

**FORUM
EDUKACJI
DOROSŁYCH**

**ROLA POZAFORMALNEJ
EDUKACJI DOROSŁYCH
WE WZMACNIANIU ROZWOJU
INNOWACYJNEJ GOSPODARKI**



Przy wsparciu
programu Erasmus+
Unii Europejskiej

WARSZAWA 2016



Szanowni Państwo!

Za dwa lata Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji (FRSE) będzie obchodzić ćwierćwiecze istnienia. Gdybyśmy byli studentem – właśnie kończylibyśmy studia. Ale dla nas nauka nie kończy się nigdy, bo rozwój to proces ciągły. Właśnie dlatego FRSE co roku podejmuje nowe inicjatywy i rozszerza oferowane możliwości. I do tego samego zachęcamy wszystkich wokoło – także Was, uczestników Forum Edukacji Dorosłych.

Osoby dorosłe to jedna z ważniejszych grup, do których adresowany jest program Erasmus+ – największa inicjatywa realizowana przez Fundację. W jego ramach wspieramy również edukację szkolną, szkolnictwo wyższe, szkolenie i kształcenia zawodowe oraz edukację pozaformalną. Dzięki nam co roku tysiące ludzi spełnia swoje marzenia, realizując ciekawe projekty. Studia za granicą, spotkania z ludźmi z całego świata, poznawanie odmiennych kultur, zdobywanie nowych umiejętności, rozwijanie pasji, odkrywanie talentów... Każdemu z tych działań towarzyszy wiele niezapomnianych emocji.

Dzięki działalności FRSE szansę udziału w projektach edukacyjnych realizowanych przy wsparciu Unii Europejskiej miały już setki tysięcy osób w każdym wieku – z różnym wykształceniem o i różnych umiejętnościach. Sukcesy tysięcy mniejszych i większych placówek oraz organizacji pozarządowych składają się na postęp całej polskiej edukacji, dzięki któremu możliwe jest odkrywanie potencjału kolejnych pokoleń Polaków.

I właśnie ciągłego odkrywania potencjału życzymy wszystkim uczestnikom Forum Edukacji Dorosłych. Nie ma sukcesu bez wysiłku, ale nie ma też wieku, w którym sukces nie byłby możliwy.

Zarząd Fundacji Rozwoju Systemu Edukacji

dr Paweł Poszytek
Dyrektor Generalny



Aleksandra Ścibich-Kopiec
Zastępca Dyrektora Generalnego



Anna Salamończyk-Mochel
Członek Zarządu



Andrzej Wyczawski
Członek Zarządu





SPIS TREŚCI

1. Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji – instytucja kształtująca edukację w Polsce	8
2. Platforma EPALE – społeczność dla edukacji dorosłych	12
3. Znaczenie kształcenia pozaformalnego dorosłych w Polsce – diagnoza stanu wyjścia	16
4. Ścieżki edukacji dorosłych	24
4.1. Rady Sektorowe ds. Kompetencji	26
4.1.1. Wstęp – powstanie Rad Sektorowych ds. kompetencji, jako narzędzia dostosowania procesu edukacji do współczesnego rynku pracy	26
4.1.2. Planowana rola Rad Sektorowych ds. kompetencji w procesie kształcenia	27
4.1.3. Rola przedsiębiorstw na rynku edukacji – wpływ MMSP na rozwój odpowiednich kompetencji	34
4.2. INSTYTUCJE KULTURY	36
4.2.1. Wstęp – instytucje kultury i ich różnorodność w procesie edukacji	36
4.2.2. Jakie narzędzia i metody kształcenia wykorzystują w swojej działalności instytucje kultury wraz ze źródłami dofinansowania	37
4.2.3. Dobre praktyki wybranych instytucji kultury	38
4.2.4. Uniwersytety Trzeciego Wieku	42
4.3. ORGANIZACJE POZARZĄDOWE	44
4.3.1. Wstęp – siła NGOs w kształceniu pozaformalnym	44
4.3.2. Metody i możliwości NGOs w działalności na rzecz edukacji i źródła ich finansowania	47
4.3.3. Motywacja i wolontariat edukatorów w NGOs w odniesieniu do edukacji dorosłych	54
5. Program Erasmus – tradycja i przyszłość we wspieraniu edukacji	54

The image features an abstract geometric composition. A large teal shape is in the top-left corner. A thin teal line runs diagonally from the top-left towards the bottom-right. Another thin teal line runs horizontally across the middle. A thin pink line runs diagonally from the bottom-left towards the top-right. The word "WSTĘP" is written in a dark teal, serif font on a teal rectangular background in the lower-right area.

WSTĘP

Celem niniejszej publikacji jest przybliżenie znaczenia roli edukacji dorosłych, w tym kształcenia pozaformalnego, w budowaniu kompetencji potrzebnych na rynku pracy oraz wzmacniających innowacyjną gospodarkę.

Edukacja pozaformalna uznawana jest za jeden z głównych czynników wpływających na wzrost gospodarczy i społeczny. W świetle postępu zarówno technologicznego, organizacyjnego, jak i kulturowego uczenie się przez całe życie, podnoszenie swoich kompetencji i umiejętności staje się powoli koniecznością (Raport Polski rynek pracy – wyzwania i kierunki działań na podstawie badań Bilans Kapitału Ludzkiego 2010-2015, PARP, J. Górniak, 2015), która pozwoli nie tylko utrzymać się na rynku pracy, ale również wpływa na status społeczny.


Dzisiejszy rynek potrzebuje pracowników wykwalifikowanych, z odpowiednimi kompetencjami zawodowymi, ale również interpersonalnymi, tzw. miękkimi. Dodatkowo zmieniające się potrzeby rynku pracy, większa mobilność pracowników i przedsiębiorców powodują, że posiadane kompetencje mogą się dezaktualizować w znacznie krótszym czasie niż moglibyśmy obserwować to dotychczas. Gwałtowna dezaktualizacja kompetencji związana jest rozwojem i trendami gospodarczymi, za którymi zarówno pracodawcy, jak i pracownicy muszą, lub też potrzebują, podążać.

Idea edukacji pozaformalnej łączy się bowiem z potrzebami współczesnego człowieka, a dokładniej z potrzebą nabywania wiedzy i nowych umiejętności, które pomogą się łatwiej poruszać we współczesnym świecie.

Forum Edukacji Dorosłych organizowane jest przez Fundację Rozwoju Systemu Edukacji w ramach działań Krajowego Biura EPALE wdrażającego w naszym kraju Elektroniczną platformę na rzecz uczenia się dorosłych w Europie – EPALE. To idealna okazja, aby spotkać się z ekspertami z całego kraju i zobaczyć, jakie wyzwania stoją przez edukacją pozaformalną w Polsce.

Forum Edukacji Dorosłych wiąże się z trendami i możliwościami, jakie niesie za sobą edukacja:


- > wpływ na budowanie kompetencji potrzebnych na rynku pracy
- > rozwój kluczowych kompetencji, jako szansa na rozwój gospodarczy
- > rola współpracy i wymiany doświadczeń instytucji i organizacji zajmujących się edukacją dorosłych
- > rola innowacyjnych projektów i współpracy międzynarodowej we wspieraniu edukacji pozaformalnej
- > wykorzystanie platformy EPALE przez specjalistów w obszarze edukacji



FUNDACJA ROZWOJU
SYSTEMU EDUKACJI –
INSTYTUCJA KSZTAŁTUJĄCA
EDUKACJĘ W POLSCE



1.



Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji jest fundacją Skarbu Państwa. Zgodnie z nazwą – jej głównym celem jest szeroko pojmowane wspieranie działań na rzecz rozwoju edukacji w Polsce. FRSE realizuje ten cel poprzez koordynację programów edukacyjnych Unii Europejskiej oraz prowadzenie wielu innych inicjatyw, również niezwiązanych z działalnością Wspólnoty.

Najważniejszym zadaniem FRSE jest realizacja w Polsce programu Erasmus+. Ta unijna inicjatywa wspiera budowanie potencjału społecznego oraz dopasowywanie oferty szkół i uczelni do aktualnych wyzwań społecznych i gospodarczych. W międzynarodowych projektach edukacyjnych finansowanych w ramach programu mogą brać udział uczniowie i nauczyciele, studenci i wykładowcy, młodzież i osoby dorosłe. Ofertę dla siebie znajdzie każdy, kto ma ochotę poszerzyć swe kompetencje lub zmienić świat wokół siebie. Erasmus+ kładzie szczególny nacisk na rozwijanie kompetencji kluczowych, nauczanie języków obcych, a także wykorzystanie technologii informacyjno-komunikacyjnych w procesie edukacji. Umożliwia to unowocześnienie metod dydaktycznych i w konsekwencji lepsze przygotowanie osób uczących się do funkcjonowania we współczesnym świecie.

Program Erasmus+ wspiera także zmiany w systemie kształcenia i szkoleń zawodowych. Finansuje projekty współpracy szkół z przedsiębiorstwami, co pozwala na modernizację programów kształcenia zawodowego i dopasowanie ich do potrzeb gospodarki.

Rozwój aktywności obywatelskiej i zaangażowania w wolontariat to także priorytet programu Erasmus+. Jedną z jego akcji – Wolontariat Europejski – umożliwiła młodym ludziom z całego Starego Kontynentu angażowanie się w działania na rzecz społeczności lokalnych. Projekty te niosą pomoc innym i uczą szacunku do drugiego człowieka. Jednocześnie umożliwiają wszechstronny rozwój samych wolontariuszy, pozwalając im na zdobycie kompetencji zawodowych i rozwój osobisty.

Fundacja realizuje w Polsce również szereg programów wspierających: w jej strukturach działają m.in. Polskie Biuro Eurodesk, koordynujące sieć punktów informacji młodzieżowej, oraz Krajowe Biuro Europass, zajmujące się m.in. popularyzacją dokumentu Europass-CV. W ramach FRSE funkcjonują także: sieć Eurydice, gromadząca dane na temat systemów edukacji w Europie, portal EPALE poświęcony edukacji dorosłych oraz program eTwinning, wspierający międzynarodową współpracę szkół.


Studenci i uczelnie mogą też – dzięki FRSE – skorzystać z oferty Funduszu Stypendialnego i Szkoleniowego oraz Funduszu SCIEIX, a podmioty zajmujące się nauczaniem języków – zdobyć certyfikat European Language Label. Fundacja wspiera również projekty mobilności uczniów, studentów i kadry edukacyjnej, korzystając ze środków Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój, oraz prowadzi ośrodek SALTO-EECA.

W ostatnich latach poszerza się oferta Fundacji niezwiązana z funduszami UE. Do wspieranej od lat polsko-litewskiej współpracy młodzieży dołączyła niedawno współpraca z Ukrainą. Ministerstwo Edukacji Narodowej przeznaczyło na ten cel 3,8 mln zł, dzięki czemu będzie możliwe zrealizowanie wielu cennych inicjatyw z udziałem młodzieży.

Ale FRSE to nie tylko przyznawanie grantów – to także pomoc merytoryczna, wspieranie internacjonalizacji polskiego szkolnictwa wyższego, wspieranie reform strukturalnych wprowadzanych przez MEN i MNiSW oraz działalność wydawnicza. Co roku opracowujemy i wydajemy wiele publikacji, których celem jest zwiększanie świadomości uczniów, nauczycieli, decydentów czy szefów organizacji pozarządowych na temat istniejących możliwości edukacyjnych.



Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji



PLATFORMA EPALÉ –
SPOŁECZNOŚĆ DLA
EDUKACJI DOROSŁYCH



2.

Platforma EPALE działa od 1 października 2014 r. Została uruchomiona przez Komisję Europejską w celu wsparcia kadr edukacji dorosłych, a w dłuższej perspektywie, by przyczynić się do poprawy jakości uczenia się dorosłych w Europie. Jest finansowana ze środków programu Erasmus+ Edukacja dorosłych. Platforma jest bezpłatna i ogólnodostępna.

Platforma EPALE jest wielojęzycznym narzędziem stworzonym dla osób zajmujących się edukacją dorosłych. Stanowi świetną formę wsparcia w rozwoju zawodowym tej grupy i w realizacji ciekawych przedsięwzięć międzynarodowych.

Platforma EPALE to:

- > ogólnoeuropejska interaktywna społeczność specjalistów w zakresie uczenia się dorosłych;
- > możliwość nawiązania kontaktów ze specjalistami w obszarze edukacji dorosłych z całej Europy;
- > szansa na znalezienie partnerów do projektów i przedsięwzięć międzynarodowych;
- > źródło informacji o edukacji dorosłych i wydarzeniach dla kadry edukacji dorosłych w całej Europie;
- > kalendarz wydarzeń, kursów i seminariów w całej Europie przeznaczonych dla kadry edukacji dorosłych;
- > dostęp do bogatej w treści biblioteki materiałów;
- > tygodnie tematyczne poświęcone różnym aspektom edukacji dorosłych;
- > możliwość publikowania artykułów, materiałów i informacji o wydarzeniach na temat edukacji dorosłych;
- > ciekawe dyskusje ze specjalistami z całej Europy;

- > inspiracja oraz wsparcie przy pisaniu i realizacji projektów w ramach programu Erasmus+ i innych.

Do korzystania z EPALE zapraszamy:

- > edukatorów, szkoleniowców, nauczycieli osób dorosłych;
- > pracowników i wolontariuszy organizacji pozarządowych w obszarze edukacji dorosłych;
- > pracowników UTW;
- > pracowników instytucji kultury, m.in. bibliotek, muzeów, domów kultury;
- > pracowników działów personalnych, trenerów wewnętrznych, kadrę kierowniczą;
- > doradców zawodowych;
- > andragogów;
- > decydentów;
- > dziennikarzy.

Zawartość platformy EPALE:

- > Kalendarz wydarzeń organizowanych w Europie w obszarze uczenia się dorosłych;
- > Biblioteka materiałów w obszarze uczenia się dorosłych;
- > Aktualności w obszarze edukacji dorosłych;
- > Blog – krótkie artykuły eksperckie na temat najnowszych trendów w edukacji dorosłych;
- > Wyszukiwanie partnerów do projektów;
- > Wspólne przestrzenie współpracy (Collaborative spaces) umożliwiające pracę nad projektem;
- > Społeczności praktyków (Communities of practice);
- > Glosariusz terminów związanych z edukacją dorosłych;
- > Strony krajowe zawierające informacje o edukacji dorosłych w krajach europejskich.

Tematyka EPALE obejmuje różne aspekty edukacji dorosłych. Wśród nich są m.in.:

- > edukacja formalna, pozaformalna i nieformalna;
- > tworzenie i realizacja projektów;
- > polityka unijna i krajowa w zakresie edukacji dorosłych;
- > rola instytucji kultury w edukacji dorosłych;
- > edukacja senioralna;
- > umiejętności podstawowe;
- > nauka języków obcych;
- > rozwój kompetencji ICT;
- > jakość w edukacji dorosłych;
- > uczenie się w miejscu pracy;
- > podnoszenie kwalifikacji i funkcjonowanie na rynku pracy.

Wdrażaniem platformy w Polsce zajmuje się Krajowe Biuro EPALE, które działa w ramach Fundacji Rozwoju Systemu Edukacji. Działania Biura wspiera obecnie dziewięciu ambasadorów EPALE. Ich zadaniem jest wspomaganie Krajowego Biura EPALE w działaniach promocyjnych i wyszukiwaniu/tworzeniu wysokiej jakości treści publikowanych na platformie. Ambasadorzy EPALE udzielają również osobom zainteresowanym platformą konsultacji w swoim regionie

bądź w swoim środowisku zawodowym związanym z edukacją dorosłych. Reprezentują instytucje/organizacje z różnych obszarów szeroko pojętej edukacji dorosłych, zlokalizowane w różnych regionach Polski.

Zapraszamy Państwa do rejestracji na platformie: <https://ec.europa.eu/epale/pl/user/register>.

Zachęcamy również Państwa do aktywności na platformie EPALE. Użytkownicy EPALE mogą:

- > komentować i oceniać prezentowane treści;
- > publikować: informacje o wydarzeniach w Kalendarzu wydarzeń, materiały w Bibliotece, teksty na Blogu, wiadomości w sekcji Aktualności;
- > uczestniczyć w dyskusjach;
- > przyłączyć się do Społeczności praktyków;
- > zakładać Prywatne przestrzenie współpracy (Collaborative spaces) i wspólnie z partnerami pracować nad projektami.

Na Facebooku utworzony został polskojęzyczny fanpage EPALE Polska – uczenie się dorosłych (<https://www.facebook.com/epalepolska>). Na profilu pojawiają się regularnie aktualne informacje dotyczące platformy EPALE oraz tematyki uczenia się dorosłych w Polsce i w Europie.



