



EWALUACJA LOKALNYCH OŚRODKÓW WIEDZY I EDUKACJI

Badanie wartości wskaźnika rezultatu długoterminowego PO WER

Raport końcowy

Warszawa-Gdańsk, grudzień 2022

Raport końcowy

Ewaluacja Lokalnych Ośrodków Wiedzy i Edukacji

Badanie wartości wskaźnika rezultatu długoterminowego PO WER

Zamawiający:

Ministerstwo Edukacji i Nauki

00-529 Warszawa

ul. Wspólna 1/3

Wykonawca:

Polska Agencja Ewaluacji Sektora Publicznego S.A.

ul. Chłodna 51

00-867 Warszawa

EU-Consult Sp. z o. o.

ul. Toruńska 18C, lokal D

80-747 Gdańsk

www.eu-consult.pl

Badanie ewaluacyjne współfinansowane przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Warszawa-Gdańsk, grudzień 2022

Spis treści

Wykaz skrótów i pojęć	4
Streszczenie	5
Summary	11
1. Wprowadzenie	16
1.1. Uwarunkowania społeczno-gospodarcze w kontekście potrzeb rozwoju LOWE.....	16
1.2. Uczenie się osób dorosłych i znaczenie LOWE jako narzędzia podnoszenia kompetencji	23
1.2.1. Edukacja osób dorosłych jako obszar wsparcia Unii Europejskiej	23
1.2.2. Model LOWE jako nowoczesna forma uczenia się dorosłych	27
2. Metodologia badania	35
3. Wyniki badania	39
3.1. Wartość wskaźnika rezultatu długoterminowego.....	39
3.2. Obszary i grupy objęte wsparciem	42
3.3. Programowanie i funkcjonowanie LOWE	59
3.4. Potencjał Beneficjentów, szkół i kadry trenerskiej.....	84
3.5. Program nauczania	102
3.6. Partnerstwa.....	110
3.7. Rezultaty na poziomie uczestnika	114
3.8. Rezultaty na poziomie społeczności lokalnej.....	118
3.9. Zagadnienia systemowe i trwałość efektów	121
4. Wnioski i rekomendacje	142
5. Spis tabel i rysunków.....	148
6. Wykaz załączników.....	148
Aneks metodologiczny	148
Broшуra informacyjna	148
Broшуra informacyjna w języku angielskim.....	148
Broшуra informacyjna w polskim języku migowym	148

Wykaz skrótów i pojęć

Animator LOWE	„Animator LOWE wspiera pracę koordynatora organizując wsparcie działań LOWE na rzecz uczenia się osób dorosłych w społeczności lokalnej” ¹
DR	Analiza danych zastanych (ang. <i>desk research</i>)
EFS	Europejski Fundusz Społeczny
FERS	Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego
GOPS	Gminny Ośrodek Pomocy Społecznej
GUS	Główny Urząd Statystyczny
JST	Jednostka samorządu terytorialnego
KE	Komisja Europejska
Koordinator LOWE	„Jest odpowiedzialny za planowanie, organizowanie, kierowanie i wdrażanie działań LOWE pod względem merytorycznym, kieruje pracą animatora i zespołu trenerskiego LOWE, a także nadzoruje i monitoruje realizację założonych celów ośrodka w zakresie uczenia się osób dorosłych. Koordynator odpowiada za całościowy program działań LOWE, ustala program pracy, szczegóły działań” ²
LOWE	Lokalny Ośrodek Wiedzy i Edukacji
MEiN	Ministerstwo Edukacji i Nauki
MFiPR	Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej
NGO	Organizacja pozarządowa
OSP	Ochotnicza Straż Pożarna
OzN	Osoba z niepełnosprawnością
PCPR	Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie
PE	Parlament Europejski
PO WER	Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój na lata 2014-2020
PUP	Powiatowy Urząd Pracy
Rada UE	Rada Unii Europejskiej
SZOOP	Szczegółowy opis osi priorytetowych
UE	Unia Europejska

¹https://www.towarzystwoamicus.pl/images/LOWE/DOKUMENTY_REKRUTACYJNE/05.02.2020_z%C5%82_1_opis_modelu_funkcjonowania_LOWE.pdf

² Ibidem.

Streszczenie

Cel ewaluacji

Celem badania ewaluacyjnego była ocena realizacji celu szczegółowego PO WER 2014-2020.: „Zwiększenie dostępu osób dorosłych do różnych form uczenia się przez całe życie”³ osiąganego m.in. poprzez „przygotowanie szkół do pełnienia roli Lokalnych Ośrodków Wiedzy i Edukacji we współpracy z organem prowadzącym i społecznością lokalną (tj. do prowadzenia działań na rzecz aktywności edukacyjnej osób dorosłych, w zakresie rozwijania potrzebnych na rynku pracy kompetencji kluczowych, oraz rozwój metod i narzędzi pracy nauczycieli tych szkół z osobami dorosłymi, w szczególności na terenach wiejskich i w małych miastach, a także na terenach defaworyzowanych)”⁴.

Charakterystyka Lokalnych Ośrodków Wiedzy i Edukacji

Lokalne Ośrodki Wiedzy i Edukacji powstały w celu zwiększenia aktywności osób dorosłych w społeczności lokalnej poprzez możliwość doskonalenia umiejętności uniwersalnych dających podstawę dla uczenia się przez całe życie oraz potrzebnych na rynku pracy, w życiu społecznym i osobistym. Do cech wyróżniających LOWE w procesie uczenia się osób dorosłych zaliczyć można innowacyjność i elastyczność podejmowanych działań. Koncepcja ośrodków uwzględnia możliwość uczenia się w różnych miejscach i w różny sposób, w tym poprzez wykorzystanie zajęć praktycznych, wzajemne uczenie się osób dorosłych od siebie i inicjowanie wspólnych przedsięwzięć rozwijających wiedzę i umiejętności.

Działalność LOWE charakteryzuje się dopasowaniem do indywidualnych potrzeb uczestników oraz społeczności lokalnych. Wynika to z podejścia popytowego⁵ placówek, które przygotowywały ofertę w oparciu o diagnozę potrzeb potencjalnych uczestników, tj. dorosłych mieszkańców danej społeczności.

Ponadto LOWE stanowią również innowacyjny model współpracy oparty na zasadach partnerstwa z otoczeniem społecznym i gospodarczym, dzięki któremu możliwa jest pełna realizacja programu LOWE. Partnerzy mogą mieć znaczący wpływ na ustalanie treści i form zajęć koordynowanych przez LOWE, w tym zwłaszcza na ich dopasowanie do potrzeb konkretnego rynku pracy i społeczności lokalnej. Partnerstwo w ramach LOWE powstaje więc z przenikania się trzech strategicznych sektorów - sektora publicznego, pozarządowego

³ Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020.

⁴ Ibidem.

⁵ Przez podejście popytowe w badaniu rozumiano zależność pomiędzy potrzebami edukacyjnymi mieszkańców społeczności lokalnych (popytem na usługi), a ofertą edukacyjną lokalnych instytucji (podażą usług).

i biznesowego, sprzyjając tym samym pełniejszym, skuteczniejszym i trwalszym działaniom w zakresie doskonalenia umiejętności dorosłych.

W latach 2017-2022, w ramach dwóch edycji konkursu ogłoszonego przez MEiN, ze środków POWER utworzono łącznie 150 LOWE (50 w pierwszej edycji konkursu, kolejne 100 w drugiej edycji) na terenie 16 województw. Najwięcej LOWE powstało w województwach: lubelskim (21 ośrodków), podkarpackim (19) oraz pomorskim (16). W zdecydowanej większości województw (11) LOWE powstały zarówno w ramach pierwszej, jak i drugiej edycji konkursu. W trzech województwach istnieją LOWE powstałe tylko w ramach I edycji, natomiast w dwóch ośrodki założone tylko w II edycji.⁶ W ujęciu gminnym LOWE rozmieszczone są łącznie w 144 gminach, znajdujących się w 100 powiatach i miastach na prawach powiatu. Najwięcej tego typu placówek powstało w kilku miastach na prawach powiatu, tj. w Bydgoszczy (3 ośrodki), Poznaniu (2 ośrodki) oraz Wrocławiu (2 ośrodki).

Liczba szkół pełniących rolę Lokalnego Ośrodka Wiedzy i Edukacji po opuszczeniu programu wynosi **129** podmiotów⁷. Pierwotnie wartość wskaźnika rezultatu długoterminowego na 2022 r. została określona na poziomie 118 placówek, co oznacza, że osiągnięty poziom kształtuje się na poziomie 109% jego wartości docelowej.

Wyniki badania

Wsparcie w ramach LOWE w całej Polsce uzyskało 33 088 osób⁸ (uczestników indywidualnych), z czego zdecydowaną większość stanowiły kobiety (76%). Największą liczbę uczestników LOWE zidentyfikowano na obszarze województwa lubelskiego (15,51%) oraz podkarpackiego (14,76%) tj. na obszarze makroregionu Polski Wschodniej. Biorąc pod uwagę uczestników LOWE – w zdecydowanym stopniu dominowali mieszkańcy obszarów wiejskich (71,2%). Wysoki odsetek uczestników LOWE stanowiły osoby powyżej 60 roku życia (21%). Jednocześnie osoby w wieku 36-40 lat stanowiły 13% uczestników, a w wieku 41-45 12% (łącznie 25%). Z oferty LOWE najczęściej korzystały osoby z wykształceniem średnim (38,5%) oraz wyższym (35%). Z kolei najniższy odsetek uczestników charakteryzował osoby z najniższym poziomem wykształcenia (poniżej podstawowego) – poniżej 1% wszystkich uczestników⁹.

⁶ Szczegółowe informacje nt. liczby LOWE powstałych w poszczególnych województwach przedstawia mapa nr 5 *Liczba miejscowości według województw w których uruchomiono LOWE w edycjach 2017-2018 oraz 2020-2021*, rozdz. 1.2.2. *Model LOWE jako nowoczesna forma uczenia się*.

⁷ Badanie ewaluacyjne zostało zrealizowane na próbie 136 LOWE spośród wszystkich 150 LOWE, z czego 129 podmiotów funkcjonowało po opuszczeniu programu. Wartość osiągnięta wskaźnika ustalona została za pomocą wywiadów częściowo ustrukturyzowanych SSI (ang. Semi-Structured Interviews) przeprowadzonych z dyrektorami LOWE (N=136).

⁸ Na podstawie danych przekazanych przez Beneficjentów.

⁹ Warto zaznaczyć, że wśród osób w Polsce w wieku 18-74 lat niespełna 62% ma wykształcenie średnie, łącznie z policealnym oraz branżowe (dawniej zasadnicze zawodowe), wykształcenie wyższe ma niespełna 28%, a wykształcenie co najwyżej podstawowe/gimnazjalne ma tylko ponad 10%. Z kolei według danych z

W zdecydowanej większości w LOWE brały udział osoby pracujące (58,7%¹⁰), jednakże warto również zwrócić uwagę na wysoki odsetek osób biernych zawodowo – wskaźnik ten kształtował się na poziomie bliskim 30%. Jest to zdecydowanie pozytywne zjawisko wśród osób, które nie są aktywne na rynku pracy, a mają możliwość rozwoju umiejętności uniwersalnych w środowisku lokalnym.

LOWE wpłynęły na realizację celów POWER z zakresu uczenia się przez całe życie przede wszystkim poprzez zakorzenienie edukacji osób dorosłych w różnego rodzaju zasobach społeczności lokalnych (w tym intelektualnych, infrastrukturalnych, kulturowych) oraz rozwijanie umiejętności uniwersalnych, a także poprzez umożliwienie uczestnikom uczenia się od siebie nawzajem (korzystanie z wiedzy i doświadczeń innych uczestników LOWE).

Wysoko należy ocenić trafność doboru gmin w LOWE, ponieważ w dużej części Grantodawcami zostawały mniejsze placówki, bardzo często usytuowane na obszarach defaworyzowanych (w szczególności na obszarach wiejskich), w społecznościach, które potrzebowały tego rodzaju oferty, a wcześniej nie miały środków finansowych, które umożliwiłyby im realizację usług w obszarze edukacji dorosłych.

Dotychczasowe wsparcie w wysokim stopniu odpowiadało na potrzeby grup docelowych i w opinii uczestników LOWE nie wymagało żadnych zmian. W tym zakresie należy podkreślić znaczącą rolę diagnozy poprzedzającej przygotowanie oferty LOWE, a także konieczność jej systematycznej aktualizacji w celu elastycznego dopasowania realizowanych form wsparcia.

Z przeprowadzonych analiz wynika, że potencjał organizacyjny i merytoryczny Beneficjentów był bardzo wysoki (szczególnie w II edycji) i zdecydowanie może on stanowić ważne ogniwo funkcjonowania LOWE w przyszłości. Podmioty te posiadały kadrę o kompetencjach niezbędnych do realizacji zakładanych zadań, a także odpowiednie doświadczenie w realizacji projektów edukacyjnych dofinansowanych ze środków Unii Europejskiej.

Także potencjał organizacyjny i merytoryczny placówek, w których zostały utworzone LOWE należy ocenić pozytywnie. Zarówno zaangażowanie tych podmiotów w realizowane działania oraz odpowiednie zasoby kadrowe i infrastrukturalne (lokalowe i techniczne) kształtowały się na odpowiednim poziomie, umożliwiającym zaspokojenie zidentyfikowanych w ramach diagnoz potrzeb. W przypadku braku odpowiednich kompetencji do pracy z osobami

Narodowego Spisu Powszechnego w 2021r. osób w wieku 13 lat i starszych bez wykształcenia podstawowego jest w Polsce jedynie ok. 2%, przy czym dotyczy to głównie osób najstarszych.

¹⁰ Warto zaznaczyć, że w Polsce ponad połowa dorosłych z niskimi umiejętnościami w zakresie rozumienia i wykorzystywania informacji tekstowych to osoby pracujące – zob. *Adults with Low Proficiency in Literacy or Numeracy*, OECD Education Working Papers No. 131 (2016).

dorośli wśród nauczycieli, LOWE poszukiwały się możliwością zlecenia usług trenerom zewnętrznym.

Programy wdrażane przez LOWE miały głównie charakter popytowy, ponieważ ofertę przygotowywano na podstawie diagnozy potrzeb mieszkańców danej społeczności. Oferta ta była również elastycznie modyfikowana w celu dostosowywania jej do zmieniających się potrzeb uczestników. W związku z tym dostosowanie oferty LOWE do potrzeb mieszkańców należy ocenić wysoko.

Sprawdziło się założenie, że w początkowym okresie funkcjonowania LOWE działania powinny być skoncentrowane przede wszystkim na niesformalizowanym podnoszeniu szeroko rozumianych umiejętności uniwersalnych, by na kolejnych etapach uczestnicy mogli być objęci programami ukierunkowanymi na podnoszenie kompetencji zawodowych. Założenie to stanowiło fundament projektów wdrażanych przez Beneficjentów. Tego rodzaju podejście pozwoliło na zainteresowanie mieszkańców udziałem w projekcie i zmotywowało ich do większej aktywności.

Z uwagi na fakt, iż dorośli w Polsce w wieku 25+, tj. po zakończeniu typowych ścieżek kształcenia, z dużą rezerwą podchodzą do kontynuacji uczenia się przypominającego zajęcia w szkole, działania pozwalające na podnoszenie posiadanych umiejętności podstawowych i innych kluczowych kompetencji w formie odpowiadającej potrzebom i oczekiwaniom odbiorców, stanowią bardzo atrakcyjne i skuteczne rozwiązanie. Dotyczy to zwłaszcza osób niemłodych i starszych, u których wraz z postępującym wiekiem obniża się motywacja do uczestnictwa w dłuższych cyklach edukacji formalnej oraz osób z obszarów defaworyzowanych, gdzie trudniej jest wykorzystać specjalistyczne kwalifikacje. Dla takich osób oferty z zakresu umiejętności uniwersalnych mogą być atrakcyjne, o ile upowszechnia się je w sposób praktyczny, pokazując ich użyteczność w codziennych warunkach, również w późnych latach życia.

Utworzone LOWE w dużym stopniu przyczyniły się do rozwoju kapitału społecznego w środowiskach lokalnych. Kapitał społeczny był budowany m.in. poprzez aktywizację osób ze środowiska lokalnego, które zostały zaangażowane m.in. w prowadzenie zajęć. LOWE bazują na zastanym kapitale, co umożliwia jego dalsze odkrywanie i pogłębianie.

Warto zwrócić uwagę na fakt, że problemy społeczne istniejące w środowiskach lokalnych wymagają cierpliwej i wieloletniej pracy, a dzięki utworzeniu LOWE możliwe było zaangażowanie wielu mieszkańców we wdrażane działania. Zrealizowany projekt można postrzegać jednak bardziej jako pozytywny bodziec w kierunku zmian. Codzienna praca w LOWE pozwalała na budowanie efektów małymi krokami, na systematyczne podnoszenie aktywności poszczególnych uczestników oraz grup.

Wnioski

Aktualny model LOWE zawiera wszystkie najważniejsze elementy i nie powinien być zmieniany, ani nadmiernie ograniczany czy rozbudowywany, ponieważ jego główną zaletą jest elastyczność. Dzięki temu, że model daje szerokie możliwości tworzenia oferty wsparcia i zapewnia swobodę działania poszczególnym podmiotom, wsparcie może być dostosowane do potrzeb lokalnych i na bieżąco modyfikowane. Model tworzył spójną całość, w której każdy element był użyteczny.

Opracowane procedury grantowe gwarantowały właściwe wydatkowanie środków i umożliwiały rozliczenie projektów na podstawie osiągniętych rezultatów.

Lokalne Ośrodki Wiedzy i Edukacji to przede wszystkim innowacyjny model działania, który umożliwia wykorzystanie potencjału placówek i partnerów lokalnych, jako miejsca nabywania umiejętności ogólnych. Narzędzia oraz metody wykorzystywane przez kadrę LOWE charakteryzowały się bardzo wysoką atrakcyjnością i innowacyjnością.

Idea LOWE wciąż pozostaje słabo rozpowszechniona, dlatego zmiana profilu uczenia się opierającego się głównie o wymianę wiedzy oraz umiejętności pomiędzy uczestnikami, znajduje się wciąż na dość niskim poziomie. Do tej pory w odniesieniu do edukacji osób dorosłych skupiano się bowiem nie na elastycznych formach uczenia się oraz rozwijaniu umiejętności uniwersalnych (ogólnych), ale na kształceniu ustawicznym, w tym zwłaszcza rozwijaniu umiejętności zawodowych.

Bardzo ważne jest to, aby proces diagnostyczny realizowany był w sposób systematyczny, ponieważ zapotrzebowanie środowiska lokalnego na konkretne formy wsparcia ulega ciągłym zmianom. W tym kontekście, ponownie, podkreślono duże znaczenie elastyczności LOWE (zarówno pod kątem merytorycznym, jak i formalno-prawnym), które umożliwia bieżące dokonywanie zmian w ich ofercie.

Wymóg nałożony przez MEiN, zgodnie z którym powołanie LOWE musiało zostać uchwalone przez organ prowadzący, był utrudnieniem w przypadku dużych miast, gdzie spotkania Rady Miasta wymagały omawiania bardzo licznych tematów, w tym dotyczących znacznie większych środków finansowych. Dlatego w dużych ośrodkach niechętnie podejmowano rozmowy nt. LOWE. Dla radnych temat ten nie wydawał się równie ważny ponieważ skalowalność efektów LOWE byłaby o wiele mniejsza niż w małych miejscowościach.

Ze względu na ograniczone środki samorządów, w okresie trwałości projektu niektóre podmioty musiały ograniczyć realizowane działania, a wiele z nich po zakończeniu tego okresu zawieszało je całkowicie. W przypadku LOWE z I edycji 77,4% dyrektorów deklaroowało kontynuację działalności ośrodka po zakończeniu okresu trwałości, natomiast w przypadku II edycji odsetek ten kształtował się na poziomie 98,7%.

Bardzo ważne jest wykorzystanie potencjału, który tkwi w dotychczas nawiązanych partnerstwach – mimo, że projekt się zakończył, wiele podmiotów kontynuuje swoją działalność oraz współpracę nawiązaną w ramach LOWE. Istotne jest jednak uświadomienie szkołom oraz organom prowadzącym tego, w jaki sposób należy dobierać partnerów, że decyzja ta powinna wynikać z przeprowadzonej diagnozy. Zdarzało się bowiem, że niektóre LOWE weszły w partnerstwo z podmiotami, które przestały angażować się w realizację działań po okresie finansowania.

Summary

Objective of the Local Knowledge and Education Centres evaluation study

The primary aim of the evaluation study was to assess the implementation of the specific objective presented in the OP KED 2014-2020: „Improving access to various forms of lifelong learning for adults”¹¹ achieved by „preparing schools to perform the role of Local Knowledge and Education Centres in cooperation with the management body and local community (i.e. to conduct actions for educational activity of adults, in the area of developing key competences needed on the labour market, as well as developing methods and tools used by teachers in those schools for work with adults, particularly in rural areas and in small towns as well as in less favoured areas)”¹².

Characteristics of Local Knowledge and Education Centres

Local Knowledge and Education Centres were developed primarily in order to strengthen the activity of adults in local communities with the means of adopting the opportunity to improve universal skills constituting the basis for lifelong learning and needed on the labour market and in social and personal life. Distinguishing features of LKEC in the adult learning process include innovativeness and flexibility of undertaken activities. The concept of the centres provides the possibility of learning in different places and through different means, including practical classes, mutual learning of adults from each other and initiating joint ventures to develop knowledge and skills..

One of LKEC’s characteristics is the offer tailored to individual needs of participants and local communities due to the demand approach¹³ of institutions which prepared the offer based on the diagnosis of needs of potential participants, i.e. adult residents of a given community.

Moreover, Local Knowledge and Education Centres constitute an innovative model of cooperation based on the principles of partnership with the social and economic environment, due to which the fulfilment of objectives of LKEC is possible. Partners can have a significant impact on determining the content and forms of classes coordinated by LKEC, including in particular their adaptation to needs of a specific labour market and a local community Therefore, partnerships within LKEC are developed from the interpenetration of three strategic sectors - public, non-governmental and business sectors, therefore being conducive to more effective and sustainable activities in the scope of strengthening opportunities of education for adults.

¹¹ Operational Programme Knowledge Education Development 2014 – 2020.

¹² Ibidem.

¹³ The demand approach in the study was understood as the relationship between the educational needs of residents of local communities (demand for services) and the educational offer of local institutions (supply of services).

So far, as part of two editions of the competition announced by the Ministry of Education and Science, OP KED funds funded a total of 150 Local Knowledge and Education Centres (50 in the first edition, 100 in second) in 16 voivodeships. The largest number of centres was launched in following voivodeships: Lubelskie (21 centres), Podkarpackie (19) and Pomorskie (16). The majority of voivodeships (11) have centres of this type established in two editions. In three voivodeships there are LKEC established only in the first edition, and in two - centres established only in the second edition¹⁴. Analysing municipalities, LKEC are located in a total of 144 municipalities, in 100 poviats and cities with poviat rights. Most facilities of this type were established in cities with poviat status - i.e. in Bydgoszcz (3 centres), Poznań (2 centres) and Wrocław (2 centres).

Number of schools performing the role of Local Knowledge and Education Centres after leaving the programme is 129¹⁵. Initially, the value of the long-term result indicator for 2023 was set at 118, which means that the achieved level is at the level of 109% of its target value.

Evaluation study results

Support under LKEC was provided to 33 088 people¹⁶ (individual participants) in Poland, the vast majority of whom constituted of women (76%). The largest number of LOWE participants was identified in the Lubelskie (15.51%) and Podkarpackie (14.76%) voivodeships, i.e. in the Eastern Poland macroregion. Taking into account the participants of LKEC, inhabitants of rural areas constituted a vast majority (71.2%). A considerable percentage of LKEC participants were people over 60 years old (21%). At the same time, people aged 36-40 accounted for 13% of participants, and those aged 41-45 - for 12% (25% in total). The offer of LKEC was most often used by people with secondary (38.5%) and higher education (35%). The lowest percentage of participants was characterized by people with the lowest level of education (below primary) - less than 1% of all participants¹⁷.

The considerable majority of LKEC participants constituted working people (58.7%), but it is also worth noting the high percentage of economically inactive people among LKEC participants - with the indicator close to 30%. Observed phenomenon among people who are not active in the labour market, but have the opportunity to develop universal skills in the local environment is positive.

¹⁴ Detailed information on the number of LKEC established in individual voivodeships is presented on map 5, chapter 1.2.2.

¹⁵ The evaluation study was conducted on a sample of 136 LKEC out of all 150 centres, of which 129 entities operated after leaving the programme. Achieved value of the indicator was determined using Semi-Structured Interviews (SSI) conducted with LKEC directors (N=136).

¹⁶ Data provided by the Beneficiaries in a raw tabular form - enabling data codification and comparison.

¹⁷ Among people in Poland aged 18-74, less than 62% have secondary education, including post-secondary and sectoral/former basic vocational education, less than 28% have higher education, and only over 10% have primary/lower secondary education. According to the National Census 2021 data on people aged 13 and older, there are only about 2% without primary education, and this applies mainly to the oldest people.

LKEC contributed to the achievement of OP KED objectives concerning lifelong learning, primarily by embedding adult education in various types of local community resources (including intellectual, infrastructural, cultural) and developing universal skills, as well as by enabling participants to learn from each other (using the knowledge and experience of other LKEC participants).

The accuracy of the selection of municipalities for LKEC should be highly assessed given the fact that the grantees mostly constituted of small schools situated in disadvantaged areas (often rural), in communities that needed this type of offer but previously did not have funds for implementation of the offer in scope of adult education.

The support to a considerable extent answered needs of LKEC participants and, in their opinion, did not require any changes. Attention should be drawn to the significance of diagnosis preceding the preparation of the LKEC offer, and the need to update such diagnosis in order to flexibly adjust implemented forms of support.

In accordance with conducted analyses, organizational and substantive potential of Beneficiaries should be considered considerably high (especially in the second edition) and it can constitute a significant link in the functioning of LKEC in the future.

Also the organizational and substantive potential of institutions where LKEC was established should be assessed positively, as the involvement of these entities in implemented activities and adequate human and infrastructural resources (local and technical) were sufficient, answering needs identified in diagnoses. In the absence of appropriate competences for the job with adults among teachers, LKEC made use of the possibility of outsourcing services to external trainers.

Programmes implemented by LKEC were mainly of a demand nature because the offer was based on the diagnosis of needs of inhabitants in a given community. The offer was also flexibly modified in order to adapt it to the changing needs of the participants. Therefore, the adaptation of LKEC offer to needs of residents should be assessed highly.

It was confirmed that in the initial period of operation of LKEC undertaken activities should be focused primarily on informal improvement of broadly understood universal skills, so that at subsequent stages participants could be included in programs aimed at improving professional competences. This objective constituted the foundation of projects implemented by Beneficiaries. This approach strengthened the interest of inhabitants in participating in the project and motivated them to be more active.

Due to the fact that adults aged 25+, that is those who completed typical educational paths, approach the continuation of learning reminiscent of classes at school with a reserve, activities aimed at the improvement of basic skills and other key competences in a form that meets needs and expectations of recipients are a considerably attractive and effective solution.

This is especially significant in case of older people, whose motivation to participate in longer cycles of formal education decreases with advancing age, and for people from disadvantaged areas in which it is more difficult to use specialist qualifications. Offers in the field of universal skills may be attractive for those groups, as long as they are disseminated in a practical way, showing their usefulness in everyday conditions.

LKEC considerably contributed to the development of social capital in local environments. Social capital was built e.g. by activating people from the local communities, who were involved, among others, in conducting classes. LKEC is based on the existing capital, which enables its further discovery and deepening.

Social problems existing in local communities require patient and long-term work - due to the creation of LKEC it was possible to involve numerous residents in implemented activities. Furthermore, implemented project can be perceived as a positive stimulus towards change. Everyday work at LKEC made it possible to build effects in small steps, to systematically increase the activity of individual participants and groups

Conclusions

The current LKEC model contains all the most significant aspects and should not be changed, nor excessively limited or extended, as its main advantage is its flexibility. The support can be adapted to local needs and modified on an ongoing basis due to the fact that the model offers a range of possibilities to develop a support offer and provides freedom of action to individual entities. The model was coherent and each element was useful.

Developed grant procedures guaranteed an efficient spending of funds and made it possible to settle projects on the basis of achieved results.

Local Knowledge and Education Centres are an innovative model of operation that enables the use of the potential of local institutions and partners as a place to acquire general skills. The tools and methods used by the LKEC staff were considerably attractive and innovative.

The idea of LKEC is still not considerably known and popular, therefore a change of learning profile based mainly on the exchange of knowledge and skills between participants remains still at a relatively low level. Before the current approach regarding adult education, the focus had been placed not on non-formal education and the development of universal (general) skills, but on lifelong learning and the development of professional skills.

It is especially significant that the diagnostic process is performed in a systematic manner, because the demand of the local community for specific forms of support is constantly changing. Considerably significant in this context is the flexibility of LKEC (in terms of its content and the formal and legal aspects), allowing for ongoing changes in the offer.

The requirement imposed by the Ministry of Education and Science, according to which the appointment of LKEC had to be passed by Law by the leading authority, was sometimes an obstacle for large cities, where meetings of the City Council required the discussion of numerous topics, including considerably larger financial initiatives. Therefore, in large cities the topic of LKEC was reluctantly undertaken. For the councillors, this topic did not seem to be equally important because the scalability of the LKEC effects would be considerably less significant than in small towns.

Due to limited resources of local governments, some entities had to limit implemented activities during the project durability period, with numerous of them suspending them completely after the end of this period. In the case of LKEC from the first edition, 77.4% of directors declared the continuation of centre's operations after the end of the durability period, and in the case of the second edition this percentage was at the level of 98.7%.

Using the potential of established partnerships is significant given the fact that although the project ended, numerous entities continue their activities and cooperation established under LKEC. However, it is important for schools and governing bodies to be aware of how partners should be selected, that this decision should result from conducted diagnosis. In some cases it was observed that LKEC entered into partnerships with entities that ceased to engage in the implementation of activities after the funding period.

1. Wprowadzenie

1.1. Uwarunkowania społeczno-gospodarcze w kontekście potrzeb rozwoju LOWE

Uwzględnianie dysproporcji terytorialnych w zakresie poziomu rozwoju społeczno-gospodarczego, stanowi jeden z elementów odpowiedzialnej polityki regionalnej opartej na modelu zrównoważonego rozwoju. Pozwala on na włączenie m.in. obszarów zdegradowanych, peryferyjnych, czy zagrożonych marginalizacją w łańcuch procesów społeczno-gospodarczych, sprzyjając ograniczaniu negatywnych zjawisk oraz wyrównywaniu przestrzennych dysproporcji. Dysproporcje te są również dosyć widoczne w przypadku Polski, na każdym szczeblu podziału administracyjnego - od województw po gminy, a ich znaczenie w programowaniu skutecznej polityki rozwoju staje się coraz wyraźniejsze. W Krajowej Strategii Rozwoju Regionalnego 2030 (KSRR 2030)¹⁸ jednym z siedmiu wyzwań dla polityki regionalnej jest *Przeciwdziałanie nierównościom terytorialnym i przestrzennej koncentracji problemów rozwojowych oraz niwelowanie sytuacji kryzysowych na obszarach zdegradowanych*. Zarówno w KRSS 2030, jak i w Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju do roku 2020 (z perspektywą do 2030 roku) (SOR)¹⁹, można znaleźć informacje charakteryzujące obszary problemowe występujące w kraju, określające ich typ oraz zasięg przestrzennego występowania. Według tych dwóch kluczowych dokumentów polityki rozwoju, obszarami, które mierzą się z komplikacjami społeczno-gospodarczymi w Polsce są: gminy zagrożone trwałą marginalizacją (755 gmin)²⁰ oraz miasta średnie tracące funkcje społeczno-gospodarcze (139 miast)²¹. Tego typu obszary znajdują się we wszystkich 16 województwach, z największą koncentracją w pasie województw wschodnich i północnych - mogą być one potencjalnymi miejscami lokalizacji Lokalnych Ośrodków Wiedzy i Edukacji, również ze względu na koncentrację tej formy wsparcia na obszarach zdegradowanych, popegeerowskich, przemysłowych itp. Zastosowane typologie w dużej mierze obejmują tereny, które obecnie mierzą się z wieloma wyzwaniami wynikającymi ze zmian struktur gospodarczych i przemian społeczno-kulturowych.

Wspieranie obszarów mierzących się z problemami, również w kontakcie edukacji dorosłych mieszkańców, może przynieść szereg korzyści dla społeczności lokalnej i lokalnego rynku pracy. Podnoszenie kompetencji sprzyja elastyczności pracowników na rynku pracy, wpływając na łatwiejsze znalezienie pracy, szybsze awans zawodowy, czy uzyskiwanie większych zarobków. Ma

¹⁸ <https://www.gov.pl/web/fundusze-regiony/krajowa-strategia-rozwoju-regionalnego>

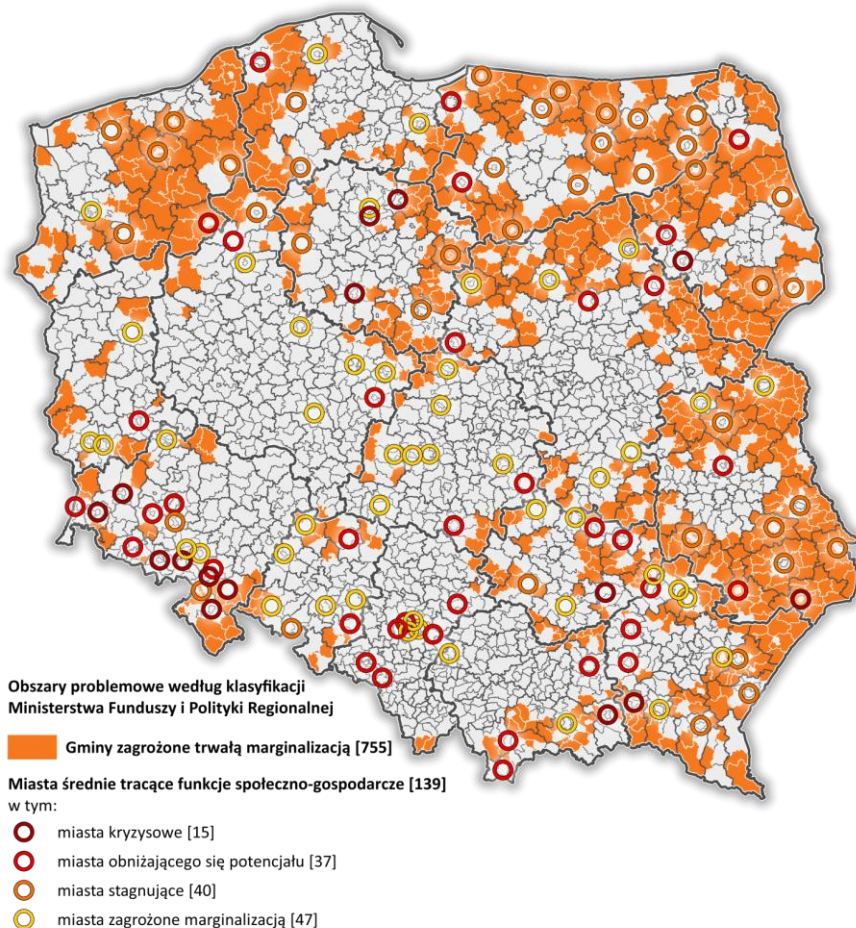
¹⁹ <https://www.gov.pl/documents/33377/436740/SOR.pdf>

²⁰ [Zaktualizowana lista gmin zagrożonych trwałą marginalizacją, programowanie 2021-2027](https://www.gov.pl/web/fundusze-regiony/krajowa-strategia-rozwoju-regionalnego)
(<https://www.gov.pl/web/fundusze-regiony/krajowa-strategia-rozwoju-regionalnego>)

²¹ [Zaktualizowana lista 139 miast średnich tracących funkcje społeczno-gospodarcze](https://www.gov.pl/web/fundusze-regiony/krajowa-strategia-rozwoju-regionalnego)
(<https://www.gov.pl/web/fundusze-regiony/krajowa-strategia-rozwoju-regionalnego>)

to bezsprzecznie kolosalne znaczenie dla zdegradowanych gmin i miast, w których jedną z kluczowych przyczyn problemów społeczno-gospodarczych jest bezrobocie długotrwałe oraz ograniczenia w zakresie edukacji i rozwoju kompetencji. Warto wspomnieć, że w perspektywach finansowej 2007-2013 oraz 2014-2020, wschodnie województwa²², a więc regiony słabiej rozwinięte, otrzymywały wsparcie w ramach Programu Rozwoju Polski Wschodniej 2007-2013 oraz Programu Polska Wschodnia 2014-2020. Również w perspektywie finansowej 2021-2027 działania te będą kontynuowane z tą różnicą, że wsparcie zostanie rozszerzone o region (NUTS 2) mazowiecki regionalny. Należy w tym miejscu wspomnieć, że wśród obszarów o dużej koncentracji obszarów problemowych są także niewchodzące w skład tej formy wsparcia województwa zachodniopomorskie, kujawsko-pomorskie, małopolskie czy dolnośląskie. Uwzględnienie więc klasyfikacji wykorzystywanej w opracowaniach MFIPR może zwiększyć trafność lokowania inwestycji w LOWE w poszczególnych obszarach kraju.

Mapa 1. Obszary problemowe według klasyfikacji Ministerstwa Funduszy i Polityki Regionalnej.

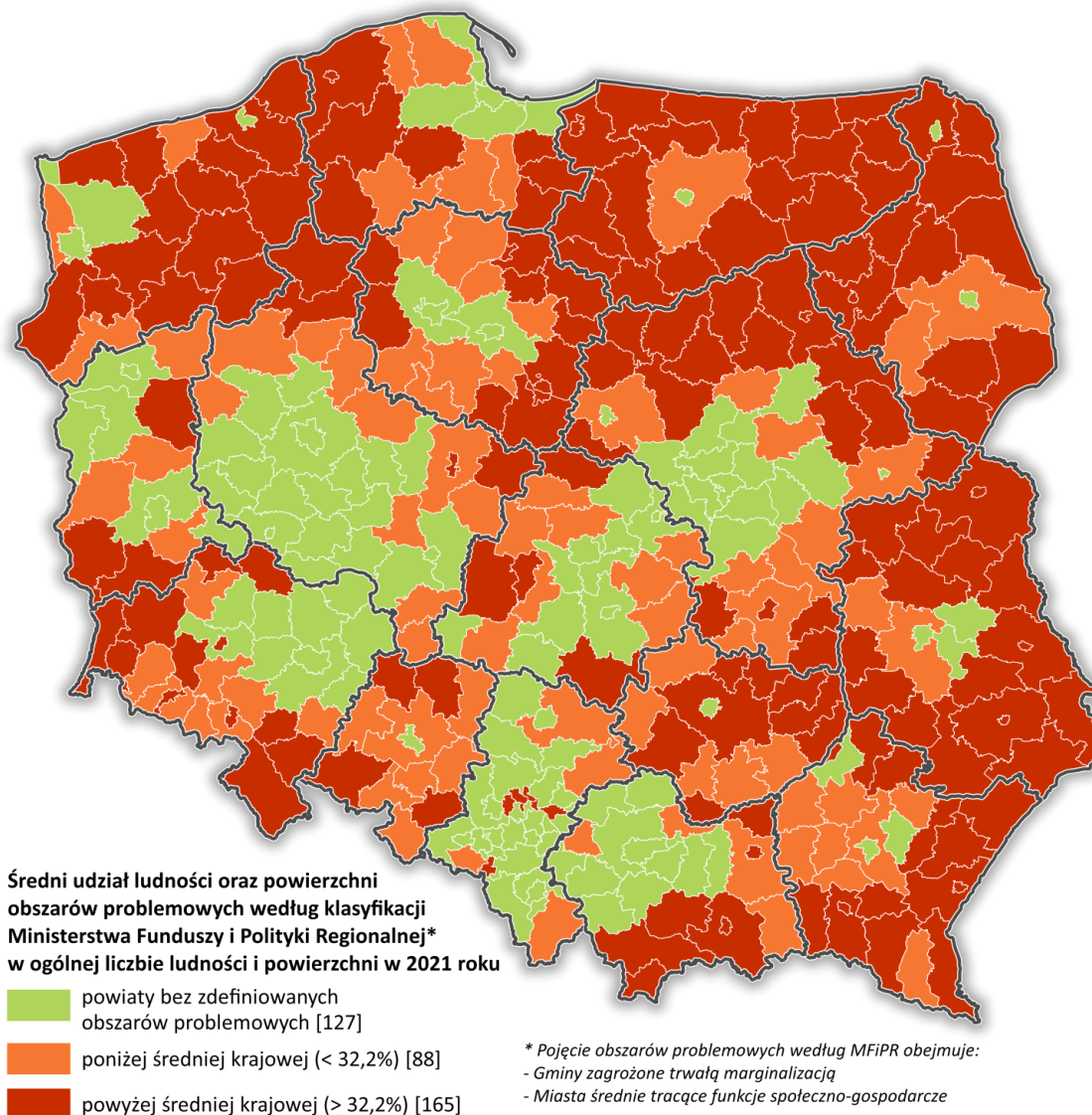


Źródło: Opracowanie własne na podstawie Krajowej Strategii Rozwoju Regionalnego 2030

²² Pod pojęciem wschodnich województw rozumie się województwa podlaskie, lubelskie, podkarpackie, świętokrzyskie oraz warmińsko-mazurskie.

Rozmieszczenie obszarów problemowych według klasyfikacji MFiPR wykazuje wyraźne zróżnicowanie zarówno między wschodnimi a zachodnimi województwami, a także między obszarami centralnymi a peryferyjnymi. Należy również zwrócić uwagę na fakt, iż klasyfikacje przedstawiają liczne popegerowskie tereny w zachodniopomorskim, mierzące się z peryferyjnością gminy kujawsko-pomorskiego, czy średnie miasta tracące funkcje w dolnośląskim, co pokazuje iż przyjęte typologie obejmują różnorodne spektrum obszarów mierzących się ze społecznymi i gospodarczymi wyzwaniami. Kompleksowość tych klasyfikacji może być niezwykle użyteczną informacją w kontekście programowania wsparcia nie tylko w ramach LOWE, ale i całego FERS.

Mapa 2. Powiaty, w których zdefiniowano obszary problemowe według klasyfikacji Ministerstwa Funduszy i Polityki Regionalnej.

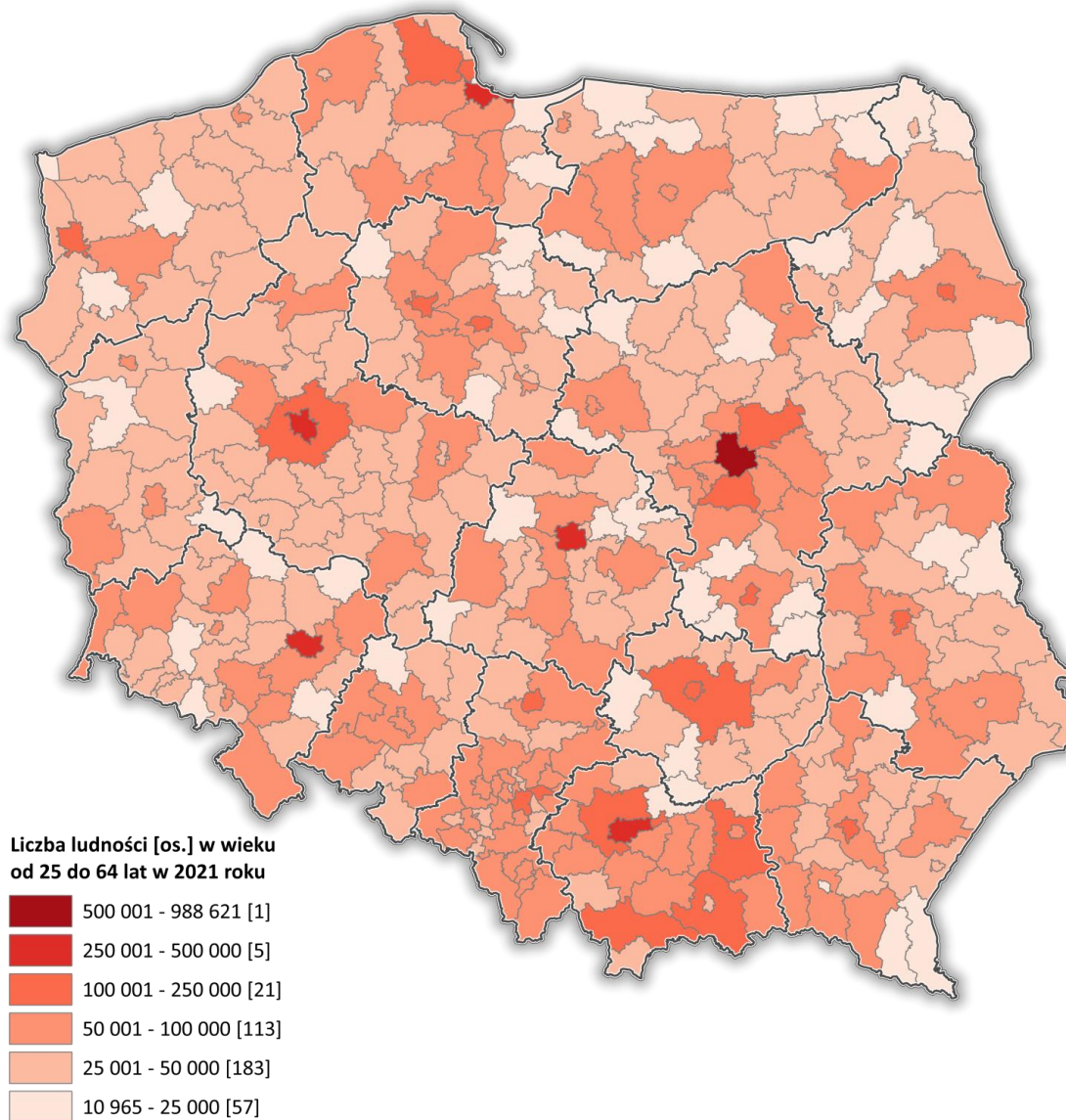


Źródło: Opracowanie własne na podstawie Krajowej Strategii Rozwoju Regionalnego 2030 oraz BDL Głównego Urzędu Statystycznego

Na bazie gmin zagrożonych trwałą marginalizacją oraz miast średnich tracących funkcje społeczno-gospodarcze obliczono średni udział ludności oraz powierzchni obszarów

problemowych w ogólnej populacji i powierzchni powiatu. Łącznie obszary problemowe występują w 253 spośród wszystkich 380 powiatów. Średnia wartość udziału ludności i powierzchni obszarów z problemami społeczno-gospodarczymi dla Polski, oscylowała w 2021 roku na poziomie 32,2%. W 165 powiatach wartość miernika była wyższa niż średnia krajowa, natomiast w pozostałych 88 powiatach niższa. Można więc uznać, że wyznaczone 253 powiaty (w szczególności 165 z wartościami powyżej średniej) są regionami wybitnie preferowanymi do lokalizacji LOWE.

Mapa 3. Liczba ludności w wieku 25-64 lata według powiatów w 2021 roku.

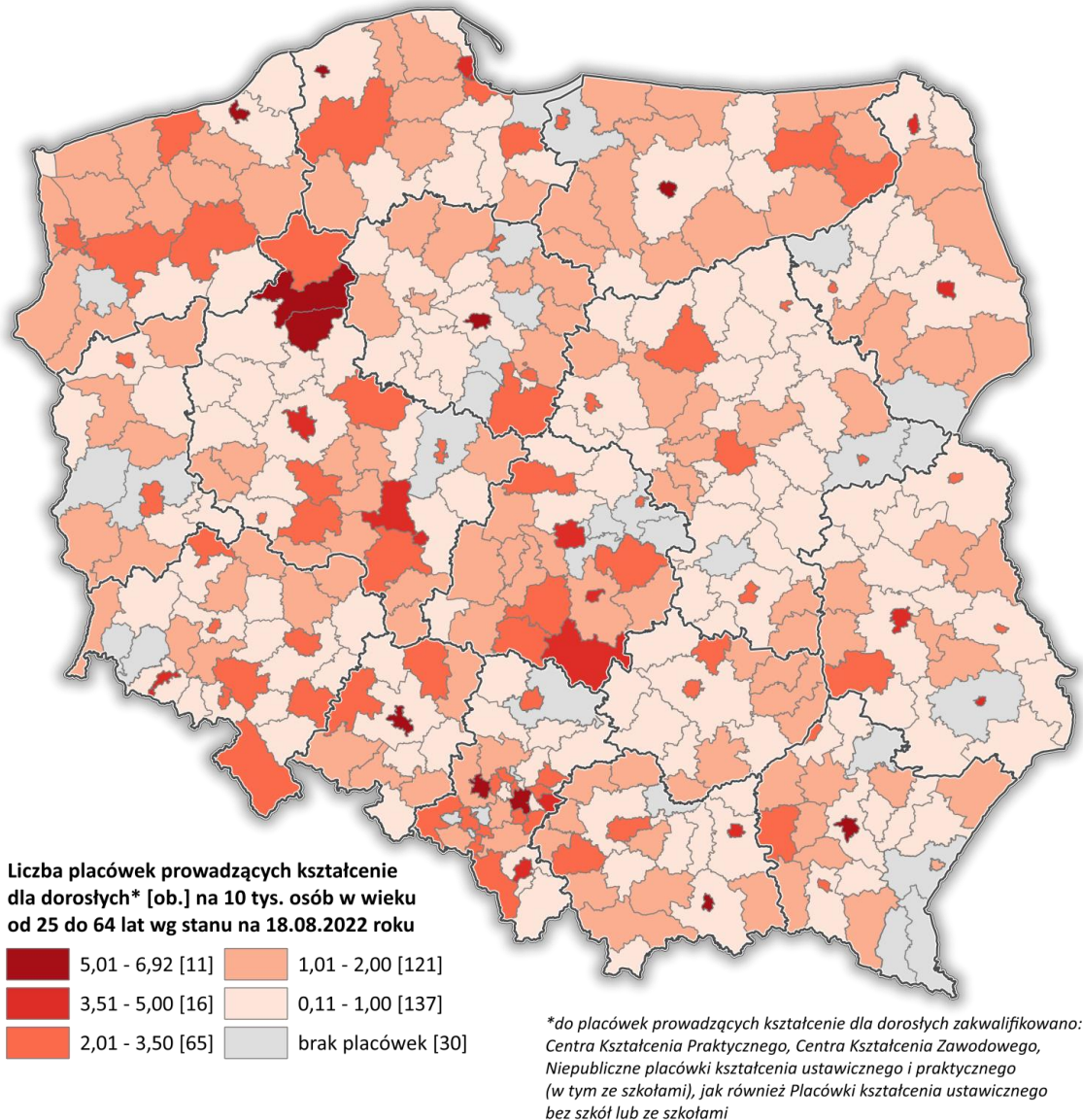


Źródło: Opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS

Według Głównego Urzędu Statystycznego w 2021 roku, ludność w wieku od 25 do 64 lat oszacowano na 21,279 mln osób, co stanowiło 55,9 łącznej populacji w Polsce. Najwięcej ludności w tej grupie wiekowej zamieszkiwało największe miasta (Warszawa – 988,621 tys. os., Kraków – 439,221 tys. os., Łódź – 360,355 tys. os.), natomiast najmniejsze grupy występowały w słabo zaludnionych powiatach, szczególnie wschodniej części kraju (powiat sejneński – 10,965 os.,

bieszczadzki – 12,594 os. czy węgorzewski – 12,625 os.). Najwyższym udziałem ludności w wieku 25-64 lata w ogólnej liczbie ludności w 2021 roku odznaczały się powiaty – opolski (59,1%), niżański (59,1%), bieszczadzki (59,0%) oraz krapkowicki (59,0%). Najniższy udział z kolei odnotowano w powiecie kartuskim (53,2%) oraz miastach Sopot (53,4%), Siedlce (53,6%) i Kalisz (53,7%).

Mapa 4. Liczba placówek prowadzących kształcenie dla dorosłych na 10 tys. osób w wieku 25-64 lata według powiatów w 2021 roku.



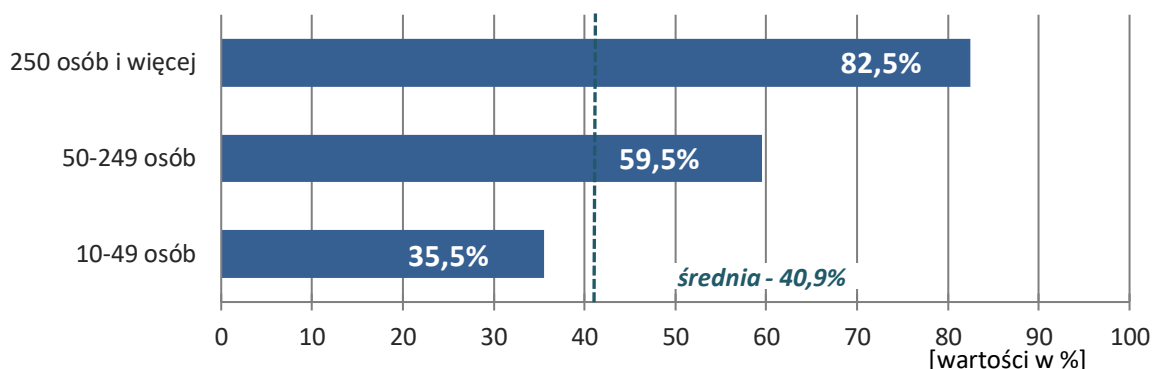
Źródło: Opracowanie własne na podstawie Rejestru Szkół i Placówek Oświatowych (<https://rspo.gov.pl/>) [dostęp na dzień - 18.08.2022] oraz Banku Danych Lokalnych GUS.

Na podstawie danych z Rejestru Szkół i Placówek Oświatowych (wg stanu na 18.08.2022 r.), łączną liczbę placówek prowadzących kształcenie dorosłych oszacowano na 3897 placówek, z czego najwięcej przypada na placówki kształcenia ustawicznego - bez szkół (3082) oraz na Centra Kształcenia Zawodowego (595), najmniej zaś na Centra Kształcenia Praktycznego (1) oraz Niepubliczne placówki kształcenia ustawicznego i praktycznego ze szkołami (2). Średnio na 10 tys.

osób w wieku 25-64 lata przypadało 1,83 placówek prowadzących kształcenie dorosłych, z największą liczbą w miastach: Katowice (6,92), Gliwice (6,66), Rzeszów (6,42) i Nowy Sącz (6,33). Pomijając miasta na prawach powiatu, najwyższe wyniki uzyskano w dwóch powiatach północnej części województwa wielkopolskiego – pilskiego (5,43) oraz chodzieskiego (5,02). Najmniejsza liczba placówek przypadła natomiast na powiaty: lubelski (0,11), białostocki (0,11), radomski (0,12) i opolski (0,14), zaś brak tego typu jednostek odnotowano w 30 powiatach rozmieszczonych w 14 województwach (z wyjątkiem świętokrzyskiego i opolskiego).

Według wstępnych wyników badania GUS w 2020 roku²³, ustawiczne szkolenie zawodowe prowadziło 40,9% przedsiębiorstw (tj. 44,5 tys. podmiotów objętych badaniem), jednakże odsetek ten był zależny od wielkości przedsiębiorstwa. Największy odsetek dotyczył przedsiębiorstw dużych (250 osób i więcej), w których przeprowadzanie ustawicznych szkoleń zawodowych zadeklarowało aż 82,5% badanych podmiotów, podczas gdy przedsiębiorstwa średnie (50-249 osób) i przedsiębiorstwa małe (10-49 osób) prowadziły szkolenia zawodowe zdecydowanie rzadziej – odpowiednio na poziomie 59,5% i 35,5%. Warto także podkreślić, że odsetek przedsiębiorstw, w których odbywały się ustawiczne szkolenia zawodowe jest zróżnicowany pod kątem rodzaju działalności. Przykładowo w przedsiębiorstwach działających w handlu hurtowym udział ten wyniósł 41,2, w górnictwie i wydobywaniu - 41,2%, w informacji i komunikacji – 56,0%, a w działalności finansowej i usługowej, w zależności od branży od 50,6% do 79,3%. W przypadku przedsiębiorstw, które nie prowadziły szkoleń, najczęściej podawaną przyczyną była kwestia w pełni odpowiadających potrzebom pracodawcy kwalifikacji i umiejętności pracowników.

Wykres 1. Odsetek przedsiębiorstw według klas wielkości, które przeprowadzały ustawiczne szkolenie zawodowe w 2020 roku.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie opracowania GUS „Charakterystyka ustawicznego szkolenia zawodowego w przedsiębiorstwach w Polsce w 2020 r.” (wyniki wstępne).

²³ Charakterystyka ustawicznego szkolenia zawodowego w przedsiębiorstwach w Polsce w 2020 r. (wyniki wstępne), Główny Urząd statystyczny, 2021

Tabela 1. Placówki prowadzące nauczanie dorosłych według województw – stan na 18.08.2022 r.

Województwo	Centrum Kształcenia Praktycznego	Centrum Kształcenia Zawodowego	Niepubliczna placówka kształcenia ustawicznego i praktycznego	Niepubliczna placówka kształcenia ustawicznego i praktycznego ze szkołami	Placówka Kształcenia Ustawicznego - bez szkół	Placówka Kształcenia Ustawicznego ze szkołami	Suma końcowa
DOLNOŚLĄSKIE		27	1		229	6	263
KUJAWSKO-POMORSKIE		42	9		133	11	195
LUBELSKIE		27			154	7	188
LUBUSKIE		20			48	2	70
ŁÓDZKIE	1	36	3		235	17	292
MAŁOPOLSKIE		80	3		224	7	314
MAZOWIECKIE		55	6	1	427	18	507
OPOLSKIE		14			75	4	93
PODKARPACKIE		35	6	1	139	4	185
PODLASKIE		23			101	3	127
POMORSKIE		35	6		196	12	249
ŚLĄSKIE		78	2		481	19	580
ŚWIĘTOKRZYSKIE		27			61	5	93
WARMIŃSKO- MAZURSKIE		24	3		119	6	152
WIELKOPOLSKIE		38	24		325	13	400
ZACHODNIOPOMORSKIE		34	17		135	3	189
łącznie w kraju	1	595	80	2	3082	137	3897

Źródło: Opracowanie własne na podstawie Rejestru Szkół i Placówek Oświatowych (<https://rspo.gov.pl/>) [dostęp na dzień - 18.08.2022].

1.2. Uczenie się osób dorosłych i znaczenie LOWE jako narzędzia podnoszenia kompetencji

1.2.1. Edukacja osób dorosłych jako obszar wsparcia Unii Europejskiej

Znaczenie uczenia się osób dorosłych dostrzega również Unia Europejska, dla której ten obszar wsparcia odgrywa ważną rolę, jako element działań w zakresie rynku pracy i działań społecznych, zmierzających do większej i skuteczniejszej aktywności zawodowej oraz włączenia społecznego. Wyrazem tego było ogłoszenie *Europejskiego filaru praw socjalnych* na szczycie w Goeteborgu w 2017 roku przez przedstawicieli Parlamentu Europejskiego, Rady UE i Komisji Europejskiej. Zawiera on 20 zasad związanych z kreowaniem sprawiedliwych i funkcjonujących na najwyższym poziomie systemów opieki społecznej oraz rynków pracy. Zasady podzielono na trzy rozdziały – Równość szans i dostęp do zatrudnienia, Uczciwe warunki pracy oraz Ochrona socjalna i włączenie społeczne. Pierwsza z tych zasad dotyczy prawa wszystkich do dobrej jakości i włączającej edukacji, szkolenia oraz uczenia się przez całe życie.²⁴ Z kolei na szczycie w Porto w roku 2021 Rada Europejska poparła przedstawiony przez Komisję Europejską *Plan wdrażania Europejskiego filaru praw socjalnych do roku 2030*. W Planie tym wyznaczono trzy główne cele, w tym cel edukacyjny::

- co najmniej 78% osób w wieku od 20 do 64 lat będzie zatrudnionych,
- co najmniej 60% osób dorosłych uczestniczy w szkoleniu każdego roku,
- zmniejszenie o co najmniej 15 milionów osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym.²⁵

W ramach wsparcia uczenia się dorosłych promowany jest *Europejski program na rzecz umiejętności (European Skills Agenda)* zmierzający do wsparcia osób fizycznych i przedsiębiorstw w działaniach ukierunkowanych na rozwijanie umiejętności, a także ich użyciu poprzez takie kierunki jak:

- wzmocnienie zrównoważonej konkurencyjności, zgodnie z założeniami *Europejskiego Zielonego Ładu (European Green Deal)*,
- zapewnienie społecznej sprawiedliwości poprzez wdrażanie pierwszej zasady *Europejskiego filaru praw socjalnych* związanej z dostępem dla wszystkim mieszkańców do edukacji, szkoleń oraz uczenia się przez całe życie,

²⁴ https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_pl

²⁵ https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-action-plan_en

- tworzenie odporności struktur na kryzysy, zbudowanej m.in. na podstawie doświadczeń z okresu pandemii Covid-19.

