



Analiza przepisów dotyczących szkoleń, w szczególności w zakresie współpracy organizacji pracodawców ze szkołami w zakresie relacji między uzyskiwanymi kwalifikacjami, a kompetencjami.

ZAWARTOŚĆ

1. Wstęp.....	3
2. Wprowadzenie	3
3. Instytucje kształcenia osób dorosłych	8
4. Zatwierdzanie efektów uczenia się w edukacji pozaformalnej i nieformalnej.....	15
5. Reformy w dziedzinie kształcenia zawodowego i edukacji dorosłych.....	8
6. Znaczenie kształcenia zawodowego.....	26
7. Lepsze dostosowanie kompetencji i kwalifikacji pracowników do wymogów rynku pracy przyszłości.....	30
8. Podsumowanie	32
9. Bibliografia.....	33

1. Wstęp

Podstawę niniejszej analizy stanowią dokumenty statystyki publicznej, sprawozdania, analizy i publikacje. Szczegółowy wykaz wykorzystanych materiałów zawarty została w bibliografii. Opracowanie sprowadza się do analizy zapisów dostępnych źródeł danych, obejmującej w szczególności ich kompilację, wzajemną weryfikację i przetwarzanie. Analiza stanowi podstawę do wypracowania wniosków na temat badanego problemu, a jej efektem jest diagnoza zagadnienia oraz opis i weryfikacja działań podejmowanych przez instytucje działające w danym obszarze.

2. Wprowadzenie

W Polsce funkcjonuje wiele pojęć i terminów z zakresu polityki na rzecz edukacji dorosłych, które w zależności od środowiska i kontekstu w jakim są stosowane, mogą być różnie rozumiane. Uwaga ta dotyczy w sposób szczególny edukacji dorosłych, czyli kształcenia i szkoleń dorosłych, tj. zagadnienia, któremu poświęcona jest niniejsza analiza. Próby zakorzenienia w obszarze edukacji pojęć zbieżnych z europejskimi definicjami dotyczącymi uczenia się przez całe życie, w tym kształcenia i szkoleń dorosłych sięgają 2013 roku. To wówczas rząd przyjął nowe dokumenty strategiczne: „Perspektywę uczenia się przez całe życie” oraz „Strategię Rozwoju Kapitału Ludzkiego”, w których zdefiniowano podstawowe pojęcia polityki na rzecz uczenia się przez całe życie. Kluczowym czynnikiem urzeczywistnienia się idei uczenia się przez całe życie są umiejętności oraz tworzenie warunków i możliwości ich rozwoju jako niezbędnych do wzmocnienia kapitału społecznego, wzrostu gospodarczego, wysokiej jakości życia. Osiągnięciem Polski w 2019 r. w tworzeniu Zintegrowanej Strategii Umiejętności (ZSU) było przyjęcie części ogólnej ZSU, dokumentu opracowanego w ścisłej współpracy resortów i interesariuszy (Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030 (część ogólna). Dokumentem istotnym dla uczenia się dorosłych w kontekście nabywanych i posiadanych przez nich umiejętności był raport „Strategia umiejętności OECD: Polska” przedstawiony w grudniu 2019 r. (OECD (2019), OECD Skills Strategy Poland: Assessment and Recommendations, OECD Skills Studies. W grudniu 2020 opracowana została Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030 – część szczegółowa, która nawiązuje do dokumentu OECD. W roku szkolnym 2020/2021, podobnie jak w pierwszej połowie 2020 r. istotnym czynnikiem mającym wpływ na przebieg zarówno uczenia się dorosłych, jak i prace nad dokumentami w obszarze edukacji (szczególnie te, wymagające szerokiej współpracy i licznych konsultacji), były rozwiązania wprowadzone w okresie

czasowego ograniczenia funkcjonowania jednostek systemu oświaty (także szkolnictwa wyższego i nauki oraz innych instytucji edukacyjnych a także pracodawców) w związku z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19. Wielokrotnie, w zależności od sytuacji epidemicznej, ograniczano bądź przywracano zajęcia w trybie on-line, hybrydowym bądź stacjonarnym. Miało to wpływ zarówno na organizację procesu kształcenia, jak i na jego uczestników. Priorytetowego znaczenia nabrały zajęcia z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość. Rozwiązania te były szczególnie istotne dla zajęć z kształcenia zawodowego, które prowadzone były tylko w obszarze teoretycznych przedmiotów zawodowych oraz zajęć praktycznych, wyłącznie w zakresie pozwalającym wykorzystać metody i techniki kształcenia na odległość. Kształcenie ustawiczne w formach pozaszkolnych niemożliwe do zrealizowania z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość lub innego sposobu kształcenia, powinny być uzupełnione po zakończeniu czasowego ograniczenia funkcjonowania jednostek systemu oświaty. Zajęcia prowadzone za pomocą metod i form kształcenia na odległość były realizowane z wykorzystaniem Zintegrowanej Platformy Edukacyjnej (udostępnionej przez ministra ds. oświaty), materiałów dostępnych na stronach internetowych, w programach publicznej telewizji i radiofonii i innych wskazanych przez nauczycieli materiałach. Warto zaznaczyć, że w edukacji dorosłych metody i techniki kształcenia na odległość stanowiły już wcześniej jedną z metod kształcenia.¹ W dokumentach programowych przyjętych w Polsce oraz w UE a także w prawie oświatowym w Polsce stosowane są następujące terminy odnoszące się do KSD (kształcenia i szkolenia dorosłych):

1. **Kształcenie ustawiczne (KU)**, zdefiniowane w ustawie Prawo oświatowe (*tekst jednolity z dnia 18.05. 2021r. poz. 1082., art. 4 ust. 30*), rozumiane jest jako kształcenie w szkołach dla dorosłych, branżowych szkołach II stopnia i szkołach policealnych, a także uzyskiwanie i uzupełnianie wiedzy, umiejętności i kwalifikacji zawodowych w formach pozaszkolnych przez osoby, które spełniły obowiązek szkolny. Potencjalnymi zainteresowanymi kształceniem i szkoleniami zawodowymi jest dorosła ludność Polski (powyżej 18. roku życia), która w 2019r. r. liczyła 38,41 mln osób, z czego 60% stanowiły osoby w wieku produkcyjnym, tj. 18-59/64 lat (GUS). Europejskim punktem odniesienia dla KSD są osoby w wieku 25-64 lata uczestniczące w kształceniu lub szkoleniu w okresie czterech tygodni poprzedzających badanie.
2. **Edukacja dorosłych (ED)**, utożsamiana z terminem kształcenie i szkolenia dorosłych (KSD). Zakres kształcenia i szkolenia dorosłych znacznie wykracza poza obszar oświaty

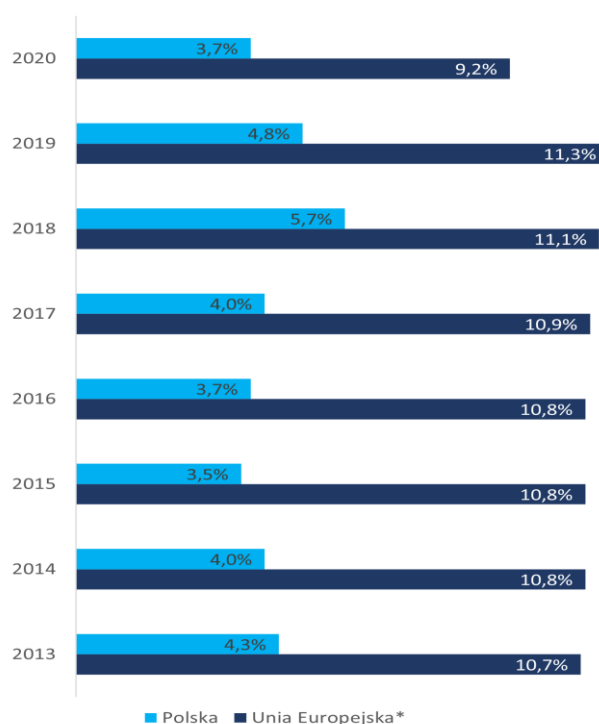
¹ (<https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU2020000493> [1], dostęp 23 sierpnia 2021).



i szkolnictwa wyższego oraz tradycyjne kursy i szkolenia ukierunkowane na uzyskiwanie kwalifikacji. KSD organizowane jest także w środowisku pracy jako uczenie praktyczne, a także w zorganizowanych formach działania wspólnot obywateli. W Polsce nie ma pełnej definicji KSD, co z jednej strony może wynikać z bardzo szerokiego zakresu pojęciowego tego kształcenia, z drugiej zaś, z braku możliwości przyporządkowania tak rozumianego kształcenia i szkolenia lub znacznej jego części do jednej struktury administracyjnej.

3. **Uczenie się dorosłych** rozumiane jako uczenie się na etapie życia dorosłego, stanowiące etap uczenia się przez całe życie w różnych formach i miejscach (w kontekście formalnym, pozaformalnym i nieformalnym). W tym kontekście uczenie się dorosłych wpisane jest w ciąg działań edukacyjnych towarzyszących całemu życiu człowieka od wczesnych lat aż do późnej starości. W tak rozumianym uczeniu się dorosłych kluczową rolę odgrywają posiadane, rozwijane i nabywane umiejętności. W dokumentach strategicznych (Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030) rozwijanie umiejętności (podstawowych, przekrojowych, zawodowych) jest ściśle związane z uczeniem się przez całe życie i jego różnymi kontekstami. Jak wynika z danych EUROSTATU, uczestnictwo dorosłych Polaków w KSD od lat utrzymuje się na niższym poziomie niż średnia dla krajów Unii Europejskiej (por. Wykres 1).

