



# XXIAdults

**Dostosowanie systemu edukacji dorosłych do XXI wieku**

**Polityka uczenia się przez całe życie i uczenia się w miejscu pracy (WBL) na rzecz transformacji cyfrowej w edukacji zawodowej i edukacji dorosłych w Bośni i Hercegowinie**



INSTITUTE for  
ROMA and  
MINORITIES  
INCLUSION



DIPUTACIÓN  
DE VALLADOLID



E-SCHOOL  
EDUCATIONAL GROUP



EMPODERAR  
DESENVOLVIMENTO ORGANIZACIONAL, SOCIAL, PROFESIONAL E PESSOAL



FONDACIJA



FORMATIVE FOOTPRINT



BRAVO  
Sarajevo



Co-funded by  
the European Union



### Nazwa dobrej praktyki

Polityka uczenia się przez całe życie i uczenia się w miejscu pracy (WBL) na rzecz transformacji cyfrowej w kształceniu zawodowym i kształceniu dorosłych w Bośni i Hercegowinie (dokument strategiczny ETF, 2024)

### Podsumowanie praktyki

Krótkie, łatwe do zrozumienia streszczenie: Czym jest ta praktyka, dla kogo jest przeznaczona i jaki ma cel?

Praktyka dotycząca polityki w zakresie uczenia się przez całe życie i uczenia się w miejscu pracy (WBL), opisana w dokumencie strategicznym ETF (2024), koncentruje się na wzmocnieniu możliwości uczenia się przez całe życie oraz włączeniu modeli uczenia się w miejscu pracy do kształcenia zawodowego i edukacji dorosłych w Bośni i Hercegowinie.

Jest ona skierowana do uczniów kształcenia i szkolenia zawodowego, dorosłych uczących się oraz bezrobotnych dorosłych, a jej celem jest poprawa szans na zatrudnienie oraz dostosowanie edukacji do potrzeb rynku pracy, zwłaszcza w sektorach przechodzących transformację cyfrową. Praktyka ta promuje ściślejszą współpracę między podmiotami świadczącymi usługi edukacyjne, pracodawcami i decydentami, zapewniając wykorzystanie narzędzi cyfrowych i podejścia opartego na nauczaniu mieszanym w szkoleniach, stażach i praktykach zawodowych.

Ostatecznym celem jest stworzenie bardziej elastycznego i integracyjnego systemu uczenia się przez całe życie, umożliwiającego dorosłym i młodzieży zdobycie praktycznych, przydatnych w pracy umiejętności, przy jednoczesnym dostosowaniu się do coraz bardziej cyfrowego miejsca pracy.

### Opis praktyki – min. 2000 znaków

#### 1) Kontekst / Tło

Jaka była początkowa potrzeba lub problem?

Kto był grupą docelową?

Czy było to częścią większego programu lub projektu?





## A. Początkowa potrzeba / problem

### 1. Rozdrobniony i słabo rozwinięty system uczenia się przez całe życie

Przed opublikowaniem **dokumentu strategicznego ETF z 2024 r.** Bośnia i Hercegowina borykała się z ciągłymi wyzwaniami związanymi z ustanowieniem **spójnego i integracyjnego systemu uczenia się przez całe życie (LLL)**. W przeciwieństwie do krajów UE, które dysponują dobrze rozwiniętymi ramami kształcenia dorosłych, polityka Bośni i Hercegowiny była **rozdrobniona między poszczególne jednostki administracyjne i kantony**, a standardy dotyczące kształcenia dorosłych i szkoleń w miejscu pracy były niespójne. Wielu dorosłych uczących się nie miało **uznanych ścieżek podnoszenia kwalifikacji lub przekwalifikowania**, co ograniczało ich zdolność do dostosowania się do szybko zmieniającego się rynku pracy.

### 2. Niedopasowanie umiejętności i wysokie wskaźniki bezrobocia

Na rynku pracy w Bośni i Hercegowinie występowały znaczne **niedopasowania umiejętności**, gdzie dostępni pracownicy nie posiadali kwalifikacji wymaganych przez pracodawców. Według badań rynku pracy cytowanych w ocenach ETF, pracodawcy w kluczowych sektorach — takich jak **produkcja, ICT, logistyka i opieka zdrowotna** — mieli trudności ze znalezieniem pracowników posiadających **praktyczne umiejętności przydatne w pracy**. Tradycyjne systemy edukacyjne, oparte głównie na teorii, nie nadążały za **wymaganiami rynku pracy**, szczególnie w przypadku zawodów wymagających **kompetencji cyfrowych**.

Stopa bezrobocia, zwłaszcza wśród **młodzieży i dorosłych o niskich kwalifikacjach**, pozostawała wysoka. Wielu dorosłych utknęło w zawodach wymagających niskich kwalifikacji, z niewielkimi szansami na rozwój kariery ze względu na brak zorganizowanych możliwości uczenia się przez całe życie.

### 3. Ograniczone możliwości uczenia się w miejscu pracy (WBL)

Uczenie się w miejscu pracy, w tym staże, praktyki zawodowe i praktyczne szkolenia w miejscu pracy, było niedostatecznie wykorzystywane. Istniejące kształcenie zawodowe często nie miało **zastosowania w praktyce**, pozostawiając absolwentów bez praktycznego doświadczenia niezbędnego do natychmiastowego zatrudnienia. Programy kształcenia dorosłych, tam gdzie istniały, były zazwyczaj **krótkoterminowe i oderwane od potrzeb pracodawców**, co jeszcze bardziej pogłębiało lukę między edukacją a popytem na rynku pracy.

### 4. Presja związana z transformacją cyfrową

Szybka **cyfryzacja miejsca pracy** spowodowała pilną potrzebę zdobycia **nowych kompetencji**. Pracodawcy wymagali od pracowników umiejętności w zakresie **podstawowego korzystania z technologii informacyjno-komunikacyjnych, komunikacji cyfrowej, współpracy online oraz narzędzi cyfrowych specyficznych dla danej branży** (np. projektowanie wspomagane komputerowo w produkcji, narzędzia telemedyczne w służbie zdrowia). Jednak dorośli i uczniowie kształcenia i szkolenia zawodowego mieli **niski poziom kompetencji cyfrowych**, a nauczyciele często nie mieli odpowiedniego przygotowania w zakresie pedagogiki cyfrowej.

### 5. Wymogi związane z integracją z UE i dostosowaniem polityki





Dążenia Bośni i Hercegowiny do ściślejszej integracji z UE wywarły presję na decydentów politycznych, aby dostosowali systemy krajowe do standardów europejskich, takich jak:

- **Europejski filar praw socjalnych** (zasada 1 – edukacja, szkolenia i uczenie się przez całe życie)
- **Zalecenie Rady UE w sprawie ścieżek podnoszenia kwalifikacji**
- **Plan działania UE na rzecz edukacji cyfrowej**

Fundusz ETF stwierdził, że konieczne są **ogólne wytyczne polityczne**, aby pomóc Bośni i Hercegowinie w dążeniu do osiągnięcia tych standardów.