EPALE

Elektroniczna platforma
na rzecz uczenia się
drosłych w Europie



ZNACZENIE KSZTAŁCENIA
POZAFORMALNEGO
DOROSŁYCH W POLSCE –
DIAGNOZA STANU WYJŚCIA

The image features an abstract geometric composition. A teal-colored trapezoidal shape is positioned in the lower-left quadrant, containing the number '3.' in a matching teal font. A pink trapezoidal shape is located in the upper-right corner. Several thin teal lines crisscross the page, including one that forms a large 'V' shape pointing downwards towards the teal shape. A thin pink line runs horizontally across the bottom of the page. The background is plain white.

3.

ZNACZENIE EDUKACJI POZAFORMALNEJ

Edukacja pozaformalna¹ jest w przodujących gospodarczo krajach najbardziej upowszechnionym obszarem zorganizowanego uczenia się osób dorosłych.

Dotyczy to zwłaszcza osób w wieku 25+, które ukończyły tradycyjne ścieżki edukacji formalnej. Osoby w tym wieku w Europie deklarują uczestnictwo w edukacji pozaformalnej ponad 2,5 razy częściej niż w edukacji formalnej, kiedy pytanie dotyczy ich aktywności edukacyjnej w okresie 4 tygodni przed badaniem oraz prawie 6 razy częściej, kiedy dotyczy okresu 12 miesięcy². Takie wyniki badań wydają się naturalne. Dorośli, w tym zwłaszcza w wieku 25+, nie mogą być tak aktywni edukacyjnie, jak w młodości. Z reguły muszą samodzielnie utrzymać siebie i swoje rodziny. Wiele osób dorosłych angażuje się też w sprawy społeczne. W związku z tym, zmienia się ich profil uczestnictwa w edukacji (kształceniu i szkoleniu) – jeśli jest ono nadal wysokie, to głównie w ścisłym związku z pracą, zaangażowaniem społecznym lub formami spędzania wolnego czasu. Taka edukacja jest często organizowana inaczej niż w szkołach i uczelniach. Z zasady ma formę zajęć praktycznych (edukacja przez działania). Treści edukacyjne są ściśle połączone z określonymi zadaniami gospodarczymi i społecznymi (np. z wprowadzaniem nowych rozwiązań, produktów i usług) oraz z własnymi zainteresowaniami dzielonymi z innymi osobami. Taka edukacja jest atrakcyjna dla dorosłych, gdyż pomaga im rozwijać konkretne umiejętności ważne w pracy, w kontaktach społecznych oraz własne zdolności.

Dotychczas w Polsce występuje inny, niż w przodujących gospodarczo krajach, profil edukacji dorosłych. Przez wiele lat uczestnictwo dorosłych w edukacji formalnej w naszym kraju przewyższało uczestnictwo w edukacji pozaformalnej, kiedy pytanie dotyczyło aktywności edukacyjnej w ostatnich 4 tygodniach oraz było 3-4 razy wyższe, kiedy pytanie dotyczyło 12 miesięcy (w Europie było prawie 6 razy wyższe). Tak więc decydujące znaczenie w ogólnie niskim na tle Europy uczestnictwie osób dorosłych w Polsce w edukacji ma niskie uczestnictwo w edukacji pozaformalnej.

Ten nietypowy na tle krajów rozwiniętych profil aktywności edukacyjnej osób dorosłych w Polsce ma swój specyficzny kontekst, w tym dwie ważne okoliczności.

Po pierwsze, młodzież i najmłodsze osoby dorosłe (do wieku dwudziestu kilku lat) należą do najbardziej aktywnych edukacyjnie w Europie i na świecie. Ta aktywność ma też swoje widoczne skutki. Polska osiągnęła już cele wymierne strategii Europa 2020 w edukacji wyznaczone na rok 2020. Zjawisko wczesnego kończenia nauki mierzone brakiem uczestnictwa w edukacji osób w wieku 18-24 lat z niskim wykształceniem (co najwyżej gimnazjalnym) zostało w Polsce ograniczone do poziomu 5,3% w roku 2015 (w UE do 11,0%, przy wyznaczonym celu na rok 2020 – co najwyżej 10%). Upowszechnienie wykształcenia wyższego wśród osób w wieku 30-34 lat

¹ Edukacja pozaformalna obejmuje zorganizowane formy uczenia się poza programami prowadzonymi do uzyskania kwalifikacji po ukończeniu określonych etapów kształcenia w systemie oświaty oraz kwalifikacji pierwszego, drugiego i trzeciego stopnia w systemie szkolnictwa wyższego.

² Dane te znamy z badania Labour Force Survey (w Polsce – Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności) oraz Adult Education Survey (w Polsce – Kształcenie dorosłych).

wyniosło w Polsce 43,4% w roku 2015 (w UE – 38,7%, przy wyznaczonym celu w UE – co najmniej 40%). Warto przy tym dodać, że wskaźnik ten wynosił w Polsce w roku 2000 jedynie 12,5%. Powszechność wykształcenia co najmniej na poziomie średnim drugiego stopnia (upper secondary) lokuje nas w czołówce Europy i świata.

Po drugie, młodzież w Polsce, jeszcze bardziej niż dorośli, odstaje w uczestnictwie w edukacji pozaformalnej od rówieśników w Europie³. Zatem brak doceniania tego obszaru edukacji zaczyna się już dość wcześnie w życiu osób uczących się w Polsce.

Pęd do nauki mija u nas po wejściu młodych osób dorosłych na rynek pracy i w prawdziwe życie dorosłe. Osoby w wieku dwudziestu kilku lat, po zakończeniu ścieżek tradycyjnego kształcenia, zmniejszają swoje zaangażowanie edukacyjne w stopniu wybijającym się w Europie i na świecie. Niskie uczestnictwo w edukacji osób dorosłych w Polsce występuje we wszystkich grupach wiekowych od 25 roku życia.

Należy przy tym zauważyć, że edukacja kojarzy się u nas z kształceniem w szkołach i szkołach wyższych. Podobnie kojarzy się kształcenie ustawiczne dorosłych. Główne terminy na oznaczenie form zorganizowanego uczenia się dorosłych, tj. szkolenie i kurs, także kojarzą się z zajęciami w szkole. Takie skojarzenia i taka edukacja nie są atrakcyjne dla dorosłych i nie przyciągają większości z nich.

Z powyższego wynika, że edukacja pozaformalna powinna być u nas szerzej promowana. Promocja ta powinna sięgać także do szkół i uczelni. Dla lepszego przygotowania uczniów i studentów do uczenia się przez całe życie ważne jest, by uczyli się nie tylko w szkołach i uczelniach, ale także w otwartym środowisku gospodarczym i społecznym.

W promowaniu edukacji pozaformalnej ważne jest to, by nie kojarzyć jej tylko z różnego rodzaju szkoleń i kursów prowadzonych na podobieństwo zajęć w szkołach i uczelniach (kursy, wykłady, konferencje, seminaria, lekcje prywatne, korepetycje itp.).

Edukacja pozaformalna może się szerzej upowszechnić wtedy, gdy jest ukierunkowana praktycznie i organizowana w codziennej działalności podmiotów gospodarczych i społecznych – w przedsiębiorstwach, instytucjach, urzędach, organizacjach społecznych i innych zorganizowanych wspólnotach obywateli. Edukacja (zorganizowane uczenie się) może się tam odbywać równoległe z pracą i zaangażowaniem w sprawy społeczne. Wszelkiego rodzaju kursy i szkolenia prowadzone w formach wykładowych stanowią, przy tak postrzeganej edukacji pozaformalnej, jedynie uzupełnienie jej obszaru.

W ramach Nowego programu na rzecz umiejętności w Europie (New Skills Agenda) promuje się m.in. nowe podejście do uczenia się dorosłych. W podejściu tym główną rolę odgrywa uczenie się dorosłych w pracy oraz w związku z pracą. Istotne znaczenie ma też uznawanie doświadczenia zawodowego i innego oraz traktowanie go jako wartościowego źródła umiejętności i kwalifikacji dorosłych. Takie nowe podejście do uczenia się dorosłych będzie wprowadzane w Polsce w toku wdrażania ustawy o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji oraz kierunków działań uzgadnianych w ramach Strategii Odpowiedzialnego Rozwoju.

Opracował: Stanisław Drzażdżewski

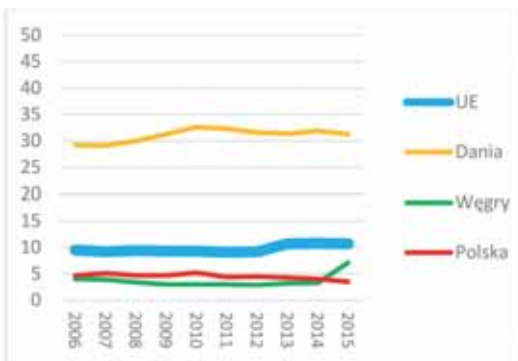
³ W roku 2015 jedynie 2,2% osób w wieku 15-24 lat uczestniczyło w Polsce w edukacji pozaformalnej (w UE – 12,1%). Wśród osób w wieku 25-64 lat ta różnica była mniejsza: w Polsce – 2,0%, a w UE – 8,1% (według danych Eurostat z badania Labour Force Survey).

STATYSTYKA UCZESTNICTWA DOROSŁYCH W KSZTAŁCENIU I SZKOLENIU – POLSKA NA TLE UE

(według danych Eurostat z badania Labour Force Survey – aktualizacja z 13.10.2016)

1. DOROŚLI W POLSCE PO UKOŃCZENIU DWUDZIESTU KILKU LAT SĄ MAŁO AKTYWNI EDUKACYJNIE

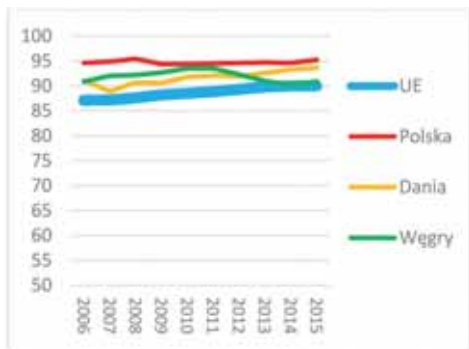
Uczestnictwo osób w wieku 25-64 lat w edukacji (kształceniu i szkoleniu) w okresie 4 tygodni przed badaniem w % – Polska na tle średniej w UE oraz Danii i Węgry



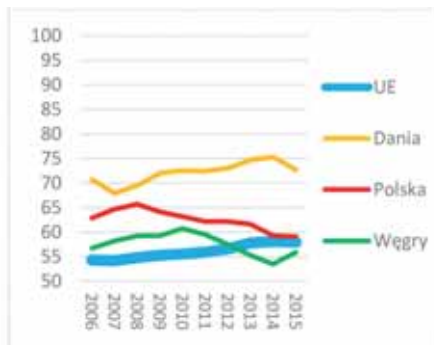
Powyższy wskaźnik ma status poziomu odniesienia (benchmarku) w ramach dobrowolnej współpracy europejskiej w edukacji (ET 2020). Jednym z celów tej współpracy jest podwyższenie uczestnictwa dorosłych w UE w wieku 25-64 lat w edukacji (kształceniu i szkoleniu) w okresie 4 tygodni przed badaniem do co najmniej 15% do roku 2020.

2. INACZEJ JEST W MŁODOŚCI – MŁODZIEŻ I NAJMŁODSI DOROŚLI W POLSCE NALEŻĄ DO BARDZIEJ AKTYWNYCH EDUKACYJNIE W EUROPIE

Uczestnictwo osób w wieku 15-19 lat w edukacji w %



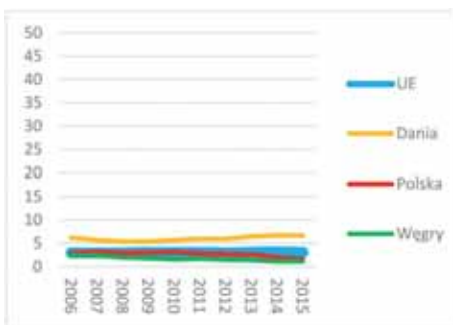
Uczestnictwo osób w wieku 18-24 lat w edukacji w %



Osoby w Polsce na progu dorosłości (15-19 lat) należą do najbardziej aktywnych edukacyjnie w Europie (także na świecie). Ma na to wpływ obowiązek nauki do 18 roku życia. Jednak w innych krajach, które stosują podobne rozwiązanie, uczestnictwo młodzieży w edukacji jest niższe niż w Polsce. Aktywność edukacyjna osób w wieku 18-24 lat w Polsce obniża się w ostatnich latach, jednak nadal utrzymuje się powyżej średniej w UE.

3. NA NISKIE UCZESTNICTWO DOROSŁYCH 25+ W EDUKACJI W POLSCE RZUTUJE PRZEDĘ WSZYSTKIM NISKIE UCZESTNICTWO W EDUKACJI POZAFORMALNEJ

Uczestnictwo osób w wieku 25-64 lat w edukacji formalnej w %



Uczestnictwo osób w wieku 25-64 lat w edukacji pozaformalnej w %

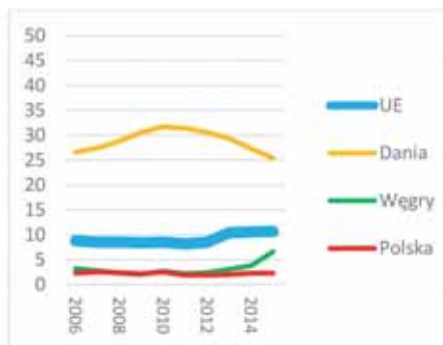
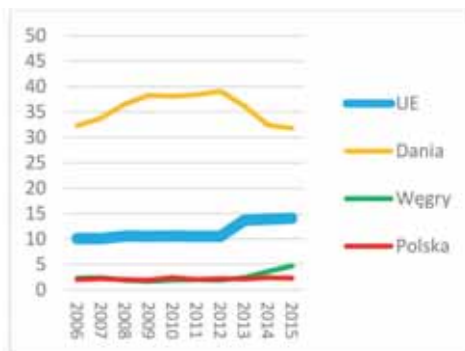


Różnice poziomu uczestnictwa dorosłych w edukacji formalnej w różnych krajach są stosunkowo niewielkie. Znacznie większe różnice występują w upowszechnieniu edukacji pozaformalnej – dystans Polski do innych krajów jest tu szczególnie widoczny. Edukacja pozaformalna jest ściśle powiązana z gospodarką i zorganizowanym życiem społecznym. W związku z tym, różnice te mogą wynikać z mało innowacyjnej gospodarki w Polsce i stosunkowo niskiego zaangażowania obywatelskiego. Z drugiej strony, mogą wynikać z kojarzenia edukacji z formami znanymi ze szkół i uczelni. Taka edukacja jest mało atrakcyjna dla dorosłych 25+ samodzielnie utrzymujących siebie i rodziny – po prostu nie mają na nią czasu. Jeśli nadal uczą się w zorganizowanych formach, to głównie w pracy lub w ścisłym powiązaniu z pracą oraz w zorganizowanych kontaktach społecznych. Takie uczenie się, zwykle praktyczne (uczenie się przez działanie) może nie być w pełni identyfikowane w badaniach zbyt obciążonych tradycją edukacji formalnej.

4. NISKIE UCZESTNICTWO W EDUKACJI POZAFORMALNEJ W POLSCE ZACZYNA SIĘ W MŁODOŚCI

Uczestnictwo osób w wieku 15-19 lat w edukacji pozaformalnej w %

Uczestnictwo osób w wieku 18-24 lat w edukacji pozaformalnej w %



Młode osoby w Polsce są zaangażowane przede wszystkim w edukację formalną. Ich niskie uczestnictwo w edukacji pozaformalnej może wynikać ze zbyt dużego zamknięcia się szkół i uczelni na edukację praktyczną poza ich murami.

Opracował: Stanisław Drzażdżewski, radca generalny w Departamencie Strategii i Współpracy Międzynarodowej MEN, 2016-11-22



ŚCIEŻKI EDUKACJI
DOROSŁYCH

The image features an abstract geometric composition. A large teal triangle is positioned in the upper right corner. A thin teal line descends from the top center, crossing a horizontal teal line that spans the width of the page. Another teal line descends from the left side, meeting the horizontal line. These lines converge towards a teal square in the lower left quadrant, which contains the number '4.' in a bold, teal, sans-serif font. A thin pink line runs horizontally across the bottom of the page, slightly above the teal square. The background is white, with the teal and pink elements creating a modern, minimalist aesthetic.

4.

4.1. RADY SEKTOROWE DS. KOMPETENCJI



Sektorowe Rady
ds. Kompetencji

4.1.1. WSTĘP – POWSTANIE RAD SEKTOROWYCH DS. KOMPETENCJI, JAKO NARZĘDZIA DOSTOSOWANIA PROCESU EDUKACJI DO WSPÓŁCZESNEGO RYNKU PRACY

Według corocznych ogólnopolskich badań Bilansu Kapitału Ludzkiego, realizowanych w ramach projektu systemowego PARP w latach 2009-2014, rośnie liczba pracodawców, którzy szukając odpowiednich kandydatów do pracy, napotykać w tym zakresie trudności. Polegają one przede wszystkim na braku właściwych umiejętności i kompetencji u osób starających się o pracę.