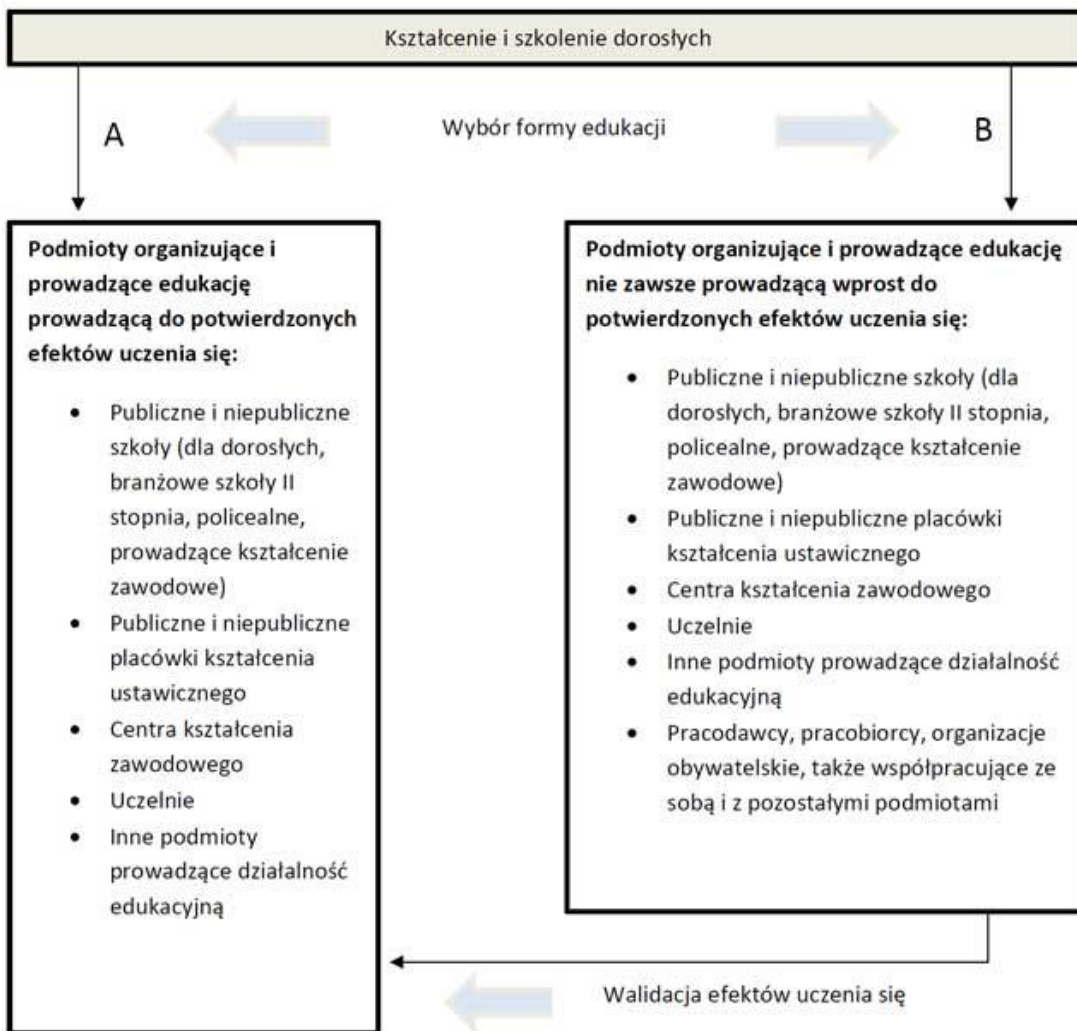
Wykres 1 Odsetek dorosłych uczących się przez całe życie



Źródło: Eurostat (SDG_04_60, stan na 03/06/2021), * UE-28 w latach 2013-2019; UE-27 od 2020

W 2020 roku odsetek dorosłych Polaków w wieku 25-64 lata uczestniczących w KSD wyniósł 3,7 % - zanotowano zatem nieznaczny spadek tego wskaźnika w stosunku do 2019 roku. W kontekście tego zagadnienia, na uwagę zasługują dwa opublikowane w 2019 r. opracowania dotyczące uczenia się dorosłych („Aktywność zawodowa i edukacyjna dorosłych Polaków wobec wyzwań współczesnej gospodarki” oraz „Uczące się społeczeństwo. O aktywności edukacyjnej dorosłych Polaków”), w których zaprezentowano nowe podejście do badania aktywności edukacyjnej osób dorosłych w Polsce. Podejście to oznacza zastosowanie dokładniejszej identyfikacji różnych przejawów edukacji pozaformalnej, co w rezultacie może przyczynić się do zidentyfikowania znacznie szerszej aktywności edukacyjnej osób dorosłych niż to miało miejsce w pierwszych edycjach BKL (Badanie Kapitału Ludzkiego w latach 2010 – 2014) oraz badaniach aktywności monitorowanej przez badania EUROSTAT (realizowane przez GUS – Labour Force Survey oraz Adult Education Survey).

Kształcenie i szkolenia dorosłych jest najbardziej zróżnicowanym obszarem edukacji w Polsce, zarówno ze względu na odbiorców, ich wiek i status społeczno-zawodowy, formy kształcenia, sposób walidacji efektów uczenia się, szczególnie pozaformalnego i nieformalnego, jak i instytucje, które realizują działania z tego zakresu. Identyfikując KSD trzeba zwracać uwagę na wszystkie sektory działalności społeczno-gospodarczej (instytucje administracji, podmioty gospodarcze oraz ogół organizacji pozarządowych). Ze względu na przyjęty cel i formę organizacyjną, w kształceniu i szkoleniach dorosłych można wyróżnić: edukację formalną oraz edukację pozaformalną, co ilustruje poniższy schemat :



Źródło: opracowanie własne.

Schemat nie obejmuje uczenia się nieformalnego, które nie jest zaliczane do zorganizowanych instytucjonalnie form uczenia się dorosłych. Uczenie się nieformalne pozostaje „na zewnątrz” tego schematu, chociaż niektóre jego efekty mogą być walidowane, a tym samym mogą przyjmować postać potwierdzonych efektów uczenia się mających coraz większe znaczenie w edukacji dorosłych. Ten segment uczenia się tworzy z pozostałymi obszarami edukacji całość, a osiągnięcie każdego poziomu kwalifikacji jest możliwe zarówno na drodze kształcenia formalnego, jak i w wyniku wyboru innych ścieżek edukacji.

3. Instytucje kształcenia osób dorosłych

Od 1 stycznia 2017 r. wprowadzana jest **reforma edukacji**, której celem jest stworzenie spójnej i drożnej organizacji szkół oraz wydłużenie okresu kształcenia i wychowania w jednej szkole. W wyniku reformy nastąpiły i następują zmiany zarówno w strukturze systemu edukacji, jego organizacji, jak i w podstawach programowych a w konsekwencji w programach nauczania. W wyniku reformy podjęto szereg inicjatyw na rzecz uczenia się dorosłych i dostosowania form kształcenia do ich potrzeb, m.in. takie formy jak kwalifikacyjny kurs zawodowy, czy kurs umiejętności zawodowych zastąpiły kształcenie w szkołach zawodowych dla dorosłych. W nowej strukturze systemu szkolnictwa (opis poniżej) funkcjonują następujące szkoły dla dorosłych:

— *ośmioletnie szkoły podstawowe* (od 1 września 2017r.),

Przeznaczone dla osób, które ukończyły 18 lat lub ukończą 18 lat w roku kalendarzowym, w którym podejmują naukę na etapie szkoły podstawowej. We wrześniu 2019 r. funkcjonowało w Polsce 106 szkół podstawowych dla dorosłych, w tym 59 kształciło w formie stacjonarnej. Wyraźny wzrost liczby szkół dla dorosłych w stosunku do wcześniejszych lat (roku szkolnym 2016/2017 działały tylko 3 takie placówki) wynika z uruchomienia procesu przekształcania gimnazjów dla dorosłych w szkoły podstawowe dla dorosłych w związku z wdrażaną od 1 września 2017 roku reformą edukacji. We wrześniu 2019 r. w szkołach tych uczyły się 3472 osoby (w tym 1120 kobiet). Chociaż dzięki kształceniu formalnemu w szkołach zlikwidowano zjawisko analfabetyzmu wśród dorosłych, to jakość uzyskanych efektów uczenia się jest nadal na niskim poziomie (GUS 2020).

Od 1 września 2017 roku gimnazja dla dorosłych były stopniowo wygaszane w związku z wdrażaną reformą edukacji. W latach 2017/2018-2019/2020 słuchacze dotychczasowych gimnazjów dla dorosłych kontynuowali naukę, aż do czasu ich likwidacji. Słuchacze, którym nie uda się ukończyć edukacji w tym okresie będą mogli kontynuować naukę w 8-letnich szkołach podstawowych dla dorosłych. Przepisy wprowadzone w ramach reformy pozwalają na przekształcenie dotychczasowego gimnazjum dla dorosłych w ośmioletnią szkołę podstawową lub trzyletnie liceum ogólnokształcące dla dorosłych. W roku szkolnym 2019/2020 w Polsce działało 25 gimnazjów dla dorosłych, w których kształciło się 427 uczniów, w tym 36% stanowiły kobiety. W tym samym roku, gimnazja dla dorosłych opuściło 1913 absolwentów, w tym 35% kobiet (GUS 2020). Niemal połowa (48%) gimnazjów dla dorosłych to były placówki niepubliczne (GUS 2020).

— *szkoły ponadpodstawowe:*

Zmiany w liceach ogólnokształcących rozpoczęły się od roku szkolnego 2019/2020 a zakończą w roku szkolnym 2023/2024. Uczniowie liceum ogólnokształcącego mogą przystąpić do egzaminu maturalnego będącego podstawą do kontynuacji kształcenia w szkole wyższej. Zmieniony zostanie także egzamin zawodowy. Dotychczasowy egzamin potwierdzający kwalifikacje w zawodzie (obecnie, od jednego do trzech egzaminów w zależności od liczby kwalifikacji w zawodzie) będzie zastąpiony jednym egzaminem potwierdzającym te kwalifikacje. Zgodnie z Prawem oświatowym w szkole dla dorosłych kształcenie odbywa się w formie stacjonarnej lub zaocznej.

Do chwili całkowitego wygaszenia dotychczasowych typów szkół dla dorosłych, będą funkcjonowały obok siebie obie struktury systemu szkolnictwa tzn. nowe i dotychczasowe typy szkół, które nie uległy likwidacji. Dane statystyczne i opis szkół dla dorosłych dotyczy dotychczas funkcjonujących szkół. Licea ogólnokształcące dla dorosłych przeznaczone są dla pełnoletnich absolwentów gimnazjów, którym umożliwią:

- o uzyskanie wykształcenia średniego (wraz ze świadectwem ukończenia szkoły) umożliwiającego dalsze kształcenie w szkole policealnej,
- o uzyskanie świadectwa dojrzałości po zdaniu egzaminu maturalnego a, po zdaniu matury, dalsze kształcenie w szkołach wyższych.

W roku szkolnym 2019/2020 w Polsce działało 1100 liceów dla dorosłych, w których kształciło się 114 434 uczniów, w tym 45% kobiet. W tym samym roku licea dla dorosłych opuściło 33 636 absolwentów, w tym 47% kobiet. Większość (74%) uczniów liceów ogólnokształcących dla dorosłych kształciła się w trybie zaocznym (GUS 2020). Zdawalność egzaminów maturalnych wśród absolwentów liceów dla dorosłych kształtowała się na poziomie 32,8% w roku szkolnym 2018/2019. Równie niepokojąca jest niska przystępowalność do tego egzaminu – tylko 31,8% absolwentów (niemniej jest to wynik nieco lepszy niż w roku 2017/2018: 30,5%), którzy ukończyli naukę w liceach dla dorosłych w roku szkolnym 2018/2019 zdecydowało się zdawać maturę (GUS 2019).