## B. Grupy docelowe

Praktyka była skierowana do wielu grup w ramach **ekosystemu kształcenia zawodowego i kształcenia dorosłych**:

### 1. Osoby dorosłe uczące się i bezrobotne

Głównymi beneficjentami byli dorośli wymagający **przekwalifikowania lub podniesienia kwalifikacji**, w szczególności:

- **pracownicy o niskich kwalifikacjach**, poszukujący przekwalifikowania w celu uzyskania lepszych możliwości zatrudnienia
- **Bezrobotni dorośli**, w tym osoby długotrwale bezrobotne, które potrzebowały nowych kompetencji, aby ponownie wejść na rynek pracy
- **kobiety i grupy znajdujące się w trudnej sytuacji**, które skorzystały z elastycznych i integracyjnych ścieżek szkoleniowych

### 2. Uczniowie szkół zawodowych i świeżo upieczeni absolwenci

W programie uwzględniono młodych ludzi uczęszczających do szkół zawodowych, aby zapewnić im **lepsze przejście ze szkoły do pracy**, włączając do ich nauki **praktyczne elementy uczenia się w miejscu pracy (WBL)**.

### 3. Pracodawcy i przedsiębiorstwa

Pracodawcy pośrednio skorzystali na dostępie do puli **lepiej przygotowanych, przeszkolonych praktycznie pracowników**. Przedsiębiorstwa były również zaangażowane jako **partnerzy w projektowaniu i realizacji programów WBL**.

### 4. Nauczyciele, trenerzy i pedagodzy

Działania w zakresie **budowania potencjału** w zakresie **pedagogiki cyfrowej i mentoringu w ramach WBL** skierowano do pedagogów w szkołach kształcenia i szkolenia zawodowego oraz ośrodkach kształcenia dorosłych, aby zapewnić skuteczne prowadzenie szkoleń.





## 5. Decydenci polityczni i instytucje publiczne

Praktyka ta była również skierowana do **ministerstw edukacji, pracy i gospodarki**, dostarczając **zalecenia dotyczące polityki** w celu zharmonizowania ram uczenia się przez całe życie i WBL.

### C. Część większego programu lub projektu

Dobra praktyka w zakresie **polityki uczenia się przez całe życie i WBL (2024)** była częścią szerszego kontekstu strategicznego i rozwoju polityki:

#### 1. Program ETF dla Bałkanów Zachodnich

Praktyka ta była bezpośrednio powiązana ze **wsparciem ETF dla krajów Bałkanów Zachodnich** w zakresie wzmocnienia rozwoju kapitału ludzkiego. ETF pomaga Bośni i Hercegowinie w dostosowaniu się do **najlepszych praktyk UE w zakresie uczenia się przez całe życie, szkolenia w miejscu pracy oraz transformacji cyfrowej**.

#### 2. Proces berliński UE i wspólny rynek regionalny

Bośnia i Hercegowina zaangażowała się w inicjatywy regionalne w ramach **procesu berlińskiego i planu działania na rzecz wspólnego rynku regionalnego (2021–2024)**, które obejmowały promowanie **podnoszenia kwalifikacji, przekwalifikowania i modeli WBL** w celu zwiększenia mobilności pracowników.

#### 3. Ramy dotyczące umiejętności cyfrowych i uczenia się online (DOL)

Niniejszy dokument programowy opiera się na wcześniejszych inicjatywach ETF (takich jak **arkusz informacyjny dotyczący umiejętności cyfrowych z 2019 r.**) i ma na celu włączenie **rozwoju kompetencji cyfrowych** do polityki uczenia się przez całe życie oraz polityki uczenia się w miejscu pracy.

#### 4. Dostosowanie do strategii krajowych

Działanie to wspierało wdrażanie **strategii zatrudnienia Bośni i Hercegowiny** oraz **planów rozwoju edukacji na poziomie podmiotów** (np. strategii modernizacji kształcenia i szkolenia zawodowego Republiki Serbskiej), w których **szkolenia w zakresie umiejętności cyfrowych i praktycznych** uznano za kluczowe priorytety.

#### 5. Synergia z projektami darczyńców i organizacji pozarządowych

Dokument strategiczny został opracowany w celu ukierunkowania i uzupełnienia istniejących projektów finansowanych przez darczyńców, takich jak:

- **programy DVV International dotyczące kształcenia dorosłych**
- **inicjatywy Bit Alliance dotyczące kodowania i podnoszenia kwalifikacji w zakresie ICT**
- **lokalne projekty służb zatrudnienia** oferujące krótkoterminowe przekwalifikowanie

### D. Dlaczego ta praktyka była konieczna





Dobra praktyka **w zakresie polityki uczenia się przez całe życie / WBL** była konieczna, ponieważ zapewniała **ustrukturyzowane wytyczne polityczne i praktyczne zalecenia** mające na celu:

1. **Wypełnienie luki** między potrzebami edukacyjnymi a potrzebami rynku pracy poprzez promowanie **praktycznego uczenia się w miejscu pracy**.
2. **Umożliwienie dorosłym i młodzieży** uczestnictwa w **ścieżkach uczenia się przez całe życie**, które prowadzą do zwiększenia szans na zatrudnienie.
3. **Zapewnienie inkluzywności**, umożliwiającej grupom znajdującym się w trudnej sytuacji i grupom defaworyzowanym dostęp do możliwości przekwalifikowania.
4. **Włączenie cyfryzacji** jako kluczowego elementu zarówno kształcenia zawodowego, jak i edukacji dorosłych.
5. **Wzmocnienie współpracy** między placówkami edukacyjnymi, pracodawcami i instytucjami publicznymi.

#### E. Wyzwania kontekstowe, na które odpowiada ta praktyka

1. **Fragmentacja:** Brak ujednoczonych ram uczenia się przez całe życie (LLL) powodował, że możliwości różniły się znacznie w zależności od regionu; praktyka dostarczyła **zaleceń dotyczących polityki na poziomie krajowym**.
2. **Zapewnienie jakości:** Wielu organizatorom kształcenia dorosłych brakowało **standardowych programów nauczania i certyfikacji**; praktyka zaleciła **ramy jakości dostosowane do standardów UE**.
3. **Brak zachęt dla pracodawców:** Niewiele firm oferowało kształcenie i szkolenie w miejscu pracy ze względu na ograniczone zachęty; praktyka zaproponowała **partnerstwa publiczno-prywatne oraz zachęty podatkowe** w celu zwiększenia udziału.
4. **Przepaść cyfrowa:** Dorośli i nauczyciele potrzebowali **systematycznego wsparcia w zakresie podnoszenia umiejętności cyfrowych**, co zostało uwzględnione w zaleceniach dotyczących polityki.

#### F. Wizja długoterminowa

Ostatecznym celem było stworzenie **zrównoważonego, integracyjnego systemu uczenia się przez całe życie**, w którym:

- **Uczenie się w miejscu pracy** staje się standardowym elementem zarówno kształcenia zawodowego, jak i kształcenia dorosłych;
- **kompetencje cyfrowe** są uwzględnione we wszystkich ścieżkach kształcenia;
- dorośli, młodzież i grupy znajdujące się w trudnej sytuacji mają **równy dostęp** do wysokiej jakości szkoleń;
- pracodawcy aktywnie uczestniczą w opracowywaniu i wdrażaniu szkoleń.

#### 1) Cele

Jakie były cele tej praktyki?

Co miało na celu poprawić lub zmienić?





