

Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego

Część I: Założenia i cele

Wstęp

We współczesnym świecie, w obliczu coraz silniejszej globalnej konkurencji, kapitał ludzki o odpowiednio wysokich kompetencjach dostosowanych do wyzwań zmieniającej się rzeczywistości stanowi jeden z nieodzownych warunków szybkiego rozwoju gospodarczego oraz, co za tym idzie, poprawy jakości życia obywateli. W niniejszym dokumencie kapitał ten traktowany jest jednak nie tylko przez pryzmat jego „użyteczności” w procesie rozwoju. W oparciu o dotychczasowe doświadczenia Polski oraz innych krajów zakładamy bowiem, że odpowiednio wysoki poziom kapitału ludzkiego wydatnie zwiększa szanse na zatrudnienie. Z kolei wykonywanie pracy bezpiecznej i dobrej jakości jest najlepszym sposobem na uniknięcie ubóstwa i - co za tym idzie - wykluczenia społecznego. Wysoka jakość kapitału ludzkiego ma także znaczenie przy dokonywaniu wyborów ukierunkowanych na poszanowanie środowiska naturalnego, którego kondycja przekłada się na jakość życia (także przyszłych pokoleń) i zdrowie społeczeństwa, zwłaszcza w kontekście prognoz demograficznych wskazujących na postępujące starzenie się europejskich populacji. O wadze kapitału ludzkiego dla obecnego i przyszłego rozwoju naszego kraju świadczy fakt zaliczenia tego obszaru do filaru innowacyjności w Długookresowej Strategii Rozwoju Kraju „Polska 2030 – trzecia fala nowoczesności”, a także wpisanie go do obszaru „Konkurencyjna Gospodarka” w Średniookresowej Strategii Rozwoju Kraju. Bez zasadniczych zmian w zakresie dostępności i jakości kapitału ludzkiego nie uda się nam dokonać kolejnego skoku, który pozwoliłby ostatecznie odrobić pozostające zaległości w stosunku do państw wyżej rozwiniętych oraz odpowiedzieć na wyzwania ze strony krajów, które obecnie bardzo szybko zwiększają swoją konkurencyjność. Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego odpowiada na to wyzwanie proponując rozwiązania w poszczególnych obszarach oraz uwzględniając cykl życia człowieka.

Diagnoza oraz główne wyzwania

Analiza sytuacji w głównych obszarach, które składają się na jakość kapitału ludzkiego w Polsce, dokonana m.in. w dokumencie strategicznym „Polska 2030 – wyzwania rozwojowe”, Krajowym Programie Reform, pracach Międzyresortowego Zespołu do spraw uczenia się przez całe życie, w tym Krajowych Ram Kwalifikacji czy szczegółowych dokumentach Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, Ministerstwa Edukacji Narodowej, Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego, Ministerstwa Gospodarki, Ministerstwa Środowiska, Ministerstwa Zdrowia oraz Ministerstwa Rozwoju Regionalnego wykazała, iż nasz kraj nie w pełni wykorzystuje swój potencjał oraz w wielu dziedzinach odstaje od zdecydowanej większości państw członkowskich Unii Europejskiej. Jednocześnie, zgodnie z ustawą o zasadach prowadzenia polityki rozwoju z dnia 6 grudnia 2006 r. (Dz. U. z 2009 r. Nr 84, poz. 712) zidentyfikowano główne problemy, które uniemożliwiają pełne wykorzystanie kapitału ludzkiego. Należy do nich zaliczyć:

1. Niewykorzystywanie potencjału młodej generacji, szczególnie na rynku pracy.
2. Trudna sytuacja rodzin wielodzietnych (wzrost zagrożenia ubóstwem wraz ze wzrostem liczby dzieci w danym gospodarstwie domowym).
3. Opóźnianie bądź nawet rezygnacja z posiadania dzieci przez coraz większą liczbę gospodarstw domowych.

4. Niesprawnie funkcjonujący system transferów społecznych, nie zapewniający odpowiedniego wsparcia dla osób, które powinny z niego korzystać oraz - w niektórych przypadkach - zniechęcający do podejmowania zatrudnienia.
5. Niska aktywność zawodowa i społeczna osób starszych i system emerytalny nie promujący aktywności w starszym wieku.
6. Niski poziom zatrudnienia osób niepełnosprawnych, do czego przyczynia się między innymi niewystarczający dostęp do edukacji (w tym uczenia się przez całe życie), do usług wspierających i rehabilitacji, a także niedostosowana do specyfiki osób niepełnosprawnych - aktywna polityka zatrudnienia, jak również negatywna percepcja osób niepełnosprawnych.
7. Niedostosowany do zmieniającej się sytuacji demograficznej system opieki nad osobami starszymi, zwłaszcza niesamodzielnymi.
8. System edukacji w zbyt małym stopniu nastawiony na kształcenie kluczowych kompetencji koniecznych w życiu społecznym, obywatelskim i na rynku pracy.
9. Luki w kompetencjach i kwalifikacjach osób dorosłych w zakresach decydujących o dalszym rozwoju kraju, których nie wyrównuje edukacja formalna i boom edukacyjny.
10. Niedostosowany do potrzeb rynku pracy, anachroniczny i charakteryzujący się niskim prestiżem model kształcenia zawodowego.
11. Słabe upowszechnienie i nieefektywność form uczenia się dorosłych, co powoduje trudności w dostosowywaniu się pracowników do ciągle zmieniających się wyzwań rynku pracy.
12. Niedoceniając uczenia się w pracy i uczenia się praktycznego, jako podstawy dla nowoczesnego systemu uczenia się dorosłych.
13. Niewystarczająco efektywnie działający system służb społecznych, których celem jest wspieranie osób w poszukiwaniu i podejmowaniu zatrudnienia (szczególnie publiczne służby zatrudnienia) lub wspieranie osób znajdujących się w trudnej sytuacji życiowej, której nie są w stanie pokonać samodzielnie przy użyciu własnych sił i środków (instytucje pomocy społecznej).
14. Słabo rozwinięty system usług publicznych nie zapewniający powszechnego dostępu oraz wsparcia dla osób, które w wyniku deficytów lub dysfunkcji nie są w stanie uczestniczyć w pełni w życiu zawodowym oraz społecznym.
15. Niewystarczający postęp w zwiększaniu dostępności do kluczowych usług medycznych wysokiej jakości.
16. Niewłaściwe adresowanie działań profilaktycznych w obszarze zdrowia oraz niewystarczająca promocja zdrowego trybu życia, co skutkuje wciąż poważnymi nadwyżkami śmiertelności na wybrane schorzenia (w porównaniu do krajów UE).
17. Typowy dla większości społeczeństwa model spędzania czasu wolnego ograniczający wiele aktywności, które mogłyby przyczyniać się do wzrostu potencjału zdrowotnego i intelektualnego.
18. Brak polityki integracyjnej skierowanej do cudzoziemców (poza osobami objętymi ochroną międzynarodową).

19. Niewystarczająco rozbudowany system usług skierowanych do osób starszych pozwalający na maksymalne wydłużenie ich samodzielności i aktywności.

Prognoza trendów rozwojowych do roku 2020 w zakresie kapitału ludzkiego pokazała (por. „Polska 2030 – wyzwania rozwojowe”), że rozwiązanie powyższych osiemnastu głównych problemów musi brać pod uwagę dwie główne, wspólne dla nich wszystkie perspektywy. Po pierwsze, w bliskiej przyszłości kluczowym czynnikiem determinującym ilościowe i jakościowe cechy kapitału ludzkiego będą zmiany demograficzne (przede wszystkim starzenie się społeczeństwa oraz zmniejszanie się liczby osób w wieku aktywności zawodowej), które są coraz wyraźniej widoczne. Dodatkowo, coraz silniej różnicują one społeczeństwa w perspektywie międzynarodowej i w bliskiej przyszłości mogą stać się istotnym elementem odpowiedzialnym za kształtowanie przewag konkurencyjnych. Po drugie, prognoza przedstawiona m.in. w dokumencie „Polska 2030 – wyzwania rozwojowe”, pokazała konieczność unowocześnienia rynku pracy, na którym istnieć powinna łatwość tworzenia miejsc zatrudnienia oraz łatwość ich zajmowania przez pracowników o odpowiednio elastycznych kwalifikacjach. Oznacza to rynek pracy wysokiego poziomu zatrudnienia, łatwego przechodzenia z edukacji do aktywności zawodowej, niskiego bezrobocia oraz dużej płynności i mobilności. Musi on jednocześnie zapewniać, przy dużym zaangażowaniu instytucji publicznych i niepublicznych w zakresie pośrednictwa i doradztwa zawodowego, bezpieczeństwo zatrudnienia (ale niekoniecznie etatu).

Filozofia podejścia

Proponowane podejście do średniookresowego planowania rozwoju kapitału ludzkiego ma z założenia podmiotowy charakter – nakierowane jest na człowieka i jego dobrostan. Dlatego też niezależnie od podejścia obszarowego nawiązującego do Długookresowej Strategii Rozwoju Kraju „Polska 2030 – trzecia fala nowoczesności” oraz Średniookresowej Strategii Rozwoju Kraju 2020, poszczególne narzędzia implementacyjne zostaną przedstawione w kolejnych fazach cyklu życia – cyklu kariery zawodowej. Powinno to w wydatny sposób podnieść poziom „upodmiotowienia” zapisów strategicznych, koncentrując je na jednostce / gospodarstwie domowym w różnych fazach życia oraz ułatwić implementację poszczególnych narzędzi.

W Strategii Rozwoju Kapitału Ludzkiego (SRKL) przyjęto, że odpowiedź na determinujące w dużej mierze przyszłą sytuację w zakresie kapitału ludzkiego wyzwania demograficzne oraz nowoczesnego rynku pracy będzie miała dwojaki charakter.

Z jednej strony, implementowane będą narzędzia, które w bezpośredni sposób przeciwdziałają będą depopulacji Polski oraz starzeniu się społeczeństwa. Z drugiej zaś strony, wdrażane będą narzędzia adaptujące społeczeństwo i gospodarkę do innego niż dotąd otoczenia demograficznego. Narzędzia te będą umożliwiać i ułatwiać wydłużanie i zwiększanie aktywności ekonomicznej i społecznej, zarówno w odniesieniu do osób już aktywnych, jak i tych jednostek i grup, które dziś w dużej mierze pozostają poza rynkiem pracy i są narażone na wykluczenie społeczne, a także zapewniać jak najwyższą jakość życia na starość. Aby tak się stało priorytetem przemian gospodarczych będzie nie tylko tworzenie nowych miejsc pracy, ale również organizowanie nowych, innowacyjnych rozwiązań odnośnie podejmowania zatrudnienia przez osoby, które obecnie ze względu na niskie kwalifikacje, miejsce zamieszkania czy niedostateczny dostęp do usług publicznych pozwalających na poradzenie sobie z deficytami, są tego pozbawione. Niezbędnym elementem realizacji strategii będą działania nakierowane na podnoszenie kompetencji obywateli, w tym zwiększanie potencjału kreatywności i innowacyjności, które odgrywają coraz większą rolę we współczesnym świecie. W tym kontekście jednym z największych zadań stawianych przez Strategię jest **wydobywanie potencjałów osób, tak aby mogły one w pełni uczestniczyć w życiu społecznym, politycznym i ekonomicznym**. Należy przez to rozumieć świadczenie pracy, prowadzenie działalności gospodarczej, podnoszenie kultury

bezpieczeństwa, sprawiedliwy i powszechny dostęp do opieki zdrowotnej, realizowanie się w życiu rodzinnym, aktywne spędzanie czasu wolnego, udział w życiu publicznym i politycznym, ale także stały rozwój osobisty oraz udział w procesach zmian zachodzących w świecie i Polsce.

Jednocześnie zarówno przy diagnozie, jak i przy projektowaniu celów operacyjnych i narzędzi realizacji (zawartych w Części II) wzięto pod uwagę zróżnicowanie regionalne. W aspekcie tym SRKL odnosi się przede wszystkim do terenów wiejskich oraz słabo rozwiniętych (gmin osiągających niskie dochody podatkowe). Jednocześnie należy zauważyć, iż zdecydowana większość problemów utrudniających optymalne wykorzystanie kapitału ludzkiego, choć w różnym natężeniu, występuje we wszystkich regionach Polski.

SRKL a Europa 2020

Podejście to wpisuje się w osiągnięcie celów jakie zostały wskazane w dokumencie strategicznym Unii Europejskiej jakim jest „Europa 2020”. Spośród pięciu głównych celów, aż trzy dotyczą kwestii wpisujących się w SRKL. Są to:

- wzrost zatrudnienia (stopa zatrudnienia osób 20-64 na poziomie 75 proc.),
- podniesienie poziomu wykształcenia (odsetek osób porzucających naukę na poziomie maksymalnie 10 proc., odsetek osób z wyższym wykształceniem na poziomie minimum 40 proc.),
- zmniejszenie poziomu ubóstwa (zmniejszenie liczby zagrożonych ubóstwem o 20 mln. osób).¹

Takie podejście pokazuje zmianę akcentów w myśleniu o rozwoju w kierunku zdecydowanego wspierania rozwoju kapitału ludzkiego, co jest odzwierciedlone w SRKL. Ponadto cele strategii są również zgodne z założeniami trzech inicjatyw flagowych czyli projektów, które będą realizowane przez Komisję Europejską w okresie do roku 2020. Są to:

- „Mobilna młodzież” mająca za zadanie wspierać państwa członkowskie w budowaniu systemu płynnego przejścia z edukacji na rynek pracy.
- „Program na rzecz nowych umiejętności i zatrudnienia”, zakładająca modernizację europejskich rynków pracy, której celem jest wzrost liczby osób podejmujących zatrudnienie oraz lepszego dopasowywania popytu i podaży na rynku pracy.
- „Europejska platforma współpracy w zakresie walki z ubóstwem i wykluczeniem społecznym”, zawierająca narzędzia, które mają pozwolić osobom zagrożonym ubóstwem uniknąć ryzyka długotrwałego wykluczenia społecznego poprzez podjęcie zatrudnienia oraz umożliwić im pełne uczestniczenie w życiu społecznym.

Należy również podkreślić, iż podejście zaproponowane w SRKL jest zgodne z propozycją zawartą w strategii „Europa 2020” dotyczącą przededefiniowania wizji gospodarki jaka powinna obowiązywać w poszczególnych państwach członkowskich, a tym samym w całej UE. Zgodnie z jej zapisami oprócz innowacyjności oraz zrównoważonego rozwoju nowy model gospodarczy powinien opierać się również na wzroście gospodarczym sprzyjającym włączeniu społecznemu. Powinien być on jednak oparty nie tyle na transferach pomiędzy różnymi grupami społecznymi ale wzroście dostępności do zatrudnienia, co ma być środkiem do większej spójności społecznej, gospodarczej oraz terytorialnej.

¹ Wszystkie wskaźniki w kształcie zaakceptowanym przez Radę Europejską w czerwcu 2010 roku. Konkluzje z posiedzenia Rady Europejskiej z 17 czerwca 2010.

SRKL jako implementacja Długookresowej i Średniookresowej Strategii Rozwoju Kraju

Zapisy Strategii Rozwoju Kapitału Ludzkiego bezpośrednio wpisują się w cele średniookresowej strategii rozwoju kraju (SRK). W szczególności odnoszą się one do priorytetów opisanych w dwóch następujących obszarach strategicznych: **Konkurencyjna gospodarka (cele: zwiększenie innowacyjności gospodarki oraz rozwój kapitału ludzkiego) oraz Spójność społeczna i terytorialna (cele: integracja społeczna oraz zapewnienie dostępu i określonych standardów usług społecznych).**

Ponadto SRKL jest implementacją decyzji oraz projektów, jakie zostały wskazane w Długookresowej Strategii Rozwoju Kraju „Polska 2030 – trzecia fala nowoczesności”. Dokonuje ona tego w pięciu obszarach DSRK:

– czterech zawartych w rozdziale „Kapitał Ludzki”:

- wzrost poziomu aktywności Polaków, tak aby w roku 2030 stopa zatrudnienia wyniosła 75 proc. (Zatrudnienie);
- poprawa sytuacji demograficznej w sposób nieograniczający aktywności zawodowej rodziców oraz wykorzystanie rezerw demograficznych (Demografia);
- poprawa spójności społecznej (Spójność społeczna);
- poprawa stanu zdrowia społeczeństwa (Zdrowie);

- oraz jednym obszarze zawartym w rozdziale „Innowacyjność”, a odnoszącym się do rozwoju kompetencji obywateli (Kompetencje i kwalifikacje obywateli).

Pierwszy obszar (Zatrudnienie) odnosi się do sfery aktywności zawodowej. Aktywne uczestnictwo w procesach społecznych oznacza w proponowanym podejściu nie tylko świadczenie pracy czy prowadzenie działalności gospodarczej, ale także stały rozwój osobisty i wszelką aktywność społeczną. Niezależnie od tego, ograniczenie bierności zawodowej oraz bezrobocia są warunkami niezbędnymi, aby w perspektywie średniookresowej kontynuować proces poprawy jakości życia. Celem tak zaprogramowanych działań jest dokonanie znaczącego postępu w zakresie poziomu zatrudnienia, tak aby osiągnąć w ciągu kolejnych dwudziestu lat średni poziom zatrudnienia dla państw członkowskich Unii Europejskiej. Jest to o tyle ważne, że wciąż – pomimo wzrostu aktywności i skali zatrudnienia Polaków obserwowanego od 2004 roku – współczynniki aktywności zawodowej i stopy zatrudnienia są o kilka punktów procentowych niższe niż w innych krajach UE. W obszarze tym zaproponowano następujące cele operacyjne:

- Ułatwianie godzenia pracy z indywidualnymi potrzebami człowieka (na różnych etapach życia), w tym w zakresie łączenia aktywności zawodowej z opieką nad dziećmi oraz dorosłymi osobami zależnymi.
- Zapewnienie powszechnego dostępu do wysokiej jakości edukacji oraz do uczenia się przez całe życie, odpowiadającej na zmieniające się potrzeby rynku pracy a także stworzenie efektywnego systemu przejścia z edukacji do zatrudnienia.
- Ograniczanie czynników zniechęcających do zatrudniania lub podejmowania i utrzymywania aktywności zawodowej oraz zwiększenie atrakcyjności (opłacalności) pracy dla osób o niskiej zatrudnialności.
- Efektywna aktywizacja zawodowa osób niepracujących i poszukujących pracy.

- Zwiększanie mobilności przestrzennej pracowników i osób poszukujących pracy (w tym osób niepełnosprawnych).
- Dostosowanie rynku pracy do zmiany struktury demograficznej, w szczególności wzrostu liczby osób w wieku starszym wśród aktywnych zawodowo m.in. poprzez elastyczne podejście do czasu pracy oraz dostosowanie ergonomiczne miejsc pracy do możliwości (fizycznych i mentalnych) starszych pracowników.
- Zmniejszenie liczby osób zatrudnionych w warunkach narażenia na działanie czynników niebezpiecznych, szkodliwych i uciążliwych, co będzie efektem poprawy bezpieczeństwa i warunków pracy.
- Wyrównywanie szans różnych grup społeczno-demograficznych na rynku pracy.
- Integracja na rynku pracy migrantów powrotnych i imigrantów.

Drugi obszar (Demografia) odnosi się w sposób bezpośredni do sytuacji demograficznej i obejmuje szeroki zakres działań, które w długim okresie mogą przyczynić się do zmiany obecnych trendów demograficznych. W oparciu o doświadczenia zebrane przez inne kraje (zwłaszcza kraje skandynawskie i Francję np. w zakresie zapewniania opieki instytucjonalnej nad dziećmi czy łączenia pracy zawodowej z życiem rodzinnym) należy przyjąć, że istnieją narzędzia, które są skuteczne wobec wyzwań demograficznych. Trzeba jednak pamiętać, iż, po pierwsze, nawet bardzo wyraźne zmiany w sferze dzietności w chwili obecnej mogą przełożyć się na zwiększenie liczby aktywnych dorosłych obywateli dopiero w perspektywie kolejnych 20-25 lat (czyli już poza obszarem planowania SRKL). Po drugie, jak wskazują doświadczenia innych państw europejskich, nawet osiągając sukces w tej dziedzinie możemy najprawdopodobniej jedynie spowolnić proces starzenia się populacji Polski - nie zdołamy go jednak zahamować. Dlatego też działania realizowane w tym obszarze mają dodatkowy wymiar – ich celem powinno być umożliwienie wydłużenia okresu aktywności zawodowej i zapewnienie efektywnego funkcjonowania osób starszych w maksymalnie wielu wymiarach życia. W obszarze tym zaproponowano następujące cele operacyjne:

- Upowszechnienie dostępu do opieki instytucjonalnej nad dziećmi do lat 3.
- Połączenie systemu opieki nad dziećmi 0-3 i systemu przedszkolnego.
- Upowszechnienie dostępu do wychowania przedszkolnego oraz usług wspierających uczestnictwo dzieci w tej formie edukacji.
- Zmniejszenie kosztów utrzymania dziecka (tradycyjnych i alternatywnych) oraz zwiększenie efektywności wsparcia materialnego dla rodzin z dziećmi.
- Zwiększenie dostępności mieszkań, w tym w ramach wynajmu.
- Zmiany w systemie emerytalnym prowadzące do zwiększania i wydłużania aktywności zawodowej, m.in. poprzez stopniowe przenoszenie elementów systemu powszechnego (np. uzależnienie wysokości świadczeń emerytalnych od okresu składkowania i wysokości składek) na grupy dotychczas z niego wyłączone (np. KRUS, służby mundurowe).
- Podniesienie i zrównanie efektywnego wieku emerytalnego dla kobiet i mężczyzn po przeprowadzonej debacie publicznej, której przedmiotem będzie sposób realizacji tego celu.
- Stworzenie warunków do rozwoju „srebrnej gospodarki”.

- Rozwój systemu usług adresowanych do niesamodzielnych osób starszych.

Trzeci obszar (Spójność społeczna) odnosi się do szeroko rozumianej polityki społecznej. Także w tym wymiarze, w związku z nasilającą się presją demograficzną wzrost aktywności zawodowej jest warunkiem niezbędnym do poprawy, a nawet utrzymania dotychczasowego poziomu spójności społecznej. Oznacza to konieczność przededefiniowania podstawowych celów polityki społecznej. Po pierwsze, powinna ona wspierać podejmowanie zatrudnienia przez osoby mające z tym problem (prymat modelu opartego na powszechności zatrudnienia – *workfare* nad modelem opartym na nieefektywnych transferach społecznych - *welfare*) oraz jednocześnie zapewniać odpowiedni poziom zabezpieczenia społecznego tych osób, które z powodu różnych deficytów nie mogą czerpać dochodów z pracy. Priorytet wzrostu zatrudnienia to bowiem za mało, aby uniknąć negatywnych konsekwencji wyzwań, jakie nas czekają w kolejnych latach. Dlatego też uzupełnieniem priorytetu wzrostu zatrudnienia musi być stworzenie systemu zapewniającego każdemu obywatelowi dostęp do usług publicznych, które pozwolą zmniejszyć lub wyeliminować deficyty czy też dysfunkcje uniemożliwiające podjęcie pracy lub też zmuszające do podejmowania zatrudnienia poniżej możliwości. W obszarze tym zaproponowano następujące cele operacyjne:

- Zmiany w zakresie polityki publicznej kierowanej do młodej generacji, tak aby nie dopuszczać do ograniczenia lub utraty jej potencjałów, przede wszystkim poprzez wspieranie transferu edukacja - zatrudnienie.
- Zmiany w systemie świadczeń z systemu zabezpieczenia społecznego, w kierunku poprawy jego efektywności, tak aby zwiększyć wsparcie dla osób wykluczonych społecznie, w oparciu o m.in. przegląd wymogów oraz warunków na jakich przyznawane są poszczególne świadczenia.
- Wzmocnienie potencjału instytucji publicznych oraz rozwój aktywności i współpracy instytucji publicznych i niepublicznych działających w obszarze pomocy społecznej i integracji społecznej.
- Rozbudowa narzędzi zapewniających osobom wykluczonym dostęp do usług publicznych pozwalających na powrót na rynek pracy.
- Ograniczenie ryzyka ubóstwa w szczególności wśród dzieci, osób starszych i niepełnosprawnych.
- Wzmocnienie działań profilaktycznych skierowanych do dzieci i rodzin zagrożonych dysfunkcją lub przeżywających trudności.
- Powszechność dostępu do usług publicznych oraz aktywności zawodowej na otwartym rynku pracy dla osób niepełnosprawnych.
- Integracja społeczna imigrantów i osób powracających z zagranicy.
- Rozwój aktywnych, w tym innowacyjnych, form pomocy osobom zagrożonym lub wykluczonym społecznie (w tym: ekonomii społecznej).
- Wsparcie dla osób zagrożonych lub dotkniętych przemocą w rodzinie.
- Wsparcie dla osób niepełnosprawnych i ich otoczenia.
- Zapobieganie nowym typom wykluczeń społecznych, w tym wykluczeniu cyfrowemu i energetycznemu (*fuel poverty*).

- Zwiększenie dostępności mieszkań, w tym poprzez zbudowanie systemu najmu oraz rozwój mieszkalnictwa socjalnego, przy założeniu, że będzie ono formą doraźnego i ograniczonego czasowo wsparcia osób w trudnej sytuacji materialnej.

Czwarty obszar (Zdrowie) odnosi się do szeroko rozumianego zdrowia społeczeństwa. Stan zdrowia polskiego społeczeństwa poprawia się, ale w wielu wymiarach – zwłaszcza tych odnoszących się do śmiertelności na choroby krążenia i wybrane nowotwory – Polska pozostaje w tyle za krajami Unii Europejskiej. Wpływ na to ma wiele czynników, także niezadowolający stan środowiska naturalnego, niewłaściwe - skutkujące otyłością i chorobami układu krążenia - nawyki żywieniowe, niewielka aktywność fizyczna, lekceważenie profilaktyki zdrowotnej oraz niewystarczająca promocja zdrowego trybu życia. Skutki większości tych zaniedbań uwidaczniają się w starszym wieku, co oznacza, że wraz z postępującymi zmianami demograficznymi ryzyko to może się jeszcze zwiększać. W SRKL pozostawanie w zdrowiu jest nie tylko podstawowym warunkiem utrzymania aktywności społecznej, obywatelskiej i ekonomicznej, ale jest także jednym z kluczowych wymiarów dobrej jakości życia. A jest to cel nadrzędny, któremu podporządkowane są wszystkie programy o charakterze strategicznym, jak np. Długookresowa Strategia Rozwoju Kraju „Polska 2030 – trzecia fala nowoczesności” oraz Średniookresowa Strategia Rozwoju Kraju 2020. Priorytetami w tej dziedzinie powinny być: poprawa efektywności systemu opieki zdrowotnej, dostosowanie go do nowej sytuacji demograficznej (w szczególności w obszarze opieki nad matką i dzieckiem a także opieki geriatrycznej, opieki długoterminowej a także opieki paliatywnej i hospicyjnej), upowszechnienie i wyraźniejsze niż dziś profilowanie działań profilaktycznych oraz masowa popularyzacja kultury bezpieczeństwa i zdrowego stylu życia. W obszarze tym zaproponowano następujące cele operacyjne:

- Poprawa efektywności systemu opieki zdrowotnej, w celu zwiększenia dostępności do wysokiej jakości usług medycznych, w tym nowoczesnej rehabilitacji. Jednym z działań może być optymalizacja wykorzystania całości wydatków kierowanych na ochronę zdrowia pochodzących z budżetu państwa, samorządów oraz środków prywatnych ponoszonych na zakup leków oraz usług medycznych na wolnym rynku.
- Dostosowanie opieki zdrowotnej do wyzwań demograficznych poprzez działania odpowiadające potrzebom i oczekiwaniom w szczególności matek i dzieci oraz osób starszych, a także uwzględnienie aktualnych i prognozowanych trendów epidemiologicznych.
- Zmniejszenie liczby zachorowań i przedwczesnych zgonów poprzez podejmowanie działań profilaktycznych i leczniczych skoncentrowanych na najbardziej krytycznych z punktu widzenia zachorowalności i śmiertelności jednostkach chorobowych.
- Kształtowanie zdrowego stylu życia poprzez promocję i edukację zdrowotną, w tym poprawa poziomu aktywności fizycznej społeczeństwa.
- Zmniejszenie liczby wypadków i chorób zawodowych poprzez wzrost poziomu bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym rozwój kultury bezpieczeństwa.
- Istotne ograniczenie śmiertelności z przyczyn zewnętrznych, w szczególności wynikających z wypadków komunikacyjnych.
- Dostosowanie modelu kształcenia kadr medycznych do potrzeb systemu ochrony zdrowia.
- Rozwój sieci oparcia psychicznego dla osób z zaburzeniami psychicznymi i przewlekle psychicznie chorych.

