



RAPORT REGIONALNY

COMORELP 2024

WOJEWÓDZTWO WARMIŃSKO – MAZURSKIE

SAMOOCEŃA REGIONALNEJ POLITYKI UCZENIA SIĘ PRZEZ CAŁE ŻYCIE



Rzeczpospolita
Polska

Sfinansowane przez
Unię Europejską
NextGenerationEU



Egzemplarz bezpłatny

Publikacja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Krajowego Planu Odbudowy i Zwiększenia Odporności, inwestycja A3.1.1 Wsparcie rozwoju nowoczesnego kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie.

Projekt: „Zbudowanie systemu koordynacji i monitorowania regionalnych działań na rzecz kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie, w tym uczenia się dorosłych”.

Spis treści

SAMOOCENA REGIONALNEJ POLITYKI UCZENIA SIĘ PRZEZ CAŁE ŻYCIE - WOJEWÓDZTWO	
WARMIŃSKO-MAZURSKIE	4
STRUKTURA ORGANIZACJI UCZENIA SIĘ PRZEZ CAŁE ŻYCIE.....	8
ANALIZA SWOT REGIONALNEJ POLITYKI UCZENIA SIĘ PRZEZ CAŁE ŻYCIE	14
WYNIKI SAMOOCENY REGIONALNEJ POLITYKI UCZENIA SIĘ PRZEZ CAŁE ŻYCIE COMORELP 2024.	
WARMIA – MAZURY.....	17
Obszar 1: PLANOWANIE I STRATEGICZNE ZARZĄDZANIE	17
I. MIEJSCE UCZENIA SIĘ PRZEZ CAŁE ŻYCIE W STRATEGII ROZWOJU REGIONU.....	17
II. KOORDYNACJA I WSPÓŁPRACA MIĘDZYINSTYTUCJONALNA W RAMACH POLITYKI LLL W REGIONIE.....	20
III. TWORZENIE, WSPIERANIE I PODTRZYMYWANIE PARTNERSTW.....	23
Obszar 2: IMPLEMENTACJA	25
IV. INFORMACJA I PORADNICTWO ZAWODOWE.....	25
V. IDENTYFIKACJA POTRZEB UCZĄCYCH SIĘ I MONITOROWANIE UCZESTNICTWA.....	30
VI. PROFESJONALIZACJA I ROZWÓJ EDUKATORÓW I KADR LLL.....	32
VII. WSPARCIE FINANSOWE UCZENIA SIĘ PRZEZ CAŁE ŻYCIE.....	33
VIII. TRANSFORMACJA EKOLOGICZNA I CYFROWA – JEJ WDRAŻANIE W ŻYCIE	35
IX. WALIDACJA	38
Obszar 3: EWALUACJA	40
X. EWALUACJA REGIONALNEJ POLITYKI W OBSZARZE UCZENIA SIĘ PRZEZ CAŁE ŻYCIE	40
REKOMENDACJE W OBSZARZE UCZENIA SIĘ PRZEZ CAŁE ŻYCIE	42
ZESTAWIENIE ODPOWIEDZI	43

SAMOOCENA REGIONALNEJ POLITYKI UCZENIA SIĘ PRZEZ CAŁE ŻYCIE - WOJEWÓDZTWO WARMIŃSKO-MAZURSKIE

Raport powstał w ramach realizacji jednego z zadań projektu „Zbudowanie systemu koordynacji i monitorowania regionalnych działań na rzecz kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie, w tym uczenia się dorosłych” KPO/22/LLL/U/0001 realizowanego w ramach Krajowego Planu Odbudowy i Zwiększenia Odporności - Komponent A „Odporność i konkurencyjność gospodarki”, inwestycja A.3.1.1.

Samooceena regionalnej polityki uczenia się przez całe życie (LLL) przeprowadzona została przy użyciu wystandaryzowanego narzędzia zawierającego 35 pytań zgrupowanych w 10 wymiarach. Przy Regionalnym Okrągłym Stole, który odbył się 17 października 2024 r., zasiadło 26 ekspertów, regionalnych interesariuszy uczenia się przez całe życie reprezentujących wszystkie sektory gospodarki: publiczny, prywatny i pozarządowy. W trakcie spotkania przeprowadzono moderowaną dyskusję, w którą zaangażowani zostali wszyscy zaproszeni eksperci. Każda z udzielonych odpowiedzi została szczegółowo omówiona i uzasadniona.

Raport składa się z kilku części. W pierwszej znajduje się krótka charakterystyka Regionu wraz analizą SWOT odzwierciedlającą potencjał województwa warmińsko-mazurskiego w odniesieniu do obszaru uczenia się przez całe życie. Kolejna część zawiera ogólną charakterystykę procesu uczenia się przez całe życie w Polsce. Ostatnia, najbardziej rozbudowana część opracowania, zawiera wyniki samooceny polityki uczenia się w województwie warmińsko-mazurskim w odniesieniu do 10 objętych analizą aspektów tej polityki. Raport uzupełnia załącznik, w którym przedstawiono syntetyczne wyniki dokonanej oceny.

Wszystkim Ekspertom, którzy wzięli udział w spotkaniu serdecznie dziękujemy.

EKSPERCI REGIONALNEGO OKRĄGŁEGO STOŁU COMORELP 2024 WOJEWÓDZTWO WARMIŃSKO-MAZURSKIE

Krzysztof Berent

Warmińsko – Mazurski Związek Pracodawców Prywatnych w Olsztynie

Joanna Berg

Techpal sp. z o.o.

Marek Borowski

Bank Żywności w Olsztynie

Krystyna Dorosz

Rada Olsztyńskich Seniorów

Barbara Grobelna	Europejska Akademia Medycznych i Społecznych Nauk Stosowanych w Olsztynie
Monika Grono	Szkoła Policealna im. Religi w Olsztynie
Marta Guściora	Miejski Ośrodek Kultury w Olsztynie
Joanna Górzyńska	Zespół Szkół w Malinowie
Roman Jedynak	Techpal sp. z o.o.
Agnieszka Kardaś	Kuratorium Oświaty w Olsztynie
Kornelia Krauze	Młodzieżowy Sejmik Województwa Warmińsko – Mazurskiego w Olsztynie
Katarzyna Matusiewicz –	Urząd Marszałkowski Województwa Warmińsko – Mazurskiego w Olsztynie – Departament Kultury i Edukacji
Katarzyna Milczarek	Warmińsko – Mazurski Ochotniczy Hufiec Pracy w Olsztynie
Ewa Nosowicz	Warmińsko - Mazurski Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli w Olsztynie
Joanna Nowak	Akademia Nauk Stosowanych w Elblągu
Michał Opieczyński	Urząd Marszałkowski Województwa Warmińsko – Mazurskiego w Olsztynie – Departament Europejskiego Funduszu Społecznego
Jolanta Agata Opaluch	Zespół Szkół nr 1 im. Śniadeckiego w Ełku, Mazurski Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli w Ełku
Maria Joanna Pietrukaniec	Urząd Marszałkowski Województwa Warmińsko – Mazurskiego w Olsztynie – Departament Europejskiego Funduszu Społecznego
Marta Piskorz	Warmińsko – Mazurska Agencja Rozwoju Regionalnego w Olsztynie
Mariola Raczyńska	Starostwo Powiatowe w Ełku – Wydział Edukacji
Sylwia Rembiszewska – Piątek	Urząd Miasta Olsztyn

Katarzyna Smółczyńska

Urząd Marszałkowski Województwa Warmińsko
– Mazurskiego w Olsztynie – Departament
Europejskiego Funduszu Społecznego

Maciej Soroka

Instytut Badań Edukacyjnych

Irena Sorokosz

Akademia Nauk Stosowanych w Elblągu

Radosław Szutowicz

Warmińsko – Mazurski Zakład Doskonalenia
Zawodowego w Olsztynie

Anna Zimowska-Kryczka

Federacja Organizacji Socjalnych Województwa
Warmińsko-Mazurskiego FOŚa

Moderacja dyskusji: dr hab. Łukasz Sienkiewicz, prof. Politechniki Gdańskiej

Przygotowanie Raportu:

Anna Gnatowska

Urząd Marszałkowski Województwa Warmińsko
– Mazurskiego w Olsztynie – Departament
Europejskiego Funduszu Społecznego

Maja Gotowiec – Rudzińska

Urząd Marszałkowski Województwa Warmińsko
– Mazurskiego w Olsztynie – Departament
Europejskiego Funduszu Społecznego

Justyna Załęska

Urząd Marszałkowski Województwa Warmińsko
– Mazurskiego w Olsztynie – Departament
Europejskiego Funduszu Społecznego



Zdjęcie 1: Eksperti Okrągłego Stołu.

REGION WARMIA, MAZURY I POWIŚLE

Województwo warmińsko-mazurskie składa się z historycznych krain Warmii, Mazur i Powiśla, leży w północno-wschodniej części Polski. Jest czwartym co do wielkości Regionem Polski o powierzchni ponad 24 tys. km kwadratowych. W jego skład wchodzi 21 powiatów, w tym dwa miasta na prawach powiatu (Olsztyn i Elbląg) oraz 116 gmin. Aż 29,9 % powierzchni województwa zajmują lasy, 6% wody, a 46,3 % użytki rolne. Województwo warmińsko-mazurskie zamieszkuje ponad 1,35 mln osób. Od wschodu Region sąsiaduje z województwem podlaskim, od południa z mazowieckim, od południowego zachodu z kujawsko-pomorskim i od zachodu - z województwem pomorskim. Stolicą Regionu jest Olsztyn, inne duże miasta to Elbląg i Ełk.

Główne działy gospodarki to produkcja zdrowej żywności, przemysł drzewny, proekologiczna gospodarka leśna, ekoturystyka, produkcja opon, maszyn i urządzeń. Województwo niewątpliwie należy do jednych z najbardziej atrakcyjnych pod względem turystycznym rejonów Polski. Warmia i Mazury, nazywane są też "Krajiną Tysiąca Jezior", tereny stanowią również interesujące miejsce dla inwestorów.



Rysunek 1: Województwo warmińsko-mazurskie na mapie Polski.

STRUKTURA ORGANIZACJI UCZENIA SIĘ PRZEZ CAŁE ŻYCIE

Instytucje i organy publiczne zaangażowane w proces organizacji i zarządzania, w tym finansowania polityki uczenia się przez całe życie należy rozpatrywać na dwóch poziomach: krajowym oraz regionalnym i lokalnym.

POZIOM KRAJOWY

Do najważniejszych interesariuszy na poziomie krajowym należą: Ministerstwo Edukacji Narodowej oraz Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego.

1. Ministerstwo Edukacji Narodowej

Odpowiada za prowadzenie polityki państwa w obszarze oświaty i wychowania. Obszar ten obejmuje sprawy: kształcenia, nauczania, wychowania, kultury fizycznej dzieci i młodzieży, z wyjątkiem spraw zastrzeżonych do kompetencji innych organów administracji publicznej organizacji dziecięcych i młodzieżowych, w tym systemu dofinansowania zadań państwa realizowanych przez te organizacje udzielania pomocy materialnej dzieciom i młodzieży międzynarodowej współpracy dzieci i młodzieży jednocześnie Minister właściwy do spraw oświaty i wychowania wykonuje zadania ministra koordynatora Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji.

2. Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego

Odpowiada za prowadzenie polityki państwa w obszarze nauki i szkolnictwa wyższego. Obszar ten obejmuje sprawy szkolnictwa wyższego i nauki, w tym sprawy: nadzoru nad szkołami wyższymi i ich finansowania, a także sprawy działalności naukowej. Minister właściwy do spraw szkolnictwa wyższego i nauki koordynuje uznawanie kwalifikacji w zawodach regulowanych i działalnościach regulowanych oraz podejmuje działania mające na celu udostępnianie informacji o uznawaniu tych kwalifikacji.

3. Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej

Pełni kluczową rolę w zarządzaniu funduszami europejskimi oraz wdrażaniu polityk rozwoju regionalnego, które obejmują wsparcie edukacji ustawicznej i kształcenia dorosłych. Jego działania koncentrują się na finansowaniu, koordynacji i realizacji projektów mających na celu rozwój kompetencji zawodowych i społecznych obywateli.

4. Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej

Zajmuje się wspieraniem edukacji osób dorosłych w kontekście polityki społecznej i rynku pracy. Jego działania koncentrują się na poprawie kwalifikacji zawodowych obywateli, ich aktywizacji zawodowej oraz przeciwdziałaniu wykluczeniu społecznemu.