— *Szkoły policealne*

Przeznaczone dla osób z wykształceniem średnim, którym umożliwią uzyskanie dyplomu zawodowego po zdaniu egzaminów zawodowych w danym zawodzie. Do rozpoczęcia nauki w szkole policealnej nie jest wymagane świadectwo dojrzałości – potwierdzeniem uzyskania wykształcenia średniego jest świadectwo ukończenia szkoły średniej. W roku szkolnym 2019/2020 w Polsce działało 1618 szkół policealnych, w których kształciło się 188 088 uczniów, w tym 71% stanowiły kobiety. W tym samym roku szkoły policealne dla dorosłych

opuściło 55 177 absolwentów, w tym 76% kobiet Większość, bo aż 81% szkół policealnych stanowią szkoły niepubliczne (GUS 2020).

— *Publiczne placówki prowadzące kształcenie ustawiczne dla dorosłych*

Działanie publicznych placówek prowadzących kształcenie ustawiczne dla dorosłych regulują m.in.:

- Ustawa Prawo oświatowe z dnia 14 grudnia 2016r. (Dz.U. z 2017r. poz. 59, tekst ujednolicony Dz.U. 2021 poz. 1082)),
- Ustawa Przepisy wprowadzające ustawę - Prawo oświatowe z dnia 14 grudnia 2016 r. (Dz.U. z 2017r. poz. 60),
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 19 marca 2019 r. w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych (Dz. U. z 2019r. poz. 652),
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 14 lutego 2019r. w sprawie ramowych statutów: publicznej placówki kształcenia ustawicznego oraz publicznego centrum kształcenia zawodowego (Dz.U. z 2019 r. poz. 320.

W poniższej tabeli opisano zakres działalności podstawowych typów omawianych instytucji:

Tabela 1. Publiczne placówki prowadzące kształcenie ustawiczne dla dorosłych

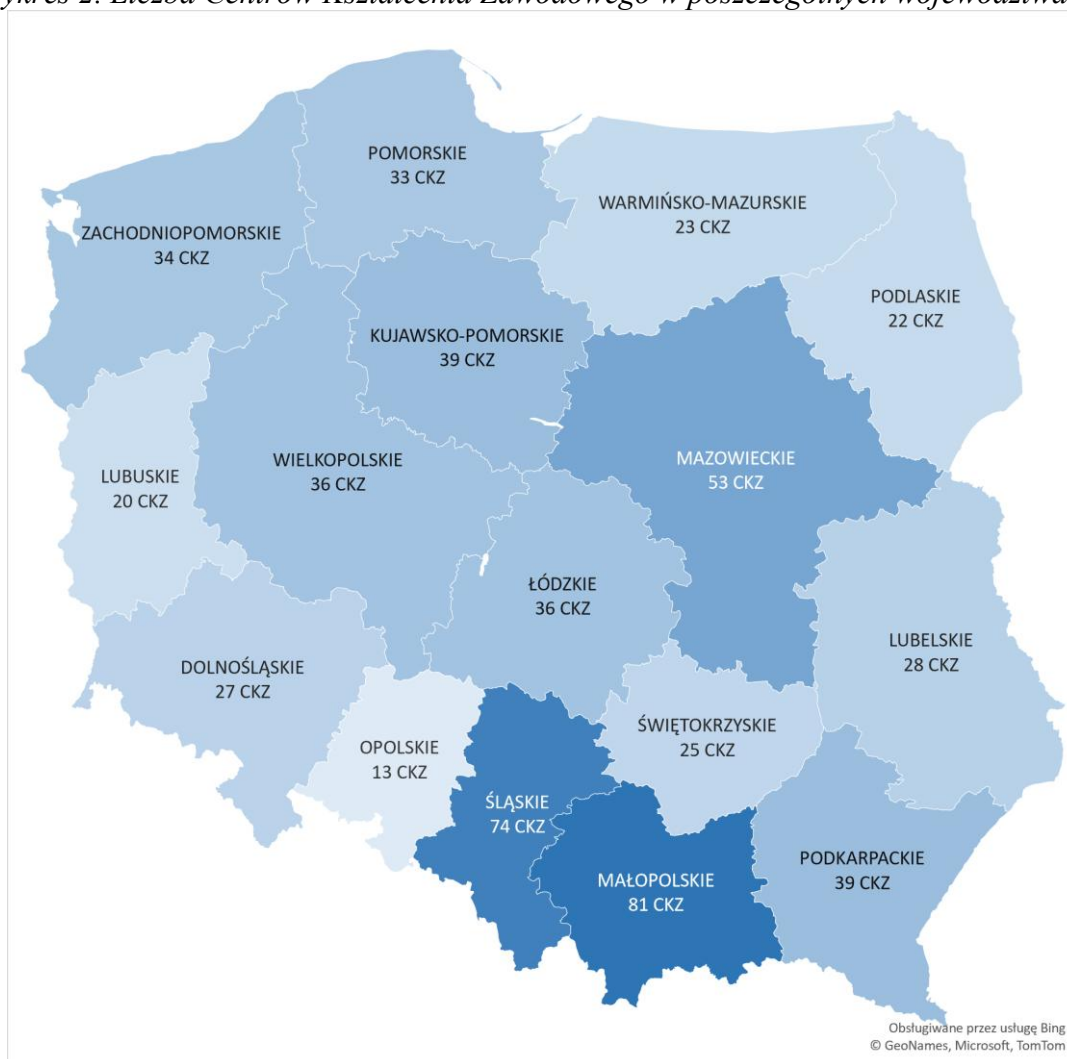
Typ placówki	Informacje o placówkach	Formy kształcenia ustawicznego dorosłych
Centrum Kształcenia Zawodowego	* Wedle informacji RSPO SIO (stan na 3 września 2021) w Polsce działały 583 Centra Kształcenia Zawodowego - por. Wykres 2	Kwalifikacyjne kursy zawodowe, Kursy umiejętności zawodowych, Kursy kompetencji ogólnych Inne kursy
Niepubliczna placówka kształcenia ustawicznego i praktycznego	* Wedle informacji RSPO SIO (stan na 3 września 2021) w Polsce działały 93 Niepublicznych placówek kształcenia ustawicznego i praktycznego – por. Tabela 2	j.w.
Niepubliczna placówka kształcenia ustawicznego i praktycznego ze szkołami	* Wedle informacji RSPO SIO (stan na 3 września 2021) w Polsce działały 4 takie placówki.	j.w.
Placówka kształcenia ustawicznego bez szkół	* Wedle informacji RSPO SIO (stan na 3 września 2021) w Polsce działało 3009 takich placówek – por. Tabela 2.	j.w.
Placówka kształcenia ustawicznego ze szkołami	* Wedle informacji RSPO SIO (stan na 3 września 2021) w Polsce działało 132 takie placówki - por. Tabela 2	j.w.
Centra Kształcenia Praktycznego (ulegają wygaszeniu)	* Wedle informacji RSPO SIO (stan na 3 września 2021) w Polsce działały jeszcze 2 CKP .	Prowadzi kwalifikacyjne kursy zawodowe, kursy umiejętności zawodowych, kursy kompetencji ogólnych oraz inne kursy. Prowadzi zajęcia praktyczne dla uczniów szkół prowadzących kształcenie zawodowe, Prowadzi zajęcia uzupełniające dla



		<p>młodocianych pracowników, Współpracuje z pracodawcami, urzędami pracy oraz innymi podmiotami prowadzącymi kształcenie zawodowe. Współpracuje z placówkami doskonalenia nauczycieli w zakresie wspierania nauczycieli kształcenia zawodowego.</p>
--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych RSPO SIO (stan na 3.09.2021)

Wykres 2. Liczba Centrów Kształcenia Zawodowego w poszczególnych województwach



Źródło: RSPO SIO (stan na 3 września 2021)

Tabela 2. Pozostałe placówki prowadzące kształcenie ustawiczne dla dorosłych – w podziale na województwa

Województwo	Placówki Kształcenia Ustawicznego (bez szkół)	Placówki Kształcenia Ustawicznego (ze szkołami)	Niepubliczne placówki kształcenia ustawicznego i praktycznego
dolnośląskie	231	5	2
kujawsko-pomorskie	118	11	16
lubelskie	155	7	1
lubuskie	43	2	brak
łódzkie	220	16	5
małopolskie	214	7	3
mazowieckie	416	17	10
opolskie	79	4	1
podkarpackie	132	4	6
podlaskie	98	3	brak
pomorskie	197	12	8
śląskie	483	18	4
świętokrzyskie	58	5	1
warmińsko-mazurskie	118	6	5
wielkopolskie	311	12	33
zachodniopomorskie	136	3	18
w sumie:	3009	132	113

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych RSPO SIO (stan na 3.09.2021).

Kwalifikacyjne kursy zawodowe mogą organizować szkoły, instytucje i placówki publiczne i niepubliczne. Poszerzyły one bazę instytucji realizujących zadania oświatowe.

— *Instytucje szkoleniowe*

Instytucje szkoleniowe oferujące szkolenia dla bezrobotnych i poszukujących pracy. Najszerszym rejestrem instytucji szkoleniowych oferujących szkolenia dla osób dorosłych w Polsce jest prowadzony na podstawie przepisów Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy Rejestr Instytucji Szkoleniowych (RIS), które prowadzą szkolenia dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy. Każda instytucja szkoleniowa, która jest zainteresowana prowadzeniem takich szkoleń we współpracy z publicznymi służbami zatrudnienia (tj. w ramach zlecenia finansowanego ze środków publicznych) musi ubiegać się o wpis do RIS we właściwym Wojewódzkim Urzędzie Pracy. Obowiązek prowadzenia i aktualizowania wpisów w RIS sprawia, iż rejestr jest najpełniejszym i najbardziej rzetelnym ze źródeł informacji o instytucjach szkoleniowych kierujących swoją ofertę do osób bezrobotnych i poszukujących pracy.

W 2021 r. w HYPERLINK "<https://stor.praca.gov.pl/portal/>" \l "/ris/wyszukiwarka" RIS zarejestrowanych było 13 137 instytucji szkoleniowych. Z dostępnych danych wynika, że liczba ofert szkoleń zarejestrowanych w bazie RIS w 2021 r. wynosiła 140 008, w tym dla 20% przewidziano egzamin końcowy (dane z 2021 r.).

— *Pozostałe instytucje szkoleniowe*

Rynek firm i instytucji świadczących szkolenia jest bardzo zróżnicowany i wykracza poza te zarejestrowane w RIS. Część instytucji szkoleniowych prowadzi obok działalności szkoleniowej usługi doradcze. Jednocześnie brak jest jednego rejestru lub bazy zawierającej dane wszystkich podmiotów świadczących usługi szkoleniowe dla dorosłych, poza osobami bezrobotnymi i poszukującymi pracy. Niektóre instytucje edukacyjne, np. szkoły, placówki czy uczelnie mogą być także zarejestrowane w RIS.