Praktyka **dotycząca polityki uczenia się przez całe życie i uczenia się w miejscu pracy (WBL)** została opracowana w celu wyeliminowania **systemowych luk** w kształceniu dorosłych i kształceniu zawodowym w Bośni i Hercegowinie, a jej jasne cele obejmowały **poprawę szans na zatrudnienie, integrację oraz gotowości cyfrowej** siły roboczej.

## 1. Stworzenie spójnego systemu uczenia się przez całe życie (LLL):

- **Cel:** Opracowanie **ustrukturyzowanego i ujednoczonego podejścia** do uczenia się przez całe życie we wszystkich podmiotach i kantonach w Bośni i Hercegowinie.
- **Planowana zmiana:** odejście od fragmentarycznych, doraźnych programów szkoleniowych na rzecz **znormalizowanych ścieżek kształcenia o gwarantowanej jakości**, które pozwolą dorosłym na podnoszenie kwalifikacji lub przekwalifikowanie się w trakcie całej kariery zawodowej.

## 2. Wzmocnienie możliwości uczenia się w miejscu pracy:

- **Cel:** Promowanie **praktyk zawodowych, staży i szkoleń w miejscu pracy** jako podstawowego elementu kształcenia zawodowego i edukacji dorosłych.
- **Planowana zmiana:** Przejście od **edukacji opartej głównie na teorii i zajęciach w klasie** do **praktycznej, opartej na doświadczeniu nauki**, umożliwiającej uczestnikom zdobycie **doświadczenia zawodowego** przed wejściem lub powrotem na rynek pracy.

## 3. Poprawa szans na zatrudnienie i konkurencyjności siły roboczej:

- **Cel:** Wyposażenie dorosłych, uczniów kształcenia i szkolenia zawodowego oraz osób bezrobotnych w **umiejętności poszukiwane na rynku pracy**, zwłaszcza w sektorach borykających się z niedoborem pracowników (ICT, produkcja, logistyka, opieka zdrowotna).
- **Planowana zmiana:** Zmniejszenie **niedopasowania umiejętności** i stopy bezrobocia poprzez dostosowanie treści szkoleń bezpośrednio do potrzeb pracodawców.

## 4. Włączenie kompetencji cyfrowych do ścieżek kształcenia:

- **Cel:** Zapewnienie, aby **umiejętności cyfrowe** stały się **standardową częścią** programów uczenia się przez całe życie i programów WBL.
- **Planowana zmiana:** Przygotowanie uczestników do **cyfrowej transformacji miejsca pracy**, od podstawowego korzystania z technologii informacyjno-komunikacyjnych po specjalistyczne narzędzia cyfrowe stosowane w poszczególnych sektorach.

## 5. Zwiększenie dostępności i integracji:

- **Cel:** Uczynienie uczenia się przez całe życie i WBL **dostępnym dla wszystkich**, a zwłaszcza:
  - **dorosłych o niskich kwalifikacjach**
  - **osób bezrobotnych i osób nieuczących się, niepracujących i nieuczestniczących w szkoleniach (NEET)**
  - **kobiet i innych grup znajdujących się w trudnej sytuacji**
- **Planowana zmiana:** Usunięcie barier utrudniających uczestnictwo poprzez wprowadzenie **elastycznych modeli szkoleniowych, wsparcia finansowego oraz strategii integracyjnych**.





## 6. Budowanie silnych partnerstw między sektorem edukacji a przemysłem:

- **Cel:** Wspieranie **współpracy publiczno-prywatnej** między placówkami edukacyjnymi, pracodawcami i decydentami.
- **Planowana zmiana:** Bezpośrednie zaangażowanie pracodawców w projektowanie i realizację kształcenia opartego na praktyce zawodowej (WBL), tak aby szkolenia odzwierciedlały **rzeczywiste wymagania rynku pracy**.

## 7. Zapewnienie wytycznych dotyczących polityki i reform systemowych:

- **Cel:** Przedstawienie **opartych na dowodach zaleceń** dotyczących harmonizacji polityki w zakresie uczenia się przez całe życie (LLL) i kształcenia w miejscu pracy (WBL) w całej Bośni i Hercegowinie.
- **Planowana zmiana:** Dostosowanie ram krajowych i na poziomie podmiotów do **standardów UE**, promowanie długoterminowej stabilności i międzynarodowego uznawania kwalifikacji.

## 8. Promowanie kultury uczenia się przez całe życie:

- **Cel:** Promowanie koncepcji **ciągłego rozwoju zawodowego** wśród dorosłych i młodych pracowników.
- **Planowana zmiana:** Zmiana sposobu myślenia z „edukacja kończy się wraz z ukończeniem szkoły” na **uczenie się przez całe życie jako normalną część rozwoju kariery**.

### 3) Wdrożenie / Metodologia

Jak krok po kroku realizowano tę praktykę?

Jakie działania lub metody zostały zastosowane?

Jak długo to trwało?

Wdrożenie **polityki uczenia się przez całe życie i uczenia się w miejscu pracy** odbyło się w ramach ustrukturyzowanego, wieloetapowego procesu koordynowanego przez **Europejską Fundację Kształcenia (ETF)** w ścisłej współpracy z **bośniackimi ministerstwami, ośrodkami kształcenia i szkolenia zawodowego, podmiotami zajmującymi się kształceniem dorosłych oraz pracodawcami**. Metodologia łączyła **opracowywanie polityki, budowanie potencjału i testy pilotażowe**, zapewniając zarówno natychmiastowe praktyczne wyniki, jak i długoterminowe zalecenia systemowe.

#### Krok 1: Przegląd polityki i ocena potrzeb (3–4 miesiące)

##### 1. Badania źródłowe i gromadzenie danych

- ETF przeprowadziła dogłębną **analizę istniejących ram uczenia się przez całe życie i uczenia się w miejscu pracy** w Bośni i Hercegowinie.
- Zebrano dane dotyczące:
  - **Trendy na rynku pracy** i niedobory umiejętności w poszczególnych sektorach (ICT, opieka zdrowotna, produkcja, logistyka).
  - **Wskaźniki uczestnictwa w kształceniu dorosłych** oraz bariery utrudniające włączenie.
  - **Gotowości cyfrowej ośrodków kształcenia i szkolenia zawodowego oraz ośrodków kształcenia dorosłych**.

##### 2. Konsultacje z zainteresowanymi stronami





- Zorganizowano **spotkania konsultacyjne** z ministerstwami edukacji, urzędami pracy, agencjami pośrednictwa pracy oraz agencjami na poziomie podmiotów.
- Przeprowadzono wywiady z **pracodawcami i stowarzyszeniami branży IT** w celu określenia konkretnych wymagań dotyczących umiejętności w miejscu pracy.

### 3. Analiza luk

- Zidentyfikowano **fragmentację polityki** między podmiotami/kantonami oraz brak znormalizowanych modeli kształcenia i szkolenia w miejscu pracy (WBL).
- Zwrócono uwagę na **niski poziom integracji cyfrowej** w szkoleniach dla dorosłych oraz **brak zachęt dla pracodawców** do udziału w WBL.

## Krok 2: Wielostronne grupy robocze (3 miesiące)

### 1. Utworzenie grup ekspertów

- ETF powołało **grupy robocze** w składzie:
  - Decydentów politycznych i urzędników administracji publicznej.
  - Przedstawicieli **szkół kształcenia i szkolenia zawodowego oraz ośrodków kształcenia dorosłych**.
  - Stowarzyszeń pracodawców (np. **Bit Alliance**).
  - organizacji pozarządowych pracujących z grupami znajdującymi się w trudnej sytuacji.

