie oferty edukacyjnej i szkoleniowej do bieżących i przyszłych potrzeb pracodawców;
- Wspieranie mobilności zawodowej – tworzenie warunków sprzyjających mobilności mieszkańców, m.in. poprzez rozwój infrastruktury transportowej i zwiększanie dostępności miejsc pracy, zwłaszcza na terenach wiejskich i peryferyjnych.

2. Struktura organizacji uczenia się przez całe życie

Proces organizacji, zarządzania i finansowania uczenia się przez całe życie w Polsce odbywa się na dwóch kluczowych poziomach – krajowym oraz regionalnym i lokalnym. Każdy z tych poziomów obejmuje określone instytucje oraz jasno wyznaczone zadania, choć nie brakuje również obszarów wymagających dalszych regulacji.

2.1. Poziom krajowy

Od 1 stycznia 2024 roku w Polsce funkcjonuje podział kompetencji między dwoma ministerstwami odpowiedzialnymi za edukację oraz naukę i szkolnictwo wyższe:

- Ministerstwo Edukacji Narodowej odpowiada za politykę oświatową i wychowawczą, obejmującą edukację dzieci i młodzieży, współpracę międzynarodową w tym zakresie oraz pomoc materialną. Minister Edukacji Narodowej koordynuje także Zintegrowany System Kwalifikacji (ZSK)⁴;
- Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego realizuje zadania związane ze szkolnictwem wyższym oraz działalnością naukową, sprawując nadzór nad uczelniami oraz zarządzając finansowaniem badań naukowych. Minister właściwy zajmuje się również koordynacją procesu uznawania kwalifikacji zawodowych.

Działania tych resortów uzupełniają również:

- Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, które odgrywa kluczową rolę w kształtowaniu rynku pracy poprzez działania na rzecz zatrudnienia, warunków pracy oraz polityki społecznej. Ministerstwo zarządza Funduszem Pracy oraz Funduszem Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, współpracując przy tym z powiatowymi i wojewódzkimi urzędami pracy;
- Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej zajmujące się zarządzaniem środkami europejskimi, a w szczególności ich programowaniem i wdrażaniem w kontekście rozwoju regionalnego;
- Ministerstwo Kultury i Dziedzictwa Narodowego prowadzące działania na rzecz ochrony dziedzictwa oraz promocji kultury, w tym edukacji kulturalnej.

W procesie kształtowania polityki całonaukowego uczenia się w Polsce bardzo istotnym dokumentem jest *Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030* (ZSU)⁵, wypracowana przez cztery z wymienionych resortów przy współpracy OECD i ogłoszona do wdrożenia w 2020 roku. Strategia ta wskazuje kluczowe obszary wymagające interwencji, takie jak rozwój kompetencji potrzebnych do wzmacniania kapitału społecznego i gospodarczego kraju.

⁴ USTAWA z dnia 4 września 1997 r. o działach administracji rządowej, Dz. U. 1997 Nr 141 poz. 943, <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU19971410943/U/D19970943Lj.pdf> pobranie: 12.11.2024

⁵ MEN. (2020). Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030. Polityka na rzecz rozwijania umiejętności zgodnie z ideą uczenia się przez całe życie. <https://www.gov.pl/web/edukacja/zintegrowana-strategia-umiejtnosci-2030-czesc-szczegolowa--dokument-przyjety-przez-rade-ministrow>

2.2. Poziom regionalny i lokalny

Zadania realizowane przez jednostki samorządu terytorialnego dzielą się na zadania własne, określone w ustawach oraz zadania zlecone przez administrację rządową. W zakresie edukacji i uczenia się przez całe życie ustawowo przypisane zadania to:

- na poziomie gminy: edukacja publiczna obejmująca przedszkola i szkoły podstawowe, działalność kulturalna (biblioteki, ochrona zabytków), infrastruktura sportowa i turystyczna (boiska, tereny rekreacyjne, obiekty sportowe) oraz wsparcie społeczne i rodzinne;
- na poziomie powiatu – realizacja zadań o znaczeniu ponadgminnym, których gminy nie mogą samodzielnie wykonywać, obejmujące edukację ponadpodstawową, specjalną i sportową, działania na rzecz rodziny i polityki prorodzinnej (Domy Pomocy Społecznej, placówki opiekuńczo-wychowawcze), wspieranie osób niepełnosprawnych, przeciwdziałanie bezrobociu oraz lokalną aktywizację rynku pracy, realizowaną głównie przez powiatowe urzędy pracy jako zadania zlecone przez administrację centralną.

Na Dolnym Śląsku instytucje wspierające edukację i całościowe uczenie się tworzą spójną sieć obejmującą:

- **Wojewódzki Zespół Koordynacji (WZK)**, powołany przez Zarząd Województwa Dolnośląskiego w celu strategicznej koordynacji działań związanych z kształceniem zawodowym, szkolnictwem wyższym oraz promocją uczenia się przez całe życie, w tym edukacji dorosłych;
- **Rady Rynku Pracy** na poziomie wojewódzkim i powiatowym, które angażują przedstawicieli organizacji społecznych i zawodowych w proces opiniowania kierunków edukacji oraz aktywizacji zawodowej mieszkańców;
- **Publiczne Służby Zatrudnienia**, w tym Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy oraz powiatowe urzędy pracy i ochotnicze hufce pracy, które oferują szerokie wsparcie w zakresie poradnictwa zawodowego, szkoleń, staży i finansowania edukacji całościowej;
- **Instytucje otoczenia biznesu**, takie jak regionalne agencje rozwoju, które realizują projekty wspierające rozwój gospodarczy i społeczny, oferując między innymi wsparcie w zakresie kompetencji istotnych na rynku pracy⁶.

⁶ Klatta P. (2024). Raport: Społeczno-gospodarcze uwarunkowania uczenia się przez całe życie (LLL) w województwie dolnośląskim.

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

Podsumowując, rozwój systemowego wsparcia uczenia się przez całe życie w województwie łódzkim powinien opierać się na integracji działań edukacyjnych i rynku pracy, wzmocnieniu roli edukacji pozaformalnej, wsparciu edukatorów oraz promocji kultury uczenia się przez całe życie jako kluczowego elementu rozwoju społeczno-gospodarczego regionu.

2.3. Analiza SWOT polityki LLL w Polsce

Polityka LLL w Polsce ma solidne podstawy strategiczne i korzysta ze wsparcia funduszy unijnych oraz nowoczesnych narzędzi walidacji kwalifikacji. Jednak jej skuteczność jest ograniczona przez niski poziom uczestnictwa dorosłych w edukacji, brak spójnej koordynacji międzyresortowej oraz deficyty umiejętności podstawowych. Rozwiązanie tych problemów wymaga lepszego zarządzania, zwiększenia finansowania oraz kampanii promujących kulturę uczenia się przez całe życie.

Tabela 2. Analiza SWOT polityki całożyciowego uczenia się (LLL-LWL) w Polsce

Mocne strony	Słabe strony	Szanse	Zagrożenia
– Strategiczne ramy działania. Przyjęcie <i>Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030</i> (ZSU 2030) zapewnia kompleksowe podejście do rozwoju umiejętności, obejmując edukację formalną, pozaformalną i nieformalną. Dokument ten integruje działania na poziomie krajowym i regionalnym oraz uwzględnia potrzeby rynku pracy i społeczeństwa.	– Niskie uczestnictwo dorosłych w edukacji. Polska ma jeden z najniższych wskaźników uczestnictwa dorosłych (25-64 lata) w edukacji formalnej i pozaformalnej w UE zwłaszcza wśród osób starszych i mieszkańców obszarów wiejskich. W roku 2023 wskaźnik uczestnictwa w edukacji formalnej i pozaformalnej wynosił w Polsce 8,7% w odniesieniu do średniej w UE 12, 8% (EUROSTAT⁷).	– Rozwój edukacji cyfrowej. Pilotażowe projekty indywidualnych kont edukacyjnych i klubów cyfrowych na poziomie lokalnym, – Zielona transformacja. 79% młodych Polaków deklaruje gotowość do zdobywania kompetencji ekologicznych, co otwiera pole dla nowych programów szkoleniowych. – Integracja z polityką UE. Możliwość wykorzystania wytycznych Europejskiego Filaru	– Niska kultura uczenia się dorosłych⁸. W Polsce nadal dominuje niski poziom motywacji do uczenia się wśród dorosłych, zwłaszcza osób starszych i słabiej wykształconych. Brakuje świadomości korzyści płynących z podnoszenia kwalifikacji oraz przekonania o potrzebie

⁷ Eurostat: [Adult learning statistics - Statistics Explained](#), (data pobrania 15.12.2024).

