

# RAPORT REGIONALNY COMORELP 2024 WOJEWÓDZTWO ŚWIĘTOKRZYSKIE

SAMOOCENA REGIONALNEJ POLITYKI  
UCZENIA SIĘ PRZEZ CAŁE ŻYCIE

**Opracowanie raportu:****Biura Koordynacji ds. WZK w składzie:**

Marta Siudak

Joanna Barwinek

Dorota Krajcarz

**Moderator:**

dr hab. Barbara Worek, prof. UJ

**Redakcja:**

Dorota Wysocka

**Opracowanie graficzne:**

Dorota Wysocka

**Wydawca:**

Wojewódzki Urząd Pracy w Kielcach

ul. Wincentego Witosa 86

25-561 Kielce

**Kielce 2025****Egzemplarz bezpłatny**

Raport został opracowany w ramach projektu realizowanego przez Wojewódzki Urząd Pracy pn.: „Zbudowanie systemu koordynacji i monitorowania regionalnych działań na rzecz kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie, w tym uczenia się dorosłych”.

Projekt jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Krajowego Planu Odbudowy Zwiększania Odporności, inwestycja A3.1.1 Wsparcie rozwoju nowoczesnego kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego i uczenia się przez całe życie.



## Spis treści:

<b>Raport Regionalny COMORELP 2024. Województwo Świętokrzyskie.....</b>	<b>4</b>
Samocena regionalnej polityki uczenia się przez całe życie.....	4
Województwo Świętokrzyskie .....	8
Struktura organizacji uczenia się przez całe życie.....	13
Analiza SWOT .....	19
Mocne strony .....	19
Słabe strony.....	19
Szanse.....	20
Zagrożenia .....	21
<b>Wyniki samooceny regionalnej polityki uczenia się przez całe życie COMORELP 2024.</b>	
<b>Świętokrzyskie .....</b>	<b>24</b>
Obszar 1: Planowanie i strategiczne zarządzanie.....	24
I.    Miejsce uczenia się przez całe życie w strategii rozwoju regionu .....	24
II.   Koordynacja i współpraca międzyinstytucjonalna w ramach polityki LLL w regionie .....	29
III.  Tworzenie, wspieranie i podtrzymywanie partnerstw.....	30
Obszar 2: Implementacja.....	35
IV.   Informacja i poradnictwo zawodowe.....	35
V.    Identyfikacja potrzeb uczących się i monitorowanie uczestnictwa .....	40
VI.   Profesjonalizacja i rozwój edukatorów i kadr LLL.....	43
VII.  Wsparcie finansowe uczenia się przez całe życie.....	46
VIII. Transformacja ekologiczna i cyfrowa – jej wdrażanie w życie .....	51
IX.   Walidacja .....	55
.....	57
Obszar 3: Ewaluacja.....	57
X.   Ewaluacja regionalnej polityki w obszarze uczenia się przez całe życie.....	57
<b>Podsumowanie i wnioski z pierwszej samooceny polityki uczenia się przez całe życie w województwie świętokrzyskim .....</b>	<b>59</b>
<b>Zestawienie odpowiedzi .....</b>	<b>62</b>

## Raport Regionalny COMORELP 2024. Województwo Świętokrzyskie



### Samocena regionalnej polityki uczenia się przez całe życie

Raport opracowany przez zespół Biura Koordynacji ds. WZK Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Kielcach powstał w ramach realizacji projektu pn. „Zbudowanie systemu koordynacji i monitorowania regionalnych działań na rzecz kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie, w tym uczenia się dorosłych” współfinansowanego ze środków Krajowego Planu Odbudowy i Zwiększenia Odporności - Komponent A „Odporność i konkurencyjność gospodarki”, inwestycja A3.1.1.

COMORELP to międzynarodowa inicjatywa zrealizowana w ramach programu Erasmus+ Strategic Partnership for Adult Education, w której uczestnicy projektu opracowali i przetestowali narzędzie służące do samooceny polityki uczenia się przez całe życie na poziomie regionalnym.

Tegoroczna, a zarazem pierwsza samoocena regionalnej polityki uczenia się przez całe życie w województwie świętokrzyskim przeprowadzona została przy użyciu wystandaryzowanego narzędzia zawierającego 35 pytań zgrupowanych w 10 wymiarach, które umożliwiają kompleksową analizę sytuacji i polityki LLL w regionie. Przy Regionalnym Okrągłym Stole w dniu 21 listopada 2024 r. zasiadło 24 ekspertów, regionalnych interesariuszy uczenia się przez całe życie reprezentujących wszystkie sektory gospodarki: publiczny, prywatny i pozarządowy. Każda z udzielonych odpowiedzi została szczegółowo omówiona i uzasadniona, a dane zebrane przy użyciu ww. narzędzia posłużyły do opracowania raportu zawierającego obraz polityki LLL w województwie świętokrzyskim. Raport składa się z kilku części. W pierwszej znajduje się krótka charakterystyka specyfiki województwa świętokrzyskiego wraz z analizą SWOT odzwierciedlającą potencjał regionu w odniesieniu do obszaru uczenia się przez całe życie. Kolejna część zawiera ogólną charakterystykę procesu uczenia się przez całe życie w Polsce (na poziomie krajowym oraz

lokalnym). Ostatni, najbardziej obszerny obszar opracowania to wyniki samooceny polityki uczenia się w województwie świętokrzyskim w odniesieniu do 10 objętych analizą jej aspektów. Raport uzupełnia załącznik, w którym przedstawiono syntetyczne wyniki dokonanej oceny.

Na ręce ekspertów, którzy przyjęli zaproszenie Dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Kielcach Pani Aleksandry Marcinkowskiej i wzięli udział w spotkaniu składamy serdecznie podziękowania.

### **Eksperci regionalnego okrągłego stołu COMORELP 2024:**

<b>Agnieszka Kubicka</b>	Wicedyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Kielcach
<b>Anna Jastrzębska</b>	Kierownik Zespołu ds. Badań i Analiz Rynku Pracy w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Kielcach
<b>Anna Stelmach</b>	Doradca zawodowy w Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Kielcach
<b>Mariusz Jędrzejewski</b>	Prezes Świętokrzyskiego Funduszu Rozwoju Sp. z o.o.
<b>Michał Zatorski</b>	Prezes Zarządu Akademia Przedsiębiorczości Sp. z o.o., Przedstawiciel Polskiej Izby Firm Szkoleniowych
<b>Monika Źycińska</b>	Customer Care Director Cersanit S.A.
<b>Mirostaw Gocał</b>	Specjalista ds. kształcenia – Świętokrzyska Wojewódzka Komenda Ochotniczych Hufców Pracy
<b>Adam Prusik</b>	Pracownik Departamentu Wdrażania Europejskiego Funduszu Społecznego Urząd Marszałkowski Województwa Świętokrzyskiego
<b>Anna Zuszek</b>	Główny analityk ds. badań i analiz, Regionalny Lider ds. ZSK (woj. świętokrzyskie) Instytutu Badań Edukacyjnych

<b>Ewa Tomczyk</b>	p.o. Dyrektor Urzędu Statystycznego w Kielcach
<b>dr Izabela Rycerska</b>	Prorektor ds. studenckich, Wyższa Szkoła Administracji Publicznej w Kielcach
<b>dr Dariusz Palacz</b>	Dyrektor Centrum Kształcenia Ustawicznego Akademii Nauk Stosowanych im. prof. Edwarda Lipińskiego w Kielcach
<b>Piotr Fałek</b>	Przewodniczący Sektorowej Rady Kompetencji NUB
<b>Rafał Szwed</b>	Kierownik Oddziału Polityki Społecznej i Wsparcia Rodziny, Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej Urząd Marszałkowski Województwa Świętokrzyskiego
<b>Paweł Sarek</b>	Zastępca Dyrektora Biura Dyrektora Generalnego Głównego Urzędu Miar
<b>Elżbieta Iwan</b>	Prezes Świętokrzyskiego Uniwersytetu Trzeciego Wieku
<b>Grażyna Wnuczyńska</b>	Zastępca Prezesa Świętokrzyskiego Uniwersytetu Trzeciego Wieku
<b>Edyta Suchoń</b>	Prezes Świętokrzyskiego Funduszu Poręczeniowego Sp. z o.o.
<b>Beata Błach</b>	Pracownik Departamentu Edukacji, Kultury i Dziedzictwa Narodowego Urząd Marszałkowski Województwa Świętokrzyskiego
<b>dr Renata Mischuk</b>	Asystent badawczo-dydaktyczny, Zakład Edukacji Dorosłych, Instytut Pedagogiki, Wydział Pedagogiki i Psychologii Uniwersytet Jana Kochanowskiego w Kielcach, Prezes Zarządu Fundacji RESTART
<b>Roman Kozubek</b>	Izba Rzemieślników i Przedsiębiorców w Kielcach
<b>dr Renata Zaborek</b>	Starszy wizytator Kuratorium Oświaty w Kielcach

**Izabela Juskiewicz**

Kierownik Pracowni Wsparcia i Rozwoju Świętokrzyskie  
Centrum Doskonalenia Nauczycieli w Kielcach

**Tomasz Pleban**

Starosta Kielecki



Zdjęcie przedstawiające ekspertów, którzy wzięli udział w Regionalnym Okrągłym Stole LLL w dniu 21.11.2024 r.

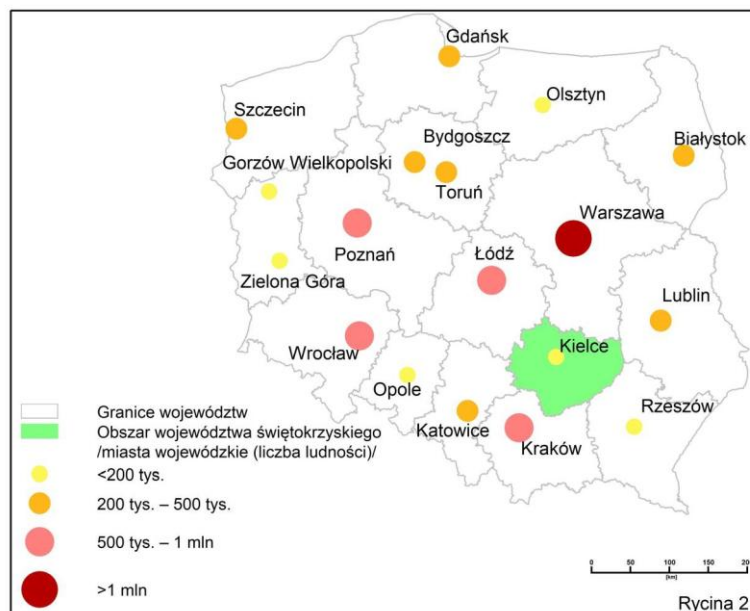
Źródło: opracowanie własne

**Moderatorem dyskusji** przy Regionalnym Okrągłym Stole LLL była **dr hab. Barbara Worek, prof. UJ** - pracownik Instytutu Socjologii Uniwersytetu Jagiellońskiego oraz ekspert Centrum Ewaluacji i Analiz Polityk Publicznych UJ. Doświadczenia badawcze zdobywała uczestnicząc w polskich i międzynarodowych projektach dotyczących ewaluacji, polityk publicznych, kapitału ludzkiego oraz uczenia się przez całe życie. Autorka i współautorka publikacji dotyczących polityk publicznych, metodologii badań, ewaluacji oraz licznych raportów badawczych. Od 2017 roku jest członkiem Rady Naukowej Fundacji Regionów Europejskich na rzecz Badań nad Edukacją i Kształceniem Zawodowym (FREREF),

a od 2020 Sektorowej Rady ds. Kompetencji dla Sektora Usług Rozwojowych. Koordynator konsorcjum w międzynarodowym projekcie badawczym realizowanym w ramach programu ERASMUS+. (COMORELP, *Monitoring regionalnych polityk uczenia się przez całe życie*).

## Województwo Świętokrzyskie

Świętokrzyskie jest jednym z najmniejszych regionów w Polsce, zarówno pod względem powierzchni (15 miejsce, 11,7 tysięcy km<sup>2</sup>), jak i liczby ludności (13 miejsce, 1,2 mln osób). Położone jest niemal w centrum kraju i graniczy z sześcioma województwami: mazowieckim od północy, lubelskim od wschodu, podkarpackim od południowego wschodu, małopolskim od południa, śląskim od zachodu i łódzkim od północnego zachodu. Lokalizacja jest istotnym atutem regionu. Nieopodal znajdują się ważne ośrodki administracyjne, naukowo-kulturalne i gospodarcze kraju (Warszawa, Kraków). Świętokrzyskie charakteryzuje się ponadto unikatowymi walorami przyrodniczymi i kulturowymi.



Źródło: Strategia Rozwoju Województwa Świętokrzyskiego 2030+



Świętokrzyskie swoim zasięgiem działania obejmuje 13 powiatów i 1 miasto na prawach powiatu. Kielce - największe miasto i stolica regionu, stanowią jednostkę dominującą na tle województwa, zarówno pod względem demograficznym, jak i gospodarczym. Status miasta wojewódzkiego w naturalny sposób nadaje funkcje administracyjne, gospodarcze, edukacyjne oraz kulturalne regionu i posiada wiele do zaoferowania osobom pragnącym kształcić się i rozwijać zawodowo.

Kluczowe znaczenie dla rozwoju gospodarczego województwa mają obszary działalności wskazane w Regionalnej Strategii Innowacji Województwa Świętokrzyskiego 2030+. Koncentrują się przede wszystkim wokół inteligentnych specjalizacji regionu, do których należą: branża metalowo-odlewnicza, zasobooszczędne budownictwo, nowoczesne rolnictwo i przetwórstwo rolno-spożywcze, turystyka zdrowotna, technologie informacyjno-komunikacyjne, branża targowo-kongresowa, zrównoważony rozwój energetyczny.

Zgodnie z wynikami Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) współczynnik aktywności zawodowej mieszkańców województwa świętokrzyskiego w pierwszym kwartale 2024 roku wyniósł 54,0%, zaś wskaźnik zatrudnienia ukształtował się na poziomie 51,8% (w skali kraju 56,6%). Populacja pracujących liczyła 489 tysięcy osób, natomiast liczba bezrobotnych wyniosła 21 tysięcy osób, czego wynikiem jest stopa bezrobocia na poziomie 4,1% (w skali kraju 3,1%). Najwięcej osób pracujących w regionie skupia sektor usług - 61%, następnie przemysł i budownictwo - 27% (w skali kraju odpowiednio: 63% i 30%), najmniej zaś sektor rolniczy - 12%, jednakże udział sektora rolniczego jest znacznie wyższy na tle ogólnokrajowym (7%). W strukturze zatrudnienia najwyższy udział stanowią specjaliści (17,4%), robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy oraz pracownicy usług i sprzedawcy (po 14,5%).