Przemiany społeczno-gospodarcze związane z dążeniem z jednej strony do transformacji cyfrowej oraz neutralności klimatycznej Europy powodują, że kwestia rozwoju umiejętności odgrywa zasadniczą rolę. Dodatkowym bodźcem była pandemia Covid-19 i jej duży wpływ na europejski rynek pracy oraz procesy społeczne. Wzmocnienie odporności ma odbywać się więc m.in. poprzez aktywizację procesów podnoszenia kompetencji w celu utrzymania konkurencyjności zarówno u pracowników, jak i na rynku pracy.

Europejski program na rzecz umiejętności złożony jest z 12 działań podzielonych na cztery bloki, które określają kierunki rozwoju polityki podnoszenia kompetencji. W większości odnoszą się do poprawy jakości oraz skuteczności, a także rozpowszechniania uczenia się wśród mieszkańców wspólnoty. Celami *Europejskiego programu na rzecz umiejętności* jest osiągnięcie do 2025 roku²⁶ następujących wskaźników:

- 50% osób dorosłych w wieku od 25 do 64 lat będzie podnosiło swoje kompetencje w przeciągu ostatniego roku,
- 30% osób dorosłych w wieku od 25 do 64 lat, o niskich kwalifikacjach, będzie podnosiło swoje kompetencje w przeciągu ostatniego roku,
- 70% osób w wieku od 16 do 74 lat będzie posiadało przynajmniej podstawową wiedzę w zakresie umiejętności cyfrowych.

Warto także wspomnieć o zaleceniu Rady UE z 16 grudnia 2016 roku w sprawie ścieżek poprawy umiejętności: nowe możliwości dla dorosłych, która kładzie nacisk na wzmocnienie działań uczenia się osób dorosłych oraz podkreśla znaczenie podejmowania takich działań w kontekście społeczno-gospodarczych wyzwań. Dokument także stwierdza, że według *Karty praw podstawowych UE*, każdy dysponuje prawem do nauki oraz kształcenia zawodowego i ustawicznego. Oprócz tego, w zaleceniu można znaleźć informacje o tym, że uczenie się przez całe życie jest blisko czterokrotnie niższe wśród osób z niskimi kwalifikacjami, co sprawia że ścieżki poprawy powinny uwzględniać tego typu grupy społeczne. Na bazie poprzednich zaleceń Rady UE, należy zauważyć rekomendacje dot. otrzymywania dobrej jakości zatrudnienia, kształcenia ustawicznego, przygotowania zawodowego lub praktyk zawodowych dla osób młodych do 25 roku życia. Podkreślane są też potrzeby wsparcia osób długotrwale bezrobotnych, najpóźniej do 18 miesiąca bezrobocia, poprzez indywidualną ocenę, usługi doradcze oraz integrację na rynku pracy wraz z indywidualną ofertą pracy. Ponadto zwrócono uwagę na poradnictwo w zakresie uczenia się i doksztalcenia przez całe życie dzięki koordynacji i wykorzystaniu różnorodnych narzędzi na

²⁶ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223&langId=en>

poziomie lokalnym, regionalnym czy krajowym. Rada UE zaleca więc wspieranie osób dorosłych w zakresie doksztalcania, szczególnie tych z niskimi umiejętnościami, jak również dopasowanie oferty uczenia się oraz jej uelastycznienie do uwarunkowań społecznych i rynkowych. Oprócz tego ważną rekomendacją jest także koordynacja oraz partnerstwo w zakresie uczenia się dorosłych, jak również działania informacyjne.²⁷

Innym kluczowym dokumentem jest rezolucja Rady UE w sprawie nowej europejskiej agendy w zakresie uczenia się dorosłych na lata 2021-2030. Rada określa w niej główne potrzeby i wyzwania dotyczące uczenia się dorosłych w UE. Zwraca uwagę na znaczenie podstawowych umiejętności dla wszystkich mieszkańców, uczenia się przez całe życie oraz znaczenie tego w kontekście strategicznego priorytetu ram europejskiej współpracy, tj. *Zapewnienia wszystkim rzeczywistych możliwości uczenia się przez całe życie i mobilności*. Podkreśla również potrzebę zwiększania świadomości wśród pracodawców o wpływie uczenia się dorosłych na jakość i efektywność pracy oraz ich zaangażowanie w wykonywanie zawodowych obowiązków. Uczenie się dorosłych wykracza poza rozwijanie kompetencji odnoszących się do pracy, a proces uczestnictwa w edukacji wpływa na poszerzanie możliwości zawodowych i życiowych osób dorosłych, niezależnie od ich demograficznych oraz społecznych cech. Przekształcenia demograficzne, jak również transformacja cyfrowa i ekologiczna, oddziałują na kierunki rozwoju uczenia się dorosłych, w tym także na coraz większe znaczenie edukacji osób w wieku 65+ oraz tych nieskłonnych do podnoszenia umiejętności. Rezolucja ta wzywa kraje członkowskie aby w ramach wspierania procesu uczenia się dorosłych m.in.:

- skupiły się na obszarach priorytetowych, by w ten sposób wdrożyć strategiczne ramy europejskiej współpracy w obszarze kształcenia i szkolenia,
- poprawiły komunikację i współpracę między jednostkami rządowymi, a pozostałymi organami takimi jak: przedsiębiorstwa, organizacje pozarządowe, czy partnerzy społeczni w dziedzinie uczenia się dorosłych,
- wspierały zjawisko kształcenia na poziomie średnim i wyższym, z uwzględnieniem edukacji ogólnej i zawodowej osób dorosłych używając przy tym elastycznych metod uczenia,
- doprowadzały do podniesienia kompetencji przez edukatorów i trenerów osób dorosłych,
- promowały mobilność edukacyjną dorosłych oraz kadry nauczającej w kontekście rozwoju uczenia się osób dorosłych,
- gwarantowały wspieranie procesu edukacji dorosłych dzięki wykorzystaniu poradnictwa oraz uczenia się przez całe życie poprzez zawiązywanie partnerstw na różnych szczeblach.²⁸

²⁷ https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=OJ%3AJOC_2016_484_R_0001

²⁸ [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/ALL/?uri=CELEX:32021G1214\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/ALL/?uri=CELEX:32021G1214(01))

Tabela 2. Obszary priorytetowe wskazane w Rezolucji Rady UE w sprawie nowej europejskiej agendy w zakresie uczenia się dorosłych na lata 2021-2030.

Obszar priorytetowy	Kluczowe aspekty
Zarządzanie	Współpraca pomiędzy lokalnymi, regionalnymi i rządowymi jednostkami, włączająca także organizatorów edukacji, przedsiębiorstwa, partnerów społecznych, komórki socjalne, publiczne służby zatrudnienia, jak również społeczeństwo obywatelskie.
Oferta w zakresie uczenia się przez całe życie i jej wykorzystanie	Podnoszenie świadomości oraz promowanie znaczenia edukacji przez całe życie u osób dorosłych oraz dostosowanie kształcenia do indywidualnych potrzeb.
Dostępność i elastyczność	Elastyczność w kontekście czasu, miejsca, zasobów, form wdrażania i organizacji, uwzględniająca różnorodne metody i środki.
Jakość, sprawiedliwość, włączenie i sukces w uczeniu się dorosłych	Budowanie zdolności kompetencyjnych edukatorów oraz profesjonalizacja kształcenia dorosłych wraz z uwzględnieniem kwestii mobilności osób uczących się, jak również sprawiedliwe uczestnictwo wszystkich grup wiekowych i środowisk, z uwzględnieniem równości płci.
Transformacja ekologiczna i transformacja cyfrowa	Dwie ścieżki transformacji jako element innowacyjnego oddziaływania na nowe kierunki edukacji - m.in. rozwijanie niezbędnych kompetencji ekologicznych i cyfrowych.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/ALL/?uri=CELEX:32021G1214\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/ALL/?uri=CELEX:32021G1214(01))

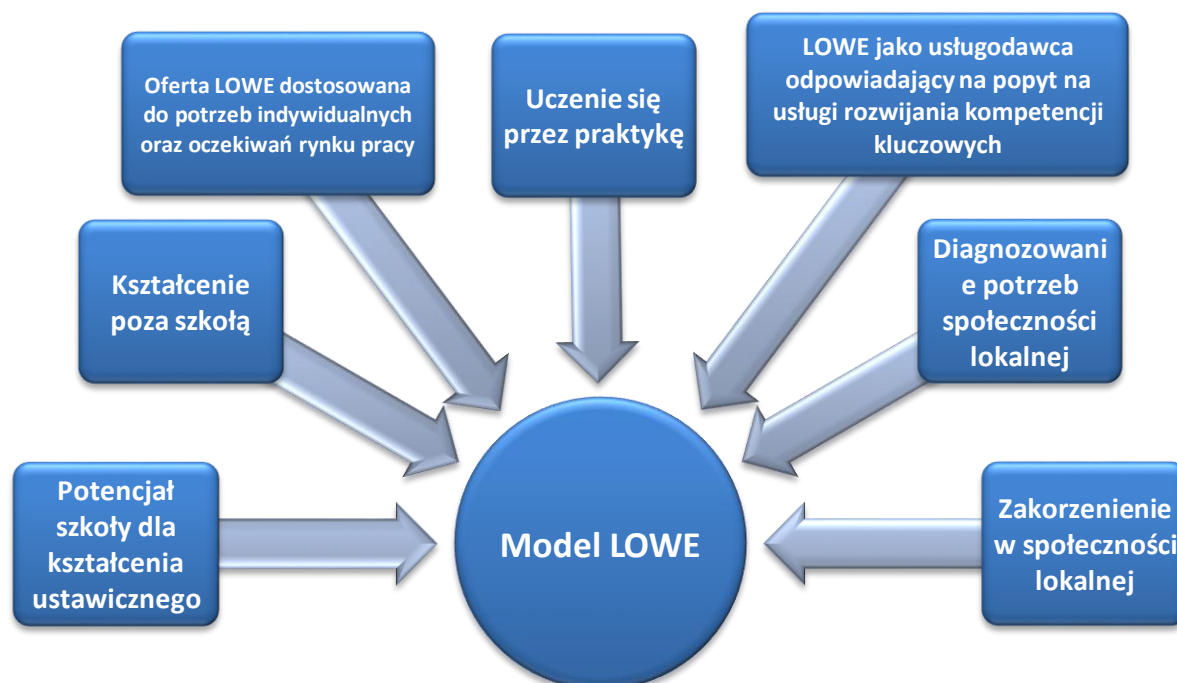
Indeks innowacji (*Regional Innovation Scoreboard*) to miernik oceniający poziom innowacyjności regionów Europy, w którym na końcową wartość składa się kilka wskaźników, w tym ten odnoszący się do uczenia się przez całe życie (*lifelong learning*) oraz umiejętności cyfrowych (*digital skills*). W przypadku wskaźnika uczenia się przez całe życie, najlepiej wypadł region warszawski stołeczny (0,395) oraz dolnośląskie (0,227) i pomorskie (0,220), natomiast najslabiej: region mazowiecki regionalny (0,089), podkarpackie (0,089) i świętokrzyskie (0,097). Bardziej zrównoważone wyniki uzyskano w obszarze cyfrowych umiejętności, gdzie ponownie najkorzystniejsza sytuacja ma miejsce w czterech regionach: warszawskim stołecznym, dolnośląskim, opolskim i mazowieckim regionalnym (0,312), zaś po drugiej stronie znajduje się z kolei osiem regionów, m.in.: lubelskie, podkarpackie, zachodniopomorskie i podlaskie. Regiony Polski w kwestiach umiejętności cyfrowych oraz uczenia się przez całe życie w zestawieniu do innych regionów Europy, najczęściej plasują się między 170 a 230 pozycją, co należy uznać za niezbyt korzystny rezultat, świadczący o nadal istniejących dużych wyzwaniach i potrzebach w tych obszarach.²⁹

²⁹ <https://ec.europa.eu/docsroom/documents/46031>

1.2.2. Model LOWE jako nowoczesna forma uczenia się dorosłych

Lokalne Ośrodki Wiedzy i Edukacji powstały przede wszystkim w celu aktywizacji dorosłych poprzez uczenie się i poszerzanie umiejętności ogólnych przez całe życie. Koncepcja szkoły działającej jako LOWE obejmuje takie kwestie jak: możliwości uczenia się w różnych miejscach, wykorzystywanie nietradycyjnych form edukacji (np. wzajemne uczenie się dorosłych), osadzenie programu zajęć w zasobach społeczności lokalnych (np. infrastrukturalnych, kulturowych, kadrowych), systematyczne diagnozowanie potrzeb edukacyjnych uczestników zajęć. LOWE koncentruje się na szerokiej ofercie programowej, odpowiednio dostosowanej do indywidualnych potrzeb uczestników (włączając różnorodne grupy społeczne i demograficzne) oraz do potrzeb lokalnego rynku pracy.³⁰

Rysunek 1. Podstawowe założenia działania szkoły jako LOWE.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie „modeLOWE Lokalne Ośrodki Wiedzy i Edukacji dla obszarów zdegradowanych i defaworyzowanych”, Fundacja Ośrodków Wspomagania Rozwoju Gospodarczego "OIC Poland".

W ramach LOWE proces uczenia się realizowany był m.in. poprzez:

- rozwijanie umiejętności przydatnych w pracy jak również integracji lokalnych wspólnot,
- kompleksowe określanie potrzeb osób dorosłych w obszarze uczenia się w lokalnych środowiskach,

³⁰ Zob.: *Model funkcjonowania LOWE (Lokalnych Ośrodków Wiedzy i Edukacji) w drugim etapie ich rozwoju w latach 2019-2023.*

- poprawa w zakresie dostępności informacyjnej i doradztwa edukacyjnego oraz zawodowego,
- informowanie o różnorodnych formach edukacji dorosłych,
- rozwój elastycznych form uczenia się osób dorosłych,
- zwiększanie roli innowacyjnych metod edukacji, w tym uczenia się poprzez działanie,
- rozwój partnerstwa w środowiskach lokalnych w obszarze uczenia się dorosłych,
- rozpowszechnianie umiejętności uniwersalnych jako kluczowych w działaniach rodzinnych, społecznych, czy zawodowych przez całe życie,
- ukierunkowanie zintegrowanych form wsparcia na dorosłych z niskimi kwalifikacjami, którzy wymagają różnorodnego wsparcia instytucji nie tylko edukacyjnych.³¹

Lokalne Ośrodki Wiedzy i Edukacji to przede wszystkim innowacyjny model współpracy oparty na zasadach partnerstwa z otoczeniem społecznym i gospodarczym, dzięki któremu wykorzystywany jest potencjał lokalnej szkoły, jako miejsca uczenia się i nabywania różnorodnych umiejętności. Partnerstwo w ramach LOWE powstaje więc z przenikania się trzech strategicznych sektorów - publicznego, pozarządowego i biznesowego, sprzyjając tym samym pełniejszym, skuteczniejszym i trwalszym działaniom w zakresie edukacji dorosłych. Należy także zwrócić uwagę na fakt iż organizacja LOWE powstaje poprzez partnerskie porozumienie i współpracę między organem prowadzącym a dyrektorem szkoły odgrywającej rolę LOWE³².

Kluczowymi działaniami LOWE są m.in.:

- wykorzystywanie przez organy zarządzające szkołami modelu LOWE w edukacji osób dorosłych,
- tworzenie ze szkół lokalnych centrów organizowania elastycznych form edukacji dorosłych,
- dążenie do wykorzystania potencjału szkół w obszarze aktywności edukacyjnej u osób dorosłych poprzez rozwijanie kompetencji i społecznych umiejętności,
- rozwój metod pracy kadry nauczycielskiej z dorosłymi, zwłaszcza w małych środowiskach lokalnych na obszarach defaworyzowanych,
- aktywizowanie rodziców i opiekunów w ramach realizowanych przez szkoły projektów na rzecz środowiska lokalnego,
- dążenie do zaangażowania w uczenie się jak największych grup dorosłych, zwłaszcza z grup defaworyzowanych,

³¹ Zob. *Model funkcjonowania LOWE (Lokalnych Ośrodków Wiedzy i Edukacji) w drugim etapie ich rozwoju w latach 2019-2023*.

³² Zob.: „*modelOWE Lokalne Ośrodki Wiedzy i Edukacji dla obszarów zdegradowanych i defaworyzowanych*”, Fundacja Ośrodków Wspomagania Rozwoju Gospodarczego "OIC Poland".

- działania zmierzające do połączenia uczenia dorosłych z innymi usługami publicznymi i dedykowanie ich szczególnie grupom charakteryzującym się najniższymi umiejętnościami i wykształceniem,
- aktywne uczestnictwo osób dorosłych ze społeczności lokalnych w elastycznych formach edukacji, dzięki której nabywane są różnorodne miękkie i twarde kompetencje.³³

Lokalne Ośrodki Wiedzy i Edukacji oferują osobom dorosłych usługi edukacyjne które są:

- spersonalizowane, czyli odpowiednio przygotowane do potrzeb oraz możliwości osób,
- podmiotowe, co oznacza że usługi koncentrują się na osobie, świadcząc tym samym o znaczeniu relacji międzyludzkich,
- trwałe, a więc skuteczność uzyskanego wsparcia jako składnika umożliwiającego osobom dorosłym jego wykorzystanie w życiu codziennym, pracy czy lokalnym środowisku,
- łatwo dostępne, co oznacza, że usługi są dostępne w środowisku lokalnym.

Warto także podkreślić, że tworzenie LOWE ma służyć takim celom jak:

- doprowadzanie do zwiększania uczestnictwa osób dorosłych w kształceniu ustawicznym obejmującym edukację przez całe życie, a także aktywizacji osób biernych zawodowo i społecznie,
- poprawa umiejętności uniwersalnych, kompetencji kluczowych oraz doświadczenia osób dorosłych, których nabycie będzie wykorzystywane na różnorodnych płaszczyznach takich jak: rynek pracy, środowisko lokalne, życie osobiste, sprzyjając tym samym rozwojowi relacji i inicjatyw społecznych w lokalnych społecznościach,
- wpływanie na zmianę w postrzeganiu uczenia się osób dorosłych,
- dążenie do ograniczania zjawiska wykluczenia społecznego oraz poprawiania relacji rodzinnych,
- zmiana podejścia dorosłych do szkoły, jako miejsca uzyskiwania przez całe życie różnorodnych kompetencji.³⁴

Lokalne Ośrodki Wiedzy i Edukacji spełniają więc szereg potrzeb w zakresie edukacji osób dorosłych, w tym także w kontekście kierunków rozwoju uczenia się ustalonego przez Unię

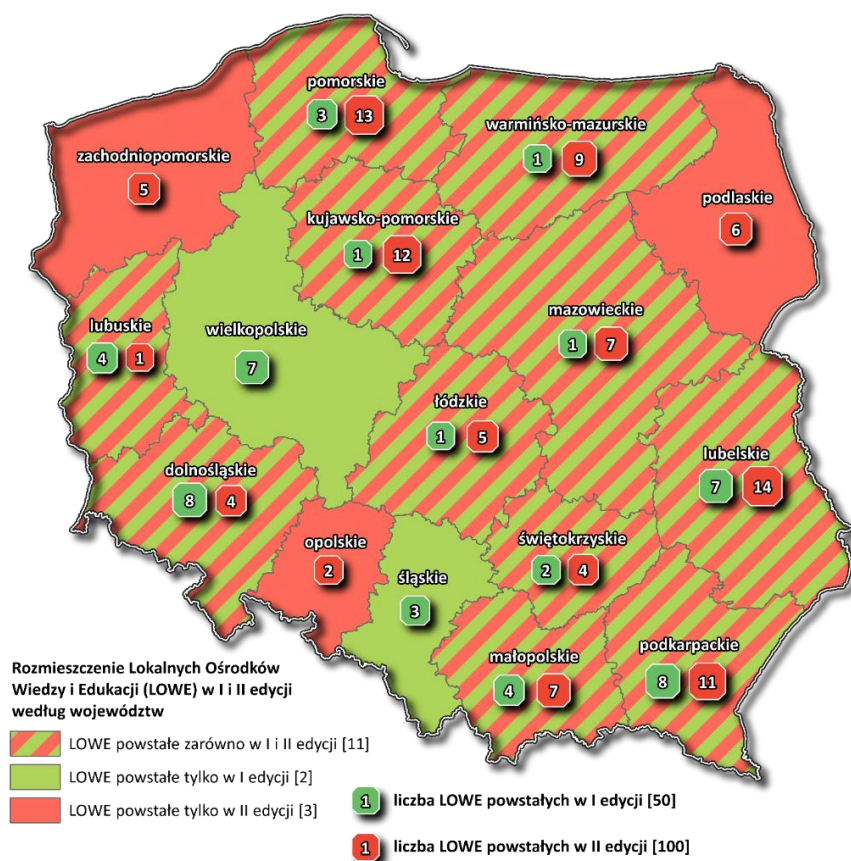
³³ „Model funkcjonowania LOWE (Lokalnych Ośrodków Wiedzy i Edukacji) w drugim etapie ich rozwoju w latach 2019-2023”.

³⁴ „modelOWE Lokalne Ośrodki Wiedzy i Edukacji dla obszarów zdegradowanych i defaworyzowanych”, Fundacja Ośrodków Wspomagania Rozwoju Gospodarczego "OIC Poland".

Europejską, chociażby wpisując się w ramy promowanej przez wspólnotę koncepcji uczenia się przez całe życie (*Life Long Learning*).

LOWE są formą wsparcia uczenia się osób dorosłych, dofinansowaną ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Wiedza, Edukacja, Rozwój 2014-2020.³⁵ Dotychczas w ramach dwóch edycji uruchomiono łącznie 150 Lokalnych Ośrodków Wiedzy i Edukacji (50 w pierwszej edycji, kolejne 100 w drugiej edycji) na terenie 16 województw, w największej liczbie w województwach: lubelskim (21 ośrodków), podkarpackim (19) oraz pomorskim (16). W jedenastu województwach działają tego typu ośrodki powstałe w ramach obydwu edycji konkursu, w trzech województwach powstałe tylko w ramach I edycji, a w dwóch powstałe tylko w ramach II edycji.

Mapa 5. Liczba miejscowości według województw w których uruchomiono LOWE w edycjach 2017-2018 oraz 2020-2021.

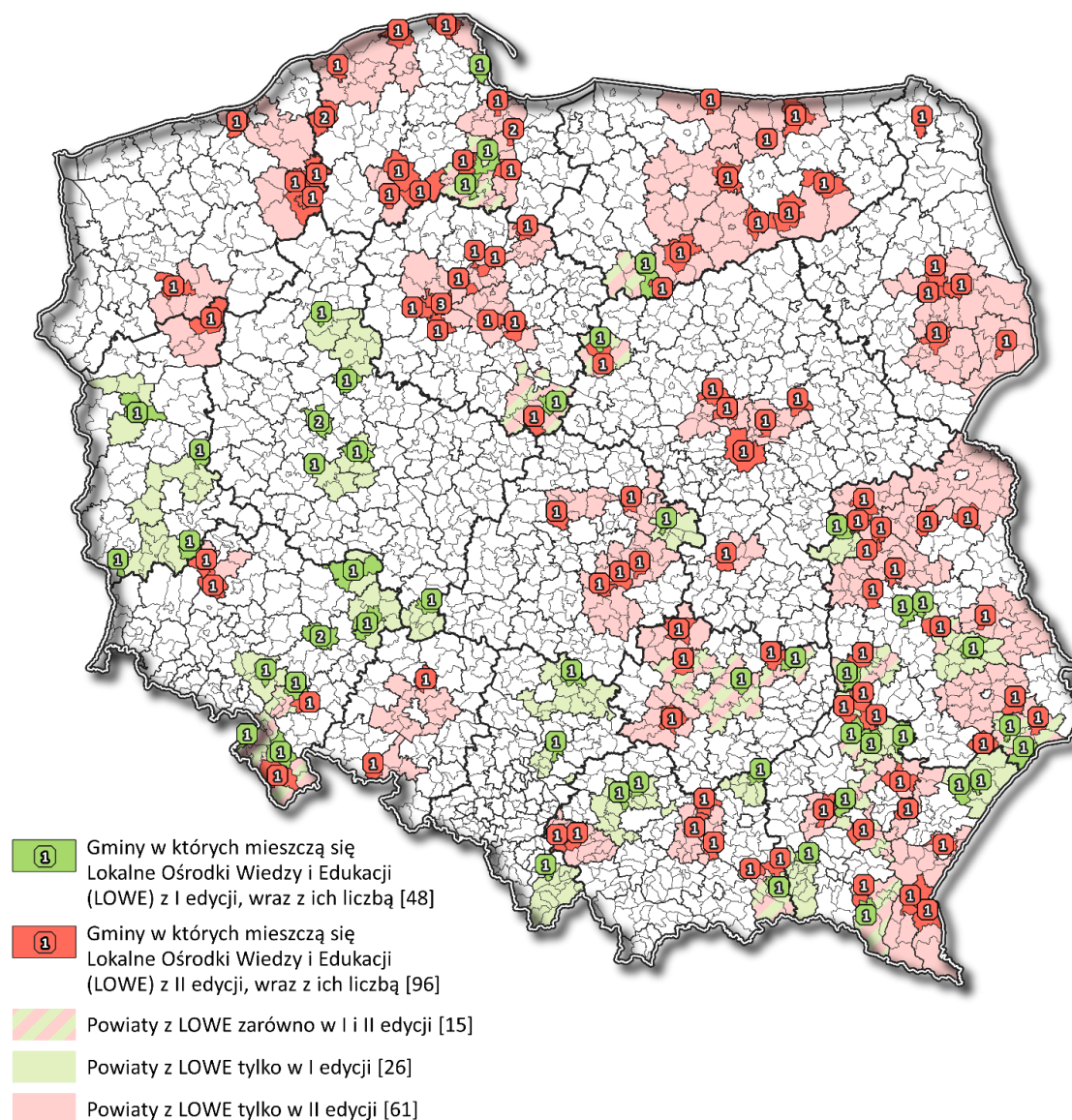


Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych uzyskanych od zamawiającego.

³⁵ Mazurek E., Kuzilek-Sekścińska i inni. *Akademia Wiedzy Koniecznej. NOWA DROGA DO SUKCESU Model pracy szkoły jako Lokalnego Ośrodka Wiedzy i Edukacji opracowany w ramach projektu „AWK – nowe oblicze szkoły jako LOWE”*.

W ujęciu gmin LOWE rozmieszczone są łącznie w 144 gminach, znajdujących się w 100 powiatach i miastach na prawach powiatu. Najwięcej tego typu placówek powstało w wybranych miastach na prawach powiatu – tj. w Bydgoszczy (3 ośrodki), Poznaniu (2 ośrodki) oraz Wrocławiu (2 ośrodki).

Mapa 6. Gminy oraz powiaty w których uruchomiono LOWE w edycjach 2017-2018 oraz 2020-2021.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych uzyskanych od zamawiającego.

Blisko 41% wszystkich Lokalnych Ośrodków Wiedzy i Edukacji tworzono na obszarach problemowych według klasyfikacji Ministerstwa Funduszy i Polityki Regionalnej, z największą trafnością (pod względem korelacji działalności LOWE na obszarach problemowych) w województwach: opolskim, zachodniopomorskim, lubelskim i świętokrzyskim. Należy uznać to za niezwykle korzystny wynik uwzględniający obszary defaworyzowane, mierzące się z licznymi wyzwaniami społeczno-gospodarczymi. Uczenie się osób dorosłych,

zwłaszcza w problematycznych regionach ma znaczenie zarówno w kontekście poprawy sytuacji społecznej, jak również gospodarczego ożywienia lokalnego rynku pracy.

Tabela 3. Zestawienie LOWE według województw z wyszczególnieniem obszarów problemowych.

Województwo	Liczba LOWE według klasyfikacji obszaru			Udział LOWE na obszarach problemowych [%]
	Obszary problemowe	Obszary bez problemów	Łącznie	
dolnośląskie	3	9	12	25,0
kujawsko-pomorskie	3	10	13	23,1
lubelskie	15	6	21	71,4
lubuskie	3	2	5	60,0
łódzkie	1	5	6	16,7
małopolskie	2	9	11	18,2
mazowieckie	2	6	8	25,0
opolskie	2		2	100,0
podkarpackie	9	10	19	47,4
podlaskie	2	4	6	33,3
pomorskie	4	12	16	25,0
śląskie		3	3	0,0
świętokrzyskie	4	2	6	66,7
warmińsko-mazurskie	6	4	10	60,0
wielkopolskie	1	6	7	14,3
zachodniopomorskie	4	1	5	80,0
Suma końcowa	61	89	150	40,7

Opracowanie własne na podstawie <https://lowe.edu.pl/> [dostęp na dzień: 28.07.2022] oraz Krajowej Strategii Rozwoju Regionalnego 2030” (KSRR 2030).

Wspieranie procesu uczenia się oraz podnoszenia kompetencji i kwalifikacji przez dorosłych ma kluczowe znaczenie dla elastyczności pracowników na rynku pracy. Sprzyja także ograniczaniu negatywnych zjawisk społecznych, w tym przede wszystkim długotrwałego bezrobocia, które w największym stopniu koncentruje się na obszarach problemowych. Potrzeby w zakresie uczenia się dorosłych zauważalne są w wielu kluczowych ministerialnych dokumentach takich jak *Strategia na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju do roku 2020 (z perspektywą do 2030 r.)*³⁶, gdzie zwraca się uwagę na dostosowywanie systemu edukacji do potrzeb osób dorosłych, zwłaszcza w kontekście postępującego procesu starzenia się społeczeństwa. Ważnym elementem wskazanym w tym dokumencie jest także ukierunkowanie na uczenie się dorosłych z niepełnosprawnościami i specjalnymi

³⁶ *Strategia na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju do roku 2020 (z perspektywą do 2030 r.)*, Ministerstwo Rozwoju, Warszawa 2017.

potrzebami edukacyjnymi, czy poprawa efektywności nauczania, która powinna w jak największym stopniu koncentrować się na rozwoju kompetencji, a nie samym zjawisku edukacji (zasada prymatu nabytych umiejętności, a nie samego podjęcia nauki). Co warte podkreślenia Strategia wskazuje, że niski poziom uczestnictwa osób dorosłych w uczeniu się przez całe życie ma wyraźnie negatywny wpływ na wzrost gospodarczy kraju. Działania podejmowane w ramach edukacji powinny więc obejmować m.in. dążenie do wzrostu udziału osób dorosłych w edukacji, zwiększenie oferty kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych, jak również poprawa doradztwa edukacyjno-zawodowego.

Znaczenie LOWE jako centrum podnoszenia kompetencji przez osoby dorosłe zostało także zauważone w *Umowie Partnerstwa dla realizacji Polityki Spójności 2021-2027 w Polsce* określającej kształt polityki spójności w nowej perspektywie finansowej. Lokalne Ośrodki Wiedzy i Edukacji są wymieniane jako niezwykle ważne narzędzia w obszarze lokalnych inicjatyw dążących do uczenia się osób dorosłych w Polsce.³⁷

Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030 (ZSU 2030) zauważa z kolei rolę LOWE w rozpowszechnianiu doradztwa zawodowego poprzez działania aktywizacji zawodowej grup wrażliwych.³⁸ W ramach tego dokumentu wyznaczono osiem obszarów oddziaływania związanych również z podnoszeniem kompetencji przez osoby dorosłe. Wśród kluczowych aspektów wymagających wsparcia wyróżniono takie kwestie jak: rozwijanie umiejętności edukacji formalnej, rozwijanie umiejętności poza edukacją formalną, czy współpraca pracodawców w ramach edukacji formalnej i pozaformalnej. *Zintegrowana Strategia Umiejętności* określa potrzebę bardziej elastycznej oraz skutecznej edukacji na wielu poziomach uczenia się i odpowiadającej zmieniającym się współczesnym potrzebom w zakresie rozwoju osobistego i zawodowego. Idea uczenia się przez całe życie odgrywa więc kluczową rolę nowoczesnej edukacji, jednakże w dokumencie tym wskazane, że nadal poważnym problemem są ograniczone możliwości edukacji pozaformalnej dla dorosłych. Dokument jednoznacznie wskazuje że (...) *Poprawa umiejętności podstawowych i ogólnych dorosłych Polaków oraz aktywizacja zawodowa i społeczna osób 50+ wpisują się w jeden z strategicznych kierunków poprawy jakości kapitału ludzkiego, wyznaczonych w Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju (...)*.³⁹ Ważną rolę w osiągnięciu tego celu mogą odegrać właśnie Lokalne Ośrodki Wiedzy i Edukacji.

³⁷ *Umowa Partnerstwa dla realizacji Polityki Spójności 2021-2027 w Polsce*, Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej, Warszawa 2021.

³⁸ *Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030 (część szczegółowa) Polityka na rzecz rozwijania umiejętności zgodnie z ideą uczenia się przez całe życie*, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Warszawa 2020.

³⁹ *Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030 (część ogólna) Polityka na rzecz rozwijania umiejętności zgodnie z ideą uczenia się przez całe życie*, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Warszawa 2019.

Tabela 4. Obszary oddziaływania wskazane w Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030.

Obszary oddziaływania	Cel
Umiejętności podstawowe, przekrojowe i zawodowe dzieci, młodzieży i osób dorosłych	Upowszechnianie kultury uczenia się przez całe życie, nastawionej na zdobywanie i doskonalenie umiejętności ważnych dla funkcjonowania człowieka w sferze prywatnej, w życiu społecznym i zawodowym.
Rozwijanie umiejętności w edukacji formalnej – kadry zarządzające	Rozwijanie umiejętności kadr zarządzających w edukacji formalnej zgodnie z podstawowymi założeniami polityki na rzecz rozwoju umiejętności.
Rozwijanie umiejętności w edukacji formalnej – kadry uczące	Wsparcie kadr uczących w edukacji formalnej poprzez rozwój systemu kształcenia i doskonalenia zawodowego oraz przez tworzenie optymalnych warunków do rozwijania umiejętności osób uczących się.
Rozwijanie umiejętności poza edukacją formalną	Przygotowanie i doskonalenie osób, które wspierają rozwój dzieci, młodzieży i osób dorosłych w warunkach innych niż edukacja formalna, w tym w środowisku zamieszkania i w miejscu pracy.
Rozwijanie i wykorzystanie umiejętności w miejscu pracy	Wsparcie pracowników i kadr zarządzających w wykorzystaniu umiejętności w miejscu pracy w celu podnoszenia efektywności i satysfakcji zawodowej oraz lepszego wykorzystania potencjału kadr w gospodarce.
Doradztwo zawodowe	Rozwijanie efektywnego doradztwa zawodowego dla dzieci, młodzieży i osób dorosłych ze wszystkich grup społecznych i zawodowych.
Współpraca pracodawców w ramach edukacji formalnej i pozaformalnej	Projektowanie, wdrażanie i rozwijanie rozwiązań pozwalających na wzmacnianie współpracy w ramach edukacji formalnej i pozaformalnej z pracodawcami.
Planowanie uczenia się przez całe życie i potwierdzanie umiejętności	Doskonalenie systemowych rozwiązań ułatwiających dostęp do różnych form uczenia się oraz umożliwiających rozpoznawanie, walidowanie i certyfikowanie efektów uczenia się niezależnie od sposobu, w jaki efekty te zostały uzyskane.

Opracowanie własne na podstawie Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030 (część szczegółowa) Polityka na rzecz rozwijania umiejętności zgodnie z ideą uczenia się przez całe życie [Załącznik do uchwały nr 195/2020 Rady Ministrów z dnia 28 grudnia 2020 r.]

Warto wspomnieć, że edukacja osób dorosłych charakteryzuje się pewną specyfiką, która wynika z charakterystyki grupy docelowej. Dorośli w dążeniu do podnoszenia kompetencji muszą zmierzyć się z licznymi barierami takimi jak: kwestie finansowe, niska motywacja, bariery związane z niepełnosprawnością, ograniczoną mobilnością, czy obowiązki związane z pełnieniem roli rodzica lub opiekuna. Wyzwania te powinny być uwzględniane przy tworzeniu kierunków rozwoju systemu uczenia się dorosłych. Jednym z działań zmierzających do przełamania istniejących barier są LOWE. Skuteczność LOWE w tym obszarze potwierdzają wyniki badań.⁴⁰ Przykładowo, trenerzy uznali, że 92,4% ocenianych przez nich uczestników osiągnęło 100% zakładanych efektów w działaniu, z kolei 80% ocenianych szybko nawiązało kontakt z grupą, co może świadczyć o korzyściach nie tylko w zakresie kompetencji zawodowych, ale i interpersonalnych. Natomiast w przypadku badań

⁴⁰ Kowalska-Jarnot K., Kowalski S. oraz Szydłowski M. (2019). „Działania LOWE i ich efekty w opinii uczestników i nauczycieli: [w:] (red.) G. Praweńska-Skrzypek, *Wsparcie rozwoju społecznego poprzez edukację osób dorosłych*.

ankietowych wśród Beneficjentów, 69,5% uznało, że w dużym stopniu wzbogaciło swoją wiedzę poprzez m.in. czytanie i konsultacje, zaś 23,1% wskazało że nabyło te umiejętności w niewielkim stopniu. Należy także wspomnieć, że około 70% respondentów deklaruowało zamiar dalszego poszerzania zainteresowań oraz pasji rozbudzonych na zajęciach w LOWE.

Rysunek 2. Bariery dotyczące nauczania osób dorosłych.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie Mazurek E. i inni. *Akademia Wiedzy Koniecznej. Nowa droga do sukcesu. Model pracy szkoły jako Lokalnego Ośrodka Wiedzy i Edukacji opracowany w ramach projektu „AWK - nowe oblicze szkoły jako LOWE”*.

LOWE jest więc próbą wzmocnienia potencjału społeczności lokalnej poprzez pełniejsze wykorzystanie potencjału szkół w obszarze uczenia się dorosłych. Odgrywa również znaczną rolę w dążeniu do wzmocnienia i rozszerzenia form uczenia się osób dorosłych oraz instytucjonalizacji procesu ukierunkowanego na osiągnięcie strategicznie ważnych celów.⁴¹

2. Metodologia badania

Wywiady częściowo ustrukturyzowane (ang. Semi-Structured Interviews – SSI)

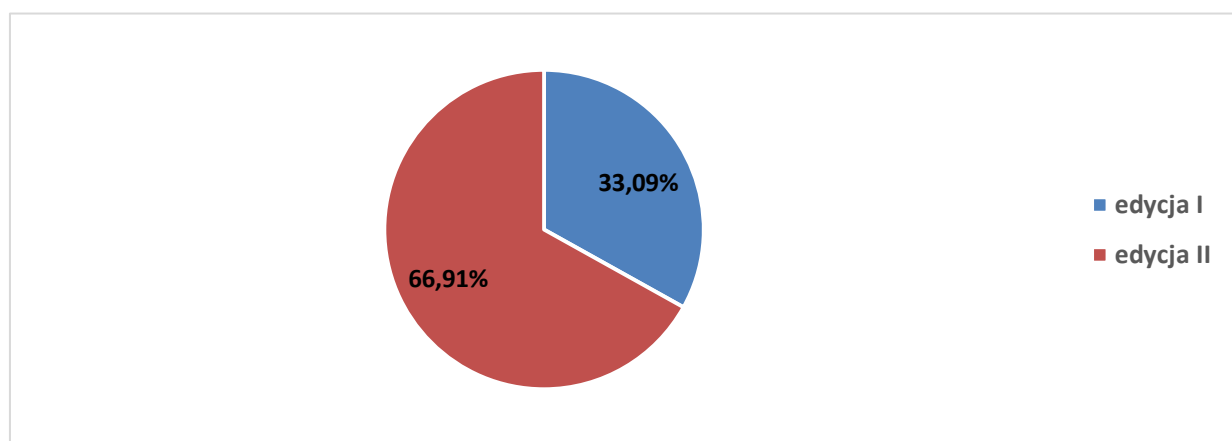
Badanie SSI zrealizowane zostało telefonicznie z dyrektorami ośrodków pełniących funkcję LOWE.

⁴¹ Mazurkiewicz G. (2019). „Lokalny ośrodek wiedzy i edukacji – szkoła w czasach trudnych wyzwań rozwojowych i uczenia się przez całe życie” [w:] (red.) G. Praweńska-Skrzypek, *Wsparcie rozwoju społecznego poprzez edukację osób dorosłych*.

Liczebność, dobór i struktura próby: W badaniu wzięli udział dyrektorzy 136 (na 150) szkół pełniących funkcję LOWE. Efektywne wnioskowanie na podstawie zrealizowanych 136 wywiadów było możliwe, ponieważ, zgodnie z metodyką doboru próby (przy poziomie ufności na poziomie 95% i błędzie maksymalnym na poziomie 3%) minimalna liczebność próby, dla populacji wynoszącej 150 LOWE, **wynosi 132 podmioty**. W tym przypadku liczba zrealizowanych wywiadów przewyższyła liczbę minimalnej liczebności próby badawczej.

Analogicznie do struktury LOWE badanie SSI zostało zrealizowane w większości z podmiotami z II edycji konkursu.

Wykres 2. Udział w badaniu podmiotów z I i II edycji konkursu



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania SSI z dyrektorami placówek pełniących rolę LOWE (n=136).

Wywiady pogłębione

Wywiady pogłębione były realizowane w trakcie spotkań bezpośrednich oraz w formie zdalnej, z wykorzystaniem wideokomunikatora.

W wywiadach pogłębionych wzięli udział:

- przedstawiciele Beneficjentów i przedstawiciele Partnerów (6 wywiadów – po 1 w odniesieniu do każdego z Beneficjentów),
- przedstawiciele MEiN, instytucji organizującej konkursy LOWE, nadzorującej i koordynującej merytorycznie realizację projektów grantowych przez Beneficjentów (2 wywiady),
- przedstawiciele Grantobiorców (łącznie 15 wywiadów), w tym:
 - a) przedstawiciele organów prowadzących szkoły pełniące rolę ośrodka w projektach „LOWE II” (koordynatorzy oraz animatorzy),
 - b) przedstawiciele organów prowadzących szkoły pełniące rolę ośrodka LOWE i jednocześnie będące „ośrodkami-doradcami” (partnerami) dla nowo tworzonych ośrodków w „LOWE II”.

Studium przypadku (*case study*)

W ramach analizy *case study* zrealizowano:

- Analiza danych zastanych - w ramach *case study* analizie poddano bazy danych, ogólnodostępne informacje oraz dokumentację przekazaną przez LOWE wybrane do analizy *case study* oraz Beneficjentów, które zostały pogrupowane na poszczególne ośrodki wybrane do analizy. Dodatkowo, w ramach *case study*, analizie poddane zostały dane wywołane w poprzednich modułach badawczych (wyniki badań SSI oraz badań jakościowych); analizy te posłużyły zarówno do identyfikacji i doboru LOWE o określonym profilu, jak również efektywnej realizacji analizy studiów przypadków;
- Warsztat kreatywny - warsztaty kreatywne zostały zrealizowane z udziałem zróżnicowanej grupy osób (maksimum 8 osób) ze środowiska lokalnych interesariuszy LOWE, w tym: przedstawicielem organu prowadzącego, lokalnym partnerem (zaangażowanym formalnie, zgodnie z wymogami umowy na powierzenie grantu), przedstawicielami LOWE (koordynator lub dyrektor ośrodka, animator, kluczowy trener), dodatkowymi partnerami lokalnymi, wskazanymi przez przedstawicieli LOWE, jako interesariuszami o największym oddziaływaniu na LOWE;
- Wywiady pogłębione swobodne z uczestnikami LOWE - wywiady pogłębione w ramach *case study* zostały zrealizowane z uczestnikami LOWE (4 wywiady w ramach każdego ze studium przypadku);
- Badanie typu „tajemniczy klient” (ang. Mystery Shopper) - w pierwszej kolejności przeprowadzono badania typu „tajemniczy klient” w wariacie Mystery Web (prześledzenie stron internetowych / poszukiwanie informacji o ośrodku LOWE na stronach www lokalnych instytucji). Następnie w formie Mystery Calling (rozmowa telefoniczna realizowana przez interesanta, osobę zainteresowaną zajęciami w ośrodku LOWE). W obu przypadkach „tajemniczy klient” był osobą, która potencjalnie chciałaby skorzystać z programu edukacyjnego, poznać ofertę LOWE. Celem tej części badania było pogłębienie wiedzy o tym jak działają LOWE, jakie są ich silne i słabe strony z perspektywy odbiorców działań (klientów LOWE).

Do badania *case study* zostały wybrane LOWE zróżnicowane ze względu na:

- lokalizację (województwo),
- typ jednostki prowadzącej (2x gmina wiejska; 2x gmina miejska; 2x gmina miejsko-wiejska; 2x miasto na prawach powiatu oraz 2x powiat),
- zróżnicowanie Beneficjentów (uwzględniono każdego z Beneficjentów).

Ponadto LOWE zostały zróżnicowane ze względu na okres realizacji (3 podmioty z I edycji oraz 7 podmiotów z II edycji) – różnice w liczebności wynikały z proporcji liczby LOWE w dwóch edycjach ogółem.

Tabela 5. LOWE wybrane do analizy case study

Lp.	Województwo	Typ JST	LOWE	Beneficjent
LOWE I				
LOWE, których działalność została zakończona				
1.	Wielkopolskie	Gmina wiejska	Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych nr 2 w Kępnie	Fundacja Ośrodków Wspomagania Rozwoju Gospodarczego "OIC Poland"
2.	Dolnośląskie	Powiat	Szkoła Podstawowa nr 2 im. Polskich Olimpijczyków w Świdnicy	Politechnika Wroclawska
Podmioty, które kontynuowały działalność po zakończeniu okresu trwałości				
3.	Lubelskie	Gmina wiejska	Szkoła Podstawowa im. Batalionów Chłopskich w Jaślikowie	Fundacja Ośrodków Wspomagania Rozwoju Gospodarczego "OIC Poland"
4.	Podkarpackie	Gmina miejska	Szkoła Podstawowa w Przecławiu	Politechnika Wroclawska
LOWE II				
5.	Świętokrzyskie	Gmina wiejska	Szkoła Podstawowa im. Henryka Sienkiewicza w Oblęgorku	Ogólnopolski Operator Oświaty
6.	Mazowieckie	Gmina miejsko-wiejska	Szkoła Podstawowa im. Mikołaja Kopernika w Ciekusynie	Towarzystwo Amicus
7.	Kujawsko-pomorskie	Miasto na prawach powiatu	Zespół Szkół Budowlanych im. Jurija Gagarina w Bydgoszczy	Wyższa Szkoła Gospodarki w Bydgoszczy
8.	Łódzkie	Miasto na prawach powiatu	Katolicka Szkoła Podstawowa im. św. Jana Bosko w Piotrkowie Trybunalskim	Fundacja Małopolska Izba Samorządowa
9.	Małopolskie	Gmina miejsko-wiejska	Szkoła Podstawowa nr 1 w Bieczu	Fundacja Małopolska Izba Samorządowa

Lp.	Województwo	Typ JST	LOWE	Beneficjent
Podmiot, którego działalność nie będzie kontynuowana⁴²				
10.	Pomorskie	Powiat	Liceum Ogólnokształcące dla dorosłych w Tczewie	Fundacja Małopolska Izba Samorządowa

Źródło: opracowanie własne.

3. Wyniki badania

3.1. Wartość wskaźnika rezultatu długoterminowego

3.1.1. Definicja wskaźnika

Wskaźnik rezultatu długoterminowego zdefiniowany został jako: „LOWE to szkoła, która świadczy usługi dla dorosłych, w koncepcji pracy szkoły ma wpisane działania edukacyjne dla dorosłych mieszkańców społeczności lokalnej, prowadzi działania promujące na rzecz społeczności lokalnej, aktualizuje informacje dotyczące działań prowadzonych w zakresie edukacji dorosłych mieszkańców społeczności lokalnej, prowadzi diagnozę potrzeb społeczności lokalnej i lokalnego rynku pracy.”⁴³

W ramach ewaluacji ustalona została wartość osiągnięta wskaźnika rezultatu długoterminowego PO WER, według standardu przyjętego w przypadku wskaźników rezultatu EFS i określonego w wytycznych Komisji Europejskiej i wytycznych krajowych, w szczególności wartości ogółem i w podziale na kategorie regionu. Wartość osiągnięta wskaźnika ustalona została za pomocą wywiadów częściowo ustrukturyzowanych SSI (ang. Semi-Structured Interviews) przeprowadzonych z dyrektorami LOWE (N=136).

3.1.2. Wartość wskaźnika rezultatu długoterminowego

Zgodnie z wynikami badania ankietowego z dyrektorami LOWE liczba szkół pełniących rolę Lokalnego Ośrodka Wiedzy i Edukacji po opuszczeniu programu wyniosła 129 podmiotów. Wartość wskaźnika rezultatu długoterminowego na 2023 r. została określona na poziomie 118 placówek, co oznacza, że wskaźnik został osiągnięty na poziomie 109% jego wartości docelowej.

⁴² W ramach badania SSI nie zidentyfikowano podmiotów z II edycji, które zrezygnowały z pełnienia funkcji LOWE. Przedstawiciele wszystkich ośrodków z II edycji relatywnie wysoko oceniają działalność i efekty LOWE – w związku z czym identyfikacja podmiotu, który nie będzie kontynuował działalności, miała charakter jakościowy uzupełniony o analizę porównawczą.

⁴³ Zgodnie z załącznikiem nr 2 do SZOOP.

Tabela 6. Liczba szkół pełniących rolę Lokalnego Ośrodka Wiedzy i Edukacji po opuszczeniu programu

Wartość wskaźnika rezultatu długoterminowego	
Liczba podmiotów, które wzięły udział w SSI	136
Liczba podmiotów, które funkcjonowały jako LOWE po opuszczeniu programu:	
I edycja konkursu	42
II edycja konkursu	87
Łącznie – wartość wskaźnika rezultatu długoterminowego	129

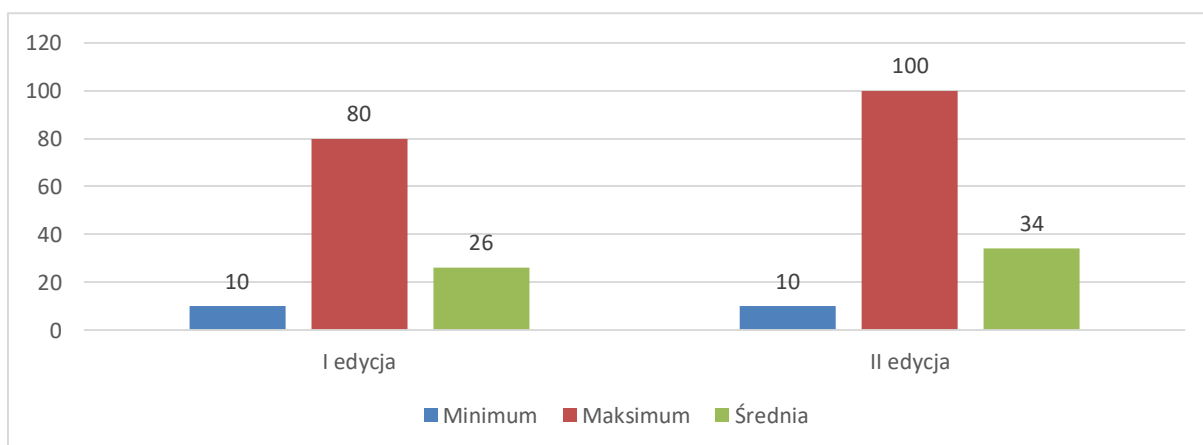
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania SSI (n=136).

3.1.3. Uszczegółowienie wyliczeń wskaźnika rezultatu długoterminowego⁴⁴

Dyrektorzy ośrodków pełniących funkcję LOWE zostali poproszeni o udzielenie odpowiedzi dotyczącej liczby osób dorosłych, które uczestniczyły miesięcznie w zajęciach w ich placówkach. W przypadku pierwszej edycji w czasie, w którym placówka działała, w zajęciach brało udział od 10 do 80 osób miesięcznie. Średnio było to 26 osób miesięcznie.

W odniesieniu do drugiej edycji LOWE dyrektorzy deklarowali, że w ciągu miesiąca z zajęć korzystało od 10 do 100 osób. Średnio były to 34 osoby dorosłe miesięcznie.

Wykres 3. Liczba osób dorosłych, które uczestniczyły miesięcznie w zajęciach LOWE.



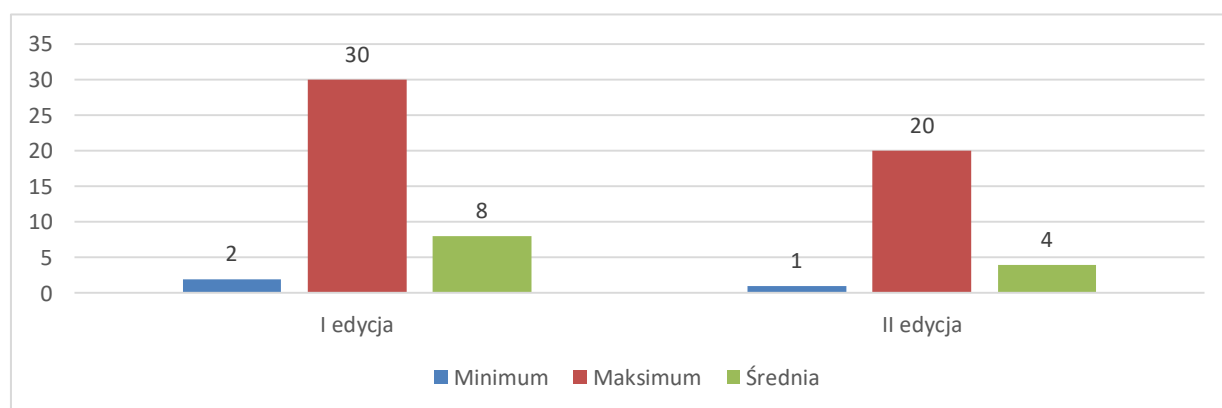
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania SSI z dyrektorami placówek pełniących rolę LOWE (n=136).

⁴⁴ Dane dotyczące skali działań realizowanych przez LOWE w okresie trwałości, po zakończeniu finansowania ze środków PO WER.

Ankietowanych dyrektorów placówek poproszono również o określenie liczby usługodawców, którzy oferowali zajęcia w ich placówkach w czasie, gdy pełniły one funkcję LOWE. Placówki wybrane w ramach pierwszej edycji korzystały z usług od 2 do 30 osób (średnio było ich 8). Z kolei placówki realizujące działania w ramach drugiej edycji wskazywały od 1 do 20 takich usługodawców (średnio było ich czterech).

Zarówno w przypadku pierwszej, jak i drugiej edycji konkursu, działalność LOWE po zakończeniu wsparcia w ramach PO WER finansowana była przede wszystkim ze środków własnych organu prowadzącego ośrodek. Takie źródło wskazywało 77,4% ankietowanych dyrektorów LOWE z I edycji oraz 86,7% ankietowanych dyrektorów z II edycji. Bardzo rzadko działania te finansowane były ze środków pozyskanych od inwestorów prywatnych.

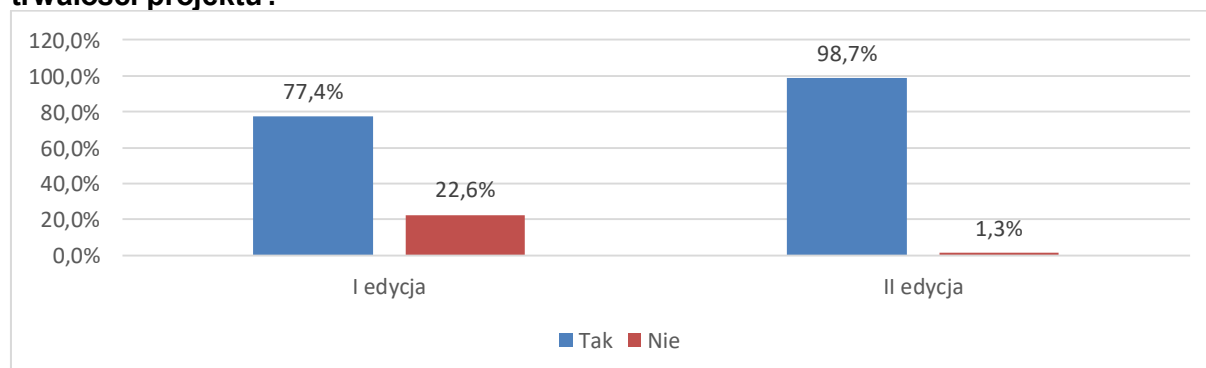
Wykres 4. Liczba usługodawców, którzy oferowali zajęcia w LOWE po zakończeniu wsparcia z PO WER



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania SSI z dyrektorami placówek pełniących rolę LOWE (n=136).

Niemal wszyscy ankietowani dyrektorzy LOWE z obu edycji konkursu stwierdzili, że bez wsparcia w ramach PO WER nie byłoby w stanie osiągnąć podobnych efektów w obszarze uczenia się osób dorosłych. Zdecydowana większość respondentów z obu edycji konkursu z optymizmem patrzy na przyszłość LOWE po zakończeniu okresu trwałości projektu. Z badań jakościowych wynika jednak, że bez stabilnego systemu finansowego działalność LOWE będzie minimalizowana.

Wykres 5. Czy działalność LOWE jest/będzie kontynuowana po zakończeniu okresu trwałości projektu?



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania SSI z dyrektorami placówek pełniących rolę LOWE (n=136).

Dyrektorzy LOWE z I edycji zróżnicowanych odpowiedzi udzielali również na pytanie dotyczące tego, jak długo utrzymają się efekty realizacji LOWE w ich placówkach. Część dyrektorów twierdziła, że nie jest w stanie określić przedziału czasowego, bo wszystko zależy od zainteresowania potencjalnych uczestników. Część twierdziła, że planuje realizację tych działań w okresie pięcioletnim, część z kolei, że jest nastawiana na działanie w jeszcze dłuższym okresie czasu. Jednakże na podstawie indywidualnych wywiadów pogłębionych można dostrzec wysoki poziom niepewności planowanych działań, który wynika z braku zabezpieczenia środków finansowych oraz braku wyznaczenia celów działalności ośrodka w perspektywie długoterminowej.

Podobnie ankietowani reprezentujący ośrodki z II edycji konkursu mieli trudności z precyzyjnym określeniem zakładanego czasu dalszej działalności LOWE. Większość z nich twierdziła, że efekty LOWE będą widoczne długo, co najmniej kilka lat. Analogicznie jak w przypadku LOWE z I edycji wielu dyrektorów założyło, że działalność LOWE przekroczy minimalny okres trwałości. Podkreślano przy tym, że wiele zależy od samych uczestników, a także dalszego zainteresowania udziałem w procesie uczenia się osób dorosłych.

