

Kompetencje przyszłości w kontekście koncepcji Lifelong Learning (LLL) oraz Lifewide Learning (LWL)

DIAGNOZA

SIECIOWANIE

STRATEGIA

Spis treści

Wstęp	3
1. Kompetencje przyszłości w odniesieniu do dokumentów i standardów międzynarodowych	4
1.1. Rada Unii Europejskiej.....	4
1.2. Komisja Europejska.....	6
1.3. UNESCO (Organizacja Narodów Zjednoczonych ds. Oświaty, Nauki i Kultury)	8
1.4. OECD (Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju)	9
1.5. CEDEFOP (Europejskie Centrum Rozwoju Szkolenia Zawodowego)	10
1.6. Podsumowanie	12
2. Kompetencje przyszłości w odniesieniu do dokumentów i standardów krajowych	14
2.1. Strategie i dokumenty rządowe.....	14
2.2. Działania Ministerstwa Edukacji i Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego	18
2.3. Organizacje pozarządowe i instytucje wspierające edukację	20
2.4. Edukacja pozaformalna i nieformalna w Polsce.....	21
2.5. Podsumowanie	22
3. Kompetencje przyszłości w odniesieniu do dokumentów i standardów województwa dolnośląskiego	22
3.1. Dokumenty i strategie wojewódzkie	23
3.2. Instytucje publiczne i samorządowe	24
3.3. Uczelnie wyższe i szkolnictwo zawodowe.....	24
3.4. Organizacje pozarządowe i społeczności lokalne.....	25
3.5. Edukacja pozaformalna i nieformalna na Dolnym Śląsku	26
3.6. Podsumowanie	26
4. Analiza wyzwań i obszarów deficytowych na Dolnym Śląsku w kontekście kształtowania kompetencji przyszłości (LLL i LWL)	27
4.1. Nierównomierny dostęp do inicjatyw edukacyjnych.....	27
4.2. Niedostateczne wsparcie dla nauczycieli i edukatorów w zakresie LLL i LWL.....	28
4.3. Ograniczone zastosowanie nowoczesnych technologii w edukacji pozaformalnej i nieformalnej	28
4.4. Mała świadomość wagi „zielonych” kompetencji i postaw proekologicznych.....	29
4.5. Brak wystarczającej koordynacji i spójnego systemu informacji o inicjatywach LLL i LWL ...	29
4.6. Podsumowanie	30

Wstęp

W dobie gwałtownych zmian technologicznych, społecznych i środowiskowych, kluczowe jest ciągłe dostosowywanie się do zmieniających się warunków i odpowiadanie na pojawiające się wyzwania. Możliwe jest to dzięki **odpowiedniemu kształtowaniu odpowiednich kompetencji**, na które składają się wiedza, umiejętności i postawy (zgodnie z klasyczną koncepcją trójkąta kompetencji). Kompetencje przyszłości są zatem niezbędne, by sprostać wymaganiom szybko zmieniającego się otoczenia. Zmiany te obejmują nie tylko dynamiczny rozwój technologii, digitalizację, automatyzację i sztuczną inteligencję, ale także odnoszą się do wzrostu znaczenia gospodarki opartej na innowacjach i kreatywności oraz mierzeniu się z wyzwaniami środowiskowymi i społecznymi. Z tych powodów kompetencje przyszłości to nie tylko specjalistyczna wiedza techniczna, ale także, a może przede wszystkim szeroki wachlarz umiejętności społecznych i metakompetencji, które pozwalają na efektywne i świadome funkcjonowanie w zmieniającej się rzeczywistości.

Odpowiednie kształtowanie odpowiednich kompetencji (OK.OK) to ciągły, nieustanny proces, który wymaga holistycznego spojrzenia na **nabywanie i aktualizowanie wiedzy, umiejętności oraz kształtowanie postaw**. Proces ten zachodzi w różnych kontekstach i warunkach (instytucjonalnych i pozainstytucjonalnych, czyli formalnych, nieformalnych i pozaformalnych) i w całym cyklu życia człowieka. Dlatego też odpowiedzialne spojrzenie na OK.OK wymaga uwzględnienia koncepcji uczenia się przez całe życie (LLL – Lifelong Learning) oraz uczenia się wszechstronnego (LWL – Lifewide Learning) które zakładają, że edukacja nie jest ograniczona do formalnej ścieżki szkolnej i uniwersyteckiej, lecz trwa nieprzerwanie, obejmując różnorodne sfery życia.

- **Lifelong Learning (LLL)** to ciągły proces zdobywania i aktualizowania wiedzy, umiejętności oraz kompetencji od dzieciństwa po późną dorosłość.
- **Lifewide Learning (LWL)** to uczenie się w różnych kontekstach: nie tylko formalnych (szkoła, uniwersytet), ale także pozaformalnych (kursy, szkolenia) i nieformalnych (doświadczenia życiowe, hobby, wolontariat, relacje społeczne).

OK odpowiednie kształtowanie odpowiednich kompetencji OK



1. Kompetencje przyszłości w odniesieniu do dokumentów i standardów międzynarodowych

Wielu aktorów międzynarodowych oraz organizacji edukacyjnych formułuje wytyczne, które odzwierciedlają podejście LLL i LWL oraz wskazują kluczowe kompetencje przyszłości. Wśród nich wymienić można chociażby:

- ✓ Radę Unii Europejskiej
- ✓ Komisję Europejską
- ✓ UNESCO (Organizacja Narodów Zjednoczonych ds. Oświaty, Nauki i Kultury)
- ✓ OECD (Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju)
- ✓ CEDEFOP (Europejskie Centrum Rozwoju Szkolenia Zawodowego)

1.1. Rada Unii Europejskiej

Rada od lat prowadzi prace nad definiowaniem tzw. kluczowych kompetencji dla uczenia się przez całe życie. Podejście to ma pomóc obywatelom UE w skutecznym funkcjonowaniu w społeczeństwach opartych na wiedzy, gdzie ciągły rozwój umiejętności jest niezbędny. Te kluczowe kompetencje obejmują m.in. umiejętności cyfrowe, porozumiewanie się w różnych językach, kompetencje matematyczne i naukowe, świadomość i ekspresję kulturalną,

przedsiębiorczość, umiejętność uczenia się, a także kompetencje społeczne i obywatelskie, które są kluczowe dla współpracy, integracji i uczestnictwa w życiu demokratycznym.

Jednym z ważniejszych źródeł myślenia o, rozumienia i prób interpretacji zasad LLL i LWL jest przyjęty Radę Unii Europejskiej dokument **Key Competences for Lifelong Learning – European Reference Framework** (2018)¹. Prezentuje on zaktualizowane ramy kluczowych kompetencji niezbędnych dla rozwoju osobistego, spójności społecznej, aktywnego uczestnictwa w życiu obywatelskim oraz sukcesu na współczesnym rynku pracy. Zawarte w nim kompetencje, rekomendowane przez Radę Unii Europejskiej, stanowią punkt odniesienia dla państw członkowskich w kształtowaniu polityk edukacyjnych i szkoleniowych na każdym etapie uczenia się – formalnym, pozaformalnym i nieformalnym.

Główne założenia:

1. Holistyczne podejście do edukacji:

rozumiane jako traktowanie uczenia się jako procesu ciągłego, obejmującego całe życie jednostki, a nie ograniczonego tylko do okresu edukacji formalnej. Kluczowe kompetencje nie są oddzielnymi umiejętnościami, lecz wzajemnie powiązаныmi obszarami rozwoju, wspierającymi się nawzajem.

2. Wielowymiarowość kompetencji:

wskazanie zestawu ośmiu kluczowych kompetencji, wśród których znajdują się:

- ✓ kompetencje w zakresie umiejętności podstawowych (np. czytanie, pisanie, liczenie) i wielojęzyczności,
- ✓ kompetencje matematyczno-naukowe i technologiczne,
- ✓ kompetencje cyfrowe,
- ✓ kompetencje osobiste, społeczne i w zakresie uczenia się (np. zdolność do samorozwoju, współpracy, zarządzania emocjami),
- ✓ kompetencje obywatelskie i świadomość kulturowa,
- ✓ przedsiębiorczość i inicjatywność.

3. Adaptacja do zmian społeczno-gospodarczych:

kompetencje te mają pomóc obywatelom UE sprostać wyzwaniom współczesnego świata, takimi jak digitalizacja, zmiany demograficzne, migracje czy transformacje rynków pracy. Dzięki nim jednostki będą lepiej przygotowane do uczenia się nowych umiejętności, przekwalifikowania oraz elastycznego reagowania na zachodzące zmiany.

4. Promowanie wartości europejskich i zrównoważonego rozwoju:

ujęcie roli edukacji nie tylko w wymiarze ekonomicznym, ale także społecznym, obywatelskim i kulturowym, z założeniem, że kluczowym jest kształtowanie postaw sprzyjających

¹ [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604(01))

demokracji, równości, włączaniu społecznemu oraz odpowiedzialności za środowisko naturalne i świat przyszłych pokoleń.

Key Competences for Lifelong Learning – European Reference Framework ma zatem stanowić kompas dla europejskich polityk edukacyjnych, ukierunkowanych na rozwijanie u obywateli szerokiego spektrum umiejętności, wartości i postaw, niezbędnych do świadomego, aktywnego oraz elastycznego funkcjonowania w szybko zmieniającym się środowisku społecznym, kulturalnym i gospodarczym.

1.2. Komisja Europejska

Komisja Europejska, jako organ wykonawczy UE, odgrywa kluczową rolę w kształtowaniu i realizacji polityk sprzyjających uczeniu się przez całe życie (LLL) i uczeniu się w wielu kontekstach (LWL). KE wspiera również rozwój kompetencji przyszłości, włączając w to koordynację inicjatyw, inwestycje w projekty edukacyjne i szkoleniowe (z których najbardziej znany to Erasmus+) oraz tworzenie europejskich ram odniesienia dla państw członkowskich. Komisja stara się promować nie tylko formalne kształcenie, lecz także rozwój umiejętności w środowiskach pracy, organizacjach pozarządowych i inicjatywach obywatelskich

Ważnym elementem działań Komisji na rzecz wzmocnienia konkurencyjności i innowacyjności Europy jest inicjatywa, której efektem jest „The Report on the Future of European Competitiveness”² opracowany przez zespół ekspertów pod przewodnictwem Mario Dragiego. Raport ten kładzie szczególny nacisk na kompetencje przyszłości, takie jak umiejętności cyfrowe, kreatywność, krytyczne myślenie, rozwiązywanie złożonych problemów czy zdolność do pracy w różnorodnych, międzynarodowych zespołach. W ramach zgłaszanych w raporcie rozwiązań postuluje się większe zaangażowanie w kształcenie całożyciowe (LLL), by umożliwić obywatelom elastyczne przekwalifikowywanie się i skuteczne reagowanie na postępującą cyfryzację oraz zieloną transformację. Podkreśla się również znaczenie LWL, wskazując, że rozwijanie kompetencji odbywa się nie tylko w szkołach i na uczelniach, ale też w ramach działań społecznych, aktywności wolontariackich czy projektów w miejscu pracy. Ponadto rekomenduje się harmonizację kwalifikacji i wsparcie dla grup zagrożonych wykluczeniem, by zapewnić im realny udział w transformacjach gospodarczych i technologicznych.