Na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego z Narodowego Spisu Powszechnego NSP 2021 można zauważyć wyraźną poprawę poziomu wykształcenia mieszkańców województwa świętokrzyskiego. Szczególnie dynamiczny wzrost dotyczy osób z wyższym wykształceniem. W 2021 roku studia wyższe ukończyło 229,9 tys. osób, co stanowi wzrost o 31,5% w porównaniu z 2011 rokiem. Wzrost ten odnotowano zarówno

w miastach, jak i na terenach wiejskich, przy czym wyższe wykształcenie częściej posiadały kobiety niż mężczyźni.

Nazwa	ogółem		
	ogółem	wyższe	
	2021	2021	2021
	[osoba]	[osoba]	w %
<b>Polska</b>	32 011 965	7 874 584	24,6
<b>Dolnośląskie</b>	2 470 813	630 979	25,5
<b>Kujawsko-Pomorskie</b>	1 703 261	346 533	20,3
<b>Lubelskie</b>	1 718 775	402 473	23,4
<b>Lubuskie</b>	836 150	168 139	20,1
<b>łódzkie</b>	2 078 501	476 889	22,9
<b>Małopolskie</b>	2 844 073	736 019	25,9
<b>Mazowieckie</b>	4 693 796	1 524 100	32,5
<b>Opolskie</b>	796 501	166 427	20,9
<b>Podkarpackie</b>	1 701 208	378 147	22,2
<b>Podlaskie</b>	947 876	226 876	23,9
<b>Pomorskie</b>	1 959 184	499 405	25,5
<b>Śląskie</b>	3 747 653	854 674	22,8
<b>Świętokrzyskie</b>	1 010 629	229 910	22,7
<b>Warmińsko-Mazurskie</b>	1 142 779	232 292	20,3
<b>Wielkopolskie</b>	2 955 091	682 316	23,1
<b>Zachodniopomorskie</b>	1 405 675	319 405	22,7

W regionie świętokrzyskim sieć placówek edukacyjnych w roku szkolnym 2023/24 tworzyły m.in. 783 placówki wychowania przedszkolnego (w tym 369 przedszkoli), do których uczęszczało 40,0 tysięcy dzieci. Kształcenie na poziomie szkoły podstawowej

obejmowało 540 placówek dla dzieci i młodzieży (w tym 38 szkół specjalnych), w których uczyło się 82,3 tysięcy uczniów. Działalność ponadpodstawową prowadziło 248 szkół dla młodzieży (w tym 47 szkół specjalnych), spośród których 62 to szkoły branżowe I stopnia, 16 - szkoły branżowe II stopnia, 74 - licea ogólnokształcące, 72 - technika, 22 - specjalne szkoły przysposabiające do pracy i 2 - szkoły artystyczne ogólnokształcące dające uprawnienia zawodowe. Łącznie w szkołach tych kształciło się 56,3 tysięcy uczniów. Najwięcej uczniów skupiały technika (47,3% ogółu uczniów szkół ponadpodstawowych dla młodzieży), następnie licea ogólnokształcące (40,1%) oraz szkoły branżowe I stopnia (9,5%). Ponadto funkcjonowały 23 licea ogólnokształcące dla dorosłych, w których naukę pobierało 2,2 tysięcy osób.

Uzupełnienie edukacji na poziomie średnim zawodowym stanowią szkoły policealne. W regionie działalność prowadziły 54 placówki tego typu, w których kształciło się 9,1 tysięcy uczniów.

<b>Wychowanie przedszkolne</b>	
<b>Placówki</b>	<b>783</b>
w tym przedszkola	369
<b>Dzieci w placówkach wychowania przedszkolnego</b>	<b>40 030</b>
w tym w przedszkolach	28 562
<b>Dzieci w przedszkolach na 1 przedszkole</b>	<b>77</b>

<b>Edukacja</b>		
	<b>Ilość szkół</b>	<b>Ilość uczniów</b>
<b>szkoły podstawowe</b>	540	82 328
<b>branżowe I i II stopnia</b>	78	6 320
<b>licea ogólnokształcące</b>	97	24 795
<b>technika</b>	72	26 637
<b>szkoły policealne</b>	54	9 060

W szkołach wyższych kształciło się 19,8 tysięcy studentów, w tym większość (64,1%) na studiach stacjonarnych. W 2023 roku na terenie województwa świętokrzyskiego swoją siedzibę miało 10 uczelni, w tym 2 publiczne: Uniwersytet Jana Kochanowskiego oraz Politechnika Świętokrzyska. Uniwersytet Jana Kochanowskiego jest największą uczelnią w regionie. Na licznych kierunkach tej uczelni studiowało łącznie 9,2 tysięcy osób, tj. 46,7% wszystkich studentów kształcących się na świętokrzyskich uczelniach. W skali całego kraju liczba studentów wyniosła 1 245 153.

<b>Studenci na świętokrzyskich uczelniach w roku akademickim 2023/2024</b>	
	Ilość w tysiącach
<b>Uczelnie publiczne</b>	<b>13,7</b>
Studia stacjonarne	9,6
Studia niestacjonarne	4,1
<b>Uczelnie niepubliczne</b>	<b>6,1</b>
Studia stacjonarne	3,0
Studia niestacjonarne	3,1
<b>Ogółem</b>	<b>19,8</b>

Głównym ośrodkiem akademickim są Kielce, na terenie których swoją siedzibę posiadało 7 spośród 10 świętokrzyskich uczelni. Na kieleckich uczelniach studiowało łącznie 18,4 tysięcy osób. Poza Kielcami, siedzibami uczelni wyższych są również Ostrowiec Świętokrzyski, Pińczów i Sandomierz. Ofertę edukacyjną w województwie świętokrzyskim na poziomie wyższym uzupełniają wydziały zamiejscowe uczelni z siedzibą w innych województwach, a także wydziały zagraniczne.



## Struktura organizacji uczenia się przez całe życie

Uczenie się przez całe życie (ang. lifelong learning) jest jednym z priorytetów polityki Unii Europejskiej w obszarze edukacji i rozwoju społecznego. W związku z tym otrzymuje coraz większe wsparcie finansowe i infrastrukturalne w krajach UE, szczególnie poprzez unijne projekty i programy. Zgodnie z definicją przyjętą przez Unię Europejską, lifelong learning, czyli „uczenie się przez całe życie,” obejmuje edukację, rozwój społeczny oraz nieustanne podnoszenie kwalifikacji i zdobywanie nowych umiejętności na każdym etapie życia. Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) określa lifelong learning jako „koncepcję uczenia się, która wspiera rozwój indywidualny i kształtowanie kompetencji społecznych we wszystkich formach i kontekstach edukacyjnych – zarówno formalnych, jak szkoły i uczelnie, jak i nieformalnych, czyli w domu, w pracy czy w środowisku lokalnym”.

Celem tej koncepcji jest stworzenie społeczeństwa opartego na wiedzy, które wykorzystując potencjał technologiczny, będzie w stanie generować innowacje i zwiększyć produktywność, umacniając tym samym pozycję Europy w globalnej gospodarce. Lifelong learning ma również na celu zapewnienie równego dostępu do edukacji, stanowiąc zarazem skuteczne narzędzie w walce z problemami społecznymi, takimi jak bezrobocie i ubóstwo. Dodatkowo tego rodzaju działania mają wspierać rozwiązania demograficzne, m.in. w zakresie starzenia się społeczeństw i przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu wynikającemu z zakończenia aktywności zawodowej.

### Poziom krajowy

Struktura zarządzania edukacją w Polsce obejmuje kilka kluczowych poziomów, na których funkcjonują organy odpowiedzialne za kształtowanie, koordynację i wdrażanie polityki edukacyjnej w kraju. Najważniejszymi instytucjami w tym zakresie są ministerstwa, które odpowiadają za regulacje, nadzór nad jakością edukacji oraz rozwój programów

wsparcia edukacyjnego i naukowego. Poniżej przedstawiono główne organy zajmujące się edukacją w Polsce.

#### **Ministerstwo Edukacji Narodowej:**

- prowadzi politykę państwa w zakresie oświaty i wychowania,
- realizuje zadania związane z przygotowaniem strategicznych rozwiązań, rozwojem i finansowaniem: przedszkoli, szkół podstawowych, ponadpodstawowych, specjalnych i policealnych oraz polskich szkół za granicą,
- minister ds. oświaty i wychowania pełni również funkcję koordynatora Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji.

#### **Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego:**

- realizuje politykę państwową w zakresie szkolnictwa wyższego i nauki,
- realizuje zadania związane z przygotowaniem strategicznych rozwiązań, rozwojem i finansowaniem: uczelni, instytutów badawczych i instytutów naukowych,
- odpowiada za koordynację uznawania kwalifikacji w zawodach regulowanych.

#### **Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej**

- zarządza Funduszami Europejskimi, wspiera rozwój regionalny, a także koordynuje politykę rozwoju i wdrażanie funduszy unijnych.

**Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej** koncentruje swoje działania na podnoszeniu jakości życia poprzez realizację polityki rodzinnej, rynku pracy oraz zabezpieczenia społecznego. W kontekście rynku pracy Ministerstwo zajmuje się kwestiami związanymi z:

- zatrudnieniem oraz przeciwdziałaniem bezrobociu,
- relacjami i warunkami w pracy,
- wynagrodzeniami oraz świadczeniami pracowniczymi,

- zbiorowymi stosunkami pracy i rozwiązywaniem sporów,
- wspieraniem działalności związków zawodowych i organizacji pracodawców.

**Ministerstwo Kultury i Dziedzictwa Narodowego** jest odpowiedzialne za obszar kultury i ochrony dziedzictwa narodowego, w tym działalność edukacyjną i ochronę narodowego dziedzictwa materialnego i niematerialnego.

W 2020 roku dawne Ministerstwo Edukacji i Nauki opublikowało **Zintegrowaną Strategię Umiejętności 2030**, opracowaną we współpracy z OECD. Celem nadrzędnym Zintegrowanej Strategii Umiejętności jest tworzenie możliwości i warunków do rozwoju umiejętności niezbędnych do wzmocnienia kapitału społecznego, włączenia społecznego, wzrostu gospodarczego i osiągnięcia wysokiej jakości życia. Realizacja tego celu opiera się na sześciu obszarach priorytetowych:

- podnoszeniu poziomu umiejętności kluczowych u dzieci, młodzieży i osób dorosłych,
- rozwijaniu i upowszechnianiu kultury uczenia się nastawionej na aktywny i ciągły rozwój umiejętności,
- zwiększeniu udziału pracodawców w rozwoju i lepszym wykorzystaniu umiejętności,
- budowaniu efektywnego systemu diagnozowania i informowania o obecnym stanie i zapotrzebowaniu na umiejętności,
- wypracowaniu skutecznych i trwałych mechanizmów współpracy i koordynacji międzyresortowej oraz międzysektorowej w zakresie rozwoju umiejętności,
- wyrównywaniu szans w dostępie do rozwoju i możliwości wykorzystania umiejętności.

W realizację tych obszarów zaangażowane są Ministerstwo Edukacji Narodowej, Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej oraz Ministerstwo Kultury i Dziedzictwa Narodowego.

## Poziom regionalny

Zadania samorządów terytorialnych obejmują zarówno zadania własne, określone przez ustawę, jak i zadania powierzone przez administrację publiczną. Zadania oświatowe jednostek samorządu terytorialnego są wyraźnie podzielone pomiędzy gminy, powiaty i województwa, w zależności od szczebla administracyjnego i zakresu kompetencji. Każdy z tych szczebli ma określone obowiązki, które odpowiadają na potrzeby edukacyjne mieszkańców w każdym wieku oraz zapewniają rozwój regionu i społeczeństwa.

**Gmina** pełni rolę podstawowego szczebla samorządowego odpowiedzialnego za edukację publiczną oraz wsparcie dla mieszkańców. Zadania w zakresie oświaty obejmują:

- edukację publiczną: organizowanie i prowadzenie placówek edukacyjnych na poziomie podstawowym, tj. publiczne przedszkola, szkoły podstawowe oraz innych form wychowania przedszkolnego, tj. oddziały przedszkolne w szkołach. Gmina odpowiada także za dostosowanie oferty edukacyjnej do potrzeb lokalnych społeczności i zapewnienie dostępu do edukacji dla wszystkich dzieci w gminie;
- kulturę: organizowanie lokalnej kultury, w tym prowadzenie bibliotek publicznych, wydarzeń kulturalnych, dbanie o lokalne zabytki oraz wspieranie inicjatyw kulturalnych, które wpływają na rozwój społeczeństwa;
- sport i turystykę: budowa i utrzymanie obiektów rekreacyjnych i sportowych, tj. boiska, hale sportowe, baseny, a także za organizowanie wydarzeń sportowych i turystycznych na swoim terenie gminy, które służą mieszkańcom oraz przyciągają turystów;
- wsparcie społeczne i rodzinne: działania wspierające rodziny, osoby w trudnej sytuacji materialnej oraz osoby starsze i niepełnosprawne, w tym organizowanie domów pomocy społecznej (DPS), ośrodków wsparcia, placówek opiekuńczo-wychowawczych, a także pomoc w rozwiązywaniu problemów społecznych i rodzinnych.



**Powiaty** odpowiadają za zadania, które wykraczają poza możliwości pojedynczych gmin, a które wymagają większej skali organizacji i zasobów. Do zadań powiatów w obszarze oświaty należą:

- edukacja ponadgminna: prowadzenie szkół ponadpodstawowych, tj. licea ogólnokształcące, technika oraz szkoły zawodowe. Zapewnienie do edukacji specjalnej i sportowej, organizując szkoły dostosowane do potrzeb uczniów z niepełnosprawnościami i uczniów uzdolnionych sportowo;
- wsparcie rodzin i polityka prorodzinna: prowadzenie domów pomocy społecznej (DPS), placówek opiekuńczo-wychowawczych, a także wspieranie polityki prorodzinnej poprzez organizowanie działań na rzecz wsparcia rodzin w trudnej sytuacji, zarówno w zakresie edukacji, jak i opieki społecznej;
- pomoc osobom z niepełnosprawnościami: organizowanie placówek edukacyjnych i opiekuńczych, które oferują wsparcie osobom z niepełnosprawnościami, zapewniając im dostęp do edukacji, rehabilitacji i aktywizacji zawodowej;
- przeciwdziałanie bezrobociu: poprzez powiatowe urzędy pracy realizowane są zadania z zakresu aktywizacji zawodowej, przeciwdziałania bezrobociu i wspierania osób poszukujących pracy, w tym organizowanie szkoleń, kursów zawodowych oraz doradztwa zawodowego, które mają na celu poprawę sytuacji na rynku pracy w danym regionie.