— *Szkolnictwo wyższe*

Formą kształcenia ustawicznego są **studia podyplomowe** organizowane przez publiczne i niepubliczne uczelnie, instytuty badawcze oraz instytuty Polskiej Akademii Nauk. W ustawie Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce nie występuje pojęcie kształcenia ustawicznego, ale biorąc pod uwagę tzw. trzecią misję szkolnictwa wyższego można uznać, że szkoły wyższe oferują kształcenie tego typu. Poza studiami, w obszarze szkolnictwa wyższego i nauki oferowane są głównie studia podyplomowe i kształcenie specjalistyczne, mogą być także organizowane inne formy kształcenia, np. uniwersytety trzeciego wieku czy uniwersytety otwarte.

Zgodnie z definicją zawartą w Ustawie Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce z 2018r., studia podyplomowe są formą kształcenia prowadzoną na uczelniach wyższych, w instytutach badawczych oraz instytutach PAN, na którą są przyjmowani kandydaci posiadający kwalifikację pełną co najmniej na poziomie 6, uzyskaną w systemie szkolnictwa wyższego i nauki. Słuchacze, w toku studiów trwających nie krócej niż dwa semestry, uzyskują kwalifikacje cząstkowe na poziomie 6, 7 albo 8 PRK. Wedle danych systemu POLON w 2021 roku w Polsce działało 371 uczelni publicznych i niepublicznych.

W 2019 roku na studiach podyplomowych kształciło się 152,1 tys. osób, w tym 70,4% stanowiły kobiety. W tym samym roku wydano 134 675 świadectw ukończonych studiów podyplomowych (GUS, 2020).

Studia specjalistyczne, zdefiniowane jak w ustawie Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, są oferowane przez instytucje szkolnictwa wyższego i nauki. Kształcenie specjalistyczne trwa nie krócej niż 3 semestry i umożliwia uzyskanie kwalifikacji pełnej na poziomie 5 PRK.

— *Uniwersytety otwarte i uniwersytety trzeciego wieku*

Uniwersytety trzeciego wieku (UTW), tj. podmioty (nie tylko placówki o charakterze edukacyjnym), których podstawowym celem jest działalność edukacyjna, ale także integracja oraz aktywizacja osób starszych mająca na celu poprawę jakości życia oraz zwiększenie uczestnictwa tych osób w życiu społecznym. Formami organizacyjno-prawnymi UTW są:

- Stowarzyszenia i fundacje, dla których UTW są główną formą działalnością,
- Organizacje pozarządowe (np. stowarzyszenia i fundacje), dla których UTW są jedną z wielu form działalności,
- Szkoły wyższe,
- Centra kształcenia ustawicznego,
- Domy/ośrodki kultury, biblioteki,
- Instytucje pomocy społecznej,
- Inne jednostki powołane przez urząd gminy/miasta,
- Inne formy.

Wedle danych opublikowanych przez GUS, w Polsce w 2018 roku działało 640 Uniwersytetów trzeciego wieku. Studiowało w nich łącznie 113,2 tys. słuchaczy, w tym zdecydowaną większość stanowiły kobiety (95,4). Prawie 72% słuchaczy stanowiły osoby w wieku 61-75 lat. Ponad połowa UTW (56%) działa w strukturach organizacji pozarządowych, ponad jedna piąta (21,5%) przy uczelniach wyższych a 17,7% przy domach bądź ośrodkach kultury. Prawie 90% UTW organizuje dla swoich słuchaczy rozmaite seminaria i wykłady, 82% prowadzi regularne kursy lub warsztaty. Wśród zajęć dominują zajęcia sportowo-ruchowe (88%), kursy językowe (81%), zajęcia artystyczne (73%) i komputerowe (70%) (GUS, 2019c). Organizacją zrzeszającą Uniwersytety Trzeciego Wieku w Polsce jest Federacja UTW, która wydaje regularne opracowania na temat działalności swoich członków.

4. Zatwierdzanie efektów kształcenia w edukacji pozaformalnej i nieformalnej

Zatwierdzanie efektów uczenia się w edukacji pozaformalnej i nieformalnej powiązane jest z mechanizmami stosowanymi w edukacji formalnej. W Polsce od kilku lat trwają intensywne prace nad zmianami w tym obszarze edukacji. Dotyczą one nie tylko opracowania systemu służącego zatwierdzaniu, uznawaniu i przepływowi efektów uczenia się, a w konsekwencji kwalifikacji, ale także uporządkowania i ujednoczenia słownictwa stosowanego w tym zakresie. ZSU 2030 ma przyczynić się do bardziej efektywnego rozpoznawania, walidowania i certyfikowania efektów uczenia się niezależnie od sposobu, w jaki efekty te zostały uzyskane. W dokumencie zwrócono także uwagę na rozwijanie doradztwa walidacyjnego oraz potwierdzania efektów wcześniejszego uczenia się (RPL) na poziomie krajowym, regionalnym i lokalnym.

— *Zintegrowany System Kwalifikacji (ZSK)*

Od 15 stycznia 2016 r. obowiązuje **ustawa o zintegrowanym systemie kwalifikacji**.

Głównymi narzędziami tego systemu są:

- o ośmiopoziomowa Polska Rama Kwalifikacji zawierająca informacje na temat wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych oraz
- o Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji.

W ustawie zdefiniowane zostały m.in. takie pojęcia, jak: kwalifikacje, kwalifikacje pełne, kwalifikacje cząstkowe, kwalifikacje rynkowe, kwalifikacje uregulowane. Przyczyni się to także do przejrzystości i porównywalności nabywanych poza szkołą umiejętności.

Zintegrowany System Kwalifikacji ma zapewnić:

- o jakość nadawanych kwalifikacji,
- o uznawanie efektów uczenia się w edukacji pozaformalnej i poprzez uczenie się nieformalne,
- o gromadzenie osiągnięć oraz ich uznawanie,
- o informacje o kwalifikacjach dostępnych w Polsce,
- o porównanie kwalifikacji uzyskanych w kraju z kwalifikacjami w innych krajach Unii europejskiej.

Ministrem koordynatorem ZSK jest minister edukacji. Większe otwarcie systemu kształcenia i szkoleń zawodowych na pozaszkolne formy kształcenia (dotyczy to w sposób szczególny kształcenia i szkoleń osób dorosłych), prowadzi w konsekwencji do wypracowania efektywnych mechanizmów służących potwierdzaniu efektów uczenia się przez osoby dorosłe, także w wyniku uczenia się pozaformalnego i nieformalnego.

— *Polska Rama Kwalifikacji i Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji*

Polska Rama Kwalifikacji, to opis ośmiu wyodrębnionych w Polsce poziomów kwalifikacji odpowiadających odpowiednim poziomom europejskich ram kwalifikacji określonych w załączniku II do zalecenia Parlamentu Europejskiego i Rady z 23 kwietnia 2008r. Kwalifikacje w Polskiej Ramie Kwalifikacji są ujęte w kategoriach wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych.

Kwalifikacje pełne mają przypisane poziomy w Polskiej Ramie Kwalifikacji. Posiadanie tych kwalifikacji jest potwierdzone świadectwem lub dyplomem. Poziomy w Polskiej Ramie Kwalifikacji i odpowiadające jej świadectwa i dyplomy opisane są w tabeli 3.

Tabela 3. Kwalifikacje i przypisane im poziomy w Polskiej Ramie Kwalifikacji

Poziomy kwalifikacji	Świadectwa i dyplomy potwierdzające dany poziom kwalifikacji
Poziom I	Świadectwo ukończenia dotychczasowej sześciolletniej szkoły podstawowej. Świadectwo ukończenia szkoły muzycznej I stopnia. Świadectwo ukończenia ogólnokształcącej szkoły muzycznej I stopnia.
Poziom II	Świadectwo ukończenia ośmioletniej szkoły podstawowej. Świadectwo ukończenia dotychczasowego gimnazjum.
Poziom III	Dyplom potwierdzający kwalifikacje zawodowe po ukończeniu branżowej szkoły I stopnia lub uzyskaniu tego wykształcenia za pomocą innych równorzędnych form edukacyjnych oraz po zdaniu egzaminów potwierdzających kwalifikacje w danym zawodzie. Dyplom potwierdzający kwalifikacje zawodowe po ukończeniu zasadniczej szkoły zawodowej lub uzyskaniu tego wykształcenia za pomocą innych równorzędnych form edukacyjnych oraz po zdaniu egzaminów potwierdzających kwalifikacje w danym zawodzie. Świadectwo czeladnicze wydawane po ukończeniu zasadniczej szkoły zawodowej lub branżowej szkoły I stopnia po zdaniu egzaminów w zawodach tzw. rzemieślniczych. Wymagana jest także zgodność uzyskanych kwalifikacji z poziomem tych kwalifikacji wskazanych w PRK.
Poziom IV	Dyplom potwierdzający kwalifikacje zawodowe po ukończeniu technikum, szkoły branżowej II stopnia lub szkoły policealnej lub uzyskaniu tego wykształcenia za pomocą innych równorzędnych form edukacyjnych oraz po zdaniu egzaminów potwierdzających kwalifikacje w danym zawodzie. Dyplom ukończenia szkoły artystycznej potwierdzający uzyskanie tytułu zawodowego. Wymagana jest tu zgodność uzyskanych kwalifikacji z poziomem tych kwalifikacji w PRK. Świadectwo dojrzałości
Poziom V	Dyplom ukończenia kolegium nauczycielskiego Dyplom ukończenia nauczycielskiego kolegium języków obcych Dyplom ukończenia kolegium pracowników służb społecznych
Poziom VI	Dyplom ukończenia studiów pierwszego stopnia
Poziom VII	Dyplom ukończenia studiów drugiego stopnia Dyplom ukończenia jednolitych studiów magisterskich
Poziom VIII	Dyplom doktorski

Źródło: opracowane na podstawie ustawy o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji z 22 grudnia 2015 r. z późn. zm. oraz www.kwalifikacje.gov.pl.

— *Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji*

W ZRK znajdują się informacje o kwalifikacjach nadawanych w Polsce. W rejestrze są ujęte kwalifikacje, których jakość będzie gwarantowana przez określone procedury i nadzorowana przed podmiot ustanawiający kwalifikację. W edukacji formalnej potwierdzanie kwalifikacji jest integralną częścią systemu (por. tab. 3). Obecnie w ZRK jest ujętych 9620 tzw. kwalifikacji pełnych (zdobytych w systemie oświaty i szkolnictwa wyższego), które przyporządkowane są do 4 dziedzin.