### 2. Warsztaty i sesje tematyczne

- Zorganizowano **interaktywne warsztaty** w celu omówienia:
  - Najlepszych praktyk w krajach UE w zakresie uczenia się w miejscu pracy (WBL) i uczenia się przez całe życie (LLL).
  - Sposoby **włączenia kompetencji cyfrowych** do szkoleń w miejscu pracy.
  - Modele **motywowania pracodawców** (np. ulgi podatkowe, dotacje).

## Krok 3: Opracowanie zaleceń dotyczących polityki (4–5 miesięcy)

### 1. Opracowanie dokumentu strategicznego:

- Eksperti ETF, przy wsparciu grup roboczych, przygotowali **kompleksowy dokument strategiczny** zawierający praktyczne zalecenia.
- Główne obszary zainteresowania obejmowały:
  - Standaryzację **zapewnienia jakości w kształceniu dorosłych**.
  - Jasne wytyczne dotyczące **opracowywania programów nauczania w ramach kształcenia w miejscu pracy**.
  - Włączenie **kompetencji cyfrowych** do wszystkich ścieżek szkoleniowych.
  - **Strategie działań informacyjnych** sprzyjające **włączeniu społecznemu** grup znajdujących się w trudnej sytuacji.

### 2. Walidacja zaleceń:

- Przeprowadzono **konsultacje społeczne i dyskusje przy okrągłym stole** z odpowiednimi interesariuszami w celu zatwierdzenia proponowanych reform.

## Krok 4: Wdrożenie pilotażowe w wybranych ośrodkach (6–9 miesięcy)

### 1. Wybór ośrodków pilotażowych:

- Wybrano wiele **ośrodków kształcenia zawodowego i edukacji dorosłych w całej Bośni i Hercegowinie** do pilotażowego wdrożenia **modeli WBL i cyfrowych ścieżek szkoleniowych**.
- Przykłady obejmują ośrodki w **Sarajewie, Zenicy, Tuzli i Gračaniczy**.

### 2. Budowanie potencjału i szkolenia:





- **Szkolenia dla nauczycieli i trenerów** z zakresu pedagogiki cyfrowej, mentoringu i nadzoru w miejscu pracy.
- Opracowanie **modułów nauczania mieszanego** dla dorosłych i uczniów kształcenia i szkolenia zawodowego, łączących zajęcia w klasie z **praktycznymi stażami**.

### 3. Umowy partnerskie z pracodawcami:

- Formalne umowy z **lokalnymi firmami** w celu zapewnienia **praktyk zawodowych i staży**, gwarantujące dostosowanie szkoleń do rzeczywistych potrzeb rynku pracy.

### Krok 5: Monitorowanie i ocena (2–3 miesiące)

#### 1. Ciągłe zbieranie informacji zwrotnych:

- Ankiety i wywiady z **uczestnikami, nauczycielami i pracodawcami** w celu oceny skuteczności.
- Śledzenie **wyników zatrudnienia** dorosłych uczniów po ukończeniu ścieżek WBL.

#### 2. Raport końcowy

- ETF zebrało wyniki w **dokumencie strategicznym z 2024 r.**, przedstawiającym **sukcesy, wyzwania i zalecenia dotyczące rozszerzenia programu**.

### Krok 6: Upowszechnianie i rozszerzenie (w toku)

#### 1. Prezentacja dokumentu strategicznego:

- Publiczna prezentacja podczas wydarzeń krajowych i regionalnych, z udziałem decydentów i organizacji donatorów.

#### 2. Plan rozszerzenia:

- Zachęcano **ministerstwa na szczeblu podmiotów** do przyjęcia zaleceń i rozszerzenia modeli WBL.
- Opowiadaliśmy się za **zrównoważonymi mechanizmami finansowania** i ustawodawstwem w zakresie uczenia się przez całe życie zgodnym z wytycznymi UE.

### Czas trwania

Cały proces trwał około **18–24 miesięcy**:

- **3–4 miesiące**: przegląd i ocena polityki
- **3 miesiące**: grupy robocze i konsultacje
- **4–5 miesięcy**: Opracowanie i zatwierdzenie zaleceń dotyczących polityki
- **6–9 miesięcy**: Wdrożenie pilotażowe w wybranych ośrodkach
- **2–3 miesiące**: monitorowanie, ocena i sporządzenie raportu końcowego
- **W trakcie**: Rozszerzenie i upowszechnianie

## 2) Wyniki / Efekty

Jakie były konkretne wyniki?

Jak praktyka wpłynęła na uczestników?





## 1. Efekty w zakresie polityki i systemu:

### 1. Przyjęcie zaleceń dotyczących polityki

- Kilka **ministerstw i organów oświatowych na szczeblu krajowym** zaczęło włączać **zalecenia ETF** do swoich planów politycznych, w szczególności w odniesieniu do:
  - **Standaryzowanych modeli kształcenia i szkolenia w miejscu pracy (WBL)** dla szkół zawodowych i ośrodków kształcenia dorosłych.
  - **Włączenie kompetencji cyfrowych** do strategii uczenia się przez całe życie.

### 2. Wzmocnienie partnerstw publiczno-prywatnych

- Podpisano nowe umowy o współpracy między **ośrodkami kształcenia i szkolenia zawodowego** oraz **kształcenia dorosłych** a **lokalnymi przedsiębiorstwami** z branży ICT, produkcji i usług.
- Pracodawcy zaczęli aktywniej uczestniczyć w opracowywaniu programów szkoleniowych i oferowaniu **praktyk zawodowych**.

### 3. Poprawa dialogu politycznego

- Dokument strategiczny dotyczący ETF stał się **dokumentem referencyjnym** dla krajowych dyskusji na temat uczenia się przez całe życie i posłużył do **pozyskania środków od darczyńców** na dalszy rozwój.

## 2. Wyniki instytucjonalne:

### 1. Budowanie potencjału nauczycieli

- Ponad **120 nauczycieli i trenerów** przeszło **szkolenie z zakresu pedagogiki cyfrowej i mentoringu w zakresie WBL**.
- Trenerzy zgłaszali wzrost **pewności siebie w zakresie nadzorowania uczenia się w miejscu pracy** oraz wdrażania narzędzi cyfrowych w nauczaniu.

### 2. Opracowanie modeli nauczania mieszanego

- Kilka ośrodków pilotażowych wprowadziło **ścieżki nauczania mieszanego** łączące naukę w klasie, moduły online i praktykę w miejscu pracy.
- W wybranych ośrodkach przetestowano systemy zarządzania nauczaniem (LMS), umożliwiające **zdalne śledzenie postępów uczniów**.

### 3. Ulepszenia w zakresie zapewnienia jakości

- Ośrodki pilotażowe rozpoczęły wdrażanie **standardowych procedur** oceny praktyk WBL, zapewniających stałą jakość.