5. Ministerstwo Kultury i Dziedzictwa Narodowego

Wspiera edukację osób dorosłych, koncentrując się na działaniach związanych z kulturą, sztuką, dziedzictwem narodowym i rozwijaniem kompetencji kulturowych. Edukacja w tym kontekście ma na celu podnoszenie świadomości kulturowej, wspieranie rozwoju osobistego i zawodowego poprzez sztukę oraz umożliwienie aktywnego uczestnictwa w życiu kulturalnym.

POZIOM REGIONALNY I LOKALNY

Struktura organizacji uczenia się przez całe życie w województwie warmińsko-mazurskim jest zróżnicowana i opiera się na współpracy instytucji edukacyjnych, organizacji pozarządowych, administracji publicznej i sektora prywatnego. Obejmuje edukację formalną, pozaformalną i nieformalną, a jej celem jest umożliwienie mieszkańcom Regionu zdobywania wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych przez całe życie.

1. Edukacja formalna¹

Edukacja formalna obejmuje system kształcenia realizowany w instytucjach edukacyjnych z akredytacją państwową.

1.1. Szkoły podstawowe i średnie

- 8-letnie szkoły podstawowe, przygotowujące uczniów do dalszej edukacji. W Regionie funkcjonowało 534 placówki z 102 791 uczniami.
- Licea ogólnokształcące, których w województwie warmińsko – mazurskim jest 95 z 25 421 uczniami.

¹ Na podstawie danych GUS Olsztyn 2024.

- Technika i branżowe szkoły I i II stopnia, które łączą kształcenie ogólne i zawodowe.

W województwie warmińsko-mazurskim funkcjonowały: 74 technika dla młodzieży, w których uczyło się 27 308 uczniów oraz działały 72 branżowe szkoły I stopnia i 10 branżowych szkół II stopnia z liczbą 10 776 uczniów. Kształcenie zawodowe w Regionie obejmuje różne specjalizacje, takie jak: technik mechanik, technik elektronik, technik budownictwa czy technik żywienia i usług gastronomicznych. Szkoły branżowe I stopnia oferują kształcenie w zawodach takich jak: mechanik pojazdów samochodowych, elektryk, kucharz czy stolarz. Wybór konkretnych profili zależy od oferty edukacyjnej poszczególnych placówek oraz zapotrzebowania na rynku pracy. Według prognozy na 2025 rok, zawodem stanowiącym regionalną specjalizację jest technik przemysłu jachtowego, związany z branżą transportu wodnego².

1.2. Szkoły policealne

Szkoły policealne, których w Regionie jest 45 oferują szeroką gamę kierunków edukacyjnych skierowanych do osób dorosłych, które ukończyły szkołę średnią i chcą zdobyć kwalifikacje zawodowe w stosunkowo krótkim czasie. Działają zarówno jako publiczne placówki edukacyjne, jak i prywatne szkoły, dostosowując swoją ofertę do potrzeb lokalnego rynku pracy i zainteresowań uczniów. Szkoły, dla których organem prowadzącym jest Samorząd Województwa to: Szkoła Policealna im. prof. Zbigniewa Religi w Olsztynie, Szkoła Policealna im. Jadwigi Romanowskiej w Elblągu, Szkoła Policealna im. Mikołaja Kopernika w Ełku.

W województwie warmińsko-mazurskim oferują programy kształcenia w wielu zawodach, szczególnie w branżach deficytowych i poszukiwanych na rynku pracy, takich jak:

- medyczne i społeczne: opiekun medyczny, technik masażysta, terapeuta zajęciowy, asystent osoby niepełnosprawnej,
- informatyczne i techniczne: technik informatyk, technik teleinformatyk, technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej,
- usługi kosmetyczne i fryzjerskie: technik usług kosmetycznych, wizażysta, fryzjer,
- administracja i finanse: technik administracji, technik rachunkowości, pracownik ds. kadr i płac,
- turystyka i gastronomia: technik turystyki, technik żywienia i usług gastronomicznych.

1.3. Szkolnictwo wyższe

Największe uczelnie wyższe w Regionie to:

² infozawodowe.men.gov.pl

- **Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie (UWM)** – oferuje szeroką gamę kierunków studiów, w tym studia podyplomowe i doktoranckie,
- **Akademia Nauk Stosowanych w Elblągu** – kształci w zawodach kluczowych dla lokalnego rynku pracy,
- prywatne szkoły wyższe, takie jak **Wyższa Szkoła Informatyki i Ekonomii TWP w Olsztynie**, **Europejska Akademia Medycznych i Społecznych Nauk stosowanych w Olsztynie**, oferują specjalistyczne programy edukacyjne.

2. Edukacja pozaformalna

Edukacja pozaformalna obejmuje różnorodne formy kształcenia i szkoleń, które nie prowadzą do uzyskania formalnych certyfikatów, ale umożliwiają zdobywanie praktycznych umiejętności.

2.1. Centra Kształcenia Ustawicznego (CKU)³

W Regionie funkcjonuje 8 CKU. Prowadzą kwalifikacyjne kursy zawodowe oraz zajęcia dla dorosłych w celu uzupełnienia lub zmiany kwalifikacji m. in. Centrum Kształcenia Ustawicznego w Olsztynie, Centrum Kształcenia Ustawicznego w Elblągu i Centrum Kształcenia Ustawicznego w Kętrzynie.

2.2. Centra Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego (CKZiU)⁴

W Regionie funkcjonuje 9 CKZiU. Łączą kształcenie zawodowe młodzieży i dorosłych, oferując szkolenia odpowiadające potrzebom lokalnych rynków pracy są to: Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego w Mrągowie, Zespół Szkół Zawodowych im. Stanisława Staszica i Centrum Kształcenia Ustawicznego w Ostródzie, Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego w Giżycku, Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego w Ełku, Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego w Iławie-Osadzie, Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego w Węgorzewie, Centrum Kształcenia Zawodowego w Rucianem – Nidzie, Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego w Elblągu i Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego w Iławie.

2.3 Branżowe Centra Umiejętności (BCU)

Są to nowoczesne ośrodki kształcenia, mające na celu podnoszenie kwalifikacji zawodowych w kluczowych sektorach gospodarki. W województwie warmińsko-mazurskim planowane jest utworzenie następujących BCU: Branżowe Centrum Umiejętności w dziedzinie przemysłu meblarskiego (Reszel), Branżowe Centrum Umiejętności w dziedzinie przemysłu szklarskiego (Malinowo), Branżowe Centrum Umiejętności w dziedzinie przemysłu jachtowego (Ełk). Dodatkowo, w Olsztynie funkcjonuje Centrum Szkoleń Branżowych, prowadzone przez Warmińsko-Mazurski Zakład Doskonalenia

³ Rejestr Szkół i Placówek Oświatowych.

⁴ J. w.

Zawodowego. Placówka ta oferuje szeroki wachlarz kursów i szkoleń w różnych dziedzinach, takich jak budownictwo, spawalnictwo czy obsługa maszyn ciężkich.

2.3. Instytucje szkoleniowe

Publiczne i prywatne firmy szkoleniowe prowadzą kursy i szkolenia np. z zakresu technologii informacyjnych, języków obcych czy kompetencji miękkich. W regionie szeroką ofertę szkoleń ma np. Warmińsko-Mazurski Zakład Doskonalenia Zawodowego.

2.4. Organizacje pozarządowe (NGO)

Realizują programy edukacyjne skierowane do różnych grup społecznych, np. seniorów, osób bezrobotnych czy osób z niepełnosprawnościami. W Regionie do największych i najbardziej aktywnych należą: Federacja Organizacji Socjalnych Województwa Warmińsko-Mazurskiego FOSa, Polskie Stowarzyszenie na Rzecz Osób z Niepełnosprawnością Inteligencją (PSONI), Elbląskie Stowarzyszenie Wspierania Inicjatyw Pozarządowych (ESWIP), Warmińsko-Mazurski Sejmik Osób Niepełnosprawnych (WMSON).

3. Edukacja nieformalna

Edukacja nieformalna odbywa się w codziennych sytuacjach i dotyczy samodzielnego zdobywania wiedzy i umiejętności.

3.1. Biblioteki i domy kultury

Organizują warsztaty, szkolenia, spotkania tematyczne i inne wydarzenia rozwijające umiejętności i zainteresowania.

3.2 Lokalne Ośrodki Wiedzy i Edukacji (LOWE)

LOWE to inicjatywa mająca na celu aktywizację edukacyjną osób dorosłych poprzez organizację różnorodnych form uczenia się przez całe życie. W województwie warmińsko-mazurskim aktualnie funkcjonuje 19 takich ośrodków, zlokalizowanych przy wybranych placówkach oświatowych. LOWE zostały utworzone i finansowane są ze środków EFS+ w ramach programu regionalnego Fundusze Europejskie dla Warmii i Mazur 2021-2027⁵.

3.3. Wolontariat i aktywność społeczna

Umożliwiają zdobywanie praktycznego doświadczenia i rozwój kompetencji interpersonalnych. W województwie warmińsko – mazurskim jest wiele organizacji i inicjatyw oferujących takie możliwości

⁵ Program regionalny Fundusze Europejskie dla Warmii i Mazur 2021-2027 (FEWiM 2021-2027) został zatwierdzony w grudniu 2022 r.

np.: Centrum Wolontariatu Federacji FOSa, Rada Organizacji Pozarządowych Województwa Warmińsko-Mazurskiego.

3.4. Samokształcenie

To proces zdobywania wiedzy i umiejętności samodzielnie m. in. poprzez dostęp do materiałów edukacyjnych online (np. kursy e-learningowe), podcastów czy książek.

4. Wsparcie instytucjonalne i finansowe

Zgodnie z zadaniami ustawowymi wsparcie na rzecz kształcenia przez całe życie na poziomie wojewódzkim wspiera:

- **Samorząd województwa** – zajmuje się edukacją osób dorosłych w ramach swoich kompetencji związanych z polityką oświatową i rozwojem regionalnym m. in. poprzez organizację i nadzór nad placówkami edukacyjnymi, promowanie edukacji ustawicznej, realizację projektów finansowanych z funduszy europejskich (EFS+, EFRR), współpracę z lokalnymi instytucjami i przedsiębiorcami, programy edukacyjne i konferencje.
- **Wojewódzki Urząd Pracy w Olsztynie** – organizuje szkolenia dla bezrobotnych, projekty aktywizacji zawodowej i programy przekwalifikowania.

5. Inicjatywy regionalne

- Programy edukacyjne w obszarach Inteligentnych Specjalizacji (IS) kluczowych dla innowacyjności i konkurencyjności województwa, takich jak: Ekonomia Wody, Żywność Wysokiej Jakości, Drewno i Meblarstwo i Zdrowe Życie⁶.
- Szkolenia z zakresu kompetencji cyfrowych dla mieszkańców wsi i małych miejscowości.
- Projekty wspierające aktywizację zawodową seniorów oraz osób zagrożonych wykluczeniem społecznym.

6. Kierunki rozwoju i wyzwania

- Rozwój platform e-learningowych i edukacji zdalnej.
- Zwiększenie dostępności edukacji na obszarach wiejskich.
- Promocja idei uczenia się przez całe życie wśród wszystkich grup wiekowych.
- Rozbudowa partnerstw międzysektorowych.
- Dostosowanie programów edukacyjnych do potrzeb rynku - tworzenie kursów i szkoleń odpowiadających na dynamiczne zmiany w sektorach IS, np. nowoczesne technologie

⁶ <https://strategia.warmia.mazury.pl/inteligentne-specjalizacje/>

przetwórstwa drewna, innowacyjne rozwiązania w produkcji żywności, zarządzanie zasobami wodnymi.

- Wprowadzenie do programów edukacyjnych zagadnień związanych ze zrównoważonym rozwojem, gospodarką obiegu zamkniętego i ekologicznymi technologiami stosowanymi w IS⁷.

Struktura organizacji uczenia się przez całe życie w województwie warmińsko-mazurskim ma na celu wspieranie mieszkańców w dostosowywaniu się do zmieniających się wymagań rynku pracy oraz rozwijanie ich potencjału w różnych etapach życia.

ANALIZA SWOT REGIONALNEJ POLITYKI UCZENIA SIĘ PRZES CAŁE ŻYCIE

Analiza SWOT została opracowana głównie w oparciu o „Warmińsko-Mazurskie 2030. Strategia rozwoju społeczno-gospodarczego”⁸, „Zoperacjonalizowany Program Wdrażania ZSU 2030 dla Województwa Warmińsko-Mazurskiego” oraz wnioski i rekomendacje wypracowane w trakcie posiedzeń Wojewódzkiego Zespołu Koordynacji ds. Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030 w województwie warmińsko-mazurskim (WZK)⁹.

