

Polska

Małopolska

Raport regionalny
Lifelong Learning 2023

Magdalena Tarnowska-Torbus

Ewa Bodzińska-Guzik

Edyta Klimowska-Bobula

Wojciech Kubica

Joanna Łuszkki

Barbara Worek



Collaborative Monitoring of Regional Lifelong Learning Policies (COMORELP) 2020-2023

Małopolska – Raport Regionalny na temat uczenia się przez całe życie 2023

Autorzy

Magdalena Tarnowska-Torbus

Ewa Bodzińska-Guzik

Edyta Klimowska-Bobula

Wojciech Kubica

Joanna Łuszki

Barbara Worek

Raport powstał w ramach projektu Collaborative Monitoring of Regional Lifelong learning Policies – COMORELP 2020-1-PL01-KA204-082010.

Projekt ten został zrealizowany przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej w ramach programu Erasmus+.



Co-funded by
the European Union

Spis treści

WPROWADZENIE	4
REGION MAŁOPOLSKA	6
STRUKTURA ORGANIZACJI UCZENIA SIĘ PRZEZ CAŁE ŻYCIE	9
POZIOM KRAJOWY.....	9
POZIOM REGIONALNY I LOKALNY	10
ANALIZA SWOT LLL	11
OCENA REGIONALNYCH POLITYK UCZENIA SIĘ PRZEZ CAŁE ŻYCIE	14
PLANOWANIE.....	14
<i>I. Miejsce uczenia się przez całe życie w strategii rozwoju regionu</i>	<i>14</i>
<i>II. Promowanie i wdrażanie demokratycznego zarządzania w regionalnej polityce LLL.....</i>	<i>15</i>
<i>III. Koordynacja i współpraca międzyinstytucjonalna w ramach polityki LLL w regionie.....</i>	<i>16</i>
<i>IV. Identyfikacja potrzeb edukacyjnych monitorowanie poziomu uczestnictwa w LLL.....</i>	<i>18</i>
<i>V. Porównywanie międzynarodowe, współpraca, uczenie się wzajemne.....</i>	<i>20</i>
<i>VI. Tworzenie, wspieranie i podtrzymywanie partnerstw</i>	<i>21</i>
IMPLEMENTACJA.....	23
<i>VII. Informacja i doradztwo</i>	<i>23</i>
<i>VIII. Rozwijanie motywacji, tworzenie kultury uczenia się przez całe życie</i>	<i>24</i>
<i>IX. Profesjonalizacja i rozwój edukatorów i kadr LLL.....</i>	<i>25</i>
<i>X. Promowanie, wspieranie popytu.....</i>	<i>27</i>
<i>XI. Zmniejszanie wykluczenia cyfrowego w dostępie do uczenia się przez całe życie</i>	<i>29</i>
<i>XII. Wspieranie uczenia się przez całe życie.....</i>	<i>30</i>
<i>XIII. Walidacja.....</i>	<i>33</i>
MONITORING I EWALUACJA	34
<i>XIV. Zdolność do ewaluacji wyników, rozwoju i wpływu regionalnej polityki LLL.....</i>	<i>34</i>
ANEKS	36

Wprowadzenie

Dokument przygotowany w ramach projektu COMORELP (Wspólny monitoring regionalnych polityk uczenia się przez całe życie) stanowi podsumowanie oceny regionalnych polityk uczenia się przez całe życie w Małopolsce. Ocena przeprowadzona została w oparciu o narzędzie przygotowane przez przedstawicieli instytucji partnerskich projektu, reprezentujących Polskę, Włochy, Wielką Brytanię, Francję, Belgię i Turcję. Narzędzie to uwzględnia ocenę różnych aspektów polityki uczenia się przez całe życie w regionie – zarządzanie tą polityką, projektowanie i wdrażanie rozwiązań oraz ich ewaluację. Przeprowadzona samoocena nie ma jednak charakteru rozliczające-go, lecz ma być narzędziem budowania samowiedzy regionu, wzmacniania procesów uczenia się i wymiany doświadczeń.



Zdjęcie 1. Uczestnicy warsztatów

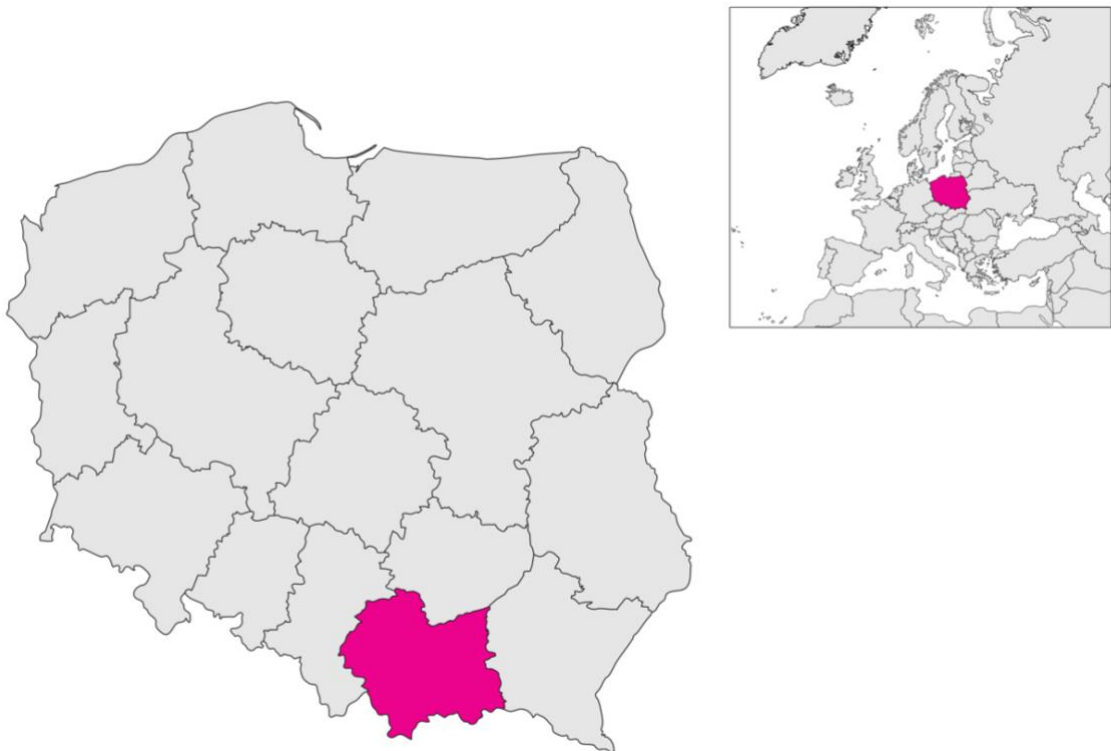
W obradach okrągłego stołu, podczas którego dokonano samooceny uczestniczyli interesariusze procesów uczenia przez całe życie w Małopolsce reprezentujący wszystkie sektory gospodarki: publiczny, prywatny i pozarządowy. Udzielone

odpowiedzi na pytania były wspólnie omówione i kolektywnie uzgodnione. Uczestnicy Regionalnego Okręgu Stołu, kończąc obrady jednogłośnie uznali, że już sama próba udzielenia odpowiedzi na postawione pytania była nauką samą w sobie. Umożliwiła spojrzenie na poszczególne problemy czy zagadnienia uczenia się przez całe życie z nowej perspektywy, wykraczającej często poza postrzeganie ich jedynie z poziomu instytucji czy organizacji, którą reprezentują.

Raport składa się z kilku części. Najpierw przedstawiono w nim ogólną charakterystykę regionu, szczególnie koncentrując się na jego potencjale w zakresie rozwoju uczenia się przez całe życie, następnie zaprezentowano wyniki analizy SWOT, która charakteryzuje ten potencjał, w dalszej części pokazano ogólną strukturę organizacji procesu uczenia się przez całe życie w Polsce. Ostatnia, najbardziej obszerna część opracowania, zawiera wyniki samooceny polityki uczenia się w Małopolsce w odniesieniu do czternastu objętych analizą aspektów tej polityki. Raport uzupełnia załącznik, w którym przedstawiono syntetyczne wyniki dokonanej oceny.

Region Małopolska

Małopolska pod względem powierzchni (dwunaste miejsce, 15,2 tysięcy km²), to jeden z najmniejszych regionów w Polsce. Jednocześnie jednym z największych pod względem liczby ludności (czwarte miejsce, 3,4 mln osób) i tym samym plasuje się na drugim miejscu, po województwie śląskim jako region o najwyższej gęstości zaludnienia (224 osób/km²). Położona jest w południowo wschodniej części Polski, sąsiadując od zachodu z województwem śląskim, od północy z województwem świętokrzyskim, a od wschodu z województwem podkarpackim. Południowym sąsiadem regionu jest Republika Słowacka. Stolicą regionu jest Kraków, drugie co do liczby ludności miasto w Polsce (771 tysięcy mieszkańców) – istotny ośrodek naukowy, kulturalny i gospodarczy.



Rysunek 1. Regiony w Polsce i region Małopolska

W Małopolsce świadomość położenia nacisku w polityce regionalnej na kwestie związane z rozwojem uczenia się dorosłych ma wieloletnią tradycję. Po 2004 roku, zarówno w Europie jak i w Polsce, zauważono konieczność wsparcia uczenia się osób

dorosłych w kontekście potrzeb rynku pracy i rozwoju społeczno-gospodarczego kraju. Takie cele stawiała ówczesna Strategia oraz Program „Edukacja i szkolenie 2010”.

Dowodem na priorytetowe traktowanie uczenia się przez całe życie przez region jest zainicjowanie współpracy instytucji działających w tym obszarze. W rezultacie, w 2008 roku grupa instytucji – 55 inicjatorów, przy pełnym poparciu władz samorządowych zawiązała Małopolskie Partnerstwo na rzecz Kształcenia Ustawicznego, wychodząc naprzeciw wyzwaniom czasów „gospodarki opartej na wiedzy”.

Ta unikatowa w skali kraju inicjatywa umożliwiła instytucjom działającym w obszarze uczenia się dorosłych wzajemne poznanie się i współdziałanie na rzecz promowania wśród mieszkańców regionu postawy otwartej na uczenie się. Równocześnie pozwoliło to tworzyć lepsze warunki do wszechstronnego rozwoju i zapewnienia kompetentnych pracowników konkurencyjnej i innowacyjnej gospodarce Małopolski.

