

# Spółeczno-gospodarcze uwarunkowania uczenia się przez całe życie w Województwie Dolnośląskim



Wrocław 2026

## Charakterystyka badania

Realizacja idei uczenia się przez całe życie (lifelong learning) oraz w różnych kontekstach życiowych (lifewide learning) stanowi dziś jedno z kluczowych wyzwań dla instytucji odpowiedzialnych za kształtowanie upowszechnie polityki edukacyjnej – zarówno na poziomie krajowym, jak i regionalnym.

Ich rolą jest nie tylko tworzenie warunków sprzyjających uczeniu się, lecz także koordynacja działań wspierających rozwój kompetencji w różnych fazach życia.

Warunkiem skutecznej koordynacji jest rozumienie uwarunkowań społecznych i gospodarczych, takich jak sytuacja demograficzna, potrzeby rynku pracy, dostępność oferty edukacyjnej czy obecność systemowych mechanizmów wsparcia. Raport przedstawia dane dotyczące tych uwarunkowań oraz ich wpływu na procesy uczenia się w województwie dolnośląskim.

## Cel i problem badawczy

Celem badania była identyfikacja obszarów i czynników związanych z uczeniem się przez całe życie. Sformułowanie wniosków i rekomendacji dotyczących działań systemowych, jakie powinny zostać podjęte w celu rozwijania idei uczenia się przez całe życie w regionie i zwiększania uczestnictwa mieszkańców w różnych formach uczenia się. Raport jest jednym z elementów wspierających pracę na rzecz rozwoju systemu koordynacji działań ukierunkowanych na wsparcie uczenia się przez całe życie w województwie dolnośląskim. Jego celem jest dostarczenie informacji na temat uwarunkowań uczenia się przez całe życie.

## Odbiorcy

Raport stanowi jedno z narzędzi wspierających rozwój systemu koordynacji działań na rzecz uczenia się przez całe życie w województwie dolnośląskim. Został przygotowany z myślą o członkach WZK, przedstawicielach władz samorządowych, organach prowadzących szkoły i placówki oświatowe, publicznych służbach zatrudnienia, pracodawcach, organizacjach pozarządowych oraz innych podmiotach zainteresowanych rozwojem polityki edukacyjnej i kompetencyjnej w regionie. Zawarte w raporcie analizy, wnioski i rekomendacje mogą posłużyć jako wsparcie przy planowaniu i wdrażaniu działań związanych z realizacją Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030 na poziomie regionalnym.

## Metodyka i główne wnioski

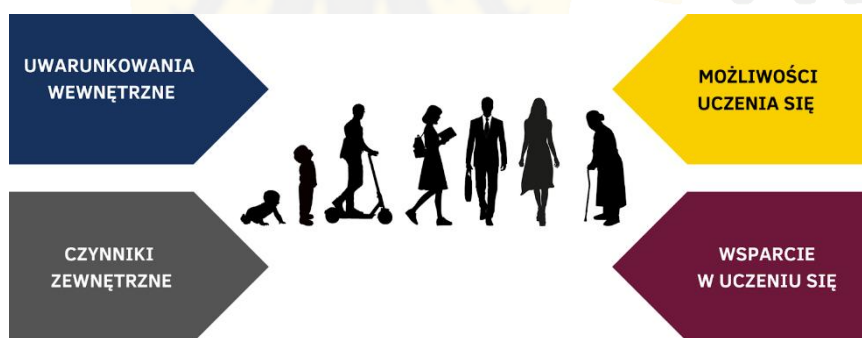
Zgodnie z definicją wskazaną w Memorandum Komisji Europejskiej uczenie się przez całe życie (Lifelong Learning - LLL) to „(...) wszystkie aktywności związane z uczeniem się podejmowane w ciągu całego życia, mające na celu doskonalenie wiedzy, umiejętności i kompetencji w perspektywie osobistej, obywatelskiej, społecznej i/lub związanej z zatrudnieniem”. Podobna definicja zawarta została w Zintegrowanej Strategii Umiejętności. W dokumencie tym, uczenie się przez całe życie zdefiniowane zostało jako uczenie się w różnych formach i miejscach (w kontekście formalnym, pozaformalnym i nieformalnym) oraz na wszystkich etapach życia.

Jest to zatem idea, zgodnie z którą, uczenie się towarzyszy człowiekowi na każdym etapie życia (Lifelong) oraz w różnych okolicznościach i różnych formach. Uczyć można się w ramach edukacji

formalnej (w szkołach i na uczelniach), w formach zorganizowanych, takich jak kursy czy szkolenia, ale też w miejscu pracy i poza nią - pełniąc role społeczne, rodzinne czy realizując swoje hobby (Lifewide Learning).

