

Wpływ programu Erasmus+ na sektor edukacji dorosłych

Raport krajowy sieci badawczej RIA-AE

Marta Petelewicz

Julita Pieńkosz





Home

Wpływ programu Erasmus+ na sektor edukacji dorosłych

Raport krajowy sieci badawczej RIA-AE

Marta Petelewicz

Julita Pieńkosz



Wydawnictwo
FRSE



RAPORTY
Z BADAŃ FRSE

Wpływ programu Erasmus+ na sektor edukacji dorosłych

Raport krajowy sieci badawczej RIA-AE

Autorzy: **Marta Petelewicz, Julita Pieńkosz**

Zespół badawczy: **Marta Pawelczyk, Karol Sobestjański**

Rozdziały Wstęp i Projekt badawczy zostały opracowane
dla Fundacji Rozwoju Systemu Edukacji przez sieć badawczą RIA-AE

Przekład: GROJ Translations

Redaktor prowadząca i językowa: **Barbara Jędraszko**

Korekta: **Maryla Błońska EkoStówko, Beata Kostrzewska Grafika Słowa**

Projekt i skład: **Artur Ładno**

Druk: **Top Druk Łomża**

Wydawca:

Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji

Narodowa Agencja Programu Erasmus+ i Europejskiego Korpusu Solidarności

Al. Jerozolimskie 142a, 02-305 Warszawa

 **www.frse.org.pl | kontakt@frse.org.pl**

 **www.erasmusplus.org.pl**

© Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji, Warszawa 2025

ISBN 978-83-67587-44-0

DOI: 10.47050/67587440

Niniejsza publikacja została opracowana przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej w ramach programu Erasmus+. Niniejsza publikacja odzwierciedla wyłącznie poglądy autorów, a Komisja Europejska nie ponosi odpowiedzialności za zawarte w niej informacje i za ich wykorzystanie.

Publikacja bezpłatna

Cytowanie: Petelewicz, M., Pieńkosz, J. (2025). *Wpływ programu Erasmus+ na sektor edukacji dorosłych. Raport krajowy sieci badawczej RIA-AE*. Warszawa: Wydawnictwo FRSE.

DOI: 10.47050/67587440.

Więcej publikacji Wydawnictwa FRSE:  **www.czytelnia.frse.org.pl**

Czasopisma i portale Wydawnictwa FRSE:

[języki:obce]
w szkole

europa
DLA AKTYWNYCH

eurodesk
Polska

EUROPEJSKI
PORTAL MŁODZIEŻOWY



4	Wstęp
14	Projekt badawczy
18	Edukacja dorosłych w Polsce – krótki przegląd
28	Dostępność i inkluzywność programu Erasmus+
40	Wpływ programu Erasmus+ na poziomie mezo
56	Wpływ programu Erasmus+ na poziomie mikro
72	Wpływ programu Erasmus+ na poziomie makro
76	Wsparcie Narodowych Agencji programu Erasmus+: mocne strony i wyzwania

Wstep



Erasmus+ to sztandarowy program Unii Europejskiej na rzecz **edukacji, szkoleń, młodzieży i sportu w Europie**. Zapewnia on możliwość **wyjazdów edukacyjnych** (mobilności) oraz **współpracy projektowej w sześciu sektorach**: Edukacja szkolna (School Education – SCH), Szkolnictwo wyższe (Higher Education – HED), Edukacja dorosłych (Adult Education – ADU), Kształcenie i szkolenia zawodowe (Vocational Education and Training – VET), Młodzież (Youth – YOU) oraz Sport (SPO).

Ogólnym celem Erasmusa+ jest podkreślenie wagi **uczenia się przez całe życie** (*lifelong learning*) jako podstawy rozwoju zawodowego i osobistego osób pracujących w obszarach objętych tym programem, zarówno w Europie, jak i poza nią. Działania w ramach programu to wkład w zrównoważony wzrost gospodarczy, zapewnienie obywatelom dostępu do miejsc pracy wysokiej jakości, budowanie spójności społecznej, wspieranie innowacyjności oraz wzmocnienie tożsamości europejskiej i aktywnego obywatelstwa.

W latach 2021–2027, podobnie jak w swojej wcześniejszej perspektywie finansowej, Erasmus+ obejmuje **trzy Akcje Kluczowe** (Key Actions – KA). Jedną z nich, Akcją Kluczową 3 (Key Action 3 – KA3) Wsparcie rozwoju polityki i współpracy, zarządza **Komisja Europejska** (KE) na poziomie **centralnym**, bezpośrednio lub za pośrednictwem **Europejskiej Agencji Wykonawczej ds. Edukacji i Kultury** (European Education and Culture Executive Agency – EACEA). Pozostałymi kierują **Narodowe Agencje programu Erasmus+** (National Agencies – NA)¹ działające w poszczególnych państwach Unii Europejskiej (UE). Ich rolą jest promowanie programu, w tym rozpowszechnianie informacji na jego temat na poziomie krajowym, wspieranie wnioskodawców i beneficjentów, wybór projektów do finansowania, ich monitorowanie i ewaluacja, a także współpraca z innymi NA oraz z KE m.in. w zakresie przekazywania dobrych praktyk wypracowanych w ramach sfinansowanych projektów. **Zdecentralizowane** Akcje Kluczowe zarządzane przez NA to:

- **Akcja Kluczowa 1 (Key Action 1 – KA1) Mobilność edukacyjna osób (kadry i osób uczących się)** – jej celem jest wywieranie wpływu na obszar kształcenia i szkoleń oraz młodzieży, a przez to stymulowanie długoterminowych pozytywnych zmian dla jednostek, a także inspirowanie reform politycznych oraz mobilizowanie nowych zasobów, by stwarzać możliwość mobilności w Europie i poza nią;
- **Akcja Kluczowa 2 (Key Action 2 – KA2) Współpraca organizacji i instytucji (wcześniej: Współpraca na rzecz innowacji i wymiany dobrych praktyk)** – jej celem jest rozwój, transfer i wdrażanie innowacyjnych praktyk na lokalnym, regionalnym, krajowym i europejskim poziomie organizacyjnym, aby rozwijać systemy polityczne oraz zapewniać długoterminowe korzyści podmiotom uczestniczącym w programie.

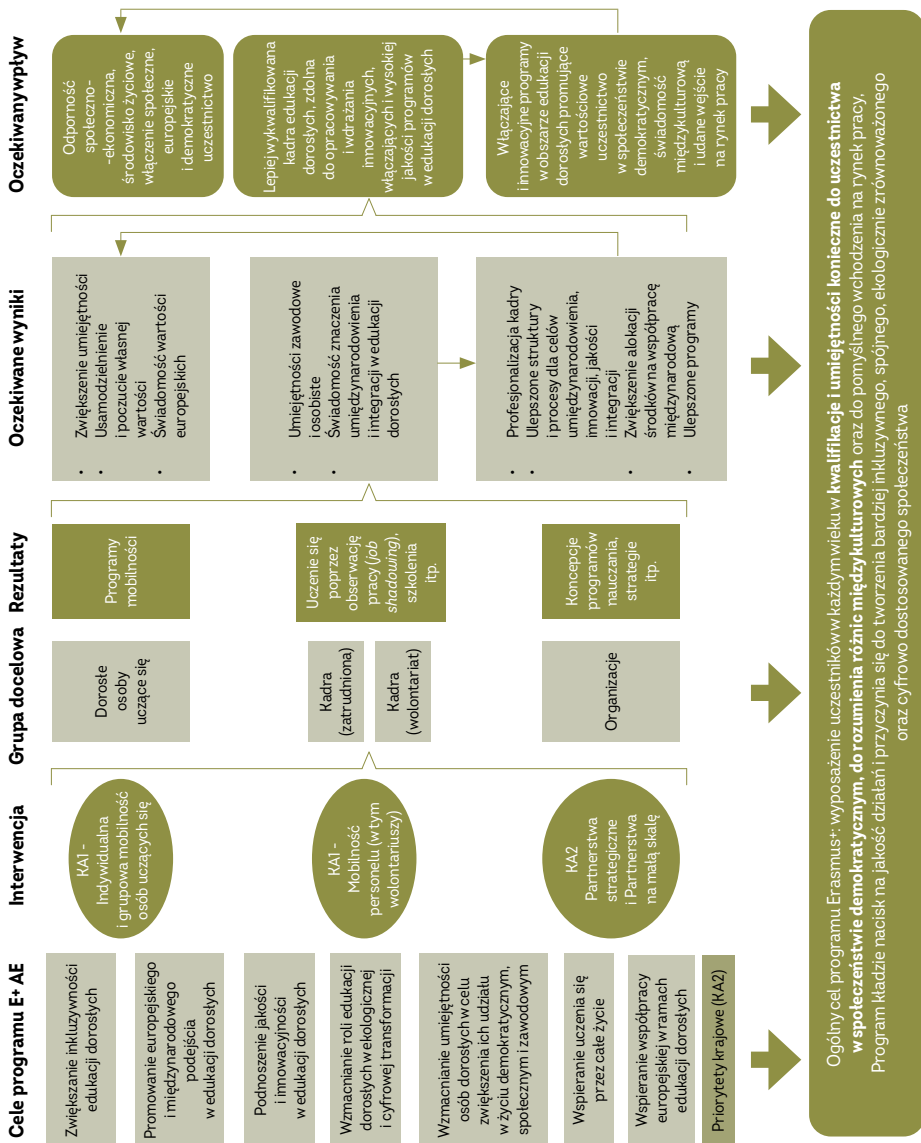
¹ Zob. erasmus-plus.ec.europa.eu/national-agencies.



W zakresie edukacji dorosłych program Erasmus+ ma na celu wspieranie osób dorosłych napotykających trudności w zmianie swojej sytuacji społeczno-ekonomicznej przez zapewnianie im możliwości kształcenia. Działania programowe powinny prowadzić do zwiększenia u nich poczucia odpowiedzialności i samodzielności przez rozwój kompetencji językowych, matematycznych i cyfrowych. Na rysunku 1. przedstawiono zrekonstruowaną Teorię Zmiany (*Theory of Change* – ToC), uwzględniającą znaczenie programu Erasmus+ dla edukacji dorosłych.

Rysunek 1.

Logika interwencji: wpływ programu Erasmus+ na edukację dorosłych



Znaczenie monitorowania wpływu

Jak dotąd niewiele wiadomo na temat wpływu programu Erasmus+ na uczących się dorosłych (dorosłych słuchaczy), kadre i wolontariuszy instytucji zajmujących się niezawodową edukacją dorosłych oraz na same instytucje w tym obszarze. Aby lepiej koordynować działania badawcze na rzecz wzmocnienia oddziaływania międzynarodowych projektów współpracy i mobilności w edukacji dorosłych oraz aby umożliwić dalszy rozwój i podnoszenie jakości programu Erasmus+, utworzono finansowaną z jego środków transnarodową sieć badawczą Research-based Impact Analysis of Erasmus+ Adult Education Programme Network (RIA-AE).



Oświadczenie na temat misji RIA-AE

Misja sieci badawczej RIA-AE

Bo Kształcenie dorosłych ma znaczenie oraz by Odkryć to, co niezbadane

Podjęmowanie kształcenia przez dorosłych obywateli Wspólnoty umożliwia im znajdowanie lepszego zatrudnienia oraz zwiększanie swojego dobrobytu. Edukacja dorosłych pozostaje jednak na marginesie polityk publicznych, funkcjonując nieco w cieniu edukacji szkolnej i szkolnictwa wyższego. Na kształcenie dorosłych zwykle przeznaczają się też mniej środków publicznych, a politycy poświęcają mu niewiele uwagi. Niemniej badania pokazują, że edukacja osób dorosłych ma duże znaczenie dla wzmocnienia dobrostanu osobistego, społecznego i gospodarczego. Wpływ programu Erasmus+ na dorosłych słuchaczy nie został do tej pory odpowiednio zbadany. Niewiele wiadomo o jego oddziaływaniu na rozwój tych umiejętności i kompetencji osób dorosłych, które ułatwiają radzenie sobie z wyzwaniami społeczno-ekonomicznymi. Aby lepiej koordynować działania badawcze na rzecz wzmocnienia wpływu międzynarodowych projektów mobilności i współpracy podmiotów w sektorze Edukacja dorosłych oraz aby umożliwić dalszy rozwój i podnoszenie jakości programu Erasmus+, utworzono transnarodową sieć badawczą Research-based Impact Analysis of Erasmus+ Adult Education Programme Network.

Cele sieci badawczej RIA-AE

Działania realizowane przez sieć badawczą RIA-AE mają na celu:

1. przyczynianie się do lepszego rozumienia wpływu międzynarodowych projektów mobilności i współpracy w sektorze Edukacja dorosłych programu Erasmus+;
2. rozwijanie współpracy i dialogu między trzema obszarami: badaniami, polityką i praktyką;
3. wkład w dalszy rozwój i podnoszenie jakości działań w ramach Erasmus+ dzięki wysokiej jakości ocenie zorientowanej na praktykę oraz dzięki badaniu wpływu;



4. zwiększanie świadomości w zakresie korzyści płynących z kształcenia dorosłych w UE i w państwach członkowskich oraz roli programu Erasmus+ (rzecznictwo).

Środki

Zadaniem sieci badawczej RIA-AE jest zainicjowanie współpracy między Narodowymi Agencjami programu Erasmus+ z krajów europejskich zainteresowanych opracowaniem nowego podejścia do oceny projektów Erasmus+ i ich wpływu na obszar edukacji dorosłych.

Istnienie sieci otwiera możliwość podsumowania istniejących badań oraz wiedzy (w formie repozytorium) na temat uczenia się dorosłych i płynących z tego korzyści, a także aktualizacji tych zasobów dzięki realizacji nowych projektów badawczych na temat oddziaływania programu Erasmus+. Projekty te mogą się koncentrować na perspektywie indywidualnej (poziom mikro), czyli wpływie na uczących się dorosłych, organizacyjnej (poziom mezo), czyli oddziaływaniu na organizacje uczestniczące w projektach Erasmus+, lub systemowej (poziom makro), czyli na znaczeniu programu w kontekście zmian systemowych w obszarze edukacji dorosłych. Ponadto dotyczą one tych obszarów tematycznych, które stanowią priorytety programu Erasmus+. Jednym z takich przedsięwzięć jest badanie wpływu programu Erasmus+ na organizacje zajmujące się kształceniem dorosłych oraz na kadrę i dorosłych słuchaczy w Europie.

Ramy współpracy

Współpraca w ramach sieci opiera się na zasadzie współodpowiedzialności, a sama sieć jest zawsze otwarta na nowych członków. Należą do niej NA i instytucje partnerskie (np. uniwersytety, instytuty badawcze). Każda NA zaangażowana w sieć może zdecydować, czy przeprowadzić projekty badawcze samodzielnie (w zależności od swoich zasobów i wiedzy personelu), czy zlecić je partnerowi.

Wartości

Aby osiągnąć wysoką jakość badań sieci, partnerzy przestrzegają wspólnych standardów badań społecznych i edukacyjnych, kierując się międzynarodowymi wymogami etycznymi. Metody stosowane w działaniach badawczych sieci obejmują podejścia powszechnie stosowane w socjologii, naukach politycznych i edukacji – są to metody ilościowe i jakościowe lub metody łączone.

Ramy wielopoziomowe

Sieć RIA-AE pracuje nad rozwojem ponadnarodowego monitoringu w celu oceny programów i analizy ich wpływu w obszarze edukacji dorosłych. Działania te koncentrują się na korzyściach płynących z uczestnictwa w projektach Erasmus+, tj. na określeniu czynników przynoszących pozytywne krótkoterminowe lub trwałe zmiany oraz czynników stanowiących bariery w osiąganiu tych korzyści, np. w obszarze osobistym, organizacyjnym i zawodowym.

Ponadto działania badawcze w ramach sieci pozwalają określić, w jakim stopniu realizowane są priorytety programu Erasmus+ wyznaczone przez KE (włączenie i różnorodność, transformacja cyfrowa, ochrona środowiska i walka ze zmianą klimatu oraz wspólne wartości i uczestnictwo w życiu demokratycznym). Na podstawie tych informacji możliwe będzie sformułowanie zaleceń w zakresie rozwijania programu.

Aby zbadać różnorodne efekty oddziaływania programu Erasmus+, przyjęto wielopoziomowy model monitoringu edukacji dorosłych. Obejmuje on poziomy mikro, mezo i makro – na każdym z nich bowiem dostępność i efektywność programów międzynarodowych może być różna. Gerhild Brüning i Helmut Kuwan (2002) podkreślają, że odpowiedź na wyzwanie, jakim jest zwiększenie uczestnictwa osób dorosłych w edukacji, leży w dostosowaniu działań na wspomnianych trzech poziomach. Aby były one współzależne, konieczne jest wypracowanie odpowiednich „strategii mobilizacji” oraz instrumentów aktywizujących określone grupy dorosłych do uczenia się (Broek, Hake, 2012, s. 400). Ten trzypoziomowy model obejmuje następujące czynniki (por. Brüning, Kuwan, 2002):

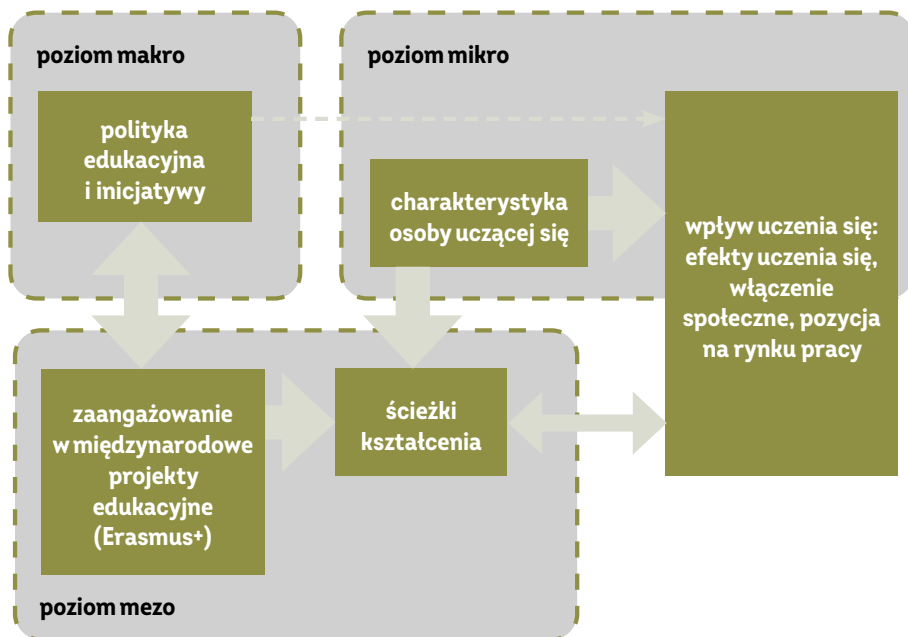
- bariery społeczne i subiektywne, czyli dostrzegane przez jednostkę (poziom mikro);
- usługi edukacyjne świadczone przez nauczycieli, instytucje edukacyjne i inne organizacje (poziom mezo);
- warunki ramowe i możliwości rozwoju organizacji edukacji dorosłych dzięki udziałowi w programach mobilności (poziom mezo);
- decyzje polityczne (poziom makro) podejmowane w celu stworzenia niezbędnych warunków dla poziomu mezo.

Rysunek 2. przedstawia wzajemne oddziaływanie wyżej wymienionych poziomów, które ma wpływ na międzynarodowe projekty mobilności i współpracy w sektorze Edukacja dorosłych programu Erasmus+. W przypadku każdego z tych poziomów można zidentyfikować kluczowe czynniki pozwalające opisać i przeanalizować efekty międzynarodowych projektów współpracy i mobilności we wspomnianym sektorze.



Rysunek 2.

Wzajemne oddziaływanie kluczowych czynników na poziomach makro, mezo i mikro



Cele badania i pytania badawcze

Głównym celem międzynarodowego monitoringu jest dostarczenie NA informacji na temat wpływu programu Erasmus+ na instytucje w nim uczestniczące, ich kadre oraz na dorosłych słuchaczy, którzy brali udział w mobilności indywidualnej lub grupowej, a także na środowisko życiowe tych osób oraz na ich umiejętność radzenia sobie w kontekście zmian społeczno-ekonomicznych.

Choć monitoring ma na celu wskazanie, jak oddziałują poszczególne akcje programu Erasmus+ (KA1 i KA2) na poziomach mikro, mezo i makro zgodnie z jego zasadami, w praktyce organizacje będące beneficjentami niejednokrotnie uczestniczą w wielu projektach jednocześnie, odgrywając przy tym różne role (np. koordynatorów lub partnerów). Powoduje to, że efekty pojedynczych działań nakładają się na siebie i wzajemnie wzmacniają wpływ programu na organizację, kadre oraz osoby uczące się. To z kolei utrudnia wyodrębnienie oddziaływania poszczególnych części programu lub samych projektów prowadzonych w jego ramach. Zamiast tego można założyć istnienie związku między tymi efektami. Projekty KA2 bezpośrednio wzmacniają ofertę edukacyjną organizacji, wywierają wpływ na kadre organizacji oraz na samych uczestników



aktywności edukacyjnych. Mobilność pracowników i osób uczących się przekłada się z kolei bezpośrednio na organizacje. Pełen zestaw pytań badawczych przedstawiono w tabeli 1.



Tabela 1.
Pytania badawcze

Badanie

Na ile program Erasmus+ jest dostępny i inkluzywny dla grup docelowych?

Jaka jest specyfika i charakterystyka organizacji zajmujących się edukacją dorosłych uczestniczących w programie Erasmus+?

Jaka jest charakterystyka kadry i wolontariuszy organizacji oraz dorosłych słuchaczy, którzy uczestniczą lub uczestniczyli, samodzielnie lub grupowo, w projektach Erasmus+?

Co informacje te mówią o dostępności i inkluzywności projektów Erasmus+ w krajach sieci (zgodnie z priorytetem Erasmus+: włączenie i różnorodność)? Czy istnieją przeszkody w uczestnictwie dla organizacji, członków kadry i osób uczących się?

Jaki jest wpływ uczestnictwa w projektach KA1 i KA2 na instytucje zajmujące się edukacją dorosłych w następujących kwestiach:

jakości organizacji, zwłaszcza jej umiędzynarodowienia (strategia, finanse, zarządzanie projektami, sieć, walidacja kompetencji międzynarodowych)?

polityki organizacji w zakresie rozwoju zawodowego kadry w odniesieniu do potrzeb indywidualnych oraz do celów organizacyjnych?

wprowadzania nowych lub dostosowywania istniejących ofert (programów, działań, modułów lub nowych/dostosowanych działań pedagogicznych, dydaktycznych i walidacyjnych)?

dostosowania działań i programów (edukacyjnych) do potrzeb osób uczących się?

zaangażowania osób uczących się w projektowanie programów?

poprawy dostępności dla dorosłych słuchaczy (zgodnie z priorytetem Erasmus+: włączenie i różnorodność)?

polityki zapewniania jakości?

wykorzystania technologii informacyjno-komunikacyjnych (TIK) oraz cyfryzacji programów (zgodnie z priorytetem Erasmus+: transformacja cyfrowa)?

promowania nauczania międzynarodowych kompetencji i wspólnych wartości (włączenie i różnorodność; tolerancja; zrównoważony rozwój, środowisko, walka ze zmianami klimatu; cyfryzacja; globalne obywatelstwo; równe szanse, przeciwdziałanie dyskryminacji itd.) w ramach oferty edukacyjnej (zgodnie z priorytetami Erasmus+: włączenie i różnorodność, transformacja cyfrowa, zrównoważony rozwój, uczestnictwo w życiu demokratycznym)?

zrównoważonej współpracy i synergii między instytucjami edukacji dorosłych, organizacjami charytatywnymi, instytucjami kulturalnymi, podmiotami rynku pracy i społeczeństwem obywatelskim w celu promowania niezależności dorosłych słuchaczy?

rozpowszechniania, wymiany wiedzy i doświadczeń w ramach organizacji i między podmiotami (bardziej lub mniej doświadczonymi)?



tworzenia i rozwoju międzynarodowej sieci?