Obecnie Partnerstwo liczy ponad 100 członków, a jego zadania i cele są nadal aktualne. Zachodzące zmiany technologiczne, jak i zdarzenia wywołane pandemią stawiają przed Małopolską, a tym samym przed Partnerstwem, zupełnie nowe wyzwania. Wybrane wyzwania w Strategii Rozwoju Regionu „Małopolska 2030”:

Edukacja

- Poprawa jakości kształcenia na wszystkich etapach edukacji oraz lepsze przygotowanie absolwentów do potrzeb rynku pracy i przemian w jego obrębie, zmierzających w kierunku Przemysłu 4.0, w szczególności poprzez: rozwój szkół branżowych kształcących w tzw. zawodach przyszłości, lepszą współpracę szkół ze środowiskiem pracodawców, wzmocnienie systemu doskonalenia kwalifikacji nauczycieli i rozwój doradztwa edukacyjno-zawodowego.
- Odejście od traktowania edukacji jako zamkniętego etapu przygotowania do życia i pracy – upowszechnienie postawy uczenia się przez całe życie, rozwój oferty kształcenia ustawicznego oraz wzrost udziału osób dorosłych w edukacji.

Rynek pracy

- Aktywizacja zawodowa rezerw kapitału ludzkiego spośród osób biernych zawodowo i długotrwale bezrobotnych.
- Wspieranie osób pracujących w zmianach zachodzących na rynku pracy.
- Wsparcie pracodawców w wypracowaniu, wdrażaniu i rozwijaniu nowoczesnych form zarządzania pracownikami (m.in. zarządzanie wiedzą, wiekiem, profilaktyka zdrowotna, formy godzenia życia zawodowego z prywatnym).

Województwo Małopolskie postrzegane jest jako lider w tworzeniu rozwiązań w zakresie uczenia się dorosłych na arenie krajowej oraz międzynarodowej. Potwierdzeniem tego jest zapraszanie go do współpracy w obszarze planowania systemowych rozwiązań i polityk z zakresu uczenia się dorosłych.

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 na dwóch poziomach: krajowym oraz regionalnym i lokalnym.

Poziom krajowy

Ministerstwo Edukacji i Nauki (MEiN)

- odpowiada za prowadzenie polityki państwa w obszarze oświaty i wychowania oraz nauki i szkolnictwa wyższego oraz realizuje zadania związane z przygotowywaniem strategicznych rozwiązań, rozwojem i finansowaniem: przedszkoli, szkół podstawowych, ponadpodstawowych, specjalnych i policealnych, polskich szkół za granicą, uczelni, instytutów badawczych, instytutów naukowych;
- tworzy i realizuje programy edukacyjne oraz naukowe dostosowane do wyzwań współczesnego świata i zmieniającej się rzeczywistości. Celem działań MEiN jest budowanie nowoczesnej szkoły, rozwijanie kompetencji przyszłości oraz zapewnienie wszystkim uczniom równego dostępu do edukacji wysokiej jakości;
- dba o innowacyjny rozwój polskiej nauki i jej aktywną współpracę z gospodarką;
- wspiera naukowców w dążeniu do doskonałości naukowej, w rozwoju ich karier i prowadzeniu nowatorskich badań.

Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej, które odpowiada między innymi za zarządzanie systemem wdrażania Funduszy Europejskich w tym za rozwój regionalny obejmujący programowanie i koordynację polityki rozwoju oraz zarządzanie systemem Funduszy Europejskich.

Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej (MRiPS), którego misją jest tworzenie podstaw dla podnoszenia jakości życia w zakresie spraw rodziny, pracy i zabezpieczenia społecznego. W obszarze rynku pracy główne zadania obejmują:

- kształtowanie kierunków polityki rynku pracy;
- tworzenie programów przeciwdziałania bezrobociu;
- koordynowanie publicznych służb zatrudnienia.

Zadania obejmujące promocję zatrudnienia, łagodzenie skutków bezrobocia oraz aktywizację zawodową realizowane są przez powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy, które podlegają starostom i marszałkom województw, a ich działania koordynuje minister. Ministerstwo nadzoruje prace związane z budżetem Funduszu Pracy i Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. Współpracuje przy tym z właściwymi resortami i instytucjami w zakresie wykorzystywania środków z obu funduszy. Jednym ze źródeł finansowania kosztów kształcenia zawodowego i ustawicznego jest Fundusz Pracy, będący państwowym funduszem celowym w dyspozycji ministra właściwego do spraw pracy. Środki Funduszu Pracy są wykorzystywane w oparciu o roczny plan finansowy Funduszu Pracy. Plan jest załącznikiem do ustawy budżetowej i zawiera prognozowane przychody oraz możliwe do realizacji w danym roku wydatki. Roczne limity wykorzystania środków z Funduszu Pracy dla zadań realizowanych przez powiaty ze środków przeznaczonych dla danego województwa ustalane są przez ministra właściwego do spraw pracy. Zarządy województw dokonują podziału przyznanych środków w oparciu o kryteria ustalone przez sejmiki województw, a właściwy starosta dokonuje wyboru form aktywizacji bezrobotnych i innych uprawnionych osób w ramach dostępnego limitu środków w formie decyzji w oparciu o ustawę. Następuje to po zasięgnięciu opinii powiatowej rady rynku pracy. Dzieje się to w oparciu o zapisy Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2022 r. poz. 690, z późn. zm.).

Poziom regionalny i lokalny

Uczelnie i samorząd terytorialny składający się z samorządu gminnego, powiatowego i wojewódzkiego (warto podkreślić, że w województwie, poza samorządem terytorialnym, działają też organy będące przedłużeniem władzy centralnej – w postaci wojewody, który jest przedstawicielem rządu w regionie).

Zadania jednostek samorządu terytorialnego stanowią zarówno zadania własne definiowane ustawą, jak i zadania zlecone przez administrację publiczną. W obszarze szeroko rozumianej edukacji i uczenia się przez całe życie, zgodnie z ustawą, do zadań:

- gminy należą m.in.: sprawy dotyczące edukacji publicznej (przedszkola i szkoły podstawowe), kultury (biblioteki, zabytki), sportu i turystyki (boiska i inne tereny rekreacyjne oraz urządzenia sportowe), czy pomocy społecznej i wspierania rodziny;
- powiatu zalicza się zadania o charakterze ponadgminnym, czyli takie, których gminy nie są w stanie same wykonywać. To, m.in. sprawy dotyczące edukacji (szkoły ponadpodstawowe, specjalne i sportowe), wspierania rodziny i polityki prorodzinnej (m.in. DPS, placówki opiekuńczo-wychowawcze), wspierania osób

niepełnosprawnych, przeciwdziałania bezrobociu oraz aktywizacji lokalnego rynku pracy (przy czym powiatowe urzędy pracy to realizacja zadania zleconego administracji rządowej);

- województwa należą zadania publiczne o charakterze wojewódzkim, niezastrzeżone ustawami na rzecz organów administracji rządowej. Podobnie jak w przypadku gminy i powiatu zadania szczegółowe definiuje ustawa. To, m.in. w zakresie edukacji powoływanie liceów profilowanych oraz szkolnictwo wyższe. Zadaniem samorządu województwa jest również dbanie o rozwój regionu jako całości.

Śledząc struktury zarówno krajowe jak i regionalne zauważyć można jasne struktury równoległe, w ramach, których zarządzane są procesy edukacji formalnej oraz rynku pracy. Tak zorganizowany proces wydaje się stać w opozycji do charakteru uczenia przez całe życie, w którym edukacja formalna, poza formalna i nieformalna, w wieku szkolnym i dorosłym, rozwój zawodowy i osobisty, wydają się przenikać. Dodatkowo warto podkreślić, iż główne źródła wskazanych procesów znajdują finansowanie na poziomie centralnym, pozostawiając regionom jedynie fundusze unijne lub dedykowany ściśle zdefiniowanym zadaniom, Fundusz Pracy, w tym Krajowy Fundusz Szkoleniowy.

Analiza SWOT LLL

Silne strony	Słabe strony	Szanse	Zagrożenia
<p>Doświadczenia w rozwijaniu LLL w regionie i w Polsce; wprowadzanie i realizacja innowacyjnych rozwiązań (finansowanie podmiotowe, Bilans Kariery, MSUES).</p> <p>Doświadczenie współpracy z partnerami zagranicznymi, wymiana doświadczeń.</p> <p>Współpraca między instytucjami.</p>	<p>Brak polityki uczenia się przez całe życie: silosowość systemu versus kompleksowość procesu LLL.</p> <p>Niski priorytet uczenia się dorosłych.</p> <p>W politykach regionalnych, także w polityce edukacyjnej (na różnych szczeblach).</p> <p>Niewystarczające zaangażowanie decydentów w tworzenie założeń polityki LLL.</p> <p>Finansowanie LLL oparte na środkach</p>	<p>Innowacyjność Małopolski – rozwój regionu, zmiany technologiczne pociągające za sobą konieczność doskonalenia kadr - tworząca zapotrzebowanie na nowe kwalifikacje i kompetencje.</p> <p>Rozpoznawalność i potencjał Małopolski jako regionu otwartego na LLL (dobra marka).</p> <p>Kolejna perspektywa finansowa UE, środki</p>	<p>Rozproszenie ośrodków decyzyjnych, przecinające się kompetencje różnych instytucji.</p> <p>Centralizacja zarządzania i finansowania polityki LLL.</p> <p>Niestabilność sytuacji geopolitycznej.</p> <p>Możliwość utraty zaufania partnerów i instytucji współpracujących ze względu na polaryzację poglądów społeczeństwa oraz ryzyko upolitycznienia.</p>