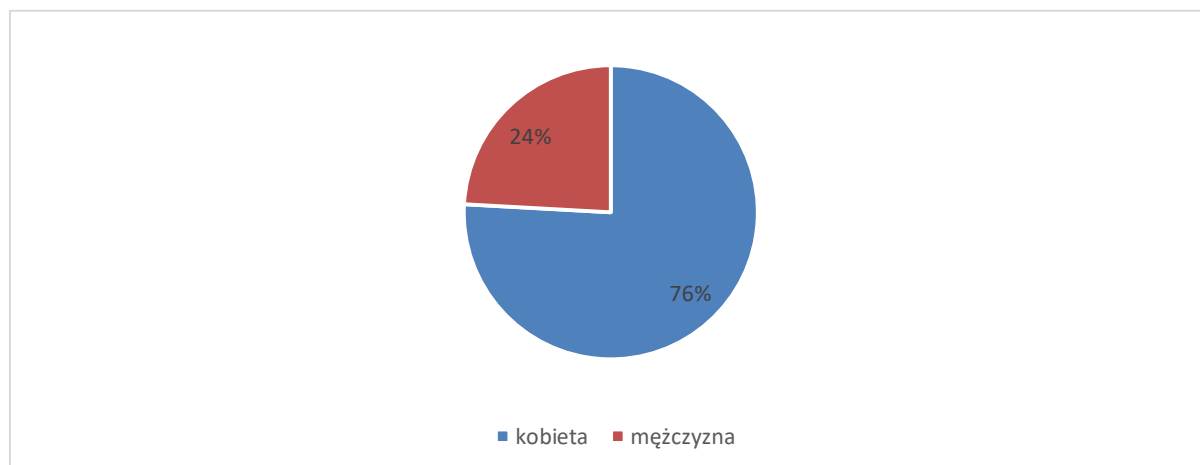
3.2. Obszary i grupy objęte wsparciem

3.2.1. Wkład LOWE w realizację celów w zakresie aktywizacji uczenia się przez całe życie w zaplanowanych grupach docelowych na poziomie lokalnym

Rozkład statystyczny uczestników LOWE

Jak wynika z danych przekazanych przez Beneficjentów wsparcie w ramach LOWE w całej Polsce uzyskało 33 088 osób, z czego zdecydowaną większość stanowiły kobiety (76%).

Wykres 6. Rozkład statystyczny uczestników ze względu na płeć



Źródło: dane przekazane przez Beneficjentów (n=33088).

Miejsce zamieszkania

Największą liczbę uczestników LOWE zidentyfikowano na obszarze województwa lubelskiego (15,51%) oraz podkarpackiego (14,76%), tj. na obszarze makroregionu Polski Wschodniej.

Tabela 7. Rozkład statystyczny uczestników ze względu na miejsce zamieszkania (województwo)

Województwo	Rozkład % uczestników LOWE
DOLNOŚLĄSKIE	6,04%
KUJAWSKO-POMORSKIE	9,49%
LUBELSKIE	15,51%
LUBUSKIE	3,31%
ŁÓDZKIE	4,90%
MAŁOPOLSKIE	12,17%
MAZOWIECKIE	3,07%
OPOLSKIE	1,26%
PODKARPACKIE	14,76%
PODLASKIE	0,88%
POMORSKIE	7,99%
ŚLĄSKIE	2,54%
ŚWIĘTOKRZYSKIE	5,14%
WARMIŃSKO-MAZURSKIE	4,81%
WIELKOPOLSKIE	4,28%
ZACHODNIOPOMORSKIE	3,84%

Źródło: dane przekazane przez Beneficjentów (n=33088).

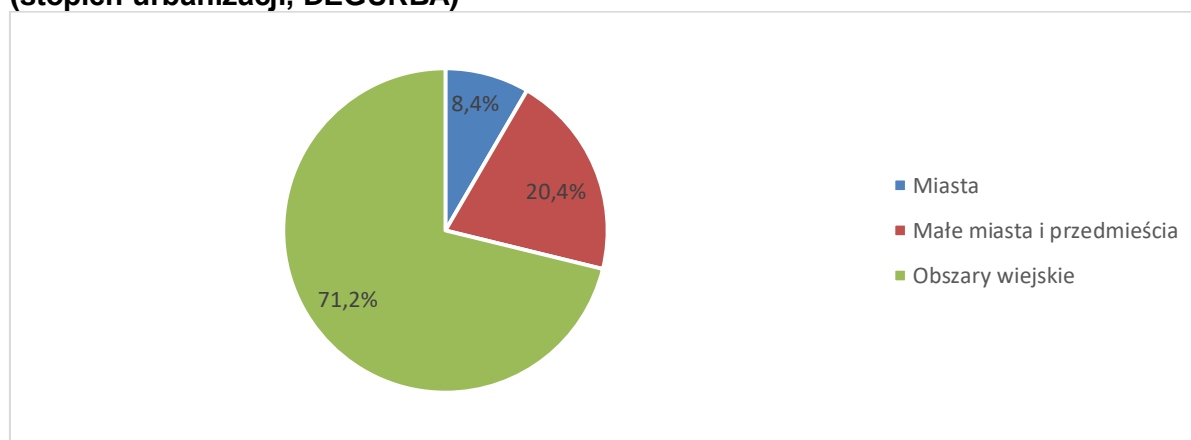
Zastosowany poniżej stopień urbanizacji (DEGURBA, od ang. degree of urbanization) służy do zaklasyfikowania lokalnych jednostek administracyjnych (w Polsce klasyfikacja oparta jest na podziale gminnym) do trzech grup jednostek: „miast”, „małych miast lub przedmieść” oraz „obszarów wiejskich”. Poszczególne trzy typy lokalnych jednostek administracyjnych (LAU) są definiowane w następujący sposób:

- miasta (obszary gęsto zaludnione): lokalne jednostki administracyjne, w których co najmniej 50% ludności mieszka w „ośrodkach miejskich”;
- małe miasta i przedmieścia (obszary o średniej gęstości zaludnienia): lokalne jednostki administracyjne, w których poniżej 50% ludności mieszka w „ośrodkach miejskich”, jednocześnie poniżej 50% ludności mieszka w „komórkach siatki obszarów wiejskich”;
- obszary wiejskie (obszary słabo zaludnione): lokalne jednostki administracyjne, w których ponad 50% ludności mieszka w „komórkach siatki obszarów wiejskich”.⁴⁵

⁴⁵ <https://stat.gov.pl/statystyka-regionalna/jednostki-terytorialne/unijne-typologie-terytorialne-tercet/stopien-urbanizacji-degurba/>

Biorąc pod uwagę uczestników LOWE – w zdecydowanym stopniu dominowali mieszkańcy obszarów wiejskich (71,2%).

Wykres 7. Rozkład statystyczny uczestników ze względu na miejsce zamieszkania (stopień urbanizacji, DEGURBA)

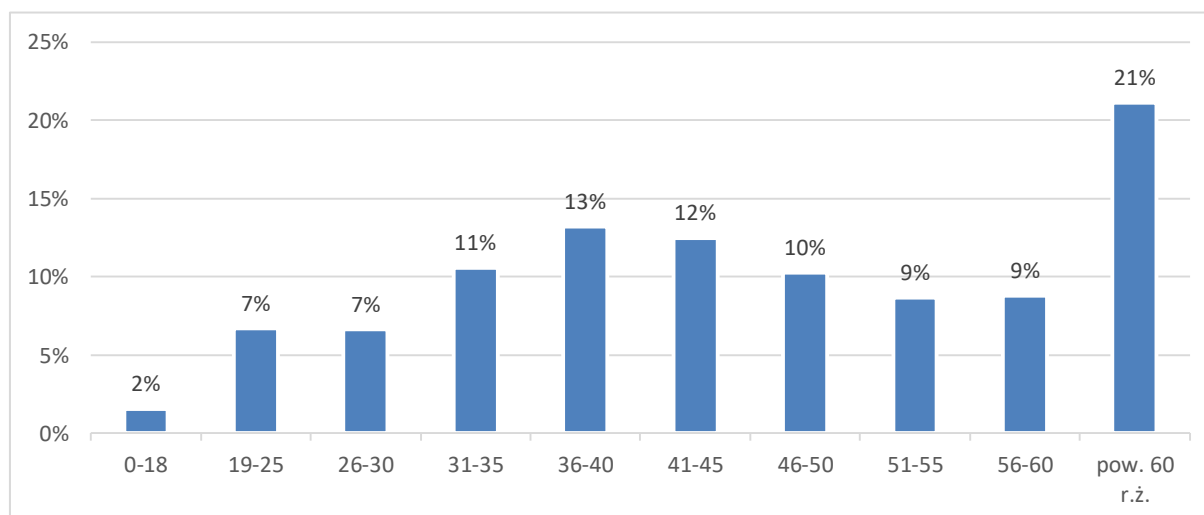


Źródło: dane przekazane przez Beneficjentów (n=33088).

Wiek uczestników

Zdecydowanie największy odsetek uczestników LOWE stanowiły osoby powyżej 60 roku życia (21%). Relatywnie duży odsetek obejmował również osoby w przedziałach wiekowych: 31 lat – 35 lat (11%), 36 lat – 40 lat (13%) oraz 41 lat - 45 lat (12%).

Wykres 8. Rozkład statystyczny uczestników ze względu na wiek

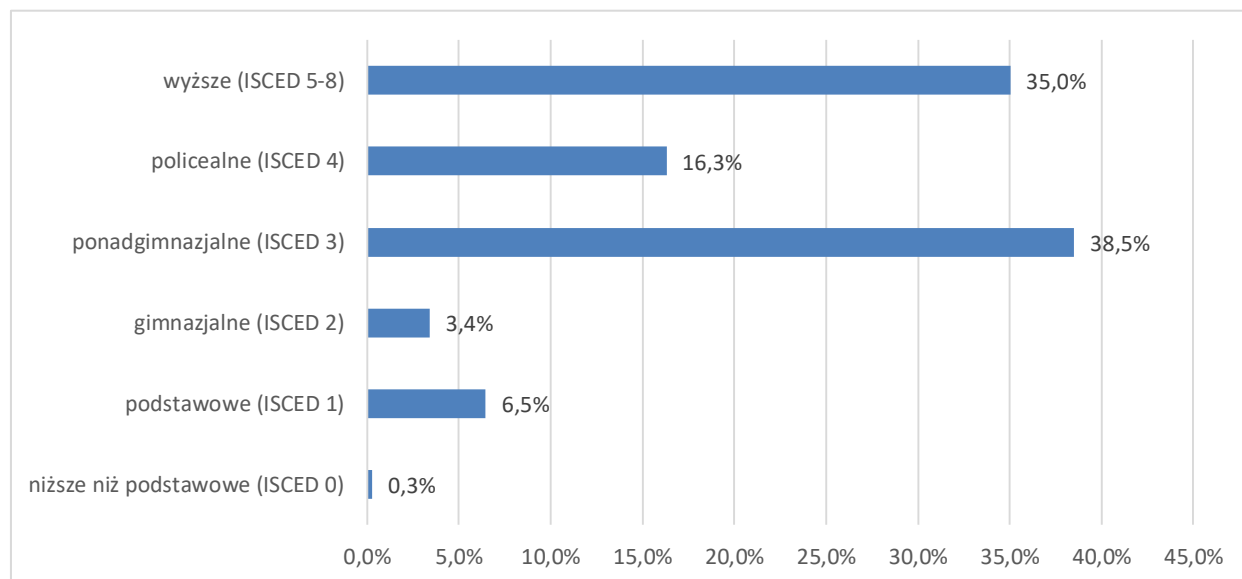


Źródło: dane przekazane przez Beneficjentów (n=33088).

Wykształcenie uczestników

Z oferty LOWE najczęściej korzystały osoby z wykształceniem ponadgimnazjalnym (38,5%) oraz wyższym (35%). Z kolei najniższy odsetek uczestników charakteryzował osoby z najniższym poziomem wykształcenia (poniżej podstawowego) – poniżej 1% wszystkich uczestników.

Wykres 9. Rozkład uczestników ze względu na wykształcenie

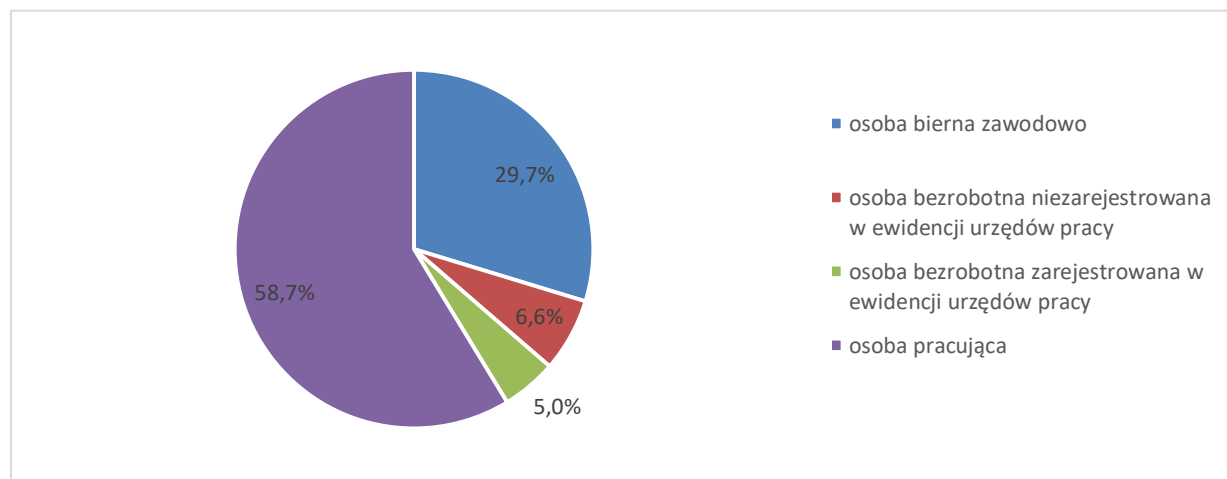


Źródło: dane przekazane przez Beneficjentów (n=33088).

Status zawodowy uczestników

W zdecydowanej większości w LOWE brały udział osoby pracujące (58,7%), jednakże warto również zwrócić uwagę na wysoki odsetek osób biernych zawodowo – wskaźnik ten kształtował się na poziomie bliskim 30%. Jest to zdecydowanie pozytywne zjawisko dla osób, które nie są aktywne na rynku pracy, a mają możliwość rozwoju umiejętności uniwersalnych w środowisku lokalnym.

Wykres 10. Rozkład statystyczny uczestników ze względu na status zawodowy



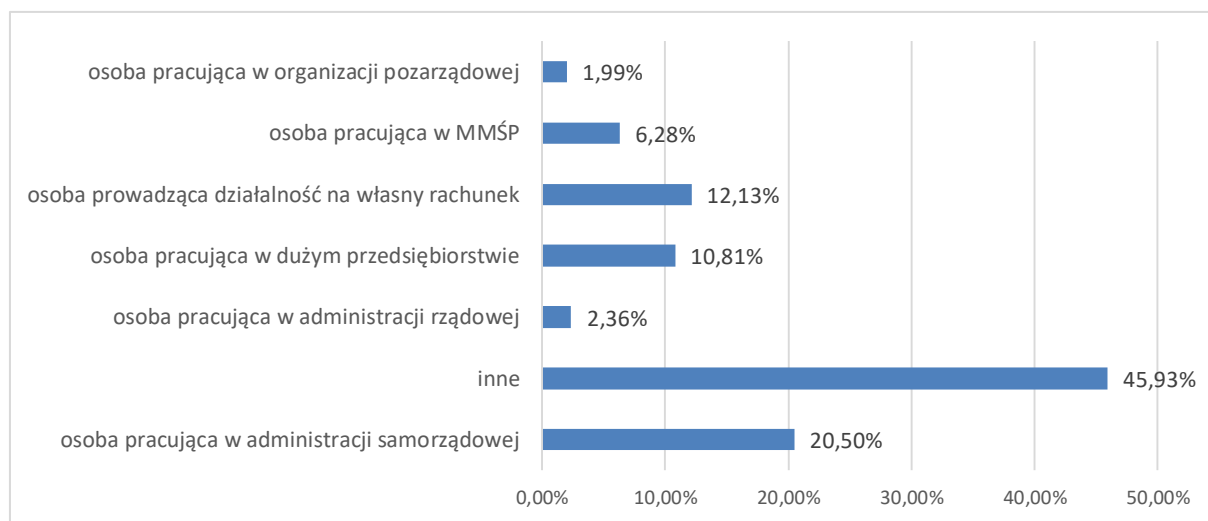
Źródło: dane przekazane przez Beneficjentów (n=3088).

Wykonywany zawód

Wśród pracujących uczestników LOWE 20% to osoby zatrudnione w administracji samorządowej. 12% to osoby prowadzące działalność gospodarczą, a 11% - pracujące w dużym przedsiębiorstwie. 6% uczestników w momencie rekrutacji do projektu pracowało

w sektorze MMŚP, a po 2% to osoby pracujące w NGO oraz w administracji rządowej. 46% osób pracujących, to pracownicy innego rodzaju podmiotów.

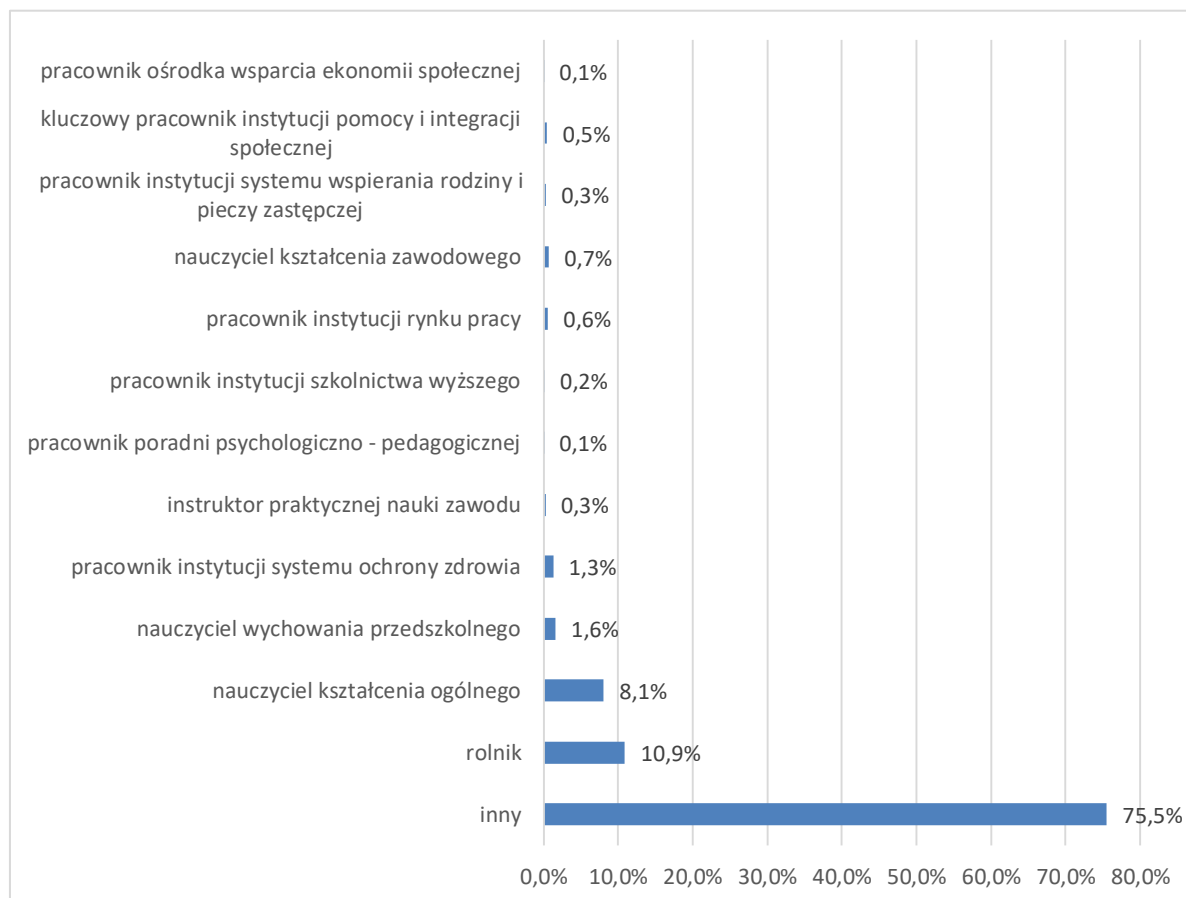
Wykres 11. Rozkład statystyczny uczestników ze względu na wykonywany zawód (1/2)



Źródło: dane przekazane przez Beneficjentów (n=19422).

Dodatkowo należy zwrócić uwagę, że wśród uczestników LOWE odnotowano blisko 11% rolników i 8% nauczycieli kształcenia ogólnego. Ponadto 1,6% to nauczyciele wychowania przedszkolnego, a 1,3% - pracownicy instytucji systemu ochrony zdrowia. Pozostałe wskazania (poza wariantem „inny”) nie przekroczyły 1% uczestników ogółem.

Wykres 12. Rozkład statystyczny uczestników ze względu na wykonywany zawód (2/2)

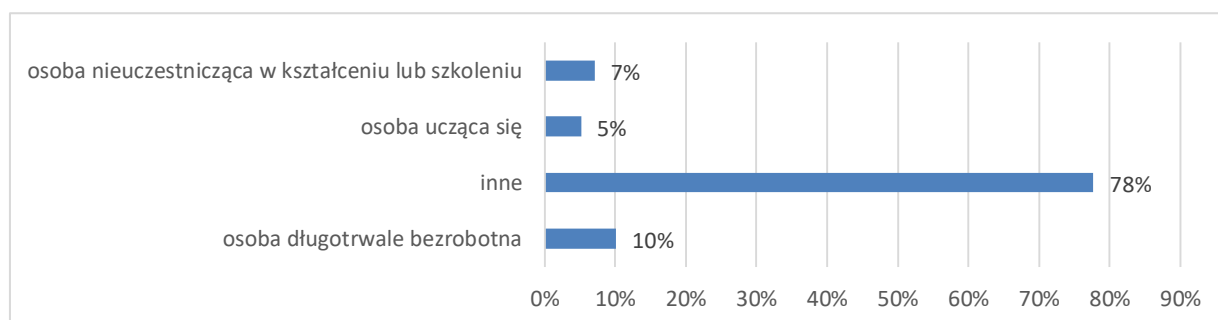


Źródło: dane przekazane przez Beneficjentów (n=19422).

Aktywność społeczno – zawodowa uczestników

Z kolei wśród osób bezrobotnych i biernych zawodowo 10% uczestników LOWE stanowiły osoby długotrwale bezrobotne. 7% to osoby nieuczestniczące w kształceniu lub szkoleniu, a 5% to osoby uczące się.

Wykres 13. Rozkład statystyczny uczestników ze względu na aktywność społeczno-zawodową

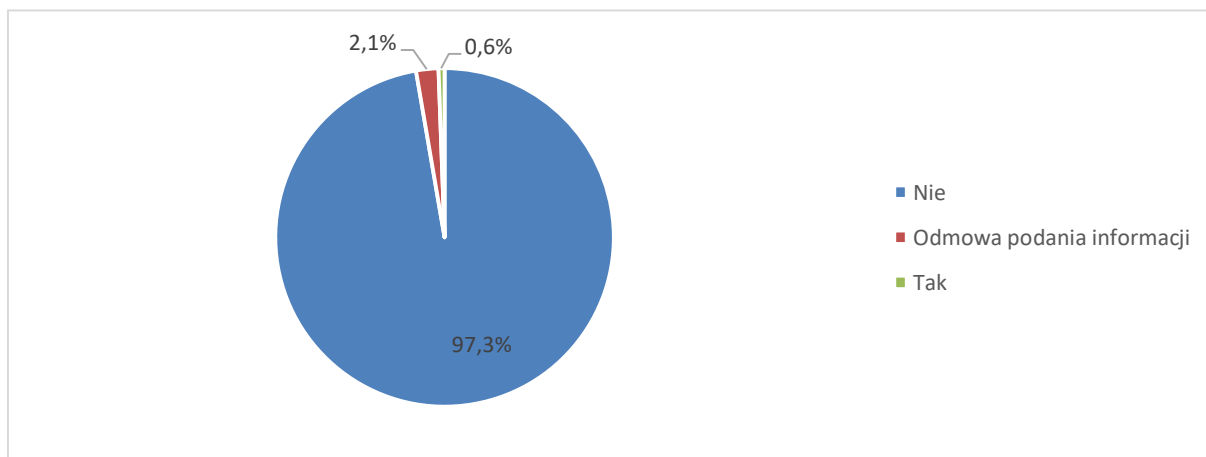


Źródło: dane przekazane przez Beneficjentów (n=13666).

Status społeczny uczestników

Wśród uczestników LOWE 0,6% stanowiły osoby należące do mniejszości narodowej lub etnicznej, migranci, osoby obcego pochodzenia.

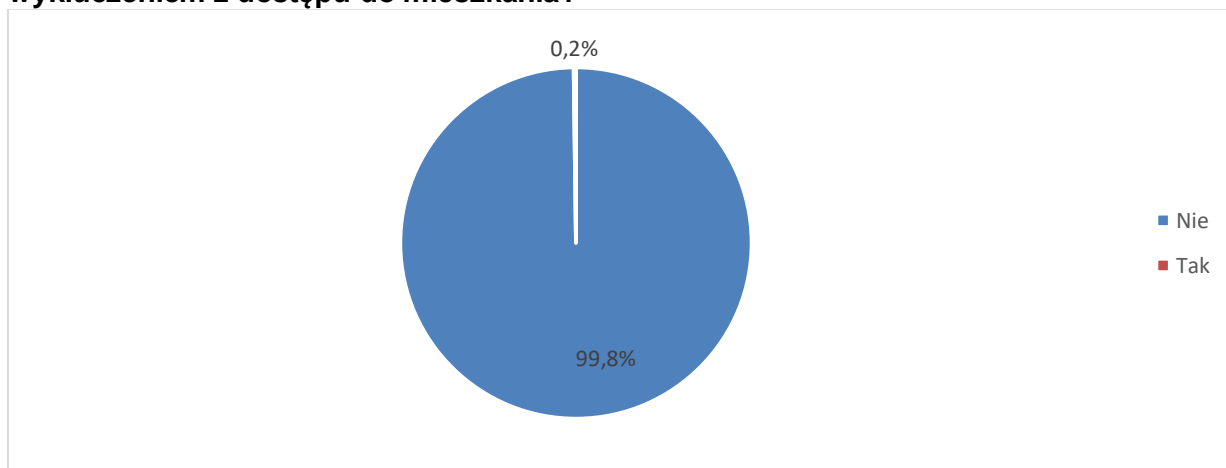
Wykres 14. Czy uczestnik/ uczestniczka LOWE należy do mniejszości narodowej lub etnicznej (w tym: migrant, osoby obcego pochodzenia)?



Źródło: dane przekazane przez Beneficjentów (n=3088).

Ponadto 0,2% uczestników to osoby bezdomne lub dotknięte wykluczeniem z dostępu do mieszkań.

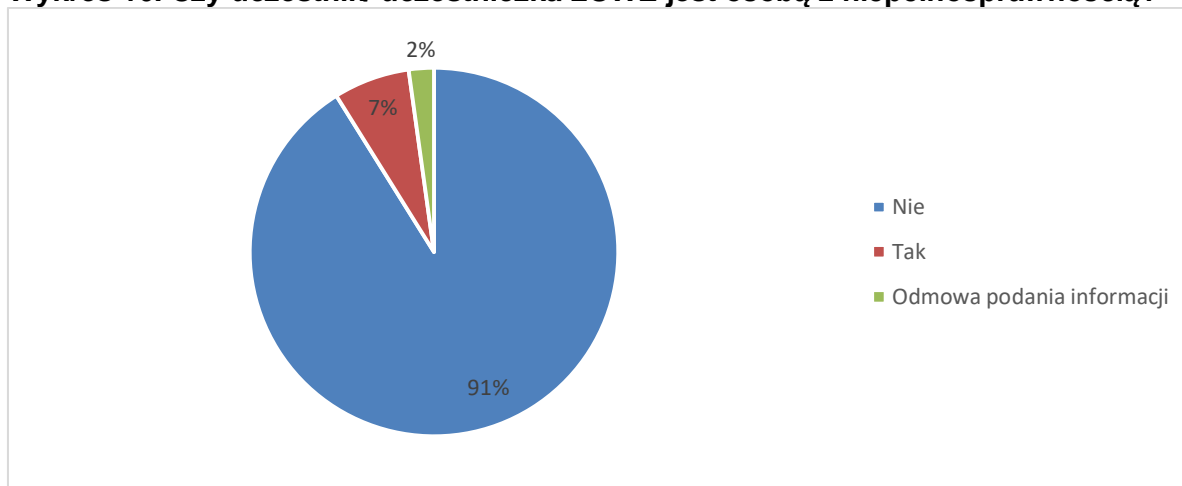
Wykres 15. Czy uczestnik/ uczestniczka LOWE jest zagrożony/a bezdomnością lub wykluczeniem z dostępu do mieszkania?



Źródło: dane przekazane przez Beneficjentów (n=3088).

Wśród uczestników LOWE na terenie całego kraju 7% stanowiły osoby z niepełnosprawnościami.

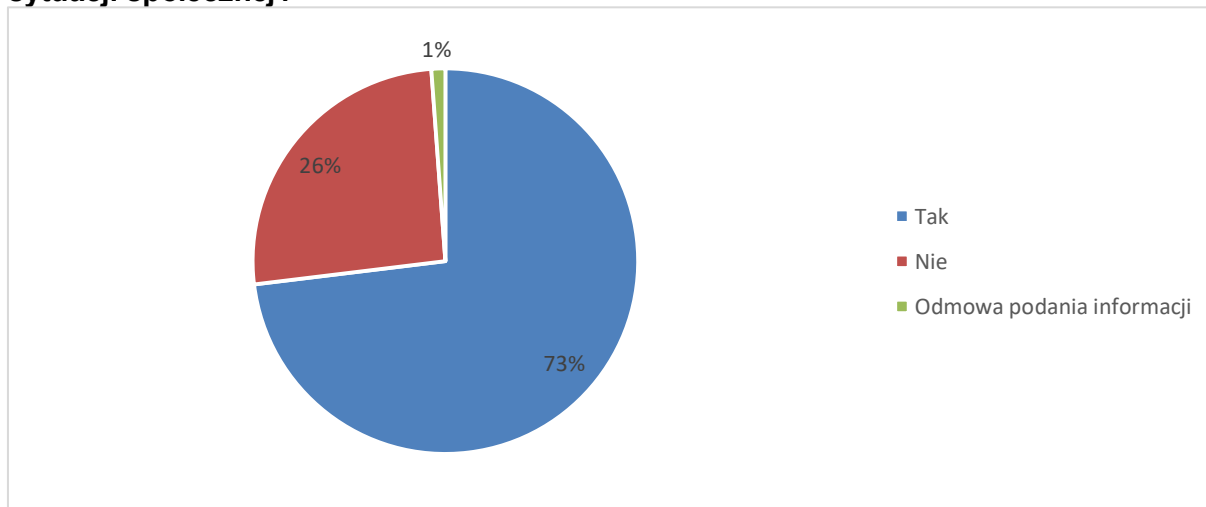
Wykres 16. Czy uczestnik/ uczestniczka LOWE jest osobą z niepełnosprawnością?



Źródło: dane przekazane przez Beneficjentów (n=3088).

Jednakże warto zwrócić uwagę, że aż 73% uczestników LOWE znajdowało się w innej niekorzystnej sytuacji społecznej⁴⁶.

Wykres 17. Czy uczestnik/ uczestniczka LOWE znajduje się w innej niekorzystnej sytuacji społecznej?



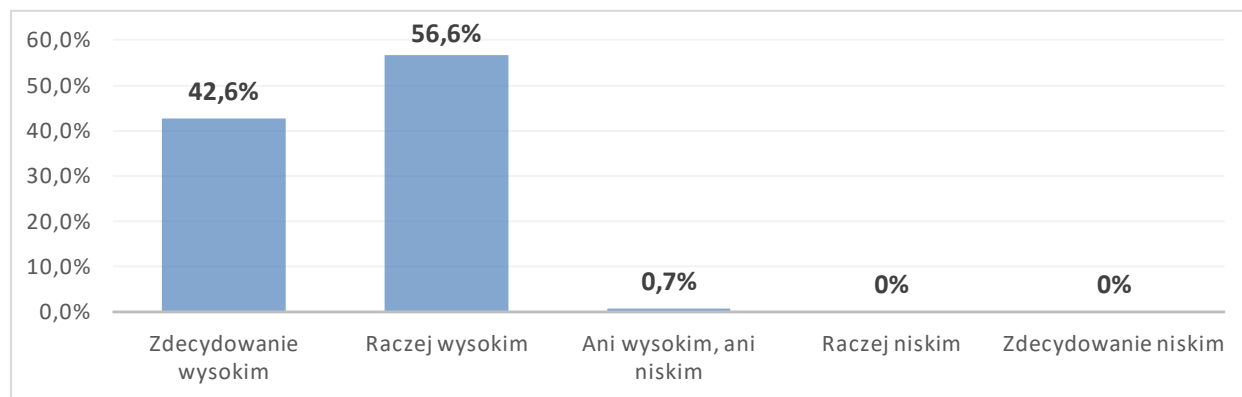
Źródło: dane przekazane przez Beneficjentów (n=3088).

⁴⁶ „Kategoria odnosi się do wszystkich grup uczestników w niekorzystnej sytuacji, takich jak osoby zagrożone wykluczeniem społecznym. Wskaźnik dotyczy cech powodujących niekorzystną sytuację społeczną, z wyłączeniem cech wykazanych we wskaźnikach dotyczących: osób z niepełnosprawnościami, migrantów, gospodarstw domowych bez osób pracujących, gospodarstw domowych bez osób pracujących z dziećmi na utrzymaniu, gospodarstw domowych składających się z jednej osoby dorosłej i dzieci pozostających na utrzymaniu. Ponadto nie należy wykazywać niekorzystnej sytuacji dot. płci, statusu na rynku pracy (np. długotrwałe bezrobocie), wieku lub osiągnięcia wykształcenia co najmniej na poziomie ISCED 1” (źródło: https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/media/14714/Slownik_pojec.pdf).

Zwiększenie udziału dorosłych w edukacji

Niemal wszyscy ankietowani dyrektorzy placówek pełniących funkcje LOWE ocenili, że działalność tych ośrodków sprzyja uczeniu się osób dorosłych w ich społecznościach lokalnych, w tym 42,6% uznało, że wpływ ten jest bardzo silny.

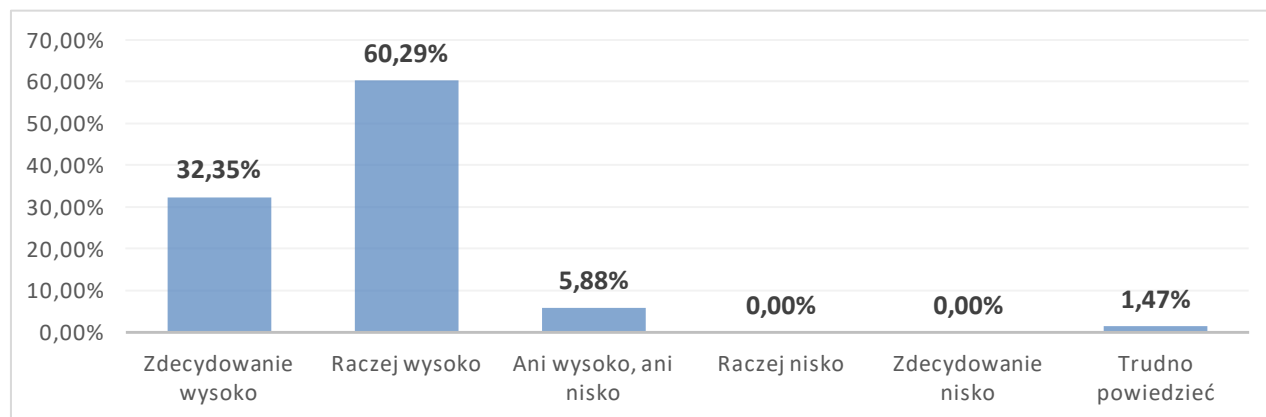
Wykres 18. W jakim stopniu, Pana/i zdaniem, LOWE sprzyja uczeniu się osób dorosłych w Państwa w społeczności lokalnej?



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania SSI z dyrektorami placówek pełniących rolę LOWE (n=136).

Ponadto aż 92,6% ankietowanych dyrektorów wysoko lub bardzo wysoko oceniło trwałość reprezentowanego przez siebie ośrodka. Ani jedna osoba nie oceniła trwałości w sposób niski.

Wykres 19. Jak ocenia Pan/i trwałość LOWE, które Pan/i reprezentuje?



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania SSI z dyrektorami placówek pełniących rolę LOWE (n=136).

Efektywne rozwiązywanie problemów społecznych wynikających z niskiego poziomu kompetencji kluczowych

Wpływ LOWE w omawianym zakresie był bardzo duży – nie tylko ze względu na to ile ośrodków utworzono i ile osób zostało objętych wsparciem, (liczba uczestników wielokrotnie przekroczyła założenia niektórych Beneficjentów, a liczba chętnych często przekraczała możliwości danego ośrodka), ale przede wszystkim dlatego, że wiele placówek utworzonych

zostało w małych miejscowościach i na obszarach, gdzie do tej pory nie wykorzystywano w pełni potencjału lokalnych placówek (takich jak: biblioteki, domy kultury itp.) oraz organizacji pozarządowych w zakresie rozwijania umiejętności uniwersalnych, kompetencji kluczowych oraz aktywizacji osób dorosłych. Zrealizowane projekty pozwoliły zatem wielu członkom społeczności lokalnych (przede wszystkim rodzicom oraz dziadkom uczniów szkół podstawowych) po raz pierwszy zapoznać się z ideą uczenia się przez całe życie oraz wziąć udział w szerokiej ofercie wsparcia, która dotychczas była dla nich niedostępna. Wśród uczestników dominowały osoby zamieszkujące obszary wiejskie (71%). Wielu przedstawicieli grupy docelowej dzięki udziałowi w projekcie po raz pierwszy miało również możliwość kontaktu z kulturą wysoką (np. wyjście do teatru), czy zajęciach fitness (dotychczas niedostępnych ze względu na brak środków finansowych oraz możliwości dojazdu do znacznie oddalonych ośrodków miejskich).

Ważnym elementem, stanowiącym punkt wyjścia do aktywizacji uczestników, była możliwość przeszkolenia kadry pedagogicznej pod kątem edukacji osób dorosłych. Materiały edukacyjne, będące zbiorem narzędzi i wytycznych, które mogłyby być przeznaczone dla kadry pedagogicznej innych ośrodków w Polsce nie są jednak zwykle dostępne w domenie publicznej. Również praca z dorosłymi w ramach projektu, często będąca pierwszym kontaktem zawodowym nauczycieli z tą grupą oraz samą ideą edukacji pozaformalnej, była dla nauczycieli cennym doświadczeniem i motywacją do dalszego rozwoju.

Analiza *case study* umożliwiła zidentyfikowanie dobrych praktyk związanych z zaangażowaniem i przeszkoleniem kadry pedagogicznej w zakresie edukacji osób dorosłych. W pierwszej kolejności należy zwrócić uwagę na fakt, że projekty LOWE w niektórych jednostkach opracowywane były bezpośrednio przez nauczycieli i pracowników placówki edukacyjnej, które następnie te zajęcia realizowały. Wskazywało to na chęć zaangażowania się nauczycieli w proces uczenia się osób dorosłych. Przygotowanie nauczycieli do edukacji osób dorosłych zostało zaimplementowane poprzez praktykę, tj. elastyczne metody aktywizujące (poza „szkolnymi ławkami”), np. w oparciu o elementy planu daltońskiego (wykorzystywanego na co dzień w niektórych placówkach w pracy z dziećmi). Niektóre innowacje, które wprowadzono do szkoły, zastosowano również podczas pracy z osobami dorosłymi.

Utworzone ośrodki przyczyniły się do poprawy dostępności do uczenia się przez całe życie poprzez realizację wsparcia skierowanego do wybranych grup docelowych, zgodnie z opracowanym modelem. Dodatkowo wsparcie LOWE należy rozpatrywać nie tylko w odniesieniu do konkretnych grup docelowych (wyróżnionych np. ze względu na status zawodowy, płeć czy poziom wykształcenia), ale również pod kątem wspierania całego środowiska lokalnego. Wpływ tego wsparcia był, w opinii dyrektorów, tym większy, im mniejsza była miejscowość, w której utworzono placówkę. Zajęcia prowadzono często

w sposób nastawiony na motywowanie uczestników do jakichkolwiek form aktywności, ale przede wszystkim do zdobywania umiejętności uniwersalnych.

Warto podkreślić również, że wśród wielu uczestników LOWE bardzo wyraźnie można było zauważyć rozbudzenie chęci dalszego podnoszenia posiadanych kompetencji oraz zainteresowania edukacją, czy szeroko pojętym rozwojem osobistym.

Rzeczywiście widać w tych gminach, w których my realizowaliśmy LOWE, zarówno pierwszą jak i drugą edycję, (...) bardzo wyraźny przyrost zainteresowania edukacją i podnoszeniem swoich kompetencji życiowych, społecznych, ale również był to wyraźny wzrost potrzeb edukacji, takiej ukierunkowanej formalnie.

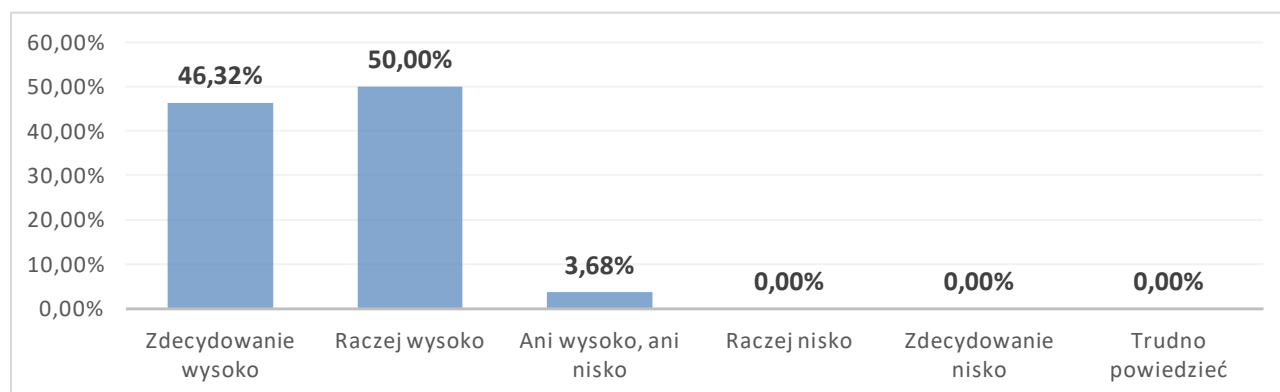
Źródło: IDI z Beneficjentem projektu.

Podniesienie zakresu aktywizacji uczestników wynikało w dużej mierze z elastyczności i atrakcyjności oferty, co sprawiło, że mieszkańcy chętnie korzystali ze wsparcia i mocno się w nie angażowali. Jak podkreślił jeden z animatorów – uczestnicy danego szkolenia chętnie wracali aby skorzystać także z innych działań, np. warsztatów czy kursów.

3.2.2. Dobór uczestników działań LOWE

W opinii badanych dyrektorów organy prowadzące LOWE były w wysokim lub bardzo wysokim stopniu zaangażowane w działalność tych ośrodków (łącznie 96,3% odpowiedzi). Zgodnie z wypowiedziami respondentów, w przypadku każdego LOWE zaangażowanie organu prowadzącego było co najmniej wysokie.

Wykres 20. Jak ocenia Pan/i poziom zaangażowania organu prowadzącego w LOWE?



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania SSI z dyrektorami placówek pełniących rolę LOWE (n=136).

Organy prowadzące oferowały placówkom wsparcie zarówno merytoryczne, jak i administracyjne. Wysoka jakość tej współpracy wynikała m.in. ze stanu wiedzy decydentów na temat LOWE. W ramach nawiązywania partnerstw szkoły i ich organy prowadzące organizowały spotkania, na które zapraszani byli przedstawiciele różnych podmiotów i organizacji działających w środowisku lokalnych, w tym instytucji, z którymi nawiązywali współpracę w przeszłości na potrzeby innych działań czy projektów (takich jak OPS, policja,

ośrodki kultury, NGO, itd.). Ponadto należy zwrócić uwagę na zaangażowanie organów prowadzących w proces diagnostyczny LOWE.

Bardzo ważnym elementem, który wpływał na wysoką jakość i skuteczność współpracy organów prowadzących ze szkołami było obsadzenie w roli koordynatora LOWE osoby reprezentującej szkołę (najlepiej dyrektora lub jego zastępcy). W takiej sytuacji podejmowanie decyzji oraz omawianie bieżących kwestii wpływających na funkcjonowanie ośrodka było znacznie łatwiejsze niż wtedy, gdy koordynatorem mianowano osobę spoza szkoły.

Wśród grup docelowych, które zostały objęte wsparciem w największym stopniu koordynatorzy oraz animatorzy LOWE wyszczególnili:

- emerytów, tj. osoby w wieku powyżej 60 lat (co potwierdzają statystyki uczestników),
- osoby pracujące w wieku od 35 do 50 lat (głównie kobiety), będące rodzicami uczniów szkół, w których utworzono LOWE (z jednej strony wynika to z faktu efektywnej promocji i dotarcia z informacjami o działalności LOWE do tej grupy odbiorców, a z drugiej chęcią pogłębienia umiejętności uniwersalnych oraz aktywizacji i integracji społecznej poprzez wymianę doświadczeń i umiejętności),
- kobiety nieaktywne zawodowo, które planują powrót na rynek pracy,
- osoby w wieku 45+, z wykształceniem średnim lub niższym, mało mobilne.

Z kolei najrzadziej ze wsparcia korzystały osoby poniżej 30 roku życia (16%), a ponadto zdecydowanie rzadziej byli to mężczyźni (24%).

Bardzo mały odsetek (poniżej 1%) stanowiły osoby nisko wykształcone (z wykształceniem poniżej podstawowego), co kontrastowało z bardzo dużym odsetkiem uczestników posiadających wykształcenie wyższe (35%). Należy jednak podkreślić, że niski udział osób słabo wykształconych w LOWE wiąże się częściowo z faktem, że odsetek takich osób w Polsce jest bardzo mały (ok. 6%). Co istotne, ze względu na to, że LOWE koncentruje się m.in. na nabywaniu i rozwijaniu umiejętności uniwersalnych poprzez wzajemne uczenie się, nie powinno się tworzyć grup, w których dominowałyby osoby z niskim wykształceniem. Badania dowodzą⁴⁷, że poziom wykształcenia nie jest jednoznacznym wyznacznikiem poziomu posiadanych umiejętności, w tym podstawowych (czyli np. umiejętności rodzicielskich, komunikacyjnych czy związanych ogólnie z budowaniem relacji międzyludzkich). Jak zauważono podczas jednego z wywiadów, tworzenie grup jednorodnych, w których znalazłyby się wyłącznie osoby mało wykształcone i/lub o bardzo niskich kwalifikacjach i umiejętnościach, nie pozwoliłoby realizować założenia LOWE,

⁴⁷ *Jak wspierać osoby dorosłe o niskich umiejętnościach podstawowych?* Raport z badania jakościowego w ramach projektu „Szansa – nowe możliwości dla dorosłych”. Wydawnictwo FRSE, Warszawa 2019.

zgodnie z którym uczestnicy powinni uczyć się także od siebie nawzajem (w grupie jednorodnej bardzo trudne byłoby uruchomienie mechanizmów wymiany doświadczeń pomiędzy dorosłymi).

Należy zauważyć, że LOWE nie zapewniły równego udziału w ofercie dla kobiet i mężczyzn. Zdecydowanie częściej w realizowanym wsparciu brały udział kobiety, przy czym mogło to wynikać właśnie z uwarunkowań społecznych – np. z większej liczby kobiet nieaktywnych zawodowo, ale też z wyższego poziomu zainteresowania udziałem w działaniach edukacyjnych.

Zgodnie z założeniami konkursu wyższy był udział osób w wieku 60+ (21%). Najrzadziej ze wsparcia LOWE korzystały osoby poniżej 24 roku życia (9%).

W największym stopniu udało się zrealizować założenie dotyczące kierowania wsparcia do obszarów defaworyzowanych i zdegradowanych. W dużej części ośrodki tworzone były bowiem w małych miejscowościach, na terenach wsi, na których dostęp do edukacji osób dorosłych był najbardziej utrudniony.

Metody rekrutacji nie miały większego wpływu na poziom zaangażowania uczestników ośrodków. Nieco większą motywację do udziału zauważono jedynie u tych osób, którym udział w projekcie poleciły osoby z ich bliskiego otoczenia. Jednakże dużo większą skuteczność w omawianym zakresie miały spotkania na żywo, podczas których potencjalni odbiorcy mogli zadawać pytania nt. projektu i proponowanych form wsparcia.

Do elementów LOWE, które powinny być realizowane w celu zapewnienia trafności udzielanego wsparcia należy zaliczyć:

- diagnozę potrzeb, która powinna stanowić podstawę do budowania programu oraz oferty LOWE; w diagnozie należy uwzględnić przede wszystkim badanie mieszkańców w wieku powyżej 40 lat; diagnoza powinna być też realizowana dla małej społeczności lokalnej, która będzie stanowiła grupę docelową działań realizowanych przed dany ośrodek i powinna skupiać się na indywidualnych potrzebach odbiorców,
- zawiązywanie partnerstw na wszystkich etapach: diagnozy, tworzenia ośrodków, budowania ich oferty, rekrutacji uczestników, realizacji wsparcia,
- skierowanie oferty wsparcia LOWE do możliwie szerokiej grupy docelowej (nie tylko osób bezrobotnych, nisko wykształconych).

Grantobiorcy stosowali bardzo szeroki zakres działań w celu rozpoznania adresatów wsparcia LOWE. W tym celu wykorzystano przede wszystkim opracowaną diagnozę potrzeb

lokalnych⁴⁸, dzięki której dokonano pierwszego rozpoznania zainteresowania udziałem w poszczególnych grupach (np. wiekowych), a także przekazywano mieszkańcom informacje dotyczące możliwości skorzystania ze wsparcia.

Do dobrych praktyk w tym obszarze zaliczyć należy:

- organizację spotkań otwartych bezpośrednio w placówkach pełniących rolę LOWE,
- prowadzenie strony internetowej LOWE,
- ogłoszenia w kościele, klubach seniora, szkołach,
- prowadzenie strony LOWE w mediach społecznościowych,
- ogłoszenia w budynkach samorządu terytorialnego, Ochotniczej Straży Pożarnej, OPS, PUP, lokalnych ośrodkach kultury,
- partnerstwa z Kołami Gospodyń Wiejskich,
- poinformowanie o działalności LOWE lokalnych liderów, takich jak: sołtysi, działacze społeczni, dyrektorzy placówek edukacyjnych (nie tylko pełniących funkcje LOWE), pracowników NGO,
- „poczta pantoflowa”,
- płatne reklamy w Google i Facebook,
- marketing szeptany,
- mailing,
- plakaty i ulotki.

Większość ośrodków kierowała swoją ofertę do wszystkich mieszkańców danej społeczności (czasami również z gmin sąsiadujących). Po wypełnieniu formularza rekrutacyjnego przez osoby zainteresowane udziałem w projekcie, w przypadku większego zainteresowania, w pierwszej kolejności obejmowano wsparciem osoby, które spełniały takie warunki jak np.: brak zatrudnienia, niski poziom wykształcenia, posiadanie niepełnosprawności.

Koordinatorzy podkreślali jednak, że w praktyce rzadko zdarzało się, aby osoby chętne do udziału nie mogły skorzystać z wybranej przez siebie formy wsparcia.

Ponadto należy zwrócić uwagę na dwa aspekty związane ze sposobem doboru uczestników projektu. Po pierwsze, organizowano spotkania z interesariuszami, wśród których wymieniono lokalnych pracodawców, przedstawicieli instytucji takich jak OPS, ośrodek kultury i organizacje pozarządowe, w trakcie których pytano o to, jakie są główne potrzeby środowiska lokalnego. Następnie organizowano spotkania dla mieszkańców (np. w lokalnych ośrodkach kultury), zamieszczano informacje nt. projektu na stronach www oraz w ramach

⁴⁸ Sugestie dotyczące metodologii przeprowadzenia diagnozy zostały zaprezentowane w opisie modelu funkcjonowania LOWE. Zob.

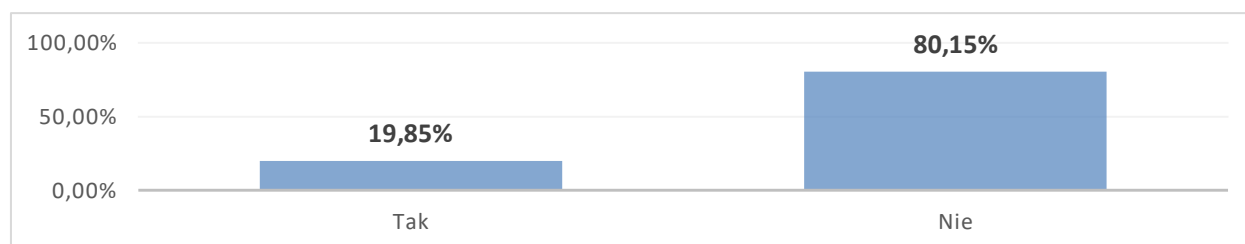
https://www.towarzystwoamicus.pl/images/LOWE/DOKUMENTY_REKRUTACYJNE/05.02.2020_z%C5%82_1_opis_modelu_funkcjonowania_LOWE.pdf

badani ankietowych pytano (głównie rodziców oraz dziadków uczniów szkół) o to, z jakiego wsparcia osoby te chciałyby skorzystać. W oparciu o uzyskane wyniki stworzono pierwsze oferty wsparcia, a następnie, po przeprowadzeniu rekrutacji, uczestnicy spotykali się z doradcą zawodowym, który weryfikował ich oczekiwania i potrzeby, i wskazywał na konkretne warsztaty czy szkolenia, jakie mogłyby odpowiadać poszczególnym uczestnikom.

3.2.3. Problemy zidentyfikowane w trakcie rekrutacji uczestników

Problemy z rekrutacją uczestników zidentyfikowano w co piątym badanym ośrodku (19,9%). Zdecydowana większość ankietowanych twierdziła, że nie odnotowała tego typu trudności.

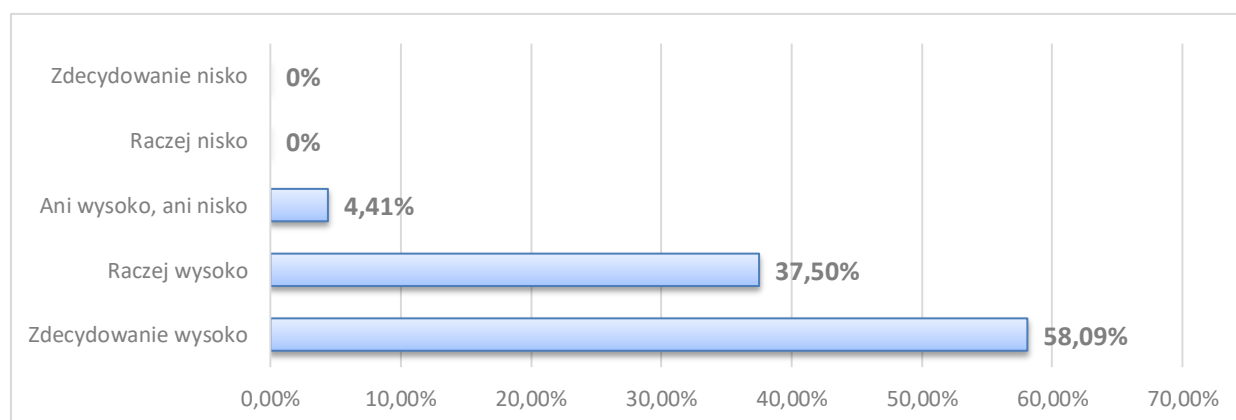
Wykres 21. Czy wystąpiły problemy związane z rekrutacją uczestników?



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania SSI z dyrektorami placówek pełniących rolę LOWE (n=136).

Większość dyrektorów, którzy wzięli udział w badaniu bardzo wysoko oceniła poziom zaangażowania uczestników LOWE (58% wskazań), a ponad 1/3 uznała, że zaangażowanie to było duże.

Wykres 22. Jak ocenia Pan/i poziom zaangażowania uczestników LOWE?



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania SSI z dyrektorami placówek pełniących rolę LOWE (n=136).

Większość koordynatorów deklarowała, że w ich ośrodkach nie zidentyfikowano problemów z rekrutacją uczestników. Wśród nielicznych problemów, na jakie natrafiono znalazły się:

- niechęć potencjalnych uczestników do uzupełniania danych wrażliwych w formularzu rekrutacyjnym (takich jak nr PESEL); realizatorzy podejmowali w takim przypadku

głównie próby wytłumaczenia uczestnikom, że wszystkie podane dane będą objęte ochroną,

- niska mobilność mieszkańców; aby rozwiązać ten problem zdecydowano się na realizację wsparcia w formie rozproszonej po całej gminie – poszczególne zajęcia odbywały się w różnych lokalizacjach, bliżej miejsca zamieszkania uczestników,
- brak możliwości objęcia wsparciem dużego odsetka osób z niskim poziomem wykształcenia lub z niepełnosprawnością, ze względu na niewielką liczbę takich osób w gminie,
- pandemia Covid-19, która wstrzymała rekrutację na pewien czas; realizatorzy zmuszeni byli wydłużyć okres realizacji procesu rekrutacji.

Proces docierania z programem LOWE do szkół realizowany był z sukcesem. Pomimo wymagających parametrów nałożonych przez MEiN, wszystkim Beneficjentom udało się je zrealizować. W pierwszej edycji szkoły były poszukiwane poprzez ogłoszenie konkursu i dotarcie do nich, zwłaszcza do placówek znajdujących się na obszarach defaworyzowanych, nie było łatwe. Dużo łatwiejsze było poszukiwanie odpowiednich placówek poprzez bezpośrednie kontaktowanie się z instytucjami.

3.2.4. Zróżnicowanie Grantobiorców

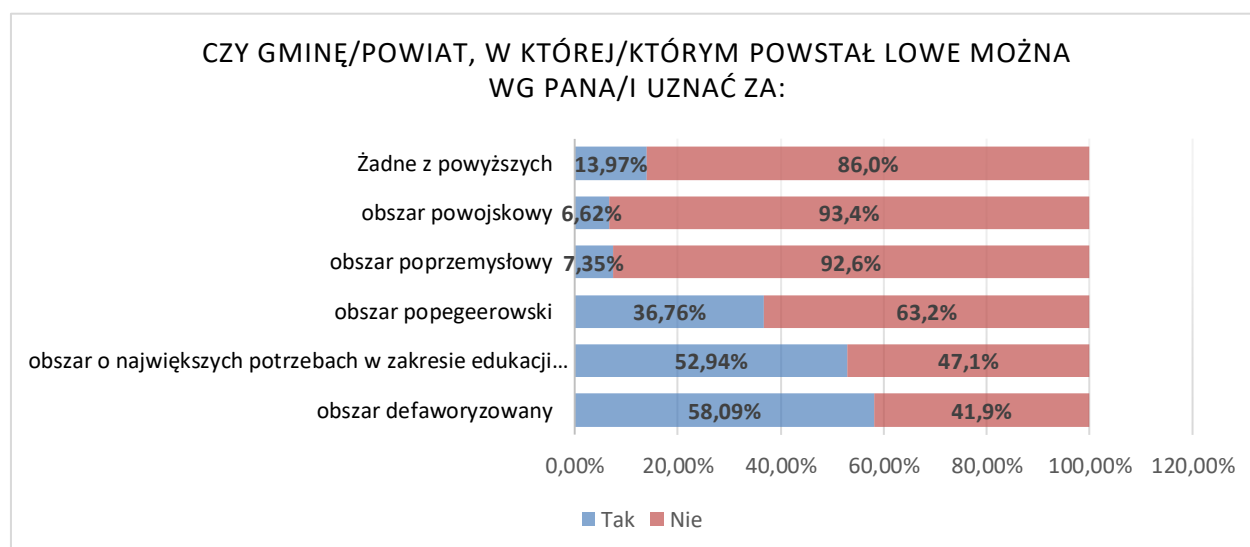
Należy wysoko ocenić trafność doboru gmin w LOWE, ponieważ w dużej części ośrodkami zostawały szkoły małe, usytuowane na obszarach wiejskich, w społecznościach, które potrzebowały tego rodzaju oferty i były nią zainteresowane, a wcześniej nie miały środków finansowanych, które umożliwiłyby im realizację usług z zakresu edukacji dorosłych. Zdaniem respondentów jest to jeden z największych sukcesów całej inicjatywy dotyczącej LOWE.