Cały cykl badań Bilansu Kapitału Ludzkiego wykazuje, że kwalifikacje, których według pracodawców brakuje, są jednocześnie tymi, których oczekują oni najczęściej. Należą do nich kompetencje:

- > **zawodowe** – na ich brak u zgłaszających się kandydatów wskazała w 2014 r. ponad połowa pracodawców poszukujących pracowników i doświadczających trudności z ich znalezieniem (58%). Warto tutaj podkreślić, że deficyt tych kompetencji był rosnącym problemem począwszy od jesieni 2010 r.;
- > **samoorganizacyjne** – ponad jedna czwarta pracodawców stwierdziła, że brak cech takich jak samodzielność, przedsiębiorczość, odporność na stres był znaczącym utrudnieniem w znalezieniu odpowiednich osób do pracy;
- > **interpersonalne** – jedna dziesiąta pracodawców uznała, że brak umiejętności w zakresie kontaktów z innymi, bycia komunikatywnym, współpracy w grupie, stanowił problem przy rekrutacji.

Powyższe związane jest ze zjawiskiem niedopasowania kompetencyjnego, które na polskim rynku pracy dotyczy zarówno kompetencji zawodowych, jak i ogólnych, jest jednym z głównych problemów i wyzwań aktualnego rynku pracy. Według OECD, niedopasowanie kompetencyjne stanowi również jedno z największych wyzwań kapitału ludzkiego. Objawia się tym, że pracodawcy nie mogą pozyskać pracowników o odpowiednich kompetencjach, które z reguły są rzadkie na rynku pracy i mały odsetek pracowników je posiada (mówimy wtedy o niedoborze kompetencyjnym) lub tym, że wymagane kompetencje dotyczące danej pracy różnią się od tych, które posiadają pracownicy (mamy wtedy do czynienia z tzw. niedopasowaniem czy luką kompetencyjną).

Niedopasowanie i niedobór kompetencji oddziałują na pracodawców, pracowników, a także na osoby poszukujące pracy. Rozwiązanie problemu kompetencji zawodowych związane jest z badaniami nad tym, jakich konkretnie umiejętności, w jakich zawodach brakuje i kierowanie na nie edukacji – formalnej oraz pozaformalnej. Najważniejszym elementem jest włączenie pracodawców i przedsiębiorstw w proces kształcenia oraz przygotowanie wykazu potrzebnych kompetencji z punktu widzenia rynku pracy. Dlatego też należy opracować system współpracy biznesu z edukacją oraz jej standardy i procedury.

Nieodpowiedni poziom kompetencji u przyszłych pracowników i niedopasowanie go do warunków i oczekiwań na rynku pracy wymaga analizy programów kształcenia i ich aktualizacji. Należy zatem zainicjować ścisłą współpracę specjalistów ds. edukacji oraz pracodawców.

W odpowiedzi na zdiagnozowane trudności i chęć dostosowania rynku edukacji do potrzeb rynku pracy konieczne stało się stworzenie ogólnopolskiej platformy wymiany doświadczeń pomiędzy sferą edukacji formalnej i pozaformalnej a przedsiębiorcami działającymi w danym sektorze. Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości opracowała System Rad ds. Kompetencji, który umożliwi oddziaływanie przedsiębiorców na dostawców usług edukacyjnych i rozwojowych, zarówno w sferze edukacji formalnej, jak i pozaformalnej oraz zbudowanie właściwego partnerstwa przedsiębiorstw z instytucjami rynku pracy, gdzie przedsiębiorstwa będą dostarczać wiarygodnych danych o potrzebnych kwalifikacjach w reprezentowanych przez siebie sektorach. Pozwoli to także na wzrost skuteczności działań z zakresu pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego.

W okresie sierpień – grudzień 2015 roku PARP zrealizowała badanie wśród firm oraz podmiotów (m.in. partnerów społecznych) funkcjonujących w wybranych sektorach polskiej gospodarki, którego wyniki potwierdziły zasadność stworzenia Systemu Rad ds. Kompetencji z uwagi na zdiagnozowane problemy i bariery występujące w poszczególnych sektorach takie jak: brak regulacji lub deregulacja niektórych zawodów, luka pokoleniowa, dominacja starszych pracowników, brak wykwalifikowanej kadry pracowniczej, brak integracji organizacji branżowych, rozproszenie przedsiębiorstw w sektorze.

4.1.2. PLANOWANA ROLA RAD SEKTOROWYCH DS. KOMPETENCJI W PROCESIE KSZTAŁCENIA

System Rad ds. Kompetencji zostanie stworzony dzięki wsparciu z EFS w ramach środków z PO WER 2014-2020, Działanie 2.12.

System Rad ds. Kompetencji składa się z następujących elementów:

- 1) Rada Programowa ds. Kompetencji;
- 2) Sektorowe Rady ds. Kompetencji;
- 3) Badanie Bilans Kapitału Ludzkiego i bilanse kompetencji dla każdego z sektorów, w których funkcjonują Sektorowe Rady ds. Kompetencji.

Rada Programowa będzie powołana przez ministra właściwego ds. rozwoju. W skład niej wejdą m.in. przedstawiciele ministrów właściwych do spraw rozwoju, edukacji, szkolnictwa wyższego, pracy, organizacje pozarządowe, uczelnie oraz przedsiębiorcy.

Zadania Rady Programowej:

- 1) animowanie organizacji branżowych w zakresie powołania i działania Sektorowych Rad ds. Kompetencji,
- 2) określanie celów działania, a następnie monitorowanie i ewaluowanie prac Sektorowych Rad ds. Kompetencji;
- 3) inicjowanie zmian legislacyjnych w obszarze edukacji i jej dostosowania do potrzeb rynku pracy;
- 4) promocja wyników badań Bilans Kapitału Ludzkiego oraz efektów działań Rad Sektorowych;
- 5) nagradzanie przedsięwzięć z zakresu współpracy biznesu z edukacją – konkurs Pracodawca Jutra.

W ramach projektu badawczego Bilans Kapitału Ludzkiego przeprowadzone zostaną dwa rodzaje badań:

- > badania przekrojowe – obejmą pracodawców, ludność oraz instytucje szkoleniowe;
- > badania branżowe – przy udziale każdej z Sektorowych Rad ds. Kompetencji przeprowadzone zostaną po dwie edycje badania kompetencji w danym sektorze, na początku oraz na dalszym etapie funkcjonowania danej sektorowej rady.

Sektorowe Rady ds. Kompetencji będą wybierane w drodze konkursu ogłaszanego przez PARP. Docelowo zakłada się wybór co najmniej 15 Sektorowych Rad ds. Kompetencji.

Zadania Sektorowych Rad ds. Kompetencji:

- > rekomendowanie rozwiązań/zmian legislacyjnych w obszarze edukacji i jej dostosowania do potrzeb rynku pracy w danym sektorze, w tym mogących wpłynąć na poprawę sytuacji pracowników będących w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy (m.in. pracowników powyżej 50. roku życia, pracowników o niskich kwalifikacjach);
- > współpraca w zakresie porozumień edukacyjnych działających w zakresie zintegrowania edukacji i pracodawców;
- > określanie obszarów badawczych odnoszących się do kompetencji w danym sektorze, ze szczególnym uwzględnieniem sytuacji pracowników znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy, w tym powyżej 50. roku życia lub o niskich kwalifikacjach oraz zlecenie ww. badań;
- > identyfikacja potrzeb tworzenia sektorowych ram kwalifikacji
- > przekazywanie informacji nt. zapotrzebowania na kompetencje do instytucji edukacyjnych, instytucji rynku pracy, w tym agencji zatrudnienia oraz powiatowych urzędów pracy, co w efekcie powinno wpłynąć na wzrost skuteczności działań z zakresu pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego;
- > przekazywanie informacji dotyczących specyficznych potrzeb danego sektora w obszarze kompetencji do partnerów społecznych dokonujących identyfikacji potrzeb rozwojowych przedsiębiorstw w danym sektorze.

SEKTOROWA RADA TURYSTYKI (SRT)

Specyfika turystyki polegająca na tym, że jest to sektor, w skład którego wchodzi różne branże zaangażowane w proces obsługi turystów, znajduje odzwierciedlenie zarówno w sposobie powoływania i działania Sektorowej Rady Turystyki, jak również w ustalaniu jej zadań. Uwzględnienie powyższej cechy pociąga za sobą, z jednej strony konieczność brania pod uwagę zróżnicowanych potrzeb poszczególnych branż, a z drugiej stymulowania procesu dalszego zacieśnienia współpracy między poszczególnymi branżami w obszarze kształcenia i szkolenia kadr.

Przyjęto założenie, że w pierwszym okresie funkcjonowania Rady jej członkami (w równych proporcjach) będą przedstawiciele czterech kluczowych branż (hotelarskiej; gastronomicznej; biur podróży; pilotażu, przewodnictwa i animacji czasu wolnego) wchodzących w skład sektora turystycznego. W związku z powyższym w strukturze Rady oprócz zespołu sterującego wyodrębniono cztery zespoły branżowe, którym przyznano decydujący głos w sprawach dotyczących danej branży.

Wielobranżowość sektora turystyki została również uwzględniona przy określaniu zadań Rady takich jak: spotkania z przedstawicielami poszczególnych branż; monitorowanie branżowych rynków pracy i identyfikowanie luk kompetencyjnych; opracowywanie rozwiązań w zakresie dopasowywania kwalifikacji do potrzeb danej branży; zatrudnienie sezonowe w poszczególnych branżach turystycznych; monitorowanie zmian przepisów prawnych w Polsce i UE.

Ważnym kierunkiem działania SRT jest stymulowanie dalszego rozwoju sektorowej ramy kwalifikacji dla sektora turystyki (SRKT), składającej się z czterech podram: 1. Hotelarstwo; 2. Gastronomia; 3. Organizacja turystyki; 4. Pilotaż, przewodnictwo i animacja czasu wolnego, a w szczególności zachęcanie do opracowywania kolejnych podram (np. informacja turystyczna) oraz do opracowywania opisów kwalifikacji i ich włączania do SRKT.

RADA SEKTOROWA DS. KOMPETENCJI SEKTORA PRZEMYSŁU MODY I INNOWACYJNYCH TEKSTYLÓW

Odzież i tekstylia w UE uznawane są za jedną z najbardziej innowacyjnych branż gospodarki.

W UE Polska zajmuje drugą pozycję pod względem liczby firm działających w tej branży i trzecią pod względem liczby osób tam zatrudnionych.

W 2015 roku 59 proc. polskiej produkcji tekstyliów i 44 proc. odzieży skierowane było na eksport.

W latach 2011-2014 branża odzieżowa była jedną z piętnastu? pierwszą z piętnastu, które promowały polską gospodarkę za granicą, zaś teraz jest jedną z dwunastu takich branż.

Obecnie w przemyśle tekstylnym, odzieżowym i skórzanym w Polsce pracuje ok. 300 tys. osób, w tym 90% w mikro, małych i średnich firmach. W 2015 roku szkoły przemysłu mody ukończyło 330 uczniów, zaś szkoły zasadnicze kształcące dla tej branży tylko 150 osób. W związku z tym silnie odczuwalny brak fachowców to aktualnie jeden z największych problemów przemysłu mody i innowacyjnych tekstyliów.

Dlatego też przed Radą Sektorową ds. Kompetencji Przemysłu Mody i Innowacyjnych Tekstyliów stoją dwa wielkie zadania:

1. zachęcić młodzież do nauki w szkołach przemysłu mody;
2. kształcić tak, żeby absolwenci zdobyli kwalifikacje, jakich oczekują od nich pracodawcy.

Główne działania Sektorowej Rady ds. Kompetencji Przemysłu Mody i Innowacyjnych Tekstyliów na najbliższe lata to m.in.:

1. przygotowanie modułowych programów nauczania i bieżąca ich aktualizacja w zależności od lokalnych potrzeb;
2. przygotowanie podręczników dla szkół przemysłu mody;
3. tworzenie klas w szkołach publicznych i niepublicznych w zależności od lokalnych potrzeb;
4. organizacja kursów w Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego w odpowiedzi na potrzeby rynku lokalnego;
5. kształcenie instruktorów zawodu;
6. kształcenie doradców zawodowych (opracowanie informatora);
7. współpraca ze szkołami przemysłu mody/uczelniami, przedsiębiorcami/zakładami odzieżowymi i tekstylnymi/oraz władzami lokalnymi;
8. wykorzystanie portali społecznościowych do promocji branży;
9. patronat nad dotychczasowymi wydarzeniami „Textil” i „Olimpiada” oraz ewentualna organizacja nowego wydarzenia promującego branżę, szczególnie wśród młodzieży;
10. współpraca międzynarodowa szkół mody i współpracujących z nimi przedsiębiorców poprzez sieciowanie.

SEKTOROWA RADA DS. KOMPETENCJI – OPIEKA ZDROWOTNA I POMOC SPOŁECZNA

Uwarunkowania społeczno-gospodarcze Rady:

- > przeciętne zatrudnienie w sektorze opieka zdrowotna i pomoc społeczna wynosiło ponad 600 tys. osób (Raport zatrudnienia i wynagrodzenia w gospodarce narodowej w 2015 r. GUS);
- > w sektorze publicznym zatrudnionych było ponad 500 tys. osób – 1/6 sektora stanowią zatrudnieni w sektorze prywatnym, około 130 tys. stanowią zatrudnieni w pomocy społecznej (dane MRPIPS);

- > starzejąca się kadra – średni wiek pielęgniarek to 48 lat, a pracowników socjalnych to 45 lat, wysokie wypalenie zawodowe i brak superwizji;
- > bardzo wysoka feminizacja i niski prestiż zawodów w pomocy społecznej (kobiety stanowią 54,7 proc. lekarzy, 98,4 proc. pielęgniarek, 90 proc. pracowników socjalnych);
- > wynagrodzenie poniżej średniej krajowej (pielęgniarki/położne – 3,2 tys. zł, pracownicy socjalni – 3,12 tys. zł);
- > deficyt lekarzy, pielęgniarek, pracowników socjalnych i opiekunów – Polska ma najniższe wskaźniki personelu medycznego i socjalnego na 1000 mieszkańców (Raport KE -1 mln deficytu);
- > urynkowanie i komercjalizacja obu sektorów – usługi społeczne tworzą coraz większy procent PKB i miejsc pracy;
- > „białe zawody” i zawody opiekuńcze to przyszłość rynków pracy w całej Europie;
- > wysoki odsetek pracodawców poszukujących personelu medycznego i specjalistów od usług socjalnych.

Czynniki determinujące rozwój potrzeb w sektorze zdrowia i pomocy społecznej:

- > starzenie się społeczeństwa i rozwój nowych usług i aktywności na rzecz seniorów;
- > polityka prorodzinna (Program 500+ – wydatki na zakup usług zdrowotnych i społecznych);
- > dłuższe o średnio sześć lat życie Polaków w stosunku do 1990 r.;
- > nowe choroby cywilizacyjne;
- > wyższa świadomość potrzeb dotyczących usług oferowanych przez państwo i rynek;
- > tworzenie się klasy średniej kupującej lub współfinansującej usługi;
- > tworzenie się rynku usług (quasi market economy).

Kompetencje i zadania Rady:

1. forum wymiany opinii i potrzeb pomiędzy trzema elementami systemu kształtowania kompetencji i potrzeb kompetencyjnych w branży opieki zdrowotnej i pomocy społecznej: pracodawcami, edukacją i pracownikami;
2. identyfikacja i prognozowanie potrzeb kompetencyjnych dla obu podsektorów;
3. monitoring legislacji i zmian merytorycznych dotyczących zawodów dla obu podsektorów;
4. rekomendacje i zalecenia dotyczące badań i rozwoju kompetencji w zawodach dla obu sektorów.

RADA DS. KOMPETENCJI SEKTORA IT

Wzrost zapotrzebowania na specjalistów IT wynika z rozwoju zastosowań teleinformatyki we wszystkich dziedzinach gospodarki i administracji, dlatego pilnym zadaniem jest rozbudowa systemu kształcenia specjalistów w tym zakresie. W najbliższych latach będzie rosło zapotrzebowanie na inżynierów i programistów tworzących sprzęt i oprogramowanie w firmach informatycznych, a także na specjalistów wdrażających, utrzymujących i rozwijających systemy w przedsiębiorstwach, w administracji publicznej, w innych instytucjach i organizacjach. W tym celu Rada Sektorowa ds. Kompetencji Sektora IT będzie prowadzić oraz koordynować działalność badań-

czą dotyczącą kwalifikacji i kompetencji informatycznych, prognozować zakres i kierunki zmian kompetencji oraz zapotrzebowania rynku pracy, a także rekomendować rozwiązania (w tym także zmiany legislacyjne) w obszarze edukacji formalnej i pozaformalnej w celu dostosowania systemu kształcenia do potrzeb rynku.