Silne strony	Słabe strony	Szanse	Zagrożenia
<p>I organizacjami działającymi w obszarze LLL.</p> <p>Duża liczba instytucji edukacyjnych i szkoleniowych o różnorodnym potencjale i możliwościach.</p> <p>Zdolność do adaptacji, elastyczność instytucji działających w obszarze uczenia się dorosłych.</p> <p>Szeroka oferta edukacyjna, zdolność dotarcia z nią do różnych grup mieszkańców.</p> <p>Wysoki potencjał edukacyjny: Kraków jako silny ośrodek akademicki, posiadający również dobre szkoły średnie.</p> <p>Kapitał ludzki (edukatorzy i kadry procesu uczenia się).</p> <p>Ambicje edukacyjne wszystkich grup mieszkańców.</p>	<p>unijnych, a w niewystarczającym stopniu na środkach krajowych.</p> <p>Działania realizowane w oparciu o projekty, w rezultacie brak ich ciągłości.</p> <p>Brak ewaluacji i systemowego wdrażania sprawdzonych rozwiązań.</p> <p>Niska elastyczność po stronie dostawców usług edukacyjnych (szkoły, uczelnie), słabe dopasowanie do potrzeb osób uczących się.</p> <p>Dominacja edukacji formalnej, zbyt małe znaczenie edukacji poza formalnej i nieformalnej (wśród różnych aktorów).</p> <p>Słaba współpraca systemu edukacji z biznesem, szczególnie niewystarczająca, a potrzebna w szkołach branżowych.</p> <p>Niewystarczające poradnictwo szkolne.</p> <p>Niewystarczające zainteresowanie kształceniem branżowym, niski prestiż szkolnictwa branżowego.</p> <p>Braki kadrowe w szkolnictwie branżowym, deficyty kadrowe w edukacji formalnej, starzenie się kadr.</p> <p>Niedopasowanie modelu edukacji do wyzwań zmieniającego</p>	<p>na kontynuację działań.</p> <p>Czynniki demograficzne: starzenie się ludności, zmiany związane z migracjami, uchodźcami wojennymi.</p> <p>Po pandemii, upowszechnienie i lepszy dostęp do uczenia się dorosłych w formie zdalnej.</p> <p>Przyspieszenie na rynku pracy związane z rozwojem technologii, sztucznej inteligencji i łatwiejszym dostępem do nowych rozwiązań.</p> <p>Partycypacja społeczna, włączanie się interesariuszy w działania związane z rozwojem LLL.</p>	<p>Spowolnienie gospodarcze, zmniejszanie budżetów na działania rozwojowe w sektorach: publicznym, pozarządowym i prywatnym.</p> <p>Rosnące obciążenie jednostek samorządu terytorialnego kosztami utrzymania placówek edukacyjnych i rozwojowych.</p> <p>Dominacja mikro firm, którym trudniej inwestować w rozwój kompetencji pracowników, brak impulsów do rozwoju kompetencji.</p> <p>Słabe zarządzanie wiekiem i kompetencjami w firmach, niewystarczające rozwiązania.</p> <p>W zakresie zarządzania różnorodnością.</p> <p>Rezygnacja z działań rozwojowych ze względu na ubożenie społeczeństwa.</p>

Silne strony	Słabe strony	Szanse	Zagrożenia
	<p>się społeczeństwa, rynku i technologii (kluczowe kompetencje, edukacja relacyjna versus edukacja transmisyjna).</p> <p>Niewystarczające kształtowanie postaw, motywacji do uczenia się przez całe życie, odpowiedzialności za własny rozwój.</p>		

Tabela 1. Analiza SWOT polityk uczenia się przez całe życie

Ocena regionalnych polityk uczenia się przez całe życie

Planowanie

I. Miejsce uczenia się przez całe życie w strategii rozwoju regionu

Pytanie	Odpowiedź
1. Czy uczenie się przez całe życie jest ważnym elementem planu rozwoju regionalnego lub strategii regionalnej w Małopolsce?	Tak

Tabela 1. Pytanie 1

W celu określenia miejsca uczenia się przez całe życie w strategii regionu uczestnicy Regionalnego Okrągłego Stołu (RRT, ang. Regional Round Table) zostali poproszeni o odpowiedź na pytanie, **czy uczenie się przez całe życie jest ważnym elementem planu rozwoju regionalnego lub strategii regionalnej w Małopolsce?** Odpowiedź była pozytywna. Znajduje ona uzasadnienia w konkretnych zapisach dokumentów strategicznych Regionu.

Dokument kluczowy to **Strategia Rozwoju Województwa Małopolskiego „Małopolska 2030”** (SRWM) przyjęta 17.12.2020 roku ([Strategia Rozwoju Województwa „Małopolska 2030”](#)). W szczególności na uwagę zasługują dwa główne kierunki działań, które w ramach **głównego kierunku rozwoju Edukacja** (6) koncentrują się na: upowszechnianiu wysokiej jakości doradztwa edukacyjno-zawodowego na każdym etapie życia, (6.7.3) oraz promocji uczenia się przez całe życie i rozwoju edukacji ustawicznej, w tym w kierunku potwierdzenia kompetencji zawodowych w ramach Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (ZSK), (6.7.4).

Dodatkowo zaplanowano realizację **przedsięwzięcia strategicznego** będącego kontynuacją projektów realizowanych przez Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie (WUP w Krakowie), **Małopolski Pociąg do Kariery** ([Kierunek Kariera, Kierunek Kariera Zawodowa, Łap Skilla](#)). Warto również zaznaczyć, iż uczenie przez całe życie oraz

uczenie dorosłych jest jednym z priorytetów, którym Region stara się zapewnić finansowanie w tworzonym Regionalnym Programie Operacyjnym na lata 2021-2027.

Ekspertcy zauważyli, iż udzielanie zero-jedynkowych odpowiedzi (tak/nie) może być problematyczne w kontekście złożoności tematu. Zaproponowano wprowadzenie przynajmniej pięciostopniowej skali. Podkreślono również dosyć wysoką ogólność zapisów w dokumentach strategicznych oraz zróżnicowaną znajomość takich dokumentów wśród różnych grup interesariuszy. Może to powodować, że ocena tego aspektu polityki LLL w regionie będzie różna wśród interesariuszy reprezentujących różne sektory rynku, na przykład publiczny versus prywatny.

Podsumowanie

- Uczenie przez całe życie stanowi ważny element polityki Regionu.
- Zapisy dokumentów strategicznych Regionu, w tym samej strategii rozwoju potwierdzają istotność LLL dla rozwoju województwa.
- Ocena faktycznego znaczenia LLL w regionie powinna być dokonana przez różne grupy interesariuszy procesu LLL, gdyż ich perspektywy mogą się różnić.
- Istnieje potrzeba upowszechniania celów i działań Regionu w obszarze LLL wśród interesariuszy uczenia się przez całe życie w sposób dostosowany do potrzeb różnych grup.

II. Promowanie i wdrażanie demokratycznego zarządzania w regionalnej polityce LLL

Pytanie	Odpowiedź
2. Czy interesariusze, uczniowie i nauczyciele są zaangażowani w system zarządzania uczeniem się przez całe życie (lub w określone sektory edukacji)?	Nie

Tabela 2. Pytanie 2

Ekspertcy uzgodnili, iż interesariusze, osoby uczące i nauczyciele nie są zaangażowani w system zarządzania uczeniem się przez całe życie (lub w określone sektory edukacji). Odpowiedź na pytanie poprzedziła dyskusja zakończona sugestią potrzeby wskazania najważniejszych grup interesariuszy. Ekspertcy podkreślili, iż odpowiedź może się różnić w odniesieniu do różnych grup. Jednocześnie reprezentanci różnych sektorów przywoływali dobre praktyki realizowane przez ich instytucje, czy w ramach ich sektora, dla potwierdzenia swojej odpowiedzi. Warto wskazać przykład dobrej praktyki przywołanej przez przedstawiciela instytucji kultury – **Bardzo Młoda Kultura**. Ten

program rozwoju edukacji kulturowej stworzony z myślą o nauczycielach i animatorach kultury oraz dzieciach i młodzieży, w swoją tkankę ma wpisane podmiotowe traktowanie dzieci i włączanie ich w proces podejmowania decyzji o tym, jak będzie wyglądać projekt, w którym będą brały udział.

Przywołane zostało również **Małopolskie Partnerstwo na rzecz Kształcenia Ustawicznego**, jako nieformalna organizacja, która konsultuje rozwiązania wspierające rozwój LLL. Zauważona została aktywność Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie jako instytucji koordynującej działania z obszaru uczenia dorosłych. Jednocześnie pojawiła się sugestia intensyfikacji działań Departamentu Edukacji Urzędu Marszałkowskiego w obszarze uczenia przez całe życie. Podkreślono obecność różnych mechanizmów wspierających uczenie przez całe życie na poziomie krajowym, takich jak na przykład Krajowe Ramy Kwalifikacji tworzone przez instytucję krajową (IBE). Zauważono jednak, że powstają one odgórnie, a nie oddolnie, co może być powodem ich ograniczonej funkcjonalności. Jednocześnie podkreślono, że przywołane inicjatywy w dużej większości są finansowane ze środków unijnych.

Podsumowanie

- Nie wszystkie grupy interesariuszy są włączane w proces zarządzania LLL.
- Praktyki partycypacyjne są realizowane na przykład przez instytucje kultury w ramach projektu Bardzo Młoda Kultura.
- Poziom świadomości i potrzeba włączania interesariuszy w tworzenie polityk LLL jest zróżnicowany.
- Dobrym przykładem włączania interesariuszy w działania z obszaru LLL jest aktywność Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie i Małopolskiego Partnerstwa na rzecz Kształcenia Ustawicznego.

III. Koordynacja i współpraca międzyinstytucjonalna w ramach polityki LLL w regionie

Pytanie	Odpowiedź
3. Czy na szczeblu regionalnym istnieje polityka uczenia się przez całe życie?	Nie
4. Czy na szczeblu regionalnym istnieje polityka uczenia się przez całe życie obejmująca wszystkie sektory edukacji, to znaczy:	Nie dotyczy
a) system edukacji formalnej	Nie
b) system edukacji poza formalnej	Nie

Pytanie	Odpowiedź
c) system edukacji obejmujący wszystkie grupy wiekowe	Nie
5. Czy istnieje współpraca i koordynacja między szczeblem centralnym i regionalnym? Która z poniższych?	Nie dotyczy
a) finansowa	Nie
b) administracyjna	Nie
c) inny rodzaj	Tak

Tabela 3. Pytania 3-5

Uzgodniono, iż na szczeblu regionalnym nie istnieje polityka uczenia się przez całe życie obejmująca wszystkie sektory edukacji. Odpowiadając na pytanie dotyczące koordynacji i integracji polityk uczenia się przez całe życie, uczestnicy podnieśli kilka istotnych kwestii stanowiących barierę dla tych działań. Zwrócono uwagę na istniejące ramy prawne, które jednoznacznie wiążą politykę edukacji formalnej z poziomem krajowym, ograniczając działania regionu jedynie do działań wspierających. Dodatkowo podkreślono, iż szczegółowość dokumentów legislacyjnych na poziomie krajowym (ustaw, rozporządzeń) i często powiązanych z nimi źródeł finansowania (subwencja) skutecznie ogranicza, wręcz blokuje, inicjatywy regionalne w tym obszarze. Wskazano również na ryzyko polityczne, które na poziomie samorządowym może stanowić poważną barierę dla merytorycznej współpracy międzyinstytucjonalnej.