Kluczowe kompetencje przyszłości wyróżnione w Raporcie:

1. Umiejętności cyfrowe i analityczne

- ✓ zaawansowana znajomość narzędzi cyfrowych,

² https://commission.europa.eu/topics/strengthening-european-competitiveness/eu-competitiveness-looking-ahead_en#paragraph_47059

- ✓ podstawy programowania i analizy danych,
- ✓ rozumienie zagadnień związanych ze sztuczną inteligencją i cyberbezpieczeństwem.

2. Kompetencje zielone (ekologiczne)

- ✓ znajomość zagadnień zrównoważonego rozwoju,
- ✓ umiejętność wdrażania idei gospodarki o obiegu zamkniętym,
- ✓ świadomość zmian klimatycznych i ich wpływu na gospodarkę i społeczeństwo.

3. Metaumiejętności

- ✓ kreatywność- poszukiwanie nowych rozwiązań, dostosowywanie się do nieoczekiwanych wyzwań,
- ✓ krytyczne myślenie- zdolność do pogłębionej analizy i weryfikowania informacji,
- ✓ rozwiązywanie złożonych problemów- umiejętność łączenia wiedzy z różnych dziedzin i spojrzenia wieloperspektywicznego.

4. Kompetencje społeczne, międzykulturowe i obywatelskie

- ✓ współpraca w międzynarodowych i zróżnicowanych zespołach,
- ✓ empatia, otwartość na inne kultury i postawy,
- ✓ aktywne uczestnictwo w życiu demokratycznym, odpowiedzialność za dobro wspólne.

5. Rezyliencja i dbałość o dobrostan

- ✓ odporność na stres i niepewność,
- ✓ umiejętność zachowania równowagi psychicznej w dynamicznie zmieniających się warunkach,
- ✓ otwartość na porażki i wyciąganie z nich wniosków.

6. Przedsiębiorczość i inicjatywność

- ✓ kreowanie nowych rozwiązań biznesowych i społecznych,
- ✓ gotowość do podejmowania świadomego ryzyka,
- ✓ postawa proaktywna oraz zdolność do adaptowania się do szybko ewoluujących realiów rynkowych.

7. Nastawienie na lifelong learning (LLL) i lifewide learning (LWL)

- ✓ ciągłe doskonalenie posiadanych kompetencji,
- ✓ elastyczność w zdobywaniu nowych umiejętności także poza formalnym systemem edukacji,
- ✓ umiejętność przekwalifikowania się i dostosowania do zmian w strukturze rynku pracy.

Powyższe obszary kompetencji, zdaniem KE, mają zapewnić długofalową konkurencyjność i odporność Europy na wyzwania XXI wieku, uwzględniając zarówno postęp technologiczny, jak i aspekty społeczne, kulturowe oraz ekologiczne.

1.3. UNESCO (Organizacja Narodów Zjednoczonych ds. Oświaty, Nauki i Kultury)

UNESCO uznaje edukację za globalne dobro wspólne, kluczowe dla budowania pokojowych, sprawiedliwych i zrównoważonych społeczeństw. Co istotne wychodzi w tym rozumieniu edukacji poza tradycyjne jej rozumienie, ograniczone do formalnego systemu szkolnego, aby w pełni oddać ideę uczenia się przez całe życie (LLL) i w wielu jego wymiarach (LWL). Oznacza to, że edukacja postrzegana jest jako proces ciągły, rozpoczynający się w dzieciństwie i trwający aż do późnej dorosłości, obejmujący nie tylko edukację formalną (szkoły, uczelnie), ale również kształcenie pozaformalne (kursy, szkolenia, warsztaty) oraz nieformalne (codzienne doświadczenia, aktywność obywatelska, kultura, sport, hobby).

W ujęciu UNESCO edukacja nie jest celem samym w sobie, lecz jest środkiem do rozwijania pełnego potencjału człowieka: jego kompetencji, wrażliwości, zdolności do współpracy, empatii i kreatywności. Taki holistyczny model kształcenia sprzyja budowaniu społeczeństw opartych na dialogu międzykulturowym, poszanowaniu różnorodności, a także na świadomości ekologicznej i społecznej odpowiedzialności. Kluczowe jest przy tym kształtowanie postaw etycznych i obywatelskich, w których prawa człowieka, wolność, równość szans i godność każdej osoby stanowią fundament relacji społecznych.

UNESCO, przyjmując perspektywę LLL i LWL, dyskusję nad kompetencjami przyszłości rozpoczęło od raportu „Rethinking Education: Towards a Global Common Good?”³ (2015), który stanowi ważny punkt odniesienia dla tej wizji. Zgodnie z nią edukacja powinna nie tylko dostosowywać się do zmian w świecie, lecz także je kształtować, promując zrównoważony rozwój, pokój i sprawiedliwość społeczną. Wykraczając poza wąsko rozumiane kompetencje akademickie czy zawodowe, UNESCO podkreśla znaczenie wartości, norm i postaw, które sprzyjają współdziałaniu, odpowiedzialności społecznej i zaangażowaniu obywatelskiemu na poziomie lokalnym i globalnym. Wizja ta jest rozwijana i przekładana na konkretne działania, w ramach kolejnych inicjatyw i dokumentów. Do najważniejszych z nich należą:

- ✓ Inicjatywa „Futures of Education”⁴, rozpoczęta w 2019 roku, jako globalny proces konsultacyjno-refleksyjny, którego celem jest zaprojektowanie edukacji i uczenia się do 2050 roku i później, biorąc pod uwagę nadchodzące wyzwania, takie jak zmiany klimatyczne, rozwój technologii, globalne nierówności czy migracje.
- ✓ Raport „Reimagining our futures together: A new social contract for education”⁵ opublikowany w 2021 roku, będący punktem kulminacyjnym inicjatywy „Futures of Education”. W jego ramach postuluje się zbudowanie nowego społecznego kontraktu dla edukacji, opartego na współodpowiedzialności, solidarności, włączaniu społecznym, zrównoważonym rozwoju i prawach człowieka.
- ✓ Powiązania z Agendą Edukacyjną 2030 oraz Celami Zrównoważonego Rozwoju (SDG). Raport „Rethinking Education: Towards a Global Common Good?” wpisał się w szerszy

³ <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000232555>

⁴ <https://www.unesco.org/en/futures-education>

⁵ <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000379707>

kontekst międzynarodowych dążeń do realizacji Celów Zrównoważonego Rozwoju, w szczególności SDG4 – zapewnienia wysokiej jakości edukacji inkluzywnej i równych szans. Kontynuacje tematu można więc odnaleźć także w kolejnych sprawozdaniach, raportach i konferencjach poświęconych realizacji Agendy 2030.

1.4. OECD (Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju)

OECD, czyli międzynarodowe forum współpracy gospodarczej i społecznej, to organizacja w ramach której państwa członkowskie wspólnie opracowują i wdrażają polityki na rzecz zrównoważonego wzrostu i dobrobytu, odnosząc się także zarówno do kompetencji przyszłości, jak i do edukacji jako takiej. Organizacja tworzy też narzędzia analityczne, raporty i zalecenia, które pomagają krajom członkowskim w doskonaleniu systemów edukacji i szkolenia. Najważniejsze z nich to:

- ✓ Projekt „Future of Education and Skills 2030”

Flagowe przedsięwzięcie OECD w dziedzinie edukacji, którego celem jest wypracowanie wizji i ram kompetencyjnych niezbędnych do funkcjonowania w szybko zmieniającym się świecie. OECD skupia się na rozwoju kompetencji kluczowych dla XXI wieku, takich jak:

- kreatywność i innowacyjność- rozumiane jako umiejętność tworzenia nowych rozwiązań i dostosowywania się do nieoczekiwanych wyzwań;
- krytyczne myślenie- rozumiane jako zdolność do obiektywnej analizy informacji, formułowania uzasadnionych wniosków i rozwiązywania problemów;
- współpraca- rozumiana jako budowanie umiejętności efektywnej komunikacji, pracy zespołowej i zarządzania konfliktami;
- umiejętność rozwiązywania złożonych problemów- zdolność do łączenia wiedzy z różnych dziedzin, uwzględniania perspektyw wielokulturowych i długofalowego myślenia systemowego;
- świadomość globalna i zrównoważony rozwój- rozumienie globalnych wyzwań (m.in. zmian klimatu, nierówności, migracji), promowanie postaw sprzyjających ochronie środowiska oraz odpowiedzialności społecznej;
- dobrostan (well-being) rozumiany jako dążenie do zachowania równowagi psychicznej, fizycznej i społecznej w życiu codziennym.

W tym kontekście OECD podkreśla znaczenie rozwijania umiejętności społecznych i emocjonalnych (tzw. soft skills), a także metaumiejętności (np. zdolności uczenia się, refleksyjności, zarządzania własnym rozwojem), które pozwalają ludziom w sposób ciągły i adaptacyjny reagować na różnorodne wyzwania.

- ✓ Projekt OECD Learning Compass 2030⁶

⁶ <https://www.oecd.org/education/2030-project/>

Centralnym elementem projektu „Future of Education and Skills 2030” jest OECD Learning Compass 2030, oznaczający uniwersalne ramy kompetencyjne, które wizualizują, w jaki sposób różne umiejętności, wiedza, postawy i wartości łączą się w procesie kształcenia uczniów zdolnych do proaktywnego udziału w społeczeństwie. Learning Compass wskazuje, że celem współczesnej edukacji powinno być nie tylko przekazanie wiadomości, ale także wspieranie osób uczących się w rozwijaniu:

- autonomii i poczucia sprawczości;
- zdolności do współpracy i dążeniu do wspólnego dobra;
- świadomości konsekwencji własnych decyzji w wymiarze społecznym, ekonomicznym i środowiskowym.

✓ OECD Skills Strategy i OECD Skills Outlook⁷

Oprócz działań wprost związanych z edukacją szkolną OECD prowadzi szeroko zakrojone analizy rynku pracy i zapotrzebowania na określone kompetencje. W raportach OECD Skills Strategy i OECD Skills Outlook prezentowane są trendy dotyczące przyszłości zatrudnienia, luki kompetencyjne oraz rekomendacje dla polityki publicznej. Z raportów tych wynika, że:

- istnieje rosnące zapotrzebowanie na pracowników posiadających wysokie umiejętności analityczne, cyfrowe i interpersonalne;
- obywatele powinni być przygotowani na konieczność przekwalifikowywania się wielokrotnie w ciągu swojej kariery zawodowej (ze względu na dynamiczne zmiany technologiczne i organizacyjne w miejscu pracy);
- państwa powinny inwestować w systemy edukacyjne i szkoleniowe nastawione na rozwój kompetencji przyszłości, a także wspierać osoby dorosłe w ciągłym podnoszeniu i aktualizowaniu kwalifikacji.