SILNE STRONY

- Potencjał instytucjonalny. Obecność szkół wyższych (np. Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie) oraz innych instytucji edukacyjnych oferujących różnorodne programy edukacyjne i szkoleniowe.
- Zasoby naturalne i środowiskowe. Przyjazne środowisko sprzyjające tworzeniu programów edukacyjnych związanych z ekologią i zrównoważonym rozwojem.
- Wsparcie UE: dostęp do funduszy europejskich w ramach programów regionalnych i krajowych na kształcenie ustawiczne, szkolenia i rozwój zawodowy.
- Rozwój kompetencji zawodowych: coraz większe zaangażowanie w dostosowywanie oferty kształcenia zawodowego do potrzeb lokalnego rynku pracy.

⁷ Warmińsko – Mazurskie 2030. Strategia rozwoju społeczno – gospodarczego.

⁸ Strategia rozwoju Regionu „Warmińsko Mazurskie 2030. Strategia rozwoju społeczno-gospodarczego” została uchwalona przez Sejmik Województwa Warmińsko-Mazurskiego 18.02.2020 r.
<https://strategia.warmia.mazury.pl/sejmik-przyjal-strategie-spoleczo-gospodarcza-do-2030-roku/>

⁹ Wojewódzkiego Zespołu Koordynacji ds. Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030 w województwie warmińsko-mazurskim został powołany Uchwałą Zarządu Województwa Warmińsko-Mazurskiego nr 48/556/22/VI z dn. 26 września 2022 r.

- Gotowość partnerów społecznych do współdziałania w zakresie edukacji formalnej, pozaformalnej i nieformalnej.
- Powołanie i funkcjonowanie Wojewódzkiego Zespołu Koordynacji ds. Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030 w województwie warmińsko-mazurskim w ramach projektu KPO.

SŁABE STRONY

- Brak dostatecznej infrastruktury edukacyjnej, w szczególności ograniczony dostęp do wysokiej jakości instytucji edukacyjnych w małych miejscowościach i na terenach wiejskich.
- Niedostateczne działania świadomościowe dotyczące kształcenia się przez całe życie.
- Migracja młodych osób. Wysoki poziom migracji do większych miast lub za granicę ogranicza zasoby ludzkie Regionu.
- Niski poziom wykształcenia w niektórych grupach społecznych. Problem z motywacją do nauki wśród osób dorosłych, szczególnie w starszym pokoleniu.
- Brak koordynacji między instytucjami edukacyjnymi, pracodawcami i samorządami w zakresie tworzenia spójnej polityki uczenia się przez całe życie.
- Ograniczenia technologiczne. Niski poziom cyfryzacji w niektórych obszarach oraz ograniczony dostęp do internetu na terenach wiejskich.
- Brak regionalnej bazy ofert szkoleń, kursów i warsztatów dla osób dorosłych.

SZANSE

- Zapotrzebowanie na nowe kompetencje. Zwiększone zainteresowanie rozwijaniem kompetencji przyszłości (np. IT, zielone kompetencje).
- Współpraca międzynarodowa. Możliwość rozwijania programów wymiany edukacyjnej i projektów współfinansowanych przez UE.
- Rozwój turystyki edukacyjnej. Wykorzystanie atrakcyjności Regionu do organizacji szkoleń, warsztatów i wydarzeń edukacyjnych.
- Wykorzystanie przestrzeni szkoły oraz istniejącej infrastruktury publicznej jako miejsc edukacji pozaformalnej i nieformalnej.

- Nowe technologie, umożliwiające wykorzystanie narzędzi cyfrowych do promowania edukacji online i kształcenia na odległość.
- Możliwość utworzenia Branżowych Centrów Umiejętności w Regionie. Połączenie świata biznesu i edukacji.

ZAGROŻENIA

- Starzenie się społeczeństwa i depopulacja w Regionie. Rosnący odsetek osób starszych może ograniczać potencjał rynku pracy i zainteresowanie edukacją.
- Spadek finansowania z UE. Możliwe zmiany w polityce unijnej ograniczające dostępność do funduszy na rzecz edukacji.
- Zmieniające się potrzeby rynku pracy. Szybkie zmiany w strukturze zatrudnienia mogą prowadzić do niedopasowania kompetencji mieszkańców Regionu.
- Wykluczenie cyfrowe i komunikacyjne mieszkańców Regionu. Ograniczony dostęp do technologii i Internetu w niektórych obszarach może utrudniać rozwój kompetencji cyfrowych.
- Niewystarczający dostęp i mała popularność doradztwa edukacyjno-zawodowego dla osób dorosłych.
- Konkurencja z innymi regionami. Atrakcyjność innych regionów może osłabić zainteresowanie inwestycjami edukacyjnymi w województwie warmińsko-mazurskim.

WYNIKI SAMOOCENY REGIONALNEJ POLITYKI UCZENIA SIĘ PRZEZ CAŁE ŻYCIE COMORELP 2024. WARMIA – MAZURY

Samooocena Regionalnej Polityki Uczenia się Przez Całe Życie COMORELP 2024 Warmia-Mazury jest efektem dyskusji przeprowadzonych w gronie ekspertów. Na początku spotkania podkreślono konieczność wypracowania konsensusu w formułowanych odpowiedziach. Kluczowym założeniem była możliwość swobodnego formułowania uwag krytycznych w ramach wszystkich postawionych pytań. Każdy z uczestników miał zapewniony równy dostęp do głosu. Swobodna dyskusja miała na celu możliwość szerokiego uzasadnienia odpowiedzi, również poprzez przytaczanie przykładów dobrych praktyk. W założeniu, debata nad poszczególnymi punktami narzędzia powinna zakończyć się konkluzją, pozwalającą na jednoznaczną ocenę stopnia rozwoju polityki uczenia się przez całe życie w regionie. Uczestnicy zostali poinformowani, że wszelkie sugestie, spostrzeżenia i wnioski posłużą wypracowaniu i tym samym wdrażaniu, polityki longlife learning (LLL) w województwie na wyższym poziomie.

Obszar 1: PLANOWANIE I STRATEGICZNE ZARZĄDZANIE

I. MIEJSCE UCZENIA SIĘ PRZEZ CAŁE ŻYCIE W STRATEGII ROZWOJU REGIONU

1. Czy na szczeblu regionalnym istnieje polityka uczenia się przez całe życie?	TAK
2. Czy uczenie się przez całe życie jest ważnym elementem planu rozwoju regionalnego lub strategii regionalnej?	TAK
3. Czy na szczeblu regionalnym istnieje polityka uczenia się przez całe życie obejmująca wszystkie sektory edukacji, tzn.:	
a. system edukacji formalnej (w tym m.in. szkoły średnie uczelnie)?	TAK
b. system edukacji pozaformalnej?	TAK
c. uczenie nieformalne?	TAK
d. system edukacji obejmujący wszystkie grupy wiekowe?	TAK

Pierwsze, otwierające pytanie dotyczące istnienia polityki uczenia się przez całe życie, wywołało najwięcej emocji wśród uczestników Okrągłego Stołu. Stwierdzono, że jest najtrudniejsze spośród wszystkich pytań. Podkreślono, że istotne jest przede wszystkim określenie, co to jest polityka uczenia się przez całe życie. Pojawiło się pytanie czy istnienie dokumentów jest wystarczające by uznać, że Region posiada strategię? Padły głosy, że powinno się zapytać nie o to czy polityka jest, ale jak jest realizowana. „Jeżeli mamy strategię, ale nie działa, to coś jest nie tak”. Finalnie stwierdzono, że regionalna polityka LLL istnieje, ale realizacja jej założeń i koordynacja działań, nie funkcjonują. Zgodzono się, że uczenie się przez całe życie jest ważnym elementem planu rozwoju regionalnego, strategii regionalnej. Podkreślono, iż aktualnie w Regionie mamy jeden dokument, który uwzględnia istotną rolę kształcenia się przez całe życie i jest to „Warmińsko-Mazurskie 2030. Strategia rozwoju społeczno-gospodarczego”. Podkreśla ona znaczenie kompetencji przyszłości. Kompetencje mieszkańców napędzają naszą gospodarkę. Eksperti uznali, że strategia nie jest zbyt szczegółowa i to jest jej zaletą. Brakuje jednak pełnej integracji strategii z innymi politykami np. z polityką społeczną, czy zdrowotną. Zaproponowano, że w związku z tym, że program regionalny „Fundusze Europejskie dla Warmii i Mazur 2021-2027” ma komponent społeczno-edukacyjny, należy przyrzeć się ile środków wydatkowanych jest na konkretne obszary wsparcia. Będzie to odzwierciedleniem pewnych tendencji i tym samym określi regionalną politykę. Przedstawiciele Departamentu Europejskiego Funduszu Społecznego wskazali, że program regionalny obejmuje wszystkie sektory edukacji, od formalnej i pozaformalnej przez nieformalną. Skierowany jest do wszystkich grup wiekowych, zarówno dzieci, młodzieży, dorosłych i seniorów, co pozwala na „całozyciowy” rozwój kompetencji.

W trakcie dyskusji wskazano także, iż należy również przyrzeć się jak wyglądają małe (lokalne) polityki LLL oraz jak są koordynowane. Zwrócono uwagę, że trzeba zwiększyć świadomość osób zarządzających na szczeblu lokalnym. Niejednokrotnie lokalni liderzy zapoznają się ze szczegółowymi zapisami strategii tylko na potrzeby aplikowania o środki europejskie. Natomiast na co dzień opierają się głównie na lokalnej polityce edukacyjnej. Z drugiej strony, m. in. z wizyt studyjnych wynika, że nawet małe miejscowości mają swoje „perełki” związane z edukacją osób dorosłych np. UTW w Pasymiu, który aktywizuje edukacyjnie lokalną społeczność.

Z dyskusji wynikało, że w obszarze koordynacji kształcenia ustawicznego aktualnie mamy „protezę”. Nie ma lidera polityki LLL, nie ma kogoś, kto zbiera ludzi (interesariuszy) i wyznacza kierunek. Województwo warmińsko-mazurskie ma problem z koordynacją i właścicielem procesu. Padły głosy, że najważniejsze są skoordynowane działania, a nie dokumenty. Rola samorządu województwa warmińsko-

mazurskiego w obszarze kształcenia ustawicznego jest ograniczona. Do ustawowych zadań samorządu województwa należy prowadzenie kształcenia zawodowego. Oprócz funduszy unijnych, na rzecz edukacji osób dorosłych, nie ma innych narzędzi dotyczących polityki kształcenia się przez całe życie. Zauważono, że w warunkach samorządowych ważne jest zwiększenie współpracy i relacji interpersonalnych. Projekty realizowane w ramach Krajowego Planu Odbudowy i działania Wojewódzkiego Zespołu Koordynacji powinny jednak to poprawić. W dyskusji wyraźnie wybrzmiało, że w naszym Regionie jest za słaba współpraca z uczelniami wyższymi (np. na szczeblu szkoły – uczelnie wyższe). Przedstawiciele uczelni wskazali, że oczekują komunikacji i współpracy i że w ich opinii na poziomie regionalnym nie ma wystarczającego wsparcia dla uczelni wyższych. Zauważono również, że nie wykorzystuje się doświadczenia odchodzących dyrektorów szkół. Warto zwrócić uwagę na nasz regionalny Klub Aktywnego Dyrektora Warmińsko-Mazurskiego Ośrodka Doskonalenia Nauczycieli w Olsztynie, który jest jedyną taką inicjatywą w kraju działającą już od ponad dziesięciu lat. Jego celem jest wzajemne wspieranie się i rozwój kadry zarządzającej szkołami i placówkami oświatowymi oraz debata na temat wspierania dostępności edukacji i projektowania procesów uczenia się i nauczania w kontekście zróżnicowanych potrzeb dzieci i młodzieży.

Uczestnicy Okrągłego Stołu podkreślali, że aktywność edukacyjna, to też rozwój swoich pasji. Są pewne grupy beneficjentów „zaopiekowanych” w tym obszarze, ale w Regionie jest też spora luka, która wymaga wsparcia. Kiedy człowiek przestaje być aktywny zawodowo, chce się uczyć, ale w dziedzinach, które go interesują. Zwłaszcza okres senioralny, to czas rozwijania swoich zainteresowań. Podkreślono, że organizacje pozarządowe, instytucje kultury czy szkoły ukierunkowały się na troszeczkę inny wymiar edukacyjny – LLL. Dzięki temu wypełniają tę niszę, której instytucje samorządowe czy na szczeblu państwowym już nie realizują. Zauważono także, że w obszarze uczenia się przez całe życie ważną rolę odgrywają kwalifikacyjne kursy zawodowe (KKZ). Liczba ich uczestników stale rośnie. Przedstawiciel Zakładu Doskonalenia Zawodowego wskazał, że jego instytucja stanowi alternatywę dla kształcenia zawodowego. Zbyt mało osób ma świadomość czym jest Zintegrowany System Kwalifikacji.