**Województwa** zajmują się zadaniami o charakterze regionalnym, które wymagają koordynacji na szerszym poziomie. Ich kompetencje w zakresie edukacji obejmują:

- edukację wyższą i specjalistyczną: wsparcie dla szkół wyższych, szczególnie publicznych, które działają na ich terenie, a także organizowanie i wspieranie instytucji doskonalenia zawodowego nauczycieli oraz placówek kształcenia specjalistycznego, takich jak kolegia pracowników służb społecznych;
- powoływanie liceów profilowanych: zapewnienie specjalistycznej oferty edukacyjnej dostosowanej do potrzeb rynku pracy i zapotrzebowania na określone zawody.

Wspieranie szkół zawodowych, które przygotowują młodzież do konkretnych zawodów;

- **Rozwój regionalny:** województwa odpowiadają za ogólny rozwój swojego regionu, w tym za edukację, kulturę, sport, turystykę oraz działalność gospodarczą. Koordynują działania w zakresie rozwoju lokalnych rynków pracy, inwestycji w infrastrukturę edukacyjną oraz wspieranie innowacji w szkolnictwie.

### **Diagnoza i wyzwania**

W Polsce system oświaty jest zorganizowany na trzech poziomach administracyjnych: gminnym, powiatowym i wojewódzkim, gdzie każdy szczebel posiada przypisane określone zadania. Gminy odpowiadają za edukację podstawową, wychowanie przedszkolne oraz kulturę, sport i wsparcie społeczne. Powiaty realizują zadania obejmujące szkoły średnie i zawodowe, pomoc społeczną oraz przeciwdziałanie bezrobociu. Województwa pełnią rolę koordynującą w zakresie edukacji wyższej, kształcenia specjalistycznego i rozwoju regionalnego. Obecny model zarządzania edukacją w Polsce jest wyraźnie podzielony na poziomie administracyjnym, co może stać w sprzeczności z ideą uczenia się przez całe życie, gdzie edukacja formalna, pozaformalna i nieformalna powinna współistnieć i przenikać się na różnych etapach życia. System oświaty, mimo swojej struktury, nie zawsze sprzyja elastycznemu podejściu do ciągłego rozwoju osobistego i zawodowego. Dodatkowo, finansowanie działań edukacyjnych w dużej mierze pochodzi z poziomu centralnego, co ogranicza możliwości samodzielnego zarządzania budżetem przez regiony. Samorządy wojewódzkie i powiatowe mają do dyspozycji jedynie fundusze unijne lub środki przeznaczone na konkretne zadania, co może mieć przełożenie na ich elastyczność w realizowaniu szeroko zakrojonych inicjatyw edukacyjnych i rozwojowych.

Tradycyjny model ścieżki edukacyjnej i zawodowej zakłada intensywną naukę w środowisku szkolnym w młodości, dalsze zdobywanie wiedzy, umiejętności i kompetencji w systemie szkolnictwa wyższego, nabywanie kwalifikacji zawodowych oraz dążenie do możliwie najdłuższego utrzymania zatrudnienia w wyuczonym zawodzie. Jednak szybki rozwój gospodarczy, dynamiczne zmiany technologiczne, wydłużająca się średnia długość

życia oraz wzrost wymagań mobilności zawodowej sprawiają, że ten pasywny model kariery wymaga przeorientowania. Staje się konieczne nowe podejście do nauki jako procesu, który towarzyszy człowiekowi od pierwszych do ostatnich lat życia.



## Analiza SWOT

### Mocne strony (Strengths):

- 1) Rozbudowana sieć instytucji edukacyjnych: województwo świętokrzyskie posiada rozwiniętą sieć szkół podstawowych, średnich oraz placówek szkolnictwa wyższego i zawodowego, umożliwiających naukę na różnych poziomach edukacji.
- 2) Obecność uczelni wyższych: uczelnie wyższe, takie jak Politechnika Świętokrzyska i Uniwersytet Jana Kochanowskiego, oferują szerokie możliwości kształcenia, a także kursy podyplomowe i programy edukacji ustawicznej.
- 3) Wsparcie ze strony Unii Europejskiej: dostępność środków unijnych przeznaczonych na rozwój kompetencji i kwalifikacji zawodowych mieszkańców, w tym na szkolenia zawodowe i przekwalifikowanie.
- 4) Aktywne organizacje pozarządowe: organizacje trzeciego sektora, fundacje i stowarzyszenia realizują projekty edukacyjne, które wspierają rozwój umiejętności osób dorosłych i promują uczenie się przez całe życie.

### Słabe strony (Weaknesses):

- 1) Poziom wykształcenia dorosłych mieszkańców: województwo charakteryzuje się stosunkowo niskim odsetkiem osób z wykształceniem wyższym, co może ograniczać dostępność wykwalifikowanej kadry oraz zapotrzebowanie na rozwój edukacji ustawicznej.
- 2) Niewystarczająca liczba godzin poradnictwa zawodowego w szkołach.

- 3) Niewystarczające zainteresowanie kształceniem branżowym, niski prestiż szkolnictwa branżowego.
- 4) Dostępność edukacji pozaformalnej i nieformalnej: brak wystarczającej liczby ośrodków oraz inicjatyw umożliwiających pozaformalne formy kształcenia, które mogłyby ułatwić mieszkańcom podnoszenie kwalifikacji zawodowych.
- 5) Źródła finansowania inicjatyw lokalnych: wiele programów, zwłaszcza na poziomie lokalnym i w obszarze długoterminowych inicjatyw edukacyjnych, opiera się głównie na środkach unijnych. Finansowanie to jest jednak ograniczone do określonej perspektywy czasowej i nie gwarantuje kontynuacji po zakończeniu okresu programowania.
- 6) Finansowanie LLL oparte na środkach unijnych, a w niewystarczającym stopniu na środkach krajowych.
- 7) Niedostateczna wiedza osób starszych i wykluczonych cyfrowo o możliwych formach wsparcia w zakresie edukacji.

#### **Szanse (Opportunities):**

- 1) Rozwój programów cyfryzacji: coraz więcej inicjatyw oraz funduszy, zarówno krajowych, jak i unijnych wspierających cyfryzację, co może ułatwić dostęp do nowoczesnych form nauczania, np. e-learningu i promować kompetencje cyfrowe w regionie.
- 2) Zwiększenie popytu na kwalifikacje „zielone”: rosnące zainteresowanie tematyką ekologii i zrównoważonego rozwoju otwiera możliwości edukacji w zakresie kompetencji zielonych, które stają się coraz bardziej pożądane na rynku pracy.
- 3) Współpraca z sektorem prywatnym: wzrost liczby inicjatyw realizowanych w partnerstwie z przedsiębiorstwami, co może prowadzić do rozwoju dostosowanych programów szkoleniowych, odpowiadających na lokalne potrzeby rynku pracy.
- 4) Rosnące zainteresowanie edukacją dorosłych: zmiany społeczne i demograficzne czy postęp technologiczny prowadzą do zwiększonego zapotrzebowania na edukację

ustawiczną, co stanowi szansę na rozwój sektora edukacji pozaformalnej i nieformalnej.

- 5) Powołanie Wojewódzkiego Zespołu Koordynacyjnego (WZK) w ramach projektu finansowanego z KPO, którego celem jest stworzenie trwałego mechanizmu koordynacji uczenia się przez całe życie, w tym kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się dorosłych w województwie świętokrzyskim.
- 6) Przyspieszenie na rynku pracy związane z rozwojem technologii, sztucznej inteligencji i łatwiejszym dostępem do nowych rozwiązań w edukacji.
- 7) Rosnąca partycypacja społeczna, włączanie się interesariuszy w działania związane z rozwojem LLL.
- 8) Włączenie Wojewódzkiego Zespołu Koordynacyjnego do systemu prawnego poprzez odpowiednie umocowanie ustawowe mogłoby znacząco zwiększyć jego efektywność w zakresie koordynacji działań na rzecz LLL.
- 9) Nowelizacja ustawy o samorządzie województwa-zmiany legislacyjne mogą umożliwić województwom szerszy zakres działania w obszarze koordynacji polityki LLL, co wpłynęłoby na lepszą integrację działań edukacyjnych i zawodowych

### **Zagrożenia (Threats):**

- 1) Migracja młodych osób do większych miast: młodzież oraz osoby wykształcone migrują do większych miast, gdzie perspektywy finansowe i zawodowe są korzystniejsze, co skutkuje odpływem potencjalnych uczestników inicjatyw edukacyjnych.
- 2) Niska świadomość społeczna w niektórych środowiskach o uczeniu się przez całe życie: w regionie występuje relatywnie niski poziom zainteresowania edukacją w dorosłym życiu, co ogranicza popyt na ofertę edukacyjną dla dorosłych.
- 3) Zmiany na rynku pracy: szybkie zmiany w gospodarce i technologiach mogą wymuszać coraz częstsze przekwalifikowania, co może stanowić wyzwanie dla regionu o ograniczonych możliwościach wsparcia w zakresie szybkiej adaptacji kompetencji.

- 4) Centralizacja zarządzania i finansowania polityki LLL przy jednoczesnym rozproszeniu ośrodków decyzyjnych w tym: przecinające się kompetencje różnych instytucji, niestabilność sytuacji geopolitycznej.
- 5) Rosnące obciążenie jednostek samorządu terytorialnego kosztami utrzymania placówek edukacyjnych i rozwojowych.
- 6) Słabe zarządzanie wiekiem i kompetencjami w firmach, niewystarczające rozwiązania w zakresie zarządzania różnorodnością.

Analiza SWOT wskazuje, że województwo świętokrzyskie posiada solidne podstawy do rozwoju edukacji ustawicznej, jednakże wymaga większej koncentracji na poprawie dostępu i dostosowaniu oferty edukacyjnej do lokalnych potrzeb. Odpowiednie zarządzanie szansami i ograniczanie słabych stron mogłoby przynieść pozytywne efekty, wspierając rozwój gospodarczy i społeczny regionu.

## MOCNE STRONY

- rozbudowana sieć instytucji edukacyjnych,
- obecność uczelni wyższych,
- wsparcie ze strony Unii Europejskiej,
- aktywne organizacje pozarządowe.

## SŁABE STRONY

- poziom wykształcenia dorosłych mieszkańców,
- dostępność edukacji pozaformalnej i nieformalnej,
- niewystarczająca liczba godzin poradnictwa zawodowego w szkołach,
- niski prestiż szkolnictwa branżowego,
- źródła finansowania inicjatyw lokalnych,
- finansowanie LLL oparte głównie na środkach unijnych,
- niedostateczna wiedza osób starszych i wykluczonych cyfrowo o możliwych formach wsparcia w zakresie edukacji.

## ANALIZA SWOT

- rozwój programów cyfryzacji,
- zwiększenie popytu na kwalifikacje „zielone”,
- współpraca z sektorem prywatnym,
- rosnące zainteresowanie edukacją dorosłych,
- powołanie Wojewódzkiego Zespołu Koordynacji (WZK),
- przyspieszenie na rynku pracy związane z rozwojem technologii, AI i łatwiejszym dostępem do nowych rozwiązań w edukacji.

## SZANSE

- migracja młodych osób do większych miast,
- ograniczenia finansowe,
- niska świadomość społeczna o uczeniu się przez całe życie,
- zmiany na rynku pracy,
- rozproszenie ośrodków decyzyjnych,
- rosnące obciążenie jednostek samorządu terytorialnego kosztami utrzymania placówek edukacyjnych i rozwojowych.

## ZAGROŻENIA

Źródło: opracowanie własne

## Wyniki samooceny regionalnej polityki uczenia się przez całe życie COMORELP 2024. Świętokrzyskie

### 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?	<b>RACZEJ NIE</b>
2. Czy uczenie się przez całe życie jest ważnym elementem planu rozwoju regionalnego lub strategii regionalnej?	<b>RACZEJ TAK</b>
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)?	<b>TAK</b>
b. system edukacji pozaformalnej?	<b>NIE</b>
c. uczelnie nieformalne?	<b>NIE</b>
d. system edukacji obejmujący wszystkie grupy wiekowe?	<b>NIE</b>
e. edukację zawodową?	<b>TAK</b>

#### Ad. 1. Istnienie polityki uczenia się przez całe życie na szczeblu regionalnym – RACZEJ NIE

Większość uczestników spotkania wskazało, że brakuje wyraźnie określonej polityki uczenia się przez całe życie na poziomie regionalnym. Zauważono, że działania w tym obszarze są rozproszone i realizowane przez różne instytucje bez spójnej strategii. W dyskusji przytaczano różne dokumenty i programy funkcjonujące w regionie, wspierające rozwój LLL:

- Strategia Rozwoju Województwa Świętokrzyskiego 2030+,



- Regionalna Strategia Innowacji Województwa Świętokrzyskiego 2030+ .
- Program Fundusze Europejskie dla Świętokrzyskiego 2021-2027,
- Projekt pn. „Zbudowanie systemu koordynacji i monitorowania regionalnych działań na rzecz kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie, w tym uczenia się dorosłych" realizowany w ramach Krajowego Planu Odbudowy i Zwiększania Odporności.

#### **Ad. 2. Uczenie się przez całe życie jako element planu rozwoju regionalnego – RACZEJ TAK**

Eksperti zauważają, że uczenie się przez całe życie nie funkcjonuje jako samodzielna polityka, jednak jest bardzo ważnym elementem większych strategii rozwoju. Na przykład, na poziomie regionu świętokrzyskiego tematyka związana z rozwojem kompetencji mieszkańców województwa oraz szeroko rozumianym kształceniem ustawicznym uwzględniona została w Strategii Rozwoju Województwa Świętokrzyskiego 2030+ w ramach celu strategicznego 1. Inteligentna gospodarka i aktywni ludzie, w szczególności na poziomie celu operacyjnego 1.2 Kompetentne kadry dla gospodarki regionu.

Ponadto, w województwie świętokrzyskim istnieją programy wspierające edukację zawodową i rozwój kompetencji dostosowanych do lokalnych potrzeb rynku pracy. Przykładem mogą być inicjatywy/programy/ projekty finansowane ze środków UE związane z poprawą kwalifikacji pracowników w ramach regionalnych funduszy rozwojowych, np. w Programie Fundusze Europejskie dla Świętokrzyskiego 2021-2027, w szczególności w ramach Priorytetu FESW.08 Edukacja na wszystkich etapach życia, obejmującego:

Działanie FESW.08.01 Wsparcie edukacji przedszkolnej,  
Działanie FESW.08.02 Podnoszenie jakości kształcenia podstawowego,  
Działanie FESW.08.03 Wysoka jakość edukacji ponadpodstawowej ogólnej,  
Działanie FESW.08.04 Rozwój szkolnictwa branżowego,  
Działanie FESW.08.05 Wsparcie edukacji osób dorosłych.