Szczegółowy, terytorialny rozkład obszarów problemowych został przedstawiony w rozdziale 1.2.2.⁴⁹ Wynika z niego, że blisko 41% wszystkich LOWE tworzono na obszarach problemowych według klasyfikacji Ministerstwa Funduszy i Polityki Regionalnej.

Potwierdzają to wyniki badania ankietowego z dyrektorami placówek pełniących funkcje LOWE, gdzie obszary, na których utworzone zostały LOWE ankietowani dyrektorzy określali najczęściej mianem obszarów defaworyzowanych (58% odpowiedzi) oraz obszarów o największych potrzebach w zakresie edukacji osób dorosłych (52,9% odpowiedzi). Mniej niż połowa z nich wskazała przy tym na tzw. obszary popegeerowskie (36,8%).

⁴⁹ Zob. Tabela **Błąd! Tylko dokument główny**. Zestawienie LOWE według województw z wyszczególnieniem obszarów problemowych.

Wykres 23. Obszar interwencji LOWE w opinii dyrektorów szkół



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania SSI z dyrektorami placówek pełniących rolę LOWE (n=136).

Część Beneficjentów skupiła się na kontakcie z JST z mniejszych miejscowości, a część przyjęła założenie, że utworzy LOWE zarówno na obszarach wsi, jak i miast, w szkołach dużych i mniejszych. Jednym z kryteriów wyboru placówek była chęć utworzenia LOWE w szkołach, w których dotychczas nie było oferty dla osób dorosłych.

W II edycji konkursu jedynym ograniczeniem nałożonym na Beneficjentów był brak możliwości ubiegania się o grant przez szkoły, w których utworzono LOWE w ramach I edycji, co dodatkowo korzystnie wpłynęło na zróżnicowanie Grantobiorców.

W naszych kryteriach daliśmy największą liczbę punktów dla organu prowadzącego, który działa na terenie gminy wiejskiej, miejsko-wiejskiej. Potem były dodatkowe punkty za obszar, na którym jest, znajduje się ośrodek czy szkoła, która ma być tym ośrodkiem i tam były wskazane te obszary popegeerowskie, powojсковe, przemysłowe lub jakieś obszary o największych potrzebach w zakresie edukacji.

Źródło: IDI z Beneficjentem projektu.

3.2.5. Lokalizacje LOWE z perspektywy uczestników

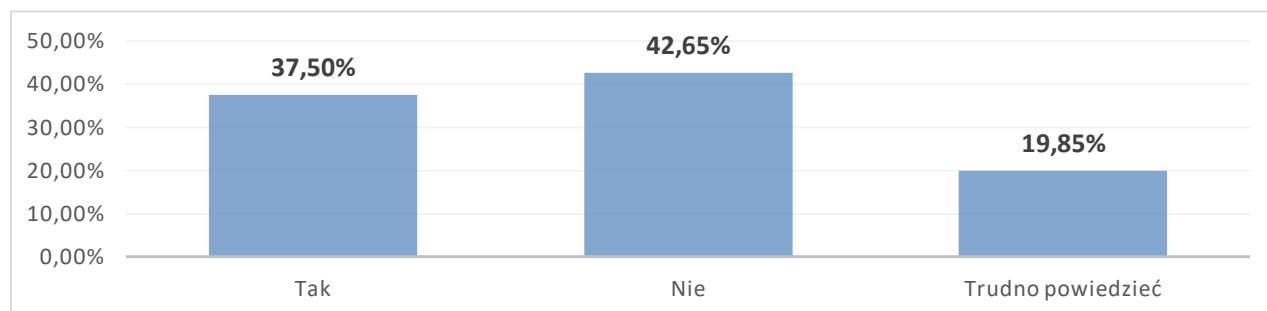
Części podmiotów w ogóle nie dotyczył problem wykluczenia komunikacyjnego.

W przypadku niektórych LOWE wpływ tego rodzaju wykluczenia był dwójaki – z jednej strony część mieszkańców miała problem z tym, aby wziąć udział w projekcie, ze względu na brak możliwości dojazdu, z drugiej z kolei mieszkańcy zaczęli się między sobą organizować, aby umawiać się na wspólne dojazdy do miejsca, w którym realizowano wsparcie (np. tworząc grupy za pomocą aplikacji takich jak Messenger). W niektórych gminach w celu rozwiązania tego problemu korzystano z autobusów szkolnych lub zmieniano miejsce realizacji zajęć, np. przenosząc je do świetlic wiejskich lub lokalnych ośrodków kultury.

Ponadto, warto zwrócić uwagę, że niektóre formy wsparcia, zwłaszcza w okresie pandemii, odbywały się w formie zdalnej, dzięki czemu kwestia ewentualnego wykluczenia komunikacyjnego została całkowicie rozwiązana. Należy jednak dodać, że tego rodzaju działania nie miały równie dużego wpływu na aktywizację społeczną uczestników, jak działania realizowane w formie bezpośredniej.

Zdaniem większości respondentów (42,65%) wykluczenie komunikacyjne nie miało wpływu na funkcjonowanie LOWE. Należy jednak zauważyć, że aż 37,50% dyrektorów uznało, że wpływ ten miał miejsce, co oznacza, że utrudniony dostęp do oferty LOWE wynikający z wykluczenia komunikacyjnego nie jest zjawiskiem powszechnym, jednak można go uznać za czynnik negatywnie wpływający na funkcjonowanie LOWE w stopniu istotnym.

Wykres 24. Czy na funkcjonowanie LOWE miało wpływ na ewentualne wykluczenie komunikacyjne?



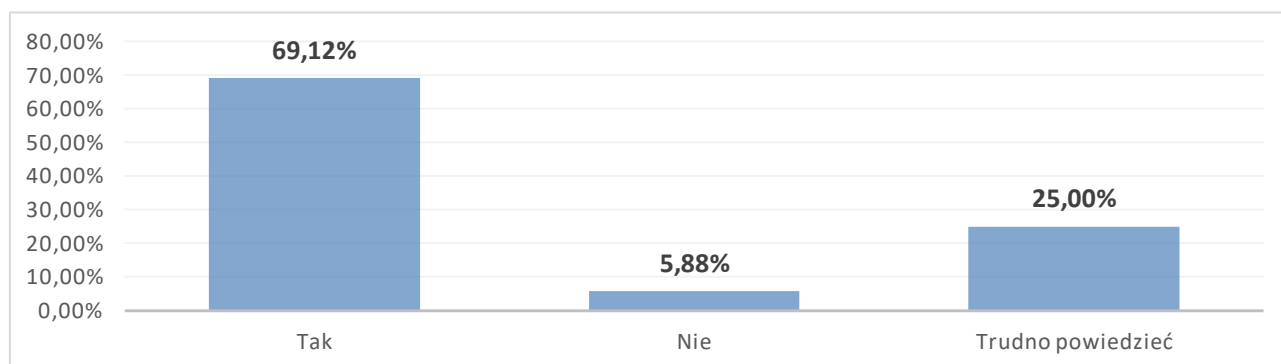
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania SSI z dyrektorami placówek pełniących rolę LOWE (n=136).

3.3. Programowanie i funkcjonowanie LOWE

3.3.1. Diagnozy zapotrzebowania na aktywizację osób dorosłych i rozwój kompetencji kluczowych na poziomie lokalnym

Dominująca część ankietowanych dyrektorów zadeklarowała, że przed uruchomieniem LOWE badano zapotrzebowanie na ofertę edukacyjną dla osób dorosłych wśród lokalnych społeczności (69,1% odpowiedzi). Brak takiej diagnozy potwierdziło jedynie 5,9% respondentów.

Wykres 25. Czy badano zapotrzebowanie na ofertę edukacyjną LOWE wśród mieszkańców społeczności lokalnej?



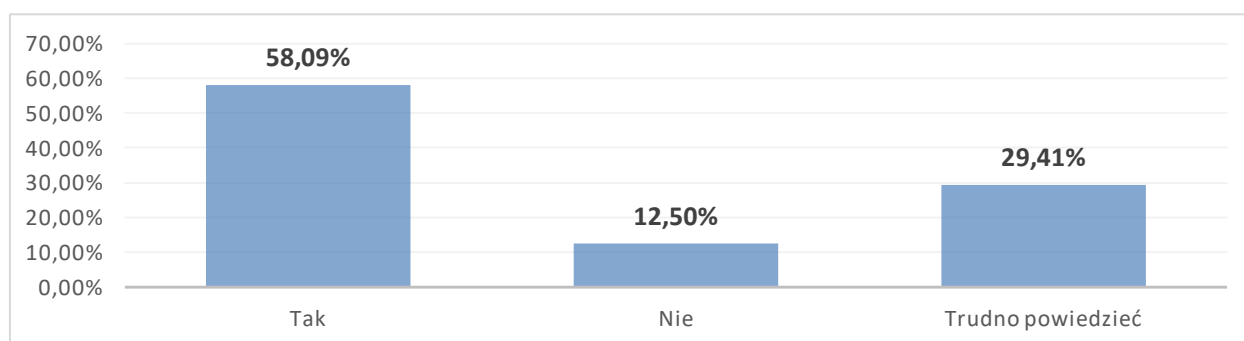
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania SSI z dyrektorami placówek pełniących rolę LOWE (n=136).

Najczęściej diagnozy były realizowane:

- bezpośrednio przez kadre projektu/animatora/koordynatora,
- poprzez ankietyzację on-line,
- poprzez ankietyzację realizowaną przez firmę zewnętrzną,
- za pośrednictwem organu prowadzącego LOWE.

Większość badanych potwierdziła również, że w ramach LOWE dokonano mapowania potencjału usługowego wśród partnerów lokalnych (58,1% odpowiedzi).

Wykres 26. Czy w ramach LOWE mapowano potencjał usługowy wśród lokalnych partnerów?



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania SSI z dyrektorami placówek pełniących rolę LOWE (n=136).

Poszczególne JST, w których miały zostać utworzone LOWE, w podobny sposób przygotowywały diagnozy zapotrzebowania na aktywizację osób dorosłych i rozwój kompetencji kluczowych. Indywidualna diagnoza stanowiła punkt wyjścia do opracowania projektów dotyczących wszystkich LOWE. Diagnozy przygotowywano często w podobny sposób, z uwagi na odgórne wytyczne Grantodawców. Diagnozy te opracowywał organ prowadzący wraz ze szkołą (lub wyłącznie pracownicy szkoły), albo zlecano ich przygotowanie zewnętrznym firmom/ekspertom (czasami eksperci przygotowujący diagnozę reprezentowali także instytucje partnerskie placówek).

Podstawową metodą stosowaną przez jednostki prowadzące proces diagnostyczny była analiza danych zastanych, w celu określenia uwarunkowań społeczno-kulturowo-ekonomicznych danej społeczności, m.in. opierając się o dokumenty strategiczne gmin i powiatów, urzędów pracy, ośrodków kultury oraz dane statystyczne.

Przeprowadzono również badania wśród mieszkańców wykorzystując wywiady grupowe (badania fokusowe), w których brali udział zarówno przedstawiciele grupy docelowej, jak i przedstawiciele decydentów (instytucji i organizacji). Kolejną metodą były ankiety realizowane z mieszkańcami (w formie papierowej lub elektronicznej), a także wywiady indywidualne z mieszkańcami i interesariuszami. Opracowane diagnozy stanowiły podstawę do stworzenia Indywidualnych Planów Wdrożenia dla każdego LOWE, w oparciu o które Beneficjenci, wraz z kadrą ośrodków, przygotowywali ofertę wsparcia.

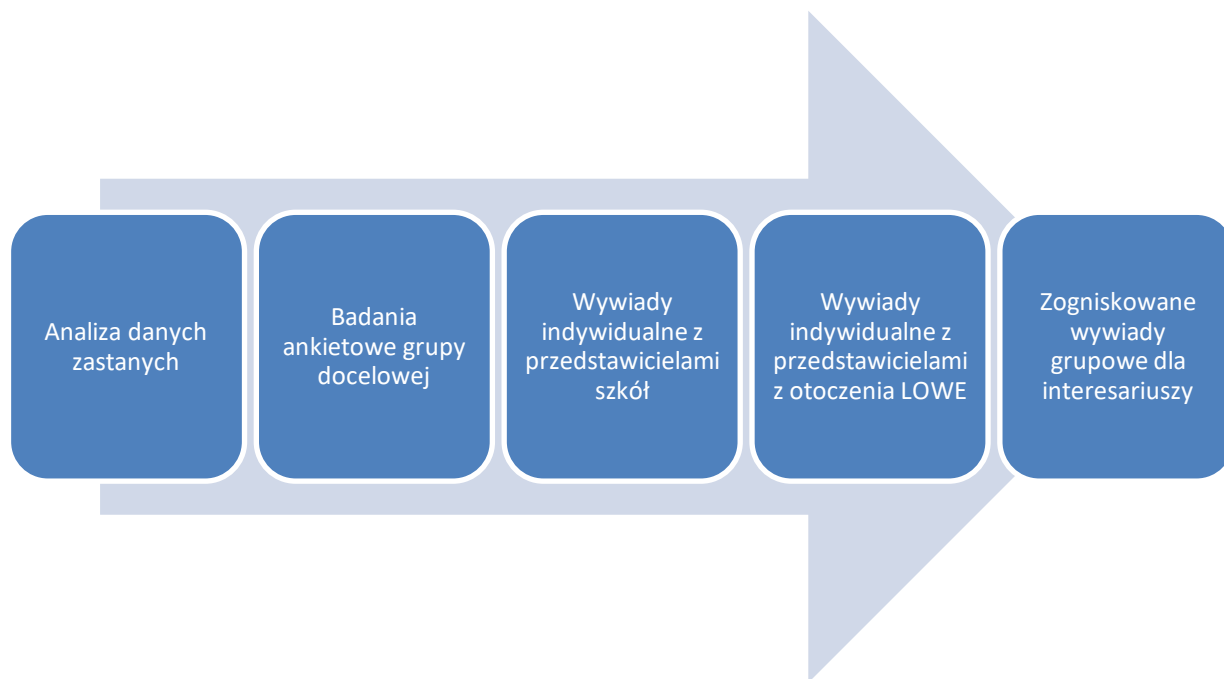
(...) staraliśmy się też, żeby te diagnozy jakby były przeprowadzone bardzo szeroko, także pod względem merytorycznym, żeby one się opierały i na pewnych dokumentach strategicznych, które są wypracowane przez gminę (...) I na rozmowie właśnie z partnerami i z organami prowadzącymi i ze szkołami, żeby gdzieś tam się dowiedzieć, jak te obserwacje z ich strony wyglądają i oczywiście też z jakby przedstawicielami lokalnych społeczności, żeby jakby próbowaliśmy uchwycić takie jak najszerze spojrzenie na tą lokalną społeczność (...).

Źródło: IDI z Beneficjentem projektu.

W dość podobny sposób realizowano diagnozy w przypadku placówek wybranych w I edycji konkursu. Realizowano głównie wywiady grupowe z przedstawicielami instytucji lokalnych oraz ankiety z mieszkańcami. Podkreślano wsparcie ze strony Beneficjentów, którzy podpowiadali w jaki sposób skutecznie przeprowadzić diagnozę, czy jakich użyć narzędzi. W ramach diagnozy zwracano uwagę na sposób funkcjonowania środowiska, potrzeby lokalne, zasoby, które posiada gmina, na rozwiązania czy projekty, które wcześniej zrealizowano, zainteresowania kadry placówki pod kątem ewentualnego zaangażowania się tych osób w działania LOWE.

W ramach analizy *case study* szczegółowo przeanalizowano dokumentację przygotowaną w ramach procesu diagnostycznego poszczególnych JST oraz szkół, przy których powstały LOWE. Proces diagnostyczny wszystkich jednostek opierał się o podobną metodologię, tj. analizę danych zastanych, badania ankietowe grupy docelowej, wywiady indywidualne z przedstawicielami szkół i/lub podmiotów z otoczenia LOWE oraz zogniskowanych wywiadów grupowych dla interesariuszy.

Rysunek 3. Proces diagnostyczny JST, na terenie których otworzono LOWE



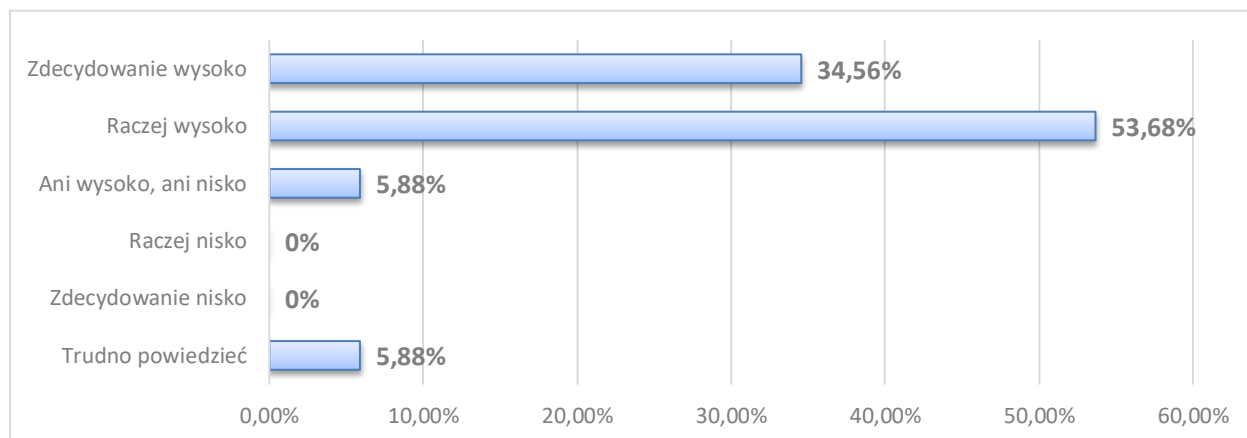
Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań.

Dotychczasowe wsparcie w wysokim stopniu odpowiadało na potrzeby grup docelowych i w ich opinii nie wymagało żadnych zmian. Większość koordynatorów i animatorów podkreśliła rolę jaką pełni w tym zakresie diagnoza poprzedzająca przygotowanie oferty LOWE, a także konieczność aktualizowania tej diagnozy, w celu elastycznego dopasowania realizowanych form wsparcia. Wśród sugestii respondentów znalazło się jednak zwiększenie środków przeznaczanych na działania o charakterze marketingowym, w celu zwiększenia świadomości społecznej nt. funkcjonowania LOWE.

3.3.2. Trafność wykonanych diagnoz na szczeblu lokalnym

Zdecydowana większość dyrektorów uczestniczących w badaniu ilościowym oceniła, że trafność przeprowadzonych diagnoz była duża lub bardzo duża (łącznie 88,2% odpowiedzi). Jednocześnie żaden respondent nie ocenił procesu diagnostycznego w sposób negatywny.

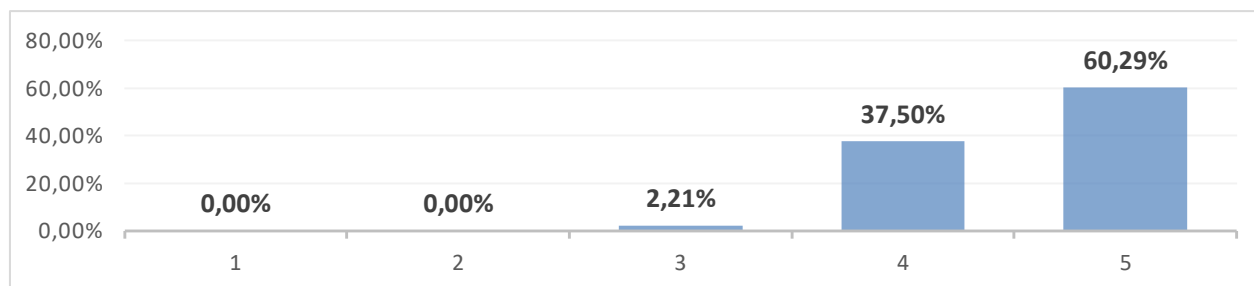
Wykres 27. Jak ocenia Pan/i trafność przeprowadzonych diagnoz?



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania SSI z dyrektorami placówek pełniących rolę LOWE (n=136).

Na podstawie wypowiedzi badanych dyrektorów należy ocenić, że oferta LOWE stanowiła bardzo dobrą odpowiedź na potrzeby lokalne (łącznie aż 97,8% ocen bardzo dobrych lub dobrych). Żaden respondent nie uznał, że oferta ta była nieadekwatna do istniejących potrzeb mieszkańców.

Wykres 2. W jakim stopniu, Pana/i zdaniem, oferta LOWE trafiła w lokalne potrzeby?



Skala od 1 do 5, gdzie 1 oznacza niski poziom trafności, a 5 – wysoki poziom

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania SSI z dyrektorami placówek pełniących rolę LOWE (n=136).

W większości przypadków przygotowane diagnozy lokalne okazywały się trafne, m.in. ze względu na zaangażowanie w proces diagnostyczny szkół oraz ich organów prowadzących. Wysoka trafność dotyczyła przede wszystkim tych diagnoz, w których opierano się głównie o wyniki badań z grupą docelową oraz interesariuszami. W opinii badanych niższa trafność charakteryzowała te jednostki, w których podstawę stanowiła analiza dokumentów zastanych, w tym o charakterze strategicznym dla gminy i/lub powiatu. Wynikało to w dużej mierze z faktu, że wiele tych dokumentów nie opisywało aktualnej sytuacji panującej w poszczególnych obszarach.

Drugą przyczyną niższej trafności (a jednocześnie problemów w realizacji) niektórych diagnoz była pandemia Covid-19. Ogłoszenie konkursów zbiegło się z zamknięciem szkół, w związku z czym zmieniły się warunki realizacji konkursów (w późniejszym czasie także projektów), a ponadto część szkół w ogóle nie zdążyła złożyć wniosków konkursowych.

Zmianie uległy również potrzeby oraz oczekiwania społeczności, które miały być objęte wsparciem, np. ze względu na obawy uczestników o własne zdrowie. Pandemia wirusa Covid-19 doprowadziła do sytuacji, w której znacząco spadła trafność wielu przeprowadzonych wcześniej diagnoz, co wymusiło konieczność ich aktualizacji.

Wytyczne dotyczące funkcjonowania LOWE zostały w odpowiedni sposób skonstruowane, umożliwiając bowiem dużą elastyczność działania tych ośrodków. W opinii respondentów należy utrzymać realizację diagnoz w oparciu o badanie grup docelowych oraz decydentów działających na gruncie lokalnym, ponieważ takie rozwiązanie zwiększa trafność i jednocześnie skuteczność wdrażanych działań.

Bardzo ważne jest to, aby proces diagnostyczny realizowany był w sposób systematyczny, ponieważ zapotrzebowanie środowiska lokalnego na konkretne formy wsparcia ulega ciągłym zmianom. W tym kontekście ponownie podkreślono duże znaczenie elastyczności LOWE (zarówno pod kątem merytorycznym, jak i formalno-prawnym), które umożliwia bieżące dokonywanie zmian w ich ofercie.

Diagnozy w większości wypadków były trafne natomiast one się szybko dezaktualizowały. Nigdy tak nie było i tak nie zadziałało, że ta diagnoza wykonana na początku, potem przez cały okres realizacji LOWE była aktualna, bardzo szybko te oferty trzeba było aktualizować, zmieniać, odpowiadać na lokalne potrzeby.

Źródło: IDI z Beneficjentem projektu.

Problem stanowiły jednak oczekiwania niektórych uczestników, co do możliwości realizacji wsparcia, które w 100% stanowiłoby odpowiedź na ich potrzeby. Wiązało się to np. z brakiem możliwości finansowych na realizację wszystkich zgłoszonych rodzajów zajęć. Zdarzały się także przypadki, że zajęcia, które zorganizowano w odpowiedzi na zgłoszone zapotrzebowanie nie cieszyły się później faktycznym zainteresowaniem uczestników i musiano z nich zrezygnować. Jako przykład podano spotkania dotyczące np. organizacji budżetu domowego, czy prawne aspekty związane z korzystaniem z tzw. pożyczek „chwilówek”, na które ludzie wstydzili się przyjść.

Osoby, które uznały, że diagnozy nie były trafne, jako przyczyny podawały różnice pomiędzy deklarowanymi potrzebami mieszkańców, a faktycznym poziomem zainteresowania tych osób udziałem w danych zajęciach (np. wiele osób deklarowało, że ma niski poziom znajomości języków obcych, ale na zorganizowany kurs językowy zapisało się niewielu uczestników). Zdaniem respondentów mogło to wynikać z braku zrozumienia diagnostycznych pytań kwestionariuszowych ze strony mieszkańców. W takiej sytuacji, dzięki dużej elastyczności modelu, dokonywano aktualizacji diagnozy, a następnie modyfikacji w ofercie ośrodka.

Z rozmów przeprowadzonych z koordynatorami oraz animatorami LOWE wynika, że większość z nich nie dostrzegała konieczności wprowadzania jakichkolwiek zmian

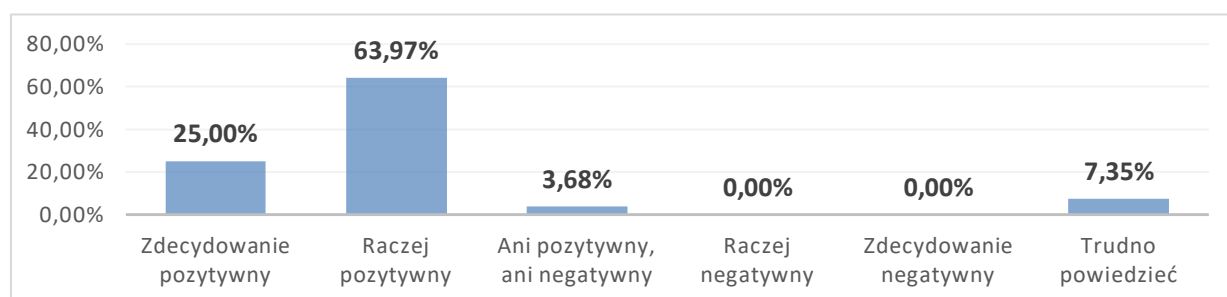
w zakresie przeprowadzanych diagnoz. Niektórzy respondenci podkreślali, że diagnozy muszą być prowadzone na poziomie lokalnym, a dodatkowo, że po ok. 6 miesiącach diagnoza powinna być powtórzona (zaktualizowana). Sugerowano też rozważenie przygotowania bardziej szczegółowych pytań w kwestionariuszach dla potencjalnych uczestników.

Należy zwrócić uwagę na konieczność aktualizowania diagnozy oraz wykorzystywania doświadczeń kadry szkolnej przy tworzeniu oferty wsparcia LOWE. Zdaniem rozmówców warto też podejmować starania, aby docierać ze wsparciem do różnych mieszkańców, nie tylko do tych osób, które są nisko wykształcone czy ubogie.

3.3.3. Ocena efektywności braku wkładu własnego

Zdecydowana większość (89%) ankietowanych dyrektorów uznała, że 100% finansowanie działalności LOWE w ramach projektu miało pozytywny wpływ na dalsze losy tych ośrodków po zakończeniu projektu. Żaden respondent nie uznał, że rozwiązanie to miało negatywny wpływ na dalsze losy LOWE.

Wykres 29. Jaki wpływ Pana/i zdaniem na dalsze losy LOWE (po zakończeniu projektu) miało jego 100% finansowanie?



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania SSI z dyrektorami placówek pełniących rolę LOWE (n=136).

Osoby reprezentujące MEiN miały trudności w jednoznacznej ocenie tego, czy brak wkładu własnego organów prowadzących do projektów LOWE był efektywnym rozwiązaniem. Z jednej strony zauważono, że wprowadzenie tego wkładu mogłoby spowodować wiele komplikacji, np.:

- wyższy poziom biurokratyzacji, konieczność dodatkowego rozliczania zadań,
- niższa elastyczność działań realizowanych przez organy prowadzące,
- spadek liczby placówek z małych miejscowości, które byłyby skłonne do udziału w projekcie z uwagi na niechęć decydentów do partycypowania w kosztach lub ze względu na brak wymaganych środków w budżecie.

W przypadku kontynuacji działań wspierających LOWE wkład własny nie powinien być uwzględniany ze względu na duże ryzyko komplikacji w realizacji projektów oraz niskie zainteresowanie udziałem poszczególnych JST w projektach.

Zdania Beneficjentów oraz partnerów w kwestii wkładu własnego organów prowadzących do projektów LOWE były podzielone. Większość z nich uznała, że brak tego wkładu był bardzo dobrym i efektywnym rozwiązaniem. Jak podkreślali, idea LOWE w dużej mierze kierowana była do środowisk oddalonych od dużych miast, a więc obszarów wiejskich, które nie dysponują dużymi środkami własnymi. W związku z tym, w opinii respondentów, konieczność zapewnienia wkładu własnego mogłaby sprawić, że w tych miejscowościach LOWE nie mogłyby powstać.

Myszę, że to było dobre, że nie było tego wkładu własnego, w sensie takim, że wyobrażam sobie, że ta bariera finansowa mimo wszystko mogłaby spowodować, że część z Grantobiorców mogłaby nie przystąpić do tego projektu. Bo wiem, że w wielu ośrodkach jest tak, że są jakieś aktywne osoby, które jakby wyszukały, znalazły, że można coś takiego i mimo wszystko musiały przekonać kogoś, żeby do tego przystąpiono. To są też czasem takie ośrodki, które tak naprawdę wcześniej nie robiły żadnego projektu.

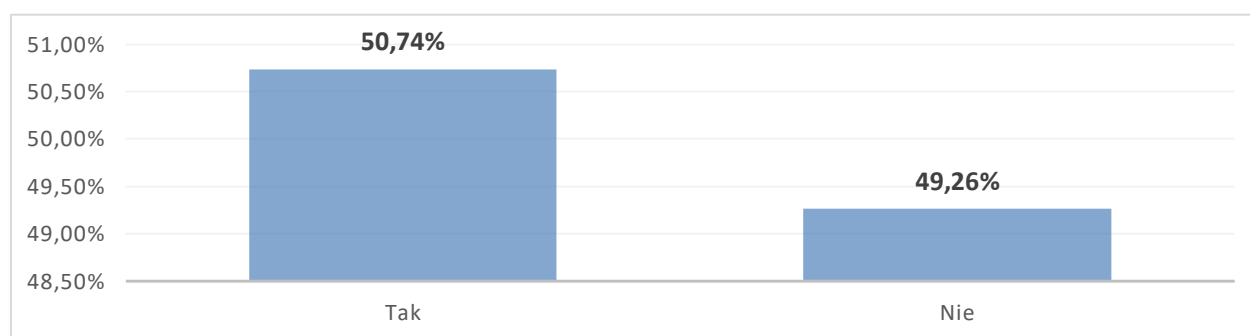
Źródło: IDI z Beneficjentem projektu.

Z drugiej strony pojawiły się głosy, zgodnie z którymi wprowadzenie wymogu dotyczącego wkładu własnego stanowi bardzo ważny element, który motywuje ludzi do działania i sprawia, że bardziej doceniają oni realizowane działania oraz czują się współodpowiedzialni za projekt.

3.3.4. Bariery utrudniające funkcjonowanie LOWE

Ponad połowa badanych dyrektorów zadeklarowała, że w ich LOWE zidentyfikowano bariery administracyjne (50,7% odpowiedzi).

Wykres 30. Czy w ramach LOWE, które Pan/i reprezentuje, zidentyfikowane zostały bariery w zakresie działalności administracyjnej?



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania SSI z dyrektorami placówek pełniących rolę LOWE (n=136).

Bariery utrudniające funkcjonowanie LOWE miały charakter wyłącznie egzogeny, tzn. były spowodowane czynnikami niezależnymi od realizatorów projektów. Zaliczono do nich:

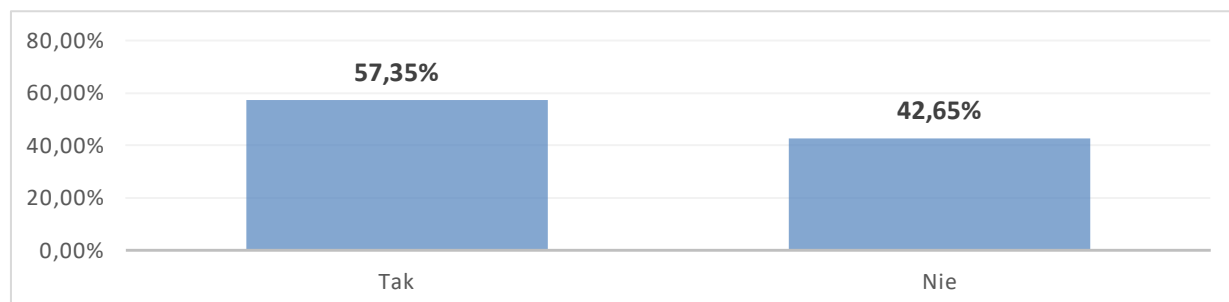
- problem związany z wynagradzaniem nauczycieli – ograniczenia w opłacaniu pracy ze środków unijnych w przypadku działań wpisujących się w Kartę Nauczyciela; przepisy oświatowe stanowią dużą przeszkodę w tym zakresie, w związku z tym wypłata za pracę w LOWE jest rozliczana jako praca w formie nadgodzin (co oznacza

niższą stawkę dla nauczyciela w porównaniu ze stawkami innych edukatorów/trenerów),

- trudności z zapewnieniem środków finansowych przez organy prowadzące na realizację działań w okresie trwałości projektu; najczęściej środki finansowe były zapewniane przez organy prowadzące placówki, które pełniły funkcje LOWE,
- obawa organów prowadzących przed realizacją działań innowacyjnych, przed rozwijaniem społecznych funkcji szkoły, które do tej pory nie były realizowane,
- brak uregulowań prawnych dotyczących LOWE w prawie oświatowym – LOWE działają na podstawie przepisów regulujących działania organów prowadzących, czyli albo JST albo organizacji pozarządowych; stanowi to problem przede wszystkim w odniesieniu do działań podejmowanych przez władze samorządowe będące pod kontrolą regionalnych izb obrachunkowych weryfikujących ich wydatki,
- pandemię Covid-19, która najpierw spowodowała konieczność zawieszenia (przynajmniej części) realizowanych działań, a następnie wymusiła ich modyfikację (np. zmianę formuły na zdalną lub hybrydową, czy ograniczenie liczby osób uczestniczących w danej formie wsparcia),
- wymóg nałożony przez MEiN, zgodnie z którym powołanie LOWE musiało zostać uchwalone przez organ prowadzący, co bywało utrudnieniem w przypadku dużych miast prowadzących kilkadziesiąt, a w niektórych przypadkach ponad 100 innych szkół,
- ograniczone środki samorządów w okresie trwałości projektu; niektóre podmioty musiały ograniczyć realizowane działania, a wiele z nich po zakończeniu okresu trwałości zawieszało je całkowicie,
- trudności związane z wypełnianiem dokumentacji przez szkoły/organy prowadzące oraz uczestników; były to zarówno dokumenty dotyczące samej realizacji projektu, jak i materiały związane z monitoringiem/ewaluacją,
- ograniczenia dotyczące wewnętrznych procedur organów prowadzących, np. dotyczące konieczności zatwierdzania zmian budżetu LOWE, czy przeprowadzania procedur zamówień publicznych,
- rozbieżne podejście szkół i organów prowadzących dotyczące potrzeby utworzenia LOWE w danej placówce (zdarzało się, że organowi prowadzącemu zależało na powołaniu do życia ośrodka, ale szkoła nie chciała realizować tego zadania),
- wykluczenie komunikacyjne części uczestników LOWE,
- obawę odbiorców przed podawaniem numeru PESEL oraz danych wrażliwych,
- trudności z prawidłowym księgowaniem wydatków ponoszonych przez JST ze środków własnych w okresie trwałości projektów (w zakresie zadań JST nie uwzględniono edukacji osób dorosłych).

W przypadku nieco ponad połowy LOWE, których dyrektorzy wzięli udział w badaniu ankietowym zidentyfikowano bariery w zakresie działalności merytorycznej (57,4% odpowiedzi).

Wykres 3. Czy w ramach LOWE, które Pan/i reprezentuje, zidentyfikowane zostały bariery w zakresie działalności merytorycznej?



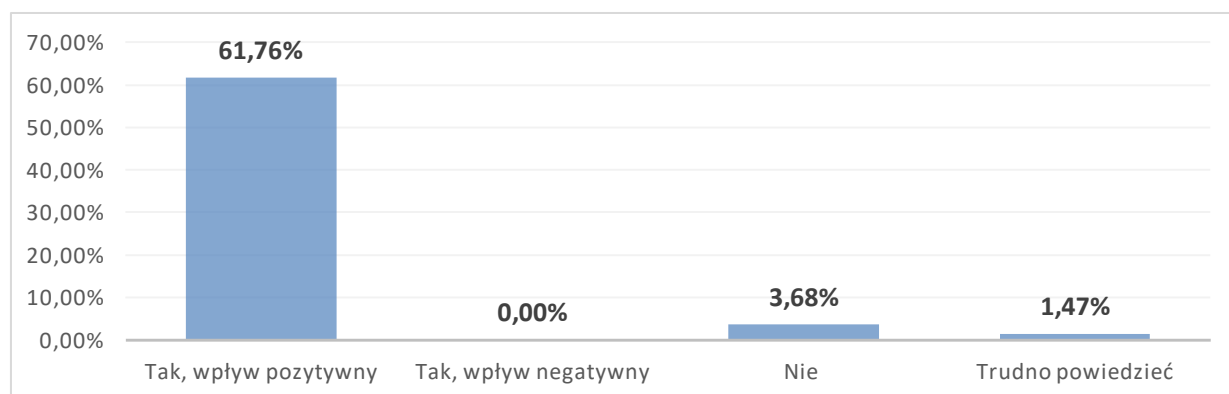
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania SSI z dyrektorami placówek pełniących rolę LOWE (n=136).

Z badań jakościowych wynika, że bariery merytoryczne sprowadzały się do trudności ze znalezieniem specjalistów do prowadzenia zajęć. Problem rozwiązano poprzez wielokrotne poszukiwania, rozmowy, ustalenie możliwych terminów i pomoc w przygotowaniu niezbędnych dokumentów.

3.3.5. Zawiązywanie partnerstw

Zdecydowana większość ankietowanych dyrektorów LOWE oceniła, że nawiązanie partnerstwa miało pozytywny wpływ na funkcjonowanie reprezentowanego przez nich ośrodka (61,8%). Żaden z respondentów nie zadeklarował, aby takie partnerstwo wpłynęło na działalność LOWE w sposób negatywny.

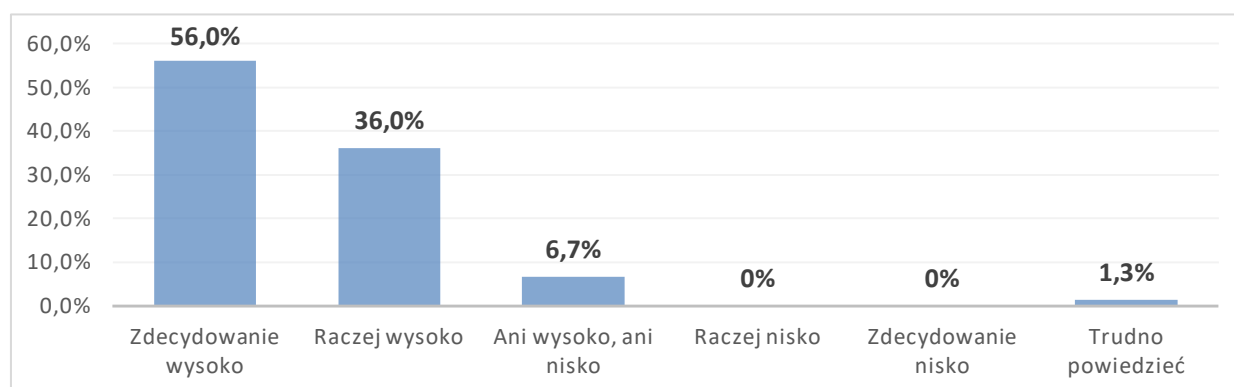
Wykres 32. Czy nawiązanie partnerstwa miało wpływ na funkcjonowanie reprezentowanych przez Pana/ią LOWE?



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania SSI z dyrektorami placówek pełniących rolę LOWE (n=136).

Zadeklarowany przez dyrektorów pozytywny wpływ zawiązanego partnerstwa na funkcjonowanie LOWE był w większości bardzo wysoki (56% odpowiedzi) lub wysoki (36% odpowiedzi).

Wykres 4. Jak ocenia Pan/i wpływ zawiązywania partnerstwa na funkcjonowanie LOWE?



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania SSI z dyrektorami placówek pełniących rolę LOWE (n=136).

Wpływ **obligatoryjnego zawiązywania partnerstw w ramach drugiej edycji konkursu na funkcjonowanie LOWE był zdecydowanie pozytywny**. Zawiązywanie partnerstw miało za zadanie przede wszystkim stymulować wymianę dobrych praktyk pomiędzy instytucjami oraz umożliwić stworzenie systemu/sieci współpracy.

Obligatoryjne zawiązywanie partnerstw było bardzo istotne i bardzo potrzebne, ponieważ przyczyniało się do podniesienia skuteczności oraz efektywności realizowanych działań. Partnerstwo niosło za sobą wiele korzyści, np. dostęp do większych zasobów wiedzy, wymianę doświadczeń, wsparcie w rekrutacji, dostęp do zasobów materialnych.

Sama idea zawiązania partnerstwa jest jak najbardziej słuszna. Dlatego, że wokół tego pomysłu LOWE gromadzi się organ prowadzący i szkoła gromadzi lokalnych partnerów z różnych sektorów, którzy mogą wspierać tę ideę.

Źródło: IDI z Beneficjentem projektu.

Jednakże bardzo ważne jest uświadomienie szkołom oraz organom prowadzącym tego, w jaki sposób należy dobierać partnerów, że decyzja ta powinna wynikać z przeprowadzonej diagnozy. Zdarzało się bowiem, że niektóre LOWE weszły w partnerstwo z podmiotami, które przestały angażować się w realizację działań po okresie finansowania ośrodka w ramach projektu (nie kontynuowały współpracy w okresie trwałości). Konieczne jest zatem właściwe identyfikowanie tych instytucji czy organizacji, które rozumieją partnerstwo w odpowiedni sposób i są w stanie w pełni się w nie zaangażować.

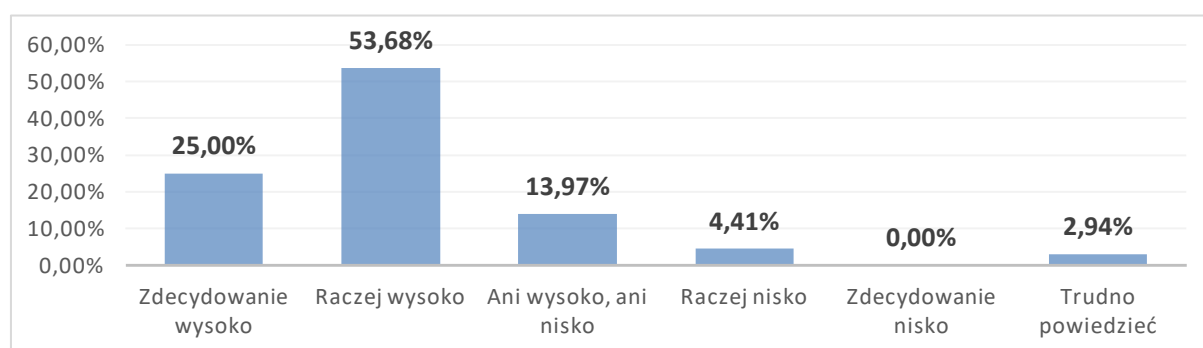
Konieczność zawiązywania partnerstw w ramach II edycji konkursu była bardzo dobrym rozwiązaniem. Kilukrotnie zadeklarowano, że szkoły już wcześniej bardzo chętnie nawiązywały współpracę z innymi podmiotami, a jedyna różnica polegała na tym, że w przypadku LOWE konieczne było sformalizowanie tego rodzaju współpracy. Jeden z respondentów zwrócił uwagę na to, że formalny charakter tej współpracy mógł wpływać korzystnie na poziom zaangażowania partnerów. Wsparcie ze strony innych instytucji i organizacji było bardzo szerokie i stanowiło dużą wartość dodaną w działalności ośrodków.

Obejmowało ono np. wsparcie merytoryczne, lokalowe, czy organizacyjne. Wśród instytucji partnerskich wymieniano m.in. ośrodki pomocy społecznej, ośrodki kultury, parafie i organizacje pozarządowe.

3.3.6. Okres realizacji projektów LOWE

W opinii większości badanych dyrektorów okres realizacji projektu LOWE (tj. od roku do dwóch lat) był trafny (łącznie 78,7% odpowiedzi „zdecydowanie wysoko” i „raczej wysoko”). Tylko 4,4% ankietowanych oceniła go jako mało trafny.

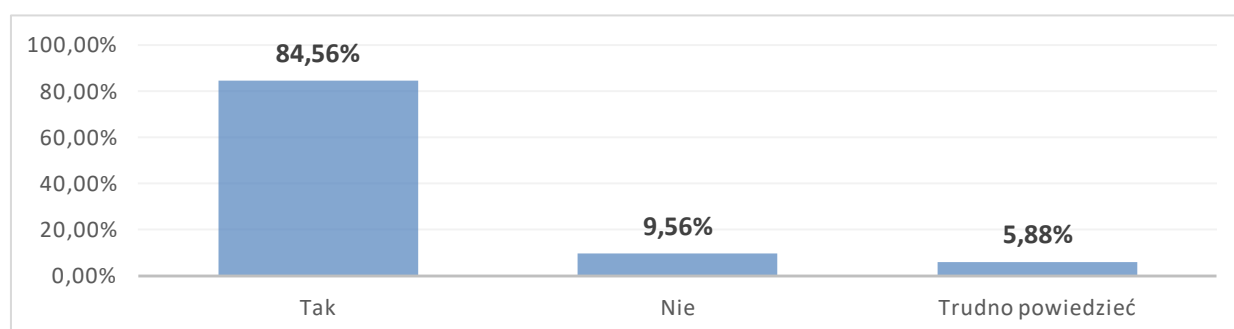
Wykres 34. Jak ocenia Pan/i trafność okresu realizacji projektu LOWE?



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania SSI z dyrektorami placówek pełniących rolę LOWE (n=136).

Ponadto, ponad 80% badanych oceniło, że okres ten pozwolił na realizację założeń projektowych.

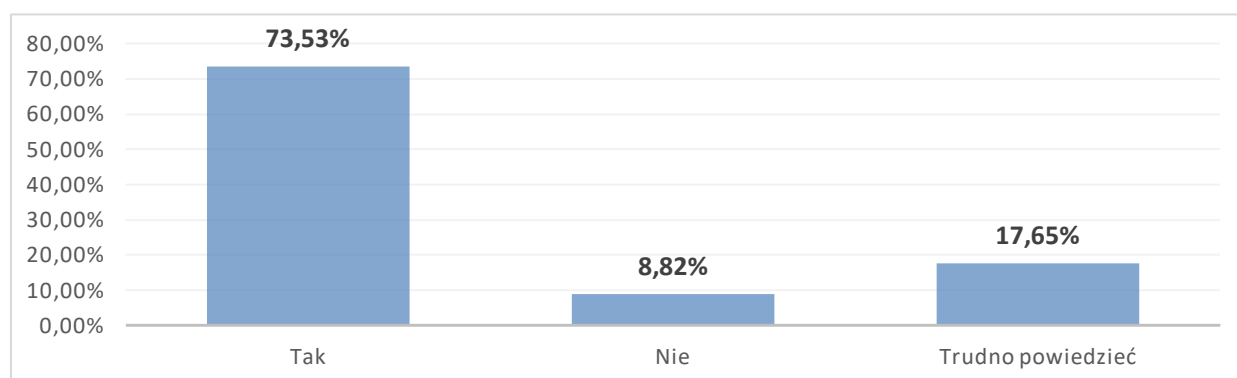
Wykres 35. Czy, Pana/i zdaniem, okres realizacji LOWE pozwalał zrealizować założenia projektowe?



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania SSI z dyrektorami placówek pełniących rolę LOWE (n=136).

Blisko 2/3 dyrektorów, którzy wzięli udział w badaniu SSI stwierdziło, że w przypadku kontynuacji podobnych projektów w przyszłości, działania realizowane przez LOWE powinny być planowane w podobnym cyklu, jak miało to miejsce do tej pory.

Wykres 36. Czy, Pana/i zdaniem, w przypadku kontynuacji w przyszłości, działania LOWE powinny być planowane w podobnym cyklu?



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania SSI z dyrektorami placówek pełniących rolę LOWE (n=136).

Rok lub maksymalnie dwa lata, to optymalny czas pozwalający na skuteczne realizowanie założonych celów projektowych. W opinii respondentów okres ten jest odpowiedni przy założeniu, że dotyczy on merytorycznej działalności LOWE, czyli czasu, w którym mieszkańcy mogą korzystać z oferty ośrodka. Przed uruchomieniem działań merytorycznych LOWE szkoły oraz organy prowadzące powinny mieć co najmniej pół roku na działania przygotowawcze, takie jak: nawiązanie partnerstw lokalnych, szkolenia dla nauczycieli/ kadry LOWE, skoordynowanie harmonogramu LOWE z planem zajęć szkoły, przeprowadzenie diagnozy oraz stworzenie oferty i narzędzi do pracy z uczestnikami.

Respondenci, którzy organizowali działalność w okresie krótszym niż rekomendowany 1-2 letni cykl LOWE, doświadczyli wiele negatywnych konsekwencji wynikających z presji czasu.

(...) my mieliśmy takie zwariowane tempo, bo tak jak mówię, u nas w ramach projektu ośrodki działały przez pół roku i to było bardzo mało czasu, naprawdę to był taki bardzo obciążający projekt dla wszystkich osób, dla nas jako Beneficjenta, dla naszego partnera i dla szkół i myślę, że dla osób dorosłych. Tak że wydaje mi się, że żeby to tak można było na spokojnie wszystko przeprowadzić i żeby też może nie było takiego poczucia wypalenia to okres 2 lat może byłby dobry (...).

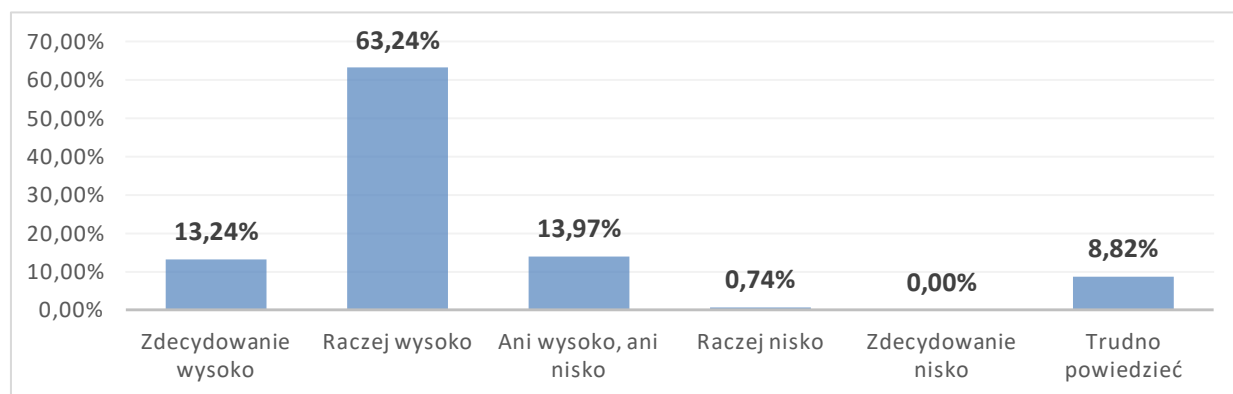
Źródło: IDI z Beneficjentem projektu.

Działania LOWE powinny być wdrażane równoległe do roku szkolnego, a nie późną wiosną, z uwagi na fakt, iż na czas wakacji zajęcia w szkołach były zawieszane. Kolejne cykle projektowe należałoby rozpoczynać w taki sposób, aby wzajemnie się zazębiały, dzięki czemu liderzy LOWE mogliby zadbać o utrzymanie ciągłości realizowanych działań.

3.3.7. Udział usług zlecanych

Zdaniem większości badanych dyrektorów LOWE dopuszczenie w projekcie udziału usług zlecanych na poziomie 30% wydatków kwalifikowanych było dobrym rozwiązaniem (łącznie 76,5% odpowiedzi „zdecydowanie wysoko” i „raczej wysoko”).

Wykres 37. Jak ocenia Pan/i trafność dopuszczalnego w projekcie udziału usług zleczanych na poziomie 30% wydatków kwalifikowanych?



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania SSI z dyrektorami placówek pełniących rolę LOWE (n=136).

Dopuszczalny w projektach udział usług zleczanych w wysokości maksymalnie 30% był trafnie określony. Usługi zlecane muszą być ograniczane, aby Grantobiorca mógł nabyć doświadczenia w realizacji działań związanych z edukacją osób dorosłych, a kadra pedagogiczna podniosła swoje kwalifikacje i umiejętności w tym zakresie.

Możliwość zlecenia części usług na zewnątrz była dla wielu placówek koniecznością, szczególnie w przypadku szkół małych, oddalonych od dużych miast, których pracownicy nie mieli wcześniej kontaktu zawodowego z osobami dorosłymi, jako grupą objętą działaniami edukacyjnymi. Dotyczyło to przede wszystkim szkół podstawowych, ale, jak zauważano, żadna placówka oświatowa nie jest w stanie w 100% odpowiedzieć na zgłaszane potrzeby w oparciu wyłącznie o własne zasoby.

Na podstawie wypowiedzi badanych można przyjąć, że jeśli dana placówka otrzyma odpowiednie wsparcie szkoleniowo-doradcze, a dodatkowo w odpowiedni sposób, na podstawie dokładnej diagnozy, zaplanuje ofertę wsparcia, to przy założeniu, że może zlecić 30% usług, powinna bez większych trudności wdrożyć ofertę, która będzie atrakcyjna dla odbiorców.

Jeżeli naszym celem było przede wszystkim przygotowanie kadr szkoły do pełnienia funkcji LOWE w środowisku lokalnym, to (...) te 30% było ok. Moim zdaniem nie powinniśmy tego zmieniać, jeżeli będą nowe konkursy, to trzeba też trochę zmotywować placówkę do tego, żeby kształciła swoją kadrę.

Źródło: IDI z Beneficjentem projektu.

Beneficjenci nie byli w stanie przypomnieć sobie ani jednego przypadku, w którym potencjalny Grantobiorca zrezygnował z ubiegania się o środki ze względu na 30% dopuszczalny udział usług zleczanych w ramach projektu.

Również niemal wszyscy koordynatorzy i animatorzy wyrazili przekonanie, że dopuszczalny udział usług zleczanych na poziomie 30% był trafnie określony i nie zniechęcał do ubiegania się o środki udzielane w ramach konkursu grantowego.

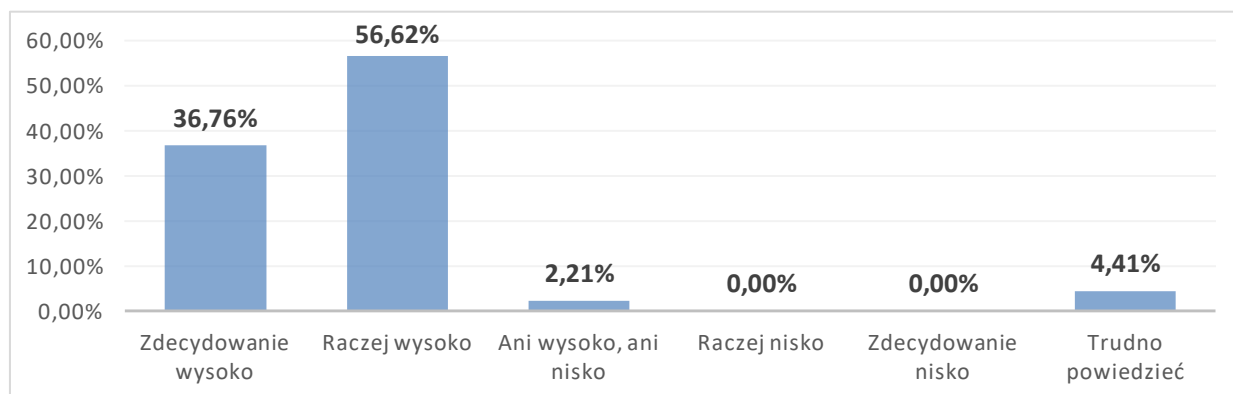
Wśród usług zleczanych przez LOWE wskazano przede wszystkim:

- zlecenie firmom zewnętrznym/trenerom zewnętrznym realizację kursów i szkoleń zawodowych,
- opracowanie i dostarczenie materiałów dla uczestników LOWE,
- opracowanie i zakup materiałów promocyjnych,
- organizację cateringu.

3.3.8. Ocena sposobu dystrybucji środków finansowych w postaci grantów

Podczas badania ilościowego dyrektorzy dobrze lub bardzo dobrze ocenili również sposób finansowania LOWE poprzez system grantowy (łącznie 93,4% odpowiedzi „zdecydowanie wysoko” i „raczej wysoko”).

Wykres 38. Jak ocenia Pan/i sposób finansowania LOWE poprzez granty?



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania SSI z dyrektorami placówek pełniących rolę LOWE (n=136).

Sposób dystrybucji środków w postaci projektów grantowych był bardzo dobrym rozwiązaniem, i pozwalał na płynną i efektywną realizację projektu. Podobne zdanie mieli animatorzy, którzy wskazywali, że możliwość uzyskania z góry całej kwoty pozwalała im na sprawne planowanie i realizowanie działań.

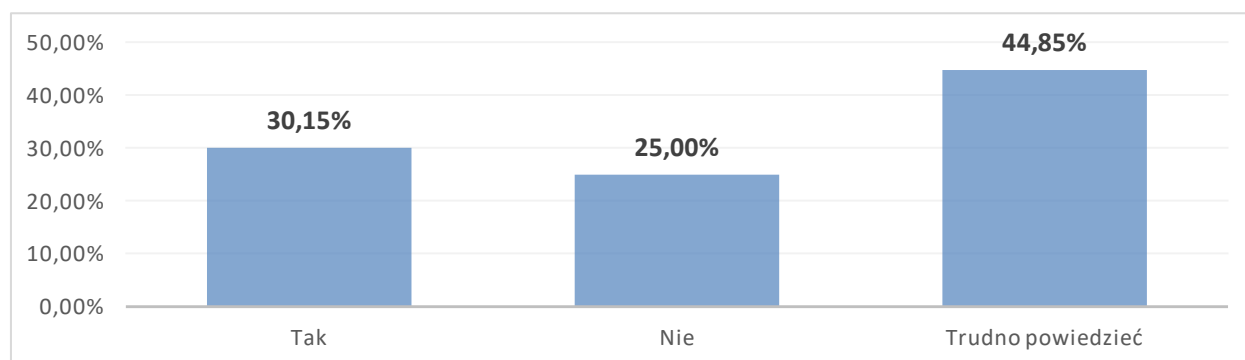
System grantowy był bardzo dobrym rozwiązaniem z kilku względów. Po pierwsze system aplikowania o środki unijne jest skomplikowany i niewielkie placówki zazwyczaj natrafiają na duże trudności związane z opracowaniem wniosków o dofinansowanie, dlatego potrzebują do tego wsparcia firm zewnętrznych. Bardzo często nie mają nawet pracowników, którzy byliby w stanie poświęcić czas na realizację takiego zadania. Dodatkowo, rozliczanie projektu i przygotowywanie wniosków o płatność również wiązałoby się z koniecznością zapewnienia pracownika do realizacji tych zadań lub środków finansowych umożliwiających

zlecenie takiej usługi zewnętrznemu specjalście. Nawet w sytuacji, gdy dana placówka posiada odpowiednie zasoby, aby we własnym zakresie zająć się aplikowaniem, a następnie rozliczaniem wykorzystanych środków, istnieje duże ryzyko, że zadania te w negatywny sposób odbiłyby się na działalności merytorycznej LOWE, ponieważ część zasobów kadrowych musiałaby być zaangażowana do administracyjnej obsługi projektu, a nie efektywnego realizowania zaplanowanych zadań. Oznacza to, że uzyskane efekty mogłyby być mniejsze niż w sytuacji, w której dana placówka otrzymuje grant i poświęca większość zasobów na pracę z uczestnikami projektu.