Czy wpływ uczestnictwa na instytucje edukacji dorosłych różni się ze względu na typ tych instytucji (prowadzące edukację formalną/pozaformalną, organizacje rządowe, pozarządowe, prywatne)?

Jaki jest wpływ uczestnictwa kadry organizacji w projektach KA1 i KA2 na:

następujące umiejętności, wiedzę, postawy, kompetencje:

- umiejętności językowe i świadomość międzykulturową;
 - kompetencje cyfrowe, w tym zdolność do wdrażania i realizacji edukacji cyfrowej;
 - umiejętności związane z profilami zawodowymi;
 - znajomość zasad funkcjonowania systemów i praktyk edukacyjnych w innych państwach;
 - rozumienie i zdolność do rozwiązywania problemów w zakresie włączenia społecznego i różnorodności;
 - inicjowanie zmian w zakresie modernizacji i otwarcia na współpracę międzynarodową;
 - umiejętność organizowania projektów mobilności;
 - umiejętność zarządzania współpracą z partnerami europejskimi;
 - umiejętności zarządzania (badane tylko w przypadku w KA2);
 - kompetencje w zakresie zrównoważonego rozwoju (badane tylko w przypadku KA2)?
-

pewność siebie, zdolność adaptacji i wytrwałość?

wykorzystanie i wymianę międzynarodowych doświadczeń?

poczucie przynależności do społeczeństwa europejskiego oraz identyfikowanie się z następującymi wartościami: integracja, różnorodność, tolerancja i przeciwdziałanie dyskryminacji?

rozwój zawodowy i karierę?

motywację w codziennej pracy i satysfakcję z niej płynącą?

Jaki jest wpływ uczestnictwa dorosłych w projektach KA1 i KA2 na:

następujące umiejętności, wiedzę, postawy, kompetencje:

- umiejętności językowe i świadomość międzykulturową;
 - świadomość i zrozumienie UE oraz wspólnych wartości europejskich (poszanowanie zasad demokracji, godności ludzkiej, jedności i różnorodności, dialogu międzykulturowego oraz europejskiego dziedzictwa społecznego, kulturowego i historycznego);
 - kompetencje kluczowe;
 - umiejętności cyfrowe i umiejętność korzystania z mediów;
 - umiejętności związane ze zrównoważonym rozwojem oraz świadomość zielonej transformacji;
 - usamodzielnienie i poczucie własnej wartości;
 - podejmowanie inicjatyw i przedsiębiorczość?
-

sytuację na rynku pracy:

- zwiększenie szans na zatrudnienie, zwiększenie możliwości rozwoju kariery oraz niezależność ekonomiczną?
-

uczenie się przez całe życie:

- lepsze wyniki w nauce i wzrost motywacji do udziału w kształceniu i szkoleniach;
- umożliwienie osobom uczącym się udziału w szkoleniach?

integrację społeczną:

- aktywniejsze uczestnictwo w społeczeństwie oraz rozwój umiejętności współpracy i komunikacji z ludźmi o różnych doświadczeniach i przekonaniach lub wywodzących się z innych kultur;
- odporność społeczno-ekonomiczną?

Czy forma mobilności (grupowa albo indywidualna) ma znaczenie dla osiągniętych rezultatów?

Jaki jest wpływ uczestnictwa w projektach KA1 i KA2 na inne organizacje i rozwój polityki?

Czy rezultaty projektów KA1 i KA2 mają szansę być wykorzystane przez organizacje nieuczestniczące w programie Erasmus+ (w wyniku działań upowszechniających)?

Czy rezultaty projektów KA1 i KA2 przyczyniają się do rozwoju polityki na poziomie lokalnym, regionalnym, krajowym i europejskim w odniesieniu do:

- wprowadzenia reform w polityce edukacyjnej;
- tworzenia nowych możliwości w zakresie mobilności edukacyjnych;
- zwiększania uczestnictwa osób dorosłych w każdym wieku i z różnych środowisk społeczno-ekonomicznych w edukacji dorosłych?

Wskazówki na rzecz zwiększenia skuteczności programu Erasmus+ w przyszłości

W jaki sposób można poprawić dostępność programu Erasmus+ dla docelowej grupy dorosłych słuchaczy?

Które organizacje działające w obszarze edukacji dorosłych wyróżniają się i dlaczego (cechy instytucjonalne, w tym szczególne cechy ofert)?

Jakie są możliwości i wyzwania dotyczące uczestnictwa poszczególnych grup docelowych?

Jakie są pierwsze doświadczenia z indywidualną lub grupową mobilnością dorosłych słuchaczy w ramach KA1, jakie są możliwości i zagrożenia?

Jakie informacje – poza gromadzonymi w raportach uczestników – potrzebne są co roku w celu monitorowania skuteczności programu Erasmus+ w odniesieniu do grupy docelowej, tj. dorosłych słuchaczy? Czy badania mogą stanowić punkt odniesienia umożliwiającą trwałą poprawę efektywności?

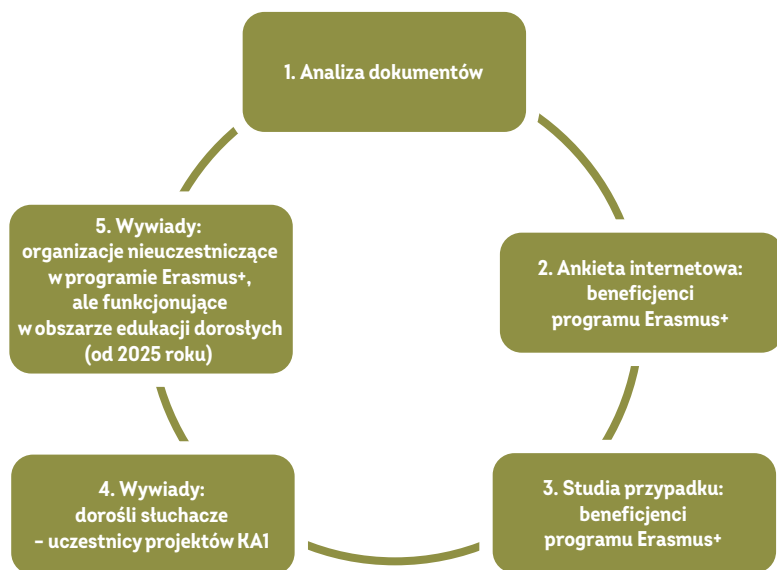
W jaki sposób NA mogą jeszcze silniej wspierać instytucje edukacji dorosłych w osiągnięciu zamierzonych efektów?

Projekt badawczy



Wstęp

Metodologia krajowego monitoringu obejmuje pięć modułów badawczych. Zaplanowano trzy fale badań i analiz (w 2023, 2025 i 2027 roku), co pozwoli na aktualizowanie oceny wpływu.



Moduł 1: Analiza dokumentacji oraz dotychczasowych badań nad oddziaływaniem programu Erasmus+

W module 1 pod uwagę wzięto wyniki przeprowadzonych w ostatniej dekadzie badań wpływu programu Erasmus+ na edukację dorosłych na poziomie krajowym. Ponadto w jego ramach przeanalizowano dane programowe dotyczące beneficjentów oraz tematy poruszane w projektach Erasmus+, a także wyniki badań raportów uczestników w zakresie wpływu projektów (statystyki z monitorowania z wykorzystaniem QlikView i Qlik Sense).

Moduł 2: Ankieta wśród przedstawicieli organizacji uczestniczących w programie Erasmus+ w sektorze Edukacja dorosłych (ADU)

W ramach modułu 2 wszystkie instytucje w Polsce, które w latach 2018–2022 koordynowały projekty KA1 lub KA2 w sektorze ADU, zaproszono do udziału w internetowej ankiecie² na temat wpływu ich udziału w programie Erasmus+. Kwestionariusz wypełniło 92 koordynatorów projektów KA1 i KA2, a stopa realizacji wyniosła 17%. Cytaty z ankiet wykorzystane w dalszej części publikacji oznaczono adnotacjami w nawiasach kwadratowych o treści „ankieta, pytanie otwarte”.

Moduł 3: Studia przypadku

W ramach modułu 3 przeprowadzono pięć studiów przypadku w pięciu instytucjach uczestniczących w programie Erasmus+ w sektorze Edukacja dorosłych, różniących się pod względem typu działalności i zakresu udziału w Akcjach Kluczowych.

Moduł 4: Wywiady z dorosłymi słuchaczami (mobilność indywidualna i grupowa)

W ramach modułu 4 przeprowadzono wywiady z 15 uczestnikami mobilności oraz z przedstawicielami instytucji, które z powodzeniem ubiegały się o dofinansowanie mobilności dla dorosłych słuchaczy w ramach KA1. Wywiady pozwoliły pozyskać dane na temat uczestnictwa w mobilnościach, doświadczeń w ich ramach oraz ich wpływu na dorosłych słuchaczy (mobilności były nowym komponentem aktualnej edycji programu Erasmus+). Cytaty z wywiadów wykorzystane w publikacji oznaczono symbolami w nawiasach kwadratowych, np. [ADU_12_ORG].

² Do udziału wybrano osoby kontaktowe z organizacji-beneficjentów tych projektów, których data rozpoczęcia zgodnie z umową o dofinansowanie przypadadała nie wcześniej niż 1 stycznia 2018 roku, a data zakończenia – nie później niż 31 grudnia 2022 roku.



Edukacja dorosłych w Polsce – krótki przegląd

Wstęp

Niniejszy rozdział stanowi przegląd danych dotyczących polityki publicznej w obszarze edukacji dorosłych, jej priorytetów, dostępnej infrastruktury oraz typów interesariuszy.

Polityka edukacji dorosłych w Polsce

Przeprowadzone w 2023 roku badanie Instytutu Badań Edukacyjnych (IBE) „Uczenie się dorosłych Polaków” pokazało, że w ciągu 12 miesięcy poprzedzających ten sondaż $\frac{2}{3}$ dorosłych Polaków (w wieku 25–65 lat) uczestniczyło w co najmniej jednym działaniu związanym z uczeniem się, tj. w edukacji formalnej, pozaformalnej, nieformalnym uczeniu się lub uczeniu się w miejscu pracy (z wyłączeniem obowiązkowych szkoleń z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy), (Petelewicz i in., 2023). Tylko 2,5% z nich odbywało kształcenie formalne, ok. $\frac{1}{4}$ uczestniczyło w edukacji pozaformalnej, a połowa uczyła się nieformalnie (Petelewicz i in., 2023). Poziom uczestnictwa dorosłych w edukacji jest zróżnicowany i zależy od cech społeczno-demograficznych. Jak pokazały wspomniane analizy, naukę podejmują najczęściej osoby młodsze, pracujące, lepiej wykształcone i wykonujące zawody wymagające wysokich kwalifikacji. W najmłodszych grupach wiekowych (25–34 i 35–44 lata) aktywności edukacyjne podejmowało prawie $\frac{3}{4}$ respondentów. Wśród mieszkańców Polski w wieku 45–54 lata udział w takich aktywnościach brało ok. $\frac{2}{3}$ osób, a w najstarszej grupie wiekowej (55–65 lat) – niewiele ponad połowa.

Nastawienie do uczenia się także jest zróżnicowane. Około połowy mieszkańców Polski w wieku 25–65 lat zadeklarowało, że lubi się uczyć i że przynosi im to satysfakcję, a ponad 60% ankietowanych stwierdziło, że poszerzanie wiedzy i umiejętności jest dla nich ważne. Jednocześnie prawie 42% respondentów przyznało, że „nie chce się już uczyć” (Petelewicz i in., 2023).

Podobne różnice między grupami wiekowymi, choć nie tak skrajne, występują, jeśli weźmie się pod uwagę posiadanie kompetencji kluczowych, w tym: poznawczych i interpersonalnych oraz umiejętności technicznych, zwykle związanych z wykorzystywaniem technologii informacyjno-komunikacyjnych (TIK). Według danych z przeprowadzonego w 2013 roku Międzynarodowego Badania Kompetencji Dorosłych (Programme for International Assessment of Adult Competencies – PIAAC) średni poziom umiejętności Polaków w wieku 16–65 lat jest nadal niższy, niż wskazuje średnia dla krajów Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (Organisation for Economic Co-operation and Development – OECD). Należy jednak zauważyć, że w porównaniu z wynikami przeprowadzonego kilkanaście lat wcześniej Badania kompetencji osób dorosłych IALS (International Adult Literacy Survey), średni wynik dla Polski poprawił się (o 35 punktów), co wy-

nika głównie z lepszej umiejętności rozumienia tekstu czytanego przez dorosłych we wszystkich grupach wiekowych.

O ile wyniki badania PIAAC dotyczące młodych dorosłych w Polsce pokazują zmniejszenie dystansu do średniej krajów OECD, o tyle dla kolejnych grup wiekowych nadal kształtują się one poniżej średniej OECD. Największą poprawę wyników w zakresie rozumienia tekstu zaobserwowano wśród osób najstarszych, w wieku 55–65 lat (wzrost o 56 punktów w porównaniu z 27-punktowym wzrostem w grupie osób w wieku 16–24 lata). Jednocześnie w tej grupie wiekowej odnotowano największy i najbardziej znaczący spadek odsetka osób o najniższym poziomie kompetencji (poziom 1 i niższy), (por. Burski i in., 2013, s. 109).

Analiza ta stawia pod znakiem zapytania spójność polityki publicznej w zakresie edukacji dorosłych w Polsce. Sektor kształcenia dorosłych jest najbardziej zróżnicowanym obszarem edukacji pod względem cech beneficjentów: ich wieku, statusu społecznego i zawodowego, a także instytucji świadczących usługi edukacyjne oraz organów nimi zarządzających. Zasadniczo za kształcenie i szkolenie dorosłych odpowiadają instytucje centralne, granice ich kompetencji są jednak nieostre. Znaczną część polityki publicznej w zakresie edukacji dorosłych realizują instytucje publiczne podlegające jurysdykcji Ministerstwa Edukacji Narodowej (MEN) oraz Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (MRPiPS). Ministerstwo Edukacji Narodowej nadzoruje sprawy związane z wychowaniem przedszkolnym, kształceniem ogólnokształcącym, specjalnym i zawodowym, w tym także dla dorosłych, oraz odgrywa kluczową rolę w koordynacji wdrażania Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (ZSK). Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej nadzoruje publiczne służby zatrudnienia (PSZ), które koncentrują się na aktywizacji osób bezrobotnych i poszukujących pracy, w tym przez organizację szkoleń. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej odpowiada również za rozwój kompetencji pracowników i pracodawców, m.in. przez wdrażanie Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS), który wspiera kształcenie ustawiczne osób pracujących.

Ważną rolę w dystrybucji funduszy unijnych w ramach edukacji dorosłych (między innymi) odgrywają Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej (MFiPR) oraz Ministerstwo Rozwoju i Technologii (MRiT). Wykorzystują do tego programy i instrumenty legislacyjne oraz łączą finansowanie ze źródeł krajowych i unijnych.

Za regionalną politykę publiczną w obszarze edukacji dorosłych w Polsce odpowiadają władze samorządowe na szczeblu wojewódzkim. W tym zakresie dla każdego z 16 województw wyróżnia się trzy główne instytucje zarządcze: zarząd województwa (organ wykonawczy samorządu województwa, którego obsługę zapewnia urząd marszałkowski), wojewódzkie urzędy pracy

oraz kuratoria oświaty. Cele i zadania polityk publicznych, w tym w ramach edukacji dorosłych, znajdują odzwierciedlenie w dokumentach strategicznych opracowywanych przez urzędy marszałkowskie, głównie w: strategiach rozwoju województw i regionalnych dokumentach programowych Unii Europejskiej (Europejski Fundusz Rozwoju Regionalnego – EFRR).

Polska nie określiła krajowych ram polityki w zakresie edukacji dorosłych. W konsekwencji jej cele, kierunki i główne założenia mogą być opisywane tylko na podstawie innych dokumentów. O ile istnieją akty prawne, takie jak Ustawa o systemie oświaty oraz Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, które po części odnoszą się do uczenia i umiejętności osób dorosłych, o tyle sama edukacja dorosłych jest drugorzędnym obszarem ich zainteresowania.

Co więcej, priorytety wymienione w krajowych dokumentach strategicznych związanych z edukacją i umiejętnościami dorosłych są częścią szerszej koncepcji uczenia się przez całe życie (*lifelong learning*). Ze względu na wspomniany brak spójnej wizji i koordynacji w zakresie edukacji dorosłych, jasne nakreślenie i mapowanie jej celów wydaje się problematyczne. Dlatego konieczne jest przeanalizowanie następujących dokumentów strategicznych dotyczących edukacji dorosłych:

- *Perspektywa uczenia się przez całe życie,*
- *Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2030,*
- *Ustawa o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji,*
- *Strategia na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju do roku 2020 (z uwzględnieniem perspektywy do 2030 roku),*
- *Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030.*



Tabela 2.

Priorytety polityki w obszarze edukacja dorosłych w Polsce

Priorytet sektora	Dokument
podnoszenie kompetencji podstawowych, cyfrowych, przekrojowych i zawodowych wśród dorosłych po to, by umożliwić im pełnienie funkcji/odgrywanie ról społecznych i zawodowych w różnych kontekstach.	<i>Perspektywa uczenia się przez całe życie</i> <i>Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030</i> <i>Strategia na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju do roku 2020 (z uwzględnieniem perspektywy do 2030 roku)</i> <i>Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2030</i>

Priorytet sektora	Dokument
zwiększenie udziału dorosłych w różnych formach kształcenia i szkolenia, zwłaszcza pozaformalnego, przy jednoczesnym wzmocnieniu wagi uczenia się w miejscu pracy lub uczenia się ściśle związanego z pracą; zwiększenie zaangażowania obywateli w aktywności edukacyjne poza pracą, w obszarze życia prywatnego	<i>Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2030</i> <i>Strategia na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju do roku 2020 (z uwzględnieniem perspektywy do 2030 roku)</i>
wspieranie dostępu do edukacji dla osób zagrożonych wykluczeniem społecznym: bezrobotnych, osób poszukujących pracy, a także innych grup znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy, w tym osób z niepełnosprawnościami	<i>Perspektywa uczenia się przez całe życie</i> <i>Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030</i>
promocja i rozwój uczenia się dorosłych w praktyce, zwłaszcza w miejscu pracy lub w środowisku ściśle związanym z pracą zawodową	<i>Perspektywa uczenia się przez całe życie</i> <i>Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030</i> <i>Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2030</i> <i>Strategia na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju do roku 2020 (z uwzględnieniem perspektywy do 2030 roku)</i>
zwiększenie dostępności ofert edukacyjnych i instytucji działających w społecznościach lokalnych (zwłaszcza na obszarach wiejskich i w małych miastach); dostosowanie oferty do potrzeb osób w różnym wieku, o różnym poziomie wykształcenia, o różnych umiejętnościach i kompetencjach społecznych, w tym rozpowszechnianie krótkich i elastycznych form kształcenia zapewniającego uaktualnienie lub uzupełnienie umiejętności zgodnie z potrzebami rynku pracy	<i>Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030</i> <i>Strategia na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju do roku 2020 (z uwzględnieniem perspektywy do 2030 roku)</i> <i>Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2030</i>



Priorytet sektora	Dokument
zapewnienie możliwości walidacji kompetencji, np. identyfikowanie i uznawanie umiejętności nabytych poza systemem edukacji, przez doświadczenia zawodowe, społeczne i osobiste, w tym wprowadzenie modelu <i>Upskilling Pathways</i> przez indywidualną ocenę umiejętności (elastyczne dostosowanie oferty edukacyjnej do poziomu umiejętności; promocja dobrowolnej oceny umiejętności osób dorosłych jako podstawy planowania indywidualnych ścieżek doskonalenia umiejętności)	Ustawa o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji <i>Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030</i> <i>Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2030</i> <i>Strategia na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju do roku 2020 (z uwzględnieniem perspektywy do 2030 roku)</i>
dostarczanie osobom dorosłym informacji o kwalifikacjach, które mogą uzyskać w Polsce, tworzenie przejrzystych i spójnych ram kwalifikacji wpisujących się w europejski model uczenia się przez całe życie i zgodnych z Europejską Ramą Kwalifikacji (ERK)	<i>Perspektywa uczenia się przez całe życie</i> Ustawa o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji

Źródło: polskie dokumenty strategiczne.

Powyższe cele wydają się spójne z głównym kierunkiem polityki UE, zwłaszcza w zakresie zwiększania wskaźników uczestnictwa dorosłych w różnych formach uczenia się, rozwijania umiejętności cyfrowych i podstawowych, włączania do edukacji grup szczególnie wrażliwych (zwłaszcza osób bezrobotnych) oraz dostosowywania oferty do indywidualnych potrzeb i zapewniania efektywnego systemu doradztwa.

Promowanie idei uczenia się przez całe życie było dotychczas przede wszystkim odpowiedzią na wymogi rynku pracy. W ostatnich latach kontekst ekonomiczny uzupełniono o elementy sprawiedliwej i społecznej transformacji, co znalazło odzwierciedlenie w odpowiednich dokumentach, takich jak *Europejski filar praw socjalnych* oraz *Unia, która mierzy wyżej, czyli program dla Europy z wytycznymi na lata 2019-2024*.

Edukacja została uznana za kluczowy element budowania włączających i spójnych społeczeństw. Celem nadrzędnym pozostaje jednak osiągnięcie wzrostu gospodarczego, coraz częściej określanego mianem zrównoważonego, czyli uwzględniającego utrzymanie europejskiej konkurencyjności.

Kategoria „umiejętności” wiąże się nierozdzielnie z kwestią edukacji dorosłych i jest jednym z centralnych zagadnień europejskiej agendy politycznej. Umiejętności i uczenie się przez całe

życie mają fundamentalne znaczenie dla długoterminowego i zrównoważonego wzrostu, produktywności i innowacji. Stają się też kluczowym czynnikiem powodzenia ogólnej transformacji w kierunku cyfrowej i ekologicznej Europy. Unia Europejska potrzebuje wykwalifikowanej kadry zdolnej do sprostania wyzwaniom zielonej i cyfrowej transformacji. Dlatego kategorię umiejętności uwzględniono w kilku europejskich dokumentach strategicznych.