Oprócz tego OECD podkreśla, że poprawa jakości edukacji i kształcenia kompetencji przyszłości jest nierozdzielnie związana z koniecznością budowania bardziej inkluzywnych i sprawiedliwych społeczeństw. Organizacja akcentuje znaczenie równego dostępu do kształcenia, niwelowania barier społeczno-ekonomicznych oraz wspierania grup narażonych na wykluczenie. W podejściu OECD edukacja pełni kluczową rolę w promowaniu dobrostanu społecznego i gospodarczego, jak również w kształtowaniu postaw obywatelskich wspierających demokrację i współpracę międzynarodową.

1.5. CEDEFOP (Europejskie Centrum Rozwoju Szkolenia Zawodowego)

CEDEFOP jest agencją Unii Europejskiej odpowiedzialną za wspieranie państw członkowskich w kształtowaniu polityk w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego (Vocational Education and Training – VET). Agencja ta wskazuje kierunki rozwoju kwalifikacji i umiejętności,

⁷ <https://www.oecd.org/education/2030-project/teaching-and-learning/learning/learning-compass-2030/>

kluczowych z perspektywy zarówno gospodarki przyszłości, jak i indywidualnych ścieżek karier obywateli UE. Gromadząc i udostępniając dane dotyczące trendów edukacyjnych oraz rynkowych w obszarze szkoleń zawodowych, pomaga decydentom i praktykom w wypracowywaniu efektywnych strategii. Działania te obejmują m.in.:

- analizę trendów i prognoz rynku pracy: CEDEFOP regularnie publikuje prognozy określające zapotrzebowanie na konkretne umiejętności i zawody, co umożliwia lepsze dopasowanie oferty edukacyjno-szkoleniowej do potrzeb sektora gospodarczego;
- rozwój systemów kwalifikacji: CEDEFOP współpracuje z państwami UE w zakresie uznawalności kompetencji i tworzenia zharmonizowanych ram kwalifikacji, by ułatwić mobilność zawodową i edukacyjną w Europie;
- wsparcie w kształceniu ustawicznym: CEDEFOP promuje ideę ciągłego podnoszenia kwalifikacji i doskonalenia zawodowego w kontekście długotrwałych karier zawodowych, nieustannie dostosowujących się do zmiennych warunków na rynku pracy.

✓ Vocational Education and Training (VET)

Jednym z głównych obszarów zainteresowania CEDEFOP jest kształcenie i szkolenie zawodowe (VET), czyli system edukacji ukierunkowany na rozwój praktycznych umiejętności związanych z konkretnymi zawodami i sektorami gospodarki. Z tych powodów agencja pomaga dostosowywać VET do potrzeb dynamicznego rynku pracy wychwytyjąc luki kompetencyjne oraz identyfikując branże o największym potencjale rozwoju. Stara się także działać na rzecz ciągłego wzmacniania jakości i atrakcyjności kształcenia zawodowego podnosząc standardy VET i promując dobre praktyki w nauczaniu praktycznym, stażach czy partnerstwach między szkołami a przedsiębiorstwami.

✓ Analizy trendów i zapotrzebowania kompetencyjnego

CEDEFOP skupia się na długoterminowych prognozach ekonomicznych i społecznych, identyfikując sektory o największym zapotrzebowaniu na pracowników z określonymi kwalifikacjami. Pomaga to z jednej strony przewidywać przyszłe wyzwania i szanse, dzięki czemu decydenci mogą inwestować w rozwój określonych dziedzin kształcenia i szkolenia. Z drugiej strony służy to wsparciu w planowaniu indywidualnych ścieżek kariery, dzięki czemu osoby uczące się, studiujące oraz dorośli mogą lepiej dopasować swoje plany rozwojowe do trendów na rynku pracy.

✓ Promowanie kształcenia ustawicznego, w celu ciągłego aktualizowania wiedzy i umiejętności.

CEDEFOP wskazuje metody i narzędzia do rozwoju kwalifikacji przez całe życie, co pozwala nie tylko zachować konkurencyjność na rynku pracy, ale również wspiera osobisty i społeczny rozwój. Agencja dba też o rozwój współpracy międzysektorowej na styku edukacji, biznesu, administracji i organizacji pozarządowych, wspierając innowacyjne inicjatywy szkoleniowe

oraz projekty pilotażowe, które odpowiadają na zróżnicowane potrzeby poszczególnych grup wiekowych i zawodowych.

Oceniając działania agencji choćby tylko przez pryzmat wymienionych wyżej aktywności można stwierdzić, że CEDEFOP pełni istotną rolę w rozwoju i modernizacji systemów kształcenia i szkolenia zawodowego w Unii Europejskiej. Poprzez badania i prognozy dotyczące rynku pracy oraz rekomendacje w zakresie kwalifikacji i kompetencji, takie jak chociażby Skills Forecast⁸, sprawiają, że organizacja przyczynia się do lepszego dostosowania edukacji zawodowej do potrzeb gospodarki przyszłości. Tym samym wspiera budowanie konkurencyjności europejskiego rynku pracy, a także umożliwia obywatelom UE rozwijanie się i odnajdywanie stabilnych, perspektywicznych ścieżek kariery.

1.6. Podsumowanie

Powyższe organizacje i instytucje, tak jak Rada Unii Europejskiej, Komisja Europejska, UNESCO, OECD i CEDEFOP, tworzą międzynarodowy krajobraz standardów, zaleceń i badań dotyczących kompetencji przyszłości. Ich wspólna wizja obejmuje potrzebę kształcenia i uczenia się przez całe życie (LLL) oraz w różnych kontekstach (LWL). Działania te koncentrują się na rozwoju umiejętności adaptacyjnych, społecznych, emocjonalnych, cyfrowych, kognitywnych i etycznych, a także na promowaniu wartości i zrównoważonego rozwoju. Poniżej w tabeli przedstawiono kategorie kompetencji, które są wspólne dla wszystkich wymienionych organizacji:

NAZWA KOMPETENCJI	NAZWA ORGANIZACJI				
	Rada Unii Europejskiej	Komisja Europejska	UNESCO	OECD	CEDEFOP
Podstawowe umiejętności (czytania, pisanie, matematyczne, wielojęzyczność)	W dokumencie Key Competences for Lifelong Learning wskazuje m.in. czytanie, pisanie, liczenie, kompetencje językowe	Podkreśla znaczenie tych umiejętności jako fundamentu dalszego rozwoju w European Skills Agenda i inicjatywach edukacyjnych (Erasmus+ itp.)	Ujęte jako bazowe kompetencje edukacyjne, rozwijane w cyklu całego życia (LLL i LWL)	Obecne w kontekście budowania solidnych podstaw edukacyjnych (np. w ramach PISA, Skills Strategy)	Rola kształcenia zawodowego w rozwijaniu podstawowych umiejętności, by odpowiadać na potrzeby rynku pracy (VET)
Kompetencje cyfrowe i analityczne	Wśród ośmiu kluczowych kompetencji: kompetencje cyfrowe, matematyczno-	Raport Draghiego (2024) kładzie silny nacisk na cyfryzację, AI, cyberbezpieczeństwo; KE finansuje	Ujęte jako jeden z obszarów edukacji, konieczny do rozwoju nowoczesnych społeczeństw (m.in. dokumenty	OECD promuje umiejętności takie jak: analiza danych, rozwiązywanie problemów, obsługa narzędzi IT	CEDEFOP wskazuje trendy rynku pracy wymagające kompetencji IT i analityki danych (rozwój kształcenia zawodowego z

⁸ <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/skills-forecast>

	naukowe i technologiczne	projekty rozwoju e-umiejętności	o inkluzywności cyfrowej)	(np. w OECD Skills Outlook)	nastawieniem na technologię)
Metaumiejętności: kreatywność, krytyczne myślenie, rozwiązywanie problemów	Kompetencje osobiste, społeczne i w zakresie uczenia się (m.in. krytyczne myślenie)	Raport Draghiego: innowacyjność, krytyczne myślenie, kreatywność, złożone rozwiązywanie problemów jako kluczowe kompetencje	UNESCO podkreśla rozwój pełnego potencjału człowieka (m.in. kreatywność, refleksyjność)	Future of Education and Skills 2030: nacisk na kreatywność, myślenie krytyczne	CEDEFOP – znaczenie tych umiejętności dla elastycznego dostosowywania się do potrzeb rynku i nabywania nowych kwalifikacji (Skills Forecast)
Kompetencje społeczne, międzykulturowe i obywatelskie	Określone jako kompetencje społeczne i obywatelskie: świadomość kulturowa; nacisk na współpracę, demokrację, integrację	KE: w programach (Erasmus+, Europejski Korpus Solidarności) promuje mobilność, pracę zespołową w zróżnicowanym środowisku	UNESCO: edukacja jako globalne dobro wspólne, rozwijanie wartości (współpraca, empatia, pokojowe współistnienie)	OECD w Future of Education and Skills 2030: współpraca, komunikacja, globalna świadomość, odpowiedzialność społeczna	CEDEFOP: z perspektywy VET – rola współpracy między pracodawcami a uczniami, staże, praktyki, odpowiedzialność społeczna
Zielone (ekologiczne) kompetencje	Obecne w kontekście zrównoważonego rozwoju i wartości UE	Raport Draghiego: kompetencje ekologiczne (gospodarka o obiegu zamkniętym, świadomość klimatyczna) istotne dla transformacji gospodarki	UNESCO: zrównoważony rozwój, odpowiedzialność za środowisko i edukacja ekologiczna	OECD: wątek świadomości globalnej, postaw proekologicznych w Learning Compass 2030	CEDEFOP uwzględnia zapotrzebowanie na „zielone zawody”, prognozując potrzeby rynku i programy szkoleniowe
Przedsiębiorczość i inicjatywność	Jedna z ośmiu kluczowych kompetencji Rady UE	KE wspiera programy innowacyjności (np. Horyzont Europa, Erasmus for Young Entrepreneurs), wskazuje na przedsiębiorczość w European Skills Agenda	UNESCO: holistyczne podejście, w którym inicjatywność pomaga w rozwijaniu społeczności lokalnych i globalnych	OECD: przedsiębiorczość i innowacyjność w Skills Strategy, Future of Education and Skills 2030	CEDEFOP: rozwojowi VET często towarzyszy wsparcie dla inicjatyw biznesowych oraz wdrażanie nowych technologii w praktykach zawodowych
Rezyliencja, dobrostan (well-being), wartości etyczne	Nie jest oddzielnym punktem w 8 kompetencjach, ale można to łączyć z kompetencjami osobistymi	Raport Draghiego: odporność na stres, zarządzanie zmianą, dbałość o równowagę psychiczną	UNESCO: mocny nacisk na dobrostan psychospołeczny, wartości etyczne, pokojowe współistnienie	OECD: well-being i rezyliencja w Learning Compass 2030, promowanie zdrowego podejścia do nauki i życia	CEDEFOP: w kontekście doradztwa zawodowego i długotrwałych ścieżek rozwoju zaleca wspieranie dobrostanu, stabilności i etyki
Nastawienie na LLL i LWL	Key Competences for Lifelong	KE w European Skills Agenda i	UNESCO: edukacja jako proces ciągły	OECD: wyraźna potrzeba	CEDEFOP: skupienie na