⁸ Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP) (2022) *Rozwój kompetencji w Polsce – wyzwania i rekomendacje*. Warszawa.

– Rozwój systemów kwalifikacji oraz innowacyjne narzędzia walidacji. Wdrożenie Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (ZSK) oraz rozwój mikropoświadczeń i cyfrowych portfolio (np. aplikacje Moja Walidacja, Odnaka+), ułatwiających uznanie kompetencji. – Wsparcie projektów unijnych. Skuteczne wykorzystanie funduszy UE (np. ESF+) do finansowania szkoleń, zwłaszcza w zakresie umiejętności cyfrowych i ekologicznych. – Regionalne mechanizmy koordynacji. Utworzenie 16 Wojewódzkich Zespołów Koordynacji ds. Kształcenia Zawodowego i LLL, które dostosowują działania do lokalnych potrzeb.	– Brak narodowej polityki edukacji dorosłych. Nie istnieje spójna polityka na poziomie krajowym dotycząca edukacji dorosłych. Obecne działania są fragmentaryczne i zależne od strategii sektorowych – Problemy z koordynacją międzyresortową. Brak jasnego podziału kompetencji między ministerstwami powoduje trudności w zarządzaniu polityką LLL oraz jej skutecznym wdrażaniu. – Deficyty umiejętności podstawowych. Znaczna część dorosłych Polaków ma problemy z umiejętnościami podstawowymi, takimi jak czytanie, liczenie czy kompetencje cyfrowe. Tylko 44,3% Polaków posiada podstawowe umiejętności cyfrowe. – Niedofinansowanie holistycznych programów. Dominacja projektów nakierowanych na rynek pracy, przy marginalizacji edukacji obywatelskiej czy ekologicznej.	Sprawiedliwości Społecznej oraz Agendy na rzecz Zrównoważonego Rozwoju 2030. – Demograficzne wyzwania: Starzejące się społeczeństwo wymusza inwestycje w przekwalifikowanie pracowników 50+. – Rozwój współpracy instytucjonalnej. Inicjatywy takie jak Międzyregionalne Zespoły Koordynacji (MZK) wspierają współpracę między województwami, instytucjami edukacyjnymi i pracodawcami, co pozwala na lepsze dostosowanie działań do lokalnych potrzeb. Konsultacje z interesariuszami na poziomie regionalnym umożliwiają wypracowanie skuteczniejszych strategii edukacyjnych. – Zmieniające się potrzeby rynku pracy. Rozwój nowoczesnych technologii oraz transformacja energetyczna zwiększają zapotrzebowanie na specjalistów w nowych dziedzinach, takich jak zielona gospodarka czy zaawansowane technologie. Polityka LLL może wspierać przekwalifikowanie i rozwój kompetencji w tych obszarach	ciągłego rozwoju zawodowego. – Kryzys kadrowy w edukacji. Brak 55 000 nauczycieli, co osłabia jakość kształcenia i ogranicza potencjał LLL. – Niedofinansowanie i zależność od funduszy unijnych. Finansowanie działań w ramach LLL jest w dużej mierze uzależnione od funduszy unijnych, co rodzi ryzyko niestabilności po zakończeniu programów finansowanych z tych źródeł. (57% projektów edukacyjnych opiera się na finansowaniu unijnym). Brakuje również wystarczających środków na holistyczne podejście do edukacji dorosłych, które obejmowałoby rozwój osobisty, a nie tylko zawodowy. – Problemy z jakością usług edukacyjnych. W sektorze szkoleń dla dorosłych występują problemy związane z jakością oferowanych
---	--	---	---

			usług oraz brakiem standardów ich oceny. To zniechęca potencjalnych uczestników do angażowania się w procesy edukacyjne. – Cyfrowe wykluczenie. Znaczna część Polaków ma niskie kompetencje cyfrowe, co ogranicza dostęp do nowoczesnych form uczenia się, takich jak kursy online czy platformy e- learningowe. Problem ten dotyczy zwłaszcza osób starszych i mieszkańców obszarów wiejskich – Stereotypy społeczne. Postrzeganie edukacji dorosłych głównie przez pryzmat awansu zawodowego, a nie rozwoju osobistego.
--	--	--	--

Źródło: opracowanie własne.

3. Regionalny okrągły stół LLL jako kluczowe narzędzie diagnozy regionalnych polityk uczenia się przez całe życie

W dniach 17–18 października 2024 r. w Szklarskiej Porębie, podczas konferencji „Zintegrowana Strategia Umiejętności – wyzwania dla wdrażania,” odbyło się spotkanie Regionalnego Okrągłego Stołu LLL COMORELP 2024. Celem spotkania była samoocena polityki regionalnej w zakresie całościowego uczenia się (LLL), dokonana przez ekspertów reprezentujących kluczowe obszary WZK, takie jak oświata, gospodarka, zarządzanie strategiczne, dialog społeczny oraz fundusze europejskie. Proces ten przeprowadzono zgodnie z metodyką narzędzia COMORELP (ang. Collaborative Monitoring of Regional Lifelong Learning Policies - Wspólne monitorowanie regionalnych polityk w zakresie uczenia się przez całe życie). Wypracowali je uczestnicy projektu Erasmus+ "Partnerstwa strategiczne – edukacja dorosłych" (2020-1-PL01-KA204-082010 / 2020–2023, którego liderem było Centrum Ewaluacji i Analiz Polityk Publicznych Uniwersytetu Jagiellońskiego / comorelp@uj.edu.pl).

Dyskusja dotyczyła trzech głównych obszarów polityki LLL: planowania i strategicznego zarządzania, implementacji oraz ewaluacji, szczegółowo omówionych w 10 tematach, odnoszących się do: (1) Miejsca uczenia się przez całe życie w strategii rozwoju regionu, (2) Koordynacji i współpracy międzyinstytucjonalnej w ramach polityki LLL w regionie, (3) Tworzenia, wspierania i podtrzymywania partnerstw, (4) Informacji i poradnictwa zawodowego, (5) Identyfikacji potrzeb uczących się i monitorowania uczestnictwa, (6) Profesjonalizacji i rozwoju edukatorów i kadr LLL, (7) Wsparcia finansowego uczenia się przez całe życie, (8) Transformacji ekologicznej i cyfrowej – jej wdrażania w życie, (9) Walidacji oraz (10) Ewaluacji regionalnej polityki w obszarze uczenia się przez całe życie.

Zróżnicowana reprezentacja ekspertów uczestniczących w dyskusji umożliwiła identyfikację zarówno mocnych stron, jak i deficytów regionalnej polityki LLL, co pozwoliło na uzyskanie pełniejszego obrazu stojących przed nią wyzwań.

Samoocena regionalnej polityki uczenia się przez całe życie (LLL) przeprowadzona została przy użyciu wystandaryzowanego narzędzia zawierającego 35 pytań zgrupowanych w 10 wymiarach. Przy Regionalnym Okrągłym Stole zasiadło 23 ekspertów, regionalnych interesariuszy uczenia się przez całe życie reprezentujących wszystkie sektory gospodarki: publiczny, prywatny i pozarządowy.

Dzięki szerokiemu przekrojowi uczestników oraz zastosowaniu metodyki COMORELP, spotkanie pozwoliło na wieloaspektową diagnozę stanu regionalnej polityki LLL oraz wypracowanie wspólnych rekomendacji rozwojowych. Rezultaty tej debaty stanowią cenne źródło wiedzy na temat aktualnych potrzeb, barier i potencjału regionu w zakresie uczenia się przez całe życie.

Zdjęcie 1. Uczestnicy Regionalnego Okrągłego Stołu na Dolnym Śląsku



Źródło: zbiory własne.

Na ręce Ekspertów, którzy przyjęli zaproszenie i wzięli udział w spotkaniu składamy serdecznie podziękowania.