Piąty obszar (Kompetencje i kwalifikacje obywateli) odnosi się do sfery uczenia się obywateli, nie tylko w szkołach i uczelniach, ale (co równie ważne) także w wielu innych miejscach, w tym przede wszystkim w pracy, organizacjach obywatelskich i środowisku życia prywatnego. Z punktu widzenia ekonomicznego, utrzymanie dynamiki rozwoju kraju będzie w znacznym stopniu zależało od tego, czy polską przewagą konkurencyjną stanie się wysoka jakość i dostępność siły roboczej, w tym w szczególności osób z odpowiednimi kwalifikacjami, a nie jedynie relatywnie niska cena pracy. Z kolei z punktu widzenia indywidualnego, zarówno rosnące ambicje życiowe Polaków, jak i rozwój wartości post-materialnych wśród najmłodszego pokolenia spowodują, że obywatele w szerszym zakresie zamiast jakiegokolwiek (formalnego) wykształcenia, zaczną korzystać z dobrej jakości uczenia się w różnych formach i miejscach i na różnych etapach życia, dającego szansę na satysfakcjonującą pracę oraz realizację własnych zainteresowań i celów życiowych. W tym kontekście ważną rolę powinno pełnić, ciesząc się wysokim prestiżem społecznym kształcenie i szkolenie zawodowe, które po jego unowocześnieniu powinno być w stanie nadążać za zmieniającym się rynkiem pracy. Należy również pamiętać, iż kompetencje zdobywa się przez całe życie. Polskim wyzwaniem jest zatem znaczne podniesienie wskaźników uczenia się małych dzieci (w wieku 0-6 lat, z czynnym udziałem rodziców jako pierwszych i najważniejszych nauczycieli małych dzieci) oraz dorosłych (przede wszystkim pozaformalnego i nieformalnego, związanego z pracą i aktywnością obywatelską). Jednak również w obszarze edukacji formalnej (w szkołach i na uczelniach) Polska ma wciąż wiele do zrobienia, mimo niewątpliwych osiągnięć poczynionych w ostatnich latach. O ile średnie wyniki badań kompetencji polskich uczniów (PISA) są w skali OECD umiarkowanie pozytywne, mniej liczna niż w wielu innych krajach rozwiniętych jest grupa uczniów osiągających wyniki bardzo dobre. Problemem polskich uczniów są również zadania wymagające kreatywności i niealgorytmicznego myślenia. Wprowadzenie gimnazjów (wydłużenie czasu jednolitego dla wszystkich kształcenia do dziewięciu lat) oraz obniżenie wieku obowiązku szkolnego zwiększa szanse na wyrównywanie szans edukacyjnych. Jednocześnie jednym z podstawowych wyzwań pozostaje jakość nauczania i zapewnienie równego dostępu do kształcenia dobrej jakości, umożliwiającego rozwój talentów oraz wyrównującego deficyty edukacyjne dzieci i młodzieży. Polscy pracodawcy wymieniają trudność znalezienia pracowników o potrzebnych im kompetencjach jako jedną z głównych barier rozwoju swoich firm (choć z drugiej strony pracodawcy nie mogą oczekiwać, że zadaniem systemu edukacji będzie przygotowywanie pracowników do pracy w konkretnym przedsiębiorstwie lub organizacji – niezbędny jest udział samych pracodawców w przygotowaniu ich do konkretnych ról zawodowych). Dlatego niewątpliwym sukces ilościowy polskiego szkolnictwa trzeba zamienić w sukces jakościowy, stawiając przede wszystkim na kształcenie na wszystkich poziomach uniwersalnych kompetencji kluczowych (intelektualnych, interpersonalnych i społecznych), które następnie można rozwijać i uzupełniać o kompetencje specjalistyczne na wszystkich etapach życia.

Nowoczesny system edukacji i szkolnictwa wyższego wymaga również odnowionych kadr i sprawnych instytucji edukacyjnych, które będą w stanie sprostać tym zadaniom. Oznacza to nie tylko konieczność podnoszenia wynagrodzeń, co jest już obecnie realizowane, ale również wsparcia nauczycieli, szkół, uczelni i innych ośrodków edukacyjnych w dostosowywaniu ich oferty edukacyjnej i naukowej do potrzeb zmieniającego się społeczeństwa i rynku pracy. W najbliższych latach należy również oczekiwać „rewolucji cyfrowej” w uczeniu się. Należy pamiętać, że sam rozwój edukacji formalnej, w tym nawet na skalę boomu edukacyjnego, który nadal trwa w Polsce, nie wystarcza dla rozwoju kompetencji dorosłych obywateli. W związku z tym, istnieje potrzeba wprowadzenia nowego modelu uczenia się dorosłych opartego na uznawaniu efektów uczenia się w różnych formach, miejscach i na różnych etapach życia i tworzenia na tej podstawie spójnego krajowego systemu kwalifikacji zawodowych. W obszarze tym zaproponowano następujące cele operacyjne:

- Poprawa dostępności i jakości wczesnej edukacji, w szczególności na terenach wiejskich oraz dla dzieci zagrożonych wykluczeniem społecznym.

- Wyrównywanie szans rozwojowych /edukacyjnych dzieci i młodzieży ze środowisk zmarginalizowanych.
- Zapewnienie odpowiedniego przygotowania szkół, tak aby dzieci rozpoczynające w nich szkoły (sześciolatki) poprzez umiejętne łączenie zabawy i nauki zdobywały pierwsze pozytywne doświadczenia edukacyjne w systemie formalnym.
- Poprawa jakości kształcenia i szkolenia na wszystkich poziomach oraz rozwój kreatywności i innowacyjności osób uczących się (indywidualizowanie i odschematyzowanie kształcenia w szkołach i uczelniach).
- Lepsze dopasowanie kształcenia i szkolenia na wszystkich poziomach do potrzeb gospodarczych i społecznych.
- Poprawa jakości kształcenia i szkolenia nauczycieli oraz innych osób nauczających, w tym; zwiększenie społecznego prestiżu i konkurencyjności ich zawodu.
- Poprawa poziomu kompetencji młodzieży szkolnej, a w szczególności zwiększenie odsetka uczniów osiągających wyniki najwyższe.
- Podniesienie poziomu i dostosowanie do oczekiwań pracodawców modelu szkolnictwa zawodowego.
- Upowszechnienie uczenia się dorosłych w oparciu o kształcenie praktyczne (zwłaszcza uczenie się w pracy) oraz lepsze dopasowanie szkoleń dorosłych do potrzeb społeczno-gospodarczych.
- Rozwój przejrzystego i spójnego krajowego systemu kwalifikacji, w tym systemu uznawania efektów uczenia się innego niż formalne.
- Wzrost aktywności poznawczej i kulturalnej obywateli, realizowanych zarówno w formach tradycyjnych (promocja czytelnictwa) jak i za pośrednictwem nowych mediów i Internetu.

Perspektywa gender

Niezależnie od proponowanych powyżej obszarów, w strategii uwzględniono wyzwanie, które odnosi się do wszystkich obszarów oraz każdego etapu cyklu życia – cyklu kariery a które dotyczy **relatywnie gorszej pozycji kobiet w życiu zawodowym, społecznym i politycznym**. Szczególnie istotna wydaje się w tej mierze pozycja kobiet na rynku pracy. Jednocześnie jednak perspektywa *gender* zastosowana w SRKL uwzględnia różnicę doświadczeń i potrzeb kobiet i mężczyzn, która wynikają z różnego podziału ról płciowych w społeczeństwie. Badania międzynarodowe dowodzą, iż niewykorzystany potencjał kobiet może stanowić jeden z głównych impulsów rozwojowych. Wymaga to jednak spójnego i horyzontalnego podejścia w poszczególnych aspektach życia zawodowego i rodzinnego. Możliwe jest wskazanie co najmniej kilku powodów, dla których sytuacja ta jest gorsza niż w przypadku mężczyzn – wynika to z późniejszego kończenia fazy edukacji i wchodzenia na rynek pracy (co skutkuje lepszym wykształceniem, ale skraca okres aktywności zawodowej), okresu macierzyństwa i wychowywania dzieci (czasowa dezaktywizacja i problem z powrotem na rynek pracy), ale także wcześniejszego wieku emerytalnego (utrata potencjału kobiet mogących pozostawać w aktywności zawodowej i niższe świadczenia emerytalne). Wymienione powyżej uwarunkowania świadczą jednoznacznie o charakterze tego wyzwania, które odnosi się do wszystkich zdefiniowanych powyżej obszarów. Jest ono o tyle kluczowe, że obecna

sytuacja ma nie tylko negatywny wymiar indywidualny (sytuacja kobiet i ich rodzin), ale i społeczny (niewykorzystany potencjał społeczny i zawodowy).

W perspektywie SRKL podkreślamy szczególnie ten ostatni element wskazując, że większe zaangażowanie kobiet we wszystkie sfery życia może stanowić poważny kapitał rozwojowy. Jednocześnie jednak niwelowanie nierówności w pozycji kobiet i mężczyzn na rynku pracy musi przebiegać łącznie z niwelowaniem nierówności między płciami we wszystkich pozostałych obszarach życia społecznego. Ponieważ życie społeczne w dużej mierze organizowane jest przez stereotypy, w oparciu o które definiuje się role społeczne kobiet i mężczyzn należy zwrócić baczną uwagę na proces socjalizacji Polaków.

Perspektywa ekologiczna

W SRKL uwzględniono perspektywę ekologiczną. Przyjęto, że każdy z celów strategicznych oraz celów operacyjnych uwzględnia zasadę zrównoważonego rozwoju a tam gdzie jest to możliwe uwzględnia kwestie środowiskowe. Dotyczy to zwłaszcza kwestii otoczenia środowiskowego, co jest szczególnie istotne z punktu widzenia zapewnienia wysokiej jakości życia. Problematyka ochrony środowiska i edukacji ekologicznej została uwzględniona w rozdziałach poświęconych edukacji szkolnej oraz edukacji na poziomie wyższym.

Dialog społeczny i obywatelski

Brak aktywnego uczestnictwa obywateli na zasadach partnerstwa w procesie ukierunkowanym na wzrost jakości kapitału ludzkiego stanowi jeden z problemów niewystarczającej efektywności podejmowania działań. Obecnie prowadzone – dialogi społeczny i obywatelski nie przyczyniają się w efektywny sposób do rozwiązywania napięć społecznych i nie prowadzą do osiągnięcia konsensusu społecznego w kluczowych dla rozwoju Polski kwestiach. W tym kontekście należy również zadać pytanie o reprezentatywność stanowisk prezentowanych przez poszczególnych aktorów dialogów społecznego i obywatelskiego oraz jak radzić sobie z sytuacjami kiedy to nie udaje się zawrzeć kompromisu w wyniku uporu jednego z aktorów, kiedy to wszyscy inni zgodzili się na zawarcie porozumienia. Kwestia ta wymaga debaty w interesie społecznym, tak aby zapewnić praktyczną interpretację poszczególnych interesów i udroźnić proces podejmowania decyzji gwarantującej brak dyktatu którejkolwiek ze stron biorących udział w negocjacjach.

Jednocześnie jednak przyjmując kluczowość dialogu z poszczególnymi interesariuszami, w przypadku Strategii Rozwoju Kapitału Ludzkiego zdecydowano się na podwójne konsultacje społeczne. Pierwsze z nich odbyły się na podstawie przygotowanych założeń. Uwagi zgłoszone przez partnerów społecznych zaowocowały wprowadzeniem licznych modyfikacji i przeformułowaniu niektórych celów i narzędzi. Kolejnym konsultacjom poddana zostanie sama strategia jak i poszczególne narzędzia służące jej realizacji.

Również implementacja narzędzi zaproponowanych w SRKL będzie niemożliwa bez aktywnego udziału partnerów społecznych oraz przedstawicieli społeczeństwa obywatelskiego. Wymaga to zarówno większej partycypacji w czasie opracowywania ostatecznej wersji strategii, jak i współodpowiedzialności w czasie jej wdrażania. Aby to zapewnić wskazane będzie przedyskutowanie nowych zasad prowadzenia dialogu społecznego oraz obywatelskiego tak, aby zapewnić odpowiednią reprezentację interesów, ale także nie doprowadzać do sytuacji, w której nieodpowiedzialność niektórych interesariuszy doprowadza do konfliktu społecznego i niweczy wysiłek pozostałych uczestników dialogu.

Cykl życia – cykl kariery

W czasie opracowywania celów operacyjnych pojawił się zasadniczy problem przenikania się poszczególnych obszarów oraz trudności w przyporządkowaniu danego narzędzia do odpowiedniego celu operacyjnego. Przykładowo, podnosząc dostępność do różnych form opieki nad małymi dziećmi i dostępność edukacji przedszkolnej jednocześnie ułatwiamy godzenie życia zawodowego i rodzinnego, przez co zbliżamy się do osiągnięcia celu demograficznego i zwiększenia aktywności zawodowej oraz realizujemy cel - podniesienie ogólnego poziomu kompetencji poprzez popularyzację edukacji na wczesnym etapie życia.

Ze względu na to, że poszczególne narzędzia mogą z powodzeniem być wykorzystywane do poszukiwania odpowiedzi na kwestie problemowe z różnych obszarów, w Strategii Rozwoju Kapitału Ludzkiego zaproponowano nowatorskie podejście, a mianowicie poszczególne narzędzia zostały wpisane w sześć etapów odnoszących się do cyklu życia – cyklu kariery. Powinno to pozwolić w lepszy sposób odnieść się do perspektywy indywidualnej i zapewnić wysoki poziom upodmiotowienia planowanych działań. Jednocześnie jednak takie podejście pozwala utrzymać zalety wynikające z przenikania się poszczególnych obszarów, a wynikających z możliwości pokazania poziomów współzależności i możliwej synergii pomiędzy poszczególnymi politykami oraz skalę pozytywnych zmian, które możemy uzyskać poprzez implementację szczególnie ważnych narzędzi. Wpisanie poszczególnych narzędzi w cykl życia pozwala również zastosować podmiotowe podejście przy formułowaniu szczegółowych zapisów implementacyjnych, gdzie osoby na różnych etapach życia mogą być traktowane jako oddzielne „grupy docelowe” bądź „beneficjenci” proponowanych rozwiązań. Proponowane priorytety są również orientowane nie tylko funkcjonalnie (cele strategiczne oraz cele operacyjne), ale również podmiotowo – w odniesieniu do poszczególnych etapów przebiegu życia i kariery zawodowej. Takie podejście pozwoli lepiej dostosować poszczególne narzędzia do potrzeb artykułowanych na poszczególnych etapach życia, dodatkowo poprzez dostosowanie charakteru poszczególnych narzędzi do różnych faz życia możliwe będzie zwrócenie uwagi na ich różne wymiary i zapewnienie efektu synergii.

W strategii wyróżniono następujące etapy życia:



Jak widać na powyższym schemacie, ze względu na silne powiązania fazy życia i kariery zawodowej – etap rodzicielstwa będzie analizowany wspólnie z fazą aktywności zawodowej.

Realizacja celów strategii

Ze względu na przejrzystość strategii zrezygnowano ze szczegółowego opisu poszczególnych 65 narzędzi. Wszystkie one znajdują się w Części II. Jednocześnie ich główne cele zostały opisane i wpisane w poszczególne etapy życia i kariery.

Wczesne dzieciństwo

Zgodnie z podejściem polegającym na wpisaniu poszczególnych narzędzi w cykl życia – cykl kariery pierwszym etapem jest „wczesne dzieciństwo”. **Priorytetem w odniesieniu do tej fazy życia jest odwołanie się do narzędzi, które mogłyby pozwolić wyjść z fazy głębokiego niżu demograficznego przejawiającego się niskim bądź bardzo niskim poziomem dzietności, a także od najwcześniejszej fazy życia wyrównywać szanse wśród dzieci.** W związku z tym głównym celem działań, jakie zostaną podjęte w ramach tego etapu jest stworzenie modelu wsparcia zarówno dla gospodarstw domowych z dziećmi, jak również dla tych, które decyzji o posiadaniu dzieci jeszcze nie podjęły, ale rozważają taką możliwość. Dotyczy to nie tylko zmniejszania tradycyjnych (tj. finansowych) kosztów wynikających z posiadania dzieci, ale również możliwości godzenia obowiązków rodzinnych i zawodowych, tak aby posiadanie potomstwa nie ograniczało aktywności zawodowej (czyli ograniczenie kosztów alternatywnych). Przewidziano również narzędzia skierowane bezpośrednio do dzieci, tak aby już na tym etapie zapobiegać powstawaniu lub umożliwić niwelowanie różnego rodzaju deficytów, których wyrównywanie w kolejnych etapach życia jest znacznie bardziej kosztowne i mniej efektywne. W tym sensie, proponowane rozwiązania zmierzają również do jak najwcześniejszego wyrównywania szans rozwojowych najmłodszych Polaków. Tak zarysowany system jest uzupełniany przez sieć rodzinnych domów dziecka i rodzin zastępczych oraz wspieranie rodzin z dziećmi niepełnosprawnymi. W kontekście najbliższych dwudziestu lat kluczowymi są narzędzia ukierunkowane na poszerzenie oferty różnych form opieki nad dziećmi (instytucjonalnej i indywidualnej), tak aby umożliwić łączenie funkcji rodzicielskich z kontynuowaniem kariery zawodowej oraz wyrównywać na jak najwcześniejszym etapie deficyty społeczne i intelektualne dzieci. W szczególności chodzi tu o:

- *Rozwój instytucjonalnej i pozarodzinnej opieki nad dziećmi w wieku od 0 do 3 lat, który pozwoli uwolnić rezerwy zasobów pracy, które obecnie są zaangażowane w rodzinną opiekę nad dziećmi (nie tylko rodzice, ale i osoby starsze, które z tego względu mogą przedwcześnie wychodzić z rynku pracy) oraz stworzy szanse realizowania od najwcześniejszych lat zbliżonej ścieżki edukacyjnej (pozwoli na zmniejszenie deficytów wynikających z różnic w zamożności rodziców) oraz pozwoli zachować odpowiednie – wysokie – standardy opieki. W sytuacji, gdy do porządku prawnego wprowadzone zostały już regulacje otwierające ścieżkę rozwoju opieki instytucjonalnej nad najmłodszymi, krytyczny charakter będą miały te działania, które zmierzają do upowszechnienia proponowanych rozwiązań, zapewnienia ich dostępności i jak najlepszej percepcji społecznej.*
- *Poprawę dostępności i jakości edukacji przedszkolnej, w szczególności na terenach wiejskich, co doprowadzi do zwiększenia liczby miejsc w przedszkolach i wyrównania dysproporcji w dostępności do przedszkoli pomiędzy obszarami wiejskimi i miejskimi. W tym kontekście, narzędzie to służyć będzie w długiej perspektywie wyrównywaniu szans edukacyjnych (oraz na rynku pracy) osób pochodzących z różnych części kraju, w tym regionów o charakterze peryferyjnym. Po uproszczeniu przepisów prawnych ułatwiających zakładanie placówek kluczowe będzie wypracowanie systemu wsparcia (prawnego i finansowego) dla samorządów, zwłaszcza na terenach słabiej rozwiniętych.*

W przyszłości wskazane będzie zbadanie na ile możliwa jest stopniowa integracja form wczesnej opieki i edukacji dla dzieci najmłodszych (do 3 roku życia) z formami dla dzieci starszych (od 3 roku życia), co jest szczególnie ważne dla rozwoju tych form na obszarach wiejskich z rzadką siecią osiedleńczą oraz na innych obszarach, na którym rodzice mają utrudniony dostęp do zatrudnienia i form edukacji dorosłych.

W celu zwiększenia odsetka dzieci uczęszczających do instytucjonalnych form opieki konieczna będzie również

- *Promocja świadomości funkcji edukacyjnej, a nie tylko opiekuńczej przedszkoli i włączenie rodziców do edukacji przedszkolnej, a przez to podnoszenie ich kompetencji wychowawczych, co powinno doprowadzić do zmiany wizerunku przedszkoli jaki nadal dominuje w polskim społeczeństwie oraz poprawić partycypację rodziców w ich działalności. Edukacja rodziców jest równie ważna jak edukacja dzieci, przy czym, nie ogranicza się ona do kwestii wychowawczych. Chodzi tu o edukację w szerokim sensie, pomagającą rodzicom wypełniać wszystkie obowiązki wobec dzieci, w tym przede wszystkim uzyskać i zachować swoją zdolność do zatrudnienia, a tym samym możliwość utrzymania rodziny. Kluczowym zadaniem będzie realizacja kampanii informacyjno-promocyjnych skierowanych zarówno do usługodawców (podmiotów), jak i usługobiorców (rodziców).*

W kolejnych dziesięciu latach polityka państwa zostanie nastawiona na odchodzenie od systemu publicznych domów dziecka na rzecz upowszechnienia modelu opartego o system rodzinnych domów dziecka i rodzin zastępczych. Narzędziem w tym zakresie jest:

- *Zwiększenie skali działań profilaktycznych mających na celu wsparcie rodziny oraz budowa w pełni pokrywającego zapotrzebowanie systemu rodzinnych domów dziecka i rodzin zastępczych, co oznacza zasadniczą zmianę w stosunku do nadal obowiązującego w Polsce modelu wspierania dzieci, które z różnych powodów nie mogą wychowywać się w rodzinach naturalnych. W tym kontekście najważniejsze znaczenie mieć będzie wypracowanie mechanizmu wczesnej interwencji, w szczególności w oparciu o sieć asystentów rodzinnych.*

Diagnoza w zakresie kapitału ludzkiego wykazała istotne deficyty w zakresie wsparcia dla dzieci z niepełnosprawnością. W celu rozwiązania tego problemu konieczne jest przyjęcie narzędzia zakładającego stworzenie:

- *Systemu pozafinansowego wsparcia dla rodzin z dziećmi niepełnosprawnymi - dostęp do usług, wyrównywanie dysfunkcji, czego celem jest zwiększenie udziału dzieci niepełnosprawnych w przedszkolach oraz szkolnictwie powszechnym i zmniejszenie ograniczeń dla rodziców wynikających ze sprawowania opieki nad dzieckiem z niepełnosprawnością. Krytyczne znaczenie mieć będzie wypracowanie modelu wczesnego rozpoznawania różnego typu niepełnosprawności / dysfunkcji, co istotnie zwiększy skuteczność podejmowanych działań (a także obniży ogólne koszty dla systemu opieki zdrowotnej). Wymagać to będzie rozbudowy zaplecza diagnostycznego i rehabilitacyjnego na wczesnym etapie życia (z uwzględnieniem decydującej roli rodziców a także lekarzy pediatrów, którzy powinni jako pierwsi wychwytywać niepokojące objawy i ewentualnie inicjować proces leczenia), tak aby w maksymalnie dużej liczbie przypadków możliwe było doprowadzenie do podejmowania edukacji w szkołach powszechnych, które w modelu docelowym powinny służyć dzieciom o różnym stopniu niepełnosprawności.*

Przyjmując priorytet demograficzny, zakładający zwiększenie skali dzietności, chociażby do średniej państw członkowskich UE konieczne jest wdrożenie kolejnych dwóch narzędzi:

- *Podnoszenie ogólnego poziomu opieki nad matką i dzieckiem*, co będzie polegać przede wszystkim na poprawie dostępności opieki okołoporodowej oraz w pierwszym okresie życia dziecka, co powinno prowadzić do poprawy dobrostanu społeczeństwa a także, poprzez pozytywne doświadczenia, może ułatwić podejmowanie decyzji o posiadaniu kolejnego dziecka. W perspektywie SRKL największe znaczenie mieć będzie efektywne wdrożenie standardu opieki okołoporodowej (z czym wiążą się np. działania szkoleniowe skierowane do kadry medycznej) oraz istotna poprawa świadomości zdrowotnej kobiet w ciąży i młodych matek w zakresie opieki okołoporodowej, laktacji oraz profilaktyki stomatologicznej u matki i dziecka począwszy od najwcześniejszego etapu życia.
- *Dostosowanie opieki prenatalnej do modelu późnego macierzyństwa*, co jest odpowiedzią na procesy jakie zachodzą w polskim społeczeństwie a skutkujące opóźnieniem decyzji o posiadaniu dzieci. Konieczne jest tutaj przede wszystkim zwiększenie świadomości zdrowotnej przyszłych rodziców oraz rozpowszechnienie badań prenatalnych, a także przeprowadzenie i konkluzywne zamknięcie debaty publicznej na temat modelu wsparcia osób dotkniętych problemem bezpłodności.

Edukacja szkolna

Edukacja szkolna jest tym etapem życia, na którym nabywamy najważniejsze umiejętności i kompetencje pozwalające na satysfakcjonujące i twórcze funkcjonowanie w społeczeństwie i na rynku pracy. Również na etapie życia odpowiadającym edukacji szkolnej kształtują się kluczowe postawy wobec siebie (np. nawyki zdrowotne i w zakresie bezpieczeństwa) oraz innych (np. skłonność i umiejętność współpracy). Dlatego ważne jest, by na tym formatywnym etapie życia, instytucje publiczne lub podlegające wpływom państwa – przede wszystkim szkoły, ale również biblioteki, instytucje kulturalne, ośrodki sportowe, organizacje pozarządowe, media – wywierały maksymalnie pozytywny wpływ na rozwój intelektualny, osobisty i społeczny dzieci i młodzieży.

System edukacyjny, ze względu na swoją powszechność, stanowi naturalny mechanizm pozwalający, z jednej strony, identyfikować i rozwijać osoby o największym potencjale a jednocześnie, dający szansę na wyrównywanie szans już na wczesnym etapie życia. W przeciwieństwie do wielu innych krajów rozwijających się, wyzwaniem w Polsce nie jest już rozszerzenie udziału w edukacji szkolnej. Udział ten jest praktycznie powszechny, a wskaźnik liczby osób przedwcześnie porzucających naukę lokuje Polskę w gronie liderów wśród krajów UE. Oznacza to, iż w polskim społeczeństwie, w odróżnieniu od społeczeństw wielu państw członkowskich UE, nadal funkcjonuje przeświadczenie, iż im wyższy poziom ukończonej edukacji tym łatwiej radzić sobie w życiu zawodowym i podnosić jakość życia. Fakt ten należy wykorzystać przede wszystkim dla podniesienia jakości edukacji na wszystkich jej szczeblach a także w większym zakresie powiązać metody i programy kształcenia z wyzwaniami nowoczesnego rynku pracy. Podstawowymi drogowskazami dla zmian w oświacie do 2020 r. powinny być, po pierwsze, wsparcie i pełne wykorzystanie potencjału uczniów najlepszych, przy jednoczesnym dalszym zmniejszaniu liczby uczniów osiągających najniższe wyniki i ograniczaniu zróżnicowania wyników pomiędzy szkołami, szczególnie na poziomie ponadgimnazjalnym. Po drugie, na wszystkich etapach edukacji szkolnej konieczne jest wzmacnianie wśród uczniów kluczowych kompetencji, w tym komunikacyjnych, matematycznych, informatycznych, językowych oraz rozwijanie ich przedsiębiorczości, kreatywności, umiejętności uczenia się, stawiania pytań i rozwiązywania problemów, współpracy w zespole, aktywnego uczestnictwa w kulturze i życiu obywatelskim.

Główne narzędzia, jakie będą wdrażane w obszarze „edukacja szkolna” odnoszą się zatem do kwestii jej jakości oraz celów, którym powinna ona służyć. Ponadto, w obszarze tym znalazły się narzędzia z zakresu spójności społecznej, a więc odnoszące się do roli socjalnej, integracyjnej i prewencyjnej szkoły, a także z zakresu kształtowania zdrowego stylu życia poprzez edukację zdrowotną.