	Learning (2018) – fundament strategii Rady UE	innych politykach (np. Raport Draghiego) mocno podkreśla LLL i LWL	(LLL), wielowymiarowy (LWL), kształtowanie wartości i kompetencji na różnych etapach życia	przekwalifikowywania i aktualizowania kompetencji (reskilling, upskilling) w Skills Strategy i raportach	ustawicznym kształceniu zawodowym, dopasowanym do zmieniających się potrzeb rynku pracy
--	---	--	--	--	---

Wszystkie analizowane organizacje kładą nacisk na uczenie się przez całe życie (LLL) i adaptacyjność w obliczu zmian technologicznych, społecznych i środowiskowych. Wspólne, w kontekście kompetencji przyszłości, są dla nich także kompetencje cyfrowe, kreatywność, krytyczne myślenie, umiejętność współpracy i świadomość globalna, które pojawiają się w większości strategicznych dokumentów i założeń jako kluczowe dla przyszłości. Silny akcent na kładziony jest również na wartości i postawy- takie jak chociażby empatia, tolerancja, współpraca czy odpowiedzialność.

2. Kompetencje przyszłości w odniesieniu do dokumentów i standardów krajowych

Także w polskim kontekście pojęcie kompetencji przyszłości zyskuje coraz większe znaczenie, zarówno w założeniach i działaniach organizacji dokumentach rządowych oraz pozarządowych. W wielu dokumentach o charakterze strategicznym, jak i podejmowanych inicjatywach i strategiach kładzie się nacisk na rozwijanie umiejętności dostosowanych do dynamicznie zmieniających się warunków społeczno-gospodarczych. Jednocześnie podkreśla się rolę uczenia się przez całe życie (LLL) i uczenia się w różnych kontekstach (LWL), co oznacza, że edukacja wykracza poza tradycyjne ramy szkoły czy uczelni. Poniższy opis wskazuje, jak poszczególne instytucje w Polsce włączają te idee do swoich planów i projektów, a także ukazuje rosnące znaczenie edukacji pozaformalnej i nieformalnej w budowaniu kompetencji niezbędnych do dla przyszłego rozwoju kraju.

2.1. Strategie i dokumenty rządowe

- ✓ Strategia na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju (SOR)⁹

Dokument rządowy, przygotowany pierwotnie przez Ministerstwo Rozwoju i Technologii, stanowi jeden z filarów polityki państwa w zakresie rozwoju gospodarczego i społecznego. Wskazuje m.in. na konieczność:

⁹ <https://www.gov.pl/documents/33377/436740/SOR.pdf>

- rozwijania kompetencji cyfrowych i innowacyjności (w tym zdolności do tworzenia nowych rozwiązań w biznesie i sektorze publicznym),
- wzmacniania kapitału ludzkiego, poprzez inwestycje w edukację formalną, kształcenie zawodowe oraz ustawiczne (LLL),
- promowania elastyczności i adaptacyjności pracowników wobec zmian wynikających z postępu technologicznego i globalizacji.

Główne założenia i cele SOR:

- Zwiększanie innowacyjności i konkurencyjności polskiej gospodarki, poprzez koncentrację na strategicznych sektorach, wspieranie badań i rozwoju (R&D), wdrażanie nowatorskich rozwiązań w przedsiębiorstwach, kształtowanie kultury przedsiębiorczości, w tym rozwój startupów i wspieranie innowacji społecznych.
- Rozwój kapitału ludzkiego, poprzez uznanie kompetencji przyszłości (cyfrowych, analitycznych, społecznych) za fundament konkurencyjności, rozwój edukacji formalnej, pozaformalnej i nieformalnej, a także zacieśnianie współpracy między instytucjami edukacyjnymi a pracodawcami. W tym obszarze wspomina się, także jako o istotnym elemencie, promowanie uczenia się przez całe życie (LLL) i lifewide learning (LWL), tak by umożliwić elastyczne dostosowanie kwalifikacji do zmian technologicznych.
- Zrównoważony rozwój regionalny, oznaczający wspieranie równomiernego rozwoju całego kraju, przeciwdziałanie wykluczeniu obszarów wiejskich i małych miast, inwestycje w infrastrukturę (w tym w internet szerokopasmowy), co ma ułatwić dostęp do edukacji, pracy i usług publicznych oraz wzmacnianie współpracy między samorządami, biznesem i społecznościami lokalnymi, co pozwala na szybsze wdrażanie innowacji i budowanie lokalnych kompetencji.
- Włączenie społeczne i poprawa jakości życia poprzez między innymi przeciwdziałanie ubóstwu i wykluczeniu (także cyfrowemu), tworzenie odpowiedzialnego rynku pracy, na którym poszanowanie praw pracowniczych idzie w parze z rozwojem kwalifikacji, ułatwianie dostępu do edukacji osobom w różnym wieku i sytuacjach życiowych (np. seniorom, osobom niepełnosprawnym).
- Wzmacnianie filarów wzrostu w duchu zrównoważonego rozwoju, poprzez dbałość o równowagę ekologiczną, promowanie zielonej gospodarki (ekoinnowacje, OZE, gospodarka niskoemisyjna) oraz rozwój kapitału społecznego przez budowanie wzajemnego zaufania, współpracy międzysektorowej oraz odpowiedzialności za otoczenie.

W dokumencie wielokrotnie podkreślono, że kapitał ludzki – a więc wiedza, umiejętności i postawy obywateli – jest jednym z kluczowych zasobów pozwalających osiągnąć cele Strategii. Dlatego SOR zwraca uwagę na:

- modernizację systemu edukacji na wszystkich szczeblach (od szkoły podstawowej po szkolnictwo wyższe i zawodowe),

- intensyfikację współpracy nauki z biznesem (m.in. projekty B+R, praktyki, staże, wspólne centra innowacji),
- dostosowanie programów kształcenia do realnych potrzeb rynku, w tym rozwijanie tzw. umiejętności miękkich (kreatywności, krytycznego myślenia, współpracy w zespołach) i kompetencji cyfrowych,
- stworzenie warunków sprzyjających ciągłemu przekwalifikowywaniu się (reskilling) i uzupełnianiu kwalifikacji (upskilling), co stanowi bezpośrednie odniesienie do koncepcji LLL i LWL.

W ramach SOR wyszczególniono kluczowe inicjatywy, które obejmują m.in. programy wspierające przedsiębiorczość i innowacyjność (takie jak Start in Poland czy Platformy Startowe), koncentrujące się na rozwoju nowoczesnych biznesów i podkreślające decydującą rolę kadr posiadających wysokie kompetencje cyfrowe oraz społeczne. Istotnym elementem SOR jest również reforma szkolnictwa zawodowego, promująca model kształcenia dualnego, w którym wiedza teoretyczna przyswajana w szkole zostaje uzupełniona praktycznymi umiejętnościami zdobywanymi w przedsiębiorstwach, dzięki czemu lepiej odpowiada ona na rzeczywiste potrzeby zmieniającego się rynku. Wzmacnianie e-administracji i usług cyfrowych usprawnia z jednej strony kontakt obywateli z urzędami, a z drugiej inspiruje ich do poszerzania własnych umiejętności w zakresie nowych technologii, np. korzystania z e-podpisu, profilu zaufanego czy platform e-Usług. Kolejnym ważnym punktem są programy wsparcia regionów, takie jak Polski Ład dla regionów czy Fundusz Inicjatyw Lokalnych, które finansują inwestycje w infrastrukturę, transport i dostęp do Internetu, przyczyniając się do rozwoju kompetencji lokalnych społeczności również na obszarach oddalonych od największych ośrodków miejskich.

Strategia na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju zakłada kompleksowe podejście do edukacji w Polsce, łączące perspektywę gospodarczą (zorientowaną na wzrost innowacyjności i konkurencyjności) z aspektem społecznym (włączenie i wyrównywanie szans) oraz środowiskowym (zrównoważony rozwój). W praktyce oznacza to większą elastyczność w wyborze ścieżek edukacyjno-zawodowych, zachęcanie do wszechstronnego uczenia się, zarówno w ramach edukacji formalnej, jak i pozaformalnej czy nieformalnej, a także ułatwienia w przechodzeniu między różnymi formami kształcenia, poprzez rozmaite programy wsparcia, stypendia czy systemy uznawania kwalifikacji. Dzięki temu obywatele mają mieć większe szanse na odnalezienie się w przyszłym rynku pracy, a polska gospodarka – na zachowanie konkurencyjności w obliczu globalnych wyzwań, takich jak cyfryzacja, automatyzacja, transformacja ekologiczna czy zmiany demograficzne.

Podsumowując, Strategia na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju to nie tylko program gospodarczy, lecz także wieloobszarowy plan, który ściśle wiąże rozwój kompetencji przyszłości z ideą LLL i LWL. Jego realizacja ma prowadzić do bardziej zintegrowanego, innowacyjnego i spójnego społecznie państwa, w którym edukacja na każdym etapie życia stanowi fundament sukcesu zarówno jednostek, jak i całej społeczności.

✓ Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030¹⁰

Dokument przyjęty przez Radę Ministrów w 2019 roku (koordynowany przez Ministerstwo Edukacji i Nauki) wprost odnosi się do idei kompetencji przyszłości, uznając je za kluczowe dla rozwoju nowoczesnej gospodarki i społeczeństwa. W jego ramach podkreśla się znaczenie zdolności do ciągłego uczenia się (reskilling i upskilling), rozwój umiejętności analitycznych, cyfrowych, społecznych i przedsiębiorczych oraz włączanie edukacji formalnej, pozaformalnej i nieformalnej w jeden spójny system wspierający rozwój człowieka.