Dodatkowo Wojewódzki Urząd Pracy w Kielcach jest:

- realizatorem dwóch projektów w ramach Bazy Usług Rozwojowych współfinansowanych z programu Fundusze Europejskie dla Świętokrzyskiego 2021-2027 (Działanie FESW.10.06 Konkurencyjne kadry świętokrzyskich pracodawców i przedsiębiorstw oraz Działanie FESW.10.09 Podnoszenie kwalifikacji i umiejętności osób dorosłych w regionie);
- liderem projektu pn. *Zbudowanie systemu koordynacji i monitorowania regionalnych działań na rzecz kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie, w tym uczenia się dorosłych*, który wpisuje się w Krajowy Plan Odbudowy i Zwiększania Odporności (Komponent A, Inwestycja A3.1.1), którego efektem będzie, m.in.: opracowanie Zoperacjonalizowanego Programu Wdrażania Zintegrowanej Strategii Umiejętności na poziomie regionalnym przez powołany Wojewódzki Zespół Koordynacji. Program będzie obejmował wszystkie formy uczenia się, w tym koordynację kształcenia i szkolenia zawodowego oraz uczenia się przez całe życie.

Z sektora biznesowego pojawiły się głosy wskazujące, że wśród przedsiębiorców brakuje znajomości wspomnianych wcześniej dokumentów. Nie dostrzegają oni korzyści, jakie mogłyby płynąć z ich stosowania, a wielu z nich nie jest nawet świadomych ich istnienia. Zwrócono szczególną uwagę, że wiele projektów prowadzonych jest w oderwaniu od siebie, nie tworząc spójnej całości. Ponadto projekty te są realizowane czasowo, a ich idea kończy się wraz z rozliczeniem danego projektu.

### **Ad. 3. Polityka obejmująca wszystkie sektory edukacji:**

#### **a. Edukacja formalna – TAK**

Regionalne strategie obejmują wsparcie dla systemu formalnego, w tym szkół średnich i uczelni. Dowodem tego jest rozwój kierunków technicznych i zawodowych w szkołach oraz współpraca z uczelniami, co ma na celu dostosowanie oferty edukacyjnej do

potrzeb rynku pracy. Przykładem może być projekt, który Gmina Kielce – jako Partner, realizuje wraz z Politechniką Świętokrzyską w Kielcach (Parter Wiodący), Uniwersytetem Jana Kochanowskiego w Kielcach oraz powiatami województwa świętokrzyskiego pn. „Dziś Uczeń – Jutro Student”, współfinansowany ze środków Unii Europejskiej, Europejskiego Funduszu Społecznego Plus w ramach programu regionalnego Fundusze Europejskie dla Świętokrzyskiego 2021-2027. Celem projektu jest realizacja kompleksowego przedsięwzięcia edukacyjnego, które powinno przyczynić się do zwiększenia liczby uczniów kontynuujących naukę na kierunkach inżynieryjnych i matematyczno-przyrodniczych w uczelniach wyższych województwa świętokrzyskiego.

#### **b. Edukacja pozaformalna – NIE**

Edukacja pozaformalna, w postaci kursów rozwijających kompetencje miękkie lub szkoleń specjalistycznych, nie jest dostatecznie rozwinięta. Brakuje jednolitej strategii, która mogłaby wspierać osoby dorosłe w rozwijaniu umiejętności poza tradycyjnymi formami edukacji. Odpowiedzią na braki w tym obszarze są uruchomione w 2024 r. dwa projekty Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Kielcach, w których istnieje możliwość pozyskania dofinansowania usług rozwojowych (dla pracodawców oraz osób indywidualnych).

#### **c. Edukacja nieformalna – NIE**

Zwrócono szczególną uwagę na brak wsparcia dla edukacji nieformalnej, w tym samokształcenia lub nauki przez doświadczenie. Przykładowo, brakuje kampanii promujących czytelnictwo, naukę online czy udział w wydarzeniach edukacyjnych, które mogłyby wspierać rozwój nieformalnych form kształcenia.

#### **d. Edukacja obejmująca wszystkie grupy wiekowe – NIE**

Obecne działania w województwie świętokrzyskim skupione są głównie na młodzieży i osobach w wieku produkcyjnym. Jedynym działaniem skierowanym do wszystkich grup wiekowych jest projekt realizowany przez Wojewódzki Urząd Pracy w Kielcach - „BUduj swój Rozwój” – Baza Usług Rozwojowych”.

#### e. Edukacja zawodowa – TAK

Edukacja zawodowa jest jednym z najlepiej rozwiniętych elementów polityki regionalnej. Przykłady obejmują programy współpracy z przedsiębiorstwami w ramach dualnego systemu kształcenia oraz kursów doszkalających dla osób zmieniających kwalifikacje.

#### Podsumowanie:

W regionie Świętokrzyskim nie ma wyraźnie określonej, całościowej polityki LLL – działania dotyczące uczenia się przez całe życie są fragmentarycznie zawarte w różnych dokumentach (m.in. Strategia Rozwoju Województwa Świętokrzyskiego 2030+). Nie są one odpowiednio skoordynowane i posiadają ograniczenie dla wybranych sektorów. Edukacja formalna i zawodowa to najlepiej rozwinięte obszary, co wynika z ich bezpośredniego wpływu na rynek pracy. Z kolei edukacja pozaformalna, nieformalna oraz inicjatywy skierowane do różnych grup wiekowych wciąż wymagają większej uwagi i wsparcia.

#### Rekomendacje:

- **Opracowanie spójnej strategii LLL:** Wypracowanie na szczeblu regionalnym dedykowanej polityki uczenia się przez całe życie, która zintegruje działania instytucji publicznych, edukacyjnych i biznesowych i będzie uwzględniać wszystkie formy edukacji, także pozaformalnej i nieformalnej,
- **Wzmocnieni komunikacji i promocji:** Ujednolicenie przekazu i podkreślenie znaczenia LLL w strategii rozwoju regionu, co pozwoli lepiej skoordynować działania i pozyskać środki finansowe np. poprzez kampanie społeczne zachęcające do samorozwoju.

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

### Ad. 4. Udział interesariuszy, uczniów i nauczycieli

Ekspert wskazał w wyznaczonym zakresie odpowiedź raczej tak, co oznacza, że udział interesariuszy, uczniów i nauczycieli w systemie zarządzania uczeniem się przez całe życie jest częściowo wdrożony. Odpowiedź sugeruje, że chociaż istnieją mechanizmy umożliwiające zaangażowanie tych grup, mogą one być jeszcze niewystarczająco rozwinięte lub ograniczone w praktycznym zastosowaniu. Ekspert zwrócił jednak uwagę, że uczniowie i nauczyciele uczestniczą w konsultacjach lub działaniach, ale ich wpływ na procesy decyzyjne jest ograniczony do wybranych obszarów lub inicjatyw.

### Ad. 5. Współpraca i koordynacja między szczeblem centralnym a regionalnym

Odpowiedzi na powyższe zagadnienie wskazują, że zarówno współpraca finansowa, jak i administracyjna między szczeblami centralnym i regionalnymi jest obecna. Brak jednak podmiotu koordynującego działania między poszczególnymi szczeblami. Przy zapewnieniu odpowiedniego wsparcia finansowego takimi podmiotami mogą stać się Międzyregionalny Zespół Koordynacji (na poziomie centralnym) oraz Wojewódzkie Zespoły Koordynacji (na poziomie regionalnym). Może to sprzyjać efektywności działań edukacyjnych oraz umożliwiać bardziej równomierne rozłożenie zasobów.

Zauważono jednak, że region nie ma pełnej autonomii w zakresie inicjowania własnych działań. Podkreślono, że instytucje korzystają z funduszy unijnych przeznaczonych na konkretne projekty, ale nie mają decyzyjności w wyborze działań, które powinny być finansowane.

#### Podsumowanie:

Istnieją mechanizmy współpracy między szczeblami administracyjnymi (centralnym i regionalnym), jednak udział interesariuszy (uczniowie, nauczyciele) w procesach decyzyjnych jest ograniczony.

#### Rekomendacje:

1. **Rozszerzenie konsultacji:** Zwiększenie udziału wszystkich grup – uczniów, nauczycieli oraz przedstawicieli sektora gospodarczego – w konsultacjach dotyczących LLL.
2. **Stworzenie platformy dialogu:** Wdrożenie regularnych forów i warsztatów umożliwiających wymianę doświadczeń i lepsze koordynowanie działań między instytucjami.

### III. Tworzenie, wspieranie i podtrzymywanie partnerstw

<b>6. Czy istnieje współpraca między regionem a interesariuszami w zakresie uczenia się przez całe życie:</b>	
a. na poziomie międzynarodowym?	<b>NIE</b>
b. na poziomie regionalnym?	<b>NIE</b>
<b>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.)?</b>	<b>NIE</b>
<b>8. Czy w regionie istnieją partnerstwa w obszarze uczenia się przez całe życie?</b>	<b>NIE</b>
<b>9. W jakim stopniu władze regionu wspierają te partnerstwa?</b>	<b>W NIEWIELKIM STOPNIU</b>

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

**TAK**

#### **Ad. 6. Współpraca między regionem a interesariuszami**

- a. Poziom międzynarodowy:** Odpowiedź **NIE** wskazuje na brak współpracy regionu z partnerami międzynarodowymi w zakresie uczenia się przez całe życie (LLL). Może to wynikać z ograniczeń zasobów, braku strategii lub niskiej świadomości korzyści wynikających z uczestnictwa w międzynarodowych projektach.
- b. Poziom regionalny:** Odpowiedź **NIE** sugeruje, że region nie angażuje się w wystarczającą współpracę z lokalnymi interesariuszami. Brak współpracy na poziomie regionalnym oznacza niewykorzystany potencjał budowania synergii i integracji różnych podmiotów, takich jak samorzady, instytucje edukacyjne, czy organizacje pozarządowe.

#### **Ad. 7. Członkostwo w międzynarodowych sieciach - NIE**

Eksperti wskazali, że region nie jest członkiem żadnego międzynarodowego stowarzyszenia lub sieci związanej z uczeniem się przez całe życie. Oznacza to, że brakuje dostępu do wiedzy, zasobów oraz dobrych praktyk z innych krajów. Udział w takich sieciach mógłby wspierać region w rozwijaniu polityk edukacyjnych oraz tworzeniu innowacyjnych rozwiązań.

#### **Ad. 8. Istnienie partnerstw w obszarze LLL**

Odpowiedź **NIE** wskazuje na brak zorganizowanych partnerstw w regionie, które wspierałyby rozwój uczenia się przez całe życie. To ogranicza możliwość koordynacji działań i budowania zintegrowanego systemu edukacyjnego.

#### **Ad. 9. Wsparcie władz regionalnych**

Eksperci ocenili, że wsparcie władz dla partnerstw jest niewielkie. Oznacza to brak wystarczających działań lub środków ze strony przedstawicieli władz regionalnych, aby promować i rozwijać partnerstwa w obszarze LLL. Taka sytuacja może wynikać z priorytetów politycznych, braku zasobów finansowych lub ograniczonej świadomości na temat roli partnerstw w edukacji.

#### **Ad. 10. Zróżnicowanie podmiotów w partnerstwach**

Pomimo ograniczonych partnerstw w regionie, eksperci wskazali, że istniejące inicjatywy obejmują zróżnicowane podmioty z różnych sektorów i organizacji. To pozytywny aspekt, który pokazuje potencjał regionu do budowania bardziej zintegrowanych partnerstw, jeśli wsparcie i koordynacja zostaną zwiększone. Przykładem może być powołany Wojewódzki Zespół Koordynacji, w skład którego wchodzi przedstawiciele 5 filarów: oświata, gospodarka, zarządzanie strategiczne, fundusze europejskie, dialog społeczny. Wojewódzki Zespół Koordynacji, realizując wyjazdy zagraniczne i pozaregionalne, aktywnie pracuje nad rozwinięciem współpracy międzynarodowej oraz poza regionem w obszarze uczenia się przez całe życie (LLL). Działania obejmują nawiązywanie i rozwijanie kontaktów z partnerami z różnych regionów i krajów, wymianę doświadczeń oraz dobrych praktyk, a także przekazywanie zdobytych kontaktów i wiedzy do dalszego wykorzystania w projektach lokalnych i regionalnych.

Zespół skupia się na inicjowaniu nowych możliwości współpracy, wspieraniu rozwoju kompetencji uczestników oraz wzmocnianiu potencjału instytucji zaangażowanych w działania związane z LLL. Dzięki temu możliwe jest efektywne wykorzystanie międzynarodowych doświadczeń i innowacji w kontekście lokalnym.

#### **Podsumowanie:**

- 1. Współpraca międzynarodowa i regionalna:** eksperci zaobserwowali ograniczone działania w zakresie współpracy międzynarodowej i regionalnej związanej z uczeniem się przez całe życie, co może stanowić wyzwanie dla dalszego rozwoju tej dziedziny w regionie.



2. **Aktywność w partnerstwach:** zidentyfikowano brak rozbudowanych partnerstw co wskazuje na potrzebę zwiększenia inicjatyw współpracy międzysektorowej i mogłoby przyczynić się do bardziej dynamicznego rozwoju.
3. **Wsparcie ze strony władz regionalnych:** Ekspertsi dostrzegają działania samorządu województwa w obszarze LLL, realizowane w ramach jego kompetencji. Jednocześnie zauważają, że samorząd ma ograniczone możliwości oddziaływania na działalność innych organizacji, co powoduje, że polityka LLL w regionie rozwija się w sposób rozproszony, w oparciu o działania wielu podmiotów.
4. **Koordinacja działań:** Ekspertsi zauważają, że choć samorząd województwa podejmuje wiele inicjatyw w zakresie LLL, to znajduje się na początkowym etapie budowania swojej roli koordynacyjnej. Powołanie Wojewódzkiego Zespołu Koordynacji jako ciała doradczego stanowi pierwszy krok w tym procesie i przyczyni się do wypracowania mechanizmów umożliwiających prowadzenie spójnej polityki LLL na poziomie regionalnym.
5. **Potencjał zróżnicowanych podmiotów:** Obecność różnych podmiotów w istniejących partnerstwach stwarza możliwość rozwoju bardziej kompleksowych inicjatyw, które mogą przyczynić się do jeszcze lepszej realizacji celów w przyszłości.

#### **Rekomendacje:**

1. **Zwiększenie zaangażowania w międzynarodowe sieci i projekty:** Brak informacji ze strony międzynarodowych sieci o możliwości uczestnictwa ogranicza aktywność regionu w międzynarodowych inicjatywach edukacyjnych. Konieczne jest aktywne poszukiwanie takich możliwości i nawiązywanie współpracy.
2. **Promowanie współpracy regionalnej:** Należy poszukiwać inicjatyw umożliwiających lepszą współpracę między lokalnymi interesariuszami, co pozwoli na skuteczniejsze budowanie strategii LLL.
3. **Wzrost zaangażowania lokalnych ośrodków:** Lokalne ośrodki powinny aktywnie zabiegać o pozyskiwanie środków oraz inicjować budowanie partnerstw i współpracę.

Jednocześnie kluczowe jest skuteczniejsze informowanie o dostępnych międzynarodowych programach.