### Uwarunkowania LLL z punktu widzenia jednostki

Każdy uczy się inaczej, a na sposób, w jaki dana osoba realizuje ideę Lifelong Learning wpływa szereg czynników. Sposób i zakres uczenia się jednostki uzależnione są od uwarunkowań wewnętrznych, wpływu czynników zewnętrznych, jak również od stwarzanych przez otoczenie możliwości uczenia się. Uwarunkowania wewnętrzne to między innymi indywidualne predyspozycje, motywacje, potrzeby dotyczące samorozwoju. Czynniki te determinują, w jaki sposób dana osoba się uczy, jak się angażuje w proces uczenia się, jakie ma motywacje i czego chce się uczyć. Zewnętrzne czynniki wpływające na uczenie się to oczekiwania i standardy stawiane przez otoczenie, np. wymagania pracodawcy, wpływ grup formalnych i nieformalnych, takich jak rodzina czy znajomi. Czynniki zewnętrzne determinują, czego powinna uczyć się dana osoba, aby sprostać oczekiwaniom społecznym, dopasować swoje kompetencje do potrzeb rynku pracy. Możliwości uczenia się określane są poprzez m.in. dostęp do placówek edukacyjnych, materiałów, np. książek, Internetu, możliwości uczestniczenia w różnorodnych aktywnościach, w tym rozwijania swoich zainteresowań. Na sposób, w jaki osoba realizuje ideę LLL wpływ ma również dostępne dla niej wsparcie w uczeniu się, np. finansowe, doradcze lub możliwość potwierdzania nabytych kompetencji.



### Uwarunkowania uczenia się przez całe życie w regionie

Uwarunkowania dotyczące uczenia się jednostki można przełożyć na skalę makro, odnosząc je do społeczeństwa, w tym wypadku mieszkańców Dolnego Śląska. Uwarunkowania uczenia się przez całe życie w tym kontekście to:

- uwarunkowania społeczno-demograficzne (będące odpowiednikiem uwarunkowań wewnętrznych jednostki), wpływające na to, czego i w jaki sposób chcą lub powinni uczyć się mieszkańcy Dolnego Śląska, uwarunkowania te mogą być związane z wiekiem, wykształceniem, miejscem zamieszkania (miasto, wieś), narodowością,
- uwarunkowania gospodarcze (będące odpowiednikiem oddziałujących na jednostkę czynników zewnętrznych) wpływające na to, jakie kompetencje są poszukiwane przez pracodawców i powinny być rozwijane z punktu widzenia strategii rozwoju regionu, potrzeby kompetencyjne rynku pracy wynikać mogą z aktywności gospodarczej w regionie, charakteru prowadzonej w danym regionie działalności (branż wiodących), megatrendów wpływających na gospodarkę, dokumentów określających strategię rozwoju regionu,

- możliwości uczenia się wyrażane przez ofertę edukacyjną odnosząca się zarówno do edukacji formalnej, jak również edukacji pozaformalnej i uczenia się nieformalnego, w tym dostępność, określaną m.in. przez liczbę i lokalizację podmiotów świadczących usługi, dostępność kadry, możliwość otrzymania wsparcia finansowego na rozwój kompetencji oraz zakres usług, czyli m.in. tematykę, formę i sposób realizacji usług edukacyjnych.
- systemowe wsparcie uczenia się w postaci m.in. programów wsparcia finansowego i instytucji realizujących to wsparcie, systemu doradztwa edukacyjnego i zawodowego czy dostępności rozwiązań umożliwiających potwierdzanie kompetencji nabytych poza edukacją formalną.



## Wnioski

Przeprowadzona analiza uwarunkowań społeczno-gospodarczych uczenia się przez całe życie pozwoliła na zidentyfikowanie wyzwań, z którymi mierzy się lub będzie się mierzyć w kontekście LLL województwo dolnośląskie. Są to obszary, które powinny zostać poddane dalszym badaniom, w celu zidentyfikowania szans i zagrożeń z nich wynikających oraz zaplanowania działań w ramach polityki rozwoju regionu.

Poniżej przedstawiono główne zidentyfikowane wyzwania w kontekście uczenia się przez całe życie w odniesieniu do trzech obszarów uwarunkowań, tj. uwarunkowań społeczno-demograficznych, uwarunkowań gospodarczych oraz możliwości uczenia się.

Analiza **struktury demograficznej społeczeństwa** Dolnego Śląska wskazuje na występowanie następujących uwarunkowań społeczno-demograficznych wpływających na to, w jaki sposób mieszkańcy Dolnego Śląska realizują ideę LLL.