Choć informatyka jest obecnie w Polsce najpopularniejszym kierunkiem studiów – według danych MNiSW w 2016 r. na ponad 800 kierunkach studiów w tej dziedzinie (łącznie na studiach I i II stopnia) kształcą się ok. 70 tys. przyszłych informatyków i nadal zgłasza się na nie najwięcej kandydatów – to potrzebna jest rozbudowa systemu kształcenia specjalistów. Dotyczy to zarówno instytucji edukacji formalnej (szkół i uczelni dających uprawnienia do pracy w zawodach informatycznych), jak i placówek edukacji pozaformalnej, prowadzących szkolenia podnoszące kwalifikacje. Jest to tym istotniejsze, że wraz z rozwojem technologii informacyjnych i ich zastosowań pojawiają się nowe potrzeby, np. tworzenia rozwiązań zaliczanych do tzw. Trzeciej Platformy (usługi chmurowe, rozwiązania mobilne, Big Data, media społecznościowe).

Cele działania Rady Sektorowej ds. Kompetencji Sektora IT to:

- > monitorowanie potrzeb pracodawców z sektora IT oraz instytucjonalnych użytkowników rozwiązań informatycznych;
- > monitorowanie poziomu kompetencji pracowników;
- > modelowanie zmian edukacji formalnej i pozaformalnej w pożądanym kierunku.

Działania te są niezbędne wobec widocznego deficytu specjalistów IT oraz szacowanego wzrostu zapotrzebowania rynku pracy na informatyków. Rada prowadzić je będzie w ścisłej współpracy z pracodawcami sektora IT i ich organizacjami oraz z instytucjami edukacji wszystkich szczebli.

SEKTOROWA RADA DS. KOMPETENCJI W BUDOWNICTWIE

Budownictwo to jeden z największych sektorów polskiej gospodarki, generujący od 6 do 8 proc. PKB i dający pracę ok. 6 proc. wszystkich zatrudnionych. Usługi budowlane wykonuje ponad 400 tys. podmiotów, z czego 96 proc. to mikrofirmy zatrudniające do dziewięciu pracowników. To rozdrobnienie, wraz z wahaniami koniunkturalnymi i stale utrzymującą się luką kompetencyjną – niezaspokojone zapotrzebowanie na wykwalifikowanych pracowników o wysokich kompetencjach, stanowią najpoważniejsze wyzwanie dla Sektorowej Rady, która działalność rozpocznie formalnie w marcu 2017 r.

Rada w budownictwie będzie reprezentatywna, tworzona w oparciu o szeroką współpracę kluczowych dla sektora organizacji, instytucji regulacyjnych, rynku pracy i struktur edukacyjnych oraz badawczych, spośród których kilkadziesiąt zadeklarowało już udział w jej pracach. Kluczowa dla Rady jest współpraca zadeklarowana przez Ministra Infrastruktury i Budownictwa.

Do najważniejszych zadań Rady należą:

- > zbudowanie sieci współpracy i wymiany informacji interesariuszy branży w oparciu o funkcjonalną strukturę komunikacyjną – co jest warunkiem stałego zaangażowania pracodawców w doskonalenie systemu kształcenia i szkolenia;
- > rozpoznanie istniejących (a także przyszłych) kwalifikacji, ze szczególnym uwzględnieniem potrzeb kompetencyjnych opisanych przez pracodawców, rozwoju technologicznego branży i jej uwarunkowań strukturalnych;
- > zdefiniowanie barier w osiągnięciu spójności rynku pracy i edukacji/szkolenia w budownictwie;
- > udział w opiniowaniu i upowszechnianiu Sektorowych Ram Kwalifikacji, które powstaną w najbliższej przyszłości;
- > przyjęcie rekomendacji dla działań w obszarze rynku pracy w budownictwie podnoszących atrakcyjność kształcenia z wykorzystaniem dobrych praktyk europejskich.

Rada z uwagi na wielkość sektora, liczbę interesariuszy i wielość zadań będzie działała także w grupach roboczych, w tym: ds. monitorowania sektora, ds. barier edukacyjnych i zaangażowania pracodawców w proces kształcenia kadr dla budownictwa, ds. Sektorowych Ram Kwalifikacji oraz ds. standaryzacji i certyfikacji.

SEKTOROWA RADA DS. KOMPETENCJI SEKTORA FINANSOWEGO

Sektorowa Rada ds. Kompetencji Sektora Finansowego została zainicjowana przez partnerstwo Warszawskiego Instytutu Bankowości ze Związkiem Banków Polskich i Polską Izbą Ubezpieczeń. Rada skupi reprezentatywne grono przedstawicieli banków, ubezpieczycieli, izb zrzeszających inne instytucje finansowe, organizacji branżowych, partnerów społecznych, firm szkoleniowych, wyższych uczelni oraz Urzędu Komisji Nadzoru Finansowego. Działalność Rady będzie się opierać na wykorzystaniu istniejącego dorobku sektora w zakresie standardów kwalifikacyjnych oraz Sektorowej Ramy Kwalifikacji Sektora Bankowego (SRKB). Aktywność Rady będzie skoncentrowana na wspieraniu rozwiązań służących lepszemu dopasowaniu kompetencji pracowników do potrzeb szybko zmieniających się usług finansowych.

Najważniejsze cele Rady to:

- > rozwijać wspólny język kompetencji i kwalifikacji oraz narzędzia wzmacniające transparentność i profesjonalizm w sektorze;
- > podjąć inicjatywę w zakresie wystąpienia do właściwego ministra w sprawie ustanowienia Sektorowej Ramy Kwalifikacji jako części Polskiej Ramy Kwalifikacji, co zapewni jednocześnie powiązanie polskich kwalifikacji sektorowych z rynkiem europejskim;

- > inicjować i wspierać opracowania nowych standardów sektorowych, w tym kwalifikacji, w odpowiedzi na nowe trendy rozwojowe, z uwzględnieniem zmian regulacyjnych, technologicznych, pokoleniowych i demograficznych;
- > działać na rzecz zwiększenia perspektyw rozwojowych młodych pracowników, którzy korzystają z uporządkowania, większej transparentności oraz porównywalności kwalifikacji, w tym w wymiarze międzynarodowym;
- > inicjować porozumienia pomiędzy podmiotami edukacji a przedsiębiorstwami sektora, tak aby skrócić czas reakcji oferty edukacyjnej i szkoleniowej na nowo pojawiające się potrzeby kompetencyjne sektora.

4.1.3. ROLA PRZEDSIĘBIORSTW NA RYNKU EDUKACJI – WPŁYW MMSP NA ROZWÓJ ODPOWIEDNIH KOMPETENCJI

Wyniki badań Bilansu Kapitału Ludzkiego wskazują, że 75 proc. przedsiębiorców zgłasza problem ze znalezieniem kandydatów do pracy odpowiadających na ich potrzeby. Z tych samych badań wynika, że 30 proc. pracodawców nie inwestuje w rozwój swoich pracowników, natomiast 25 proc. spośród tych pracodawców, którzy korzystają z edukacji pozaformalnej, nie jest zadowolona z jej efektów. Jednocześnie 30 proc. przedsiębiorców spośród nieinwestujących jako główną przyczynę wskazuje brak oferty odpowiadającej na ich potrzeby. Problemy te w największym stopniu dotyczą najmniejszych firm w Polsce.

Przedsiębiorstwa, pracodawcy, cały rynek pracy to główni odbiorcy i weryfikatorzy efektów kształcenia i systemu edukacji. Poziom wykształcenia i nabytych kompetencji jest nierozzerwalnie związany z późniejszą pozycją osoby na rynku pracy, objętym stanowiskiem, czy wynagrodzeniem. Stąd ważne jest, aby kompetencje przyszłych i obecnych pracowników były dostosowane do aktualnych potrzeb rynku pracy w świetle zmieniającej się i rozwijającej gospodarki. Jak wynika z poprzednich podrozdziałów, jest to kluczowy argument dla utworzenia Systemu Rad ds. Kompetencji, gdzie przedstawiciele przedsiębiorstw danego sektora wspólnie z reprezentantami szkół i uczelni będą pracowali nad dostosowaniem edukacji do realnych potrzeb rynku pracy.

Pracodawcy mają duży wpływ na ofertę edukacyjną – od ich potrzeb i wymagań może zależeć proces kształcenia i jego kierunki. Jednocześnie dzięki zaangażowaniu w ten proces mogą oni uniknąć problemów z rekrutacją pracowników o odpowiednich kompetencjach.

Według raportu Polski rynek pracy – wyzwania i kierunki działań na podstawie badań Bilans Kapitału Ludzkiego 2010-2015 opracowanego przez PARP, pracodawcy najczęściej skarżyli się na braki u przyszłych pracowników w zakresie kompetencji, doświadczenia i chęci do pracy.

Wychodząc naprzeciw pracodawcom i ich potrzebom, PARP realizuje konkurs Pracodawcy jutra. W tym roku odbywa się już jego czwarta edycja. Celem konkursu jest promocja i wyróżnienie tych pracodawców, którzy posiadają i realizują działania edukacyjne dla osób przygotowujących się do wejścia na rynek pracy. Do tej pory miano Pracodawcy jutra otrzymało 19 przedsiębiorstw, a laureaci wybierani są w dwóch kategoriach: Pracodawca jutra w sektorze MŚP oraz Pracodawca jutra wśród dużych firm.

Poprzez działania tych przedsiębiorstw grupy uczniów, studentów, czy absolwentów otrzymują możliwość zdobycia kompetencji wynikających z potrzeb rynku pracy.

Pracodawcy biorący udział w konkursie muszą pokazać działania, które w realny sposób pomagają zwiększyć i rozwijać kompetencje młodych osób.

Analizując działania i inicjatywy pracodawców, którzy otrzymali tytuł Pracodawcy jutra, można skomponować katalog dobrych praktyk. Poniżej znajduje się lista działań, które podejmują pracodawcy i w ten sposób mają wpływ na kształtowanie procesu edukacji, odpowiadają na potrzeby rynku pracy, jak również dbają o budowanie wizerunku swojej marki:

- > współpraca z lokalnymi szkołami technicznymi, średnimi i wyższymi;
- > organizacja i przeprowadzenie praktyk oraz staży dla uczniów i studentów w siedzibie firmy (laboratoria, wykorzystywanie specjalistycznego sprzętu);
- > organizacja wizyt studyjnych w przedsiębiorstwach;
- > udział w targach pracy, edukacji, wydarzeniach w lokalnych szkołach, na uczelniach;
- > wsparcie szkół poprzez zakup lub wypożyczenie specjalistycznego sprzętu;
- > organizacja warsztatów, prelekcji, spotkań z pracownikami, gier miejskich;
- > programy praktyk, w których młodzi ludzie przygotowują i realizują własny projekt pod okiem wykwalifikowanych pracowników;
- > budowanie sieci kontaktów z uczelniami wyższymi i przygotowanie absolwentów do pracy w danym przedsiębiorstwie (dotyczy to w szczególności firm technologicznych i inżynierów);
- > objęcie patronatem, rola ambasadora klas i uczniów z lokalnych szkół, zajęcia z pracownikami – wykwalifikowanymi praktykami w swoim zawodzie;
- > wspieranie i promocja zawodów niepopularnych, pomoc w zdobywaniu potrzebnych kwalifikacji zawodowych.

4.2. INSTYTUCJE KULTURY

4.2.1. WSTĘP – INSTYTUCJE KULTURY I ICH RÓŻNORODNOŚĆ W PROCESIE EDUKACJI

Instytucje kultury w procesie edukacji nieformalnej działają od bardzo długiego czasu. Przed rozkwitem firm szkoleniowych, instytucji doszkalających to właśnie w bibliotekach, centrach kulturalnych, domach kultury, teatrach itp. można było spotkać najbogatszą ofertę dodatkowych zajęć, czy spotkań. Zajęcia plastyczne, teatralne, dyskusyjne, lekcje śpiewu, muzyki... Oferta ta w szczególności kierowana była do dzieci oraz młodzieży i miała charakter zajęć związanych przede wszystkim z rozwijaniem pasji, dodatkowych umiejętności, które nie były nabywane w szkole. Dorośli również mogli korzystać z przygotowanych ofert – kluby dyskusyjne, rękodzieła, czy kluby seniorów. Rolę dzisiejszych edukatorów pełnili animatorzy, którzy prowadzili spotkania.

Funkcja edukacyjna instytucji kultury pozostała do dziś. Jej zaletą są ogromne zasoby, które można wykorzystać w procesie edukacji i kształcenia, a równocześnie zająć się również aspektem edukacji kulturalnej i artystycznej. Edukacja artystyczna postrzegana jest wciąż jako edukacja zawodowa artystów, osób przygotowujących się do pracy np. w filharmonii, teatrze, operze. Jednak jej zakres jest dużo szerszy – edukacja artystyczna to edukacja kreatywności, a kreatywność jako umiejętność potrzebna jest nie tylko w zawodach artystycznych, ale także na każdym innym stanowisku pracy.

Instytucje kultury odgrywają dużą rolę w edukacji pozaformalnej. Są pierwszym frontem rozwijania zainteresowań, zdobywania wiedzy pozaszkolnej. Aspekt artystyczny pomaga uczyć się w niekonwencjonalny sposób, kształtując kreatywność i ciekawość świata. Rzadko są to kompetencje zawodowe, na które kładzie się dzisiaj największy nacisk, natomiast należy pamiętać, że poza nimi warto też dbać o te miękkie, społeczne. Wśród nich z kolei możemy wymienić te, które nierozzerwalnie związane są z kulturą.

Misją instytucji kultury jest nie tylko organizacja wydarzeń kulturalnych, ale również promocja kultury i edukacji. W dobie zmian i rozwoju technologii, instytucje kultury powinny dbać o poziom kultury, dostępność zachowanie dziedzictwa narodowego, udostępniać zbiory historyczne, a także promować kulturę i sztukę współczesną oraz dorobek narodowych artystów.

Kultura i jej rola w życiu społecznym i gospodarczym ma potencjał rozwojowy – pomaga rozwijać talenty, skupia społeczność lokalną, oddziałuje na ich postawę obywatelską, często jest elementem promującym miasta czy regiony, a co za tym idzie wpływa na wzrost gospodarczy. Rozwój społeczności lokalnych jest jednak w świetle procesu kształcenia najistotniejszy. Poprzez działania o charakterze kulturalnym czy artystycznym pomaga prosperować przemysłom kreatywnym, rozwijać ogólne kompetencje społeczne, wartości etyczne, kultywować tradycje.

Raport Polska 2030 pokazuje, że wzmocnienie zarówno potencjału kreatywnego, jak i kulturowego pozytywnie wpłynie na rozwój społeczny i gospodarczy. W związku z tym rekomenduje się wspierać kompetencje kreatywne poprzez edukację kulturalną na każdym etapie procesu kształcenia.

4.2.2. JAKIE NARZĘDZIA I METODY KSZTAŁCENIA WYKORZYSTUJĄ W SWOJEJ DZIAŁALNOŚCI INSTYTUCJE KULTURY WRAZ ZE ŹRÓDŁAMI DOFINANSOWANIA

Kultura poprzez swoje zasoby, atrakcyjność i różnorodność przekazu stanowi doskonały element wspomagający edukację. Wykład dotyczący najśłynniejszych polskich malarzy wygłoszony w środowisku sal szkoleniowych nie będzie równie atrakcyjny, co zwiedzenie wystawy obrazów w muzeum. Wielobarwność zasobów i działań, jakimi dysponują instytucje kultury, można przybliżyć na podstawie wydarzeń związanych z mijającym rokiem – 18 grudnia 2015 r. Sejm i Senat RP przyjął uchwałę ustanawiającą rok 2016 Rokiem Henryka Sienkiewicza. Ministerstwo Kultury i Dziedzictwa Narodowego wraz z podległymi instytucjami kultury przez cały rok organizują wydarzenia i imprezy towarzyszące, skupiające się na twórczości jednego z najwybitniejszych polskich pisarzy. Można znaleźć szereg wydarzeń promocyjnych i edukacyjnych dla osób w każdym wieku – od dzieci po osoby dorosłe, a także mających charakter międzypokoleniowy: konkursy plastyczne dla dzieci; spotkania szkół, których polski noblista jest patronem; wystawy; publikacje; Wielki test o Sienkiewiczu (emitowany w mediach, co zwiększa zasięg odbiorców); narodowe czytanie Quo vadis; filmy; audycje radiowe; sesje naukowe; seminaria. Należałoby dodać, że wydarzenia te mają charakter interdyscyplinarny – (pokazujące historię, malarstwo, literaturę, wymianę doświadczeń). To przykład możliwości, jakie posiadają instytucje kultury w zakresie edukacji, tej pozaformalnej, gdyż każdy z przywołanych powyżej przykładów jest formą uczenia się, zwiększania wiedzy, poszerzania horyzontów.