4. **Rozwój partnerstw:** Istniejące zróżnicowane podmioty mogą stać się podstawą do tworzenia bardziej zintegrowanych i trwałych partnerstw w obszarze LLL.

## Obszar 2: Implementacja

### IV. Informacja i poradnictwo zawodowe

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

#### **Ad. 11. Dostępność poradnictwa zawodowego dla różnych grup wiekowych - TAK**

Zgodnie z odpowiedziami ekspertów, poradnictwo zawodowe w województwie świętokrzyskim jest dostępne dla wszystkich grup wiekowych w ramach uczenia się przez całe życie, w tym:

**Dla osób w wieku szkolnym: Tak**, poradnictwo zawodowe jest dostępne dla uczniów.

Oznacza to, że młodzież w szkołach ma dostęp do doradztwa zawodowego, które pomaga im w wyborze odpowiedniej ścieżki kariery.

Zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa, doradztwo zawodowe realizowane jest na każdym etapie edukacyjnym w ramach obowiązkowych godzin lekcyjnych przez każdego nauczyciela, natomiast w klasach 7 i 8 odbywa się w wymiarze 10 godzin w każdej z tych klas. Szkoły realizują ten obowiązek, jednak nauczyciele prowadzący zajęcia grupowe zgłaszają problem związany z brakiem możliwości udzielania uczniom doradztwa indywidualnego. Przepisy nie precyzują, jak powinno wyglądać to wsparcie ani nie określają liczby godzin przeznaczonych na indywidualną pomoc dla uczniów. Dotychczasowe doświadczenia doradców zawodowych i nauczycieli wskazują, że uczniowie mają realne potrzeby związane z indywidualnym wsparciem. W szkołach ponadpodstawowych doradztwo zawodowe obejmuje jedynie 10 godzin w całym cyklu nauki. Jak podkreślają eksperci taki wymiar czasu jest niewystarczający, szczególnie biorąc pod uwagę, że decyzje podjęte w tym zakresie mają duży wpływ na przyszłość absolwentów. Czas przeznaczony na doradztwo zawodowe w szkołach jest realizowany w różny sposób, m.in.: na początku nauki, w trzeciej klasie lub podzielony na poszczególne lata, jednak wciąż nie rozwiązuje to problemu niedoboru godzin na wsparcie. Istnieje także brak godzin na indywidualne konsultacje, które byłyby pomocne w momencie podejmowania decyzji o dalszej drodze kształcenia, dotyczących wyboru przedmiotów maturalnych czy określenia perspektyw zawodowych w danej branży.

Wojewódzki Urząd Pracy w Kielcach realizuje projekt pilotażowy pn. „Fach w rękę – to się opłaca”, w ramach którego młodzież z klas 7 i 8 szkół podstawowych oraz szkół ponadpodstawowych, a także ich rodzice, uczestniczą w zajęciach z doradztwa zawodowego. Uczniowie mają możliwość korzystania z gogli VR, co pozwala im w realistyczny sposób poznać zawody z różnych branż, takich jak: informatyka, logistyka, budownictwo czy gastronomia.

WUP od wielu lat prowadzi także działania wspierające młodzież ostatnich klas szkół ponadpodstawowych, organizując spotkania informacyjne oraz warsztaty.

Ponadto, Kuratorium Oświaty w Kielcach, we współpracy ze Świętokrzyskim Centrum Doskonalenia Nauczycieli, realizuje kompleksowe doradztwo zawodowe. Każdego roku opracowywany i wdrażany jest System Doradztwa Edukacyjno-Zawodowego dla nauczycieli szkół podstawowych i ponadpodstawowych w województwie świętokrzyskim. Inicjatywą

Kuratorium jest także tworzenie sieci Punktów Doradztwa Edukacyjno-Zawodowego w każdym powiecie województwa oraz coroczne opracowywanie Świętokrzyskiego Kalendarium na Rzecz Rozwoju Systemu Doradztwa Edukacyjno-Zawodowego. Działalność Punktów Doradztwa Edukacyjno-Zawodowego nadzorują koordynatorzy, którzy organizują spotkania tematyczne dla uczniów i ich rodziców, prowadzą szkolenia i wymianę doświadczeń, a także budują współpracę między szkołami. Dzięki tym działaniom Kuratorium Oświaty w Kielcach stworzyło przestrzeń współpracy pomiędzy instytucjami edukacyjnymi i rynkiem pracy.

**Dla osób dorosłych: Tak**, doradztwo zawodowe jest również dostępne dla osób dorosłych. Wskazuje to na szeroki zakres usług, obejmujący osoby w różnym wieku, które potrzebują wsparcia w zakresie planowania kariery, zmian zawodowych lub rozwoju umiejętności.

Zgodnie z *ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* klientami urzędów pracy są osoby zarejestrowane jako bezrobotne lub poszukujące pracy, które ukończyły 18 lat do momentu ukończenia 60 lat – kobieta lub 65 lat – mężczyzna. Mogą one korzystać z pełnego katalogu usług rynku pracy m.in. poradnictwa zawodowego w formie indywidualnej i grupowej.

Eksperti zgodnie podkreślili, że projekty finansowane ze środków unijnych niemalże zawsze obejmują komponent doradztwa zawodowego. Warto też wspomnieć, że agencje poradnictwa zawodowego świadczą pomoc dla wszystkich osób zainteresowanych taką formą wsparcia. Ponadto, w ramach projektu „Pracownik kapitałem firmy. Postaw na jego rozwój z bazą usług rozwojowych” (Działanie 10.6 FEŚ) który realizowany jest przez Wojewódzki Urząd Pracy w Kielcach, przedsiębiorcy i pracodawcy mogą skorzystać ze wsparcia dostępnego za pośrednictwem Bazy Usług Rozwojowych (BUR), które obejmuje refundację kosztów następujących usług rozwojowych:

- usługi rozwojowe dla przedsiębiorców, takie jak **doradztwo biznesowe, mentoring** oraz **asysta** w prowadzeniu działalności gospodarczej, co pozwoli na wzmocnienie kompetencji zarządczych oraz skuteczne prowadzenie i rozwój firm,

- usługi rozwojowe dla pracowników, wspierające rozwój i dostosowanie kwalifikacji, umiejętności oraz kompetencji, zgodnie z aktualnymi i przyszłymi potrzebami pracodawców.

Uczestnicy projektu mają możliwość korzystania z różnorodnych usług dostępnych w BUR, co zapewnia elastyczność i dostosowanie wsparcia do indywidualnych potrzeb przedsiębiorstw. W efekcie działania te przyczyniają się do wzrostu konkurencyjności i innowacyjności firm, a także do zwiększenia potencjału zawodowego ich pracowników.

W ramach Działania 10.9 FEŚ realizowany jest projekt pn. „Buduj swój Rozwój – Baza Usług Rozwojowych” skierowany do osób dorosłych, zamieszkujących na terenie województwa świętokrzyskiego, które z własnej inicjatywy chcą podnieść swoje kompetencje, umiejętności lub kwalifikacje. Dodatkowo, uczestnik ma możliwość skorzystania z **doradztwa zawodowego** oferowanego przez Wojewódzki Urząd Pracy w Kielcach oraz sfinansowania kursów, szkoleń i studiów podyplomowych dostępnych na platformie PARP- Baza Usług Rozwojowych.

#### **Ad. 12. Uwzględnienie specjalnych potrzeb odbiorców w usługach doradczych - TAK**

Ekspert wskazał, że w ramach świadczonych usług doradczych brane są pod uwagę **specjalne potrzeby odbiorców**. Oznacza to, że poradnictwo zawodowe w regionie dostosowuje się do indywidualnych potrzeb osób z różnymi wyzwaniami, takimi jak osoby z niepełnosprawnościami, osoby o niskich kwalifikacjach zawodowych, czy osoby poszukujące zmiany kariery. Taki model świadczonych usług zwiększa ich efektywność, umożliwiając lepsze dopasowanie wsparcia do konkretnej sytuacji odbiorcy.

#### **Ad. 13. Kampanie uświadamiające i promocyjne wspierające uczenie się przez całe życie - TAK**

Ekspert odpowiedział, że w województwie świętokrzyskim prowadzone są kampanie uświadamiające i promocyjne wspierające uczenie się przez całe życie. Kampanie mają na celu zwiększenie świadomości społecznej na temat znaczenia uczenia się przez całe życie

oraz dostępnych programów edukacyjnych i doradczych. Promowanie idei uczenia się przez całe życie jest kluczowe, ponieważ pozwala na szerzenie wiedzy o możliwościach rozwoju w różnych grupach wiekowych i na różnych etapach życia.

#### **Ad. 14. Promocja uczenia się w różnych grupach wiekowych - TAK**

Promocja uczenia się przez całe życie obejmuje wszystkie grupy wiekowe, co zostało potwierdzone przez ekspertów:

- **dzieci:** tak, promocja uczenia się obejmuje dzieci. Inicjatywy skierowane do najmłodszych pomagają w rozwijaniu ich zainteresowań zawodowych i edukacyjnych już na wczesnym etapie życia;
- **młodzież:** tak, uczenie się jest promowane również wśród młodzieży. Młodzi ludzie korzystają z usług doradztwa zawodowego, które pomagają im w świadomym wyborze ścieżki edukacyjnej i zawodowej;
- **dorośli:** tak, promocja uczenia się obejmuje również dorosłych. Osoby w wieku aktywności zawodowej mogą uczestniczyć w różnych formach szkoleń, kursów zawodowych czy poradnictwa, co pozwala na podnoszenie kwalifikacji i adaptację do zmieniającego się rynku pracy;
- **seniorzy:** tak, promocja uczenia się dotyczy także seniorów. Wsparcie doradcze dla osób starszych umożliwia im aktywne uczestnictwo w rynku pracy lub rozwój osobisty poprzez uczestnictwo w kursach i programach edukacyjnych.

#### **Podsumowanie:**

Poradnictwo zawodowe jest dostępne dla różnych grup wiekowych – zarówno dla uczniów, jak i osób dorosłych. Jednak istnieją wyzwania związane z ograniczonym czasem na indywidualne konsultacje, co może wpływać na jakość wsparcia. Kampanie promujące uczenie się przez całe życie oraz inicjatywy skierowane do różnych grup wiekowych świadczą o dużym zaangażowaniu w rozwój edukacji i kariery zawodowej.

**Rekomendacje:**

- **Poszerzenie indywidualnego wsparcia:** Zwiększenie liczby godzin indywidualnych konsultacji, zwłaszcza w szkołach ponadpodstawowych.
- **Rozszerzenie kampanii promujących** uczenie się przez całe życie, aby dotrzeć do jak najszerszej grupy odbiorców, w tym do osób z mniejszych miejscowości, które mogą mieć ograniczony dostęp do takich usług.
- **Wdrożenie nowoczesnych narzędzi:** Wykorzystanie nowoczesnych technologii (np. VR, platformy e-learningowe) w celu uatrakcyjnienia doradztwa zawodowego i lepszego odwzorowania realiów zawodowych.

**V. Identyfikacja potrzeb uczących się i monitorowanie uczestnictwa**

<b>15. Czy monitorowany jest wskaźnik udziału w uczeniu się przez całe życie w regionie?</b>	<b>TAK</b>
<b>16. Jeżeli tak jak często przeprowadzane jest badanie?</b>	<b>RAZ W ROKU</b>
<b>17. Czy region monitoruje pojawianie się nowych potrzeb po stronie uczących się?</b>	<b>NIE</b>
<b>18. Czy region monitoruje zapotrzebowanie na umiejętności z perspektywy pracodawców?</b>	<b>TAK</b>

**Ad. 15. Monitorowanie wskaźnika udziału w uczeniu się przez całe życie - TAK**

Zgodnie z wypowiedziami ekspertów, wskaźnik udziału w uczeniu się przez całe życie w regionie jest monitorowany na podstawie danych GUS, który w ramach Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności publikuje raz w roku dane pokazujące odsetek osób dorosłych w przedziale 25-64 lata, uczestniczących w szkoleniach lub kursach. Wskaźnik ten nie obejmuje jednak uczenia się o charakterze nieformalnym, z którego dorośli korzystają bardzo często. Ten rodzaj aktywności pozostaje więc niezbadany. Niewielkie są szanse na prowadzenie systematycznych badań w tym zakresie. Z oczywistych powodów - nie są też gromadzone dane administracyjne na ten temat.



Możliwość monitorowania wskaźnika udziału w uczeniu się przez całe życie w pełnym wymiarze, czyli w zakresie wszystkich form kształcenia oraz szerszego przedziału wiekowego uczących się pozwoliłaby na ocenę efektywności działań podejmowanych w zakresie edukacji dorosłych i osób w różnych etapach życia.

#### **Ad. 16. Częstotliwość przeprowadzania badań**

Ekspertcy wskazali, że badanie udziału w uczeniu się przez całe życie rozumianego jako odsetek osób dorosłych w przedziale 25-64 lata, uczestniczących w szkoleniach lub kursach przeprowadzane jest, zgodnie z metodologią GUS, **raz w roku**. Regularne, coroczne badanie pozwala na zbieranie danych na temat uczestnictwa w programach edukacyjnych i zawodowych, co jest istotne dla oceny postępu w zakresie realizacji celów polityki uczenia się przez całe życie w regionie. Częstotliwość ta wydaje się być wystarczająca do monitorowania głównych trendów i efektów działań, choć w przypadku dynamicznych zmian na rynku pracy lub w edukacji, częstsze badania mogłyby dawać bardziej szczegółowy obraz sytuacji.

#### **Ad. 17. Monitorowanie pojawiania się nowych potrzeb po stronie uczących się - NIE**

Ekspertcy odpowiedzieli, że region nie monitoruje zmieniających się potrzeb edukacyjnych. Jest to istotny obszar do poprawy, ponieważ zmieniające się potrzeby uczących się, związane z dynamicznie rozwijającymi się zawodami czy technologiami, mogą wymagać elastycznego dostosowywania oferty edukacyjnej i doradczej. Brak monitorowania tych potrzeb może prowadzić do luki w dostosowaniu programów kształcenia i szkoleń do oczekiwań i wymagań uczących się, co może wpłynąć na efektywność całego systemu edukacji.

#### **Ad. 18. Monitorowanie zapotrzebowania na umiejętności z perspektywy pracodawców - TAK**

Zgodnie z odpowiedzią ekspertów, region **monitoruje zapotrzebowanie na umiejętności z perspektywy pracodawców**. Podstawą prowadzenia obserwacji w tym zakresie jest coroczne badanie o charakterze prognostycznym „Barometr zawodów”.

Badanie to w większym stopniu koncentruje się jednak na zapotrzebowaniu w ujęciu zawodów, mniej – w zakresie umiejętności. Zejście na poziom umiejętności jest dużo trudniejsze, nie tylko dla badaczy, ale też samych respondentów, czyli pracodawców, którzy często mają problem w sprecyzowaniu, jakich konkretnie umiejętności oczekiwaliby od swoich pracowników czy kandydatów do pracy.

