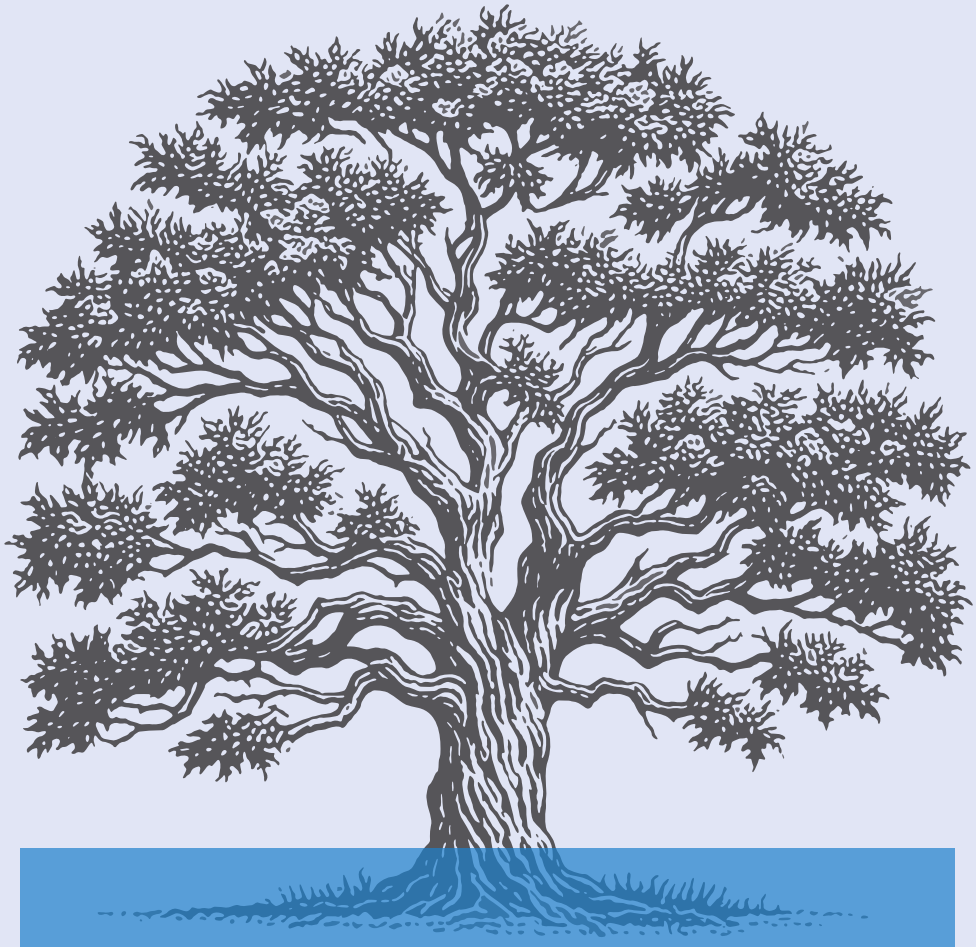
Uczenie się przez całe życie

Wyzwania i rozwiązania



Fundusze Europejskie

Wydawnictwo FRSE

LOWE – doświadczenia regionów we wdrażaniu rozwiązań na rzecz uczenia się dorosłych

Lokalne Ośrodki Wiedzy i Edukacji to innowacja społeczna i edukacyjna mająca ogromne znaczenie w budowaniu świadomości osób dorosłych w zakresie konieczności ciągłego podnoszenia kompetencji. Pozwalają także na rozwijanie aktywności edukacyjnej i społecznej tej grupy

Lokalny Ośrodek Wiedzy i Edukacji – te cztery słowa mają kluczowe znaczenie dla zrozumienia idei i fenomenu LOWE w Polsce. Placówka ta powstaje i działa przy szkole, dla której organem prowadzącym może być każdy podmiot uprawniony na mocy prawa oświatowego (2016). Może to być jednostka samorządu terytorialnego (JST) każdego szczebla w zależności od posiadanych kompetencji, minister właściwy dla danego typu szkoły, osoba prawna (tj. podmiot prawa cywilnego, podmiot prawa handlowego, fundacja, stowarzyszenie, parafia, kościół i związek wyznaniowy) oraz osoba fizyczna jako prywatny przedsiębiorca prowadzący szkołę niepubliczną. Lokalny Ośrodek Wiedzy i Edukacji działa na podstawie uchwały organu prowadzącego o utworzeniu i prowadzeniu LOWE na rzecz zwiększania dostępności do informacji, wiedzy i rozwoju kompetencji (wiedzy, umiejętności i postaw) dorosłych mieszkańców danej społeczności lokalnej (np. dzielnicy, gminy). Rozwój kompetencji dorosłych mieszkańców – członków społeczności lokalnej – realizowany jest w LOWE w myśl idei uczenia się przez całe życie (*lifelong learning* – LLL).

Lokalny Ośrodek Wiedzy i Edukacji przy szkole daje szansę na faktyczną dostępność tej usługi publicznej. Może bazować na wiedzy i doświadczeniu kadry szkoły oraz jej partnerów i współpracowników, a także w łatwy sposób wykorzystywać do celów edukacyjnych posiadany przez nią potencjał, m.in. techniczny, logistyczny i infrastrukturalny. Szkoła to najbardziej odpowiednie miejsce do podnoszenia kompetencji również dorosłych osób, bowiem jej zasadniczą funkcją publiczną jest właśnie rozwijanie kompetencji (bezpośrednio u dzieci, ale pośrednio również u rodziców, opiekunów, społeczności szkolnej itp.). Powiązanie szkoły, gdzie uczą się

Jacek Kwiatkowski
konsultant, trener, coach. Absolwent UŁ, słuchacz studiów podyplomowych z dziedziny prawa administracyjnego na UW oraz studiów podyplomowych MBA Zarządzanie strategiczne na UEK. Od 2016 roku związany z Fundacją Małopolska Izba Samorządowa, od 2024 prezes jej zarządu. Współautor *Modelu funkcjonowania Lokalnych Ośrodków Wiedzy i Edukacji* oraz propagator koncepcji uczenia się przez całe życie. Specjalizuje się w dziedzinie partycypacji społecznej oraz edukacji, zwłaszcza związanej z ekonomią społeczną, przedsiębiorczością i rozwojem kompetencji. Ma doświadczenie w realizacji projektów europejskich (m.in. Erasmus+ i TACIS IBPP). Członek Komisji Ekspertów ds. Osób Starszych przy RPO, Rady ds. Równego Traktowania Miasta Krakowa oraz Wojewódzkiego Zespołu Koordynacji na rzecz kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego i uczenia się przez całe życie.

dzieci i młodzież, z uczeniem się dorosłych w ramach LOWE, które współtworzą dorośli członkowie społeczności lokalnej, pozwala na osiągnięcie efektu synergii, czyli wzajemnego oddziaływania i wzmacniania motywacji do uczenia się oraz rozwoju dzieci i dorosłych w tym samym czasie, jednakże w sposób zindywidualizowany i dostosowany do potrzeb jednostki.

Lokalny Ośrodek Wiedzy i Edukacji w szkole to poszerzenie jej funkcji o edukację nieformalną i pozaformalną osób dorosłych.

Chodzi tu przede wszystkim o tych rodziców i opiekunów dzieci uczących się w tej szkole, którzy wykazują nieaktualne lub niedopasowane do rzeczywistości kompetencje, a także podświadomie odczuwają potrzebę ich rozwijania i uzupełnienia albo zdobycia nowych umiejętności. Redefinicja społecznej funkcji szkoły przez LOWE przejawia się w otwarciu tej placówki na społeczność osób dorosłych, a tym samym niejako przywraca szkołę całej społeczności lokalnej (bez względu na wiek). Dzięki temu znów staje się ona dla społeczności „dobrem wspólnym – dobrem publicznym", a samo uczenie się staje się wartością autoteliczną (uczenie się, rozwój kompetencji jako funkcja budowania samoświadomości i jako funkcja najwyższego dobra jednostki).

Geneza LOWE

Geneza LOWE sięga 2013 roku, kiedy Ministerstwo Edukacji Narodowej (MEN) podjęło się realizacji zadań wynikających z koordynacji polityki na rzecz uczenia się przez całe życie w ramach przyjętego przez Radę Ministrów dokumentu strategicznego *Perspektywa uczenia się przez całe życie*[1].