Na rozwijanie swojej działalności edukacyjnej instytucje kultury mogą pozyskiwać dodatkowe środki z funduszy zewnętrznych. Najbardziej znanym są Programy Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego, w których ważną rolę odgrywa edukacja artystyczna. Jednocześnie instytucje kultury mogą otrzymać środki na rozwój swojej infrastruktury oraz promocję ofert kulturalnych za granicą. Na działania związane z edukacją, ochroną dziedzictwa narodowego i twórczością artystyczną można otrzymać dotacje z Fundacji Kronenberga przy banku City Handlowy. Współpracę kulturalną pomiędzy instytucjami, organizację wspólnych festiwali, wydawanie materiałów edukacyjnych i różnych publikacji można sfinansować z grantów Międzynarodowego Funduszu

Wyszehradzkiego. Narodowe Centrum Kultury prowadzi aktualnie nabór do programu Dom Kultury + Inicjatywy Lokalne 2017, W tym przypadku konkurs kierowany jest do domów kultury, które wyrażą chęć wprowadzenia innowacyjnych działań animacyjnych. Celem całego programu jest nawiązanie przez nie relacji z mieszkańcami, włączenie lokalnej społeczności w działania kulturalne, wzmacnianie potencjału społecznego, realizacja wspólnych inicjatyw.

Institucje kultury jako jedyne mają najbardziej różnorodne metody i narzędzia wykorzystywane w procesie kształcenia i przekazywania wiedzy. Udział w seminariach, wernisażach, wystawach, koncertach, spotkaniach autorskich jest również elementem edukacji. Institucje kultury idą z duchem czasu, digitalizując swoje zasoby i jednocześnie otwierają je dla jeszcze większej liczby odbiorców.

4.2.3. DOBRE PRAKTYKI WYBRANYCH INSTYTUCJI KULTURY

Projekt Partnerski Grundtviga pt. European Territory of Culture

Beneficjent: Muzeum Narodowe w Krakowie

Koordynator projektu: Anna Walczyk

Kraje uczesniczące: Słowenia, Polska, Cypr, Turcja, Wlk. Brytania

Nr umowy finansowej z Narodową Agencją: 2013-1-S11-GRU06-05516 3

Okres realizacji: 2013-2015

Celem projektu był rozwój u osób z niepełnosprawnością intelektualną nowych umiejętności związanych ze sztuką i kulturą, poprzez promowanie kulturowego bogactwa państw europejskich, zrozumienia międzykulturowego i wzajemne dzielenie się wiedzą. Realizatorzy przedsięwzięcia chcieli zachęcić jego uczestników do poznawania własnego kraju i jego kultury oraz dziedzictwa kulturalnego i zwyczajów krajów partnerskich, a przy okazji stworzyć możliwość poznania obcokrajowców i wyjazdu za granicę. Z instytucjonalnej strony celem projektu było promowanie współpracy pomiędzy partnerami w sferze kultury, a także współdziałania i wymiany doświadczeń oraz dobrych praktyk w dziedzinie edukacji nieformalnej.

W ramach projektu zorganizowano:

- > cykl warsztatów Muzeum? Kontakt! dla osób z niepełnosprawnością intelektualną. W ramach cyklu odbyło się dziesięć spotkań. Wzięły w nich udział 94 osoby z siedmiu ośrodków zajmujących się dorosłymi osobami z nie-



- pełnosprawnością intelektualną. Podczas warsztatów uczestnicy poznawali różne formy komunikowania się i przekazywania emocji (np. za pomocą gestów, kolorów, dźwięków). Punktem wyjścia do rozmów i ćwiczeń były eksponaty pochodzące ze zbiorów Muzeum Narodowego w Krakowie;
- > warsztaty Słowo/Obraz/Europa dla osób z niepełnosprawnością intelektualną. Cykl obejmował dwa rodzaje warsztatów: językowo-teatralne oraz plastyczne. Brała w nich udział stała grupa uczestników ze Środowiskowego Domu Samopomocy w Skawinie. Spotkania odbywały się w różnych oddziałach Muzeum. Odbyło się dziesięć warsztatów (po pięć z każdego rodzaju), w których uczestniczyło 15 osób;
 - > szkolenia dla pracowników, współpracowników i wolontariuszy Muzeum Narodowego w Krakowie na temat sposobu współpracy z osobami z niepełnosprawnościami;
 - > spotkania międzynarodowe w krajach organizacji partnerskich o charakterze organizacyjnym i merytorycznym (wymiana doświadczeń, warsztaty, wizyty w instytucjach dotyczące metod pracy z osobami niepełnosprawnymi).

Produkty projektu:

- > blog <https://europeanterritoryofculture.wordpress.com/>;
- > Zabierz się z nami – film ze spotkania podsumowującego cykl warsztatów Słowo/Obraz/Europa (dostępny na blogu projektu i na stronie Muzeum Narodowego w Krakowie – www.mnk.pl);
- > nagranie z wykładu Barry'ego Ginley'a pt. Muzeum jest dla wszystkich (dostępny na blogu projektu i na stronie www.mnk.pl);
- > publikacja Na równi. Osoby z niepełnosprawnością intelektualną w muzeum, skierowana przede wszystkim do edukatorów, pracowników muzeów oraz osób pracujących z osobami z niepełnosprawnością intelektualną. Jest dostępna na blogu projektu oraz stronie www.mnk.pl. Zawiera przykładowe scenariusze zajęć. Skrócona wersja publikacji została przetłumaczona na język angielski;
- > słownik zawierający podstawowe zwroty i słowa w językach państw partnerskich. Jest on dostępny w formie dokumentu tekstowego oraz filmów, na których uczestnicy projektu wypowiadają poszczególne słowa tak, by można było nauczyć się ich wymowy;
- > broszura opisująca metody pracy wszystkich organizacji partnerskich.

Projekt Szkoła @ktywnego Seniora – S@S

Szkoła @ktywnego Seniora – S@S to autorski program skierowany do środowiska seniorów. Przedsięwzięcie to jest realizowane od 2007 r. w partnerstwie przez Wojewódzką Bibliotekę Publiczną w Krakowie i Towarzystwo Polsko-Niemieckie w Krakowie.

Celem programu jest stwarzanie osobom starszym warunków do integracji i samorealizacji poprzez nabywanie nowych umiejętności. Trzon inicjatywy stanowią nowe technologie, ale seniorzy uczestniczą również w zajęciach językowych, kulturowych i sportowych. Projekt przyczynia się do zmiany stereotypów związanych ze starością poprzez kompleksowe i systematyczne podejście, które opiera się nie tylko na poszerzaniu umiejętności i wiedzy seniorów, ale również na pomaganiu im w integracji oraz rozwijaniu aktywności społecznej i obywatelskiej. Program ma charakter powszechny – jest dostępny dla każdego niezależnie od wykształcenia czy statusu finansowego, zajęcia są bezpłatne. Na szczególną uwagę zasługuje fakt, że wszystkie działania – pomimo niewystarczającego stałego dofinansowania – są prowadzone w sposób ciągły, przez cały rok kalendarzowy.

W ramach S@S realizowane są projekty zarówno krajowe, jak i międzynarodowe mające na celu integrowanie osób starszych oraz wymianę doświadczeń trenerów, wdrażanie niekonwencjonalnych metod edukacyjnych oraz wypracowanie specjalnej oferty edukacyjnej dla nauczycieli prowadzących zajęcia z seniorami. Dofinansowanie działań było w znacznej części oparte o projekty programu Grundtvig, Fundusz Inicjatyw Obywatelskich i program ASOS. Znaczna jednak część działań realizowana jest w ramach wolontariatu seniorów, bibliotekarzy, studentów krakowskich uczelni.

Wybrane efekty realizacji projektu S@S:

- > udział w Partnerskich Projektach Grundtviga i Projekcie Wielostronnym (SEVIR);
- > wydanie pięciu książek i dwóch europejskich poradników (np. Skuteczna partycypacja. Poradnik dla seniorów-wolontariuszy aktywnie reprezentujących swe środowisko w życiu publicznym oraz Umiejętności niezbędne do partycypacji. Poradnik do kształcenia szkolących seniorów do aktywności obywatelskiej);
- > opracowanie przez Towarzystwo Polsko-Niemieckie w Krakowie (w partnerstwie z organizacjami międzynarodowymi) modelu tworzenia mechanizmów samopomocowych i kontynuacji rozpoczętych działań edukacyjnych seniorów (SUSCOM, 2014);
- > przeszkolenie ok. 2500 starszych osób w zakresie nowych technologii;
- > współorganizacja Warsztatów Grundtviga dla liderów organizacji z dziewięciu państw europejskich;
- > zorganizowanie jedynych w Europie Międzynarodowych Olimpiad Komputerowych Seniorów (2008-2012);
- > spotkania językowe prowadzone przez wolontariuszy z Francji, Hiszpanii, Niemiec i Włoch (w ramach programu Erasmus+ Młodzież);
- > nauczanie języka angielskiego online;



- > działalność grup zainteresowań: krajoznawczej, sportowej;
- > działalność grup artystycznych: zespół poetycko-muzyczny, zespół tańca;
- > udział pracowników Wojewódzkiej Biblioteki Publicznej w Krakowie i Towarzystwa Polsko-Niemieckiego w Krakowie w krajowych i międzynarodowych konferencjach oraz spotkaniach (ponad 20 wyjazdów do 14 krajów Europy).

Projekt S@S jest przedsięwzięciem traktowanym jako przykład dobrej praktyki, rozpoznawalnym i wielokrotnie wyróżnianym nie tylko w skali Polski. Dzięki jego realizacji Wojewódzka Biblioteka Publiczna w Krakowie została partnerem Ogólnopolskiej Koalicji 50+ Dojrzałość w Sieci oraz członkiem Małopolskiego Partnerstwa na rzecz kształcenia ustawicznego. Biblioteki publiczne województwa małopolskiego zwracają się z prośbą o pomoc w realizacji podobnych działań we własnych społecznościach. Również niektóre organizacje pozarządowe w kraju i za granicą wykorzystują w swojej pracy z seniorami doświadczenie zdobyte w ramach realizacji projektu.

Więcej o S@S:

> [Strona internetowa: www.sas.tpnk.org.pl](http://www.sas.tpnk.org.pl)

> [Profil na Facebooku:](#)

https://www.facebook.com/pages/Szko%C5%82a-ktywnego-Seniora-SS/297654726995531?ref_type=bookmark

> [Blog SENIORZY Z RAJSKIEJ: https://saswbp.wordpress.com/](https://saswbp.wordpress.com/)

4.2.4. UNIWERSYTETY TRZECIEGO WIEKU

Starzejące się społeczeństwo to zjawisko wszechobecne – coraz większy odsetek ludności stanowią ludzie starsi. Przejście na emeryturę i zakończenie pracy zawodowej nie oznacza jednak, że seniorzy nie chcą aktywnie uczestniczyć w życiu społecznym, zdobywać wiedzy lub rozwijać swoich zainteresowań i pasji.

W Polsce pierwszy UTW powstał w 1975 roku przy Centrum Kształcenia Podyplomowego w Warszawie (była to trzecia tego typu organizacja – po Belgii i Francji). Założycielem rodzimego uniwersytetu była prof. Halina Szwarz – doktor nauk medycznych i działaczka na rzecz osób starszych. Dzięki niej powstały kolejne UTW w różnych miastach Polski. Obecnie na terenie Polski działa ponad 520 takich placówek, a słuchaczy z roku na rok przybywa coraz więcej.

UTW są doskonałym przykładem uczenia się przez całe życie. Pokazują, że edukacja to nie tylko edukacja formalna, czy zdobywanie kompetencji zawodowych potrzebnych na rynku pracy, ale również włączenie się w życie społeczne, lokalne inicjatywy, rozwijanie zainteresowań, nawiązywanie znajomości. Uniwersytety Trzeciego Wieku dbają o rozwój i aktywność osób starszych, organizują szereg działań na ich rzecz, w których każdy znajdzie coś dla siebie.

Celem i misją UTW jest przede wszystkim promowanie inicjatyw edukacyjnych, aktywizacja społeczna, psychiczna, intelektualna seniorów, pomoc w kontakcie z instytucjami, ułatwienie korzystania z technologii, włączanie osób starszych w lokalne inicjatywy, podtrzymanie i utrwalanie więzi pomiędzy seniorami.

Dosyć istotnym aspektem działalności UTW jest możliwość nawiązania relacji międzypokoleniowych – pokazania wiedzy i doświadczenia osób starszych młodszemu pokoleniu. Wpływa to również na poczucie bycia potrzebnym – jedną z ważniejszych rzeczy pożądaných przez seniorów.

Działanie UTW skupiają się na różnych dziedzinach nauki, społecznych, zdrowia i aktywności fizycznej, postępu technologicznego, promowania aktywnej starości. Seniorzy uczestniczą w zajęciach kulturalnych, w dyskusyjnych klubach filmowych, klubach książki. UTW organizują dla nich wycieczki, wspólne wyjścia do instytucji kulturalnych, tworzenie rękodzieła, czy udział w zawodach sportowych. Słuchacze mają okazję również do pracy twórczej – tworzą dzieła literackie, spisują swoją biografię, życiorysy.

Uniwersytety Trzeciego Wieku odgrywają ogromną rolę w edukacji seniorów w zakresie nowoczesnych technologii, narzędzi internetowych oraz języków obcych. To umiejętności, które pozwalają seniorom czuć się swobodnie we współczesnym świecie i w pełni korzystać z możliwości, jakie dają najnowsze osiągnięcia techniki.

Zachowanie aktywności pokolenia III wieku jest także istotne z punktu widzenia rozwoju gospodarczego – postępujący niż demograficzny sprawia, że osób starszych jest coraz więcej w stosunku do osób młodych. Należy zatem dbać o edukację i zachowanie vitalności osób starszych, a także zaczerpnąć od seniorów ogromu wiedzy i doświadczenia, a to również zasługuje na miano edukacji, szczególnie dla młodszego pokolenia.

4.3. ORGANIZACJE POZARZĄDOWE

4.3.1. WSTĘP – SIŁA NGOŚ W KSZTAŁCENIU POZAFORMALNYM

EDUKACJA DOROSŁYCH W RĘKACH TRZECIEGO SEKTORA

Wg definicji UNESCO edukacja dorosłych to całokształt nieformalnych i formalnych procesów kształcenia, będących przedłużeniem lub uzupełnieniem wykształcenia zdobytego w szkole, ale także szeroko pojęte kształcenie praktyczne, dzięki któremu osoby dorosłe rozwijają swoje umiejętności, zdobywają nową wiedzę, doskonalą kwalifikacje zawodowe czy nabywają całkiem nowe umiejętności. Uczucie się dorosłych w strukturze edukacji pozaformalnej wskazuje na budowanie kluczowych kompetencji dla zwiększenia szans osób dorosłych na rynku pracy, poprawy zdolności zatrudnienia i mobilności, wzmacnia także integrację społeczną.

Liczba organizacji, dla których edukacja, w tym edukacja dorosłych jest kluczowym obszarem działalności od kilku lat jest na zbliżonym poziomie. Jednak przybywa wciąż organizacji, które dołączają do swojej oferty edukację dla osób dorosłych. Zgodnie z danymi 50% NGO realizuje przedsięwzięcia związane z szeroko pojętą edukacją. Natomiast obszar edukacji osób dorosłych (m.in. prowadzenie uniwersytetów trzeciego wieku, szkoleń, warsztatów) to dziś kluczowa gałąź ok. 33% organizacji pozarządowych w Polsce. Trzeci sektor zajmujący się edukacją dorosłych współpracuje ze środowiskiem zewnętrznym dbając tym samym o wysoką jakość usług, rozwój kompetencji edukatorów oraz poszerzanie horyzontów m.in. poprzez współdziałanie z uczelniami, szkołami, biznesem oraz innymi organizacjami.

ORGANIZACJE NON PROFIT W ŚRODOWISKU EDUKACYJNYM

Organizacje pozarządowe stanowią silną, aktywną grupę interesariuszy na rynku edukacyjnym w Polsce. Ich znaczny i pozytywny wpływ na jakość usług edukacyjnych jest nieoceniony. Między innymi to dzięki inicjatywom NGO osoby dorosłe mają możliwość korzystania z różnych rodzajów edukacji pozaformalnej, nabycia praktycznych kompetencji oraz zwiększenia swojego potencjału na rynku pracy.