W województwie warmińsko-mazurskim trudno odnaleźć ofertę edukacyjną dla osób dorosłych, a jak ją znajdziemy, to okazuje się, że szkolenia zostały zakończone. Osobom dorosłym brakuje również wsparcia doradczego. Np. w środowisku senioralnym najważniejsze jest, gdzie można uzyskać informacje na temat kształcenia, gdzie można uzyskać wsparcie. Sygnalizowano, że największą bolączką jest to, że nie wiemy co jest realizowane w Regionie. Padły głosy „Jakbym była zwykłym obywatelem i nie wdrażała funduszy, nie znalazłabym tych działań i strategii”. W obszarze kształcenia ustawicznego istnieje niezaspokojona potrzeba wymiany informacji, współpracy, utworzenia platformy współpracy. Trzeba się zastanowić nad wdrożeniem konkretnych rozwiązań w tym zakresie.

PODSUMOWANIE

1. Istnienie polityki regionalnej na poziomie dokumentacji:

- Na poziomie regionalnym istnieją dokumenty strategiczne (np. „Warmińsko-Mazurskie 2030. Strategia rozwoju społeczno-gospodarczego”), które uwzględniają elementy uczenia się przez całe życie. Jednak ich realizacja jest rozproszona i często brakuje koordynacji.

2. Problemy z koordynacją i przywództwem:

- Brak lidera lub podmiotu odpowiedzialnego za wdrażanie polityki uczenia się przez całe życie na poziomie regionalnym.
- Nie istnieje wspólna polityka działania ani przepływ informacji między podmiotami działającymi w ramach strategii.
- Projekty związane z LLL są realizowane głównie dzięki finansowaniu z programów operacyjnych, brakuje jednak systematycznego podejścia.

3. Znaczenie lokalnych inicjatyw:

- Uniwersytety Trzeciego Wieku, czy kwalifikacyjne kursy zawodowe często stanowią najbardziej widoczny element polityki edukacyjnej.
- Konieczna jest większa współpraca między instytucjami lokalnymi i regionalnymi.

4. Grupy pomijane w polityce:

- Zwrócono uwagę na brak wsparcia dla niektórych grup, takich jak dyrektorzy szkół, którzy mogą pełnić ważną rolę w kształtowaniu i wdrażaniu polityki edukacyjnej.
- Wskazano na niewykorzystanie potencjału osób starszych, emerytowanych specjalistów.

II. KOORDYNACJA I WSPÓŁPRACA MIĘDZYINSTYTUCJONALNA W RAMACH POLITYKI LLL W REGIONIE

4. Czy w systemie zarządzania uczeniem się przez całe życie uczestniczą interesariusze, uczniowie i nauczyciele?	RACZEJ TAK
---	-------------------

5. Czy istnieje współpraca i koordynacja między szczeblem centralnym i regionalnym? Która z poniższych:	
a. finansowa	RACZEJ NIE
b. administracyjna	RACZEJ NIE
c. inna	TAK

Rozpoczynając dyskusję dotyczącą koordynacji i współpracy międzyinstytucjonalnej w ramach polityki LLL w Regionie, eksperci zastanawiali się nad tym, jak rozumieć system zarządzania uczeniem się przez całe życie. Określano, że to zarządzanie operacyjne, ale również wpływ na podejmowanie decyzji, czy np. udział w radach programowych, które podejmują kluczowe decyzje. Większość uczestników dyskusji wskazała odpowiedź „raczej tak” na pytanie czy w systemie zarządzania uczeniem się przez całe życie uczestniczą interesariusze, uczniowie i nauczyciele. Natomiast zaznaczono, że współpraca i koordynacja między szczeblem centralnym i regionalnym, finansowa i administracyjna, raczej nie istnieje. Wskazano, że formalna polityka edukacyjna w dużej mierze opiera się na politykach krajowych, a więc na finansowaniu centralnym. Stwierdzono, że problemem systemu zarządzania uczeniem się przez całe życie na szczeblu lokalnym i regionalnym jest zwłaszcza współpraca i koordynacja.

Najwięcej wątpliwości budziło zaangażowanie uczniów i nauczycieli. Reprezentantka młodzieży wskazała, że uczniowie nie uczestniczą w systemie zarządzania, coraz mniej chcą się uczyć. Uważają „że nie trzeba się uczyć, żeby coś osiągnąć”. Padły jednocześnie głosy, że nauczyciele w jakimś stopniu rzeczywiście biorą udział w określaniu oferty edukacyjnej.

Natomiast seniorzy czują się zaangażowani w system zarządzania, są zapraszani na różne spotkania edukacyjne, warsztaty, wystawy. Uniwersytet Warmińsko-Mazurski chce współpracować z seniorami, „bardzo się starają ściągnąć seniorów z powrotem”.

Europejska Akademia Medycznych i Społecznych Nauk Stosowanych w Olsztynie chce wychodzić naprzeciw potrzebom świata, kształci osoby 50+. Wskazano, że Akademia jest otwarta na osoby w każdym wieku, a uczelnie są nie tylko dla osób młodych. Należy podkreślić, że wciąż ważnymi interesariuszami są studenci. Wykładowcy proponują atrakcyjne dla nich kursy i studenci wybierają najlepsze dla nich oferty. Dodatkowo prowadzi się szerokie konsultacje z otoczeniem społeczno-gospodarczym, a więc z zakładami pracy, radami konsultacyjnymi. Istotni są przedstawiciele otoczenia społeczno – gospodarczego związani ze specjalnościami czy kierunkami, których oczekuje rynek pracy. Europejska Akademia Medycznych i Społecznych Nauk Stosowanych realizuje również projekty dla kadry zarządzającej. Przedstawiciele szkolnictwa wyższego wskazali, że uczelnia już nie jest tylko dla osób

świeżo po maturze. To także miejsce „dla osób, które decydują się w jakimś czasie zmienić swoje życie, swoje kompetencje”.

Przedstawiciele Urzędu Marszałkowskiego zwrócili uwagę, że urząd jest otwarty na dyskusję i uwagi Wnioskodawców. Obecnie praktykuje się przy wdrażaniu funduszy unijnych konsultacje i opinie środowiska zewnętrznego. Uczestnicy spotkania potwierdzili tę tezę. Padły głosy „Nareszcie ktoś prosi nas o opinię”.

W przypadku funduszy unijnych na rzecz działań edukacyjnych pojawiają się bariery związane z ciągłością pewnych procesów, a kluczowym wyzwaniem jest trwałość projektów.

W kontekście zarządzania uczeniem się przez całe życie w regionach ważne stały się Wojewódzkie Zespoły Koordynacji powstałe w ramach projektu KPO. WZK nie prowadzi jednak bezpośrednich konsultacji z nauczycielami i młodzieżą, a skupia głównie regionalnych liderów.

Podsumowując, eksperci stwierdzili, że choć strategie uczenia się przez całe życie są formalnie opracowane i wdrażane, ich efektywność jest ograniczona przez brak koordynacji, niedostateczny przepływ informacji oraz niewystarczające zaangażowanie wszystkich interesariuszy.

PODSUMOWANIE

1. Istnienie strategii i polityk:

- Strategie i polityki związane z uczeniem się przez całe życie rzeczywiście istnieją.
- Dokumenty te obejmują edukację formalną, pozaformalną, nieformalną, różne grupy wiekowe oraz edukację zawodową.

2. Problemy z wdrażaniem:

- Choć strategie te są obecne, ich wdrażanie w praktyce pozostawia wiele do życzenia.
- Często nie są one realizowane w sposób spójny lub efektywny.

3. Informacja i świadomość:

- Istnieje znaczny deficyt informacji zarówno wśród instytucji, jak i obywateli na temat dostępnych strategii i polityk.
- Wiedza o dokumentach strategicznych zależy często od pracy w danej dziedzinie, co oznacza, że osoby spoza niej mogą nie być świadome ich istnienia.

4. Rola finansowania publicznego:

- Większość działań edukacyjnych i rozwojowych jest finansowana z funduszy publicznych, co wymusza przestrzeganie określonych wytycznych.
- Wykluczanie grup docelowych może skutkować negatywnymi konsekwencjami, w tym utratą wsparcia finansowego.

5. Ograniczenia w praktyce:

- Realizacja projektów w zakresie inteligentnych specjalizacji wskazuje na brak świadomości wśród przedsiębiorców co do znaczenia tego kierunku rozwoju.
- Plany i strategie często nie są wystarczająco rozpropagowane ani dobrze zrozumiane przez interesariuszy.

6. Potrzeba współpracy i integracji:

- Istnieje pilna potrzeba integracji działań, lepszej współpracy i wymiany informacji między podmiotami.
- Konieczne jest rozwijanie strategii w sposób dynamiczny, uwzględniający zmieniające się potrzeby i realia rynkowe.

III.TWORZENIE, WSPIERANIE I PODTRZYMYWANIE PARTNERSTW

6. Czy istnieje współpraca między Regionem a interesariuszami w zakresie uczenia się przez całe życie?	
a. na poziomie międzynarodowym	TAK
b. na poziomie regionalnym	TAK
7. Czy Region jest członkiem międzynarodowego stowarzyszenia lub sieci skoncentrowanej na LLL lub bardziej specyficznych sektorach edukacji (np. ustawiczne kształcenie zawodowe, kształcenie osób zagrożonych wykluczeniem, itp.)?	NIE
8. Czy w Regionie istnieją partnerstwa w obszarze uczenia przez całe życie?	TAK
9. W jakim stopniu władze Regionu wspierają te partnerstwa?	W ŚREDNIM STOPNIU

10. Czy członkami takich partnerstw są zróżnicowane podmioty (z różnych sektorów, organizacji)?	TAK
--	------------

Kolejny blok pytań związany z tworzeniem, wspieraniem i podtrzymywaniem partnerstw, wywołał mniej kontrowersji wśród uczestników Okrągłego Stołu. Zapytano ekspertów czy oni jako przedstawiciele instytucji oraz z perspektywy regionu, widzą możliwości współpracy? Czy uczą się od innych regionów, biorą udział w inicjatywach, w ramach których mogą czerpać wiedzę od partnerów międzynarodowych? W trakcie dyskusji uznano, że istnieje współpraca między Regionem, a interesariuszami w zakresie uczenia się przez całe życie. Wskazano, że w dużej mierze współpraca międzynarodowa i międzyinstytucjonalna, funkcjonuje w oparciu o środki unijne. Wskazano potrzebę dodatkowego wsparcia w tym zakresie. Większość uczestników spotkania stwierdziła, że czeka na nowe programy i nowe środki. Zaznaczono, że często dla przedsiębiorców barierą w aplikowaniu o środki międzynarodowe jest brak znajomości języka.

W przypadku uczelni wyższych bardzo istotnym programem związanym ze współpracą międzynarodową jest Erasmus+. Bardzo dobrze działa on na uczelniach. Szczególnie chętnie korzystają z niego osoby na studiach stacjonarnych. Studenci zaoczeni, zazwyczaj pracują zawodowo, mają rodziny, więc możliwość wyjazdu jest utrudniona. Kadra uczelni również chętnie angażuje się we współpracę międzynarodową.

Wskazano, że województwo warmińsko-mazurskie nie jest członkiem międzynarodowego stowarzyszenia lub sieci skoncentrowanej na LLL lub bardziej specyficznych sektorach edukacji. Natomiast w Regionie działają partnerstwa na rzecz uczenia się przez całe życie. Ważną i wyjątkową w skali kraju inicjatywą jest Pakt dla Rozwoju Poradnictwa Zawodowego (PAKT). To wojewódzka platforma współpracy praktyków poradnictwa zawodowego. Nie jest to instytucja sformalizowana, opiera się na dobrowolnym porozumieniu, tj. deklaracji dobrej woli kilkudziesięciu niezależnych od siebie instytucji i organizacji, które zobowiązały się do współpracy na rzecz rozwoju poradnictwa zawodowego¹⁰.