— *Walidacja*

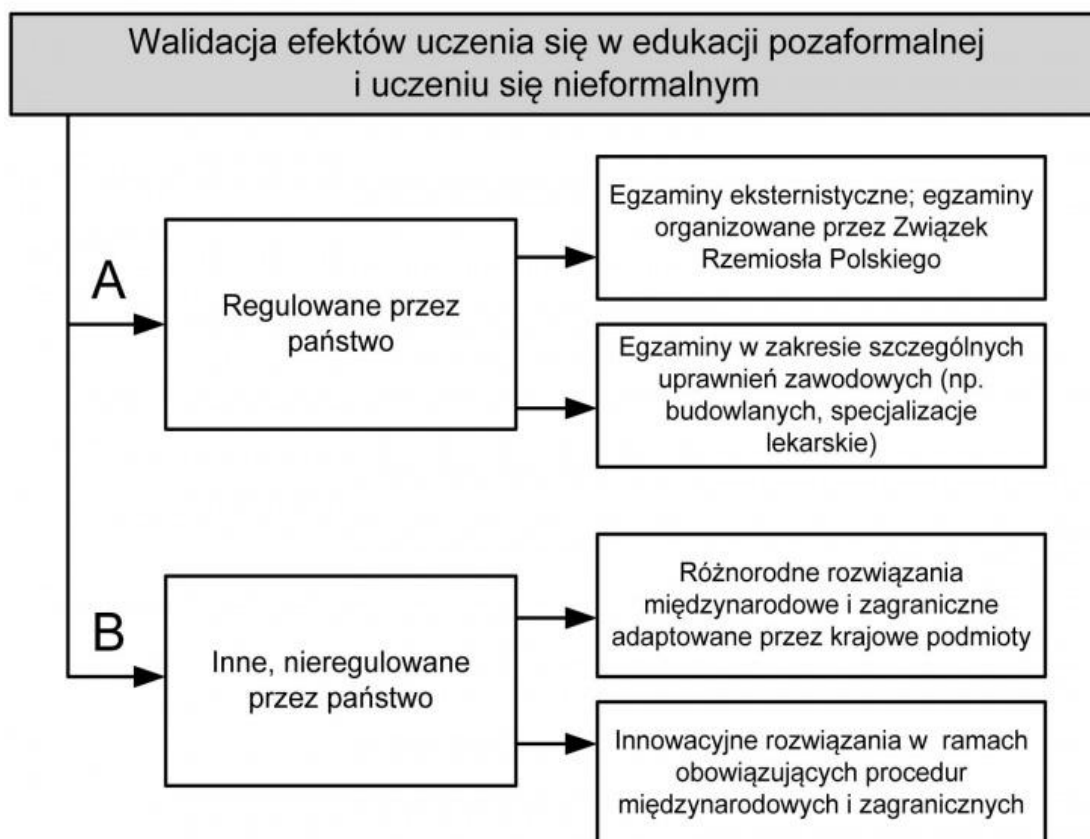
Podstawową zasadą w procesie walidacji jest sprawdzenie, czy dana osoba wie, umie i potrafi to, co zostało określone w opisie kwalifikacji. W zintegrowanym systemie kwalifikacji nacisk położony jest na przestrzeganie standardów walidacji, a jednym z nich jest niezależność procesu walidacji od procesu uczenia się. Walidacja pomaga zarówno osobom uczącym się, jak zweryfikować informację na temat posiadanych umiejętności niezbędnych do zdobycia danej kwalifikacji i uzyskać certyfikat rozpoznawalny w krajach UE, jak i pracodawcom, umożliwiając im wiarygodne potwierdzenie umiejętności pracowników lub kandydatów do pracy. (<https://kwalifikacje.edu.pl/>)

W opublikowanym przez CEDEFOP w 2009 r. wytycznych dotyczących walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego wskazuje się różne perspektywy tego procesu: indywidualną, organizacyjną, krajową, europejską. Elementami walidacji są:

- identyfikacja osiągnięć,
- dokumentacja osiągnięć,
- ocena,
- poświadczenie uzyskania efektów uczenia się w formie kwalifikacji, punktów, (ECTS, ECVET), osiągnięć prowadzących do uzyskania kwalifikacji lub w innej formie.

W Polsce nie ma dotychczas jednego spójnego systemu potwierdzania efektów uczenia się w edukacji pozaformalnej i uczeniu się nieformalnym. Funkcjonujące rozwiązania stosowane są w różnych branżach i związane z różnymi praktykami i procedurami walidacyjnymi. Niektóre z nich funkcjonują od lat, inne mają charakter innowacji w ramach rozwiązań zagranicznych, jeszcze inne - charakter pilotażowy.

Wyk. 3 Walidacja efektów uczenia się w edukacji pozaformalnej i uczeniu się nieformalnym w Polsce



Źródło: Opracowane na podstawie „Od kompetencji do kwalifikacji – diagnoza rozwiązań i praktyk w zakresie walidowania efektów uczenia się, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2013, s. 32.

— Egzaminy eksternistyczne

Jedną z form potwierdzania efektów uczenia się zdobytych poza systemem edukacji formalnej są egzaminy eksternistyczne. Dzięki nim istnieje możliwość potwierdzenia efektów uczenia się pozyskanych przez osoby dorosłe, które decydują się na samodzielne przygotowanie do egzaminów na poziomie szkoły podstawowej i ponadpodstawowej, w zakresie wymagań określonych w podstawie programowej kształcenia ogólnego a w przypadku szkół kształcących zawodowo także przygotowanie do egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie (egzamin zawodowy eksternistyczny). Warto zaznaczyć, że egzamin zawodowy eksternistyczny nie dotyczy wszystkich zawodów nauczanych w systemie oświaty, nie obejmuje on np. zawodów z branży medycznej.

5. Reformy w dziedzinie kształcenia zawodowego i edukacji dorosłych

ROK 2019

➤ *Lokalne Ośrodki Wiedzy i Edukacji (LOWE) - kontynuacja*

Status reformy: kontynuacja projektu po sukcesie pilotażu realizowanego od 2017 r., październik 2019

Kontynuacja inicjatywy MEN, w ramach której od 2017 r. utworzonych zostało 50 Lokalnych Ośrodków Wiedzy i Edukacji w 13 województwach. LOWE finansowane były z funduszy europejskich w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój. Po dobrym odbiorze ofert pierwszych 50 LOWE, ministerstwo edukacji zdecydowało o kontynuowaniu projektu. W związku z tym od 2020 roku utworzonych będzie 100 kolejnych ośrodków.

LOWE to dobrowolnie przyjęta przez szkoły dodatkowa funkcja polegająca na aktywizacji środowiska lokalnego na rzecz umiejętności osób dorosłych. Szkoły tworzą jedną z najszerszych sieci usług społecznych. Zadaniem LOWE jest wykorzystanie dotarcia z ofertami edukacyjnymi dla dorosłych, w tym szczególnie osób mieszkających w małych i odległych miejscowościach lub w zaniedbanych dzielnicach miast. Szkoły pełniące funkcję lokalnych ośrodków realizują oferty edukacyjne dla rodziców i innych osób dorosłych zarówno z zakresu umiejętności podstawowych, jak i innych kompetencji kluczowych, będących fundamentem dla uczenia się przez całe życie. Oferty te opierają się na rozpoznaniu konkretnych potrzeb osób dorosłych w środowisku lokalnym. Ich popularność i skuteczność jest tym lepsza im lepiej jest to rozpoznanie.

➤ *Rządowy Program na rzecz Aktywności Społecznej Osób Starszych na lata 2014–2020, aktualizacja 2019*

Status reformy: program na lata 2014-2020

Program na rzecz Aktywności Społecznej Osób Starszych na lata 2014–2020 jest przedsięwzięciem kompleksowym, uwzględniającym obszary i kierunki wsparcia umożliwiające osiągnięcie celu głównego, jakim jest poprawa jakości i poziomu życia osób starszych dla godnego starzenia się poprzez aktywność społeczną. Program zakłada praktyczne włączenie sektora organizacji pozarządowych do działań służących zaangażowaniu seniorów. Na jego finansowanie do 2020 roku z budżetu państwa zostanie przeznaczony łącznie 280 mln zł. W podziale na każdy rok po 40 mln.

Organizacje pozarządowe i inne podmioty uprawnione działające na rzecz osób starszych mogły ubiegać się o dofinansowanie od 20 do 200 tysięcy zł w ramach 4 priorytetów:

— Edukacja osób starszych (15% alokacji środków) – Priorytet obejmuje działania mające na celu rozwój oferty edukacyjnej skierowanej do seniorów, wykorzystanie potencjału wzajemnego uczenia się, rozwój innowacyjnych form edukacji, w tym nieformalnej i pozaformalnej, promowanie tzw. wolontariatu kompetencji; rozwoju korzystania z nowych technologii oraz przeciwdziałania e–wykluczeniu wśród osób starszych.

— Aktywność społeczna promująca integrację wewnątrz- i międzypokoleniową (25% alokacji środków) – Priorytet zakłada rozwój różnych form aktywności osób starszych przy wykorzystaniu istniejącej infrastruktury społecznej (takich jak np. biblioteki publiczne, domy kultury) oraz włączenie do wspólnych działań młodszego pokolenia, co pozwoli na budowanie wzajemnego zrozumienia oraz rozwój umiejętności społecznych.

— Partycypacja społeczna osób starszych (20% alokacji środków) – Priorytet zakłada realizację działań na rzecz zwiększenia udziału osób starszych w życiu publicznym, społecznym, gospodarczym, kulturalnym i politycznym, przyczyniając się do rozwoju społeczeństwa obywatelskiego.

— Usługi społeczne dla osób starszych (40% alokacji środków) – Priorytet zakłada realizację działań służących rozwojowi różnych form wsparcia poprzez zwiększenie dostępności i podniesienie jakości usług społecznych dla osób starszych.

➤ *Nowe rozporządzenie w sprawie przeprowadzania egzaminu zawodowego i egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie*

Status reformy: zaakceptowana, 29.08.2019

28 sierpnia 2019 r. zostało podpisane nowe rozporządzenie w sprawie szczegółowych warunków i sposobu przeprowadzania egzaminu zawodowego i egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie. Egzaminy zawodowe będą przeprowadzane dla uczniów, absolwentów szkół, osób, które ukończyły kwalifikacyjny kurs zawodowy, osób dorosłych, które ukończyły praktyczną naukę dorosłych lub przyuczenie do pracy dorosłych oraz osób przystępujących do egzaminu eksternistycznego zawodowego, które kształciły się w zawodzie z klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego w oparciu o podstawę programową kształcenia w zawodzie szkolnictwa branżowego, która opisuje treści nauczania w formie oczekiwanych efektów kształcenia oraz uwzględnia kryteria weryfikacji tych efektów. Pierwsze egzaminy zawodowe z kwalifikacji wyodrębnionej w zawodzie z klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego będą przeprowadzone w 2020 roku. Ponadto rozporządzenie określa szczegółowe warunki i sposób przeprowadzania egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie, który będzie przeprowadzany dla osób, które

kształciły się w zawodzie z klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego, tj. dla uczniów, absolwentów szkół, słuchaczy kwalifikacyjnych kursów zawodowych oraz osób dorosłych, które ukończyły praktyczną naukę dorosłych lub przyuczenie do pracy dorosłych do 2027 roku.