EKSPERCI REGIONALNEGO OKRĄGŁEGO STOŁU COMORELP 2024

1. Anna Borkowska (Politechnika Wrocławska)
2. Daniel Bodył (Fundacja Krzyżowa)
3. Katarzyna Bylicka (Dolnośląscy Pracodawcy)
4. Anna Chołodecka (Centrum Kształcenia Zawodowego we Wrocławiu)
5. Agnieszka Cichoszewska (Collegium Wratislaviense)
6. Katarzyna Elias (Urząd Miasta Wałbrzycha)
7. Tomasz Greczyło (Uniwersytet Wrocławski)
8. Artur Górski (Politechnika Wrocławska)
9. Anna Horodyska (Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy)
10. Katarzyna Jakubas (Agencja Rozwoju Regionalnego ARLEG)
11. Anna Kaczmarczyk (Invest in EDU)
12. Krzysztof Kaczmarek (Tarczyński SA)
13. Jerzy Komorowski (Urząd Marszałkowski Województwa Dolnośląskiego)
14. Magdalena Lazopoulos (Urząd Miasta Wrocławia)
15. Joanna Ołówek (JST Głogów)
16. Karolina Reinhard (Uniwersytet Dolnośląski DSW)
17. Wojciech Małecki (Biuro Koordynacji Wojewódzkiego Zespołu koordynacji)
18. Małgorzata Rogoża (Dolnośląska Agencja Rozwoju Regionalnego)
19. Ewa Skrzywanek (Dolnośląskie Kuratorium Oświaty)

20. Renata Szewczyk (JST Bolesławiec)
21. Piotr Świądrych (Okręgowa Komisja Egzaminacyjna)
22. Krystyna Zerbok (Dolnośląska Wojewódzka Komenda OHP)
23. Wojciech Żurek (Dolnośląski Zakład Doskonalenia Zawodowego)

Moderacja dyskusji: Joanna Minta, Lilla Jaroń, Anna Araminowicz

3.1. Wyniki samooceny regionalnej polityki uczenia się przez całe życie COMORELP 2024.

Dolny Śląsk

Dane i wnioski uzyskane podczas rozmów prowadzonych w ramach Regionalnego Okrągłego Stołu stanowią solidną podstawę do formułowania kierunków rozwoju narzędzi wspierających politykę uczenia się przez całe życie na Dolnym Śląsku. Jednocześnie umożliwiają identyfikację kluczowych wyzwań oraz potencjalnych szans rozwojowych w tym obszarze.

Efektem przeprowadzonych prac jest raport, którego najobszerniejszą część stanowi analiza wyników samooceny dokonanej przez grono 23 ekspertów reprezentujących najważniejszych interesariuszy regionalnej polityki LLL. Proces ten objął dziesięć kluczowych obszarów tematycznych, takich jak: strategia regionalna, współpraca międzyinstytucjonalna, partnerstwa, poradnictwo zawodowe, identyfikacja potrzeb edukacyjnych, finansowanie, transformacja cyfrowa i ekologiczna, rozwój kadry, walidacja oraz ewaluacja.

Poniższa analiza ma charakter zarówno diagnostyczny, jak i rozwojowy – jej celem jest nie tylko ocena stanu obecnego, ale również wskazanie obszarów wymagających wzmocnienia, dalszego rozwoju lub zmiany podejścia.

OBSZAR 1: PLANOWANIE I STRATEGICZNE ZARZĄDZANIE

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

1. Czy na szczeblu regionalnym istnieje polityka uczenia się przez całe życie?	RACZEJ TAK
2. Czy uczenie się przez całe życie jest ważnym elementem planu rozwoju regionalnego lub strategii regionalnej?	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
b) system edukacji pozaformalnej?	TAK
c) uczenie nieformalne?	TAK
d) system edukacji obejmujący wszystkie grupy wiekowe?	TAK

e) edukację zawodową?

TAK

Według przedstawiciela Urzędu Marszałkowskiego Województwa Dolnośląskiego (UMWD) dokument strategiczny „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.

Przykłady działań związanych z LLL:

- **Kuratorium Oświaty** – Realizacja podstawy programowej, choć często bez świadomej wiedzy uczniów o związku tych działań z LLL.
- **Uniwersytet Wrocławski (UW)** – Projekty takie jak „Uniwersytet Dzieci i Młodzieży” oraz kształcenie nauczycieli.
- **Dolnośląski Zakład Doskonalenia Zawodowego (DZDZ)** – Organizacja kursów dla dorosłych.
- **Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy (DWUP)** – Realizacja projektów szkoleń i kursów, finansowanych z różnych źródeł, skierowanych m.in. do osób bezrobotnych.
- **Uniwersytet Dolnośląski DSW** – Edukacja zawodowa oraz kształcenie o charakterze ogólnozawodowym lub humanistycznym.
- **Klaster INVEST IN EDU w Strefie Wałbrzyskiej** – Organizacja różnorodnych szkoleń dla młodzieży i dorosłych, dostosowanych do potrzeb członków klastra.
- **Politechnika Wrocławska** – Postrzeganie LLL nie tylko przez pryzmat formalnej edukacji wyższej, ale także jako element edukacji nieformalnej, realizowanej m.in. w ramach kół naukowych.

PODSUMOWANIE:

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.

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

4. Czy w systemie zarządzania uczeniem się przez całe życie uczestniczą interesariusze, uczniowie i nauczyciele?

TAK

5. Czy istnieje współpraca i koordynacja między szczeblem centralnym i regionalnym? Która z poniższych:	
a) finansowa?	RACZEJ NIE
b) administracyjna?	RACZEJ TAK
c) inna?	RACZEJ TAK

W dyskusji pojawiły się zróżnicowane opinie na temat partycypacji uczących się w procesach edukacyjnych. Z jednej strony wskazywano na narzucane z góry programy nauczania i kursy, które ograniczają możliwość wpływu uczestników na ich treść. Z drugiej strony zwrócono uwagę na konieczność prowadzenia konsultacji oddolnych, które mogłyby wzbogacić zawartość merytoryczną procesów uczenia się.

Dobre praktyki:

- **Tarczyński S.A.** – Dyrektor personalny firmy wskazał, że menedżerowie aktywnie słuchają pracowników w kontekście rozwoju ich umiejętności i usprawnień w procesach pracy. Efektem tego podejścia jest wzajemne uczenie się pracowników, szczególnie w zakresie wprowadzania zmian racjonalizatorskich na stanowiskach pracy.
- **Kuratorium Oświaty** – 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.
- **JST (Wałbrzych, Bolesławiec, Głogów)** – 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.
- **Dolnośląski Zakład Doskonalenia Zawodowego (DZZ)** – Przykładem działań na rzecz edukacji międzykulturowej jest założenie liceum dla 110 uczniów z Ukrainy, które umożliwia integrację i edukację młodzieży z innych narodowości.

PODSUMOWANIE:

Dobre praktyki pokazują, że zarówno działania oddolne, jak i otwartość na potrzeby interesariuszy mogą znacząco wzbogacić procesy uczenia się przez całe życie. Warto dalej rozwijać narzędzia konsultacyjne i zwiększać zaangażowanie uczących się w kształtowanie programów edukacyjnych.

III. TWORZENIE, WSPIERANIE I PODTRZYMYWANIE PARTNERSTW

6. Czy istnieje współpraca między Regionem, a interesariuszami w zakresie uczenia się przez całe życie:	
a) na poziomie międzynarodowym?	TAK
b) na poziomie regionalnym?	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
8. Czy w Regionie istnieją partnerstwa w obszarze uczenia się przez całe życie?	TAK
9. W jakim stopniu władze Regionu wspierają te partnerstwa?	W NIEWIELKIM STOPNIU
10. Czy członkami takich partnerstw są zróżnicowane podmioty (z różnych sektorów, organizacji)?	TAK

Podczas dyskusji dotyczącej tworzenia, wspierania i podtrzymywania partnerstw 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.

Przykłady działań i partnerstw:

- **UMWD** – Przedstawiono przykład współpracy Dolnego Śląska z Niemcami i Czechami, obejmującej różne sfery życia społeczno-gospodarczego, edukację oraz kulturę. Ważnym elementem są coroczne warsztaty organizowane w Karpaczu.
- **Politechnika Wrocławska** – Zwrócono uwagę na dominację partnerstw w obszarze edukacji formalnej, przy jednoczesnym braku współpracy w innych wymiarach uczenia się.

- **Gmina Wrocław** – Wskazano projekt COWI, który jest partnerstwem Miasta Wrocław, Izby Rzemieślniczej oraz przedstawicieli z siedmiu krajów nadbałtyckich. Projekt ten koncentruje się na szkoleniach dla dorosłych pracowników.
- **Collegium Wratislaviense** – Podkreślono trudności nauczycieli w komunikacji z organami prowadzącymi, szczególnie w kontekście rozwoju ich umiejętności. Problem ten stanowi istotną barierę dla efektywnej realizacji polityki LLL.

PODSUMOWANIE:

Kluczowym wyzwaniem pozostaje mobilizacja mniej aktywnych grup oraz poszerzenie współpracy poza obszar edukacji formalnej. Wskazane przykłady ilustrują istniejące dobre praktyki i potencjał do dalszego rozwoju polityki LLL.

