

Jak urealnić politykę uczenia się przez całe życie w Polsce?

Przedstawiamy kompleksowe opracowanie rekomendacji i diagnozę barier wypracowaną oddolnie przez uczestników i uczestniczki Sieci III FERS LLL (pracowników urzędów marszałkowskich, wojewódzkich urzędów pracy oraz reprezentantów organizacji pozarządowych).

Wprowadzenie: Kim jesteśmy i co wypracowaliśmy?

Prezentowany materiał to efekt intensywnych prac diagnostyczno-warsztatowych zrealizowanych przez **uczestników i uczestniczki tematycznych sieci współpracy i wymiany doświadczeń (Sieć III)** w ramach projektu prowadzonego przez **Fundację Rozwoju Systemu Edukacji (FRSE)**.

Nasza sieć łączy unikalne perspektywy:

- **Pracowników urzędów (szczebla regionalnego i lokalnego)**, którzy na co dzień mierzą się z wyzwaniami sprawozdawczymi, administracyjnymi i wdrażaniem polityk publicznych.
- **Przedstawicieli organizacji pozarządowych (NGO)**, będących kluczowymi dostawcami elastycznej oferty edukacji pozaformalnej najbliższej obywatela.

Wspólnie poddaliśmy analizie **Obszar IV Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030 (ZSU): Rozwijanie umiejętności poza edukacją formalną**. Efektem tej synergii jest poniższy raport, zawierający konkretne postulaty urealnienia, uproszczenia i zintegrowania zapisów w ZSU.

CZĘŚĆ I: Diagnoza i kluczowe wyzwania systemowe

Zarówno urzędy, jak i trzeci sektor są zgodne: **Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030 w obecnym kształcie wymaga gruntownej rewizji, urealnienia oraz odchudzenia swojej struktury**. Dokument jest zbyt szczegółowy operacyjnie, co rodzi bariery biurokratyczne i sprawozdawcze.

W toku prac Sieci III zidentyfikowano następujące **bariery strukturalne**:

1. **Silosowość instytucjonalna i brak koordynacji**: Poszczególne resorty i departamenty na szczeblu centralnym i regionalnym konkurują zamiast współpracować. Skutkuje to rozproszeniem odpowiedzialności i brakiem spójnej, spójnie zarządzanej polityki LLL.
2. **Brak trwałości rezultatów („projektowa wypowość”)**: Większość innowacyjnych i dopasowanych do potrzeb programów pilotażowych (finansowanych z funduszy UE lub środków krajowych) kończy się z chwilą wygaśnięcia finansowania. Wypracowane produkty nie są systemowo wdrażane z powodu braku długofalowych budżetów oraz determinacji do wprowadzania zmian legislacyjnych.

3. **Niewydolność kanałów docierania:** Choć regiony stosują kryteria preferujące osoby w najtrudniejszej sytuacji (np. o niskim statusie społeczno-ekonomicznym, biernych zawodowo czy seniorów), oferta edukacyjna rzadko do nich dociera. Z funduszy korzystają głównie podmioty i osoby już wysoce kompetentne w poruszaniu się po procedurach grantowych.
4. **Niedopasowanie do współczesnych megatrendów:** ZSU 2030 w niewystarczającym stopniu odpowiada na automatyzację pracy, kryzys zdrowia psychicznego, konieczność edukacji w zakresie higieny cyfrowej oraz wyzwania demograficzne.
5. **Deficyty dobrostanu kadr:** Brakuje systemowego wsparcia psychofizycznego dla pracowników realizujących zadania opiekuńczo-edukacyjne, co przyspiesza ich wypalenie zawodowe.

CZĘŚĆ II: Rekomendacje z punktu widzenia pracowników urzędów

Pracownicy wdrażający polityki publiczne postulują przebudowę struktury i języka dokumentu strategicznego:

1. Zmiana narracji i język korzyści

Należy odejść od skomplikowanej terminologii biurokratycznej. Słowo „uczenie się” warto uzupełniać pojęciami takimi jak **podmiotowy rozwój, zdobywanie doświadczeń, poznawanie i rozwijanie praktycznych kompetencji**. Edukacja pozaformalna musi być promowana jako atrakcyjna i zorientowana na dobrostan jednostki, czemu towarzyszyć musi radykalne odchudzenie procedur rozliczeniowych.

2. Uznawalność, walidacja i elastyczność

Konieczne jest prawne i systemowe umocowanie alternatywnych ścieżek edukacyjnych:

- **Wdrożenie mikropoświadczeń i mikrouczenia:** Uznawanie i walidacja krótkich form kształcenia oraz kompetencji zdobywanych bezpośrednio w miejscu pracy.
- **Spójność interpretacyjna prawa:** Uporządkowanie statusu kursów i szkoleń nadających uprawnienia zawodowe w odniesieniu do oficjalnego systemu kwalifikacji.
- **Modernizacja monitoringu:** Rozbudowa cyfrowych narzędzi analitycznych, takich jak centralna „hurtownia” lub interaktywna mapa zapotrzebowania na zawody i kwalifikacje.