Główne różnice pomiędzy nowym rozporządzeniem a dotychczas obowiązującymi przepisami dotyczącymi przeprowadzania egzaminów:

- egzamin zawodowy w części pisemnej będzie przeprowadzany wyłącznie z wykorzystaniem elektronicznego systemu przeprowadzania egzaminu;
- w części praktycznej egzaminu zawodowego i w części praktycznej egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie uczestniczyć będą asystenci techniczni. Asystentem technicznym może być nauczyciel lub osoba niebędąca nauczycielem, wskazana przez odpowiednio dyrektora szkoły, placówki i centrum, pracodawcę lub podmiot prowadzący kwalifikacyjny kurs zawodowy, posiadający kwalifikacje lub umiejętności właściwe dla zapewnienia prawidłowego funkcjonowania stanowisk egzaminacyjnych. Asystent techniczny jest odpowiedzialny za prawidłowe funkcjonowanie specjalistycznego sprzętu oraz maszyn i urządzeń wykorzystywanych w czasie części praktycznej egzaminu.
- w części praktycznej egzaminu zawodowego będzie przeprowadzany z wykorzystaniem zadań egzaminacyjnych jawnych.

W rozporządzeniu wskazane zostały konkretne terminy składania deklaracji przystąpienia do egzaminu zawodowego i egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie - dwa konkretne dni w roku - 15 września i 7 lutego, zamiast tak jak to było w dotychczasowym rozporządzeniu - na 4 miesiące przed terminem egzaminu.

➤ *Podstawy programowe kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz dodatkowe umiejętności zawodowe – rozporządzenie podpisane*

Status reformy: zaakceptowana w maju 2019 r.

16 maja 2019 roku zostało podpisane rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej w sprawie podstaw programowych kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz dodatkowych umiejętności zawodowych w zakresie wybranych zawodów szkolnictwa branżowego. Rozporządzenie określa podstawy programowe dla 215 zawodów ujętych w klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego, przyporządkowanych do 32 branż, jak również dodatkowe umiejętności zawodowe w zakresie wybranych zawodów. Nowa podstawa programowa różni się od dotychczasowej przede wszystkim strukturą i zakresem treści. Nowy dokument uwzględnia kryteria weryfikacji efektów kształcenia, czyli opisane są w nim wymagania, które potwierdzą osiągnięcie efektów kształcenia w danym zawodzie. Nowa

struktura jest transparentna zarówno dla ucznia, jak i nauczyciela. Uczeń może poznać wymagania na egzaminie zawodowym, czyli to czego będzie się uczyć. Natomiast nauczyciel ma jasno określone wymagania, które pomogą mu w opracowaniu kryteriów oceniania.

Podstawa wprowadza nowe zawody, o które wnioskowali pracodawcy, np. technik programista, pracownik pomocniczy gastronomii, drukarz fleksograficzny, monter jachtów i łodzi. Dokument zawiera propozycje dodatkowych umiejętności zawodowych, które szkoła może wybrać jako dodatkową ofertę w danym zawodzie. Na przykład technik fryzjer może uczyć się podstaw wizażu lub podstaw barberstwa. Technik informatyk może zdobywać dodatkowe umiejętności w zakresie bezpieczeństwa w sieci lub programowania w języku python. Kelner może nabywać umiejętności baristyczne, a ogrodnik – prowadzenia winnic. Natomiast uczniowie zawodów poligraficznych mogą przygotowywać się do modelowania 3D. Przepisy rozporządzenia zastosowane zostały od:

- roku szkolnego 2019/2020 w klasie I branżowej szkoły I stopnia, która rozpoczyna się z dniem 1 września 2019 r. lub z dniem 1 lutego 2020 r.; semestrze I szkoły policealnej; klasie I dotychczasowego czteroletniego technikum oraz klasie I pięcioletniego technikum;
- roku szkolnego 2020/2021 w semestrze I branżowej szkoły II stopnia.

W latach następnych również w kolejnych klasach lub semestrach tych szkół. Rozporządzenie zostało podpisane i wysłane do publikacji.

➤ Lokalne Ośrodki Wiedzy i Edukacji (LOWE)

Status reformy: po pilotażu, nowa edycja w roku 2019

Lokalne Ośrodki Wiedzy i Edukacji (LOWE) to projekt realizowany z inicjatywy Ministerstwa Edukacji Narodowej i finansowany z funduszy europejskich w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój (PO WER). Projekt dotyczy przygotowania wybranych szkół z obszarów defaworyzowanych do pełnienia funkcji lokalnych centrów edukacji i aktywizacji osób dorosłych. Dotyczy to w szczególności dorosłych z utrudnionym dostępem do edukacji, mających problemy z dostosowaniem swoich umiejętności podstawowych i innych kluczowych kompetencji do zmian na rynku pracy i zmian społecznych. Celem jest także opracowanie skutecznych modeli działań w środowisku lokalnym na rzecz osób dorosłych potrzebujących wsparcia w zakresie umiejętności oraz rozwój metod i narzędzi pracy dla kadry pedagogicznej szkół poszerzających swoją misję edukacyjną na rodziców i innych dorosłych w swoim otoczeniu.

Od jesieni 2017 roku utworzonych zostało 50 takich ośrodków na terenie 13 województw, przy czym najwięcej, po 6-8, w województwach: dolnośląskim, lubelskim, podkarpackim i wielkopolskim. Większość z nich utworzona została w małych miejscowościach. Tworzenie

tych ośrodków koordynowało trzech organizatorów mających doświadczenie w prowadzeniu projektów co najmniej 2 w skali regionalnej¹. Organizatorzy ci zostali wybrani w trybie konkursowym (zgodnie z zasadami wdrażania PO WER). Pierwszy etap tworzenia LOWE miał charakter pilotażowy. Na podstawie zebranych doświadczeń rozpisany będzie nowy konkurs w pierwszej połowie 2019 roku na tworzenie następnych 100 takich ośrodków.

- Zmiany w szkolnictwie i kształceniu zawodowym - kontynuacja

Status reformy: projekt ustawy o zmianie ustawy – Prawo oświatowe zaakceptowany, marzec 2018

Projekt ustawy o zmianie ustawy – Prawo oświatowe i ustawy o systemie oświaty oraz innych ustaw został zaakceptowany do realizacji.

W nowelizacji zapisano prawo zakładania i prowadzenia szkół i placówek oświatowych przez wszystkich ministrów właściwych dla zawodów. MEN tłumaczy to tym, że resorty gospodarcze powinny współodpowiadać za szkolnictwo zawodowe. W systemie edukacji pojawią się też nowe placówki kształcenia zawodowego w formach pozaszkolnych – Centra Kształcenia Zawodowego. Mają one powstać – po 1 września 2019 r. – na bazie dotychczasowych Centrów Kształcenia Praktycznego lub Ośrodków Doskonalenia Zawodowego.

ROK 2020

- Kształcenie zawodowe w roku szkolnym 2020/21

1 września 2020 r

Rusza kształcenie w branżowych szkołach II stopnia. Szkoły te oferują absolwentom branżowych szkół I stopnia (przez kilka lat również absolwentom dotychczasowych zasadniczych szkół zawodowych) możliwość uzyskania dyplomu zawodowego na poziomie technika (po zdaniu egzaminu zawodowego w danym zawodzie) oraz świadectwa dojrzałości (po zdaniu matury).

Od 1 września 2020 r. poszerzono ofertę edukacyjną szkół prowadzących kształcenie zawodowe o 4 nowe zawody: technik spawalnictwa, technik pojazdów kolejowych, mechanik pojazdów kolejowych oraz zdobnik ceramiki.

Na Zintegrowanej Platformie Edukacyjnej epodreczniki.pl, w zakładce *Doradztwo zawodowe*, zamieszczono pierwszą pulę materiałów multimedialnych wspierających proces doradztwa zawodowego (filmów, informacji zawodoznawczych oraz materiałów VR) prezentujących 76 z 219 zawodów szkolnictwa branżowego. Materiały te, opracowane w ramach projektów unijnych (dla uczniów klas VII i VIII szkół podstawowych oraz dla uczniów szkół

ponadpodstawowych i osób dorosłych), mogą być wykorzystywane przy podejmowaniu decyzji o wyborze zawodu oraz kierunku dalszego kształcenia. Ponadto w tej samej zakładce udostępniono 45 materiałów multimedialnych przeznaczonych dla dzieci w edukacji wczesnoszkolnej, zapoznających je ze światem zawodów.

- Rada Ministrów przyjęła Program Wspierania Rozwoju Uniwersytetów Ludowych na lata 2020-2030

Status reformy: program przyjęty 18 czerwca 2020

Rozwój istniejących Uniwersytetów Ludowych, rewitalizacja ich koncepcji wychowawczej oraz tworzenie nowych placówek, to kilka z celów Programu powstałego na wniosek Wiceprezesa Rady Ministrów, Przewodniczącego Komitetu do spraw Pożytku Publicznego Piotra Glińskiego.

Uniwersytety ludowe przygotowują do aktywnego udziału w życiu społecznym i pomagają radzić sobie z wyzwaniami współczesnej rzeczywistości. Program ma szerokie oddziaływanie społeczne: od rozwoju kompetencji zawodowych i społecznych młodych bezrobotnych osób, poprzez edukację i zapobieganie cyfrowemu wykluczeniu seniorów, zapobieganie wykluczeniu zawodowemu i walidację kwalifikacji, po kulturę ludową jako narzędzie budowy tożsamości lokalnej wspólnoty, kształtowanie postawy odpowiedzialności za „małe ojczyzny” i wychowywanie lokalnych liderów.

Placówki stosujące metody oparte na tzw. idei grundtvigiańskiej mają być miejscami o otwartej, przyjaznej atmosferze, nastawionymi na rozwój osobisty i aktywność społeczną. Takie miejsca nauki będą mogły przyciągnąć mniej aktywne społecznie osoby i dać im szansę zmiany życia na lepsze. Program odpowiada założeniom aktualnych polityk rozwoju edukacji dorosłych, których celem jest m.in. aktywne uczestnictwo i tworzenie kultury jako efektu kształcenia

Założenia Programu Wspierania Rozwoju Uniwersytetów Ludowych na lata 2020-2030 (PWRUL):

- Budżet Programu: 100.000.000 zł (9,3 mln zł rocznie w latach 2020-2030)
- Pięć priorytetów:
 - **Priorytet 1.** Wsparcie infrastrukturalne i programowe działających uniwersytetów ludowych
 - **Priorytet 2.** Wsparcie tworzenia nowych oraz reaktywacji wcześniej istniejących uniwersytetów ludowych
 - **Priorytet 3.** Wsparcie sieci i porozumień uniwersytetów ludowych oraz upowszechnienie edukacji grundtvigiańskiej

- **Priorytet 4.** Wsparcie rozwoju edukacji obywatelskiej i zachowania dziedzictwa w środowiskach lokalnych
- **Priorytet 5.** Pomoc techniczna.