Jednym z kluczowych dokumentów na szczeblu centralnym definiującym założenia edukacji formalnej, jak również uczenia się przez całe życie jest [Zintegrowana Strategia Umiejętności](#), definiująca obszary oddziaływania:

- Umiejętności podstawowe, przekrojowe i zawodowe dzieci, młodzieży i osób dorosłych.
- Rozwijanie umiejętności w edukacji formalnej – kadry zarządzające.
- Rozwijanie umiejętności w edukacji formalnej – kadry uczące.
- Rozwijanie umiejętności poza edukacją formalną.
- Rozwijanie i wykorzystanie umiejętności w miejscu pracy.
- Doradztwo zawodowe.
- Współpraca pracodawców z edukacją formalną i poza formalną.
- Planowanie uczenia się przez całe życie i potwierdzanie umiejętności.

Zauważono, iż obecne rozwiązania prawne skutkują m.in. swego rodzaju silosowością tych naturalnie przenikających się obszarów, jakimi są edukacja, kultura i rynek pracy. Pojawiające się inicjatywy oddolne nieformalnej współpracy międzysektorowej nie mają szansy na kontynuację, gdyż brak ich definicji w rozwiązaniach systemowych.

Przywołana została również sytuacja dotycząca wspierania samorządów w budowaniu kompetencji kluczowych, w szczególności przywołanej podczas dyskusji, kompetencji uczenia przez całe życie przez dzieci i młodzież w edukacji formalnej. Dyskusja zakończyła się wnioskiem, iż środki takie w regionie są, jednak finansują indywidualne projekty, a nie rozwiązania systemowe.

Przywołano również inicjatywę **Krajowego Planu Odbudowy (KPO)** jako przykład innowacji mającej na celu zainicjowanie i przetestowanie współpracy międzyinstytucjonalnej w obszarze uczenia się przez całe życie. Projekt KPO, finansowany ze środków unijnych na poziomie centralnym, ma za zadanie wprowadzenie w życie regionalnych zespołów koordynujących (WZK – Wojewódzkie Zespoły Koordynacji) działania w obszarze LLL.

Ostatecznie wnioski z działania tych zespołów będą podstawą do wprowadzenia reformy i nowych zapisów ustawowych regulujących obszar LLL.

Istnieje jednak współpraca merytoryczna z władzami krajowymi – regiony wypracowują rozwiązania, które przekazane na poziom krajowy, mają szansę być brane pod uwagę w wypracowywaniu rozwiązań systemowych, na przykład podmiotowy system finansowania szkoleń czy standard jakości **Małopolskie Standardy Usług Edukacyjno-Szkoleniowych (MSUES)**.

Podsumowanie

- Obecne ramy prawne w zbyt małym stopniu umożliwiają prowadzenie regionalnych polityk uczenia przez całe życie. Zarówno polityka jak i narzędzia w tym obszarze definiowane są na poziomie centralnym, co ogranicza zakres działania regionu.
- Czynniki polityczne mogą stanowić poważną barierę do podejmowania merytorycznej współpracy międzyinstytucjonalnej na poziomie regionu.
- Wsparcie dla budowania kompetencji uczenia przez całe życie ma wymiar indywidualnych projektów, a nie działań systemowych.

IV. Identyfikacja potrzeb edukacyjnych monitorowanie poziomu uczestnictwa w LLL

Pytanie	Odpowiedź
6. Czy w regionie monitoruje się poziom uczestnictwa w LLL? Czy w regionie monitoruje się pojawiające się potrzeby edukacyjne?	Nie

Pytanie	Odpowiedź
7. Jak często monitoruje się potrzeby edukacyjne?	Nie dotyczy
8. Czy istnieją narzędzia i zachęty do identyfikowania i komunikowania potrzeb edukacyjnych?	Tak
9. Czy organizacje mają zapewnione narzędzia i zachęty do identyfikowania potrzeb edukacyjnych?	Nie

Tabela 4. Pytania 6-9

Podczas dyskusji zauważono, iż w miarę następujących zmian sytuacji Region monitoruje potrzeby poszczególnych grup i osób indywidualnych. Miało to miejsce podczas ostatnich wydarzeń związanych z wojną w Ukrainie i dużym napływem tamtejszej ludności na teren Małopolski. Analogiczne potrzeby pojawiały się podczas pandemii. Jednak ostatecznie uznano, że są to raczej działania ad hoc, jakkolwiek skuteczne, to jednak nie systemowe. Podobnie oceniono badanie potrzeb osób dorosłych korzystających z bonów rozwojowych. Wskazano na projekt realizowany przez Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego (RPO), finansowanego z Europejskiego Funduszu Społecznego – Kierunek Kariera, w którym wsparcie finansowe dla podnoszenia kompetencji poprzedzone jest przeprowadzeniem bilansu kariery. Doradcy zawodowi podczas spotkań z uczestnikami projektu wspierają ich w podsumowaniu dotychczasowych doświadczeń zawodowych, określeniu ich kompetencji i ostatecznie wyznaczeniu kierunku dalszego rozwoju będącego pochodną indywidualnych predyspozycji i doświadczenia oraz potrzeb regionalnego rynku pracy. Zauważono jednak, iż mimo imponującej ilości przeprowadzonych bilansów (ponad 40 tysięcy), jest to nadal działanie skierowane do wybranej grupy uczestników projektu, a nie rozwiązanie systemowe.

Cennym źródłem informacji w zakresie uczestnictwa w LLL oraz monitorowania potrzeb edukacyjnych jest projekt Bilans Kapitału Ludzkiego realizowany od 2009 roku przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości i Uniwersytet Jagielloński. W ramach projektu zbierane i publikowane są dane dotyczące między innymi aktywności edukacyjnej Polek i Polaków, oferty rynku szkoleniowego oraz kompetencji potrzebnych na rynku pracy. Projekt realizowany jest na poziomie krajowym, jednak w jego ramach udostępniane są również dane z poziomu regionalnego. Długofalowość projektu i regularna aktualizacja wyników badań umożliwia monitorowanie zmian zachodzących w czasie.

Dyskusja ekspercka miała pozytywny finał w odpowiedzi na pytanie, czy region dysponuje narzędziami do identyfikowania potrzeb edukacyjnych i ich wspierania. Wskazano jednak, że środki wsparcia w ogromnej przewadze uzależnione są od funduszy unijnych. Ponadto są swego rodzaju podsystemami działającymi w ramach

określonej niszy, sektora czy podsektora. Brak rozwiązania na poziomie regionu, które pozwoliłoby je połączyć i zobaczyć się im nawzajem.

Podkreślono, iż poszczególni pracodawcy czy uczelnie posiadają narzędzia do rozpoznawania potrzeb edukacyjnych, jednak ponownie działania te mają charakter indywidualny, tym samym nie są ani powszechne, ani nie bazują na rozwiązaniach systemowych.

Warto wspomnieć, iż jedyny mechanizm, w ramach którego pracodawcy mogą sfinansować „doprecyzowanie potrzeb szkoleniowych, które można będzie zaspokoić” działa na poziomie krajowym i finansowany jest z zarządzanego centralnie Funduszu Pracy. Jest to **Krajowy Fundusz Szkoleniowy (KFS)**.

Podsumowanie

- Prowadzone działania w obszarze identyfikacji i wsparcia zaspokojenia potrzeb edukacyjnych mają charakter wybiórczy realizowany w oparciu o zasoby poszczególnych organizacji (na przykład pracodawcy i know-how korporacji), czy w ramach projektów unijnych. Brak rozwiązań systemowych na poziomie regionu.
- Region dysponuje narzędziami do identyfikowania potrzeb edukacyjnych wśród obywateli, wypracowanymi głównie w ramach projektów, na przykład bilans kompetencji.
- Region jest liderem w realizacji wsparcia osób indywidualnych opartego o bilans kariery.
- Głównym źródłem finansowania usług rozwojowych jest Europejski Fundusz Społeczny.

V. Porównywanie międzynarodowe, współpraca, uczenie się wzajemne

Pytanie	Odpowiedź
10. Czy Małopolska jest członkiem międzynarodowego stowarzyszenia lub sieci skoncentrowanej na LLL lub bardziej specyficznych sektorach edukacji (na przykład ustawiczne kształcenie zawodowe, kształcenie osób zagrożonych wykluczeniem, itp.)?	Nie / Tak
11. Czy istnieje możliwości wymiany wiedzy i doświadczeń?	Tak

Tabela 5. Pytania 10-11

W ramach dyskusji podkreślono, iż istnieje jasno zdefiniowana formalna ścieżka, której przejście wymaga, aby region stał się członkiem międzynarodowej organizacji. Działanie takie wymaga zgody na poziomie Sejmiku Województwa. Jednocześnie poszczególne instytucje regionu mogą uczestniczyć w sieciach międzynarodowych, a formalna zgoda na taką aktywność wymagana jest na niższym szczeblu, czyli na poziomie Zarządu Urzędu Marszałkowskiego Województwa Małopolskiego.

Uzgodniono, że o ile Region nie jest obecnie członkiem międzynarodowego stowarzyszenia lub sieci skoncentrowanej na LLL, to jego jednostki już do takich należą na przykład Małopolski Instytut Kultury. Należy również dodać, że Małopolska przez wiele lat była aktywnym członkiem FREREF (Foundation of European Regions for Research in Education and Training), współpracowała z LLLP (Lifelong Learning Platform) w ramach projektu LLL HUB, dysponuje więc dużym doświadczeniem we współpracy międzynarodowej w obszarze uczenia się przez całe życie. Efektem tej współpracy są liczne projekty realizowane w partnerstwach międzynarodowych.

Podniesiono możliwość uszczegółowienia pytania o udział w międzynarodowych gremiach poszczególnych instytucji, co pozwoliłoby na stworzenie swego rodzaju mapy aktywności małopolskich organizacji na arenie międzynarodowej.