Funkcje edukacyjne NGOs wpływają na wzrost świadomości, umiejętności, rozwoju członków organizacji, jak i grup docelowych na rzecz, których działają. Większość działań edukacyjnych prowadzonych przez NGOs to kursy, warsztaty, konferencje, czy seminaria. Niewątpliwie znaczenie mają tutaj edukatorzy, którzy bezpośrednio mają kontakt z grupą odbiorców, znają ich potrzeby i oczekiwania. Niejednokrotnie zderzają się oni z brakiem chęci w aktywnym uczestniczeniu osób dorosłych w procesie zdobywania wiedzy (w procesie edukacji poza-

formalnej), która wynika z obaw przed porażką, brakiem zaufania z jednej strony do grupy czy prowadzącego, a często strachem przed swoimi słabościami i ewentualnym brakiem sukcesu na końcu procesu. Edukator z jednej strony musi zdobyć zaufanie uczestników, musi być postrzegany przez dorosłych słuchaczy jako ktoś wywodzący się z ich środowiska (będzie jednym z nich, choć o innym statusie), z drugiej strony musi być profesjonalny w działaniu, musi zadbać o odpowiedni rozkład wzmocnień i dynamikę procesu uczenia się zbliżoną do rzeczywistego środowiska pracy uczestników, proces uczenia się zorganizować tak, aby stwarzał szanse, na refleksje i zrozumienie tego co zaszło, a jednocześnie zakończyć wskazówkami i rekomendacjami dla uczestników. Jaką relację uda się zbudować z grupą, jak mocno uda się zainteresować tematem, jak dobrze dobrana zostanie forma przekazu, forma zajęć/spotkań, jak zostanie dobrana treść merytoryczna do grupy tak długo uczestnik będzie wracał do organizacji i korzystał z jej usług. To buduje siatkę interesariuszy, pozwala na rozwijanie oferty oraz samej organizacji. Aby osiągnąć powyższe niezbędna jest dla edukatora znajomość rynku edukacyjnego, a przede wszystkim znajomość innowacyjnych technik aktywizacji osób dorosłych oraz narzędzi coachingowo-rozwojowych. Jednym z możliwych sposobów zdobywania nowej wiedzy, wymiany poglądów, poznawania nowości technicznych i edukacyjnych oraz czerpania z doświadczeń innych jest platforma EPAL, która skupia środowisko edukatorów osób dorosłych i daje wirtualną przestrzeń do współpracy.

Rola i działania edukacyjne organizacji pozarządowych są bardzo zróżnicowane m.in.:

- > prowadzą zajęcia dodatkowe rozwijające zainteresowania wśród osób dorosłych;
- > prowadzą Uniwersytety III Wieku, kursy doszkalające, kształcenie ustawiczne;
- > prowadzą działalność o charakterze edukacyjno – wychowawczym;
- > aktywizują społeczność lokalną;
- > prowadzą działania edukacyjne na rzecz kadr przedsiębiorstw, organizując kursy zawodowe i podnoszące kwalifikacje pracowników;
- > kształtują kompetencje społeczne i obywatelskie osób dorosłych;
- > tworzą ofertę edukacji pozaformalnej dla osób dorosłych.

DEBATY OKSFORDZKIE JAKO NARZĘDZIE WYPRACOWANE PRZEZ NGO NA POTRZEBY PROCESÓW EDUKACYJNYCH

W marcu 2016 roku minęło 25 lat od kiedy profesor Zbigniew Pełczyński zorganizował na Uniwersytecie Warszawskim pierwszą w Polsce debatę oksfordzką, która stała się później jednym z podstawowych narzędzi dydaktycznych założonej przez niego w 1994 roku Szkoły Liderów¹. W latach 90. traktowano debaty jako nowinkę edukacyjną, która mogła zmienić oblicze polskiej debaty publicznej. Choć wówczas nie udało się ich rozpowszechnić na tyle, by pożądana systemowa zmiana nastąpiła, dziś debaty oksfordzkie zyskują na popularności i organizuje je bardzo wiele środowisk oraz organizacji pozarządowych. W ostatnich latach w naszym kraju liczba instytucji

¹ <http://www.szkoła-liderow.pl/fundacja/>.

i podmiotów tworzących turnieje i projekty wykorzystujące debaty stale rośnie. Biorąc pod uwagę liczbę uczestników takich projektów do największych z nich można zaliczyć²:

- > Instytut Pamięci Narodowej – „Turniej Debat Historycznych Instytutu Pamięci Narodowej”.
- > Krakowskie Stowarzyszenie Mówców – „Szkoła Debaty”, „Akademickie Mistrzostwa Polski Debat Oksfordzkich”, wspólnie z Instytutem Wschodnich Inicjatyw – „Polska pomiędzy Wschodem a Zachodem. Ogólnopolski turniej debat”.
- > Stowarzyszenie Nowe Przestrzenie – „Tarnowska Liga Debatancka”, „Akademickie Mistrzostwa Polski Debat Oksfordzkich”.
- > Stowarzyszenie Szkoła Liderów – „Szkoła Liderów Politycznych”.
- > Fundację Edukacyjną G5 – „Mistrzostwa Polski Debat Oksfordzkich”, „Wielkopolski Turniej Debat”.
- > Fundację Projekty Edukacyjne – „Turniej Debat Historycznych Instytutu Pamięci Narodowej”, wcześniej „Mistrzostwa Polski Debat Oksfordzkich”.
- > Bractwo Oświatowe Związku Górnośląskiego – „Śląski Turniej Debat Oksfordzkich”.
- > Fundację Nowy Głos – „Warszawska Liga Debatancka”, „Głos z Warszawy”.
- > Instytut Debaty Publicznej – „Pomorski Turniej Debat”, „Gdańska Liga Debat”.

DEBATA OKSFORDZKA JAKO NARZĘDZIE EDUKACYJNE

Osobom oraz organizacjom wykorzystującym debatę oksfordzką w edukacji, zależy przede wszystkim na tym, by każdy ich element: filozofia, format, kryteria oceniania oraz sposób formułowania tez maksymalizował efekty edukacyjne. W debatach można nauczyć się bardzo wiele, ale tylko jeśli są dobrze zorganizowane. Opracowany przez Krakowskie Stowarzyszenie Mówców format Akademickich Mistrzostw Polski Debat Oksfordzkich (AMPDO) ma pomóc edukatorom, trenerom, andragogikom oraz specjalistom od edukacji osób dorosłych możliwie efektywnie wykorzystywać to narzędzie dydaktyczne.

Debata oksfordzka poszerza horyzonty, uczy logicznego myślenia, precyzyjnego formułowania myśli oraz słuchania ze zrozumieniem. Innymi słowy: kształtuje umiejętności i postawy, które powinny cechować każdą osobę biorącą udział w życiu publicznym czy biznesowym. Dobrze zorganizowana debata oksfordzka to przede wszystkim niezwykle skuteczne narzędzie edukacyjne, które w rękach dobrego edukatora umożliwia wielopłaszczyznowe kształcenie młodzieży. Podczas wspólnej dyskusji uczestnicy rozwijają nie tylko swoje umiejętności komunikacyjne i interpersonalne, ale przede wszystkim zgłębiają wiedzę na temat danego zagadnienia.

² Zestawienie przygotowane na podstawie informacji udostępnionych przez poszczególne podmioty. Wszystkie wymienione organizacje są organizatorami lub współorganizatorami ww. projektów lub turniejów.

To siła argumentów wpływa na wynik debaty, a konieczność przygotowania się na obie strony sporu wymusza jego zrozumienie. Podobnie jak w sportach drużynowych, w których o zwycięstwie często decyduje praca wykonana przed meczem, tak w debacie oksfordzkiej na wygraną istotny wpływ ma wcześniejsze opracowanie tematu. Tu dochodzimy do sedna debat oksfordzkich: dobrze zorganizowanej i sędziowanej debaty nie można wygrać tylko retoryką, a kluczem do zwycięstwa jest zrozumienie istoty sporu wokół którego toczy się dyskusja. Ogromną siłą debat jest ich wielofunkcyjność i uniwersalność, która umożliwia stosowanie ich jako narzędzia dydaktycznego zarówno w ramach systemu edukacji formalnej jak i zajęć pozaformalnych. Korzystając z tej formuły dyskusji trener może kłaść nacisk na rozwijanie wielu kompetencji w tym samym czasie. Debata stanowi również narzędzie, które pozwala wszechstronnie rozwijać warsztat mówcy – uczy dyscypliny intelektualnej, pracy głosem, kontroli własnego ciała. Dzięki debacie możemy poznać mechanizmy perswazyjne, nauczyć się tworzenia dobrych argumentów i obrony przed manipulacją. Często jednak nie zwracamy uwagi na fakt, iż debata oksfordzka to również skuteczny sposób promowania wysokich standardów prowadzenia publicznych sporów. Warto więc bliżej poznać sposoby zastosowania debaty oksfordzkiej w edukacji pozaformalnej oraz możliwości wykorzystania jej przez osoby dorosłe.

4.3.2. METODY I MOŻLIWOŚCI NGOs W DZIAŁALNOŚCI NA RZECZ EDUKACJI I ŹRÓDŁA ICH FINANSOWANIA

Dla NGOs jednym z kluczowych obszarów działalności jest poszukiwanie finansowania swoich przedsięwzięć oraz bieżącej działalności. Jest to jedno z najczęściej stawianych pytań. Przy planowanych przedsięwzięciach konieczne jest zapewnienie ich finansowania, stąd NGOs poszukują źródeł finansowania w postaci dotacji, grantów dostępnych w przestrzeni publicznej.

Organizacje pozarządowe korzystają w swojej działalności z pomocy wolontariuszy, którzy wykonują powierzone im zadania i obowiązki. Angażując się w nowe inicjatywy oraz cykliczne projekty prowadzone przez fundacje i stowarzyszenia. Jest to satysfakcjonujące dla obu stron, jednak wymaga wyjątkowej umiejętności planowania i angażowania zasobów zewnętrznych. Dla spójności i efektywnej realizacji działań organizacji pozarządowych konieczne jest również zatrudnianie osób, które w pełni pracują na rzecz danego podmiotu. Tym samym znają potrzeby organizacji, grupy docelowej, do której podmiot kieruje swoje działania a także dbają o kompleksową obsługę podmiotu, który ma również szereg obowiązków administracyjno-rozliczeniowych oprócz działań merytorycznych. Jak każdy podmiot na rynku potrzebuje zatem stałego dofinansowania, uzupełnianego przez dodatkowe źródła, o które aplikuje.

RODZAJE FINANSOWANIA NGOs:

Składki

Jedną z możliwości finansowania są składki członkowskie. Środki uzyskane w formie składek mogą być przeznaczone na dowolną działalność statutową organizacji.

Darowizny

Każda zarejestrowana organizacja pozarządowa ma możliwość otrzymania darowizny. Forma przekazywanej darowizny może być dwojaka – w formie gotówki lub w formie rzeczowej. Jej przeznaczenie może być zagregowane na dowolne działanie organizacji, jednakże muszą to być cele statutowe (dla których dana organizacja została powołana, a jej działania są wpisane w statut organizacji). Darowizna jest przekazywana na podstawie umowy oraz zakłada sama w sobie, że darczyńca przekazuje coś, co do niego zależy i w zamian za to nie otrzymuje nic zwrótnie od organizacji.

Sponsoring

Organizacje w realizacji swoich działań mogą liczyć również na wsparcie sponsorskie – od podmiotów prywatnych, w szczególności firm. Bardzo często zdarza się, że oprócz pieniędzy jest to wsparcie w postaci udostępnienia lokalu, świadczenie nieodpłatnych usług. Organizacja zobowiązana jest w zamian informować o sponsorze (działania promocyjno-marketingowe).

1%

NGOs, które posiadają status organizacji pożytku publicznego posiadają dodatkową możliwość finansową – otrzymanie 1% podatku od osób fizycznych. Organizacje muszą jedynie dotrzeć do podatników, aby właśnie ich wybrano i wskazano w corocznym zeznaniu podatkowym. Do ubiegania się o otrzymanie 1% posiadają organizacje pożytku publicznego, które wpisane są w bazie prowadzonej przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

Prowadzenie przez NGOs działalności gospodarczej

Organizacje pozarządowe mogą prowadzić działalność gospodarczą. Musi być ona jednak nastawiona nie na zysk, ale na jasno określony cel. Prowadzenie działalności ma być jedynie narzędziem do pozyskiwania funduszy na realizację celów statutowych organizacji.

W sposobach finansowania NGOs sporą część stanowią dotacje.

Dotacje

Dotacje, inaczej granty to finansowanie pewnych zaplanowanych działań, projektów. Dotacje organizacje mogą otrzymać z różnych źródeł: ze środków publicznych krajowych, ze środków europejskich lub innych grantodawców zagranicznych. Należy pamiętać, że finanse otrzymane w postaci grantów muszą być przeznaczone na działania wpisane w cele statutowe. Warunki otrzymania dotacji określa regulamin, bądź szczegółowa umowa. Przyznawane fundusze dotyczą konkretnych, zaplanowanych zadań. Najbardziej popularnym rodzajem dotacji jest dofinansowanie, czyli sfinansowanie części kosztów realizacji danego przedsięwzięcia.

Środki krajowe

NGOs mogą ubiegać się o dofinansowanie w Urzędach Marszałkowskich – w odpowiedzi na zapytania dotyczące ofert na wykonanie zadania publicznego. Przyznawane są środki na promocje zadań, ich realizację oraz działania związane z rozwojem i zaspokajaniem potrzeb lokalnej społeczności. Stowarzyszenie i fundacje mają możliwość również wzięcia udziału w konkursach grantowych – Programów Ministra Kultury, których część dotyczy również edukacji – artystycznej i kulturalnej oraz skorzystać z Programu Małych Grantów Funduszu Wszehradzkiego, czy programów Narodowego Centrum Kultury.

Najbardziej popularnymi w ostatnich latach (biorąc pod uwagę liczbę ofert) konkursami dla organizacji pozarządowych jest Fundusz Inicjatyw Obywatelskich (FIO) oraz Rządowy Program Aktywności Społecznej Osób Starszych (ASOS). FIO to narzędzie, które ma wpływać na rozwój społeczeństwa obywatelskiego, społeczności lokalnych, działań na rzecz partnerstwa publiczno – prywatnego, a przede wszystkim umocnienie znaczenia trzeciego sektora w działaniach publicznych. Ofert można składać na jeden z trzech priorytetów: Aktywne społeczeństwo; Aktywni obywatele; Silne organizacje pozarządowe (ASOS). Program stawia na poprawę jakości życia dla osób starszych. Finansowane mogą być działania związane z popularyzacją zdrowego trybu życia, rozwojem wolontariatu osób starszych, popularyzacją działalności Rad Seniorów.

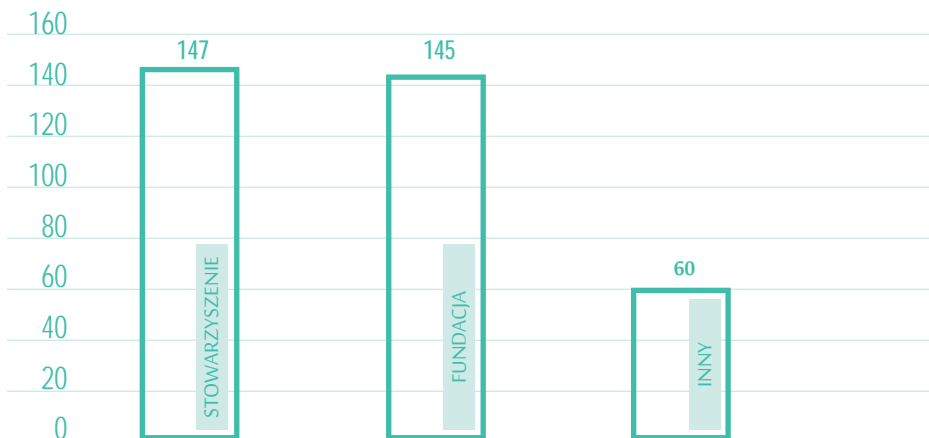
Środki europejskie

Organizacje pozarządowe w programie Erasmus+ w latach 2014-2015³

W latach 2014-2015 do programu Erasmus+ w Polsce aplikowało 3265 organizacji i instytucji, a 2344 otrzymało dofinansowanie i zrealizowało w sumie 3639 projektów. Wśród tych organizacji, które otrzymały dofinansowanie znalazły się 352 organizacje pozarządowe. Najwięcej było stowarzyszeń (147) oraz fundacji (145). Wśród 60 pozostałych organizacji pozarządowych znalazły się min. uczniowskie kluby sportowe, centra informacji młodzieżowej czy organizacje harcerskie.

³ Dane opracowane na podstawie raportu z bazy danych EPlusLink z dnia 23-11-2016. Dane mają charakter przybliżony i szacunkowy i mogą być zaniżone, co wynika z niekompletnych danych znajdujących się w bazie.

Wykres 1. Typy organizacji pozarządowych, które otrzymały dofinansowanie w ramach programu Erasmus+ w latach 2014-2015 r.