➤ Szansa – nowe możliwości dla dorosłych

Status: w trakcie realizacji, czerwiec 2020

Celem projektu jest wdrażanie w Polsce Zalecenia Rady UE z grudnia 2016 r. w sprawie ścieżek poprawy umiejętności – nowe możliwości dla dorosłych.

Zgodnie z tym zaleceniem testowane w Polsce będą działania dotyczące trójstopniowego podejścia na rzecz dorosłych z niskim poziomem umiejętności podstawowych – (1) ocena umiejętności; (2) przygotowanie elastycznej oferty edukacyjnej bazującej na tej ocenie; (3) walidacja umiejętności z uwzględnieniem identyfikacji umiejętności nabytych poza ścieżkami edukacji formalnej.

Kolejnym krokiem będzie opracowanie rekomendacji dotyczących systemowych działań na rzecz poprawy umiejętności podstawowych dorosłych Polaków.

W projekcie osoby z niskim poziomem umiejętności podstawowych zostały zdefiniowane jako osoby powyżej 25. roku życia, które bez względu na wykształcenie oraz status zatrudnienia, posiadają umiejętności podstawowe (rozumienie i tworzenie informacji, rozumowanie matematyczne, umiejętności cyfrowe, kompetencje społeczne), odpowiadające poziomowi nie wyższemu niż 3 poziom Polskiej Ramy Kwalifikacji.

ROK 2021

➤ 4 nowe zawody w klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego

04.02.2021

Technik dekarstwa, Technik stylisty, Technik robotyk i Podolog to 4 nowe zawody wprowadzone do klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego. Minister Edukacji i Nauki podpisał odpowiednie rozporządzenie w tej sprawie. Wprowadzenie nowych zawodów do klasyfikacji to odpowiedź na potrzeby rynku pracy.

Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem 1 września 2021 r.

6. Znaczenie kształcenia zawodowego

Technologie oparte na sztucznej inteligencji, automatyzacji i robotyzacji już dziś zmieniają realia na rynku pracy. Dla przedsiębiorców oznaczają wdrożenie technologii inteligentnych w zarządzaniu firmą – od produkcji, poprzez marketing, po odzyskiwanie surowców. Sztuczna inteligencja będzie mieć wpływ na tworzenie strategii firm, będzie w coraz większym stopniu i coraz trafniej określać grupy odbiorców towarów i usług. Będzie też sterować cyklami życia produktów i działać na rzecz gospodarki obiegu zamkniętego.

W dobie następujących zmian zachodzi potrzeba lepszego, długoterminowego dopasowania umiejętności i kwalifikacji pracowników do wymagań wynikających z tzw. modelu „Przemysłu 4.0”. Transformacja zgodnie z powyższą koncepcją dotyczy nie tylko przekształceń w procesie produkcji, ale również zmian w zakresie organizacji pracy. Zmieniające się technologie mają istotne znaczenie dla zachodzących przemian w funkcjonujących zawodach, co w efekcie będzie oddziaływać na zakres poziomu płac oraz wymaganych od pracowników umiejętności. Coraz bardziej widoczne dla rynku pracy stają się także skutki zastosowania sztucznej inteligencji, na przykład w sektorze finansowym (bankowym) czy handlu.²

Najbardziej podatne na automatyzację zawody związane są z aktywnością fizyczną, gdzie większość prognoz przewiduje zastąpienie prostych czynności w pracy produkcyjnej przez nowoczesne technologie. Zjawisko to dotyczy także prostych czynności biurowych, takich jak np. rejestracja, weryfikacja dokumentów, podstawowa obsługa klienta oraz w coraz większym stopniu tych zawodów, w których pracę ludzką o charakterze umysłowym można zastąpić przez aplikacje oparte na sztucznej inteligencji (sektor finansowy, sektor sprzedaży). Wprawdzie automatyzacja pracy nie będzie możliwa we wszystkich branżach, ale np. w części sektora przemysłowego pozwoli rozładować napięcia związane z dostępnością rąk do pracy. Według raportu OECD około 20% pracy aktualnie wykonywanej w Polsce zostanie zautomatyzowane.³ Nie musi to jednak oznaczać spadku zatrudnienia w tych branżach, ponieważ na znaczeniu zyskają dotąd nieznanne zawody. Taka sytuacja spowoduje presję pracowników na zmianę dotychczasowego zawodu albo przekwalifikowanie się. Proces zastępowania pracy ludzkiej przez nowe technologie w dużym stopniu będzie uwarunkowany przez zdolności adaptacyjne oraz rozwój nowych umiejętności pracowników. Może

² Założenia do strategii AI w Polsce, Ministerstwo Cyfryzacji Warszawa, 9 listopada 2018 r., <https://dmsales.com/blog/analityka-danych-2019-5-najwazniejszych-trendow>, <https://www.rmfd24.pl/ekonomia/news-sztuczna-inteligencja-a-bezrobocie-postep-zmienil-rynek-zatr,nId,2621093>.

³ The future of work. OECD Employment Outlook 2019, OECD 2019 r.

to w dużym stopniu dotyczyć pracowników o niskich kwalifikacjach (w tym cudzoziemskich), gdyż relatywnie częściej pracują oni w branżach i na stanowiskach zagrożonych ryzykiem automatyzacji. Powyższe przekształcenia w istotny sposób wpłyną na zwiększenie popytu na pracowników wysoko wykwalifikowanych oraz techników i specjalistów. Z tego względu istotny jest zasób odpowiednio przygotowanej kadry, która będzie potrafiła wykorzystywać w swojej codziennej pracy nowoczesne technologie. Powyższe uzasadnia również podejmowanie działań mających na celu dopasowanie kompetencji i kwalifikacji do potrzeb rynku. Niezwykle istotny w tym procesie jest udział przedsiębiorców, którzy po pierwsze dysponują niezbędną wiedzą w zakresie tego, jakie kompetencje są im potrzebne, po drugie mają bezpośredni wpływ na podnoszenie kompetencji przez swoich pracowników. Niezbędne zatem jest tworzenie platform współpracy pomiędzy instytucjami edukacyjnymi, instytucjami publicznymi i przedsiębiorcami w zakresie identyfikacji i zaspakajania potrzeb kompetencyjnych, co w konsekwencji będzie się przyczyniać do większej elastyczności obywateli w podejmowaniu aktywności zawodowej.

Umiejętność wykorzystania nowoczesnych technologii pozwoli na wprowadzenie szeregu usprawnień ułatwiających wykonywanie pracy, co może przyczynić się do aktywizacji zawodowej osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy. W odniesieniu do tzw. umiejętności miękkich największe zapotrzebowanie będzie dotyczyć umiejętności samoorganizacyjnych, interpersonalnych i kognitywnych⁴. Ciągła nauka i rozwój okażą się nierozłącznym elementem funkcjonowania na rynku pracy.⁵ W tym zakresie istotną rolę pełni i będzie mieć do spełnienia Krajowy Fundusz Szkoleniowy, a także system sektorowych rad ds. kompetencji, Badania Kapitału Ludzkiego i Baza Usług Rozwojowych. Istotna rola przypadnie w tym kontekście także rozwiązaniom z zakresu pracy zdalnej, które wpisują się w działania na rzecz rynku pracy przyjaznego rodzinie i ułatwiającego godzenie ról.

W opublikowanej i przyjętej przez Radę Ministrów Polityce dla rozwoju Sztucznej Inteligencji w Polsce od roku 2020, autorzy powołując się na Gartner Research, Predicts 2018: AI and the future of work, November 2017⁶, podają, że sztuczna inteligencja połączona z automatyką będzie miała duży wpływ również na rynek pracy. Do 2030 r. aż 49% czasu pracy w Polsce może zostać zautomatyzowane przy wykorzystaniu już istniejących

⁴ Bilans Kapitału Ludzkiego, PARP 2020, <https://www.parp.gov.pl/component/publications/publication/zarzadzanie-kapitalem-ludzkiem-w-polskich-firmach-obraz-tuz-przed-pandemia>.

⁵ The future of skills. Employment in 2030, Pearson, 2017 r. <https://futureskills.pearson.com/research/assets/pdfs/technical-report.pdf>.

⁶ <https://www.gartner.com/en/documents/3833572/predicts-2018-ai-and-the-future-of-work>.

technologii. Z jednej strony oznacza to szansę na wzrost produktywności, z drugiej zaś stawia, szczególnie przed systemem edukacji młodzieży i dorosłych, wyzwania związane z dostosowaniem pracowników i ich kompetencji do nowego rynku pracy oraz ze stworzeniem adekwatnych narzędzi przeciwdziałania bezrobociu technologicznemu. Zgodnie z Polityką AI, w perspektywie krótkoterminowej zastosowanie rozwiązań opartych na sztucznej inteligencji może doprowadzić do spadku zatrudnienia w niektórych sektorach, a w perspektywie długoterminowej – do wzrostu zatrudnienia ogółem i zwiększenia jego jakości (tj. tworzenia miejsc pracy wyższej jakości).

Kryzys wywołany COVID-19 i związany z nim czasowy lockdown uwypuklił niedociągnięcia w zakresie umiejętności cyfrowych Polaków. Obecnie kompetencje cyfrowe Polaków należą do jednych z najniższych w Europie. W świetle drugiej fali pandemii kluczowe jest możliwie najszybsze zlikwidowanie luki w umiejętnościach cyfrowych polskich pracowników⁷.

Analizując zapotrzebowanie na przyszłe kwalifikacje nie można jednocześnie pominąć grupy zawodów i kompetencji niezbędnych w kontekście zachodzących zmian demograficznych, takich jak starzenie się społeczeństwa. Wraz ze wzrostem liczby osób w wieku starszym (i wzroście ich udziału w ogóle społeczeństwa) niezbędne staje się zapewnienie odpowiednich usług publicznych z obszaru opieki senioralnej i zdrowotnej. Obecne analizy na poziomie europejskim pokazują, że coraz bardziej deficytowe będą stawały się zawody związane z opieką nad osobami starszymi i niepełnosprawnymi, zawody takie jak pracownicy społeczni i pracownicy szeroko rozumianego sektora usług zdrowotnych. Ww. zawody w niewielkim stopniu w najbliższych latach będą podlegać automatyzacji, stąd też konieczne jest uwzględnianie w programach szkoleń i edukacji kompetencji niezbędnych do ich wykonywania.