- **Wiek.** Analiza struktury ludności pod względem wieku pokazuje, że, podobnie jak w innych regionach, społeczeństwo Dolnego Śląska starzeje się. Zjawisko starzejącego się społeczeństwa stawia szereg wyzwań związanych z uczeniem się. Z jednej strony należy zapewnić seniorom możliwość uczestniczenia przez nich w edukacji, dostosowując zarówno jej formę, jak i treści oraz włączając ich w aktywności, umożliwiające rozwój kompetencji. Jednocześnie należy zadbać, aby wraz z ich odchodzeniem na emeryturę, z rynku pracy nie zniknęły posiadane przez nich kompetencje. Wyzwaniem jest tu tworzenie rozwiązań, które wspierają dzielenie się wiedzą i przekazywanie posiadanej wiedzy przez starszych pracowników ich następcom.

- **Poziom wykształcenia.** Na Dolnym Śląsku najwięcej osób ma wykształcenie średnie, niemniej jednak, rośnie liczba osób z wykształceniem wyższym, spada natomiast liczba osób posiadających wykształcenie branżowe lub niższe. Biorąc pod uwagę wyniki badań na temat związku pomiędzy wykształceniem a uczeniem się, można przypuszczać, że odsetek mieszkańców województwa uczestniczących w uczeniu się będzie wzrastał. Jednocześnie odsetek osób z wykształceniem średnim lub niższym wciąż jest bardzo duży, co oznacza, że poza dostosowywaniem oferty edukacyjnej do potrzeb tych grup, konieczne mogą być działania uświadamiające korzyści z LLL i zachęcające do podejmowania aktywności edukacyjnych.
- **Miejsce zamieszkania.** Badania wskazują, że mieszkańcy miast częściej podejmują aktywności edukacyjne, co może wynikać z różnic w dostępności oferty edukacyjnej. Dane wskazują, że na Dolnym Śląsku ponad dwukrotnie więcej ludzi zamieszkuje miasta niż wsie. Ponadto analiza migracji wewnętrznych w województwie wskazuje na trend związany z wyprowadzaniem się mieszkańców miast na tereny wokół dużych miast. Może to oznaczać, że mają oni wciąż możliwość korzystania z infrastruktury dużych miast, w tym z oferty edukacyjnej. Niemniej jednak, planując działania w regionie związane z LLL należałoby przeanalizować, na ile ta oferta edukacyjna jest dla nich wystarczająca i czy korzystanie z niej nie jest zbyt uciążliwe i nie będzie powodować zmniejszenia podejmowania przez nich różnych form uczenia się.
- **Udział obcokrajowców.** Nasilające się w ostatnich latach ruchy migracyjne spowodowały, że w województwie dolnośląskim zwiększyła się liczba osób obcego pochodzenia. Wyzwaniem jest zatem stworzenie mechanizmów, które pozwolą wykorzystać na rynku pracy posiadane przez migrantów kompetencje oraz ułatwią niwelowanie barier językowych i kulturowych. Dzięki temu imigranci będą mogli stać się cennym zasobem dla pracodawców w województwie dolnośląskim.

Analiza **uwarunkowań gospodarczych** regionu pozwoliła na wskazanie istotnych aspektów wpływających na potrzeby kompetencyjne rynku pracy na Dolnym Śląsku, które są głównym czynnikiem zewnętrznym warunkującym LLL.

- **Branże kluczowe.** Na podstawie dokumentów strategicznych (SRWD 2030, DSI) oraz analizy branż wiodących w Specjalnych Strefach Ekonomicznych zidentyfikowano następujące branże kluczowe dla Dolnego Śląska: odzysk surowców, energetyka, budownictwo, rolnictwo, turystyka, przemysł chemiczny, przemysł farmaceutyczny, przemysły kreatywne, transport, ochrona zdrowia, gospodarka wodno-ściekowa, dostarczanie wody, gospodarka wodno-ściekowa, odbiór ścieków, przemysł wydobywczy, górnictwo i wydobywanie surowców naturalnych, przemysł wydobywczy, przetwarzanie rud metali, przemysł hutniczy, przemysł wydobywczy, bezpieczne składowanie odpadów, Auto-Moto, przemysł lotniczy i kosmiczny (Aero&Space), produkcja maszyn i urządzeń, produkcja elektroniki i automatyki, produkcja wyrobów metalowych, przemysł papierniczy.
- **Megatrendy wpływające na kluczowe branże gospodarki.** Na gospodarkę województwa wpływać będą megatrendy takie jak: Przemysł 4.0, Życie wspomagane technologią, Zielona transformacja, Niebieski Ład. Może to wskazywać na obszary kompetencji, na które w poszczególnych branżach będzie wzrastać zapotrzebowanie. Wyzwaniem w tym zakresie może być zapewnienie odpowiedniej liczby pracowników i kandydatów do pracy posiadających wymagane kompetencje, nierzadko nowe lub niewykorzystywane do tej pory.
- **Aktywność gospodarcza w województwie.** Dolny Śląsk jest regionem o wysokiej aktywności gospodarczej, co będzie generować popyt na pracowników o określonych, wymaganych przez

pracodawców kompetencjach, wynikających z charakteru działalności prowadzonych w branżach kluczowych dla gospodarki Dolnego Śląska oraz megatrendów wpływających na te branże.