OBSZAR 2: IMPLEMENTACJA

IV. INFORMACJA I PORADNICTWO ZAWODOWE

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
b) dla osób dorosłych?	TAK
12. Czy w ramach świadczonych usług doradczych brane są pod uwagę specjalne potrzeby odbiorców?	RACZEJ TAK
13. Czy istnieją kampanie uświadamiające i promocyjne wspierające uczenie się przez całe życie?	NIE
14. Czy promocja uczenia się obejmuje wszystkie etapy życia (grupy wiekowe):	
a) dzieci?	NIE
b) młodzież?	TAK
c) dorosłych?	TAK
d) seniorów?	TAK

Uczestnicy dyskusji zgodzili się, że w edukacji formalnej i pozaformalnej funkcjonują profesjonalne usługi doradcze oraz poradnictwo zawodowe. Jednocześnie wskazali na istotne słabe punkty, wymagające poprawy.

Słabe punkty doradztwa:

- **Kuratorium Oświaty (KO):**
 - 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;
 - Doradztwo dla dzieci z niepełnosprawnościami jest niewystarczająco rozwinięte;
 - W przypadku wyboru szkół branżowych zbyt mało uwagi poświęca się zagadnieniom przeciwwskazań medycznych.
- **Biura Karier:** Brakuje doradztwa skierowanego do osób powyżej 35. roku życia, co ogranicza dostęp tej grupy do profesjonalnej pomocy zawodowej.
- **Ochotnicze Hufce Pracy (OHP):** Doradztwo zawodowe jest kluczowe dla młodzieży NEET (niekształcącej się, niepracującej, nieszkolącej się), wspierając ich motywację do nauki i aktywności na rynku pracy.
- **Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy (DWUP):** Przedstawiono działania Centrów Kariery Zawodowej w czterech subregionach. Planowane jest wdrożenie nowego projektu finansowanego z Krajowego Planu Odbudowy (KPO), który zakłada sieciowanie doradców zawodowych i współpracę w ramach regionalnego systemu doradztwa.
- **Dolnośląski Zakład Doskonalenia Zawodowego (DZDZ):** Doradztwo zawodowe jest istotnym elementem wstępnym przed szkoleniami, pomagając uczestnikom w wyborze kierunku i zakresu kursów.
- **Uniwersytet Wrocławski:** Doradztwo postrzegane jest jako pomoc w odkrywaniu potencjału człowieka, skuteczne szczególnie wtedy, gdy obejmuje zarówno dzieci, jak i ich rodziców.
- **Dolnośląska Agencja Rozwoju Regionalnego (DARR):** Zwrócono uwagę na potrzebę oceny jakości doradztwa w szkolnictwie niepublicznym, w tym na przykładzie preorientacji zawodowej w niepublicznych przedszkolach.

Kluczowe wnioski:

- **Dobre opinie:** Ogólnie pozytywnie oceniono obecny stan doradztwa zawodowego i edukacyjnego, szczególnie w kontekście formalnych działań doradczych.
- **Deficyty w doradztwie całościowym:** zwrócono uwagę na brak spójnego systemu doradztwa, obejmującego różne etapy życia – od elementów preorientacji w przedszkolach aż po seniorów.

- Profesjonalizacja i promocja: Uczestnicy podkreślili konieczność dalszej profesjonalizacji doradztwa we wszystkich obszarach uczenia się oraz promocji tych usług, aby zwiększyć świadomość ich korzyści wśród uczniów i rodziców.

PODSUMOWANIE:

Dyskusja wykazała, że doradztwo wymaga zarówno wzmocnienia jakości świadczonych usług, jak i lepszego dostosowania do potrzeb klientów w różnym wieku.

V. IDENTYFIKACJA POTRZEB UCZĄCYCH SIĘ I MONITOROWANIE UCZESTNICTWA

15. Czy monitorowany jest wskaźnik udziału w uczeniu się przez całe życie w Regionie?	NIE
16. Jeżeli tak jak często przeprowadzane jest badanie?	RZADZIEJ NIŻ RAZ W ROKU
17. Czy Region monitoruje pojawianie się nowych potrzeb po stronie uczących się?	NIE
18. Czy Region monitoruje zapotrzebowanie na umiejętności z perspektywy pracodawców?	TAK

Doradztwo zawodowe odgrywa kluczową rolę w kształtowaniu ścieżek edukacyjnych i zawodowych uczniów oraz dorosłych, ale jego skuteczność zależy od dostosowania działań do dynamicznie zmieniających się potrzeb społecznych i gospodarczych.

Przykłady dobrych praktyk:

- **Miasto Wrocław:** Dzięki elektronicznemu systemowi naboru do szkół ponadpodstawowych miasto 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.
- **Klaster INVEST IN EDU:** Doradztwo zawodowe jest definiowane jako proces oparty na dialogu, umożliwiający odkrywanie preferencji, talentów i mocnych stron klienta. W tym kontekście usługa doradcza pełni rolę informacji zwrotnej (feedback), wspierającej rozwój jednostki.
- **Miasto Bolesławiec (JST):** Organizowane są akcje edukacyjne dla rodziców uczniów szkół podstawowych, mające na celu zwiększenie świadomości znaczenia doradztwa zawodowego. Choć

frekwencja na pierwszym wydarzeniu była niska (30 osób z 1000 zaproszonych), działania te stanowią wstęp do kształtowania kultury korzystania z doradztwa.

- **Uniwersytet Wrocławski:** Zwrócono uwagę na ograniczoną trwałość efektów jednorazowych porad zawodowych, wynikającą z dynamicznych zmian w otoczeniu społeczno-gospodarczym oraz w procesach dojrzewania człowieka. Podkreślono wagę systemowego podejścia do całościowego doradztwa zawodowego, które lepiej odpowiada na zmieniające się potrzeby jednostki.

PODSUMOWANIE:

Doradztwo zawodowe, aby być skuteczne, musi uwzględniać dynamiczne zmiany na rynku pracy i w rozwoju człowieka. Inicjatywy takie jak lepsze badanie preferencji uczniów, dialogiczne podejście do odkrywania potencjału jednostek czy budowanie świadomości wśród rodziców stanowią ważne kroki w rozwoju systemu doradztwa. Kluczowe jest jednak wdrożenie spójnego modelu całościowego doradztwa zawodowego, dostosowanego do potrzeb zarówno uczniów, jak i osób dorosłych.

VI. PROFESJONALIZACJA I ROZWÓJ EDUKATORÓW I KADR LLL

19. Czy władze regionalne wspierają rozwój zawodowy następujących grup:	
a) kadry kierowniczej w szkołach?	TAK
b) kadry nauczycielskiej?	TAK
c) edukatorów w edukacji pozaformalnej?	RACZEJ NIE

Edukacja i rozwój zawodowy nauczycieli oraz uczniów stają się kluczowym elementem w dostosowywaniu się do zmieniających się potrzeb rynku pracy i wyzwań współczesnego świata. Poniżej przedstawiono wybrane przykłady i obserwacje dotyczące tego obszaru.

Przykłady dobrych praktyk i wyzwań:

- **JST Głogów:** 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.
- **Dyrektor personalny Tarczyński S.A.:** Firma prowadzi szkolenia dla młodych pracowników, jednocześnie zatrudniając nauczycieli z rynku jako opiekunów. Szkolenia obejmują zarówno wymogi bieżącego środowiska pracy, jak i przyszłe trendy. W związku z rosnącą liczbą

obcokrajowców (600 pracowników z Ameryki Południowej i 1000 innych obcokrajowców na 3000 pracowników) firma planuje utworzenie własnej jednostki szkoleniowej.

- **Klaster INVEST IN EDU:** Zwrócono uwagę na chroniczny brak nauczycieli praktycznej nauki zawodu, ponieważ przemysł oferuje im bardziej atrakcyjne zarobki. Problem ten dotyczy nie tylko małych szkół zawodowych, ale także większych ośrodków edukacyjnych.
- **Uniwersytet Dolnośląski DSW:** Przygotowanie do rynku pracy powinno obejmować nie tylko kształcenie zawodowe, ale także rozwój podstawowych umiejętności ogólnych o charakterze perspektywicznym. Te kompetencje są fundamentem do uczenia się przez całe życie i umożliwiają samodzielne kształcenie się w dorosłym życiu.

PODSUMOWANIE:

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.