Podstawą nowej polityki w tym zakresie jest:

- zorientowanie na efekty uczenia się – z podkreśleniem możliwie najszerszego dostępu do dobrej jakości uczenia się (niezależnie od sytuacji, w której się ono odbywa) i uzyskiwania kwalifikacji cenionych w kraju i za granicą ze względu na ich zapotrzebowanie na rynku;
- podporządkowanie działań interesowi osób uczących się w różnych sytuacjach (w szkole i na uczelni, na stażach i kursach, w pracy, w różnych organizacjach i w sytuacjach życia codziennego) i w różnym wieku – z podkreśleniem potrzeby spójności działań wielu instytucji, resortów i partnerów;
- równe traktowanie, docenianie i promowanie uczenia się w różnych formach i na różnych etapach życia, z podkreśleniem potrzeby rozwoju dotychczas słabiej rozwiniętych form i etapów uczenia się, w tym zwłaszcza wczesnej edukacji, edukacji praktycznej powiązanej z potrzebami gospodarki i społeczeństwa oraz edukacji dorosłych, łącznie z edukacją seniorów.

Dokument przedstawia również kwestię oceny i potwierdzania efektów uczenia się. Chodzi tu m.in. o możliwość rozwoju wiedzy i umiejętności osób (kompetencji) oraz potwierdzanie ich zdobycia zgodnie z wymaganiami rynku pracy (przez nadanie kwalifikacji). Istotne przy tym jest docenienie na równi z edukacją formalną jej pozaformalnej formy, a przede wszystkim uczenia się przez całe życie w każdym miejscu, czasie i sytuacji, czyli w sposób niesformalizowany. Najdobitniejszym tego przykładem jest uczenie dziecka przez rodziców, opiekunów, środowisko, a także uczenie się kultury organizacyjnej oraz zadań na danym stanowisku w pracy prowadzone w miejscu pracy przez opiekuna, wprowadzającego, bardziej doświadczonego pracownika czy też wzajemne uczenie się współpracowników.

Punktem wyjścia do opracowania i wdrażania tego dokumentu jest realizacja w Unii Europejskiej nowego

1 Zob. www.gov.pl/web/edukacja/perspektywa-uczenia-sie-przez-cale-zycie.

podejścia do polityki edukacyjnej. Od co najmniej 2000 roku traktowana jest ona nie jako cel sam w sobie, ale jako warunek *sine qua non* i niejako spoiwo, a także motor innych polityk publicznych, w tym gospodarczej i społecznej. Zmiana podejścia wiąże się z postawieniem w centrum zainteresowania osoby uczącej się oraz osiąganych przez nią efektów uczenia, a nie wyłącznie szkoły, procesu edukacji, programów kształcenia i szkolenia (Drzażdżewski, 2009; 2010). W latach 2000–2002 Unia Europejska ustanowiła Europejski Obszar LLL. Cele, jakie postawiono w realizacji tej polityki, to:

- ułatwienie swobodnego przepływu osób między różnymi miejscami uczenia się oraz ułatwienie pracy w różnych miejscach, branżach, sektorach, regionach i krajach;
- ułatwienie przenoszenia zdobytych kwalifikacji oraz ułatwianie ich aktualizacji i rozwijania nowych;
- promowanie kreatywności i innowacyjności;
- przyczynianie się do wzrostu gospodarczego i zatrudnienia.

Tak zdefiniowane cele mają być realizowane w zgodzie z następującymi zasadami:

- równorzędności uczenia się w różnych miejscach, formach, okresach życia, tj. równości między edukacją formalną, pozaformalną i nieformalną;
- prowadzenia identyfikacji, oceny i uznawania efektów uczenia się niezależnie od formy, miejsca i czasu realizacji;
- uczenia się od pierwszych do ostatnich lat życia.

W 2008 roku Parlament Europejski i Rada Europy przyjęły dokument ustanawiający Europejskie Ramy Kwalifikacji (ERK) dla uczenia się przez całe życie. To z kolei jest jednym z warunków zapewnienia spójności polskiego systemu edukacji z ogólnoeuropejskim obszarem LLL. W 2017 roku została opracowana, a przyjęta przez rząd Polski w 2019 i 2020 roku, *Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030* (ZSU, 2019). Dokument ten zawiera założenia polityki na rzecz rozwoju umiejętności i wspiera tworzenie efektywnego systemu zarządzania i monitorowania w obszarze polityki uczenia się przez całe życie (edukacja formalna i pozaformalna oraz uczenie się nieformalne), tak aby w jak najwyższym stopniu odpowiadał on na istniejące i pojawiające się wyzwania i potrzeby. Skuteczna koordynacja działań realizowana jest dzięki zaangażowaniu interesariuszy zarówno na poziomie krajowym, jak i regionalnym, przy wykorzystaniu istniejących rozwiązań, doświadczeń oraz dobrych praktyk zarówno krajowych, jak i regionalnych. Dokument ten jest istotnym punktem odniesienia dla wszelkich działań realizowanych w zakresie edukacji w Polsce. Tak samo jak edukacji formalnej w szkołach i na uczelniach dotyczy on wprost edukacji pozaformalnej i nieformalnej (a zatem również LOWE).

W 2021 roku Komisja Europejska przyjęła *Plan działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych* (Plan działania KE, 2021). Plan ten obejmuje trzy główne cele, które mają zostać zrealizowane do 2030 roku:

- co najmniej 78% ludności w wieku od 20 do 64 roku życia powinno mieć zatrudnienie;
- co najmniej 60% wszystkich dorosłych powinno co roku uczestniczyć w szkoleniach (dla Polski wskaźnik ten wynosi 51,7%);
- liczba osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym powinna zmniejszyć się o co najmniej 15 milionów.

Europejski filar praw socjalnych składa się z trzech grup obszarowych:

- równe szanse i dostęp do zatrudnienia,
- uczciwe warunki pracy,
- ochrona socjalna i integracja społeczna.

Istotny z perspektywy realizacji idei uczenia się przez całe życie jest filar pierwszy z pierwszej grupy tematycznej: Kształcenie, szkolenie i uczenie się przez całe życie. Zgodnie z jego założeniami: „Każda osoba ma prawo do edukacji włączającej, charakteryzującej się dobrą jakością, szkoleń i uczenia się przez całe życie w celu utrzymania i nabywania umiejętności, które pozwolą jej w pełni uczestniczyć w życiu społeczeństwa i skutecznie radzić sobie ze zmianami na rynku pracy" (UE, 2017, rozdz. 1). Idealnie w ten zapis wkomponowana jest idea Modelu LOWE.

Dane statystyczne nie nastrajają pozytywnie. Wyniki badań aktywności edukacyjnej (Adult Education Survey – AES) w skali europejskiej wyraźnie pokazują, że w przypadku wielu krajów UE osiągnięcie wskaźnika referencyjnego może być trudne, a nawet niemożliwe. Z badań Eurostatu z 2023 roku wynika, że ok. połowy państw UE przekroczyło (Szwecja, Holandia, Węgry) lub wypełnia zobowiązania co do osiągnięcia wskaźnika 60% osób dorosłych uczących się. Natomiast druga połowa państw członkowskich Wspólnoty odnotowuje niewielkie, małe, ale też i zagrażające realizacji celu poziomy osiągnięcia wskaźnika referencyjnego. Polska wraz z Bułgarią i Grecją zamykają tę listę, mogąc pochwalić się osiągnięciem wskaźnika na poziomie odpowiednio: ok. 24%, niecałych 20% i ok. 17%.

Trudno wskazać jedyny powód, który motywuje i zachęca np. Węgrów do częstszego niż Polacy uczestnictwa w różnych formach edukacji. Być może w Polsce powodem jest słabe dopasowanie oferty edukacyjnej do rzeczywistych potrzeb, jej niska elastyczność, a także zdecydowany nacisk na wiedzę teoretyczną niż na zdolność rozwijania umiejętności szukania odpowiednich wiadomości i stosowania ich w praktyce. Nie bez znaczenia wydaje się też to, że w polskim modelu edukacyjnym najsłabiej akcentujemy kształtowanie postaw ukierunkowanych na rzecz uczenia się, rozwoju i zdobywania nowych kompetencji. W Polakach nadal pokutuje dziedziczone przekonanie, że tylko wykształcenie formalne udokumentowane stosownymi certyfikatami i dyplomami stanowi klucz do kariery oraz poprawy statusu zawodowego i ekonomicznego.

W efekcie mamy ogrom Polek i Polaków z grubymi (opasłymi) segregatorami dokumentów potwierdzających ukończone studia, kursy, szkolenia, treningi, a żadnych dowodów na umiejętność zastosowania tej wiedzy w praktyce.