Odniesienia do edukacji dorosłych można znaleźć w celach sformułowanych w priorytetach KE na lata 2019–2024. Są to: „Europa na miarę ery cyfrowej”, „Gospodarka, która służy ludziom” i „Ochrona naszego europejskiego stylu życia”. Uzupełnieniem tych priorytetów jest 20 zasad *Europejskiego filaru praw socjalnych*, których celem jest budowanie silnej Europy socjalnej. Dwie z nich: Edukacja, szkolenia i uczenie się przez całe życie oraz Aktywne wspieranie zatrudnienia są kluczowe dla określania celów, kierunków działania i planowania edukacji dorosłych.

W *Europejskim filarze praw socjalnych* podkreśla się znaczenie prawa do edukacji dla każdego. Jest to jeden z elementów aktualnej polityki równościowej UE, która ma za zadanie zapewnić wszystkim osobom dorosłym możliwość podnoszenia kwalifikacji i rozwoju, niezależnie od sytuacji życiowej i zawodowej. Sukces transformacji cyfrowej i ekologicznej zależy od podnoszenia umiejętności pracowników. Utrzymujące się niedopasowanie umiejętności oraz niedobory kwalifikacji na rynku pracy ograniczają możliwość zmiany gospodarki na bardziej ekologiczną.

W dokumentach pojawiają się też zapisy wskazujące na potrzebę szczególnego traktowania niektórych grup. Mowa przede wszystkim o młodzieży, kobietach i grupach defaworyzowanych (seniorach, migrantach, osobach długotrwale bezrobotnych, o niskich kwalifikacjach/umiejętnościach, uchodźcach, osobach z niepełnosprawnościami, osobach o ograniczonych możliwościach z powodu wykluczenia terytorialnego lub w niekorzystnej sytuacji społeczno-ekonomicznej). Ponadto zapisy te odnoszą się do osób znajdujących się w szczególnej sytuacji zawodowej, np. o niestandardowym statusie zatrudnienia czy zatrudnionych w sektorach objętych głębokimi zmianami wynikającymi z transformacji cyfrowej lub ekologicznej albo pracujących w przedsiębiorstwach określonego typu (np. w mikro- lub w małych i średnich przedsiębiorstwach).

Jednym z ważniejszych dokumentów w obszarze edukacji dorosłych jest *Nowa europejska agenda w zakresie uczenia się dorosłych na lata 2021–2030*, w której podkreślono potrzebę znacznego zwiększenia uczestnictwa dorosłych w edukacji formalnej, pozaformalnej i nieformalnej. W dokumencie zaakcentowano rolę uczenia się przez całe życie jako czynnika sprzyjającego wzmocnieniu europejskich gospodarek i społeczeństw. Ponadto podkreślono w niej konieczność krzewienia „nowej kultury uczenia się” polegającej na ciągłym zdobywaniu

wiedzy, umiejętności i kompetencji. Agenda kładzie również nacisk na rozwijanie umiejętności niezbędnych w świecie przechodzącym szybkie zmiany (w tym na transformację cyfrową i ekologiczną) oraz stojącym przed wyzwaniami związanymi z postępem technologicznym, demografią i zdrowiem.

Nadanie większego priorytetu idei uczenia się przez całe życie, a także przeznaczenie przez UE większych środków na ten cel stwarzają nowe możliwości wspierania uczenia się dorosłych. Europejski Fundusz Społeczny Plus (EFS+) pozostaje znaczącym źródłem finansowania działań na rzecz rozwoju umiejętności, edukacji i szkoleń. W ostatnich latach na poziomie operacyjnym cele polityk europejskich i krajowych były realizowane za pośrednictwem Europejskich Funduszy Strukturalnych i Inwestycyjnych (European Structural and Investment Funds – ESIF) na lata 2014–2020. Program Erasmus+, który stawia na mobilność i dysponuje własnym budżetem, jest jednym z instrumentów służących osiągnięciu celów polityk europejskich i krajowych. Przyczynia się on do rozwoju umiejętności oraz do inwestowania w systemy edukacji i szkoleń.

Badania dotyczące wpływu programu Erasmus+ na sektor edukacji dorosłych w Polsce

Do tej pory nie przeprowadzono ani reaktywnych, ani niereaktywnych badań dotyczących wpływu programu Erasmus+ na sektor edukacji dorosłych. Choć istnieją raporty z postępu projektów, których dostarczanie jest obowiązkiem organizacji uczestniczących w programie, nie zostały one jeszcze kompleksowo przeanalizowane. Wzmianki o doświadczeniach beneficjentów Erasmus+ można znaleźć na stronach internetowych niektórych z tych podmiotów. Jedną z prób podsumowania znaczenia tego programu dla edukacji dorosłych jest książka *Oblicza niezawodowej edukacji osób dorosłych* (Chodniewicz, Respondek, 2016). Publikacja ta jest zbiorem udokumentowanych doświadczeń i rezultatów wybranych organizacji uczestniczących w projektach Erasmus+. Nie opiera się ona jednak na metodologii badawczej i nie zawiera wyników badań.

Niniejszy raport jest jedną z pierwszych prób podsumowania – z wykorzystaniem podejścia badawczego – doświadczeń uczestników projektów Erasmus+ w sektorze ADU i wrażeń uczących się dorosłych w zakresie efektów programu, a także zmian w organizacjach uczestniczących w projektach.

Niezawodowe kształcenie dorosłych wydaje się znajdować na marginesie celów polityki publicznej w obszarze edukacji dorosłych w Polsce. Chociaż coraz częściej wskazuje się na znaczenie kompetencji innych niż zawodowe oraz podkreśla się wagę uczenia nieformalnego, to priorytetowe pozostają działania edukacyjne związane z rynkiem pracy. Cele te wydają się spójne z głównym kierunkiem działania i agendą UE, zwłaszcza w obszarach dotyczących zwiększania wskaźników uczestnictwa dorosłych w uczeniu się i szkoleniach, rozwijania umiejętności cyfrowych i podstawowych, włączania do edukacji grup szczególnie wrażliwych (zwłaszcza osób bezrobotnych) oraz dostosowywania ofert do indywidualnych potrzeb i zapewniania efektywnego systemu doradztwa.

Analizując dokumenty strategiczne przez pryzmat priorytetów, można zauważyć, że koncentrują się one raczej na zagadnieniu gospodarki opartej na wiedzy jako warunku wzrostu gospodarczego, a jednocześnie podkreślają konieczność zapewnienia dostępu do szkoleń zawodowych i kwalifikacji. Niektóre cele sformułowane w tych dokumentach są bezpośrednio związane z zatrudnieniem, wzrostem gospodarczym i konkurencyjnością, w innych wspomina się z kolei o zwiększaniu dostępu do edukacji dla grup szczególnie wrażliwych przez dostosowane oferty, a także o wzmacnianiu roli społeczności lokalnych w podnoszeniu umiejętności zgodnie z wymogami rynku pracy.

Edukacja dorosłych w Polsce podlega różnym celom, działaniom i dążeniom, a przez to angażuje różne grupy interesariuszy oraz różne instrumenty wsparcia. Jednocześnie jest to drugorzędny obszar działalności głównych podmiotów instytucjonalnych na poziomie regionalnym. Nie istnieje jeden organ zarządzający ani instytucja zajmująca się wyłącznie koordynacją działań w ramach edukacji dorosłych. Zadania tego sektora edukacji związane z rynkiem pracy są realizowane głównie przez wojewódzkie urzędy pracy. Edukacja formalna znajduje się pod nadzorem departamentu odpowiedzialnego również za kształcenie obowiązkowe. Zadania podmiotów zarządzających funduszami regionalnymi polegają zaś na planowaniu strategicznym i zarządzaniu kwestiami finansowymi. Edukacja dorosłych nie jest priorytetem dla żadnej z wymienionych jednostek, wydaje się też niewielką częścią ich codziennych obowiązków (Petelewicz i in., 2023).

Znaczenie, jakie nadaje się edukacji dorosłych w regionalnych dokumentach strategicznych, odpowiada celom wskazywanym na poziomie krajowym i europejskim. Odniesienia do tego obszaru są abstrakcyjne i niepowiązane ze sobą, ich cele nie są osiągalne i nie uwzględniają problemów regionalnych. Nie ma też narzędzi ani środków na ich wdrażanie. W dokumentach regionalnych działania w sferze edukacji dorosłych traktowane są raczej jako środek pomoc-

niczy w osiąganiu celów rozwojowych związanych ze wzrostem gospodarczym i rynkiem pracy. Podejście do edukacji dorosłych i jej cele na poziomie regionalnym zmierzają w kierunku modeli ekonomicznych, a uczenie się przez całe życie jest traktowane w kategoriach wzrostu gospodarczego, zwiększania produktywności i innowacji. Traktowanie edukacji dorosłych staje się zatem bliższe ekonomicznemu sposobowi myślenia, przy czym, ogólnie rzecz biorąc, kształcenie tego typu powinno stanowić uzupełnienie umiejętności zwiększających produktywność, konkurencyjność i innowacyjność przedsiębiorstw (oraz zasadniczo rozwój regionalny). Ponadto działania w ramach edukacji dorosłych są finansowane w większości z funduszy zewnętrznych, których założenia zazwyczaj nie bywają dostosowane do lokalnej sytuacji społeczno-gospodarczej, lecz wynikają z ogólnych wytycznych KE.

Dostępność i inkluzywność programu Erasmus+



Wstęp

Włączanie i różnorodność to jeden z priorytetów programu Erasmus+. Kluczowe jest, aby angażować w niego organizacje, które dotąd nie korzystały z jego oferty, oraz osoby w trudnej sytuacji, które bez wsparcia programowego miałyby mniejsze szanse na udział w działaniach międzynarodowych.

W niniejszym rozdziale omówiono charakterystykę zarówno instytucji działających w obszarze edukacji dorosłych i uczestniczących w programie Erasmus+ w jego poprzedniej i aktualnej perspektywie, jak i dorosłych słuchaczy korzystających z mobilności (KA1) lub z rezultatów wypracowanych w ramach partnerstw (KA2). Na tej podstawie sformułowano wnioski dotyczące dostępności i inkluzyjności programu Erasmus+ w sektorze Edukacja dorosłych w Polsce.

Organizacje uczestniczące w programie Erasmus+ w Polsce

Okres 2018–2020

W latach 2018–2020 większość ze 185 podmiotów uczestniczących w projektach Akcji Kluczowej 1 (Mobilność edukacyjna kadry i osób uczących się – KA1) należała do trzeciego sektora: 39% podmiotów sklasyfikowano jako stowarzyszenia, a 21% jako fundacje. Mocno reprezentowane były także instytucje edukacyjne, które stanowiły 14% ogólnej liczby beneficjentów (w tym przedstawiciele sektorów: edukacja dorosłych – 5%, edukacja podstawowa – 5%, szkolnictwo zawodowe – 4%). Dane dotyczące udziału poszczególnych typów organizacji w KA1 znajdują się w tabeli 3. Słabo reprezentowane kategorie (z maksymalnym udziałem 2%) ze względu na ich dużą liczbę (15) połączone w jedną – „inny”.

**Tabela 3.**

Typy podmiotów w Polsce uczestniczących w KA1 w latach 2018–2020 (N = 185)

Typ podmiotu	% podmiotów
stowarzyszenie	39
fundacja	21
lokalny organ publiczny	7
szkoła/instytut/ośrodek edukacyjny – edukacja dorosłych	5
szkoła/instytut/ośrodek edukacyjny – edukacja ogólna (poziom podstawowy)	5
usługodawca publiczny	5
szkoła/instytut/ośrodek edukacyjny – edukacja zawodowa (poziom średni)	4
inny	14

Źródło: Komisja Europejska, Qlik Sense Hub [dostęp: 1.02.2024].

W przypadku projektów Akcji Kluczowej 2 (Współpraca organizacji i instytucji – KA2) w latach 2018–2020 wśród beneficjentów również dominowały organizacje trzeciego sektora. Najmocniej reprezentowane były: stowarzyszenia (36%) oraz fundacje (27%) – łącznie to prawie $\frac{2}{3}$ wszystkich podmiotów uczestniczących w tej akcji programu. Odnotowano także zaangażowanie organizacji edukacyjnych (w sektorach: edukacja dorosłych – 6%, szkolnictwo wyższe – 4%). Dane dotyczące udziału poszczególnych typów podmiotów w KA2 znajdują się w tabeli 4. Słabo reprezentowane kategorie (z maksymalnym udziałem 2%) ze względu na ich dużą liczbę (13) zestawiono w jedną – „inny”.



**Tabela 4.**

Typy podmiotów w Polsce uczestniczących w KA2 w latach 2018–2020 (N = 194)

Typ podmiotu	% podmiotów
stowarzyszenie	36
fundacja	27
szkoła/institut/ośrodek edukacyjny – edukacja dorosłych	6
małe lub średnie przedsiębiorstwo	5
instytucja szkolnictwa wyższego	4
organizacja kulturalna finansowana ze środków publicznych	3
lokalny organ publiczny	3
europejska organizacja pozarządowa	3
grupa młodych ludzi pracujących z młodzieżą	3
inny	11

Źródło: Komisja Europejska, Qlik Sense Hub [dostęp: 1.02.2024].

Przedstawiciele organizacji, które od 2018 roku otrzymywały wsparcie w ramach programu Erasmus+ w sektorze Edukacja dorosłych, zostali zaproszeni do wypełnienia ankiety internetowej. Spośród 92 przedstawicieli instytucji, którzy odpowiedzieli na pytanie o kategorię organizacji, 57 (62%) wskazało opcję „organizacja/stowarzyszenie pozarządowe (NGO)”. Oznacza to, że NGO są głównymi beneficjentami instytucjonalnymi projektów KA1 i KA2 w ramach Erasmus+.

W badaniu udział wzięło dziesięć bibliotek (11% respondentów), dziewięć instytucji kultury i sztuki (10%), dziewięć placówek zajmujących się edukacją dorosłych (10%) oraz osiem organizacji społeczeństwa obywatelskiego (9%). Rzadziej (3% lub mniej) reprezentowane były natomiast pozostałe kategorie: uniwersytety ludowe (trzech respondentów), przedsiębiorstwa, samorządy lokalne/regionalne, instytucje szkolnictwa wyższego, kluby sportowe/stowarzyszenia/federacje, organizacje młodzieżowe i przedsiębiorstwa społeczne (po dwóch respondentów). W ankiecie udział wzięły również uniwersytet otwarty, organizacja opieki dziennej nad dziećmi/przedszkole/institucja wczesnej edukacji, *think tank* oraz europejska sieć/stowarzyszenie.

Okres 2021–2023

Podobnie jak wcześniej również w latach 2021–2023 w zakresie projektów mobilności (KA1) w sektorze Edukacja dorosłych zaobserwowano dominującą rolę stowarzyszeń (35%) i fundacji (24%), które stanowiły większość instytucji uczestniczących (59%). Organizacje oferujące kształcenie dla osób dorosłych stanowiły 7%. Znaczący (17%) był udział instytucji nieskategoryzowanych. Dane dotyczące udziału poszczególnych typów organizacji w KA1 znajdują się w tabeli 5.



**Tabela 5.**

Typy podmiotów w Polsce uczestniczących w KA1
w latach 2021–2023 (N = 284)

Typ podmiotu	% podmiotów
stowarzyszenie	35
fundacja	24
nieokreślona	17
szkoła/instytut/ośrodek edukacyjny – edukacja dorosłych	7
usługodawca publiczny	4
lokalny organ publiczny	4
małe lub średnie przedsiębiorstwo	4
inny	4

Źródło: Komisja Europejska, Qlik Sense Hub [dostęp: 1.02.2024].

Podobną tendencję można zaobserwować, analizując dane dla projektów realizowanych w latach 2021–2023 w ramach KA2. Zdecydowaną większość beneficjentów stanowią tu podmioty reprezentujące dwie kategorie: stowarzyszenia i fundacje. W kategorii KA210 (Partnerstwa na małą skalę) jest to łącznie ponad 80% beneficjentów, natomiast w kategorii KA220 (Partnerstwa współpracy) – 71% organizacji uczestniczących. Odnośnie do grupy instytucji reprezentowanych w ramach Partnerstw na małą skalę lokalne organy publiczne stanowią 7%. W Partnerstwach współpracy znaczącą rolę odgrywają instytucje szkolnictwa wyższego. Dane dotyczące udziału poszczególnych typów organizacji w akcjach KA210 i KA220 znajdują się, odpowiednio, w tabelach 6. i 7.



**Tabela 6.**

Typy podmiotów w Polsce uczestniczących w projektach w ramach Partnerstw na małą skalę (KA210) w latach 2021-2023 (N = 120)

Typ podmiotu	% podmiotów
fundacja	42
stowarzyszenie	40
lokalny organ publiczny	7
małe lub średnie przedsiębiorstwo	3
inny	8

Źródło: Komisja Europejska, Qlik Sense Hub [dostęp: 1.02.2024].

**Tabela 7.**

Typy podmiotów w Polsce uczestniczących w projektach w ramach Partnerstw współpracy (KA220) w latach 2021-2023 (N = 62)

Typ podmiotu	% podmiotów
stowarzyszenie	39
fundacja	32
instytucja szkolnictwa wyższego	15
małe lub średnie przedsiębiorstwo	5
inny	10

Źródło: Komisja Europejska, Qlik Sense Hub [dostęp: 1.02.2024].

Wielkość uczestniczących organizacji

Analiza danych z ankiety internetowej wskazuje, że wśród organizacji biorących w niej udział dominują małe i średnie podmioty. Połowa z nich zatrudnia maksymalnie 10 osób, w prawie $\frac{1}{4}$ z nich pracuje od 11 do 50 osób, a tylko 26% to organizacje liczące ponad 51 osób.

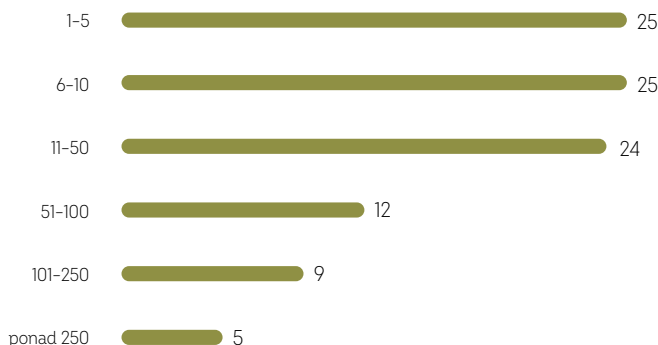




Wykres 1.

Liczebność kadry organizacji-respondentów (N = 92)

Procent organizacji ze względu na liczbę pracowników pod koniec 2022 roku



Źródło: obliczenia własne na podstawie danych z ankiety internetowej.

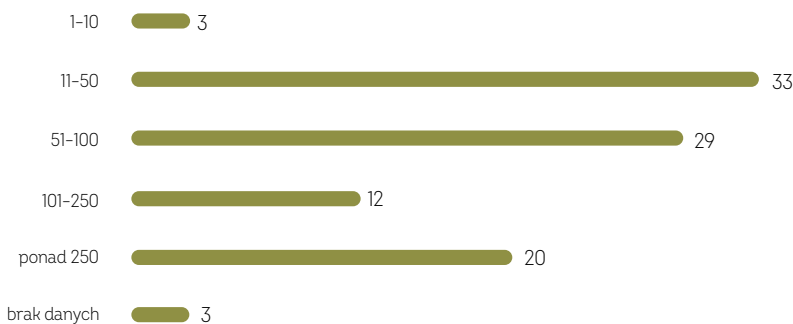
Dane dotyczące liczby dorosłych słuchaczy, którzy w 2022 roku uczestniczyli w działaniach edukacyjnych prowadzonych przez badane organizacje, można przedstawić w podobny sposób. W tym zakresie nie zaobserwowano tendencji liniowej. Prawie $\frac{1}{3}$ organizacji, które wzięły udział w badaniu, zapewniała kształcenie 11-50 osobom dorosłym, a w przypadku 29% z nich liczba dorosłych słuchaczy wynosiła 51-100. Największe instytucje, w których kształciło się ponad 250 osób dorosłych, stanowiły $\frac{1}{5}$ ankietowanych organizacji.



Wykres 2.

Liczba dorosłych słuchaczy organizacji-beneficjentów (N = 92)

Procent organizacji ze względu na liczbę dorosłych słuchaczy w 2022 roku



Źródło: obliczenia własne na podstawie danych z ankiety internetowej.

Nowi uczestnicy programu

Co ciekawe, doświadczenie zdobyte w programie Erasmus+ zazwyczaj zachęca organizacje do dalszego angażowania się w działania w jego ramach. Badanie pokazało, że 40% badanych uczestniczyło w pięciu lub więcej projektach realizowanych w programie, 23% – w czterech ta-



kich inicjatywach, 14% – w trzech, 17% zaś – w dwóch. Po raz pierwszy udział w Erasmusie+ brało tylko 5% organizacji. Z kolei 80% respondentów (73 organizacje) zadeklarowało, że od 2014 roku uczestniczyło w projekcie Erasmus+ KA1, natomiast 56% (52) w projekcie KA2. Oznacza to, że niektóre organizacje brały udział w działaniach obu typów, a dokładniej: 64% (59 ankietowanych) uczestniczyło w jednym ze wskazanych rodzajów projektów, a 36% (33) w dwóch z nich. Spośród wszystkich respondentów, którzy udzielili odpowiedzi, 29% (27 instytucji) posiada Akredytację Erasmus+ w zakresie mobilności w ADU, 64% (59) nie ma takiej Akredytacji, a sześć osób badanych przedstawicieli podmiotów nie ma co do tego pewności. Zdecydowana większość (94%) badanych instytucji ma doświadczenie w roli koordynatora w projektach Erasmus+ KA2 we wcześniejszej (2014–2020) lub obecnej (2021–2027) perspektywie finansowej programu, 67% ma doświadczenie jako partner, a jedna organizacja – jako partner stowarzyszony.

Udział dorosłych słuchaczy

W badaniu respondenci zostali poproszeni o wskazanie grup docelowych i beneficjentów końcowych, którzy korzystali z rozwiązań wypracowanych w ramach KA2 lub uczestniczyli w mobilnościach KA1. Możliwe było udzielenie więcej niż jednej odpowiedzi.

Wśród badanych organizacji z Polski szczególnie istotną grupą beneficjentów końcowych okazali się seniorzy (osoby powyżej 65. roku życia). Aż 61% respondentów wskazało tę kategorię wiekową jako grupę docelową. Ponadto jako odbiorców swoich działań 41% badanych wymieniło kobiety, 34% – osoby pracujące, a 32% – młodych dorosłych (osoby w wieku 15–29 lat). W dalszej kolejności wyróżniono grupy dorosłych szczególnie wrażliwe społecznie, czyli osoby: z niepełnosprawnością fizyczną lub umysłową (29%); mieszkające na obszarach peryferyjnych (29%); którym brakuje podstawowych umiejętności (26%); które mają trudności w uczeniu się (25%); które dysponują ograniczonymi dochodami (24%); o niskim poziomie wykształcenia (20%) bądź mające problemy zdrowotne (20%). Ponadto 22% respondentów wymieniło w tym kontekście migrantów, a 18% uchodźców i osoby ubiegające się o azyl.

W tabeli 8. zaprezentowano dane dotyczące charakterystyki beneficjentów końcowych. Uwzględniono w niej jednak tylko odpowiedzi wskazane przez minimum 20% respondentów.

