

Raport z analizy i rekomendacji zmian w Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030 (Obszar IV: Rozwijanie umiejętności poza edukacją formalną)

1. Wprowadzenie i ogólna ocena dokumentu strategicznego

Analiza zgromadzonego materiału z prac warsztatowych i diagnostycznych jednoznacznie wskazuje na potrzebę gruntownej rewizji, urealnienia oraz odchudzenia struktury Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030 (ZSU). Obecna konstrukcja dokumentu charakteryzuje się nadmierną szczegółowością operacyjną, co generuje istotne problemy sprawozdawcze na poziomie regionalnym oraz zaburza przejrzystość strategiczną. Przeformułowanie struktury powinno zmierzać w kierunku nadania jej lepszej logiki poprzez agregację rozproszonych kierunków działań w uniwersalne, kompleksowe cele strategiczne powiązane ze Średniookresową Strategią Rozwoju Kraju. Należy poprawić strukturę całego dokumentu, gdyż obecnie obszary się mocno przenikają. Dokument powinien być bardziej kompleksowy, ogólny. Kluczowe jest również dostosowanie horyzontu czasowego strategii oraz wdrożenie efektywnych, jakościowych mechanizmów monitorowania i ewaluacji realizacji celów.

2. Kluczowe wyzwania i luki systemowe

W toku weryfikacji praktycznych aspektów wdrażania założeń ZSU zidentyfikowano szereg barier strukturalnych, społecznych i organizacyjnych:

- **Silosowość instytucjonalna i brak koordynacji:** Poszczególne departamenty oraz instytucje szczebla centralnego i regionalnego wykazują tendencję do rywalizacji zamiast współpracy, co prowadzi do rozproszenia odpowiedzialności i braku spójności w obszarze uczenia się przez całe życie (LLL).
- **Brak trwałości rezultatów projektowych:** System opiera się w dużej mierze na finansowaniu krótkoterminowym z funduszy europejskich. Po zakończeniu realizacji projektów finansowanych z funduszy unijnych czy programów pilotażowych finansowanych ze środków krajowych, wypracowane i odpowiadające na aktualne potrzeby produkty, nie są wdrażane, zazwyczaj z powodu braku finansowania, braku determinacji w przeprowadzeniu zmian legislacyjnych warunkujących ich wdrożenie oraz braku systemowego mechanizmu „rozliczania” za niewdrożone rozwiązania.
- **Niewydolność kanałów informacyjnych i rekrutacyjnych:** Pomimo stosowania przez Regiony kryteriów preferujących osoby z najtrudniejszej sytuacji społecznej czy

najbardziej niekorzystnej sytuacji na rynku pracy, oferta instytucjonalna nie zawsze dociera efektywnie do grup docelowych, zwłaszcza osób o niższym statusie społeczno-ekonomicznym, osób biernych oraz seniorów. Ze wsparcia wciąż korzystają głównie osoby i instytucje już posiadające wysokie kompetencje w poruszaniu się po systemie dofinansowania.

- **Deficyty w obszarze dobrostanu i dostępności usług kadry wspierającej:** Diagnozuje się brak systemowego oparcia dla kondycji psychofizycznej pracowników realizujących zadania opiekuńczo-edukacyjne oraz rażące opóźnienia w dostępie do specjalistycznego wsparcia.
- **Niedopasowanie do współczesnych megatrendów:** ZSU w niedostatecznym stopniu odpowiada na dynamicznie postępujące zjawiska, takie jak automatyzacja rynku pracy, kryzys zdrowia psychicznego, konieczność edukacji w zakresie higieny cyfrowej oraz wyzwania demograficzne związane ze starzeniem się społeczeństwa.

3. Rekomendacje zmian w strukturze i narracji strategicznej

Zmiana pojęciowa i budowanie motywacji

Niezbędna jest głęboka zmiana narracji ukierunkowana na wzmocnienie motywacji wewnętrznej odbiorców działań strategicznych. Rekomenduje się odejście od tradycyjnej, biurokratycznej terminologii na rzecz języka korzyści. Słowo „uczenie się” powinno być zastępowane lub uzupełniane pojęciami akcentującymi podmiotowy rozwój, doświadczanie, poznawanie i zdobywanie praktycznych kompetencji. Towarzyszyć temu musi radykalne uproszczenie procedur biurokratycznych. Proces edukacji pozaformalnej musi być promowany jako atrakcyjny i zorientowany na dobrostan człowieka.