Odniesienie się do zarysowanych wyżej wyzwań wymagać będzie wdrożenia szeregu narzędzi. Po pierwsze, kluczowe jest odniesienie się do filozofii kształcenia i treści programowych:

- *Zorientowanie kształcenia ogólnego na kształcenie kluczowych kompetencji, umiejętności złożonych obok umiejętności prostych oraz kreatywności uczniów, czego efektem będzie lepsze przygotowanie polskich uczniów do uczenia się przez całe życie i do zmieniających się potrzeb rynku pracy oraz do twórczego funkcjonowania w społeczeństwie obywatelskim. Wymaga to ciągłego monitorowania efektów wdrożenia nowych podstaw programowych na poziom kluczowych kompetencji uczniów oraz gotowości do ich dalszej rewizji, w kierunku ostatecznego przejścia z modelu nauczania opartego o przekazywanie przez nauczyciela wiedzy faktograficznej z zakresu tradycyjnych przedmiotów na model wspólnego nabywania przez dzieci i młodzież (z pomocą nauczyciela) kluczowych kompetencji.*

Szczególnie ważną kompetencją, kluczową dla innowacyjności Polski, są kompetencje cyfrowe. Badanie OECD z 2011 roku pokazało znaczny dystans do odrobienia przez polskich uczniów. Dlatego konieczne jest:

- *Wspomaganie rozwoju kompetencji cyfrowych, oparte na założeniu, że zainteresowanie i kompetencje cyfrowe poprawiają kapitał ludzki wtedy, gdy uzupełniają, a nie zastępują, kompetencje tradycyjne, takie jak czytelnictwo i umiejętność pracy z tekstem i retoryka. Kluczowym działaniem dla poprawy kompetencji cyfrowych młodzieży jest przede wszystkim doskonalenie umiejętności nauczycieli i wprowadzania interaktywnych metod pracy do programów wszystkich przedmiotów, nie tylko informatyki. Istotne jest również tworzenie wysokiej jakości e-materiałów dydaktycznych, scenariuszy lekcji cyfrowych oraz powszechne wprowadzenie e-podręczników co uzasadni szersze użycie technologii ICT w szkole oraz w indywidualnej pracy ucznia.*

Stymulatorem a jednocześnie miarą powodzenia zmian w oświacie mogą być egzaminy zewnętrzne. Dlatego niezbędnym uzupełnieniem dwóch poprzednich narzędzi będzie:

- *Modernizacja systemu egzaminów zewnętrznych, dostosowanych do nowej podstawy programowej kształcenia ogólnego i zorientowanych na ocenę kompetencji kluczowych, którego głównym celem będzie stworzenie silnego bodźca ugruntowującego nową filozofię kształcenia opartą nie tyle o przekazywanie i egzekwowanie wiedzy faktograficznej, ale kształtowanie umiejętności jej wykorzystania do rozwiązywania problemów. Wymagać to będzie systematycznej kontroli, czy format i treść wszystkich egzaminów spełniają standardy egzaminów kompetencyjnych oraz modyfikacji zasad oceny pytań otwartych, tak by zachowując jej maksymalne możliwe zobiektywizowanie, nie ograniczać kreatywności, uczciwości i suwerenności intelektualnej uczniów zdających egzaminy.*

Odpowiedzią na wyzwanie wydobywania maksymalnych potencjałów z uczniów, zarówno tych najzdolniejszych, jak i tych zmagających się z deficytami, będzie:

- *Różnicowanie form zajęć oraz dalsza indywidualizacja procesu kształcenia co jest konieczne, by odpowiedzieć na indywidualne potrzeby uczniów w ramach szkół, które stają się wewnątrznie bardziej zróżnicowane. Ponownie, realizacja tego narzędzia wymaga zarówno zmian w zakresie organizacji pracy szkół, jak i przygotowania nauczycieli. Oba te procesy muszą przebiegać równolegle.*

Polscy uczniowie osiągają relatywnie dobre wyniki w badaniach międzynarodowych (np. PISA). W rankingu tym Polska notuje relatywnie niski odsetek uczniów osiągających najniższe wyniki, ale też relatywnie niski odsetek uczniów osiągających wyniki wybitne. Reformy edukacji przeprowadzane od

1999 roku w większym stopniu służyły poprawie wyników uczniów słabszych niż stymulowaniu najzdolniejszych. Dlatego, w kolejnym etapie reformy, konieczne jest:

- *Stworzenie modelu pracy z uczniem szczególnie zdolnym, w szczególności poprzez zapewnienie dostępności zajęć pobudzających i rozwijających zainteresowania, przy udziale szkół, uczelni oraz organizacji pozarządowych.*

Dzięki skutecznej indywidualizacji kształcenia zróżnicowanie zainteresowań, pochodzenia społecznego a nawet zdolności uczniów w ramach jednej szkoły nie stoi w sprzeczności z ich wszechstronnym rozwojem intelektualnym i społecznym. W perspektywie kolejnych dziesięciu lat konieczne jest natomiast zamknięcie przepaści pomiędzy liceami a szkołami zawodowymi (w szczególności ZSZ), które dziś są uważane za gorsze i są często wybierane przez młodzież z rodzin o niskim kapitale kulturowym. Dlatego konieczne jest:

- *Stworzenie nowego modelu kształcenia zawodowego oraz promocja kształcenia zawodowego, tak aby w większym stopniu odpowiadało na potrzeby nowoczesnego rynku pracy oraz zapewniało nabywanie kompetencji kluczowych, które będą mogły być rozwijane (uzupełniane) w czasie aktywności zawodowej. W tym kontekście konieczne jest zbudowanie modelu nowej szkoły zawodowej zapewniającej fundament kompetencji ogólnych i ogólnozawodowych, natomiast większą część szkolenia praktycznego realizującej u pracodawców.*

Aby przewidziane powyżej reformy mogły okazać się skuteczne, konieczne jest przeprowadzenie w oświacie szeregu zmian o charakterze horyzontalnym/systemowym. Po pierwsze, kluczowa jest jakość pracy nauczycieli. Największy sukces osiągnęły te kraje OECD, w których nauczyciel jest zawodem selektywnym, dostępnym dla najlepszych, a jednocześnie atrakcyjnym. Dlatego, z jednej strony, istotne jest:

- *Stworzenie nowego modelu kształcenia nauczycieli i dostępu do zawodu nauczyciela, który będzie sprzyjał zanikaniu (zaznaczającego się dziś już na poziomie wyboru studiów wyższych) zjawiska „negatywnej selekcji” do zawodu nauczyciela, poprawi przygotowanie zawodowe (szczególnie praktyczne) nauczycieli oraz otworzy zawód na wybitne osoby, które nie przeszły formalnej ścieżki kształcenia nauczycielskiego, posiadają inne cenne kompetencje osobiste i zawodowe, a niezbędne umiejętności nauczycielskie zdobyły drogą pozaformalną. Oznacza to konieczność nowelizacji przepisów regulujących kształcenie nauczycieli i dostęp do zawodu nauczyciela oraz wspieranie innowacyjnych, nastawionych na jakość, programów kształcenia nauczycieli.*

Z drugiej strony, w sytuacji gdy z powodów demograficznych liczba wolnych etatów nauczycielskich jest bardzo niewielka, zmiany ograniczone do samego systemu kształcenia nauczycieli oddziaływałyby zbyt wolno i muszą być uzupełnione poprzez kontynuację zmian dotyczących obecnej populacji nauczycieli. W szczególności dotyczy to reformy systemu oceny, awansu zawodowego oraz wynagradzania nauczycieli, tak, aby najlepszych z nauczycieli zachęcić do pozostania w zawodzie, a najmniej efektywnych skłonić do odejścia ze szkolnictwa. Służyć temu będzie realizacja narzędzia zakładającego:

- *Zwiększenie atrakcyjności zawodu nauczyciela, poprawę efektywności i jakości ich pracy oraz tworzenie bodźców dla pozostawiania w zawodzie najlepszych nauczycieli, co z jednej strony poprawi komfort pracy najlepszych nauczycieli, a z drugiej strony zwiększy rotację, która otworzy bardziej atrakcyjny zawód nauczyciela na najbardziej obiecujących przedstawicieli młodego pokolenia. Kluczowym elementem tego narzędzia jest z jednej strony, rzetelna informacja zwrotna o pracy nauczyciela, a z drugiej strony związana z nią odpowiedzialność nauczyciela za osiągnięte wyniki.*

Efektywna realizacja powyższego narzędzia wymaga analogicznej zmiany w zakresie funkcjonowania szkół, szczególnie w zakresie zarządzania szkołami przez dyrektorów i organy prowadzące. Obecny nieefektywny (i w zasadzie ograniczony do strony formalnej) nadzór pełniony przez kuratoria oświaty zostanie zastąpiony poprzez:

- *Wprowadzenie nowego systemu wsparcia szkoły i kontroli jakości kształcenia*, który będzie oparty o analizę pracy szkoły przez wykwalifikowanych, mobilnych ewaluatorów, nastawiony nie na represję ale na wsparcie szkół przeżywających problemy, a jednocześnie w pełni transparentny dla społeczności lokalnych, tak by umożliwić porównywanie wyników szkół i kreowanie polityki oświatowej przez samorządy. Wymaga to jednak przeprowadzenia szerokiej debaty społecznej a następnie zmiany ustawy o systemie oświaty.

Szkoła ze względu na swoją powszechność może pełnić nie tylko funkcje edukacyjne i wychowawcze, ale także może być instytucją zapewniającą większą spójność społeczną. Służyć temu powinna realizacja narzędzi:

- *Wzmocnienie funkcji socjalnej i wczesno-interwencyjnej szkoły poprzez zwiększenie wsparcia nakierowanego na wyrównanie deficytów w dostępie do usług publicznych, które może oferować szkoła oraz powrót do jej funkcji prewencyjnej*, co pozwoli wykorzystać potencjał szkół jako w praktyce jedynego miejsca, gdzie możliwa jest wczesna interwencja w zakresie problemów wychowawczych z dziećmi i młodzieżą oraz identyfikowanie przypadków dysfunkcji w rodzinie oraz stosowania przemocy wobec poszczególnych członków danego gospodarstwa. Kluczowe jest tutaj stworzenie przez samorządy instrumentów finansowych dla przywrócenia w szkołach opieki lekarskiej (co najmniej raz w tygodniu) oraz zwiększenia zakresu działania szkolnych psychologów, pedagogów oraz terapeutów.
- *Zwiększenie partycypacji dzieci niepełnosprawnych, którym pozwala na to rodzaj i stopień niepełnosprawności, w szkolnictwie ogólnodostępnym*, tak aby mogły one wyrównywać swoje szanse edukacyjne, społeczne i zawodowe na jak najwcześniejszym etapie życia. Kluczowe w tym kontekście jest wprowadzenie zmian w ustawie o systemie oświaty oraz ustawie o dochodach jednostek samorządu terytorialnego, tak aby umożliwić kierowanie zwiększonej subwencji oświatowej na edukację dzieci niepełnosprawnych do szkoły, w której ono uczęszcza oraz pokrywać z niej koszty bezpośrednio związane z edukacją danego dziecka z niepełnosprawnością.

Biorąc pod uwagę długofalowe skutki wychowania konieczne jest włączenie do programów szkolnych w o wiele większym niż dotychczas wymiarze elementów:

- *Promujących zdrowy styl życia (rozwój postaw prozdrowotnych wśród dzieci i młodzieży), a także zmniejszających ryzyko wypadków i urazów*. Oba te wymiary odnoszą się przy tym nie tylko do zadań edukacji szkolnej ale także odpowiedzialności rodziców i innych instytucji (np. lekarze rodzinni).

Edukacja na poziomie wyższym

W okresie ostatnich dwudziestu lat szkolnictwo wyższe w Polsce przeżywało boom rozwojowy. Liczba studentów wzrosła w tym czasie prawie pięciokrotnie. Oprócz szkolnictwa publicznego rozwinął się również sektor uczelni niepublicznych. Okres dynamicznego wzrostu liczby uczelni i studentów już się kończy, co wynika głównie z przemian demograficznych oraz odrobienia zaległości jakie mieliśmy w porównaniu z innymi krajami wysokorozwiniętymi. **Obecnie kluczowe dla szkolnictwa wyższego są poprawa jakości kształcenia oraz lepsze dostosowanie kompetencji absolwentów do wymagań rynku pracy.** Najbliższym wyzwaniem dla uczelni oraz polityki publicznej będzie wdrożenie reformy

szkolnictwa wyższego wprowadzonej ustawą o zmianie ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym, ustawy o stopniach naukowych oraz o stopniach i tytułach w zakresie sztuki oraz niektórych innych ustaw a także reformy nauki wprowadzonej pakietem ustaw z dnia 30 kwietnia 2010 r. Zgodnie z reformą szkolnictwa wyższego uczelnie zostaną m.in. zobowiązane do konstruowania programów kształcenia w języku efektów kształcenia oraz do pełnej przejrzystości systemów egzaminacyjnych, pozwalającej udowodnić, że wszyscy studenci, którzy otrzymali dyplom, rzeczywiście osiągnęli wszystkie zakładane w programie studiów efekty kształcenia. Z drugiej strony, uczelnie uzyskają nieskrępowaną centralnymi standardami swobodę kreowania kierunków studiów. W najbliższych latach powinny nauczyć się z niej korzystać by skutecznie kontrolować jakość zajęć, racjonalizować (również w sensie obsady personalnej) kierunki studiów, a programy kształcenia przybliżyć do potrzeb rynku pracy.

Państwo będzie wspierać proces poprawy jakości edukacji na poziomie wyższym, realizując, w pierwszym etapie reformy, projekty ukierunkowane na uzyskanie pełnej transparentności wyników uzyskiwanych w szkolnictwie wyższym. Są to przede wszystkim:

- *Stworzenie profesjonalnego i powszechnie dostępnego systemu informacji o perspektywach rynku pracy oraz o ofercie i jakości studiów, zawierającego m.in. kompleksowe dane nt. ocen uzyskiwanych przez uczelnie i wydziały w procesie ewaluacji oraz o wynikach prowadzonych według jednolitej metodologii, badań losów absolwentów. Przyczyni się to do powstania prawdziwej konkurencji o studenta pomiędzy uczelniami oraz wzmocnienia społecznej, „rynkowej” kontroli jakości, która jest nieodzownym uzupełnieniem państwowej kontroli jakości.*
- *Wdrożenie skutecznego systemu zapewniania jakości kształcenia na poziomie wyższym, opartego na ocenie efektów kształcenia, co skłoni uczelnie do weryfikacji możliwości osiągnięcia zakładanych efektów kształcenia na danym poziomie i profilu studiów, a Państwowej Komisji Akredytacyjnej umożliwi przejście z (głównie formalnej) oceny procesu kształcenia, na ocenę jego efektów. Wymagać to będzie m.in. wypracowania precyzyjnego i wytyczającego pożądane trendy, a jednocześnie akceptowanego środowiskowo modelu Krajowych Ram Kwalifikacji oraz wzmocnienia merytorycznego Państwowej Komisji Akredytacyjnej.*

Wraz z powstaniem przejrzystego, akceptowanego środowiskowo, modelu oceny efektów kształcenia i ich upublicznienia, możliwy staje się drugi, kluczowy etap reformy szkolnictwa wyższego dotyczący zmiany finansowania uczelni:

- *Zmiana modelu finansowania szkolnictwa wyższego na premiujący jakość oferty i konkurencję między uczelniami, co wymusi zmiany efektywnościowe wewnątrz uczelni i lepsze dostosowanie ich oferty do zainteresowań studentów i potrzeb społeczno-gospodarczych oraz pozwoli racjonalniej gospodarować środkami publicznymi na dydaktykę. Wymagać to będzie, po ocenie funkcjonowania innowacji wprowadzonych do systemu finansowania uczelni przez reformę z 2011 roku, dalszych znacznych zmian w ustawie – Prawo o szkolnictwie wyższym.*

Zadanie to, reformujące system finansowania uczelni od strony kosztów, musi być uzupełnione o reformę obecnych zasad ponoszenia tych kosztów przez studentów (strona przychodowa.) Obecny system finansowania szkolnictwa wyższego nie tylko w niewystarczającym stopniu daje bodźce do poprawy jakości, ale jest też niesprawiedliwy społecznie (degresywny). Pomimo pewnej poprawy dostępności do studiów bezpłatnych w ostatnich latach, co było głównie efektem zmian demograficznych, nadal uczniowie z rodzin o niższym statusie materialnym i kapitale kulturowym,

dysproporcjonalnie często są zmuszeni finansować swoje studia ze środków prywatnych, podejmując płatne studia niestacjonarne. Dlatego też konieczne jest:

- *Stworzenie sprawiedliwego społecznie systemu ponoszenia kosztów kształcenia na poziomie wyższym, gwarantującego możliwość podjęcia studiów dobrej jakości każdej osobie mającej predyspozycje do studiowania bez względu na jej sytuację materialną, co będzie oznaczać konieczność przeprowadzenia debaty społecznej na temat optymalnego modelu współponoszenia kosztów studiów wyższych przez państwo, rodziców oraz studentów. Model ten powinien (tak jak jest i dzisiaj) uwzględniać zasadę częściowej współpłatności przez rodziców i studentów, w wysokości zależnej jednak w mniejszym stopniu od jedynego kryterium, którym jest wynik matury, a w większym od sytuacji materialnej studenta i jego rodziny. Jednym ze źródeł finansowania kosztów studiów powinien być łatwo dostępny kredyt edukacyjno-studencki z możliwością odroczonej spłaty i całkowitego umorzenia. Oznacza to także konieczność całkowitej reformy systemu stypendiów i logicznego zintegrowania go z nowym systemem współponoszenia kosztów studiów.*

Drugim podstawowym obszarem interwencji dla szkolnictwa wyższego jest tworzenie bodźców dla dostosowywania ofert uczelni do potrzeb rynku pracy. W tej chwili oferta i styl studiowania w Polsce są dalekie zarówno od oczekiwań pracodawców, jak i samych studentów. W tym wymiarze konieczne jest:

- *Wdrożenie optymalnego modelu procesowej autonomii uczelni, w tym określenie docelowego modelu regulacji dotyczących uruchomienia, prowadzenia i akredytacji programów kształcenia, uwzględniając zasadę dalszego zwiększania autonomii uczelni w zakresie określania procesu kształcenia (w tym potrzebnych zasobów kadrowych etc.) przy jednoczesnym podnoszeniu standardów wymagań akredytacyjnych. Sprawi to, że uczelnie uzyskają możliwość elastycznego alokowania zasobów w reakcji na potrzeby przyszłych studentów i rynku pracy i w nastawieniu na efekty kształcenia, zamiast koncentrować się na spełnianiu sztywnych wymagań regulacyjnych (np. w zakresie minimum kadrowego.)*
- *Zróźnicowanie typów, misji i ofert programowych uczelni w Polsce: stymulowanie rozwoju z jednej strony uczelni i programów zawodowych o profilu praktycznym a z drugiej strony najwyższej jakości programów i uczelni akademickich oraz instytutów badawczych. Wymaga to zastosowania bodźców finansowych i regulacyjnych ze strony państwa i pozwoli lepiej dostosować ofertę programową polskich uczelni do rzeczywistych zainteresowań studentów oraz potrzeb społeczno-gospodarczych.*
- *Zwiększenie liczby absolwentów studiów na kierunkach ścisłych i technicznych poprzez dalsze zwiększanie ich atrakcyjności. Pozwoli to zamknąć jedną z utrzymujących się luk kompetencyjnych na polskim rynku pracy a tym samym pozytywnie wpłynie na rozwój gospodarki. Konieczna jest m.in. ewaluacja oraz kontynuowanie programu tzw. kierunków zamawianych przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego.*

Ponadto wyzwanie związane z koniecznością podniesienia jakości i dostępności do opieki zdrowotnej wymagać będzie w szczególności:

- *Dostosowania modelu kształcenia kadr medycznych do prognozowanych potrzeb systemu opieki zdrowotnej, w szczególności w kontekście zmian demograficznych. Wymagać to będzie kontynuacji podejmowanych już obecnie działań zmierzających do zwiększenia liczby osób studiujących kierunki medyczne, jak również wprowadzenia nowych narzędzi zachęcających i promujących takie kierunki jak pielęgniarstwo i położnictwo, a także dostosowania ich profilu do nowej sytuacji demograficznej (m.in. zwiększenie znaczenia geriatry).*

Publiczne i prywatne inwestycje w edukację na poziomie wyższym nie są w tej chwili w Polsce efektywnie adresowane. Aby to zmienić, konieczne jest nie tylko tworzenie takiej oferty studiów, która pozwoli absolwentom znaleźć dobre zatrudnienie, ale również upowszechnienie (uprzywilejowanie) i reforma studiów I stopnia. W Polsce na skalę nienotowaną w Europie, studenci po uzyskaniu tytułu licencjata/inżyniera kontynuują naukę na studiach II stopnia. Tymczasem w wielu przypadkach pożądany efekt edukacyjny można osiągnąć już na poziomie studiów I stopnia. W tym celu wskazane jest:

- *Upowszechnienie studiów I stopnia i ich promocja jako studiów kończących cykl edukacji formalnej*, jako niezbędny element reformy szkolnictwa wyższego w celu dostosowania do potrzeb nowoczesnego rynku pracy. W tym celu usunięte zostaną wszelkie nieuzasadnione bariery do zatrudniania (np. w administracji publicznej) osób z tytułem licencjata oraz zrationalizowanie m.in. za pomocą bodźców ekonomicznych, decyzji studentów o podejmowaniu studiów II stopnia.

Studia I stopnia powinny wyposażać absolwentów w kompetencje kluczowe dla „zatrudnialności”. Konieczne zatem jest odejście od modelu wąskich, jednodziedzinowych studiów na rzecz:

- *Wdrożenia na poziomie studiów I stopnia modelu szerokich studiów multidyscyplinarnych kształcących kompetencje kluczowe poszukiwane na rynku pracy lub umożliwiające dostęp do szerokiej gamy studiów II stopnia*, co pozwoli nie tylko na poprawę dostosowania absolwentów do wymagań pracodawców ale również na zwiększenie mobilności studentów pomiędzy różnymi kierunkami studiów I i II stopnia, zgodnie z założeniami procesu bolońskiego. Wymagać to będzie m.in. zmian regulacyjnych promujących przejmowanie odpowiedzialności za prowadzenie programów kształcenia przez uczelnię (a nie jak dzisiaj, przez poszczególne wydziały.)

Zreformowane pod względem programowym, wyraźnie podzielone na programy o profilu praktycznym i o profilu akademickim, studia I stopnia powinny stać się podstawą wykształcenia Polaków na poziomie wyższym, wystarczającą dla zrealizowania ambicji i potrzeb znakomitej większości uczestników szkolnictwa wyższego. Upowszechnienie modelu edukacyjnego polegającego na kończeniu edukacji formalnej na poziomie studiów I stopnia przyspieszy moment wejścia młodzieży na rynek pracy. Jednocześnie jednak konieczne jest dodatkowe narzędzie, które dodatkowo przyczyni się do ograniczenia utraty potencjału absolwentów, którzy bezpośrednio po zakończeniu edukacji stają się bezrobotni. Służyć temu będzie:

- *Zwiększenie skali łączenia studiów wyższych z aktywnością zawodową (w niepełnym wymiarze czasu pracy)*, co, poza wymiarem związanym z rynkiem pracy, ma też wymiar edukacyjny, wpływając na poprawę praktycznych umiejętności studentów. Wymaga to stworzenia zachęt dla pracodawców w zakresie zatrudniania studentów oraz elastyczności uczelni w zakresie tworzenia siatek zajęć, tak aby umożliwić podejmowanie przez studentów zatrudnienia okazjonalnego.

Koniecznym uzupełnieniem szkolnictwa stacjonarnego są studia niestacjonarne. Przywrócony jednak powinien być właściwy cel studiów niestacjonarnych jako studiów przeznaczonych przede wszystkim dla osób, które chcą lub muszą pracować w pełnym wymiarze czasu pracy (obecnie studia niestacjonarne nie pełnią takiej roli i oznaczają po prostu studia płatne). Studia niestacjonarne powinny różnić się od stacjonarnych organizacją procesu kształcenia, ale prowadzić do uzyskania takich samych efektów kształcenia. Konieczne jest zatem:

- *Podniesienie poziomu studiów niestacjonarnych i dostosowanie ich form organizacyjnych do potrzeb studentów łączących naukę z pracą lub opieką, co pozwoli przystosować studia niestacjonarne do właściwej im roli oraz zwiększyć udział studentów o specjalnych potrzebach edukacyjnych przy jednoczesnym uniknięciu ryzyka stygmatyzacji absolwentów tego typu studiów.*

Kolejnym projektem, który ma na celu zarówno efektywniejsze gospodarowanie środkami publicznymi jak i poprawę jakości kształcenia jest:

- *Stworzenie nowego modelu studiów doktoranckich oraz ich finansowania, co przyczyni się do poprawy jakości rozpraw doktorskich oraz pozwoli, poprzez powiązanie ich tematów z potrzebami społeczno-gospodarczymi, uzyskać ich wdrożeniowy charakter. Regulacje dot. studiów doktoranckich powinny służyć temu, by studia doktoranckie efektywnie kształciły zaawansowane kompetencje badawcze potrzebne nie tylko w pracy naukowej ale i na rynku pracy. Z kolei nowy model finansowania studiów doktoranckich powinien przewidywać finansowanie mniejszej niż obecnie liczby doktorantów, wyselekcjonowanych za to w bardziej niż dziś wymagającym procesie rekrutacyjnym, oraz przyznawanie doktorantom stypendiów w takiej wysokości, która umożliwi im koncentrację na pracy naukowej bez konieczności podejmowania pracy zarobkowej poza uczelnią. Pozwoli to m.in. na skrócenie przeciętnego czasu przygotowywania rozpraw doktorskich i poprawę ich jakości.*

Ostatnią grupą projektów na etapie życia „studia wyższe” są narzędzia stymulowania pozytywnych zmian organizacyjnych wewnątrz i w otoczeniu uczelni:

- *Wzrost mobilności (również międzynarodowej) kadry naukowej i studentów, co wpłynie pozytywnie na jakość kształcenia oraz zwiększy, poprzez wymianę międzynarodową, zakres doświadczeń zdobywanych w czasie studiów, a w przypadku kadry naukowej pozwoli na wejście lub stworzenie sieci kontaktów niezbędnych przy prowadzeniu prac naukowych i badawczych. Oznacza to kontynuowanie zmian w zakresie finansowania działalności badawczej młodej kadry naukowej oraz w zakresie wprowadzenia systemu promowania nawiązywania kontaktów międzynarodowych skutkujących uczestnictwem w konsorcjach badawczych, zarówno w ośrodkach akademickich, jak i innych placówkach naukowych.*
- *Wzmocnienie więzi uczelni z ich otoczeniem społeczno-gospodarczym, co pozwoli na lepsze dopasowanie oferty edukacyjnej do zapotrzebowania na rynku pracy, a także ułatwi przepływ wiedzy i innowacji pomiędzy uczelniami a gospodarką i sektorami użyteczności publicznej. Wymaga to opracowania nowego podejścia do zasad prowadzenia partnerstwa publiczno-prywatnego oraz udziału sektora przedsiębiorstw w określaniu tzw. kierunków zamawianych. Ponadto konieczne jest wprowadzenie systemu „urlopów zawodowych” dla pracowników naukowych podejmujących czasowo zatrudnienie poza uczelniami.*

Aktywność zawodowa, uczenie się dorosłych i rodzicielstwo

Głównym wyzwaniem dla Polski w najbliższych latach, z powodu zachodzących zmian demograficznych, będzie zwiększanie liczby osób aktywnych zawodowo i podejmujących zatrudnienie, co jest kluczowe dla rozwoju gospodarczego i zwiększania innowacyjności polskiej gospodarki. Zmniejszanie się liczby osób w wieku aktywności zawodowej powoduje konieczność uruchamiania rezerw, które obecnie nie wykorzystują swoich potencjałów na rynku pracy. Dlatego też konieczne jest przeformułowanie polityki rynku pracy w kierunku tworzenia z jednej strony oferty dla osób, które są obecnie bierne zawodowo, a z drugiej zwiększania opłacalności podejmowania zatrudnienia. Oznacza to również zmiany w zakresie funkcjonowania instytucji rynku pracy poprzez poszerzenie ich oferty oraz bardziej ścisłe powiązanie polityki rynku pracy z pomocą społeczną, tak

aby uzyskać konieczny efekt synergii i wyeliminować pokrywanie się zadań. Konieczne jest również poszukiwanie innowacyjnych instrumentów, które zwiększyłyby zatrudnialność tych grup bezrobotnych, które mają największe problemy z podjęciem zatrudnienia, w tym w większym stopniu wykorzystując prywatne i pozarządowe podmioty realizujące politykę rynku pracy. Jednocześnie okres aktywności zawodowej, szczególnie w pierwszym jego okresie wiąże się z rodzicielstwem. Głównym celem w tym zakresie jest zminimalizowanie negatywnego wpływu podejmowania zatrudnienia na decyzję o posiadaniu potomstwa. Wprowadzone zostaną również narzędzia, które pozwolą łatwiej łączyć pracę z rodzicielstwem.