Podsumowanie

- Małopolska nie jest obecnie członkiem międzynarodowego stowarzyszenia lub sieci skoncentrowanej na LLL, ale posiada wieloletnie doświadczenie we współpracy międzynarodowej i realizuje projekty z partnerami z innych krajów.
- Brakuje syntetycznej mapy aktywności międzynarodowej Regionu.

VI. Tworzenie, wspieranie i podtrzymywanie partnerstw

Pytanie	Odpowiedź
12. Czy władze regionalne promowały i wspierały tworzenie partnerstw na rzecz uczenia się przez całe życie?	Tak
13. Czy partnerstwa w Regionie:	Nie dotyczy
a) istnieją?	Tak
b) są wspierane przez władze regionalne?	Tak
c) są promowane?	Tak
14. Czy członkami takich partnerstw są zróżnicowane podmioty (z różnych sektorów, organizacji)?	Tak

Tabela 6. Pytania 12-14

W naszym Regionie od 2008 roku działa Małopolskie Partnerstwo na rzecz Kształcenia Ustawicznego (MPKU), którego prace od początku koordynuje Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie. Partnerstwo skupia instytucje publiczne i prywatne, między innymi szkoły, centra kształcenia praktycznego, centra kształcenia ustawicznego, uczelnie, firmy szkoleniowe, związki pracodawców, fundacje, stowarzyszenia, biblioteki, centra kultury, poradnie psychologiczno-pedagogiczne, powiatowe urzędy pracy. Powołanie Partnerstwa było decyzją strategiczną.

MPKU nadal umożliwia współpracę szerokiego gremium interesariuszy w obszarze uczenia się dorosłych. Punktem wyjścia dla jego działań była diagnoza sytuacji i określenie potrzeb, które co roku są weryfikowane i redefiniowane. Struktura MPKU umożliwia wzajemne „widzenie się” wszystkich Partnerów i wyznaczanie kierunków ważnych dla Regionu działań z obszaru uczenia się dorosłych.

Główną formą pracy Partnerstwa są spotkania robocze, na przykład tematyczne warsztaty, podczas których wypracowywane są rozwiązania i zgłębiane tematy z rocznego planu pracy Partnerstwa.

Produktami wypracowanymi w partnerstwie MPKU, obok wydarzeń takich jak Małopolski Dzień Uczenia się, Festiwal Zawodów w Małopolsce, czy Edukacyjna Gmina Małopolski, jest znak jakości Małopolskie Standardy Usług Edukacyjno-Szkoleniowych (MSUES), przyznawany przez Województwo Małopolskie – Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie w ramach Centrum Zapewniania Jakości Kształcenia (CZJK).

Znak jakości MSUES wspiera jakość szkoleń i doradztwa nie tylko w województwie małopolskim, ale w całej Polsce. **MSUES 2.0 to certyfikat uznawany przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości, o który mogą ubiegać się firmy oferujące wysokiej jakości usługi szkoleniowe na terenie naszego województwa.** Posiadanie tego znaku jakości umożliwia firmom szkoleniowym i doradczym rejestrację w Bazie Usług Rozwojowych (BUR). System stworzony został dzięki współpracy naukowców z praktykami – zarówno firmami szkoleniowymi, jak i pracodawcami, w ramach realizacji jednej z rekomendacji dla tworzenia regionalnej polityki uczenia się dorosłych. Znak jakości stworzony w Małopolsce znalazł również uznanie Komisji Europejskiej, która rekomendowała wdrożenie analogicznego rozwiązania w całej Polsce. Jednocześnie projekt, w ramach którego opracowano system, został wyróżniony przez Komisję Europejską w konkursie RegioStars 2017 oraz Ministerstwo Rozwoju w konkursie Europejskie Nagrody Promocji Przedsiębiorczości 2017.

Podsumowanie

- Małopolska od wielu lat wspiera i promuje partnerską współpracę interesariuszy LLL.
- Od 2008 roku istnieje i działa Małopolskie Partnerstwo na rzecz Kształcenia Ustawicznego (MPKU), a od 2014 roku Małopolskie Partnerstwo na rzecz Osób Młodych (MPM).
- Małopolska jest pomysłodawcą tworzenia mechanizmów współpracy i koordynacji w obszarze LLL w regionach (wdrożenie w całej Polsce w ramach projektu MEiN).

Implementacja

VII. Informacja i doradztwo

Pytanie	Odpowiedź
15. Czy informacje o możliwości uczenia się są łatwo dostępne dla wszystkich, to jest brane są pod uwagę specyficzne potrzeby interesariuszy? Czy jest dostępne doradztwo?	Tak

Tabela 7. Pytanie 15

Grono interesariuszy jednogłośnie uzgodniło, iż informacje o możliwości uczenia się są łatwo dostępne dla wszystkich. Podkreślono jednak, iż powszechnie dostępne nie oznacza powszechnie wykorzystywane. Pojawiły się również głosy nakreślające historię doradztwa zawodowego dla osób dorosłych, które pierwotnie dedykowane było jedynie osobom bezrobotnym zarejestrowanym w powiatowych urzędach pracy. Podkreślono brak powszechnej wiedzy na temat istnienia możliwości skorzystania z usług doradztwa zawodowego, znajomości systemu, a co najważniejsze istotnych ograniczeń jego wydajności w sytuacji upowszechnienia się tego rozwiązania i usług.

Podsumowanie

Informacje o możliwości uczenia się są dostępne dla wszystkich. Możliwości rozwoju doradztwa dla osób dorosłych są ograniczone dostępnością zasobów finansowych i ludzkich. Wiedza na temat dostępnych usług, poradnictwa i instytucji je świadczących jest ograniczona.

VIII. Rozwijanie motywacji, tworzenie kultury uczenia się przez całe życie

Pytanie	Odpowiedź
16. Czy istnieją kampanie uświadamiające i promocyjne wspierające uczenie się przez całe życie?	Tak
17. Czy promocja uczenia się obejmuje wszystkie etapy życia?	Nie dotyczy
a) dzieci?	Tak
b) młodzież?	Tak
c) dorośli?	Tak
d) seniorzy?	Tak

Tabela 8. Pytania 16-17

Wszyscy uczestnicy debaty byli zgodni, iż w naszym Regionie prowadzone są kampanie podnoszące świadomość w obszarze LLL oraz promujące podejmowanie takich działań. Pojawiły się przykłady cyklicznych wydarzeń realizowanych przez różne instytucje, takich jak na przykład:

- **Małopolski Dzień Uczenia się (MDU)**, obchodzony 8 czerwca, ustanowiony uchwałą Zarządu Województwa Małopolskiego z dnia 27 maja 2010 roku. Ma na celu propagowanie rozwoju osobistego i dobrej organizacji czasu wolnego wśród Małopolan. Formuła MDU tradycyjnie obejmuje bezpłatne wydarzenia organizowane dla mieszkańców Małopolski przez instytucje Małopolskiego Partnerstwa na rzecz Kształcenia Ustawicznego. Co roku MDU jest organizowany pod innym hasłem, każdego roku skupia ponad 50 organizatorów z całej Małopolski;
- **Festiwal Zawodów w Małopolsce** to organizowane co roku trzydniowe wydarzenie kierowane jest przede wszystkim do uczniów, którzy kończą naukę w szkołach podstawowych (wcześniej w gimnazjach). Festiwal to rodzaj targów edukacyjnych (porady, konsultacje i ciekawe pokazy);
- **Edukacyjna Gmina Małopolski** to konkurs zainicjowany przez MPKU w 2009 roku. Jego celem jest promowanie idei uczenia się przez całe życie lokalnie. Plebiscyt pozwala na wyłonienie i promocję małopolskich gmin najaktywniej wspierających rozwój osobisty i zawodowy swoich mieszkańców. Istotnym elementem EGM jest współpraca lokalna – zarówno na poziomie gmin, jak i sołectw. Specjalnie dla tej grupy odbiorców organizowane są spotkania, podczas których promowana jest idea uczenia się przez całe życie. Sołtysi oraz członkowie Kół Gospodyń Wiejskich są najlepszymi ambasadorami tej idei, dzięki temu coraz więcej Małopolan szkoli się i rozwija.

Odpowiedzi na pytanie, czy uczenie się przez całe życie jest promowane na wszystkich etapach życia były mocno zróżnicowane. Zauważono, iż system edukacji formalnej w szkołach podstawowych i ponadpodstawowych wspiera przygotowanie do egzaminów, a nie uczy uczenia się, zapamiętywanie nadal jest ważniejsze niż zrozumienie.

W dyskusji pojawił się również wątek doradztwa zawodowego dla młodzieży w wieku szkolnym. Wskazano na zmianę legislacyjną wprowadzającą w 2019 roku obowiązkowe doradztwo zawodowe w 7. i 8. klasie szkoły podstawowej. Jednocześnie zauważono, iż jakość i dostępność (definiowana ustawowo liczbą godzin to 10 godzin na rok szkolny) wprowadzonego rozwiązania nie są satysfakcjonujące.

Podejmując kwestie jakości doradztwa zawodowego w szkołach należy zauważyć, iż doradcy świadczący te usługi są pracownikami systemu edukacji, a nie rynku pracy i często ich wiedza o bieżących trendach i zmianach na rynku pracy nie jest aktualna.

W 2020 roku w ramach zacieśnienia współpracy pomiędzy Wojewódzkim Urzędem Pracy w Krakowie, a Małopolskim Centrum Doskonalenia Nauczycieli, instytucją odpowiedzialną za pracę doradców zawodowych w szkołach, zorganizowano Małopolski Kongres Szkolnego Doradztwa Zawodowego. Jego głównym celem było przybliżenie szkolnym doradcom zawodowym oraz nauczycielom wszystkich poziomów nauczania, którzy dbają o preorientację i orientację zawodową małopolskich uczniów, zagadnień i głównych trendów rynku pracy w Małopolsce, ze szczególnym uwzględnieniem ciekawych branż.

Podsumowanie

- Uczenie się przez całe życie jest promowane wśród wszystkich grup wiekowych.
- Brakuje kompleksowego podejścia opartego na rozpoznaniu bieżących potrzeb i zasobów oraz ocenie skuteczności podejmowanych działań.
- Brak powiązania doradztwa zawodowego w szkołach z doradztwem w instytucjach rynku pracy.
- System edukacji szkolnej jest nastawiony na zapamiętywanie, a nie kształtowanie postaw, budowanie doświadczeń i wspieranie motywacji.