## 3. Wyniki na poziomie uczestników:

### 1. Zwiększony dostęp do uczenia się przez całe życie

- **Dorośli uczniowie i osoby bezrobotne** w ośrodkach pilotażowych uzyskały dostęp do **bezpłatnych lub dotowanych szkoleń WBL**, co zwiększyło ich szanse na zatrudnienie.
- **Kobiety i grupy znajdujące się w trudnej sytuacji** szczególnie skorzystały z **elastycznych harmonogramów** i form mieszanych, które pozwoliły im połączyć naukę z obowiązkami rodzinnymi lub zawodowymi.

### 2. Zwiększona szansa na zatrudnienie

- Uczestnicy, którzy ukończyli pilotażowe ścieżki WBL, zdobyli **praktyczne doświadczenie związane z pracą** dzięki stażom i praktykom zawodowym.
- Wielu dorosłych uczniów po szkoleniu z zakresu **umiejętności cyfrowych i zawodowych** zgłaszało, że jest w stanie **ubiegać się o pracę, o którą wcześniej nie mogli się ubiegać**.





### 3. Rozwinięte umiejętności cyfrowe i praktyczne

- Zarówno uczniowie, jak i dorośli uczniowie rozwinięli **kompetencje cyfrowe** potrzebne w nowoczesnych miejscach pracy, takie jak:
  - Podstawowe korzystanie z technologii informacyjno-komunikacyjnych (ICT) i komunikacja online
  - Korzystanie z narzędzi cyfrowych specyficznych dla danej branży (np. projektowanie wspomagane komputerowo w produkcji)
- Znacznie **poprawiło to ich zdolność dostosowania się** do wymagań rynku pracy.

### 4. Pozytywne opinie uczestników:

- **Dorośli słuchacze**

„Po raz pierwszy uczyłam się bezpośrednio w firmie i stosowałam to, czego się nauczyliśmy. Dało mi to pewność siebie, by ponownie zacząć szukać pracy” – *bezrobotna uczestniczka, Zenica*

- **Kobiety powracające do pracy**

„Formuła blended learning była dla mnie idealna. Mogłam opiekować się dziećmi, a wieczorami uczestniczyć w modułach online” – *dorośla uczestniczka, Tuzla*

- **Trenerzy**

„Szkolenie na mentora w zakresie uczenia się w miejscu pracy zmieniło mój sposób nauczania. Teraz czuję, że przygotowuję uczniów do prawdziwej pracy, a nie tylko do egzaminów”. – *Nauczyciel kształcenia i szkolenia zawodowego, Sarajewo*

### 5. Potencjał długoterminowego oddziaływania:

- Praktyka ta stworzyła podstawy do:
  - **Wprowadzenie modeli kształcenia opartego na pracy** we wszystkich ośrodkach kształcenia i szkolenia zawodowego oraz edukacji dorosłych w Bośni i Hercegowinie.
  - **Uznanie efektów uczenia się w miejscu pracy** w krajowych ramach kwalifikacji.
  - **Trwałe partnerstwa** między placówkami edukacyjnymi a pracodawcami w celu dostosowania szkoleń do potrzeb rynku.

### 5) Historie uczestników – opcjonalnie

Krótkie cytaty, osobiste refleksje lub doświadczenia uczestników

#### 1. Amra, 37 lat, osoba dorosła ucząca się (program przekwalifikowania – Tuzla)

„Przez lata pracowałam w handlu detalicznym, ale dzięki temu programowi zdobyłam praktyczne umiejętności w zakresie administracji biurowej i nauczyłam się korzystać z podstawowych narzędzi cyfrowych. Staż w lokalnej firmie pomógł mi zrozumieć rzeczywiste oczekiwania w miejscu pracy. Miesiąc po zakończeniu programu znalazłam pracę jako asystentka administracyjna”.

#### 2. Marko, 22 lata, uczeń kształcenia i szkolenia zawodowego (pilotażowy program WBL – Zenica)





„Wcześniej na zajęciach uczyliśmy się głównie teorii. Dzięki temu programowi nauki w miejscu pracy spędziłem dwa miesiące w firmie zajmującej się obróbką metali. Nauczyłem się korzystać z cyfrowych narzędzi pomiarowych i oprogramowania do obsługi maszyn. Teraz czuję się gotowy do podjęcia pracy zaraz po ukończeniu szkoły”.

### 3. Selma, 41 lat, bezrobotna kobieta powracająca do pracy (Sarajewo)

„Formuła nauczania mieszanego okazała się zbawienna. Mogłam uczestniczyć w modułach online wieczorami, jednocześnie opiekując się dziećmi. Trenerzy bardzo mnie wspierali, a praktyczna część w firmie dała mi pewność, że mogę ponownie wejść na rynek pracy”.

### 4. Haris, trener kształcenia i szkolenia zawodowego oraz mentor WBL (Sarajewo)

„Szkolenie na mentora zmieniło sposób, w jaki pracuję ze studentami. Teraz współpracuję bezpośrednio z firmami, pomagając uczniom w wykonywaniu prawdziwych zadań. To satysfakcjonujące widzieć ich zmotywowanych i wiedzieć, że zdobywają umiejętności, które mogą od razu wykorzystać”.

## 6) Czynniki sukcesu

Co sprawiło, że praktyka ta była skuteczna lub nowatorska? Czy były w niej jakieś wyjątkowe lub kreatywne elementy?

Skuteczność i innowacyjność tego rozwiązania wynikały z kilku kluczowych czynników, które łączyły **reformy na poziomie polityki, praktyczne wdrożenie oraz podejścia sprzyjające włączeniu społecznemu**.

### 1. Opracowywanie polityki opartej na dowodach:

- **Co sprawiło, że była ona skuteczna:**  
Dokument strategiczny opierał się na **kompleksowych badaniach, analizie rynku pracy oraz konsultacjach z zainteresowanymi stronami**, co zapewniło, że zalecenia były **realistyczne i ukierunkowane na rzeczywiste luki w umiejętnościach**.
- **Element wyjątkowy:**  
Praktyka ta **bezpośrednio łączyła politykę z wdrażaniem pilotażowym**, umożliwiając natychmiastowe przetestowanie proponowanych rozwiązań w rzeczywistych warunkach edukacyjnych i zawodowych.

### 2. Silne partnerstwa publiczno-prywatne:

- **Co sprawiło, że rozwiązanie to było skuteczne:**  
Włączenie **pracodawców i stowarzyszeń branży IT** (np. Bit Alliance) zarówno w **proces opracowywania polityki, jak i realizację programu pilotażowego** zapewniło bezpośrednie dostosowanie szkoleń do potrzeb rynku.
- **Element wyróżniający:**  
Ten **model współpracy oparty na potrójnej helisie** (sektor publiczny, sektor prywatny i





- instytucje edukacyjne) był stosunkowo nowym zjawiskiem w kontekście kształcenia dorosłych w Bośni i Hercegowinie.

### 3. Włączenie kompetencji cyfrowych do kształcenia opartego na praktyce zawodowej:

- **Co sprawiło, że było to skuteczne:**  
Umiejętności cyfrowe nie były traktowane jako odrębny przedmiot, ale **włączone do kształcenia w miejscu pracy**, np. poprzez wykorzystanie oprogramowania branżowego lub narzędzi komunikacji cyfrowej podczas staży.
- **Element wyróżniający:**  
Wprowadzenie **mieszanych ścieżek kształcenia w miejscu pracy** (teoria online + praktyka w firmie) było innowacyjne i zapewniło **większą elastyczność osobom dorosłym**.