Monitorowanie potrzeb pracodawców pozwala na przygotowanie uczących się do wyzwań, które stawia przed nimi rynek pracy, a także na opracowanie programów, które uwzględniają konkretne umiejętności poszukiwane przez pracodawców w regionie. Dzięki temu uczestnicy edukacji i szkoleń mogą zdobywać kwalifikacje, które są cenione przez pracodawców, co poprawia ich szanse na zatrudnienie.

#### **Podsumowanie:**

Mechanizmy identyfikacji potrzeb i monitorowania uczestnictwa są istotne dla dostosowania oferty edukacyjnej do realnych wymagań rynku pracy, jednakże mogą wymagać systematyzacji i lepszej integracji danych.

#### **Rekomendacje:**

- 1. Systematyzacja badań:** Wprowadzenie regularnych badań i ankiet wśród różnych grup wiekowych, które pozwolą na bieżąco monitorować potrzeby edukacyjne oraz dopasować je do zmieniających się oczekiwań uczestników i rynku pracy.
- 2. Integracja danych/ system monitorowania:** Stworzenie scentralizowanego systemu zbierania danych o uczestnictwie w programach LLL, co umożliwi lepsze planowanie przyszłych działań.
- 3. Zwiększenie współpracy z pracodawcami,** aby monitorowanie zapotrzebowania na umiejętności odbywało się w sposób ciągły i dynamiczny, a także uwzględniało zarówno potrzeby krótkoterminowe, jak i długoterminowe.

## VI. Profesjonalizacja i rozwój edukatorów i kadr LLL

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

### Ad. 19. Wsparcie rozwoju zawodowego kadry kierowniczej w szkołach

Zgodnie z odpowiedziami ekspertów, władze regionalne wspierają rozwój zawodowy kadry kierowniczej w szkołach, choć z zastrzeżeniem, że wsparcie jest określane jako „raczej tak”. Oznacza to, że istnieje pewne wsparcie w tym zakresie, ale może być ograniczone lub nie do końca systematyczne. Wspieranie kadry kierowniczej w szkołach jest kluczowe, ponieważ odpowiedzialność za zarządzanie placówkami edukacyjnymi oraz wdrażanie nowych rozwiązań edukacyjnych spoczywa na dyrektorach i innych liderach oświatowych. Dalszy rozwój kompetencji kadry kierowniczej mógłby poprawić jakość zarządzania szkołami oraz umożliwić lepsze dostosowanie się do zmieniających się potrzeb edukacyjnych i społecznych.

### Wsparcie rozwoju zawodowego kadry nauczycielskiej

Eksperti wskazali, że władze regionalne wspierają również rozwój zawodowy kadry nauczycielskiej, choć także w tym przypadku odpowiedź została określona jako „raczej tak”. Oznacza to, że w regionie istnieją pewne inicjatywy mające na celu rozwój kompetencji nauczycieli, ale wsparcie to może być niewystarczające lub nie do końca dostosowane do rzeczywistych potrzeb. Wspieranie nauczycieli w ich rozwoju zawodowym jest niezwykle ważne, ponieważ bezpośrednio wpływa na jakość nauczania i efektywność procesu edukacyjnego. Aby wsparcie to było bardziej efektywne, warto rozważyć większą personalizację szkoleń i kursów, uwzględniając różnorodność przedmiotów oraz poziomów edukacyjnych.

W województwie świętokrzyskim istotną rolę w wspieraniu rozwoju zawodowego kadry kierowniczej oraz nauczycielskiej w szkołach odgrywa Świętokrzyskie Centrum Doskonalenia Nauczycieli w Kielcach (ŚCDN). Jego działalność skoncentrowana jest na podnoszeniu kompetencji edukacyjnych, menedżerskich oraz w zakresie zarządzania szkołami, co ma na celu poprawę jakości pracy placówek oświatowych oraz wspieranie innowacyjnych metod nauczania. Przykładowe projekty/ szkolenia realizowane przez ŚCDN w zakresie:

1. **STEAM-owa szkoła** – STEAM to edukacyjne podejście do uczenia się, które wykorzystuje naukę (S-Science), technologię (T-Technology), inżynierię (E-Engineering), sztukę (A- Art) i matematykę (M-Mathematics) do ukierunkowania uczniów na poszukiwania, krytyczne myślenie i rozwiązywanie praktycznych problemów.
2. **Liderzy dla Młodzieży** – to inicjatywa mająca na celu rozwój kompetencji liderkich uczestników i wsparcie w pracy z młodzieżą. Program obejmuje zaawansowane szkolenia z zakresu przywództwa lokalnego oraz wspiera tworzenie partnerstw na rzecz młodzieży. Celem działania jest zwiększenie aktywności społecznej młodych ludzi w regionie.
3. **Szkolenie dla dyrektorów i nauczycieli „Projekt interdyscyplinarny”** – skierowane do kadry zarządzającej oraz nauczycieli, miało na celu przybliżenie koncepcji projektu interdyscyplinarnego, jego realizacji w codziennej pracy dydaktycznej oraz promowania współpracy między różnymi przedmiotami. Interdyscyplinarność w nauczaniu staje się kluczowym narzędziem rozwijania kreatywności i umiejętności uczniów, a także zwiększania ich zainteresowania nauką.
4. **CHOPIN – language learning in sCHools: Preferably Immersive and bilingual** – głównym celem projektu „CHOPIN” jest rozwijanie umiejętności nauczycieli w zakresie nauczania języków obcych i wykorzystania wirtualnej rzeczywistości (VR).
5. **Digital Academy in teaching practice for a seamless transition from preservice to in-service** (Digital TA) – projekt zakłada opracowanie europejskiej ścieżki doskonalenia nauczycieli w okresie przejściowym - od roli studenta do roli czynnego nauczyciela.

## Wsparcie rozwoju zawodowego edukatorów w edukacji pozaformalnej

Zgodnie z odpowiedziami ekspertów, władze regionalne „raczej nie” wspierają rozwoju zawodowego edukatorów w edukacji pozaformalnej. To istotny obszar, który wymaga szczególnej uwagi, ponieważ edukacja pozaformalna (np. kursy zawodowe, szkolenia, warsztaty) odgrywa kluczową rolę w podnoszeniu kwalifikacji dorosłych i dostosowywaniu ich umiejętności do wymagań rynku pracy. Brak wsparcia dla edukatorów w tej dziedzinie może prowadzić do trudności w organizowaniu wysokiej jakości programów edukacyjnych, które odpowiadają na zmieniające się potrzeby uczestników. Istnieje potrzeba zwiększenia inwestycji w rozwój kompetencji edukatorów w obszarze edukacji pozaformalnej, aby umożliwić im skuteczne nauczanie oraz dostosowanie oferty do oczekiwań uczących się.

## Podsumowanie

Rozwój kompetencji kadry edukacyjnej i doradczej jest kluczowy dlatego władze regionalne w województwie świętokrzyskim podejmują działania w zakresie wspierania ich rozwoju i doskonalenia zawodowego w tym w obszarze LLL.

## Rekomendacje:

- 1. Programy rozwojowe:** Opracowanie dedykowanych programów szkoleniowych dla kadry kierowniczej w szkołach, nauczycieli, doradców i edukatorów w edukacji pozaformalnej dostosowanych do potrzeb uczenia się przez całe życie.
- 2. Współpraca z uczelniami:** Nawiązanie partnerstw z instytucjami szkolnictwa wyższego, aby wspierać rozwój kompetencji edukatorów i kadr zarządzających LLL.

## VII. Wsparcie finansowe uczenia się przez całe życie

<b>20. Czy rozwijanie umiejętności zawodowych jest wspierane finansowo z środków regionu lub innych środków publicznych?</b>	<b>TAK</b>
<b>21. Czy rozwijanie umiejętności nie związanych z pracą zawodową jest wspierane finansowo z środków regionu lub innych środków publicznych?</b>	<b>RACZEJ NIE</b>
<b>22. Czy istnieją inicjatywy wspierające następujące grupy:</b>	
a. osoby ze specjalnymi potrzebami (np. niepełnosprawność ruchowa, problemy ze zdrowiem psychicznym)?	<b>TAK</b>
b. osoby ze środowisk migracyjnych?	<b>TAK</b>
c. osoby z grup wykluczenia społecznego?	<b>TAK</b>
d. długotrwale bezrobotni?	<b>TAK</b>
e. bezrobotna młodzież?	<b>TAK</b>
f. bezrobotne kobiety?	<b>TAK</b>
g. seniorzy?	<b>TAK</b>
h. inne?	---

### Ad. 20. Wsparcie finansowe dla rozwijania umiejętności zawodowych - TAK

Eksperti potwierdzili, że rozwijanie umiejętności zawodowych jest wspierane finansowo z funduszy regionu lub innych środków publicznych. Obejmuje to różne programy szkoleniowe, kursy zawodowe oraz dotacje dla firm lub osób, które chcą podnosić swoje kwalifikacje. Przykłady wsparcia finansowego obejmują:

- Krajowy Fundusz Szkoleniowy (kwota wsparcia w 2023 r. 8 206 000,00zł; w 2024 r. 8 351 119,00 zł),
- Priorytet FESW 2021-2027- 08 Edukacja na wszystkich etapach życia- alokacja 53 247 735,00 zł,
- FESW 2021-2027- Działanie 10.6 „Pracownik kapitałem firmy. Postaw na jego rozwój z bazą usług rozwojowych” – alokacja 42 228 272,94 zł

- FESW 2021-2027- Działanie 10.9 „Buduj swój Rozwój – Baza Usług Rozwojowych” – alokacja 44 245 065,00 zł.

## **Ad. 21. Wsparcie dla rozwijania umiejętności niezwiązanych z pracą zawodową - RACZEJ NIE**

W kwestii wsparcia finansowego dla rozwijania umiejętności niezwiązanych bezpośrednio z pracą zawodową, odpowiedź była negatywna. Większość dostępnych programów i funduszy skupia się na wsparciu zawodowym, a rozwój umiejętności, takich jak hobby czy osobiste pasje, nie jest priorytetem.

## **Ad. 22. Inicjatywy wspierające różne grupy społeczne**

Eksperti wskazali na istnienie inicjatyw wspierających szereg grup społecznych, jednak zauważono pewne niedobory w dostosowywaniu wsparcia do specyficznych potrzeb niektórych z tych grup.

- **Osoby ze specjalnymi potrzebami** (np. niepełnosprawność ruchowa, problemy ze zdrowiem psychicznym) – Odpowiedź: **TAK**. Inicjatywy wspierające osoby z niepełnosprawnościami obejmują kursy zawodowe dostosowane do ich potrzeb, programy integracyjne, oraz projekty zwiększające dostępność miejsc pracy. Przykłady wsparcia:
  - Projekty umożliwiające osobom niepełnosprawnym podjęcie pracy (np. stanowiska pracy dostosowane do potrzeb osób z ograniczoną mobilnością).
  - Dotacje na wsparcie psychologiczne i rehabilitacyjne w miejscu pracy.
- **Osoby ze środowisk migracyjnych** – Odpowiedź: **TAK** Istnieją programy wsparcia migrantów, obejmujące kursy językowe, szkolenia zawodowe, a także pomoc w adaptacji do rynku pracy. Przykłady:
  - Kursy języka polskiego dla migrantów, aby ułatwić im integrację na rynku pracy.
  - Pomoc doradcza dla migrantów, dotycząca zakupu materiałów edukacyjnych, szkoleń zawodowych i możliwości pracy w nowych zawodach.

- Projekt "Świętokrzyskie dla Ukrainy" realizowany przez samorząd województwa świętokrzyskiego obejmował:
  - Regionalne Targi Pracy „Polska – Ukraina”:
  - Konferencje o rynku pracy, spotkania informacyjne "Bezpieczna praca dla obywateli Ukrainy", doradztwo zawodowe i pomoc tłumaczy.
  - Stoiska pracodawców, strefy zabaw dla dzieci, oraz zwrot kosztów dojazdu.
  - Szkolenia dla pracowników Centrów Pomocy Uchodźcom skupione na wsparciu pracy z klientami odmiennymi kulturowo.
- Program "INTEURO – integracja i aktywizacja zawodowa cudzoziemców" w województwie świętokrzyskim wspiera aktywizację 200 kobiet, głównie z Ukrainy, poprzez:
  - Indywidualne wsparcie: doradztwo zawodowe, psychologiczne, pomoc w tworzeniu dokumentów aplikacyjnych oraz konsultacje dotyczące bezpiecznego poszukiwania pracy.
  - Grupowe działania: spotkania o lokalnym rynku pracy, zawodach deficytowych, metodach rekrutacji i zagrożeniach, takich jak handel ludźmi.
  - Szkolenia zawodowe: 30 uczestniczek otrzyma vouchery (do 5000 zł) na przekwalifikowanie, realizowane przez certyfikowane instytucje.
- Projekt „Świętokrzyskie na rzecz integracji i aktywizacji zawodowej cudzoziemców” wspiera 45 uczestniczek, głównie obywaterek Ukrainy, poprzez profesjonalne doradztwo zawodowe i warsztaty.
  - Indywidualne doradztwo: obejmuje ocenę preferencji i doświadczenia zawodowego oraz przygotowanie bilansu potencjału zawodowego.
  - Grupowe wsparcie: spotkania informacyjne o rynku pracy, zawodach deficytowych i agencjach zatrudnienia, warsztaty z pisania CV i przygotowania do rozmów kwalifikacyjnych.
- **Osoby z grup wykluczenia społecznego** – Odpowiedź: TAK Programy wspierające osoby z grup wykluczonych społecznie obejmują różnorodne inicjatywy, jak edukacja, zatrudnienie i pomoc socjalna. Przykłady:



- Projekty reintegracyjne dla osób powracających do społeczeństwa po okresie bezrobocia lub uzależnienia.
- Wsparcie w zakresie zdrowia psychicznego i uzależnień, skierowane do osób, które doświadczyły marginalizacji społecznej.
- **Długotrwale bezrobotni** – Odpowiedź: **TAK** Długotrwale bezrobotni mogą korzystać z programów aktywizacji zawodowej, które oferują szkolenia, staże oraz dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej. Przykłady:
  - Programy wsparcia dla osób długotrwale bezrobotnych: kursy zawodowe, poradnictwo zawodowe, finansowanie praktyk zawodowych w firmach.
  - Dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej, aby umożliwić długotrwale bezrobotnym rozpoczęcie własnej działalności.
  - Przykład: program pn. „Sięgaj po więcej” skierowany jest do 15 osób bezrobotnych, zarejestrowanych w PUP Kielce, będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy, posiadających minimum jeden z trzech statusów: niskie kwalifikacje, bez doświadczenia zawodowego, długotrwale bezrobotni. W ramach programu, uczestnicy otrzymają dofinansowanie do innowacyjnej działalności gospodarczej oraz odbędą grupowe warsztaty pn. „Własna firma-działalność gospodarcza”.
- **Bezrobotna młodzież** – Odpowiedź: **TAK**. Programy wspierające młodzież bezrobotną obejmują m.in. kursy zawodowe, staże oraz projekty aktywizacji zawodowej. Przykłady:
  - Staże i praktyki zawodowe organizowane w ramach programów krajowych i regionalnych.
  - Programy rozwoju umiejętności zawodowych dla młodzieży, które pomagają w przygotowaniu do wejścia na rynek pracy.
  - FEWS – Działanie 10.3 Inicjatywa ALMA (wartość: 17 000 000,00 zł) program aktywizacji bezrobotnych w województwie świętokrzyskim. Skierowany jest do osób w wieku 18-29 lat, należących do grupy NEET (bez zatrudnienia), w tym m.in. długotrwale bezrobotnych, osób z niepełnosprawnościami, kobiet oraz

osób z niskimi kwalifikacjami. Projekty zrealizuje 7 podmiotów, a skorzysta z nich 340 osób. Projekt obejmuje:

- Szkolenia i intensywne przygotowanie zawodowe w Polsce,
- Kilkumiesięczne staże zagraniczne w krajach UE (Włochy, Grecja, Hiszpania),
- Kontynuację wsparcia po powrocie – pomoc w znalezieniu pracy lub dalszej edukacji.