Celem Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030 jest nie tylko podniesienie poziomu i jakości umiejętności obywateli, lecz także stworzenie spójnego systemu wsparcia i certyfikacji kompetencji, w ramach którego edukacja formalna, pozaformalna oraz nieformalna przenikają się i wzajemnie uzupełniają. Strategia wskazuje na kluczową rolę umiejętności adaptacyjnych, społecznych i cyfrowych, a także na znaczenie kreatywności, przedsiębiorczości i uczenia się przez całe życie (LLL). Przyjęto w niej perspektywę horyzontalną, zgodnie z którą skuteczne przygotowanie na wyzwania przyszłości wymaga współpracy różnych sektorów: nie tylko edukacji i szkolnictwa wyższego, ale również biznesu, administracji publicznej oraz organizacji pozarządowych.

Ważnym aspektem Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030 jest także kładzenie nacisku na elastyczność w zdobywaniu i potwierdzaniu kompetencji. Dokument ten podkreśla konieczność tworzenia przejrzystych ścieżek rozwoju – od kształcenia ogólnego, przez szkolnictwo zawodowe, aż po różnorodne formy doksztalcania i przekwalifikowywania się w trakcie kariery zawodowej. Zgodnie z tym założeniem, każdy obywatel powinien mieć możliwość uzupełniania lub zmiany kwalifikacji na etapie, gdy wymaga tego rynek pracy bądź następuje zmiana jego własnych zainteresowań. Strategia zakłada także wzmocnienie współpracy między pracodawcami a instytucjami kształcenia, co ma ułatwiać dostosowanie oferty edukacyjnej do rzeczywistych potrzeb gospodarki, w tym zwracanie większej uwagi na kompetencje przyszłości związane z cyfryzacją, zieloną transformacją czy globalizacją.

Jednym z kluczowych wyzwań, na które odpowiada Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030, jest rosnące tempo zmian technologicznych i społecznych. Strategia uwzględnia fakt, że w wielu zawodach już teraz konieczne jest regularne uaktualnianie wiedzy i umiejętności, a w niektórych przypadkach zupełne przekwalifikowywanie się. Dlatego w dokumencie dużą wagę przywiązuje się do mechanizmów umożliwiających obywatelom łatwe i szybkie rozpoczęcie kształcenia w nowych obszarach – czy to w centrach kształcenia ustawicznego, czy w ramach kursów i szkoleń online, czy też w innych inicjatywach edukacji pozaformalnej. Ponadto strategia ma wzmocnić powiązania między systemem edukacyjnym a rynkiem pracy, między innymi dzięki rozwojowi doradztwa zawodowego, monitorowaniu trendów zatrudnienia oraz stworzeniu bardziej przyjaznego otoczenia dla innowacji.

¹⁰ <https://www.gov.pl/web/edukacja/zintegrowana-strategia-umiejtnosci-2030-czesc-szczegolowa--dokument-przyjety-przez-rade-ministrow>

W dokumencie wyraźnie zaznaczono, że kompetencje przyszłości nie ograniczają się do wąskich, specjalistycznych umiejętności, ale obejmują również szeroko rozumianą zdolność do uczenia się i współpracy. Zwraca się uwagę na umiejętności kluczowe, takie jak krytyczne myślenie, twórcze rozwiązywanie problemów czy zarządzanie informacją, a także na kompetencje społeczne – umiejętność komunikowania się w zróżnicowanych zespołach, współpracę w środowisku wielokulturowym czy gotowość do podejmowania inicjatyw obywatelskich. W ten sposób Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030 daje impuls do tworzenia bardziej otwartego, elastycznego i dostosowanego do wyzwań XXI wieku systemu edukacyjnego. Dokument ten wprost nawiązuje do idei LLL i LWL, podkreślając, że kształcenie powinno przebiegać w różnych miejscach i na różnych etapach życia, a najważniejsze jest wykształcenie w społeczeństwie postaw gotowości do ciągłego rozwoju.

2.2. Działania Ministerstwa Edukacji i Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego

Wraz z rozdzieleniem dotychczasowego Ministerstwa Edukacji i Nauki na dwa odrębne resorty w 2023 roku – Ministerstwo Edukacji oraz Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego – pojawiła się możliwość bardziej precyzyjnego dostosowania polityk edukacyjnych i akademickich do potrzeb społeczeństwa oraz wymogów współczesnego rynku pracy. Zarówno działania związane z reformą programów nauczania w szkołach, jak i inicjatywy podejmowane przez uczelnie wyższe już są ukierunkowane na rozwój kompetencji przyszłości, uwzględniając idee LLL i LWL. Poniżej przedstawiono najważniejsze kroki i projekty realizowane przez oba ministerstwa w tym obszarze.

✓ Działania Ministerstwa Edukacji

Ministerstwo Edukacji (wcześniej Ministerstwo Edukacji Narodowej) w ostatnich latach kontynuowało proces modyfikacji podstaw programowych na różnych etapach kształcenia. Priorytetem stało się włączanie do programów szkolnych elementów kreatywności, pracy zespołowej czy myślenia projektowego, co ma odpowiadać potrzebom rynku pracy i wyzwaniom cywilizacyjnym. Równolegle promowany jest rozwój edukacji informatycznej – od nauki podstaw programowania i cyberbezpieczeństwa po ćwiczenie umiejętności korzystania z nowoczesnych narzędzi cyfrowych.

Szczególne znaczenie w tym kontekście zyskała modernizacja szkolnictwa zawodowego. Z jednej strony obejmuje ona zbliżenie programów nauczania do realnych potrzeb gospodarki (m.in. przy wsparciu organizacji branżowych i pracodawców), a z drugiej promuje kształcenie dualne, w którym teoria uzupełniana jest praktyką w firmach. Takie rozwiązania wpisują się w rekomendacje CEDEFOP, który zwraca uwagę na konieczność elastycznego dostosowywania oferty edukacyjnej do aktualnych i przyszłych wymagań rynku pracy.

Ministerstwo Edukacji kontynuuje także programy mające na celu rozwijanie LLL i LWL na poziomie edukacji podstawowej i ponadpodstawowej. Do ważniejszych inicjatyw należały:

- Cyfrowa Szkoła, Laboratoria Przyszłości- projekty zapewniające szkołom sprzęt informatyczny, drukarki 3D czy roboty edukacyjne. Sprzyja to praktycznemu rozwijaniu kompetencji cyfrowych i innowacyjnego podejścia do nauczania.
 - Akredytacja placówek kształcenia ustawicznego- poprzez system akredytacji i nadzoru pedagogicznego ministerstwo stara się podnosić jakość zajęć prowadzonych w centrach kształcenia dorosłych oraz ośrodkach szkoleniowych. Działania te mają wzmocnić wymianę doświadczeń między edukacją formalną (szkoły) a pozaformalną (kursy, szkolenia, warsztaty).
 - Edukacja włączająca i równość szans- w planach i programach edukacyjnych coraz większą uwagę przywiązuje się do wyrównywania szans edukacyjnych (np. wspierając uczniów ze szczególnymi potrzebami edukacyjnymi), co wpisuje się w ideę włączania społecznego promowaną m.in. przez UNESCO i OECD.
- ✓ Działania Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego

Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego (dawniej funkcjonujące w strukturze z Ministerstwem Edukacji, obecnie rozdzielone) odpowiada za politykę państwa w obszarze uczelni, badań naukowych i innowacji. W ostatnich latach wprowadzono zmiany strukturalne, które miały na celu podniesienie konkurencyjności polskich uczelni* w skali międzynarodowej. Reformy te dotyczyły (i częściowo nadal są kontynuowane) m.in.:

- Zwiększania elastyczności programów studiów-uczelnie otrzymały większą swobodę w kształtowaniu ścieżek kształcenia, tak aby szybciej reagować na zmieniające się potrzeby rynku pracy i trendów technologicznych.
- Przesunięcia akcentu na interdyscyplinarność i współpracę z biznesem- poprzez zwracanie chociażby przywiązywanie większej wagi na uwzględnianie w programach studiów i działaniach uczelni tematyki łączące różne dziedziny nauki, a także wspólne przedsięwzięcia uczelni i przemysłu (np. programy stażowe, B+R), organizacji rządowych i pozarządowych.
- Wsparcia umiędzynarodowienia- przez zachęcanie uczelni do współpracy zagranicznej, wymiany kadry naukowej i studenckiej (programy Erasmus+, bilateralne umowy), dzięki czemu studenci mają szansę rozwijać kompetencje międzykulturowe, językowe i społeczne.

Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego systemowo wspiera także rozwój LLL w kontekście edukacji wyższej i podyplomowej. Uczelnie są bowiem zachęcane do rozszerzania oferty: studiów podyplomowych i kursów doksztalających, krótkich form edukacyjnych (tzw. micro-credentials), programów MBA czy zaawansowanych szkoleń menedżerskich, a także uniwersytetów dziecięcych, uniwersytetów otwartych i uniwersytetów trzeciego wieku, które skierowane są do osób chcących rozwijać się poza klasycznym modelem studiów.

Rozwijanie takiej oferty zapewnia możliwość nabywania nowych umiejętności (reskilling, upskilling) na kolejnych etapach ścieżki zawodowej, co z kolei stanowi ważne uzupełnienie systemu edukacji formalnej i pozaformalnej.

Taka wielosektorowa współpraca zachęca studentów i naukowców do zdobywania umiejętności projektowych, społecznych i liderkich, a zarazem sprawia, że uczelnie stają się otwartymi ośrodkami innowacji, ściśle korespondującymi z koncepcjami LLL i LWL w wielu wymiarach.

2.3. Organizacje pozarządowe i instytucje wspierające edukację

W polskim ekosystemie edukacyjnym ważną rolę w zakresie kształtowania kompetencji przyszłości oraz działań z zakresu LLL i LWL odgrywają podmioty pozarządowe oraz różnego rodzaju instytucje wspierające proces kształcenia i rozwoju kompetencji. Wiele z nich prowadzi projekty o zasięgu krajowym, często także międzynarodowym, kładąc nacisk na innowacyjność i dostosowanie do wyzwań współczesnego świata. Dzięki ich działaniom wzmacniana jest idea LLL oraz LWL, obejmująca zarówno edukację formalną, jak i pozaformalną oraz nieformalną.

✓ Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji (FRSE)

Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji pełni w Polsce rolę Narodowej Agencji Programu Erasmus+, koordynując i wspierając projekty edukacyjne na poziomie szkolnym, akademickim, zawodowym oraz młodzieżowym. Dzięki środkom z budżetu Unii Europejskiej FRSE umożliwia udział w wymianach i szkoleniach zagranicznych, co znacząco podnosi ich kompetencje językowe, międzykulturowe i społeczne.

Jednym z priorytetów Fundacji jest promowanie kompetencji przyszłości, czyli kompetencji definiowanych jako kompetencje cyfrowe, społeczne, międzykulturowe- zwłaszcza w kontekście mobilności edukacyjnej. FRSE wspiera szkoły, uczelnie i organizacje pozarządowe w realizacji projektów nastawionych na rozwijanie innowacyjności, kreatywności oraz umiejętności współpracy w międzynarodowych zespołach. Duży nacisk kładzie się przy tym na uczenie się w różnych formach (LWL), realizowane poprzez wyjazdy zagraniczne, wolontariat, praktyki i kursy online, które to uzupełniają tradycyjną edukację formalną, dając szansę na zdobywanie doświadczeń poza murami szkoły czy uczelni.