PODSUMOWANIE

1. Znaczenie inicjatyw międzynarodowych i międzyregionalnych:

- pozwalają na czerpanie doświadczeń od innych regionów,

¹⁰ <https://wupolsztyn.praca.gov.pl/web/doradca/o-nas>

- o pozwalają na wdrażanie dobrych praktyk w zakresie edukacji i uczenia się przez całe życie.

2. Rola środków unijnych:

- o współpraca międzynarodowa i międzyinstytucjonalna w dużej mierze opiera się na funduszach unijnych,
- o środowisko związane z LLL czeka na nowe programy i środki, które umożliwią kontynuowanie i rozwijanie partnerstw.

3. Brak przynależności województwa warmińsko-mazurskiego do międzynarodowych stowarzyszeń sieci skoncentrowanej na LLL lub specyficznych sektorach edukacji.

4. Znaczenie partnerstw lokalnych w Regionie na rzecz uczenia się przez całe życie. Świadczy to, o zaangażowaniu interesariuszy lokalnych w rozwój edukacji.

Obszar 2: IMPLEMENTACJA

IV. INFORMACJA I PORADNICTWO ZAWODOWE

11. Czy poradnictwo zawodowe jest dostępne dla wszystkich grup wiekowych w ramach uczenia przez całe życie, a w szczególności:	
a. dla osób w wieku szkolnym	RACZEJ TAK
b. dla dorosłych	RACZEJ TAK
12. Czy w ramach świadczonych usług doradczych brane są pod uwagę specjalne potrzeby odbiorców	RACZEJ NIE
13. Czy istnieją kampanie uświadamiające i promocyjne wspierające uczenie się przez całe życie?	TAK
14. Czy promocja uczenia się obejmuje wszystkie etapy życia (grupy wiekowe)?	
a. dzieci	NIE
b. młodzież	NIE
c. dorośli	NIE
d. seniorzy	NIE

Zagadnienia z obszaru informacji i poradnictwa zawodowego wywołały ożywioną dyskusję. Podkreślono, że idea doradztwa zawodowego, nie jest ideą sprzed 5-10 lat, ale ma ponad dwudziestoletnią tradycję. Doradztwo zawodowe było obowiązkowe w wielu projektach UE. Koordynatorka Zespołu Powiatowych Doradców Zawodowych wskazała, że realizowane jest poradnictwo zawodowe dla osób w wieku szkolnym, bo jest ono wpisane w obszar działań szkoły. Nie jest jednak ono satysfakcjonujące, „doradcy mają wpisany bardzo mały odsetek swojego etatu, na rzecz udzielania doradztwa zawodowego”. Zazwyczaj prowadzone są lekcje dla całych klas, czasami zdarza się doradztwo indywidualne. Największą bolączką w tej chwili, nie jest doradztwo zawodowe na poziomie trzeciego etapu, tylko na poziomie szkół podstawowych. Tam doradztwo jest szczątkowe, „niestety jest kulejące”. Aktualnie mamy tylko 10 godzin doradztwa zawodowego w klasach VII i VIII, młodzieży brakuje właściwego wsparcia. Doradca zawodowy powinien prowadzić indywidualne zajęcia z uczniem. Wskazano, że zajęcia grupowe są niewystarczające, bo potrzebny jest wywiad, spotkanie, rozmowa. Istotny jest cały obszar funkcjonowania człowieka, jego osobowości i charakter. Z „człowiekiem po prostu trzeba to przepracować indywidualnie”. Ograniczony wymiar doradztwa zawodowego w szkołach wynika przede wszystkim z barier finansowych.

Wszyscy nauczyciele są także zobowiązani do tego, żeby doradztwo realizować w ramach swoich godzin. Takie zalecenia mają szkoły m. in. z poradni psychologiczno-pedagogicznych. Wskazano, że doradztwo powinno mieć większy zakres godzinowy i objąć większy obszar tematyczny, dlatego też kształtowanie postaw zawodowych nie jest tylko właściwe na etapie szkół ponadpodstawowych, kształcenia zawodowego czy ogólnego. Istotna jest także preorientacja zawodowa prowadzona już w przedszkolach.

Padło stwierdzenie, że młodzież czerpie wiedzę na temat zawodów z seriali oraz z Internetu, a nie z zajęć doradztwa zawodowego.

Uczestnicy okrągłego stołu wskazali, że na każdych zajęciach mogłoby być realizowany element doradztwa zawodowego np. nauka systematyczności, chęć uczenia się i otwartość. W Regionie mamy dobrze wykwalifikowanych i doświadczonych doradców, liderów, ale mają oni bardzo mało czasu. W szkołach nie ma już żadnych ulg kwalifikacyjnych dla doradców zawodowych.

Przedstawiciel Miejskiego Ośrodka Kultury wskazał, że co roku organizuje imprezę dla animatorów (współfinansowana przez Urząd Miasta Olsztyn i Urząd Marszałkowski Województwa Warmińsko-Mazurskiego) - Złot Animatorów Warmii i Mazur. Podczas takich spotkań widoczna jest współpraca i chęć wymiany doświadczeń. Animatorzy cały rok czekają na to wydarzenie, ponieważ to czas, kiedy właśnie można się podzielić swoim doświadczeniem i dobrymi praktykami. To święto

animacji, „ludzie mówią, że wyjeżdżają z tego Olsztyna z takim zastrzykiem energii i motywacji do działania”.

Uczestnicy spotkania wskazali, że niezagospodarowaną grupą w poradnictwie zawodowym są osoby dorosłe. Podkreślono, że nie wszyscy dorośli wiedzą w jakim kierunku chcą lub powinni się kształcić i rozwijać, jakie kierunki pozwolą w przyszłości odnaleźć się na rynku pracy.

To najczęściej wiedzą ludzie, którzy są bardzo samoświadomi. Tak naprawdę dla tej grupy można wyodrębnić dwa główne procesy: doradztwo odbywające się w instytucjach rynku pracy (głównie w urzędach pracy) oraz na uczelniach (w akademickich biurach karier). Zwrócono uwagę, że bardzo dużo zależy od motywacji osoby dorosłej. Jeden z uczestników wskazał: „Ja tak naprawdę myśląc o uczeniu się przez całe życie, ja zawsze myślę (...), że to nie o to chodzi, czy jest dostępność, tylko to jaką dostępność jestem sobie sama w stanie jakoś wykreować”.

Trzeba podkreślić, że w naszym Regionie kładzie się nacisk na rozwój doradztwa zawodowego. W poprzednim okresie programowania (2014-2020) z sukcesem wdrażany był projekt „Warmia i Mazury doradztwem zawodowym stoi”, którego celem było przygotowanie i realizacja wysokiej jakości usług poradnictwa edukacyjno-zawodowego szkół i placówek prowadzących kształcenie zawodowe oraz wdrożenie i realizacja programu zewnętrznego wsparcia szkół w zakresie doradztwa zawodowego na poziomie lokalnym¹¹.

W aktualnej perspektywie finansowej poradnictwo i doradztwo zawodowe jest elementem wielu projektów. Jednak w przypadku projektów skierowanych do przedsiębiorców i do ich pracowników, to przedsiębiorca, a nie pracownik wskazuje jakich szkoleń potrzebuje. Podkreślono, że fundusze unijne coraz bardziej wspierają rozwój kompetencji miękkich. Przedstawiciel pracodawców zaznaczył, że w momencie nawet, kiedy do pracy zgłasza się osoba, która ma jakiś papier, który teoretycznie będzie pasował do profilu działalności, to zawsze sprawdzana jest jej chęć do pracy.

W trakcie rozmowy uznano, że w województwie warmińsko-mazurskim w ramach świadczonych usług doradczych raczej nie są brane pod uwagę specjalne potrzeby odbiorców. Związane jest to ze wspomnianym, małym zakresem wsparcia o charakterze indywidualnym.

Podkreślono, że jeżeli człowiek wybierze ścieżkę zawodową niedopasowaną do jego predyspozycji i aspiracji, to w przyszłości istnieje większe ryzyko wydatkowania dużych środków z budżetu państwa na leczenie depresji i wypalenia zawodowego. Poradnictwo zawodowe ma drugie

¹¹ <https://mapadotacji.gov.pl/projekty/770741/>

dno – ochrona zdrowia. Wśród młodzieży zaburzenia psychiczne są bardzo poważne, a to utrudnia dostęp młodego człowieka do zawodu.

W trakcie dyskusji stwierdzono, że w naszym Regionie prowadzone są kampanie uświadamiające i promocyjne wspierające uczenie się przez całe życie. Słaba jest jednak ich skuteczność. Kampanie nie mówią „naucz się czegoś, będziesz fajniejszy, będziesz miał lepsze życie”. Stwierdzono, że w Polsce nie ma mody na uczenie się.

Wspólnie zdecydowano, że promocja uczenia się nie obejmuje żadnych grup wiekowych. W szkołach nie ma zajęć z zakresu uczenia się. Natomiast na uczelniach wyższych są zajęcia z zakresu nowoczesnych technik uczenia się w wymiarze 30 godzin, jednak jest na to już trochę za późno. Ww. zajęcia wprowadzono, aby zapobiec powszechnemu zjawisku drop out – opuszczanie uczelni oraz by pomóc studentom, którzy kończąc szkołę średnią nie potrafią studiować. Ważne jest, że uczelnie projektując studia, chcą aby studenci nabyli umiejętność uczenia się przez całe życie.

Przedstawicielka młodzieży zwróciła uwagę na problem braku promocji uczenia się w szkole. Dzieci, które się uczą są hejtowane. Młodzież się nie uczy i nie czuje takiej potrzeby. Myśli jak zarobić, dorobić się małym wysiłkiem. Zauważono, że niepokojące jest zjawisko uczenia się zdalnego (tzw. szkoły w chmurze), bo młodzież chce uciec z systemu i zacząć zarabiać pieniądze. Grozi to aspołecznością. Młodzi ludzie inspirowani są głównie treściami zamieszczonymi w mediach społecznościowych.

Reprezentantka seniorów zaznaczyła, że jej zdaniem im starsza osoba tym bardziej szuka wiedzy. Chęć, to jednak co innego niż promocja. Uczenie wśród seniorów promowane jest głównie przez Uniwersytety Trzeciego Wieku.

PODSUMOWANIE

1. Problemy z doradztwem zawodowym w szkołach:

- doradztwo zawodowe jest realizowane w minimalnym wymiarze godzin, głównie w klasach VII i VIII szkół podstawowych,
- dominują zajęcia grupowe, które są niewystarczające – potrzeba indywidualnego podejścia do ucznia,
- główne ograniczenia to brak czasu oraz bariery finansowe. Doradcy zawodowi często mają bardzo ograniczony zakres etatu przeznaczony na swoje obowiązki.

2. Niezagospodarowane grupy docelowe w doradztwie zawodowym:

- brakuje efektywnego wsparcia dla uczniów młodszych (przedszkola i szkoły podstawowe) oraz osób dorosłych,

- doradztwo zawodowe w przypadku dorosłych opiera się głównie na urzędach pracy i akademickich biurach karier,
- dorośli często nie mają sprecyzowanej ścieżki rozwoju zawodowego ani motywacji do wyboru odpowiednich szkoleń.

3. Kwestia motywacji i podejścia do edukacji:

- młodzież czerpie wiedzę o zawodach głównie z mediów, w tym seriali i treści internetowych, co nie daje rzetelnej perspektywy,
- istnieje społeczne przekonanie, że uczenie się nie jest atrakcyjne ani potrzebne, a uczniowie, którzy się uczą, bywają wykluczani przez rówieśników.

4. Rola funduszy unijnych:

- fundusze UE coraz bardziej wspierają rozwój kompetencji miękkich, co jest istotne na zmieniającym się rynku pracy.

5. Wpływ na zdrowie psychiczne:

- brak odpowiedniego doradztwa zawodowego i zmuszanie młodzieży do wyboru ścieżki zawodowej może prowadzić do depresji i wypalenia zawodowego,
- poradnictwo zawodowe pełni istotną funkcję w ochronie zdrowia psychicznego, szczególnie wśród młodzieży.

6. Promocja uczenia się przez całe życie i kultura uczenia się:

- uczenie się przez całe życie nie jest wystarczająco promowane, a kampanie informacyjne są mało skuteczne,
- należy zmienić postrzeganie uczenia się jako wartościowej aktywności i promować ją jako sposób na lepsze życie oraz większe możliwości zawodowe,
- potrzebne są skuteczne kampanie społeczne promujące uczenie się w każdej grupie wiekowej.

7. Potrzeba zmian systemowych:

- należy zwiększyć dostępność indywidualnego doradztwa zawodowego oraz promować ideę uczenia się na każdym etapie życia,
- wprowadzenie doradztwa zawodowego jako obowiązkowej, szerzej zakrojonej usługi jest kluczowe, aby wspierać rozwój młodzieży i dorosłych w dynamicznie zmieniającym się rynku pracy.