IX. Profesjonalizacja i rozwój edukatorów i kadr LLL

Pytanie	Odpowiedź
18. Czy władze regionalne wspierają rozwój zawodowy następujących grup:	Nie dotyczy

Pytanie	Odpowiedź
a) kadra kierownicza w szkole?	Tak
b) nauczyciele?	Tak
c) edukatorzy w edukacji poza formalnej?	Tak

Tabela 9. Pytanie 18

Prawo oświatowe oraz kilka pokrewnych aktów prawnych reguluje działanie publicznych akredytowanych placówek doskonalenia nauczycieli działających w każdym regionie Polski. W Małopolsce jest to **Małopolskie Centrum Doskonalenia Nauczycieli (MCDN)**. Misją MCDN jest wspieranie rozwoju regionalnego systemu edukacji w trosce o dobro przyszłych pokoleń społeczeństwa opartego na wiedzy i wartościach uniwersalnych. Celem MCDN jest wspieranie rozwoju zawodowego nauczycieli, kadry zarządzającej oświaty oraz rozwoju organizacyjnego szkół i placówek oświatowych w zakresie realizacji zadań wynikających z:

- aktualnych przepisów prawa,
- kierunków polityki oświatowej państwa,
- regionalnej polityki w obszarze edukacji.

Swoje zadania MCDN realizuje w między innymi przez organizowanie oraz prowadzenie sieci współpracy i samokształcenia, prowadzenie form doskonalenia dla nauczycieli i dyrektorów placówek oświatowych, w tym warsztatów, seminariów, kursów (kwalifikacyjnych, nadających uprawnienia i doskonalących), konferencji, szkoleń dla zespołów nauczycieli realizowanych na zamówienie dyrektora szkoły/placówki oświatowej, wykładów i innych, udzielanie konsultacji, upowszechnianie przykładów dobrej praktyki oraz informowanie nauczycieli o dostępnych w województwie formach kształcenia, doksztalcenia i doskonalenia.

Powołując się na przedstawione rozwiązania systemowe uczestnicy uzgodnili, iż zarówno nauczyciele jak i kadra zarządzająca otrzymują wsparcie w rozwoju zawodowym.

Sporne głosy pojawiły się w trakcie uzgadniania odpowiedzi na pytanie w odniesieniu do edukatorów w obszarze edukacji poza formalnej. Ostatecznie uzgodniono odpowiedź pozytywną jednak opatrzoną komentarzem, iż są to działania poszczególnych instytucji czy kierowane do wybranych sektorów. Wskazano przykłady:

- **Małopolskiego Instytutu Kultury (MIK)**, samorządowa organizacja kultury, której organizatorem jest Województwo Małopolskie, który w ramach swoich działań statutowych przygotowuje szeroką ofertę edukacyjną w postaci seminariów, webinarów, warsztatów dla pracowników sektora kultury;

- **Regionalnego Ośrodka Polityki Społecznej (ROPS)**, który w ramach wdrażanych funduszy unijnych realizuje projekty, których celem jest tworzenie i realizacja oferty edukacyjnej dla wskazanych grup.

W ramach MSUES kadry edukatorów i doradców są ważnym obszarem do standaryzacji. Niezależnie w dyskusji pojawiły się głosy poddające w wątpliwość tworzenie przedmiotowej oferty w sposób stały i systemowy czy wskazujące na pominięcie pewnych grup, na przykład edukatorów poza formalnych.

Podsumowanie

- Istnieją systemowe rozwiązania służące podnoszeniu kompetencji i kwalifikacji kadr edukacji formalnej, zarówno nauczycieli jak i osób zarządzających.
- Stosowanie MSUES sprzyja podnoszeniu jakości kadr edukatorów i wspiera ich doskonalenie. System wsparcia rozwoju trenerów i edukatorów edukacji poza formalnej, w szczególności działających poza instytucjami publicznymi, jest słabo rozwinięty.

X. Promowanie, wspieranie popytu

Pytanie	Odpowiedź
19. Czy uczący się otrzymują wsparcie finansowe, aby skorzystać z możliwości uczenia się?	Tak
20. Czy istnieją inicjatywy wspierające następujące grupy:	Nie dotyczy
a) uczniów ze specjalnymi potrzebami?	Tak
b) uczniów ze środowisk migracyjnych?	Tak
c) długotrwale bezrobotnych?	Tak
d) bezrobotną młodzież?	Tak
e) bezrobotne kobiety?	Tak
f) inne kategorie?	Tak

Tabela 10. Pytania 19-20

W Małopolsce sprawnie działa system wsparcia finansowany ze środków krajowych i europejskich. **Krajowy Fundusz Szkoleniowy (KFS)**, którego środki dystrybuowane są regionalnie, to instrument rynku pracy, którego istotą jest przeznaczanie części składki odprowadzanej przez pracodawców na Fundusz Pracy, na wsparcie uczenia się dorosłych podejmowanego z inicjatywy lub za zgodą pracodawcy. W latach **2014-2020**

regionalny budżet KFS wyniósł 91,2 mln PLN i odpowiednio 20 mln i 17,6 mln PLN w latach 2021 i 2022.

Jednocześnie realizowany jest szereg inicjatyw finansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego, w ramach, których zarówno mieszkańcy jak i przedsiębiorcy z Małopolski, mogą otrzymać wsparcie finansowe dla swoich planów rozwojowych. Inicjatywy te dotyczą przede wszystkim osób dorosłych, jednak nie pomijają żadnych z grup ze specjalnymi potrzebami.

W ramach **Regionalnego Programu Operacyjnego (RPO)** realizowane są inicjatywy skierowane do:

- **przedsiębiorców sektora MŚP**, którym udzielono wsparcia umożliwiającego podniesienie kompetencji i kwalifikacji ich kadr zgodnie ze zgłaszanym przez nich zapotrzebowaniem w tym zakresie. Realizacja interwencji została oparta na **podmiotowym systemie finansowania** (bony szkoleniowe lub rozwojowe), w którym decydującą rolę w zakresie wyboru usług rozwojowych odgrywa przedsiębiorca. To on po przeanalizowaniu bieżących potrzeb rozwojowych pracowników lub własnych, dokonuje wyboru adekwatnej usługi rozwojowej (szkoleniowej lub doradczej), z której skorzystać mogą jego pracownicy lub on sam. Wartość zrealizowanej pomocy w **perspektywie finansowej 2014-2020** (do roku 2022 włącznie) **to 151 mln PLN;**
- **osób dorosłych z Małopolski** w ramach projektów: Kierunek Kariera, Kierunek Kariera Zawodowa oraz Łap Skilla! o łącznej wartości **blisko 200 mln PLN**. Wsparcie finansowe udzielone w ramach tych projektów poprzedzone zostało każdorazowo spotkaniem z doradcą zawodowym i przeprowadzeniem **bilansu kariery** (w Regionie w latach 2015-2022, w ramach projektów realizowanych przez WUP w Krakowie, przeprowadzono blisko 50 tysięcy bilansów kariery). Celem bilansu jest podsumowanie dotychczasowego doświadczenia edukacyjno-zawodowego, określenie luk kompetencyjnych oraz kluczowych obszarów dla rozwoju osoby korzystającej z bilansu. W konsekwencji osoby dorosłe podejmują bardziej świadome decyzje edukacyjne, są też bardziej zmotywowane do rozwoju.

Dodatkowo, WUP w Krakowie przetestował, a następnie wdrożył Podmiotowy System Finansowania (PSF) w formie bonów szkoleniowych, który ułatwił dostęp do środków wsparcia zarówno przedsiębiorcom jak i osobom prywatnym, zapewniając prefinansowanie części publicznej, a po stronie beneficjentów pozostawiając jedynie obowiązek wpłaty wkładu własnego. Inną zaletą PSF jest dostęp do szerokiej oferty szkoleń dostępnych w ramach Bazy Usług Rozwojowych, prezentującej ofertę firm szkoleniowych z całej Polski i spełniających standardy jakości.

Na bazie doświadczeń naszego **Regionu Wytyczne dla perspektywy 2021-2027** dla wszystkich Programów Regionalnych wykorzystują podmiotowe systemy finansowania usług rozwojowych, kiedy mowa o wsparciu kierowanym do osób dorosłych, które z własnej inicjatywy chcą podnosić swoje umiejętności/kompetencje/kwalifikacje.

Podsumowanie

Wszystkie grupy mieszkańców Małopolski mają zapewniony dostęp do wsparcia finansowego pozwalającego im rozwijać kompetencje i kwalifikacje. Małopolska jest prekursorem kierowania wsparcia bezpośrednio do osób dorosłych w ramach podmiotowego systemu finansowania usług rozwojowych z wykorzystaniem bonów szkoleniowych i rozwojowych. Wypracowane w Regionie rozwiązania obecnie są skalowane i wdrażane we wszystkich regionach kraju.

XI. Zmniejszanie wykluczenia cyfrowego w dostępie do uczenia się przez całe życie

Pytanie	Odpowiedź
21. Czy dostęp do zdalnego uczenia się jest częścią regionalnej polityki kształcenia przez całe życie?	Tak
22. Czy istnieją standardy jakości nauczania zdalnego, system jakości usług zdalnych, wdrożone przez władze regionalne?	Tak
23. Czy efekty uczenia się cyfrowego są oceniane i certyfikowane?	Nie dotyczy
24. Czy w regionie przeznaczają środki na umożliwienie dostępu do uczenia się w sposób zdalny dla osób starszych lub znajdujących się w niekorzystnej sytuacji?	Tak

Tabela 11. Pytania 21-24

W pierwszym roku pandemii Zarząd Województwa podjął decyzję o realizacji projektu „Małopolska Tarcza Antykryzysowa – Pakiet edukacyjny. Cyfryzacja szkół i placówek oświatowych” (finansowany z funduszy unijnych), skierowanego do szkół województwa małopolskiego. Jego celem było umożliwienie przejścia z tradycyjnego, stacjonarnego modelu kształcenia na model zdalnego nauczania poprzez udzielenie organom prowadzącym szkoły publiczne i niepubliczne grantów na zakup:

- niezbędnego mobilnego sprzętu komputerowego, jego ubezpieczenia, dostępu do Internetu, oprogramowania oraz innych niezbędnych akcesoriów (sprzętu TIK) na potrzeby prowadzenia przez szkoły i placówki nauki na odległość;

- specjalistycznego sprzętu cyfrowego niezbędnego do przeprowadzenia transformacji cyfrowej oraz nauczania w modelu STEAM z wykorzystaniem koncepcji Kompetencji 4.0 umożliwiających utworzenie 22 szkół modelowych.