Odpowiedzią na główne wyzwanie jakim jest wysokie bezrobocie młodzieży oraz utrata ich potencjału poprzez trudności w przechodzeniu z edukacji na rynek pracy są trzy narzędzia, które powinny poprawić sytuację tej grupy wiekowej:

- *Wspieranie osób młodych w znalezieniu pierwszego zatrudnienia (w tym transfer edukacja-praca), co pozwoli na szybsze usamodzielnienie się młodych osób i zapewni im większą niż obecnie satysfakcję z podejmowania pierwszego zatrudnienia. Oznacza to konieczność stworzenia modelu łączenia edukacji z praktyką/pracą, co pozwoli uzyskać jeszcze w czasie pobierania edukacji/nauki kompetencje niezbędne do poruszania się na rynku pracy. W zakresie prawa pracy pomocne będzie wprowadzenie instrumentu polegającego na łączeniu odnawialnych umów sezonowych oraz wprowadzenie zasady ponoszenia kosztów przez pracodawców za drugi i kolejny staż tego samego bezrobotnego skierowanego przez urzędy pracy. Oznaczać to będzie również wprowadzenie doradztwa zawodowego już na poziomie gimnazjów.*
- *Skoordynowana reforma podatkowa i świadczeń społecznych, tak aby istotnie obniżyć rzeczywistą efektywną stopę podatkową dla niskich dochodów z pracy, co przyczyni się do zwiększenia opłacalności podejmowania zatrudnienia, szczególnie wśród osób młodych. W tym kontekście konieczne są zmiany w systemie podatków dochodowych.*
- *Promocja partnerskiego modelu rodziny, co poprzez zmiany w programach szkolnych wpłynie na świadomość społeczną w zakresie roli partnerstwa we współczesnym społecznym i ekonomicznym modelu rodziny / gospodarstwa domowego, przede wszystkim w kontekście podziału obowiązków domowych, aktywności zawodowej, umiejętności łagodzenia napięć na linii życie rodzinne – praca zawodowa. Kluczowym zadaniem jest sukcesywne zmienianie stereotypowego postrzegania ról społecznych pełnionych przez mężczyzn i kobiety, uzupełnianych przez legislację z zakresu łączenia obowiązków zawodowych i rodzinnych.*

Priorytet zatrudnienia jako najlepszy sposób radzenia sobie z różnymi obliczami wykluczenia społecznego wymaga zreformowania systemu zabezpieczenia społecznego, tak aby poszczególne zasiłki i świadczenia nie utrwały bierności zawodowej a pełniły z jednej strony rolę stymulującą do aktywności zawodowej, a z drugiej zapewniały odpowiedni poziom świadczeń dla tych, którzy nie są w stanie czerpać dochodów z pracy. W szczególności chodzi tu o:

- *Wprowadzenie zmian w zakresie zasiłków oraz świadczeń społecznych podnoszących ich efektywność przyczyniając się do zwiększenia zakresu świadczeń, które efektywnie wpływają na poprawę sytuacji osób je otrzymujących, ale jednocześnie nie ograniczają determinacji w zakresie poszukiwania i podejmowania zatrudnienia. Eliminowane będą te świadczenia, które nie realizują celów dla których zostały powołane. Wymaga to pełnego przeglądu legislacji, szczególnie ustaw o pomocy społecznej, zatrudnieniu socjalnym oraz o świadczeniach rodzinnych.*

- *Zaprojektowanie nowego systemu pomocy społecznej oraz polityki wsparcia rodzin opartego na dwóch perspektywach: indywidualnej i gospodarstwa domowego, co pozwoli na optymalizację wsparcia, tak aby świadczenia społeczne mogły efektywnie realizować cel, dla którego zostały powołane i pozwalały na korzystanie z systemu usług publicznych. Przykładowo świadczenia, których celem jest wsparcie danej jednostki w jak najszybszym powrocie na rynek pracy nie powinny stanowić dochodu całego gospodarstwa domowego. Tę funkcję powinny pełnić świadczenia adresowane do rodziny, których z kolei celem powinno być ograniczanie ryzyka wykluczenia społecznego. Podobnie jak w poprzednim narzędziu wymaga to przyjęcia nowych ustaw o pomocy społecznej oraz o świadczeniach rodzinnych.*

Jedną z głównych osi zmian w zakresie spójności społecznej zakłada, w oparciu o diagnozę obecnych słabości i zalet polskiego rynku pracy, stworzenie nowego modelu interwencji w zakresie stymulowania zatrudnienia oraz dostosowywania polityki rynku pracy do wyzwań nowoczesnego rynku pracy. Szczególnie istotne są tu następujące narzędzia:

- *Promocja elastycznych form zatrudnienia, w tym telepracy, co poprawi skalę wykorzystywania elastycznych form zatrudnienia, które są opisane w polskim ustawodawstwie poprzez pokazanie ich możliwości i zalet, ale także wiążących się z nimi ograniczeń i wymagań organizacyjnych. Wymaga to sukcesywnych akcji promocyjnych oraz eliminacji z poszczególnych aktów prawnych ograniczeń w zakresie podejmowania pracy w elastycznych formach zatrudnienia. W ramach akcji promocyjnej nastąpi wprowadzenie możliwości telepracy we wszystkich instytucjach administracji publicznej (jako tzw. dobre praktyki).*
- *Poprawa dostępności do pomocy udzielanej przez publiczne służby zatrudnienia oraz inne podmioty dla osób zainteresowanych poprawą swojej sytuacji na rynku pracy oraz dla pracodawców oraz zwiększenie jakości i efektywności świadczonych usług, co przyczyni się do skrócenia czasu pozostawania bezrobotnym, a także zwiększy motywację do poszukiwania i podejmowania pracy. Wymaga to przeprowadzenia zmian w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy w zakresie poszerzenia kategorii osób mogących korzystać z pomocy publicznych służb zatrudnienia, dostępności do aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu, monitorowania aktywności w poszukiwaniu pracy oraz kontynuowania procesu różnicowania wysokości zasiłku dla bezrobotnych, a także innych form pomocy w zależności od indywidualnej sytuacji bezrobotnego. Ponadto, konieczne będzie wprowadzenie zmian zasad podlegania obowiązkowym ubezpieczeniom zdrowotnym osób bezrobotnych, co zwiększy efektywność publicznych służb zatrudnienia, szczególnie w zakresie pośrednictwa pracy i doradztwa zawodowego oraz przyspieszy obsługę interesantów i będzie realizacją postulatu zgłaszanego od kilku lat przez publiczne służby zatrudnienia. Zakres tych zmian będzie uzależniony od wyników analizy funkcjonowania rozwiązań dotyczących gromadzenia środków finansowych ze składek na powszechne ubezpieczenie zdrowotne, w tym składek na powszechne ubezpieczenie zdrowotne osób bezrobotnych niepobierających zasiłku.*

Powyższe narzędzie powinno zostać uzupełnione przez:

- *Zwiększenie zakresu zlecania usług i instrumentów rynku pracy służącej efektywnej aktywizacji bezrobotnych, którzy mają największe trudności w znalezieniu pracy, co pozwoli na stworzenie całościowego i efektywnego systemu wsparcia dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy. Elementem takiego systemu będzie instrument pozwalający - w określonych sytuacjach i na równych zasadach - konkurować o środki na prowadzenie polityki rynku pracy, będące w gestii ministra właściwego ds. pracy, publicznym służbom zatrudnienia oraz innym prywatnym i pozarządowym instytucjom rynku pracy.*

- *Stworzenie jednolitego systemu prognozowania i monitorowania popytu na pracę, co pozwoli lepiej przewidywać krótkookresowe i średniookresowe zmiany na rynku pracy w zakresie popytu i podaży na konkretne zawody i dzięki temu dostosowywać do nich instrumenty polityki rynku pracy oraz polityki imigracyjnej. Ponadto wyniki monitoringu i prognoz będą mogły zostać wykorzystane w procesie podejmowania decyzji z zakresu polityki edukacyjnej i szkolnictwa wyższego.*

Realizacja celu, jakim jest wzrost aktywności ekonomicznej Polaków nie będzie możliwa bez zastosowania narzędzi kierowanych do osób w podeszłym wieku oraz osób niepełnosprawnych. Służyć temu powinny kolejne dwa narzędzia:

- *Dalsze ograniczenie zachęt do wychodzenia z rynku pracy w systemie emerytalnym, co przyczyni się do wykorzystywania potencjału osób starszych. Można to osiągnąć poprzez zastosowanie odpowiedniego zestawu rozwiązań, na który składać się będzie podniesienie ustawowego wieku emerytalnego, zmniejszenie możliwości wcześniejszego wycofania się z rynku pracy oraz wzrost skali zatrudnienia wśród osób w wieku przedemerytalnym i około emerytalnym.*
- *System włączania osób niepełnosprawnych do otwartego rynku pracy - poza chronionym rynkiem pracy (zakładami aktywności zawodowej i zakładami pracy chronionej) prowadzący do wzrostu zatrudnienia osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy, z uwzględnieniem zmniejszenia stygmatyzacji osób niepełnosprawnych oraz zwiększenia roli rehabilitacyjnej zakładów pracy chronionej. Konieczne są tu zmiany w ustawie o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz o zatrudnianiu osób niepełnosprawnych w zakresie preferowania zatrudniania na otwartym rynku pracy i zmiany funkcji zakładów pracy chronionej. Dla zwiększenia poziomu zatrudnienia osób niepełnosprawnych ważny będzie również rozwój systemu wspierania osób niepełnosprawnych we wchodzeniu i utrzymaniu się na rynku pracy poprzez m.in. usługi asystenckie i trenera pracy. Ponadto konieczne będzie również wprowadzenie zmian w zakresie orzecznictwa o inwalidztwie, tak aby dostosować go do możliwości rehabilitacyjnych służących powrotowi do aktywności ekonomicznej.*

Warunkiem kluczowym dla elastycznego reagowania na wyzwania nowoczesnego rynku pracy jest stworzenie powszechnego i atrakcyjnego systemu uczenia się przez całe życie. Służyć temu będą następujące narzędzia:

- *Upowszechnienie uczenia się dorosłych, w szczególności w najbardziej efektywnych jego formach (uczenie się w pracy i środowisku zaangażowania społecznego, krótkie formy kursowe), co pozwoli szybko reagować na potrzeby podnoszenia kwalifikacji przez pracowników oraz praktycznie wykorzystywać umiejętności nabywane pozaformalnie (w sposób zorganizowany, ale poza oficjalnymi programami kształcenia i szkolenia) i nieformalnie, również za granicą.*
- *Budowa Krajowych Ram Kwalifikacji jako części europejskiej przestrzeni uczenia się przez całe życie (European Area of Lifelong Learning) i spójnych z Europejskimi Ramami Kwalifikacji, co umożliwi lepszą porównywalność świadectw i dyplomów oraz pozwoli na rozwój uznawania kompetencji uzyskanych w drodze uczenia się pozaformalnego i nieformalnego, tj. niezależnie od miejsca, formy i czasu uczenia się. Oznacza to wdrożenie systemu rozwijanego także w innych państwach członkowskich UE, po uprzednim jego dostosowaniu do polskich realiów.*
- *Rozwijanie systemu wspierania finansowego uczenia się dorosłych, co pozwoli ostatecznie na stworzenie wewnątrznie spójnego i całościowego systemu finansowania uczenia się*

dorosłych, który odpowiadałby na wyzwania wiążące się z bardzo niskim wskaźnikiem jego upowszechnienia w Polsce. W pierwszym etapie konieczne jest przeanalizowanie kilku możliwości wspierania uczenia się dorosłych, w tym podaźowych: finansowania (jak obecnie) instytucji edukacyjnych i szkoleniowych, oraz popytowych, m.in. bonu LLL, uwzględniając zasadę współ-ponoszenia kosztów przez pracownika, pracodawcę oraz budżet państwa/samorządu.

Polski rynek pracy charakteryzuje się bardzo dużym zróżnicowaniem regionalnym i tzw. wyspowym charakterem, co oznacza, iż sytuacja może ulec poprawie poprzez zwiększenie mobilności wewnętrznej. Można to osiągnąć przez:

- *Wsparcie mobilności terytorialnej poprzez odpowiednie elementy polityki mieszkaniowej w zakresie najmu*, co pozwoli na zwiększenie dostępności mieszkań do wynajęcia okazjonalnego i długookresowego. Oznacza to wprowadzenie mechanizmu promującego wynajmowanie mieszkań niż ich zakup.

Zarysowany powyżej program przejścia od welfare state do workfare state, czyli systemu, w którym podstawowym czynnikiem odpowiedzialnym za indywidualny dobrostan jest zatrudnienie, nie zrealizuje się, jeżeli nie uda się poprawić – w istotny sposób – stanu zdrowia populacji. Wymiar ten ma jednak i szersze znaczenie: kondycja zdrowotna w oczywisty sposób wpływa bowiem na dobrostan jednostki i tym samym powinna być stawiana na centralnej pozycji. Biorąc pod uwagę wzorce zachorowalności i śmiertelności w Polsce konieczne będzie:

- *Zwiększenie skali i efektywności działań nakierowanych na zmniejszenie zachorowalności i liczby zgonów*. W szczegółowych narzędziach zwracamy przy tym szczególną uwagę na trzy kategorię zdarzeń / jednostek chorobowych: 1) choroby o największej zachorowalności i śmiertelności, czyli przede wszystkim choroby układu krążenia oraz choroby nowotworowe; 2) choroby cywilizacyjne oraz 3) wypadki i urazy. W każdym przypadku w katalogu działań planowanych i koniecznych do podjęcia znalazła się przede wszystkim precyzyjnie adresowana, nowoczesna profilaktyka.

Pomimo postępu jaki dokonuje się w zakresie warunków zatrudnienia nadal podejmowane powinny być zadania z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. O ile legislacja w tym zakresie wydaje się być wystarczająca, tak przestrzeganie przepisów powinno ulec poprawie. Służyć temu będzie:

- *Efektywna kontrola stanu bezpieczeństwa i higieny pracy*, co pozwoli zmniejszyć liczbę wypadków przy pracy i chorób zawodowych oraz - w ekstremalnych przypadkach – zamykanie zakładów pracy, w których stale są łamane prawa pracownicze. Oznacza to także konieczność dalszych zmian w działalności Państwowej Inspekcji Pracy, szczególnie doskonalenia jej funkcji doradczej odnośnie do kształtowania bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.
- *Wzrost świadomości pracodawców w zakresie kształtowania warunków pracy*, w aspekcie ich powiązania z oceną ryzyka zawodowego, właściwym stosowaniem środków ochrony oraz efektywnością procesów pracy w wyniku ograniczania ryzyka chorób zawodowych i wypadków przy pracy oraz związanych z tym kosztów ekonomicznych i społecznych. Dotyczy to również dostosowywania warunków pracy do wyzwań związanych ze starzeniem się społeczeństwa. Sprzyjać temu powinny narzędzia stymulujące poprawę warunków wykonywania zatrudnienia.
- *Poprawa warunków pracy przez powszechny rozwój kultury bezpieczeństwa w społeczeństwie*. Niezbędne jest w tym celu podejmowanie działań edukacyjnych

podnoszących świadomość społeczną w zakresie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa w pracy, w tym m.in. przez prowadzenie odpowiednich kampanii społecznych.

Do poprawy warunków pracy przyczyni się także:

- *Zwiększenie skuteczności kontroli legalności zatrudnienia*, co wpłynie na ograniczenie szarej strefy oraz zwiększy stabilność zatrudnienia na lokalnych rynkach pracy. Wymaga to przeorientowania zadań Państwowej Inspekcji Pracy i zmiany ustawy w części dotyczącej zasad przeprowadzania kontroli.

Więszemu wykorzystywaniu potencjałów na rynku pracy sprzyjać będzie również upowszechnienie nowego modelu w zakresie przerwy w aktywności zawodowej pozwalającego na dokonanie bilansu dotychczasowej aktywności zawodowej, zdiagnozowanie potencjalnych deficytów, nabycie nowych umiejętności oraz przygotowanie się do kolejnego okresu aktywności zawodowej. Proponowanym rozwiązaniem jest:

- *Stworzenie i upowszechnienie modelu urlopu pozwalającego na poprawę kondycji zdrowotnej i dłuższą aktywność zawodową (sabbatical)*, jako narzędzia wspierającego pełne wykorzystywanie potencjału pracowników, szczególnie poprzez radzenie sobie z wypaleniem zawodowym oraz poprzez rozwój i mobilność kadr. Wymaga to zbadania na ile efektywne są systemy funkcjonujące m.in. w przypadku nauczyciel oraz znalezienie sposobu finansowania przerwy w zatrudnieniu.

Ostatnim obszarem w zakresie aktywności zawodowej i uczenia się przez całe życie jest kwestia imigracji zarobkowej do Polski. Przemiany demograficzne wymuszają podjęcie tematu polityki imigracyjnej w kontekście obecnych i przyszłych potrzeb rynku pracy. Służyć temu powinno wypracowanie:

- *Polityki imigracyjnej uwzględniającej potrzeby rynku pracy*, która pozwoli elastycznie uzupełniać niedobory na polskim rynku pracy poprzez napływ imigrantów zdolnych do zintegrowania się z polskim społeczeństwem. Oznacza to konieczność opracowania i wdrożenia systemu monitoringu potrzeb polskiego rynku pracy oraz przeprowadzenia zmian w ustawie o cudzoziemcach oraz o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (lub przyjęcia nowej ustawy o imigracji).

oraz uzupełniającego politykę migracyjną:

- *Całościowego systemu integracji imigrantów i migrantów powrotnych, ze szczególnym uwzględnieniem rynku pracy*, co pozwoli wykorzystywać ich potencjał i doświadczenie zawodowe i dzięki temu uzyskiwać samodzielność ekonomiczną. W polskich realiach oznacza to opracowanie od podstaw zarówno założeń, jak i poszczególnych narzędzi w zakresie integracji imigrantów ekonomicznych. Wydaje się to jednak konieczne, aby uniknąć błędów popełnianych przez wiele innych państw europejskich.

Starość

Starzenie się społeczeństwa będzie generować w perspektywie roku 2020 wyzwania związane z dynamicznie rosnącą liczbą osób w podeszłym wieku. **Sytuacja ta nie będzie traktowana jako zagrożenie dla wielu sfer życia gospodarczego i społecznego, ale jako nieuchronna konieczność procesu rozwoju, która niesie ze sobą określony potencjał rozwojowy (np. rozwój nowych sektorów usług, aktywność społeczna osób w podeszłym wieku).** Oznacza to konieczność, z jednej strony, zbudowania systemu wspierającego takie osoby w decyzji o pozostaniu aktywnym społecznie i zawodowo, a z drugiej, dokonania zmian w systemach opieki zdrowotnej oraz opieki

długoterminowej nad osobami niesamodzielnymi. Ponadto w działaniach należy uwzględnić uwidaczniającą się zmianę postaw osób starszych, szczególnie w kontekście modelu życia na starość. Podejmowane decyzje będą miały bardzo istotne długofalowe efekty – o ile w perspektywie najbliższych kilku lat będziemy doświadczać jedynie wzrostu liczby osób w starszym wieku, to w kolejnych dekadach sytuacja demograficzna wymuszać będzie zasadnicze i być może drastyczne przemodelowanie wielu sfer życia. Dlatego też tak istotne jest, by już teraz – nawet jeśli Polska pozostaje krajem relatywnie młodym demograficznie na tle krajów UE – przygotowywać się na tę poważną zmianę struktury wiekowej i społecznej, tak by niwelować związane z tym koszty, ale przede wszystkim móc wykorzystać szanse wynikające z tej zmiany. W kontekście oczekiwanego starzenia się społeczeństwa kluczowe jest stworzenie:

- *Nowego modelu opieki nad osobami niesamodzielnymi opartego na systemie budżetowo-ubezpieczeniowym, który będzie wspierał osoby niesamodzielne poprzez upowszechnienie opiekunów rodzinnych oraz zapewniał odpowiednią podaż oraz jakość usług pielęgnacyjno-opiekuńczych. Decydujące znaczenie mieć będą te działania, które zmierzają do uszczelnienia i poprawy efektywności obecnie istniejącego systemu (między innymi poprzez jednoznaczne zdefiniowanie niesamodzielnności, poprawę systemu orzecznictwa, określenie katalogu usług opiekuńczych i minimalnych standardów usług). Wprowadzony zostanie również system wspierania rodzin, które zdecydowały się na opiekę nad osobami samodzielnymi w rodzinie. W szczególności chodzi tu o kształcenie w zakresie opieki i rehabilitacji, wypożyczeń sprzętu rehabilitacyjnego oraz refundacja części kosztów z tym związanych. Działania te stanowiąc będą przygotowanie do kolejnych etapów zmian systemowych, w tym w zakresie finansowania.*

Nieuchronne będzie również:

- *Przesuwanie efektywnego wieku dezaktywacji zawodowej, poprzez zastosowanie zestawu działań, na który składać się będzie podniesienie ustawowego wieku emerytalnego, zmniejszenie możliwości wcześniejszego wycofania się z rynku pracy oraz wzrost skali zatrudnienia wśród osób w wieku przedemerytalnym i około emerytalnym (analogicznie jak cel w części – aktywność zawodowa). Wprowadzane rozwiązania nie mogą mieć charakteru rewolucyjnego – będą poprzedzone rzetelną dyskusją uwzględniającą różne modele i ścieżki dojścia do celu długookresowego, którym będzie wydłużenie i zrównanie wieku emerytalnego dla obu płci (z możliwością wprowadzenia rozwiązań elastycznych dopuszczających swobodę wyboru osób wchodzących w wiek przedemerytalny).*

W perspektywie średniookresowej uda się również dokonać zmian pozwalających w większym zakresie wykorzystywać potencjały osób, które obecnie w wyniku przywilejów są niejako stymulowane do szybkiej dezaktywacji zawodowej. W tym kontekście kluczowe będzie:

- *Wprowadzenie zmian w systemie emerytalnym prowadzących do zwiększania i wydłużania aktywności zawodowej, co będzie polegać na stopniowej i ekonomicznie uzasadnionej adaptacji rozwiązań z systemu powszechnego (np. uzależnienie wysokości świadczeń emerytalnych od okresu składkowania i wysokości składek) do podsystemów funkcjonujących obecnie na innych zasadach a obejmujących rolników (KRUS) oraz pracowników służb mundurowych. Zmiany te wymagać będą zbudowania nowego systemu wspierającego przedstawicieli wspomnianych powyżej grup w podejmowaniu nowego zatrudnienia oraz w przypadku rolników wprowadzenia zabezpieczeń przed potencjalnym wzrostem poziomu ubóstwa. Wprowadzanym zmianom towarzyszyć muszą więc elementy opisywane w innych częściach Strategii, między innymi zwiększające konkurencyjność wynagrodzeń w sektorach dziś wyłączonych z systemu powszechnego oraz zapewniające dostęp do systemu*

podnoszenia kwalifikacji i uczenia się przez całe życie (co pozwoli istotnie podnieść szanse na rynku pracy).

Powyższemu celowi musi również służyć narzędzie skierowane do szerszej kategorii osób, które zbyt wcześnie opuszczają rynek pracy. Zmianie tej sytuacji powinna służyć:

- *Promocja aktywności zawodowej i społecznej seniorów – „srebrna gospodarka”*, co przyczyni się do zwiększenia aktywności społecznej osób w podeszłym wieku oraz pozwoli wykreować nowy, ale znany w innych państwach sektor usług, z którego korzystają głównie tego typu osoby. Bardzo ważne będą działania popularyzujące ideę wolontariatu wśród osób starszych oraz promujące para-aktywność zawodową w momencie przejścia na emeryturę – tego typu narzędzia nie tylko przyczynią się do utrzymania wysokiej aktywności zawodowej / społecznej osób starszych, ale i wydatnie poprawią świadomość roli i potencjału „srebrnej gospodarki”.
- *Promocja uczenia się seniorów*, w tym innowacyjnych form edukacji osób w podeszłym wieku opartych na wykorzystaniu ich doświadczenia w uczeniu się wzajemnym, w formach edukacji środowiskowej oraz w szkoleniach utrzymujących zaangażowanie osób w podeszłym wieku na rzecz rozwiązywania problemów społecznych i edukacji osób z młodszych pokoleń.

Okres starości to jednak czas ograniczeń wynikających z wieku oraz okres większej podatności na choroby. Dlatego też istotnym jest zwrócenie uwagi na specyficzne potrzeby osób starszych w zakresie dostępu do służby zdrowia. Służyć temu będzie:

- *Zwiększenie dostępności i jakości opieki nad osobami starszymi*, co oznacza poprawę dostępności i jakości opieki długoterminowej, rozwój geriatry oraz ułatwienie dostępu do ambulatoryjnych i stacjonarnych placówek geriatrycznych oraz stosowanie kompleksowej oceny geriatrycznej. W perspektywie średniookresowej konieczna jest intensyfikacja już podjętych działań zmierzających do zwiększenia potencjału i rozszerzenia zakresu opieki geriatrycznej, takich jak między innymi zmiany w zakresie limitów przyjęć na studia medyczne i praktyki specjalizacyjne oraz wprowadzenie gerontologii i geriatry jako powszechnie obowiązujących przedmiotów dla studentów wszystkich kierunków medycznych. Lepsze przygotowanie kadry medycznej pozwoli na szybszą identyfikację schorzeń i lepsze działania w zakresie profilaktyki. Nieodzownym elementem jest też wspieranie kształcenia opiekunów medycznych, będących wsparciem dla rodzin sprawujących opiekę nad osobą niesamodzielną oraz rozwijanie wypożyczalni sprzętu pielęgnacyjnego i wspomagającego kompensowanie utraconej sprawności poprzez wykorzystanie nowoczesnych technologii. Całościowe spojrzenie na potrzeby osób niesamodzielnych przyczyni się do poprawy jakości życia osób przewlekle chorych oraz wpłynie na wzrost ich samodzielności przy wypełnianiu czynności dnia codziennego.

Zakończenie

Programowanie działań w zakresie podnoszenia jakości kapitału ludzkiego w zgodzie z poszczególnymi fazami życia człowieka wydaje się być podejściem, który przyniesie optymalizację efektów. Głównym ich celem jest podniesienie poziomu aktywności zawodowej i społecznej, co z kolei przełoży się na większą spójność społeczną i poprawę zdrowia, a jednocześnie będzie skuteczną odpowiedzią na wyzwania demograficzne. Jednocześnie należy mieć świadomość, iż większość zaplanowanych w Strategii Rozwoju Kapitału Ludzkiego działań ma perspektywę co najmniej kilkuletnią i powinna być wprowadzana etapami. Ich efekty będą widoczne zarówno w perspektywie do roku 2020 jak i później. Zdecydowanie jednak wszystkie one powinny zostać wdrożone w perspektywie realizacji celów strategii czyli do roku 2020. Jak już zostało wspomniane we wstępie, SRKL ma zadanie wdrażać priorytety zapisane w Długookresowej Strategii Rozwoju Kraju „Polska

2030 – trzecia fala nowoczesności” oraz Średniookresowej Strategii Rozwoju Kraju 2020. Odbywać się to będzie poprzez realizację konkretnych projektów, których sposób wdrażania znalazł się w załączniku. Ma to zapewnić elastyczność podejścia. Mianowicie w sytuacji zmiany otoczenia ekonomicznego czy społecznego będzie można zmodyfikować sposób implementacji bez konieczności modyfikowania celu jakiemu służy dane narzędzie. Powinno to również przyczynić się do utrzymania funkcjonalności i operacjonalizacji SRKL w kalendarzu wyborczym oraz związanym z wykorzystywaniem środków z budżetu UE.

Wskaźniki realizacji strategii

Wskaźnik główny: *Human Development Index* (wersja 2010).

Etap życia – wczesne dzieciństwo:

- Wskaźnik opieki instytucjonalnej nad dziećmi w wieku poniżej 3 lat.
- Odsetek noworodków objętych badaniami przesiewowymi w kierunku rzadkich wad metabolizmu.
- Odsetek dzieci w wieku do 7 lat objętych wczesnym wspomaganie rozwoju.

Etap życia – edukacja szkolna:

- Odsetek uczniów poniżej drugiego poziomu w trzech dziedzinach – czytania i interpretacji, matematyce, rozumowaniu w naukach przyrodniczych – wg testów PISA.
- Odsetek dzieci z niepełnosprawnością ruchową, wadami wzroku, zaburzeniami słuchu, niepełnosprawnością w stopniu lekkim oraz niepełnosprawnością społeczną (np. zagrożeni uzależnieniami lub zaburzeniami zachowania) uczęszczających do szkół powszechnych.
- Poziom kompetencji cyfrowych.

Etap życia – edukacja na poziomie wyższym:

- Odsetek studentów kształcących się na kierunkach o profilu praktycznym
- Przeciętny czas podjęcia pracy po ukończeniu studiów.
- Stopa bezrobocia absolwentów wyższych uczelni.
- Odsetek studentów i doktorantów odbywających staże w przedsiębiorstwach i organizacjach pozarządowych.
- Odsetek osób podejmujących prace naukową na innej uczelni niż nastąpiła obrona pracy doktorskiej i zakończenie studiów magisterskich.

Etap życia – aktywność zawodowa, uczenie się dorosłych i rodzicielstwo:

- współczynnik aktywności zawodowej.
- współczynnik aktywności zawodowej osób w wieku 55-64 lata.
- Wskaźniki zatrudnienia w grupie wiekowej 15+.
- Wskaźniki zatrudnienia w grupie wiekowej 20-64.

- Wskaźniki zatrudnienia w grupie wiekowej 15-64.
- Efektywny wiek dezaktywacji zawodowej (efektywny wiek emerytalny).
- Umowy na czas określony w grupie wiekowej 15-24 lat.
- Umowy na czas określony w grupie wiekowej 25-49 lat.
- Odsetek dorosłych Polaków uczestniczących w edukacji ustawicznej.
- Wyniki testów PIAAC.
- Odsetek osób niepełnosprawnych zatrudnionych na otwartym rynku pracy.
- Wskaźnik aktywności zawodowej imigrantów.
- Wskaźnik zatrudnienia kobiet z najmłodszym dzieckiem w wieku do 5 lat.
- Wskaźnik przeżyć 5-letnich w przypadku osób chorujących na nowotwory.
- Współczynnik zgonów z powodu nowotworów i chorób krążenia.
- Odsetek osób korzystających z różnych form opieki psychologicznej i psychiatrycznej.
- Wskaźnik śmiertelności wypadków komunikacyjnych.

Etap życia – starość:

- współczynnik aktywności zawodowej osób w wieku poprodukcyjnym.
- Przeciętne trwanie życia w zdrowiu (HLY) w momencie narodzin.
- Przeciętne trwanie życia skorygowane niepełnosprawnością (*Disability Adjusted Life Expectancy*).