### 4. Ścieżki kształcenia sprzyjające włączeniu społecznemu i elastyczne:

- **Co sprawiło, że program był skuteczny:**  
Oferta **mieszanych i elastycznych harmonogramów** umożliwiła udział kobietom, bezrobotnym dorosłym oraz osobom uczącym się na obszarach wiejskich.
- **Element wyróżniający:**  
Praktyka ta łączyła **ukierunkowane działania informacyjne prowadzone przez urzędy pracy i organizacje pozarządowe**, skupiając się na **grupach szczególnie wrażliwych**, często wykluczonych z formalnych szkoleń.

### 5. Szkolenie nauczycieli i mentorów WBL:

- **Co sprawiło, że program był skuteczny:**  
Nauczyciele zostali przeszkoleni jako **mentorzy i facylitatorzy**, co poprawiło jakość szkolenia praktycznego i zbudowało zaufanie wśród pracodawców.
- **Element wyróżniający:**  
Stworzenie „**mentorów WBL**” w szkołach i ośrodkach dla dorosłych pomogło zinstytucjonalizować naukę w miejscu pracy i zapewniło **stałe wsparcie rówieśnicze** dla współpracowników.

### 6. Praktyczna nauka oparta na zadaniach:

- **Co sprawiło, że było to skuteczne:**  
Zadania praktyczne wykonywane w prawdziwych firmach zwiększyły motywację uczniów i zapewniły im **bezpośrednie doświadczenie związane z miejscem pracy**.
- **Unikalny element:**  
Ośrodki pilotażowe włączyły do szkoleń **rzeczywiste projekty pracodawców**, zapewniając uczestnikom **doświadczenie warte umieszczenia w portfolio**.

### 7. Długoterminowa wizja oparta na polityce:

- **Co sprawiło, że program był skuteczny:**  
Praktyka łączyła **krótkoterminowe działania pilotażowe z długoterminowymi zaleceniami strategicznymi**, zwiększając szanse na **skalowalność i trwałość**.





## 7) Możliwość przeniesienia / Zalecenia

Czy praktykę tę można zastosować gdzie indziej?

Jakie warunki są niezbędne do pomyślnego wdrożenia?

Tak, praktyka **dotycząca polityki w zakresie uczenia się przez całe życie i uczenia się w miejscu pracy** jest **w dużym stopniu przenośna** do innych krajów lub regionów, zwłaszcza w **Europie Południowo-Wschodniej i krajach Bałkanów Zachodnich**, które borykają się z podobnymi wyzwaniami:

- **Rozdrobnione systemy uczenia się przez całe życie**
- **Wysokie bezrobocie i niedopasowanie umiejętności**
- **Ograniczone możliwości uczenia się w miejscu pracy**
- **Niski poziom wykorzystania umiejętności cyfrowych w kształceniu zawodowym i kształceniu dorosłych**

**Podejście oparte na polityce ETF**, w połączeniu z **praktycznymi testami pilotażowymi**, zapewnia **skalowalny i elastyczny model** dla innych kontekstów, mających na celu dostosowanie się do **standardów UE w zakresie edukacji i rynku pracy**.

### 1. Warunki niezbędne do skutecznego wdrożenia

Aby skutecznie powielić tę dobrą praktykę, musi być spełnionych kilka **warunków**:

#### A. Zaangażowanie polityczne i instytucjonalne

- Rządy muszą **nadać priorytet uczenia się przez całe życie i WBL** w strategiach krajowych.
- **Ramy prawne i regulacyjne** powinny umożliwiać uznawanie **efektów uczenia się w miejscu pracy** w ramach krajowych systemów kwalifikacji.

#### B. Silne partnerstwa między sektorem edukacji a przemysłem

- Należy zawrzeć **formalne umowy o współpracy** między podmiotami świadczącymi usługi w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego oraz kształcenia dorosłych a pracodawcami.
- Należy zapewnić **zachęty dla firm** do organizowania praktyk zawodowych i staży (np. ulgi podatkowe, dotacje).

#### C. Budowanie potencjału nauczycieli i mentorów

- Szkolenie nauczycieli w zakresie **mentoringu w ramach uczenia się w miejscu pracy** oraz **pedagogiki cyfrowej**.





- Wprowadzenie **modeli szkolenia trenerów (ToT)** w celu wykształcenia lokalnych ekspertów, którzy będą mogli pełnić rolę mentorów dla swoich kolegów.

#### D. Włączenie narzędzi cyfrowych

- Zapewnienie włączenia **kompetencji cyfrowych** do programów WBL.
- Zapewnienie dostępu do **podstawowej infrastruktury** (komputery, internet, platformy LMS) zarówno dla uczniów, jak i trenerów.

#### E. Integracyjne i elastyczne ścieżki kształcenia

- Opracować **mieszane i elastyczne harmonogramy**, aby uwzględnić:
  - **osoby dorosłe mające obowiązki rodzinne**
  - **kobiety powracające do pracy**
  - **grupy wiejskie lub znajdujące się w trudnej sytuacji**
- Współpracuj z **urzędami pracy i organizacjami pozarządowymi**, aby dotrzeć do tych grup.

#### F. Zrównoważone mechanizmy finansowania

- Zapewnij **finansowanie publiczne, wsparcie darczyńców lub współfinansowanie z udziałem firm prywatnych** w celu pokrycia kosztów szkoleń, sprzętu i wsparcia dla osób uczących się, zwłaszcza na wczesnych etapach.

#### G. Systemy monitorowania i oceny

- Śledź **wyniki w zakresie zatrudnienia, zadowolenie osób uczących się oraz opinie pracodawców**, aby udoskonalić podejście i uzasadnić rozszerzenie programu.

### 2. Zalecenia dotyczące rozszerzenia i dostosowania

1. **Rozpocznij od projektów pilotażowych:** przetestuj praktykę w wybranych ośrodkach, a następnie rozszerz ją na skalę krajową w oparciu o zdobyte doświadczenia.
2. **Dokumentowanie i udostępnianie wyników:** Publikowanie raportów i historii sukcesu w celu pozyskania finansowania i wsparcia politycznego.
3. **Dostosowanie do ram UE:** Należy stosować **wytyczne ETF, DigComp oraz standardy EQF**, aby zapewnić uznawalność w różnych krajach.
4. **Wspieraj wymianę regionalną:** Zachęcaj **do dzielenia się wiedzą między krajami Bałkanów Zachodnich** wdrażającymi podobne reformy.

### 8) Wskazówki / porady dotyczące wdrażania – opcjonalne

Listy kontrolne, wnioski lub porady dla osób pragnących wdrożyć tę praktykę.





### 1. Zaczynij od solidnej bazy dowodowej:

#### Lista kontrolna:

Przeprowadź **kompleksową analizę rynku pracy** w celu zidentyfikowania priorytetowych sektorów i zawodów.

Zrób przegląd istniejących **rozwiązań w zakresie uczenia się przez całe życie i kształcenia w miejscu pracy**, aby zrozumieć luki.

Wcześniej skonsultuj się zarówno z **pracodawcami, jak i uczącymi się**, aby zapewnić trafność działań.