Dość znamienne w tym kontekście jest to, jak często globalne korporacje i wysoce innowacyjne firmy unikają w rekrutacji osób z opasłymi tomami certyfikatów, a poszukują tych (i to bardzo często na wczesnych etapach edukacji formalnej, póki młodzi adepci nie zostaną zmanierowani i zepsuci w wyścigu po najwyższe oceny i najwyższą liczbę certyfikatów), którzy potrafią udowodnić wysoki poziom kompetencji kluczowych (Rada UE, 2018). Uważają bowiem, że łatwiej jest w miejscu pracy lub w ramach innych form przyuczyć pracownika w zakresie zagadnień teoretycznych, niż zmienić jego postawę, nawyki, cechy charakteru mimo obfitości potwierdzeń zdobywanej wiedzy teoretycznej, która i tak obecnie szybko się dezaktualizuje.

Nie bez znaczenia jest też i to, że w skali Europy Polska należy do czołówki tzw. najbardziej wyedukowanych społeczeństw. Miernikiem w tym zakresie jest odsetek osób dorosłych kończących pełny cykl edukacji formalnej oraz odsetek osób z wyższym wykształceniem, a także odsetek osób z niskim wykształceniem. W pierwszym przypadku Polska od lat należy do czołówki europejskiej ze wskaźnikiem ponad 90% osób dorosłych z pełnym wykształceniem ponadpodstawowym. W przypadku drugiego wskaźnika dokonaliśmy w Polsce epokowego skoku, choć nie należymy jeszcze do europejskiej klasy liderów (prawie 38% Polaków z wyższym wykształceniem w stosunku do średniej europejskiej na poziomie 35% w kategorii osób w wieku 25–64 lata oraz 49% Polaków w stosunku do 44% średniej w Europie dla osób w wieku 30–34 lata). W przypadku trzeciego wskaźnika Polska jest w gronie liderów z poziomem 5,7% osób w wieku 25–64 lata z niskim wykształceniem w stosunku do 20% średnio dla UE.

Długi i intensywny proces edukacji formalnej w Polsce, a także presja społeczna i środowiskowa powodują, że mamy bardzo dobrze wykształconych dorosłych (w tym ostatnio przodują kobiety), posiadających stosowne dyplomy i certyfikaty, jednakże zmęczonych samą myślą o tym, by w kolejnych latach jeszcze się uczyć. Poza tym polski system edukacyjny został skonstruowany w taki sposób, że jego centralnym punktem jest wiedza, proces edukacyjny i egzaminy. Stąd też ukończenie cyklu edukacyjnego pozwala żyć

w przekonaniu, że gwarancją dobrej i ciekawej pracy są dyplomy i certyfikaty. To z kolei zwalnia rzesze dorosłych osób z poczucia konieczności pielęgnowania w sobie ciekawości świata i wrażliwości w świetle faktu nieuchronnej dezaktualizacji zdobytej wiedzy. Dzieje się tak aż do chwili, gdy pracodawca lub warunki rynkowe zaczynają stawiać inne, bardziej realistyczne i adekwatne do rzeczywistości wymagania i zadania.

W wielu przypadkach, zwłaszcza osób w okresie przedemerytalnym, jest wtedy za późno na jakąkolwiek zmianę. Rodzi to obawy, strach, depresję, wycofanie się z życia i frustrację. A im płytszy i mniejszy rynek pracy (np. lokalny), tym sytuacja staje się trudniejsza do rozwiązania nie tylko dla jednostki dotkniętej kryzysem, ale dla całego jej otoczenia.

Osoba taka – choć przez lata aktywna – przestaje być wzorem dla innych i utrwala w nich działania zachowawcze, kierując ich uwagę na szukanie łatwego, ale mało wymagającego zabezpieczenia egzystencji na podstawowym poziomie. Łańcuch niemożności, niewiary, frustracji i dezaktywacji zaciska coraz silniej kolejne ogniwa, mając istotny wpływ na ograniczanie zdolności czynników endogennych na rozwój (społeczny i ekonomiczny) wspólnoty. Niestety, nie jest to tylko apokaliptyczny, dystopijny obraz świata w stanie entropii, malowany wizjami pesymisty. To wbrew pozorom bardzo częsty obraz Polski gminnej, oddalonej od centrów administracyjnych i gospodarczych, wykluczonej komunikacyjnie, pozostawionej samej sobie, pozbawionej zasobów do wyrównanej walki o swoją tożsamość i przyszłość oraz niezabezpieczonej przed negatywnymi skutkami zbyt głębokiej transformacji ustrojowej. W oficjalnej nomenklaturze nazywa się takie miejsca kryzysowymi ze względu na utratę funkcji administracyjnych, ale bardzo często wiele z nich nigdy takich funkcji nie pełniło. Od zawsze wręcz były one na marginesie tzw. mainstreamu (jak np. obszary popegeerowskie).

Takim miejscom, takim gminom i społecznościom potrzebna była zupełnie inna interwencja publiczna, koncentrująca się na człowieku, jego potrzebach, ukrytych aspiracjach, a także na uwarunkowaniach środowiskowych i indywidualnych. Interwencja, która zmienia akcenty z formalistycznych na relacyjne (w tym na relacje z samym sobą, swymi najbliższymi i środowiskiem), która nie zmusza, a zachęca, nie ocenia, a motywuje, nie poucza, a pokazuje (wskazuje), nie wymaga, a wspiera, nie odpytuje, a odpowiada, nie nakazuje, a pozwala. To interwencja w edukację, w uczenie się, dla siebie i dla innych, w zgodzie ze sobą i w zakresie odpowiednim dla swoich potrzeb (które w wyniku tejże interwencji rosną, są bardziej identyfikowalne i świadome). Interwencja, która wzmacnia naturalną, atawistyczną potrzebę poznawania, dowiadywania się, ale nie w sytuacji przymusu, a w rosnącej automotywacji karmionej poczuciem satysfakcji z kolejnych zdobyczy i rozumienia osiąganych efektów, możliwych do zastosowania w praktyce własnego życia.

W odpowiedzi na tę sytuację, a także na wyzwania stojące przed Polską jako członkiem UE w zakresie co najmniej wzmocnienia postaw sprzyjających uczeniu się przez całe życie, w 2016 roku MEN rozpoczęło projekt, który rozwija nową misję społeczną szkół. Przedsięwzięcie to skoncentrowane na działaniach rozwijających kapitał ludzki w Polsce znane jest właśnie pod nazwą LOWE. Lokalne Ośrodki Wiedzy i Edukacji nie są nową instytucją w systemie edukacji dorosłych, ale nową funkcją szkół i innych, i podmiotów spoza tego systemu. Projekt był realizowany w dwóch edycjach: pilotaż przeprowadzono w latach 2016–2018, natomiast drugą edycję – weryfikację jednolitego Modelu LOWE – w latach 2019–2022. W obu MEN postawiło akcent na organy prowadzące szkoły. I to one były głównym organizatorem rozpoznawania warunków

i wzmacniania aktywności edukacyjnej osób dorosłych w społecznościach lokalnych, w których szkoły te działają. W pilotażu chodziło o szkoły tworzące jedną z najgęstszych sieci usług publicznych, docierającą także do małych miejscowości oddalonych od dużych skupisk miejskich. W projekcie LOWE pierwszeństwo miały szkoły usytuowane na obszarach defaworyzowanych, w tym na obszarach wiejskich.

Sama idea LOWE nie wynika tylko z założeń edukacyjnych, w tym działań na rzecz poprawy umiejętności i wykształcenia. Jednym ze źródeł projektu jest próba odpowiedzi na coraz większe wyzwania demograficzne. Jednym z najważniejszych jest prognozowany spadek liczby ludności do 2060 roku, który będzie dotyczyć aż 93,7% powiatów. Przyrost ludności odnotują przede wszystkim jednostki terytorialne, które znajdują się w bliskim i bezpośrednim sąsiedztwie miast wojewódzkich. Ponadto nastąpi wyraźne starzenie się ludności mierzone m.in. współczynnikiem starości demograficznej (odsetkiem osób w wieku 65 lat i więcej w ogólnej populacji). W 2030 roku dla 87 powiatów współczynnik ten będzie wyższy niż 25%. Depopulacja i wzrost odsetka osób starszych w ogóle społeczeństwa, a także zwiększające się koszty utrzymania przez samorządy lokalne istniejącej sieci szkół powodują od lat nasilające się tendencje do restrukturyzacji i optymalizacji tej sieci, a to w konsekwencji prowadzi wprost do likwidacji placówek z najmniejszą liczbą dzieci w oddziałach szkolnych. Rodzi to protesty rodziców, opiekunów i aktywistów lokalnych, co w żaden sposób nie sprzyja odbudowywaniu wspólnotowości w i tak coraz bardziej podzielonych społecznościach. Odpowiedzią na tę sytuację było zaproponowanie organom prowadzącym szkoły zastosowania innego modelu restrukturyzacji, który miał polegać na ewolucyjnej zmianie mającej na celu stworzenie w wyniku zaangażowania szkoły swoistego centrum edukacji, rozwoju i aktywizacji dla mieszkańców gminy.