Opracowane procedury grantowe gwarantowały właściwe wydatkowanie środków i umożliwiały rozliczenie projektów na podstawie osiągniętych rezultatów.

Pomimo wysokiej oceny systemu finansowania LOWE w oparciu o granty, blisko 1/3 ankietowanych dyrektorów przyznała, że ich zdaniem bardziej efektywnym rozwiązaniem byłoby finansowanie LOWE na podstawie poniesionych wydatków (30,2% odpowiedzi).

Wykres 39. Czy, Pana/i zdaniem, bardziej efektywnym rozwiązaniem byłoby finansowanie LOWE na podstawie poniesionych wydatków?



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania SSI z dyrektorami placówek pełniących rolę LOWE (n=136).

W oparciu o wywiady indywidualne z Beneficjentami oraz partnerami można przyjąć, że w przypadku działalności LOWE sposób dystrybucji pomocy w postaci projektów grantowych jest najlepszym rozwiązaniem, szczególnie w odniesieniu do szkół małych. Instytucje realizujące projekty powinny z założenia wykazywać się płynnością finansową, jednak placówki, w których obowiązuje dyscyplina finansów publicznych mogą mieć trudności w prefinansowaniu kosztów.

Dofinansowanie projektów na podstawie poniesionych wydatków prawdopodobnie zniechęciłoby wiele organów prowadzących do tworzenia LOWE, a ponadto negatywnie wpłynęłoby to na elastyczny sposób reagowania na zmieniające się potrzeby grupy docelowej, i bieżące dostosowywanie oferty wsparcia. Wsparcie mogłoby być mniej trafne z uwagi na to, że placówki skupiłyby się nie na realnych potrzebach uczestników, ale na kategoriach wydatków, które musiałyby rozliczać.

Ponadto, w małych JST, w których za koordynację projektu i jego rozliczanie finansowe odpowiada jeden pracownik (np. naczelnik czy kierownik referatu ds. edukacji), możliwość rozliczenia projektu w formie grantu jest istotną zachętą do jego realizacji.

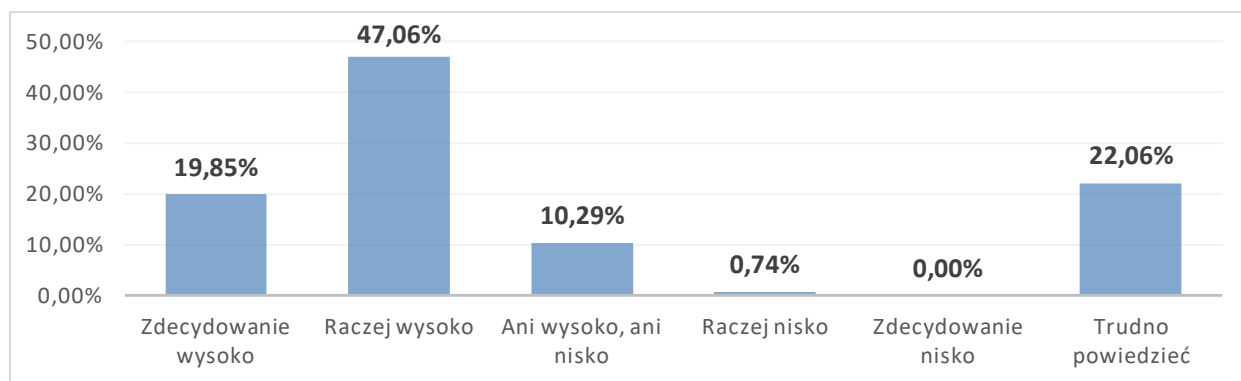
Myślę, że to jest bardzo dobry sposób (...) te szkoły nie mają dedykowanych osób w zakresie finansowym czy księgowości, które gdzieś tam nie miałyby problemu z rozliczaniem. (...) Wyobrażam sobie, że jakby mogło to spowodować to, że skupiliby się na „jakby to teraz rozliczyć”, (...) zamiast tak naprawdę na celu takiego ośrodka, na działaniach merytorycznych (...).

Źródło: IDI z Beneficjentem projektu.

3.3.9. Współpraca Grantodawców z MEiN

Ponad 2/3 dyrektorów LOWE dobrze oceniło współpracę z MEiN w ramach sieci współpracy, obejmującą np. wspólne opracowywanie modelu LOWE po zakończeniu I edycji LOWE (łącznie 67% odpowiedzi „zdecydowanie wysoko” i „raczej wysoko”). Tylko mniej niż 1% badanych ocenił tę współpracę w sposób negatywny.

Wykres 40. Jak ocenia Pan/i współpracę z MEiN w ramach sieci współpracy?



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania SSI z dyrektorami placówek pełniących rolę LOWE (n=136).

Współpraca Grantodawców z MEiN układała się bardzo dobrze, a wymiana doświadczeń oraz przemyśleń dotyczących omawianych tematów i problemów była na bardzo wysokim poziomie.

Beneficjenci i partnerzy również bardzo wysoko ocenili współpracę z MEiN w ramach Komitetu Sterującego, podczas którego możliwa była wymiana dobrych praktyk oraz określenie założeń modelu LOWE do II edycji. Przede wszystkim jednak doceniono stały kontakt oraz wsparcie merytoryczne, jakiego udzielali pracownicy MEiN (w tym opiekunowie projektów) na każdym etapie wdrażania projektów. Podkreślano też bardzo skuteczne rozliczanie składanych wniosków o płatność oraz możliwość dokonywania zmian w przyjętych założeniach projektowych.

Bardzo dobrze oceniono również współpracę LOWE w ramach tworzonej sieci współpracy. Z rozmów z Beneficjentami wynikało, że poszczególne ośrodki bardzo chętnie stworzyły oddolne inicjatywy pozwalające im na wymianę swoich doświadczeń jeszcze zanim pojawiły

się plany stworzenia takiej sieci przez MEiN. Jej powołanie stanowiło dużą wartość dla placówek, jednak dla niektórych z nich problemem było oddalenie pomiędzy poszczególnymi ośrodkami (szczególnie uciążliwe w trakcie wizyt studyjnych w ośrodkach znacznie oddalonych).

Koordynatorzy oraz animatorzy, z którymi przeprowadzono wywiady indywidualne wskazali, że w ramach zaplanowanej przez MEiN sieci współpracy brali udział w wyjazdach studyjnych lub nawiązywali kontakty z przedstawicielami innych LOWE (np. za pomocą dedykowanej platformy) w celu wymiany wiedzy, doświadczeń. Dzięki kontaktom z innymi podmiotami, w tym z I edycji konkursu, przedstawiano swoje problemy szukając możliwości ich rozwiązania. Współpraca ta nie zachodziła jednak na dużą skalę, a głównym ograniczeniem było duże rozproszenie placówek, a także pandemia Covid-19.

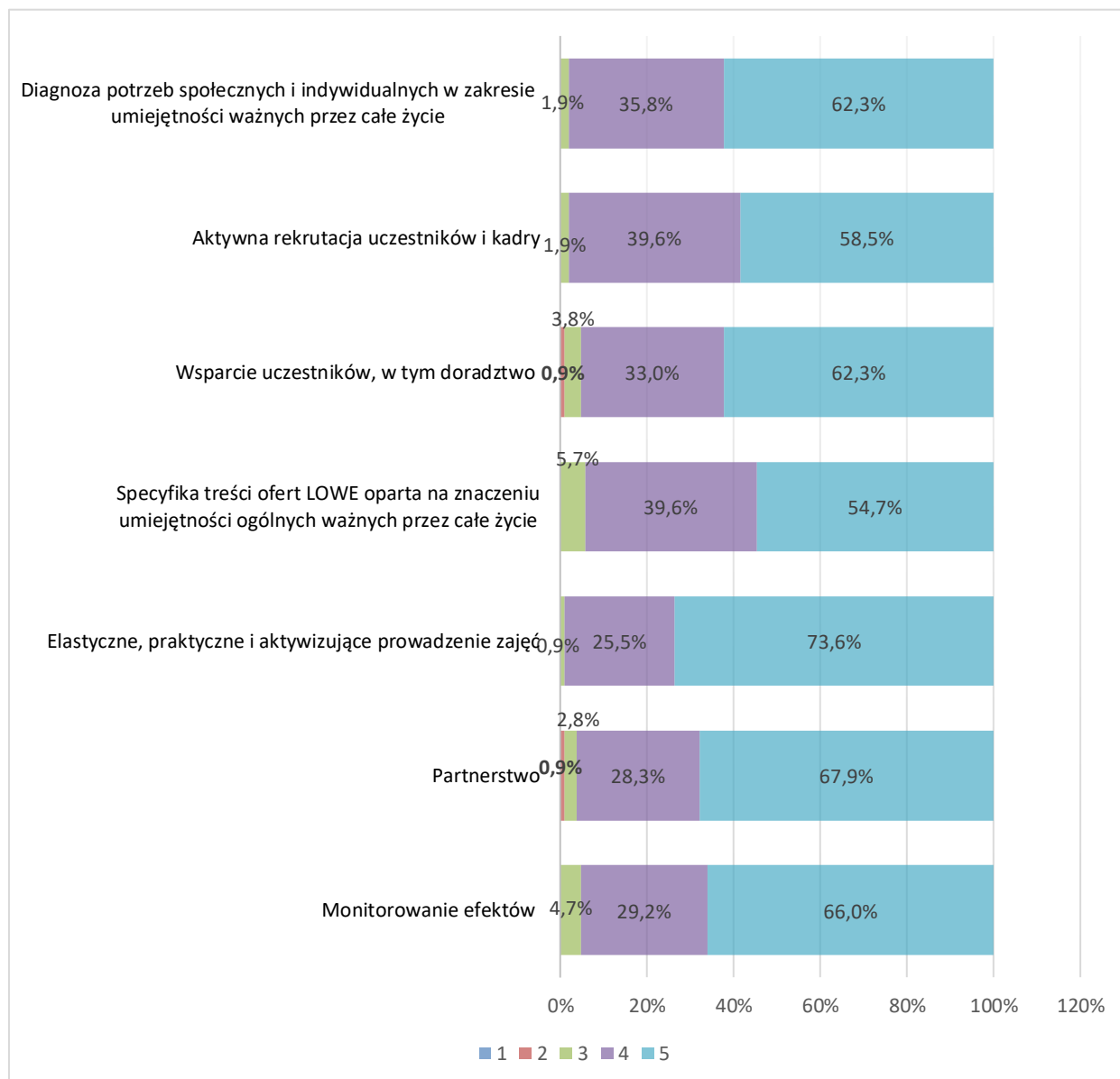
Również doradcy bardzo pozytywnie ocenili współpracę, którą nawiązywali w ramach I edycji konkursu, obejmującą m.in. spotkania na konwentach, dyskusje panelowe, dzięki którym wypracowywano różne metody oraz formy pracy. Bardzo wysoko oceniono także fora wymiany doświadczeń organizowane przez MEiN.

3.3.10. Ocena poszczególnych elementów modelu LOWE

Podczas badania ankietowego dyrektorzy LOWE bardzo dobrze ocenili wszystkie elementy opracowanego modelu LOWE. Najwyżej oceniono **elastyczne, praktyczne i aktywizujące prowadzenie zajęć** (73,6% ocen „bardzo dobrych” i 25,5% „dobrych”), **zawiązane partnerstwo** (67,9% ocen „bardzo dobrych” i 28,3% „dobrych”) oraz **monitorowanie uzyskiwanych efektów działań** (66% ocen „bardzo dobrych” i 29,2% „dobrych”).

Najniżej (choć wciąż bardzo wysoko) oceniono **specyfikę treści ofert LOWE opartą na rozwijaniu umiejętności ogólnych ważnych przez całe życie** (54,7% ocen bardzo dobrych oraz 39,6% dobrych).

Wykres 41. Jak ocenia Pan/i poniższe elementy modelu LOWE?



Skala od 1 do 5, gdzie 1 oznacza ocenę najniższą, a 5 najwyższą.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania SSI z dyrektorami placówek pełniących rolę LOWE (n=136).

Przedstawiciele MEiN pozytywnie ocenili poszczególne elementy modelu LOWE i nie dostrzegali wśród nich elementów, z których należałoby zrezygnować.

Również większość Beneficjentów deklaruowała, że nie widzi żadnych elementów modelu LOWE, z których należałoby całkowicie zrezygnować, uznając je za wartościowe.

Także większość badanych koordynatorów bardzo dobrze oceniła wszystkie elementy modelu LOWE i stwierdziła, że nie dostrzega potrzeby wprowadzania w tym zakresie żadnych zmian.

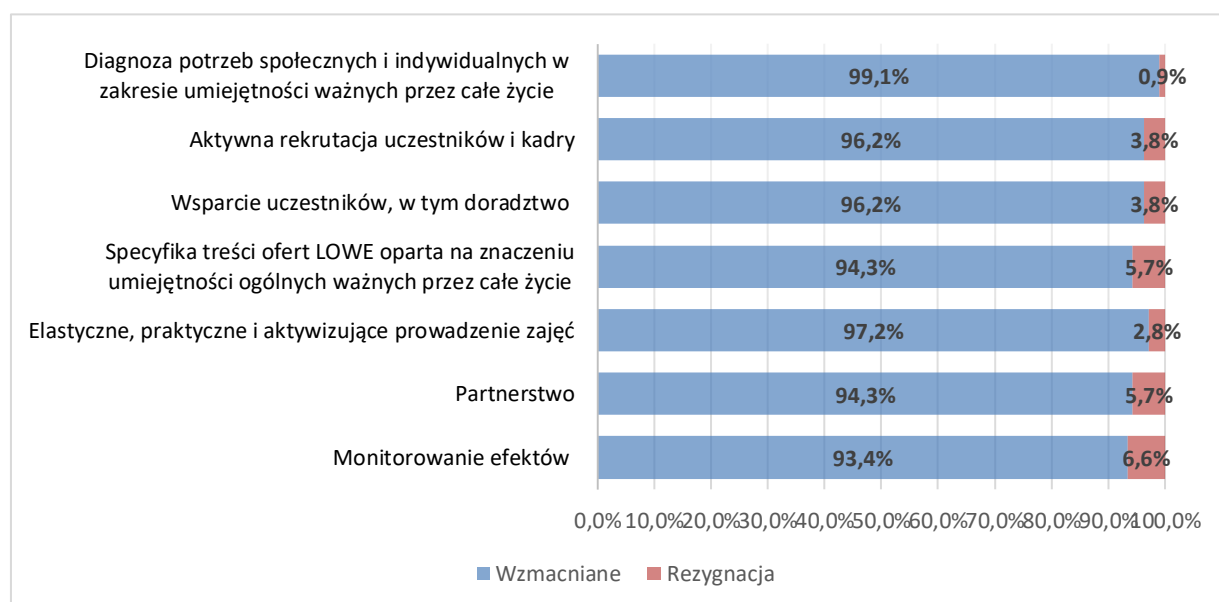
Warto podkreślić, że stworzony model tworzył spójną całość, w której każdy element był użyteczny. Należy jednak zwrócić uwagę, aby w ramach LOWE w większym stopniu

kładziony był nacisk na wymianę międzypokoleniową (współpracę osób starszych z dziećmi oraz młodzieżą).

W opinii ankietowanych dyrektorów wszystkie z wymienionych elementów modelu LOWE powinny być wzmacniane. Na potrzebę dalszego wzmacniania tych aspektów wskazywało od 97,2% do 93,4% badanych. Najczęściej wymienianymi elementami modelu były jednak:

- diagnoza potrzeb społecznych i indywidualnych w zakresie umiejętności ważnych przez całe życie (99,1%),
- elastyczne, praktyczne i aktywizujące prowadzenie zajęć (97,2%),
- aktywna rekrutacja uczestników i kadry (96,2%),
- wsparcie uczestników, w tym doradztwo (96,2%).

Wykres 42. Które elementy modelu LOWE powinny być, Pana/i zdaniem, wzmacniane, a z których należy zrezygnować?



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania SSI z dyrektorami placówek pełniących rolę LOWE (n=136).

Wśród elementów modelu, które należy wzmacniać znajdują się m.in.:

- Budowanie partnerstw. Bardzo ważne jest to, aby instytucje nie traktowały tego elementu jako czegoś co jest konieczne, ale nieistotne. Należy dążyć do sytuacji, w której podmioty działające w środowisku lokalnym będą miały świadomość, że partnerstwo buduje społeczność, daje szerszą perspektywę działania oraz pozwala docierać z ofertą do większej liczby uczestników;
- Diagnoza. Proces diagnostyczny stanowi kluczowy element modelu, bez którego przygotowanie adekwatnej oferty wsparcia nie jest możliwe. Bardzo istotne jest wykorzystanie różnych metod diagnostycznych, a przede wszystkim skupienie się na rzeczywistych potrzebach odbiorców oraz ich oczekiwaniach;

- Obligatoryjne podpisywanie porozumień z takimi podmiotami jak instytucje rynku pracy czy przedsiębiorstwa, dzięki którym uczestnicy mają możliwość zbudowania partnerskich relacji z tego rodzaju podmiotami, oswojenia się z nimi.

Sugerowano przy tym włączenie takich elementów jak np.:

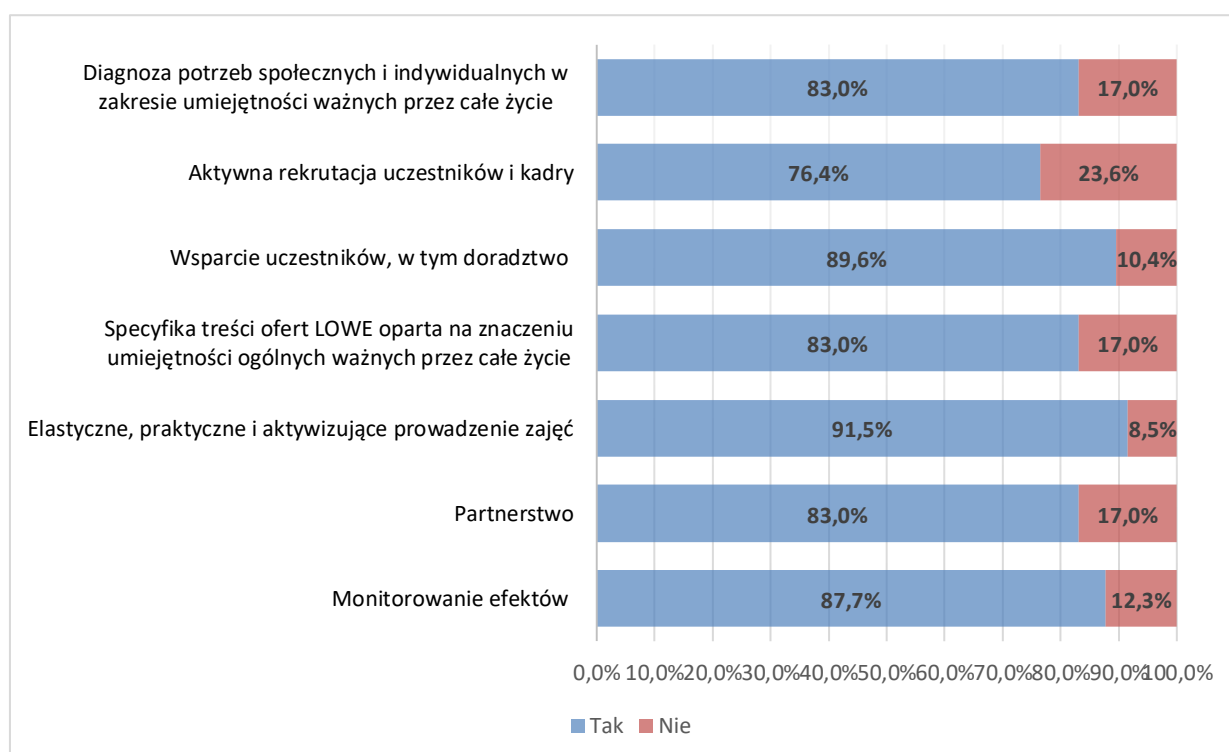
- Wsparcie merytoryczne dla placówek, przy których utworzono LOWE – głównie w zakresie działań informacyjno-promocyjnych w oparciu o nowe technologie (w celu dotarcia do potencjalnych uczestników), a także w zakresie pozyskiwania sponsorów działalności ośrodków w okresie trwałości oraz po jego zakończeniu;
- Przygotowanie materiałów wskazujących na przykładowe programy warsztatów/szkożeń realizowanych w LOWE działających w ramach I i II edycji.

Po zakończeniu dofinansowania ze środków EFS większość LOWE kontynuuje realizację wszystkich wskazanych elementów opracowanego modelu. Najczęściej wymieniano przy tym:

- elastyczne, praktyczne i aktywizujące prowadzenie zajęć (91,5% wskazań),
- wsparcie uczestników, w tym doradztwo (89,6% wskazań),
- monitorowanie efektów (87,7% wskazań).

Najrzadziej wymieniano natomiast aktywną rekrutację uczestników i kadry (76,4% wskazań).

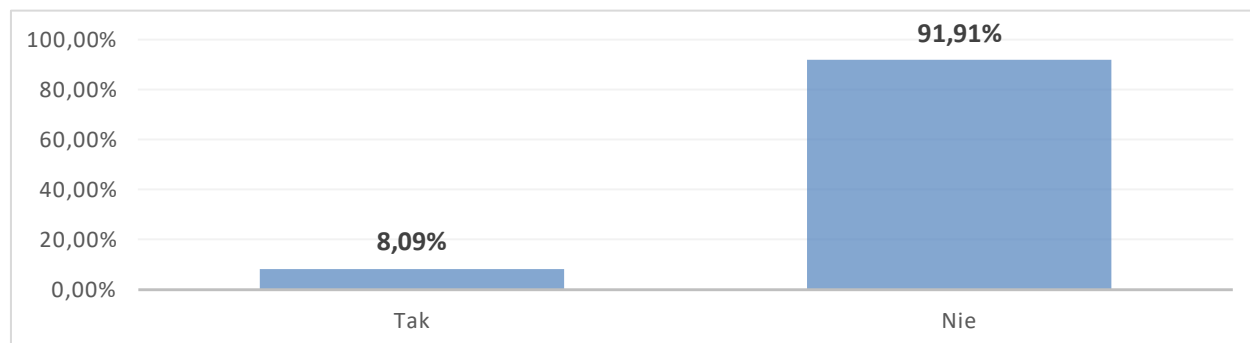
Wykres 43. Które z elementów modelu są realizowane po zakończeniu finansowania z EFS?



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania SSI z dyrektorami placówek pełniących rolę LOWE (n=136).

Zdecydowana większość ankietowanych dyrektorów LOWE stwierdziła, że w opracowanym modelu nie dostrzega braku żadnych elementów (91,9%).

Wykres 44. Czy, Pana/i zdaniem, brakuje jakichkolwiek dodatkowych elementów w modelu?



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania SSI z dyrektorami placówek pełniących rolę LOWE (n=136).

Wśród 8,1% badanych, którzy uznali, że model wymaga wprowadzenia dodatkowych elementów wymieniono:

- działania informacyjno-komunikacyjne, które umożliwiłyby dotarcie z ofertą do osób „zamkniętych w domu”,
- współpracę z samorządami,
- uwzględnienie kosztów zapewnienia opieki dla dzieci i osób niesamodzielnych,
- rozszerzenie zakresu działalności na młodzież i dzieci,
- wyższą elastyczność zmiany kursów stacjonarnych na zajęcia online oraz wyższą skuteczność działań informacyjnych związanych z przekazywaniem uczestnikom informacji nt. zmiany formuły tych zajęć,
- wyższy poziom dofinansowania działalności LOWE, w celu zabezpieczenia środków na działania realizowane w dni wolne,
- realizacja działań motywujących dla uczestników,
- wyższy poziom dofinansowania umożliwiający zakupienie wyposażenia.

Reasumując, aktualny model LOWE zawiera wszystkie najważniejsze elementy i nie powinien być zmieniany, ani nadmiernie ograniczany czy rozbudowywany, ponieważ jego główną zaletą jest elastyczność. Dzięki temu, że model daje szerokie możliwości tworzenia oferty wsparcia i zapewnia swobodę działania poszczególnym podmiotom, wsparcie może być dostosowane do potrzeb lokalnych i na bieżąco modyfikowane.

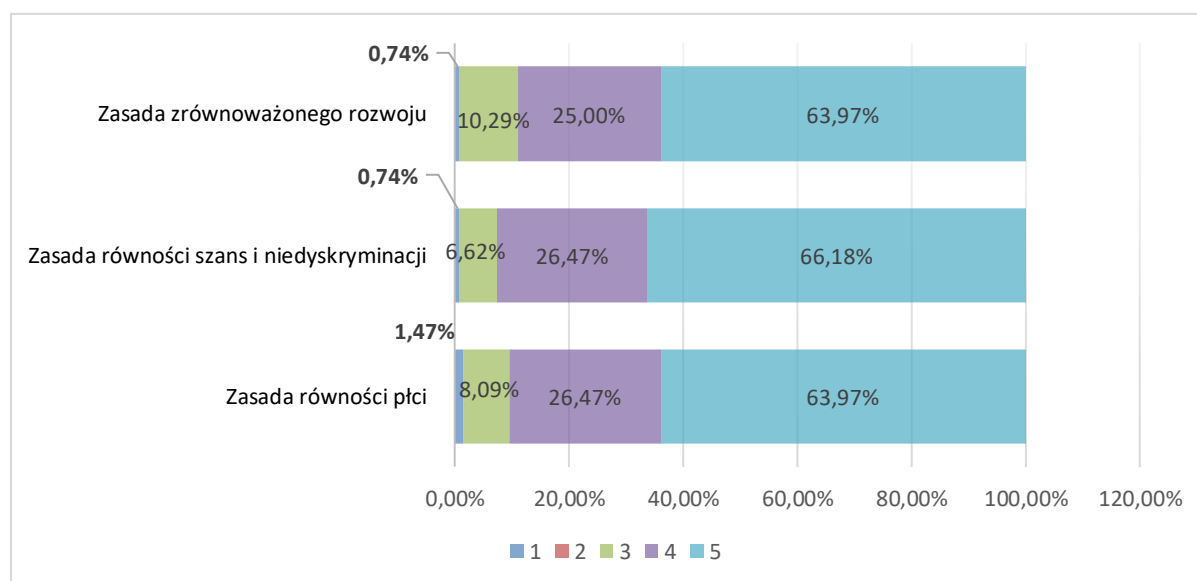
3.3.11. Stosowanie kryteriów horyzontalnych

Wszystkie LOWE zapewniły zastosowanie kryteriów horyzontalnych. Informacja na temat możliwości skorzystania ze wsparcia ośrodków kierowana była do wszystkich mieszkańców danej społeczności, i w tym kontekście zasada równości szans i niedyskryminacji oraz

równości płci była zasadą horyzontalną LOWE. Dostępność LOWE dla różnych grup uczestników odzwierciedlona była również w ofercie programowej, uwzględniającej bardzo szeroki zakres tematyczny, w tym kwestie związane z ekologią, czy niwelowaniem wykluczenia mieszkańców (np. cyfrowego).

W świetle przeprowadzonego badania ilościowego z dyrektorami LOWE, znaczenie wszystkich zasad horyzontalnych było równie istotne. Minimalnie większą rolę odgrywała zasada równości szans i niedyskryminacji (66,2% ocen bardzo wysokich), nieco niżej oceniono zasadę zrównoważonego rozwoju (64% ocen bardzo wysokich) oraz zasadę równości płci (64% ocen bardzo wysokich).

Wykres 45. W jakim stopniu wskazane zasady miały znaczenie pierwszorzędne w trakcie funkcjonowania LOWE?



Skala od 1 do 5, gdzie 1 oznacza ocenę najniższą, a 5 najwyższą.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania SSI z dyrektorami placówek pełniących rolę LOWE (n=136).

W ramach LOWE podejmowano różnego rodzaju działania, mające na celu zapewnienie wysokiej dostępności udzielanego wsparcia. Ze strony Beneficjentów w pierwszej kolejności podejmowano działania nastawione na zbudowanie świadomości kadry szkół oraz organów prowadzących dot. znaczenia poszczególnych zasad horyzontalnych i tego w jaki sposób należy je realizować. W tym zakresie zapewniano wsparcie informacyjne oraz szkoleniowe. Beneficjenci monitorowali również na bieżąco realizację tych zasad, a w sytuacji, w której wśród uczestników znajdowały się osoby z niepełnosprawnościami, odwiedzali poszczególne placówki i weryfikowali warunki, jakie zapewniono tym uczestnikom.

Znaczna część szkół oraz organów prowadzących już przed utworzeniem LOWE miała doświadczenia w realizacji projektów dofinansowanych ze środków Unii Europejskiej, w związku z czym posiadali oni wiedzę nt. zasad horyzontalnych. Dlatego m.in. kwestie

dotyczące zastosowania pewnych standardów zapewniających swobodny udział w ofercie LOWE osób z niepełnosprawnościami były dla nich czymś oczywistym.

Należy przy tym zaznaczyć, że stosowanie zasad horyzontalnych nie zawsze znajdowało odzwierciedlenie w strukturze uczestników poszczególnych LOWE (np. w podziale na płeć, liczebności osób z niepełnosprawnościami). Sytuacja ta wynikała jednak wprost z poziomu zainteresowania poszczególnych grup mieszkańców udziałem w projektach, a nie brakiem respektowania tych zasad. Beneficjenci zwracali jednak uwagę na to, aby deklarowane przez Grantobiorców wskaźniki dotyczące udziału kobiet/mężczyzn czy osób z niepełnosprawnościami były osiągalne.

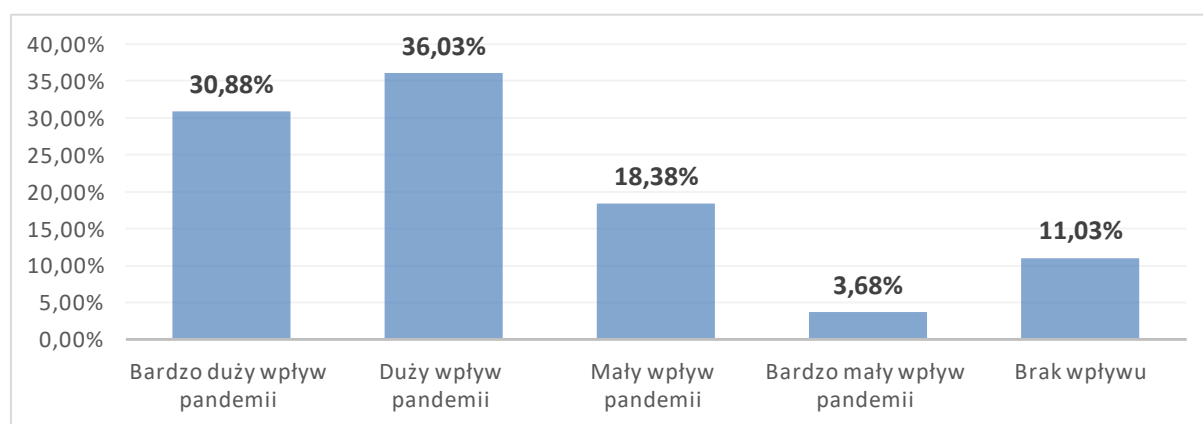
Aby zapewnić wysoką dostępność LOWE, w niektórych przypadkach angażowano ekspertów, których zadanie polegało na wskazaniu w szkołach tych elementów, jakie należy zmienić, aby zapewnić dostępność dla osób z niepełnosprawnościami. Podejmowano również współpracę z instytucjami lokalnymi, np. Dziennymi Domami Pomocy Społecznej oraz organizowano wsparcie dla ich podopiecznych.

Zasadę równości płci respektowano m.in. w trakcie doboru kadry LOWE. Kryteriami doboru były wówczas posiadane przez kandydatów/-tki kwalifikacje, kompetencje i doświadczenie bez względu na płeć. Zwracano także uwagę na stosowanie języka wrażliwego na płeć.

3.3.12. Wpływ pandemii na realizację zadań LOWE

Pandemia Covid-19 miała istotny wpływ na realizację działań LOWE oraz utrzymanie trwałości projektów. Zdanie to podzieliło łącznie 66,9% badanych (w tym 48,4% dyrektorów ośrodków z I edycji oraz 80% dyrektorów ośrodków z II edycji).

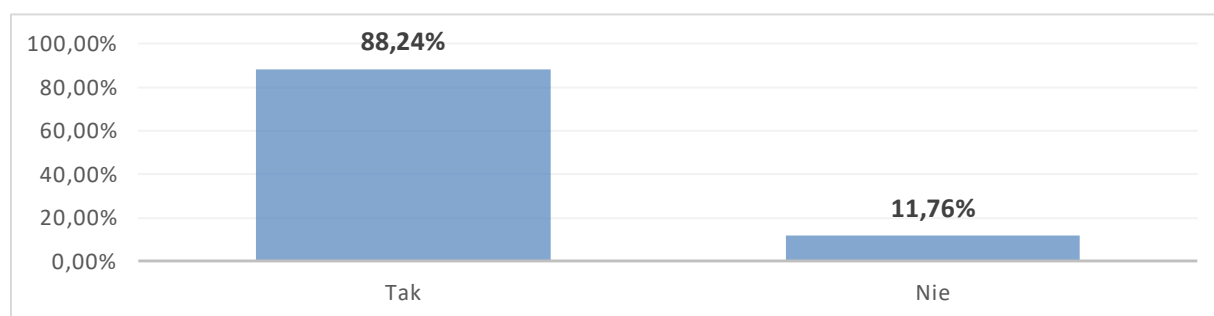
Wykres 46. Jak ocenia Pan/i wpływ pandemii na realizację działań LOWE i na utrzymanie trwałości projektów?



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania SSI z dyrektorami placówek pełniących rolę LOWE (n=136).

Zdecydowana większość ankietowanych zadeklarowała, że w celu realizacji założeń umów grantowych podjęła działania adaptacyjne pozwalające dostosować się do obostrzeń wprowadzonych w związku z wystąpieniem pandemii Covid-19 (88,2% odpowiedzi).

Wykres 47. Czy podjęli Państwo działania adaptacyjne do obostrzeń wynikających z pandemii, aby zrealizować założenia umów grantowych?



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania SSI z dyrektorami placówek pełniących rolę LOWE (n=136).

Pandemia Covid-19 miała wpływ na realizację zadań, jednak nie uniemożliwiła ich realizacji. Z uwagi na pandemię czas realizacji projektów został wydłużony, ale pozytywnym rezultatem było to, że placówkom udało się odnaleźć w nowej sytuacji i dokonać dużego skoku technologicznego, tj. znacząco zwiększyć wykorzystanie nowoczesnych narzędzi w swojej pracy.

Pandemia Covid-19 miała bardzo negatywny wpływ na realizację zadań LOWE. Najczęściej wskazywaną trudnością był proces rekrutacji uczestników, co wiązało się przede wszystkim z obawą członków społeczności lokalnych przed zarażeniem. Przez pewien okres działalność ośrodków była wstrzymana, a następnie modyfikowana (zgodnie z wytycznymi sanitarnymi), np. poprzez zmianę harmonogramu zajęć, zmniejszenie liczby uczestników.

Zdarzały się przypadki, w których niektóre szkoły/organy prowadzące chciały zrezygnować z udziału w projekcie z obawy przed brakiem możliwości realizacji podpisanych umów. Beneficjentom udało się jednak zorganizować spotkania w takich miejscowościach i nakłonić do kontynuowania rozpoczętych działań, ustalając jednocześnie strategię działania na czas pandemii.

Aby wesprzeć te podmioty w okresie trwałości Beneficjenci podejmowali działania doradcze obejmujące np. sugestie dotyczące pozyskiwania dodatkowych środków na realizację zadań w okresie trwałości, w tym np. warsztaty dotyczące pozyskiwania środków grantowych. Sugerowano prowadzenie kursów dla mniejszej liczby osób, krótszych, nie wymagających specjalistycznego sprzętu, ale dostosowanych do potrzeb i zainteresowań mieszkańców.

To znaczy tak, no na pewno w tym okresie covidowym, kiedy szkoły przestały działać, no to i przez pewien czas przestały działać ośrodki, one zawiesiły swoją działalność i takie sygnały do nas docierały. Natomiast później, w miarę jak ta sytuacja się stabilizowała i też trochę się szkoły jakby przystosowały do tej sytuacji, no to szkoły w miarę swoich możliwości modyfikowały ten sposób prowadzenia zajęć. Natomiast na pewno pandemia wpłynęła na takie ograniczenie, jeśli chodzi o działalność ośrodków.

Źródło: IDI z Beneficjentem projektu.

W przypadku LOWE z II edycji konkursu pandemia miała duży wpływ na realizację zadań, przede wszystkim ze względu na czasowe wstrzymanie działalności, a następnie ograniczenia wynikające z wprowadzonych obostrzeń (zmiana formuły zajęć, zmniejszenie liczby uczestników). Ze względu na pandemię zdarzały się też przypadki, w których uczestnicy rezygnowali z udziału w projekcie z obawy przed zachorowaniem.

Z kolei w przypadku LOWE z I edycji konkursu pandemia Covid-19 miała wpływ jedynie w okresie utrwalania rezultatów. W związku z ograniczeniami wynikającymi z wprowadzonych obostrzeń sanitarnych część działań musiała być wówczas wstrzymana, a część realizowana w formie online. W późniejszym okresie zadania stacjonarne realizowano natomiast w mniejszych grupach.

W celu realizacji założeń umów grantowych Beneficjenci podejmowali następujące działania adaptacyjne:

- tworzenie instrukcji sanitarnych w oparciu o wytyczne sanepidu,
- wsparcie doradcze i prawne dla Grantobiorców pod kątem możliwości realizowania określonych form wsparcia w ramach LOWE,
- zmiana harmonogramu realizowanych zajęć w taki sposób, aby w pierwszej kolejności prowadzić te zajęcia, które nie wymagają bliskiego kontaktu pomiędzy uczestnikami (np. zajęcia komputerowe zamiast tanecznych),
- działania motywacyjno-kreacyjne online dla Grantodawców.

Natomiast w celu realizacji założeń umów grantowych poszczególne ośrodki z II edycji konkursu wdrożyły różnego rodzaju działania adaptacyjne obejmujące:

- zmianę formuły realizacji zajęć na formę zdalną lub hybrydową,
- zmniejszenie liczby uczestników poszczególnych zajęć/warsztatów/szkoleń,
- zapewnienie środków ochrony osobistej (maseczki, środki odkażające),
- zapewnienie stanowisk pracy z zachowaniem wymaganych odstępów pomiędzy uczestnikami,
- realizację wybranych form wsparcia na świeżym powietrzu,
- wydłużenie okresu realizacji wsparcia.

3.4. Potencjał Beneficjentów, szkół i kadry trenerskiej

3.4.1. Potencjał organizacyjny i merytoryczny Beneficjentów

W drugiej edycji projektu na dobór Grantodawców w dużym stopniu miał wpływ MEiN, który wyłonił cztery podmioty, każdemu jednocześnie wyznaczając zadanie powoływania LOWE w czterech województwach.

Beneficjenci wskazywali Grantobiorcom w jaki sposób skutecznie przeprowadzić diagnozę, czy jakich użyć narzędzi. W ramach diagnozy zwracano uwagę na sposób funkcjonowania środowiska, potrzeby lokalne, zasoby, które posiada gmina, na rozwiązania czy projekty, które wcześniej zrealizowano, zainteresowanie kadry placówki pod kątem ewentualnego zaangażowania się tych osób w działania LOWE. Beneficjenci posiadali bardzo duże doświadczenie w realizacji różnego rodzaju projektów oraz współpracy z wieloma podmiotami (w tym zagranicznymi), bardzo dobrze wykwalifikowaną kadrę. Grantobiorcy docenili również pomoc Beneficjentów w rozwiązywaniu problemów, z jakimi borykały się ośrodki podczas wdrażania projektów.

Beneficjenci udzielali Grantobiorcom szerokiego wsparcia, obejmującego przede wszystkim pomoc merytoryczną, w tym szkolenia dla kadry LOWE, a także udostępniali wzory dokumentów (m.in. metodologię diagnozowania potrzeb lokalnych). Beneficjenci wspierali również placówki w rozwiązywaniu różnego rodzaju problemów (np. sugerując przesunięcia środków w budżecie) oraz udzielali wsparcia motywacyjnego. Tworzyli ponadto sieć współpracy, dzięki której organizowano m.in. wyjazdy do innych LOWE.

Ponadto Beneficjenci w celu realizacji założeń umów grantowych podejmowali następujące działania adaptacyjne (między innymi ze względu na konsekwencje pandemii Covid-19):

- tworzenie instrukcji sanitarnych w oparciu o wytyczne sanepidu,
- wsparcie doradcze i prawne dla Grantobiorców pod kątem możliwości realizowania określonych form wsparcia w ramach LOWE,
- zmiana harmonogramu realizowanych zajęć,
- działania motywacyjno-kreacyjne online dla Grantodawców.

W oparciu o badanie jakościowe zrealizowane z Beneficjentami i partnerami należy ocenić, że potencjał organizacyjny i merytoryczny Beneficjentów był bardzo wysoki (szczególnie w II edycji) i zdecydowanie może on stanowić ważne ogniwo funkcjonowania LOWE w przyszłości. Podmioty te posiadały kadrę o kompetencjach niezbędnych do realizacji zakładanych zadań, a także odpowiednie doświadczenie w realizacji projektów edukacyjnych dofinansowanych ze środków Unii Europejskiej. O bardzo dobrym przygotowaniu operatorów świadczy również poziom realizacji założeń projektowych.

(...) zdecydowana większość to jest bardzo silny potencjał, który może stanowić i na pewno stanowi, jeśli ktokolwiek będzie chciał to wykorzystać, źródło bardzo praktycznych informacji, właściwie praktycznej metodyki organizowania i prowadzenia z sukcesem LOWE.

Źródło: IDI z Beneficjentem projektu.

3.4.2. Współpraca Grantodawców z organami prowadzącymi szkoły

Grantodawcami wyłonionymi w ramach dwóch konkursów LOWE byli:

- I edycja LOWE:
 - Fundacja Małopolska Izba Samorządowa
 - Fundacja Ośrodków Wspomagania Rozwoju Gospodarczego „OIC Poland”
 - Politechnika Wrocławska
- II edycja LOWE:
 - Fundacja Małopolska Izba Samorządowa
 - Fundacja Ośrodków Wspomagania Rozwoju Gospodarczego „OIC Poland”
 - Ogólnopolski Operator Oświaty
 - Towarzystwo Amicus
 - Wyższa Szkoła Gospodarki w Bydgoszczy

Podstawowym wsparciem udzielanym Grantobiorcom przez Grantodawców było wsparcie doradcze (konsultacje, narady edukacyjno-strategiczne) oraz szkoleniowe. Ponadto realizowano monitoring i superwizje.

Jak wskazywano podczas wywiadów indywidualnych z Beneficjentami oraz ich partnerami pomoc tego rodzaju dotyczyła m.in. następujących kwestii:

- tworzenie LOWE, w tym rozwiązania formalno-prawne (administracyjne i organizacyjne),
- edukacja osób dorosłych,
- budowanie partnerstw,
- komunikacja z organem prowadzącym,
- pozyskiwanie środków na finansowanie działań w okresie trwałości oraz po tym okresie,
- realizacja działań związanych z podnoszeniem dostępności placówek dla osób z niepełnosprawnościami,
- przeprowadzanie procesu diagnostycznego w środowisku lokalnym,
- komunikacja z odbiorcami (w tym z osobami starszymi).

Beneficjenci byli bardzo zaangażowani w funkcjonowanie LOWE i dlatego utrzymywali stały kontakt z Grantobiorcami, nie tylko telefoniczny czy mailowy, ale również (w zależności od potrzeb) osobisty (zarówno w placówkach, w których utworzono ośrodki, jak i w siedzibach Grantodawców). Organizowano również fora wymiany doświadczeń dla LOWE, które utworzono ze środków przydzielonych przez danego operatora.

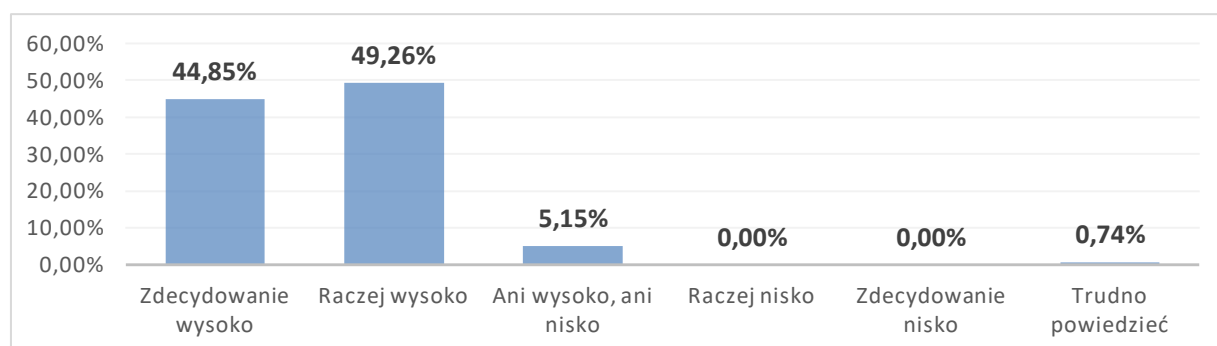
Beneficjenci udzielali Grantobiorcom szerokiego wsparcia, obejmującego przede wszystkim pomoc merytoryczną, w tym szkolenia dla kadry LOWE (np. trenerów), która miała prowadzić

zajęcia dla uczestników, a także udostępniali wzory dokumentów, czy metodologię do realizacji diagnoz potrzeb lokalnych.

Duże znaczenie wsparcia ze strony Beneficjentów podkreślali również badani doradcy LOWE z I edycji. Wskazywali oni głównie wsparcie merytoryczne – spotkania, konsultacje oraz rozmowy. Wsparcie to opierało się na ofercie stworzonej w oparciu o diagnozy przeprowadzone przez placówki, przy których utworzono LOWE oraz organy prowadzące (przy wsparciu Beneficjentów). Wszyscy przedstawiciele Grantobiorców, z którymi zrealizowano wywiady indywidualne, tj. doradcy LOWE z I edycji oraz koordynatorzy i animatorzy ośrodków z II edycji konkursu udzielali w tym przypadku bardzo zbliżonych odpowiedzi. Wsparcie miało na celu przede wszystkim podniesienie poziomu aktywności mieszkańców oraz wzrost ich kompetencji i umiejętności.

Współpraca ośrodków z Grantodawcami została oceniona „bardzo wysoko” oraz „wysoko” (łącznie 94% odpowiedzi). Żaden z ankietowanych nie ocenił tej współpracy w sposób negatywny.

Wykres 48. Jak ocenia Pan/i poziom współpracy LOWE z Grantodawcami?



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania SSI z dyrektorami placówek pełniących rolę LOWE (n=136).

Współpraca Beneficjentów z organami prowadzącymi oraz szkołami układała się bardzo dobrze. Podmioty te utrzymywały stały kontakt, zazwyczaj tym częstszy, im mniejsza była placówka, przy której utworzono LOWE (co wynikało zazwyczaj z mniejszego doświadczenia placówek zarówno w realizacji projektów, jak i działań edukacyjnych dla osób dorosłych). Współpraca w większej mierze zachodziła pomiędzy Beneficjentami i szkołami, w mniejszym zaś stopniu z organami prowadzącymi (najczęściej w zakresie przygotowywanej diagnozy, czy kwestii formalnych związanych z samym tworzeniem ośrodków).

(...) współpraca bardzo dobra, w porządku, jakbyśmy rzeczywiście z wieloma osobami zaprzyjaźnili się. Poznaliśmy się, kontaktowaliśmy się ze sobą bardzo często.

Źródło: IDI z Beneficjentem projektu.

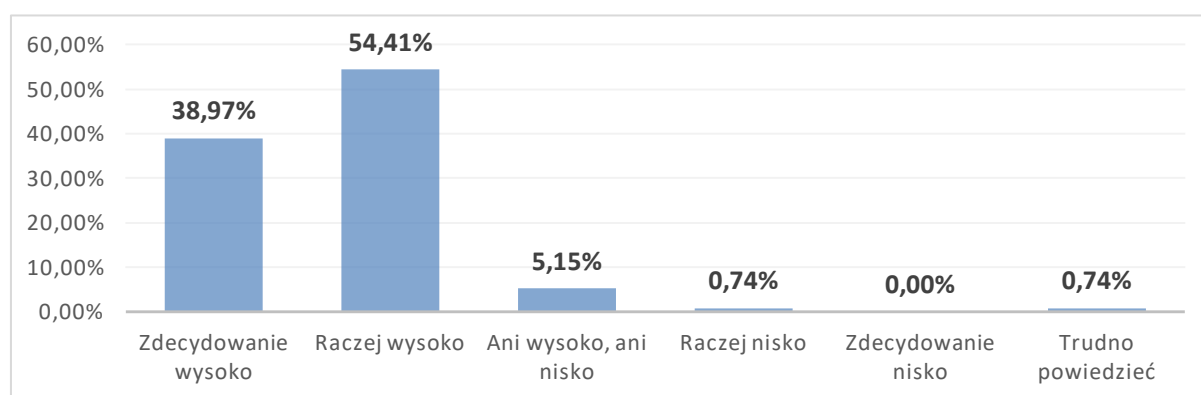
Wśród Grantodawców większość stanowiły jednostki spoza systemu oświaty: Fundacja Małopolska Izba Samorządowa (I i II edycja), Fundacja Ośrodków Wspomagania Rozwoju

Gospodarczego „OIC Poland” (I i II edycja), Towarzystwo Amicus (II edycja). W tym kontekście należy zwrócić uwagę, że przynależność, bądź brak przynależności Grantodawców do systemu oświaty, nie były czynnikami różnicującymi efektywność współpracy ze szkołami tworzącymi LOWE.

3.4.3. Potencjał wybranych szkół

Zdecydowana większość badanych dyrektorów uznała, że reprezentowana przez nich placówka miała odpowiedni potencjał pozwalający im pełnić funkcję LOWE (łącznie 93,4% badanych oceniło ten potencjał wysoko lub bardzo wysoko). Jednocześnie żaden z respondentów nie ocenił tego potencjału jako niedostatecznego do pełnienia tej funkcji.

Wykres 49. Jak ocenia Pan/i potencjał placówki, którą Pan/i reprezentuje do pełnienia funkcji LOWE?

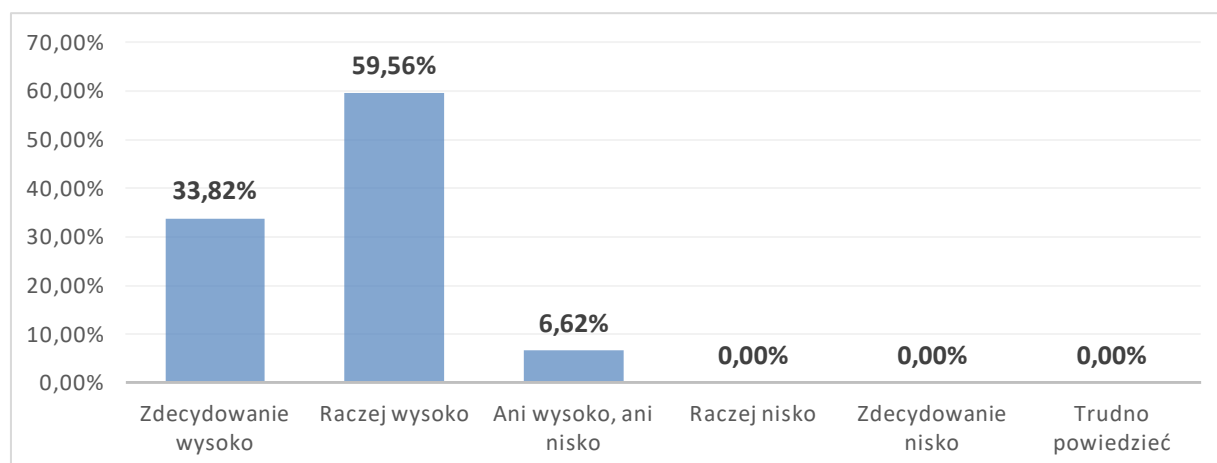


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania SSI z dyrektorami placówek pełniących rolę LOWE (n=136).

Dyrektorzy podczas badania ilościowego wysoko ocenili również poziom przygotowania placówek przez Grantodawców do pełnienia roli LOWE⁵⁰. Taką opinię podzieliło ogółem 93,3% z nich (w tym 33,8% oceniło to przygotowanie zdecydowanie wysoko). Żaden z badanych dyrektorów nie udzielił przy tym oceny niskiej czy bardzo niskiej.

⁵⁰ Zob. podrozdział 3.4.2 Współpraca Grantodawców z organami prowadzącymi szkoły.

Wykres 50. Jak ocenia Pan/i poziom przygotowania placówki (w ramach wsparcia doradczego świadczonego przez Grantodawców), którą Pan/i reprezentuje do pełnienia roli LOWE?



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania SSI z dyrektorami placówek pełniących rolę LOWE (n=136).

Potencjał organizacyjny i merytoryczny placówek, w których zostały utworzone LOWE był wysoki. Podkreślano przede wszystkim potencjał merytoryczny oraz kadrowy, który dodatkowo zdecydowanie wzrósł dzięki zdobyciu doświadczenia w zakresie edukacji osób dorosłych. Wielokrotnie zwracano również uwagę na duże zaangażowanie tych podmiotów w realizowane działania oraz odpowiednie zasoby infrastrukturalne (lokalowe i techniczne), co potwierdziły diagnozy przeprowadzone przez organy prowadzące i szkoły. Zaznaczono jedynie, że kwestia wyposażenia była mocno zróżnicowana – jedne szkoły były wyposażone lepiej, inne nieco słabiej (niejednokrotnie, choć nie zawsze, lepiej wypadały w tym aspekcie duże miejscowości).

Krótko można powiedzieć, że bardzo dobrze. Moim zdaniem, wszystko się bardzo dobrze sprawdziło, aczkolwiek w obu edycjach, no bo tak potencjał rozumiemy przez potencjał taki organizacyjny, potencjał kadry. (...) To jest wszystko bardzo dobrze przygotowane.

Źródło: IDI z Beneficjentem projektu.

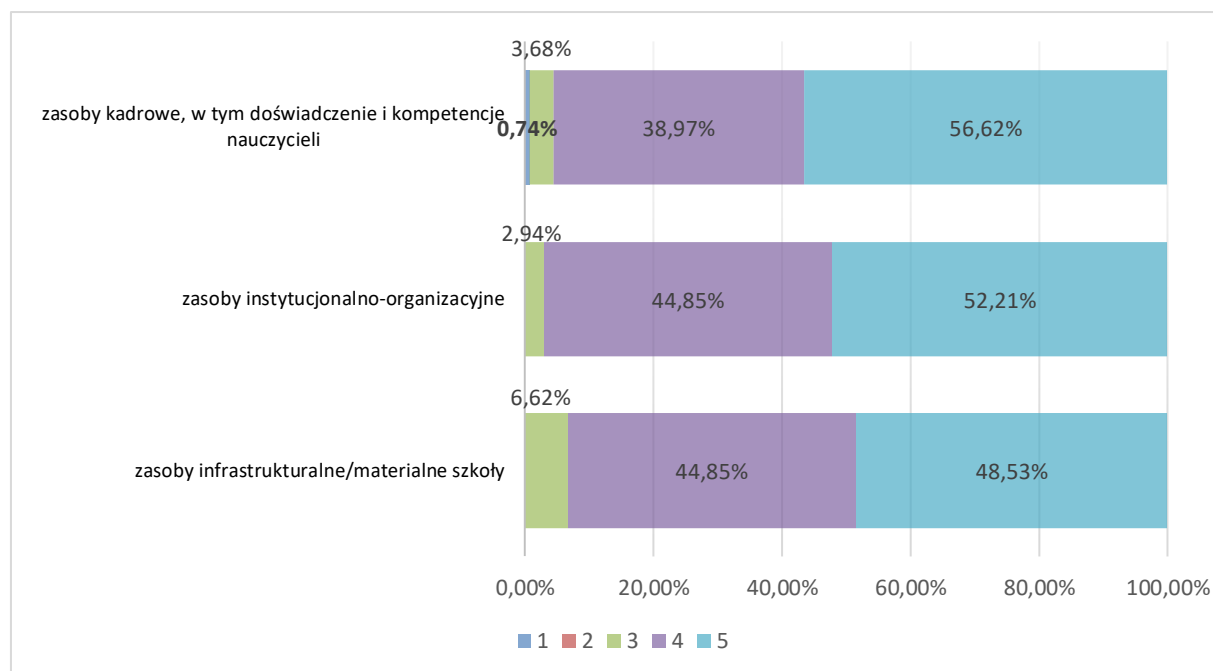
Ważnym potencjałem, o którym, zdaniem badanych, nie zawsze się pamięta, a który był znaczący w przypadku wielu miejscowości, była pozycja szkoły w środowisku lokalnym. W wielu z nich szkoła pełni bardzo ważną rolę dla mieszkańców, również tych, którzy bezpośrednio nie korzystają z oferowanych przez nią usług.

Biorąc pod uwagę potencjał placówek edukacyjnych wybranych do pełnienia roli LOWE należy jednoznacznie wskazać, że ich potencjał kadrowy kształtował się na odpowiednim poziomie, aby zaspokoić potrzeby zidentyfikowane w ramach diagnozy potrzeb lokalnej społeczności. W przypadku braku odpowiednich kompetencji wśród kadry (nauczycieli) LOWE poszukiwały się możliwością sfinansowania usług zlecanych (poprzez zatrudnienie trenerów zewnętrznych).

3.4.4. Sposób zaangażowania szkół oraz partnerów

Ankietowani dyrektorzy bardzo wysoko lub wysoko ocenili skalę i sposób wykorzystania szkolnych zasobów na potrzeby LOWE. Najwyżej oceniono zasoby kadrowe (56,6% ocen bardzo wysokich), nieco niżej zasoby instytucjonalno-organizacyjne (52,2% ocen bardzo wysokich) i infrastrukturalne/materialne (48,5% ocen bardzo wysokich).

Wykres 51. W jakim stopniu, Pana/i zdaniem zasoby i potencjał placówki, którą Pan/i reprezentuje zostały efektywnie zaangażowane na potrzeby LOWE?

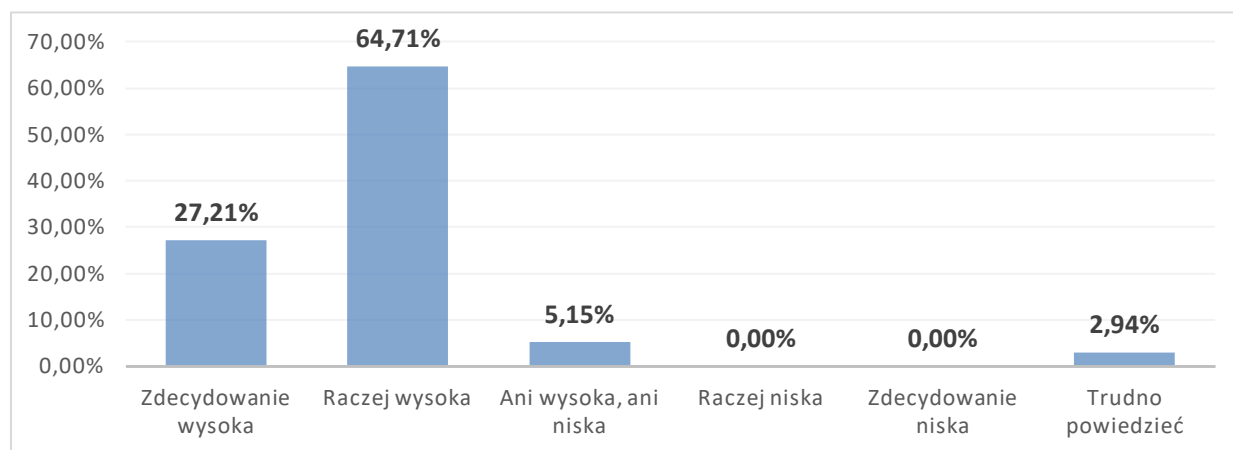


Skala od 1 do 5, gdzie 1 oznacza najniższą ocenę, a 5 najwyższą.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania SSI z dyrektorami placówek pełniących rolę LOWE (n=136).