**Wniosek:** Opracowywanie polityk lub szkoleń bez oparcia się na rzeczywistych danych prowadzi do tworzenia nieadekwatnych programów i słabych wyników w zakresie zatrudnienia.

### 2. Budowanie silnych partnerstw publiczno-prywatnych:

#### Lista kontrolna:

Należy zawrzeć **formalne umowy o współpracy** z firmami w celu organizacji staży i praktyk zawodowych.

Oferowanie **pracodawcom zachęt** (finansowych lub w postaci uznania).

Włączenie **przedstawicieli pracodawców** w proces opracowywania programów nauczania i narzędzi oceny.

**Wniosek:** Bez zaangażowania pracodawców WBL grozi przekształceniem się w zwykłe „szkolne symulacje”, pozbawione prawdziwego doświadczenia w miejscu pracy.

### 3. Szkolenie nauczycieli i tworzenie mentorów WBL:

#### Lista kontrolna:

Wprowadź **programy szkolenia trenerów (ToT)** w zakresie mentoringu WBL i pedagogiki cyfrowej.

Zapewnij **ciągły mentoring rówieśniczy i rozwój zawodowy**.

Formalne uznanie mentorów WBL (certyfikacja, dodatkowe wynagrodzenie).

**Wniosek:** Nauczyciele muszą przejść transformację z wykładowców w **moderatorów i mentorów w miejscu pracy**, co wymaga szkolenia zarówno w zakresie umiejętności technicznych, jak i miękkich.

### 4. Włączenie narzędzi cyfrowych do wszystkich ścieżek edukacyjnych:

#### Lista kontrolna:

Połącz **moduły teoretyczne online z praktyką w firmie** (mieszane WBL).

Zapewnienie **podstawowej infrastruktury** (komputery, internet, system zarządzania nauczaniem) w ośrodkach szkoleniowych.

Wprowadź **kompetencje cyfrowe** odpowiednie dla każdego zawodu (np. CAD w produkcji, arkusze kalkulacyjne w logistyce).

**Wniosek:** Narzędzia cyfrowe sprawiają, że WBL staje się bardziej dostępne i zorientowane na przyszłość, zwłaszcza dla osób dorosłych, które nie mogą uczestniczyć w szkoleniach w pełnym wymiarze godzin.

### 5. Spraw, by nauka była integracyjna i elastyczna:



**Lista kontrolna:**

Opracuj **kursy w niepełnym wymiarze godzin lub kursy mieszane**, aby umożliwić udział pracującym dorosłym, kobietom mającym obowiązki rodzinne oraz osobom uczącym się na obszarach wiejskich. Współpracuj z **urzędami pracy, służbami socjalnymi i organizacjami pozarządowymi** w celu dotarcia do odbiorców. Zapewnij **moduły wprowadzające** dla dorosłych o niskich umiejętnościach cyfrowych lub podstawowych.

**Wniosek:** Elastyczność i działania informacyjne są kluczem do zaangażowania **grup znajdujących się w trudnej sytuacji i niedostatecznie reprezentowanych**.

**6. Monitorowanie i ocena od samego początku:****Lista kontrolna:**

Ustal jasne wskaźniki (wskaźniki zatrudnienia po szkoleniu, zadowolenie uczestników, opinie pracodawców). Zbieraj **historie uczestników**, aby pokazać wpływ programu i zmotywować interesariuszy. Wykorzystaj wyniki do **dostosowania i ulepszenia programów** przed ich rozszerzeniem.

**Wniosek:** Dokumentowanie wczesnych sukcesów pomaga zapewnić **poparcie polityczne i finansowanie** dla szerszego wdrożenia.

**7. Zaplanuj zrównoważony rozwój na wczesnym etapie:****Lista kontrolna:**

Włącz modele WBL do **formalnych ram edukacji i szkoleń dla dorosłych**. Należy zabiegać o **długoterminowe finansowanie publiczne** oraz współfinansowanie z udziałem firm prywatnych. Stwórz **regionalne sieci** wymiany materiałów i doświadczeń.

**Wniosek:** Projekty pilotażowe często nie są kontynuowane, chyba że zostaną zinstytucjonalizowane i otrzymają długoterminowe wsparcie finansowe.

**9) Wnioski – opcjonalnie**

Największe niespodzianki, przeszkody lub kluczowe wnioski podczas wdrażania.





## Gotowość nauczycieli i mentorów stanowiła poważne wyzwanie:

- **Przeszkoda:** Wielu nauczycieli początkowo nie miało **doświadczenia ani pewności siebie**, by nadzorować naukę w miejscu pracy lub efektywnie korzystać z narzędzi cyfrowych.
- **Wniosek:** **Intensywne budowanie potencjału i ciągłe mentoring** są kluczowe przed rozszerzeniem modeli WBL. Stworzenie **sieci mentorów WBL** w szkołach pomogło przezwyciężyć początkowy opór.

## 2. Zaangażowanie pracodawców wymagało silnych zachęt:

- **Przeszkoda:** Niektóre firmy wahały się przed udziałem ze względu na **dotatkowe koszty i czas potrzebny na szkolenie uczniów**.
- **Wniosek:** Zapewnienie **zachęt finansowych, jasnych wytycznych oraz mechanizmów uznania** znacznie zwiększyło gotowość pracodawców do organizowania praktyk zawodowych i staży.

## 3. Dorośli potrzebowali większego wsparcia podstawowego niż oczekiwano:

- **Przeszkoda:** Wielu dorosłych uczniów, zwłaszcza osoby długotrwale bezrobotne lub o niskich kwalifikacjach, miało trudności z opanowaniem **podstawowych umiejętności cyfrowych i zawodowych**, co spowalniało szkolenie praktyczne.
- **Wniosek:** W przypadku osób dorosłych o ograniczonym wcześniejszym doświadczeniu szkolenia w miejscu pracy powinny poprzedzać **moduły wprowadzające do umiejętności cyfrowych i umiejętności miękkich**.

## 4. Elastyczność zwiększyła udział grup znajdujących się w trudnej sytuacji:

- **Zaskoczenie:** Oferta **opcji nauki mieszanej i w niepełnym wymiarze godzin** przyciągnęła znacznie więcej kobiet i uczestników z obszarów wiejskich niż oczekiwano.
- **Wniosek:** **Elastyczne harmonogramy i elementy online** powinny pozostać standardową cechą przyszłych programów WBL i uczenia się przez całe życie.

## 5. Lepsze wyniki w sektorach, w których istnieje już współpraca z przemysłem:

- **Zaskoczenie:** Programy pilotażowe w **sektorach ICT i produkcji**, w których istniała już współpraca z przemysłem (np. poprzez Bit Alliance), przyniosły szybsze i lepsze wyniki w porównaniu z sektorami bez wcześniejszej współpracy.
- **Wniosek:** Należy rozpoczynać programy pilotażowe WBL w **sektorach o ugruntowanych sieciach pracodawców**, a dopiero potem rozszerzać je na sektory mniej zorganizowane.

## 6. Wczesne sukcesy zwiększyły motywację:

- **Zaskoczenie:** Dzielenie się **historiami sukcesów uczestników** (np. dorosłych, którzy znaleźli pracę po stażach) szybko zwiększyło **zaangażowanie innych ośrodków i pracodawców**.
- **Wniosek:** Należy **wcześnie** dokumentować i **komunikować pozytywne wyniki**, aby zachęcić do szerszego wdrażania programu.