- **Bezrobotne kobiety** – Odpowiedź: **TAK** Istnieje coraz więcej inicjatyw wspierających bezrobotne kobiety, które obejmują m.in. doradztwo zawodowe, szkolenia oraz programy równościowe. Przykłady:

- Szkolenia zawodowe dostosowane do kobiet, w szczególności w obszarach związanych z nowymi technologiami, marketingiem internetowym czy zarządzaniem.
- Programy mentoringowe dla kobiet w biznesie i na rynku pracy. Przykłady:
  - Program „40-stki na START” realizowany przez PUP w Kielcach, skierowany jest do 10 kobiet powyżej 40 r. życia, długotrwale bezrobotnych, oddalonych od rynku pracy, zamieszkałych na terenach wiejskich lub miejsko-wiejskich. W ramach programu specjalnego, uczestniczki odbędą szkolenie indywidualne - zgodne zaleceniem doradcy zawodowego oraz 3-miesięczny staż praktyczny.
  - Akademia Przedsiębiorczości sp. z o.o. w partnerstwie ze Stowarzyszeniem „Lokalna Grupa Działania – Wokół Łysej Góry” uzyskała dofinansowanie na realizację projektu „KOBIECY SUKCESU” w ramach programu regionalnego Fundusze Europejskie dla Świętokrzyskiego 2021-2027 współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego Plus. Celem projektu jest poprawa sytuacji na rynku pracy 120 kobiet zamieszkujących obszar województwa świętokrzyskiego, pozostających bez pracy, sprawujących opiekę nad dzieckiem do lat 7 oraz osobami potrzebującymi wsparcia w codziennym funkcjonowaniu, powracających na rynek pracy po zakończonym okresie sprawowania opieki, w tym min. 66 kobiet z obszarów wiejskich.

- **Seniorzy** – Odpowiedź: **TAK, ale wymaga ulepszenia**. Chociaż dostępne są programy wspierające seniorów (głównie w zakresie opiekuńczo-zdrowotnym), eksperci jednoznacznie podkreślają, że ich oferta wymaga ulepszenia, szczególnie w kontekście aktywizacji zawodowej seniorów.

### Podsumowanie

Finansowanie inicjatyw LLL w regionie opiera się głównie na środkach unijnych, co ogranicza stabilność i długoterminowość działań.

### Rekomendacje:

- **Dywersyfikacja źródeł finansowania:** Poszukiwanie dodatkowych źródeł finansowania, w tym środków krajowych oraz partnerstw publiczno-prywatnych.
- **Stabilizacja budżetu:** Zapewnienie stałych funduszy na rozwój LLL, co umożliwi długoterminowe planowanie i wdrażanie działań.

## VIII. Transformacja ekologiczna i cyfrowa – jej wdrażanie w życie

<b>23. Czy dostęp do zdalnego uczenia się jest częścią regionalnej polityki uczenia się przez całe życie?</b>	<b>NIE</b>
<b>24. Czy istnieją standardy jakości nauczania zdalnego, system jakości usług zdalnych, wdrożone przez władze regionalne?</b>	<b>NIE</b>
<b>25. Czy w regionie przeznaczają się środki na umożliwienie dostępu do uczenia się w sposób zdalny dla osób:</b>	
a. we wszystkich grupach wiekowych?	<b>NIE</b>
b. ze specjalnymi potrzebami?	<b>NIE</b>
<b>26. Czy strategia regionalna obejmuje wspieranie uczenia się przez całe życie w ramach zielonej transformacji?</b>	<b>NIE</b>
<b>27. Czy region monitoruje poziom rozwoju zielonych kompetencji?</b>	<b>NIE</b>
<b>28. Czy region monitoruje podaż i popyt na zielone miejsca pracy?</b>	<b>NIE</b>
<b>29. Czy władze regionalne promują edukację, która koncentruje się na zrównoważonym rozwoju środowiska?</b>	<b>W NIEWIELKIM STOPNIU</b>

#### **Ad. 23. Dostęp do zdalnego uczenia się jako część regionalnej polityki uczenia się przez całe życie - NIE**

Ekspert wskazał, że zdalne uczenie się nie jest obecnie częścią regionalnej polityki uczenia się przez całe życie. Oznacza to, że region nie posiada wyraźnie określonych działań, które umożliwiłyby szeroką dostępność edukacji online i zdalnych form nauczania w ramach strategii rozwoju regionalnego. Zdalne nauczanie nie zostało włączone do szerokiego podejścia do edukacji i szkoleń, co może stanowić barierę w kontekście dostępności edukacji dla różnych grup społecznych, zwłaszcza w dobie cyfryzacji.

#### **Ad. 24. Standardy jakości nauczania zdalnego i system jakości usług zdalnych - NIE**

Region nie posiada wdrożonych standardów jakości nauczania zdalnego ani systemu jakości usług zdalnych, które byłyby zarządzane przez władze regionalne.

#### **Ad. 25. Środki na umożliwienie dostępu do uczenia się w sposób zdalny - NIE**

Region nie przeznacza środków na umożliwienie dostępu do zdalnego uczenia się dla osób we wszystkich grupach wiekowych, ani dla osób ze specjalnymi potrzebami. Może to być szczególnie problematyczne w kontekście rosnącej roli technologii w edukacji i potrzebie dostosowania edukacji do potrzeb wszystkich grup.

#### **Ad. 26. Strategia regionalna a zielona transformacja - NIE**

Strategia regionalna nie obejmuje wspierania uczenia się przez całe życie w ramach zielonej transformacji. Oznacza to, że w regionie nie ma wyraźnych inicjatyw edukacyjnych skierowanych na rozwój zielonych kompetencji i umiejętności związanych z ochroną środowiska i zrównoważonym rozwojem. W obliczu rosnącego znaczenia zielonej transformacji gospodarki, brak takich działań w regionie może prowadzić do opóźnienia w adaptacji do nowych wyzwań ekologicznych.

#### **Ad. 27. Monitorowanie poziomu rozwoju zielonych kompetencji - NIE**

Region nie monitoruje poziomu rozwoju zielonych kompetencji. Brak tego rodzaju monitoringu oznacza, że nie ma systematycznego badania umiejętności związanych z ochroną środowiska i ekologią, które mogą być niezbędne w kontekście nadchodzącej transformacji ekologicznej.

#### **Ad. 28. Monitorowanie podaży i popytu na zielone miejsca pracy - NIE**

W regionie nie monitoruje się podaży i popytu na zielone miejsca pracy, co może stanowić problem w kontekście adaptacji do zmieniającego się rynku pracy. Zielona transformacja prowadzi do wzrostu zapotrzebowania na nowe zawody związane z ekologią i ochroną środowiska, a brak monitoringu może ograniczać skuteczność przygotowań do tego trendu.

#### **Ad. 29. Promowanie edukacji zrównoważonego rozwoju - W NIEWIELKIM STOPNIU**

Eksperti wskazali, że w regionie promuje się edukację koncentrującą się na zrównoważonym rozwoju, ale w niewielkim stopniu. Chociaż istnieją pewne inicjatywy edukacyjne w tym zakresie, ich zasięg i intensywność są ograniczone, co może utrudniać szerokie wdrażanie zasad zrównoważonego rozwoju w życiu codziennym.

Podczas dyskusji podkreślono jednak, że Strategia Rozwoju Województwa Świętokrzyskiego 2030+ uwzględni elementy włączenia cyfrowego oraz edukacji ekologicznej, choć kwestie edukacji zdalnej są mniej wyeksponowane.

- 1. Włączenie cyfrowe:** dokument podkreśla znaczenie rozwoju infrastruktury cyfrowej i kompetencji cyfrowych jako kluczowych dla regionu. Cyfryzacja jest uznawana za czynnik napędzający innowacje oraz rozwój społeczno-gospodarczy. W strategii wskazano działania wspierające dostęp do nowych technologii i ich wykorzystanie w edukacji oraz pracy.
- 2. Edukacja ekologiczna:** strategia zakłada rozwój świadomości ekologicznej mieszkańców poprzez edukację i promocję działań prośrodowiskowych.

Uwzględniono także programy zwiększające zaangażowanie społeczności w działania na rzecz ochrony środowiska i zrównoważonego rozwoju.

3. **Edukacja zdalna:** nie jest szczegółowo wymieniona jako osobny priorytet, ale rozwój cyfrowych narzędzi edukacyjnych, mogących wspierać edukację zdalną, jest pośrednio wspomniany w kontekście cyfryzacji infrastruktury edukacyjnej.

Regionalna Strategia Innowacji Województwa Świętokrzyskiego 2030+ jest częścią działań związanych z inteligentnym rozwojem regionu i ochroną środowiska, co obejmuje zarówno innowacje technologiczne, jak i promocję działań ekologicznych. Koncentruje się na wzroście innowacyjności przedsiębiorstw, transformacji gospodarki oraz zwiększaniu kompetencji kadr, co wpisuje się w cele strategii krajowych i unijnych. Choć strategia nie odnosi się wprost do edukacji ekologicznej, włączenia cyfrowego ani edukacji zdalnej, technologie informacyjno-komunikacyjne są jednym z obszarów inteligentnych specjalizacji regionu. Priorytety mogą pośrednio wspierać działania w zakresie edukacji cyfrowej i innowacyjnych form nauczania, w tym zdalnego. Ekologia natomiast znajduje odzwierciedlenie w tematach związanych z zasobooszczędnym budownictwem i zrównoważonym rozwojem energetycznym.

#### **Podsumowanie:**

Region musi stawić czoła wyzwaniom związanym z transformacją cyfrową i ekologiczną, aby umożliwić nowoczesne formy nauczania oraz rozwój kompetencji przyszłości.

#### **Rekomendacje:**

- **Inwestycje w technologie:** Inwestowanie w infrastrukturę cyfrową i nowoczesne technologie edukacyjne, aby wspierać e-learning i hybrydowe modele nauczania.
- **Ekologiczne programy szkoleniowe:** Rozwijanie oferty szkoleń dotyczących zielonych kompetencji, co odpowie na rosnące zapotrzebowanie na "zielone" kwalifikacje na rynku pracy.

## IX. Walidacja

<b>30. Czy istnieje system walidacji umożliwiający potwierdzanie efektów uczenia się?</b>	<b>NIE</b>
<b>31. Czy system mikropoświadczeń funkcjonuje w regionie?</b>	<b>NIE</b>

### Ad. 30. System walidacji umożliwiający potwierdzanie efektów uczenia się - NIE

Eksperti wskazali, że w regionie nie istnieje formalny system walidacji, który umożliwiłby potwierdzanie efektów uczenia się. Oznacza to, że osoby zdobywające nowe umiejętności, zarówno w tradycyjnych, jak i zdalnych formach edukacji, nie mają możliwości oficjalnego uznania i potwierdzenia tych kompetencji. Brak systemu walidacji skutkuje tym, że zdobyte przez uczestników doświadczenie nie jest formalnie uznawane, co może ograniczać ich szanse na zatrudnienie lub awans zawodowy, szczególnie w kontekście rynku pracy, gdzie potwierdzenie kompetencji jest często niezbędne.

W trakcie dyskusji głos zabrał przedstawiciel Instytutu Badań Edukacyjnych, który zwrócił uwagę na zapisy ustawy z dnia 22 grudnia 2015 roku o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji (ZSK), który opisuje i zbiera różne kwalifikacje w jednym powszechnie dostępnym rejestrze tj. Zintegrowanym Rejestrze Kwalifikacji. Reprezentant IBE podkreślił również, że w województwie świętokrzyskim działają dwie instytucje odpowiedzialne za proces walidacji i certyfikacji (tj. Ośrodek Kształcenia i Promowania Kadr „THETA” w Kielcach oraz Izba Gospodarcza Krąg Turystyki Zdrowotnej). Dodatkowo, wskazał na rozwijającą się w regionie inicjatywę tworzenia Branżowych Centrów Umiejętności, które będą stanowić nowoczesne, technologicznie zaawansowane ośrodki kształcenia.

W dyskusji udział wzięli również przedstawiciel Izby Rzemieślników i Przedsiębiorców w Kielcach, która od wielu lat organizuje komisje egzaminacyjne w różnych zawodach. Aktualnie Izba prowadzi proces walidacji i certyfikacji efektów uczenia się w kontekście edukacji formalnej, nieformalnej oraz pozaformalnej w 56 zawodach. Rocznie w ramach tych działań walidowane i certyfikowane jest około 800 osób.

Mimo powyżej przywołanych przykładów eksperci w większości podtrzymali swoją odpowiedź, iż w woj. świętokrzyskim nie istnieje system walidacji.

### **Ad. 31. System mikroświadczeń - NIE**

Eksperti potwierdzili, że w regionie nie funkcjonuje system mikroświadczeń, czyli drobnych certyfikatów lub poświadczeń, które potwierdzają poszczególne umiejętności lub osiągnięcia edukacyjne. Mikroświadczenia stanowią coraz popularniejszy sposób uznawania osiągnięć w nauce i pracy, zwłaszcza w kontekście umiejętności technicznych i zawodowych, gdzie istnieje potrzeba precyzyjnego określenia posiadanych kompetencji. Brak tego typu systemu może ograniczać elastyczność i dostępność sposobów dokumentowania i prezentowania indywidualnych osiągnięć na rynku pracy.

#### **Podsumowanie:**

Procesy walidacji kwalifikacji i umiejętności są istotne dla potwierdzania zdobytej wiedzy, jednak w regionie są niewystarczająco rozpowszechnione i zintegrowane z systemem edukacyjnym.