VII. WSPARCIE FINANSOWE UCZENIA SIĘ PRZEZ CAŁE ŻYCIE

20. Czy rozwijanie umiejętności zawodowych jest wspierane finansowo z środków Regionu lub innych środków publicznych?	RACZEJ TAK
21. Czy rozwijanie umiejętności nie związanych z pracą zawodową jest wspierane finansowo z środków Regionu lub innych środków publicznych?	RACZEJ TAK
22. Czy istnieją inicjatywy wspierające następujące grupy:	
a) osoby ze specjalnymi potrzebami (np. niepełnosprawność ruchowa, problemy ze zdrowiem psychicznym)?	TAK
b) osoby ze środowisk migracyjnych?	TAK
c) osoby z grup wykluczenia społecznego?	TAK

d) długotrwale bezrobotni?	TAK
e) bezrobotna młodzież?	TAK
f) bezrobotne kobiety?	RACZEJ TAK
g) seniorzy?	RACZEJ TAK
h) inne?	RACZEJ TAK

Eksperci zgodnie stwierdzili, że obecnie w Polsce dostępnych jest wiele publicznych instrumentów finansowych, które wspierają rozwój kompetencji zarówno wśród bezrobotnych, pracowników, jak i pracodawców. Z tych środków mogą korzystać również osoby prywatne, które z własnej inicjatywy zamierzają podnosić swoje kwalifikacje poprzez szkolenia współfinansowane lub refundowane. Mimo szerokiej dostępności takich środków zidentyfikowano jednak kilka istotnych problemów ograniczających ich efektywne wykorzystanie.

Najważniejsze zdiagnozowane wyzwania:

- **Dolnośląska Agencja Rozwoju Regionalnego (DARR):** 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.
- **Urząd Marszałkowski Województwa Dolnośląskiego (UMWD):** wskazano na różnorodne źródła finansowania dostępne w ramach Funduszy Europejskich dla Dolnego Śląska (FEDS) 2021–2027. Wyróżniono szczególnie Działanie 8.2 skierowane do pełnoletnich osób indywidualnie zainteresowanych szkoleniami, Działanie 9.1 skoncentrowane na rozwijaniu zielonych kompetencji oraz szkolenia finansowane z Funduszu Sprawiedliwej Transformacji.
- **Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy (DWUP):** zaprezentowano możliwości wsparcia szkoleniowego w ramach bieżącej perspektywy finansowej, ze szczególnym uwzględnieniem Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS).
- **Ochotnicze Hufce Pracy (OHP) oraz ARLEG:** zwrócono uwagę na problemy uczestników, takie jak wykluczenie cyfrowe, niski poziom kompetencji w korzystaniu z Internetu oraz niewystarczająca motywacja do uczestnictwa w szkoleniach oraz do samodzielnego poszukiwania ofert edukacyjnych.

Jednym z priorytetów w perspektywie finansowej 2014-2020 była zdecydowana poprawa jakości kształcenia w województwie dolnośląskim. Umowa Partnerstwa wyraźnie podkreśla znaczenie

inwestowania w kompetencje i umiejętności oraz stosowanie nowoczesnych technologii informacyjno-komunikacyjnych, w szczególności wśród dzieci i młodzieży. Natomiast wysokiej jakości kształcenie zawodowe może mieć bardzo pozytywny wpływ na sytuację młodzieży na rynku pracy, jak również na rozwój całej gospodarki, w tym szczególnie branż o dużym potencjale innowacyjności i zwiększania wydajności (np. w przemyśle, budownictwie). Aby jednak te efekty osiągnąć, konieczne jest poprawienie jakości szkolnictwa zawodowego. Badanie to pozwoliło poddać pogłębionej analizie stopień wpływu interwencji RPO WD 2014-2020 na jakość procesu kształcenia na Dolnym Śląsku, adekwatność interwencji z punktu widzenia poprawiania jakości i osiągnięte w tym zakresie efekty. Zakres wsparcia w poprzedniej perspektywie obejmował m.in.:

- OP 7 - Infrastruktura edukacyjną (EFRR):
 - Działanie 7.1 Inwestycje w edukację przedszkolną, podstawową i gimnazjalną;
 - Działanie 7.2 Inwestycje w edukację ponadgimnazjalną, w tym zawodową;
- OP 10 - Edukacja (EFS):
 - Działanie 10.2 Zapewnienie równego dostępu do wysokiej jakości edukacji przedszkolnej, podstawowej, gimnazjalnej i ponadgimnazjalnej;
 - Działanie 10.3 Poprawa dostępności i wspieranie uczenia się przez całe życie;
 - Działanie 10.4 Dostosowanie systemów kształcenia i szkolenia zawodowego do potrzeb rynku pracy.

Natomiast w nowej perspektywie 2021-2027 zaplanowano w obszarze edukacji wydatkować na priorytety edukacyjne następujące kwoty:

- wspieranie równego dostępu do dobrej jakości, włączającego systemu edukacji wczesnoszkolnej, ogólnej i zawodowej - 82 189 605 EU;
- wspieranie uczenia się przez całe życie, a w tym lepsze przewidywanie zmian zapotrzebowania na nowe umiejętności na rynku pracy, ułatwienie zmian ścieżki kariery zawodowej i wspieranie mobilności zawodowej - 36 297 401 EU.

PODSUMOWANIE:

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.

VIII. TRANSFORMACJA EKOLOGICZNA I CYFROWA – JEJ WDRAŻANIE W ŻYCIE

23. Czy dostęp do zdalnego uczenia się jest częścią regionalnej polityki uczenia się przez całe życie?	TAK
24. Czy istnieją standardy jakości nauczania zdalnego, system jakości usług zdalnych, wdrożone przez władze regionalne?	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
b) ze specjalnymi potrzebami?	RACZEJ NIE
26. Czy strategia regionalna obejmuje wspieranie uczenia się przez całe życie w ramach zielonej transformacji?	NIE
27. Czy Region monitoruje poziom rozwoju zielonych kompetencji?	NIE
28. Czy Region monitoruje podaż i popyt na zielone miejsca pracy?	NIE
29. Czy władze regionalne promują edukację, która koncentruje się na zrównoważonym rozwoju środowiska?	W BARDZO DUŻYM STOPNIU

Eksperti biorący udział w dyskusji podkreślili znaczenie zielonych i cyfrowych kompetencji jako kluczowych elementów rozwoju gospodarczego i społecznego. Zwrócili uwagę, że umiejętności cyfrowe oraz temat sztucznej inteligencji dominują w przestrzeni publicznej, będąc immanentnym czynnikiem współczesnej gospodarki i życia społecznego.

Mocne strony kompetencji cyfrowych:

- **Uniwersytet Wrocławski (UW):** Kompetencje cyfrowe są postrzegane jako podstawowe narzędzie zarówno do nauki, jak i do pracy.
- **ARLEG:** Zwrócono uwagę na dynamicznie rosnące zapotrzebowanie na zdalne usługi publiczne, szczególnie w zakresie e-learningu, który odgrywa kluczową rolę w szkoleniach dla pracujących.
- **Kuratorium Oświaty (KO):** Podkreślono skuteczność edukacji w formie mieszanej, łączącej nauczanie na odległość z tradycyjnymi metodami w klasie.

- **Tarczyński S.A.:** Pracodawcy preferują zdalne formy szkoleń i spotkań, ponieważ skracają czas nieobecności pracownika w miejscu pracy.
- **Dolnośląski Zakład Doskonalenia Zawodowego (DZDZ):** Zwrócono uwagę na problem wykluczenia cyfrowego, szczególnie wśród dorosłych i seniorów, co ogranicza ich dostęp do edukacji cyfrowej.

Problemy i wyzwania związane z kompetencjami zielonymi:

- **Dolnośląska Agencja Rozwoju Regionalnego (DARR):** 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.
- **Uniwersytet Wrocławski (UW):** Przedstawiono przykład nowego kierunku studiów „Zielona Chemia,” mającego na celu wykształcenie przyszłych nauczycieli chemii. Niestety, kierunek ten spotkał się z ograniczonym zainteresowaniem, co wiązano z krytyką tzw. Zielonego Ładu, która odstraszyła potencjalnych kandydatów.

PODSUMOWANIE:

Eksperti zgodzili 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.

IX. WALIDACJA

30. Czy istnieje system walidacji umożliwiający potwierdzanie efektów uczenia się?	NIE
31. Czy system mikropoświadczeń funkcjonuje w Regionie?	NIE

Eksperti z Uniwersytetu Wrocławskiego (UW), Uniwersytetu Dolnośląskiego DSW (UD DSW) oraz Dolnośląskiego Zakładu Doskonalenia Zawodowego (DZDZ) zgodzili się, że walidacja efektów uczenia się powinna być regulowana na poziomie krajowym. 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.