✓ Centrum Edukacji Obywatelskiej (CEO)

Centrum Edukacji Obywatelskiej (CEO) to organizacja od lat wspierająca polskie szkoły w rozwijaniu kompetencji obywatelskich, krytycznego myślenia oraz edukacji projektowej. W swoich działaniach CEO koncentruje się na kształtowaniu postaw aktywnego uczestnictwa w życiu społecznym, promuje idee solidarności i zaangażowania we wspólne dobro. W ramach programów takich jak chociażby „Młodzi w Akcji”¹¹ czy „Szkoła dla Innowatora”¹² uczniowie są zachęceni do podejmowania własnych inicjatyw i projektów, najczęściej realizowanych w środowisku lokalnym. W ten sposób wychodzą poza standardowe schematy nauki i nabywają praktycznych umiejętności związanych z organizacją wydarzeń, pozyskiwaniem partnerów,

¹¹ <https://mlodziwakcji.ceo.org.pl/>

¹² <https://szkoladlainnowatora.ceo.org.pl/>

zarządzaniem zadaniami czy promocją inicjatyw. Ten model edukacji wprost nawiązuje do koncepcji LWL, gdyż zaangażowanie w wolontariat, działania obywatelskie czy lokalne projekty staje się integralną częścią procesu kształcenia, rozwijając kluczowe kompetencje społeczne i obywatelskie.

✓ Instytut Badań Edukacyjnych (IBE)

IBE to państwowa jednostka badawcza, której zadaniem jest prowadzenie analiz i badań nad jakością oraz efektywnością systemu edukacji w Polsce. Instytut zajmuje się opracowywaniem ekspertyz i rekomendacji dla ministerstw, samorządów oraz innych instytucji zaangażowanych w rozwój kapitału ludzkiego, a także projektowaniem i wdrażaniem narzędzi służących ocenie kompetencji. Jednym z najważniejszych obszarów działalności IBE jest Zintegrowany System Kwalifikacji (ZSK), który umożliwia gromadzenie i weryfikację rozmaitych kwalifikacji uzyskiwanych zarówno w systemie formalnym, jak i pozaformalnym i nieformalnym. W ramach ZSK IBE wspiera tworzenie Polskiej Ramy Kwalifikacji, przyczyniając się do poprawy przejrzystości i uznawalności kompetencji na rynku pracy. Instytut prowadzi również badania międzynarodowe (takie jak PISA, TIMSS, PIRLS), dostarczając danych pozwalających porównywać osiągnięcia uczniów i studentów z różnych krajów. Dzięki temu możliwe jest wyciąganie wniosków o efektywności polskiego systemu edukacji oraz przygotowywanie rekomendacji wspierających LLL i LWL.

2.4. Edukacja pozaformalna i nieformalna w Polsce

W Polsce rośnie znaczenie edukacji pozaformalnej i nieformalnej, uznawanej za istotny czynnik wspierający rozwój kompetencji społecznych, obywatelskich czy przywódczych. Pozwala ona na poszerzanie wiedzy i umiejętności w warunkach odmiennych od form edukacji formalnej, a jej uczestnicy zdobywają doświadczenia w realnych sytuacjach życiowych i społecznych. Wśród najważniejszych, i najbardziej powszechnych jej form można wymienić choćby:

✓ Ruch harcerski, wolontariat, projekty młodzieżowe

Organizacje harcerskie (ZHP, ZHR) które uczą młodych ludzi samodzielności, współdziałania, przywództwa i empatii. Działania w zastępach, drużynach czy podczas obozów pozwalają przećwiczyć wiele kompetencji potrzebnych we współczesnym świecie, takich jak umiejętność planowania, rozwiązywanie problemów, praca w grupie i poczucie odpowiedzialności za innych.

✓ Projekty wolontariackie

Projekty te, organizowane przez różne stowarzyszenia czy samorządy lokalne, stanowią kolejny, i istotny filar edukacji pozaformalnej. Włączają młodzież i dorosłych w akcje charytatywne, kulturalne, ekologiczne, rozwijając przy tym zdolności komunikacyjne i organizacyjne. W myśl koncepcji LLL zdobywane w ten sposób kompetencje mają duże znaczenie w kontekście rynku pracy, a także rozwijają dojrzałość społeczną i obywatelską.

✓ Uniwersytety Dzieci, Akademie Trzeciego Wieku i inne formy LLL

Uniwersytety Dzieci oferują zajęcia zorientowane na praktyczne odkrywanie świata, wspieranie ciekawości poznawczej i rozwoju myślenia naukowego już na wczesnych etapach życia. Dzieci, uczęszczając na wykłady i warsztaty, uczą się eksperymentowania, logicznego rozumowania i łączenia teorii z praktyką, co stanowi solidną bazę pod dalszy rozwój edukacyjny.

Uniwersytety Trzeciego Wieku umożliwiają natomiast osobom starszym aktywne uczestnictwo w życiu społecznym, przeciwdziałając ich izolacji i wykluczeniu cyfrowemu. W ramach takich inicjatyw seniorzy mają okazję rozwijać zainteresowania, zdobywać nowe umiejętności (np. obsługę komputera i smartfona), a często również angażują się w działalność obywatelską.

2.5. Podsumowanie

Analiza powyższych inicjatyw wskazuje, że zarówno instytucje publiczne, jak i organizacje pozarządowe w Polsce dążą do spójnego wdrażania koncepcji LLL i LWL. W efekcie tych działań edukacja formalna coraz częściej uzupełniana jest o praktyki wolontariackie, staże czy projekty społeczne, co przekłada się na wielowymiarowy rozwój osób uczących się w ramach instytucji edukacji formalnej (zgodnie z wytycznymi UNESCO i OECD). Programy rządowe i działania prowadzone przez organizacje pozarządowe kładą nacisk na umiejętności cyfrowe, społeczne, językowe i ekologiczne- zgodnie z zaleceniami UE (m.in. Key Competences for Lifelong Learning) oraz tzw. Raportu Draghiego. Także zauważalna jest rosnąca liczba działań zarówno inicjowanych w sposób „odgórny” (poprzez strategie i regulacje), jak i oddolnych (realizowanych choćby w postaci ruchów harcerskich, wolontariatu, Uniwersytetów Dzieci i Trzeciego Wieku), co tworzy już załączku sprawnego ekosystemu sprzyjającego reskillingowi i upskillingowi, w różnych grupach wiekowych, i pokrywa się z rekomendacjami CEDEFOP.

Omówione wyżej obszary- od instytucji rządowych, przez organizacje pozarządowe, po inicjatywy lokalne – wskazują na coraz większe zrozumienie, że kompetencje przyszłości nie ograniczają się wyłącznie do wiedzy teoretycznej. Równie istotne, a być może nawet istotniejsze, są cechy i postawy, takie jak kreatywność, krytyczne myślenie, empatia, umiejętność współpracy, a także zdolność do stałego podnoszenia kwalifikacji w zmieniającym się świecie. Podejście LLL i LWL zyskuje dzięki temu coraz szersze uznanie jako skuteczna ścieżka rozwoju osobistego i społecznego – co prowadzi do wzmocnienia kapitału ludzkiego, a w konsekwencji do budowania innowacyjnej, odpowiedzialnej i konkurencyjnej Polski.

3. Kompetencje przyszłości w odniesieniu do dokumentów i standardów województwa dolnośląskiego

Dolny Śląsk, zróżnicowany gospodarczo i kulturowo region, stanowi interesujący przykład wdrażania LLL i LWL. Dzięki założeniom zawartym w regionalnych dokumentach

strategicznych, a także aktywnej współpracy samorządu, uczelni, przedsiębiorstw i organizacji pozarządowych, mieszkańcom regionu stwarza się warunki do rozwijania kluczowych kompetencji przyszłości. Poniżej przeanalizowano główne inicjatywy oraz ich wpływ na kształt edukacji formalnej, pozaformalnej i nieformalnej w regionie.

3.1. Dokumenty i strategie wojewódzkie

✓ Strategia Rozwoju Województwa Dolnośląskiego 2030

Głównym dokumentem wyznaczającym kierunki rozwoju regionu jest Strategia Rozwoju Województwa Dolnośląskiego 2030. W jej ramach przewiduje się wzrost znaczenia kapitału ludzkiego, kładąc nacisk na rozwój umiejętności dostosowanych do wymagań współczesnej gospodarki – zarówno w kontekście tzw. kompetencji twardych (technicznych, związanych z IT, automatyką i robotyką, energetyką odnawialną), jak i tzw. kompetencji miękkich (praca zespołowa, komunikacja, kreatywność). Zapisy strategii zakładają także wzmocnienie spójności edukacyjnej w całym regionie, szczególnie na obszarach o mniejszej dostępności transportowej czy w rejonach przemysłowych. Wspierane mają być programy służące wyrównywaniu szans i zapobieganiu wykluczeniu cyfrowemu. Istotnym założeniem strategii jest także rozwijanie inicjatyw z zakresu LLL i LWL, co ma na celu wspieranie mieszkańców regionu w płynnym przekwalifikowywaniu się w sytuacji dynamicznych zmian na rynku pracy oraz położenie nacisku na postrzeganie rozwoju człowieka jako całościowego proces zachodzący w różnych sferach jego życia.

✓ Dolnośląska Strategia Innowacji (DSI)

Dolnośląska Strategia Innowacji ma na celu pobudzanie przedsiębiorczości oraz wzmocnianie współpracy między nauką a biznesem. W praktyce oznacza to, że instytucje publiczne i samorządowe zachęcają firmy z sektorów wysokotechnologicznych (IT, energetyki odnawialnej, przemysłu 4.0) do lokowania się w regionie, co zwiększa popyt na pracowników z nowoczesnymi kompetencjami. W związku z tym DSI wspiera też inicjatywy związane z kształceniem kadr przyszłości, wskazując na konieczność rozwijania zarówno umiejętności twardych (np. programowania, analityki danych), jak i postaw innowacyjnych (kreatywność, rozwiązywanie złożonych problemów, myślenie projektowe). Ważną rolę w tym procesie odgrywają Uczelnie i centra badawczo-rozwojowe, które mają rozwijać programy B+R (badawczo-rozwojowe), wiążące się z interdyscyplinarnością oraz łączeniem wiedzy z wielu dziedzin.