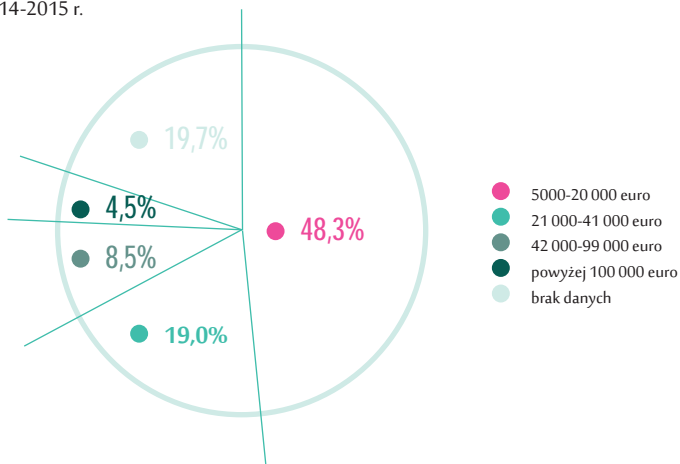


Źródło: baza danych EPlusLink, stan na dzień: 23 listopada 2016 r.

W sumie, w latach 2014-2015 organizacje pozarządowe wnioskowały o ponad 8 500 000 euro dofinansowania, a otrzymały ponad 8 200 000 euro na realizację projektów edukacyjnych ze środków programu Erasmus+. Mediana przyznanego dofinansowania wyniosła 18 660 euro, a średnia na organizację to blisko 30 000 euro.

Blisko połowa organizacji pozarządowych realizowała projekty o budżetach nieprzekraczających 20 000 euro. Prawie co piąta organizacja dysponowała budżetem w wysokości do 41 000 euro. 16 organizacji (czyli 4,5 proc. ogółu organizacji pozarządowych, które w latach 2014-2015 otrzymały dofinansowanie ze środków programu Erasmus+) otrzymało środki finansowe przekraczające 100 000 euro. Tak wysokie budżety przyznane zostały na realizację projektów mobilności osób uczących się i kadry w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego. Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji nie dysponuje danymi dotyczącymi 19,7 proc. budżetów, gdyż w chwili przygotowania niniejszego opracowania (23 listopada 2016 r.) nie były one jeszcze ostatecznie rozliczone.

Wykres 2. Wysokość budżetu przyznanego organizacjom pozarządowym w ramach programu Erasmus+ w latach 2014-2015 r.



Źródło: baza danych EPlusLink, stan na dzień: 23 listopada 2016 r.

Jeśli chodzi o typy działań realizowanych przez organizacje pozarządowe w latach 2014-2015, to organizacje realizowały: 222 projekty mobilności osób młodych i osób pracujących z młodzieżą, 33 projekty mobilności osób uczących się i kadry edukacji dorosłych, 27 projekty mobilności kadry edukacji dorosłych, 19 projektów wsparcia reform w edukacji, a 18 projektów partnerstw strategicznych w dziedzinie młodzieży. Organizacje pozarządowe najrzadziej podejmowały się prowadzenia działań w zakresie partnerstw strategicznych edukacji szkolnej i kształcenia i szkolenia zawodowego (tylko 4 podmioty prowadziły takie działania).

Tabela 1. Sześć najbardziej popularnych typów projektów realizowanych przez organizacje pozarządowe w programie Erasmus+ w latach 2014-2015 r.

Typ projektu	Mobilność osób młodych i pracujących z młodzieżą	Mobilność osób uczących się i kadry w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego	Mobilność kadry edukacji dorosłych	Wsparcie reform w edukacji	Partnerstwa strategiczne w dziedzinie młodzieży
Liczba organizacji	222	33	27	19	18

Źródło: baza danych EPlusLink, stan na dzień: 23 listopada 2016 r.

FINANSOWANIE ORGANIZACJI POZARZĄDOWYCH – DOBRE PRAKTYKI

Jednym z przykładów dobrych praktyk i uzyskanego dofinansowania ze środków europejskich jest projekt nagrodzony w ramach EDUinspiracji kategorią Edukacja dorosłych. EDUinspiracje są konkursem, który pozwala na wyróżnienie najlepszych projektów realizowanych przez beneficjentów programów zarządzanych przez Fundację Rozwoju Systemu Edukacji. Podany projekt stanowi przykład dobrej praktyki realizowanej na poziomie lokalnym, gdzie skierowane działania miały wpływ na społeczność regionu.

Wszyscy jesteśmy obywatelami Europy

Tytuł projektu: „European Citizen Today”

Beneficjent: Stowarzyszenie na rzecz Warsztatu Terapii Zajęciowej „Szansa”

Niepełnosprawność jest przyczyną wielu wykluczeń, jednak można starać się, by włączać niepełnosprawnych w aktywność społeczną i publiczną. Wysiłek pracowników Stowarzyszenia na rzecz Warsztatu Terapii Zajęciowej „Szansa” i ich udział w zagranicznych szkoleniach sprawił, że podopieczni Stowarzyszenia zaczęli być bardziej aktywni społecznie i zaangażowali się w integrację europejską.

Projekt realizowany był przez Stowarzyszenie na rzecz Warsztatu Terapii Zajęciowej „Szansa” z Ostrowca Świętokrzyskiego w partnerstwie z organizacjami z Hiszpanii, Rumunii, Włoch, Portugalii i Cypru. Dotyczył bardzo istotnego społecznie tematu, jakim jest aktywna integracja osób niepełnosprawnych i to do nich przedsięwzięcie zostało skierowane.

Intencją autorów przedsięwzięcia było zachęcenie osób niepełnosprawnych do aktywności obywatelskiej i do pełnego udziału w procesie integracji europejskiej, aby dowieść, że niepełnosprawność nie wyklucza z aktywności obywatelskiej. W działania projektowe zaangażowano także rodziców i opiekunów podopiecznych stowarzyszenia. Remigiusz Woźniak, koordynator projektu, wspomina z jakim entuzjazmem projekt był realizowany. – Pamiętam pozytywne emocje, zarówno z okresu planowania, jak i później z poszczególnych etapów realizacji projektu – przyznaje.

W ramach projektu zorganizowano szereg działań dla osób niepełnosprawnych. Były wśród nich warsztaty społecznościowe i spotkania edukacyjne na temat Karty Praw Podstawowych, podczas których zachęcano uczestników również do udziału w wyborach. Zorganizowano także spotkanie w lokalnym Powiatowym Centrum Pomocy Rodzinie, w trakcie którego przedstawiono uczestnikom projektu bieżące programy pomocy osobom niepełnosprawnym. Prowadzono także warsztaty nauki języka angielskiego i niemieckiego, zajęcia komputerowe.



rowe, historyczne, fotograficzne, sportowe, muzyczne, a także dotyczące bezpieczeństwa w ruchu drogowym. Uczestnicy projektu rozpoczęli działalność wolontariacką na rzecz osób potrzebujących pomocy materialnej, kontynuowaną również po zakończeniu działań projektowych.

Do rezultatów projektu należy zaliczyć kursy podstaw języka angielskiego i obsługi komputera opracowane przez instytucje partnerskie. Kursy te mogą stanowić użyteczne narzędzie dla edukatorów pokrewnych placówek, zwłaszcza tych wspierających osoby niepełnosprawne.

Udział w projekcie pozwolił na wzmocnienie u uczestników poczucia przynależności do wspólnoty europejskiej i zachęcił ich do aktywnego obywatelstwa europejskiego. Na szczególną uwagę zasługuje to, że dzięki uczestnictwu w międzynarodowej inicjatywie mieszkańcy niewielkiego miasta z regionu borykającego się z dużymi trudnościami społeczno-ekonomicznymi mieli możliwość poczuć się obywatelami europejskiej wspólnoty.

Mocną stroną przedsięwzięcia jest ponadto duża skala edukacyjnych działań lokalnych oraz wysokiej jakości produkty końcowe udostępnione na stronie internetowej projektu. Projekt miał także duże znaczenie dla instytucji beneficjenta. Nie tylko udoskonalił ofertę edukacyjną jednostki, lecz także podniósł prestiż organizacji w lokalnej społeczności oraz na arenie międzynarodowej, m.in. dzięki wprowadzeniu europejskiego wymiaru do działań instytucji.

4.3.3. MOTYWACJA I WOLONTARIAT EDUKATORÓW W NGOs W ODNIESIENIU DO EDUKACJI DOROSŁYCH

Potencjał organizacji pozarządowych w kształceniu dorosłych jest nieograniczony. Co zrobić, gdy gorzej wygląda kwestia finansowania? Wtedy na ratunek przychodzi wolontariusze.

Jeśli organizację porównamy do auta, a jej zasoby finansowe do paliwa, wolontariusze będą tymi, którzy pomogą ruszyć z miejsca nawet mimo pustego baku. Ochotnicy stanowią nieodzowne wsparcie – i to na kilku frontach. Nie tylko mogą prowadzić warsztaty, szkolenia czy kursy dla dorosłych, ale też organizować zaplecze: pracować nad stronami internetowymi, organizować rekrutację czy zdobywać pieniądze.

Wykorzystywanie wolontariuszy w projektach dotyczących edukacji dorosłych wspiera m.in. unijny program Erasmus+ Młodzież. W akcji Wolontariat Europejski młodzi Europejczycy mogą wyjechać do innego kraju nawet na rok. I bardzo często celem tych wyjazdów jest właśnie wsparcie edukacji dorosłych. W internecie z łatwością znajdziemy ogłoszenia o naborze wolontariuszy, zamieszczone przez organizacje przyjmujące, które prowadzą domy dziennej opieki, centra charytatywne czy Uniwersytety Trzeciego Wieku. Ochotnicy mogą w nich uczyć języków, prowadzić zajęcia kształtujące kompetencje niezbędne na rynku pracy czy związane z odpowiedzialnym wychowywaniem dzieci.

Wolontariuszy do pracy z dorosłymi od lat rekrutuje m.in. katowicka organizacja Bona Fides. Młodzi Polacy wyjeżdżają np. na Maderę, by oprowadzać po historycznym centrum stolicy Funchal oraz słynnym miejscowym Kolegium Jezickim. To idealny przykład nieformalnej edukacji! Również do Portugalii – ale jej kontynentalnej części – wyjeżdżają ochotnicy w ramach innego projektu, przy którym pracuje Bona Fides. Dzięki współpracy

katowiczanie ze Stowarzyszeniem Młodzieżowym ProAtlantico z Porto Salvo młodzi Polacy mogą pracować w domach seniora, ośrodkach dla imigrantów i instytucjach dla niepełnosprawnych.

Wolontariat Europejski działa jednak w obie strony – nie brakuje więc przykładów zaangażowania młodych obcokrajowców w edukację dorosłych organizowaną w Polsce. Na Podlasiu przedsięwzięcie takie zrealizowała Fundacja Ocalenie. Zaprosiła ona młodych Europejczyków z Francji, Łotwy, Hiszpanii i Włoch, by organizowali zajęcia plastyczne, sportowe i językowe dla czeczeńskich uchodźców mieszkających w ośrodku w Czerwonym Borze. Do nieco innej grupy dorosłych adresowany jest projekt Stowarzyszenia Zamojskie Centrum Wolontariatu. Pochodzący z Hiszpanii Albert i Sergio (podobnie jak ich poprzednicy z wcześniejszych edycji) zajmują się podopiecznymi Senioralnej Stacji Socjalnej. Nie tylko pomagają w organizacji codziennych zajęć, ale też opowiadają o hiszpańskiej historii, zwyczajach czy kulturze.

Wolontariat związany z edukacją dorosłych można się włączyć również poza unijnymi programami. I często robią to uczniowie szkół, wśród których w 2016 r. idea wolontariatu promowana jest w sposób szczególny. Przykłady można mnożyć – młodzi ludzie angażują się np. w szkolenia komputerowe dla dorosłych prowadzone przez lokalne biblioteki, biorą udział w akcjach promujących aktywność fizyczną czy zajęciach językowych.

Potrzeby w tym zakresie są nieograniczone, dlatego organizacje pozarządowe przykładają coraz większą wagę do tego, by przygotować dla wolontariuszy jak najlepszą ofertę. Oznacza to nie tylko wykorzystywanie ich zapasów, ale też umożliwianie im rozwoju i zdobywania nowych umiejętności. Ostatecznie więc wygrywają wszyscy – i wspierający, i wspierani. Wszyscy są jak pasażerowie tego samego auta.

autor: Krzysztof Szwałek



PROGRAM ERASMUS –
TRADYCJA I PRZYSZŁOŚĆ WE
WSPIERANIU EDUKACJI

The background features several abstract lines: a teal line that descends from the top left, crosses a horizontal teal line, and then ascends towards the top right; a horizontal teal line that spans across the middle of the page; and a pink line that runs horizontally near the bottom, slightly sloping upwards from left to right. A teal square is positioned in the lower-left area, containing the number '5.' in a large, teal, sans-serif font.

5.



Program Erasmus został uruchomiony 15 czerwca 1987 r. Wtedy rozpoczął się nowy etap kształcenia oraz edukacji młodzieży i osób dorosłych w całej Europie. Program (obecnie Erasmus+) nadal odgrywa największą rolę w procesie międzynarodowej wymiany, rozwoju uczelni wyższych i podnoszenia kompetencji studentów oraz pracowników akademickich.

Erasmus wykształcił nowe pokolenie młodych Europejczyków. To ludzie, którzy nie boją się wyzwań, posiadają swobodę w poruszaniu się po innych krajach, odnajdują się w różnych kulturach, z łatwością się komunikują, a przede wszystkim mają szersze spojrzenie na wiele aspektów życia. To pierwsze pokolenie, które poprzez wymianę, edukację, poznanie nowych ludzi, metod kształcenia i innych kultur wpływa na zerwanie ze stereotypowym podejściem do innych narodów, które kształtowało się w Europie w okresie zimnowojennym.

W Polsce Erasmus ma krótszą tradycję, bowiem Polska uczestniczy w programie od 1998 r. Dziś uczelnie nie wyobrażają sobie kształcenia bez uwzględnienia programu Erasmus+ w swojej ofercie edukacyjnej.

W latach 1995-2006 Erasmus wchodził w skład wspólnotowego programu Socrates, w latach 2007-2013 był częścią programu „Uczenie się przez całe życie”, a od roku 2014 jest częścią programu Erasmus+, programu Unii Europejskiej w dziedzinie kształcenia, szkoleń, młodzieży i sportu, przewidzianego na lata 2014-2020.

Obecnie funkcjonujący program Erasmus+ wszedł w życie 1 stycznia 2014 r. i zintegrował dotychczasowe programy: „Uczenie się przez całe życie” (Erasmus, Leonardo da Vinci, Comenius i Grundtvig), „Młodzież w działaniu” oraz Jean Monnet, Erasmus Mundus, TEMPUS, ALFA, EDUlink. Po raz pierwszy w ramach programu wspierane są również inicjatywy związane ze sportem.

Ze stypendiów i wymian międzynarodowych w programie Erasmus w latach 1998-2014 skorzystało 155 092 studentów, z czego 135 825 osób wyjechało na studia, a 19 267 na praktyki. Do Polski przyjechało w tym czasie 68 000 zagranicznych studentów, przy czym warto zauważyć, że w roku akademickim 2013/2014 liczba przyjazdów była 53 razy wyższa niż w roku 1998/1999.

W okresie funkcjonowania programu Erasmus w Polsce odbyło się w jego ramach ponad 47 000 wyjazdów pracowników polskich uczelni, w tym 34 182 wyjazdy dydaktyczne, w celu prowadzenia zajęć i 13 182 wyjazdy na szkolenia.

Zainteresowanie programem Erasmus+ jest bardzo duże. Zdecydowanie ma na to wpływ postępująca integracja europejska, możliwość swobodnych podróży, kształcenia i rozwoju zawodowego poza granicami kraju.

Studenci oraz pracownicy uczelni mają możliwość nawet rocznej nauki w innych placówkach w całej Europie. W takim czasie można poznać metody i działania procesu edukacji w innym państwie, poznać obywateli – rówieśników, ich sposób patrzenia na naukę i światopogląd.

Pobyt w zagranicznym ośrodku akademickim pomaga rozwinąć szereg kompetencji i umiejętności, które trudno byłoby zdobyć w typowych warunkach studiowania. To przede wszystkim praktyczna nauka języków obcych. Nie tylko angielskiego, ale również innych europejskich języków. Należy pamiętać, że na takiej wymianie spotykają się ludzie z całej Europy. Pozawala to uczyć się od siebie nie tylko języków, ale komunikacji, zachowań międzykulturowych i całego wachlarza umiejętności interpersonalnych, które są niezbędne na rynku pracy.