Kluczowe korzyści z lokalizacji walidacji:

- zwiększenie dostępności dla osób o ograniczonej mobilności;

- redukcja kosztów dojazdów i ułatwienie współpracy lokalnych instytucji edukacyjnych z jednostkami walidacyjnymi;
- lepsza promocja walidacji w społecznościach lokalnych.

Mikropoświadczenia – potencjał i wyzwania:

Eksperti uznali, że idea mikropoświadczeń 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 to:

- opracowania jednolitych standardów uznawalności;
- zapewnienia jakości i zaufania do mikropoświadczeń;
- promowania ich wartości wśród pracodawców i uczących się.

PODSUMOWANIE:

Procesy walidacyjne powinny być lokalne, ale zgodne z krajowymi standardami. Mikropoświadczenia stanowią obiecującą koncepcję, jednak wymagają dalszych prac nad ich strukturą i promocją, aby stały się realnym narzędziem wsparcia uczenia się przez całe życie.

OBSZAR 3: EWALUACJA

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

32. Czy na poziomie regionalnym istnieje formalna ewaluacja polityk uczenia się przez całe życie?	NIE
33. Jak często przeprowadzane jest działanie ewaluacyjne?	Rzadziej niż co dwa lata
34. Czy raporty z wynikami z ewaluacji są dostępne publicznie?	NIE
35. Czy wyniki oceny są rzeczywiście wykorzystywane do ulepszania polityk uczenia się przez całe życie?	NIE

Eksperti podkreślili znaczenie ewaluacji jako narzędzia oceny skuteczności działań w ramach polityki uczenia się przez całe życie (LLL). Jednocześnie wskazali na istotne słabości dotychczasowych praktyk w tym obszarze, które ograniczają ich użyteczność.

Wyzwania i problemy w ewaluacji:

- **UMWD:** Ewaluacja wykorzystania funduszy europejskich jest obowiązkowa, jednak raporty zawierają zbyt wiele informacji opisowych i wstępnych, a za mało specjalistycznych rekomendacji wynikowych. Często brakuje konkretnych wskazówek, które można wdrożyć jako kolejny krok w działaniach rozwojowych, co prowadzi do częstych odwołań do praktyków o bardziej użyteczne rozwiązania.
- **Kuratorium Oświaty (KO):** Raporty dotyczące edukacji formalnej, takie jak wyniki egzaminów zawodowych, maturalnych czy ósmoklasistów, są liczne, ale nie odpowiadają na kluczowe pytanie: dlaczego osiągnięto takie wyniki? Brakuje analizy przyczyn i kontekstu zróżnicowanych rezultatów, co utrudnia przygotowanie skutecznych zaleceń dotyczących poprawy jakości nauczania.
- **UMWD:** Mierzenie twardych efektów działań (np. liczby uczestników szkoleń czy wskaźników zatrudnienia) jest mniej problematyczne, natomiast ocena jakościowych zmian, takich jak kształtowanie miękkich kompetencji, pozostaje wyzwaniem w sektorze usług publicznych.

Mocne strony i dobre praktyki:

- **Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy (DWUP):** Regularne, coroczne badania rynku pracy stanowią mocny punkt systemu ewaluacji. Raporty z tych badań są efektywnie wykorzystywane do wdrażania rekomendacji w działaniach na rzecz rynku pracy. Dzięki temu środki przeznaczone na instrumenty rynku pracy w DWUP i Powiatowych Urzędach Pracy (PUP) są wydatkowane z wysoką efektywnością.

PODSUMOWANIE:

Eksperti zgodzili się, że ewaluacja powinna być bardziej ukierunkowana na dostarczanie użytecznych i specjalistycznych rekomendacji, które mogą wspierać kolejne działania. Należy również rozwijać metody oceny jakościowych aspektów edukacji i kształcenia kompetencji, aby lepiej odpowiadać na potrzeby społeczno-gospodarcze. Dobre praktyki, takie jak regularne badania rynku pracy, mogą stanowić wzór dla innych obszarów polityki LLL.

3.2. Kluczowe wnioski

3.2.1. Obszar1: planowanie i strategiczne zarządzanie

I. Całozyciowe uczenie się w Strategii Rozwoju Regionu

Uczestnicy spotkania zwrócili uwagę, że zapisy dotyczące regionalnej polityki całozyciowego uczenia się zawarte w dokumencie „Strategii Rozwoju Województwa Dolnośląskiego 2030”, ze względu na jego

długookresowy charakter mają charakter ogólny. Jednocześnie przedstawiciele zaproszonych instytucji dostrzegają w swoich działaniach elementy zgodne z polityką LLL, jak realizacja edukacji zawodowej, oferta kursów dla osób dorosłych czy prowadzenie szkoleń dla osób poszukujących pracy i bezrobotnych, mimo niedosytu wynikającego z ograniczonej znajomości dokumentów strategicznych.

II. Koordynacja i współpraca międzyinstytucjonalna

Podczas dyskusji pojawiły się głosy o potrzebie większej partycypacji uczących się w tworzeniu programów nauczania. Jednocześnie uczestnicy dyskusji wskazali przykłady dobrych praktyk w tym zakresie, takich jak np. konsultacje z Radami Młodzieżowymi, współpracę z pracownikami w zakresie ich rozwoju zawodowego oraz działania JST, które promują międzypokoleniowe projekty edukacyjne. Przykładami konkretnych działań są również projekty angażujące młodzież i seniorów oraz tworzenie placówek edukacyjnych wspierających integrację różnych narodowości w regionie jak szkoła dla uczniów z Ukrainy.

III. Tworzenie i wspieranie partnerstw

Eksperti zwrócili uwagę, że aktywni realizatorzy LLL współpracują zwykle w licznych partnerstwach. Wyróżniono m.in. współpracę Dolnego Śląska z Niemcami i Czechami, partnerstwa miasta Wrocław z izbą rzemieślniczą oraz projekty wsparcia nauczycieli.

3.2.2. Obszar 2: implementacja oraz ewaluacja

IV. Informacja i poradnictwo zawodowe

Uczestnicy dyskusji wskazali, że doradztwo zawodowe w edukacji formalnej i pozaformalnej funkcjonuje na dobrym poziomie, stanowiąc cenne wsparcie szczególnie dla młodzieży w grupie NEET, wzmacniając ich motywację do nauki i aktywności zawodowej. Jednocześnie eksperci wskazali na kilka deficytowych kwestii w tym obszarze. Podkreślili, że doradztwo zawodowe w szkołach podstawowych i ponadpodstawowych realizowane jest w dość ograniczony sposób, skupiając się głównie na kwestiach edukacyjnych, a nie zawodowych, co nie odpowiada w pełni potrzebom rynku pracy. Z ich perspektywy brakuje także doradztwa dla osób dorosłych, szczególnie powyżej 35. roku życia oraz systematycznego wsparcia dzieci i dorosłych z niepełnosprawnościami. Wyraźnie dostrzeżono potrzebę całościowego poradnictwa, obejmującego wszystkie etapy życia, a także większej świadomości społecznej o korzyściach, jakie poradnictwo przynosi uczniom i ich rodzinom.

V. Identyfikacja potrzeb i monitorowanie uczestnictwa

Uczestnicy okrągłego stołu LLL docenili systemy identyfikacji potrzeb edukacyjnych, które lepiej dostosowują ofertę szkół do preferencji uczniów oraz znaczenie całonocnego doradztwa. W zakresie kadr edukacyjnych podkreślono potrzebę profesjonalizacji i motywacji nauczycieli, przy jednoczesnym niedoborze wykwalifikowanej kadry praktycznej. Choć dostępne są fundusze na uczenie się przez całe życie, problemem pozostaje rozproszona informacja o źródłach wsparcia, co ogranicza dostęp osób mniej biegłych cyfrowo.

VI. Profesjonalizacja i rozwój kadr

Ekspertki podkreślały znaczenie profesjonalizacji kadr edukacyjnych i menedżerskich w obszarze LLL. Zwracali jednak uwagę, że mimo dostępnych środków na doskonalenie nauczycieli, ich motywacja do podnoszenia kwalifikacji jest zróżnicowana. Debatujący wskazali także na niedobór nauczycieli, szczególnie przedmiotów ścisłych i praktycznej nauki zawodu, co jest rosnącym wyzwaniem, zwłaszcza w szkołach zawodowych. Uczestnicy zwrócili również uwagę ogólnych umiejętności przekrojowych i perspektywicznych jako podstawy do całonocnego uczenia się, a nie tylko zawodowego.