W temacie certyfikacji rezultatów szkoleń online, podniesiono kwestię braku odpowiedzialności Regionu w tym obszarze. Większość rozpoznawanych szkoleń w tym obszarze posiada własne systemy certyfikacji i zautomatyzowaną ścieżkę, na przykład certyfikaty znajomości języka angielskiego przyznawane przez British Council. Pytanie uznano za zbyt szczegółowe, wręcz techniczne.

Podsumowanie

- Region tworzy narzędzia wspierające rozwój usług rozwojowych w formie zdalnej.
- Jakość usług zdalnych zapewniana jest przez rozwiązania krajowe (SUZ).

XII. Wspieranie uczenia się przez całe życie

Pytanie	Odpowiedź
25. Czy szkolenie osób dorosłych związane z rozwojem zawodowym jest wspierane z regionalnych/publicznych środków?	Tak
26. Czy inne formy edukacji i szkoleń (niezwiązane z pracą) są wspierane przez regionalne/publiczne wsparcie finansowe?	Tak

Tabela 12. Pytania 25-26

W Małopolsce realizuje się wiele przedsięwzięć związanych z rozwojem zawodowym osób dorosłych i zdecydowana większość z nich jest finansowana ze środków europejskich, głównie z Europejskiego Funduszu Społecznego oraz środków regionalnych z budżetu Województwa Małopolskiego i budżetu państwa (między innymi środki Krajowego Funduszu Szkoleniowego i Funduszu Pracy). Przedsięwzięcia te zazwyczaj implementowane są w formie projektów.

Jednym z liderów wdrażania systemowych rozwiązań w obszarze rozwoju zawodowego dorosłych mieszkańców Małopolski jest Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie. W tym celu wykorzystuje środki europejskie i budżetu województwa, pochodzące z Regionalnego Programu Operacyjnego dla Województwa Małopolskiego (RPO WM), Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój (POWER) oraz Funduszu Pracy. Indywidualne wsparcie doradcze i dofinansowanie w formie bonów szkoleniowych i rozwojowych jest dedykowane dla wszystkich grup dorosłych mieszkańców Regionu, w tym młodych, pracujących, w wieku 50+ oraz powracających Polaków z zagranicy,

pracodawców i obywateli Ukrainy. Razem w okresie 2016–2023 w projektach WUP planowano wsparcie dla ponad 67 tysięcy mieszkańców na kwotę łączną ponad 205 mln PLN. Najważniejsze projekty realizowane przez WUP w Krakowie to przede wszystkim:

- **Kierunek Kariera (KK), Kierunek Kariera zawodowa (KKZ), Łap skilla! (ŁS)** – zostały zaplanowane i rozwijane w trakcie realizacji z myślą o pracujących mieszkańcach Małopolski, w celu zapewnienia im wsparcia w aktualizowaniu lub nabywaniu nowych kwalifikacji. W obliczu zachodzących zmian technologicznych, takich jak automatyzacja czy cyfryzacja, ciągłe podnoszenie i aktualizowanie kwalifikacji są koniecznością. Nowoczesne służby zatrudnienia, do których należy WUP w Krakowie, powinny nie tylko wspierać osoby bezrobotne, ale zapobiegać sytuacjom, w których ludzie, na skutek braku potrzebnych kwalifikacji, będą tracili pracę. Uczestnicy projektów mogą skorzystać z doradztwa zawodowego w celu podnoszenia świadomości wyborów zawodowych oraz edukacyjnych, dofinansowania do szkoleń, innych form uczenia się i/lub potwierdzania kwalifikacji z wykorzystaniem sprawdzonego w Regionie podmiotowego systemu finansowania w formie bonów szkoleniowych. Ponadto promowane jest uczenie się dorosłych dzięki działaniom podnoszącym świadomość o konieczności uczenia się przez całe życie. Łączna wartość projektów wynosi prawie 200 mln PLN, a wsparciem zostanie objętych ponad 65 tysięcy osób (odpowiednio 46 500 osób w KK, 17 898 osób w KKZ, 1000 osób w ŁS).
- **Nowy Strat w Małopolsce (NS) i Wróć z POWERem! (WzP)** – projekty oferujące pomoc osobom powracającym z zagranicy w odnalezieniu się i aktywizacji zawodowej po powrocie do Małopolski, a przede wszystkim w wykorzystaniu ich doświadczenia zdobytego za granicą do rozwoju, kształcenia i pozyskania zatrudnienia w Małopolsce. Uczestnikami projektów są również osoby bierne zawodowo lub bezrobotne powyżej 30. roku życia, znajdujące się w trudnej sytuacji na rynku pracy. Przewidziano dla nich kompleksowe indywidualne wsparcie i usługi poradnictwa zawodowego, psychologiczne, prawne, tłumaczenia, warsztaty oraz możliwość skorzystania z bonów szkoleniowych w projekcie Kierunek Kariera i Kierunek Kariera Zawodowa. Łączna wartość projektów wynosi ponad 3,4 mln PLN, a wsparciem zostanie objętych 1482 osób (odpowiednio 950 osób w NS, 532 osoby w WzP).
- **Ucz się u Mistrza** – projekt innowacyjny dla małych i średnich przedsiębiorstw z branż fryzjerskiej, kosmetycznej, hotelarskiej i gastronomicznej, które szczególnie ucierpiały na skutek pandemii COVID -19. Projekt promuje i testuje uczenie w miejscu pracy – w rzeczywistych warunkach pracy, poprzez działanie, pod okiem doświadczonego fachowca – mistrza w swoim fachu, w relacji jeden na jeden lub maksymalnie w dwuosobowych grupach. W projekcie została stworzona baza usług rozwojowych i jest wykorzystywany specjalnie do tego zmodyfikowany system podmiotowego finansowania szkoleń w formie bonów rozwojowych. Wartość

projektu to ponad 4,8 mln PLN, wsparciem będzie objętych 300 pracowników z 200 firm, a 222 osoby mają podnieść swoje kompetencje.

W Małopolsce, oprócz finansowania szkoleń osób dorosłych ze środków publicznych i regionalnych, promuje się też inne formy edukacji (niezwiązane z pracą) wspierane przez te środki. Ciekawym przedsięwzięciem o zasięgu Regionalnym w obszarze szkolenia i szeroko pojętej edukacji mieszkańców jest portal **Wirtualne Muzea Małopolski**, tworzony przez **Regionalną Pracownię Digitalizacji Małopolskiego Instytutu Kultury w Krakowie**. Pod adresem dostępne są cyfrowe odwzorowania muzealnych eksponatów. Tu, w jednym miejscu, w przestrzeni Internetu spotkały się zdigitalizowane eksponaty z kilkudziesięciu małopolskich muzeów dostępne w formie 3D i 2D. Warto podkreślić, że portal zawiera modele 3D najwyższej jakości możliwej obecnie do udostępnienia w polskim Internecie oraz unikalny zbiór powiązań i interpretacji ważnych zagadnień autorstwa specjalistów z różnych dziedzin. Każdy eksponat można obejrzeć z bardzo bliska i więcej się o nim dowiedzieć – dzięki muzealnym metryczkom, artykułom kontekstowym, wzajemnym powiązaniom obiektów, materiałom edukacyjnym i wystawom tematycznym. Dla ponad 600 obiektów przygotowano nagrania w technice audio deskrypcji przeznaczone dla osób niewidzących i słabowidzących, a wybrane treści portalu dostępne są również w wersji audio, odczytywane przez znanych aktorów kojarzonych z Małopolską. Portal dedykowany jest dla edukatorów, muzealników, pasjonatów w każdym wieku, turystów i artystów.

Obecnie na portalu prezentowane są 2723 eksponaty muzealne, z czego 1184 3D z 49 muzeów i instytucji Małopolski i ich liczba stale rośnie.

Podsumowanie

- Rozwój kompetencji zawodowych Małopolan jest wspierany ze środków, jakimi dysponuje Region.
- Od 2016 do końca 2023 roku z możliwości spotkania z doradcą zawodowym i pozyskania dofinansowania do szkoleń w projektach WUP w Krakowie skorzysta łącznie ponad 50 tysięcy Małopolan.
- Wartość projektów własnych w WUP w Krakowie w obszarze szkoleń osób dorosłych, finansowanych ze środków publicznych UE i Regionu wyniesie ponad 205 mln PLN na koniec 2023 roku.

XIII. Walidacja

Pytanie	Odpowiedź
27. Czy istnieje system walidacji umożliwiający potwierdzanie efektów uczenia się?	Nie / Tak

Tabela 13. Pytanie 27

System walidacji efektów uczenia się jest tworzony na poziomie krajowym przez Instytut Badań Edukacyjnych (IBE) w Warszawie jako Zintegrowany System Kwalifikacji (ZSK).

ZSK opisuje, porządkuje i zbiera różne kwalifikacje w jednym, powszechnie dostępnym rejestrze – Zintegrowanym Rejestrze Kwalifikacji (ZRK). Ma to na celu ułatwienie potwierdzania osobom indywidualnym umiejętności nabytych w różny sposób. Małopolska aktywnie uczestniczy w tworzeniu tych rozwiązań.

W 2014 roku WUP w Krakowie, w partnerstwie z Instytutem Badań Edukacyjnych w Warszawie, przystąpił do projektu “Budowa krajowego systemu kwalifikacji – pilotażowe wdrożenie krajowego systemu kwalifikacji oraz kampania informacyjna dotycząca jego funkcjonowania”. Jego celem było opracowanie, przetestowanie i przygotowanie do wdrożenia w Polsce Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji oraz procesu walidacji efektów uczenia się, czyli potwierdzania kompetencji. Działający obecnie Zintegrowany System Kwalifikacji powstał przy udziale Małopolski, w tym Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie i tutaj został przetestowany.

Obecnie za funkcjonowanie i rozwój Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji odpowiada Instytut Badań Edukacyjnych.