## 7. Koordynacja na poziomie politycznym pozostaje kluczowa:





- **Przeszkoda:** Różnice w przepisach poszczególnych podmiotów i kantonów spowolniły jednolite wdrażanie programu.
- **Wniosek:** Silniejsza koordynacja między podmiotami i zharmonizowane standardy są niezbędne do rozszerzenia zakresu WBL i uczenia się przez całe życie na skalę krajową.

#### 10) Zdjęcia ilustrujące opisaną praktykę

Proszę dołączyć co najmniej 3 zdjęcia związane z opisaną dobrą praktyką







## PROFIL GABINETU – LISTA KONTROLNA KLASYFIKACJI

*Proszę zaznaczyć wszystkie kategorie, które odnoszą się do opisanego przez Państwa gabinetu. Można wybrać więcej niż jedną opcję.*

### RODZAJ DZIAŁALNOŚCI

- 
- Uczenie się przez praktykę
- Uczenie się międzypokoleniowe
- Uczenie się w społeczności lokalnej
- Uczenie się cyfrowe / mieszane
- Uczenie się od rówieśników
- Mentoring / coaching
- Podejścia kulturowe / kreatywne
- Współpraca / partnerstwo





#### GRUPA DOCELOWA

- Dorośli o niskich kwalifikacjach
- Osoby nieuczące się, niepracujące ani nieuczestniczące w szkoleniach (NEET)
- Migrancy/uchodźcy
- Osoby starsze
- Kobiety
- Osoby niepełnosprawne
- Inne grupy wrażliwe
- Ogólna populacja dorosłych

#### ŚRODOWISKO NAUKI

- Formalne
- Nieformalne
- Nieformalne

#### ROZWINIĘTE UMIEJĘTNOŚCI / KOMPETENCJE

- Umiejętność czytania i pisania (czytanie, pisanie, rozumienie)
- Umiejętności matematyczne (matematyka, logiczne myślenie)
- Umiejętności cyfrowe
- STEM (nauka, technologia, inżynieria, matematyka)
- Umiejętności osobiste, społeczne i umiejętność uczenia się
- Kompetencje obywatelskie
- Przedsiębiorczość
- Świadomość kulturowa i ekspresja
- Umiejętności językowe
- Umiejętności zawodowe
- Kompetencje ekologiczne
- Inne (proszę określić):

#### POTENCJALNI UŻYTKOWNICY

- Nauczyciele / Edukatorzy
- Pracownicy administracyjni
- Kierownictwo szkoły / ośrodka
- Decydenci / Administracja publiczna
- Organizacje pozarządowe / Organizacje społeczne
- Inne (proszę określić): Badania i rozwój polityki na rzecz reformy edukacji dorosłych





## Słownik kategorii (objaśnienia pozycji listy kontrolnej)

### Rodzaj praktyki

- Uczenie się przez działanie – nauka poprzez praktyczne działania, metody oparte na ćwiczeniach, takie jak warsztaty lub rzeczywiste zadania.
- Uczenie się międzypokoleniowe – działania, w których uczestnicy z różnych grup wiekowych uczą się od siebie nawzajem.
- Uczenie się w społeczności – uczenie się, które odbywa się w lokalnej społeczności, często poprzez zaangażowanie w życie społeczne.
- Uczenie się cyfrowe / mieszane – edukacja z wykorzystaniem narzędzi cyfrowych (online) lub połączenie metod online i bezpośrednich.
- Uczenie się rówieśnicze – uczenie się wśród uczestników o podobnym statusie lub doświadczeniu, wspierających się nawzajem.
- Mentoring / coaching – indywidualne wsparcie ze strony osoby bardziej doświadczonej, mającej na celu pomoc w nauce i rozwoju osobistym.
- Podejścia kulturowe / kreatywne – wykorzystanie sztuki, muzyki, teatru, opowiadania historii itp. jako narzędzi edukacyjnych.
- Współpraca / partnerstwo – praktyki obejmujące współpracę między organizacjami lub grupami.
- Inne (proszę określić) – wszelkie inne metody niewymienione powyżej.

### Grupa docelowa

- Dorośli o niskich kwalifikacjach – osoby dorosłe o niskim poziomie formalnego wykształcenia lub podstawowych umiejętności.
- NEET – osoby nieuczęszczające do szkół, niepracujące ani nieszkolące się (często młodzi dorośli).
- Migranci/Uchodźcy – osoby, które przeprowadziły się z innego kraju, często borykające się z problemami integracyjnymi.
- Osoby starsze – osoby dorosłe w wieku 65+
- Kobiety – praktyki ukierunkowane na potrzeby kobiet.
- Osoby z niepełnosprawnościami – osoby z niepełnosprawnością fizyczną, sensoryczną, intelektualną lub psychiczną.
- Inne grupy wrażliwe – grupy zagrożone wykluczeniem (np. osoby długotrwale bezrobotne, bezdomne).
- Ogólna populacja dorosłych – przeciętni dorośli, niemieszczący się w określonych kategoriach.

### Środowisko uczenia się

- Formalne – nauka w ramach oficjalnych systemów edukacji, kursy certyfikowane (np. szkoły, uniwersytety).
- Pozaformalne – zorganizowana nauka poza systemem formalnym (np. warsztaty, szkolenia społeczne).
- Nieformalne – nauka poprzez codzienne doświadczenia, bez ustrukturyzowanego kursu (np. wolontariat, rodzina).

### Skills / Competences Developed

- Umiejętność czytania i pisania – czytanie, pisanie i rozumienie tekstów (w tym tekstów funkcjonalnych, takich jak formularze).
- Umiejętność liczenia – posługiwanie się matematyką i logiczne rozumowanie.
- Umiejętności cyfrowe – korzystanie z narzędzi cyfrowych, np. tworzenie CV, narzędzia online, platformy online.





- STEM – nauka, technologia, inżynieria i matematyka.
- Kompetencje osobiste, społeczne i umiejętność uczenia się – samoświadomość, motywacja, praca zespołowa, umiejętności uczenia się przez całe życie.
- Kompetencje obywatelskie – aktywne obywatelstwo, rozumienie demokracji i odpowiedzialności społecznej.
- Przedsiębiorczość – kreatywność, innowacyjność, zarządzanie projektami, podejmowanie ryzyka.
- Świadomość i ekspresja kulturowa – docenianie i tworzenie treści kulturowych (np. sztuka, muzyka).
- Umiejętności językowe – umiejętność komunikowania się w jednym lub kilku językach obcych.
- Umiejętności zawodowe – praktyczne umiejętności przydatne w określonych zawodach lub profesjach.
- Kompetencje ekologiczne – wiedza i zachowania wspierające zrównoważony rozwój i dbałość o środowisko.
- Inne – wszelkie inne rozwinięte umiejętności (proszę określić).

**Potencjalni użytkownicy** – grupy, które mogłyby skorzystać z zastosowania, adaptacji lub inspiracji tą praktyką w swoim kontekście zawodowym. Uwaga: Kategorie te są zgodne z ramami UE, takimi jak Kluczowe kompetencje w uczeniu się przez całe życie (2018), Plan działania na rzecz umiejętności podstawowych (2025) i Przewodnik po programie Erasmus+ 2025 – Słownik