#### **Rekomendacje:**

1. **Standaryzacja procedur:** Rozpowszechnienie/ promocja jednolitych procedur walidacji, które umożliwią uznawanie kwalifikacji zdobytych zarówno w formalnych, jak i pozaformalnych formach edukacji np. potwierdzanych w ramach Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji
2. **Współpraca z pracodawcami:** Ułatwienie współpracy między instytucjami edukacyjnymi a rynkiem pracy, aby walidacja kompetencji była bardziej dostosowana do potrzeb regionalnej gospodarki



**Obszar 3: Ewaluacja**
**X. Ewaluacja regionalnej polityki w obszarze uczenia się przez całe życie**

<b>32. Czy na poziomie regionalnym istnieje formalna ewaluacja polityk uczenia się przez całe życie?</b>	<b>NIE</b>
<b>33. Jak często przeprowadzane jest działanie ewaluacyjne?</b>	<b>NIE DOTYCZY</b>
<b>34. Czy raporty z wynikami z ewaluacji są dostępne publicznie?</b>	<b>NIE</b>
<b>35. Czy wyniki oceny są rzeczywiście wykorzystywane do ulepszenia polityk uczenia się przez całe życie?</b>	<b>NIE</b>

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

Ekspert wskazał, że na poziomie regionalnym nie istnieje formalna ewaluacja polityk uczenia się przez całe życie. Brak takiego systemu oznacza, że region nie monitoruje i nie ocenia systematycznie skuteczności swoich polityk edukacyjnych i szkoleń przez całe życie. Formalna ewaluacja jest kluczowa, aby ocenić, czy wdrażane programy edukacyjne odpowiadają na zmieniające się potrzeby społeczne, zawodowe i technologiczne.

**Ad. 34. Czy raporty z wynikami z ewaluacji są dostępne publicznie? - NIE**

Ekspert wskazał, że wyniki ewaluacji nie są dostępne publicznie. Brak dostępu do wyników ewaluacji ogranicza transparentność polityk edukacyjnych i uniemożliwia społeczną kontrolę nad efektywnością działań związanych z uczeniem się przez całe życie. Dostępność takich raportów mogłaby również wspierać debatę publiczną na temat jakości edukacji oraz przyczynić się do rozwoju bardziej ukierunkowanych polityk.

### **Ad. 35. Czy wyniki oceny są rzeczywiście wykorzystywane do ulepszenia polityk uczenia się przez całe życie? - NIE**

Ekspertzy zauważyli, że wyniki ocen polityk edukacyjnych nie są wykorzystywane do poprawy ani dostosowywania polityk uczenia się przez całe życie. Brak wykorzystywania wyników ewaluacji wskazuje na lukę w procesie zarządzania politykami edukacyjnymi, ponieważ nie ma mechanizmu, który zapewniałby ich wprowadzanie w życie. Wnioski z ewaluacji powinny być podstawą do ciągłego doskonalenia strategii edukacyjnych i szkoleń, a ich niewykorzystanie może prowadzić do stagnacji w obszarze edukacji.

#### **Podsumowanie:**

Ewaluacja polityki LLL pozwala ocenić skuteczność wdrażanych działań i identyfikować obszary wymagające poprawy. W regionie brakuje jednak systematycznych i kompleksowych narzędzi ewaluacyjnych.

#### **Rekomendacje:**

1. **Regularne oceny:** Wdrożenie cyklicznych ewaluacji polityk LLL, które będą mierzyć postępy oraz identyfikować bariery i szanse rozwoju.
2. **Udział interesariuszy:** Zapewnienie większego udziału przedstawicieli wszystkich grup (edukatorów, uczniów, pracodawców) w procesie ewaluacyjnym, co pozwoli na bardziej holistyczną ocenę działań.

## Podsumowanie i wnioski z pierwszej samooceny polityki uczenia się przez całe życie w województwie świętokrzyskim

Przeprowadzona samoocena polityki uczenia się przez całe życie (LLL) w województwie świętokrzyskim dostarczyła cennych informacji na temat aktualnego stanu oraz wyzwań, z jakimi mierzy się region w zakresie całościowej edukacji. Zebrane dane oraz przeprowadzone analizy pozwalają na ocenę skuteczności dotychczasowych działań, identyfikację kluczowych obszarów do poprawy oraz określenie kierunków dalszego rozwoju polityki LLL w regionie.

### Kluczowe wyniki samooceny

- 1. Infrastruktura i dostęp do edukacji:** w regionie świętokrzyskim istnieje stosunkowo dobrze rozwinięta infrastruktura edukacyjna, która wspiera procesy uczenia się przez całe życie. Dotyczy to zarówno sektora szkolnictwa formalnego, jak i oferty edukacyjnej dla osób dorosłych.
- 2. Oferta edukacyjna:** oferta kształcenia ustawicznego dostępna w regionie, choć zróżnicowana, wymaga dalszego dostosowania do potrzeb lokalnego rynku pracy i potrzeb różnych grup społecznych. Szczególnie istotne jest poszerzenie kursów zawodowych oraz programów skierowanych do osób w wieku senioralnym, które mogą wspierać ich aktywność zawodową i społeczną.
- 3. Wsparcie dla grup defaworyzowanych:** pomimo dostępności programów wspierających grupy zagrożone wykluczeniem, takich jak osoby długotrwale bezrobotne, osoby z niepełnosprawnościami czy seniorzy, konieczne jest dalsze rozwijanie i ułatwienie dostępu do szkoleń i kursów dedykowanych tej grupie, by skuteczniej przeciwdziałać wykluczeniu społecznemu.
- 4. Koordynacja działań i współpraca:** samoocena wykazała, że istnieje potrzeba wzmocnienia koordynacji działań między różnymi instytucjami odpowiedzialnymi za

kształcenie ustawiczne. Umożliwiłoby to stworzenie spójnej polityki i lepsze wykorzystanie dostępnych zasobów.

## Wnioski i rekomendacje

1. **Dostosowanie oferty edukacyjnej do rynku pracy:** kluczowym kierunkiem dalszego rozwoju jest dostosowanie dostępnych programów i kursów do aktualnych potrzeb rynku pracy, zwłaszcza w kontekście rozwijających się branż, takich jak technologie informatyczne i odnawialne źródła energii. Rekomenduje się tworzenie nowych programów szkoleń zawodowych oraz kursów przekwalifikowania, które umożliwią szybsze reagowanie na zmieniające się potrzeby pracodawców.
2. **Poprawa dostępności oferty LLL w regionie:** konieczne jest dalsze rozszerzenie dostępu do kształcenia ustawicznego poprzez promocję kształcenia zdalnego i hybrydowego, co może zwiększyć zaangażowanie osób z mniejszych miejscowości. Takie podejście umożliwi większą elastyczność i dostępność oferty edukacyjnej.
3. **Rozwój programów wsparcia dla osób starszych i wykluczonych społecznie:** warto położyć większy nacisk na kształcenie dedykowane seniorom, osobom z niepełnosprawnościami oraz osobom długotrwale bezrobotnym. Zwiększenie liczby kursów kompetencyjnych i społecznych dla seniorów, a także działań aktywizujących zawodowo, wzmocni ich integrację społeczną i możliwość dalszej aktywności.
4. **Wzmocnienie współpracy i systemu monitorowania polityki LLL:** w celu usprawnienia polityki uczenia się przez całe życie (LLL) proponuje się utworzenie regionalnego systemu monitorowania jej efektywności i jakości, co pozwoli na bieżące doskonalenie działań, identyfikację obszarów wymagających poprawy oraz lepsze dostosowanie oferty do rzeczywistych potrzeb mieszkańców regionu. Kluczową rolę w tych działaniach pełnić będzie Wojewódzki Zespół Koordynacji, który będzie koordynował działania dotyczące monitorowania regionalnych działań na rzecz uczenia się przez całe życie i wdroży ZPW ZSU w województwie świętokrzyskim.

## **Perspektywy rozwoju polityki uczenia się przez całe życie w województwie świętokrzyskim**

Podsumowując wyniki pierwszej samooceny, polityka uczenia się przez całe życie w województwie świętokrzyskim wymaga dalszych działań, które będą wspierać integrację społeczną, zwiększać dostęp do kształcenia i dostosowywać ofertę edukacyjną do dynamicznie zmieniającego się rynku pracy. Inwestycje w rozwój kompetencji mieszkańców województwa, szczególnie w zakresie kształcenia zawodowego oraz aktywizacji seniorów, przyczynią się do wzrostu konkurencyjności regionu i poprawy jakości życia.

Wnioski z samooceny stanowią solidną podstawę do opracowania strategii rozwoju polityki LLL w regionie oraz wyznaczenia kolejnych kroków, które zapewnią trwałe i efektywne wsparcie dla mieszkańców województwa w procesie kształcenia przez całe życie.

## Zestawienie odpowiedzi

Uzupełniona ankieta po konsultacjach przeprowadzonych przez ekspertów w dniu 21 listopada 2024 r. w ramach Okrągłego Stołu LLL w województwie świętokrzyskim stanowi załącznik do niniejszego raportu.

# COMORELP Narzędzie samooceny

COMORELP stands for “Collaborative Monitoring of REgional Lifelong learning Policies” (Erasmus+ KA2 Strategic partnerships 2020-1-PL01-KA204-082010) – 01/09/2020-31/08/2023. The project builds on the existing collaboration framework among key regional actors in Europe, with the view to expanding the partnership and developing a transnational interregional Policy Lab (the COMORELP Policy Lab Platform). The Policy Lab will comprise educational and training organisations and networks and will aim to assist and encourage transnational exchange of knowhow in the design development and evaluation of lifelong learning initiatives/approaches integrated within Lifelong Guidance (LLG). It focuses on the role of Lifelong Learning (LLL) to support regional innovation policies that are aimed at socially inclusive economic development with a particular attention to disadvantaged adult groups. The project will capitalise on the results of previous initiatives and EU Projects (such as the LLLHub), developing a coherent conceptual and operational framework.

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

1. Czy na szczeblu regionalnym istnieje polityka uczenia się przez całe życie?
  - Tak
  - Raczej tak
  - Raczej nie
  - Nie

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

- Tak  
 Raczej tak  
 Raczej nie  
 Nie

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

Sektory	Tak	Nie
System edukacji formalnej (w tym m.in. szkoły średnie uczelnie)?	✗	
System edukacji pozaformalnej?		✗
Sektory	Tak	Nie
System edukacji nieformalnej?		✗
System edukacji obejmujący wszystkie grupy wiekowe?		✗
Edukację zawodową?	✗	

## 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?

- Tak  
 Raczej tak

Raczej nie

 Nie

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

Typ współpracy	Tak	Raczej tak	Raczej nie	Nie
Finansowa	✗			
Administracyjna	✗			
Inna	-----	-----	-----	-----

### III. Tworzenie, wspieranie i podtrzymywanie partnerstw

6. Czy istnieje współpraca między regionem a interesariuszami w zakresie uczenia się przez całe życie?

Poziom	Tak	Nie
międzynarodowy		✗
krajowy międzyregionalny		✗

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.)?

 Tak

 Nie

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

 Tak

 Nie



9. W jakim stopniu władze Regionu wspierają te partnerstwa?

- W bardzo dużym stopniu
- W średnim stopniu
- W niewielkim stopniu
- Wcale nie

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

- Tak
- Raczej tak
- Raczej nie
- Nie

#### IV. Informacja i poradnictwo zawodowe

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

Grupy wiekowe	Tak	Raczej tak	Raczej nie	Nie
Dla osób w wieku szkolnym	<input checked="" type="checkbox"/>			
Dla dorosłych	<input checked="" type="checkbox"/>			

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

- Tak
- Raczej tak

Raczej nie Nie

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

 Tak Nie

14. Czy promocja uczenia się obejmuje wszystkie etapy życia?

Grupy	Tak	Nie
Dzieci	✗	
Młodzież	✗	
Dorośli	✗	
Seniorzy	✗	

## V. Identyfikacja potrzeb uczniów i monitorowanie uczestnictwa

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

 Tak Nie

16. Jeżeli tak jak często przeprowadzane jest badanie?

 Raz na kwartał Raz na pół roku Raz w roku

Rzadziej niż raz w roku

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

Tak

Nie

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

Tak

Nie

## VI. Profesjonalizacja i rozwój edukatorów i kadr LLL

19. Czy władze regionalne wspierają rozwój zawodowy następujących grup:

Grupy	Tak	Raczej tak	Raczej nie	Nie
kadra kierownicza w szkołach		✗		
kadra nauczycielska		✗		
edukatorzy w edukacji pozaformalnej			✗	

## VII. Wsparcie finansowe uczenia przez całe życie

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

Tak

- Raczej tak
- Raczej nie
- Nie

21. Czy rozwijanie umiejętności nie związanych z pracą zawodową jest wspierane finansowo z środków regionu lub innych środków publicznych?

- Tak
- Raczej tak
- Raczej nie
- Nie

22. Czy istnieją inicjatywy wspierające następujące grupy:

Grupy	Tak	Raczej tak	Raczej nie	Nie
osoby ze specjalnymi potrzebami (np. niepełnosprawność ruchowa, problemy ze zdrowiem psychicznym)	X			
osoby ze środowisk migracyjnych	X			
osoby z grup wykluczenia społecznego	X			
długotrwale bezrobotni	X			
bezrobotna młodzież	X			
bezrobotne kobiety	X			

seniorzy	X			
inne	-----	-----	-----	

### 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

Nie

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

Tak

Nie

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

Grupy osób	Tak	Raczej tak	Raczej nie	Nie
We wszystkich grupach wiekowych				X
Ze specjalnymi potrzebami?				X

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

Tak

Nie

27. Czy region monitoruje poziom rozwoju zielonych kompetencji?

- Tak  
 Nie

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

- Tak  
 Nie

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

- W bardzo dużym stopniu  
 W średnim stopniu  
 W niewielkim stopniu  
 Wcale nie

## IX. Walidacja

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

- Tak  
 Nie

31. Czy system mikroświadczeń funkcjonuje w Regionie?

- Tak  
 Nie

## X. Ewaluacja regionalnej polityki w obszarze uczenia się przez całe życie

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

- Tak  
 Nie



33. Jak często przeprowadzane jest działanie ewaluacyjne?

- Co najmniej 1 raz w roku
- Co 2 lata
- Rzadziej niż co 2 lata

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

- Tak
- Nie

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

- Tak
- Nie



Zdjęcie przedstawiające ekspertów, którzy wzięli udział w Regionalnym Okrągłym Stole LLL w dniu 21.11.2024 r.  
Źródło: opracowanie własne

## Wojewódzki Urząd Pracy w Kielcach

Biuro Koordynacji ds. WZK

ul. W. Witosa 86

25-561 Kielce

[www.wupkielce.praca.gov.pl/lifelong-learning](http://www.wupkielce.praca.gov.pl/lifelong-learning)