Jak działa LOWE

Lokalny Ośrodek Wiedzy i Edukacji zawsze działa w określonym środowisku lokalnym, które ma własną charakterystykę kulturową, społeczną, przyrodniczą, swoje tradycje, historię, doświadczenia, typy więzi społecznych. Dana społeczność lokalna w sobie właściwy sposób przechodziła także transformację ustrojową, a jej skutki społeczne, kulturowe, demograficzne i ekonomiczne są zróżnicowane co do istotności oddziaływania i trwałości w czasie. Między innymi właśnie te czynniki mają wpływ na społeczność oraz rodzą określone konsekwencje, które warunkują to, jak mieszkańcy dzielnicy/gminy/powiatu realizują swoje potrzeby, jakie mają aspiracje i motywacje do działania (zmiany swojego życia), oraz to, jak wierzą: sobie nawzajem i – tym bardziej – innym, w tym np. w takie przedsięwzięcia jak LOWE. Oznacza to, że nie ma dwóch takich samych LOWE, ponieważ LOWE zanurzone jest w potrzebach i uwarunkowaniach danej społeczności lokalnej, a zatem musi podejmować działania adekwatne do tych czynników. Zatem w jednym regionie możemy mieć (i najczęściej tak jest) bardzo zróżnicowane sposoby działania LOWE. Choć wszystkie funkcjonują na podstawie tego samego modelu, to różni je trafność reakcji podjętej na zidentyfikowane potrzeby, problemy i aspiracje społeczności lokalnej, w tym jej dorosłych członków.

Trzeba wyraźnie podkreślić, że różnorodność podejść do definiowania tego, czym jest LOWE, należy przyjmować tylko z satysfakcją. Oznacza to bowiem, że LOWE odnalazły się w swoich środowiskach, wypracowały metody i narzędzia zarówno rozpoznawania swoich wspólnot lokalnych, ich wyzwań, problemów i potrzeb, jak i docierania do ich członków i budowania wspólnoty, w tym przede wszystkim wspólnoty interesu społecznego – interesu dobra wspólnego. Jest nim dowiedzenie się czegoś więcej (o sobie, o innych, o świecie), lepsze zrozumienie tej wiedzy i odpowiadanie na wyzwania rzeczywistości na podstawie własnych przekonań i decyzji wewnętrznych – bez przymusu, bycia ocenianym i sprawdzanym (jak się dzieje w tradycyjnie pojmowanej szkole). Lokalny Ośrodek Wiedzy i Edukacji pozwala jednostce w sposób nie tylko reaktywny, ale przede wszystkim aktywny i w pełni świadomy udzielić światu (rzeczywistości) odpowiedzi (reakcji) na wyzwania i oczekiwania – a dzieje się to nie dzięki presji, przymusowi, kalkulacji, modom, zachętom itp., ale w wyniku istotnie przepracowanej

automotywacji i poniekąd atawistycznej ciekawości świata, życia. Lokalny Ośrodek Wiedzy i Edukacji dzięki stosowanym – często niestandardowym i nieoczywistym – metodom edukacyjnym pozwala człowiekowi poczuć się bezpiecznie w swej wiedzy i niewiedzy, by móc wykonać życiowy krok, aby lepiej poznać siebie, doświadczyć czegoś innego, zrozumieć, czym jest współczesny świat, jakie reguły nim rządzą, a także jakie oczekiwania stawia członkom społeczności, pracownikom, pracodawcom. Dzięki partnerskiej postawie uczestników-współtwórców LOWE pozwala umocnić się w rozumieniu współczesnego świata i poczuć się lepiej przygotowanym do chwili, gdy znów zaskoczy on nas czymś niespodziewanym. Do tego LOWE pozwala poczuć wspólnotę z innymi, by razem sprostać wyzwaniom oraz oswoić dotąd nieznane (niepoznane). Razem jest raźniej, a to, co nowe, nie musi być wcale złe i groźne, jeśli uda się poznać, na czym owo nowe lub dotąd niezrozumiałe polega.

Lokalny Ośrodek Wiedzy i Edukacji to zatem motywacja do zmiany, to bezpieczne miejsce poznawania (siebie, innych, świata, relacji itp.) i doskonała sposobność, a także odpowiednie warunki do rozwoju.

To również przyjazna przestrzeń do poszukiwań, zadawania pytań, znajdowania odpowiedzi, błądzenia i wypracowywania nowych rozwiązań, znaczeń, opisów, interpretacji, powiązań (asocjacji), a także dzielenia się swoją wiedzą, umiejętnościami, doświadczeniem itp. To miejsce, gdzie w jednym czasie spotykają się na równych zasadach wszyscy ci, którzy spotykają się rzadko lub nigdy by się nie spotkali, gdyż dzieli ich (wydawałoby się) tak wiele, a niekiedy nawet wszystko. To przestrzeń bycia i aktywności: razem, a nie obok, a tym bardziej nie wbrew (komuś, czemuś).

Lokalny Ośrodek Wiedzy i Edukacji jest więc miejscem, gdzie każdy może być sobą, bez konieczności odgrywania ról społecznych, zawodowych i innych; to miejsce spotkań, debaty, wymiany, współpracy, gdzie nie istnieją i nie mają żadnego znaczenia struktury, hierarchie, podziały i funkcje. To miejsce, gdzie człowiek spotyka człowieka, by razem mogli wymieniać się wiedzą o sobie, otoczeniu, świecie i pomnażać ją, wzbogacać, gromadzić i udostępniać innym, dzielić się nią, by znów uzyskiwać nową, użyteczną, prawdziwą i sprawdzoną w praktyce oraz zweryfikowaną dzięki obiektywizmowi autorytetów oraz dostępnych metod i narzędzi. Lokalny Ośrodek Wiedzy i Edukacji to w końcu miejsce rozwoju, w tym tak ważnego samorozwoju, który odbywa się dzięki solidarności, partnerstwu, współpracy, odpowiedzialności, celowości i adekwatności. Lokalny Ośrodek Wiedzy i Edukacji jest też – co ma kluczowe znaczenie dla zrozumienia tej metody edukacji – miejscem uświadamiania sobie własnego potencjału, kompetencji i priorytetów oraz kształtowania, rozwoju i pozyskiwania nowych umiejętności, w tym nierzadko też kwalifikacji pozwalających odnaleźć się w zmieniającej się rzeczywistości lub też ją dla siebie i jakości życia kształtować w duchu zrozumienia dla interesu ogółu (wspólnoty).

Model działania LOWE

Organizując LOWE przy szkole, trzeba pamiętać, że Model LOWE opisuje precyzyjnie i klarownie wszystkie elementy funkcjonowania LOWE. Na kilka najbardziej kluczowych elementów zwrócono uwagę podczas ogólnopolskiej debaty „Uczenie się przez całe życie. Koordynacja działań – rozwiązania i wyzwania", zorganizowanej w dniach 16–17 grudnia 2024 r. w Warszawie[2]. Ponieważ – w ocenie

2 Wydarzenie odbyło się w ramach projektu „Rozwój współpracy i koordynacji w zakresie uczenia się przez całe życie", który ma charakter parasolowy dla przedsięwzięć realizowanych przez województwa w ramach inwestycji A3.1.1. KPO – Wsparcie rozwoju nowoczesnego kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie. Obszar V – Doradztwo zawodowe, planowanie uczenia się przez całe życie i potwierdzanie umiejętności.

organizatorów – wykład mógł być niewystarczającym sposobem na zobrazowanie idei i filozofii tego, czym powinny być LOWE, a także na pokazanie praktycznej strony skutecznej i efektywnej implementacji Modelu LOWE – uzupełniono go o warsztat[3] z uczestnikami debaty. W jego trakcie mogli oni poznać praktyczne wymiary tworzenia LOWE w ramach szkoły, organizacji pracy szkoły, realizacji działalności edukacyjnej dla dorosłych, a także zrozumieć szanse, zagrożenia i korzyści dla całej społeczności lokalnej płynące z prowadzenia LOWE.

Wśród kluczowych elementów znalazły się:

1. **Podstawowe założenia działalności szkoły jako LOWE**

a. uczenie się w różnych miejscach (tam, gdzie chcą się uczyć dorośli);
b. szeroka grupa uczestników LOWE (poszerzenie grupy uczestników o osoby inne niż rodzice lub opiekunowie dzieci);
c. oferta LOWE dostosowana do potrzeb indywidualnych oraz do oczekiwań rynku pracy;
d. uwzględnienie w zajęciach edukacyjnych i aktywizujących wielu różnych aspektów (np. zaangażowania dorosłych w codzienne sprawy związane z pracą lub obowiązkami rodzinnymi);
e. wykorzystanie potencjału szkoły dla uczenia się przez całe życie (kompetencji kadry i zasobów materialnych szkoły);
f. podejście popytowe w określaniu treści ofert edukacyjnych.