✓ Dolnośląska Strategia Rozwoju Edukacji Zawodowej

Uzupełnieniem tych dokumentów jest Dolnośląska Strategia Rozwoju Edukacji Zawodowej, której nadrzędnym celem jest dostosowanie szkolnictwa zawodowego do gwałtownie zmieniających się wymogów rynku pracy. Założenia tej strategii opierają się na przekonaniu, że kształcenie branżowe i techniczne ma być prowadzone w ścisłej współpracy z pracodawcami, co gwarantuje osobom uczącym się dostęp do nowoczesnych technologii i wiedzy praktycznej. Strategia wspiera także model kształcenia dualnego, łączącego zajęcia

teoretyczne z praktykami w zakładach produkcyjnych czy firmach usługowych działających na terenie regionu. W związku z tym akcentuje ona założenia koncepcji LLL i LWL, zakładając, że absolwenci szkół zawodowych powinni mieć możliwość dalszego rozwijania kompetencji na każdym etapie kariery- w formie studiów podyplomowych, kursów, szkoleń czy certyfikacji kwalifikacji w systemie pozaformalnym.

3.2. Instytucje publiczne i samorządowe

✓ Dolnośląski Ośrodek Polityki Społecznej (DOPS)

Dolnośląski Ośrodek Polityki Społecznej (DOPS) zajmuje się w regionie polityką społeczną, w tym aktywizacją osób zagrożonych wykluczeniem, współpracując z instytucjami rynku pracy, organizacjami pozarządowymi i samorządami lokalnymi w celu opracowywania programów wsparcia dla bezrobotnych, seniorów oraz młodzieży z mniejszymi szansami. Kluczowym elementem jego działań jest promowanie rozwoju kompetencji społecznych i cyfrowych, które zwiększają szanse na rynku pracy. W projektach DOPS wyraźnie nawiązuje do koncepcji LLL organizując m.in. warsztaty z obsługi komputera, kursy językowe czy szkolenia z umiejętności miękkich dla osób w każdym wieku.

✓ Urząd Marszałkowski Województwa Dolnośląskiego (UMWD)

Natomiast Urząd Marszałkowski Województwa Dolnośląskiego (UMWD), realizując zadania wynikające z regionalnych dokumentów strategicznych, korzysta z funduszy unijnych dostępnych w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego (RPO) Województwa Dolnośląskiego, aby wspierać placówki oświatowe w zakupie sprzętu, organizacji dodatkowych zajęć, doskonaleniu kadry nauczycielskiej oraz rozwijaniu przedsiębiorczości wśród uczniów. Wsparcie to obejmuje również szkoły zawodowe, w tym technika i branżówki, którym zapewniane są środki na modernizację infrastruktury oraz realizację wspólnych inicjatyw z pracodawcami. Ponadto UMWD inicjuje przedsięwzięcia zwiększające mobilność edukacyjną, takie jak wyjazdy, wymiany czy staże zagraniczne, co służy rozwijaniu kompetencji językowych i międzykulturowych u uczestników tych programów.

3.3. Uczelnie wyższe i szkolnictwo zawodowe

✓ Wrocław jako ośrodek akademicki

Dolny Śląsk, a w szczególności Wrocław, wyróżnia się bogatą siecią uczelni wyższych, takich jak Uniwersytet Wrocławski, Politechnika Wroclawska, Uniwersytet Ekonomiczny, Uniwersytet Medyczny czy Akademia Wojsk Lądowych. Ośrodki te oferują szerokie możliwości kształcenia w obszarze nowoczesnych technologii (np. IT, data science), zarządzania, finansów, a także w naukach humanistycznych i społecznych. Dzięki programom studiów podyplomowych i MBA, osoby już aktywne zawodowo mogą stale doskonalić swoje kompetencje i rozwijać umiejętności odpowiadające zmieniającym się wymaganiom rynku. Ponadto uczelnie prowadzą liczne projekty B+R, a w ramach centrów transferu technologii

ściśle współpracują z sektorem biznesowym, co sprzyja powstawaniu innowacyjnych start-upów i spin-offów, napędzając dalszy rozwój regionu.

✓ Reforma i rozwój szkolnictwa zawodowego

Realizacja założeń Dolnośląskiej Strategii Rozwoju Edukacji Zawodowej przekłada się na liczne inicjatywy wspierające kształcenie branżowe oraz techniczne na terenie województwa. Szkoły zawodowe w miastach takich jak Legnica, Jelenia Góra czy Wałbrzych współpracują z firmami z sektora automotive, IT czy turystyki, oferując uczniom możliwość zdobywania praktycznych doświadczeń w formie staży i praktyk. Ważnym elementem modernizacji szkolnictwa zawodowego jest też nowoczesny sprzęt laboratoryjny, często finansowany ze środków unijnych, który pozwala osobom uczącym się ćwiczyć umiejętności w warunkach zbliżonych do pracy w przedsiębiorstwach. Wiele placówek poszerza także ofertę o zagadnienia związane z przedsiębiorczością, marketingiem i zarządzaniem projektami, aby zapewnić absolwentom odpowiednie przygotowanie do potrzeb współczesnej gospodarki.

3.4. Organizacje pozarządowe i społeczności lokalne

✓ Fundacje i stowarzyszenia

Na Dolnym Śląsku działa wiele organizacji pozarządowych, których projekty wprost nawiązują do idei LLL) i LWL. Wśród tych najbardziej znanych można wyróżnić choćby:

- Fundację Krzyżowa, która organizuje międzynarodowe warsztaty historyczno-edukacyjne, debaty i spotkania młodzieży z różnych państw, rozwijając przy okazji postawy międzykulturowe i kompetencje obywatelskie.
- Wrocławskie Centrum Seniora, które promuje aktywność osób starszych, prowadząc warsztaty z obsługi komputera, spotkania kulturalne i szkolenia w zakresie profilaktyki zdrowotnej.
- Lokalne grupy działania (LGD) działające przede wszystkim na terenach wiejskich i w małych miasteczkach, gdzie integrują społeczność wokół projektów rozwojowych, takich jak rewitalizacja obiektów zabytkowych czy tworzenie innowacyjnych usług turystycznych, wzmacniając tym samym lokalną przedsiębiorczość i kreatywność.

✓ Harcerstwo i wolontariat

Związek Harcerstwa Polskiego (ZHP) i Związek Harcerstwa Rzeczypospolitej (ZHR), a także liczne inicjatywy wolontariackie umożliwiają młodzieży i dorosłym rozwijanie kompetencji społecznych związanych z pracą zespołową, umiejętnościami organizacyjnymi i empatią. W mniejszych miejscowościach harcerstwo często pełni funkcję edukacji nieformalnej, dając młodym ludziom szansę na przeżywanie przygód oraz zdobywanie doświadczeń kształtujących charakter.

3.5. Edukacja pozaformalna i nieformalna na Dolnym Śląsku

W kontekście rozwoju edukacji pozaformalnej i nieformalnej na Dolnym Śląsku warto przyrzeć się inicjatywom, które wychodzą poza tradycyjne ramy szkolnictwa. Wydarzenia kulturalno-naukowe, takie jak Dolnośląski Festiwal Nauki, a także propozycje skierowane do konkretnych grup, w tym najmłodszych i seniorów, stanowią istotny element uzupełnienia oferty edukacyjnej regionu. Dzięki nim różne pokolenia mogą wspólnie doświadczać uczenia się w praktyce, rozwijać kreatywność oraz kształtować postawy sprzyjające aktywnemu uczestnictwu w życiu społecznym. Wśród najważniejszych z nich, a także mających największy zasięg można wymienić chociażby:

- ✓ Dolnośląski Festiwal Nauki i wydarzenia edukacyjne

Dolnośląski Festiwal Nauki jest cyklicznym wydarzeniem popularyzującym naukę w różnych miastach regionu. Uczestnicy biorą w nim udział w wykładach, pokazach i eksperymentach, co rozbudza zainteresowania i ciekawość poznawczą już od wczesnych etapów edukacji. Jednocześnie tworzy to warunki do wielopokoleniowego uczenia się, ponieważ dzieci, młodzież i dorośli mogą wspólnie odkrywać zagadnienia naukowe. Festiwal wpisuje się tym samym w założenia koncepcji LWL dowodząc, że edukacja wykracza poza szkolne mury i ma miejsce również w centrach naukowych, muzeach, na piknikach naukowych oraz festiwalach kultury.

- ✓ Uniwersytety Dzieci i Uniwersytety Trzeciego Wieku

Uniwersytety Dzieci działają przy uczelniach i instytucjach kulturalnych, oferując zajęcia warsztatowe i wykłady, które zachęcają do kreatywnego myślenia, eksperymentowania oraz nauki poprzez zabawę. Z kolei Uniwersytety Trzeciego Wieku, działające przy uczelniach publicznych i niepublicznych oraz innych instytucjach, zapewniają seniorom możliwość zdobywania nowych umiejętności, takich jak kompetencje cyfrowe czy językowe, a także utrzymywania aktywności społecznej i budowania lokalnych sieci wsparcia.

3.6. Podsumowanie

Wszystkie opisane inicjatywy świadczą o tym, że na Dolnym Śląsku konsekwentnie wdraża się praktyki zgodne z koncepcjami LLL i LWL. Szkolnictwo formalne, obejmujące szkoły podstawowe, średnie i zawodowe, jest coraz częściej wspierane przez działania o charakterze pozaformalnym (na przykład warsztaty, projekty w terenie, praktyki) oraz nieformalnym (wolontariat, harcerstwo, lokalne inicjatywy społeczne), co pozwala na wieloaspektowy rozwój kompetencji przyszłości. Dokumenty strategiczne, takie jak Strategia Rozwoju Województwa Dolnośląskiego 2030, Dolnośląska Strategia Innowacji czy Dolnośląska Strategia Rozwoju Edukacji Zawodowej, wyraźnie wskazują na konieczność inwestowania w kapitał ludzki i zwiększania adaptacyjności mieszkańców wobec zmian technologicznych i społecznych. Jednocześnie władze regionalne, uczelnie i organizacje pozarządowe wypracowują wspólne rozwiązania sprzyjające ciągłemu podnoszeniu kwalifikacji (reskilling, upskilling), realizując w ten sposób rekomendacje CEDEFOP, UNESCO i OECD dotyczące

rozwoju nowoczesnych umiejętności. W efekcie powstaje spójny ekosystem, który umożliwia mieszkańcom w każdym wieku rozwijanie umiejętności cyfrowych, społecznych, przedsiębiorczych oraz międzykulturowych. Takie kompleksowe podejście, z silnym akcentem na LLL i LWL, pozwala Dolnoślązacom elastycznie reagować na wyzwania związane z transformacją gospodarki i rynku pracy, a zarazem wzmacnia spójność społeczną i potencjał rozwojowy całego regionu.