Wysoko lub bardzo wysoko ocenione zostały także zasoby oraz potencjał partnerów placówek, które pełniły funkcję LOWE. Zasoby te zostały efektywnie wykorzystane zdaniem 91,9% ankietowanych dyrektorów (w tym 27,2% z nich oceniło poziom ich zaangażowania bardzo wysoko).

Wykres 52. W jakim stopniu, Pana/i zdaniem zasoby i potencjał partnerów placówki, którą Pan/i reprezentuje zostały efektywnie zaangażowane na potrzeby LOWE?



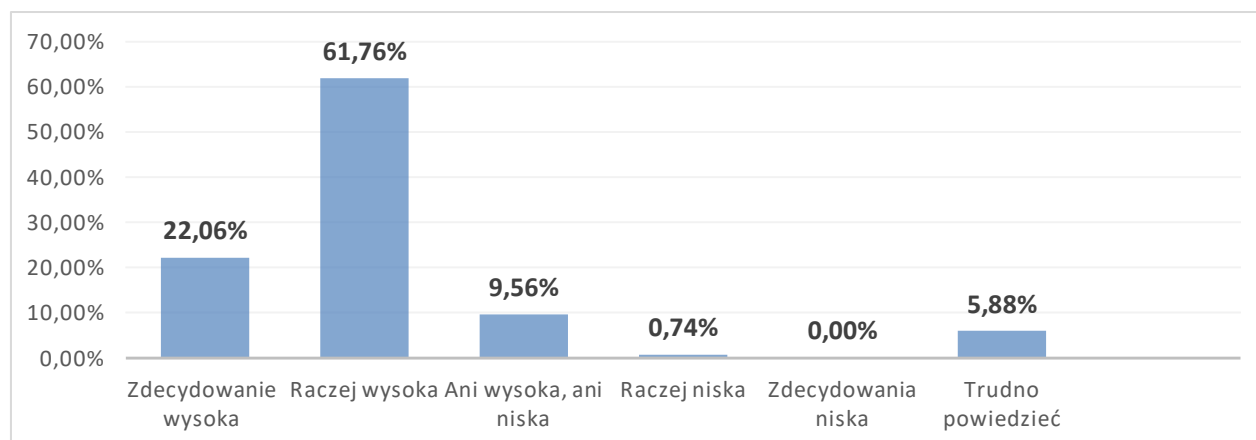
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania SSI z dyrektorami placówek pełniących rolę LOWE (n=136).

Zarówno koordynatorzy oraz animatorzy LOWE z II edycji, jak i doradcy z I edycji, uczestniczący w badaniu IDI wysoko ocenili poziom przygotowania reprezentowanych przez siebie placówek do pełnienia roli LOWE – zarówno pod kątem merytorycznym, jak i infrastrukturalnym. Również wysoko oceniony został poziom zaangażowania zasobów oraz potencjału partnerów placówki na potrzeby LOWE. Jak wynika z przeprowadzonych analiz partnerzy chętnie dzielili się swoją wiedzą i doświadczeniami, np. pomysłami na realizację zadań, udzielali wsparcia organizacyjnego, czy umożliwiali dostęp do własnych sal, w których prowadzono zajęcia.

3.4.5. Wyzwania organizacyjno-prawne związane z wdrożeniem LOWE

Dominująca część ankietowanych dyrektorów wyraziła przekonanie, że skala wyzwań organizacyjno-prawnych związanych z zaangażowaniem szkoły i jej zasobów w projekt była co najmniej wysoka (łącznie 83,7% odpowiedzi).

Wykres 53. Jaka była Pana/i zdaniem skala wyzwań organizacyjno-prawnych związanych z zaangażowaniem szkoły i jej zasobów w projekt?



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania SSI z dyrektorami placówek pełniących rolę LOWE (n=136).

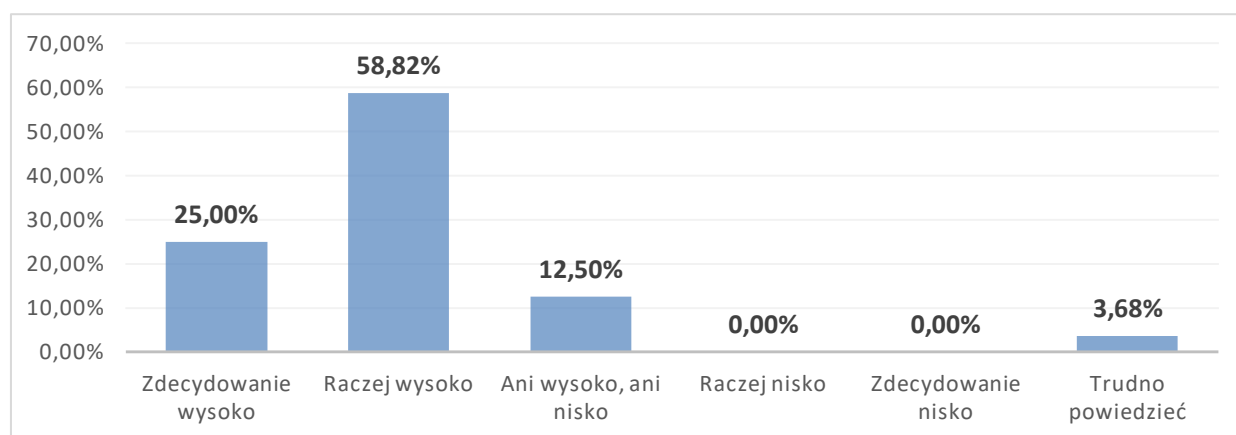
Do wyzwań organizacyjno-prawnych związanych z zaangażowaniem szkół i ich zasobów w projekt oraz wykorzystanie otrzymanego grantu należały:

- brak przepisów dotyczących funkcjonowania LOWE,
- trudności w finansowaniu działań w okresie trwałości, ze względu na brak wiedzy i doświadczenia podmiotów w poszukiwaniu źródeł innych niż środki własne,
- pandemia Covid-19, która wstrzymała działalność LOWE i wymusiła zmiany w zakresie realizowanego wsparcia; kwestia ta była rozwiązywana przez bieżące reagowanie na zmieniające się wytyczne i wprowadzane obostrzenia przez szkoły, organy prowadzące i Beneficjentów,
- sposób wynagradzania nauczycieli – ze względu na to, że nauczyciele prowadzący zajęcia w LOWE byli zatrudnieni w szkole, przy której utworzono ośrodek, nie mogli oni otrzymywać takiego samego wynagrodzenia jak osoby, które były zatrudnione z zewnątrz, ze względu na sposób finansowania w systemie edukacji; kwestia ta nie została rozwiązana – wynagrodzenie było wypłacane jako nadgodziny i było mniejsze, niż mogłoby być, gdyby nauczyciel nie był zatrudniony przez swoją placówkę macierzystą;
- obawy szkół i organów prowadzących przed finansowaniem działań skierowanych do osób dorosłych w okresie trwałości; podmioty te niepokoiła konieczność utrzymywania działalności w takim zakresie, w jakim robiły to LOWE finansowane w ramach projektów,
- trudności w rozliczaniu grantów przez szkoły; pomimo faktu, iż granty przyznawane były na okres roku szkolnego, to należało go rozliczać w latach budżetowych; w celu zminimalizowania tych trudności podejmowano m.in. współpracę z lokalnymi organizacjami pozarządowymi, które wspierały szkołę i organ prowadzący w działaniach administracyjno-organizacyjnych,
- brak zrozumienia przez potencjalnych realizatorów systemu grantów i w efekcie niechęć do wzięcia udziału w konkursie; Beneficjenci podejmowali działania informacyjne, w ramach których tłumaczyli potencjalnym Grantobiorcom różnicę pomiędzy dotacją a grantem,
- konieczność przystosowania dokumentacji opracowanej dla szkół publicznych do warunków funkcjonowania placówek niepublicznych,
- brak możliwości zakupu materiałów biurowych oraz poniesionych kosztów administracyjnych (brak możliwości zatrudnienia specjalisty ds. kadr i płac), co powodowało konieczność sfinansowania ich z budżetu szkoły i organu prowadzącego.

3.4.6. Wpływ LOWE na sposób zarządzania szkołą

W opinii badanych dyrektorów LOWE miały duży lub bardzo duży wpływ na sposób zarządzania placówką, w tym na takie elementy jak zasoby ludzkie, infrastruktura budynków, pracownie czy plany zajęć dla dzieci i młodzieży (łącznie 73,8% odpowiedzi).

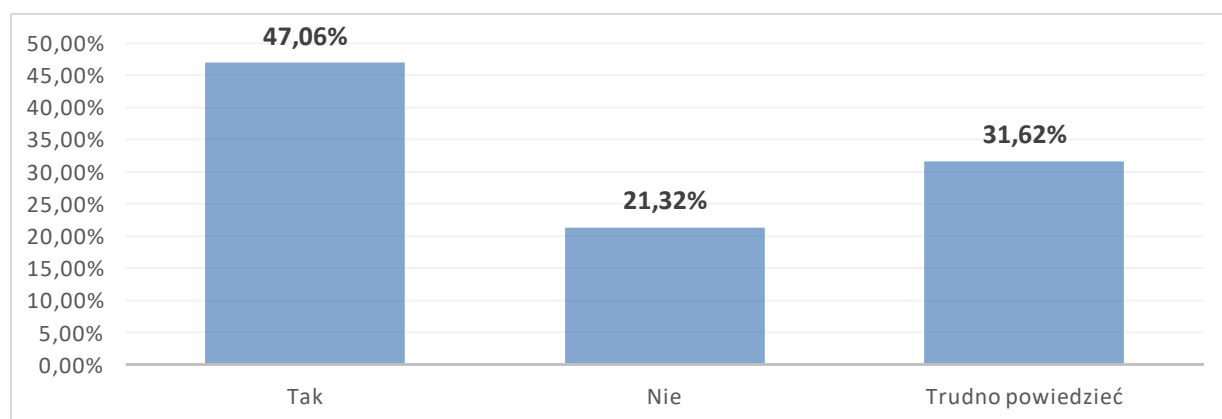
Wykres 54. Jak ocenia Pan/i wpływ LOWE na sposób zarządzania szkołą (zasobami ludzkimi, infrastrukturą budynku, pracownikami, planem / planowaniem zajęć dla dzieci i młodzieży oraz uczenia dorosłych)?



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania SSI z dyrektorami placówek pełniących rolę LOWE (n=136).

Blisko połowa dyrektorów potwierdziła, że w ramach zarządzania placówką zidentyfikowano deficyty (związane z zasobami ludzkimi, infrastrukturą budynku, pracownikami, planowaniem zajęć dla dzieci i młodzieży oraz uczenia dorosłych) wynikające z braku doświadczenia w edukacji osób dorosłych (47% odpowiedzi). Ponad 1/3 badanych nie potrafiła udzielić odpowiedzi na to pytanie.

Wykres 55. Czy w ramach zarządzania placówką zidentyfikowano deficyty w zastanych zasobach szkoły względem potrzeb osób dorosłych?



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania SSI z dyrektorami placówek pełniących rolę LOWE (n=136).

Wśród elementów wyposażenia szkół, które zdaniem części koordynatorów należało uzupełnić wymieniono:

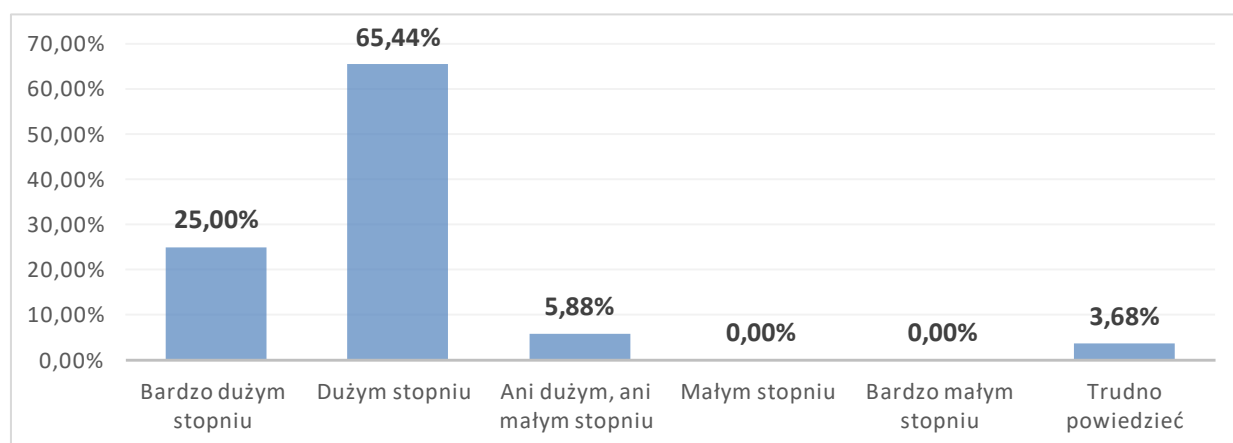
- komputery oraz system umożliwiający realizację konferencji online, a także tablice interaktywne, odpowiednie oprogramowanie,
- dodatkowe wyposażenie sali gimnastycznej,
- wyposażenie pracowni artystycznych.

Ponadto, doradcy LOWE zwracali uwagę na występujące w części szkół bariery architektoniczne, które utrudniają uczestnictwo w LOWE osobom z niepełnosprawnościami. Jedna ze szkół przeprowadziła w związku z tym remont łazienki.

3.4.7. Znaczenie LOWE w kontekście przygotowania nauczycieli do pracy z osobami dorosłymi

Zdaniem większości dyrektorów, którzy wzięli udział w badaniu SSI, LOWE w dużym lub bardzo dużym stopniu przyczyniły się do przygotowania nauczycieli do realizacji zadań edukacyjnych z osobami dorosłymi (łącznie 90,4% wskazań). Ani jeden respondent nie ocenił tego wpływu w sposób niski czy bardzo niski.

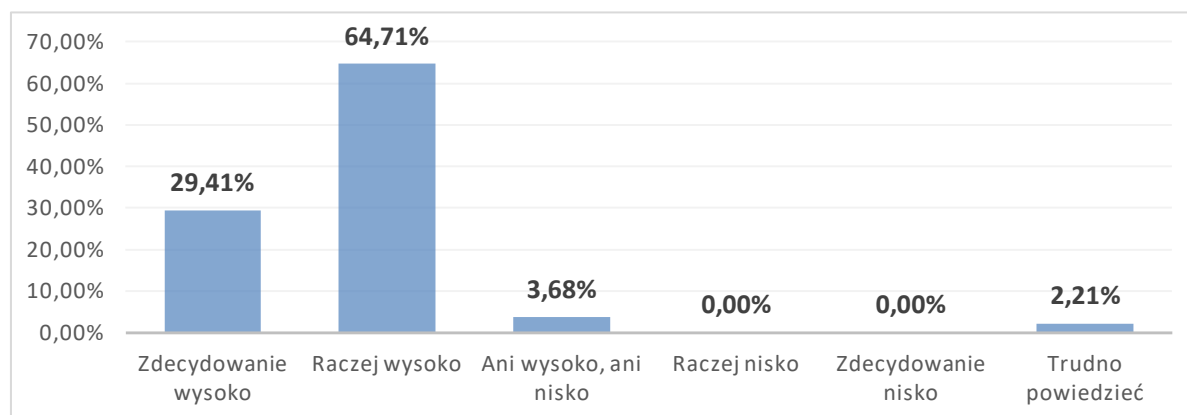
Wykres 56. W jakim stopniu LOWE przyczyniły się do przygotowania nauczycieli do realizacji zadań edukacyjnych z osobami dorosłymi?



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania SSI z dyrektorami placówek pełniących rolę LOWE (n=136).

W opinii badanych dyrektorów kadra pedagogiczna LOWE wysoko lub bardzo wysoko ocenia szkolenia, konsultacje oraz doradztwo oferowane przez Grantodawcę poszczególnym ośrodkom. Zdanie to podzieliło ogółem aż 94,1% ankietowanych dyrektorów. Jednocześnie żaden z nich nie zadeklarował, aby kadra pedagogiczna oceniła wskazane wsparcie w sposób negatywny.

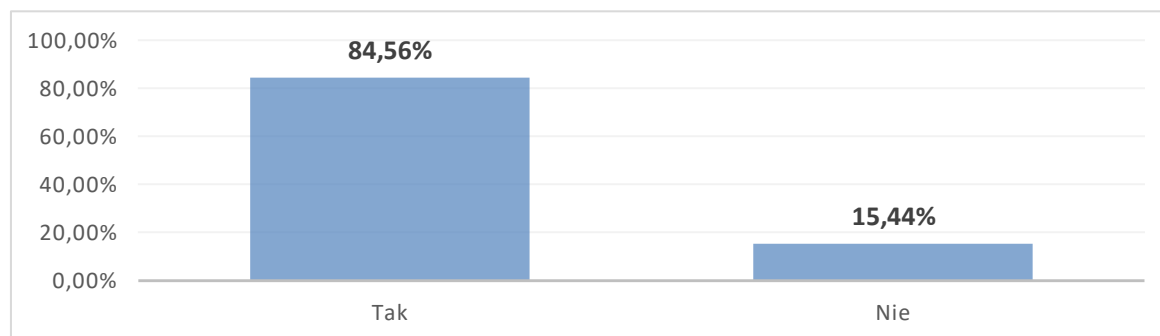
Wykres 57. Jak kadra pedagogiczna LOWE ocenia, Pana/i zdaniem, szkolenia, konsultacje, doradztwo, oferowane przez Grantodawcę zaangażowanym ośrodkom?



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania SSI z dyrektorami placówek pełniących rolę LOWE (n=136).

Zdecydowana większość badanych dyrektorów (84,6%) stwierdziła, że w wyniku szkoleń oferowanych przez Grantodawcę nauczyciele, dotychczas pracujący z dziećmi i młodzieżą, zyskali nowe kompetencje (zwiększenie atrakcyjności i elastyczności przekazu), narzędzia (zastosowanie np. Cyklu Kolba) oraz dostęp do metodyki pracy z osobami dorosłymi.

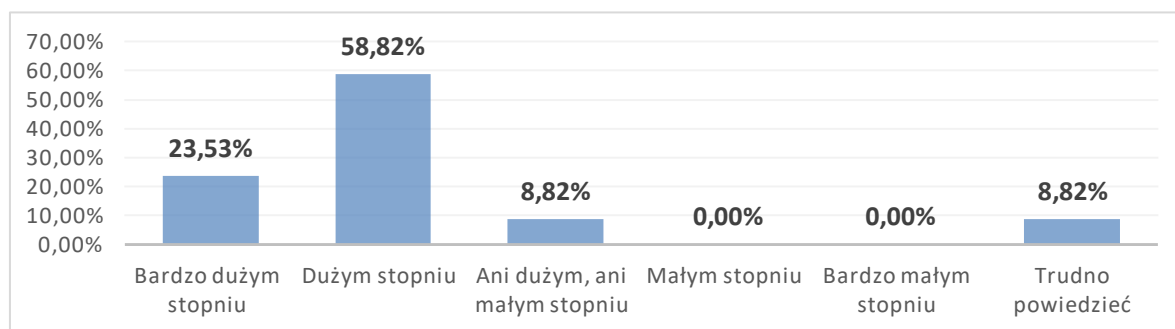
Wykres 58. Czy w wyniku szkoleń nauczyciele, dotychczas pracujący z dziećmi i młodzieżą, zyskali nowe kompetencje / narzędzia / metodykę pracy z osobami dorosłymi?



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania SSI z dyrektorami placówek pełniących rolę LOWE (n=136).

Większość respondentów uznało, że doświadczenia z LOWE w dużym lub bardzo dużym stopniu zwiększyły motywację nauczycieli do dalszego rozwoju i pracy w jednostce macierzystej (łącznie 81,3% odpowiedzi). Ani jeden z respondentów nie ocenił tego wpływu w sposób niski i bardzo niski.

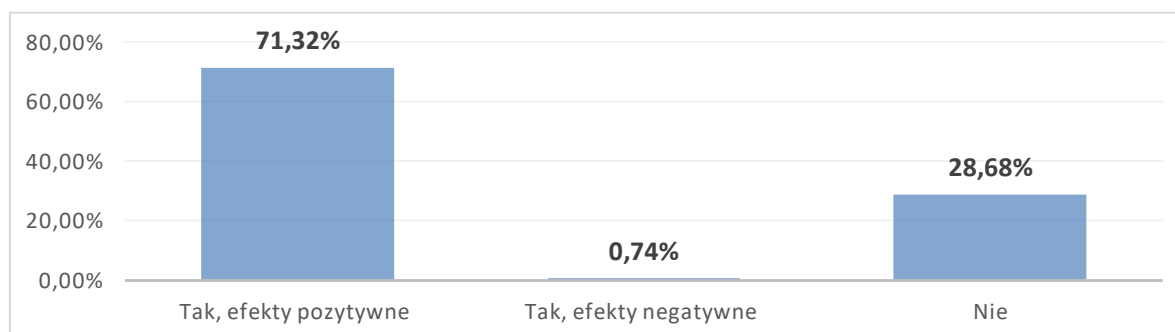
Wykres 59. W jakim stopniu doświadczenia z LOWE zwiększyły, Pana/i zdaniem, motywację nauczycieli do dalszego rozwoju i pracy w jednostce macierzystej?



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania SSI z dyrektorami placówek pełniących rolę LOWE (n=136).

Zgodnie z wypowiedziami ankietowanych dyrektorów, w ramach LOWE na poziomie kadry pedagogicznej oraz pozostałych osób zaangażowanych do zespołu projektowego odnotowano dodatkowe, niezamierzone, pozytywne efekty (71,3% odpowiedzi).

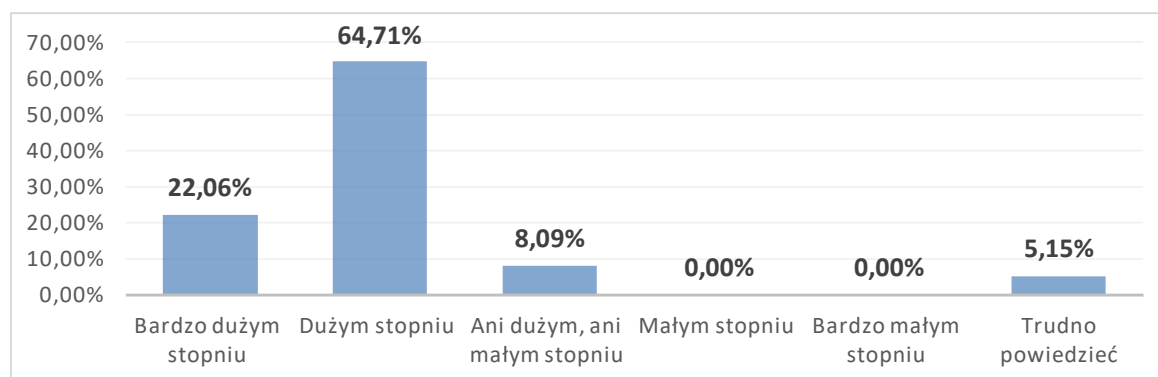
Wykres 60. Czy w ramach LOWE odnotowano inne pozytywne lub negatywne efekty niezamierzone na poziomie kadry pedagogicznej oraz pozostałych osób zaangażowanych do zespołu projektowego?



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania SSI z dyrektorami placówek pełniących rolę LOWE (n=136).

Ankietowani dyrektorzy LOWE twierdzili w większości, że zajęcia i obciążenie godzinowe pozwalało godzić obie formy świadczenia pracy, tj. zarówno w ramach karty nauczyciela, jak i w ramach prac zleconych w projekcie – zdanie to podzieliło ogółem aż 86,7% badanych.

Wykres 61. W jakim stopniu zajęcia i obciążenie godzinowe pozwalało godzić obie formy świadczenia pracy (w ramach karty nauczyciela, w ramach prac zleconych w projekcie)?

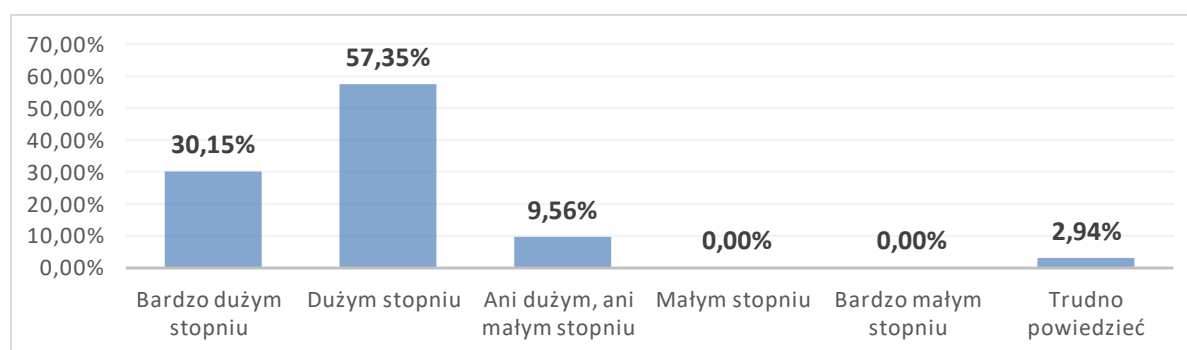


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania SSI z dyrektorami placówek pełniących rolę LOWE (n=136).

3.4.8. Forma i warunki zaangażowania do projektu grantowego

W opinii badanych dyrektorów forma i warunki zaangażowania do projektu grantowego były atrakcyjne dla kadry LOWE w dużym lub bardzo dużym stopniu (łącznie 87,5% odpowiedzi). Żaden z ankietowanych nie ocenił stopnia ich atrakcyjności w sposób niski czy bardzo niski.

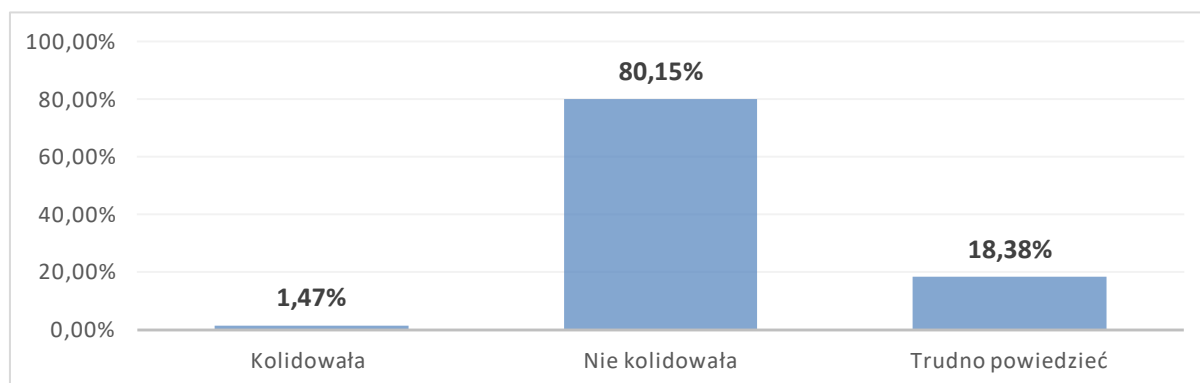
Wykres 62. W jakim stopniu forma i warunki zaangażowania do projektu grantowego były atrakcyjne dla kadry LOWE?



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania SSI z dyrektorami placówek pełniących rolę LOWE (n=136).

Przeważająca część ankietowanych dyrektorów ośrodków uznała, że forma zatrudnienia nie kolidowała od strony formalnej z innymi zobowiązaniami tych osób, takimi jak np. umowy u innych pracodawców (80,2% wskazań). Żaden z respondentów nie zadeklarował, aby forma zatrudnienia pracowników kolidowała z ich pozostałymi zobowiązaniami zawodowymi.

Wykres 63. Czy, Pana/i zdaniem, forma zatrudnienia nie kolidowała od strony formalnej z innymi zobowiązaniami tych osób (np. umowami u innego pracodawcy)?

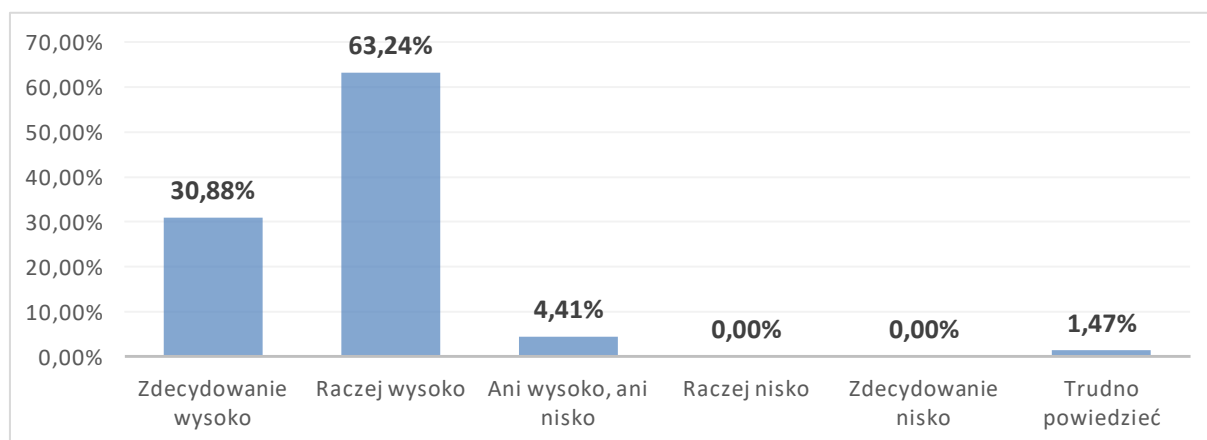


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania SSI z dyrektorami placówek pełniących rolę LOWE (n=136).

3.4.9. Atrakcyjność i innowacyjność narzędzi stosowanych przez kadrę trenerską

Aż 94,1% badanych dyrektorów wysoko lub bardzo wysoko oceniło poziom atrakcyjności oraz innowacyjności narzędzi i metod nauki stosowanych przez kadrę trenerską reprezentowanego przez siebie LOWE. Ani jeden respondent nie ocenił tych narzędzi/metod w sposób negatywny.

Wykres 64. Jak ocenia Pan/i poziom atrakcyjności i innowacyjności narzędzi i metod nauki stosowanych przez kadrę trenerską LOWE, który Pani/i reprezentuje?



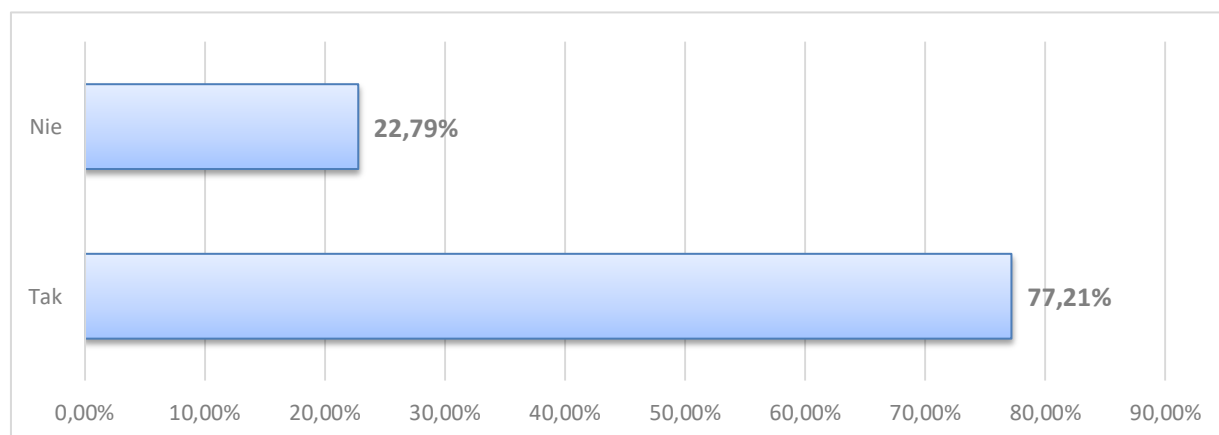
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania SSI z dyrektorami placówek pełniących rolę LOWE (n=136).

O ocenę atrakcyjności zastosowanych narzędzi i metod pracy poproszeni zostali również uczestnicy LOWE wyselekcjonowanych do analizy *case study*. Zdaniem uczestników zajęcia organizowane w LOWE były atrakcyjne, ciekawe i odpowiednie do ich potrzeb, a narzędzia i metody pracy charakteryzowały się, zdaniem odbiorców, elastycznością i zróżnicowaniem. Podczas zajęć mieli możliwość dzielenia się wiedzą, własnymi poglądami i umiejętnościami z innymi uczestnikami. Ponadto, podczas zajęć zapewniony był niezbędny sprzęt i materiały szkoleniowe. Wykorzystywane narzędzia były w opinii respondentów

dopracowane, atrakcyjne i zróżnicowane, dopasowane do realizowanych zajęć. Zauważono, że pracownie były dobrze wyposażone, a materiały bardzo dobrze opracowane.

Większość dyrektorów uczestniczących w badaniu ilościowym zadeklarowała, że narzędzia opracowane na potrzeby ich ośrodków zostały upowszechnione w domenie publicznej (77,2% odpowiedzi).

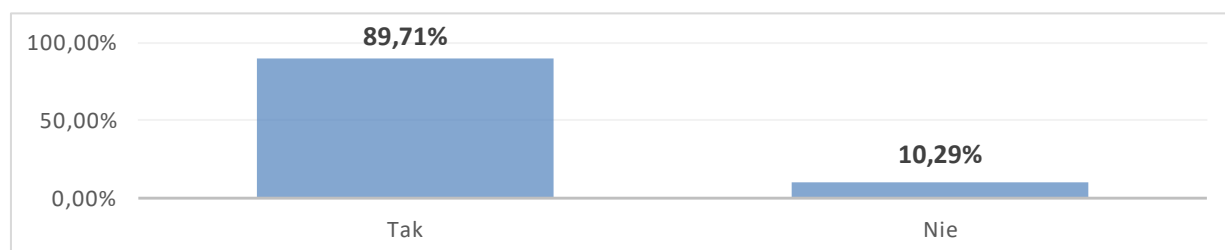
Wykres 65. Czy narzędzia opracowane na potrzeby Państwa LOWE są upowszechnione w domenie publicznej?



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania SSI z dyrektorami placówek pełniących rolę LOWE (n=136).

Jeszcze większa część z nich, bo 89,7% potwierdziło, że narzędzia opracowane na potrzeby ich LOWE mogą być wykorzystywane w innych szkołach lub przyszłych projektach.

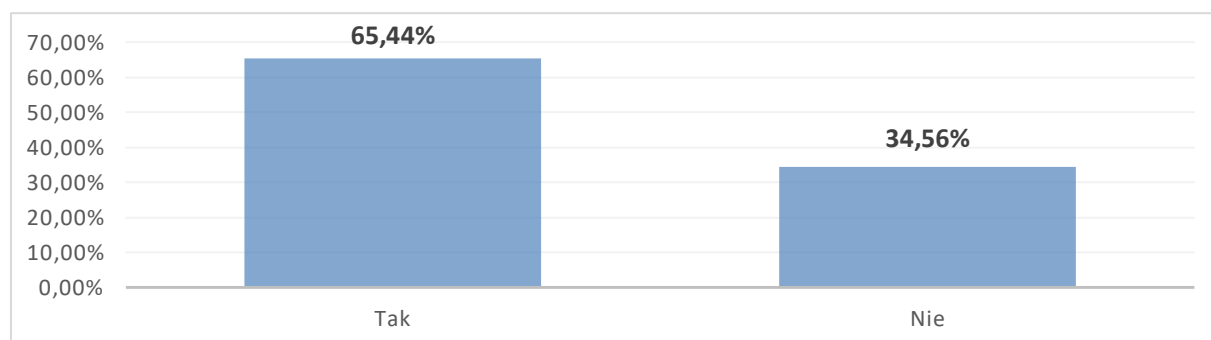
Wykres 66. Czy narzędzia opracowane na potrzeby Państwa LOWE mogą być wykorzystywane w innych szkołach lub przyszłych projektach?



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania SSI z dyrektorami placówek pełniących rolę LOWE (n=136).

Badani dyrektorzy w większości deklaruowali, że reprezentowane przez nich LOWE oddawało do powszechnego użytku materiały, scenariusze zajęć czy metody pracy wypracowane podczas projektu, np. poprzez ich zamieszczenie na stronach internetowych (65,4% wskazań).

Wykres 67. Czy LOWE, które Pan/i reprezentuje, oddawało do powszechnego użytku materiały, scenariusze zajęć, metody pracy wypracowane podczas projektu (np. poprzez ich zamieszczenie na stronie internetowej)?



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania SSI z dyrektorami placówek pełniących rolę LOWE (n=136).

Narzędzia opracowane na potrzeby LOWE zostały upowszechnione w domenie publicznej, chociaż nie dotyczyło to całej dokumentacji oraz wszystkich stworzonych materiałów. Wśród materiałów tych wymieniano np. informacje nt. modelu LOWE, skrypty dydaktyczne, programy zajęć, informacje o wykorzystanych narzędziach. Wskazane materiały publikowane były na stronach internetowych Beneficjentów. Jednakże, jak wykazała analiza *case study* oraz analiza *desk research*, pomimo bardzo pozytywnych opinii dotyczących dzielenia się wiedzą i materiałami, a także deklaracji zdecydowanej większości dyrektorów placówek dotyczących upowszechniania materiałów, ich znalezienie bez współpracy i kontaktu bezpośredniego z LOWE z poziomu wyszukiwarki internetowej jest bardzo trudne.

Pomimo powyższego wniosku, pozytywnie oceniono utworzenie „Banków wiedzy LOWE”. Podkreślono, że własnymi materiałami oraz informacjami nt. działalności LOWE dzieliły się w nich nie tylko szkoły, ale również ich partnerzy, np. ośrodki kultury, ośrodki pomocy społecznej i inne podmioty. Każdy z nich miał dostęp do wskazanej bazy, i w dowolnej chwili mógł z niej korzystać.

(...) wydaje mi się, że to jest super rozwiązanie, żeby właśnie czerpać te inspiracje od innych i właśnie ten bank takich dobrych praktyk na pewno powinien zawierać w sobie właśnie programy zajęć, może nawet i sylwetki osób, które prowadzą, bo myślę, że może też takie osoby mogłyby jeździć po kraju i przeprowadzać różne zajęcia, które są trafione.

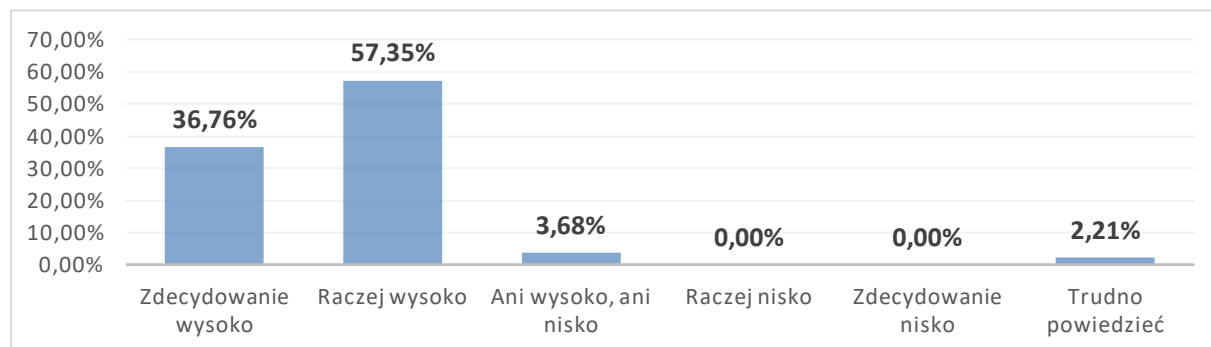
Źródło: IDI z Beneficjentem projektu.

Należy jednak zwrócić uwagę na niebezpieczeństwo zbytniego sugerowania się narzędziami oraz rozwiązaniami, jakie wypracowano w ramach dotychczasowych edycji LOWE. Zbytne opieranie się na materiałach wykorzystywanych przez inne podmioty może sprawić, że kolejne placówki mniej będą się skupiały na potrzebach identyfikowanych w społecznościach lokalnych. Warto zatem podkreślić znaczenie, jakie ma dopasowanie wsparcia do uwarunkowań poszczególnych środowisk, a bazy wiedzy traktować jako źródło inspiracji, a nie gotowych rozwiązań.

3.4.10. Wsparcie informacyjne, konsultacyjne i doradcze

Prawie wszyscy ankietowani dyrektorzy wysoko lub bardzo wysoko ocenili wsparcie udzielane przez Grantodawców na rzecz Grantobiorców (łącznie 94,1%). Nikt nie ocenił tego wsparcia w sposób negatywny.

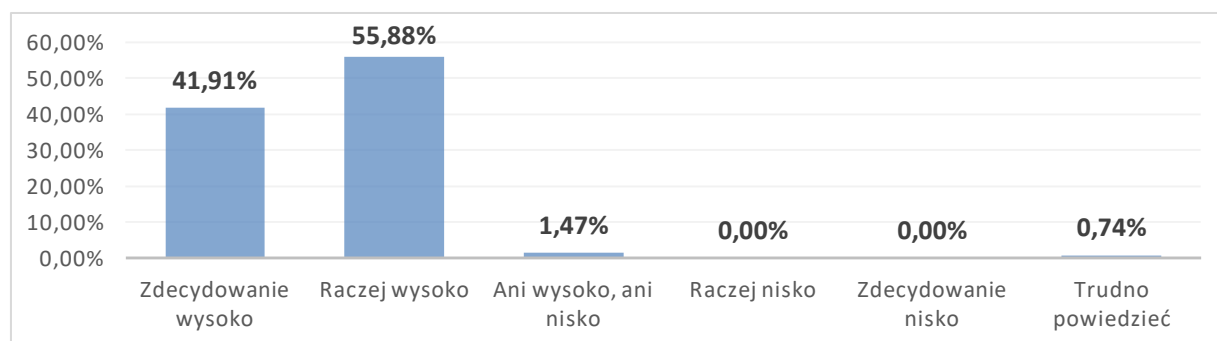
Wykres 68. Jak ocenia Pan/i wsparcie udzielane przez Grantodawców na rzecz Grantobiorców?



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania SSI z dyrektorami placówek pełniących rolę LOWE (n=136).

Jeszcze większy odsetek ankietowanych dyrektorów wysoko lub bardzo wysoko ocenił wsparcie udzielane przez LOWE, we współpracy z partnerami, na rzecz uczestników (ogółem 97,8% odpowiedzi).

Wykres 69. Jak ocenia Pan/i wsparcie udzielane przez ośrodek LOWE (we współpracy z partnerami) na rzecz uczestników?



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania SSI z dyrektorami placówek pełniących rolę LOWE (n=136).

Wsparcie udzielane przez LOWE na rzecz uczestników było bardzo szerokie i zróżnicowane, dopasowane z jednej strony do potrzeb odbiorców, z drugiej natomiast – do możliwości (potencjału i zasobów) szkół oraz ich partnerów. Zwrócono również uwagę na to, że uczestnicy mieli zapewnioną dużą swobodę w doborze zajęć.

Uczestnicy LOWE byli bardzo zadowoleni z uzyskanego wsparcia. Świadczyły o tym przede wszystkim wyniki ankiet satysfakcji, jakie prowadziły poszczególne placówki po zakończonych zajęciach, ale także wysokie zainteresowanie możliwością skorzystania

z oferty ośrodków. Odbiorcy doceniali atrakcyjność zajęć oraz ich trafność, a także przygotowanie trenerów prowadzących zajęcia.

Przekonanie nt. wysokiego poziomu zadowolenia uczestników projektów podzielali także doradcy LOWE z I edycji konkursu. Placówki starały się dopasować do potrzeb i oczekiwań odbiorców nie tylko formy wsparcia, ale także terminy, w jakich odbywały się zajęcia. Starania te zostały docenione, co potwierdziły zarówno ankiety ewaluacyjne wypełniane przez uczestników, jak i ich bezpośrednie wypowiedzi oraz życzliwość okazywana pracownikom placówki.

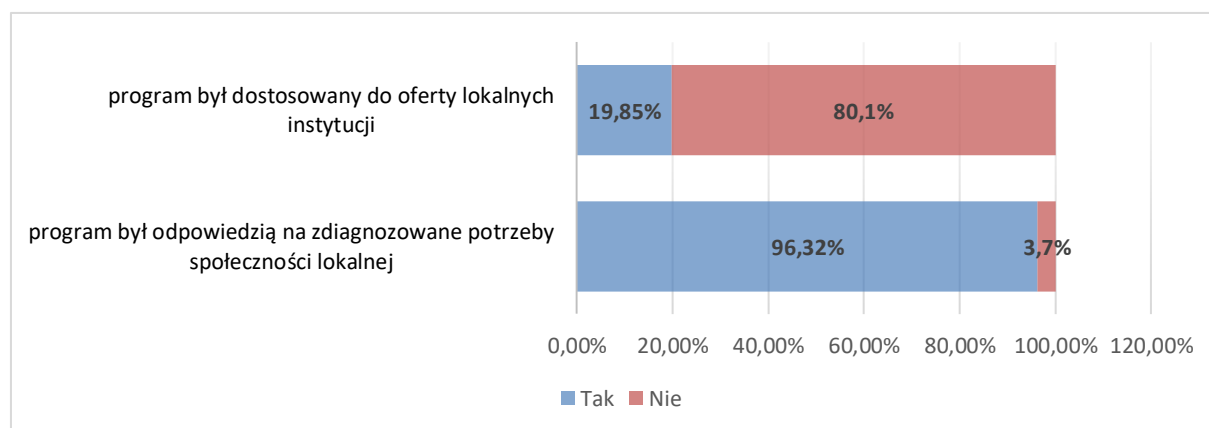
Wsparcie informacyjne związane było głównie z udostępnianiem informacji, np. na stronach internetowych oraz w mediach społecznościowych (publikacja informacji, dokumentów, materiałów, zdjęć), w formie plakatów, ogłoszeń w różnych instytucjach.

3.5. Program nauczania

3.5.1. Charakter programów LOWE

Ankietowani dyrektorzy w większości deklarowali, że program wdrażany przez LOWE był odpowiedzią na zdiagnozowane potrzeby społeczności lokalnej (96,3% odpowiedzi).

Wykres 70. Jaki był charakter programu wdrażanego przez LOWE, które Pan/i reprezentuje?



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania SSI z dyrektorami placówek pełniących rolę LOWE (n=136).

Programy wdrażane przez LOWE miały głównie charakter popytowy, ponieważ ofertę przygotowywano na podstawie diagnozy potrzeb mieszkańców danej społeczności. Oferta ta była również elastycznie modyfikowana w celu dostosowywania jej do zmian potrzeb uczestników.

3.5.2. Efekty LOWE w obszarach rozwijania kompetencji kluczowych

LOWE z II edycji konkursu osiągnęły widoczne efekty w obszarze rozwijania kompetencji kluczowych u osób dorosłych, o czym świadczyły m.in. wyniki ankiet realizowanych przez

Grantobiorców przed udziałem w projekcie oraz po skorzystaniu ze wsparcia przez uczestników. Dzięki LOWE w środowiskach lokalnych, szczególnie w miejscach dotychczas pozbawionych dostępu do edukacji osób dorosłych, innowacyjne formy uczenia się mogą trafić do nowych odbiorców. Wpisują się one również w aktualne trendy, zgodnie z którymi społeczeństwo potrzebuje nie tylko wsparcia w zakresie rozwijania umiejętności zawodowych, ale też uniwersalnych, które niejednokrotnie charakteryzują również osoby legitymujące się wysokim poziomem wykształcenia.

Kompetencje kluczowe wspierane w ramach LOWE to przede wszystkim:

- porozumiewanie się w językach obcych,
- kompetencje informatyczne,
- umiejętność uczenia się,
- kompetencje społeczne i obywatelskie,
- inicjatywność i przedsiębiorczość,
- świadomość i ekspresja kulturalna.

Wśród kompetencji zawodowych uzyskanych przez uczestników projektu, które zbieżne były z potrzebami lokalnych pracodawców, wymienić należy:

- zdobycie umiejętności obsługi programów graficznych,
- umiejętności z zakresu pierwszej pomocy przedmedycznej,
- obsługa pakietu Office na poziomie zaawansowanym,
- uprawnienia na wózki widłowe,
- uprawnienia elektryka,
- uprawnienia do obsługi pilarki,
- uprawnienia do kierowania dźwigiem.

3.5.3. Efekty LOWE w obszarach rozwoju osobistego

Wśród efektów w obszarze rozwoju osobistego u osób dorosłych, na jakie należy zwrócić uwagę w ramach LOWE znajdują się:

- umiejętność pracy w grupie oraz nawiązywanie kontaktów z innymi ludźmi,
- większa pewność siebie, wyższa samoocena,
- wyższy poziom motywacji oraz chęci do poprawy własnej sytuacji społecznej i zawodowej,
- lepsza kondycja zdrowotna i fizyczna,
- kontakt z kulturą wysoką,
- asertywność oraz umiejętność radzenia sobie w nowej sytuacji,
- umiejętność autoprezentacji,
- kompetencje rodzicielskie,

- rozbudzenie potrzeby samorealizacji,
- rozwój relacji interpersonalnych,
- większa otwartość i empatia,
- umiejętność autopromocji,
- dbałość o zaspokojenie własnych potrzeb,
- wyższe poczucie własnej wartości.

3.5.4. Efekty LOWE w obszarze rozwoju wspólnot lokalnych

Zarówno animatorzy, jak i koordynatorzy wskazali na znaczące efekty w obszarze rozwoju kompetencji społecznych mieszkańców oraz związany z tym rozwój wspólnot lokalnych.

Wśród wymienionych rezultatów znalazły się:

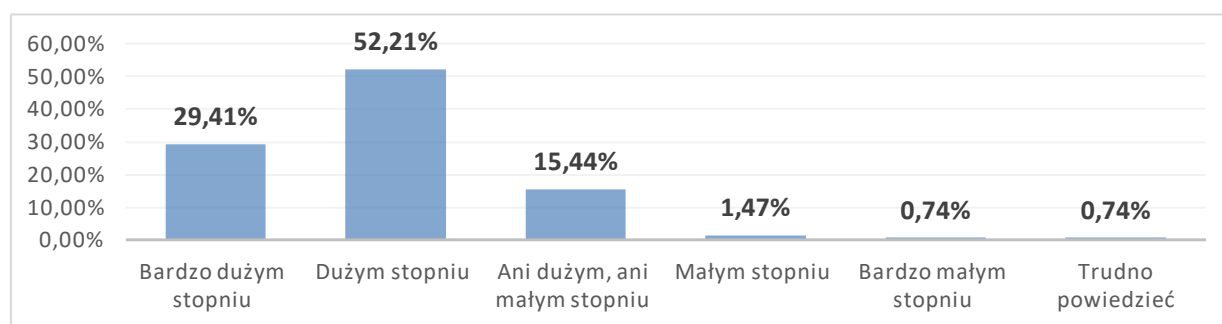
- zacieśnienie więzi pomiędzy mieszkańcami (wspólne spotkania, organizacja różnych wydarzeń, wyjazdów),
- większa częstotliwość i wyższa jakość współpracy pomiędzy instytucjami lokalnymi (zarówno podmiotami publicznymi, jak i niepublicznymi),
- udział w akcjach charytatywnych i społecznych (np. zbiórki pieniędzy, akcje dotyczące profilaktyki chorób),
- podniesienie poziomu aktywności mieszkańców (w tym seniorów, np. w ramach kół gospodyń wiejskich),
- rozwój działalności wielu podmiotów (np. uniwersytetu trzeciego wieku).

Rezultaty w obszarze rozwoju wspólnot lokalnych na skutek działalności LOWE zauważyli również doradcy reprezentujący ośrodki z I edycji konkursu. Zwracali oni głównie uwagę na wyższy poziom integracji mieszkańców oraz na kontynuację współpracy pomiędzy partnerami (instytucjami) i wspólną realizację kolejnych projektów na rzecz środowiska lokalnego.

3.5.5. Osoby zagrożone wykluczeniem społecznym

Dominująca część dyrektorów podczas badania SSI zadeklarowała, że programy reprezentowanych przez nich LOWE były w dużym lub bardzo dużym stopniu ukierunkowane na pracę z ludźmi zagrożonymi wykluczeniem społecznym (łącznie 81,6% wskazań).

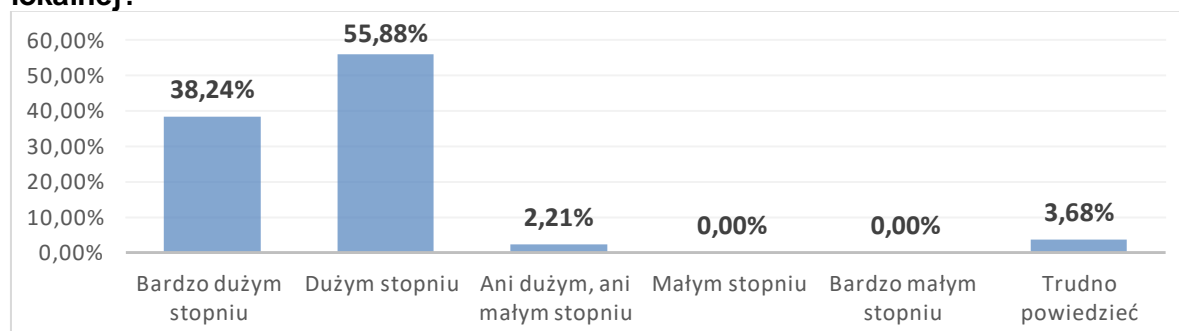
Wykres 71. W jakim stopniu programy LOWE, które Pan/i reprezentuje ukierunkowane były na pracę z ludźmi zagrożonymi wykluczeniem społecznym?



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania SSI z dyrektorami placówek pełniących rolę LOWE (n=136).

Przed rozpoczęciem działalności LOWE w placówkach zwracano dużą uwagę na to, aby likwidowane były bariery dla osób z niepełnosprawnościami oraz dostosowywano rodzaj zajęć również do potrzeb tej grupy odbiorców. Zdaniem zdecydowanej większości badanych dyrektorów LOWE były powszechnie dostępne w społecznościach lokalnych. Aż 94% z nich uznało, że dostępność ta była duża lub bardzo duża. Ani jeden respondent nie ocenił jej nisko.

Wykres 72. W jakim stopniu LOWE było powszechnie dostępne w społeczności lokalnej?



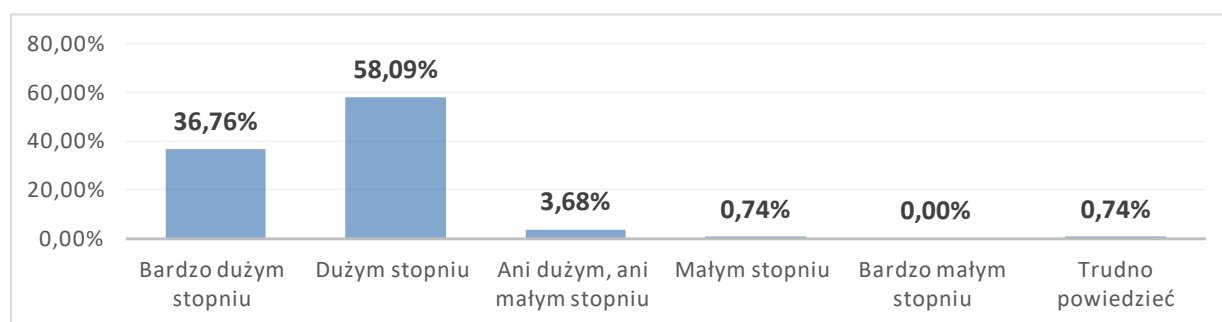
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania SSI z dyrektorami placówek pełniących rolę LOWE (n=136).

Beneficjenci monitorowali również na bieżąco realizację tych zasad, a w sytuacji, w której uczestnikami były również osoby z niepełnosprawnościami, odwiedzali poszczególne placówki i weryfikowali warunki, jakie im zapewniono. Aby zapewnić wysoką dostępność LOWE w niektórych przypadkach angażowano ekspertów, których zadaniem było wskazanie elementów szkolnej infrastruktury, jakie należy zmienić, aby zapewnić dostępność dla osób z niepełnosprawnościami.

3.5.6. Integracja społeczna i aktywizacja zawodowa w programach LOWE

Niemal wszyscy (94%) ankietowani dyrektorzy uznali, że programy LOWE w dużym lub bardzo dużym stopniu ukierunkowane zostały na integrację społeczną.

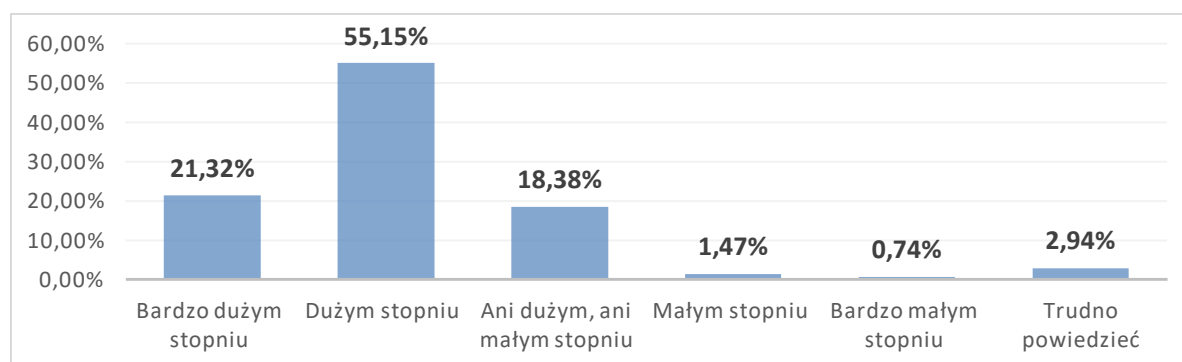
Wykres 73. W jakim stopniu programy LOWE, które Pan/i reprezentuje ukierunkowane były na integrację społeczną?



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania SSI z dyrektorami placówek pełniących rolę LOWE (n=136).

Nieco ponad 3/4 ankietowanych dyrektorów oceniło, że programy w reprezentowanych przez nich LOWE zostały ukierunkowane na aktywizację zawodową uczestników w dużym lub bardzo dużym stopniu (76,4% ogółu badanych).

Wykres 74. W jakim stopniu programy LOWE, które Pan/i reprezentuje ukierunkowane były na aktywizację zawodową?



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania SSI z dyrektorami placówek pełniących rolę LOWE (n=136).

Podczas wywiadów indywidualnych Beneficjenci i partnerzy zostali poproszeni o wskazanie grup docelowych, w których, ich zdaniem, wpływ LOWE był najbardziej i najmniej zauważalny. Do pierwszej kategorii zaliczono osoby w wieku 50+, z uwagi na wysoki poziom ich zainteresowania oferowanym wsparciem, a także duże zaangażowanie w poszczególne działania. Wielokrotnie podkreślano, że w większości osoby te pozostawały nieaktywne zawodowo (np. ze względu na rentę, emeryturę) i nie udzielały się w swojej społeczności. Możliwość udziału w projekcie była dla nich szansą z jednej strony na własny rozwój, z drugiej - na integrację z innymi mieszkańcami.

W kontekście integracji społecznej należy zwrócić uwagę, że wśród korzyści, jakie dostrzegali respondenci, znalazły się m.in.:

- zmiana sposobu postrzegania szkoły (rozwinięcie funkcji szkoły),
- integracja społeczna (w tym międzypokoleniowa),

- budowanie relacji między uczestnikami zajęć oraz rozwój platformy wymiany doświadczeń,
- tworzenie elastycznej oferty edukacyjnej.

Działalność ośrodków miała również wpływ na kształtowanie polityk lokalnych, m.in. w zakresie postrzegania procesu aktywizacji osób zagrożonych wykluczeniem społecznym oraz osób bezrobotnych.