2. **Elementy konstrukcji LOWE**

a. diagnoza – dogłębna, oparta o zróżnicowane i partycypacyjne metody; dotyczy: potrzeb (luk kompetencyjnych), barier, interesariuszy, zasobów potrzebnych, posiadanych i dostępnych, by LOWE działało sprawnie;
b. rekrutacja – motywująca, niestandardowa, włączająca, praktycznie ciągła;
c. oferta edukacyjna – elastyczna, partycypacyjna, popytowa, interaktywna, włączająca, realizowana wyłącznie w metodzie tzw. cyklu Kolba, użyteczna, atrakcyjna, praktyczna, zrozumiała;
d. ewaluacja efektów i metod oraz potrzeb i wyzwań – stała, zróżnicowana w metodologii i narzędziach, porównywalna, obiektywna, bardziej jakościowa, dialogiczna niż statystyczna;
e. partnerstwo lokalne – sieć podmiotów działających na rzecz edukacji dorosłych, pod patronatem władz lokalnych, skoncentrowana wokół LOWE, nakierowana na cel wspólnoty lokalnej.

3. **Kluczowe elementy budulca („spoiwo") LOWE**

a. diagnoza – jw.
b. oferta edukacyjna = podejście popytowe;
c. partnerstwo lokalne – jw.;
d. integracja środowiskowa, lokalna, instytucjonalna;
e. partycypacja uczestników, partnerów w konstrukcji oferty i jej realizacji oraz ewaluacji efektów i promocji dobrych praktyk;
f. elastyczność w stosunku do potrzeb, barier, wyzwań itp.;
g. dostępność oferty tam, gdzie uczestnicy chcą z niej skorzystać; dlatego też częstym rozwiązaniem, zwłaszcza w gminach z wykluczeniem komunikacyjnym, jest organizacja tzw. LOWE rozproszonego, z wykorzystaniem do tego wszelkich dostępnych miejsc o charakterze publicznym (np. świetlice, kluby itp.);
h. równość w dostępie do oferty i praw jako uczestnika, a także jako edukatora;
i. użyteczność – oferta edukacyjna ma być potrzebna uczestnikom, przez nich zaakceptowana i dla nich użyteczna w sensie praktycznym według zasady „uczymy się tylko tego, co jest nam do poprawy jakości życia potrzebne, w takim tempie i zakresie, w jakim możemy osiągnąć satysfakcjonujące i doświadczalne efekty";

3 Warsztat został poprowadzony wspólnie z p. Joanną Ozorką-Krawczyk, dyrektorką Zespołu Szkół w Szczurowej (województwo małopolskie), koordynatorką LOWE w gminie Szczurowa, ekspertem Think Tank LOWE Fundacji Małopolska Izba Samorządowa.

j. obserwacja i modyfikacja działalności, metod, narzędzi, organizacji, stały rozwój metod, narzędzi i kompetencji, w tym również kadry LOWE;
k. odpowiedzialność za uruchomione procesy – tzw. trwałość LOWE.

4. LOWE jako koncepcja „trzeciego miejsca"

a. koncepcję opracowali Ray (Ramon) Oldenburg i Dennis Brissett, a przedstawiono ją w opublikowanym w 1982 roku artykule *The Third Place* na łamach „Qualitative Sociology";
b. w „trzecich" miejscach ludzie gromadzą się głównie po to, aby cieszyć się wzajemnie swoim towarzystwem;
c. „trzecie miejsce" to miejsce odpoczynku – nie tylko od pracy, lecz także od wykonywanych na co dzień rutynowych czynności; jest neutralną przestrzenią, w której spędzamy wolny czas, spotykamy przyjaciół, odpoczywamy po pracy zawodowej, pracach domowych, nabieramy oddechu przy filiżance kawy czy herbaty, obserwujemy innych i się im pokazujemy (za Wikipedią);
d. „trzecie miejsca" wzmacniają w nas poczucie przynależności do otoczenia oraz więzi z innymi – znanymi lub potencjalnie bliskimi nam osobami; są to miejsca, w których tętni życie lokalnej społeczności, gdzie rodzą się nowe pomysły, utrwalają się lub ewoluują wartości ważne w danym środowisku (jw.).

5. Podstawowa metoda uczenia się w LOWE

a. absolutna marginalizacja form pasywnych uczenia, akcentujących rolę nauczyciela (np. kursy, szkolenia itp.) na rzecz takich zdarzeń i interwencji edukacyjnych, w których kładzie się nacisk na potrzeby i aspiracje uczestnika, a nauczyciel, edukator, trener itp. pełni wyłącznie funkcję pomocniczą, inspiracyjną (usługodawczą);
b. tzw. uczenie pod przykryciem (*hidden workshop*);
c. metoda kształtowania określonych kompetencji kluczowych, która nie uwydatnia braków, deficytów, cech osoby uczącej się, ale bazuje na jej potrzebach, dobrych stronach, drobnych osiągnięciach, motywacjach, kolejnych wzmocnieniach płynących z wewnątrz, jak i od innych uczestników, edukatorów, rodziny, znajomych, środowiska;
d. kształcenie w postaci atrakcyjnych, potrzebnych, niewykluczających, niestygmatyzujących działań edukacyjnych;
e. metody te wynikają z potrzeb życia codziennego – np. nauka pieczenia ciasta = kompetencje matematyczne;
f. wykorzystuje się do tego wiedzę i umiejętności uczących się;
g. rola edukatora jest często rolą facylitatora;
h. uczenie się odbywa się dzięki stosowaniu takich metod, jak np. scenki rodzajowe, odgrywanie ról, ćwiczenia praktyczne, symulacje, dyskusje.

Choć jak wspomniano, praktycznie wszystkie regiony zobowiązane są już wdrażać ideę LOWE w ramach środków Fundusze Europejskie dla Regionów, wciąż jest jeszcze ona w Polsce słabo rozpowszechniona. Jak ważne jest jej promowanie pokazała chociażby wspomniana wcześniej debata. W reakcjach na wykład i warsztaty padały stwierdzenia, że prezentacja pozwoliła uczestnikom na zrozumienie, czym LOWE jest i czym może być. Podkreślano także, że działania tego typu mają ogromne znaczenie w budowaniu świadomości osób dorosłych w zakresie konieczności rozwijania umiejętności i rozumienia rzeczywistości – np. rynku pracy wymagającego tzw. kompetencji miękkich, których zdobywanie w ramach edukacji formalnej jest bardzo trudne. Jest to szczególnie ważne w tych środowiskach lokalnych, które oddalone są od centrów edukacyjnych, administracyjnych, kulturowych itp.

Podczas wykładu i warsztatów najczęściej padały nastepujące pytania:

→ czy LOWE jest konkurencją dla innych form edukacji dorosłych? – nie, nie jest; jest natomiast uzupełnieniem istniejącej oferty i podstawowym, najsilniejszym i najbardziej powszechnym działaniem inicjującym i motywującym do zwiększania świadomości

kompetencyjnej osób dorosłych oraz ich aktywności edukacyjnej;

- jakie formy edukacyjne przybierają działania podejmowane przez LOWE? – najczęściej są to: spotkanie, dyskusja, wymiana wiedzy, informacji, wspólne działanie; najrzadziej szkolenia i kursy;
- ile LOWE powinno działać w jednej gminie? – najlepiej jeden na gminę, ale dopuszczalny jest wariant rozproszonej oferty w zgodzie z ideą popytu, czyli oferta jest tam, gdzie są jej odbiorcy i uczestnicy, a nie na odwrót;
- jak podchodzą do działalności LOWE nauczyciele? – w sposób mocno zróżnicowany, ale duża ich część z czasem przekonuje się do stania się częścią LOWE, czasem w roli edukatorów, a czasem uczestników. Nauczyciele bardzo szybko dostrzegają, jak osoby spoza danej szkoły (rodzice, opiekunowie itp.) zmieniają swoją opinię na temat tej placówki i jej stosunku do społeczności lokalnej wynikającego z prowadzenia LOWE;
- czy LOWE może/powinno być prowadzone przez ośrodki/domy kultury? – zgodnie z Modelem nie powinno, gdyż LOWE to oferta mająca poszerzać funkcję szkoły. Sprawne i skuteczne LOWE działa synergicznie, zapraszając do partnerstwa inne podmioty, instytucje, a nawet osoby prywatne; jednak aby osiągnąć trwałe skutki z wdrażania Modelu LOWE, musi ono być immanentną częścią szkoły.