**Tabela 8.**

Grupy docelowe w gronie dorosłych słuchaczy – charakterystyka beneficjentów końcowych (pytania wielokrotnego wyboru); (N = 92)

	N	%
osoby starsze (powyżej 65. roku życia)	56	61
kobiety	38	41
osoby zatrudnione	31	34
młodzi dorośli (15–29 lat)	29	32
dorośli z niepełnosprawnością fizyczną lub umysłową	27	29
dorośli zamieszkujący obszary peryferyjne	27	29
dorośli nieposiadający podstawowych umiejętności	24	26
dorośli z trudnościami w uczeniu się	23	25
dorośli o ograniczonych dochodach	22	24
migranci	20	22
dorośli z niskim poziomem wykształcenia	18	20
dorośli z problemami zdrowotnymi	18	20

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych z ankiety internetowej.

Barier w uczestnictwie w programie Erasmus+

Ogólne bariery w mobilności

Przedstawiciele badanych organizacji z optymizmem patrzą na swoje przyszłe zaangażowanie w program Erasmus+: 89% ankietowanych zadeklarowało, że na podstawie wcześniejszych doświadczeń ich organizacja będzie ponownie aplikować o udział w programie. Tylko 3% wybrało przeciwną odpowiedź, a 9% z nich nie miało co do tego pewności.

Odpowiadając na pytania otwarte w ankiecie i podczas wywiadów pogłębionych, respondenci zwykle odwoływali się do podobnych problemów, bazując na swoich doświadczeniach z już zakończonymi projektami w ramach programu Erasmus+. Przeszkody i bariery, których doświadczali w trakcie realizacji projektów, można podzielić na następujące kategorie:

- **bariery językowe i kulturowe** – niskie umiejętności językowe to często główna przeszkoda dotycząca zarówno kadry, jak i uczestników. Brak znajomości języka angielskiego wśród przedstawicieli organizacji utrudnia fazę planowania i składania wniosku oraz powoduje obawy, że niskie umiejętności językowe przyczynią się do trudności podczas realizacji pro-



jektu. Ponadto organizacje mają wątpliwości, czy uda im się zebrać odpowiednią grupę uczestników, gdyż z ich perspektywy bariera językowa zniechęca do podjęcia próby udziału w mobilności. Kolejna obawa wyrażana przez przedstawicieli organizacji wiąże się z lękiem przed wyjazdem za granicę i kontaktem z innymi kulturami, jednak w opinii uczestników badania jest ona stosunkowo łatwa do pokonania;

- **kwestie organizacyjno-administracyjne** – problemy z obsługą całego procesu projektowego i jego poszczególnych etapów, zwłaszcza aplikowania:

- niewystarczające zasoby w organizacji – brak wiedzy i biegłości w przygotowywaniu wniosków lub radzeniu sobie ze złożonością projektów oraz procesem zarządzania, niski poziom profesjonalizacji organizacji, konieczność prowadzenia dużego zakresu prac na zasadzie wolontariatu;
- problemy z elektronicznym systemem składania wniosków (formularze aplikacyjne) opisywanym jako skomplikowany, trudny, nieintuicyjny i zbyt wymagający pod względem uzyskiwania niezbędnych informacji:

» *Pisałem projekty w wielu elektronicznych systemach składania wniosków i nie spotkałem się z tak złym generatorem nawet kilka lat temu. [ADU_12_ORG]*

- wymagające raportowanie z projektów:

» *Duże obciążenie pracą na wszystkich etapach – składanie wniosku, rejestracja – niejasna treść wniosków (nie wiadomo, co należy wpisać), koordynacja, sprawozdawczość (częste zmiany), zbyt długi i zbyt skomplikowany wniosek i sprawozdanie, 400-stronicowy przewodnik. [ankieta, pytanie otwarte]*

- brak elastyczności pod względem harmonogramu składania wniosków – jeden termin, który nie zawsze odpowiada organizacjom;

- **trudności w znalezieniu partnerów zagranicznych;**

- **kwestie finansowe** – zbyt niskie dopłaty za koszty podróży (bilety lotnicze) oraz za zakwaterowanie, w tym także nieprzewidywalność w kwestii wysokości otrzymywanych środków, a co za tym idzie, również zakresu projektów.

» *Największą barierą jest to, że nie wiadomo, ile funduszy otrzymamy, i tak naprawdę nie wiemy, ilu uczestników można zaangażować i gdzie będą mogli pojechać. [ADU_18_ORG]*

Barьеры dotyczące mobilności dorosłych słuchaczy w ramach KA1

Odpowiadając na pytanie dotyczące mobilności dorosłych słuchaczy w ramach planowanego projektu KA1, większość (71%) uczestników ankiety stwierdziła, że zamierza zorganizować takie działania, 19% nie było tego pewnych, a $\frac{1}{10}$ osób nie miało takiego zamiaru. Tylko 13 respondentów udzieliło odpowiedzi na otwarte pytanie dotyczące czynników uniemożliwiających planowanie

mobilności dla dorosłych słuchaczy. Więcej informacji na ten temat można znaleźć w wywiadach pogłębianych.

Wskazane wyżej bariery dotyczą szerszej perspektywy realizacji programu Erasmus+. Chodzi tu przede wszystkim o niewystarczające fundusze na zakwaterowanie, trudności w znalezieniu partnerów projektowych (zarówno dla organizacji, jak i dla uczestników) oraz barierę językową i ogólny niepokój związany z mobilnością. Ostatnie z tych kwestii są szczególnie odczuwalne w przypadku organizacji pracujących z osobami starszymi. Seniorzy uczestniczący w projektach wymieniali do tego czynniki zdrowotne, problemy techniczne z rejestracją, a także obawy, czy długa i wymagająca podróż nie będzie zbyt uciążliwa. Przedstawiciele organizacji udzielali także ogólnych odpowiedzi, jak: *Nie jesteśmy zainteresowani, to nie nasza dziedzina*.

Wnioski

W przypadku programu Erasmus+ w Polsce jego głównymi beneficjentami instytucjonalnymi w sektorze Edukacja dorosłych, niezależnie od analizowanego okresu jego funkcjonowania (2018–2020 lub 2021–2023) i typu inicjatywy (KA1 lub KA2), są organizacje pozarządowe (stowarzyszenia i fundacje). Instytucje te, w zależności od ram czasowych i rodzaju projektu, stanowią od 60% do 82% podmiotów zaangażowanych w program. Różne typy organizacji edukacyjnych stanowiły w latach 2018–2020 łącznie 14% wszystkich instytucji prowadzących działania w ramach KA1 i 10% w przypadku KA2. Jeśli chodzi o lata 2021–2023, w KA1 15% uczestników to instytucje szkolnictwa wyższego, natomiast w KA2 7% to organizatorzy kształcenia dorosłych. Podmioty związane z rynkiem pracy w Polsce są w sektorze ADU programu Erasmus+ słabo reprezentowane. Udział przedsiębiorstw wynosi od 2% do 5%, a inne podobne instytucje uczestniczą w nim sporadycznie.

W przypadku 65% organizacji w działaniach edukacyjnych uczestniczyło mniej niż 101 dorosłych słuchaczy, a w 36% było to mniej niż 51 osób. Tylko $\frac{1}{5}$ organizacji prowadziła działania tego typu dla 250 lub więcej dorosłych. Większość badanych organizacji (61%) wskazała osoby starsze jako swoją grupę docelową. Inne kryteria w tym zakresie podawano rzadziej, niektóre z nich dotyczyły różnych aspektów, ale tej samej grupy, np. kobiet. Inne grupy stosunkowo dobrze reprezentowane to: młodzi dorośli (32%) oraz dorośli z niepełnosprawnością fizyczną lub umysłową (29%). Niektóre organizacje koncentrują się na grupach osób dorosłych z trudnościami edukacyjnymi, np. takich, którym brak podstawowych umiejętności (26%) i które mają trudności w uczeniu się (25%).

Opisane wcześniej cechy organizacji i ich odbiorców mają przełożenie na trudności wskazywane przez uczestników projektów Erasmus+. Mniejsze i mniej złożone organizacje są często mniej sprofesjonalizowane, co pociąga za sobą problemy związane z brakiem umiejętności, doświadczenia i zasobów, które są niezbędne do sprawnego i skutecznego działania na różnych etapach realizacji projektów. Ponadto niektórzy respondenci postrzegają procedurę składania wniosków z wykorzystaniem elektronicznego systemu jako bardzo złożoną i wymagającą. Wydaje się przy tym, że na początkowym etapie organizacje nie funkcjonują swobodnie w środowisku międzynarodowym, co skutkuje problemami ze znalezieniem partnerów projektowych. Co więcej, skierowanie działań projektowych do seniorów uwypukla przeszkody wynikające z barier językowych i niskich umiejętności w zakresie komunikacji wśród potencjalnych uczestników. To z kolei potęguje niepokój związany z wyjazdem za granicę, co jest szczególnie widoczne w przypadku projektów KA1. Ich uczestnicy jako problematyczne zgłaszają również kwestie finansowe, czyli opłaty za zakwaterowanie i koszty podróży. Niektórzy z nich uważają, że dopłaty nie są wystarczająco wysokie.

Należy jednak podkreślić, że bariery kulturowe, obawy wynikające z wyjazdu za granicę, a nawet początkowy niepokój związany z trudnościami językowymi są uważane za stosunkowo łatwe do przezwyciężenia, a po udziale w projekcie całkowicie znikają.

Podsumowując, typową polską instytucję biorącą udział w projektach KA1 i KA2 w sektorze Edukacja dorosłych można opisać w następujący sposób: to mała/średnia organizacja pozarządowa, której grupą docelową są osoby starsze. Napotykanne przeszkody w trakcie realizacji projektów to proces aplikacyjny i dokumentacja projektowa, bariery językowe, problemy ze znalezieniem partnerów oraz kwestie finansowe związane z kosztami podróży. Niejednokrotnie niski poziom profesjonalizacji i brak odpowiednich zasobów w organizacji utrudniają radzenie sobie z tymi trudnościami. Jednocześnie jednak istnieje duże prawdopodobieństwo, że organizacja, która uczestniczyła w więcej niż jednym projekcie Erasmus+, zechce ponownie wziąć udział w tym programie.

Wpływ programu Erasmus+ na poziomie mezo

Wstęp

W rozdziale tym przeanalizowano oddziaływanie programu Erasmus+ na beneficjentów instytucjonalnych. Uwzględniono przy tym kwestię umiędzynarodowienia, a także zasoby kadrowe oraz ofertę edukacyjną organizacji biorących udział w programie Erasmus+. Ponieważ dzięki uzyskanemu finansowaniu badane organizacje prowadziły różne projekty i działania, najpierw omówiono rezultaty przez nie wypracowane (poruszana tematyka i stworzone produkty), następnie zaś wpływ uczestnictwa w programie na te instytucje.

Poruszana tematyka i rodzaje stworzonych produktów

Podjęmowana tematyka

Dane dotyczące dominującej tematyki poruszanej w projektach w ramach KA1 w latach 2018–2020 są rozdrobnione. Najliczniej reprezentowaną kategorią (19%) była edukacja międzykulturowa/międzypokoleniowa oraz uczenie się przez całe życie. Wiąże się to z grupami docelowymi organizacji uczestniczących w programie – najważniejszą z nich są osoby starsze. Głównym zagadnieniem dla 14% projektów były innowacyjne programy nauczania, a 10% dotyczyło nauczania i uczenia się języków obcych. Szczegółowe dane dotyczące podziału procentowego projektów według tematyki znajdują się w tabeli 9. Projekty, których odsetek nie przekroczył 3%, przyporządkowano do kategorii „inna”.

**Tabela 9.**

Tematyka dominująca w projektach w ramach KA1 w Polsce w latach 2018–2020
(pytanie wielokrotnego wyboru)

Tematyka	Liczba projektów	%
edukacja międzykulturowa/międzypokoleniowa i uczenie się (przez całe życie)	66	19
nowe innowacyjne programy nauczania	51	14
nauczanie i uczenie się języków obcych	37	10
dostęp dla osób w niekorzystnej sytuacji	22	6
włączenie, równość	21	6
kreatywność i kultura	16	5
niepełnosprawność, specjalne potrzeby	14	4
nowe technologie i kompetencje cyfrowe	14	4
współpraca międzynarodowa, stosunki międzynarodowe	14	4
inna	100	28

Źródło: Komisja Europejska, Qlik Sense Hub [dostęp: 1.02.2024].

Pozostałe 26 tematów podjęto w ramach 100 projektów w KA1 w latach 2018–2020. Do każdej z pozostałych kategorii przypisano nie więcej niż 11 projektów (maks. 3%). Dziewięć spośród możliwych do realizacji tematów nie zostało podjętych przez żadną organizację³.

Dane dotyczące dominującej tematyki poruszanej w projektach KA2 w latach 2018–2020 są również silnie zróżnicowane. Tylko trzy kategorie są reprezentowane przez 10% lub więcej przedsięwzięć. Podobnie jak w przypadku KA1 najpopularniejszymi zagadnieniami były: edukacja międzykulturowa/międzypokoleniowa oraz uczenie się (przez całe życie), a także nowe innowacyjne programy nauczania (obie kategorie po 13%). Na trzecim miejscu znalazły się nowe technologie i kompetencje cyfrowe (10%). W tabeli 10. przedstawiono rozkład udziału organizacji względem podejmowanej tematyki. Gdy odsetek projektów dla danego zagadnienia nie przekraczał 3%, sklasyfikowano je w kategorii „inna”.

³ W bazach KE zdefiniowano kategorie odnoszące się do tematyki projektów. W badaniu dziewięć z tych kategorii było pustych, tzn. żaden projekt nie odnosił się do danej tematyki z listy.

**Tabela 10.**

Tematyka dominująca w projektach w ramach KA2 w Polsce w latach 2018–2020
(pytanie wielokrotnego wyboru)

Tematyka	Liczba projektów	%
edukacja międzykulturowa/międzypokoleniowa i uczenie się (przez całe życie)	66	13
nowe innowacyjne programy nauczania	65	13
nowe technologie i kompetencje cyfrowe	48	10
włączenie, równość	39	8
dostęp dla osób w niekorzystnej sytuacji	27	5
kompetencje kluczowe (w tym matematyka oraz umiejętność czytania i pisanie)	27	5
zdrowie i dobre samopoczucie	22	4
kreatywność i kultura	19	4
inna	185	37

Źródło: Komisja Europejska, Qlik Sense Hub [dostęp: 1.02.2024].

Pozostałe 33 zagadnienia zostały podjęte w ramach 185 projektów KA2 w latach 2018–2020. Do każdej z pozostałych kategorii przypisano nie więcej niż 17 projektów (maks. 3%). Trzy spośród możliwych do realizacji zagadnień nie zostały podjęte przez żadną organizację⁴.

Każda kategoria tematyczna w ramach projektów w KA2 (okres 2021–2023) była podejmowana w mniej niż 10% projektów, a to utrudnia analizę. Podobnie jak w przypadku innych okresów, najpopularniejszym zagadnieniem znów okazała się kwestia dotycząca osób starszych – aktywne starzenie się (9%). Dane odnośnie do podziału procentowego organizacji podejmujących wybraną tematykę przedstawiono w tabeli 11. Gdy odsetek dla jakiegos zagadnienia nie przekraczał 3%, sklasyfikowano je w kategorii „inna”.

⁴ W bazach KE zdefiniowano kategorie odnoszące się do tematyki projektów. W badaniu trzy z tych kategorii były puste, tzn. żaden projekt nie odnosił się do danej tematyki z listy.



**Tabela 11.**

Tematyka dominująca w projektach w ramach KA2 w Polsce w latach 2021–2023

Tematyka	Liczba projektów	%
aktywne starzenie się	46	9
włączenie, promowanie równości i niedyskryminacji	43	8
niwelowanie różnic międzykulturowych, międzypokoleniowych i społecznych	34	6
umiejętności i kompetencje cyfrowe	30	6
kreatywność, sztuka i kultura	27	5
rozwój społeczności	22	4
dziedzictwo kulturowe	22	4
zielone umiejętności	22	4
nowe metody i podejścia do uczenia się i nauczania	22	4
zdrowie fizyczne i psychiczne, dobre samopoczucie	20	4
projektowanie nowych, innowacyjnych albo wspólnych programów nauczania lub kursów	19	4
środowisko i zmiany klimatu	19	4
inna	272	49

Źródło: Komisja Europejska, Qlik Sense Hub [dostęp: 1.02.2024].

W trakcie 272 projektów w ramach KA2 podjęto również 47 innych zagadnień, żadne z nich nie było jednak tematem więcej niż 16 projektów (3% wszystkich przedsięwzięć).

Rodzaje opracowanych produktów

Spośród wszystkich respondentów, którzy zadeklarowali udział w KA2 w programie Erasmus+, 52 osoby odpowiedziały na pytanie dotyczące rezultatów lub produktów opracowanych w ramach tej akcji od 2018 do końca 2022 roku. Najpopularniejszy sposób zastosowania i upowszechniania wiedzy zdobytej w trakcie projektów to opracowywanie materiałów dydaktycznych – wskazało go $\frac{2}{3}$ organizacji (67%). Ponad połowa przygotowała podręczniki i programy nauczania (56%) oraz moduły szkoleniowe, kursy językowe i koncepcje pedagogiczne (54%). Pozycje takie jak: strony internetowe, materiały dydaktyczne dla nauczycieli/kadry, narzędzia online, publikacje/książki/artykuly wskazało ok. 44% uczestników. Rzadziej wymieniano rezultaty bardziej zaawansowane technologicznie – stworzenie filmów instruktażowych wskazało 29% respondentów, a opracowanie webinarów lub kursów typu *blended learning* – 14% ankietowanych. Przy tym należy pamiętać, że było to pytanie wielokrotnego wyboru, a dostępne kategorie rezultatów nie są rozłączne, co oznacza, że dany rezultat mógł zostać przypisany do wielu kategorii.



Dalsze wykorzystywanie rezultatów projektów jest istotnym celem programu Erasmus+. Z ankiety internetowej wynika, że $\frac{1}{3}$ organizacji respondentów korzysta z nich w bardzo dużym stopniu, w 53% w dużym stopniu, w 12% w pewnym stopniu.

Wartość dodana wsparcia w ramach programu Erasmus+

Interesujące jest to, jak respondenci postrzegają prawdopodobieństwo realizacji działań, które zorganizowano w ramach Erasmus+, w sytuacji, gdyby nie uzyskali dofinansowania z programu. Na to pytanie nie potrafiło odpowiedzieć 17% respondentów, natomiast 28% wskazało, że takie działania nie zostałyby wdrożone. Tylko 9% ankietowanych odpowiedziało, że działania realizowane w ramach Erasmus+ zostałyby w pełni wdrożone (np. z własnych środków), a 20% stwierdziło, że zostałyby one wdrożone częściowo, choć w innej formie. Ponadto 26% badanych osób zasugerowało, że wspomniane działania zostałyby wdrożone częściowo i w okrojonym formacie.

Wpływ na poziomie organizacyjnym

Wpływ na umiędzynarodowienie

Udział w programie Erasmus+ można postrzegać jako szansę na umiędzynarodowienie w wielu aspektach. Respondenci zazwyczaj zgadzali się z zaproponowanymi w ankietach stwierdzeniami dotyczącymi kwestii umiędzynarodowienia w ich organizacji. Wzrost świadomości na temat wartości dodanej projektów międzynarodowych zauważyła większość uczestników badania – z sugestią, że zmiana taka nastąpiła, zgodziło się 28% ankietowanych, a 68% „zdecydowanie” się zgodziło. Nieco niższy, choć nadal wysoki, był odsetek respondentów dostrzegających postęp w zarządzaniu projektami międzynarodowymi, wspieraniu dorosłych słuchaczy i specjalistów w sferze umiędzynarodowienia oraz opracowywaniu lepszej strategii w tym zakresie. Największe wątpliwości badanych wiążą się z kwestiami wsparcia wolontariuszy, polityki kadrowej i finansowania. Szczegółowe dane dotyczące odsetka respondentów odnoszących się w określony sposób do poszczególnych stwierdzeń znajdują się w tabeli 12.

**Tabela 12.**

W jakim stopniu (nie) zgadza się Pan/Pani z poniższymi stwierdzeniami dotyczącymi wpływu uczestnictwa w programie Erasmus+ od 2018 roku na umiędzynarodowienie w Pana/Pani organizacji? (N = 92)

	Zdecy- dowanie się zgadzam	Zga- dzam się	Nie mam zdania	Nie zga- dzam się	Zdecy- dowanie się nie zgadzam	Nie dotyczy
nasza organizacja jest bardziej świadoma wartości dodanej projektów międzynarodowych	68%	28%	2%	1%	0	0
w naszej organizacji powstała lepsza strategia umiędzynarodowienia	35%	36%	18%	4%	0	7%
specjaliści w naszej organizacji otrzymują większe wsparcie dla działań w zakresie umiędzynarodowienia	35%	45%	15%	3%	0	3%
wolontariusze w naszej organizacji otrzymują większe wsparcie dla działań w zakresie umiędzynarodowienia	24%	30%	25%	2%	0	21%
dorośli słuchacze w naszej organizacji otrzymują większe wsparcie dla działań w zakresie umiędzynarodowienia	35%	48%	10%	4%	0	4%
zwiększono fundusze przeznaczone na umiędzynarodowienie w naszej organizacji	14%	31%	25%	13%	3%	15%
usprawniono politykę kadrową w zakresie umiędzynarodowienia w naszej organizacji	12%	33%	30%	10%	1%	14%



usprawniono zarządzanie projektami międzynarodowymi (projektowanie, wdrażanie, monitorowanie, ewaluacja i zdobywanie wiedzy)	43%	44%	9%	3%	0	1%
wzmocniono międzynarodową sieć naszej organizacji	41%	39%	14%	1%	0	5%

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych z ankiety internetowej.

Uczestnicy wywiadów pogłębionych podkreślali, że umiędzynarodowienie jest najważniejszym ogólnym rezultatem udziału w Erasmusie+ dla organizacji. Odpowiedzi udzielone w ankiecie internetowej ujawniają bardziej złożony obraz tej kwestii, ponieważ zorganizowane działania ułatwiające umiędzynarodowienie są stosunkowo ograniczone. Co ciekawe, cztery z pięciu pozycji w ankiecie były wybierane praktycznie równie często – w ok. 40% przypadków: „Organizacja prowadzi politykę/ma strategię umiędzynarodowienia”; „Organizacja systemowo uczestniczy w międzynarodowych sieciach i działaniach mających na celu umiędzynarodowienie”; „Istnieją wytyczne lub uzgodnione procesy zarządzania projektami międzynarodowymi”; „Rozwój kompetencji międzynarodowych jest omawiany przy ocenie wyników i rozmowach dotyczących kariery”. Rzadszą praktyką jest opracowywanie budżetu na działania związane z umiędzynarodowieniem – tylko 5% organizacji wskazało istnienie takiej polityki.

Według prawie 90% przedstawicieli organizacji biorących udział w ankiecie internetowej poprawiły się warunki ułatwiające proces umiędzynarodowienia. Zdaniem 29% „poprawiły się znacznie”, według 60% „poprawiły się”. Pozostałe 8% respondentów nie zauważyło zmiany w tym zakresie.

Uczestnicy ankiety często wymieniali umiędzynarodowienie swojej organizacji jako największą zaletę udziału w programie Erasmus+, postrzegając ten proces jako korzyść zarówno osobistą, jak i dla innych pracowników oraz dla instytucji jako całości. Umiędzynarodowienie zdaniem respondentów wiąże się także z większą otwartością i zdobywaniem doświadczenia w środowisku międzynarodowym.