V. IDENTYFIKACJA POTRZEB UCZĄCYCH SIĘ I MONITOROWANIE UCZESTNICTWA

15. Czy monitorowany jest wskaźnik udziału w uczeniu przez całe życie w Regionie?	NIE
16. Jeżeli tak jak często przeprowadzane jest badanie?	-
17. Czy Region monitoruje pojawianie się nowych potrzeb po stronie uczących się?	TAK
18. Czy Region monitoruje zapotrzebowanie na umiejętności z perspektywy pracodawców?	TAK

Wskaźnik udziału w uczeniu się przez całe życie jest monitorowany na poziomie krajowym i regionalnym w województwie warmińsko-mazurskim. Jest on częścią działań i raportów statystycznych prowadzonych przez:

1. Główny Urząd Statystyczny (GUS) - monitoruje różne aspekty edukacji formalnej, pozaformalnej i nieformalnej, publikując dane dotyczące uczestnictwa w uczeniu się przez całe życie również w rozbiciu na województwa¹².
2. Eurostat - gromadzi dane na poziomie regionalnym w ramach statystyk Unii Europejskiej, co pozwala na porównanie Polski z innymi krajami UE, wskaźnik wyliczany na podstawie Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (Labour Force Survey) i pokazuje odsetek osób w wieku 25-64 lata, które w ostatnich 4 tygodniach kształciły się w szkołach (formalnie) lub na szkoleniach/kursach (pozaformalnie). Nie uwzględnia on jednak najpopularniejszej formy uczenia dorosłych czyli uczenia nieformalnego (podczas pracy zawodowej i relacji z innymi ludźmi).
3. Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP) i Uniwersytet Jagielloński – Bilans Kapitału Ludzkiego cyklicznie monitoruje zasoby kapitału ludzkiego na polskim rynku pracy oraz czynniki odpowiadające za ich rozwój. Ważnymi wskaźnikami dotyczą aktywności edukacyjnej Polaków (zarówno w okresie ostatnich 4 tygodni, jak i 12 miesięcy) ¹³.

Mimo tego w trakcie dyskusji wskazano, że w Regionie nie jest monitorowany wskaźnik udziału w uczeniu się przez całe życie. Ponadto podkreślono, że jedynie jest on monitorowany w ramach

¹² <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/edukacja/edukacja/uczenie-sie-osob-doroslych-2022,3,4.html>

¹³ <https://www.parp.gov.pl/component/publications/publication/bilans-kapitalu-ludzkiego-2022-2021-rozwoj-kompetencji-uczenie-sie-doroslych-i-sektor-szkoleniowo-rozwojowy>

programu regionalnego FEWiM 2021-2027¹⁴. W ostatnim czasie badane są również losy i potrzeby edukacyjne młodych osób (np. raport IBE „Monitorowanie Losów Edukacyjno-Zawodowych Absolwentów i Młodych Dorosłych”).

Eksperti Okrągłego Stołu podkreślali, że w naszym województwie prowadzone są badania ewaluacyjne. W Urzędzie Marszałkowskim Województwa Warmińsko-Mazurskiego tematami badawczymi zajmuje się Departament Polityki Regionalnej. Zwrócono uwagę, że funkcjonuje tam Regionalne Obserwatorium Terytorialne, które monitoruje sytuację społeczno-ekonomiczną województwa, zajmuje się ewaluacją strategii rozwoju społeczno-gospodarczego Regionu i funduszy regionalnych. Obserwatorium nie prowadzi jednak kompleksowej analizy potrzeb uczących się.

Departamenty wdrożeniowe urzędu uczestniczą w działaniach ewaluacyjnych, wywiadach, dotyczących poszczególnych obszarów wsparcia. Interesariusze również są angażowani, często biorą udział w wywiadach, ankietach.

Należy zwrócić uwagę, że działania WZK pokazały, że pojawiają się potrzeby badawcze w obszarze uczenia się przez całe życie. Są to propozycje badań i analiz, które planuje się zrealizować do końca pierwszej połowy 2026 r.

Zaznaczono, że monitorowanie pojawiania się nowych potrzeb po stronie uczących się realizowane jest głównie w diagnozach składanych projektów np. Upskilling Pathways, związanych z tworzeniem LOWE.

Potrzeby pracodawców województwa warmińsko-mazurskiego nie są szczególnie badane (np. poprzez regularne badania ankietowe). Wojewódzki Urząd Pracy w Olsztynie prowadzi badania dotyczące rynku pracy i osób bezrobotnych np. corocznie publikuje „Barometr zawodów”.

PODSUMOWANIE

1. Brak właściwego monitorowania wskaźnika uczenia się przez całe życie w Regionie i analizy potrzeb pracodawców:
 - nie jest monitorowany w sposób systematyczny,
 - jest on jednak uwzględniany przede wszystkim w ramach programu regionalnego FEWiM 2021–2027,

¹⁴ Najważniejsze wskaźniki z obszaru kształcenia ustawicznego to: 1. *Liczba osób dorosłych objętych usługami rozwojowymi*, 2. *Liczba osób dorosłych objętych wsparciem w zakresie umiejętności lub kompetencji podstawowych, realizowanym poza Bazą Usług Rozwojowych*, 3. *Liczba osób, które uzyskały kwalifikacje po opuszczeniu programu*.

- monitorowanie nowych potrzeb osób uczących się odbywa się głównie poprzez diagnozy składanych projektów.

2. Ewaluacje regionalne:

- Eksperci zwrócili uwagę na prowadzenie ewaluacji w Regionie, w tym przez Departament Polityki Regionalnej w Urzędzie Marszałkowskim Województwa Warmińsko-Mazurskiego. Nie prowadzi się jednak kompleksowej analizy potrzeb osób uczących się.

3. Nowe potrzeby badawcze:

- podkreślono potrzebę pogłębionych badań w obszarze uczenia się przez całe życie,
- planowane są nowe badania i analizy w tym zakresie w ramach KPO, z realizacją przewidzianą do pierwszej połowy 2026 roku.

VI. PROFESJONALIZACJA I ROZWÓJ EDUKATORÓW I KADR LLL

19. Czy władze regionalne wspierają rozwój zawodowy następujących grup:	
a. kadry kierowniczej w szkołach	RACZEJ TAK
b. kadry nauczycielskiej	TAK
c. edukatorów w edukacji pozaformalnej	RACZEJ TAK

W opinii ekspertów kadra kierownicza w szkołach ma dużo mniejsze wsparcie ze strony władz regionalnych niż nauczyciele. Kadra kierownicza nie ma wielu możliwości rozwojowych w naszym województwie. W Regionie brakuje systematycznych możliwości rozwoju zawodowego dla tej grupy. Rozwój zawodowy nauczycieli realizowany jest skutecznie poprzez projekty wdrażane w ramach-FEWiM 2021-2027 (Działanie 6.1, 6.2, 6.3 i 6.6).

Edukatorzy edukacji pozaformalnej nie są wspierani programowo. W ich rozwoju najważniejsze są oddolne inicjatywy np. wspomniany Zlot Animatorów Warmii i Mazur. Zauważono jednak, że edukacja pozaformalna teraz „przybiera na mocy” i to jest ważne w naszym województwie. Region wkłada energię w edukację pozaformalną, jest ona ważnym trendem. Przedstawiciele Urzędu Marszałkowskiego podkreślali, że na kształcenie ustawiczne w tym okresie programowania, skierowano znaczącą część środków. Region intensywnie inwestuje w edukację pozaformalną. Projekty, które już są realizowane, związane z rozwojem kompetencji podstawowych, Upskilling Pathways, wpierają edukatorów edukacji

pozaformalnej i nieformalnej¹⁵. Dodatkowo działania związane z tworzeniem LOWE w naszym Regionie również rozwijają kompetencje osób zaangażowanych w LLL. W ramach KPO zaplanowano także pilotaż wspierający i rozwijający umiejętności liderów związanych z kształceniem ustawicznym oraz seminaria z obszaru kształcenia osób dorosłych.

PODSUMOWANIE

1. Rośnie świadomość znaczenia doskonalenia edukatorów edukacji pozaformalnej.
2. Władze regionalne najmocniej wspierają rozwój zawodowy nauczycieli. Kadra kierownicza w szkołach doświadcza mniejszego wsparcia.
3. Niedostateczne jest wsparcie programowe dla edukatorów edukacji pozaformalnej.

VII. WSPARCIE FINANSOWE UCZENIA SIĘ PRZEZ CAŁE ŻYCIE

20. Czy rozwijanie umiejętności zawodowych jest wspierane finansowo z środków Regionu lub innych środków publicznych?	TAK
21. Czy rozwijanie umiejętności niezwiązanych z pracą zawodową jest wspierane finansowo z środków regionu lub innych środków publicznych?	TAK
22. Czy istnieją inicjatywy wspierające następujące grupy?	
a. osoby ze specjalnymi potrzebami (np. niepełnosprawność ruchowa, problemy ze zdrowiem psychicznym)?	TAK
b. osoby ze środowisk migracyjnych?	TAK
c. osoby z grup wykluczenia społecznego?	TAK
d. długotrwale bezrobotni?	TAK
e. bezrobotna młodzież?	TAK
f. bezrobotne kobiety	TAK

¹⁵ W ramach naboru nr FEWM.06.05-IZ.00-001/23 premiowano projekty, które zakładały, że co najmniej jedna osoba z personelu bezpośrednio świadczącego wsparcie dla osób dorosłych w zakresie podnoszenia umiejętności podstawowych, weźmie udział w kształceniu i ustawicznym doskonaleniu zawodowym.

g. seniorzy	TAK
h. inne	TAK

W województwie warmińsko-mazurskim dostępne są różnorodne formy wsparcia finansowego na rozwijanie umiejętności zawodowych, finansowane ze środków regionalnych oraz funduszy unijnych. Najważniejsze z nich to:

1. Wsparcie z Europejskiego Funduszu Społecznego+ i budżetu państwa w ramach FEWiM 2021-2027, na kształcenie osób dorosłych, które z własnej inicjatywy chcą rozwijać swoje umiejętności. Zabezpieczono na ten cel środki w wysokości ponad 60 mln Euro¹⁶. Najważniejsze projekty dotyczą:

- Podmiotowego Systemu Finansowania (PSF) Usług Rozwojowych, co umożliwia dofinansowanie szkoleń, kursów i innych form podnoszenia kompetencji i kwalifikacji dla osób dorosłych oraz przedsiębiorstw. W Regionie aktualnie realizowane są 3 projekty. Wdrażane są one z wykorzystaniem Bazy Usług Rozwojowych (BUR). To platforma umożliwiająca dostęp do różnorodnych kursów i szkoleń, w tym również hobbystycznych. Mieszkańcy Warmii i Mazur mogą skorzystać z dofinansowania sięgającego nawet 95% kosztów kwalifikowalnych.
- Tworzenia i funkcjonowania LOWE.
- Rozwijania kompetencji podstawowych mieszkańców regionu (Upskilling Pathways).
- Wsparcia kompetencji kadr systemu ochrony zdrowia i opiekunów nieformalnych w opiece długoterminowej.
- Wsparcia osób zagrożonych wykluczeniem społecznym poprzez działania aktywizujące, mające na celu ich integrację społeczną i zawodową.
- Rozwoju sektora ekonomii społecznej poprzez wsparcie przedsiębiorstw społecznych oraz inicjatyw mających na celu integrację zawodową osób z grup defaworyzowanych.
- Wsparcia procesów integracji społecznej i zawodowej migrantów oraz obywateli państw trzecich w lokalnych społecznościach.

2. Wsparcie z Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Olsztynie, który regularnie ogłasza nabory wniosków o dofinansowanie projektów związanych z rozwojem kompetencji zawodowych.

¹⁶ Wysokość alokacji ogółem Działanie 6.5, Cel G *Wspieranie uczenia się przez całe życie, w szczególności elastycznych możliwości podnoszenia i zmiany kwalifikacji dla wszystkich, z uwzględnieniem umiejętności w zakresie przedsiębiorczości i kompetencji cyfrowych, lepsze przewidywanie zmian i zapotrzebowania na nowe umiejętności na podstawie potrzeb rynku pracy, ułatwianie zmian ścieżki kariery zawodowej i wspieranie mobilności zawodowej.*

3. Krajowy Fundusz Szkoleniowy (KFS), którego środki dystrybuowane są regionalnie, pozwala na dofinansowanie kształcenia pracowników i pracodawców.