Stypendium programu Erasmus+ to również ogromna szansa na przyszłość w poszukiwaniu i odnalezieniu się na rynku pracy. Jak pokazują badania nad ewaluacją programu Erasmus (The Erasmus Impact Study, Effects of mobility on the skills and employability of students and the internationalisation of higher education institutions, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2014), osoby, które brały udział w wymianie międzynarodowej charakteryzują się nie tylko lepszą znajomością języków obcych. Są również bardziej kreatywne, samodzielne, odważne, otwarte, a co za tym idzie pewniejsze siebie, co przekłada się na potrzeby rynku pracy.

Wymiana zagraniczna to szansa zdobycia wielu doświadczeń zawodowych, poznania innych struktur organizacyjnych, sposobów zarządzania i form realizacji przedsięwzięć.

Pracodawca widząc u kandydata doświadczenie w wymianie międzynarodowej, może mieć pewność, że zna on języki obce, cechuje go przebojowość i zaradność. Może się też spodziewać, że swoboda podróżowania w przeszłości oraz poznanie nowych miejsc i ludzi będą skutkowały większą mobilnością w przyszłości.

Aż 45,2 proc. spośród badanych studentów wskazało, że dobrze oceniają przydatność wyjazdu w kontekście przyszłej kariery zawodowej. Bardzo dobrze oceniło wyjazd 41,2 proc. ankietowanych, a kolejną odpowiedź (dość dobrze) wskazał już tylko co dziesiąty student. Ogólna średnia ocena wyniosła 4,24 (w skali 1-5, gdzie 1 oznacza ocenę najniższą a 5 najwyższą), co wyraźnie wskazuje na to, że studenci oceniają doświadczenie zdobyte podczas wyjazdu jako przydatne w przyszłości. Ponadto, zaobserwowano, że im dłużej studenci przebywali na wymianie, tym wyższa była ich ocena przydatności wyjazdu w kontekście przyszłej kariery zawodowej.

Program Erasmus wpływa nie tylko na uczestników, ale również na rozwój i zmiany w szkolnictwie wyższym i ofertach edukacyjnych. Przygotowanie innowacyjnych form i metod nauczania, oferty dla studentów zagranicznych, obcojęzyczne programy nauczania, zmiana struktur organizacyjnych to widoczne skutki wpływu programu na ewaluację edukacji na uczelniach. To również budowanie możliwości i konkurencyjności polskich uczelni na europejskim rynku wśród zagranicznych studentów i pracowników akademickich, a co za tym idzie korzystny wpływ na rozwój gospodarki.



Rolę koordynatora projektów Erasmus w Polsce pełni działająca od 23 lat Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji. Od chwili powstania jednym z podstawowych celów przyświecających Fundacji jest konsekwentne i możliwie kompleksowe realizowanie programów, z których znaczna część wpisuje się w proces internalizacji. FRSE w naturalny sposób kładzie w swoich działaniach nacisk nie tylko na wymiany studenckie i naukowe, ale również na umiędzynarodowienie narzędzi dydaktycznych oraz upowszechnianie dobrych praktyk w edukacji jako takiej. Nauczyciele, pedagodzy, dyrektorzy, animatorzy i opiekunowie są podstawą systemu edukacji. Programy Fundacji dają im szansę na wymianę doświadczeń z partnerami z innych krajów UE. Celem FRSE jest właśnie umiejętne i całościowe wspieranie różnych ogniw systemu edukacji, w sposób umożliwiający jego zróżnicowany i kompleksowy

PODSTAWOWE DANE NA TEMAT PROGRAMU ERASMUS+

ERASMUS+ TO PROGRAM UNII
EUROPEJSKIEJ W DZIEDZINIE EDUKACJI,
SZKOŁEŃ, MŁODZIEŻY I SPORTU

14,7

MLD €
TO CAŁKOWITY
BUDŻET PROGRAMU

PRZEWIJDUJE SIĘ, ŻE W LATACH 2014-2020

4

MLN

osób skorzysta
z programu

2

MLN

studentów skorzysta
z programu

800

TYS.

wykładowców, nauczycieli, szkoleniowców, przedstawicieli kadry
edukacyjnej i osób pracujących z młodzieżą będzie uczestniczyć
w projektach mobilności pracowników

25

TYS.

partnerstw strategicznych połączy 125 tys.
szkół, instytucji kształcenia i szkolenia
zawodowego, instytucji szkolnictwa wyż-
szego i kształcenia dorosłych, organizacji
młodzieżowych i przedsiębiorstw

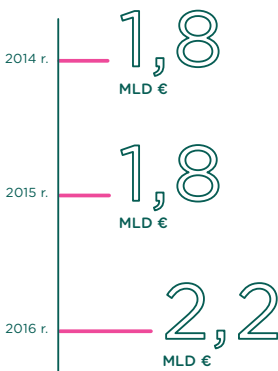
150

sojuszy na rzecz umiejętności
sektorowych zostanie ustanowionych
przez 2 tys. organizatorów kształcenia
i szkolenia zawodowego oraz
przedsiębiorców

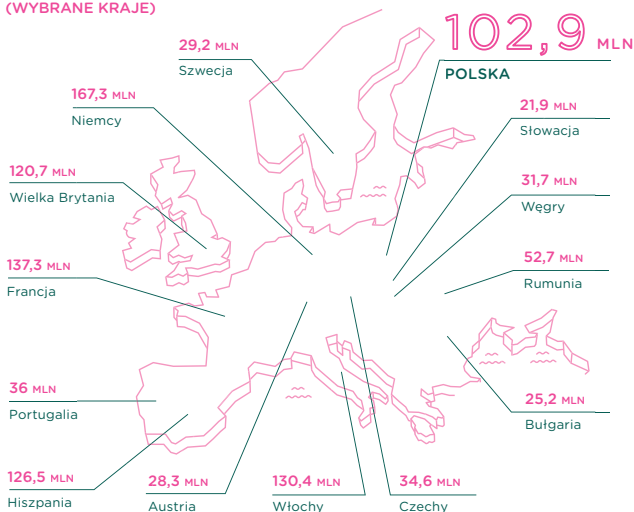
150

sojuszy na rzecz wiedzy zostanie
ustanowionych przez 1,5 tys.
instytucji szkolnictwa wyższego
i przedsiębiorstw

BUDŻET PROGRAMU ERASMUS+
W LATACH 2014-2016



BUDŻET W 2016 R. W EUROPIE
(WYBRANE KRAJE)



The image features an abstract geometric design. It consists of several teal-colored lines and shapes. A large teal shape is in the top left corner. A thin teal line runs diagonally from the top left towards the bottom right. Another thin teal line runs horizontally across the middle of the page. A third thin teal line runs vertically on the right side. These lines intersect to form a small teal triangle in the lower right quadrant. A pink line runs diagonally from the bottom left towards the top right. The word "PODSUMOWANIE" is written in a teal, sans-serif font on a teal rectangular background in the lower right area.

PODSUMOWANIE

UCZENIE SIĘ DOROSŁYCH W POLSCE – SZANSE, BARIERY, WYZWANIA

Pomimo powszechnej zgody co do konieczności uczenia się osób dorosłych, uczenie się przez całe życie w Polsce nadal pozostaje bardziej szczytną ideą niż codzienną praktyką. Wyniki badań prowadzonych niezależnie przez różne ośrodki nie pozostawiają w tym zakresie złudzeń – zdecydowana większość dorosłych Polaków pozostaje bierna edukacyjnie. Co gorsze – w ostatnich kilkunastu latach wartości wskaźników aktywności edukacyjnej dorosłych w Polsce nie tylko nie wzrosły, ale wykazują raczej tendencję spadkową. Według badań aktywności ekonomicznej ludności (BAEL), realizowanych przez GUS, pomiędzy latami 2004-2015 poziom aktywności edukacyjnej osób dorosłych (mierzony uczestnictwem w edukacji formalnej i pozaformalnej w ciągu ostatniego miesiąca) obniżył się o jeden i pół punktu procentowego. W przypadku wskaźnika, którego wartość dla Polski waha się między 4% i 5%, oznacza to znaczący spadek.

Tabela 1. Poziom wykształcenia a uczestnictwo dorosłych Polaków w różnych formach aktywności edukacyjnej

	25-59/64 lata, ostatnie 12 miesięcy, dane w %				
	gimn. i niższe	zawodowe	średnie	wyższe	ogółem
Edukacja pozaformalna ogółem	8	11	20	35	19
Edukacja pozaformalna (bez szkoleń obowiązkowych BHP, Ppoż)	5	6	14	30	14
Edukacja nieformalna	8	8	17	37	17
Edukacja formalna	7	3	6	6	5
Aktywność edukacyjna ogółem (formalna, pozaformalna, nieformalna)	18	19	33	54	31
Bierność edukacyjna	82	81	67	46	69
Plany rozwoju kompetencji w najbliższych 12 mies.	14	12	22	36	21
N	1646	4879	5053	3233	14811

Źródło: BKL, badanie ludności 2014.

Niski poziom aktywności edukacyjnej wynika przede wszystkim z braku zawodowego impulsu do uczenia się i rozwoju. Badania Bilans Kapitału Ludzkiego (BKL) wskazują, że główne powody motywujące do podnoszenia kompetencji mają charakter zawodowy, a przyczyny bierności edukacyjnej są mocno związane z przyczynami bierności zawodowej. Te same badania wskazują, że choć realny poziom aktywności edukacyjnej osób nieaktywnych zawodowo jest kilkakrotnie niższy niż osób pracujących, to deklarowana chęć podnoszenia swoich umiejętności jest taka sama. Wskazuje to na występowanie silnych barier utrudniających osobom biernym zawodowo podejmowanie aktywności edukacyjnej. Bariery te są tożsame z barierami utrudniającymi takim osobom powrót na rynek pracy. Szczególnie znacząca jest konieczność opieki nad dzieckiem, która wyraźnie obniża aktywność edukacyjną biernych zawodowo kobiet (nie ma ona za to wpływu na poziom aktywności mężczyzn). Drugim czynnikiem jest stan zdrowia i wiek – znaczna część osób nie widziała sensu w podnoszeniu kompetencji w związku z ograniczonymi szansami lub możliwościami podjęcia aktywności zawodowej.

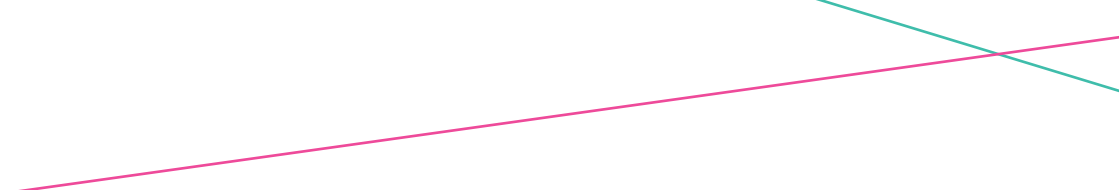
Tabela 2. Powody bierności szkoleniowej dorosłych Polaków a ich sytuacja zawodowa

	25-59/64 lata, dane w %			
	Prac.	Bezrob.	Nieakt.	Ogółem
Nie potrzebował w pracy	61	22	18	43
Nie miał czasu z powodów osobistych	5	10	14	9
Nie miał motywacji	3	11	7	5
Nie było w pobliżu interesujących ofert	5	18	5	6
W moim wieku nie ma sensu się doksztalać	3	4	11	6
Stan zdrowia nie pozwalał	1	2	12	4
Nie miał czasu z powodów zawodowych	7	2	1	4
Kursy/szkolenia były zbyt drogie	3	11	3	4
Nie spełniał wymogów formalnych	1	6	2	2
Nie miał poparcia/zachęty ze strony pracodawcy	3	2	0	2
Dotychczasowe niewiele mi dały	1	3	1	1
N ogółem	8201	1687	4293	14181

Źródło: BKL, badanie ludności 2014.

Różnorodność przyczyn i uwarunkowań bierności edukacyjnej wskazuje, że różnorodne muszą być też działania zmierzające do jej zmniejszenia. W przypadku osób pracujących kluczową rolę pełni środowisko pracy, które obecnie nawet w przypadku zawodów specjalistycznych niewystarczająco stymuluje do rozwijania kompetencji. Przyczyn takiego stanu rzeczy należy szukać w rutynizacji pracy związanej z brakiem zmian technologicznych i organizacyjnych w przedsiębiorstwach – nie bez powodu odsetek przedsiębiorstw inwestujących w rozwój kadr jest najniższy wśród podmiotów stagnacyjnych). Wzrostowi poziomu aktywności osób pracujących będzie więc sprzyjać to wszystko, co zwiększa konkurencyjność gospodarki, skłania przedsiębiorstwa do poszukiwania nowych rozwiązań, każe im dostosowywać się do nowych warunków i poszukiwać sposobów działania zwiększających produktywność.

System uczenia się przez całe życie musi być w większym stopniu otwarty na bogactwo form uczenia się osób dorosłych i na specyfikę tego uczenia. Otwartość ta dotyczy z jednej strony stwarzania coraz szerszych możliwości uczenia się poprzez praktykę, wymianę doświadczeń, uczenia się od innych, a także uczestnictwa w szkoleniach nieodrywających od pracy. Z drugiej strony, wiąże się z umożliwieniem potwierdzenia kompetencji nabytych w sposób pozaformalny i nieformalny. Nie chodzi tutaj oczywiście o zastąpienie edukacji formalnej w jej podstawowej roli, jaką jest uczenie młodych ludzi i wyposażanie ich w kompetencje niezbędne do wykonywania



obowiązków zawodowych i społecznych, w tym w motywację do uczenia się i przekonanie, że uczenie się trwa przez całe życie. Chodzi o zmniejszenie silnej i charakterystycznej dla Polski nierównowagi pomiędzy kształceniem formalnym, pozaformalnym i nieformalnym. Kluczową rolę ma tutaj do spełnienia Zintegrowany System Kwalifikacji. W systemie tym szczególny nacisk należy położyć na równoważność kształcenia pozaformalnego i nieformalnego, jako ścieżek zdobywania kompetencji, aby jego oddziaływanie nie ograniczało się do stymulowania popytu na szkolenia pozwalające uzyskać daną kwalifikację.

Uczenie się osób dorosłych powinno zasadniczo przebiegać poza szkołą – jego istotą nie jest powrót dorosłych do szkolnych ławek. Nie oznacza to jednak, że szkoła nie pełni kluczowej roli w tworzeniu jego podstaw. Ta rola polega przede wszystkim na kształtowaniu umiejętności uczenia się u uczniów, przejmowania odpowiedzialności za własny rozwój, odkrywania swoich możliwości, zachęcania do samodzielnego myślenia i poszukiwania rozwiązań. Takich postaw i umiejętności nie da się ukształtować bez dobrze przygotowanych do wykonywania swojej pracy nauczycieli, którzy sami uczą się przez całe życie i są w stanie do tego uczenia się zachęcić innych. Budowanie solidnych podstaw dla systemu uczenia się przez całe życie musi się więc zaczynać od odpowiedniej selekcji do zawodu nauczyciela, wielostronnego przygotowania do pracy w tym zawodzie i wreszcie doskonalenia systemu rozwoju kompetencji nauczycieli. Choć wiele już w tych obszarach zrobiono, to środowisko szkoły musi w większym stopniu sprzyjać uczeniu się zarówno nauczycieli jak i uczniów. Nauczycielom niewątpliwie potrzebne jest wsparcie w rozwoju i unowocześnianiu kompetencji. Wsparcie to musi być jednak lepiej dostosowane do potrzeb nauczycieli i szkół, uwzględniając warunki pracy i problemy, przed jakimi stoją.

autor: dr Barbara Worek

Redaktor główny: Greta Śliwiak

Autorzy: Stanisław Drzażdżewski, dr Barbara Worek, Greta Śliwiak, Krzysztof Szwałek

Korekta: Agnieszka Pawłowiec, Greta Śliwiak

Projekt graficzny: Krystian Rosiński

Fotografie: zdjęcia z archiwum FRSE

Wydawca: Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji

Narodowa Agencja Programu Erasmus+

ul. Mokotowska 43, 00-551 Warszawa

ISBN: 978-83-65591-12-8

© Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji, Warszawa 2016

Ten projekt został zrealizowany przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej. Projekt lub publikacja odzwierciedlają jedynie stanowisko ich autora i Komisja Europejska nie ponosi odpowiedzialności za umieszczoną w nich zawartość merytoryczną.



Publikacja bezpłatna



EPELE
Elektroniczna platforma
na rzecz uczenia się
dorośli w Europie



Przy wsparciu
programu Erasmus+
Unii Europejskiej

PATRONAT HONOROWY:



MINISTER
EDUKACJI
NARODOWEJ



Ministerstwo Nauki
i Szkolnictwa Wyższego

PATRONAT MERYTORYCZNY:



Sektorowe Rady
ds. Kompetencji



**ODKRYJ
SWÓJ TALENT!**
Europejski tydzień
umiejętności zawodowych
2018