

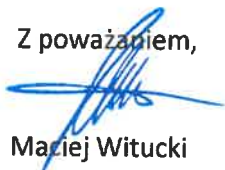
Warszawa, 21 sierpnia 2020 r.
KL/389/274/ML/2020

Pan
Dariusz Pionkowski
Minister Edukacji Narodowej

Szanowny Panie Ministrze,

w odpowiedzi na pismo o sygnaturze DSKKZ-WSZSK.4060.9.2020.AJ z dnia 22 lipca 2020 r. dotyczące *Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030*, w załączeniu przesyłam uwagi Konfederacji Lewiatan do tego dokumentu.

Z poważaniem,



Maciej Witucki
Prezydent Konfederacji Lewiatan



Uwagi Konfederacji Lewiatan do Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030.

Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030 (ZSU) – część szczegółowa ma definiować cele i kierunki działań systemu rozwoju umiejętności dla szeroko rozumianego rozwoju kraju i społeczeństwa. O ile zdefiniowanie kluczowych zagadnień i priorytetów ZSU nie budzi większych wątpliwości, o tyle propozycje działań i kierunków w poszczególnych obszarach oddziaływania strategii, powinny stanowić jednak przedmiot znacznie głębszej analizy.

W ZSU, w wielu fragmentach, posłużono się podobnym stylem i językiem, co w Strategii Odpowiedzialnego Rozwoju, co jest zrozumiałe – ZSU ma być jej spójną konsekwencją. ZSU nie jest jednak rzeczywistym planem tworzenia skutecznego systemu budowy umiejętności podstawowych, przekrojowych i systemowych, lecz zbiorem wielu słusznych postulatów, ale nie narzędzi ich wdrażania. Zgadza się z diagnozą problemów. Dla większości działań ZSU, jako podmiot wiodący wskazano Ministerstwo Edukacji Narodowej, co tylko potwierdza, że kształcenie podstawowe i średnie jest kluczowe dla rozwoju umiejętności czy kompetencji o uniwersalnym charakterze i właśnie w tym obszarze wyzwań jest najwięcej. Wymieniane w ZSU kierunki działań, dla których to MEN jest kluczową instytucją, są de facto przeglądem niedomagań obecnego systemu oświaty. Proponowane działania i kierunki przesycone są postulatami dotyczącymi stosowania współczesnych rozwiązań IT i ICT. Stopień przygotowania systemu oświatowego w Polsce do wdrażania takiej strategii jest dalece niewystarczający. Problem nie polega wyłącznie na niedostatecznej infrastrukturze, chociaż w tym zakresie także są spore braki, co tak dobitnie pokazała próba kształcenia zdalnego w okresie epidemii koronawirusa. Głównym zagrożeniem jest brak nauczycieli, których kompetencje pozwolą na stosowanie takich rozwiązań.

W obszarze szkolnictwa wyższego wskazano głównie takie kierunki działań, które obecnie są skutecznie realizowane przez niektóre uczelnie. Natomiast realizacja takich działań na szerszą skalę wymaga sporego potencjału oraz know-how, których często brakuje większości szkół wyższych w Polsce. W strategii pominięto potrzebę systemowego wsparcia tych uczelni, które już dzisiaj posiadają w swojej ofercie edukacyjnej ścieżki i formy kształcenia wpisujące się bezwzględnie w priorytety ZSU (w szczególności działania 8. i 9.). Zdumienie budzą niektóre proponowane kierunki działania 7, które mają „rozвивać możliwości przygotowania do wykonywania zawodu nauczyciela przedmiotów zawodowych dla studentów wszystkich kierunków” (kier. 7.2.), czy „zwiększać atrakcyjność i podnosić prestiż zawodu nauczyciela” (kier. 7.5.). Deficyt specjalistów w systemie edukacji jest widoczny od lat, co gorsza – ze szkół odchodzą nauczyciele, których kompetencje pozwalają zmienić zawód. Nie da się tego zmienić w aktualnych realiach płacowych polskiej oświaty. Próba kształcenia przyszłych nauczycieli na każdym kierunku studiów nie jest właściwym rozwiązaniem. Pakiet kierunków działania 8, skupiający się na interdyscyplinarności, współpracy, zespołowości i kulturze pracy również jest przez część szkół wyższych z powodzeniem realizowany od lat. Barometrem tego jest możliwość wdrożenia kierunku 8.8., dotyczącego cyfryzacji procesów uczenia.