Część II: Narzędzia realizacji Strategii Rozwoju Kapitału Ludzkiego

Etap 1: Wczesne dzieciństwo	37
Narzędzie 1: Rozwój instytucjonalnej i pozarodzinnej opieki nad dziećmi w wieku od 0 do 3 lat	37
Narzędzie 2: Poprawa dostępności i jakości edukacji przedszkolnej, w szczególności na terenach wiejskich.....	39
Narzędzie 3: Promocja świadomości funkcji edukacyjnej a nie tylko opiekuńczej przedszkoli i włączenie rodziców do edukacji przedszkolnej a przez to podnoszenie ich kompetencji wychowawczych.....	41
Narzędzie 4: Zwiększenie skali działań profilaktycznych mających na celu wsparcie rodziny oraz budowa w pełni pokrywającego zapotrzebowanie systemu rodzinnych domów dziecka i rodzin zastępczych	43
Narzędzie 5: System pozafinansowego wsparcia dla rodzin z dziećmi niepełnosprawnymi - dostęp do usług, wyrównywanie dysfunkcji.....	45
Narzędzie 6: Podnoszenie ogólnego poziomu opieki nad matką i dzieckiem	47
Narzędzie 7: Dostosowanie opieki prenatalnej do modelu późnego macierzyństwa	50
Etap 2: Edukacja szkolna	51
Narzędzie 8: Zorientowanie kształcenia ogólnego na kształcenie kluczowych kompetencji, umiejętności złożonych obok umiejętności prostych oraz kreatywności uczniów	51
Narzędzie 9: Wspomaganie rozwoju kompetencji cyfrowych – cyfrowa szkoła	54
Narzędzie 10: Modernizacja systemu egzaminów zewnętrznych, dostosowanych do nowej podstawy programowej kształcenia ogólnego i zorientowanych na ocenę kompetencji kluczowych	56
Narzędzie 11: Różnicowanie form zajęć oraz dalsza indywidualizacja procesu kształcenia.....	58
Narzędzie 12: Stworzenie modelu pracy z uczniem szczególnie zdolnym	61
Narzędzie 13: Stworzenie nowego modelu kształcenia i szkolenia zawodowego oraz jego promocja.	63
Narzędzie 14: Stworzenie nowego modelu kształcenia nauczycieli i dostępu do zawodu nauczyciela	66
Narzędzie 15: Zwiększenie atrakcyjności zawodu nauczyciela, poprawa efektywności i jakości ich pracy oraz tworzenie bodźców dla pozostawania w zawodzie najlepszych nauczycieli	69
Narzędzie 16: Wprowadzenie nowego systemu wsparcia szkoły i kontroli jakości kształcenia.....	72
Narzędzie 17: Wzmocnienie funkcji opiekuńczej szkoły, w tym wsparcia socjalnego i wczesnej interwencji.	74
Narzędzie 18: Zwiększenie partycypacji dzieci niepełnosprawnych, którym pozwala na to rodzaj i stopień niepełnosprawności, w szkolnictwie ogólnodostępnym.	75

Narzędzie 19: Rozwój postaw prozdrowotnych wśród dzieci i młodzieży	77
Narzędzie 20: Zwiększenie skali i efektywności działań nakierowanych na zmniejszenie liczby zgonów spowodowanych przez wypadki i urazy	80
Etap 3: Edukacja na poziomie wyższym	81
Narzędzie 21: Stworzenie profesjonalnego i powszechnie dostępnego systemu informacji o perspektywach na rynku pracy oraz o ofercie i jakości studiów	81
Narzędzie 22: Wdrożenie skutecznego systemu zapewniania jakości kształcenia na poziomie wyższym opartego na ocenie efektów kształcenia.....	83
Narzędzie 23: Zmiana modelu finansowania szkolnictwa wyższego na premiujący jakość oferty i konkurencję między uczelniami	85
Narzędzie 24: Stworzenie sprawiedliwego społecznie systemu ponoszenia kosztów kształcenia na poziomie wyższym, gwarantującego możliwość podjęcia studiów dobrej jakości każdej osobie mającej predyspozycje do studiowania bez względu na jej sytuację materialną.....	88
Narzędzie 25: Wdrożenie optymalnego modelu procesowej autonomii uczelni.....	91
Narzędzie 26: Zróżnicowanie typów, misji i ofert programowych uczelni w Polsce: stymulowanie rozwoju z jednej strony uczelni i programów o profilu praktycznym a z drugiej strony najwyższej jakości programów i uczelni akademickich i instytutów badawczych.....	93
Narzędzie 27: Zwiększenie liczby absolwentów studiów na kierunkach ścisłych i technicznych poprzez dalsze zwiększanie ich atrakcyjności.	95
Narzędzie 28: Dostosowanie modelu kształcenia kadr medycznych do prognozowanych potrzeb systemu opieki zdrowotnej	96
Narzędzie 29: Upowszechnienie studiów pierwszego stopnia i ich promocja jako studiów kończących cykl edukacji formalnej	100
Narzędzie 30: Wdrożenie na poziomie studiów I stopnia modelu szerokich studiów multidyscyplinarnych kształcących kompetencje kluczowe poszukiwane na rynku pracy lub umożliwiające dostęp do szerokiej gamy studiów II stopnia	102
Narzędzie 31: Promocja łączenia studiów wyższych z aktywnością zawodową (w niepełnym wymiarze czasu pracy)	105
Narzędzie 32: Podniesienie poziomu studiów niestacjonarnych i dostosowanie ich form organizacyjnych do potrzeb studentów łączących naukę z pracą lub opieką	106
Narzędzie 33: Stworzenie nowego modelu studiów doktoranckich oraz ich finansowania.....	107
Narzędzie 34: Wzrost mobilności (również międzynarodowej) kadry naukowej i studentów.....	110
Narzędzie 35: Wzmocnienie więzi uczelni z ich otoczeniem społeczno-gospodarczym	112
Etap 4: Aktywność zawodowa, uczenie się dorosłych i rodzicielstwo.....	113
Narzędzie 36: Wspieranie osób młodych w znalezieniu pierwszego zatrudnienia (w tym transfer edukacja-praca).....	113

Narzędzie 37: Skoordynowana reforma podatkowa i świadczeń społecznych, tak aby istotnie obniżyć rzeczywistą efektywną stopę podatkową dla niskich dochodów z pracy.....	115
Narzędzie 38: Promocja partnerskiego modelu rodziny	117
Narzędzie 39: Wprowadzenie zmian w zakresie zasiłków oraz świadczeń społecznych w celu wzrostu ich efektywności.	119
Narzędzie 40: Zaprojektowanie nowego systemu pomocy społecznej oraz polityki wsparcia rodzin opartego na dwóch perspektywach: indywidualnej i gospodarstwa domowego.	121
Narzędzie 41: Promocja elastycznych form zatrudnienia w tym telepracy.....	122
Narzędzie 42: Poprawa dostępności do pomocy udzielanej przez publiczne służby zatrudnienia dla osób zainteresowanych poprawą swojej sytuacji na rynku pracy oraz dla pracodawców.....	124
Narzędzie 43: Zwiększenie zakresu zlecania usług i instrumentów rynku pracy w sposób promujący efektywną aktywizację bezrobotnych, którzy mają największe trudności w znalezieniu pracy.....	127
Narzędzie 44: Stworzenie jednolitego systemu prognozowania i monitorowania popytu na pracę.	129
Narzędzie 45: Dalsze ograniczenie zachęt do wychodzenia z rynku pracy w systemie emerytalnym	131
Narzędzie 46: System włączania osób niepełnosprawnych do otwartego rynku pracy - poza chronionym rynkiem pracy (zakładami aktywności zawodowej i zakładami pracy chronionej).	132
Narzędzie 47: Upowszechnienie uczenia się dorosłych, w szczególności w najbardziej efektywnych jego formach (uczenie się w pracy i środowisku zaangażowania społecznego, krótkie formy kursowe).....	133
Narzędzie 48: Budowa krajowych ram kwalifikacji, jako części europejskiej przestrzeni uczenia się przez całe życie i spójnych z Europejskimi Ramami Kwalifikacji.....	135
Narzędzie 49: Rozwijanie systemu wspierania finansowego uczenia się dorosłych.	136
Narzędzie 50: Wsparcie mobilności terytorialnej poprzez odpowiednie elementy polityki mieszkaniowej w zakresie najmu.	138
Narzędzie 51: Zwiększenie skali i efektywności działań nakierowanych na zmniejszenie liczby zachorowań i zgonów poprzez profilaktykę chorób o największej zachorowalności i śmiertelności	139
Narzędzie 52: Zwiększenie skali i efektywności działań nakierowanych na zmniejszenie liczby zachorowań i zgonów poprzez profilaktykę chorób cywilizacyjnych	142
Narzędzie 53: Zwiększenie skali i efektywności działań nakierowanych na zmniejszenie liczby zgonów powodowanych przez wypadki i urazy	145
Narzędzie 54: Efektywna kontrola stanu bezpieczeństwa i higieny pracy.	147
Narzędzie 55: Wzrost świadomości pracodawców w zakresie kształtowania warunków pracy.....	148
Narzędzie 56: Poprawa warunków pracy przez powszechny rozwój kultury bezpieczeństwa pracy.	150

Narzędzie 57: Zwiększenie skuteczności kontroli legalności zatrudnienia	152
Narzędzie 58: Stworzenie i upowszechnienie modelu urlopu pozwalającego na poprawę kondycji zdrowotnej i dłuższą aktywność zawodową (<i>sabbatical</i>)	153
Narzędzie 59: Polityka migracyjna uwzględniająca potrzeby rynku pracy.	154
Narzędzie 60: Całościowy system integracji imigrantów i migrantów powrotnych, ze szczególnym uwzględnieniem rynku pracy.	156
Etap 5: Starość.....	157
Narzędzie 61: Nowy model opieki nad osobami niesamodzielnymi oparty na systemie budżetowo-ubezpieczeniowym.....	157
Narzędzie 62: Przesuwanie efektywnego wieku dezaktywizacji zawodowej.....	160
Narzędzie 63: Wprowadzenie zmian w systemie emerytalnym prowadzących do zwiększenia i wydłużenia aktywności zawodowej.	162
Narzędzie 64: Promocja aktywności zawodowej i społecznej seniorów – „srebrna gospodarka”..	164
Narzędzie 65: Zwiększenie dostępności i jakości opieki zdrowotnej nad osobami starszymi	167

Etap 1: Wczesne dzieciństwo

Narzędzie 1: Rozwój instytucjonalnej i pozarodzinnej opieki nad dziećmi w wieku od 0 do 3 lat

Etap życia: Wczesne dzieciństwo

1. Stan obecny

Doświadczenia międzynarodowe wskazują, że jednym z najbardziej efektywnych narzędzi pozwalających zapewnić wysoki poziom dzietności przy utrzymaniu wysokiej aktywności zawodowej rodziców (w szczególności kobiet) jest zapewnienie łatwego dostępu do instytucjonalnej i/lub pozarodzinnej opieki nad małym dzieckiem. Działanie to ma wymiar szerszy – pozwala uwolnić rezerwy zasobów pracy, które obecnie są zaangażowane w rodzinną opiekę nad dziećmi (nie tylko rodzice, ale i osoby starsze, które z tego względu mogą przedwcześnie wychodzić z rynku pracy), daje szanse realizowania od najwcześniejszych lat zbliżonej ścieżki edukacyjnej (co stwarza szanse wyrównywania deficytów wynikających z różnic w zamożności rodziców), pozwala wreszcie zachować odpowiednie – wysokie – standardy opieki. W chwili obecnej opieką instytucjonalną objęte jest w Polsce około 2,8% dzieci w wieku od 0 do 3 lat. Na przestrzeni ostatnich lat zauważalne było zmniejszanie się liczby żłobków i oddziałów żłobkowych - główną barierą, hamującą powstawanie nowych miejsc żłobkowych w opiece instytucjonalnej, były obowiązujące do 3 kwietnia 2011 r. przepisy, które zaliczają żłobki do zakładów opieki zdrowotnej, wobec czego stawiane były im wymagania jak dla instytucji opieki zdrowotnej². Natomiast na indywidualną opiekunkę do dziecka stać było nieliczne rodziny. Aby wzmocnić potencjał demograficzny nie ryzykując przy tym zmniejszenia aktywności ekonomicznej przygotowano ustawę z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3 (Dz.U. Nr 45, poz. 235). Daje ona zróżnicowaną ofertę form opieki dla odbiorców o różnych oczekiwaniach. Ogranicza również bariery administracyjne, jakie towarzyszą procedurom tworzenia nowych instytucji opieki nad małymi dziećmi.

2. Działania

2.1 Już realizowane

Przygotowana przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej ustawa z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi do lat 3 ma na celu tworzenie zróżnicowanej formy opieki poprzez wprowadzenie kilku form opieki nad dziećmi (żłobki, kluby dziecięce, dzienni opiekunowie, nianie), urealnienie standardów świadczenia opieki oraz stworzenie mechanizmów wychodzenia z szarej strefy osób świadczących usługi opiekuńcze (nianie), a także wsparcie rodziców w planach prokreacyjnych, umożliwienie rodzicom i opiekunom dzieci podjęcia aktywności zawodowej oraz promocja równości rodzinnej i zawodowej między kobietą i mężczyzną. Istotnym celem powyższej ustawy jest również wsparcie rodziców w procesie wychowania dzieci. W marcu 2011 ogłoszone zostały rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej odpowiednio w sprawie wymagań lokalowych i sanitarnych dotyczących żłobków i klubów dziecięcych (Dz. U. Nr 69, poz. 367) oraz w sprawie zakresu programów szkoleń dla opiekuna w żłobku lub klubie dziecięcym, wolontariusza oraz dziennego

² W stanie prawnym obowiązującym przed wejściem w życie ustawy z dnia 4 lutego 2011 o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3 (Dz.U. Nr 45, poz. 235) formami opieki nad dziećmi w wieku do 3 lat były:

- **żłobki**, działające jako publiczne i niepubliczne zakłady opieki zdrowotnej, w oparciu o przepisy ustawy z dnia 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej (Dz. U. z 2007 r., Nr 14, poz. 89, z późn. zm.3)), zwanej dalej ustawą o zoz;
- **opiekunki**, wykonujące tę działalność jako zarejestrowaną działalność gospodarczą lub - co znacznie częściej miało miejsce - wykonujące ten zawód bez rejestrowania;
- **inne formy działalności gospodarczej**, rejestrowana działalność gospodarcza w przypadku, gdy świadczona była dla większej grupy dzieci.

opiekuna (Dz. U. Nr 69, poz. 368). Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej przygotowało również Resortowy program rozwoju instytucji opieki nad dziećmi w wieku do lat 3 "Maluch", który przewiduje dofinansowanie ze środków budżetu państwa - w drodze otwartego konkursu ofert - inicjatyw dotyczących tworzenia przez gminy różnych instytucji opieki nad małymi dziećmi. W 2011 roku na realizację tego zadania przewidziano w budżecie państwa kwotę 40 mln zł.

2.2 Planowane

W bliskiej perspektywie czasowej konieczne jest podjęcie działań o charakterze pozalegisłacyjnym, takich jak: monitorowanie realizacji założeń ustawy oraz wypracowanie optymalnego modelu opieki instytucjonalnej (wraz z odpowiedzią na pytanie, czy ma ona być częściowo czy też całkowicie finansowana przez państwo), inspirowanie badań i analiz dotyczących systemu opieki nad dzieckiem w wieku do lat 3, promocja instytucji opieki nad małymi dziećmi i upowszechnianie informacji na temat pozytywnych skutków pobytu dzieci w instytucjach opieki nad małymi dziećmi. Niezwykle istotna jest również realizacja Resortowego programu rozwoju instytucji opieki nad dziećmi w wieku do lat 3 "Maluch".

Jednocześnie wykorzystywane będą środki Europejskiego Funduszu Społecznego (Priorytet I) na wspieranie opieki nad dziećmi od 0 do 3 lat.

2.3 Niezbędne do podjęcia w przyszłości

Niezależnie od słuszności założeń ustawy konieczna jest identyfikacja potencjalnych zagrożeń i wprowadzenie w życie działań zaradczych, które mogłyby pozwolić osiągnąć relatywnie powszechny charakter opieki nad małymi dziećmi. Pod dużym znakiem zapytania stoi możliwość zinstytucjonalizowania opieki nad dziećmi sprawowanej w chwili obecnej niemal wyłącznie przez rodziny. Niska popularność opieki instytucjonalnej wynika z: braku dostępności, w tym niedorozwoju rynku opieki, negatywnej percepcji opieki instytucjonalnej (zwłaszcza żłobków) oraz nieznanego podażu. Konieczne będzie więc podejmowanie działań popularyzatorskich, zabezpieczających wysokie standardy usług oraz wzmacniających dopiero tworzący się rynek opieki. Istotna będzie również realizacja w kolejnych latach Resortowego programu rozwoju instytucji opieki nad dziećmi w wieku do lat 3 "Maluch".

3 Stan docelowy

Objęcie opieką instytucjonalną co najmniej 33% dzieci w wieku poniżej 3 lat.

Narzędzie 2: Poprawa dostępności i jakości edukacji przedszkolnej, w szczególności na terenach wiejskich.

Etap życia: **Wczesne dzieciństwo**

1. Stan obecny

Według danych GUS za rok szkolny 2009/2010 odsetek dzieci w wieku 3-5 lat objętych wychowaniem przedszkolnym wynosi 59,7%. W miastach wskaźnik ten wynosi 75,9%, zaś na wsi 37,5%. Ponadto, z szacunkowych wstępnych danych opracowanych w Ministerstwie Edukacji Narodowej na podstawie danych GUS (według stanu na 30 września 2010 r.) wynika, że odsetek dzieci w wieku 3-5 lat objętych wychowaniem przedszkolnym wynosi 64,6%, natomiast na wsi 43,1%.

Podejmowane działania mają na celu zwiększenie dostępności do wychowania przedszkolnego poprzez zwiększenie liczby miejsc edukacji przedszkolnej. W celu realizacji tego zadania wykorzystywane są również fundusze UE (Priorytet I³ i IX PO KL), rozważana jest także możliwość wsparcia finansowego samorządów z budżetu państwa.

2. Działania

2.1 Już realizowane

Zmiany legislacyjne: ustawa z dnia 19 marca 2009 r. o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz o zmianie niektórych innych ustaw oraz rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 31 sierpnia 2010 r. w sprawie rodzajów innych form wychowania przedszkolnego, warunków tworzenia i organizowania tych form oraz sposobu ich działania;

Propagowanie zakładania przedszkoli i innych form wychowania przedszkolnego, upowszechnianie wiedzy o znaczeniu edukacji przedszkolnej dla rozwoju dziecka.

Zadania dotyczące edukacji przedszkolnej są obecnie i nadal będą współfinansowane z EFS w ramach Priorytetu IX Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013. Szczegółowy opis tego Priorytetu w ramach *Działania 9.1 Wyrównywanie szans edukacyjnych i zapewnienie wysokiej jakości usług edukacyjnych świadczonych w systemie oświaty* przewiduje różne obszary wsparcia w zakresie edukacji przedszkolnej. W poddziałaniu 9.1.1 *Zmniejszanie nierówności w stopniu upowszechnienia edukacji przedszkolnej*, projekty konkursowe dotyczą: tworzenia przedszkoli (w tym również uruchamiania innych form wychowania przedszkolnego) na obszarach i w środowiskach o niskim stopniu upowszechnienia edukacji przedszkolnej (w szczególności na obszarach wiejskich), wsparcia istniejących przedszkoli (w tym również funkcjonujących innych form wychowania przedszkolnego) w celu umożliwienia większej liczbie dzieci korzystania z wychowania przedszkolnego. Na powyższe cele zaplanowano w latach 2007-2013 łącznie ponad 243 mln euro. Do końca września 2010 r. podpisano umowy na około 66% tych środków.

Ponadto, w ramach Priorytetu I *Zatrudnienie i integracja społeczna* Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013, Poddziałania 1.3.2 *Projekty na rzecz promocji równych szans kobiet i mężczyzn oraz godzenia życia zawodowego i rodzinnego* współfinansowane są działania takie, jak: tworzenie ośrodków opieki nad dziećmi w miejscu pracy, rozwijanie alternatywnych form opieki nad dziećmi, jak również realizacja kompleksowych programów powrotu do pracy po przerwie związanej z

³ Przy czym wsparcie w ramach Priorytetu I ukierunkowane jest przede wszystkim na umożliwienie godzenia życia zawodowego z rodzinnym.

urodzeniem i wychowaniem dzieci, sprzyjających godzeniu życia zawodowego i rodzinnego, a także upowszechnianie i promocja alternatywnych i elastycznych form zatrudnienia i metod organizacji pracy oraz uelastycznienie czasu pracy pracownika. Na powyższe cele zaplanowano w latach 2007-2013 łącznie ponad 9 mln euro. W ramach powyższego Poddziałania podpisano 23 umowy na łączną kwotę blisko 35 mln PLN.

2.2. Planowane

Zmiana przepisów w celu ułatwienia zakładania placówek wychowania przedszkolnego oraz równego dostępu do edukacji przedszkolnej dzieci.

2.3 Niezbędne do podjęcia w przyszłości

Opracowanie systemu wsparcia prawnego i finansowego samorządów zakładających i prowadzących placówki wychowania przedszkolnego.

3. Stan docelowy

Osiągnięcie wskaźnika upowszechnienia wychowania przedszkolnego na poziomie 90% ogółem w skali kraju i 80% na wsi nie później niż do roku 2020.

Narzędzie 3: Promocja świadomości funkcji edukacyjnej a nie tylko opiekuńczej przedszkoli i włączenie rodziców do edukacji przedszkolnej a przez to podnoszenie ich kompetencji wychowawczych

Etap życia: **Wczesne dzieciństwo**

1. Stan obecny

W chwili obecnej przedszkola są postrzegane przede wszystkim przez pryzmat ich funkcji opiekuńczej. Budowanie wśród rodziców, nauczycieli oraz samorządów lokalnych i organizacji pozarządowych przekonania o znaczeniu upowszechnienia edukacji przedszkolnej pozwoli na zwiększenie dostępności do edukacji przedszkolnej i zwiększenie stopnia upowszechnienia wychowania przedszkolnego.

2. Działania

2.1 Już realizowane

W Ministerstwie Edukacji Narodowej realizowany jest projekt systemowy „Ogólnopolskie kampanie upowszechniające model uczenia się przez całe życie” w ramach Priorytetu III Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Pierwsza część projektu obejmuje promocję wczesnej edukacji dzieci, a tym samym zniwelowanie dysproporcji w upowszechnianiu wychowania przedszkolnego na terenach miejskich i wiejskich.

Bardzo ważnym elementem powyższych działań jest przezwyciężanie barier administracyjnych, finansowych oraz mentalnościowych. Kampania informacyjna odnosi się do wszystkich tych trzech aspektów. Obecnie prowadzone są dwa działania informacyjno-promocyjne: kampania radiowa oraz akcja idea placement realizowana wspólnie z TVP w programach „Kawa czy herbata” i „Pytanie na śniadanie”.

Na potrzeby kampanii radiowej przygotowanych zostało 6 spotów, których adresatami są:

- przedstawiciele samorządów, ponieważ zapewnienie miejsc w przedszkolach, jak i zakładanie oraz prowadzenie przedszkoli, oddziałów przedszkolnych w szkole podstawowej oraz innych form wychowania przedszkolnego należy do zadań własnych gminy,
- przedsiębiorcy,
- rodzice/opiekunowie.

Temat zakładania przedszkoli i innych form wychowania przedszkolnego pojawia się również w popularnych serialach TVP m.in.: *Plebania* i *M jak Miłość*.

Upowszechnianie wiedzy o znaczeniu edukacji przedszkolnej dla rozwoju dziecka na naradach, konferencjach, spotkaniach z udziałem przedstawicieli MEN.

2.2 Planowane

Dalsza kampania informacyjno-promocyjna, której celem jest zmiana postaw społecznych dotyczących potrzeby edukacji przedszkolnej na terenach wiejskich oraz zwrócenie uwagi na korzyści płynące z posyłania dzieci do przedszkoli. Cel ten wynika bezpośrednio z Odnowionej Strategii Lizbońskiej Unii Europejskiej.

2.3 Niezbędne do podjęcia w przyszłości

Dalsza kampania informacyjno-promocyjna zachęcająca zarówno do posyłania dziecka do placówki edukacji przedszkolnej, jak i do korzystania z ułatwień w przepisach dotyczących zakładania placówek

wychowania przedszkolnego w oparciu o najskuteczniejsze metody docierania do poszczególnych grup docelowych.

3 Stan docelowy

Osiągnięcie wskaźnika upowszechnienia wychowania przedszkolnego na poziomie 90% ogółem w skali kraju i 80% na wsi nie później niż do roku 2020.

Narzędzie 4: Zwiększenie skali działań profilaktycznych mających na celu wsparcie rodziny oraz budowa w pełni pokrywającego zapotrzebowanie systemu rodzinnych domów dziecka i rodzin zastępczych

Etap życia: **Wczesne dzieciństwo**

1. Stan obecny.

Liczba dzieci przebywających w „domach dziecka” praktycznie nie zmienia się i jest to wciąż około 20 tys. dzieci. Należy jednak zauważyć, iż biorąc pod uwagę zmniejszającą się liczbę dzieci w Polsce odsetek umieszczanych w instytucjach opieki osób sukcesywnie wzrasta. Dane statystyczne pokazują, iż jedynie ok. 1 proc. z nich to sieroty naturalne, natomiast pozostałe posiadają swoich biologicznych rodziców, a umieszczenie ich w instytucjach opieki zostało spowodowane dysfunkcjami rodziny. Pomimo tego, że liczba dzieci mieszkających w rodzinnych domach dziecka sukcesywnie wzrasta (w roku 2010 mieszkało w nich ponad 2250 dzieci), to jednak nadal w strukturze pieczy zastępczej dominują duże instytucje opiekuńczo-wychowawcze.

2. Działania

2.1. Już realizowane

Problematykę opieki nad dzieckiem i rodzina reguluje obecnie ustawa z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (Dz.U. z 2009 r. Nr 175, poz. 1362 z późn. zm.). Jednakże już została uchwalona nowa, odrębna ustawa w tym zakresie, która wejdzie w życie 1 stycznia 2012 r. Jest to ustawa z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej. Reguluje ona problematykę wspierania rodziny i system pieczy zastępczej w tym: działania profilaktyczne skierowane do rodzin zagrożonych dysfunkcją lub przeżywających trudności w wypełnianiu funkcji opiekuńczo-wychowawczej, organizację systemu pieczy zastępczej oraz problematykę usamodzielnień pełnoletnich wychowanków pieczy zastępczej.

2.2. Planowane

Mając na uwadze, że podstawową przyczyną umieszczania dzieci w różnych formach opieki zastępczej jest brak realnej pomocy rodzinie zmarginalizowanej lub rodzinie w kryzysie, istotą proponowanych rozwiązań jest stworzenie spójnego systemu opieki nad dzieckiem i rodziną je wychowującą, jeżeli ma ona trudności w prawidłowym wypełnianiu swoich funkcji. Działania, które z dniem 1 stycznia 2012 r. będą podejmowane w oparciu o ustawę z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej powinny zapewnić rodzinie taką pomoc, aby w jej efekcie wyeliminowane zostało zagrożenie zabrania dziecka z rodziny lub zapewniony dzieciom, które z uwagi na ich dobro okresowo musiały zostać umieszczone poza rodziną, szybki do niej powrót. W tej sytuacji bardzo duże znaczenie przypisano w nowoutworzonych rozwiązaniach działaniom profilaktycznym, które pomagają rodzinie w prawidłowym funkcjonowaniu i wychowywaniu dzieci, przeciwdziałają powstawaniu problemów lub pozwalają je rozwiązywać we wczesnym okresie ich pojawiania się. Podstawowym narzędziem działania na rzecz dziecka jest praca z rodziną. Istotne miejsce wśród tych działań przypisane będzie asystentom rodziny. Jest ona ważna w momencie przeżywania przez rodzinę pierwszych trudności, jest niezbędna wówczas, gdy w rodzinie ma miejsce poważny kryzys, zagrażający dobru dziecka. W wyniku pracy z rodziną powinna ona osiągnąć zdolność prawidłowego funkcjonowania na tyle, aby bezpieczeństwo dzieci nie było zagrożone.

Działaniom profilaktycznym mającym na celu stworzenie dziecku odpowiednich warunków życia w jego środowisku rodzinnym muszą towarzyszyć działania na rzecz doskonalenia i rozwoju różnych

form pieczy zastępczej nad dzieckiem. Należy przy tym wyraźnie podkreślić, że powinny mieć one charakter okresowy i wszędzie tam, gdzie jest to możliwe, zmierzać do integracji dziecka z jego rodziną. Wśród instytucji sprawujących pieczę zastępczą nad dzieckiem szczególne miejsce będą zajmować rodzinne formy pieczy. Istotne miejsce wśród tych działań przypisane będzie koordynatorom rodzinnej pieczy zastępczej. Propozycje rozwiązań zakładają ponadto znaczne ograniczenie roli placówek opiekuńczo- wychowawczych w opiece nad dzieckiem. Umieszczenie dziecka w całodobowej placówce opiekuńczo-wychowawczej będzie mogło mieć miejsce po wyczerpaniu możliwości zatrzymania go w rodzinie własnej lub umieszczenia w rodzinie zastępczej lub rodzinnym domu dziecka.

2.3. Niezbędne do podjęcia w przyszłości

Konieczne jest przyjęcie perspektywy utrzymania dzieci w ich naturalnym środowisku, a więc w rodzinie dziecka. Oznacza to konieczność rozbudowy systemu pracy z rodziną dysfunkcyjną, w szczególności działań profilaktycznych oraz intensywnej pracy z rodziną na pierwszym etapie pojawiania się problemów. Rozbudowa systemu wczesnej interwencji ograniczy zarówno liczbę jak i okres przebywania dzieci poza środowiskiem naturalnym. Instrumenty zawarte w ustawodawstwie powinny zapewnić powstanie odpowiedniej liczby rodzin zastępczych (niezawodowych i zawodowych) oraz rodzinnych domów dziecka. Sukcesywnie wygaszane powinny być instytucjonalne formy opieki a zaoszczędzone środki kierowane na wsparcie profilaktyki oraz systemu rodzinnej pieczy zastępczej.