Wpływ na ofertę edukacyjną w organizacji i poza nią

Wpływ programu Erasmus+ na organizacje można oceniać z różnych perspektyw. Na podstawie danych z ankiety online można zaprezentować opinie przedstawicieli organizacji dotyczące oddziaływania programu na poszczególne obszary ich działalności. Szczególnie interesujące są spostrzeżenia na temat rozwoju oferty edukacyjnej w tym kontekście. Zasadniczo respondenci

zgadzają się ze wszystkimi przedstawionymi stwierdzeniami, jednak w różnym stopniu. Największa grupa ankietowanych dostrzega wpływ programu na te aspekty oferty edukacyjnej, które dotyczą jej lepszego dopasowania do potrzeb słuchaczy i jej większej dostępności dla różnych grup. Optymistyczne opinie pojawiają się także w kontekście poprawy oferty pod kątem wykorzystywania w niej technologii cyfrowych. Najwięcej niezdecydowanych odpowiedzi pojawiło się w odniesieniu do uwzględnienia w ofercie poprawy umiejętności ekologicznych oraz kwestii związanych z uczestnictwem w życiu demokratycznym, wspólnych wartości i zaangażowania obywatelskiego.

Szczegółowe dane dotyczące opinii o wpływie Erasmusa+ na rozwój oferty edukacyjnej badanych instytucji znajdują się w tabeli 13.



Tabela 13.

Postrzeganie wpływu uczestnictwa w programie Erasmus+ od 2018 roku na rozwój oferty edukacyjnej w organizacji i poza nią (N = 92)

	Zdecydowanie się zgadzam	Zgadzam się	Nie mam zdania	Nie zgadzam się	Zdecydowanie się nie zgadzam	Nie dotyczy
opracowane wyniki i zdobyte spostrzeżenia zostały włączone do nowych lub istniejących ofert w mojej organizacji	46%	51%	0	0	1%	1%
nasza oferta edukacyjna jest lepiej dostosowana do potrzeb dorosłych słuchaczy	49%	43%	7%	0	1%	0
poprawiła się dostępność oferty edukacyjnej dla różnych grup dorosłych słuchaczy	41%	41%	16%	0	1%	1%
moja organizacja jest w stanie lepiej uwzględniać „opinię dorosłego słuchacza” przy podejmowaniu decyzji dotyczących oferty	28%	57%	10%	4%	1%	0



moja organizacja jest w stanie lepiej wykorzystywać narzędzia i technologie cyfrowe w ramach naszej oferty edukacyjnej	37%	51%	10%	1%	1%	0
w naszej ofercie edukacyjnej zwracamy większą uwagę na umiejętności cyfrowe	26%	51%	10%	1%	1%	0
w naszej ofercie edukacyjnej zwracamy większą uwagę na umiejętności ekologiczne	28%	38%	30%	1%	1%	1%
w naszej ofercie edukacyjnej zwracamy większą uwagę na uczestnictwo w życiu demokratycznym, wspólne wartości i zaangażowanie obywatelskie	28%	49%	19%	1%	1%	1%
moja organizacja jest w stanie lepiej współpracować z innymi organizacjami, które wspierają uczestników o mniejszych szansach	40%	40%	18%	0	1%	1%

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych z ankiety internetowej.

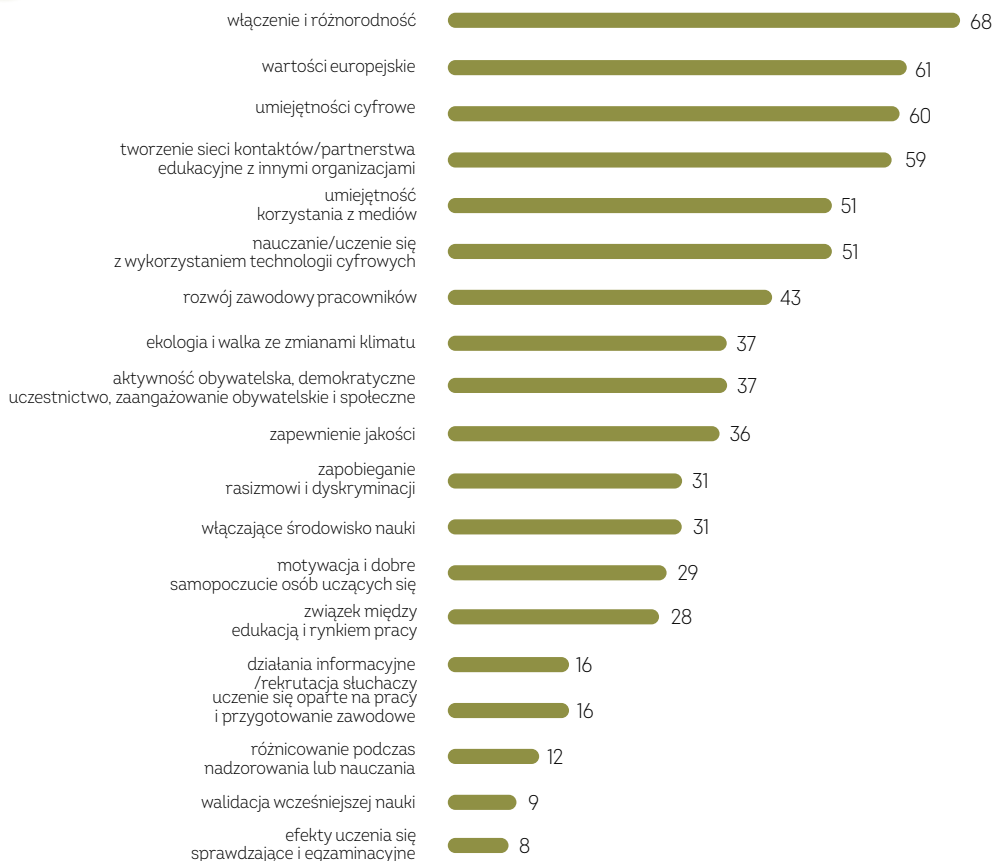
Istnieje wiele czynników wpływających na tematy, którym organizacje poświęcają większą uwagę. Jednym z nich jest zaangażowanie w projekty umożliwiające zapoznanie się z nowymi pomysłami.

Przedstawiciele organizacji uczestniczących od 2018 roku w co najmniej jednym projekcie Erasmus+ zostali poproszeni o wskazanie zagadnień, które cieszą się większym zainteresowaniem w ich instytucji w porównaniu z wcześniejszym okresem. Było to pytanie wielokrotnego wyboru. Najczęściej wskazywane kwestie to włączenie i różnorodność (68%), wartości europejskie (61%) oraz umiejętności cyfrowe (60%). Zawieranie partnerstw z innymi organizacjami zostało wymienione przez 59% respondentów, co wydaje się szczególnie cenne w kontekście promowania idei umiędzynarodowienia i tworzenia sieci kontaktów. Szczegółowe dane odnośnie do tematów wskazanych przez respondentów znajdują się na wykresie 3.



Wykres 3.

Podział procentowy zagadnień, którym poświęcono więcej uwagi w organizacji od czasu zaangażowania się w program Erasmus+ (N = 92)



Źródło: obliczenia własne na podstawie danych z ankiety internetowej.

Wpływ na priorytety horyzontalne

Włączenie i różnorodność

Jak wspomniano wyżej, „włączenie i różnorodność” były najczęściej wskazywaną odpowiedzią na pytanie o tematykę, której poświęcano więcej uwagi w organizacji od czasu wzięcia udziału w Erasmusie+. Uczestnictwo w tym programie przyczynia się do zwiększenia koncentracji organizacji na kluczowych ideach i wartościach związanych z kształceniem dorosłych. Wśród ankietowanych ³/₄ osób przyznało, że zwraca większą uwagę na włączenie i różnorodność: w tym kontekście 50% wskazało odpowiedź „raczej większą”, 24% zaś „dużo większą”. Odpowiedź „w pewnym stopniu” wybrało 18% badanych, a „tylko trochę większą” – 8% ankietowanych.



Poprawę w obszarze włączenia i różnorodności można uzyskać na wiele sposobów. Udział w programie Erasmus+ daje jednak szczególne możliwości w tym zakresie i sprzyja bardziej zdecydowanemu uwzględnianiu tych wartości. W badaniu ankietowym przedstawiciele organizacji jako przejaw realizacji idei włączenia i różnorodności najczęściej (69%) wymieniali „wykorzystywanie opinii słuchaczy do opracowywania, monitorowania i oceny swojej oferty”. Niemal taki sam odsetek respondentów (68%) wskazał „współpracę z innymi organizacjami wspierającymi uczestników o mniejszych szansach”. Co ważne, ponad połowa (54%) respondentów przyznała, że szkoli pracowników w zakresie włączenia i różnorodności. Działania wymagające wdrożenia rozwiązań systemowych i strukturalnych okazały się mniej popularne: procedury zapewniające, że oferta szkoleniowa ma charakter włączający, wymieniło 41% badanych, strategię i plan działania w zakresie włączenia i różnorodności – 32% osób, a wyznaczenie personelu specjalizującego się w koordynacji, komunikacji i wdrażaniu działań w zakresie włączenia i różnorodności – 25%.

Respondenci, których organizacje uczestniczyły w programach mobilności, podkreślali, że na budowanie ich otwartości na różnorodność wpływ miał kontakt z międzynarodowymi partnerami i ich odbiorcami.

„ [Sukcesem jest np. to, że] uczestnik z upośledzeniem umysłowym w stopniu znacznym, [który] ileś lat temu doświadczał [negatywnych konsekwencji] stereotypów, wyzwisk, [słyszał], że jest głupi i czuł się gorszy, [teraz dzięki temu, że] wyjeżdża, jego brat mu powiedział: „Ty masz dobrze, wyjeżdżacie na te projekty, jeździsz sobie za granicę”. To był ogromny sukces, ponieważ poczuł, że on wcale nie ma złego życia. [ADU_11_ORG]

„ Pozналиśmy, jak oni się zajmują ludźmi w takim wieku jak ja, zwłaszcza kobiety, jak mają tam, jak im pomagają i to można było porównywać: [jaką pomoc uzyskują] nasze emerytki i [jaką] tamte emerytki. [ADU_16_LEARN]

„ Często osoby starsze są traktowane protekcyjnie w naszym społeczeństwie. To dotyczy też rodzin. Rodzina bardzo dba, ale nie bardzo patrzy, co tam robi babcia czy dziadek. [ADU_12_ORG]

„ [Udział w projekcie] daje poczucie równości, poprawia samoocenę. Myślę, że uczestnikom [...] pozwala przełamywać nawet takie wewnętrzne opory ludzi przed tym, że nie potrafię, nie chcę, nie mogę, bo nie znam. Po prostu daje szansę rozwoju nawet w tak późnym wieku życia... [ADU_13_ORG]

Transformacja cyfrowa

Podczas badania 60% respondentów wskazało, że „umiejętności cyfrowe” były zagadnieniem, któremu poświęcono więcej uwagi w ich organizacji od czasu zaangażowania się w program Erasmus+.

W ankiecie internetowej jako uwarunkowania ułatwiające transformację cyfrową najczęściej wskazywano te związane z wykorzystaniem narzędzi i zasobów cyfrowych w praktykach edukacyjnych. Stwierdzenie „dysponujemy urządzeniami cyfrowymi dla słuchaczy” wybrało $\frac{2}{3}$ respondentów, natomiast „wykorzystujemy urządzenia cyfrowe do nauczania” – 70% ankietowanych. Organizacje dążą do podnoszenia umiejętności pracowników: 59% respondentów wskazało, że osoby zatrudnione w ich instytucjach mają możliwość ciągłego rozwoju zawodowego w zakresie korzystania z technologii cyfrowych. Dostępność urządzeń cyfrowych dla osób uczących się została potwierdzona przez 43% respondentów, a istnienie fizycznej przestrzeni wspierającej nauczanie i uczenie się z wykorzystaniem technologii cyfrowych – przez 39% ankietowanych. Najrzadziej wybieraną odpowiedzią była dostępność technologii wspomagających dla uczących się osób potrzebujących specjalnego wsparcia (24%) oraz posiadanie strategii cyfrowej i planu działania (18%).

Jeśli chodzi o cyfryzację, $\frac{2}{3}$ respondentów zadeklarowało, że dzięki programowi Erasmus+ poprawiła się dbałość o tę kwestię w ich organizacji (45% wskazało, że stało się tak „w dużym stopniu”, a 22% „w bardzo dużym stopniu”). Odpowiedź „w pewnym stopniu” wybrało 30%, a „w niewielkim stopniu” – 4% badanych. W trakcie pogłębionych wywiadów i w odpowiedziach na pytania otwarte w ankiecie przedstawiciele organizacji wspominali, że dzięki udziałowi w projektach Erasmus+ ich organizacje stały się cyfrowo bardziej zaawansowane oraz że wdrożyły rozwiązania z tym związane, które stosują na co dzień. Zmiany te polegają głównie na usprawnieniu procesów organizacyjnych i administracyjnych. Należy również podkreślić, że niektóre organizacje stwierdziły, że od czasu udziału w programie Erasmus+ zmniejszyły się obawy ich pracowników przed korzystaniem z technologii cyfrowych i że są oni w stanie wskazać korzyści z tego wynikające.

Zielona transformacja

Zielona transformacja stanowi jeden z priorytetów horyzontalnych programu Erasmus+, dlatego w realizowanych projektach przykładą się dużą wagę do tego zagadnienia. W przypadku polskich organizacji, które wzięły udział w badaniu internetowym, kwestia ta nie wydaje się jednak głównym celem ich działań. Zrównoważony rozwój i walka ze zmianami klimatycznymi zostały wskazane przez 37% uczestników jako zagadnienie, któremu poświęcają większą uwagę od czasu zaangażowania się w program Erasmus+. Jednocześnie 74% respondentów wybrało stwierdzenie, że „do oferty edukacyjnej włącza się umiejętności ekologiczne”, a 54% organizacji przyznało, że „szkoli pracowników w kwestii dobrych praktyk środowiskowych”. Ponadto 40% responden-

tów zadeklarowało, że „współpracuje z organizacjami/osobami fizycznymi w celu wzmocnienia zdolności sektora do działania w sposób bardziej zrównoważony”. Pozostałe warunki ułatwiające zieloną transformację wskazywano rzadziej: stworzenie „konkretnej oferty szkoleniowej w zakresie zielonych umiejętności” potwierdziło 23% respondentów, a opracowanie „strategii i planu działania w zakresie zazieleniania/zrównoważonego rozwoju” – 20% ankietowanych. Wyniki badania pokazują także, że 9% organizacji wdrożyło bardziej zaawansowane i wymagające działania, tj. certyfikaty środowiskowe/oznakowania ekologiczne, a 8% wskazało, że oblicza ślad węglowy.

Udział w życiu demokratycznym, wspólne wartości i zaangażowanie obywatelskie

W zakresie panujących w organizacjach warunków ułatwiających uczestnictwo w życiu demokratycznym, sprzyjających promowaniu wspólnych wartości i zaangażowaniu obywatelskiemu, odpowiedzią najczęściej (71%) wybieraną przez uczestników ankiety była ta dotycząca działań umożliwiających uczącym się rozwijanie i wyrażanie własnych opinii. Stosunkowo często (61%) wskazywano również ofertę działań wspierających demokratyczne uczestnictwo osób uczących się oraz zapewnienie przestrzeni, w których mogą oni doświadczać poczucia odpowiedzialności (55%). Ponadto zgodnie z badaniem kadra 41% organizacji reprezentowanych przez respondentów została przeszkolona w zakresie aktywności obywatelskiej. Inne warunki – wymagające większych zasobów instytucjonalnych – wskazywano rzadko, np. istnienie struktur umożliwiających uczącym się wpływanie na ofertę edukacyjną (jak rada uczących się) zadeklarowało 16% respondentów, a opracowanie strategii promowania aktywności obywatelskiej i demokracji – 15% ankietowanych.

Zdaniem uczestników badania zainteresowanie odbiorców działań uczestnictwem w życiu demokratycznym, wspólnymi wartościami i zaangażowaniem obywatelskim w edukację dorosłych wzrosło: „w bardzo dużym stopniu” według 24% ankietowanych, „w dużym stopniu” według 40%, „w pewnym stopniu” według 28%, a „w niewielkim stopniu” według 8% ankietowanych.

Czynniki utrudniające lub stymulujące wpływ

Pozytywnym sygnałem jest to, że rezultaty i produkty projektów Erasmus+ są wykorzystywane w organizacjach w perspektywie długoterminowej. Prawie wszyscy respondenci mający doświadczenie w projektach partnerskich (98%) zadeklarowali, że wymierne rezultaty w ramach KA2 są nadal wykorzystywane, choć w różnym stopniu. $\frac{1}{3}$ organizacji stwierdziła, że korzysta z nich w bardzo dużym stopniu, 53% – w dużym, a 12% – w pewnym stopniu. Jeden respondent nie wiedział, jak odpowiedzieć na to pytanie. Większość uczestników badania, odpowiadając na pytanie otwarte (zebrano 28 odpowiedzi) dotyczące czynników utrudniających lub stymulujących wykorzystywanie rezultatów i produktów opracowanych przy wsparciu programu Erasmus+

od 2018 roku, potwierdzała, że miała pewne trudności w tym zakresie. Najczęściej wymienianą przeszkodą była pandemia COVID-19 jako czynnik zewnętrzny i przez to nieprzewidywalny. Inni respondenci wskazywali na wewnętrzne wyzwania organizacji, takie jak częste zmiany kadrowe oraz rotacja wolontariuszy, mogące zakłócać kontynuację działań i wykorzystywanie wcześniej wypracowanych wyników. W przypadku czynników stymulujących wpływ wymieniano wyższy poziom otwartości pracowników i poszerzenie perspektyw organizacji. Podczas wywiadów niektórzy respondenci odnosili się do konkretnych produktów (tj. materiałów edukacyjnych) istotnych dla organizacji:

„ [Wypracowano] narzędzia edukacji cyfrowej seniorów i tych narzędzi używamy wcięż, a przynajmniej wykorzystaliśmy w projekcie finansowanym z innego źródła. [ADU_07_ORG]

„ Poznaliśmy bardzo fajną metodę Learning Circles. Na polski przetłumaczyliśmy ją jako kluby wiedzy. I to jest metoda, która łączy świat online ze światem offline. To znaczy: bierzemy materiały, kursy online czy dowolne materiały z internetu, ale zapraszamy grupę osób dorosłych na spotkania stacjonarne, żeby razem się uczyć. [ADU_23_ORG]

„ Powstało dużo namacalnych efektów, czyli różne publikacje, podręczniki, opisy metodologii, opis badań. To wszystko jest bardzo cenne, to wszystko jest wykorzystywane. [ADU_23_ORG]

Wnioski

Zasadniczo organizacje, które wzięły udział w badaniu, przyznają, że dzięki programowi Erasmus+ zyskały możliwość podjęcia działań, których nie byłyby w stanie zrealizować w inny sposób. Można zatem stwierdzić, że program ten zapewnia beneficjentom instytucjonalnym możliwość rozwoju.

Program Erasmus+ jest przede wszystkim postrzegany przez pryzmat umiędzynarodowienia, a uczestniczące w nim organizacje traktują ten aspekt jako integralną część swojej działalności w ramach projektów. Umiędzynarodowienie może być analizowane z różnych perspektyw, ale kluczowe znaczenie w tym kontekście ma możliwość nawiązywania współpracy z organizacjami z innych krajów europejskich. Realizacja projektów zwiększa otwartość organizacji, umożliwia określenie ich oczekiwań wobec działań międzynarodowych oraz pomaga pracownikom zrozumieć korzyści płynące z większego umiędzynarodowienia. Poprawa w tym obszarze jest wyraźnie wi-

doczna w kwestiach niematerialnych, przy czym w odniesieniu do takich elementów jak strategia czy budżet organizacji zmiany są mniej zauważalne.

Co ciekawe, doświadczenia zdobyte podczas projektów mobilności przekładają się na aktualizację, wzbogacanie i udoskonalanie oferty instytucji biorących udział w programie. W rezultacie podmioty te wprowadziły do swojej oferty edukacyjnej niektóre praktyki zaprezentowane podczas wizyt w organizacjach partnerskich. Ponadto uczestnicy badania zadeklarowali, że oferta ta jest dostosowana do potrzeb dorosłych słuchaczy, a także odznacza się zróżnicowaniem, co ułatwia dotarcie do różnych grup docelowych.

Tematy, którym respondenci poświęcają większą uwagę od czasu zaangażowania się w program Erasmus+, mogą być postrzegane jako wskaźnik obszarów szczególnie ważnych dla reprezentowanych przez nich organizacji. Najczęściej wymieniane w tym kontekście były: włączenie i różnorodność (68%), wartości europejskie (61%) oraz umiejętności cyfrowe (60%).

Głębsze spojrzenie na priorytety horyzontalne programu Erasmus+ (włączenie i różnorodność, zielona transformacja, transformacja cyfrowa oraz wartości demokratyczne i uczestnictwo w życiu obywatelskim) ujawnia, czy organizacje biorące udział w projektach rzeczywiście rozumieją te priorytety oraz w jaki sposób je implementują.

Na poziomie deklaratywnym można założyć, że organizacje rozpoznają wymienione priorytety i zapewniają warunki ułatwiające rozwój zgodnie z nimi. Analiza odpowiedzi na pytania otwarte w ramach badania wskazuje więcej szczegółów w tym kontekście. Większa otwartość oraz podejmowanie współpracy z partnerami międzynarodowymi prowadzą do zwiększenia poziomu włączenia oraz do większej akceptacji dla różnorodności. Respondenci dość często mówili także o poprawie funkcjonowania reprezentowanych przez siebie organizacji w zakresie cyfryzacji, zwłaszcza o zmianie podejścia do tego zagadnienia na bardziej nowoczesne, a także o większym zakresie wykorzystywania narzędzi cyfrowych w działaniach edukacyjnych. Jeśli chodzi o umiejętności ekologiczne oraz zaangażowanie demokratyczne i obywatelskie, kwestie te praktycznie nie pojawiały się w odpowiedziach na pytania otwarte i rzadko poruszano je w wywiadach pogłębionych.

Do najważniejszych czynników wpływających na skuteczność programu Erasmus+ należy większa otwartość i poszerzenie horyzontów, a także wpływ na zaangażowanie personelu i uczestników w realizację projektów. Z drugiej strony czynniki postrzegane jako utrudniające czerpanie korzyści z uczestnictwa w programie można opisać jako zewnętrzne i nieprzewidywalne, np. pandemia COVID-19, niski poziom profesjonalizacji organizacji, ryzyko szybkich zmian w środowisku wewnętrznym oraz inne czynniki skutkujące niepewnością w różnych kwestiach.

Wpływ programu Erasmus+ na poziomie mikro

Wstęp

W rozdziale tym przeanalizowano wpływ Erasmusa+ na pracowników organizacji uczestniczących w tym programie oraz na dorosłych odbiorców działań tych podmiotów. Nacisk położono zwłaszcza na mapowanie efektów uczenia się oraz na włączenie społeczne i różnorodność.