Z perspektywy pracodawców, ZSU nie wnosi specjalnie nic nowego wobec ich postulatów głoszonych od lat. Dostosowanie treści i form kształcenia do wymogów współczesnego rynku pracy jest wyzwaniem w każdym kraju, nie tylko w Polsce. Nie mamy systemu diagnozowania predyspozycji



zawodowych, który pozwalałby kształcić młodzież w zawodach i specjalnościach, do których mają określone predyspozycje. Z tego punktu widzenia, kierunek 16.1 i kolejne są szczególnie cenne, ale – jak zauważono w ZSU – jesteśmy dopiero na etapie opracowania i wdrażania rozwiązań. Kluczowe jest włączenie w te procesy pracodawców i reprezentujących ich organizacji.

Wzmacnianie wykorzystania umiejętności w miejscu pracy (działanie 13 i 14), zarówno wśród kadr zarządzających i pracowników jest celem jak najbardziej trafnym. Jednak proponowane kierunki działań sformułowane są nie w pełni spójnie z rzeczywistą strukturą gospodarki w Polsce. Na warunki realizacji proponowanych działań rzutuje przede wszystkim wielkość przedsiębiorstw – tych dużych, które mają kadrowe i organizacyjne możliwości rozwijania umiejętności w miejscu pracy, czy stosowania rozwiązań w zakresie wysoko efektywnymi systemami pracy, jest niewiele. Firmy mikro, małe i średnie, które dominują w gospodarce, nie będą w stanie realizować takich działań.

Strategia definiuje listę podmiotów odpowiedzialnych za wdrożenie ZSU na poziomie krajowym. Wymieniono 14 resortów oraz KPRM, co zapewne będzie wymagać utworzenie kolejnych administracyjnych podmiotów koordynujących wdrażanie. Pomijając wątpliwości wynikające z zapowiadanego radykalnego redukcji liczby ministerstw, liczebność organów administracji wywołuje wątpliwości co do efektywności wdrażania strategii w ten sposób. Zdecydowanie brakuje natomiast w tych założeniach współpracy z organizacjami pracodawców, które reprezentują firmy jako - z jednej strony - odbiorców efektów zakładanych w Strategii, a z drugiej także istotny element w łańcuchu instytucji odpowiedzialnych za rozwój umiejętności i realizację inwestycji w tym zakresie.

ZSU nakreśla bardzo ambitną i ogólnie pożądaną wizję rozwoju społeczno-gospodarczego Polski poprzez wzrost umiejętności podkreślając, że *umiejętności oraz zdolność do ich sprawnego nabywania są wskazywane jako najcenniejszy zasób człowieka i społeczności, dający siłę do stawienia czoła zagrożeniom i kryzysom przewidywanym we wszystkich scenariuszach globalnego rozwoju*. Strategia zakłada zmiany modelu uczenia się w Polsce (tak, byśmy byli społeczeństwem kreatywnym, potrafiącym korzystać z wiedzy, rozwijającym umiejętności zależnie od pojawiających się potrzeb, świadomie korzystającym z umiejętności społecznych itp.). Nie uda się osiągnąć takiej zmiany, jeśli nie zostanie dokonana zmiana niezależna od wszystkich proponowanych tu działań. Punktem wyjścia do ww. zmian jest modyfikacja podstawy programowej w ramach kształcenia podstawowego. Podstawa programowa w edukacji podstawowej nadal promuje model uczenia się polegający na przyjmowaniu dużej ilości wiedzy, w sposób teoretyczny i mało doświadczalny (który - w obliczu ogromu materiału - i tak jest przez większość uczniów zapominany i nie daje im wymiernych korzyści na dalszych etapach uczenia się ani w życiu dorosłym). W modelu tym chodzi o przekazanie teoretycznej wiedzy, a nie kształtowanie umiejętności. Tymczasem nowe technologie dają dostęp do ogromnych zasobów wiedzy, z których uczniowie mogą na bieżąco korzystać, stąd tak sformułowana podstawa programowa nie nadąża za rzeczywistością. Zmiana jakościowa nastąpi tylko wtedy, gdy będzie ona stale dopasowywana do tych zmieniających się warunków. Kluczowe w edukacji podstawowej powinno być zatem kształtowanie umiejętności, m.in.: nauczanie, jak korzystać z dostępnej wiedzy, jak podchodzić krytycznie do uzyskiwanych informacji, jak analizować informacje, jak łączyć je ze sobą i wyciągać wnioski. Oprócz tego podstawa programowa powinna rozwijać:



umiejętności społeczne (współpracy w grupie, negocjacji, rozwiązywania problemów i konfliktów), myślenie kreatywne, projektowe i analityczne, umiejętność poszukiwania rozwiązań i ciągłego uczenia się. Potrzeba modyfikacji podstawy programowej jest warunkiem brzegowym, bez którego osiągnięcie celów Strategii może być zagrożone.