Uznawalność i elastyczność form edukacji

W celu urealnienia założeń edukacji pozaformalnej konieczne jest wzmocnienie systemowej uznawalności alternatywnych ścieżek edukacyjnych. Strategia musi silnie wspierać uznawalność zróżnicowanych form edukacji pozaformalnej i uczenia się nieformalnego. Kluczowe staje się systemowe wdrożenie mechanizmów walidacji, ze szczególnym uwzględnieniem mikrouczenia oraz mikropoświadczeń - w tym zdobywanych w sposób praktyczny bezpośrednio w miejscu pracy. Należy doprowadzić do pełnej spójności interpretacyjnej w krajowym porządku prawnym. Kluczowe kierunki to:

- Wdrożenie i upowszechnienie mechanizmów walidacji mikrouczenia oraz mikropoświadczeń, ze szczególnym uwzględnieniem praktycznego rozwoju kompetencji bezpośrednio w miejscu pracy.

- Uporządkowanie otoczenia prawnego w celu zapewnienia pełnej spójności interpretacyjnej (np. w zakresie statusu kursów i szkoleń nadających uprawnienia w relacji do oficjalnego systemu kwalifikacji).
- Zaprojektowanie długoterminowego, stabilnego systemu finansowania działalności podmiotów edukacji pozaformalnej, uniezależniającego ich funkcjonowanie od ram czasowych pojedynczych projektów.
- Rozbudowa, modernizacja narzędzi do monitorowania zapotrzebowania na zawody, kwalifikacje i kompetencje („hurtownia/ mapa zapotrzebowania”).

Finansowanie i ciągłość działań

Projekty i programy pilotażowe są realizowane wyspowo. Z chwilą wygaśnięcia finansowania zewnętrznego (np. z UE) wypracowane oddolnie, wartościowe rozwiązania systemowe znikają. Departamenty i instytucje działają w odciętych od siebie obszarach (silosowość). Zjawisko silosowości zaczyna zanikać, między innymi dzięki budowaniu kultury współpracy w ramach WZK na poziomie regionów, ale nadal bardzo wyraźnie występuje na poziomie instytucji krajowych.

W dokumencie należy zapisać obowiązek projektowania mechanizmów finansowych zabezpieczających trwałość działań po zakończeniu ich fazy projektowej. Wymaga to ustanowienia stabilnego, **długoterminowego systemu finansowania** dedykowanego edukacji pozaformalnej. Koordynacja obszaru LLL na szczeblu rządowym i samorządowym musi zostać wzmocniona, by skutecznie eliminować bariery silosowe.

4. Rekomendacje działań w podziale na grupy docelowe

Wspieranie rodzin i osób zależnych (Rozdział 11 ZSU)

- **Katalog dobrych praktyk:** Postuluje się stworzenie elastycznego, regionalnego katalogu sprawdzonych praktyk jako załącznika do ZSU, umożliwiającego adaptację działań do specyfiki danego województwa.
- **Edukacja i wsparcie opiekunów:** Rekomenduje się wdrożenie systemowych programów przygotowujących obywateli na sytuacje kryzysowe (np. nagłe objęcie opieki nad osobą zależną) poprzez powszechny dostęp do informacji i edukacji w zakresie asysty i opieki. Należy rozszerzyć i promować instytucję opieki wytchnieniowej oraz wdrożyć rozwiązania systemowe na wzór zagraniczny (np. programy wspólnego zamieszkiwania seniorów z opiekunami).

- **Akademia Rodzica i wsparcie pedagogiczne:** Proponuje się integrację aspektów rozwijania umiejętności rodzicielskich z ofertą szkół rodzenia, powołanie dedykowanych Akademii Rodzica oraz zobowiązanie placówek szkolnych do organizacji zindywidualizowanych, wielostronnych spotkań warsztatowych (rodzic – uczeń – nauczyciel). Do programów studiów pedagogicznych należy obligatoryjnie włączyć moduły dotyczące komunikacji i partnerstwa z rodzicami.
- **Równowaga zawodowo-osobista (Work-Life Balance):** Konieczne jest intensywne budowanie świadomości pracodawców w zakresie opłacalności inwestowania w dobrostan pracowników, m.in. poprzez elastyczne formy zatrudnienia, przykładowe punkty opieki nad dziećmi, stosowanie innych rozwiązań pozwalających na aktywność zawodową pracowników mających pod opieką starsze osoby zależne.