VII. Wsparcie finansowego uczenia się przez całe życie

Uczestniczący w dyskusji Ekspertki potwierdzali dostępność funduszy publicznych na rozwój kompetencji dla różnych grup, w tym pracowników i osób indywidualnych. Jednakże głównym problemem, na który zwrócili uwagę jest jednak brak centralnej, łatwo dostępnej informacji o źródłach finansowania, co utrudnia korzystanie ze wsparcia. Dodatkowo, podkreślili, że część potencjalnych uczestników projektów nie posiada odpowiednich umiejętności cyfrowych, co ogranicza ich możliwości dostępu do oferty edukacji pozaformalnej.

VIII. Transformacja ekologiczna i cyfrowa

Ekspertki uznali, że kompetencje technologiczne i ekologiczne są kluczowe dla współczesnej gospodarki i społeczeństwa. Podkreślali rosnący popyt na zdalne usługi i szkolenia, co pozwala na większą dostępność edukacji oraz skuteczność form mieszanych. Jednocześnie zwrócili uwagę na problem wykluczenia cyfrowego, zwłaszcza wśród dorosłych i seniorów.

W zakresie kompetencji zielonych wskazali na brak jasnych standardów dotyczących tego obszaru, co utrudnia tworzenie odpowiednich programów szkoleniowych. Ekspertki podkreślili potrzebę opracowania standardów zielonych kompetencji, aby umożliwić ich skuteczne wdrożenie na różnych poziomach edukacji.

IX. Walidacja efektów uczenia się

W odniesieniu do walidacji efektów uczenia się uczestnicy Regionalnego Okrągłego Stołu LLL zgodzili się, że na poziomie regionalnym walidacja potwierdzania efektów nie powinna mieć miejsca, gdyż jest to domena poziomu krajowego. Oczywiście należy przez to rozumieć ustalenie zasad i instytucji walidujących, natomiast procesy walidacyjne powinny mieć miejsce jak najbliżej osób uczących się. W dyskusji dotyczącej tematyki walidacji uczestnicy odnieśli się również do kwestii mikropoświadczeń, zwracając uwagę, że ten stosunkowo nowy element edukacji jest w początkowej fazie i w związku z tym trudno go na tym etapie ocenić, ale na pewno należy obserwować jego rozwój.

3.2.3. Obszar 3: ewaluacja

X. Ewaluacja

Eksperti 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.

Tabela 2. Najważniejsze rekomendacje dotyczące rozwoju polityki uczenia się przez całe życie (LLL) na Dolnym Śląsku

Obszar	Rekomendowane działania
1. Wzmocnienie i partnerstwa w polityce LLL koordynacji instytucjonalnego	– Wyznaczenie lidera polityki LLL na poziomie regionalnym, odpowiedzialnego za koordynację działań między instytucjami oraz komunikację z poziomem centralnym. – Utworzenie regionalnego forum współpracy na rzecz LLL z udziałem przedstawicieli administracji, edukacji, pracodawców i organizacji społecznych, które wspierałoby integrowanie rozproszonych działań. – Wprowadzenie regionalnego mapowania inicjatyw i projektów związanych z LLL w celu identyfikacji luk, powielania działań oraz potencjału synergii.
1. Zwiększenie i podnoszenia jakości edukacyjno-zawodowego dostępnosci poradnictwa	– Opracowanie regionalnej strategii całonizowego poradnictwa edukacyjno-zawodowego z uwzględnieniem cyklu życia – od edukacji wczesnoszkolnej po seniorów. – Zwiększenie dostępności doradztwa dla osób 35+ oraz z obszarów wiejskich i peryferyjnych, w tym poprzez mobilne punkty doradcze i działania online.

	– Rozwijanie kampanii edukacyjnych podnoszących świadomość społeczną o roli poradnictwa w planowaniu kariery i całościowym uczeniu się.
2. Przeciwdziałanie wykluczeniu cyfrowemu i rozwój kompetencji przyszłości, w tym zielonych kompetencji zielonych	– Uruchomienie regionalnego programu wsparcia kompetencji cyfrowych dorosłych i seniorów, obejmującego szkolenia podstawowe i pośrednie. – Wdrożenie działań edukacyjnych i komunikacyjnych promujących zielone kompetencje oraz wypracowanie ich standardów zgodne z potrzebami regionalnego rynku pracy. – Wspieranie edukatorów w zakresie włączania tematów zielonej i cyfrowej transformacji do codziennej praktyki edukacyjnej.
3. Wzmocnienie systemu walidacji i mikropoświadczeń	– Promowanie walidacji kompetencji zdobywanych poza systemem formalnym, szczególnie wśród dorosłych uczących się nieformalnie. – Rozwijanie infrastruktury do walidacji i mikropoświadczeń na poziomie lokalnym, przy wsparciu standardów ogólnopolskich. – Włączanie instytucji edukacyjnych, pracodawców i organizacji pozarządowych w tworzenie katalogu lokalnych kwalifikacji i mikropoświadczeń.
4. Rozwój systemu ewaluacji polityki LLL	– Opracowanie regionalnego systemu monitorowania polityki LLL z komponentem analitycznym i rekomendacyjnym, wzorowany na dobrych praktykach DWUP. – Publikowanie cyklicznych raportów z rekomendacjami dla instytucji wdrażających działania LLL.
5. Wspieranie rozwoju kadry edukacyjnej	– Wprowadzenie systemu regionalnych grantów na rozwój kompetencji zawodowych nauczycieli i edukatorów, dostosowanych do lokalnych potrzeb. – Stworzenie programu zachęt do pozostawiania w zawodzie nauczyciela praktycznej nauki zawodu (m.in. we współpracy z lokalnym biznesem). – Promowanie lokalnych inicjatywy, takich jak dostosowywanie szkoleń do potrzeb nauczycieli.
6. Budowa regionalnego systemu informacji o ofercie edukacyjnej	– Stworzenie i utrzymywanie otwartej, dostępnej dla wszystkich mieszkańców Dolnego Śląska, regionalnej bazy informacji o możliwościach szkoleniowych, doradczych i walidacyjnych – finansowanych ze źródeł publicznych i prywatnych. – Zintegrowanie bazy z narzędziami e-doradztwa i profilowania edukacyjnego, m.in. z wykorzystaniem rozwijanej sieci Dolnośląskiej Sieci Poradnictwa Zawodowego.
7. Zaangażowanie rodziców w proces doradczy i edukacyjny w kontekście całościowego uczenia się	– Realizowanie długofalowych kampanii informacyjnych oraz warsztatów dla rodziców

	uczniów na temat możliwości kształcenia w regionie i ścieżek zawodowych. – Włączanie szkół i organizacji społecznych w działania budujące kulturę świadomego planowania edukacyjnego i zawodowego oraz promowania idei LLL, LWL i LLG.
--	---

Źródło: opracowanie własne na podstawie dyskusji Uczestników Regionalnego Okrągłego Stołu LLL na Dolnym Śląsku

3.3. Podsumowanie regionalnego okrągłego stołu III

Spotkanie Regionalnego Okrągłego Stołu LLL pozwoliło na uzyskanie cennych informacji na temat realizacji polityki łażyciowego uczenia się w regionie dolnośląskim. W dyskusji bardzo wyraźnie wybrzmiewała silna koncentracja uczestników na systemie edukacji formalnej. Jednocześnie eksperci, w poszczególnych częściach debaty, podkreślali konieczność rozwoju edukacji pozaformalnej oraz zwracali uwagę na znaczenie uczenia się nieformalnego w kontekście zmieniającego się rynku pracy. Podnoszono potrzebę wzmocnienia współpracy instytucjonalnej, profesjonalizacji doradztwa zawodowego, zapewnienia szerszego dostępu do informacji o dostępnych funduszach oraz opracowania standardów dla tzw. zielonych kompetencji.

Eksperti potwierdzili, że Dolny Śląsk dysponuje dużym potencjałem instytucjonalnym i projektowym, rozwiniętą infrastrukturą edukacyjną oraz doświadczeniem w wykorzystaniu funduszy zewnętrznych. Wskazano jednak na istniejące bariery, takie jak niski poziom uczestnictwa dorosłych w edukacji, brak zintegrowanego systemu informacji o możliwościach kształcenia, rozproszenie odpowiedzialności instytucjonalnej, ograniczona walidacja kompetencji zdobywanych poza edukacją formalną oraz niedostateczne wsparcie dla grup zagrożonych wykluczeniem cyfrowym.