W kontekście powyższego akapitu należy podkreślić, że pandemia COVID-19, która dotknęła większość krajów świata, pokazuje, jak ważne jest zapewnienie dobrze funkcjonujących i odpornych na sytuacje kryzysowe systemów ochrony socjalnej, a zwłaszcza systemów ochrony zdrowia, pomocy społecznej i opieki, w tym opieki długoterminowej. Skutkami pandemii, zarówno w jej wymiarze zdrowotnym, jak i społeczno-gospodarczym, w największym stopniu zostaną dotknięte osoby z grup szczególnie wrażliwych⁸.

⁷ Należy również mieć na uwadze zapotrzebowanie na pracę, które pojawi się w związku z realizowaniem w UE tzw. Nowego Zielonego Ładu. Istotne będzie zidentyfikowanie obszarów dających możliwość przekwalifikowania zatrudnionych w schyłkowych sektorach.

⁸ Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Banku Centralnego, Europejskiego

Szczególnego znaczenia nabiera zatem zapewnienie dostępności wykwalifikowanych kadr w ww. obszarach, a także nadanie odpowiedniego prestiżu, w tym w wymiarze płacowym, zawodom w sektorach usług zdrowotnych i opiekuńczych⁹.

W czasie pandemii COVID-19 ujawniły się negatywne skutki niskiej liczby personelu lekarskiego i pielęgniarskiego w stosunku do faktycznych potrzeb związanych ze specjalistycznym zabezpieczeniem pacjentów zakażonych SARS-CoV-2 oraz chorych na COVID-19. Zwiększenie dostępności lekarzy i pielęgniarek poprzez lepsze warunki pracy, zachęty do powrotu z emigracji oraz przeciwdziałania emigracji zarobkowej wykształconych w tych kierunkach osób stanowi warunek konieczny poprawy bezpieczeństwa zdrowotnego obywateli¹⁰.

Komitetu Ekonomiczno-Społecznego, Komitetu Regionów, Europejskiego Funduszu Inwestycyjnego pt. Europejski Semestr 2020: zalecenia dla poszczególnych krajów, 20 maja 2020 r., https://ec.europa.eu/info/publications/2020-european-semester-commission-communication-country-specific-recommendations_en.

⁹ W Komunikacie Komisji pt. Europejski Semestr 2020: zalecenia dla poszczególnych krajów napisano: „Ogólnie kryzys spotęgował istniejące wyzwania strukturalne związane ze skutecznością, dostępnością i odpornością systemów ochrony zdrowia. (...) Kryzys dodatkowo obciążył dochody systemów ochrony zdrowia, co stwarza ryzyko pogłębienia się nierówności w dostępie do opieki medycznej, w szczególności dla grup defaworyzowanych. W wielu państwach członkowskich niedobór personelu medycznego jest krytyczny, co wynika z niekorzystnych warunków pracy, które obniżają atrakcyjność zawodów medycznych.”

¹⁰ https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/health-at-a-glance-europe-2020_82129230-en.

7. Lepsze dostosowanie kompetencji i kwalifikacji pracowników do wymogów rynku pracy przyszłości

Wsparcie na rzecz nabywania nowych umiejętności i kwalifikacji jest istotnym obszarem działań kontynuowanych w związku ze zmieniającymi się uwarunkowaniami społeczno-gospodarczymi oraz dynamicznym postępem technicznym. Kluczowe jest doskonalenie metod prognozowania zapotrzebowania na zawody, kompetencje i nowe kwalifikacje w perspektywie długoterminowej. Oszacowanie przyszłego popytu na pracowników o konkretnych umiejętnościach pozwoli na dopasowanie podaży na rynku pracy, zmniejszenie bezrobocia długoterminowego i zwiększenie efektywności pracy w przedsiębiorstwach.

W oparciu o lepsze prognozowanie możliwe będzie wdrażanie rozwiązań mających na celu skuteczniejsze dostosowanie oferty edukacyjnej i szkoleniowej do przyszłego zapotrzebowania na nowe zawody i kwalifikacje.

Ważnym elementem działań na rzecz dostosowania kompetencji jest promowanie uczenia się przez całe życie i dofinansowanie edukacji pozaformalnej oraz procesu walidacji i certyfikowania ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS). Należy także rozwijać systemowe rozwiązania charakteryzujące się prostymi procedurami pozyskania wsparcia na szkolenia i doradztwo, takie jak Baza Usług Rozwojowych.

Istotną kwestią dla efektywniejszego nabywania umiejętności i kwalifikacji jest wdrożenie w systemie IT publicznych służb zatrudnienia Europejskiej Klasyfikacji Zawodów, Umiejętności/Kompetencji i Kwalifikacji (ESCO) oraz Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji (ZRK).

W związku z coraz większymi wyzwaniami związanymi z polityką proekologiczną, a także ze starzeniem się społeczeństwa konieczne staje się prowadzenie działań mających na celu wsparcie tworzenia zielonych miejsc pracy, a także wsparcie tworzenia miejsc pracy w srebrnej gospodarce. W efekcie cyfryzacji niezbędne jest wsparcie uzupełniania kwalifikacji zawodowych w związku z wdrażaniem nowych technologii w gospodarce. Szczegółowe potrzeby powinny być identyfikowane we współpracy z przedsiębiorstwami przy zaangażowaniu instytucji edukacyjnych w ramach platform współpracy takich jak sektorowe rady ds. kompetencji.

Okres pierwszej fali pandemii pokazał, że kryzys związany z COVID-19 przyspieszył rozwój cyfrowy firm, które musiały dostosować się do nowych warunków funkcjonowania. Firmy przeniosły do Internetu nie tylko kanały dystrybucji, ale dostosowały modele biznesowe

i charakter oferowanych usług.

Doświadczenie pandemii wskazuje, że dalsze rozwijanie pracy zdalnej w oparciu o umiejętności cyfrowe może zarówno przyczynić się do efektywniejszej działalności pracodawcy, jak i skutecznie umożliwić pracownikom łączenie życia zawodowego i rodzinnego.

Pandemia COVID-19 ukazała także zdecydowaną potrzebę zwiększenia potencjału kadrowego w sektorze ochrony zdrowia i usług opiekuńczych.

8. Podsumowanie

Realizacji celu - jakim jest lepsze dostosowanie kwalifikacji i kompetencji osób dorosłych do wymogów rynku pracy, będą służyć następujące działania:

- Kontynuacja działań na rzecz zwiększania szans na rynku pracy poprzez dostosowanie kwalifikacji do potrzeb rynku pracy, szczególnie na terenach zagrożonych depopulacją,
- Doskonalenie metod prognozowania zapotrzebowania na zawody, kompetencje i nowe kwalifikacje w perspektywie długoterminowej (np. 5 i 10 lat),
- Rozwijanie mechanizmów współpracy i koordynacji polityki uczenia się przez całe życie na poziomie centralnym (krajowym) i regionalnym (wojewódzkim), będącej konsekwencją przyjęcia „Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030 (część szczegółowa)”,
- Dalsze promowanie kształcenia ustawicznego, a także dofinansowanie kształcenia ustawicznego ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego,
- Utrzymanie i dalszy rozwój Bazy Usług Rozwojowych,
- Rozwijanie współpracy przedsiębiorców, instytucji edukacyjnych, instytucji publicznych i organizacji pracowników w ramach systemu rad ds. kompetencji,
- Wdrożenie w systemie IT publicznych służb zatrudnienia Europejskiej Klasyfikacji Zawodów, Umiejętności/Kompetencji i Kwalifikacji (ESCO),
- Prowadzenie polityki ukierunkowanej na wsparcie tworzenia zielonych i cyfrowych miejsc pracy (w ramach zielonej i cyfrowej transformacji), a także na wsparcie tworzenia miejsc pracy w srebrnej gospodarce,
- Prowadzenie polityki ukierunkowanej na wsparcie uzupełniania kwalifikacji zawodowych w związku z wdrażaniem nowych technologii w gospodarce,
- Kształcenie kompetencji personelu w systemie ochrony zdrowia,
- Stworzenie mechanizmów wsparcia dla rozwoju kompetencji potrzebnych branżom w ramach nowej Polityki Przemysłowej,
- Prowadzenie działań służących zwiększeniu szans na rynku pracy osób uczących się w szkołach wyższych.

9. Bibliografia

- *Ustawa Prawo oświatowe (tekst jednolity z dnia 18.05. 2021r. poz. 1082., art. 4 ust. 30*
- *Ustawa Prawo oświatowe z dnia 14 grudnia 2016r. (Dz.U. z 2017r. poz. 59, tekst ujednolicony Dz.U. 2021 poz. 1082)),*
- *Ustawa Przepisy wprowadzające ustawę - Prawo oświatowe z dnia 14 grudnia 2016 r. (Dz.U. z 2017r. poz. 60),*
- *Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 19 marca 2019 r. w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych (Dz. U. z 2019r. poz. 652),*
- *Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 14 lutego 2019r. w sprawie ramowych statutów: publicznej placówki kształcenia ustawicznego oraz publicznego centrum kształcenia zawodowego (Dz.U. z 2019 r. poz. 320)*
- *Ustawa o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji z 22 grudnia 2015 r. z późn. zm.*
- *Założenia do strategii AI w Polsce, Ministerstwo Cyfryzacji Warszawa, 9.11.2018 r.,*
- *Analiza rynku pracy na przestrzeni lat - Impuls-Leasing Polska Sp. z o.o. (2020)*
- *Dane statystyczne GUS (2020)*
- *Dane statystyczne GUS (2021)*
- *Bilans Kapitału Ludzkiego, PARP 2020,*
- *<https://www.parp.gov.pl/component/publications/publication/zarzadzanie-kapitalem-ludzkiem-w-polskich-firmach-obraz-tuz-przed-pandemia>.*
- *The future of skills. Employment in 2030, Pearson, 2017 r.*
<https://futureskills.pearson.com/research/assets/pdfs/technical-report.pdf>,
- *<https://www.gartner.com/en/documents/3833572/predicts-2018-ai-and-the-future-of-work>.*
- *<https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/>*
- *www.kwalifikacje.gov.pl.*
- *<https://dmsales.com/blog/analitka-danych-2019-5-najwazniejszych-trendow>*
- *<https://www.rm24.pl/ekonomia/news-sztuczna-inteligencja-a-bezrobocie-postep-zmienil-rynek-zatr,nId,2621093>*
- *he future of work. OECD Employment Outlook 2019, OECD 2019 r*
- *Dane MRPIPS(2020)*
- *„Od kompetencji do kwalifikacji – diagnoza rozwiązań i praktyk w zakresie walidowania efektów uczenia się, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2013,*
- *www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/health-at-a-glance-europe-2020_82129230-en*