3. Trwałość i finansowanie

Wprowadzenie **ustawowego obowiązku projektowania mechanizmów finansowych zabezpieczających trwałość rezultatów** po zakończeniu fazy projektowej. Finansowanie edukacji pozaformalnej musi stać się stabilne i niezależne od sztywnych ram czasowych funduszy unijnych.

CZĘŚĆ III: Rekomendacje z punktu widzenia organizacji pozarządowych (NGO)

Przedstawiciele trzeciego sektora wskazują, że ZSU 2030 pomija kluczowe aspekty definiujące tożsamość edukacji pozaformalnej. Postulują uzupełnienie strategii o następujące filary:

1. Doprecyzowanie definicji edukacji pozaformalnej

Strategia powinna odwoływać się do standardów OECD i UNESCO, jednoznacznie definiując edukację pozaformalną jako:

„Zorganizowany i celowo zaplanowany proces uczenia się, realizowany poza systemem edukacji formalnej, wspierany przez edukatora, trenera lub inną osobę wspierającą rozwój uczestnika.”

Należy jasno i czytelnie rozpisać w dokumencie komplementarne relacje między: **edukacją formalną, pozaformalną i uczeniem się nieformalnym**.

2. Status „Nauczyciela Edukacji Pozaformalnej”

Wprowadzenie definicji oraz standardów kompetencyjnych dla edukatorów działających w tym obszarze. Kluczowe kompetencje to m.in.: diagnoza potrzeb, facylitacja grupowa, animacja lokalna, edukacja obywatelska i międzykulturowa, wykorzystanie narzędzi ICT/AI oraz wspieranie rozwoju osobistego.

3. Wzmocnienie i promocja roli NGO

Uznanie organizacji pozarządowych za kluczowych i równoprawnych partnerów samorządów we wdrażaniu strategii, szczególnie w obszarach docierania do dzieci, młodzieży, seniorów i osób zagrożonych wykluczeniem. Promowanie wartości edukacji pozaformalnej wśród dyrektorów szkół, nauczycieli i rodziców.

4. Transfer europejskich doświadczeń

Zaimplementowanie sprawdzonych wzorców międzynarodowych, takich jak **pedagogika grundtvigiańska**, uniwersytety ludowe, edukacja międzypokoleniowa oraz systemy uczenia się przez doświadczenie.

CZĘŚĆ IV: Rekomendacje w podziale na grupy docelowe

Wspieranie rodzin i opiekunów (Rozdział 11 ZSU)

- **Regionalny katalog dobrych praktyk:** Elastyczny załącznik do ZSU umożliwiający szybką adaptację sprawdzonych rozwiązań w zależności od specyfiki danego województwa.
- **Edukacja opiekunów i asysta:** Systemowe programy edukacyjne przygotowujące do nagłego objęcia opieki nad osobą zależną, rozwój opieki wytchnieniowej oraz programy wspólnego zamieszkiwania seniorów z opiekunami.

- **Akademie Rodzica:** Integracja edukacji rodzicielskiej ze szkołami rodzenia, uruchamianie dedykowanych akademii oraz włączenie do studiów pedagogicznych obligatoryjnych modułów o partnerstwie z rodzicami.
- **Work-Life Balance (WLB):** Edukowanie pracodawców o korzyściach płynących z inwestowania w dobrostan pracowników (np. przykładowe punkty opieki, elastyczny czas pracy).

Wspieranie kadr zarządzających i uczących (Rozdziały 12 i 13 ZSU)

- **Kompetencje przyszłości (ICT i AI):** Obowiązkowa aktualizacja programów doskonalenia kadr o metodykę nauczania hybrydowego (*blended learning*), grywalizację, MOOC oraz krytyczne wykorzystanie AI.
- **Przywództwo i mediacje:** Rozwój u kadry kierowniczej kompetencji miękkich, zarządzania informacją oraz metod autoewaluacji placówek.
- **Profesjonalizacja i standaryzacja kadr pozaformalnych:** Standaryzacja profilu zawodowego edukatorów kultury, edukatorów LOWE oraz „Latarników” Polski Cyfrowej.

Materiał został opracowany przez uczestników i uczestniczki **Sieci III** w ramach projektu systemowego **FERS LLL** realizowanego przez **Fundację Rozwoju Systemu Edukacji (FRSE)**. Projekt jest dofinansowany przez Unię Europejską w ramach programu Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego (FERS 2021-2027).