4. Analiza wyzwań i obszarów deficytowych na Dolnym Śląsku w kontekście kształtowania kompetencji przyszłości (LLL i LWL)

Mimo szerokiej gamy inicjatyw, projektów i dokumentów strategicznych wspierających rozwój kapitału ludzkiego na Dolnym Śląsku, wciąż istnieją pewne obszary, w których działaniom brakuje spójności lub skuteczności. Poniżej przedstawiono najważniejsze luki i wyzwania, które mogą stanowić barierę dla wzmocnienia kompetencji przyszłości, uwzględniając działania w zakresie LLL i LWL.

4.1. Nierównomierny dostęp do inicjatyw edukacyjnych

Problem: Wiele działań skupia się głównie w dużych ośrodkach miejskich, zwłaszcza we Wrocławiu, Legnicy czy Wałbrzychu, podczas gdy obszary wiejskie i mniejsze miasta nie zawsze mogą w pełni korzystać z nowoczesnych form kształcenia. Dotyczy to m.in. projektów skierowanych do uczniów, studentów, dorosłych pracowników, jak również osób zagrożonych wykluczeniem (np. długotrwale bezrobotnych, seniorów w małych miejscowościach).

Konsekwencje: Ograniczony dostęp do kursów, szkoleń i programów rozwijających kompetencje cyfrowe, ekologiczne czy miękkie, takie jak przywództwo czy praca w zespole, znacząco obniża poziom adaptacyjności danej społeczności. Dodatkowo niedostatecznie rozwinięta infrastruktura, zwłaszcza brak szybkiego i stabilnego łącza internetowego, utrudnia organizowanie zdalnych form edukacji pozaformalnej i nieformalnej, co jeszcze bardziej ogranicza możliwości ciągłego rozwoju i podnoszenia kwalifikacji.

Rekomendacje: Zaleca się zwiększenie mobilnych form kształcenia, takich jak organizacja objazdowych laboratoriów, „edukacyjnych autobusów” czy zdalnych warsztatów, co pozwoli dotrzeć z ofertą edukacyjną do różnych grup społecznych. Rekomenduje się również rozwój platform e-learningowych dostosowanych do potrzeb osób w różnym wieku i o zróżnicowanych ścieżkach zawodowych. Wskazuje się także na konieczność wzmocnienia wsparcia finansowego i administracyjnego dla lokalnych inicjatyw, takich jak fundusze dla małych organizacji pozarządowych, klubów seniora czy świetlic środowiskowych, aby możliwe było skuteczniejsze realizowanie projektów wspierających rozwój kompetencji przyszłości.

4.2. Niedostateczne wsparcie dla nauczycieli i edukatorów w zakresie LLL i LWL

Problem: Choć istnieją programy kształcące kadrę dydaktyczną, wciąż wielu nauczycieli i edukatorów ma ograniczoną wiedzę o nowoczesnych metodach nauczania oraz o możliwościach włączania edukacji pozaformalnej i nieformalnej w codzienną praktykę szkolną.

Skutki: Trudności w kształtowaniu u osób uczących się kompetencji przyszłości, takich jak kreatywność, krytyczne myślenie czy praca projektowa, są wynikiem braku odpowiednio przygotowanych nauczycieli do prowadzenia innowacyjnych zajęć. Dodatkowo, ograniczenie efektów synergii pomiędzy szkolnictwem formalnym a inicjatywami pozaszkolnymi, takimi jak wolontariat, harcerstwo czy festiwale naukowe, wynika z niskiej świadomości osób uczących na temat możliwości wykorzystania tych działań w procesie edukacyjnym.

Rekomendacje: Zaleca się intensyfikację szkoleń i warsztatów dla nauczycieli oraz instruktorów, także w formie e-learningu, które uwzględniają metody projektowe, tutoring, coaching edukacyjny i elementy LLL oraz LWL. Ponadto wskazuje się na potrzebę tworzenia lokalnych sieci wsparcia, oferujących kompleksowe doradztwo metodyczne, oraz platform wymiany dobrych praktyk, które angażowałyby zarówno nauczycieli, jak i przedstawicieli organizacji pozarządowych oraz biznesu.

4.3. Ograniczone zastosowanie nowoczesnych technologii w edukacji pozaformalnej i nieformalnej

Problem: Mimo postępu technologicznego i coraz częstszego wyposażania szkół w narzędzia IT, takie jak tablety, drukarki 3D czy specjalistyczne oprogramowanie, edukacja pozaformalna i nieformalna, realizowana przez organizacje pozarządowe, grupy seniorów czy małe instytucje kulturalne, nie zawsze ma możliwość korzystania ze wsparcia cyfrowego na równie wysokim poziomie. Brak dostępu do nowoczesnej technologii w tych obszarach znacząco ogranicza potencjał edukacyjny i możliwości adaptacji do zmieniającego się świata.

Skutki: Taka sytuacja prowadzi do braku możliwości organizowania regularnych zajęć hybrydowych lub warsztatów online, szczególnie w mniejszych miejscowościach. W efekcie ograniczona zostaje wymiana wiedzy i doświadczeń między różnymi grupami społecznymi. Dodatkowo, młodsze pokolenia tracą motywację do angażowania się w lokalne inicjatywy, jeśli nie są one wspierane przez nowoczesne narzędzia cyfrowe lub nie oferują okazji do rozwijania zaawansowanych umiejętności technologicznych.

Rekomendacje: Zaleca się uruchomienie programów dotacyjnych i grantowych, które umożliwią zakup sprzętu IT oraz organizację szkoleń z jego obsługi dla ośrodków edukacji pozaformalnej, takich jak domy kultury, biblioteki czy organizacje pozarządowe. Dodatkowo proponuje się tworzenie regionalnych centrów kompetencji cyfrowych, które mogłyby wspierać zarówno nauczycieli, jak i instruktorów, opiekunów wolontariatu czy harcerstwa, dostarczając im niezbędnych narzędzi i wiedzy do realizacji nowoczesnych programów edukacyjnych.

4.4. Mała świadomość wagi „zielonych” kompetencji i postaw proekologicznych

Problem: Chociaż dokumenty strategiczne Dolnego Śląska, takie jak Strategia Rozwoju Województwa Dolnośląskiego 2030 czy Dolnośląska Strategia Innowacji, uwzględniają konieczność transformacji ekologicznej, to w praktyce wiele placówek edukacyjnych oraz lokalnych inicjatyw nie włącza w wystarczającym stopniu zagadnień związanych z ochroną środowiska, zmianami klimatycznymi czy zrównoważoną gospodarką do swoich działań. Brak tego komponentu edukacyjnego ogranicza możliwość przygotowania społeczeństwa do wyzwań wynikających z zielonej transformacji.

Skutki: Taka sytuacja skutkuje niewielką liczbą projektów skierowanych do młodzieży i dorosłych, które umożliwiałyby zdobycie praktycznej wiedzy i umiejętności w obszarach zarządzania zasobami, energią odnawialną czy gospodarką obiegu zamkniętego. Ponadto brak odpowiednich inicjatyw ogranicza rozwój lokalnych innowacji ekologicznych, takich jak ogrody społeczne, bioprodukcja czy organizacja wydarzeń promujących ekologię, które mogłyby wspierać rozwój kompetencji przyszłości i budować świadomość społeczną w zakresie zielonej transformacji.

Rekomendacje: W celu poprawy sytuacji wskazuje się na konieczność wzmocnienia współpracy między placówkami kształcenia zawodowego, samorządami oraz przedsiębiorstwami działającymi w obszarze zielonych technologii, takich jak odnawialne źródła energii (OZE), recykling czy zrównoważona turystyka. Rekomenduje się także tworzenie międzysektorowych projektów edukacyjnych, które skupiałyby się na ekologii i klimacie, takich jak „hackathony” ekologiczne, eko-kluby młodzieżowe czy warsztaty praktyczne, organizowane przy udziale organizacji pozarządowych i uczelni. Takie działania pozwoliłyby nie tylko na rozwój kompetencji ekologicznych, ale również na zwiększenie zaangażowania społeczności lokalnych w realizację założeń transformacji klimatycznej.

4.5. Brak wystarczającej koordynacji i spójnego systemu informacji o inicjatywach LLL i LWL

Problem: Pomimo wielu działań i programów realizowanych na Dolnym Śląsku, mieszkańcy regionu często nie wiedzą, gdzie znaleźć informacje o dostępnych kursach, warsztatach, szkoleniach czy wydarzeniach kulturalno-naukowych. Taki brak dostępu do skonsolidowanych źródeł informacji może prowadzić do ograniczenia frekwencji w tych inicjatywach oraz zmniejszenia świadomości społecznej na temat możliwości rozwoju. Problem ten dotyczy szczególnie osób dorosłych, które chciałyby się przekwalifikować lub podnieść swoje kwalifikacje zawodowe.

Skutki: Niewystarczająca dostępność informacji powoduje, że wiele projektów traci na efektywności, ponieważ potencjalni uczestnicy nie dowiadują się o ich istnieniu w odpowiednim czasie. Dodatkowo rozproszenie informacji w wielu miejscach, takich jak portale regionalne, strony gminne czy media społecznościowe, sprawia, że brakuje jednego wspólnego narzędzia lub platformy, które integrowałyby całą ofertę edukacyjną i rozwojową

w regionie. Takie rozproszenie utrudnia mieszkańcom skuteczne wyszukiwanie interesujących ich inicjatyw.

Rekomendacje: Aby rozwiązać ten problem, zaleca się utworzenie regionalnej platformy informacyjnej lub rozbudowanie już istniejących stron internetowych Urzędu Marszałkowskiego oraz powiatów. Taka platforma powinna zawierać aktualizowaną na bieżąco bazę projektów, szkoleń i wydarzeń, dostępną dla mieszkańców w łatwy i przystępny sposób. Rekomenduje się również wprowadzenie roli regionalnych koordynatorów LLL/LWL, którzy zajmowałiby się wymianą informacji między instytucjami oświaty, organizacjami pozarządowymi, pracodawcami i społecznościami lokalnymi. Taki model zarządzania informacją mógłby zwiększyć dostępność i skuteczność realizowanych projektów, przyczyniając się do lepszego wykorzystania potencjału edukacyjnego regionu.

4.6. Podsumowanie

Analiza działań podejmowanych na Dolnym Śląsku wskazuje na istotne osiągnięcia w zakresie kształtowania kompetencji przyszłości w duchu LLL i LWL. Wciąż jednak istnieją obszary wymagające dalszej intensyfikacji i lepszej koordynacji: dostępność edukacji w małych miejscowościach, wsparcie dla nauczycieli i edukatorów, rozwój infrastruktury cyfrowej w edukacji pozaformalnej, włączenie komponentu proekologicznego oraz spójny system informacji o inicjatywach. Zmniejszenie tych deficytów pozwoliłoby mieszkańcom Dolnego Śląska jeszcze pełniej korzystać z możliwości podnoszenia kwalifikacji, a tym samym podnosić konkurencyjność regionu i jakość życia społeczności lokalnych.