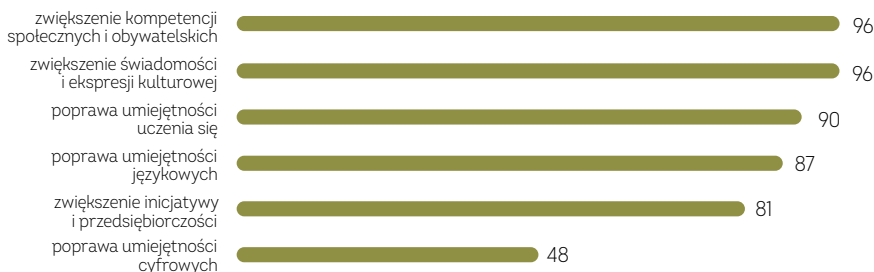
Wpływ na personel

Zgodnie ze statystykami z raportów dla Komisji Europejskiej z lat 2018-2020 w Polsce odnotowano ogromny, w przeważającej mierze pozytywny wpływ programu Erasmus+ na wzrost kompetencji kadry. Zdecydowana większość uczestników mobilności „w pełni się zgadza” lub „zgadza się” ze stwierdzeniem, że dzięki udziałowi w programie zwiększyła swoje kompetencje społeczne i obywatelskie (96%), świadomość i ekspresję kulturową (96%) oraz umiejętność uczenia się (90%). Nieco mniej osób zadeklarowało, że dzięki udziałowi w programie Erasmus+ wzrosły ich umiejętności językowe (87%), a także inicjatywa i przedsiębiorczość (87%). W porównaniu z tymi optymistycznymi deklaracjami tylko niecałe 50% respondentów potwierdziło poprawę swoich umiejętności cyfrowych.



Wykres 4.

Efekty uczenia się kadry uczestniczącej w mobilności w latach 2018-2020
(N = 172), w %



Źródło: Mobility Tool+, obliczenia własne na podstawie raportów za lata 2018-2020.

Podobny, bardzo pozytywny efekt można zaobserwować, analizując wyniki ankiety przeprowadzonej wśród przedstawicieli beneficjentów programu uczestniczących w działaniach w ramach KA1 lub KA2. W ankiecie zapytano, w jakim stopniu zgadzają się z podanymi stwierdzeniami dotyczącymi wpływu uczestnictwa od 2018 roku w programie Erasmus+ na profesjonalizację i rozwój kadry ich organizacji. Wykorzystując 14 stwierdzeń, zmierzono deklaracje odnoszące się do różnych aspektów oddziaływania Erasmusa+. Należy jednak zaznaczyć, że na podstawie danych uzyskanych z wywiadów kwestionariuszowych nie jest możliwe określenie obiektywnego



wpływu programu Erasmus+ na zwiększenie kompetencji kadry organizacji uczestniczących. Powodem jest metodologia badania, zgodnie z którą przedstawiciele organizacji zostali zapytani o opinię na temat zmian w obszarze kompetencji pracowników ich jednostek. Ponieważ zmienna ta odzwierciedla subiektywne oceny respondentów, w dalszej części publikacji będzie stosowane określenie „postrzegany wpływ”.

Zasadniczo respondenci zauważają pozytywne zmiany w większości aspektów, o które pytano ich w ankiecie (odsetek odpowiedzi „zdecydowanie się zgadzam” i „zgadzam się” w niemal każdym stwierdzeniu wynosi ok. 90%). Dlatego też w dalszej analizie skupiono się na porównaniu jedynie odpowiedzi skrajnie pozytywnych („zdecydowanie się zgadzam”). Stwierdzenia wykorzystane w ankiecie podzielono na trzy kategorie: 1) postrzegany wpływ na kompetencje miękkie, w tym te związane z priorytetami programu Erasmus+; 2) postrzegany wpływ na umiejętności i postawy pracowników oraz 3) postrzegany wpływ na umiejętności dydaktyczne i pedagogiczne personelu.

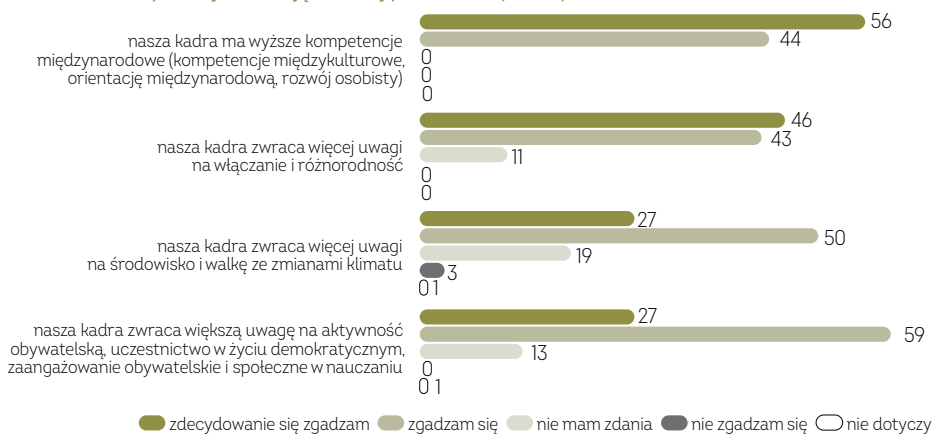
Europejskie wartości i postawy to ważny aspekt projektów Erasmusa+. Kadra organizacji uczestniczących w działaniach w ramach KA1 i KA2 dzięki udziałowi w programie staje się częścią międzynarodowej grupy jego beneficjentów, zyskuje szansę pracy w zróżnicowanym kulturowo środowisku, a to sprzyja rozwijaniu kompetencji międzykulturowych.

Najbardziej znaczącą zmianą wskazywaną przez respondentów w tym zakresie było zwiększenie kompetencji międzykulturowych kadry organizacji (56% badanych „zdecydowanie się zgadza” z tym stwierdzeniem), natomiast 46% ankietowanych „zdecydowanie zgadza się” ze stwierdzeniem, że kadra zwraca większą uwagę na włączanie i różnorodność. Najmniej skrajnie pozytywne odpowiedzi odnoszą się do następujących dwóch stwierdzeń: „kadra zwraca większą uwagę na środowisko i walkę ze zmianami klimatu” oraz „personel zwraca większą uwagę na aktywność obywatelską, uczestnictwo w życiu demokratycznym, zaangażowanie obywatelskie i społeczne w nauczaniu” (27% w obu przypadkach).



Wykres 5.

W jakim stopniu (nie) zgadza się Pan/Pani z poniższymi stwierdzeniami dotyczącymi wpływu uczestnictwa od 2018 roku w programie Erasmus+ na profesjonalizację i rozwój personelu? (N = 92), w %



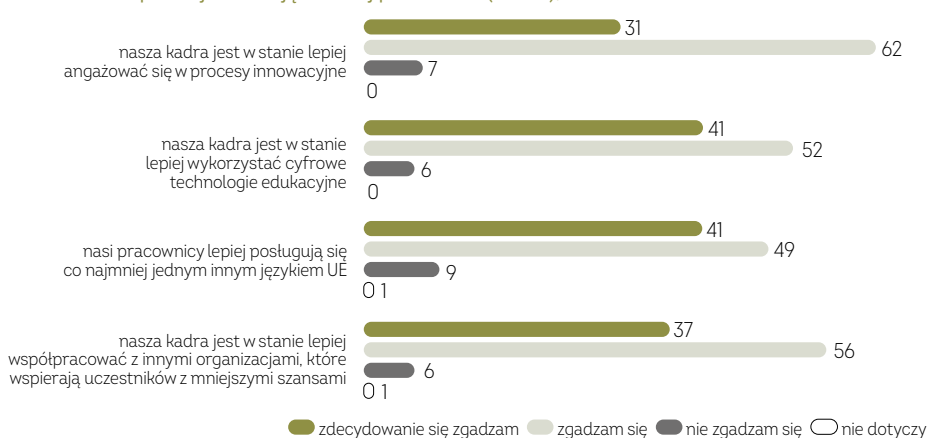
Źródło: obliczenia własne na podstawie badania ilościowego wśród organizacji-beneficjentów.

W odniesieniu do pytań z kategorii „postrzegany wpływ na umiejętności i postawy pracowników” można zaobserwować, że respondenci najbardziej pozytywnie („zdecydowanie się zgadzam”) odpowiadali na stwierdzenia dotyczące poprawy umiejętności językowych oraz wykorzystania cyfrowych technologii edukacyjnych (41% w obu przypadkach).



Wykres 6.

W jakim stopniu (nie) zgadza się Pan/Pani z poniższymi stwierdzeniami dotyczącymi wpływu uczestnictwa od 2018 roku w programie Erasmus+ na profesjonalizację i rozwój personelu? (N = 92), w %



Źródło: obliczenia własne na podstawie badania ilościowego wśród organizacji-beneficjentów.



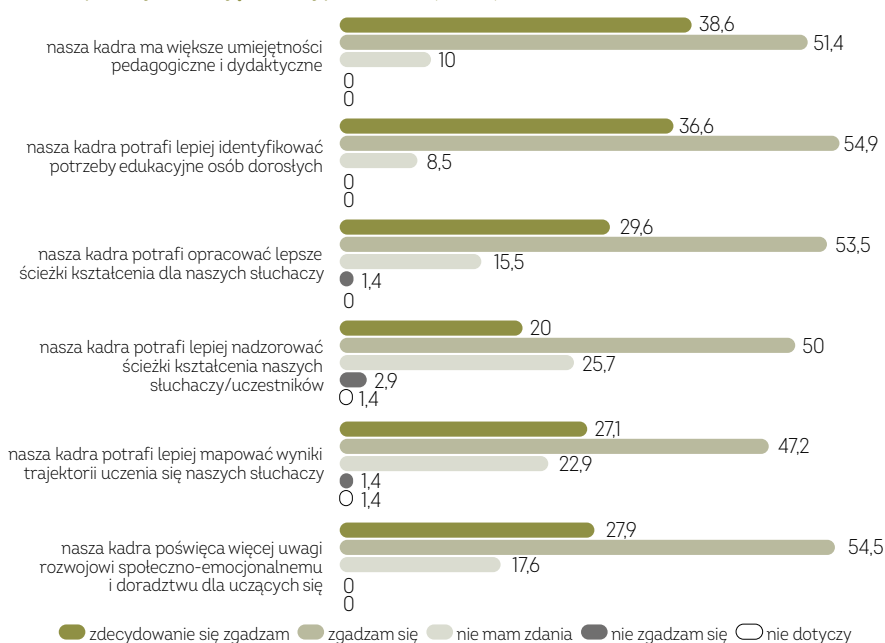
Bardzo ważnym aspektem edukacji dorosłych jest przekazywanie nie tylko wiedzy, lecz także umiejętności związanych z identyfikacją potrzeb i efektów uczenia się oraz z wyznaczaniem kierunków dalszej edukacji, które powinny wynikać z procesu uczenia się.

W odniesieniu do pytań skategoryzowanych jako postrzegany wpływ na umiejętności dydaktyczne i pedagogiczne kadry można zauważyć, że najbardziej znaczące zmiany według respondentów dotyczą poprawy umiejętności pedagogicznych i dydaktycznych (39% „zdecydowanie się zgadza” z tym stwierdzeniem). Nieco mniej uczestników ankiety (37%) „zdecydowanie się zgadza” ze stwierdzeniem, że personel lepiej identyfikuje potrzeby edukacyjne dorosłych i potrafi lepiej mapować wyniki trajektorii uczenia się słuchaczy. Najmniej odpowiedzi „zdecydowanie się zgadzam” udzielono w odniesieniu do kwestii dotyczącej zdolności do nadzorowania ścieżek kształcenia (20%).



Wykres 7.

W jakim stopniu (nie) zgadza się Pan/Pani z poniższymi stwierdzeniami dotyczącymi wpływu uczestnictwa od 2018 roku w programie Erasmus+ na profesjonalizację i rozwój personelu? (N = 92), w %



Źródło: obliczenia własne na podstawie badania ilościowego wśród organizacji-beneficjentów.

W dalszej części publikacji na podstawie wniosków z pięciu studiów przypadku przedstawiono przykłady efektów oddziaływania programu Erasmus+ na kadre organizacji w nim uczestniczących. Wpływ działań realizowanych w ramach programu na kadre może się różnić w zależności



od typu organizacji, jej grupy docelowej oraz rodzaju Akcji Kluczowej (KA1 lub KA2). Dla każdego studium przypadku opisano, jak te czynniki kształtują różnice w oddziaływaniu programu, oraz korzyści dla personelu, a następnie podsumowano typowe efekty.

Studium przypadku 1, KA1

Pierwszy przypadek dotyczy niewielkiej organizacji, której podstawowa działalność polega na nauczaniu języków obcych, a jej głównymi odbiorcami są seniorzy. Członkowie stowarzyszenia są jego pracownikami i jednocześnie odbiorcami działań. Pełnią funkcję koordynatorów w projektach mobilności, ale także uczestniczą w wyjazdach zagranicznych.

Efekty uczestnictwa w mobilnościach można podzielić na dwie kategorie: efekty zamierzone/oczekiwane i niezamierzone. Uzyskane efekty projektów różnią się również w zależności od roli, jaką odgrywali w nich pracownicy organizacji.

W przypadku koordynatorów niezamierzonym efektem pracy przy projektach Erasmusa+ jest doskonalenie kompetencji organizacyjnych oraz umiejętności związanych z technologiami informacyjno-komunikacyjnymi (TIK). Duże doświadczenie organizacji w realizacji różnych projektów umożliwia im akumulację kapitału wiedzy i umiejętności. Nawet jedno doświadczenie projektowe przyczynia się do podniesienia kompetencji kadry, zwłaszcza w zakresie przygotowywania propozycji projektowych wysokiej jakości.

Drugą grupą pracowników omawianej organizacji są nauczyciele języków obcych. Zdaniem rozmówców, wartością dodaną prowadzenia projektów Erasmusa+ była możliwość poznania innowacji dydaktycznych – nowoczesnych metod i narzędzi nauczania, które następnie stosowano w praktyce.

Uczestnicy badania wspominali w wywiadach o dodatkowych korzyściach, jakie członkowie stowarzyszenia czerpią z realizacji projektów w ramach programu. Wśród nich wymieniali otwartość na różne kultury oraz zdobywanie nowych doświadczeń. Efektem projektów mobilnościowych jest zdaniem respondentów także zwiększenie poczucia pewności siebie i skuteczności, co zwykle manifestuje się odwagą w podejmowaniu nowych wyzwań.

Studium przypadku 2, KA1

Badany podmiot, którego działalność polega na realizacji usług publicznych związanych z aktywizacją zawodową, reprezentuje typ beneficjentów stosunkowo rzadko uczestniczących w programie Erasmus+ w sektorze Edukacja dorosłych w Polsce. Czyni to ten przypadek szczególnie interesującym. Według danych Qlik Sense Komisji Europejskiej tego typu organi-

zacje stanowiły jedynie 4,9% beneficjentów projektów mobilności (KA104) i 0,5% beneficjentów partnerstw (KA204).

Udział w projektach Erasmus+ przynosi znaczące korzyści pracownikom omawianej instytucji, a przede wszystkim doradcom zawodowym i trenerom uczestniczącym w zagranicznych szkoleniach. Efekty te mają szeroki zasięg i istotne znaczenie, wpływając nie tylko na samych pracowników, lecz także na klientów organizacji, zwłaszcza na osoby z grup wrażliwych, takich jak bezrobotni, migranci czy uczniowie zagrożeni bezrobociem na końcowym etapie edukacji.

Dzięki udziałowi w projektach mobilności pracownicy wspomnianej organizacji poznali metody i narzędzia wykorzystywane w procesie doradztwa zawodowego, w prowadzeniu szkoleń i w walidacji efektów uczenia się swoich klientów. Jak wynika z wywiadów, udział w szkoleniach za granicą pozwolił tym pracownikom przede wszystkim na:

- udoskonalenie umiejętności oraz znajomości narzędzi i metod prowadzenia szkoleń dla osób bezrobotnych, a także na lepsze dostosowanie metod aktywizujących do grup docelowych. Techniki te i narzędzia są również wykorzystywane w szkołach i umożliwiają wcześniejszą aktywizację młodzieży zagrożonej bezrobociem;
- poznanie nowych rozwiązań i zastosowanie ich w praktyce;
- udoskonalenie umiejętności związanych z innowacyjnymi metodami walidacji, w tym np. tworzenie bilansu kompetencji i wprowadzanie indywidualnych planów rozwoju dla klientów.

Jeden z respondentów jako szczególnie cenną wskazał ponadto wiedzę na temat metod wsparcia dla migrantów i uchodźców. Możliwość poznania metod udzielania wsparcia oraz sposobów wzmocnienia procesów integracji migrantów, wypracowanych przez kraje doświadczające kryzysów migracyjnych, jest istotna w kontekście makrostrukturalnych wyzwań związanych ze wzrostem napływu imigrantów do Polski w wyniku rosyjskiej agresji w Ukrainie. Dla wspomnianego rozmówcy ważne okazały się nie tylko nowe narzędzia i metody dostosowane do pracy z tą grupą, lecz także przełamywanie schematycznych sposobów myślenia i obaw związanych z napływem migrantów do Polski. W rezultacie przekłada się to na zwiększenie wrażliwości i chęci pomocy mniej uprzywilejowanym grupom.



Z racji obowiązków, które wykonuję, bardzo interesujące były pierwsze projekty, w których skupialiśmy się na problemie imigrantów. Teraz Ukraina, wiadomo, sytuacja szczególna. My nie widzimy tych podpływających łodzi do brzegu, tych tysięcy osób z dziećmi na rękach. Uderzyła mnie otwartość tych stowarzyszeń

i tych różnych fundacji, które są tak mocno ukierunkowane na pomoc tym osobom.

[ADU_15_LEARN]

Analiza wywiadów przeprowadzonych w ramach studiów przypadku wskazuje, że silniejsze i trwalsze efekty udziału w projektach obserwuje się w organizacjach o bardziej zróżnicowanym i dłuższym doświadczeniu projektowym.

Studium przypadku 3, KA1

Badaniem typu studium przypadku objęto także dużą organizację prowadzącą działania edukacyjne głównie dla seniorów. Instytucja ta w ramach programu Erasmus+ uczestniczyła zarówno w projektach mobilności, jak i w inicjatywach partnerskich. Respondenci podkreślali, że pracownicy organizacji poprawili swoje umiejętności w zakresie korzystania z narzędzi metodycznych do pracy z seniorami, takich jak np. grywalizacja. Zwiększyły się także ich umiejętności w zakresie wystąpień publicznych, zdolności językowe oraz kompetencje cyfrowe. Ważnym aspektem z perspektywy zarządzania organizacją jest to, że umiejętności kadry poprawiły się także w zakresie koordynacji projektów, współpracy z partnerami i tworzenia strategii promocyjnej oferty organizacji.

Studium przypadku 4, KA2

Wśród analizowanych podmiotów znalazła się również instytucja o wieloletniej tradycji i bogatym doświadczeniu w realizacji projektów programu Erasmus+, działająca w tym obszarze od 2008 roku. Zaangażowanie pracowników tej instytucji w bardziej złożone i długofalowe inicjatywy, a także współpraca w partnerstwach z podmiotami zagranicznymi znacząco przyczyniają się do profesjonalizacji kadry – jej rozwoju i utrwalania nowych kompetencji. Przykładem jest podniesienie umiejętności cyfrowych, które są niezbędne w zarządzaniu projektami międzynarodowymi. Ponadto codzienne kontakty z partnerami zagranicznymi umożliwiły pracownikom doskonalenie biegłości językowej – w tym pisanie, czytanie i płynnego mówienia – co w naturalny sposób przełożyło się na większą pewność siebie w komunikacji oraz skuteczniejsze realizowanie celów projektowych. Proces ten pozwolił w przypadku opisywanej organizacji na zbudowanie na przestrzeni lat profesjonalnego zespołu projektowego.

Studium przypadku 5, KA2

Podobne obserwacje dotyczą innej organizacji pozarządowej poddanej analizie w ramach studium przypadku. Bogate doświadczenie tej instytucji wynikające z udziału w różnorodnych projektach, nie tylko Erasmus+, lecz także koordynacja innej międzynarodowej inicjatywy, pozwoliło jej pracownikom zwiększyć otwartość, ugruntować wartości i wzbogacić doświadczenie w pracy w środowisku międzynarodowym, a także zbudować swój kapitał społeczny. Ponadto kadra tej

organizacji poszerzyła swoje kompetencje. Niezależnie od rodzaju projektu respondenci jako korzyści wynikające z uczestnictwa w inicjatywach najczęściej wymieniali przełamywanie osobistych obaw w posługiwaniu się językiem obcym oraz doskonalenie umiejętności w tym zakresie.

W przypadku wszystkich badanych organizacji można mówić o wzroście motywacji do nauki wśród ich pracowników, zwłaszcza w kontekście projektów mobilności. Wielu respondentów deklarowało, że sama informacja o możliwości wzięcia udziału w zajęciach edukacyjnych za granicą zmotywowała ich do uczenia się w ramach przygotowań do wyjazdu. Chętnie doskonalili swoje umiejętności językowe i brali udział w kursach dotyczących kultury kraju, do którego wyjeżdżali.

Co ciekawe, dobrowolna nauka, w tym przypadku języka obcego, wiąże się z dodatkowymi korzyściami, jak możliwość przebywania w innym kraju i doświadczania innej kultury. Jest ponadto wzbogacająca nawet po zakończeniu procesu uczenia się w ramach mobilności zagranicznej.

Wysoki poziom zaangażowania pracowników w projekty wpływa na ich gotowość do uczenia się. Jeśli proces ten przynosi jego uczestnikom widoczne efekty, istnieje większe prawdopodobieństwo, że będzie kontynuowany. Co ważne, nie chodzi tu wyłącznie o udział w szkoleniach oraz obserwację pracy (*job shadowing*). Kluczowe jest również samokształcenie, uczenie się od innych uczestników oraz poszerzanie zasobów informacyjnych w zakresie możliwości dalszej nauki. Dzięki temu uczestnicy nie tylko nabywają nowe umiejętności, lecz także doskonalą zdolność dalszego rozwoju i efektywnego zdobywania wiedzy. Podejście to można określić mianem „uczenia się, jak się uczyć” – strategii, która pozwala na systematyczne i trwałe podnoszenie kompetencji.

Nie mniej ważne jest budowanie kapitału społecznego przez nawiązywanie relacji i tworzenie społeczności wokół określonych tematów, zwłaszcza w formie zamkniętych grup w świecie wirtualnym. Tego rodzaju społeczności stają się platformami wspólnego uczenia się, wsparcia oraz rozwijania kompetencji. Jednocześnie wzmacniają poczucie przynależności i solidarności. Daje to członkom tych społeczności możliwość doskonalenia umiejętności komunikacji i pracy zespołowej, zapewnia poczucie większej skuteczności oraz pozwala na nawiązywanie i podtrzymywanie współpracy z podmiotami zewnętrznymi.

Dodatkowe korzyści płynące z programu Erasmus+ dla kadry badanych organizacji to większa motywacja do angażowania się i większa otwartość na nowe inicjatywy. Co istotne, uczestnicy z mniejszych miejscowości lub obszarów wiejskich doświadczają zmniejszania barier związanych z korzystaniem z aplikacji mobilnych i nabywaniem umiejętności nawigacyjnych w dużych aglomeracjach miejskich.