Eksperti byli zgodni, że rozwijanie umiejętności zawodowych jest wspierane finansowo ze środków Regionu i innych środków publicznych. Środki są dostępne, jednak duża część z nich przeznaczona jest na działania stricte rozwijające kompetencje zawodowe. Zauważono, że duży nacisk kładzie się na doksztalcanie nauczycieli kształcenia zawodowego. Widać to po ogłoszonych naborach w ramach programu regionalnego FEWiM 2021-2027. Podkreślano, że środki unijne są bardzo szybko konsumowane. Można to dostrzec m. in. na przykładzie operatorów PSF. Nabór wniosków prowadzony wśród mieszkańców województwa jest bardzo szybko zamykany, bo dostępne środki na usługi rozwojowe są wyczerpywane.

Jednomyślnie uznano, że dostęp do rozwijania umiejętności niezwiązanych z pracą zawodową mają wszystkie wskazane w ankiecie grupy.

Dodatkowo przedstawiciele uczelni wskazali, że podejmują inicjatywy dotyczące wsparcia osób neuro różnorodnych.

PODSUMOWANIE

1. Wszystkie grupy mieszkańców Regionu mają zapewniony dostęp do wsparcia finansowego pozwalającego im rozwijać kompetencje i kwalifikacje.
2. Największe znaczenie w rozwijaniu kompetencji i kwalifikacji odgrywają środki unijne.

VIII. TRANSFORMACJA EKOLOGICZNA I CYFROWA – JEJ WDRAŻANIE W ŻYCIE

23. Czy dostęp do zdalnego uczenia się jest częścią regionalnej polityki kształcenia przez całe życie?	TAK
24. Czy istnieją standardy jakości nauczania zdalnego, system jakości usług zdalnych, wdrożone przez władze regionalne?	NIE
25. Czy w Regionie przeznacza się środki na umożliwienie dostępu do uczenia się w sposób zdalny dla osób	
a. we wszystkich grupach wiekowych?	RACZEJ NIE
b. ze specjalnymi potrzebami?	NIE

26. Czy strategia regionalna obejmuje wspieranie uczenia się przez całe życie w ramach zielonej transformacji?	TAK
27. Czy Region monitoruje poziom rozwoju zielonych kompetencji?	RACZEJ NIE
28. Czy Region monitoruje podaż i popyt na zielone miejsca pracy?	NIE
29. Czy władze regionalne promują edukację, która koncentruje się na zrównoważonym rozwoju środowiska?	W ŚREDNIM STOPNIU

Eksperci rozpoczynając dyskusję na temat zdalnego uczenia się zwrócili uwagę, że kształcenie zdalne jest formą kształcenia. Więc jeżeli mówimy o kształceniu ogólnie, to jest to forma realizacji polityki kształcenia. Dostęp do zdalnego kształcenia jest częścią regionalnej polityki kształcenia.

Pandemia pokazała, że nauczanie zdalne było potrzebne. Nie było wówczas standardów pracy zdalnej. Niektóre dzieci w ogóle nie miały dostępu do edukacji zdalnej, poprzez brak sprzętu i Internetu w miejscu zamieszkania. Tym samym zostały wykluczone z udziału w systemie edukacji. Ponadto nie było możliwości kontrolowania tego zjawiska i jego uniknięcia. Zwrócono uwagę, że Województwo Małopolskie jest przykładem regionu z lokalnymi standardami zapewniającymi jakość usług szkoleniowych¹⁷.

Uczestnicy Okrągłego Stołu zapytani o standardy jakości nauczania zdalnego i system jakości usług zdalnych, wdrożony przez władze regionalne, wskazali, że Region wykorzystuje przede wszystkim rozwiązania krajowe. Zwrócono uwagę, że w ramach PSF każde szkolenie, które jest realizowane w formie zdalnej albo zdalnej w formie rzeczywistej (są to dwie różne rzeczy), mają określony swój standard i muszą spełniać konkretne wymagania co do tego, żeby w ogóle można było je zrealizować w takiej formie. Uznano, że jeżeli rozwiązania krajowe są wystarczające, z poziomu użytkowników, to nie ma sensu tworzyć nowych. Ministerstwo ze względu na chaos na rynku kwalifikacji czy kompetencji (określone dyplomy są niestety sobie nierówne) zaczyna także porządkować kwestie związane ze zdalnym nauczaniem.

Zwrócić trzeba uwagę, że pewnych szkoleń nie da się przeprowadzić w sposób efektywny zdalnie. Jednocześnie całkiem duża grupa przedsiębiorców i ich pracowników jest bardzo zadowolona

¹⁷ MSUES to znak jakości przyznawany firmom szkoleniowym i doradczym przez Województwo Małopolskie - Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie w ramach Centrum Zapewniania Jakości Kształcenia (źródło: <https://www.pociagdokariery.pl/oferta/znak-jakosci-msues>).

ze zdalnych szkoleń. Mogą nauczyć się wszystkiego, czego potrzebują, a nie muszą tracić czasu i pieniędzy na dojazd. Łatwiej im pogodzić plany zawodowe z rodzinnymi obowiązkami.

Eksperci uznali, że w Regionie nie przeznacza się środków na umożliwienie dostępu do uczenia się w sposób zdalny dla osób we wszystkich grupach wiekowych i ze specjalnymi potrzebami. Mamy dostęp do nauczania zdalnego, ale niewystarczające środki są przekazane na ten cel.

Zauważono, że jeżeli chodzi o szkolnictwo wyższe, studia podyplomowe, wiele uczelni przechodzi na kształcenie zdalne.

Z dyskusji wynikało, że Region promuje edukację, która koncentruje się na zrównoważonym rozwoju środowiska. Monitorowanie zielonych kompetencji realizowane jest natomiast jedynie na poziomie projektów unijnych¹⁸. Nie ma analiz dotyczących tego, ile miejsc pracy zostanie utworzonych w obszarze zielonej gospodarki np. do 2030 r. Jest to bardzo istotne jeżeli chcemy projektować działania rozwojowe. Zwrócono uwagę na to, że istnieje potrzeba doprecyzowania definicji zielonych kompetencji. Dyskusja wskazuje na brak jednoznacznej definicji zielonych kompetencji w kontekście regionalnym, co utrudnia zarówno monitorowanie, jak i projektowanie działań rozwojowych. Dodatkowo w ramach projektów stosowana jest zasada "Do No Harm to the Environment" (DNHS), co świadczy o uwzględnianiu aspektów środowiskowych w działaniach finansowanych ze środków publicznych. Jednakże, działania te są ograniczone do poziomu projektów i nie mają przełożenia na systematyczne monitorowanie na poziomie regionu.

Podkreślono, że w naszym województwie coraz prężniej rozwija się outdoor learning, który jest powiązany z zielonymi kompetencjami. Należy rozwijać tę metodę wśród różnych grup wiekowych, ze względu na atuty środowiskowe Regionu i przyjazną formułę dla uczestników.

PODSUMOWANIE

1. Dostęp do zdalnego kształcenia jest częścią regionalnej polityki edukacyjnej.
2. Realizacja tego typu edukacji korzysta głównie z narzędzi wypracowanych na poziomie krajowym.
3. Standardy jakości nauczania zdalnego:
 - Standardy jakości nauczania zdalnego są wypracowane na poziomie krajowym (np. w ramach Bazy Usług Rozwojowych - BUR).

¹⁸ W projektach edukacyjnych wykazywany jest wskaźnik *Liczba osób, które uzyskały zielone kwalifikacje po opuszczeniu programu to wskaźnik rezultatu bezpośredniego*.

- Istnieją rozbieżności w postrzeganiu tych standardów jako wystarczających, szczególnie w odniesieniu do specyficznych form kształcenia, takich jak szkolenia praktyczne czy uzyskiwanie kwalifikacji zawodowych.

4. Potrzeba regionalnych standardów:

- Zdania są podzielone – jedni uważają, że istniejące standardy krajowe są wystarczające, inni wskazują na brak dopasowania do lokalnych potrzeb.

5. Finansowanie i dostępność edukacji zdalnej dla różnych grup społecznych:

- Środki na edukację zdalną pochodzą zarówno z funduszy regionalnych, jak i krajowych.
- Dostępność do edukacji zdalnej jest różna i zależy od regionu oraz grup wiekowych.
- Nie zidentyfikowano konkretnych programów finansujących edukację zdalną dla osób ze specjalnymi potrzebami w regionach.

6. Brak systematycznego monitorowania zielonych kompetencji i prognoz dotyczących zielonej gospodarki:

- W Regionie nie funkcjonuje zintegrowany system monitorowania poziomu rozwoju zielonych kompetencji ani podaży na rynku pracy w tym zakresie. Informacje te są zbierane jedynie na poziomie projektów unijnych.

7. Należy rozwijać metodę outdoor learning w Regionie.

IX. WALIDACJA

30. Czy istnieje system walidacji umożliwiający potwierdzanie efektów uczenia się?	NIE
31. Czy system mikropoświadczeń funkcjonuje w Regionie?	NIE

Jednym z ostatnich tematów omawianych przy Okrągły Stole, były kwestie związane z istnieniem systemu walidacji umożliwiającego potwierdzenie efektów uczenia się i funkcjonowania systemu mikropoświadczeń w Regionie. Zwrócono uwagę, że walidacja jest trudnym obszarem. Zapis formalny walidacji kompetencji i jego praktyczne wdrożenie to duże wyzwanie. Dyskutowano o trudnościach w stworzeniu efektywnego systemu walidacji, który rzeczywiście odzwierciedla efekty uczenia się. Podkreślano, że choć wiele regionalnych instytucji angażuje się w te inicjatywy, napotykają one

na problemy związane z testowaniem, integracją tych systemów z codziennymi praktykami edukacyjnymi oraz zdobywaniem odpowiednich zasobów finansowych na ich wdrożenie.

W poprzednich perspektywach finansowych w projektach realizowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego, głównie w kształceniu ustawicznym, wdrażano walidację kompetencji, np. dla rzemieślników, którzy przez lata zdobywali doświadczenie, ale nie mieli formalnych dokumentów potwierdzających ich kwalifikacje. W ramach takich projektów potwierdzano nabyte kompetencje poprzez różnorodne metody, jak np. portfolio czy inne formy oceny umiejętności.

Aktualnie walidacja kompetencji jest wymagana w projektach finansowanych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego+. Podkreślono, że jest to kluczowy element sprawozdawczości projektowej. Efektywność projektów jest mierzona poprzez porównanie kompetencji na początku i na końcu realizacji projektu. Ekspertki podkreślili, że Zintegrowany System Kwalifikacji (ZSK) opiera się właściwie na walidacji.

Mikropoświadczenia¹⁹ mogą być odpowiedzią na zmieniające się potrzeby rynku pracy, szczególnie dla młodszych osób, które oczekują szybszych, bardziej elastycznych form zdobywania wiedzy. Ekspertki wskazali, że koncepcja mikropoświadczeń, jako narzędzia potwierdzającego nabyte kompetencje, jest nadal w fazie pilotażu. Ciągłe nie ma pełnej integracji tego typu działań w regionach, ale pojawiają się pozytywne przykłady ich zastosowania. Dobrym przykładem będzie realizacja pilotażu przez Uniwersytet Warmińsko-Mazurski dotyczący mikropoświadczeń, przy współpracy z Instytutem Badań Edukacyjnych. Uruchomione zostały ścieżki edukacyjne z dodatkowymi certyfikatami wspólnymi. Między innymi dzięki temu Uniwersytet dołączył do grona Uniwersytetów Europejskich. Aktualnie trwają również prace w sprawie mikropoświadczeń prowadzone przez Akademię Nauk Stosowanych w Elblągu we współpracy z Uniwersytetem Łódzkim.

PODSUMOWANIE

1. Nie ma regionalnego systemu walidacji. Pomocne mogą być jednak doświadczenia z projektów unijnych.
2. Zostały już wypracowane procedury, które pomagają w walidacji kompetencji nabytych w sposób nieformalny i pozaformalny.
3. Mikroświadczenia są przyszłością, trwają prace nad systemem mikropoświadczeń.

¹⁹ Mikropoświadczenie to dokument potwierdzający umiejętności w określonym obszarze, osiągnięte przy niewielkim nakładzie pracy i w oparciu o ustalone standardy. Mikropoświadczenia są zwykle gromadzone i udostępniane w formie cyfrowej. Stosowanie ich jest odpowiedzią na zmieniające się metody uczenia i wymagania rynku pracy (źródło: <https://odznakaplus.ibe.edu.pl/content-pages/simple/const/what-is-microcredentials>).