3. Stan docelowy.

Wszystkie dzieci nie mogące przebywać w środowisku naturalnym objęte są wsparciem w postaci rodzin zastępczych lub rodzinnych domów dziecka.

Narzędzie 5: System pozafinansowego wsparcia dla rodzin z dziećmi niepełnosprawnymi - dostęp do usług, wyrównywanie dysfunkcji

Etap życia: **Wczesne dzieciństwo**

1. Stan obecny.

Rozwój medycyny prenatalnej oraz zabiegów interwencyjnych wykonywanych wśród dzieci zmniejsza liczbę zgonów powodowanych wadami wrodzonymi. Niestety, skutkiem ubocznym jest wzrost liczby dzieci wymagających wsparcia na kolejnych etapach życia. Oznacza to zarówno wzrost obciążenia systemu opieki zdrowotnej, jak i systemów edukacyjnych. W szkołach podstawowych w roku szkolnym uczyło się ponad 38 tys. dzieci z niepełnosprawnością. W podstawowych szkołach specjalnych było to prawie 25 tys. dzieci. Przykłady innych państw pokazują, iż sprawnie funkcjonujący system rehabilitacji oraz edukacji ogranicza odsetek niesamodzielności oraz dysfunkcji na kolejnych etapach życia. Należy również zauważyć, iż co roku ponad 10 tys. dzieci ulega różnego rodzaju wypadkom (w roku 2010 w wypadkach drogowych zostało rannych ponad 4,5 tys. dzieci). System dostępu do rehabilitacji dzieci z niepełnosprawnością jest dalece niewydolny, co powoduje wzrost prawdopodobieństwa uzależnienia od pomocy (i niezdolności do samodzielnego funkcjonowania) na kolejnych etapach życia.

2. Działania

2.1. Już realizowane

W Ministerstwie Edukacji Narodowej przygotowany jest projekt włączania większej liczby dzieci do szkolnictwa powszechnego. Ma on doprowadzić do ograniczenia liczby dzieci uczących się w szkołach specjalnych, a będących w stanie uczęszczać do szkół powszechnych. Szkoły powszechne otrzymują zwiększoną dotację na edukację dzieci niepełnosprawnych.

2.2. Planowane

Planowane jest sukcesywne zwiększanie liczby dzieci z niepełnosprawnością uczęszczających do szkół powszechnych. W związku z tym planowane są szkolenia dla nauczycieli oraz inwestycje infrastrukturalne zapewniające dostęp do szkół powszechnych. Na pierwszym etapie, włączanie dzieci niepełnosprawnych do szkolnictwa powszechnego będzie dotyczyć tylko dzieci z niepełnosprawnością w stopniu lekkim.

2.3. Niezbędne do podjęcia w przyszłości

Konieczne jest zbudowanie modelu, w którym (przedszkola) szkoły specjalne będą przeznaczone jedynie dla dzieci ze znacznym i głębokim upośledzeniem umysłowym, które nie byłyby w stanie uczyć się w szkole ogólnodostępnej. Do zbudowania takiego modelu zostaną wykorzystane zmiany jakie zostaną wymuszone procesami demograficznymi, które spowodują w kolejnych latach zmniejszenie liczby dzieci w szkolnictwie powszechnym. Pozwoli to na przekwalifikowanie nauczycieli do pracy z dziećmi niepełnosprawnymi, tak aby zapewnić im odpowiednie wsparcie. Ponadto konieczne jest rozbudowanie zaplecza rehabilitacyjnego w szkołach powszechnych, do których będą uczęszczać dzieci z niepełnosprawnością. Spowoduje to wzrost dostępności do podstawowej rehabilitacji. W przypadku dzieci z zaburzeniami słuchu i wzroku otrzymują wsparcie specjalistyczne w zakresie podstawowych umiejętności (np. czytanie i pisanie) umożliwiających edukację w szkolnictwie powszechnym.

3. Stan docelowy

Wszystkie dzieci z niepełnosprawnością ruchową, wadami wzroku, zaburzeniami słuchu, niepełnosprawnością w stopniu lekkim oraz niepełnosprawnością społeczną (np. zagrożeni uzależnieniami lub zaburzeniami zachowania) uczęszczają do szkół powszechnych.

Narzędzie 6: Podnoszenie ogólnego poziomu opieki nad matką i dzieckiem

Etap życia: **Wczesne dzieciństwo**

1. *Stan obecny:*

Opieka nad matką i dzieckiem jest jednym z najbardziej krytycznych obszarów opieki medycznej – jest to obszar tym ważniejszy, że Polska wciąż jest krajem o relatywnie wysokim (jak na poziom rozwoju społeczno-ekonomicznego) wskaźniku umieralności niemowląt. Wysokie standardy opieki mogą doprowadzić nie tylko do zmniejszenia zachorowalności i umieralności, ale również zmniejszyć ryzyko występowania wad rozwojowych (a tym samym zmniejszać koszty opieki w przyszłości). Wreszcie, dostępność i jakość opieki ma pewien wpływ na decyzje o posiadaniu potomstwa, kluczowe dla przyszłości demograficznej Polski. Obecny stan opieki nad matką i dzieckiem może zostać opisany przez kilka wymiarów: po pierwszej, stan wiedzy na temat przebiegu ciąży, porodu i połogu jest niski – dodatkowo, kobiety czerpią wiedzę na ten temat głównie z zajęć w szkołach rodzenia (nierefundowana z środków budżetowych) oraz z mediów; po drugie, podkreśla się nadmierną medykalizację porodu fizjologicznego, nieprzestrzeganie praw pacjenta i generalnie niską satysfakcję pacjentek z opieki; po trzecie, dalece niewystarczający jest zakres badań wad rozwojowych i chorób płodu oraz badań przesiewowych; po czwarte, relatywnie niski jest odsetek dzieci karmionych piersią (wg badania GUS z 2004 roku zaledwie 21% dzieci w wieku do 6 miesiąca było karmionych piersią); wreszcie, symptomem poziomu edukacji medycznej i zakresu opieki jest fakt, że blisko 60% dzieci w wieku 3 lat ma oznaki próchnicy.

W tym kontekście celem podejmowanych działań jest obniżenie wskaźników umieralności okołoporodowej, umieralności niemowląt, obniżenie wskaźnika dzieci z niską masą urodzeniową oraz wcześniactwa a także zmniejszenie zachorowalności na kluczowe jednostki chorobowe.

2. *Działania*

2.1. *Już realizowane*

Obecnie resort zdrowia pracuje nad opracowanie standardu opieki okołoporodowej. Standard ten będzie wdrażany (w sensie prawnym) poprzez nowelizację aktów wykonawczych w ramach podstawowej opieki zdrowotnej i ambulatoryjnej opieki specjalistycznej w zakresie ujednoczenia zakresu i warunków sprawowania opieki nad kobietą w okresie ciąży, porodu i połogu oraz nad noworodkiem. Dodatkowo, aby stworzyć bodźce do pozostawania pod stałą opieką lekarską, wprowadzono rozwiązania prawne uzależniające prawo do dodatku do zasiłku rodzinnego z tytułu urodzenia dziecka oraz prawo do jednorazowej zapomogi z tytułu urodzenia się dziecka od wymogu pozostawania przez kobietę w ciąży pod opieką medyczną nie później niż od 10 tygodnia ciąży, do dnia porodu (rozwiązania prawne w tym zakresie wejdą są zawieszono do dnia 31 grudnia 2011 r.). Zakłada się, że wprowadzona regulacja prawna, uzależniająca uzyskanie świadczeń związanych z urodzeniem dziecka od jak najwcześniejszej podjętej profilaktyki, przyczyni się do zwiększenia świadomości zdrowotnej kobiet, tj. pozwoli na prawidłowy monitoring ciąży, co w konsekwencji przełoży się na szybkie podjęcie działań profilaktycznych lub leczniczych (w przypadkach występowania powikłań lub zagrożeń we wczesnej ciąży). Spowoduje to też ograniczenie liczby zgonów okołoporodowych, zmniejszenie odsetka wcześniactwa oraz noworodków urodzonych z niską masą urodzeniową.

W zakresie programów zdrowotnych, kluczowe znaczenie mają dwa: „Program kompleksowej diagnostyki i terapii wewnątrzmacicznej w profilaktyce następstw i powikłań wad rozwojowych i chorób płodu – jako element poprawy stanu zdrowia płodów i noworodków na lata 2009-2013”, którego celem jest zwiększenie dostępu kobiet ciężarnych do specjalistycznych świadczeń

zdrowotnych, eliminowanie wad rozwojowych płodów, poprawa stanu zdrowia noworodków i niemowląt, wprowadzenie nowych metod terapii wewnątrzmacicznej płodu z wykorzystaniem najnowocześniejszej aparatury badawczej, monitorowanie i poprawa pierwotnej profilaktyki wrodzonych wad rozwojowych oraz „Program badań przesiewowych noworodków w Polsce na lata 2009-2014”, którego realizacja ma pozwolić na istotne obniżenie umieralności noworodków, niemowląt i dzieci z powodu wad metabolizmu oraz zapobieganie ciężkiemu i trwałemu upośledzeniu fizycznemu i intelektualnemu, wynikającemu z tych wad, wczesne rozpoznanie i wdrożenie leczenia chorób wrodzonych objętych badaniem przesiewowym, obniżenie kosztów leczenia i opieki nad dziećmi z chorobami wrodzonymi.

Wdrażane są programy popularyzujące karmienie naturalne (konsultacje i poradnictwo przeprowadzane w oddziałach położniczych oraz podstawowej opieki zdrowotnej, działania promocyjne). We współpracy z WHO i UNICEF realizowana jest inicjatywa „Szpital przyjazny dziecku”. W odniesieniu do opieki stomatologicznej w życie weszło rozporządzenie w sprawie świadczeń gwarantowanych z zakresu leczenia stomatologicznego – przewiduje ono badania lekarskie z częstotliwością 3 razy do roku, raz na 12 m-cy badanie lekarskie stomatologiczne z instruktążem higieny jamy ustnej oraz profilaktykę fluorkową.

2.2. Planowane

Jednym z najważniejszych zadań do zrealizowania w bliskiej perspektywie czasowej jest wdrożenie standardu opieki okołoporodowej. Planowana jest kontynuacja i rozszerzanie dwóch wspomnianych powyżej programów zdrowotnych. Niezależnie od tego planuje się prowadzenie kompleksowych działań w obszarze edukacji zdrowotnej matek zmierzających do istotnego zwiększenia dostępności informacji na temat przebiegu ciąży, porodu i położu oraz opieki nad małym dzieckiem. Elementem tych działań powinna być kampania informująca o konieczności pozostawania pod opieką medyczną przez kobietę w ciąży nie później niż od 10 tygodnia ciąży do dnia porodu, jako warunku niezbędnego dla uzyskania świadczeń związanych z urodzeniem dziecka od 1 stycznia 2012 r. W zakresie opieki stomatologicznej, konieczna będzie dalsza edukacja kobiet ciężarnych i matek małych dzieci, personelu medycznego i personelu zatrudnionego w różnych formach opieki nad dzieckiem do lat 3 w zakresie higieny jamy ustnej. Zostaną również wprowadzone zmiany zasad finansowania szkół rodzenia oraz porodów, szczególnie dla kobiet rodzących po raz pierwszy.

2.3. Niezbędne do podjęcia w przyszłości

Wdrożeniu standardu opieki okołoporodowej towarzyszyć muszą szkolenia kadry medycznej w tym zakresie oraz akcja doposażenia szpitali. Badania przesiewowe powinny zostać rozszerzone na całą populację noworodków. Planuje się również utworzenie modelowego ośrodka chirurgii płodu. Istotnie rozszerzona powinna zostać liczba funkcjonujących poradni laktacyjnych.

Konieczne będzie monitorowanie podejmowanych działań i ciągłe działania w zakresie tworzenia i prowadzenia programów edukacyjnych (dla personelu medycznego i matek) przy założeniu zróżnicowanej oferty i kanałów oddziaływania. Jednym z najważniejszych wymiarów tych działań musi być edukacja kobiet ciężarnych i matek małych dzieci, personelu medycznego i personelu zatrudnionego w różnych formach opieki nad dzieckiem do lat 3 w zakresie higieny jamy ustnej.

3. Stan docelowy

Zasadniczym celem podejmowanych działań jest poprawa dostępności do świadczeń zdrowotnych z zakresu opieki okołoporodowej (wg standardu opieki okołoporodowej) oraz zwiększanie satysfakcji pacjentek z opieki. W odniesieniu do programów zdrowotnych zakłada się docelowo objęcie całej populacji noworodków badaniami przesiewowymi w kierunku rzadkich wad metabolizmu a także - do roku 2013 - utworzenie modelowego ośrodka chirurgii płodu przyjmującego kobiety ciężarne z terenu całego kraju.

W przypadku działań edukacyjnych zakłada się wdrożenie w placówkach podstawowej opiece zdrowotnej programów promocji zdrowia oraz edukacji zdrowotnej w zakresie opieki nad kobietą w okresie przed-koncepcyjnym oraz w czasie ciąży a także opieki nad niemowlęciem i małym dzieckiem skierowanych do przyszłych rodziców. W odniesieniu do metod karmienia, zakłada się dwukrotne zwiększenie odsetka dzieci w wieku do 6 miesięcy karmionych piersią (w odniesieniu do badań GUS z 2004 roku).

Narzędzie 7: Dostosowanie opieki prenatalnej do modelu późnego macierzyństwa

Etap życia: **Wczesne dzieciństwo**

1. Stan obecny

Wraz ze zmianą modelu rodziny, co obserwuje się w Polsce w okresie transformacji systemowej, istotnym zmianom podlega także model macierzyństwa. Oprócz wyraźnego obniżenia płodności kluczowe znaczenie dla planowania polityki zdrowotnej ma fakt stopniowego zwiększania się przeciętnego wieku rodzenia pierwszego dziecka (i – co naturalne – także kolejnych urodzeń). Tendencja ta – dość powszechna w krajach UE – stwarza określone wyzwania związane przede wszystkim z relatywnie wyższym zagrożeniem życia i zdrowia matki oraz dziecka a także coraz powszechniejszymi problemami par z zajściem w ciążę. W tym kontekście szczególne znaczenia ma poradnictwo genetyczne i szeroko rozumiana opieka prenatalna, która może istotnie ułatwić rozpoznanie wielu schorzeń i przyczynić się do rozwoju profilaktyki. Tymczasem, w 2008 r. udzielono 25 396 porad genetycznych, w tym 4 197 inwazyjnych badań prenatalnych. Biorąc pod uwagę trendy demograficzne, celem podejmowanych działań w tym obszarze jest istotne poszerzenie zakresu badań prenatalnych.

2. Działania

2.1. Już realizowane

W chwili obecnej realizowana jest już diagnostyka prenatalna u kobiet (wg obowiązujących wskazań medycznych), która jest finansowana ze środków publicznych – w ramach koszyka świadczeń gwarantowanych i programu Narodowego Funduszu Zdrowia. Dodatkowo, nastąpiła zmiana kryterium kwalifikacji do badań prenatalnych poprzez obniżenie wieku z 40 do 35 lat, co istotnie rozszerza zakres potencjalnych usługobiorców.

2.2. Planowane

W średniej perspektywie czasowej decydujące znaczenie będą miały działania edukacyjne oraz promocyjne, których głównym celem powinno być zwiększanie świadomości kobiet dotyczących badań prenatalnych, czy w szerszym ujęciu, metod planowania rodziny. Konieczne jest też podjęcie (i zamknięcie w sposób konkluzywny) dyskusji na temat metod leczenia bezpłodności prowadzącej do wypracowania modelu wsparcia par mających problemy z zajściem w ciążę.

2.3. Niezbędne do podjęcia w przyszłości

W dłuższej perspektywie czasowej obok działań edukacyjnych mających na celu zwiększenie świadomości kobiet w zakresie badań prenatalnych, co powinno skutkować zwiększeniem liczby wykonywanych badań oraz popularyzacją metod planowania rodziny konieczna będzie poprawa dostępności do świadczeń zdrowotnych z zakresu leczenia bezpłodności.

3. Stan docelowy

Zwiększenie o 1/3 liczby badań prenatalnych, wykonywanych według wskazań medycznych. Popularyzacja metod planowania rodziny oraz poprawa dostępności do świadczeń zdrowotnych z zakresu leczenia bezpłodności w ramach obowiązujących w Polsce przepisów prawa.

Etap 2: Edukacja szkolna

Narzędzie 8: Zorientowanie kształcenia ogólnego na kształcenie kluczowych kompetencji, umiejętności złożonych obok umiejętności prostych oraz kreatywności uczniów

Etap życia: **Edukacja szkolna**

1. Stan obecny

Wyniki badań międzynarodowych (PISA 2000, 2003, 2006 i 2009) pokazują stały wzrost potencjału rozwojowego w populacji polskich uczniów, obejmujący także uczniów najstarszych i najlepszych. Ten pozytywny efekt nie dotyczy jednak umiejętności złożonych. Analiza wyników badań międzynarodowych i egzaminów zewnętrznych pozwala stwierdzić, że polscy uczniowie dość dobrze radzą sobie ze standardowymi zadaniami wymagającymi schematycznego zastosowania posiadanej wiedzy i umiejętności, gorzej natomiast wygląda ich refleksyjne i twórcze funkcjonowanie w sferze języka i umiejętności matematyczno-przyrodniczych. Operacje złożone, takie jak samodzielne myślenie, formułowanie hipotez, rozumowanie naukowe, dostrzeganie alternatywnych rozwiązań czy umiejętności komunikacyjne sprawiają im trudność na kolejnych etapach edukacji. Powyższe wyniki świadczą o tym, że w szkołach nadal większe znaczenie odgrywa nauczanie, które koncentruje się na nabywaniu wiedzy pamięciowej, a nie rozwijaniu umiejętności przydatnych na współczesnym rynku pracy oraz w procesie uczenia się i nabywaniu nowych umiejętności przez okres całego życia. Aby sprostać wymaganiom współczesnego świata konieczne jest większe zwracanie uwagi na rozwój umiejętności twórczego i krytycznego myślenia, samoorganizacji, skutecznego komunikowania się czy pracy zespołowej.

2. Działania

2.1 Już realizowane

Reforma programowa wychowania przedszkolnego i kształcenia ogólnego, wdrażana od 2009 r., oparta na efektach uczenia się oraz monitorowanie tego procesu w ramach badań edukacyjnych realizowanych w projekcie systemowym „Badanie jakości i efektywności oraz instytucjonalizacja zaplecza badawczego”

Obniżenie wieku obowiązkowego przygotowania przedszkolnego (od 5. roku życia) połączone z upowszechnieniem wychowania przedszkolnego i obniżeniem wieku rozpoczynania obowiązkowego szkolnego (od 6. roku życia)

2.2 Planowane:

Tworzenie narzędzi systemowego badania jakości kształcenia w szkołach na poziomie krajowym, w tym zwłaszcza narzędzi pozwalających na badanie rozwoju kompetencji uczniów w czasie; rozwijanie badań krajowych, pozwalających na pogłębioną ocenę poziomu kompetencji młodzieży i dorosłych na bazie doświadczeń międzynarodowych (m.in. badań PISA i PIAAC)

2.3 Niezbędne do podjęcia w przyszłości:

Pełne wdrożenie i kontynuacja reformy programowej kształcenia ogólnego, mającej na celu definitywne odejście od modelu kształcenia promującego zapamiętywanie i aplikację schematów na rzecz modelu promującego samodzielne zdobywanie informacji, krytyczne ich przetwarzanie, identyfikowanie problemów i szukanie indywidualnych strategii ich rozwiązywania,

Stała ocena i ewentualna korekta podstaw programowych pod kątem eliminowania nadmiernej obszerności faktograficznej treści kształcenia wraz z jednoczesnym podniesieniem oczekiwań co do efektów uczenia się (wiedzy, umiejętności i postaw) osiąganym przez uczniów,

Upowszechnienie zespołowości w uczeniu się – ograniczanie typowego wzoru nauczania z nauczycielem jako głównym źródłem wiedzy na rzecz wzajemnego uczenia się w zespołach realizujących zadania i projekty, większe wykorzystywanie w procesie kształcenia i szkolenia interakcji edukacyjnych pomiędzy osobami uczącymi (najefektywniej uczymy się ucząc innych),

Relatywne zmniejszenie wymiaru czasowego/wagi zajęć prowadzonych w systemie klasowo-lekcyjnym na rzecz elastycznych form nauczania (również w grupach międzyoddziałowych) a także, szczególnie w szkole ponadgimnazjalnej, zdecydowane podniesienie wymiaru czasowego i znaczenia pracy własnej ucznia (praca w bibliotece, częste i rzetelnie oceniane indywidualne zadania analityczne, prace pisemne lub prezentacje ustne, projekty zespołowe nastawione na twórcze i samodzielne zdefiniowanie i zrealizowanie zadań, również zawodowych/ praktycznych),

Przeorientowanie oceny osiągnięć osób uczących się z nastawienia na powierzchowne sprawdzanie stopnia przyswojenia danych treści kształcenia na rzecz głębszej oceny zdolności rozwiązywania problemów, także w zespole

Rzetelniejsza ocena efektów uczenia się w szkołach – poziomu rzeczywistego zrozumienia treści kształcenia i ich implikacji, jakości (logicznej, analitycznej, faktograficznej, metodologicznej, językowej) prac pisemnych, jakości wykonania zadań praktycznych i technicznych; podniesienie wymagań, co do terminowości wykonywania zadań przez osoby uczące się, ich samodzielności i uczciwości.

W zakresie języków obcych: na podstawie wyników Europejskiego Badania Kompetencji Językowych (badania 2011 r., wyniki 2012 r.) oraz wyników egzaminu gimnazjalnego oraz sprawdzianu na zakończenie szkoły podstawowej (od 2015 r.) dokonanie analizy umiejętności polskich uczniów w zakresie języka angielskiego (szczególnie w podziale miasto-wieś) i na tej podstawie podjęcie adekwatnych działań w celu zapewnienia powszechności nauczania na dobrym poziomie języka angielskiego od pierwszej klasy szkoły podstawowej, w szczególności poprzez zwiększanie dostępności dobrych nauczycieli języka angielskiego na wsi i w małych miastach. Podniesienie wymagań dotyczących efektów kształcenia w zakresie języka angielskiego na koniec gimnazjum (egzamin gimnazjalny) oraz na koniec szkoły ponadgimnazjalnej (egzamin maturalny).

3 *Stan docelowy*

Zmniejszenie różnic w poziomie osiągnięć uczniów w obszarze kompetencji kluczowych we wszystkich typach szkół, potwierdzony wynikami badań międzynarodowych (PISA, PIRLS/TIMSS).

Zwiększenie mobilności osób uczących się i pracujących, zarówno w sensie geograficznym, jak i w sensie stopnia przygotowania do zdobywania nowych kompetencji i reorientacji na każdym etapie edukacji i kariery zawodowej.

Zwiększenie aktywności społecznej i obywatelskiej oraz kreatywności.

Dalsza poprawa osiągnięć polskich uczniów w zakresie kompetencji mierzonych w badaniach międzynarodowych.

Zmniejszenie odsetka uczniów osiągających najslabsze wyniki w badaniach.

Zwiększenie odsetka uczniów osiągających najwyższe wyniki w badaniach.

Podniesienie wśród uczniów poziomu umiejętności twórczego i krytycznego myślenia, samoorganizacji, skutecznego komunikowania się i pracy zespołowej.

Narzędzie 9: Wspomaganie rozwoju kompetencji cyfrowych – cyfrowa szkoła

Etap życia: **Edukacja szkolna**

1. Stan obecny

Głównym priorytetem rozwoju społeczno-gospodarczego Unii Europejskiej w następnej dekadzie jest przekształcenie obecnego systemu w kierunku gospodarki opartej na wiedzy i innowacji. Zgodnie z założeniami strategii Europa 2020⁴ zwiększenie roli wiedzy i innowacji uważane jest za siły napędowe przyszłego rozwoju i podstawę budowania przewag konkurencyjnych UE na rynkach światowych. Unia Europejska kładzie szczególny nacisk na przygotowywanie dzieci już od najmłodszych lat do korzystania z narzędzi ICT, co umożliwi im lepsze funkcjonowanie w późniejszym życiu społeczno-zawodowym. Znaczenie nowoczesnych technologii w procesie edukacyjnym zostało wskazane również w raporcie OECD - *PISA 2009 Results: Students On Line. Digital Technologies and Performance*, opublikowanym w czerwcu 2011 r. Z przeprowadzonych w 2009 roku badań wynika, że co czwarty piętnastoletni uczeń naszego kraju ma trudności z szukaniem potrzebnych informacji w Internecie, a tylko co trzydziesty porusza się w nim swobodnie.

Diagnoza rozwoju polskich szkół pod względem wyposażenia w nowoczesne technologie wspomagające proces edukacyjny pokazuje, że system oświaty wymaga wysokich i dobrze przeprowadzonych inwestycji.

Według danych z roku 2010 16% szkół w Polsce nie posiadało dostępu do Internetu, a 58% nie posiadało dostępu do Internetu za pomocą szybkiego łącza.

Dodatkowo należy podkreślić, że wiele pracowni komputerowych wyposażonych z zakupów centralnych w latach 2005-2008 w niedalekiej przyszłości będzie wymagało modernizacji. W chwili obecnej organy prowadzące szkoły dokonują zakupów sprzętu komputerowego dla szkół w ramach realizowanych przez siebie projektów, jednak istnieje konieczność podejmowania dodatkowych działań w tym zakresie. Istotnym problemem jest również potrzeba ciągłego podnoszenia kompetencji cyfrowych nauczycieli, a także zwiększania dostępności multimedialnych treści edukacyjnych.

2. Działania

2.1 Już realizowane

Wprowadzenie w nowej podstawie programowej wychowania przedszkolnego oraz kształcenia ogólnego przygotowania ucznia do życia w społeczeństwie informacyjnym jako jednego z zadań szkoły oraz wskazanie wśród efektów uczenia się umiejętności sprawnego posługiwania się nowoczesnymi technologiami informacyjno-komunikacyjnymi w celu wyszukiwania, selekcjonowania i krytycznej analizy informacji.

Tworzenie bazy cyfrowych zasobów edukacyjnych dostępnych dla nauczycieli realizowane w związku z projektem, współfinansowanym z PO KL, „System Edukacji Wirtualnej Scholaris”.

Wprowadzenie możliwości dopuszczania do użytku szkolnego podręczników w formie elektronicznej (e-book) oraz podręczników multimedialnych.

Wprowadzenie możliwości prowadzenia przez szkoły dzienników elektronicznych jako wyłącznej formy dokumentacji (e-dziennik).

⁴ Europa 2020. Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu, KE, 2010.

2.2 Planowane

Wyposażenie szkół podstawowych w rozwiązania teleinformatyczne, które będą wykorzystywane do nauczania w klasach IV-VI. Wyposażenie będzie obejmować komputery przenośne, tablice multimedialne, rzutniki oraz urządzenia do transmisji danych.

Budowanie kompetencji cyfrowych nauczycieli poprzez doposażenie nauczycieli w komputery przenośne w celu wykorzystywania ich na zajęciach lekcyjnych oraz realizacja szkoleń dla nauczycieli spersonalizowanych pod kątem indywidualnych potrzeb i umiejętności nauczycieli danego przedmiotu.

Zwiększenie dostępności multimedialnych zasobów edukacyjnych poprzez rozbudowę portalu edukacyjnego Scholaris oraz wspieranie zakupu przez szkoły treści edukacyjnych zgodnie z ich indywidualnymi potrzebami.

2.3 Niezbędne do podjęcia

Objęcie szerokopasmowym dostępem do Internetu wszystkich szkół.

Uruchomienie programu zakupu sprzętu komputerowego dla szkół, wspierającego działania realizowane przez organy prowadzące szkoły.

Stworzenie mechanizmu aktywizującego dyrektorów szkół i nauczycieli do zdobywania i doskonalenia umiejętności w zakresie wykorzystywania nowych technologii w trakcie prowadzonych zajęć lekcyjnych.

Rozbudowa multimedialnych zasobów edukacyjnych.

3 Stan docelowy

Szkoły, w których powszechne jest stosowanie technologii informacyjno-komunikacyjnych w trakcie zajęć lekcyjnych.

Szkoły, w których technologia informacyjno-komunikacyjna jest wykorzystywana do indywidualizacji nauczania oraz rozwoju kompetencji cyfrowych uczniów i nauczycieli.

Szkoły, w których technologia informacyjno-komunikacyjna jest wykorzystywana na bieżąco do zarządzania szkołą oraz komunikacji zarówno wewnątrzszkolnej jak i pomiędzy szkołą a rodzicami.

Narzędzie 10: Modernizacja systemu egzaminów zewnętrznych, dostosowanych do nowej podstawy programowej kształcenia ogólnego i zorientowanych na ocenę kompetencji kluczowych

Etap życia: Edukacja szkolna

1. Stan obecny

Wprowadzenie egzaminów zewnętrznych było znaczącym osiągnięciem polskiego systemu oświaty. Egzaminy zewnętrzne pozwalają w sposób zobiektywizowany zmierzyć poziom wiedzy i umiejętności uczniów pod koniec poszczególnych etapów edukacyjnych, umożliwiając określenie edukacyjnej wartości dodanej i dając wartościową informację zwrotną uczniowi, rodzicom oraz społecznościom lokalnym. Wyniki egzaminu maturalnego pełnią także rolę rekrutacyjną na uczelnie wyższe.