Ostatnim uwarunkowaniem jest **systemowe wsparcie uczenia się**, obejmujące wsparcie finansowe, doradcze, możliwość potwierdzania kompetencji oraz działania świadomościowe i upowszechniające.

- Wsparcie finansowe rozwoju kompetencji. W województwie dolnośląskim dostępne są programy i projekty umożliwiające uzyskanie dofinansowywania na rozwój kompetencji, co może być czynnikiem wpływającym na podejmowanie przez mieszkańców aktywności z obszaru LLL.
- Potencjał instytucjonalny. W województwie dolnośląskim funkcjonują instytucje prowadzące działania z zakresu wsparcia finansowego, świadczące usługi doradcze oraz prowadzące działania ukierunkowane na wsparcie uczenia się przez całe życie.
- Ograniczone możliwości potwierdzania kompetencji. Na terenie Dolnego Śląska, podobnie jak w innych województwach, nie ma rozwiązań regionalnych umożliwiających potwierdzanie kompetencji. Mieszkańcy mają natomiast możliwość korzystania z rozwiązań wdrażanych w ramach Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji. Rozwiązania te nie są jednak na tyle rozpowszechnione, aby pokrywały zapotrzebowanie związane z walidacją i certyfikacją kompetencji nabywanych w ramach LLL.

## Rekomendacje

### 1. Ukierunkowanie działań LLL na zróżnicowane grupy mieszkańców regionu

Zaleca się różnicowanie interwencji w obszarze uczenia się przez całe życie ze względu na wiek, poziom wykształcenia i miejsce zamieszkania mieszkańców Dolnego Śląska, w szczególności poprzez projektowanie odrębnych form wsparcia dla osób starszych, osób o niższym poziomie wykształcenia oraz mieszkańców obszarów wiejskich i peryferyjnych, gdzie dostęp do oferty edukacyjnej jest ograniczony.

### 2. Lepsze powiązanie oferty edukacyjnej z potrzebami regionalnego rynku pracy

Rekomenduje się systematyczne wykorzystywanie analiz branż kluczowych oraz megatrendów gospodarczych w planowaniu oferty edukacji formalnej i pozaformalnej, tak aby rozwijane kompetencje odpowiadały realnym i przyszłym potrzebom rynku pracy w regionie, w szczególności w obszarach transformacji technologicznej, zielonej gospodarki i przemysłów zaawansowanych.

### 3. Wzmocnienie dostępności i elastyczności oferty uczenia się

Zaleca się rozwijanie elastycznych form uczenia się przez całe życie, w tym krótkich form szkoleniowych, oferty hybrydowej i zdalnej oraz uczenia się w miejscu pracy, aby ograniczyć bariery uczestnictwa wynikające z czasu, miejsca zamieszkania i obowiązków zawodowych lub rodzinnych.

### 4. Rozwój systemowego wsparcia doradczego w obszarze LLL

Rekomenduje się wzmocnienie roli doradztwa edukacyjnego i zawodowego jako elementu wspierającego decyzje edukacyjne mieszkańców regionu na różnych etapach życia, w tym poprzez

lepszą integrację doradztwa z systemem edukacji, rynkiem pracy oraz instrumentami wsparcia finansowego.

#### **5. Upowszechnianie i lepsze wykorzystanie instrumentów finansowych**

Zaleca się zwiększenie działań informacyjnych i koordynacyjnych dotyczących dostępnych instrumentów finansowego wsparcia rozwoju kompetencji, tak aby środki te były lepiej wykorzystywane przez osoby o niższych kompetencjach oraz przez podmioty działające lokalnie.

#### **6. Wzmocnienie mechanizmów walidacji i potwierdzania kompetencji**

Rekomenduje się intensyfikację działań na rzecz upowszechniania rozwiązań Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji oraz analizę możliwości rozwoju regionalnych mechanizmów wspierających walidację i certyfikację kompetencji nabywanych poza edukacją formalną, co może zwiększyć motywację do uczenia się i jego użyteczność na rynku pracy.

#### **7. Lepsza koordynacja instytucjonalna działań na rzecz LLL**

Zaleca się wzmocnienie roli koordynacyjnej struktur regionalnych poprzez integrowanie działań instytucji edukacyjnych, rynku pracy, pracodawców i organizacji pozarządowych, tak aby działania na rzecz uczenia się przez całe życie miały charakter spójny, długofalowy i monitorowalny.