W LOWE rozwija się umiejętności uniwersalne (kompetencje kluczowe) stanowiące podstawę uczenia się przez całe życie. Przy tym promuje się działania na rzecz umiejętności dorosłych, które nie ograniczają się do pasywnego uczestnictwa w szkoleniach i kursach. Z jednej strony realizuje się bardziej skuteczne formy edukacyjne dla dorosłych oparte na aktywnym i praktycznym uczeniu się, współdziałaniu i współpracy w grupach i zespołach, wspólnym rozwiązywaniu problemów, uczeniu się wzajemnym z konkretnych osiągnięć dostrzeganych w środowiskach lokalnych (np. w zakresie małej przedsiębiorczości niewymagającej kwalifikacji zawodowych), nowoczesnym podejściu do pielęgnacji tradycji lokalnej i regionalnej itp.

Z drugiej strony stosowane metody edukacyjne obejmują mobilizowanie lokalnych instytucji i organizacji na rzecz umiejętności dorosłych, a nie tylko samych dorosłych. Ma to znaczenie na wszystkich etapach przygotowania i realizacji ofert edukacyjnych dla dorosłych. Od rozpoznania potrzeb indywidualnych i zbiorowych w społecznościach lokalnych, tak by oferty te miały rzeczywiście charakter popytowy, przez aktywną rekrutację uczestników, świadczenie usług w różnych miejscach ważnych dla umiejętności (nie tylko w szkołach) i z pomocą różnych osób występujących w roli edukatorów (nie tylko nauczycieli, ale także praktyków z osiągnięciami w różnych, ważnych dla społeczności dziedzinach, jak i, z czasem, samych uczestników). Wreszcie przez obserwację efektów działania LOWE w środowisku lokalnym, w tym losów ich uczestników. Chodzi o to, by w edukacji dorosłych szkoła pełniąca funkcję LOWE nie działała sama, ale była elementem działań na rzecz integracji społeczności lokalnych i rozwoju społecznego.

Choć wiele z form edukacyjnych może się powtarzać, to należy pamiętać, że określone ramy edukacji nieformalnej i pozaformalnej określa Model LOWE, a ich zastosowanie i dostosowanie od potrzeb zależne jest od inwencji twórczej i doświadczenia społecznego kadr LOWE. Bardzo częste jest diametralne zróżnicowanie efektów tych samych działań podjętych w różnych środowiskach, w których i na rzecz których działa LOWE. Ujmując to wprost: nie wszędzie te same mechanizmy będą działały tak samo. Dlatego tak ważne są dwa warunki przesądzające o sukcesie, które muszą zaistnieć jednocześnie: diagnoza potrzeb, uwarunkowań, barier, aspiracji społeczności lokalnej oraz wsparcie LOWE w postaci sprawnej i efektywnej sieci wymiany doświadczeń, inspiracji i rozwiązań. I jeszcze jedna istotna rzecz: LOWE wymaga czasu – tyle, ile trzeba budować zaufanie ludzi do samych siebie i siebie nawzajem oraz do instytucji publicznych. A im bardziej dotknięte defaworyzacją społeczności lokalne, tym dłużej trzeba czekać na efekty działania LOWE i osiąganie trwałych skutków w postaci zmiany

postaw, rozwoju umiejętności i przyswajania nowej wiedzy, czyli rozwijania kompetencji kluczowych.

Korzyści z LOWE

Lokalne Ośrodki Wiedzy i Edukacji są innowacją społeczną i edukacyjną, która pozwoliła na rozwój aktywności edukacyjnej i społecznej osób dorosłych w Polsce. Mimo że dotychczasowe LOWE w zdecydowanej większości działały i nadal działają na obszarach wiejskich i małych miast, to uniwersalność i adekwatność Modelu LOWE pozwala mieć przekonanie co do trafności stosowanych metod również w warunkach dużych i zatomizowanych skupisk miejskich, w których procesy marginalizacji i defaworyzacji społecznej i zawodowej są równie silne jak na obszarach wiejskich, choć z pewnością nie tak bardzo dostrzegalne. Dlatego Model LOWE może być z powodzeniem stosowany również w dużych miastach, czego przykładem są działania edukacyjne podejmowane przez Fundację Małopolska Izba Samorządowa w autorskich długofalowych programach społeczno-edukacyjnych na terenie Krakowa (np. autorski program „Przystanek Grzegórzki”[4]).

Doświadczenie Fundacji Małopolska Izba Samorządowa (Fundacja MIS) w realizacji obu wspomnianych wcześniej edycjach programu Ministerstwa Edukacji Narodowej (wcześniej: Ministerstwa Edukacji i Nauki) wskazuje wyraźnie na to, że ten sposób interpretacji Modelu LOWE stanowi podstawę, w tym również kształcenia dorosłych, tworzącej taki rodzaj rezyliencji (odporności, prężności, giętkości) osobistej i społecznej, której podstawową cechą jest elastyczność, integracja z uwarunkowaniami lokalnymi i wrażliwością na potrzeby oraz aspiracje tych, dla których LOWE działa i przez których jest współtworzone.

Raz jeszcze koniecznie trzeba powtórzyć, że dla tak zdefiniowanego LOWE jedynym i najlepszym miejscem jest szkoła, traktowana jako lokalne centrum aktywności i rozwoju, która działa nie w pojedynkę, ale jako medium i integrator potencjałów oraz możliwości innych instytucji, podmiotów, osób, środowisk zarówno tych lokalnych, jak i ponadlokalnych, tych ważnych dla rozwoju całej wspólnoty w wymiarze indywidualnym, jak i zbiorowym, a także działających w odpowiedzi na aktualne potrzeby oraz w wymiarze strategicznym. Dla szkoły LOWE jest sposobem na ewolucyjny proces reformy jej funkcjonowania przez poszerzanie jej funkcji o tę, która w sposób bezpośredni oddziałuje na społeczność oraz na jej kompetencje pozwalające kreować rzeczywistość, a nie tylko biernie ją odbierać.

> Szkoła zdobywa dzięki metodzie Modelu LOWE nowy wizerunek w społeczności lokalnej, gdyż staje się bardziej otwarta, tolerancyjna, wrażliwa, a jako organizacja wpisuje się w ideę organizacji samouczącej i prorozwojowej.

Dzięki otwarciu się na dorosłych i zaproponowaniu im oferty edukacyjnej (przy wcześniejszym zbadaniu ich potrzeb oraz przy ich rzeczywistej współpracy) szkoła, a dokładniej kadra pedagogiczna, która jest w LOWE zaangażowana, zdobywa nowe kompetencje edukacyjne. Dzięki stosowanym w LOWE metodom edukacji poza- i nieformalnej dorosłych szkoła niejako uczy się być w bezpośredniej relacji z otoczeniem innym niż tylko rodzice i opiekunowie dzieci uczących się w danej instytucji, a także jest w stanie wykorzystać atrakcyjne metody edukacyjne sprawdzone z dorosłymi w pracy z dziećmi i młodzieżą.

Wspólnocie lokalnej, samorządowi lokalnemu, organowi prowadzącemu szkołę realizacja Modelu LOWE również przynosi wymierne efekty. Konsekwencja w działaniu, otwartość na ludzi, elastyczność, stałe diagnozowanie sytuacji, współpraca i wspieranie

4 Więcej na ten temat zob. fundacjamis.org.pl/nasze-projekty.

kadry LOWE w podejmowanych przez nią innowacjach edukacyjnych przyczyniają się do szybkiego pojawienia się pozytywnych zmian społecznych. Szkoła w Modelu LOWE realizuje idee partnerstwa, równości, otwartości, godności – z jednoczesnym nastawieniem na potrzeby członków wspólnoty i włączanie w działania coraz to szerszej rzeszy jej dorosłych członków. Wyróżnikiem LOWE na tle innych znanych metod edukacji dorosłych jest zmienność ról – raz pełni się funkcję edukatora, by kolejnym razem być uczestnikiem uczącym się, zdobywającym nowe kompetencje. To może się udać tylko wtedy, gdy zostało zbudowane zaufanie, a podejmowane w ramach LOWE działania nie są obarczone „grzechem projektozy", co oznacza najwyższy poziom odpowiedzialności za trwałość i rozwój LOWE w społeczności, tzn. traktowanie LOWE jako głównego narzędzia inwestycji w człowieka/ludzi. To bowiem człowiek, cała grupa ludzi, nazywana wspólnotą lub też społecznością lokalną, stanowi największe i najbardziej wartościowe jej aktywa, dzięki którym możliwy jest rozwój na poziomie lokalnym, regionalnym i krajowym. Podjęcie zatem uchwały o utworzeniu LOWE określić można jako sytuację bez odwrotu, drogę jednokierunkową, prowadzącą do dalszego i permanentnego rozwoju zarówno samej idei, jak i uczestniczących w niej jednostek, podmiotów, społeczności.