3.5.7. Wieloetapowość programów LOWE

Z wypowiedzi dyrektorów wynika, że w początkowym okresie funkcjonowania LOWE ośrodki te powinny być skoncentrowane przede wszystkim na uczeniu się, elastycznie dostosowanym do oczekiwań i potrzeb uczestników. Zdanie takie podzieliło ogółem 90% respondentów, w tym 19,1% uznało, że ośrodki powinny być bardzo mocno skoncentrowane na takim podejściu.

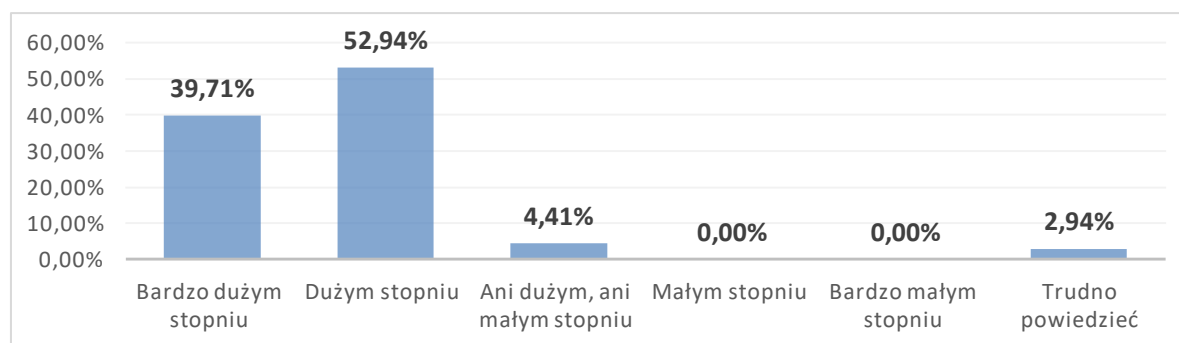
Wykres 75. W jakim stopniu, Pana/i zdaniem, w początkowym okresie LOWE powinny być skoncentrowane na uczeniu się, elastycznie dostosowanym do oczekiwań i potrzeb uczestników?



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania SSI z dyrektorami placówek pełniących rolę LOWE (n=136).

Według ankietowanych dyrektorów, skuteczność LOWE była konsekwencją dostosowania oferty wskazanych podmiotów do zapotrzebowania odbiorców. Taką opinię podzieliło 92,7% badanych. Warto podkreślić, że żaden z respondentów nie ocenił tego wpływu jako małego czy bardzo małego.

Wykres 76. W jakim stopniu, Pana/i zdaniem, skuteczność LOWE jest zależna od dostosowania oferty do zapotrzebowania odbiorców?



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania SSI z dyrektorami placówek pełniących rolę LOWE (n=136).

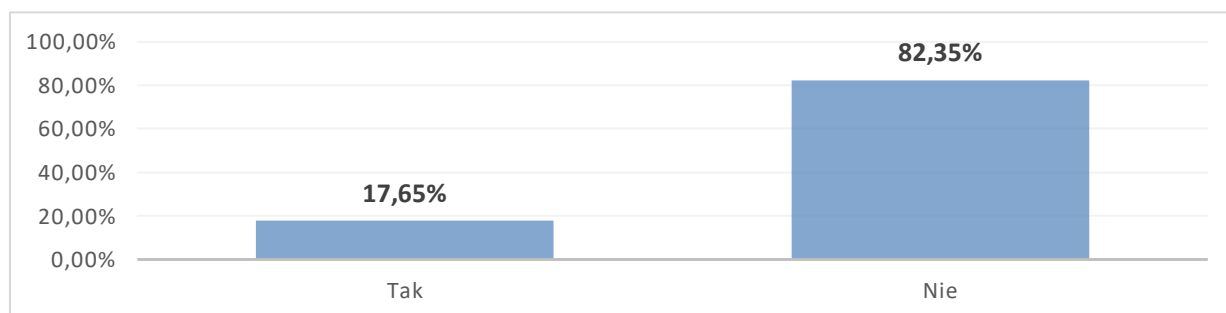
W dużym stopniu sprawdziło się założenie, że w początkowym okresie funkcjonowania LOWE powinny być skoncentrowane na edukacji pozaformalnej, elastycznie dostosowanej do oczekiwań i potrzeb uczestników. Dopiero w kolejnych fazach uczestnicy powinni być włączani w program ukierunkowany na rozwój kompetencji zawodowych. Założenie to stanowiło fundament projektów wdrażanych przez Beneficjentów. Tego rodzaju podejście pozwoliło na zainteresowanie mieszkańców udziałem w projekcie i zmotywowało ich do większej aktywności. Zdaniem koordynatorów wsparcie nastawione na podnoszenie wyłącznie kompetencji zawodowych nie cieszyłoby się równie dużą popularnością, zwłaszcza w sytuacji, gdyby oferta nie wynikała wprost z potrzeb zgłaszanych przez mieszkańców.

Wszyscy badani koordynatorzy i animatorzy stwierdzili, że reprezentowane przez nich LOWE nie napotkały na żadne trudności podczas przechodzenia z pierwszej (ukierunkowanej na działania miękkie, rozwój umiejętności uniwersalnych) do drugiej (ukierunkowanej na rozwój kompetencji zawodowych) fazy realizacji działań. Natomiast jak wykazała analiza *case study*, przejście do drugiego etapu wsparcia wiązało się ze wzrostem biurokratyzacji działań LOWE. Trudności te jednakże nie powodowały, że LOWE rezygnowały z przechodzenia do tej fazy.

3.5.8. Wprowadzenie elementów europejskiego modelu ścieżek poprawy umiejętności dorosłych

Inicjatywy współpracy i wymiany doświadczeń w skali europejskiej, np. w ramach programu Erasmus +, pojawiły się w przypadku mniej niż 1/5 LOWE (wskazało na nie 17,7% badanych).

Wykres 77. Czy w ramach LOWE, które Pan/i reprezentuje, pojawiły się inicjatywy współpracy i wymiany doświadczeń w skali europejskiej (np. w ramach programu Erasmus +)?



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania SSI z dyrektorami placówek pełniących rolę LOWE (n=136).

W LOWE wprowadzone zostały elementy europejskiego modelu ścieżek poprawy umiejętności dorosłych. Wskazywano przy tym najczęściej na elastyczną ofertę edukacyjną, dostosowaną do potrzeb uczestników, transfer wiedzy pomiędzy uczestnikami, a także

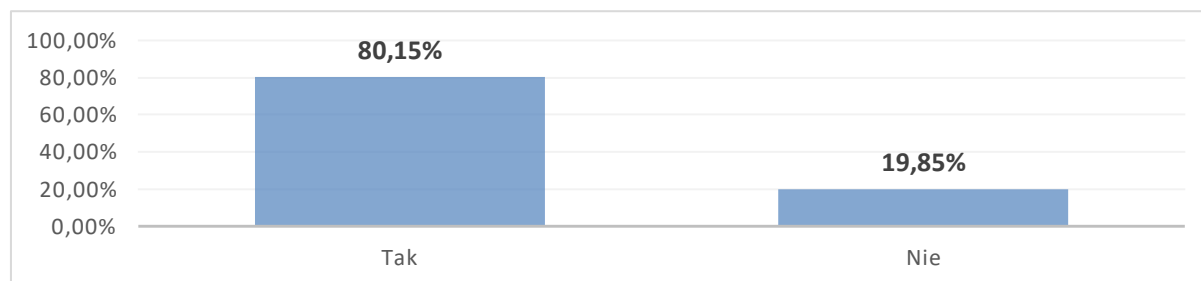
ocenę posiadanych umiejętności (zarówno przed skorzystaniem ze wsparcia, jak i po nim). Rzadziej zwracano uwagę na walidację nabytych umiejętności. Jako przykład tej ostatniej opisano tworzenie produktów podczas realizowanych zajęć, (np. ozdób, torebek), które następnie były sprzedawane, dzięki czemu uczestnicy mogli przekonać się, że nabyte w LOWE kompetencje zawodowe znajdują zapotrzebowanie na rynku usług.

Jeden z koordynatorów wskazał na współpracę oraz wymianę doświadczeń na polu międzynarodowym. W reprezentowanym przez niego LOWE uczestniczyły osoby, które były zaangażowane w program Erasmus+, i które prowadziły zajęcia z języka angielskiego. Dzięki temu inni uczestnicy LOWE mogli korzystać również z dobrych praktyk wypracowanych w ramach tego programu.

3.5.9. Transferowanie umiejętności między uczestnikami

Większość ankietowanych dyrektorów stwierdziła, że reprezentowane przez nich LOWE wykorzystywały sposób pracy polegający na uczeniu się od siebie i dzielenia się umiejętnościami przez poszczególnych uczestników (80,1%).

Wykres 78. Czy w przypadku LOWE, które Pan/i reprezentuje, wykorzystano sposób pracy polegający na uczeniu się od siebie i dzielenia się umiejętnościami przez poszczególnych uczestników?



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania SSI z dyrektorami placówek pełniących rolę LOWE (n=136).

Wdrożenie założenia o sposobie pracy LOWE polegającym na uczeniu się od siebie i dzieleniu się umiejętnościami przez poszczególnych uczestników wynikało w dużej mierze od realizatorów projektu. W ujęciu modelowym aspekt ten był bardzo ważny, jednak poszczególne LOWE uwzględniały go w zróżnicowanym zakresie. W niektórych ośrodkach widoczne były działania podejmowane przez osoby bez szkoleń czy wysokiego poziomu wykształcenia, które potrafiły dzielić się doświadczeniami z innymi mieszkańcami.

Transfer wiedzy pomiędzy uczestnikami na ogół zachodził poprzez wspólną pracę np. podczas warsztatów, w których mieszkańcy mogli pokazać swoje umiejętności praktyczne, swoje pomysły na rozwiązanie pewnych problemów czy zadań. W kilku przypadkach zwracano uwagę na to, że osoby uczestniczące w zajęciach informowały kadrę LOWE lub innych uczestników o tym, że posiadają wiedzę/ kompetencje/ umiejętności

(np. z prowadzenia zumbi, języka obcego, florystyki) lub czymś się pasjonują (np. historią, zdrowym odżywianiem), i wówczas osoby te zaczynały prowadzić zajęcia.

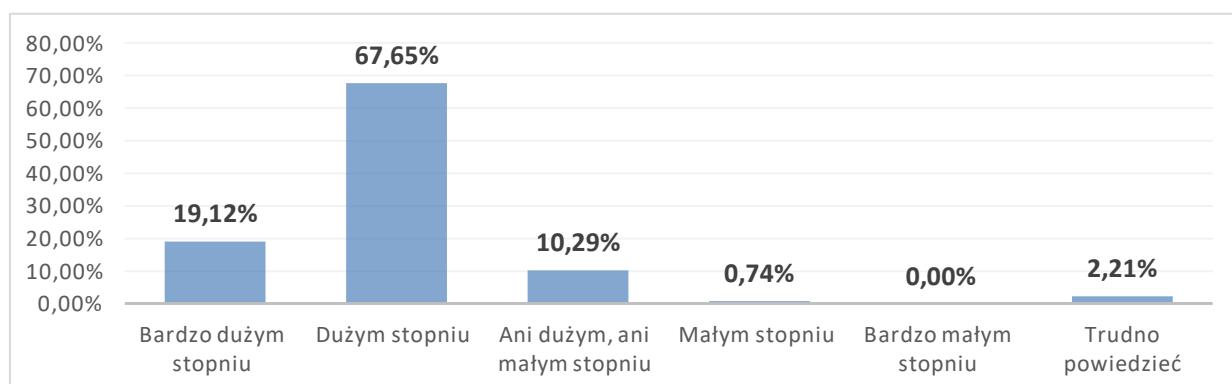
Na transfer wiedzy pomiędzy uczestnikami zwrócili uwagę także animatorzy. Wskazywali oni np. na uwzględnienie w ramach warsztatów i kursów tzw. „panelu otwartego”, podczas którego umożliwiano uczestnikom wymianę spostrzeżeń, dzielenia się doświadczeniami nawiązującymi do zrealizowanych zajęć itp. Podawano też wiele przykładów umiejętności, których mieszkańcy nauczyli się od siebie nawzajem, np. tworzenia makram, lepienia pierogów.

3.6. Partnerstwa

3.6.1. Proces powoływania partnerstw

Przeważająca część badanych dyrektorów LOWE oceniła, że lokalni liderzy mieli duży lub bardzo duży wpływ na powstanie, funkcjonowanie oraz rezultaty uzyskiwane przez te ośrodki (łącznie 86,8% odpowiedzi).

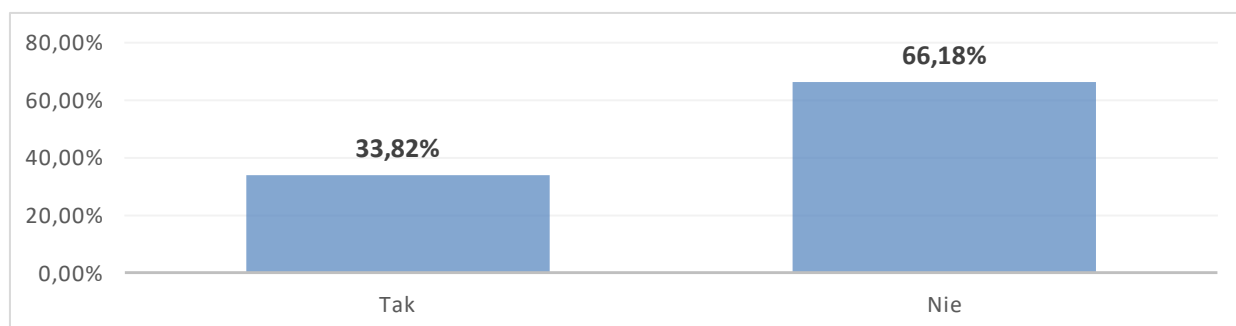
Wykres 79. W jakim stopniu lokalni liderzy mieli wpływ na powstanie / funkcjonowanie / rezultaty LOWE?



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania SSI z dyrektorami placówek pełniących rolę LOWE (n=136).

Ponad dwie trzecie ankietowanych dyrektorów ośrodków stwierdziła, że nie zauważyła żadnych problemów we współpracy z partnerami LOWE (66,2%).

Wykres 80. Czy identyfikowali Państwo problemy we współpracy z partnerami?



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania SSI z dyrektorami placówek pełniących rolę LOWE (n=136).

W oparciu o badanie IDI zrealizowane z koordynatorami ośrodków można zauważyć, że proces powoływania partnerstw w ramach LOWE przebiegał w sposób bardzo zbliżony. Szkoły i ich organy prowadzące organizowały spotkania, na które zapraszani byli przedstawiciele różnych podmiotów i organizacji działających w środowisku lokalnych, w tym instytucji, z którymi nawiązywali współpracę w przeszłości na potrzeby innych działań czy projektów (takich jak OPS, policja, ośrodki kultury, NGO). Proces ten miał w dużej mierze charakter intuicyjny, korzystano również z wcześniejszych doświadczeń instytucji w tym zakresie.

W pierwszej kolejności zwracano się do tych organizacji czy instytucji, z którymi współpracowano podczas realizacji innych zadań (telefoniczne, mailowo lub osobiście). Większość partnerów reprezentowała środowisko lokalne.

W ramach I edycji konkursu formalne partnerstwa nie były zawiązywane, jednak doradcy deklarowali, że podejmowali oni współpracę z innym podmiotami działającymi w środowisku lokalnym. Wskazywano przy tym na podobne podmioty, które wymieniali koordynatorzy i animatorzy, np. OPS, ośrodki kultury, KGW czy lokalne fundacje i stowarzyszenia. Współpracę nawiązywano poprzez bezpośrednie zgłaszanie się do tych instytucji z informacją nt. planów dotyczących utworzenia LOWE i organizacji spotkań.

Z drugiej strony doradcy zwrócili uwagę na proces powoływania partnerstw w II edycji konkursu, w której organizacje partnerskie obligatoryjnie stanowiły wsparcie dla nowych ośrodków. W tym przypadku deklarowano, że inicjatywa włączenia ich placówek do sieci współpracy była po stronie Grantodawców, którzy wybierali partnerów do projektów.

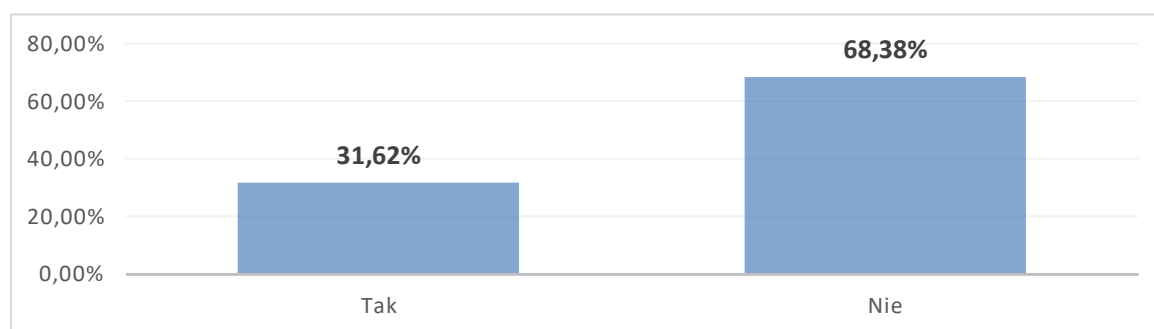
Lokalni liderzy (np. wójt gminy, dyrektor szkoły, prezesi stowarzyszeń), byli zainteresowani działalnością LOWE i starali się je wspierać, m.in. poprzez udział w organizowanych zajęciach, wsparcie w procesie rekrutacji uczestników, udostępnianie lokali czy innych zasobów.

Część doradców podkreśliła duże zaangażowanie lokalnych liderów w tworzenie LOWE oraz zachęcanie mieszkańców do korzystania z oferty ośrodków. Na podstawie wypowiedzi respondentów można ocenić, że znaczenie roli lokalnych liderów było większe w mniejszych społecznościach.

3.6.2. Charakter sieci współpracy

Mniej niż 1/3 LOWE reprezentowanych przez ankietowanych dyrektorów uczestniczyła w ponadlokalnej sieci współpracy (31,6%).

Wykres 81. Czy Państwa LOWE uczestniczyło w jakiej ponadlokalnej sieci współpracy?



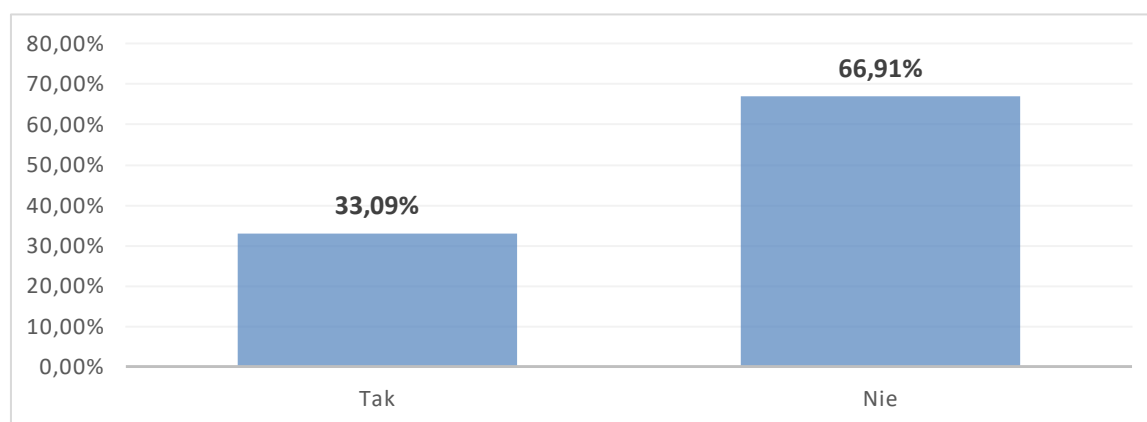
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania SSI z dyrektorami placówek pełniących rolę LOWE (n=136).

Sformalizowane partnerstwa LOWE miały charakter głównie lokalny. Większość ośrodków korzystała ze wsparcia podmiotów działających na gruncie ponadlokalnym, ale była to współpraca nieformalna, obejmująca inspirację pewnymi pomysłami, korzystanie z narzędzi opracowanych przez inne podmioty, czy organizację spotkań przedstawicieli różnych LOWE przez Beneficjentów lub same ośrodki.

Zgodnie z deklaracjami doradców LOWE z I edycji konkursu zawiązywana przez nich współpraca miała charakter lokalny. W ponadlokalną sieć współpracy zaangażowali się oni dopiero w ramach II edycji, kiedy włączono ich jako partnerów nowopowstałych LOWE. Placówki te wspierały nowe ośrodki merytorycznie, dzieląc się własnymi doświadczeniami i wypracowanymi rozwiązaniami.

Nieco większy odsetek działań partnerskich realizowany był przez podmioty po zakończeniu projektu (33,1%). Ankietowani dyrektorzy zwracali uwagę na podejmowanie współpracy z takimi podmiotami, jak: pracodawcy, ośrodki pomocy społecznej, parafie, organizacje pozarządowe, inne LOWE, urzędy pracy (PUP, WUP), jednostki samorządu terytorialnego, ośrodki kultury, jednostki ochotniczej straży pożarnej, powiatowe centra pomocy rodzinie, koła gospodyń wiejskich, jednostki kulturalne (np. muzea, kina, biblioteki), domy pomocy społecznej, związki pracodawców, usługodawcy, jednostki reintegracyjne (np. centrum integracji społecznej).

Wykres 82. Czy działania w ramach partnerstwa po zakończeniu projektu nadal są podejmowane?



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania SSI z dyrektorami placówek pełniących rolę LOWE (n=136).

Trwałość partnerstw zawiązanych w ramach LOWE jest bardzo wysoka. Przedstawiciele różnych instytucji dzięki dobrym doświadczeniom zdobytym podczas współpracy nabrali do siebie zaufania, a ich działania charakteryzowała wysoka skuteczność. Korzyści odnosiły wszystkie instytucje partnerskie. Z tego względu partnerstwa utrzymały się w okresie trwałości, a instytucje planują kontynuować współpracę również po zakończeniu tego okresu.

Wiele partnerstw zawiązano z podmiotami, z którymi placówki współpracowały już wcześniej, w związku z czym już na etapie realizacji projektu można było mówić o trwałych powiązaniach pomiędzy tymi instytucjami.

Wiele podmiotów współpracuje ze sobą po zakończeniu realizacji projektu, a współpraca ta obejmuje także inne obszary niż edukacja osób dorosłych. Podmioty te planują w dalszym ciągu współdziałać ze sobą przy realizacji różnych działań i projektów, jednak współpraca ta nie odbywa się w oparciu o sformalizowane umowy, jak miało to miejsce w przypadku LOWE.

Z kolei z rozmów przeprowadzonych z doradcami ośrodków z I edycji konkursu wynika, że część podmiotów kontynuuje współpracę z placówkami, z którymi zawiązali partnerstwa w ramach II edycji konkursu. Żaden z respondentów nie zadeklarował jednak, czy współpraca ta ma obecnie charakter formalny. Jako przykład wspólnych działań wskazano np. organizację konferencji dotyczącej choroby Alzheimera, skierowaną do osób starszych.

Do dobrej praktyki w obszarze partnerstwa zaliczyć można wzajemne (obustronne) wsparcie, np. wsparcie samorządu w przeprowadzeniu remontu ośrodka kultury, w którym następnie realizowano wsparcie dla uczestników LOWE.

3.7. Rezultaty na poziomie uczestnika

3.7.1. Rozwój kompetencji kluczowych i zawodowych

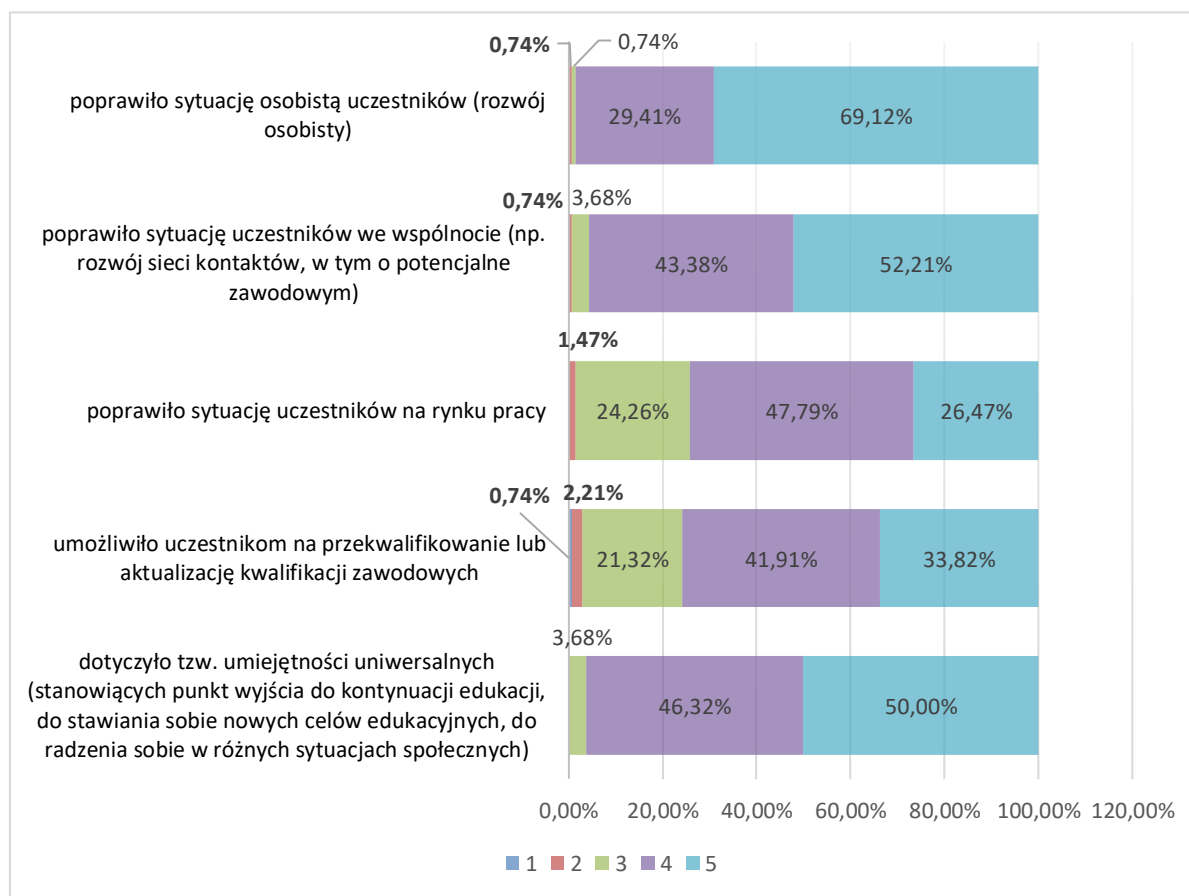
Wsparcie edukacyjne dotyczyło przede wszystkim obszarów umiejętności uniwersalnych oraz kompetencji kluczowych, takich jak kompetencje językowe, komunikacyjne, cyfrowe, aktywizacja osób z niepełnosprawnościami, rozwój zainteresowań. W mniejszym stopniu realizowano działania pod kątem obszaru kompetencji zawodowych. Wśród bardzo szerokiej oferty programowej LOWE wymienić można m.in. następujące dziedziny:

- technologie informacyjno-komunikacyjne,
- zdrowie (zdrowy styl życia, zdrowe odżywianie, aktywność sportowa),
- samoorganizacja (np. pierwsza pomoc),
- przedsiębiorczość,
- kompetencje językowe (np. nauka j. angielskiego, kurs języka migowego),
- kompetencje kulturowe (np. uczestnictwo w wydarzeniach kulturalnych),
- kompetencje artystyczne (np. zajęcia rękodzielnicze, filcowanie, warsztaty fotograficzne, grafika komputerowa, zajęcia teatralne i muzyczne),
- kompetencje zawodowe,
- kształtowanie postaw i nawyków (np. spotkania z psychologiem, zajęcia motywacyjne, kursy dla rodziców, edukacja społeczno-obywatelska),
- przeciwdziałanie wykluczeniu (np. zajęcia „Kobieta – Lider”, zajęcia „Pracownik z niepełnosprawnością”).

Z badania ankietowego zrealizowanego z dyrektorami LOWE wynika, że wsparcie edukacyjne, które uzyskały osoby dorosłe w ramach tych ośrodków przyniosło uczestnikom szereg korzyści. Największy wpływ, zdaniem badanych, miało ono na rozwój osobisty uczestników (aż 69,1% ocen świadczących o bardzo dużym wpływie), nieco niżej oceniono wpływ tego wsparcia na poprawę ich sytuacji w środowisku, w tym np. rozwój sieci kontaktów, również o potencjalnie zawodowym (52,2% ocen najwyższych).

Wysoko oceniono również pozostałe elementy, tj. wpływ wsparcia edukacyjnego na zdobycie umiejętności uniwersalnych, przekwalifikowanie lub aktualizację kwalifikacji zawodowych, a także na poprawę sytuacji uczestników na rynku zatrudnienia.

Wykres 83. Ocena stopnia wsparcia edukacyjnego udzielonego uczestnikom LOWE w poszczególnych obszarach.



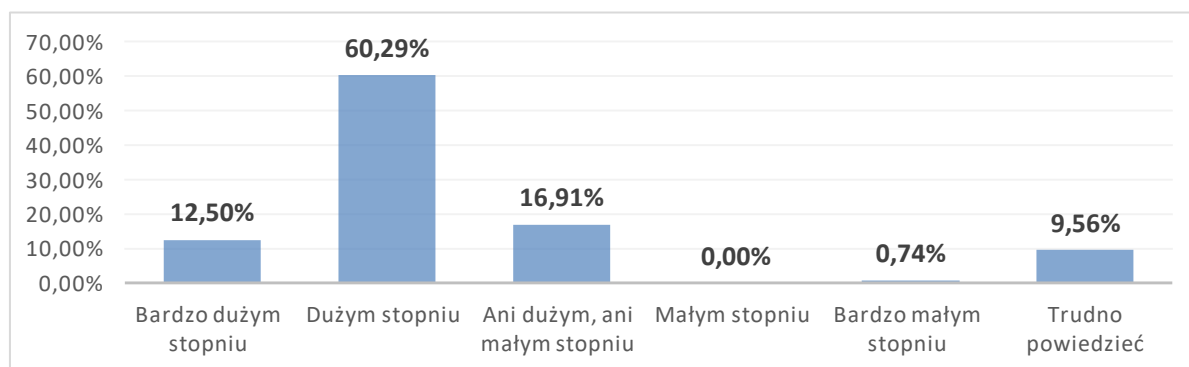
Skala od 1 do 5, gdzie 1 oznacza najniższą ocenę, a 5 najwyższą.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania SSI z dyrektorami placówek pełniących rolę LOWE (n=136).

3.7.2. Wpływ LOWE na powstawanie inicjatyw przedsiębiorczych wśród uczestników

Pomimo, że działalność LOWE w zdecydowanej większości nastawiona było na nabycie i rozwój umiejętności uniwersalnych, to ośrodki te miały również znaczący wpływ na rozwój kompetencji zawodowych. Jednym z takich przykładów jest powstanie drobnych inicjatyw przedsiębiorczych wśród uczestników.

Wykres 84. W jakim stopniu LOWE przyczyniły się do powstawania drobnych inicjatyw przedsiębiorczych wśród uczestników?



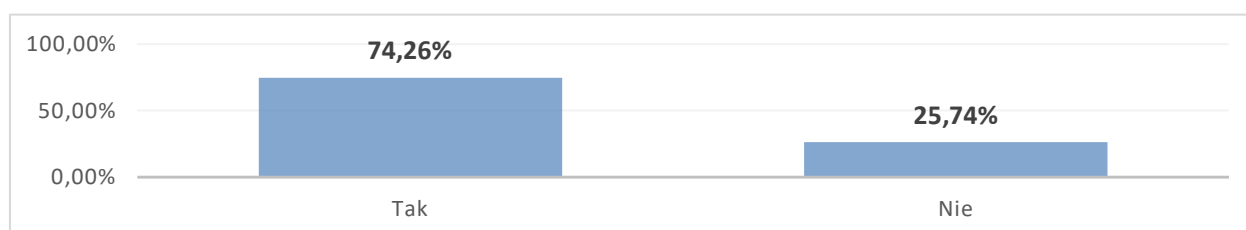
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania SSI z dyrektorami placówek pełniących rolę LOWE (n=136).

Podczas wywiadów pogłębionych koordynatorzy oraz animatorzy LOWE z II edycji konkursu deklarowali, że reprezentowane przez nich ośrodki przyczyniały się do powstawania inicjatyw przedsiębiorczych wśród uczestników – niektóre z nich miały mniejszy zakres (np. sprzedaż wytworzonego rękodziela na terenie gminy), a inne większy (np. założenie przez uczestników firmy sprzedającej ubrania przez Internet). Wskazywano również na to, że część uczestników projektu znalazła pracę lub założyła własną działalność dzięki pozyskaniu środków unijnych, niektórzy po udziale w projekcie zdecydowali się też na udział w szkoleniach zawodowych (np. dla trenerów zumbi).

3.7.3. Zaangażowanie uczestników w realizację projektów dla społeczności lokalnej

Jak wynika z badania SSI z dyrektorami ośrodków, w przypadku 74,2% reprezentowanych przez nich LOWE uczestnicy w trakcie projektu brali udział w realizacji projektów istotnych dla społeczności lokalnej.

Wykres 85. Czy uczestnicy LOWE, które reprezentują respondenci, w trakcie projektu brali udział w realizacji ważnych projektów dla społeczności lokalnej?



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania SSI z dyrektorami placówek pełniących rolę LOWE (n=136).

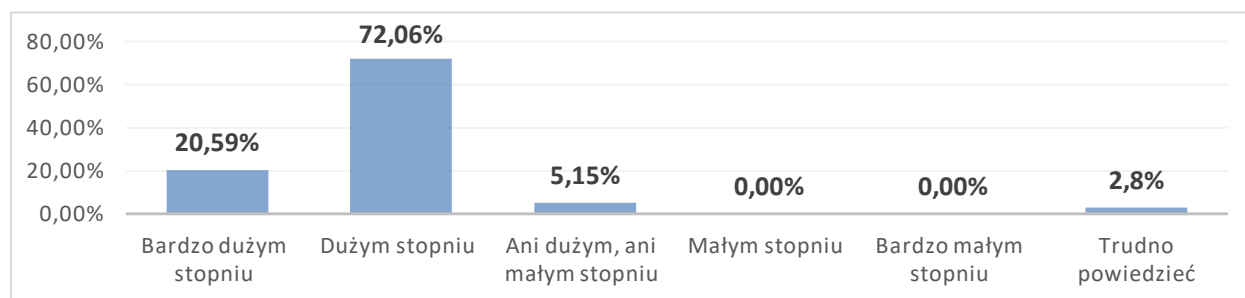
Do projektów ważnych dla społeczności lokalnej zaliczono np. akcje charytatywne, akcje profilaktyczne, imprezy lokalne (warsztaty z okazji dnia dziecka, konkursy, kiermasze, jarmarki, przygotowywanie prezentów dla mieszkańców lokalnego domu opieki).

Animatorzy, podobnie jak koordynatorzy, potwierdzili, że uczestnicy LOWE chętnie angażowali się w projekty realizowane w środowisku lokalnym, a nawet samodzielnie inicjowali takie działania. Jako przykład wskazano zawiązanie nieformalnej grupy mieszkanki gminy, które samodzielnie zaczęły się organizować w celu uprawiania nordic walking oraz szkolenia siebie nawzajem z zakresu obsługi komputera i korzystania z e-usług.

3.7.4. Znaczenie rozwoju umiejętności dla uczestników projektów

Dominująca część badanych dyrektorów (72,1%) oceniła, że ich ośrodek w dużym stopniu wpłynął na rozwój umiejętności i zmotywowanie osób dorosłych do zmiany postaw społeczno-zawodowych, a kolejne 20,6% oceniło, że stopień tego wpływu był bardzo duży.

Wykres 86. W jakim stopniu LOWE wpłynęło na rozwój umiejętności i zmotywowania osób dorosłych do zmiany postaw społeczno-zawodowych?



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania SSI z dyrektorami placówek pełniących rolę LOWE (n=136).

Wśród działań podejmowanych przez LOWE w celu motywowania uczestników do zmiany własnych postaw społeczno-zawodowych oraz postrzegania przez nich znaczenia rozwoju posiadanych umiejętności koordynatorzy wskazywali:

- przykłady osób, które osiągnęły duże indywidualne efekty w tym zakresie (np. uczestników LOWE, którzy zostali trenerami),
- działania informacyjno-promocyjne np. na stronach internetowych oraz w mediach społecznościowych (publikacja informacji, dokumentów, materiałów, zdjęć), w formie plakatów, ogłoszeń w różnych instytucjach,
- wysoka jakość oferowanego wsparcia (w tym poziom merytoryczny, infrastrukturalny, metody prowadzenia zajęć).

Animatorzy LOWE wskazywali natomiast na takie działania jak:

- dobrze dopasowane wsparcie,
- empatia i życzliwy stosunek do uczestników.

Działania motywujące uczestników, na które zwrócili uwagę doradcy obejmowały z kolei:

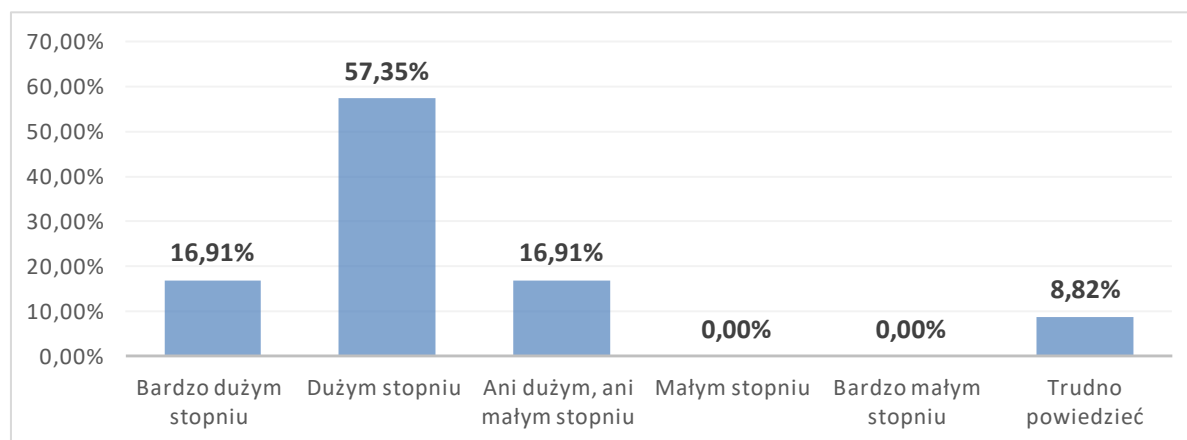
- budowanie przyjaznej atmosfery,
- zaangażowanie kadry LOWE w realizowane działania,
- przeprowadzenie diagnozy wskazującej na potrzeby mieszkańców i dostosowanie wsparcia do tych potrzeb,
- bezpośrednie spotkania z mieszkańcami, prowadzenie rozmów motywacyjnych, przełamywanie obaw,
- wysoka atrakcyjność realizowanych zajęć,
- wysoka jakość szkoleń oraz wykwalifikowana, profesjonalna kadra szkoleniowa.

3.8. Rezultaty na poziomie społeczności lokalnej

3.8.1. Znaczenie kapitału społecznego w procesie wdrożenia LOWE

Postęp procesów wdrożeniowych LOWE w I i II edycji konkursu był systematyczny i realizowany zgodnie z założeniami, w oparciu o przygotowany harmonogram. Świadczy o tym fakt, że ponad połowa badanych dyrektorów placówek pełniących funkcję LOWE (57,3%) oceniła, że ośrodki te w dużym stopniu wpłynęły na rozwój kapitału społecznego, a kolejne 16,9% uznało, że wpływ ten był bardzo duży. Żaden z ankietowanych nie ocenił tego wpływu nisko lub bardzo nisko.

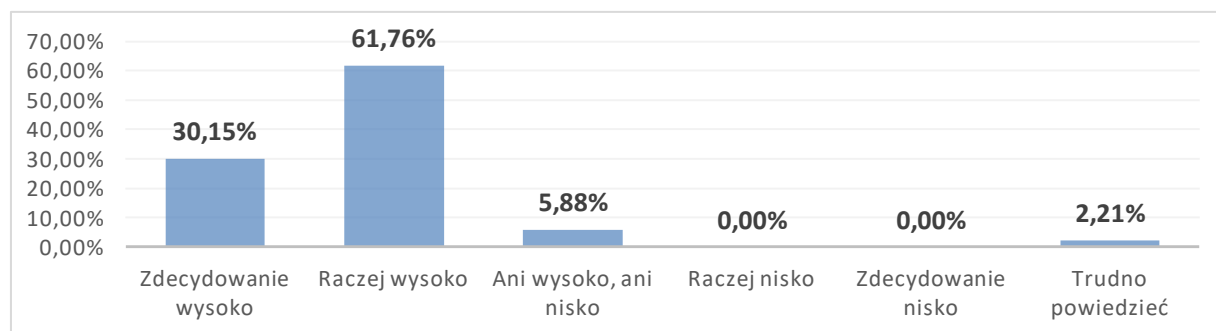
Wykres 87. W jakim stopniu LOWE wpłynęło na rozwój kapitału społecznego?



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania SSI z dyrektorami placówek pełniących rolę LOWE (n=136).

Aż 91,9% ankietowanych dyrektorów uznało, że postęp wdrażania i rezultaty LOWE w społeczności lokalnej były duże lub bardzo duże. Co ważne, żaden z nich nie ocenił, aby zrobione postępy czy uzyskane rezultaty działalności ośrodków były małe lub bardzo małe.

Wykres 88. Jak ocenia Pan/i postęp wdrażania i rezultaty LOWE w społeczności lokalnej?



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania SSI z dyrektorami placówek pełniących rolę LOWE (n=136).

Postęp procesów wdrożeniowych w poszczególnych ośrodkach był bardzo zróżnicowany. W niektórych następował systematycznie, w innych miał charakter bardzo dynamiczny, zadania realizowano w bardzo szybkim tempie (który nie miał jednak negatywnego wpływu

na jakość udzielanego wsparcia). Początki były bardzo zróżnicowane, począwszy od obaw i braku wiedzy, przez duży zapał, a następnie stała i ciągłą pracę nad kontynuowaniem realizowanych działań oraz nabieranie doświadczenia przez kadre LOWE.

Zastany kapitał społeczny miał duże znaczenie w procesie wdrażania LOWE. Potencjał osób działających w szkołach oraz w innych instytucjach zaangażowanych w realizację wsparcia był bardzo duży, dzięki czemu rodziło się wiele pomysłów na kolejne działania.

Jak wynika z analizy *case study* kapitał społeczny był budowany również poprzez aktywizację osób ze środowiska lokalnego, które zostały zaangażowane w prowadzenie zajęć, czy pomoc w innym zakresie.

Efekty można podzielić na efekty twarde i miękkie. Do efektów twardych zaliczyć można powstanie samego LOWE, a także materiały drukowane. Natomiast do efektów miękkich np.: otwarcie się na współpracę, umiejętność pracy w grupie, umiejętność obsługi ICT, wystąpienia na forum społeczności. Wszystkie te kwestie składają się na rozwijanie umiejętności uniwersalnych, co jednocześnie wpływa na poprawę kapitału społecznego lokalnych mieszkańców.

Kapitał społeczny miał zasadnicze znaczenie w kontekście wdrażania LOWE. Cała idea procesu wdrożeniowego opierała się o doświadczenie oraz wiedzę kadry zatrudnionej w placówkach oświatowych, zaangażowanie organów prowadzących, aktywność lokalnych aktywistów/liderów i instytucji, a także zaangażowanie mieszkańców. Było to tym bardziej istotne, że jednym z założeń działania ośrodków była wymiana wiedzy oraz umiejętności pomiędzy uczestnikami projektów.

3.8.2. Aktywizacja społeczna lokalnej społeczności

Utworzone LOWE w dużym stopniu przyczyniły się do rozwoju kapitału społecznego w środowiskach lokalnych. Choć zdarzały się miejscowości, w których kapitał społeczny był słabiej rozbudzony, a poziom zaufania społecznego niższy, to respondenci nie przytoczyli żadnego przypadku, w którym ograniczenia w tym zakresie byłyby na tyle duże, aby uniemożliwiły prowadzenie zamierzonych działań projektowych. W takich sytuacjach konieczne było podejmowanie działań nastawionych na zbudowanie tego zaufania oraz podniesienie poziomu motywacji mieszkańców. LOWE mogą być bowiem postrzegane jako narzędzie pozwalające na budowanie wspólnoty.

Taką samą opinię deklarowali badani doradcy. Wskazywali oni na to, że projekty kierowane były do szerokiej grupy odbiorców – osób w różnym wieku, o różnym poziomie wykształcenia, różnej sytuacji społecznej i zawodowej. Korzystali z nich głównie dorośli, ale korzyści odnosiły również dzieci i młodzież, w związku z tym rozwój kapitału społecznego w środowiskach, w których utworzono LOWE, był bardzo duży, ponieważ efekty dotyczyły również osoby z otoczenia bezpośrednich uczestników. Dużą wartością było

m.in. organizowanie zajęć czy wydarzeń skierowanych zarówno do seniorów, jak i dzieci i młodzieży, dzięki czemu budowano relacje międzypokoleniowe.

Zdaniem koordynatorów postulat dotyczący „umasowienia działań” LOWE realizowano przede wszystkim na drodze szeroko zakrojonych działań informacyjno-promocyjnych (z wykorzystaniem mediów społecznościowych, lokalnych instytucji), ale także bezpośrednio poprzez skierowanie wsparcia do wszystkich dorosłych członków środowiska lokalnego oraz nawiązywanie współpracy z wieloma podmiotami.

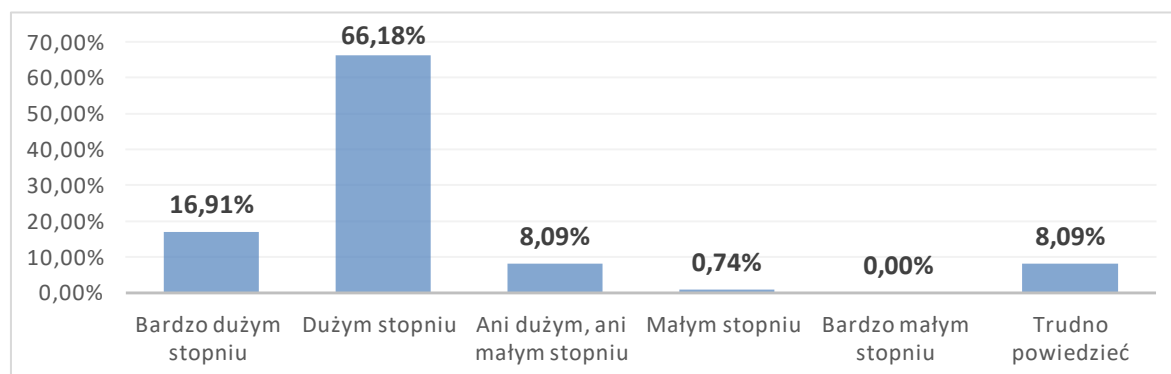
Jak wynika z analizy *case study* otwarcie się na środowisko, integracja lokalna, były czynnikiem aktywizującym społeczność. Dzięki LOWE zaktywizowały się różne lokalne instytucje, w tym koła gospodyń wiejskich i kluby seniora. Na terenach, gdzie powstały ośrodki brakowało takich inicjatyw jak LOWE, a projekty aktywizujące realizowane były przez instytucje (np. PUP, MOPS/ GOPS), których kompetencje nie obejmują uczenia dorosłych (brak odpowiednich diagnoz uwzględniających problemy i potrzeby edukacyjne osób dorosłych).

3.8.3. Problemy w obszarach defaworyzowanych

Większość koordynatorów zadeklarowała, że reprezentowane przez nich LOWE nie mierzyło się z problemami dotyczącymi negatywnych norm społecznych, takimi jak lęk, stereotypy, czy wstyd uczestników. Jeden z respondentów wskazywał na to, że uczestnicy byli zachęceni do aktywności, np. poprzez pracowników, którzy przyjeżdżali do świetlic wiejskich i w nich organizowali pierwsze zajęcia lub prowadzili rozmowy z mieszkańcami.

W opinii dominującej części ankietowanych dyrektorów w ramach projektów udało się w dużym lub bardzo dużym stopniu przezwyciężyć bariery zidentyfikowane w społecznościach lokalnych, zwłaszcza obecne na obszarach defaworyzowanych. Zdanie to podzieliło ogółem 83% badanych.

Wykres 89. W jakim stopniu udało się przezwyciężyć zidentyfikowane bariery, zwłaszcza obecne na obszarach defaworyzowanych?



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania SSI z dyrektorami placówek pełniących rolę LOWE (n=136).

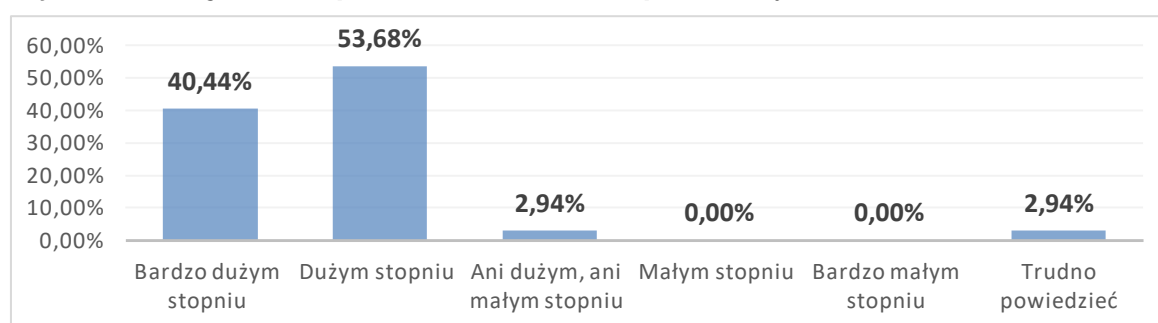
W przypadku jednego LOWE nie próbowano przełamywać barier istniejących w społeczności, a zamiast tego skupiono się na budowaniu pozytywnych postaw i wzmacnianiu istniejących potencjałów, aby w ten sposób doprowadzić do sytuacji, w której mieszkańcy sami będą przewyższać te bariery.

3.9. Zagadnienia systemowe i trwałość efektów

3.9.1. Ocena skuteczności LOWE

Większość dyrektorów podczas badania ilościowego podzieliła opinię, że formuła LOWE spełniła się w dużym lub bardzo dużym stopniu (łącznie 94,1% wskazań). Żaden z ankietowanych przedstawicieli tej grupy nie zadeklarował natomiast, że formuła LOWE nie sprawdziła się.

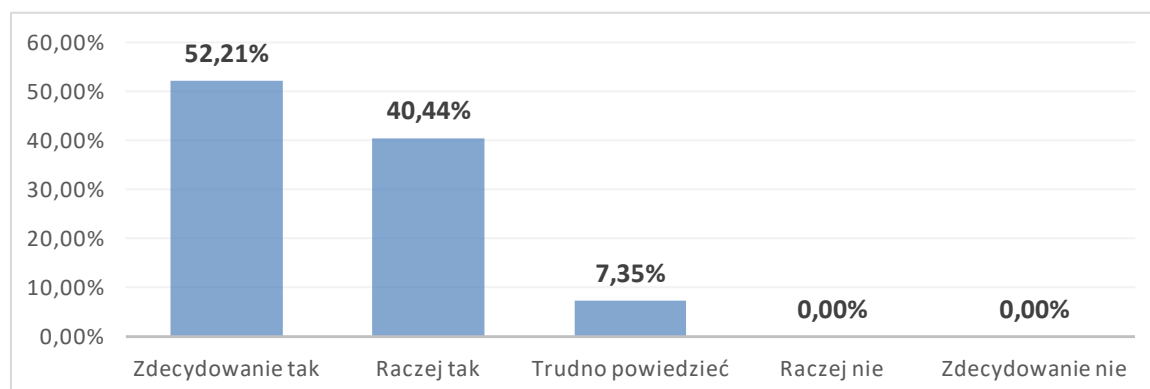
Wykres 90. W jakim stopniu Pana/i zdaniem spełniła się formuła LOWE?



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania SSI z dyrektorami placówek pełniących rolę LOWE (n=136).

Zdecydowana większość ankietowanych dyrektorów LOWE (łącznie 92,7%) potwierdziło, że ich zdaniem wypracowana formuła uczenia się może być upowszechniana w systemie oświaty, w tym ponad połowa (52,2%) zdecydowanie zgodziła się z tym twierdzeniem.

Wykres 91. Czy, Pana/i zdaniem, formuła LOWE może być upowszechniana w systemie edukacji?



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania SSI z dyrektorami placówek pełniących rolę LOWE (n=136).

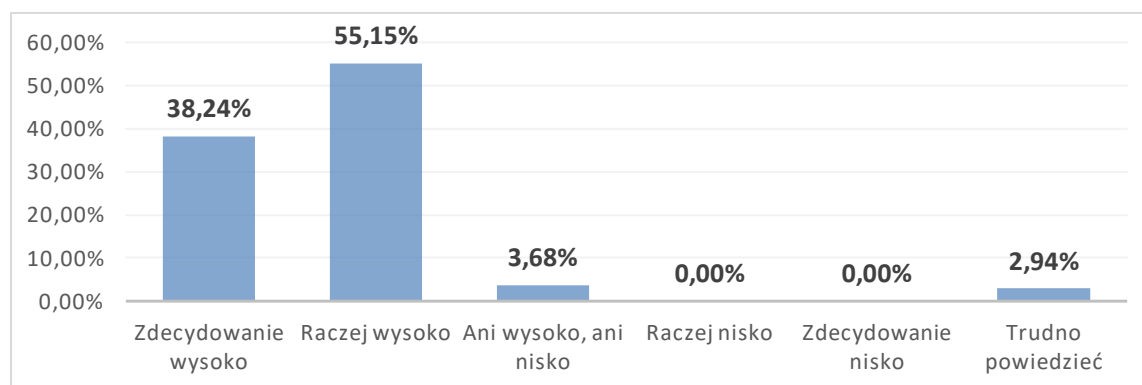
Formuła LOWE została bardzo dobrze opracowana i świetnie sprawdziła się w środowiskach lokalnych. Mieszkańcy bardzo pozytywnie zareagowali na stworzoną ofertę i mocno angażowali się w organizowane działania. Największą zaletą w opinii respondentów był brak narzuconego schematu działań, a duża swoboda i elastyczność w doborze i sposobie realizacji wsparcia.

Stworzona formuła LOWE mogłaby zostać upowszechniona w systemie edukacji przede wszystkim dlatego, że pozwala odbiorcom współdecydować o tym, jaki jest kształt oferty, którą się do nich kieruje oraz ze względu na jej wysoką elastyczność. Należy jedynie zwrócić uwagę na ograniczenia związane z finansowaniem działalności LOWE. Jak wskazywano podczas jednego z wywiadów – ośrodki powinny działać przede wszystkim przy szkołach w małych miejscowościach, w których dostęp do edukacji dla osób dorosłych jest szczególnie trudny.

3.9.2. Trwałość efektów LOWE

Prawie wszyscy dyrektorzy ośrodków, z którymi przeprowadzono badanie wysoko lub bardzo wysoko oceniła trwałość efektów LOWE po zakończeniu realizacji projektów (łącznie 93,4% respondentów). Żaden z nich nie ocenił tej trwałości w sposób niski.

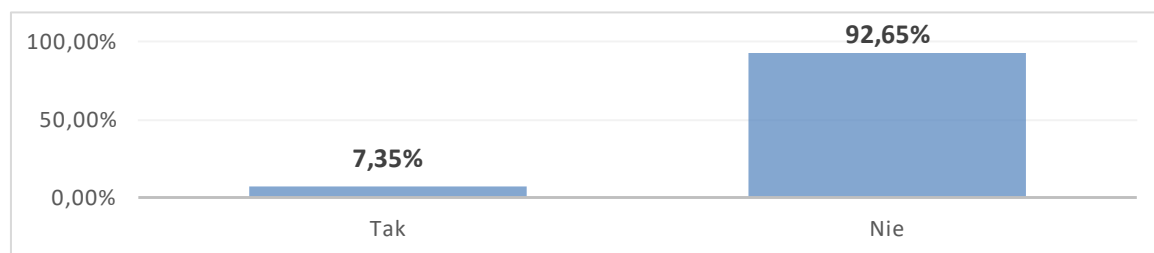
Wykres 92. Jak ocenia Pan/i trwałość efektów LOWE?



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania SSI z dyrektorami placówek pełniących rolę LOWE (n=136).

Zdecydowana większość podmiotów reprezentowanych przez ankietowanych dyrektorów nie zrezygnowała z pełnienia funkcji LOWE (92,7%). Wśród 7,4%, które nie pełnią już tej funkcji znajdowało się pięć placówek – wszystkie brały udział w I edycji konkursu.

Wykres 93. Czy reprezentowany przez Pana/Panią podmiot zrezygnował z pełnienia funkcji LOWE?



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania SSI z dyrektorami placówek pełniących rolę LOWE (n=136).

W czasie wdrażania projektu starano się zapewnić trwałość rezultatów osiągniętych przez uczestników poprzez systematyczną pracę oraz rozłożenie działań (zajęć) w czasie, aby nie przytłoczyć odbiorców. Zapewniono także materiały szkoleniowe i utrzymywano aktywny kontakt z uczestnikami podczas zajęć.

Po zakończeniu finansowania z projektu ośrodki przygotowywały plany działań, w których uwzględniano np. te formy wsparcia, które cieszyły się największym zainteresowaniem uczestników (np. zajęcia ruchowe, komputerowe, artystyczne, zajęcia dotyczące zdrowego odżywiania i profilaktyki chorób).

Podobnie jak w przypadku LOWE utworzonych w ramach II edycji konkursu, również ośrodki z I edycji zapewniały zachowanie trwałości projektów. Z uwagi na mniejsze możliwości finansowania działań w ramach środków własnych organów prowadzących, szkoły skupiły się w swoich działaniach na ograniczeniu warsztatowych form wsparcia, zwiększając jednocześnie liczbę wykładów i prelekcji. Realizowano także zajęcia, które cieszyły się dużą popularnością, aby podtrzymać założenie dotyczące popytowego charakteru oferty. Niektóre placówki starały się również pozyskiwać środki zewnętrzne na kontynuowanie wsparcia z innych źródeł niż POWER.

Większość koordynatorów i animatorów deklarowała, że ich placówki planują kontynuowanie wsparcia dla osób dorosłych po zakończeniu okresu trwałości. Niektóre z nich poszukują alternatywnych źródeł finansowania, np. dofinansowania w ramach innych projektów.

Jeden z respondentów stwierdził, że jego placówka ma plany dotyczące usystematyzowania dotychczasowej działalności LOWE w formie stowarzyszenia lub fundacji, aby zapewnić możliwość pozyskiwania grantów, o które łatwiej starać się organizacjom pozarządowym. Ośrodek chciałby również przygotować konkretną strategię marketingową.

Na trwałość LOWE mogą mieć wpływ również zapisy dokumentów strategicznych i operacyjnych gmin, powiatów, które uwzględniałyby rolę ośrodków w rozwoju społecznym JST. Z przeprowadzonej analizy dokumentów strategicznych w kilku celowo dobranych gminach wynika, że większość JST nie zdecydowała się na wprowadzenie LOWE do aktów

prawa miejscowego. Jednym z nielicznych wyjątków jest Gmina Miasto Świdnica, w której LOWE wpisano do *Strategii Rozwiązywania Problemów Społecznych w Gminie Miasto Świdnica na lata 2019-2023*.⁵¹

3.9.3. Dobre praktyki LOWE

Wśród dobrych praktyk koordynatorzy LOWE wskazywali:

- współpracę z LOWE z I edycji konkursu,
- konkretne formy wsparcia (wyjazdy integracyjne, wyjazdy kulturalne, zajęcia językowe, kursy komputerowe, programy i zajęcia podnoszące poziom przedsiębiorczości mieszkańców).
- wykorzystanie transportu gminy w celu dowożenia uczestników na organizowane zajęcia.