Z drugiej strony system egzaminów zewnętrznych wciąż wymaga dalszej modernizacji i profesjonalizacji. W chwili obecnej egzaminy zewnętrzne zbyt mocno polegają na formach testowych i pytaniach zamkniętych, które zachęcają uczniów raczej do przyswajania wiedzy pamięciowej (zła tradycja polskiej szkoły) a nie wykazywania się umiejętnością krytycznego, kreatywnego myślenia i rozwiązywania problemów. Szczególnie w zakresie egzaminów z przedmiotów humanistycznych problemem jest zbyt zawężający „klucz oceniania”, który zmusza uczniów nie do odpowiadania na pytania własnymi słowami, stawiania własnych tez, ale zastanawiania się, jakie wyrażenia czy tezy są oczekiwane przez „klucz” a zatem przez egzaminatora. Jest to szkodliwy efekt, który pogłębia obecną w polskim szkolnictwie tendencję do bezkrytycznego przyswajania tez i klasyfikacji zjawisk i relatywną niechęć uczniów do stawiania własnych pytań i szukania własnych odpowiedzi.

Egzaminy zawsze mierzą tylko pewien wycinek (nawet jeśli ważny) kompetencji zdobywanych w szkole. Dlatego ważne jest, by były zorientowane na te kompetencje, które są zaniebdywane w szkole, a na których rozwijaniu nam szczególnie zależy, a unikały wzmacniania nawyków, które są złymi zaszczościami polskiej szkoły. Dobrze zaprojektowane i przeprowadzone egzaminy zewnętrzne mogą być potężnym bodźcem do poprawy metod i wyników kształcenia.

2. Działania

2.1 Już realizowane

W związku z wprowadzeniem, od 1 września 2009 roku, nowej podstawy programowej kształcenia ogólnego konieczna jest adaptacja systemu egzaminów zewnętrznych, przeprowadzonych na każdym etapie kształcenia. Proces ten zapoczątkowało wprowadzenie z dniem 1 września 2010 roku rozporządzenia zmieniającego rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 30 kwietnia 2007 r. w sprawie warunków i sposobu oceniania, klasyfikowania i promowania uczniów i słuchaczy oraz przeprowadzania sprawdzianów i egzaminów w szkołach publicznych (Dz. U. z 2010 r. Nr 156, poz. 1046), w którym określono nową formułę egzaminu gimnazjalnego.

Egzamin gimnazjalny w dalszym ciągu będzie składał się z trzech części, ale w części humanistycznej będzie sprawdzana i oceniana wiedza i umiejętności z zakresu języka polskiego i odrębnie z historii z wiedzą o społeczeństwie, w części matematyczno-przyrodniczej będą sprawdzane efekty kształcenia z zakresu matematyki oraz odrębnie z przedmiotów przyrodniczych: biologii, geografii, fizyki i chemii łącznie. Trzecią część będzie stanowił egzamin z języka obcego nowożytnego zdawany na poziomie podstawowym i na poziomie rozszerzonym. W dalszej kolejności wprowadzone zostaną zmiany w zasadach przeprowadzania sprawdzianu i egzaminu maturalnego od roku szkolnego 2014/2015.

2.2 Planowane

Wejście w życie nowej podstawy programowej kształcenia ogólnego, powoduje konieczność wprowadzenia od roku szkolnego 2014/2015 nowego sprawdzianu na zakończenie szkoły podstawowej i nowego egzaminu maturalnego.

2.3 Niezbędne do podjęcia w przyszłości

Zorientowanie egzaminów zewnętrznych na ocenę kluczowych kompetencji zamiast wiedzy faktograficznej i umiejętności prostych – zadania egzaminacyjne powinny być w większym stopniu analityczne, problemowe, gdzie uczeń może wykazać się odpowiednią aplikacją zdobytej wiedzy i umiejętności a nie odtworzeniem encyklopedycznego faktu czy gotowego schematu; powinny odpowiadać standardom badań kompetencyjnych, tzn. niektóre zadania powinny badać wykorzystanie wiedzy i umiejętności w sytuacjach innych niż nauka w szkole, a tym samym zawierać elementy nieprzewidywalne (podobnie jak w życiu społecznym i zawodowym)

Zastąpienie relatywnie sztywnego podejścia do oceniania, opartego w zbyt szerokim zakresie o „klucz oceniania”, podejściem holistycznym, w którym oceniane są wszystkie etapy procesu dochodzenia do odpowiedzi i nagradzana jest kreatywność; dalsza profesjonalizacja systemu oceny egzaminów.

3. Stan docelowy

Zmieniony system egzaminów zewnętrznych za pomocą profesjonalnych narzędzi:

- 1) zmierzy efekty uczenia się, opisane w podstawie programowej, w tym niektóre kompetencje kluczowe uczniów
- 2) zmierzy poziom wiedzy i umiejętności całej populacji uczniów na koniec każdego etapu kształcenia w zakresie języka polskiego, języka obcego nowożytnego oraz matematyki,
- 3) zbada postępy w nauce całej populacji uczniów,
- 4) udostępni wyniki swoich pomiarów uczniom, rodzicom, szkołom, ich organom prowadzącym, władzom lokalnym i państwowym – każdemu w adekwatnej formie i zakresie.

Narzędzie: 11: Różnicowanie form zajęć oraz dalsza indywidualizacja procesu kształcenia

Etap życia: **Edukacja szkolna**

1. Stan obecny

W Polsce „indywidualizacja kształcenia” często kojarzona jest tylko z organizacją procesu kształcenia uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi i rozumiana jako pomoc dla dzieci i młodzieży z deficytami rozwojowymi oraz uczniów szczególnie zdolnych. Tymczasem indywidualizacja powinna być stałym elementem pracy szkoły i nauczycieli, oznaczającym zainteresowanie potrzebami *każdego* dziecka. Indywidualne predyspozycje, talenty, zainteresowania, bariery i trudności do pokonania dotyczą w większym lub mniejszym stopniu każdego ucznia. Dominujący w większości szkół model pracy nie odpowiada na to wyzwanie. Utrwalony tradycyjny model pracy nauczyciela z grupą uczniów w systemie klasowo-lekcyjnym w małym stopniu sprzyja indywidualizacji procesu kształcenia.

W pracę szkoły wpisany jest model pomocy psychologiczno-pedagogicznej. Aktualne rozwiązania systemowe w tym zakresie funkcjonujące w przedszkolach, szkołach i placówkach są mało efektywne. Szkoła nie jest jeszcze w pełni przygotowana do stworzenia oferty, adekwatnej do potrzeb edukacyjnych skorelowanych z indywidualnym rozwojem uczniów i ich możliwościami psychofizycznymi. Często szkoła „gubi” talenty i nie potrafi właściwie minimalizować skutków różnego rodzaju obciążeń swoich uczniów.

Wyzwaniem stojącym przed współczesną szkołą jest indywidualizacja jako bardzo istotny czynnik procesu kształcenia oraz szersze jego otwarcie na zajęcia inne niż dotychczas realizowane w systemie klasowo – lekcyjnym.

2. Działania

2.1 Już realizowane

Optymalizacja rozwiązań organizacyjno-prawnych w zakresie kształcenia uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi.

Ponad 52 tysiące dyrektorów i nauczycieli uczestniczyło w szkoleniach przygotowujących szkoły i placówki do pracy zgodnie z przyjętymi rozwiązaniami.

W roku szkolnym 2010/2011 103 szkoły podstawowe i gimnazja uczestniczyły w pilotażu nowych rozwiązań.

Projekt systemowy w ramach III Priorytetu PO KL „Opracowanie i wdrożenie kompleksowego systemu pracy z uczniem zdolnym”

Realizacja programów pilotażowych w ramach modelu pracy z uczniem ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi

2.2. Planowane

Opracowanie wszechstronnego systemu pracy z uczniami zdolnymi.

Wypracowanie narzędzi służących rozpoznawaniu zdolności uczniów.

Doskonalenie nauczycieli w zakresie doboru treści, metod nauczania, form organizacyjnych dydaktyki oraz oddziaływań wychowawczych w pracy z uczniem z uwzględnieniem jego indywidualnych predyspozycji, w tym umiejętności właściwego ukierunkowania rozwoju dziecka.

Zwiększenie czasu poświęconego na pracę z uczniem zdolnym w systemie szkolnym, w trakcie godzin lekcyjnych oraz w systemie pozaszkolnym.

Zapewnienie dobrego przepływu informacji pomiędzy poszczególnymi etapami edukacyjnymi w zakresie specjalnych potrzeb edukacyjnych uczniów.

Stworzenia systemu zapewniającego ciągłość funkcjonowania olimpiad, przy zapewnieniu ich wysokiej jakości.

Doskonalenia systemu motywacji finansowej i pozafinansowej uczniów zdolnych.

Rozwój systemu wymiany informacji o dostępnych formach rozwijania zainteresowań uczniów.

Tworzenie płaszczyzn dla efektywnej współpracy na rzecz dziecka zdolnego pomiędzy szkołą, rodzicami i specjalistami z dziedziny, w której uczeń wykazuje uzdolnienia.

Wdrażanie nowej koncepcji pracy z uczniami (wrzesień 2011 w przedszkolach, w gimnazjach oraz w szkołach specjalnych wszystkich typów, wrzesień 2012 w szkołach podstawowych oraz ponadgimnazjalnych).

Realizacja w latach 2010 – 2013 projektów związanych z wdrażaniem rozwiązań na rzecz indywidualizacji pracy z uczniem w klasach I – III szkoły podstawowej (150 mln Euro z PO KL).

Budowa system kompleksowego wspomaganie szkół w rozwoju. Wprowadzenie rozwiązań organizacyjnych na rzecz wsparcia pracy szkół w działaniach mających na celu objęcie dziecka jak najwcześniej specjalistycznym wsparciem

2.3 Niezbędne do podjęcia w przyszłości

Stopniowe wprowadzanie indywidualnych programów na wszystkich poziomach kształcenia i szkolenia, ze szczególnym uwzględnieniem indywidualnie dobieranych treści kształcenia na dwa lata przed ukończeniem kształcenia ponadgimnazjalnego.

Relatywne zmniejszenie w systemie edukacji wymiaru czasowego/wagi zajęć prowadzonych w systemie klasowo-lekcyjnym na rzecz elastycznych form nauczania, także w grupach międzyoddziałowych a w szkołach ponadgimnazjalnych, zdecydowane podniesienie wymiaru czasowego i znaczenia pracy własnej ucznia (praca w bibliotece, częste i rzetelnie oceniane indywidualne zadania analityczne, prace pisemne lub prezentacje ustne, projekty zespołowe)

Wprowadzanie form organizacyjnych kształcenia umożliwiających indywidualizację pracy z uczniami oraz szersze otwarcie na uczenie się inne niż formalne:

- zajęcia z indywidualne z nauczycielem (mentorem),
- zajęcia w zespołach organizowanych w szkołach i zespołach międzyszkolnych,
- uczenie się na odległość, w tym zajęcia w formie on-line,
- zajęcia organizowane poza szkołą – u pracodawców, w organizacjach społecznych, instytucjach publicznych, samorządach,
- planowane uczenie się samodzielne w szkole i poza nią.

Racjonalizacja czasu pracy nauczyciela na rzecz podniesienia wymiaru godzin przeznaczanych w szkole na indywidualną pracę z uczniem.

Kształcenie i doskonalenie nauczycieli przygotowujące ich do pracy z uczniem z deficytami rozwojowymi, jak i uczniem zdolnym.

Opracowane i wdrożenie powszechnych narzędzi diagnostycznych mających na celu wsparcie nauczycieli w odkrywaniu i rozwijaniu uzdolnień uczniów.

3 Stan docelowy

System edukacji, który jest przygotowany do zaspokojenia indywidualnych potrzeb ucznia.

Nauczyciele są dobrze przygotowani do indywidualnej pracy z uczniem, otwarci na rozwiązania w zakresie organizacji procesu nauczania/uczenia się, wykraczające poza dotychczasowe ograniczenia wynikające z dominacji systemu klasowo – lekcyjnego. Nauczyciel nie postrzega siebie jako jedynego źródła wiedzy, ale jest mądrym przewodnikiem, który, w zależności od indywidualnych potrzeb i możliwości swoich uczniów, potrafi tak zorganizować proces nauczania/uczenia się, aby uczniowie ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi mieli możliwość zmniejszenia swoich deficytów a uczniowie zdolni w pełni wykorzystali i rozwinęli swoje talenty.

Efektywna współpraca na rzecz dziecka zdolnego pomiędzy szkołą, rodzicami i specjalistami z dziedziny, w której uczeń wykazuje szczególne uzdolnienia.

Uczeń, który w pełni wykorzystuje swój potencjał edukacyjny i osiąga wyniki w uczeniu się na miarę swoich możliwości.

Narzędzie 12: Stworzenie modelu pracy z uczniem szczególnie zdolnym

Etap życia: Edukacja szkolna

1. Stan obecny

Polski system edukacji w niewystarczającym stopniu dostrzega potrzeby uczniów ponadprzeciętnie zdolnych i słabo ich wspiera. Oznacza to, że znaczna część uczniów o wysokim potencjale nie jest w stanie w pełni zrealizować swoich możliwości, na czym realnie traci polska nauka i gospodarka. Polska ma dobre tradycje dotyczące wspierania najzdolniejszych (system olimpiad, program pomocy wybitnie zdolnym Krajowego Funduszu na rzecz Dzieci), jednak skala tych działań jest zbyt mała i brakuje im stabilnego zaplecza finansowego. Potrzebny jest system skutecznego wsparcia dla instytucji i osób już działających na rzecz zdolnych. Chodzi zarówno o wsparcie finansowe, jak i poprawę przepływu informacji i budowę zaplecza know-how (bazy materiałów i pomysłów edukacyjnych dla tej grupy uczniów). Pozwoliłoby to zapewnić łatwy dostęp do wsparcia zarówno na poziomie lokalnym – rozbudzanie i poszerzanie zainteresowań, jak i regionalnym – wsparcie dla osób o bardziej sprecyzowanych zainteresowaniach, kontakt ze środowiskiem naukowym oraz centralnym – kompleksowe wsparcie w rozwoju uczniów wybitnie zdolnych.

2. Działania

2.1 Już realizowane

W skali kraju działa program pomocy wybitnie zdolnym prowadzony przez Krajowy Fundusz na rzecz Dzieci, organizację pozarządową – zapewnia on opiekę ok. 550 osobom rocznie.

W skali lokalnej działają organizacje pozarządowe, samorządy, szkoły i wyższe uczelnie, ale ich działania nie mają charakteru kompleksowego i sieć takich inicjatyw jest zbyt mała.

Obecnie w ramach projektu systemowego realizowanego przez MEN działa grupa niezależnych ekspertów opracowujących propozycje rozwiązań systemowych.

2.2 Planowane

W rozwiązaniach proponowanych przez zespół ekspertów znajdują się:

- Wzbogacenie oferty zajęć rozbudzających i rozwijających zainteresowania na poziomie lokalnym (gmina, powiat), tak aby były dostępne dla wszystkich chętnych
- Zbudowanie oferty regionalnych (wojewódzkich) zajęć rozwijających zainteresowania i zdolności m.in. w porozumieniu w wyższymi uczelniami i placówkami naukowymi
- Wzmocnienie i rozbudowa programów ogólnopolskich, przeznaczonych dla najzdolniejszych i dających im możliwość autentycznej pracy naukowej
- Budowa bazy danych o ofercie zajęć i formach wspierania uzdolnień
- Budowa platformy e-learningowej umożliwiającej pracę ze zdolnymi na odległość oraz wymienną doświadczeń osób wspierających zdolnych

2.3 Niezbędne do podjęcia

Stworzenie nowego modelu pracy z uczniem zdolnym, szczególnie w środowiskach prowincjonalnych geograficznie i defaworyzowanych ekonomicznie i społecznie; wsparcie ucznia zdolnego powinna przede wszystkim polegać na zwiększeniu dostępności zajęć rozwijających zainteresowania, w szczególności w formule pracy z mentorem/tutorem, w szkole ale też poza szkołą (realizowanych przez wyspecjalizowane NGO, we współpracy z uczelniami etc.) Centralnym narzędziem pracy z uczniem zdolnym nie powinny za to być, jak to ma miejsce dzisiaj, konkursy i olimpiady, które

wspierają (i tak dominujące w Polsce) nastawienie na rywalizację, a nie na współpracę z osobami o podobnych zainteresowaniach i pracę z „mistrzami”

Zagwarantowanie stałej, niewielkiej puli środków przeznaczonej wyłącznie na wspieranie uzdolnień – np. w postaci programu rządowego. Można na to przeznaczyć część niewykorzystanych środków Narodowego Programu Stypendialnego

Stworzenie systemu grantów na prowadzenie zajęć rozbudzających i wspierających uzdolnienia na wszystkich poziomach administracyjnych. Program umożliwiłby szkołom, placówkom naukowym i organizacjom pozarządowym uzyskiwanie środków na prowadzenie zajęć – wynajęcie pomieszczeń, zakup sprzętu i odczynników, dowóz dzieci na zajęcia itd. Granty na pierwszym poziomie (powiaty, gminy) powinny być niskie (5 do 10 tys. zł rocznie) i łatwo dostępne. Na kolejnych poziomach wraz ze wzrostem puli środków podnoszone powinny być wymagania wobec organizatorów zajęć. Osobna pula środków powinna być przeznaczona na granty uczniowskie z przeznaczeniem na przedsięwzięcia sprzyjające rozwojowi (zakup, literatury fachowej, sprzętu badawczego, udział w konferencjach naukowych itp.) Koszt programu w skali roku to 8 do 10 mln zł.

3. Stan docelowy

Stworzenie minimalnych warunków finansowych pozwoli przetrwać i rozwinąć się już istniejącym inicjatywom i zachęci pozostałych zdolnych i aktywnych nauczycieli do wspierania uzdolnień uczniów. Usprawnienie przepływu informacji pozwoli na korzystanie ze sprawdzonych rozwiązań także w małych ośrodkach, które dotąd nie organizowały żadnych form pomocy dla wybitnie zdolnych.

Gęsta sieć zajęć na różnych poziomach pozwoli na wspieranie uzdolnionych w ich lokalnym środowisku z korzyścią dla ich rozwoju emocjonalnego i społeczności lokalnej. Zdolni uczniowie, także ci z rejonów defaworyzowanych, będą mieli szansę na pełny rozwój swoich możliwości.

Narzędzie 13: Stworzenie nowego modelu kształcenia i szkolenia zawodowego oraz jego promocja.

Etap życia: Edukacja szkolna

1. Stan obecny

W Polsce utrzymuje się (negatywnie) selekcyjny charakter kształcenia zawodowego, nadmiernie powiązany ze statusem społecznym. Szkoły zawodowe (w szczególności zasadnicze szkoły zawodowe) są postrzegane jako przeznaczone dla młodzieży mniej zdolnej, mniej zainteresowanej nauką, młodzieży z problemami wychowawczymi.

W ostatnich dwóch dekadach szkoły zawodowe wyraźnie straciły swą popularność na rzecz szkół ogólnokształcących. O ile w 1990 blisko 80 % uczniów uczęszczało do szkół zawodowych, dziś jest to już tylko 50 % (z czego 30 % do techników, a 20 % do ZSZ.) Zjawisko to, częściowo pozytywne, odzwierciedlające ewolucję polskiej gospodarki, osiągnęło jednak, wydaje się, nadmierną skalę – uczestnictwo młodej populacji w szkolnictwie wyższym już dziś należy do najwyższych na świecie i nie może dalej rosnąć, rosnąca liczba absolwentów liceów nie jest w stanie (z powodów finansowych lub intelektualnych) kontynuować nauki na studiach wyższych, pozostając najmniej pożądanym z punktu widzenia rynku pracy wykształceniem – średnim ogólnym. Coraz częściej również (szczególnie w okresie lepszej koniunktury) na rynku pracy daje się zaznaczyć zjawisko deficytu osób z kwalifikacjami zawodowymi na poziomie technika.

Miejsce kształcenia zawodowego w systemie szkolnictwa ponadgimnazjalnego z pewnością powinno zostać przemyślane w świetle światowych debat nad szkolnictwem na tym poziomie. Choć na świecie generalnie następuje coraz większa konwergencja i wzajemne przenikanie szkolnictwa zawodowego i ogólnego, w Polsce nadal uzasadniona jest obecność ścieżki kształcenia zawodowego. Z pewnością jednak nie powinna być to ścieżka mniej atrakcyjna od ścieżki kształcenia ogólnego. Należy zatem wypracować nowy model szkoły atrakcyjnej szkoły zawodowej, zaczynając od analizy słabych stron obecnych szkół kształcących zawodowo.

Obecnie system kształcenia zawodowego nie wystarczająco skutecznie i efektywnie kształci kompetencje i nadaje kwalifikacje oczekiwane na rynku pracy. Szkoły prowadzące kształcenie zawodowe powinny kształcić tak, by ich absolwenci posiadali solidny fundament wiedzy ogólnej oraz szerokie podstawy zawodowe ułatwiające w razie potrzeby możliwość przekwalifikowania się lub zdobywania zawodów pokrewnych, a także posiadali kompetencje kluczowe z punktu widzenia kierowania własnym losem zawodowym, w tym umiejętność poszukiwania pracy oraz aktywnego i samodzielnego uczenia się.

Tymczasem 16-latkowie uczący się w zasadniczych szkołach zawodowych osiągają dramatycznie niższe wyniki w badających kompetencje ogólne badaniach PISA niż ich rówieśnicy uczący się w szkołach ogólnokształcących. Wiele pozostaje do zrobienia również w zakresie kształcenia przez szkoły zawodowe kompetencji zawodowych. Wiele szkół zawodowych posiada profile anachroniczne z punktu widzenia dzisiejszego rynku pracy a ich absolwenci notują wysoki poziom bezrobocia. W szczególności na terenach wiejskich oferta kształcenia zawodowego jest uboga; istniejące szkoły zawodowe kształcą niekiedy w zawodach, w których rynek jest zbyt mały na poziomie danego powiatu. Mimo to, młodzież nie ma tam wyboru i jest zmuszona chodzić do takich szkół zawodowych, jakie istnieją, ponieważ do rzadkości należą szkoły z internatem, kształcące na potrzeby więcej niż jednego powiatu, nie funkcjonuje też efektywny system wspierania finansowego dojazdów młodzieży do szkół zawodowych.

Szczególnym problemem jest również brak wykwalifikowanych nauczycieli przedmiotów zawodowych, z których większość jest w wieku przedemerytalnym lub emerytalnym. Wielu od lat nie miało do czynienia z realną praktyką gospodarczą w nauczanym zawodzie.

2. Działania

2.1. Już realizowane

Grupowanie zawodów ujętych w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego i wyodrębnienie kwalifikacji składających się na poszczególne zawody, tak, by absolwent szkoły zawodowej pragnący uzyskać dodatkowe kwalifikacje zawodowe miał możliwość uzupełnienia kwalifikacji, które stanowią różnicę pomiędzy tymi dwoma zawodami (np. elektryk a elektromechanik) i nie musiał powtarzać całego cyklu kształcenia

Dostosowanie egzaminów zawodowych do nowej formuły egzaminów zewnętrznych potwierdzających poszczególne (wyodrębnione) kwalifikacje zawodowe, zdawanych stopniowo w trakcie cyklu kształcenia, co powinno poprawić ich zdawalność

Opracowanie nowej metodologii konstruowania podstaw programowych kształcenia w zawodzie oraz samych podstaw, sformułowanych w języku nie treści, ale efektów kształcenia dla 185 zawodów ujętych w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego

Promowanie dobrych praktyk oraz przykładów współpracy organizatorów kształcenia z pracodawcami

Odbudowa prestiżu szkoły zawodowej, m.in. poprzez działania MEN w projekcie „Szkoła zawodowa szkołą pozytywnego wyboru”

2.2. Planowane

Nowelizacja klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego uwzględniająca podział zawodu na kwalifikacje

Zapewnienie warunków funkcjonowania całorocznych ośrodków egzaminacyjnych

Opracowanie modelu poradnictwa zawodowego oraz internetowego systemu informacji edukacyjno-zawodowej

Włączenie szkół zawodowych w system kształcenia ustawicznego – organizowanie przez szkoły (za zgodą organu prowadzącego) zawodowych kursów kwalifikacyjnych; Do końca 2015 r. – uruchomienie systemu potwierdzania kompetencji uzyskanych w ramach pozaformalnego i nieformalnego uczenia się

Wdrożenie nowego modelu kształcenia dorosłych (nowy typ szkoły ogólnokształcącej dla dorosłych, kształcenie zawodowe w formach kursowych)

2.3. Niezbędne do podjęcia

Rozszerzenie w szkołach zawodowych kształcenia kompetencji kluczowych ogólnozawodowych i ponadzawodowych, co powinno być uzupełnione kształceniem ściśle zawodowym w formie krótkich kursów, realizowanych w warunkach odpowiadających rzeczywistości, najlepiej u pracodawców

Stymulowanie powstawania szkół zawodowych z internatami oraz burs działających na podstawie porozumienia powiatów i obsługujących większe obszary, a tym samym posiadających odpowiednią

skalę by móc zapewnić odpowiednie zaplecze praktycznej nauki zawodu oraz oddziaływanie na odpowiednio duży rynek pracy (powrót do kształcenia ponadgimnazjalnego poza miejscem zamieszkania), przeciwdziałanie nadmiernemu rozproszeniu szkół zawodowych

Zwiększenie zakresu odpowiedzialności samorządu województwa w działaniach na rzecz rozwoju sieci szkół zawodowych

Wzmocnienie wagi szkół zawodowych w algorytmie podziału subwencji oświatowej, by zachęcić samorządy do odejścia od polityki nadmiernego uprzywilejowania (tańszego) szkolnictwa ogólnokształcącego względem (droższego) zawodowego

Wprowadzenie rozwiązań prawnych i finansowych, które uczynią możliwą i opłacalną współpracę obu stron – szkół i pracodawców, używając najlepszych praktyk lokalnych np. finansowanie dojazdów do pracodawców lub kosztów zamieszkania dla uczniów pochodzących ze szkół mieszczących się gdzie indziej niż są ulokowani pracodawcy mogący służyć praktykami zawodowymi

Zaadresowanie problemu znacznego deficytu nauczycieli przedmiotów zawodowych i ich relatywnego oderwania od praktyki zawodowej; wypracowanie modelu przyciągania do zawodu nauczycieli przedmiotów zawodowych z doświadczeniem z praktyki gospodarczej – w szczególności rozpatrzenie możliwości likwidacji ograniczenia wysokości ich wynagrodzeń do wynagrodzenia nauczyciela dyplomowanego

Stworzenie modelu nowoczesnej, innowacyjnej, atrakcyjnej szkoły zawodowej i jego pilotażowe wdrożenie w kilku nowych szkołach o atrakcyjnych profilach zawodowych ściśle związanych z nowymi kierunkami rozwoju gospodarki – celem jest przełamanie negatywnego stereotypu szkoły zawodowej (obok realnego poziomu kompetencji ważna jest też bowiem percepcja absolwentów danego rodzaju szkół: dopóki szkoły zawodowe będą postrzegane jako gorsze, taka rzeczywistość będzie sytuacją ich absolwentów, co jest mechanizmem zakłętego koła).

3. *Stan docelowy*

Szkoły zawodowe dostosowane do rynku pracy, wykształcające solidny fundament wiedzy ogólnej oraz szerokie podstawy zawodowe ułatwiające w razie potrzeby możliwość przekwalifikowania się lub zdobywania zawodów pokrewnych, a także kompetencje kluczowe z punktu widzenia kierowania własnym losem zawodowym.

Ścisły udział pracodawców w kształceniu i szkoleniu zawodowym. Wysokiej jakości kadra nauczycielska, w tym rekrutująca się z gospodarki. Wyniki PISA dla uczniów szkół zawodowych znacznie bliższe wynikom dla szkół ogólnokształcących.

Szkoły zawodowe stają się szkołami pozytywnego wyboru, równie atrakcyjnymi jak szkoły ogólnokształcące.

Narzędzie 14: Stworzenie nowego modelu kształcenia nauczycieli i dostępu do zawodu nauczyciela

Etap życia: Edukacja szkolna

1. Stan obecny

Międzynarodowe badania porównawcze pokazują, że polscy nauczyciele są gorzej przygotowani do zawodu niż ich koledzy w krajach wiodących pod względem wyników edukacyjnych. Np. badanie TEDS-M pokazało, że nauczyciele matematyki w szkołach podstawowych osiągają niższe wyniki w zakresie umiejętności myślenia abstrakcyjnego czy rozwiązania problemów w sposób nieschematyczny, a tym samym wykazują te same deficyty, które później występują u ich uczniów. Z kolei inne badanie pokazało, że większość polskich nauczycieli przyznaje się, że studia nie wyposażyły ich w kluczowe umiejętności pedagogiczne, takie jak umiejętność indywidualizacji nauczania czy panowania nad dyscypliną w klasie.