Realia i rekomendacje

Jak wyglądała dotychczasowa działalność ośrodków? W 2017 roku do projektu LOWE przystąpiło 50 szkół z 13 województw. W kolejnej edycji – w 2019 roku – przedsięwzięcie rozszerzono o następnych 100 LOWE z 14 województw, które zaczęły działalność od jesieni 2020 roku (ograniczoną ze względu na epidemię COVID-19). Organizatorami sieci LOWE były wybrane w drodze konkursowej instytucje/organizacje doświadczone w zakresie aktywizacji społecznej. W pierwszym etapie projektu LOWE uczestniczyły trzy takie instytucje/organizacje z Krakowa[5], Lublina i Wrocławia, które utworzyły po 15–20 LOWE. W drugim etapie uczestniczyło pięć takich instytucji/organizacji z Białegostoku, Bydgoszczy, Krakowa[6], Lublina i Poznania. Każda z nich koordynowała funkcjonowanie 20 LOWE. Lokalne Ośrodki Wiedzy i Edukacji tworzone w pierwszym i drugim etapie funkcjonowały we wszystkich województwach.

W raporcie z zamówionej przez MEN ewaluacji projektu LOWE z grudnia 2022 roku wskazano, że najwięcej LOWE powstało w województwach: lubelskim, podkarpackim, małopolskim, kujawsko-pomorskim i pomorskim. Najwięcej też stworzono ich na obszarach wiejskich (ponad 71%) oraz w małych miastach (ponad 20%). Ponad 20% uczestników działań LOWE było w wieku 60+.

Fundacja Małopolska Izba Samorządowa w ramach własnego Think Tank LOWE przeprowadziła wiele badań nad trwałością LOWE w okresie po zakończeniu ich finansowania przez MEN. Szczegółowe wyniki badań można znaleźć w publikacji *Uwarunkowania trwałej działalności LOWE na rzecz aktywizacji edukacyjnej dorosłych w środowisku lokalnym* pod red. prof. dr hab. Grażyny Prawelskiej-Skrzypek[7].

W tym miejscu warto zaprezentować kilka danych zbiorczych dotyczących stanu LOWE po zakończeniu realizacji projektu MEN i zakończeniu okresu trwałości. Warto podkreślić, że obraz ten nie jest nadzwyczaj optymistyczny, a wyniki LOWE zależą od przynajmniej dwóch czynników: po pierwsze, od motywacji zespołu szkoły, który prowadzi LOWE, i jego gotowości do szukania odpowiedzi na rosnące potrzeby edukacyjne osób dorosłych. Po drugie, od systemu wsparcia LOWE, w tym od odpowiedzialności i motywacji władz organu prowadzącego, woli

5 Liderem konsorcjum była Fundacja Małopolska Izba Samorządowa, a członkami konsorcjum: Uniwersytet Jagielloński, Związek Powiatów Polskich i Wyższa Szkoła Ekonomii i Informatyki w Krakowie.

6 Zgodnie z warunkami konkursu na wybór operatorów wspierających Fundacja Małopolska Izba Samorządowa jako lider konsorcjum współpracowała z gminą Wielka Wieś k. Krakowa, powiatem gorlickim i miastem Rawa Mazowiecka. Członkowie konsorcjum byli beneficjentami pierwszej edycji projektu LOWE i utworzyli modelowe ośrodki LOWE w ramach interwencji konsorcjum utworzonego przez Fundację Małopolska Izba Samorządowa.

7 Zob. lowe.edu.pl/baza-wiedzy.

dofinansowania działalności i gotowości do współpracy partnerskiej innych podmiotów publicznych i prywatnych oraz społecznych na rzecz rozwoju aktywności edukacyjnej osób dorosłych uczestniczących w LOWE na terenie danej szkoły.

Tabela 1. Realność trwania LOWE przy wsparciu w obecnych warunkach

Rok/lata	Utworzone LOWE	Działające LOWE
2017–2018 (I edycja LOWE)	50	50
2020–2022 (II edycja LOWE)	100	100 + 50? = 150?
Ustanie finansowania, obowiązuje umowny okres trwałości LOWE II edycji		
2022, grudzień (źródło: PAESP, na zlecenie MEN)	150	129
2023, listopad/grudzień (źródło: TT LOWE)	150	75
2024, wrzesień/październik (źródło: FMIS)	150	33, zainteresowane 27
Koniec okresu trwałości dla LOWE II edycji		

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań Think Tank LOWE Fundacji MIS oraz danych MEN.

Dwie serie badań Think Tank LOWE Fundacji MIS pokazują wyraźnie, że wraz z upływem czasu od zakończenia projektu MEN liczba LOWE w kraju spada. Pogłębione badania wskazują na główną przyczynę zmniejszenia się tej liczby – jest to brak wsparcia dla aktywności zespołu LOWE, który gotowy jest dalej prowadzić działania merytoryczne na rzecz osób dorosłych, jednakże konieczne jest przy tym określenie na nowo warunków funkcjonowania LOWE w środowisku lokalnym. Niestety wyniki badań wskazują na słabnące zainteresowanie władz organu prowadzącego szkołę, w ramach której działa LOWE, tą formą inwestowania w kapitał intelektualny i innowacyjny osób dorosłych – i to bez względu na wysoki stopień gotowości kadr LOWE do kontynuowania działalności. Nawet rosnące zainteresowanie osób dorosłych tą formą rozwijania posiadanych i zdobywania nowych kompetencji często nie jest wystarczającym powodem, by szukać rozwiązań, które pozwalałyby na kontynuację tej adekwatnej i sprawdzonej metody wzmacniania aktywności edukacyjnej i obywatelskiej osób dorosłych, zwłaszcza w środowiskach oddalonych od centrów administracyjnych/edukacyjnych/kulturowych/społecznych. Więcej informacji na ten temat znajduje się we wspomnianej publikacji oraz w książce *Lokalne Ośrodki Wiedzy i Edukacji na rzecz aktywizacji edukacyjnej dorosłych w środowisku lokalnym*[8] przygotowanej przez Think Tank LOWE Fundacji MIS pod red. prof. dr hab. Grażyny Prawelskiej-Skrzypek.

Analizując krótką, acz intensywną historię LOWE, trzeba wyraźnie wskazać na okres między 2022 rokiem, kiedy zakończyła się druga edycja projektu MEN, a końcem 2024 roku, kiedy zaczęły powstawać LOWE w nowej perspektywie finansowania z funduszy UE. Na ten krótki, bo ledwie dwuletni, okres przypada największy spadek liczby LOWE działających w kraju i brak możliwości tworzenia nowych (choć warto tu zauważyć niesłabnące zainteresowanie tą możliwością ze strony różnych podmiotów – organów prowadzących szkoły). Powodem był brak funduszy, które choćby w minimalnym stopniu pokryłyby koszty organizacji działalności edukacyjnej i funkcjonowania LOWE. Praktycznie dopiero w 2024 roku ruszyły w regionach pierwsze konkursy na utworzenie LOWE, ale według zmienionych zasad w stosunku do tych, które obowiązywały w obu edycjach projektu MEN.

Po okresie finansowania pilotażowych LOWE, dzięki którym wypracowano na podstawie trzech propozycji jeden wspólny Model LOWE, oraz po okresie jego testowania w kolejnych 100 LOWE, a także po okresie zastoju, obecnie – z dużym opóźnieniem – rozpoczyna się kolejny ważny etap rozwoju Modelu LOWE. Etap ten jest obowiązkowy dla wszystkich regionów w Polsce. W konsekwencji przenosi to ciężar finansowania LOWE na władze regionalne. Obecnie funkcjonowanie założonych dotychczas LOWE oraz rozwój nowych nadal zależą od decyzji organów prowadzących szkoły,

8 Tamże.

a także od decyzji podejmowanych w ramach polityki regionalnej i programów regionalnych absorbujących fundusze europejskie, w ramach których finansowane jest ich powołanie i funkcjonowanie. Lokalne Ośrodki Wiedzy i Edukacji są bowiem jednym z elementów polityki na rzecz uczenia się dorosłych, promowanych w ramach dokumentu Ministra Funduszy i Polityki Regionalnej *Wytyczne dotyczące realizacji projektów z udziałem środków Europejskiego Funduszu Społecznego Plus w regionalnych programach na lata 2021–2027*. Będzie tak do 2027 roku.