Natomiast animatorzy LOWE zwrócili uwagę na następujące dobre praktyki:

- bezpośredni kontakt podczas budowania relacji partnerskich.
- wsłuchanie się w indywidualne potrzeby odbiorców.
- skuteczna promocja projektu (wykorzystanie różnych narzędzi komunikacyjnych, w tym przede wszystkim marketingu szeptanego oraz informacje nt. osiągniętych rezultatów i przeprowadzonych działań).

Działania wdrożone w LOWE, które zdaniem doradców, należy uznać za dobre praktyki to:

- zastosowanie atrakcyjnych form wsparcia, np. zajęć z zakresu cyberbezpieczeństwa, kursów językowych, zajęć ruchowych, zajęć dotyczących zdrowego stylu życia.
- elastyczność oferowanego wsparcia,
- skierowanie działań do różnych grup wiekowych (zapewnienie wymiany międzypokoleniowej).
- objęcie wsparciem dużej grupy odbiorców.
- działania informacyjno-promocyjne gwarantujące „umasowienie” działań.

Dodatkowo, dobre praktyki zostały zidentyfikowane w ramach analizy case study:

LOWE przy Zespole Szkół Ponadgimnazjalnych nr 2 w Kępnie

Dobre praktyki LOWE w powiecie Kępińskim to:

- wysoki poziom zaangażowania organu prowadzącego,
- wysoka jakość przeprowadzonej diagnozy potrzeb lokalnych,
- skuteczna rekrutacja uczestników i kadry ośrodka,

⁵¹ Strategia Rozwiązywania Problemów Społecznych w Gminie Miasto Świdnica na lata 2019-2025, Świdnica 2019, s. 54.

- realizacja zadań pomimo stanu pandemii (z dostosowaniem się do obowiązujących wymogów sanitarno-epidemiologicznych),
- wysoki poziom współpracy z partnerami lokalnymi oraz Grantodawcami,
- wysoki poziom przygotowania placówki do pełnienia roli LOWE.

Zgodnie z wypowiedziami uczestników do dobrych praktyk LOWE należy zaliczyć:

- dostępność wsparcia dla mieszkańców,
- wysoka jakość wsparcia, (dzięki której uczestnicy odnoszą widoczne korzyści),
- praktyczne rezultaty/ umiejętności, (kompetencje mogą być przydatne w codziennym życiu oraz w pracy zawodowej),
- duże zróżnicowanie wieku uczestników,
- zajęcia dostosowane do potrzeb.

LOWE przy Szkole Podstawowej nr 2 im. Polskich Olimpijczyków w Świdnicy

Dobre praktyki LOWE w Świdnicy to:

- skuteczność przeprowadzonej diagnozy potrzeb i dopasowanie wsparcia do potrzeb uczestników,
- zaangażowanie kadry w realizowane zadania,
- wysoką dostępność mieszkańców do oferowanego wsparcia.

Zgodnie z wypowiedzią jednego z uczestników dobrą praktyką było stworzenie takiej oferty, która będzie atrakcyjna dla osób posiadających różne potrzeby i zainteresowania.

LOWE przy Szkole Podstawowej im. Batalionów Chłopskich Jaślikowie

Dobre praktyki LOWE w gminie Krasnystaw:

- dopasowane wsparcia do zidentyfikowanych problemów oraz potrzeb lokalnych,
- zaangażowanie kadry projektowej oraz pedagogów i trenerów realizujących wsparcie,
- szeroka oferta wsparcia,
- wysoka jakość współpracy instytucji i podmiotów ze środowiska lokalnego.

LOWE przy Szkole Podstawowej w Przecławiu

Dobre praktyki LOWE w gminie Niegostawice:

- wysoka skuteczność procesu diagnozowania potrzeb lokalnych,
- bardzo wysoka jakość współpracy z innymi podmiotami, w tym z MEiN oraz Grantodawcami,
- realizacja projektu pomimo trudności wynikających z pandemii Covid-19,
- efektywne wykorzystanie potencjału placówki oświatowej, przy której utworzono LOWE oraz zasobów posiadanych przez jej partnerów,

- uzyskanie przez uczestników certyfikatów ukończenia zajęć,
- możliwość skorzystania z zajęć dotychczas niedostępnych dla mieszkańców.

LOWE przy Szkole Podstawowej im. Henryka Sienkiewicza w Oblęgorku

Dobre praktyki LOWE w gminie Strawczyn:

- zastosowana oferta wsparcia (warsztaty, wyjazdy kulturalno-edukacyjne),
- bardzo wysoki poziom zaangażowania organu prowadzącego w działalność LOWE,
- pozytywny wpływ nawiązanego partnerstwa na wdrażane działania,
- planowa realizacja założeń projektowych,
- trafność przeprowadzonej diagnozy potrzeb,
- realizacja zajęć pomimo pandemii Covid-19,
- duże zróżnicowanie zajęć,
- wysoką dostępność wsparcia.

LOWE przy Szkole Podstawowej im. Mikołaja Kopernika w Ciekusynie

Dobre praktyki LOWE w Ciekusynie to:

- integrowanie społeczności lokalnej do wspólnych działań,
- organizowanie spotkań umożliwiających wymianę doświadczeń,
- poszukiwanie osób, które mają talent i umiejętności i mogą (oraz chcą) się nimi podzielić,
- bardzo dobre warunki prowadzenia zajęć,
- współpraca międzypokoleniowa,
- udział w wydarzeniach ważnych dla społeczności lokalnej (występ chóru, który utworzono w LOWE brał udział w imprezach lokalnych),
- testy sprawdzające wiedzę po zakończeniu zajęć,
- dostęp do kultury, dotychczas niedostępnej,
- zajęcia pozwalające na rozwój osobisty uczestników,
- grupowe zajęcia ruchowe.

LOWE przy Zespole Szkół Budowlanych im. Jurija Gagarina w Bydgoszczy

Dobre praktyki LOWE w Bydgoszczy:

- zaangażowanie organu prowadzącego,
- wysoka jakość współpracy z partnerami projektu,
- bardzo wysoki poziom współpracy z Grantodawcami,
- wysoki poziom przygotowania placówki do pełnienia roli LOWE (bardzo dobre wykorzystanie potencjału infrastruktury, organizacji oraz kadry),
- zaangażowanie lokalnych liderów w działalność ośrodka,

- dostosowanie poziomu zajęć do poziomu uczestników,
- kameralny charakter zajęć,
- bardzo dobry kontakt uczestników z osobą prowadzącą zajęcia,
- realizacja zajęć przydatnych w pracy zawodowej,
- wykwalifikowana kadra.

LOWE przy Katolickiej Szkole Podstawowej im. św. Jana Bosko w Piotrkowie Trybunalskim

Dobre praktyki LOWE w Piotrkowie Trybunalskim to:

- wyrobienie przez uczestników nawyku dbania o zdrowie, kondycję fizyczną i o zdrowy tryb życia,
- bardzo duże zaangażowanie organu prowadzącego w LOWE,
- udział LOWE w ponadlokalnej sieci współpracy (inicjatywy międzynarodowe),
- dopasowanie poziomu zajęć do możliwości odbiorców,
- wysoki poziom zróżnicowania oferty,
- bardzo dobra organizacja wsparcia,
- dostęp do materiałów szkoleniowych,
- przyjazna atmosfera podczas zajęć.

LOWE przy Szkole Podstawowej nr 1 w Bieczu

Dobre praktyki LOWE w Bieczu to:

- bardzo duży poziom zaangażowania organu prowadzącego LOWE,
- realizacja zadań w okresie pandemii Covid-19, po dostosowaniu się do wprowadzonych obostrzeń,
- inicjatywy współpracy i wymiany doświadczeń w skali europejskiej,
- dobrowolność udziału w zajęciach,
- rozbudowana i różnorodna oferta wsparcia,
- zaangażowanie i kompetencje kadry realizującej zajęcia,
- skuteczność działań informacyjno-promocyjnych nt. projektu i LOWE,
- spotkanie zamykające (podsumowujące) projekt, podczas którego zaprezentowano wyniki osiągnięte przez poszczególne grupy szkoleniowe,
- bardzo dobra koordynacja projektu,
- realizacja inicjatyw ważnych dla społeczności lokalnej (np. sprzątanie świata, sadzenie roślin).

LOWE przy Liceum Ogólnokształcącym dla dorosłych w Tczewie

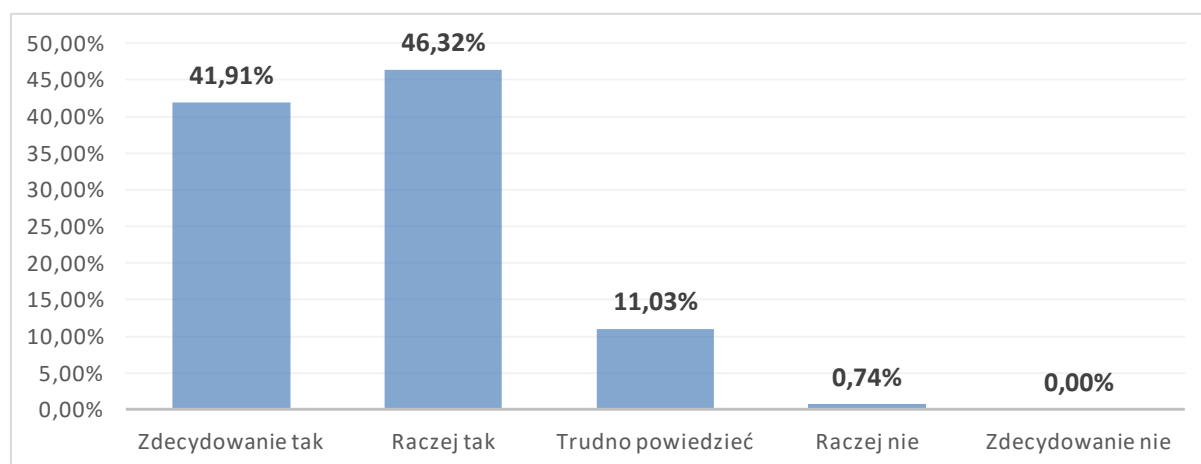
Dobre praktyki LOWE w Tczewie:

- bardzo duże zaangażowanie w działalność LOWE ze strony organu prowadzącego,
- bardzo duży pozytywny wpływ partnerstwa zawiązanego na potrzeby realizacji projektu,
- bardzo dobra współpraca z MEiN oraz Grantodawcami,
- bardzo wysoka trafność oferty w odniesieniu do potrzeb i oczekiwań grupy docelowej,
- bardzo wysoka efektywność wykorzystania zasobów placówki,
- wymiana doświadczeń z placówkami zagranicznymi,
- kontynuowanie działań w okresie pandemii Covid-19,
- rozbudowana część praktyczną zajęć,
- wysoki poziom merytoryczny wsparcia,
- dobre wyposażenie pracowni,
- wysoka jakość materiałów szkoleniowych,
- zaangażowanie osób prowadzących.

3.9.4. Postrzeganie funkcji szkoły przez pryzmat LOWE

W opinii zdecydowanej większości ankietowanych dyrektorów w wyniku realizacji projektów LOWE zmieniło się postrzeganie funkcji szkoły zarówno przez samorządy, jak i lokalnych partnerów. Zdanie to podzieliło ogółem 88,2% badanych, w tym 41,9% w stopniu zdecydowanym.

Wykres 94. Czy w wyniku realizacji projektów LOWE zmieniło się postrzeganie funkcji szkoły przez samorząd / organ prowadzący / partnerów?



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania SSI z dyrektorami placówek pełniących rolę LOWE (n=136).

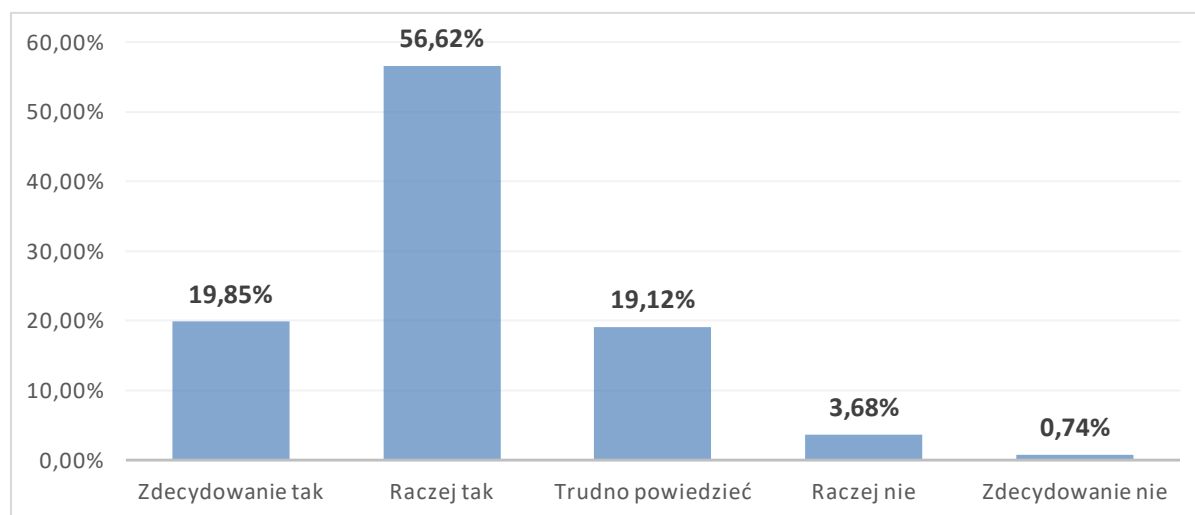
Utworzenie LOWE pozwoliło na zmianę postrzegania funkcji pełnionych przez placówki – zarówno przez samą kadrę LOWE, jak i decydentów i ogół mieszkańców. Szkoły stały się bardziej aktywne, a ich zasięg działania zdecydowanie wzrósł.

Realizacja projektów LOWE przyczyniła się do zmiany świadomości społecznej na temat roli pełnionej przez szkoły. Do tej pory szkoły kojarzyły się mieszkańcom wyłącznie z miejscem, w którym mogą się uczyć dzieci. Obecnie placówki postrzegane są jako miejsca bardziej otwarte, z dużym potencjałem, również w odniesieniu do edukacji osób dorosłych. Zauważalny jest również wzrost zainteresowania organów prowadzących poszerzeniem funkcji szkół o ofertę LOWE. Zdaniem jednego z animatorów wynika to częściowo z pozytywnego wpływu partnerów LOWE na sposób funkcjonowania szkół. Partnerzy stosują zwykle inne metody pracy oraz działają w oparciu o inne zasady niż szkoły, w związku z czym ich wpływ poprzez LOWE na sposób funkcjonowania szkół może być znaczący.

3.9.5. Znaczenie realizowanych projektów

Większość badanych dyrektorów ośrodków uznało, że LOWE wpłynęły na kształtowanie kierunków lokalnej polityki społecznej (łącznie 76,5% odpowiedzi). Przeciwnego zdania było zaledwie 3,7% badanych.

Wykres 95. Czy LOWE wpłynęły na kształtowanie kierunków lokalnej polityki społecznej?



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania SSI z dyrektorami placówek pełniących rolę LOWE (n=136).

Działalność LOWE miała wpływ na kształtowanie polityk lokalnych, m.in. w zakresie postrzegania procesu aktywizacji osób wykluczonych społecznie oraz bezrobotnych. Ma ona charakter trwały oraz ponadlokalny. Świadczą o tym m.in.:

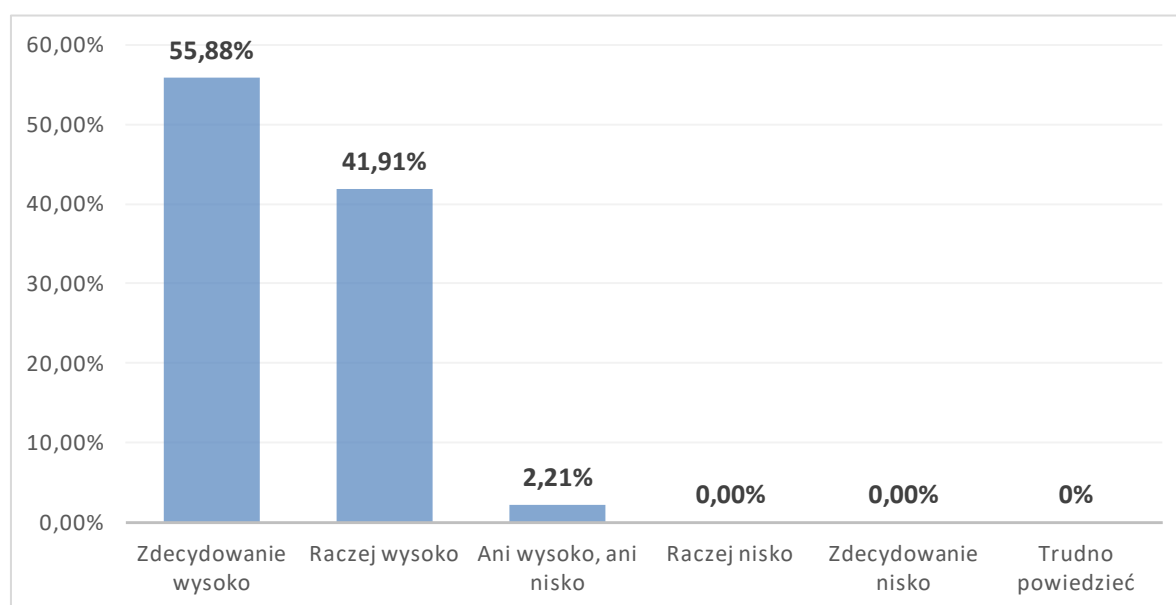
- udział w LOWE mieszkańców gmin ościennych,
- zainspirowanie innych samorządów funkcjonowaniem LOWE,
- ponadlokalna (najczęściej nieformalna) z podmiotami z różnych regionów kraju,
- rozpoznawalność LOWE w społeczności lokalnej oraz gminach ościennych.

Działania zrealizowane w ramach projektu nie miały charakteru epizodycznego, ponieważ funkcje pełnione przez szkoły uległy zmianie, a działania w wielu placówkach są kontynuowane (choć w mniejszym zakresie).

3.9.6. Czynniki sukcesu LOWE

Niemal wszyscy ankietowani dyrektorzy LOWE zgodzili się z tym, że wyniki osiągnięte przez ośrodki były bardzo wysokie lub wysokie (łącznie 97,8% badanych). Ani jeden z respondentów nie uznał tych wyników za niskie czy bardzo niskie.

Wykres 96. Jak ocenia Pan/i wyniki osiągnięte przez LOWE?



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania SSI z dyrektorami placówek pełniących rolę LOWE (n=136).

Wśród czynników sukcesu LOWE, na które zwrócili uwagę koordynatorzy znalazły się:

- sprawne działanie wszystkich elementów LOWE,
- wysoki poziom zaangażowania kadry LOWE oraz organów prowadzących,
- współpraca z innymi podmiotami (szczególnie na poziomie lokalnym),
- właściwy dobór oferty wsparcia.

Ponadto, animatorzy zwrócili uwagę na:

- wsłuchiwanie się w potrzeby mieszkańców,
- promocję działań realizowanych przez LOWE,
- wysoki poziom organizacji (sprawne zarządzanie placówką oraz realizowanymi działaniami).

Według doradców czynnikami sukcesu są:

- skutecznie zrealizowane diagnozy potrzeb,

- zapewnienie spotkań uczestników z doradcą, który dopasował wsparcie indywidualnie do każdego uczestnika,
- wysoki poziom zaangażowania społecznego,
- zaangażowanie osób realizujących projekt,
- współpraca instytucji,
- dostępność do usługodawców realizujących wsparcie,
- wsparcie ze strony samorządu,
- działania informacyjno-promocyjne w społeczności lokalnej dotyczące wsparcia oferowanego w ramach LOWE.

W ramach analizy *case study* zidentyfikowano poniższe czynniki sukcesu:

LOWE przy Zespole Szkół Ponadgimnazjalnych nr 2 w Kępnie

Mocne strony szkoły w kontekście LOWE⁵²:

- doświadczenie w realizacji licznych projektów i programów edukacyjnych (takich jak *Kultura bezpieczeństwa* lub *Erasmus+*),
- bardzo dobrze przygotowany zespół pracowników, wysokie kompetencje zawodowe i systematyczne podnoszenie kwalifikacji,
- dostępność pomieszczeń (w tym pracowni, sal wykładowych, warsztatów) oraz poziom ich wyposażenia),
- współpraca z wieloma podmiotami na gruncie lokalnym, a także z instytucjami zagranicznymi (7 projektów międzynarodowych) oraz pracodawcami polskimi i niemieckimi.

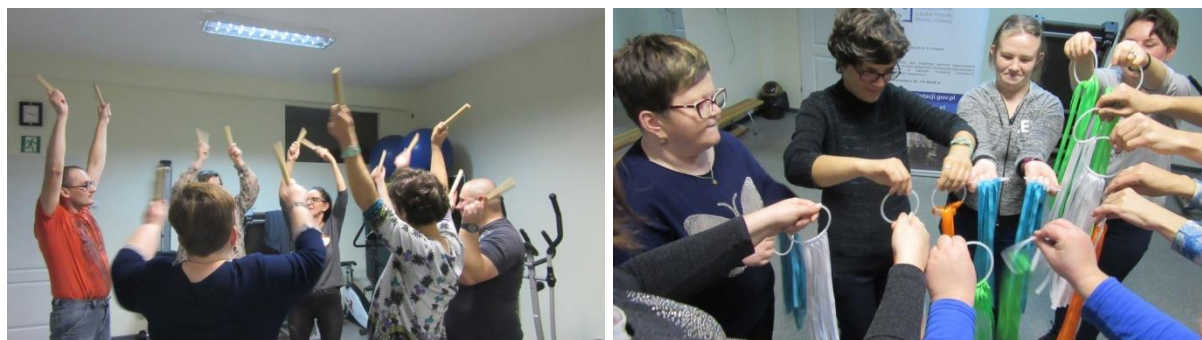
Po zakończeniu finansowania działalności LOWE w ramach projektu działania były prowadzone w oparciu o środki własne organu prowadzącego szkołę. W zajęciach organizowanych przez ośrodek wzięło udział łącznie ponad 1 000 osób, które korzystały głównie z kursów językowych oraz szkoleń i warsztatów podnoszących kompetencje miękkie. Zgodnie z informacjami przekazanymi przez dyrektora, wsparcie, z którego skorzystali mieszkańcy powiatu kępińskiego w ramach projektu, nie mogłoby zostać zrealizowane bez środków z PO WER.

Udzielone wsparcie było bardzo skuteczne, projekt cieszył się dużym zainteresowaniem mieszkańców, a zastosowane metody i narzędzia pracy uznano za atrakcyjne. W działania projektowe zaangażowani byli m.in. lokalni liderzy, a zawiązana współpraca, pomimo pewnych trudności, została oceniona wysoko.

⁵² *Diagnoza potrzeb środowiska lokalnego w zakresie aktywności edukacyjnej oraz ocena potencjału LOWE w powiecie kępińskim*, Kępno 2017, s. 14-18.

Wdrożone działania w wysokim stopniu przyczyniły się do podniesienia poziomu wiedzy oraz umiejętności uczestników, którzy byli w nie bardzo zaangażowani. Poza efektami uzyskanymi przez grupę docelową LOWE (takimi jak np. rozwój umiejętności oraz podniesienie motywacji osób dorosłych do zmiany postaw społeczno-zawodowych czy powstawanie drobnych inicjatyw przedsiębiorczych wśród uczestników) korzyści odniosła również kadra pedagogiczna oraz pozostałe osoby zaangażowane w realizację projektu. Uzyskane wsparcie uznano przy tym za trafnie dobrane, a rezultaty za charakteryzujące się wysoką trwałością.

Zdjęcie 1. Warsztaty taneczne w LOWE w powiecie kępińskim



Źródło: http://www.zsp2.kepno.pl/lowe_galeria2.php [dostęp na dzień: 09.09.2022].

LOWE przy Szkole Podstawowej nr 2 im. Polskich Olimpijczyków w Świdnicy

Wsparcie realizowane w ramach projektu zostało trafnie dobrane, dzięki przeprowadzeniu diagnozy potrzeb grupy docelowej. Z oferty LOWE w Świdnicy uczestniczyło miesięcznie ok. 15 osób. Uczestnicy byli bardzo zaangażowani w realizowane działania. Wsparcie oceniono jako skuteczne, do czego przyczyniło się bardzo dobre przygotowanie placówki do pełnienia funkcji LOWE (m.in. odpowiedni potencjał szkoły, zarówno w odniesieniu do zasobów ludzkich, jak i lokalowych, technicznych oraz dydaktycznych), jak również zaangażowanie w proces tworzenia i funkcjonowania jednostki lokalnych liderów.

Pozytywnie oceniono rezultaty osiągnięte przez uczestników, w tym przede wszystkim te dotyczące umiejętności uniwersalnych oraz korzystnie wpływających na sytuację uczestników na rynku pracy. Działania zrealizowane przez LOWE umożliwiły też podniesienie samooceny tych osób i poziom ich motywacji.

Zdjęcie 2. Jarmark Bożonarodzeniowy zorganizowany przez LOWE w Świdnicy



Źródło: <https://swidnica24.pl/2017/12/swiatecznie-w-swidnickiej-sp2/> [dostęp na dzień: 09.09.2022].

Zrealizowane działania z jednej strony umożliwiły pozyskanie wiedzy, umiejętności oraz nowych kompetencji przez uczestników projektu, z drugiej natomiast w bardzo dużym stopniu wpłynęły na wzrost motywacji nauczycieli do rozwoju oraz ponoszenia własnych kwalifikacji w ramach pracy w placówce macierzystej. Pozwoliły im również na przygotowanie do pracy z osobami dorosłymi.

W opinii dyrektora szkoły, przy której utworzono LOWE, narzędzia oraz metody wykorzystywane przez kadrę ośrodka charakteryzowały się bardzo wysoką atrakcyjnością i innowacyjnością. Wsparcie stanowiło odpowiedź na zdiagnozowane potrzeby uczestników, a uzyskane przez nich efekty powinny utrzymać się w długim okresie czasu.

LOWE przy Szkole Podstawowej im. Batalionów Chłopskich w Jaślikowie

W oparciu o zrealizowaną diagnozę określono mocne strony szkoły jako LOWE⁵³:

- wykwalifikowana kadra pedagogiczna podnosząca swoje kompetencje zawodowe i przedmiotowe,
- dobra współpraca z władzami Gminy Krasnystaw,
- doświadczenie w realizacji projektów ze środków zewnętrznych,
- dobrze wyposażone sale dydaktyczne,
- umiejętność współpracy z instytucjami i podmiotami w społeczności lokalnej,
- atmosfera sprzyjająca pracy zespołowej.

Badanie przeprowadzone z dyrektorem placówki potwierdziło, że ośrodek realizował bardzo szeroki zakres wsparcia, (w tym np. zajęcia ruchowe, kursy i warsztaty – gotowanie, florystyka, pomoc medyczna dla strażaków, pierwsza pomoc medyczna dla mieszkańców, szkolenia z zakresu rozwijania kompetencji miękkich), z którego skorzystało łącznie ponad 400 mieszkańców (od 30 do 50 osób miesięcznie).

⁵³ *Diagnoza potrzeb środowiska lokalnego w zakresie aktywności edukacyjnej oraz ocena potencjału LOWE w Jaślikowie*, s. 21.

Bardzo wysoko oceniono wsparcie działalności LOWE w ramach PO WER pod kątem trafności i użyteczności, w odniesieniu do zdiagnozowanych potrzeb i oczekiwań grupy docelowej, jak również zakładaną trwałość efektów wsparcia (w tym w zakresie integracji społecznej i aktywizacji zawodowej). Szkoła posiadała bardzo duży potencjał, który został z powodzeniem wykorzystany do realizacji zaplanowanych zadań. Podkreślono przy tym wysoki poziom zainteresowania mieszkańców oraz zaangażowanie uczestników.

Zdjęcie 3. Zajęcia z pomocy medycznej dla strażaków w LOWE w gminie Krasnystaw



Źródło: <http://spjaslikow.szkolnastrona.pl/art,178,pierwsza-pomoc-strazaczy> [dostęp na dzień: 09.09.2022].

Wartością dodaną w przypadku ośrodka utworzonego w Jaślikowie była wysokiej jakości współpraca pomiędzy różnymi instytucjami (np. GOPS), w tym wymiany doświadczeń z podmiotami zagranicznymi. W realizowane działania byli też włączeni liderzy lokalni.

Warto również podkreślić duże zaangażowanie LOWE z gminy Krasnystaw w prowadzoną działalność na rzecz upowszechniania idei uczenia się osób dorosłych, o której świadczy np. udział ośrodka w kampanii medialnej realizowanej przez Ministerstwo Edukacji i Nauki w 2020 roku⁵⁴ oraz w konferencji Ośrodka Rozwoju Edukacji w 2022 roku⁵⁵.

Aktualnie, po zakończeniu projektu, działania są dalej realizowane (głównie w formie szkoleń oraz wykładów), jednak w mniejszym zakresie, z uwagi na niższe możliwości finansowe organu prowadzącego (brak dofinansowania zewnętrznego). Placówka planuje jednak utrzymywać tę działalność tak długo, jak długo mieszkańcy będą zgłaszać zainteresowanie udziałem w oferowanych formach wsparcia.

LOWE przy Szkole Podstawowej w Przecławiu

⁵⁴ Film zrealizowany w ramach kampanii dostępny jest pod adresem: <https://www.youtube.com/watch?v=w09aUxrlHq8&t=5s> [dostęp na dzień: 08.09.2022].

⁵⁵ Informacje dotyczące konferencji przedstawiono w artykule: <https://www.ore.edu.pl/2022/05/podsumowanie-konferencji-lokalne-osrodki-wiedzy-i-edukacji-lowe-jako-nowe-oblicze-edukacji-dla-doroslych/> [dostęp na dzień: 08.209.2022].

Lokalny Ośrodek Wiedzy i Edukacji w gminie Niegosławice realizował zróżnicowane formy wsparcia dla około 30 osób miesięcznie. W ofercie znajdowały się np. zajęcia ruchowe, kursy prawa jazdy, spotkanie z pedagogiem, zajęcia z wizażu i wiele innych, prowadzone przez kilkunastu usługodawców (w zależności od okresu od 10 do 15 osób). Oferta była elastyczna i dopasowana do potrzeb społeczności lokalnej, dzięki czemu placówka nie miała żadnych trudności z rekrutacją uczestników – do udziału w zajęciach zgłaszało się wielu mieszkańców, a ich zaangażowanie w realizowane działania było wysokie.

Program realizowany przez LOWE został w bardzo wysokim stopniu ukierunkowany na pracę z osobami zagrożonymi wykluczeniem społecznym oraz ich integrację i aktywizację zawodową. Uczestnicy zdobyli nowe umiejętności oraz kompetencje, które mają szansę utrzymać się w dłuższej perspektywie czasu. Korzyści odniosła również kadra zaangażowana w realizację projektu (np. dzięki podniesieniu motywacji do wykonywanych zadań czy chęci rozwoju własnego). Realizacja wsparcia pozwoliła też na rozwój kapitału społecznego oraz kształtowanie kierunków lokalnej polityki społecznej.

LOWE przy Szkole Podstawowej im. Henryka Sienkiewicza w Oblęgorku

Po zakończeniu projektu LOWE działający w gminie Strawczyn prowadził warsztaty fotograficzne, kulinarne, plastyczne i muzyczne, realizowane przez 7 usługodawców. Wsparcie jest elastyczne i nastawione na aktywizację uczestników. Miesięcznie w zajęciach brało udział od 50 do 70 osób dorosłych. Funkcjonowanie ośrodka finansowane było ze środków własnych organu prowadzącego. Gmina planuje realizować rozpoczęte działania również po zakończeniu okresu trwałości projektu, z uwagi na wysoką trwałość oraz użyteczność wsparcia.

Zdjęcie 4. Warsztaty zorganizowane w LOWE w Oblęgorku (Gmina Strawczyn)



Źródło: <http://www.spoblegorek.pl/index.php/lokalny-osrodek-edukacji-i-wiedzy/galeria-zdjec> [dostęp na dzień: 09.09.2022].

Placówka nie miała żadnych problemów w rekrutacji uczestników, którzy byli bardzo zaangażowani we wszystkie oferowane formy wsparcia, dzięki przeprowadzeniu diagnozy potrzeb środowiska lokalnego przed rozpoczęciem działań LOWE. Ważne było również

efektywne wykorzystanie zasobów posiadanych przez jednostkę (zarówno materialnych, jak i niematerialnych) oraz metody pracy polegającej na uczeniu się od siebie i dzielenia się umiejętnościami przez poszczególnych uczestników.

Warunki zaangażowania do projektu grantowego były bardzo atrakcyjne dla kadry LOWE. Pracownicy wysoko ocenili wsparcie uzyskane od Grantodawców. Bardzo wysoko oceniono również skuteczność wsparcia udzielonego uczestnikom projektu, szczególnie pod kątem ich aktywizacji zawodowej.

Realizacja projektu przyczyniła się ponadto do zmiany postrzegania funkcji szkoły przez władze samorządowe oraz zmiany kierunków lokalnej polityki społecznej.

LOWE przy Szkole Podstawowej im. Mikołaja Kopernika w Ciekusynie

Mocne strony szkoły w odniesieniu do utworzonego LOWE to:

- duży potencjał szkoły oraz jej partnerów,
- zaangażowanie organu prowadzącego szkołę,
- wiedza i doświadczenie partnerów, w tym w zakresie realizacji różnych typów projektów,
- diagnoza potrzeb i oczekiwań grupy docelowej.

Działalność szkoły w zakresie edukacji osób dorosłych została wstrzymana w okresie realizacji badania (okres wakacyjny), i zgodnie z planem powinna być wznowiona jesienią. Po zakończeniu projektu działania LOWE realizowane są w ramach środków własnych organu prowadzącego. W ramach LOWE oferowano szerokie wsparcie w formie warsztatów, kursów, szkoleń. Z uwagi na przeprowadzony wcześniej proces diagnostyczny wsparcie zostało dobrze dopasowane do potrzeb grupy docelowej, a uzyskane efekty osiągnięte dzięki realizacji projektu odznaczały się wysokim poziomem trwałości. Zmiany odczuwane były przy tym zarówno przez uczestników, jak i kadre, partnerów oraz środowisko lokalne.

Zdjęcie 5. Warsztaty realizowane przez LOWE w Ciekusynie (Gmina Nasielsk)



Źródło: <https://www.facebook.com/L.O.W.E.Nasielsk/> [dostęp na dzień: 09.09.2022].

Najważniejsze czynniki sukcesu realizowanych działań to: dopasowane wsparcia, bardzo dobre wykorzystanie istniejącego potencjału lokalowego oraz kadrowego, a także wysoki poziom zaangażowania we wdrażane zadania (zarówno ze strony pracowników placówki, jak i partnerów oraz organu zarządzającego), wysoka jakość współpracy z Grantodawcami oraz wysoka jakość narzędzi i metod wykorzystywanych przez kadrę LOWE.

Realizowany projekt przyczynił się nie tylko do zdobycia nowej wiedzy, kompetencji, czy kwalifikacji przez uczestników projektu (przede wszystkim w zakresie umiejętności podstawowych, osobistych i społecznych), ale również do podniesienia kompetencji i umiejętności nauczycieli w zakresie pracy z osobami dorosłymi, a także ich motywacji do własnego rozwoju i pracy w jednostce macierzystej.

LOWE przy Zespole Szkół Budowlanych im. Jurija Gagarina w Bydgoszczy

Ośrodek utworzony w Bydgoszczy wciąż oferuje wsparcie dla mieszkańców. Miesięcznie w zajęciach bierze udział ok. 30 osób. Obecnie zajęcia w placówce oferuje 3 usługodawców, działalność LOWE utrzymywana jest ze środków własnych organu prowadzącego. Działania te planowane są do utrzymania również po zakończeniu obowiązkowego okresu trwałości, z uwagi na istniejące zapotrzebowanie.

Na podstawie wypowiedzi dyrektora ośrodka w Bydgoszczy należy ocenić, że działalność LOWE zdecydowanie sprzyja uczeniu się osób dorosłych w społeczności lokalnej. Osoby, które skorzystały ze wsparcia oferowanego przez ośrodek z dużym zaangażowaniem uczestniczyły dostępnych zajęciach.

Wsparcie zostało trafnie dopasowane do potrzeb mieszkańców i okazało się wysoce skuteczne. Podczas zajęć wykorzystywano nowoczesne metody nauczania oraz formy zajęć aktywizujące i integrujące uczestników. Wsparcie dotyczyło zarówno zdobywania umiejętności podstawowych, przekwalifikowanie lub aktualizację kwalifikacji zawodowych oraz integrację mieszkańców, jak również poprawę ich sytuacji osobistej. Wśród uczestników zauważono także zmiany postaw społeczno-zawodowych.

Warto przy tym zauważyć, że nauczyciele, którzy skorzystali z doradztwa oferowanego przez Grantodawcę zdecydowanie wysoko ocenili uzyskane wsparcie oraz jego wpływ na podniesienie poziomu posiadanych przez siebie kompetencji. Dzięki pracy w LOWE u osób tych zaobserwowano również wyższy poziom motywacji do własnego rozwoju.

Wśród korzyści odniesionych przez środowisko lokalne można ponadto wskazać: rozwój kapitału społecznego i zmianę sposobu postrzegania funkcji szkoły przez JST oraz partnerów placówki.

LOWE przy Katolickiej Szkole Podstawowej im. św. Jana Bosko w Piotrkowie Trybunalskim

Mocne strony szkoły w kontekście LOWE:

- bardzo dobrze wykształcona i stale doskonaląca się kadra pedagogiczna z długim stażem pracy,
- szkoła dostosowana do potrzeb nowoczesnego uczenia się z odpowiednim zapleczem lokalowym, technicznym oraz dydaktycznym,
- rozwinięta sieć współpracy na gruncie lokalnym,
- wsparcie ze strony organu prowadzącego szkołę.

Po wakacyjnej przerwie LOWE w Piotrkowie Trybunalskim wznawia działalność jesienią. Realizowanymi dotąd zajęciami były kursy językowe (język angielski i włoski), a także zajęcia sportowe i kurs żeglarski. W zajęciach uczestniczyło kilkanaście osób miesięcznie, a działania realizowane były przez 4 usługodawców. Po zakończeniu projektu działania realizowane są ze środków finansowych organu prowadzącego szkołę. Placówka zamierza kontynuować działalność po zakończeniu okresu trwałości co najmniej przez kolejny rok, z uwagi na zainteresowanie mieszkańców.

Zdjęcie 6. Kurs żeglarskich – szkolenie praktyczne na Mazurach organizowane w ramach LOWE w Piotrkowie Trybunalskim



Źródło: <https://zsjb.szkolnastrona.pl/art,1030,lowe-jest-bosko-kurs-zezlarski-szkolenie-praktyczne-na-mazurach> [dostęp na dzień: 09.09.2022].

Z wypowiedzi dyrektora placówki wynika, że ośrodek w bardzo dużym stopniu przyczynia się do edukowania osób dorosłych w lokalnej społeczności. Przygotowanie oferty poprzedzono diagnozą środowiska lokalnego, a nauczyciele skorzystali ze wsparcia szkoleniowego, które przygotowało ich do realizacji zadań edukacyjnych z osobami dorosłymi.

Wsparcie uzyskane przez uczestników przyczyniło się z kolei do pozyskania przez nich nowych kompetencji i umiejętności (m.in. o charakterze uniwersalnym oraz w zakresie rozwoju osobistego), a także zmianę ich postaw społeczno-zawodowych i wzrost motywacji do zmiany własnej sytuacji życiowej.

Zarówno organ prowadzący szkołę, jak i kadra LOWE i jego partnerzy, byli (i są) mocno zaangażowani w jego działalność. O zaangażowaniu tym świadczy m.in. udział ośrodka w kampanii medialnej zrealizowanej przez Ministerstwo Edukacji i Nauki w 2020 roku⁵⁶.

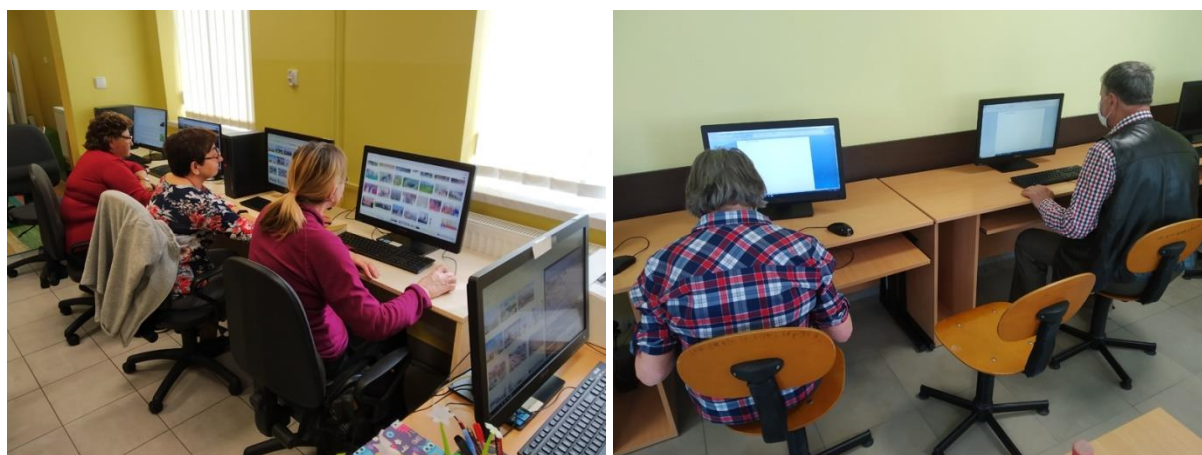
LOWE przy Szkole Podstawowej nr 1 w Bieczu

Mocne strony szkoły w kontekście LOWE:

- bardzo duże doświadczenie we współpracy międzynarodowej w realizacji programów edukacyjnych (m.in. Erasmus+, Comenius, „It's EUR life” – współpraca np. ze szkołami z Irlandii, Francji, Niemiec, Hiszpanii, Grecji, Włoch, Litwy i Turcji) będące źródłem wymiany dobrych praktyk i innowacyjnych metod nauczania,
- szeroki zakres działań realizowanych dla uczniów, wykraczający poza realizację zajęć dydaktycznych w ramach przyjętego programu nauczania (np. doradztwo zawodowe skierowane do uczniów w celu wsparcia ich w wyborze ścieżki kształcenia, wyjazdy, warsztaty tematyczne),
- udział w wielu projektach oraz konkursach (np. #OSEWyzwanie).

W aktualnej ofercie LOWE w Bieczu znajdują się zajęcia językowe i kulinarne, a także ruchowe (w tym joga, aerobic, tenis stołowy, siatkówka). Z oferty tej korzysta miesięcznie ok. 30 osób. Działalność ośrodka utrzymywana jest w ramach środków własnych organu prowadzącego szkołę. W celu stworzenia oferty LOWE przeprowadzono diagnozę, uwzględniającą m.in. potencjał partnerów LOWE. Przeprowadzona diagnoza charakteryzowała się wysoką trafnością, dzięki czemu przygotowana oferta pozwoliła na bardzo dobre dopasowanie wsparcia do potrzeb i oczekiwań grupy docelowej.

Zdjęcie 7. Zajęcia praktyczne z obsługi komputera zorganizowane w LOWE w gminie Biecz



Źródło: <http://lowe.biecz.pl/zajecia-komputerowe/> [dostęp na dzień: 09.09.2022].

⁵⁶ Film zrealizowany w ramach kampanii dostępny jest pod adresem: <https://www.youtube.com/watch?v=w09aUxrlHq8&t=5s> [dostęp na dzień: 08.209.2022].

W ramach realizowanego projektu udało się zrealizować wszystkie założenia. Wysoka skuteczność wdrożonych działań wynikała m.in. z nawiązanej współpracy z innymi instytucjami oraz z Grantodawcami. Wsparcie udzielone uczestnikom było bardzo wartościowe, na co miały wpływ np. wysoka elastyczność wdrażanych działań, a także atrakcyjność i innowacyjność zastosowanych narzędzi i metod nauczania. Uczestnicy zdobyli nową wiedzę i umiejętności, ale też mieli możliwość integrowania się z innymi mieszkańcami środowiska lokalnego i wymieniać z nimi swoją wiedzę i doświadczenia. Efekty uzyskane przez uczestników obejmowały zarówno aspekty sfery zawodowej, jak i osobistej.

Forma i warunki zaangażowania do projektu grantowego były atrakcyjne również dla kadry LOWE. Nauczyciele zyskali dodatkowe korzyści, takie jak możliwość udziału w szkoleniu związanym z pracą z osobami dorosłymi oraz wzrost motywacji do dalszego rozwoju i pracy w placówce macierzystej.

LOWE z gminy Biecz, podobnie jak dwa wcześniej opisywane ośrodki, wzięło udział w kampanii medialnej realizowanej przez Ministerstwo Edukacji i Nauki w 2020 roku⁵⁷.

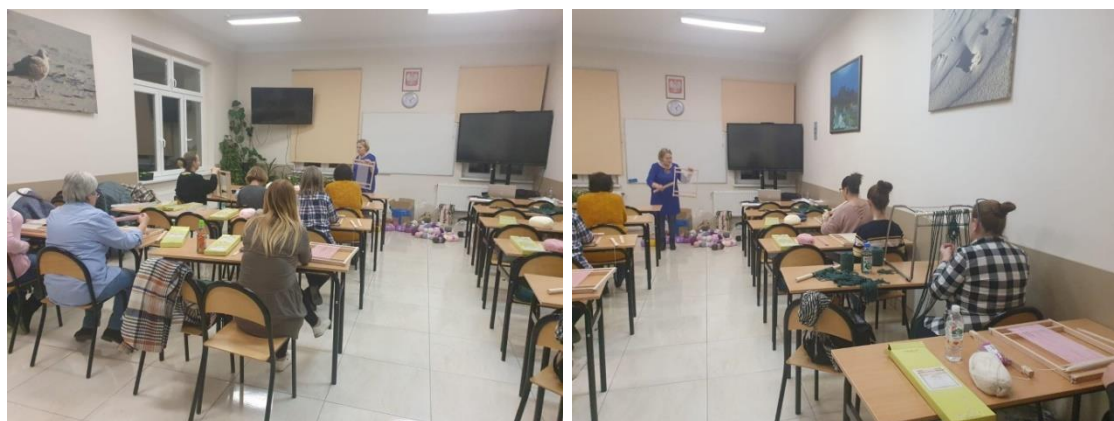
LOWE przy Liceum Ogólnokształcącym dla dorosłych w Tczewie

Mocne strony szkoły w kontekście LOWE:

- wyszkolona i doświadczona kadra (w tym nauczyciele przedmiotów zawodowych, psychologowie, doradcy zawodowi i pedagodzy),
- placówka jest dostosowana do potrzeb osób z niepełnosprawnościami.

Zgodnie z deklaracją dyrektora placówki LOWE w Tczewie zakończyło swoją działalność. Po zakończeniu projektu działania finansowane były ze środków własnych organu prowadzącego. Łącznie z oferty ośrodka skorzystało ok. 400 osób, które uczestniczyły m.in. w zajęciach komputerowych, kursach tkackich i malarskich.

Zdjęcie 8. Zajęcia z tkactwa zorganizowane w LOWE w Tczewie



⁵⁷ Film zrealizowany w ramach kampanii dostępny jest pod adresem: <https://www.youtube.com/watch?v=w09aUxrlHq8&t=5s> [dostęp na dzień: 08.209.2022].

Źródło: <https://www.facebook.com/pages/category/Community-Organization/Lokalny-O%C5%9Brodek-Wiedzy-i-Edukacji-w-Tczewie-112383563948671/> [dostęp na dzień: 09.09.2022].

Oferta wsparcia LOWE została dopasowana do istniejącego zapotrzebowania dzięki przeprowadzonej diagnozie społeczności lokalnej, w konsekwencji czego uczestnicy byli bardzo zaangażowani w zajęcia, w których brali udział. Mieszkańcy nie tylko korzystali z różnych metod i narzędzi nauczania, ale mieli też możliwość wymiany doświadczeń oraz dzielenia się swoimi umiejętnościami i doświadczeniami z innymi uczestnikami. Brali oni także udział w realizacji projektów skierowanych do społeczności lokalnej.

Jak wynika z wypowiedzi dyrektora placówki, udzielone wsparcie zdecydowanie sprzyjało uczeniu się osób dorosłych. Szczególnie widoczne efekty odnotowano w zakresie aktywizacji zawodowej oraz rozwoju osobistego uczestników. Efektem dodatkowym była zmiana postrzegania funkcji szkoły przez samorząd oraz jej partnerów. Wskazane rezultaty mają dużą szansę utrzymać się w długim okresie czasu.

4. Wnioski i rekomendacje

Tabela wniosków i rekomendacji

Lp.	Treść wniosku	Treść rekomendacji	Adresat rekomendacji	Sposób wdrożenia	Termin wdrożenia (kwartał)	Obszar tematyczny	Program operacyjny
1.	Aktualny model LOWE zawiera wszystkie najważniejsze elementy i nie powinien być zmieniany, ani nadmiernie ograniczany czy rozbudowywany, ponieważ jego główną zaletą jest elastyczność. Dzięki temu, że model daje szerokie możliwości tworzenia oferty wsparcia i zapewnia swobodę działania poszczególnym podmiotom, wsparcie może być dostosowane do potrzeb lokalnych i na bieżąco modyfikowane. Model tworzył spójną całość, w której każdy element był użyteczny.	Rekomenduje się kontynuację rozpoczętych działań na poziomie regionalnym z zachowaniem stosowania elastyczności pod względem doboru treści oraz metod i form edukacji stosowanych w ramach oferty LOWE.	MFiPR, Samorządy województw	Należy uwzględnić zapisy dotyczące stosowania modelu LOWE i elastycznych form edukacji w dokumentach programowych tj.: programach regionalnych w ramach Funduszy Europejskich 2021-2027, Wytycznych MFiPR dotyczących realizacji programów na lata 2021-2027	IV kwartał 2027	Edukacja	Programy regionalne w ramach Funduszy Europejskich 2021-2027
2.	Opracowane procedury grantowe gwarantowały właściwe wydatkowanie	Rekomenduje się zachowanie	MFiPR, Samorządy województw	Należy uwzględnić zapisy dotyczące stosowania procedury grantowej w	II kwartał 2023	Edukacja	Programy regionalne w ramach

Lp.	Treść wniosku	Treść rekomendacji	Adresat rekomendacji	Sposób wdrożenia	Termin wdrożenia (kwartał)	Obszar tematyczny	Program operacyjny
	środków i umożliwiły rozliczenie projektów na podstawie osiągniętych rezultatów.	finansowania LOWE w formie grantów.		procesie finansowania LOWE w dokumentach programowych tj.: Programy regionalne w ramach Funduszy Europejskich 2021-2027, regulaminy konkursów/projektów niekonkurencyjnych			Funduszy Europejskich
3.	Lokalne Ośrodki Wiedzy i Edukacji to przede wszystkim innowacyjny model działania, który umożliwia wykorzystanie potencjału placówek i partnerów lokalnych, jako miejsca nabywania umiejętności ogólnych. Narzędzia oraz metody wykorzystywane przez kadrę LOWE charakteryzowały się bardzo wysoką atrakcyjnością i innowacyjnością.	Rekomenduje się utrzymanie innowacyjnego charakteru LOWE. Wdrożenie innowacyjnego modelu LOWE powinno być wspierane w ramach programu działań koordynowanych przez MEiN.	MEiN, Samorządy województw	W ramach programu Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego 2021-2027 MEiN powinien uruchomić projekt, w ramach którego osoby tworzące LOWE w społecznościach lokalnych (w tym koordynatorzy i/lub animatorzy LOWE) zostałyby przygotowane merytorycznie do wdrożenia innowacyjnego modelu LOWE. W dokumentach programowych FERS, SZOOP, Programach Regionalnych w ramach Funduszy Europejskich 2021-2027, regulaminach konkursów/projektach niekonkurencyjnych, należy wprowadzić zapisy zapewniające transfer przetestowanego modelu LOWE na założenia konkursowe.	II kwartał 2023	Edukacja	Programy regionalne w ramach Funduszy Europejskich 2021-2027

Lp.	Treść wniosku	Treść rekomendacji	Adresat rekomendacji	Sposób wdrożenia	Termin wdrożenia (kwartał)	Obszar tematyczny	Program operacyjny
4.	Idea LOWE wciąż pozostaje słabo rozpowszechniona, dlatego zmiana profilu uczenia się opierającego się głównie o wymianę wiedzy oraz umiejętności pomiędzy uczestnikami, znajduje się wciąż na dość niskim poziomie. Do tej pory w odniesieniu do edukacji osób dorosłych skupiano się bowiem nie na elastycznych formach uczenia się oraz rozwijaniu umiejętności uniwersalnych (ogólnych), ale na kształceniu ustawicznym oraz rozwijaniu umiejętności zawodowych.	Zaleca się intensyfikację działań o charakterze marketingowym, w celu zwiększenia świadomości społecznej nt. funkcjonowania takich podmiotów jak LOWE. Ponadto rekomenduje się zobowiązanie placówek pełniących funkcje LOWE do upowszechnienia efektów LOWE (wraz z wypracowanymi narzędziami) w domenie publicznej. Umożliwi to pokazanie rezultatów LOWE w środowisku lokalnym, a także wykorzystanie wzorców/ dobrych praktyk przez inne ośrodki, czy nawiązanie ogólnopolskiej współpracy ośrodków.	MEiN, MFiPR, Samorządy województw	Przeprowadzenie ogólnopolskiej i regionalnych kampanii marketingowej LOWE. W regulaminach naborów i umowach z Grantobiorcami należy uwzględnić konieczność upowszechniania efektów LOWE w domenie publicznej.	IV kwartał 2023	Edukacja	Programy regionalne w ramach Funduszy Europejskich 2021-2027
5.	Bardzo ważne jest to, aby proces diagnostyczny realizowany był w sposób systematyczny, ponieważ zapotrzebowanie środowiska lokalnego na	Rekomenduje się utrzymanie konieczności diagnozowania potrzeb społeczności lokalnej (potencjalnych uczestników LOWE) ze względu na możliwość kodyfikacji i	Samorządy województw	Należy uwzględnić zapisy dotyczące konieczności realizacji procesu diagnostycznego w dokumentach programowych tj.: Programach Regionalnych w ramach Funduszy Europejskich	IV kwartał 2023	Edukacja	Programy regionalne w ramach Funduszy Europejskich 2021-2027

Lp.	Treść wniosku	Treść rekomendacji	Adresat rekomendacji	Sposób wdrożenia	Termin wdrożenia (kwartał)	Obszar tematyczny	Program operacyjny
	konkretne formy wsparcia ulega ciągłym zmianom. W tym kontekście, ponownie, podkreślono duże znaczenie elastyczności LOWE (zarówno pod kątem merytorycznym, jak i formalno-prawnym), które umożliwia bieżące dokonywanie zmian w ich ofercie.	dostosowania treści oferty do rzeczywistych potrzeb mieszkańców.		2021-2027, regulaminach konkursów/projektów niekonkurencyjnych.			
6.	Wymóg nałożony przez MEiN, zgodnie z którym powołanie LOWE musiało zostać uchwalone przez organ prowadzący, był utrudnieniem w przypadku dużych miast, gdzie spotkania Rady Miasta wymagały omawiania bardzo licznych tematów, w tym dotyczących znacznie większych środków finansowych, dlatego niechętnie podejmowano rozmowy nt. LOWE (dla radnych temat ten nie wydawał się równie ważny w sytuacji, w której w mieście działało	Zaleca się uwzględnienie możliwości uproszczenia ścieżek administracyjnych w przypadku LOWE działających w szkołach – ze względu na ograniczenia, np. dotyczące przesuwania pozycji w budżecie, są większe, ze względu na konieczność zatwierdzenia każdej zmiany zgodnie z wewnętrznym regulaminem szkoły lub organu prowadzącego.	MEiN, MFIPR, Samorządy województw	Należy uwzględnić zapisy dotyczące uproszczenia ścieżek administracyjnych w przypadku LOWE działających w szkołach w dokumentach programowych tj.: Programach Regionalnych w ramach Funduszy Europejskich 2021-2027, regulaminach konkursów/projektów niekonkurencyjnych.	IV kwartał 2023	Edukacja	Programy regionalne w ramach Funduszy Europejskich 2021-2027

Lp.	Treść wniosku	Treść rekomendacji	Adresat rekomendacji	Sposób wdrożenia	Termin wdrożenia (kwartał)	Obszar tematyczny	Program operacyjny
	kilkadziesiąt czy ponad 100 innych szkół).						
7.	Ze względu na ograniczone środki samorządów, w okresie trwałości projektu niektóre podmioty musiały ograniczyć realizowane działania, a wiele z nich po zakończeniu tego okresu zawieszało je całkowicie.	Zaleca się wsparcie LOWE w zakresie pozyskiwania środków na działania szkoleniowe/doradcze mające na celu pozyskanie finansowania po zakończeniu udziału w projekcie. Rekomenduje się przeprowadzenie analizy w zakresie trwałego finansowania LOWE.	MEiN	Należy opracować bazę dobrych praktyk (w formie strony internetowej) przedstawiających możliwość pozyskania funduszy na kontynuację działalności LOWE po zakończeniu udziału w projekcie. Należy przeprowadzić analizę w zakresie sposobu umocowania LOWE w aktach prawnych.	IV kwartał 2025 r.	Edukacja	FERS
8.	Bardzo ważne jest wykorzystanie potencjału, który tkwi w dotychczas nawiązanych partnerstwach – mimo, że projekt się zakończył, wiele podmiotów kontynuuje swoją działalność oraz współpracę nawiązaną w ramach LOWE. Ponadto istotne jest uświadomienie szkołom oraz organom prowadzącym tego, w jaki sposób należy	Rekomenduje się wsparcie LOWE w działaniach mających na celu utrzymanie i dalszą rozbudowę sieci współpracy oraz w działaniach służących identyfikowaniu tych instytucji oraz organizacji, które rozumieją partnerstwo w odpowiedni sposób i są w stanie w pełni się w nie zaangażować.	MEiN	Należy opracować bazę dobrych praktyk (w formie strony internetowej) przedstawiających dobre praktyki oraz wskazówki praktyczne dotyczące nawiązywania partnerstw w środowiskach lokalnych.	31.12.2027	Edukacja	FERS

Lp.	Treść wniosku	Treść rekomendacji	Adresat rekomendacji	Sposób wdrożenia	Termin wdrożenia (kwartał)	Obszar tematyczny	Program operacyjny
	dobierać partnerów, że decyzja ta powinna wynikać z przeprowadzonej diagnozy. Zdarzało się bowiem, że niektóre LOWE weszły w partnerstwo z podmiotami, które przestały angażować się w realizację działań po okresie finansowania ośrodka w ramach projektu (nie kontynuowały współpracy w okresie trwałości).						

Źródło: opracowanie własne.

5. Spis tabel i rysunków

Tabela 1. Placówki prowadzące nauczanie dorosłych według województw – stan na 18.08.2022 rok.	22
Tabela 2. Obszary priorytetowe wskazane w Rezolucji Rady w sprawie nowej europejskiej agendy w zakresie uczenia się dorosłych na lata 2021-2030.	26
Tabela 3. Zestawienie LOWE według województw z wyszczególnieniem obszarów problemowych.	32
Tabela 4. Obszary oddziaływania wskazane w Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030.	34
Tabela 5. LOWE wybrane do analizy <i>case study</i>	38
Tabela 6. Liczba szkół pełniących rolę Lokalnego Ośrodka Wiedzy i Edukacji po opuszczeniu programu	40
Tabela 7. Rozkład statystyczny uczestników ze względu na miejsce zamieszkania (województwo)	43
Rysunek 1. Podstawowe założenia działania szkoły jako LOWE.	27
Rysunek 2. Bariery dotyczące nauczania osób dorosłych.	35

6. Wykaz załączników

Aneks metodologiczny

Broszura informacyjna

Broszura informacyjna w języku angielskim

Broszura informacyjna w polskim języku migowym

Prezentacja multimedialna