Obszar 3: EWALUACJA

X. EWALUACJA REGIONALNEJ POLITYKI W OBSZARZE UCZENIA SIĘ PRZES CAŁE ŻYCIE

32. Czy na poziomie regionalnym istnieje formalna ewaluacja polityk kształcenia przez całe życie?	NIE
33. Jak często przeprowadzane jest działanie ewaluacyjne?	-
34. Czy raporty z wynikami z ewaluacji są dostępne publicznie?	TAK
35. Czy wyniki oceny są rzeczywiście wykorzystywane do ulepszania polityk kształcenia przez całe życie?	NIE

Kończąc dyskusję w ramach Okrągłego Stołu poruszono temat ewaluacji regionalnej polityki w obszarze uczenia się przez całe życie. Zdaniem ekspertów ewaluacja jest niezbędnym elementem procesów edukacyjnych. Istotne jest prowadzenie ewaluacji, nie tylko jako formalnego wymogu, ale także jako narzędzia do modyfikacji i doskonalenia działań. Stwierdzono, że na poziomie regionalnym nie istnieje formalna ewaluacja polityk kształcenia przez całe życie.

Brakuje także wykorzystania wyników ewaluacji w doskonaleniu procesów, szczególnie w obszarze polityki edukacyjnej. Należy podkreślić znaczenie przekształcania wyników ewaluacji w konkretne działania, poprawiające jakość realizowanych programów i polityk, zwłaszcza w zakresie edukacji przez całe życie. Zwrócono uwagę, że niewykorzystanie informacji zwrotnej może prowadzić do utraty efektywności projektów. Ważne jest rozróżnienie czym są wnioski, czym są rekomendacje i co się dalej z tym robi, jak przebiega realizacja rekomendacji.

PODSUMOWANIE

1. Ewaluacja jest niezbędnym elementem procesów edukacyjnych.
2. Należy podkreślić znaczenie przekształcania wyników ewaluacji w konkretne działania, poprawiające jakość realizowanych programów i polityk, zwłaszcza w zakresie edukacji przez całe życie.
3. Należy zwrócić uwagę na konieczność tworzenia konkretnych rekomendacji dotyczących regionalnego systemu uczenia się przez całe życie, które mogłyby obejmować m. in. lepszą

promocję, integrację instytucji oraz większy nacisk na wykorzystywanie wyników ewaluacji do udoskonalania działań.

UWAGI KOŃCOWE:

Podsumowując spotkanie uczestnicy podkreślili, że w naszym Regionie bardzo ważna jest promocja działań edukacyjnych (szkoleń, warsztatów). To kluczowe dla zaangażowania większej liczby osób, w tym seniorów, w programy edukacji przez całe życie. Wiele projektów nie przewiduje odpowiednich środków na promocję, co utrudnia dotarcie do szerokiego kręgu odbiorców.

Istnieje potrzeba lepszej współpracy i wymiany informacji pomiędzy instytucjami realizującymi programy edukacyjne, co pozwoliłoby na bardziej efektywne wykorzystanie zasobów i uniknięcie powielania działań. Istotna jest również współpraca z instytucjami samorządowymi i innymi podmiotami publicznymi.

W Regionie brakuje platformy umożliwiającej łatwy dostęp do informacji o realizowanych projektach i nadchodzących rekrutacjach na szkolenia. Osoby dorosłe nie mogą skorzystać z oferowanych działań.

Ważnym kierunkiem jest przeprowadzanie konsultacji z interesariuszami przy projektowaniu polityk edukacyjnych tak, aby odpowiadały one realnym potrzebom odbiorców. Dialog z użytkownikami końcowymi pozwala na dostosowanie rozwiązań do ich rzeczywistych oczekiwań.

REKOMENDACJE W OBSZARZE UCZENIA SIĘ PRZEZ CAŁE ŻYCIE

1. Zwiększenie roli promocji uczenia się przez całe życie i dostępu do informacji dotyczących LLL.
2. Stworzenie regionalnej platformy wymiany informacji.
3. Integracja i współpraca instytucji edukacyjnych, pracodawców i samorządów w zakresie tworzenia spójnej polityki uczenia się przez całe życie.
4. Położenie nacisku na konsultacje i zaangażowanie społeczności.
5. Potrzeba przynależności województwa warmińsko-mazurskiego do międzynarodowych stowarzyszeń sieci skoncentrowanej na LLL lub specyficznych sektorach edukacji. Jest to przestrzeń do potencjalnego rozwoju.
6. Systematyczne monitorowanie wskaźnika uczenia się przez całe życie na poziomie regionalnym.
7. Zwiększenie zakresu monitorowania i diagnozowania nowych potrzeb edukacyjnych wśród mieszkańców regionu.
8. Opracowanie definicji oraz katalogu zielonych kompetencji dostosowanego do specyfiki regionu.
9. Rozwój outdoor learningu w Regionie.
10. Przeprowadzenie analiz dotyczących potencjalnych miejsc pracy w zielonej gospodarce do 2030 roku.
11. Integracja danych z projektów, wykorzystanie istniejących danych z projektów jako podstawy do szerszej analizy trendów.
12. Uspójnienie polityki na poziomie regionalnym i centralnym, dotyczącej standardów jakości i finansowania edukacji zdalnej.
13. Wzmocnienie programowego wsparcia dla kadry kierowniczej w szkołach.
14. Stworzenie dedykowanych programów rozwojowych dla edukatorów edukacji pozaformalnej.
15. Kontynuowanie i rozwijanie inicjatyw finansowanych w ramach FEWiM oraz KPO, z naciskiem na kompetencje liderów i edukatorów.

ZESTAWIENIE ODPOWIEDZI

Obszar 1: PLANOWANIE I STRATEGICZNE ZARZĄDZANIE

I. MIEJSCE UCZENIA SIĘ PRZEZ CAŁE ŻYCIE W STRATEGII ROZWOJU REGIONU

1. Czy na szczeblu regionalnym istnieje polityka uczenia się przez całe życie?

TAK

2. Czy uczenie się przez całe życie jest ważnym elementem planu rozwoju regionalnego lub strategii regionalnej?

TAK

3. Czy na szczeblu regionalnym istnieje polityka uczenia się przez całe życie obejmująca wszystkie sektory edukacji, tzn.:

- a. system edukacji formalnej (w tym m.in. szkoły średnie uczelnie)?

TAK

- b. system edukacji pozaformalnej?

TAK

- c. uczenie nieformalne?

TAK

- d. system edukacji obejmujący wszystkie grupy wiekowe?

TAK

- e. edukację zawodową?

TAK

II. KOORDYNACJA I WSPÓŁPRACA MIĘDZYINSTYTUCJONALNA W RAMACH POLITYKI LLL W REGIONIE

4. Czy w systemie zarządzania uczeniem się przez całe życie uczestniczą interesariusze, uczniowie i nauczyciele?

RACZEJ TAK

5. Czy istnieje współpraca i koordynacja między szczeblem centralnym i regionalnym? Która z poniższych:

- a. finansowa?

RACZEJ NIE

b. administracyjna?

RACZEJ NIE

c. inna?

TAK

III. TWORZENIE, WSPIERANIE I PODTRZYMYWANIE PARTNERSTW

6. Czy istnieje współpraca między Regionem a interesariuszami w zakresie uczenia się przez całe życie:

a. na poziomie międzynarodowym?

TAK

b. na poziomie regionalnym?

TAK

7. Czy Region jest członkiem międzynarodowego stowarzyszenia lub sieci skoncentrowanej na LLL lub bardziej specyficznych sektorach edukacji (itp. ustawiczne kształcenie zawodowe, kształcenie osób zagrożonych wykluczeniem, itp.)?

NIE

8. Czy w Regionie istnieją partnerstwa w obszarze uczenia się przez całe życie?

TAK

9. W jakim stopniu władze Regionu wspierają te partnerstwa?

W ŚREDNIM STOPNIU

10. Czy członkami takich partnerstw są zróżnicowane podmioty (z różnych sektorów, organizacji)?

TAK

Obszar 2: IMPLEMENTACJA

IV. INFORMACJA I PORADNICTWO ZAWODOWE

11. Czy poradnictwo zawodowe jest dostępne dla wszystkich grup wiekowych w ramach uczenia się przez całe życie, a w szczególności:

a. dla osób w wieku szkolnym?

RACZEJ TAK

b. dla osób dorosłych?

RACZEJ TAK

12. Czy w ramach świadczonych usług doradczych brane są pod uwagę specjalne potrzeby odbiorców?

RACZEJ NIE

13. Czy istnieją kampanie uświadamiające i promocyjne wspierające uczenie się przez całe życie?

TAK

14. Czy promocja uczenia się obejmuje wszystkie etapy życia (grupy wiekowe):

a. dzieci?

NIE

b. młodzież?

NIE

c. dorosłych?

NIE

d. seniorów?

NIE

V. IDENTYFIKACJA POTRZEB UCZĄCYCH SIĘ I MONITOROWANIE UCZESTNICTWA

15. Czy monitorowany jest wskaźnik udziału w uczeniu się przez całe życie w Regionie?

NIE

16. Jeżeli tak jak często przeprowadzane jest badanie?

-

17. Czy Region monitoruje pojawianie się nowych potrzeb po stronie uczących się?

TAK

18. Czy Region monitoruje zapotrzebowanie na umiejętności z perspektywy pracodawców?

TAK

VI. PROFESJONALIZACJA I ROZWÓJ EDUKATORÓW I KADR LLL

19. Czy władze regionalne wspierają rozwój zawodowy następujących grup:

a. kadry kierowniczej w szkołach?

RACZEJ TAK

b. kadry nauczycielskiej?

TAK

c. edukatorów w edukacji pozaformalnej?

RACZEJ TAK

VII. WSPARCIE FINANSOWE UCZENIA SIĘ PRZEZ CAŁE ŻYCIE

20. Czy rozwijanie umiejętności zawodowych jest wspierane finansowo z środków Regionu lub innych środków publicznych?

TAK

21. Czy rozwijanie umiejętności niezwiązanych z pracą zawodową jest wspierane finansowo z środków Regionu lub innych środków publicznych?

TAK

22. Czy istnieją inicjatywy wspierające następujące grupy:

a. osoby ze specjalnymi potrzebami (np. niepełnosprawność ruchowa, problemy ze zdrowiem psychicznym?)

TAK

b. osoby ze środowisk migracyjnych?

TAK

c. osoby z grup wykluczenia społecznego?

TAK

d. długotrwale bezrobotni?

TAK

e. bezrobotna młodzież?

TAK

f. bezrobotne kobiety?

TAK

g. seniorzy?

TAK

h. inne?

TAK

VIII. TRANSFORMACJA EKOLOGICZNA I CYFROWA – JEJ WDRAŻANIE W ŻYCIE

23. Czy dostęp do zdalnego uczenia się jest częścią regionalnej polityki uczenia się przez całe życie?

TAK

24. Czy istnieją standardy jakości nauczania zdalnego, system jakości usług zdalnych, wdrożone przez władze regionalne?

NIE

25. Czy w Regionie przeznacza środki na umożliwienie dostępu do uczenia się w sposób zdalny dla osób:

a. we wszystkich grupach wiekowych?

RACZEJ NIE

b. ze specjalnymi potrzebami?

NIE

26. Czy strategia regionalna obejmuje wspieranie uczenia się przez całe życie w ramach zielonej transformacji?

TAK

27. Czy Region monitoruje poziom rozwoju zielonych kompetencji?

RACZEJ NIE

28. Czy Region monitoruje podaż i popyt na zielone miejsca pracy?

NIE

29. Czy władze regionalne promują edukację, która koncentruje się na zrównoważonym rozwoju środowiska?

W ŚREDNIM STOPNIU

IX. WALIDACJA

30. Czy istnieje system walidacji umożliwiający potwierdzanie efektów uczenia się?

NIE

31. Czy system mikropoświadczeń funkcjonuje w regionie?

NIE

Obszar 3: EWALUACJA

X. EWALUACJA REGIONALNEJ POLITYKI W OBSZARZE UCZENIA SIĘ PRZEZ CAŁE ŻYCIE

32. Czy na poziomie regionalnym istnieje formalna ewaluacja polityk uczenia się przez całe życie?

NIE

33. Jak często przeprowadzane jest działanie ewaluacyjne?

-

34. Czy raporty z wynikami z ewaluacji są dostępne publicznie?

TAK

35. Czy wyniki oceny są rzeczywiście wykorzystywane do ulepszania polityk uczenia się przez całe życie?

NIE