Think Tank LOWE Fundacji MIS stawia zasadne pytanie odnoszące się do tego, co się stanie z LOWE po tym okresie finansowania, oraz przygotowuje zestaw rekomendacji dla polityk publicznych, które pozwolą na trwałe wpisanie LOWE w strukturę edukacji całożyciowej w Polsce na równi z innymi dostępnymi formami rozwoju kompetencji Polek i Polaków. Najważniejsze rekomendacje zawrzeć można w kilku punktach:

Lokalny Ośrodek Wiedzy i Edukacji

1. ma lokalizację w szkole oraz korzysta z jej potencjałów;
2. może działać w sposób rozproszony, czyli w tych miejscach, gdzie chcą się uczyć dorośli – należy przy tym pamiętać o konieczności zapewnienia integracji w ramach środowiska;
3. nie jest konkurencją dla nikogo! Nie zastępuje żadnej z instytucji publicznej, ale najczęściej jest przyczynkiem do „oswojenia" innych instytucji i ich ofert;
4. działa w partnerstwie z innymi podmiotami;
5. to miejsce i metoda, w których liczy się uczestnik, a nie instytucja, szkoleniowiec, wykładowca, firma itp., a jego działanie skoncentrowane jest na budowaniu zaufania i partnerstwa;
6. musi mieć zapewnione finansowanie po zakończeniu finansowania projektowego;
7. musi być istotnym elementem lokalnej i regionalnej polityki rozwojowej (społecznej i gospodarczej);
8. musi mieć rozpostarty parasol ochronny przez władze lokalne, regionalne i państwowe w postaci szkoleń podnoszących kompetencje kadry, forów wymiany doświadczeń i inspiracji, doradztwa strategicznego i takiej organizacji funkcjonowania, aby kadra LOWE mogła koncentrować się na badaniu potrzeb, ich realizacji, tworzeniu warunków dla bezpiecznego uczenia się dorosłych w duchu partnerstwa, równości i motywacji, ewaluacji osiąganych rezultatów, a nie na kwestiach techniczno-administracyjnych; kadra LOWE musi uzyskiwać wsparcie w ramach programów (edukacyjnych, rozwijających kompetencje, superwizji, coachingu itp.).

Spełnienie tych rekomendacji wystarczy, by LOWE w danej społeczności okazało się sukcesem, który przywraca ludziom wiarę i sprawczość oraz motywację do ciągłego rozwoju dla dobra siebie, swojej rodziny, swojego środowiska i społeczności lokalnej. Dzięki metodzie Modelu LOWE dorośli uczestnicy edukacji uzyskują nie tylko przekonanie o potrzebie stałego rozwoju, doskonalenia, ale też rozwijają motywację do samorozwoju, a także nowe kompetencje. Pozwala im to stale dbać o jakość życia (osobistego, rodzinnego, zawodowego, społecznego), a przy okazji poprawiać jakość relacji z innymi członkami wspólnoty oraz kreować nowe aktywności, inicjatywy, przedsięwzięcia społeczne, gospodarcze, kulturowe itp.

Reasumując, warto podkreślić, że LOWE prowadzony w ramach lokalnej szkoły to nowoczesna metoda edukacji osób dorosłych w zakresie kompetencji podstawowych, pozwalających na rozwój osobisty i całej wspólnoty lokalnej. Lokalny Ośrodek Wiedzy i Edukacji jest zatem innowacją społeczną i edukacyjną, dającą zupełnie nowy impuls rozwojowy szkole i zapewniającą jeszcze lepsze niż dotychczas funkcjonowanie w środowisku lokalnym. Metoda LOWE daje szkole okazję do takiego działania, w wyniku którego – dzięki partnerstwom tworzonym z innymi instytucjami, podmiotami, środowiskami społecznymi, zawodowymi – staje się ona centrum edukacji (polityki edukacyjnej) w gminie/powiecie. Lokalny Ośrodek Wiedzy i Edukacji i tworząca go szkoła pełni funkcję integratora wiedzy, potencjałów i możliwości (lokalnych zasobów) z potrzebami i aspiracjami lokalnej

społeczności, odzwierciedlonymi w charakterystyce społecznej, kulturowej, demograficznej i gospodarczej oraz historycznej i strategicznej wspólnoty. Lokalny Ośrodek Wiedzy i Edukacji funkcjonujący w zgodzie z Modelem jest miejscem przyjaznym, bezpiecznym, włączającym wszystkich tych, którzy – świadomie lub w sposób nieuświadomiony – potrzebują co najmniej informacji o zmieniającym się świecie, by w próbie zrozumienia go doskonalić posiadane i pozyskiwać nowe kompetencje, a nierzadko też zawodowe zdolności pozwalające na nowe otwarcie w swoim i wspólnoty życiu. W wymiarze indywidualnym natomiast realizowany w szkole w szerokim partnerstwie osób, instytucji, podmiotów i środowisk Model LOWE pozwala uczestniczącym w nim osobom ustalić, co jest dla nich ważne i użyteczne, co jest im potrzebne, przy jednoczesnym określeniu uwarunkowań, w jakich znajdują się obecnie.

Bibliografia

- Drzażdżewski, S. (2009 i 2010). Uczenie się w Polsce w perspektywie europejskiej. *Dyrektor Szkoły* 2009, *11*; 2010, *1.*
- Gancarczyk, J. (2024). *Zaangażowanie szkoły w działania na rzecz zwiększania aktywności edukacyjnej osób dorosłych jako instrument promowania wartości edukacji w lokalnej społeczności*, rozprawa doktorska obroniona na Wydziale Zarządzania i Komunikacji Społecznej Uniwersytetu Jagiellońskiego. Pobrano 19.03.2025 z: lowe.edu.pl/baza-wiedzy
- Model LOWE (2019). *Model funkcjonowania LOWE w drugim etapie ich rozwoju w latach 2019–2023, praca zbiorowa*. Ministerstwo Edukacji Narodowej.
- Plan działania KE (2021). *Plan działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych*. Pobrano 8.04.2025 z: eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=celex%3A52021DC0102
- Prawelska-Skrzypek, G. (2022). *Edukacyjne wsparcie lokalnych społeczności w dobie pandemii*. Fundacja Małopolska Izba Samorządowa. Pobrano 19.03.2025 z: lowe.edu.pl/edukacyjne-wsparcie-lokalnych-spolecznosci-w-dobie-pandemii
- Prawelska-Skrzypek, G. (2024b). *Lokalne Ośrodki Wiedzy i Edukacji na rzecz aktywizacji edukacyjnej dorosłych w środowisku lokalnym*. Fundacja Małopolska Izba Samorządowa. Pobrano 19.03.2025 z: lowe.edu.pl/baza-wiedzy
- Prawelska-Skrzypek, G. (2024b). *Uwarunkowania trwałej działalności LOWE na rzecz aktywizacji edukacyjnej dorosłych w środowisku lokalnym*. Fundacja Małopolska Izba Samorządowa. Pobrano 19.03.2025 z: lowe.edu.pl/baza-wiedzy
- Prawo oświatowe (2016). *Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe*, Dz.U. 2017 poz. 59 ze zm. Pobrano 8.04.2025 z: dziennikustaw.gov.pl/D2023000090001.pdf
- Rada UE (2018). *Zalecenie Rady z dnia 22 maja 2018 r. w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie (Tekst mający znaczenie dla EOG)*, 2018/C 189/01. Pobrano 8.04.2025 z: eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=OJ:C:2018:189:FULL
- UE (2017). *Europejski Filar Praw Socjalnych*. Pobrano 8.04.2025 z: commission.europa.eu/system/files/2017-12/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_pl.pdf
- ZSU (2019). *Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030*. Pobrano 8.04.2025 z: www.gov.pl/web/edukacja/czesc-ogolna-zsu-2030

Uczenie się przez całe życie (*lifelong learning*) jest jednym z fundamentów współczesnych społeczeństw opartych na wiedzy i innowacjach. W obliczu dynamicznych zmian na rynku pracy oraz rosnącej potrzeby dostosowywania się do nowych wyzwań, kluczowe staje się wspieranie rozwoju kompetencji osób dorosłych. W publikacji przedstawiono m.in. wyzwania, z którymi musi zmierzyć się system uczenia się przez całe życie w Polsce, aby dalej się rozwijać, oraz propozycje rozwiązań w tym zakresie.

Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji (FRSE) działa od 1993 roku. Pełni funkcję Narodowej Agencji Programu Erasmus+ i Europejskiego Korpusu Solidarności na lata 2021–2027, realizuje również projekty w ramach Funduszy Europejskich dla Rozwoju Społecznego (FERS). Równolegle prowadzi europejskie inicjatywy informacyjno-edukacyjne: eTwinning, Eurodesk, Eurydice, Europass, Euroguidance, EVET i EPALE. Wspiera także współpracę z krajami Wschodu za pośrednictwem Polsko-Litewskiego Funduszu Wymiany Młodzieży, Polsko-Ukraińskiej Rady Wymiany Młodzieży oraz Centrum Współpracy SALTO z Krajami Europy Wschodniej i Kaukazu.

Fundusze Europejskie
Rzeczpospolita Polska
Dofinansowane przez Unię Europejską