Respondenci podkreślali, że nowo nabyte umiejętności są przydatne nie tylko w pracy, lecz także w życiu osobistym. Są to zwłaszcza umiejętność współpracy, zarządzania emocjami i większa otwartość na doświadczenia.

Wpływ na dorosłych słuchaczy

Wyniki badań empirycznych dowodzą, że dorośli najczęściej podejmują naukę w związku z pracą (Petelewicz i in., 2023; Czarnik i in., 2022). Jednak z perspektywy indywidualnej uczestnictwo w działaniach edukacyjnych ma znacznie więcej funkcji i przynosi dużo więcej korzyści. Jak zauważają Tom Schuller i David Watson, „uczenie się zwiększa motywację do przejęcia kontroli nad własnym życiem” (Schuller, Watson, 2009, s. 7-15).

Jak wynika z badania, główną grupą docelową organizacji-beneficjentów programu Erasmus+ są seniorzy (61% według ankiety online). Wywiady z osobami uczącymi się pokazują, że grupę tę można scharakteryzować jako aktywną, uczestniczącą w różnorodnych działaniach organizowanych dla nich przez instytucje pozarządowe, takie jak fundacje, uniwersytety trzeciego wieku lub kluby seniora. Zazwyczaj są to osoby na emeryturze lub zbliżające się do wieku emerytalnego. Osoby te definiują się jako otwarte, poszukujące możliwości pozostania aktywnymi; zwykle mają także określone hobby i zainteresowania.

„ My z żoną [...] lubimy wyjazdy turystyczne i do Polski, i za granicę. Poza tym ja zawsze [chcę] poznawać nowych ludzi i nowe miejsca. [ADU_24_LEARN]

„ To jest bardzo ważne dla mnie, żeby się realizować w życiu. To daje [mi] Erasmus po prostu. [ADU_20_LEARN]

Warto jednak zauważyć, że charakterystyka tej grupy może odbiegać od stereotypowego wizerunku seniorów w Polsce – jako osób mniej aktywnych, skupionych głównie na obowiązkach rodzinnych lub codziennych. Beneficjenci projektów Erasmus+ to zwykle ludzie otwarci na nowe doświadczenia, mający motywację do nauki i rozwijania swoich kompetencji. Może to wynikać z ich większej aktywności społecznej, kulturalnej lub zawodowej. Należy też zauważyć, że beneficjentami programu Erasmus+ w sektorze ADU są przede wszystkim organizacje, które swoją ofertę edukacyjną kierują do seniorów.

Omawiając korzyści płynące z udziału w projektach Erasmus+ dla ich uczestników, skoncentrowano się na tych, które w zamierzeniu organizatorów mają zostać osiągnięte dzięki udziałowi

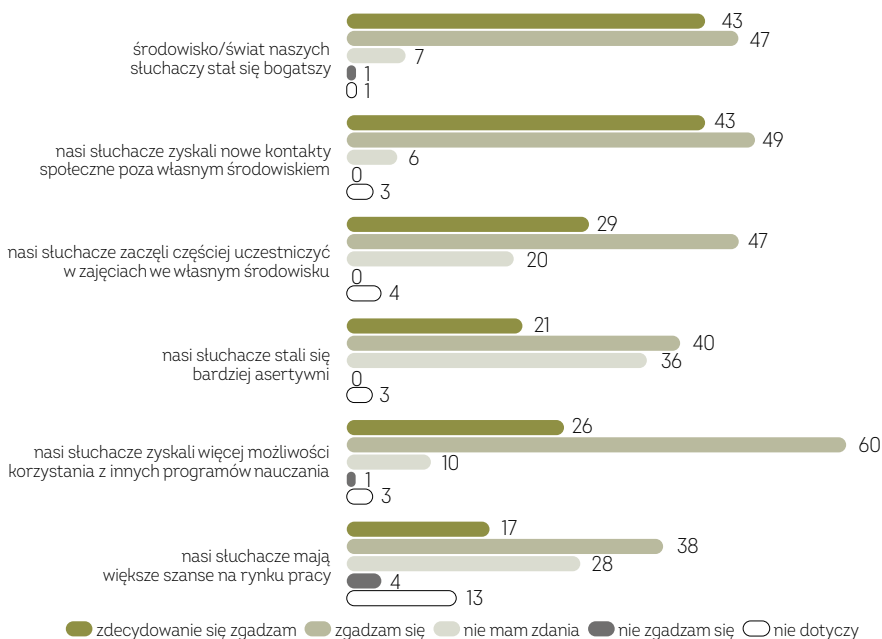
w różnych aktywnościach edukacyjnych (przede wszystkim chodzi tu o określone efekty uczenia się), a także na tych, które wynikają z ukrytych, często niezamierzonych i nieuświadomionych funkcji uczenia się (Illeris, 2007).

Analizując wyniki ankiety online, można zauważyć, że ok. 90% przedstawicieli organizacji „zdecydowanie się zgadza” lub „zgadza się” ze stwierdzeniami, iż osoby uczące się w wyniku udziału w działaniach Erasmus+ zyskały nowe kontakty społeczne poza własnym środowiskiem, a środowisko/świat takich osób zostały wzbogacone, dzięki czemu zyskały one więcej możliwości przystąpienia do innych programów edukacyjnych. Najmniej optymistyczne odpowiedzi dotyczyły stwierdzenia, że odbiorcy działań organizacji mają większe szanse na rynku pracy (55% respondentów „zdecydowanie się zgadza” lub „zgadza się” z tym stwierdzeniem).



Wykres 8.

W jakim stopniu (nie) zgadza się Pan/Pani z poniższymi stwierdzeniami dotyczącymi wpływu uczestnictwa od 2018 roku w programie Erasmus+ na dorosłych słuchaczy w Pana/Pani organizacji?, w %



Źródło: obliczenia własne na podstawie badania ilościowego wśród organizacji-beneficjentów.



Jak wynika z wywiadów, perspektywa wyjazdu do innego kraju i udział w aktywnościach edukacyjnych za granicą zazwyczaj motywują uczestników, by w ramach przygotowań rozpocząć naukę. W rezultacie chętnie uczestniczą oni w warsztatach językowych i kulturowych organizowanych przed wyjazdem oraz zapoznają się z materiałami opracowanymi przez organizatorów. Niektórzy inicjują nieformalne uczenie się, przygotowując przydatne zwroty językowe. Nie jest to zaskakujące. Ustalenia andragogiki wskazują, że dorośli uczą się inaczej, są bardziej zmotywowani, jeśli widzą bezpośrednie możliwości zastosowania nowej wiedzy i umiejętności.

Co ciekawe, nieformalne uczenie się, w tym przypadku języka, dodatkowo związane z innymi pozytywnymi bodźcami, jak szansa odwiedzenia nowych miejsc i doświadczania różnych kultur, ma potencjał przynoszenia korzyści nawet po zakończeniu faktycznego procesu uczenia się.

W niektórych wypowiedziach daje się zauważyć motywację do dalszej nauki w różnych formach. Rozmówcy wspominają o chęci zapisania się na kurs językowy, większej chęci do podejmowania nieformalnych działań edukacyjnych (np. rozwiązywanie sudoku), a nawet zaangażowania się w wolontariat. Pojawiają się pojedyncze przykłady uczenia się międzypokoleniowego – przekazywanie wiedzy zdobytej podczas wyjazdu młodszymi członkom rodziny.

Podczas szkoleń uczestnicy pracują w grupie zróżnicowanej pod względem doświadczeń życiowych i zawodowych, a przede wszystkim różnorodnej kulturowo. Pozwala im to lepiej zrozumieć otaczającą rzeczywistość, procesy społeczne w niej zachodzące oraz odmienne wartości kulturowe. Daje im to także możliwość poszerzenia zakresu używanych kodów kulturowych, udoskonalą umiejętności prowadzenia dyskusji i przedstawiania argumentów, a przez to wspiera aktywne uczestnictwo w rozmowie. Pomaga również przezwyciężyć strach przed porozumiewaniem się w języku obcym i poczuć się pewniej w różnych kontekstach komunikacyjnych. Zwykle zjawisko to jest określane w literaturze jako uczenie się od siebie nawzajem (*learning from one another*) lub uczenie się od rówieśników (*peer learning*), (Briggs, 2013; Gogus, 2012).

Aktywności edukacyjne w ramach programu Erasmus + są narzędziem wzmacniającym pozycję jednostki, zwiększającym jej możliwości działania w zakresie podejmowanych przez nią decyzji i wpływania na własne życie. Rozmówcy wspominają, że dzięki udziałowi w projektach byli w stanie nauczyć się pracować w grupie, wchodzić w interakcje, a także reagować na nieoczekiwane sytuacje.



Przed projektem na pewno bym sobie z tym nie poradził, zwłaszcza jeśli chodzi o kontakty z ludźmi, mam na myśli takie bariery, jak np. zabranie głosu, zaangażowanie kogoś w rozmowę. [ADU_20_LEARN]



Jest to szczególnie ważne w przypadku osób z grup defaworyzowanych, np. takich, które z powodu deficytów zdrowotnych doświadczyły braku pewności siebie, poczucia niższości i przez większą część życia były w ten sposób traktowane przez innych. Wśród przeprowadzonych wywiadów odnotowano przypadek osoby, której życie znacząco poprawiło się w wielu aspektach ze względu na wielokrotny udział w projektach Erasmusa+.

Analiza tego przypadku wskazuje, że uczestnictwo w programie może stanowić skuteczny mechanizm wspierający osoby z niepełnosprawnością intelektualną w przezwyciężaniu negatywnych konsekwencji długotrwałego doświadczania wykluczenia i marginalizacji. Udział w projekcie przyczynił się bowiem do wzmocnienia poczucia własnej wartości uczestnika oraz odegrał istotną rolę w redukcji poczucia stygmatyzacji społecznej.



Poczułem się pewniejszy w tym, co robię. Kontakty się polepszyły i poszerzyły, mam nowe znajomości, podtrzymuję [je] zdalnie. [ADU_11_LEARN]

Udział w programie Erasmus+ wzmacnia poczucie kontroli nad własnym życiem, pewność siebie i odwagę do podejmowania działań w wymiarach poznawczym, emocjonalnym i społecznym.

Mobilności zagraniczne i działania edukacyjne w ich ramach przyczyniają się ponadto do poszerzania sieci kontaktów i rozwijania relacji, pozwalają ich uczestnikom budować kapitał społeczny. Rozmówcy wspominają, że otwierają się przed nimi nowe ścieżki rozwoju osobistego, uzyskują informacje na temat poruszania się po mniej dostępnych obszarach życia społecznego, a także zauważają wpływ programu na swoje samopoczucie i pewność siebie.

Tematyka szkoleń w trakcie mobilności może się stać również impulsem do zmiany stylu życia. Niektórzy uczestnicy badania zainspirowani zagadnieniami kulinarnymi zyskali motywację do prowadzenia zdrowszego trybu życia.

Nowe umiejętności poznawcze kształtowane są także w konfrontacji z trudnościami, koniecznością radzenia sobie w innych warunkach kulturowych, np. korzystania z aplikacji mobilnych, opanowania umiejętności poruszania się w dużych aglomeracjach czy komunikacji.

Ciekawy jest przypadek uczestników wymian międzynarodowych w ramach KA2. Wydaje się, że integracja z grupą zróżnicowaną językowo i kulturowo jest bardzo satysfakcjonującym doświadczeniem, ponieważ wymaga znacznie większego przygotowania i zaangażowania, m.in. pogłębienia wiedzy o własnej kulturze, aby zaprezentować ją w atrakcyjny sposób, a także rozwinięcia umiejętności prezentacji.

Wnioski

Udział w projektach Erasmusa+ przynosi liczne korzyści zarówno pracownikom organizacji, jak i uczącym się osobom dorosłym. Pierwszą, o której wspomina kadra organizacji uczestniczących, jest poprawa kompetencji międzykulturowych i większa dbałość pracowników o włączenie społeczne oraz różnorodność w ich organizacji. Daje się również zauważyć zwiększenie umiejętności językowych i cyfrowych. Podobnie zdaniem respondentów na korzyść zmieniły się kompetencje dydaktyczne personelu.

Jeśli chodzi o uczestników projektów, można stwierdzić, że dzięki udziałowi w programie stają się oni aktywniejsi w życiu społecznym, czują, że mają większy wpływ na swoje życie, a w konsekwencji dostrzegają pozytywne zmiany w jego jakości. W ramach działań w projektach mobilności respondenci nie tylko zdobywają nową wiedzę i poszerzają swoje horyzonty poznawcze, lecz także podnoszą kompetencje społeczne i dokonują postępów w rozwoju osobistym.

Decyzja o uczestnictwie w programie Erasmus+ zarówno dla kadry organizacji, jak i dla dorosłych słuchaczy bywa złożonym procesem. W przypadku osób starszych zachęcenie tej grupy do udziału w programie Erasmus+ może być wyzwaniem. Choć niektórzy seniorzy dysponują większą ilością wolnego czasu wynikającą z braku obowiązków zawodowych, często są obciążeni zobowiązaniami osobistymi, jak opieka nad osobami niesamodzielnymi – wnukami czy starszymi rodzicami.

Dla tej grupy szczególnie istotne są wyznawane wartości oraz utrwalone nawyki i przyjęte sposoby działania, które mogą stanowić pewne ograniczenie. Seniorzy, mówiąc o swoich doświadczeniach w programie, często wspominali o obawach związanych z koniecznością powrotu do bardziej sformalizowanej nauki, od której odwykli. Dystans wobec wzorców kształcenia obowiązkowego, bariery językowe oraz obawy o to, jak odnajdą się w środowisku międzynarodowym, stanowiły dla nich istotne wyzwania, podobnie jak sam wyjazd. Dodatkowo wiele osób martwiło się o swój stan zdrowia, a dla niektórych barierą były również dodatkowe koszty podróży.

W tym kontekście warto też zwrócić uwagę na bariery cyfrowe, które mogą utrudniać proces rejestracji do projektu oraz odnalezienie się w sytuacjach wymagających korzystania z nowoczesnych narzędzi.

Wyżej wspomniane obawy lub lęki nie powstrzymały respondentów przed uczestnictwem w programie Erasmus+. W niektórych przypadkach decyzję o wyjeździe konsultowali oni z bliskimi, jak krewni czy przyjaciele. Wyjazd w towarzystwie znanej osoby często pomagał zmniejszyć poczucie lęku. Takie rozwiązanie wydaje się szczególnie korzystne, gdyż wzajemna motywacja uczestników

uzyskujących wsparcie od bliskich odgrywa istotną rolę w trakcie podróży edukacyjnej. Dodatkowo zapewnia poczucie bezpieczeństwa i zmniejsza niepewność w obliczu nowych wyzwań.

Wskazywane przez badanych obawy związane z wyjazdami edukacyjnymi mogą stanowić istotną barierę w uczestnictwie, zwłaszcza dla grup wykluczonych, o niższym statusie społeczno-ekonomicznym. Wydaje się, że dla takich osób wyjazd za granicę nie powinien być jedynym elementem szerszych działań o charakterze edukacyjnym. Powinny go poprzedzać działania motywujące do udziału.

Jeśli chodzi o kadre, główne bariery wymieniane przez rozmówców to trudności językowe i zobowiązania osobiste. Szczególnie wskazana wydaje się tu dodatkowa zachęta ze strony przełożonych lub współpracowników, którzy mają już takie doświadczenia.

Czynnikiem, który może negatywnie wpływać na uczestnictwo w projektach Erasmus+, jest niska świadomość, że program ten dysponuje ofertą dla osób dorosłych. Intuicyjnie jest on bowiem kojarzony z wymianami studenckimi. Potencjalni beneficjenci Erasmus+, zwłaszcza osoby pochodzące z mniej uprzywilejowanych środowisk, które zyskałyby dzięki niemu sposobność do poprawienia swojej sytuacji, mają przez to ograniczoną szansę uczestnictwa w działaniach w ramach programu. Choć organizacje zaangażowane w Erasmus+ promują swoje działania, informacje te docierają zazwyczaj do wąskiego grona odbiorców. Dlatego w promocji inicjatyw realizowanych w programie Erasmus+ należy skupić się na efektach dla poszczególnych grup dorosłych uczestników. Użyteczne w tym kontekście są relacje fotograficzne czy opisy zmian, jakich doświadczyli uczestnicy projektów. Konieczne jest również większe zaangażowanie służb publicznych, jednostek samorządu terytorialnego i lokalnych aktywistów w promowanie działań związanych z uczestnictwem w programie Erasmus+.



Wpływ programu Erasmus+ na poziomie makro

Wstęp

W rozdziale tym przeanalizowano wpływ programu Erasmus+ zarówno na otoczenie instytucji uczestniczących w jego projektach, jak i rozwiązania systemowe dotyczące edukacji dorosłych w Polsce. W rezultacie poruszono m.in. następujące zagadnienia: w jaki sposób inne organizacje skorzystały z wyników projektu, dostosowując swoje usługi/ofertę, bądź czy dzięki projektom Erasmus+ dokonano zmian w polityce na poziomie krajowym i regionalnym.

Wpływ na inne organizacje

Organizacje uczestniczące w projektach Erasmusa+ nie działają w próżni społecznej. Zazwyczaj ich aktywność jest zakorzeniona w społeczności lokalnej. Zwykle współpracują z innymi organizacjami pozarządowymi lub z władzami lokalnymi. Promują swoje działania i efekty udziału w projektach.

Zgodnie z wynikami ankiety 74% respondentów „zdecydowanie się zgadza” lub „zgadza się” ze stwierdzeniem, że podobne organizacje, które nie uczestniczyły w danym projekcie, skorzystały z jego wyników, dostosowując swoje usługi lub ofertę. W kwestii tej 17% ankietowanych nie ma zdania, a tylko 1% nie zgadza się z tym stwierdzeniem. Do badania nie włączono organizacji, które nie uczestniczyły w projektach Erasmusa+, co utrudnia wnioskowanie na temat potencjalnego wpływu programu na takie podmioty. Jednak z odpowiedzi przedstawicieli organizacji beneficjentów można wywnioskować, że efekty uczestnictwa w programie Erasmus+ są zauważalne zarówno w społeczności lokalnej, jak i wśród innych organizacji.

„Cały czas się dzielimy naszą wiedzą. Podczas konferencji, które organizujemy, podczas szkoleń informujemy o tym, że nasza biblioteka jest beneficjentem Erasmus+. I angażujemy uczestników w różnego rodzaju wydarzenia upowszechniające wiedzę o projekcie...” [ADU_18_ORG]

„[...] dzięki tym doświadczeniom my dzielimy się właśnie potem z bibliotekami czy z innymi organizacjami i one też wiedzą, że od nas mogą otrzymać właśnie aktualną wiedzę, najnowszą inspirację, jakieś innowacyjne rozwiązania. [ADU_23_ORG]

„Jak się już raz wejdzie w ten świat Erasmusów, to potem pączkują kolejne projekty. Jest grono organizacji, które żyją z tego typu projektów. Jak złapią jeden raz partnera, na którym mogą polegać, to zapraszają go do kolejnych działań. [ADU_07_ORG]

Po pierwsze, udział w projektach Erasmus+, zwłaszcza tych związanych z mobilnością, motywuje niektóre organizacje do poszukiwania uczestników wśród członków innych instytucji o podobnym profilu działalności. Istotną rolę odgrywają tu również lokalne sieci społeczne. Wolontariusze lub członkowie danej organizacji często współpracują równocześnie z różnymi podmiotami lokalnymi, takimi jak koła gospodyń wiejskich czy jednostki samorządu terytorialnego. Dzięki tym powiązaniom efekty projektów mają szerszy zasięg, m.in. za sprawą rozpowszechniania informacji o udziale w projekcie oraz wdrażania konkretnych rozwiązań w innych organizacjach.

Po drugie, organizacje uczestniczące w projektach w ramach programu Erasmus+ stają się jego ambasadorami w danym środowisku lokalnym. Stanowią źródło informacji o programie dla innych podmiotów zainteresowanych udziałem w podobnych inicjatywach. Promowanie efektów uczestnictwa w projektach odbywa się za pośrednictwem różnych kanałów, tj. przez:

- publikowanie rezultatów tych przedsięwzięć w biuletynach informacyjnych organizacji;
- udział w konferencjach gromadzących podmioty o podobnym profilu działalności;
- organizowanie stoisk z materiałami Erasmus+ na potrzeby konferencji;
- umieszczanie informacji o efektach projektów na stronach internetowych organizacji i na ich profilach w mediach społecznościowych;
- organizowanie spotkań upowszechniających, na które zapraszani są przedstawiciele samorządów i innych organizacji o podobnym profilu działalności.

Dodatkowo w opinii rozmówców samo uczestnictwo w projektach, zwłaszcza długofalowych, sprawia, że organizacje stają się bardziej rozpoznawalne w społecznościach lokalnych, a tym samym zyskują możliwość wywierania większego wpływu na inne podmioty lokalne. Przyczynia się to znacząco do rozwijania programu Erasmus+ w zakresie zwiększania jego widoczności.

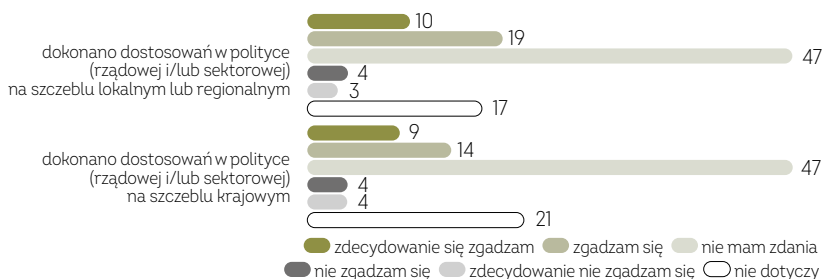
Wpływ na politykę krajową, regionalną i sektorową

Na podstawie wyników badań można stwierdzić, że wpływ projektów Erasmus+ na politykę krajową, regionalną i sektorową jest znacznie mniej zauważalny. O ile respondenci są zdania, że uczestnictwo w programie Erasmus+ bardzo pozytywnie przekłada się na działalność ich organizacji oraz na funkcjonowanie kadry i słuchaczy, o tyle wpływ tego programu na politykę rządową jest przez nich oceniany raczej jako niewielki. Tylko 29% respondentów „zdecydowanie się zgadza” ze stwierdzeniem, że dokonano dostosowań w polityce (rządowej i/lub sektorowej) na szczeblu lokalnym lub regionalnym, jeszcze mniej (23%) uważa, że dokonano dostosowań w polityce (rządowej i/lub sektorowej) na szczeblu krajowym. Prawie połowa respondentów nie ma na ten temat zdania. Co ciekawe, w tym kontekście pojawiają się również odpowiedzi negatywne.



Wykres 9.

W jakim stopniu (nie) zgadza się Pan/Pani z poniższymi stwierdzeniami dotyczącymi wpływu uczestnictwa w programie Erasmus+ poza Pana/Pani organizacją?, w %



Źródło: obliczenia własne na podstawie badania ilościowego wśród organizacji-beneficjentów.