Wspieranie kadr zarządzających, uczących i instytucji pomocowych (Rozdział 12 i 13 ZSU)

- **Rozwój kompetencji nowoczesnych i inkluzywnych:** Programy doskonalenia zawodowego kadr muszą zostać bezwzględnie zaktualizowane o obszary związane z wykorzystaniem technologii informacyjno-komunikacyjnych (ICT) oraz sztucznej inteligencji (AI) w procesach dydaktycznych. Ramowe programy powinny kłaść silniejszy nacisk na edukację włączającą, międzygeneracyjną, odporność psychiczną oraz nowoczesne metody zdalnego i hybrydowego kształcenia (blended learning, grywalizacja, MOOC).
- **Profesjonalizacja zarządzania:** W obrębie kadr kierowniczych należy rozwijać miękkie kompetencje przywódcze, w tym zarządzanie przepływem informacji w strukturach uczących się, mediacje, negocjacje konfliktów oraz zaawansowane mechanizmy monitoringu, ewaluacji i autoewaluacji placówek.
- **Ochrona dobrostanu psychofizycznego:** Kluczowym postulatem jest formalne wprowadzenie programów ochrony kondycji psychicznej i emocjonalnej kadr, zapobiegających zjawisku wypalenia zawodowego, co bezpośrednio przekłada się na jakość świadczonych usług edukacyjnych i opiekuńczych.

- **Profesjonalizacja i standaryzacja edukacyjnych zasobów kadrowych** różnych instytucji, kształcących w formule edukacji pozaformalnej, np. edukatorów kultury, edukatorów LOWE, „latarników”¹.

5. Podsumowanie i wnioski systemowe

Wdrażanie rekomendowanych zmian w Obszarze IV ZSU 2030 wymaga przejścia od modelu rozproszonych, działań projektowych do spójnego zarządzania systemowego. Najważniejsze interwencje o charakterze horyzontalnym obejmują:

1. **Wychodzenie silosowości** poprzez rozpoczęcie działań koordynujących politykę uczenia się przez całe życie na poziomie krajowym i wzmacnianie mechanizmów regionalnych.
2. **Stworzenie centralnej, otwartej bazy zweryfikowanych rozwiązań/dobrych praktyk** z projektów i programów pilotażowych, służącej jako ogólnodostępny punkt inspiracji i transferu wiedzy.
3. **Wdrożenie standardów projektowania uniwersalnego** oraz nowoczesnych narzędzi monitorowania rynku pracy (np. hurtowni lub cyfrowych map zapotrzebowania na kwalifikacje), zapewniających rynkową i społeczną celowość wydatkowanych publicznych środków finansowych.
4. **Zaszycie w mechanizmach finansowania wymogu ewaluacji jakościowej** (np. poprzez wystandaryzowane narzędzia samooceny polityk regionalnych, jak COMORELP²). Ocena prowadzona za pomocą wystandaryzowanego narzędzia, co dwa lata, daje aktualny przegląd postępu w tworzeniu i realizacji polityk LLL w regionach oraz zawiera zidentyfikowane dobre praktyki.

¹ „Wypracowana w ramach *Projektu systemowego - działania na rzecz szerokopasmowego dostępu do Internetu*, sieć 2900 **Latarników Polski Cyfrowej** – lokalnych edukatorów, wprowadzających w cyfrowy świat osoby z grupy wiekowej 50+ w swoich środowiskach. Efektem ich pracy jest ponad **270 tysięcy nowych Internautów**, którzy wzięli udział w ponad 70 tysiącach zajęć. Jako taki stanowi unikalną w skali Polski „dobrą praktykę” realizacji projektów upowszechniających kompetencje cyfrowe pośród dorosłych mieszkańców Polski, bazując na diagnozie ogólnopolskich potrzeb na tym polu.”

<https://sd.latarnicyw akcji.pl/geneza-projektu>

² Do 2026 roku w połowie regionów Polski została przeprowadzona samoocena regionalnych polityk LLL Comorelp