WUP w Krakowie, nadal współpracuje i wspiera IBE w tym zakresie, poprzez opracowywanie i włączanie do rejestru kwalifikacji rynkowych, mobilizowanie instytucji regionalnych do tworzenia opisów nowych kwalifikacji rynkowych czy zachęcanie najlepszych, posiadających znak jakości MSUES, instytucji szkoleniowych do starań o bycie instytucjami certyfikującymi poszczególne kwalifikacje rynkowe.

Dodatkowo w latach 2017-2019 WUP w Krakowie zrealizował międzynarodowy projekt “Walidacja efektów uczenia się nieformalnego i poza formalnego” (EFFECT VPL) w ramach programu ERASMUS+. We współpracy z przedstawicielami z Danii, Niemiec, Turcji i Wszechnicy Uniwersytetu Jagiellońskiego w Krakowie przygotowany został między innymi: Podręcznik dla osób indywidualnych, Podręcznik dla przedsiębiorców - wskazujący na potrzebę i korzyści płynące z procesu walidacji (odpowiedzialni za

zadanie Wszechnica UJ i WUP w Krakowie) oraz opracowany został modułowy program treningowy dla ekspertów, którzy będą przeprowadzać warsztaty z zakresu walidacji. Partnerzy projektu wzięli udział w międzynarodowej konferencji „The 3-rd VPL Biennale” w Berlinie w maju 2019 roku. Projekt EFFECT VPL i jego rezultaty zostały wyróżnione i zaprezentowane podczas gali rozdania nagród VPL-Prize w dziedzinie „najlepsza polityka, produkt oraz praktyka VPL”.

Podsumowanie

- System walidacji efektów uczenia się jest tworzony na poziomie krajowym i upowszechniany w regionach przez koordynatorów regionalnych Instytutu Badań Edukacyjnych.
- System mógłby być uzupełniony o walidację prowadzoną w oparciu o potencjał pracodawców z poszczególnych branż, na razie brakuje jednak pomysłu, jak to zorganizować oraz zachęć dla pracodawców.

Monitoring i ewaluacja

XIV. Zdolność do ewaluacji wyników, rozwoju i wpływu regionalnej polityki LLL

Pytanie	Odpowiedź
28. Czy na poziomie regionalnym istnieje formalna ewaluacja polityk kształcenia przez całe życie?	Nie
29. Jak często przeprowadzane jest działanie ewaluacyjne?	Nie dotyczy
30. Czy raporty z wynikami z ewaluacji są dostępne publicznie?	Nie dotyczy
31. Czy wszystkie kategorie interesariuszy są świadome/zaangażowane w ewaluację?	Nie dotyczy
32. Czy wyniki oceny są rzeczywiście wykorzystywane do ulepszania polityk kształcenia przez całe życie?	Nie dotyczy
33. Czy współpraca jest regularnie poddawana ewaluacji?	Nie dotyczy

Tabela 14. Pytania 28-33

Brak polityki regionalnej w obszarze uczenia przez całe życie uniemożliwia jej ewaluację. Jednak realizowane działania w ramach licznych projektów w tematyce LLL w Regionie podlegają ewaluacji. Biorąc pod uwagę, iż działania LLL w dużej mierze finansowane są z Europejskiego Funduszu Społecznego warto rozważyć wprowadzenie mechanizmów ewaluacyjnych w Regionie do zadań Komitetu sterującego RPO (w obecnej perspektywie finansowej FEM 2021-27 / Fundusze Europejskie dla Małopolski 2021-27).

Podsumowanie

- W Regionie brakuje obecnie mechanizmów systemowej ewaluacji działań związanych z realizacją polityki uczenia się przez całe życie.
- Postuluje się włączenie planowania i koordynacji działań ewaluacyjnych w Regionie do zadań Komitetu sterującego RPO.

Aneks

Planowanie

Wymiar	Pytanie	Odpowiedź
I. Miejsce uczenia się przez całe życie w strategii rozwoju regionu	1. Czy uczenie się przez całe życie jest ważnym elementem planu rozwoju regionalnego lub strategii regionalnej w Małopolsce?	Tak
II. Promowanie i wdrażanie demokratycznego zarządzania w regionalnej polityce LLL	2. Czy interesariusze, uczniowie i nauczyciele są zaangażowani w system zarządzania uczeniem się przez całe życie (lub w określone sektory edukacji)?	Nie
III. Koordynacja i współpraca międzyinstytucjonalna w ramach polityki LLL w regionie	3. Czy na szczeblu regionalnym istnieje polityka uczenia się przez całe życie?	Nie
	4. Czy na szczeblu regionalnym istnieje polityka uczenia się przez całe życie obejmująca wszystkie sektory edukacji, to znaczy:	Nie dotyczy
	system edukacji formalnej	Nie
	system edukacji poza formalnej	Nie
	system edukacji obejmujący wszystkie grupy wiekowe	Nie
	5. Czy istnieje współpraca i koordynacja między szczeblem centralnym i regionalnym? Która z poniższych?	Nie dotyczy
	finansowa	Nie
	administracyjna	Nie
inny rodzaj	Tak	
IV. Identyfikacja potrzeb edukacyjnych monitorowanie poziomu uczestnictwa w LLL	6. Czy w regionie monitoruje się poziom uczestnictwa w LLL? Czy w regionie monitoruje się pojawiające się potrzeby edukacyjne?	Nie
	7. Jak często monitoruje się potrzeby edukacyjne?	Nie dotyczy

Wymiar	Pytanie	Odpowiedź
	8. Czy istnieją narzędzia i zachęty do identyfikowania i komunikowania potrzeb edukacyjnych?	Tak
	9. Czy organizacje mają zapewnione narzędzia i zachęty do identyfikowania potrzeb edukacyjnych?	Nie
V. Porównywanie międzynarodowe, współpraca, uczenie się wzajemne	10. Czy Małopolska jest członkiem międzynarodowego stowarzyszenia lub sieci skoncentrowanej na LLL lub bardziej specyficznych sektorach edukacji (na przykład ustawiczne kształcenie zawodowe, kształcenie osób zagrożonych wykluczeniem, itp.)?	Nie / Tak
	11. Czy istnieje możliwości wymiany wiedzy i doświadczeń?	Tak
VI. Tworzenie, wspieranie i podtrzymywanie partnerstw	12. Czy władze regionalne promowały i wspierały tworzenie partnerstw na rzecz uczenia się przez całe życie?	Tak
	13. Czy partnerstwa w Regionie:	Nie dotyczy
	14. istnieją?	Tak
	15. są wspierane przez władze regionalne?	Tak
	16. są promowane?	Tak
	17. Czy członkami takich partnerstw są zróżnicowane podmioty (z różnych sektorów, organizacji)?	Tak

Implementacja

Wymiar	Pytanie	Odpowiedź
VII. Informacja i doradztwo	28. Czy informacje o możliwości uczenia się są łatwo dostępne dla wszystkich, to jest brane są pod uwagę specyficzne potrzeby interesariuszy? Czy jest dostępne doradztwo?	Tak
VIII. Rozwijanie motywacji, tworzenie kultury uczenia się przez całe życie	29. Czy istnieją kampanie uświadamiające i promocyjne wspierające uczenie się przez całe życie?	Tak
	30. Czy promocja uczenia się obejmuje wszystkie etapy życia?	Nie dotyczy

Wymiar	Pytanie	Odpowiedź
	e) dzieci?	Tak
	f) młodzież?	Tak
	g) dorośli?	Tak
	h) seniorzy?	Tak
IX. Profesjonalizacja i rozwój edukatorów i kadr LLL	31. Czy władze regionalne wspierają rozwój zawodowy następujących grup:	Nie dotyczy
	d) kadra kierownicza w szkole?	Tak
	e) nauczyciele?	Tak
	f) edukatorzy w edukacji poza formalnej?	Tak
X. Promowanie, wspieranie popytu	32. Czy uczący się otrzymują wsparcie finansowe, aby skorzystać z możliwości uczenia się?	Tak
	33. Czy istnieją inicjatywy wspierające następujące grupy:	Nie dotyczy
	g) uczniów ze specjalnymi potrzebami?	Tak
	h) uczniów ze środowisk migracyjnych?	Tak
	i) długotrwale bezrobotnych?	Tak
	j) bezrobotną młodzież?	Tak
	k) bezrobotne kobiety?	Tak
	l) inne kategorie?	Tak
XI. Zmniejszanie wykluczenia cyfrowego w dostępie do uczenia się przez całe życie	34. Czy dostęp do zdalnego uczenia się jest częścią regionalnej polityki kształcenia przez całe życie?	Tak
	35. Czy istnieją standardy jakości nauczania zdalnego, system jakości usług zdalnych, wdrożone przez władze regionalne?	Tak
	36. Czy efekty uczenia się cyfrowego są oceniane i certyfikowane?	Nie dotyczy
	37. Czy w regionie przeznaczają środki na umożliwienie dostępu do uczenia się w sposób zdalny dla osób starszych lub znajdujących się w niekorzystnej sytuacji?	Tak
XII. Wspieranie uczenia się przez całe życie	38. Czy szkolenie osób dorosłych związane z rozwojem zawodowym jest wspierane z regionalnych/publicznych środków?	Tak
	39. Czy inne formy edukacji i szkoleń (niezwiązane z pracą) są wspierane przez regionalne/publiczne wsparcie finansowe?	Tak

Wymiar	Pytanie	Odpowiedź
XIII. Walidacja	40. Czy istnieje system walidacji umożliwiający potwierdzanie efektów uczenia się?	Nie / Tak

Monitoring i ewaluacja

Wymiar	Pytanie	Odpowiedź
XIV. Zdolność do ewaluacji wyników, rozwoju i wpływu regionalnej polityki LLL	34. Czy na poziomie regionalnym istnieje formalna ewaluacja polityk kształcenia przez całe życie?	Nie
	35. Jak często przeprowadzane jest działanie ewaluacyjne?	Nie dotyczy
	36. Czy raporty z wynikami z ewaluacji są dostępne publicznie?	Nie dotyczy
	37. Czy wszystkie kategorie interesariuszy są świadome/zaangażowane w ewaluację?	Nie dotyczy
	38. Czy wyniki oceny są rzeczywiście wykorzystywane do ulepszania polityk kształcenia przez całe życie?	Nie dotyczy
	39. Czy współpraca jest regularnie poddawana ewaluacji?	Nie dotyczy