W wywiadach jakościowych poza pojedynczymi opiniami dotyczącymi współpracy z jednostkami samorządu terytorialnego respondenci nie wskazali żadnych działań, które mogłyby świadczyć o wpływie programu Erasmus+ na politykę publiczną, niezależnie od tego, czy mowa o jej szczeblu lokalnym, regionalnym czy krajowym. Organizacje uczestniczące w projektach zazwyczaj koncentrują się na swoim najbliższym otoczeniu i dostrzegają jedynie wpływ na swoją działalność oraz na przestrzeń wokół siebie.

Wnioski

Na podstawie danych z badań można stwierdzić, że dostrzegany przez respondentów główny wpływ programu Erasmus+ na poziomie makro przejawia się w poprawie usług i oferty innych organizacji oraz w społecznościach lokalnych, gdzie informacje o efektach uczestnictwa w tym programie są szeroko upowszechniane. Może to mieć dwie przyczyny. Po pierwsze, zakres działań podejmowanych w ramach Akcji Kluczowych Erasmus+ jest nadal zbyt ograniczony, aby znacząco wpłynąć na rozwiązania w dziedzinie pozaformalnej edukacji dorosłych na poziomie polityki zarówno krajowej, jak i regionalnej. Beneficjentami programu są zazwyczaj małe organizacje pozarządowe koncentrujące się na działaniach dla seniorów. Po drugie, jeśli chodzi o edukację dorosłych na poziomie regionalnym, jest to drugorzędny obszar działalności głównych instytucji publicznych zajmujących się polityką edukacyjną. Nie ma nadrzędnego organu zarządzającego, który zajmowałby się wyłącznie koordynacją działań dotyczących edukacji dorosłych. Zadania związane z edukacją dorosłych w kontekście rynku pracy pozostają w kompetencjach wojewódzkich urzędów pracy, edukacja formalna zaś jest nadzorowana przez instytucje odpowiedzialne również za obowiązkową edukację dzieci i młodzieży. Z kolei zadania funduszy regionalnych polegają na planowaniu strategicznym i zarządzaniu kwestiami finansowymi.



Wsparcie Narodowych Agencji programu Erasmus+: mocne strony i wyzwania

Kluczowe ustalenia i wskazówki dotyczące polityki

Wnioski ogólne

Jedną z największych przeszkód w popularyzacji programu Erasmus+ wśród organizacji zajmujących się świadczeniem usług edukacyjnych dla dorosłych jest jego niska rozpoznawalność jako inicjatywy dostępnej dla tych instytucji. Według respondentów program Erasmus+ jest powszechnie kojarzony z mobilnościami studentów. Świadomość na temat szans, jakie stwarza w innych obszarach, jest stosunkowo niska. W związku z tym należy podjąć działania mające na celu rozpowszechnienie informacji wśród szerszego grona potencjalnych beneficjentów.

Analiza polskich organizacji biorących udział w programie Erasmus+ wskazuje na obecność dominujących cech umożliwiających identyfikację typowych wzorców ich funkcjonowania. Z jednej strony może to posłużyć ustaleniu, do których podmiotów informacja o projektach Erasmus+ nie dociera (lub dzieje się tak w niewielkim stopniu), oraz do znalezienia sposobów na zwiększenie dostępności programu i szersze włączenie tych podmiotów w jego działania. Z drugiej strony jest to również szansa na głębsze zrozumienie problemów i barier po stronie uczestników oraz przygotowanie odpowiednich rozwiązań wspierających ich na różnych etapach.

- Przeważają organizacje pozarządowe – stowarzyszenia i fundacje, przy niewielkiej reprezentacji instytucji sektora publicznego. Należy jednak zauważyć, że publiczne instytucje kultury (np. biblioteki i muzea) zaangażowane w program Erasmus+ są zazwyczaj bardzo aktywne, zarówno w tworzeniu oferty dla swoich odbiorców, jak i w upowszechnieniu działań projektowych wśród podobnych podmiotów.
- Większość badanych organizacji (61%) wskazuje osoby starsze jako swoją grupę docelową. Kierowanie do nich wsparcia, aktywizowanie ich w różnych obszarach życia, w tym angażowanie w działania edukacyjne, jest istotne, zwłaszcza że seniorzy włączają się w działania edukacyjne znacznie rzadziej niż osoby młodsze (Petelewicz i in., 2023). Co więcej, starsze pokolenie jest zasadniczo najmniej aktywne w społecznościach lokalnych, mimo że dla większości jego członków jest to najczęściej jedyne środowisko, w którym funkcjonują po przejściu na emeryturę (Czapiński, Panek, 2013). Jednak, jak wynika z wywiadów pogłębionych z dorosłymi słuchaczami, ci z nich, którzy brali udział w działaniach w ramach programu Erasmus+, szczególnie w mobilności edukacyjnej (KA1), są zwykle aktywnymi uczestnikami działań oferowanych przez fundacje, uniwersytety trzeciego wieku czy kluby seniora. Wydaje się zatem, że w pierwszej kolejności z działań oferowanych w ramach programu Erasmus+ korzystają osoby najbardziej aktywne z ogólnie nieaktywnej grupy dorosłych.
- Większość instytucji stanowią małe i średniej wielkości organizacje lokalne, związane z określonymi obszarami (zarówno pod względem oferowanych usług, jak i ich lokalizacji). Dużą

zaletą projektów Erasmus+ jest wzmacnianie tych organizacji, wspieranie ich rozwoju w obszarze umiędzynarodowienia i sprzyjanie większej profesjonalizacji usług. Warto wspomnieć o problemach, jakie tego typu instytucje napotykać na różnych etapach działania: przy aplikowaniu, w trakcie zarządzania projektem czy raportowania. Wynikają one ze skomplikowanych procedur (zwłaszcza na etapie składania wniosków i raportowania), a pamiętać należy, że instytucje tego typu nie dysponują dużymi zasobami kadrowymi, często opierają swoją działalność na pracy wolontariackiej, a ich personel jest przeciążony. W niektórych organizacjach bariery te potęgują się także z powodu niskich umiejętności cyfrowych pracowników. Potrzeba im więcej czasu i pomocy w obsłudze systemów UE. Wspomniane organizacje doświadczają też zmian personalnych, co może prowadzić do braku ciągłości w realizacji projektów i w podtrzymywaniu ich rezultatów.

Zalecenia

Na podstawie analizy można wskazać następujące kwestie wymagające dalszego rozważenia:

- zwiększenie dostępu do programu Erasmus+ wśród bardziej zróżnicowanych środowisk, w tym mniej aktywnych seniorów i innych grup szczególnie wrażliwych – można do tego doprowadzić, włączając w ramy programu instytucje publiczne i niepubliczne oraz inne podmioty, w tym te działające na rzecz grup defaworyzowanych, np. instytucje rynku pracy, ośrodki pomocy społecznej, podmioty ekonomii społecznej (jak instytucje reintegracyjne). Przykładowo z programu Erasmus+ mogą zostać sfinansowane szkolenia pracowników przyczyniające się do zwiększania ich kompetencji w pracy z grupami w trudnej sytuacji, takimi jak seniorzy, osoby niepełnosprawne, migranci czy osoby bezrobotne;
- zwiększenie różnorodności organizacji uczestniczących w programie. Pożądane są działania mające włączać kolejne podmioty posiadające potencjał do udziału w projektach międzynarodowych w celu zwiększania w nich udziału instytucji publicznych. Istotne są również działania komunikacyjne i wsparcie dla tego sektora;
- kontynuacja i intensyfikacja wsparcia dostosowanego do potrzeb małych organizacji lokalnych, którym brakuje zasobów i siły przebicia, aby uczestniczyć w projektach Erasmus+. Przede wszystkim chodzi tu o jasne wskazówki dotyczące aplikowania, łatwe w obsłudze samouczki oraz więcej lokalnych punktów konsultacyjnych i spotkań umożliwiających bezpośredni kontakt. Ma to kluczowe znaczenie dla grup szczególnie wrażliwych, takich jak seniorzy lub osoby o niskich kwalifikacjach.

Wpływ na poziomie mezo

Najbardziej znaczący wpływ na poziomie mezo wiąże się z umiędzynarodowieniem organizacji. Proces ten odbywa się w wielu wymiarach i jego waga jest często akcentowana przez uczestników przeprowadzonych badań. Im więcej projektów podejmowanych jest przez organizację, tym bardziej staje się ona otwarta i chętna do angażowania się w inne działania międzynarodowe. Nie mniej ważne jest lepsze zrozumienie zasad projektów, zwłaszcza procedury aplikacyjnej. Zaangażowanie w projekty mobilności i w partnerstwa realizowane w ramach programu Erasmus+ przyczynia się do wzmocnienia włączania i różnorodności. Jest to również szansa na zwiększenie kapitału społecznego i tworzenie sieci instytucji. Rozpoznawalność oraz umocnienie pozycji w środowisku lokalnym postrzegane są jako dodatkowa wartość projektów międzynarodowych.

Wpływ projektów Erasmus+ można identyfikować w obszarze oferty edukacyjnej. Metody, inspiracje i pomysły zdobyte podczas przedsięwzięć tego typu są wykorzystywane przez organizacje w materiałach edukacyjnych i w działaniach służących docieraniu do osób uczących się. Udział w programie Erasmus+ zdecydowanie przyczynia się do zwiększenia świadomości i dbałości o wartości horyzontalne tego programu. Pojawiają się jednak problemy natury organizacyjnej i administracyjnej ograniczające wpływ Erasmus+ (np. budżet, zbyt szczupłe zasoby kadrowe lub strategia).

Zalecenia

Na podstawie analizy można wskazać następujące kwestie wymagające dalszego rozważenia:

- aktywne zaangażowanie byłych uczestników programu Erasmus+ w popularyzację projektów w jego ramach i pomysłów na nie. Organizacje, które brały już udział w tego typu przedsięwzięciach, mogą pełnić funkcję „ambasadorów”, dzielić się swoimi historiami sukcesu i doświadczeniami związanymi z początkowym niepokojem odczuwanym w kontekście uczestnictwa w projektach oraz radzeniem sobie z przeszkodami w tym zakresie.
- wspieranie strategii kontynuacji i długotrwałego wpływu. Praca z organizacjami po zakończeniu etapu opracowywania *Planu działania Erasmus+*, obejmująca decyzje zwiększające szanse na trwałe włączenie wartości, idei i wyników do funkcjonowania organizacji.

Wpływ na poziomie mikro

Najważniejsze spostrzeżenia

Na poziomie mikro respondenci wyraźnie dostrzegają istotne korzyści wynikające z udziału w projektach Erasmus+ w ramach KA1 i KA2, zarówno dla personelu, jak i swoich dorosłych słuchaczy. Jednak wpływ projektów na kwestie związane z wdrażaniem wartości europejskich, takich jak troska o środowisko, przeciwdziałanie zmianom klimatu, aktywne obywatelstwo czy

demokratyczne uczestnictwo, jest dostrzegany w mniejszym stopniu. W związku z tym warto podjąć dodatkowe działania wzmacniające te priorytety w realizowanych projektach.

Wydaje się, że korzyści w zakresie świadomości kulturowej, umiejętności językowych i cyfrowych w większym zakresie dotyczą pracowników uczestniczących w projektach KA2.

Zidentyfikowano następujące bariery w zakresie uczestnictwa w programie Erasmus+, dotyczące kadry organizacji oraz ograniczające podtrzymanie rezultatów przeprowadzonych projektów:

- obawy związane z umiejętnościami językowymi oraz trudności wynikające z sytuacji osobistej, takie jak obowiązki rodzinne i zawodowe, problemy zdrowotne czy ograniczenia finansowe;
- ograniczone możliwości zastosowania rezultatów programu Erasmus+ (nowych metod i rozwiązań) w codziennej pracy zawodowej, wynikające z tego, że kadra organizacji obejmuje również wolontariuszy, których zaangażowanie ma często charakter czasowy i mniej formalny;
- wysoka rotacja kadry, która utrudnia zachowanie ciągłości działań i wdrażanie wypracowanych praktyk w dłuższej perspektywie.

W badaniu zidentyfikowano następujące przeszkody, które mogą ograniczyć uczestnictwo słuchaczy organizacji. Na poziomie osobistym są to:

- niepokój związany z barierą językową,
- zakorzenione wzorce i nawyki związane ze zdobywaniem wiedzy,
- obawy związane z podróżowaniem,
- lęki i trudności adaptacyjne związane z kontaktami międzykulturowymi oraz funkcjonowaniem w grupie nieznanym osób,
- zobowiązania osobiste,
- bariery związane z umiejętnościami cyfrowymi – wymagania rejestracyjne,
- kwestie zdrowotne,
- niepokój związany z dodatkowymi kosztami podróży.

Powyższe bariery i obawy mogą być szczególnie dotkliwe i widoczne w grupach mniej aktywnych w swoich społecznościach, posiadających mniej zasobów, o niższym statusie społeczno-ekonomicznym, mających negatywne nastawienie do nauki oraz z mniejszym doświadczeniem w uczeniu się i podróżowaniu za granicę.

Zalecenia

Z przeprowadzonej analizy wynika, że należy podjąć wysiłki, aby zachęcić do uczestnictwa osoby z grup słabszych i bardziej zróżnicowanych, uwzględniając jednocześnie tych, którzy początkowo mogą być mniej zmotywowani do udziału w projektach, tj. osoby o niskich umiejętnościach podstawowych. W tym kontekście warto rozważyć różne sposoby zwiększenia dostępności programu Erasmus+ dla osób z mniejszymi szansami, aby umożliwić im pełniejsze uczestnictwo i korzystanie z jego efektów:

- w celu zredukowania obaw potencjalnych uczestników, związanych z poczuciem własnej wartości oraz zdolnością adaptacji do środowiska międzynarodowego, warto rozważyć zabezpieczenie dodatkowych funduszy na organizację spotkań integracyjnych i wycieczek po Polsce połączonych z rozwijaniem umiejętności przed przystąpieniem do projektu mobilności;
- warto rozważyć zorganizowanie cyklu warsztatów obejmujących umiejętności cyfrowe, pokonywanie barier związanych z korzystaniem z aplikacji internetowych i rejestracją przez internet – należy wzmocnić wsparcie w trakcie tego procesu i uprościć jego procedurę;
- zaleca się udostępnianie informacji dotyczących opieki zdrowotnej oraz ubezpieczenia turystycznego w celu zapewnienia uczestnikom poczucia bezpieczeństwa. Ponadto wskazane jest organizowanie spotkań informacyjnych poświęconych zdrowiu psychicznemu oraz strategiom radzenia sobie ze stresem;
- ważne jest promowanie wyników programu Erasmus+ przez: dzielenie się historiami sukcesu i świadectwami wraz ze zdjęciami uczestników, którzy wzięli udział w projektach Erasmus+ dla dorosłych, w celu zaprezentowania korzyści i inspirujących doświadczeń; podkreślanie konkretnych korzyści i umiejętności, które można zdobyć dzięki uczestnictwu w programie, takich jak rozwój kompetencji międzykulturowych, językowych i zawodowych; wspieranie powiązań z organizacjami, które uczestniczyły w projektach Erasmus+ i mogą dzielić się swoimi najlepszymi praktykami.

Wpływ na poziomie makro

Najważniejsze spostrzeżenia

Na podstawie wyników badań trudno wnioskować o wpływie programu Erasmus+ na edukacyjną politykę publiczną na poziomie krajowym i regionalnym.

Główny wpływ Erasmus+ dotyczy współpracy organizacji w nim uczestniczących z podmiotami lokalnymi przez promocję programu oraz informowanie tych instytucji o korzyściach z udziału.

Zalecenia

Na podstawie analizy można wskazać następujące kwestie wymagające dalszego rozważenia:

- aby zwiększyć wpływ programu Erasmus+ na organizacje zaangażowane w działania związane z edukacją dorosłych, zaleca się rozważenie stworzenia sieci organizacji beneficjentów uczestniczących w KA1 i KA2 oraz ustanowienie wspólnych działań, które mogłyby przyczynić się do utrwalania i promowania wiedzy na temat programu. Powyższe działania obejmują pokonywanie barier proceduralnych i wyzwań związanych z pozyskiwaniem oraz utrzymywaniem partnerów, a także dzielenie się przykładami najlepszych praktyk.
- jeśli chodzi o wpływ na regionalną i krajową politykę publiczną, należy rozważyć, w jaki sposób wzmocnić współpracę organizacji beneficjentów z lokalnymi i regionalnymi instytucjami publicznymi odpowiedzialnymi za koordynację edukacji dorosłych, takimi jak jednostki samorządu terytorialnego odpowiedzialne za politykę społeczną oraz publiczne instytucje kultury oferujące możliwość rozwijania kompetencji kluczowych.

Biorąc pod uwagę obecną strukturę podmiotów uczestniczących w programie Erasmus+, z dominującą rolą organizacji pozarządowych świadczących usługi dla seniorów, wpływ na politykę edukacyjną na poziomie regionalnym lub krajowym może być ograniczony. Należy wdrożyć rozwiązania promujące ofertę Erasmusa+ wśród podmiotów odpowiedzialnych za realizację zadań polityki publicznej związanych z edukacją dorosłych. Do udziału w programie należy zachęcać podmioty zapewniające kształcenie pozaformalne osób dorosłych w zakresie kompetencji pozazawodowych, takie jak szkoły i instytucje edukacyjne oferujące pozazawodowe zajęcia edukacyjne, np. Lokalne Ośrodki Wiedzy i Edukacji (LOWE).

Ponadto organizacje oferujące nieformalne programy uczenia się i integracji dla osób dorosłych znajdujących się w trudnej sytuacji (np. osób z niepełnosprawnościami, migrantów, osób żyjących w ubóstwie) powinny w większym stopniu uczestniczyć w programie Erasmus+. Dotyczy to np. ośrodków pomocy rodzinie i ośrodków pomocy społecznej zapewniających dorosłym wsparcie w nabywaniu pozazawodowych umiejętności życiowych.

Zdecydowanie większą rolę w programie Erasmus+ w Polsce powinny odgrywać podmioty zaangażowane w rozwój i realizację niezawodowej edukacji dorosłych, zarówno formalnej, jak i pozaformalnej. Dotyczy to zwłaszcza jednostek samorządu terytorialnego, instytucji publicznych i innych podmiotów wspierających edukację dorosłych oraz uczestniczących w kształtowaniu i wdrażaniu strategii w tym obszarze. Obecnie podmioty te mają możliwość uczestniczenia w programie Erasmus+, jednak ich udział jest niewielki. Zwiększenie ich zaangażowania mogłoby wzmocnić oddziaływanie programu Erasmus+ na edukację dorosłych w Polsce.

Bibliografia

- Briggs, S. (2013). *How Peer Teaching Improves Student Learning and Ten Ways to Encourage it*. Pobrano 24.03.2025 z: www.opencolleges.edu.au/informed/features/peer-teaching
- Broek, S., Hakke, B. (2012). Increasing Participation Of Adults In Higher Education: Factors for Successful Policies. *International Journal of Lifelong Education*, 31(4), 1–21.
- Brüning, G., Kuwan, H. (2002). *Benachteiligte und Bildungsferne – Empfehlungen für die Weiterbildung*. wbv Publikation.
- Burski, J., Chłoń-Domińczak, A., Palczyńska, M., Rynko, M., Śpiewanowski, P. (2013). *Umiejętności Polaków – wyniki Międzynarodowego Badania Kompetencji Osób Dorosłych (PIAAC)*. Instytut Badań Edukacyjnych.
- Chodniewicz, M., Respondek, A. (2016). *Oblicza niezawodowej edukacji osób dorosłych. Korzyści z realizacji projektów*. Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji.
- Czapiński, J., Panek, T. (red.). *Diagnoza społeczna 2013. Warunki i jakość życia Polaków*. Rada Monitoringu Społecznego.
- Czarnik, S., Górniak, J., Jelonek, M., Kasperek, K. (2022). *Bilans Kapitału Ludzkiego 2022/2021. Raport z badania ludności w wieku 18–69 lat*. Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości.
- Gogus, A. (2012). Peer Learning and Assessment. W: Seel N.M. (red.), *Encyclopedia of the Sciences of Learning*. Springer. DOI: https://doi.org/10.1007/978-1-4419-1428-6_14
- Illeris, K. (2007). *How We Learn: Learning and Non-Learning in School and Beyond*. Routledge.
- *Perspektywa uczenia się przez całe życie* (2014). Pobrano 24.01.2025 z: www.gov.pl/web/edukacja/perspektywa-uczenia-sie-przez-cale-zycie
- Petelewicz, M., Pieńkosz, J., Piotrowska, K., Sobestjański, K., Stankowska, J., (2023). *Uwarunkowania uczenia się w dorosłości. Raport z badania „Uczenie się dorosłych Polaków”*. Instytut Badań Edukacyjnych.
- Schrader, J. (2011). *Struktur und Wandel der Weiterbildung*. wbv Publikation.
- Schuller, T., Watson, D. (2009). *Learning through life. Inquiry into the Future for Lifelong learning*. NIACE.
- *Strategia rozwoju kapitału ludzkiego 2030*. Pobrano 24.01.2025 z: www.gov.pl/web/ia/strategia-rozwoju-kapitalu-ludzkiego-2030-srkl2030
- *Strategia na rzecz odpowiedzialnego rozwoju na okres do roku 2020 (z perspektywą do 2030 roku)*. Pobrano 24.01.2025 z: www.gov.pl/web/ia/strategia-na-rzecz-odpowiedzialnego-rozwoju-do-roku-2020-z-perspektywa-do-2030-r--sor
- Ustawa z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji (2016). Dz.U. z 2016 roku, poz. 64, 986, 1475 ze zm.
- *Zintegrowana strategia umiejętności 2030*. Pobrano 24.01.2025 z: kwalifikacje.edu.pl/zintegrowana-strategia-umiejtnosci-2030-czesc-szczegolowa

Kto bierze udział w programie Erasmus+ w sektorze Edukacja dorosłych? Jakie korzyści przynosi realizacja projektów? W jaki sposób rosną kompetencje edukatorów, a jak zmienia się oferta organizacji zajmujących się edukacją dorosłych? By znaleźć odpowiedzi na te pytania, Narodowe Agencje programu Erasmus+ z kilku krajów Europy, skupione w sieci RIA-AE (Research-based Impact Analysis of Erasmus+ Adult Education Programme), przeprowadziły badanie wśród kilkuset beneficjentów, uczestniczących zarówno w mobilnościach indywidualnych, jak i w projektach współpracy międzyinstytucjonalnej. Niniejszy raport stanowi podsumowanie badania w Polsce.

Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji działa od 1993 roku. Pełni funkcję Narodowej Agencji Programu Erasmus+ i Europejskiego Korpusu Solidarności na lata 2021–2027, realizuje również projekty w ramach Funduszy Europejskich dla Rozwoju Społecznego (FERS). Równolegle prowadzi europejskie inicjatywy informacyjno-edukacyjne: eTwinning, Eurodesk, Eurydice, Europass, Euroguidance, EVET i EPAL. Wspiera także współpracę z krajami Wschodu za pośrednictwem Polsko-Litewskiego Funduszu Wymiany Młodzieży, Polsko-Ukraińskiej Rady Wymiany Młodzieży oraz Centrum Współpracy SALTO z Krajami Europy Wschodniej i Kaukazu.



Dofinansowane przez
Unię Europejską



Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji



Ministerstwo
Edukacji Narodowej



Ministerstwo Nauki
i Szkolnictwa Wyższego



Home