Pozostałe szczegółowe uwagi do poszczególnych elementów Strategii:

1. W części *Wspieranie rozwoju kapitału społecznego na rzecz rozwoju umiejętności w ramach edukacji formalnej, pozaformalnej i uczenia się nieformalnego* (str. 13) w opisie dot. partnerów współpracujących brakuje przede wszystkim partnerów spoza administracji – organizacji pracodawców oraz związków zawodowych. Warto również uwzględnić tutaj pracodawców oraz instytucje szkoleniowe, które też mogą tworzyć rozwiązania związane edukacją formalną oraz nieformalną lub być zaangażowani w proces wspierania rozwoju kapitału społecznego na poziomie lokalnym lub regionalnym.
2. W części *Wspieranie rozwoju kapitału społecznego na rzecz rozwoju umiejętności w ramach edukacji formalnej, pozaformalnej i uczenia się nieformalnego* (str. 13) brakuje w opisie instytucjonalnych podmiotów zaangażowanych w rozwój promocji edukacji formalnej i nieformalnej – Wojewódzkie Rady Rynku Pracy, Powiatowe Rady Rynku Pracy, Sektorowe Rady ds. Kompetencji.
3. W części *Wspieranie kadr zarządzających w edukacji formalnej w tworzeniu warunków dla rozwoju umiejętności* (str. 15) w opisie dot. partnerów współpracujących brakuje m.in. partnerów spoza administracji (związki pracodawców, związki zawodowe) oraz pozostałych organizacji zrzeszających przedsiębiorców (izby gospodarcze, izby handlowe, zrzeszenia, stowarzyszenia).
4. W diagnozie dotyczącej obszaru KADRY UCZĄCE W EDUKACJI FORMALNEJ brakuje opisu oraz aktualnych danych odnoszącego się do poziomu zaangażowania nauczycieli w proces podnoszenia lub rozwijania własnych kwalifikacji zawodowych, w szczególności opartych na nowych technologiach. Wyzwaniem jest to, że w Polsce wciąż jest niski poziom udziału kadry pedagogicznej w procesie rozwijanie/uzupełnianie własnych kwalifikacji z własnej inicjatywy.

Dodatkowo, zaskakujące jest stwierdzenie autorów, że „*istnieje konieczność opracowania programów związanych z kształceniem i rozwojem zawodowym kadr uczących w edukacji formalnej*”. Tego typu rozwiązania były tworzone dzięki środkom EFS jeszcze w ramach wsparcia PO KL oraz ostatnio w ramach projektów systemowych PO WER.

5. W temacie 11. *Wspieranie kadr zarządzających w edukacji pozaformalnej wśród kierunków działań* wyraźnie brakuje rozwiązań związanych z projektowaniem usług edukacji zdalnej/on-line oraz działań związanych z prowadzeniem (lub tworzeniem) do organizacji innowacji technologicznych w dziedzinie edukacji pozaformalnej (np. immersive learning/VR, mobile education/m-learning;).