Opublikowany w grudniu 2024 r. raport Piotra Klatty (badacza z BK/WZK) pt. „Społeczno-gospodarcze uwarunkowania uczenia się przez całe życie na Dolnym Śląsku” potwierdził wiele z tych obserwacji. Ponadto autor zwrócił w nim także uwagę na konieczność lepszej integracji polityk edukacyjnych, rozwoju instrumentów wspierających przekwalifikowanie oraz podniesienia jakości usług edukacyjnych. W raporcie zaakcentowana została również potrzeba wyznaczenia podmiotu wiodącego, odpowiedzialnego za strategiczną koordynację polityki LLL na poziomie regionalnym.

W obliczu transformacji cyfrowej i ekologicznej uczestnicy dyskusji podkreślili znaczenie elastycznych ścieżek edukacyjnych, rozwijania kompetencji przyszłości oraz budowania kultury uczenia się przez całe życie wśród mieszkańców regionu – niezależnie od wieku, miejsca zamieszkania czy sytuacji zawodowej.

Okrągły Stół COMORELP 2024 ukazał, że Dolny Śląsk posiada znaczny kapitał instytucjonalny i społeczny, który – przy odpowiednim wsparciu strategicznym – może zostać wykorzystany do stworzenia spójnego i skutecznego systemu uczenia się przez całe życie. Spotkanie było nie tylko momentem diagnozy polityki uczenia się przez całe życie w oczach głównych interesariuszy z Dolnego Śląska, ale też ważnym impulsem do dalszego, systemowego rozwoju regionalnej polityki LLL.

4. Podsumowanie, wnioski i rekomendacje

Celem przygotowanego opracowania była analiza potencjału rozwoju działań wspierających rozwój uczenia się przez całe życie (LLL) na Dolnym Śląsku – z uwzględnieniem lokalnych uwarunkowań, specyfiki regionu oraz potrzeb interesariuszy. Jednym z kluczowych elementów tego procesu była pilotażowa realizacja Regionalnego Okrągłego Stołu LLL, stanowiącego formę diagnozy potencjału regionu oraz identyfikacji obszarów wymagających dalszych prac i zastosowania odpowiednich narzędzi wsparcia.

Spotkanie, które odbyło się w październiku 2024 roku w Szklarskiej Porębie, okazało się skutecznym mechanizmem integrującym przedstawicieli różnych sektorów zaangażowanych w edukację, rozwój kompetencji i politykę społeczną. W toku pogłębionej dyskusji zidentyfikowano kluczowe potrzeby i wyzwania stojące przed regionalną polityką LLL, a także wskazano możliwe kierunki rozwoju – zgodne z założeniami projektu realizowanego przez WZK, którego celem jest wzmocnienie systemu koordynacji i monitorowania działań wspierających uczenie się przez całe życie.

Przygotowane opracowanie wyraźnie wskazuje potencjał kontynuowania cyklicznych spotkań Regionalnego Okrągłego Stołu jako metody pogłębionej diagnozy i forum współpracy międzysektorowej, służącej rozwijaniu polityki LLL. Regularność tych działań, realizowanych corocznie, umożliwi systematyczne monitorowanie zmian, bieżące identyfikowanie potrzeb edukacyjnych w regionie oraz ocenę skuteczności podejmowanych działań. Już pierwsze doświadczenia pokazują, jak bardzo formuła ta sprzyja integracji sektorów edukacji formalnej, pozaformalnej i nieformalnej, a także zwiększa zaangażowanie lokalnych interesariuszy – zarówno instytucji publicznych, jak i organizacji pozarządowych oraz przedstawicieli sektora prywatnego. Co równie istotne, Regionalny Okrągły Stół może stać się trwałą platformą współpracy międzynarodowej i międzyregionalnej, pozwalającą na wymianę doświadczeń i dobrych praktyk.

W ramach pierwszego spotkania wyłoniono szereg obszarów wymagających dalszych działań, takich jak:

- wzmocnienie koordynacji międzyinstytucjonalnej oraz rozwój lokalnych partnerstw,
- poprawa jakości i dostępności doradztwa edukacyjno-zawodowego,
- przeciwdziałanie wykluczeniu cyfrowemu poprzez działania edukacyjne i inkluzyjne,
- rozwój oraz standaryzacja kompetencji zielonych,
- wsparcie rozwoju kadry edukacyjnej oraz doskonalenie systemów walidacji kompetencji.

Szczególne znaczenie przypisano także potrzebie poszerzenia grona ekspertów zaangażowanych w tworzenie i rozwijanie polityki LLL – o przedstawicieli środowisk kultury i sportu, w których

intensywnie rozwija się edukacja pozaformalna i uczenie się nieformalne. Wskazano również na konieczność wzmocnienia roli organizacji pozarządowych i instytucji szkoleniowych, które posiadają unikalne zasoby i doświadczenia, mogące realnie przyczynić się do budowy dostępnego i elastycznego systemu LLL.

W efekcie, kontynuacja cyklicznych spotkań Regionalnego Okrągłego Stołu LLL może stać się trwałym elementem polityki rozwoju regionalnego – sprzyjając budowie spójnej, responsywnej i efektywnej polityki uczenia się przez całe życie. Działania te umożliwią szybsze reagowanie na zmieniające się potrzeby mieszkańców regionu oraz efektywne wykorzystanie lokalnych zasobów i potencjałów, wspierając długofalowy rozwój społeczny, edukacyjny i gospodarczy Dolnego Śląska.

Bibliografia:

1. Eurostat: [Adult learning statistics - Statistics Explained](#), (data pobrania 15.12.2024).
2. Instytut Badań Edukacyjnych (IBE). (2019) *Uczenie się przez całe życie – w szkołach wyższych*. Publikacja Międzyresortowego Zespołu ds. Uczenia się przez Całe Życie.
3. Instytut Badań nad Rynkiem, Konsumpcją i Koniunkturą (IBRKK) (2023) *Trendy edukacyjne i potrzeby kompetencyjne w Polsce*. Warszawa.
4. Klatta P. (2024). Raport: Społeczno-gospodarcze uwarunkowania uczenia się przez całe życie (LLL) w województwie dolnośląskim
5. Ministerstwo Edukacji Narodowej. *Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030 (część szczegółowa)*. Dokument przyjęty przez Radę Ministrów uchwałą nr 195/2020 z dnia 28 grudnia 2020 r. [dostęp: 31.12.2020].
6. Ministerstwo Edukacji Narodowej. *Perspektywa uczenia się przez całe życie*. Dokument opracowany przez Międzyresortowy Zespół ds. Uczenia się przez Całe Życie, w tym Krajowych Ram Kwalifikacji. [dostęp: 13.01.2014].
7. Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP) (2022) *Rozwój kompetencji w Polsce – wyzwania i rekomendacje*. Warszawa.
8. Ministerstwo Edukacji Narodowej. (2020). *Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030. Polityka na rzecz rozwijania umiejętności zgodnie z ideą uczenia się przez całe życie*. <https://www.gov.pl/web/edukacja/zintegrowana-strategia-umiejtnosci-2030-czesc-szczegolowa--dokument-przyjety-przez-rade-ministrow>
9. Narodowe Centrum Badań i Rozwoju (NCBR). *Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój (PO WER) – III Oś Priorytetowa: Szkolnictwo wyższe dla gospodarki i rozwoju*.
10. Osiadacz, J., Chalabala, M., Książek, E. (2020). *Dolnośląska Strategia Innowacji 2030*. Urząd Marszałkowski Województwa Dolnośląskiego: Wrocław. <https://funduszeudolnoslaskie.pl/sites/default/files/2023/11/4727/Dolnoslaska%20Strategia%20Innowacji%202030.pdf>
11. UMWD. (2020). *Strategia Rozwoju Województwa Dolnośląskiego 2030 (SRWD 2030)*. Urząd Marszałkowski Województwa Dolnośląskiego: Wrocław. https://umwd.dolnyslask.pl/fileadmin/user_upload/Rozwoj_regionalny/SRWD_2030.pdf
12. Uniwersytet Dolnośląski DSW. (2023). *Dolnośląska Strategia Rozwoju Edukacji Zawodowej*. [https://www.dsw.edu.pl/sites/dsw/files/marketing/2023/zarys%20strategii%2025.04.2023%20\(1\).pdf](https://www.dsw.edu.pl/sites/dsw/files/marketing/2023/zarys%20strategii%2025.04.2023%20(1).pdf);
13. Uniwersytet Dolnośląski DSW. (2024) Wytyczne wdrożeniowe Dolnośląskiej Strategii Rozwoju Edukacji Zawodowej <https://www.dsw.edu.pl/sites/dsw/files/Wytyczne%20do%20strategii%20DSREZ.pdf>