6. W temacie 6. *Wspieranie kadr uczących w edukacji formalnej proponujemy* (str. 20) proponujemy rozszerzenie kierunków działań o:
- rozwijanie umiejętności technik efektywnego uczenia się i ich praktycznego zastosowania w procesie uczenia,
 - rozwijanie umiejętności tworzenia w procesie uczenia warunków do doświadczania i wskazywania odbiorcom procesu uczenia się na praktyczne zastosowanie przekazywanych treści,
 - rozwijanie znajomości języków obcych wśród wszystkich edukatorów (nie tylko nauczycieli prowadzących nauczanie z danego języka obcego).
7. W temacie 8. *Rozwijanie umiejętności kadr kształcących i doskonalących kadry uczące w edukacji formalnej* (str. 24) proponujemy rozszerzenie kierunków działań o:
- techniki efektywnego uczenia się i umiejętność ich zastosowania w trakcie realizacji materiału lekcyjnego,
 - rozwijanie znajomości języków obcych (i dotyczyć to powinno nie tylko nauczycieli języków obcych, a wszystkich dydaktyków - by nastąpił wzrost kompetencji języków w całej tej grupie zawodowej; to pozwoli na mobilność, czerpanie wiedzy z zagranicy, obsługę zagranicznych studentów itp.). Będzie to w zgodzie z rozwijającym się trendem English as a Medium of Instruction (EMI).
8. W temacie 17. *Wsparcie doradców zawodowych* (str. 37) konieczne jest rozszerzenie kierunków działań o takie komponenty, które będą skutkowały faktycznym zrozumieniem przez doradcę realiów rynku pracy. Obecnie wyzwaniem jest fakt, że doradcami stają się najczęściej nauczyciele, którzy znają rynek pracy głównie od strony własnych doświadczeń na rynku pracy - tj. w sektorze oświaty. Tymczasem większość absolwentów zasili szeregi przedsiębiorstw (tworzą one bowiem większą niż sektor oświaty liczbę miejsc zatrudnienia). Stąd konieczne byłoby, by nauczyciele mający uzyskać uprawnienia do świadczenia doradztwa zawodowego, poznali w sposób praktyczny biznesowy rynek pracy (inaczej nie będą potrafili w sposób przydatny dla uczniów doradzać im w doborze dalszej drogi zawodowej). Dlatego też proponujemy, by uzupełnić działania o:
- wprowadzenie obowiązku udziału przez osoby chcące uzyskać uprawnienia do bycia doradcą zawodowym w dużych lub średnich przedsiębiorstwach regionu, w celu poznania struktury firm, ich działów i kluczowych potrzeb pod kątem nowych pracowników,
 - wprowadzenia obowiązku odnawiania uzyskanych przez doradcę uprawnień – by utrzymać prawo do bycia doradcą, konieczne będzie pozyskanie określonej liczby punktów w ciągu 2 lat, a punkty przyznawane będą np. za udział w cyklicznie organizowanych konferencjach dla doradców zawodowych, podczas których prezentowane byłyby informacje nt. realiów rynku pracy, gdzie osobami referującymi powinni być przedstawiciele biznesu (pracodawcy odpowiedzą, jakich absolwentów potrzebują) i portali pośrednictwa pracy np. pracuj.pl. Doradcy powinni odbywać cykliczne wizyty w firmach, portalach pośrednictwa pracy, by stale doskonalić umiejętności: poszukiwania informacji o najbardziej poszukiwanych zawodach

w danym regionie, strukturze i potrzebach MŚP i dużych firm, profilach oczekiwanych absolwentów, umiejętności poszukiwania informacji o tym, jakie kompetencje należy pozyskać, by zdobyć dany zawód, rozumienia trendów, które przełożą się na zawody przyszłości.

9. W temacie 19. *Rozwijanie współpracy pomiędzy pracodawcami a instytucjami edukacji formalnej i pozaformalnej* (str. 40) wśród działań należy uwzględnić praktyki i staże, współpracę w zakresie bieżącej modyfikacji treści programów kształcenia w oparciu o informacje zwrotne płynące od pracodawców.
Konieczne jest także wskazanie organizacji pracodawców wśród kluczowych partnerów.
10. W temacie 23. *Integracja edukacji formalnej, pozaformalnej i uczenia się nieformalnego* (str. 45) w odniesieniu do kierunku działania 23.3 *rozwój i promocja Bazy Usług Rozwojowych (BUR)*, wskazujemy na dwie kwestie:
 - Baza Usług Rozwojowych wraz z zakończeniem perspektywy finansowej 2014-2020 powinna być gotowa do komercjalizacji, zaskakujące jest zatem planowanie finansowania działania BUR ze środków publicznych,
 - konieczne są dalsze inwestycje w zakresie finansowania usług rozwojowych dla pracowników przedsiębiorstw, w tym również pracowników dużych firm, jako tych podmiotów, które generują najwięcej miejsc pracy, skuteczniej wdrażają procesy innowacyjne, mają strategiczne znaczenie dla rozwoju MŚP – kooperantów, podwykonawców, podmiotów pozostających w łańcuchu dostaw.
11. Deficytem Strategii jest brak odniesienia się, w szczególności w części dotyczącej doradztwa zawodowego, do uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, z niepełnosprawnościami czy osób pochodzących ze środowisk zagrożonych wykluczeniem społecznym. Te grupy powinny otrzymywać wsparcie adekwatne do specyficznych potrzeb, szyte na miarę, a przygotowanie kadry w tym zakresie powinno być szersze niż w przypadku standardowego doradztwa.

Konfederacja Lewiatan, KL/389/274/ML2020