Źródłem tych problemów jest niedoskonały system kształcenia nauczycieli. Tak jak polski system szkolnictwa wyższego w ogólności, studia nauczycielskie są zbyt teoretyczne, a dobra organizacja praktyk zawodowych nie znajduje się wśród priorytetów uczelnianych wydziałów. Wśród kandydatów na kierunki nauczycielskie w szkołach wyższych mamy często do czynienia z tzw. selekcją negatywną. Wadliwa jest też sama struktura kształcenia nauczycieli. Obecnie odbywa się ono w jednej z trzech ścieżek:

- Studia na kierunku pedagogika (w zakresie edukacji przedszkolnej i wczesnoszkolnej) – jest to jeden z masowych kierunków w polskim szkolnictwie wyższym, niestety również charakteryzujący się przeciętnie słabą jakością kształcenia i prowadzonych badań a zatem uważany za łatwy i mało prestiżowy; w konsekwencji absolwenci nie otrzymują wykształcenia przedmiotowego i pedagogicznego dobrej jakości, z kolei w przypadku niepodjęcia kariery nauczycielskiej, mogą znaleźć się trudnej sytuacji na rynku pracy z dyplomem uważanym przez pracodawców za mało wartościowy
- Studia przedmiotowe w specjalizacji nauczycielskiej – absolwenci tych studiów otrzymują wykształcenie przedmiotowe o przyzwoitej jakości, jednak przedmioty kształcenia nauczycielskiego są zaniedbywane przez kadrę skoncentrowaną na akademickiej wartości dyscypliny; w rezultacie absolwentom brakuje kluczowych umiejętności pedagogicznych
- Studia wyższe uzupełnione przez kurs kwalifikacyjny w publicznej lub niepublicznej placówce kształcenia nauczycieli (dla nauczycieli zatrudnionych w systemie oświaty bez przygotowania pedagogicznego); niestety bardzo słaby jest system akredytacji i kontroli jakości tych placówek doskonalenia nauczycieli a zatem i bardzo nierówna jakość kształcenia.

Ważnym uzupełnieniem kształcenia nauczycieli, jest ich doskonalenie zawodowe, prowadzone przez placówki doskonalenia nauczycieli. Oferta doskonalenia zawodowego jest jednak oderwana od potrzeb nauczycieli; doskonalenie jest oferowane raczej w tych obszarach, w których placówki doskonalenia nauczycieli posiadają specjalistów, niż w tych, które wynikają z potrzeb nauczycieli.

2. Działania

2.1 Już realizowane

Przygotowywane jest nowe rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego o standardach kształcenia nauczycieli.

2.2. Planowane

2.3 Niezbędne do podjęcia w przyszłości

Rewizja obecnego modelu kształcenia nauczycieli w oparciu o następujące warunki brzegowe:

- Opóźnienie wieku wyboru nauczycielskiej ścieżki kształcenia do momentu podjęcia studiów II stopnia lub studiów podyplomowych (z ew. wyjątkiem pedagogiki przedszkolnej i wczesnoszkolnej) tak by studia nauczycielskie były podejmowane przez absolwentów dobrych studiów przedmiotowych, którzy są wystarczająco dojrzały by podjąć decyzję o rozpoczęciu kariery nauczyciela, a z drugiej strony posiadają już dyplom studiów przedmiotowych, a zatem nie muszą obawiać się ryzyka związanego z wyborem studiów nauczycielskich, mających w Polsce słaby prestiż.
- Zapewnienie zgodności wymagań kwalifikacyjnych wobec nauczycieli z założeniami procesu bolońskiego (tj. np. z możliwością zmiany kierunku studiów na przejściu pomiędzy studiami I a II st.)
- Skupienie kształcenia nauczycieli w dedykowanych, selektywnych formach kształcenia: innowacyjnych nauczycielskich studiach II stopnia o profilu praktycznym, oferujących najwyższej jakości dalsze kształcenie przedmiotowe pod kątem pracy w szkole oraz, dla absolwentów studiów przedmiotowych II stopnia, którzy nie otrzymali przygotowania pedagogicznego, innowacyjnych studiach podyplomowych/kursach kwalifikacyjnych prowadzonych przez uczelnie oraz inne podmioty, np. pozauczelniane centra doskonałości.
- Podniesienie znaczenia i jakości kształcenia praktycznego na studiach nauczycielskich wszystkich typów

Wspieranie powstawania i rozwoju w ramach uczelni oraz poza uczelniami wyspecjalizowanych centrów doskonałości oferujących innowacyjne programy kształcenia nauczycieli (na wzór znanych w systemie anglosaskim „schools of education”). Jednostki te mogłyby prowadzić (w przypadku centrów uczelnianych) nauczycielskie studia II stopnia we współpracy z wydziałami, nauczycielskie studia podyplomowe oraz (w przypadku wszystkich centrów) kursy zapewniające przygotowanie pedagogiczne absolwentom studiów przedmiotowych albo kursy specjalistyczne (np. o profilu menedżerskim czy badawczym). Powstanie takich silnych jednostek daje szansę na zebranie we wzajemnie inspirującym środowisku najlepszych pedagogów, dydaktyków oraz nauczycieli-praktyków oraz prowadzenie studiów i kursów najwyższej jakości.

Kontraktowanie (zamawianie) studiów nauczycielskich przez władze publiczne, w zakresie uzasadnionym prognozowaną sytuacją demograficzną w szkołach

Otwarcie i uelastycznienie ścieżki dojścia do zawodu nauczyciela poprzez wprowadzenie prawa do wykonywania zawodu nauczyciela, nadawanego osobom, które osiągnęły konieczne kwalifikacje niezależnie od ścieżki ich osiągnięcia (formalnej czy nieformalnej, w systemie szkolnictwa wyższego czy poza nim), zgodnie z założeniami Polskiej Ramy Kwalifikacji. Walidacja kwalifikacji w formie Państwowego Egzaminu Nauczycielskiego (PEN), przy czym nauczyciele dziś pracujący w szkole uzyskują potwierdzenie prawa wykonywania zawodu automatycznie.

Wprowadzenie obowiązkowej akredytacji kursów kwalifikacyjnych prowadzonych przez placówki doskonalenia nauczycieli, opartej o uzyskiwane w nich efekty kształcenia (np. wyniki PEN).

3 Stan docelowy

Model kształcenia nauczycieli:

- sprzyjający pozytywnemu wyborowi studiów nauczycielskich przez najzdolniejszych studentów i absolwentów
- otwarty i elastyczny, uwzględniający różne ścieżki dojścia do kwalifikacji nauczycielskich
- realizowany przez jednostki uczelniane oraz pozauczelniane, objęte rygorystycznymi wymaganiami akredytacyjnymi
- zapewniający silny element kształcenia praktycznego, ściśle powiązanego z kształceniem teoretycznym
- odzwierciedlający realne zapotrzebowanie na nowych nauczycieli.

Narzędzie 15: Zwiększenie atrakcyjności zawodu nauczyciela, poprawa efektywności i jakości ich pracy oraz tworzenie bodźców dla pozostawania w zawodzie najlepszych nauczycieli

Etap życia: Edukacja szkolna

1. Stan obecny

Zmieniające się warunki pracy szkoły:

- zmiana otoczenia prawnego wynikająca ze zmian organizacyjnych, programowych (podstawy programowe, ramowe plany nauczania, indywidualizacja pracy z uczniem),
- konsekwencje przynależność do Unii Europejskiej, w tym możliwość wykorzystywania środków europejskich,
- rozwój technologii informatycznych,
- procesy demograficzne (spadek liczby uczniów),

stawiają przed nauczycielami nowe wyzwania. Do realizacji zadań w zmieniających się uwarunkowaniach należy pozyskać jak najlepszych nauczycieli. Niezbędne wydaje się wdrożenie procesów, które uatrakcyjnią zawód nauczyciela, przez co zachęcą do pracy w szkołach najlepszych absolwentów i zmotywują już zatrudnionych nauczycieli.

W chwili obecnej zauważa się spadek oddziaływania mechanizmów motywujących nauczycieli do podnoszenia jakości pracy, określonych w obowiązujących przepisach prawa oświatowego.

Awans zawodowy w obowiązującej formule przestaje mieć charakter motywacyjny (już ponad 50% nauczycieli osiągnęło najwyższy stopień awansu), a coraz częściej krytykowany jest z powodu nadmiernego biurokratyzowania.

Obecny system wynagradzania nauczycieli przewiduje wprowadzenie elementu motywacyjnego w postaci właściwego dodatku, jednak w praktyce takie rozwiązanie wydaje się niewystarczające. Wysokość tego dodatku najczęściej uzależniana jest od stopnia awansu zawodowego nauczyciela, w związku z tym nie promuje najaktywniejszych nauczycieli niezależnie od posiadanego stopnia awansu.. Ponadto dotychczasowy system podwyższania wynagrodzeń nauczycieli uzależnia wysokość podwyżki wyłącznie od stopnia awansu i gwarantuje te podwyżkę każdemu nauczycielowi, niezależnie od jakości jego pracy.

Ocena pracy nauczyciela w sposób systemowy dokonywana jest wyłącznie w ramach procedur przewidzianych w awansie zawodowym. Nie ma obowiązku dokonywania cyklicznej oceny pracy nauczyciela. Sytuacja ta utrudnia stosowanie narzędzi motywujących do lepszej pracy nauczycieli o dłuższym stażu pracy.

Uwarunkowania prawne i ekonomiczne, w sytuacji systematycznego zmniejszania się liczby uczniów i koniecznej w związku z tym redukcji liczby etatów nauczycielskich, zachęcają pracodawców do polityki kadrowej skutkującej utrudnieniem wejścia do zawodu młodym nauczycielom (absolwentom), zwalnianiem nauczycieli o najkrótszym stażu pracy, utrzymywaniem stosunku pracy z nauczycielami o długim stażu pracy (zatrudnionymi w stabilnych formach umów), wśród których najwięcej jest „wypalonych” zawodowo, często nieefektywnych.

2. Działania

2.1 Już realizowane

Zaangażowanie przez Ministra Edukacji Narodowej szerokiego grona przedstawicieli różnych środowisk związanych z oświatą w prace Zespołu opiniodawczo – doradczego, w celu dokonania analizy obecnego systemu pragmatyki zawodowej nauczycieli, a w przypadku stwierdzenia konieczności zmian - zaprojektowania ich kierunku, w celu pozyskania jak najlepszej kadry pedagogicznej, która podejmie nowe wyzwania i zagwarantuje podnoszenie jakości nauczania. W związku z pracą Zespołu - rozpoczęcie procesu społecznego, o szerokim zasięgu, uświadomienia konieczność zmian w zakresie utrwalonego przez lata statusu zawodowego nauczycieli oraz przygotowania na te zmiany.

Niezależnie od prac nad projektowaniem nowych rozwiązań, Rząd w obecnej kadencji realizuje plan podwyższenia wynagrodzeń nauczycieli, które powinny osiągnąć poziom właściwy dla rangi społecznej zawodu. W latach 2008 – 2012 wynagrodzenia nauczycieli średnio wzrosną o 50%.

2.2 Planowane

Zaprojektowanie kierunku zmian, a następnie szczegółowych rozwiązań dotyczących uwarunkowań prawnych regulujących status zawodowy nauczycieli, w celu zachęcenia do podejmowania pracy i pozostawania w zawodzie najlepszych nauczycieli, w zakresie:

- systemu wynagradzania nauczycieli – promowanie jakości pracy niezależnie od stażu pracy nauczyciela,
- systemu awansu zawodowego nauczycieli - odbiurokratyzowanie (rezygnacja z trybu administracyjnego), ściślejsze powiązanie z wynikami pracy, umożliwienie awansu poziomego, zwiększenie wpływu środowiska szkolnego (uczniowie, rodzice) na ocenę jakości pracy,

Wypracowanie rozwiązań prawnych wzmacniających narzędzia polityki kadrowej (dla organu prowadzącego i dyrektora szkoły) gwarantującej zatrudnienie najlepszych, w zakresie:

- oceny pracy nauczycieli - obowiązkowa okresowa ocena pracy nauczyciela, łatwiejsze zwalnianie nauczycieli niesprawdzających się w zawodzie
- mechanizmu podwyższania płac nauczycielskich – elastyczny system umożliwiający promowanie najlepszych nauczycieli niezależnie od stażu pracy i stopnia awansu zawodowego,

Reforma systemu kontroli jakości i wspomagania szkół (przeniesienie akcentu z kontroli formalnej na system kontroli prowadzony przez ewaluatorów, zapewniający informację zwrotną na temat jakości pracy szkoły i pracy nauczycieli).

2.3 Niezbędne do podjęcia w przyszłości

Przeanalizowanie konieczności zmian regulacji prawnych w zakresie finansowania zadań oświatowych, w szczególności w odniesieniu do wynagrodzeń nauczycieli, w celu uzyskania systemu wzmacniającego narzędzia racjonalizacji polityki kadrowej organów prowadzących.

Przeanalizowanie koniecznych zmian w zakresie statusu dyrektora szkoły (niezbędnych kwalifikacji, kompetencji, wyposażenia w narzędzia umożliwiające racjonalną politykę kadrową) w celu wzmocnienia pozycji oraz umiejętności menadżerskich dyrektorów szkół w zakresie oceny nauczycieli i zarządzania zasobami ludzkimi w szkole.

Wypracowanie systemu wsparcia nauczycieli „wypalonych” – stworzenie warunków umożliwiających przekwalifikowanie (przez odpowiednich system szkoleń, kursów, a także programu kształcenia nauczycieli)

3 Stan docelowy

System płac nauczycielskich, kwoty możliwe do osiągnięcia przez początkujących nauczycieli są na tyle atrakcyjne, a system awansu na tyle dynamiczny i merytokratyczny (oparty na wiedzy, kompetencji i rzeczywistych efektach pracy) by przyciągnąć do zawodu najlepszych absolwentów, zapewnić selektywność dostępu do zawodu, promować najlepszych już pracujących nauczycieli. Pragmatyka zawodowa (awans, ocena pracy, system wynagrodzeń, warunki rozwiązywania stosunku pracy) motywuje do poprawy jakości pracy i utrudnia pozostawanie w szkole nauczycieli, którzy nie sprawdzili się w tym zawodzie.. Nauczyciele o dłuższym stażu pracy - „wypaleni”, którzy nie widzą możliwości dalszego rozwoju w zawodzie powinni otrzymać systemowe wsparcie w przekwalifikowaniu. Nauczyciele uzyskują wartościową informację zwrotną nt. wyników swojej pracy, są realnie wspomagani przez system doskonalenia będący elementem nowoczesnego systemu wsparcia szkoły.

Narzędzie 16: Wprowadzenie nowego systemu wsparcia szkoły i kontroli jakości kształcenia

Etap życia: **Edukacja szkolna**

1. Stan obecny.

Dotychczasowy system nadzoru pedagogicznego okazał się słabo adoptowalny do tempa i zakresu przemian oraz potrzeb edukacyjnych społeczeństwa oraz jest w znikomym stopniu użyteczny dla podnoszenia jakości pracy szkół i placówek. W powszechnym przekonaniu nadzór pedagogiczny sprowadzał się do kontrolowania zgodności działalności szkół i placówek z przepisami prawa. Brakowało w systemie nadzoru mechanizmów stymulujących rozwój szkół i placówek.

W nowym systemie nadzoru pedagogicznego należy skupić się na pomiarze i ocenie jakości pracy szkół i placówek. W procesie ewaluacji duże znaczenie przywiązuje się do efektów działalności dydaktycznej, opiekuńczej i wychowawczej ale także do procesów, które prowadzą do uzyskania tych efektów. Celem jest przedstawienie wyników, które będą służyły szkole do przygotowania planów rozwoju i planów naprawczych w tych obszarach, które zostały wskazane jako funkcjonujące słabo i wymagające interwencji.

2. Działania

2.1. Już realizowane

Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 7 października 2009 r. w sprawie nadzoru pedagogicznego określiło formy nadzoru pedagogicznego jako:

- 1) ewaluację działalności edukacyjnej szkół i placówek
- 2) kontrolę przestrzegania przepisów prawa przez szkoły i placówki
- 3) wspomaganie pracy szkół i placówek oraz nauczycieli w zakresie ich działalności dydaktycznej, wychowawczej i opiekuńczej oraz innej działalności statutowej.

2.2. Planowane

Wprowadzone zmiany merytoryczne dotyczące funkcji nadzoru wymagają również innej jego organizacji i istotnej modernizacji sposobu jego prowadzenia. Zamiast urzędnika kuratorium oświaty, centralną postacią w nowym systemie staje się mobilny ewaluator (inspektor jakości), który znaczącą część zadań polegających na przeprowadzeniu czynności badawczych zrealizuje bezpośrednio w szkołach i placówkach, a pozostałą część z wykorzystaniem nowoczesnych technologii informacyjnych.

Kolejnym krokiem powinno być zagwarantowanie właściwego wsparcia szkołom w wykorzystaniu wyników ewaluacji, tworzeniu programów naprawczych i podnoszeniu jakości działania. W obecnym systemie, połączenie roli organu wykonującego czynności badawczo-oceniające (ewaluacja i kontrola) z rolą organu wspomagającego sprawia, że zadania polegające na wspomaganie szkół i placówek mogą być realizowane tylko w zakresie ogólnym, z ograniczeniem możliwości indywidualnego wspomaganie pojedynczych rad pedagogicznych, dyrektorów czy nauczycieli. Konieczne jest zatem wyodrębnienie z nadzoru pedagogicznego zadania polegającego na wspomaganie szkół i placówek w doskonaleniu ich pracy i przekazanie i przekazanie tego zadania specjalistycznym podmiotom – Centrom Rozwoju Edukacji.

2.3. Niezbędne do podjęcia w przyszłości

Zapewnienie, że ewaluatorzy będą reprezentowali odpowiedni poziom merytoryczny. W znacznym zakresie powinni to być rekrutowani do nowego systemu liderzy oświaty, a zatem osoby wiarygodne

dla ocenianych szkół, w większości najlepsi wizytatorzy obecnych kuratoriów oświaty, którzy gwarantują, że będą w stanie realizować zupełnie nową filozofię nadzoru.

3. Stan docelowy

Ewaluacja mająca charakter kształtujący, a nie jedynie oceniający. Upowszechnienie informacji porównawczej, o jakości oświaty w społecznościach lokalnych a tym samym wzmocnienie odpowiedzialności samorządów, za jakość szkół. System wsparcia szkoły bazujący na wyspecjalizowanych Centrach Rozwoju Edukacji.

Narzędzie 17: Wzmocnienie funkcji opiekuńczej szkoły, w tym wsparcia socjalnego i wczesnej interwencji.

Etap życia: Edukacja szkolna

1. Stan obecny.

Szkoła, która jest w praktyce jedynym miejscem gdzie możliwa jest wczesna interwencja w zakresie dysfunkcji dzieci i młodzieży w niewielkim zakresie pełni tę funkcję. Badania wskazują na liczne problemy obecne w szkołach takie jak: używanie przez dzieci i młodzież substancji psychoaktywnych (alkohol, tytoń, narkotyki, środki zastępcze, sterydy), występowanie agresji i przemocy rówieśniczej, przemocy domowej wobec dzieci, nierówny dostęp do opieki lekarskiej. Sytuacja taka ogranicza potencjały dzieci, których rodzice z powodów finansowych lub społecznych nie są w stanie uzupełnić oferty szkolnictwa powszechnego.

2. Działania

2.1. Już realizowane

Nowa podstawa programowa nakłada na szkołę obowiązek tworzenia programu wychowawczego i programu profilaktyki. Określa cele ogólne i szczegółowe edukacji zdrowotnej, społecznej, wychowania fizycznego. Prowadzone są również dyskusje mające na celu doprowadzenie do wzrostu dostępności do opieki zdrowotnej.

2.2. Planowane

Weryfikacja programów i działań profilaktycznych podejmowanych na szczeblu administracji rządowej (obecnie zadania profilaktyczne wpisane są w 12 programach rządowych, jednak bez oceny efektywności). Szkolenia kadry pedagogicznej, rodziców w zakresie kompetencji wychowawczych i profilaktycznych. Przygotowanie Niebieskiej Karty – Oświata jako narzędzia interwencyjnego w sytuacji przemocy w rodzinie wobec dziecka.

2.3. Niezbędne do podjęcia w przyszłości

Zwiększenie zakresu wczesnej interwencji w szkołach poprzez rozbudowę zespołów zajmujących się diagnozą oraz interwencją w przypadku pojawiających się problemów szkolnych. Wprowadzenie wspólnych zasad diagnozy i działań pomiędzy szkołami a poradniami pedagogiczno-psychologicznymi. Wprowadzenie specjalnych ścieżek edukacyjnych w ramach systemu publicznego dla dzieci z dysfunkcjami społecznymi. Dokonanie analizy kosztowej przywrócenia w szkołach punktów lekarsko-dentystycznych pełniących również funkcję rehabilitacyjną dla dzieci z niepełnosprawnością. Wprowadzenie ogólnopolskiego programu walki z otyłością.

3. Stan docelowy.

Zmniejszenie o 10 pkt. proc. liczby dzieci uzyskujących niezadowalające wyniki w ogólnopolskim sprawdzianie kompetencji uczniów klas szóstych (w przyszłości również trzecich).

Narzędzie 18: Zwiększenie partycypacji dzieci niepełnosprawnych, którym pozwala na to rodzaj i stopień niepełnosprawności, w szkolnictwie ogólnodostępnym.

Etap życia: Edukacja szkolna

1. Stan obecny.

Rozwój medycyny prenatalnej oraz zabiegów interwencyjnych wykonywanych wśród dzieci zmniejsza liczbę zgonów powodowanych wadami wrodzonymi. Jednocześnie tryb życia prowadzony przez znaczący odsetek populacji w wieku produkcyjnym oraz zagrożenia związane z zanieczyszczeniem środowiska powodują zwiększenie ryzyka wystąpienia niepełnosprawności wśród dzieci. Czynniki te wpływają na wzrost liczby dzieci wymagających wsparcia na kolejnych etapach życia, co powoduje zarówno wzrost obciążenia systemu opieki zdrowotnej, pomocy społecznej, jak i systemu edukacji.

W roku szkolnym 2010/2011 naukę pobierało we wszystkich typach i rodzajach szkół łącznie nieco ponad 5 mln uczniów, w tym niemal 150 tys. niepełnosprawnych, co stanowiło ok. 3 % ogólnej liczby uczniów. Uczniowie niepełnosprawni pobierali naukę w szkołach ogólnodostępnych i integracyjnych (45 % uczniów niepełnosprawnych) oraz w szkołach specjalnych (55 % uczniów niepełnosprawnych). Warto jednak zauważyć, że w ogólnodostępnych szkołach podstawowych w roku szkolnym 2008/2009 uczyło się ponad 38 tys. dzieci z niepełnosprawnością. W podstawowych szkołach specjalnych było to prawie 25 tys. dzieci.

System dostępu do rehabilitacji dzieci z niepełnosprawnością jest dalece niewydolny, co powoduje wzrost prawdopodobieństwa uzależnienia od pomocy (i niezdolności do samodzielnego funkcjonowania) w późniejszym życiu. Przykłady innych państw pokazują, iż sprawnie funkcjonujący system wczesnego wspomaganie oraz rehabilitacji ogranicza odsetek niesamodzielnności oraz dysfunkcji na kolejnych etapach życia. Wczesne wspomaganie może doprowadzić do całkowitego wyrównania zaburzeń rozwojowych u znacznej liczby dzieci.

2. Działania

2.1. Już realizowane

W Ministerstwie Edukacji Narodowej przygotowano zmiany organizacyjno-legislacyjne umożliwiające zapewnienie odpowiedniego wsparcia w procesie edukacji uczniów niepełnosprawnych, niezależnie od rodzaju szkoły do jakiej uczęszczają – ogólnodostępnej, integracyjnej czy specjalnej. Proponowane zmiany przyczynią się przede wszystkim do poszerzenia oferty ze strony szkół ogólnodostępnych skierowanej do uczniów niepełnosprawnych. Szkoły ogólnodostępne zobowiązane zostały do opracowywania indywidualnego programu edukacyjno – terapeutycznego dla ucznia posiadającego orzeczenie o potrzebie kształcenia specjalnego z uwagi na stwierdzoną niepełnosprawność, co oznacza zaprojektowanie i realizację w odniesieniu do takiego ucznia indywidualnej ścieżki edukacyjnej. Przygotowane zmiany w sposób szczególny podkreślają rolę rodziców ucznia w organizowaniu dla jego dziecka pomocy. Rodzice będą mogli uczestniczyć w spotkaniu zespołu nauczycieli i specjalistów analizującego sytuację ich dziecka oraz określającego obszary, w których potrzebuje ono wsparcia. Pozwoli to na bardziej efektywną organizację kształcenia dla większej liczby uczniów niepełnosprawnych w szkołach ogólnodostępnych.

Organy prowadzące przedszkola, szkoły i placówki oświatowe wykorzystają na ten cel zwiększoną subwencję z części ogólnej subwencji oświatowej na edukację dzieci niepełnosprawnych.

2.2. Planowane

Planowane jest sukcesywne zwiększanie liczby dzieci z niepełnosprawnością uczęszczających do szkół ogólnodostępnych. . Służyć temu będzie m.in. współpraca szkół z centrami rozwoju edukacji w celu podnoszenia kompetencji nauczycieli szkół ogólnodostępnych pracujących z uczniami niepełnosprawnymi.

2.3. Niezbędne do podjęcia w przyszłości

Konieczne jest zbudowanie modelu, w którym szkoły specjalne będą przeznaczone jedynie dla dzieci ze znacznym i głębokim upośledzeniem umysłowym, które nie byłyby w stanie uczyć się w szkole ogólnodostępnej a ich rodzice zdecydowałiby o kształceniu w placówce specjalnej. Do zbudowania takiego modelu zostaną wykorzystane zmiany jakie zostaną wymuszone procesami demograficznymi, które spowodują w kolejnych latach zmniejszenie liczby dzieci w szkolnictwie powszechnym. Pozwoli to na przekwalifikowanie nauczycieli do pracy z dziećmi niepełnosprawnymi, tak aby zapewnić odpowiednie wsparcie. Konieczne jest zdobycie przez nauczycieli kwalifikacji niezbędnych do pracy z dziećmi niepełnosprawnymi. Ponadto wskazane jest rozbudowanie zaplecza rehabilitacyjnego w szkołach ogólnodostępnych, do których będą uczęszczać dzieci z niepełnosprawnością. Spowoduje to wzrost dostępności do podstawowej rehabilitacji. Konieczne będą również zmiany w zakresie przekazywania zwiększonej subwencji oświatowej, tak aby była ona wykorzystywana bezpośrednio do wspierania zwiększonych potrzeb edukacyjnych dzieci z niepełnosprawnością.

3. Stan docelowy.

Umożliwienie wszystkim dzieciom z niepełnosprawnościami kształcenia stosownie do ich potrzeb i możliwości. Zwiększenie do 2015 roku o 10% odsetka uczniów niepełnosprawnych uczęszczających do szkół ogólnodostępnych.

Narzędzie 19: Rozwój postaw prozdrowotnych wśród dzieci i młodzieży

Etap życia: Edukacja szkolna

1. Stan obecny

Edukacja szkolna w Polsce jest wciąż w zbyt dużym stopniu nakierowana na indywidualne nabywanie wiedzy (często zawężanej do informacji) i umiejętności. Tymczasem równie ważne jest kształtowanie postaw. Uczucie się jest czynnością społeczną i powinna służyć uczeniu się od siebie nawzajem oraz wzajemnemu stymulowaniu się dzieci i młodzieży do aktywności poznawczej, społecznej i kulturalnej. W szczególności bardzo istotne jest kształtowanie w ramach edukacji szkolnej właściwych postaw prozdrowotnych. Wymaga to nowego podejścia do promocji zdrowia i wdrożenia działań ukierunkowanych na stworzenie środowiska sprzyjającego zachowaniu zdrowia. Dotychczasowe działania w zakresie edukacji zdrowotnej opierające się na realizacji projektów /programów edukacyjnych⁵ należy wesprzeć systemowymi rozwiązaniami polegającymi na wbudowaniu edukacji zdrowotnej do podstawowych zadań nauczycieli w szkole. Zdrowie jest bowiem nie tylko wartością, dzięki której ludzie mogą realizować swoje aspiracje, ale również bogactwem gwarantującym rozwój społeczny i gospodarczy kraju, a także środkiem osiągnięcia lepszej jakości życia jego obywateli. Ponadto, należy podkreślić, iż od 1999 – 2006 r. w Polsce zmarło 23 378 osób w wieku 1 – 19 lat. Z powodu przyczyn zewnętrznych (urazy niezamierzone, zatrucia, samobójstwa, zabójstwa, zdarzenia o nieokreślonym zamiarze) zmarło 12 898 dzieci i młodzieży, co stanowiło 55% ogółu zgonów w omawianej grupie wiekowej. Nie wszystkie ww. zdarzenia kończą się zgonem. Często zdarzenie takie ma negatywny skutek zdrowotny w postaci kalectwa i niepełnosprawności. Programy zapobiegania wypadkom dzieci i ich następstwom nakierowane na edukację mają istotne znaczenie w zakresie prewencji urazów u dzieci. Wypadki komunikacyjne stanowią pierwszą przyczynę zgonów, przy czym udział zgonów pourazowych wzrasta wraz z wiekiem. Znaczna przewaga umieralności u chłopców w wieku 18 – 19 lat wiąże się ze zwiększeniem udziału w ruchu drogowym (posiadanie prawa jazdy) oraz nadużywaniem alkoholu. Utonięcia stanowią drugą przyczynę zgonów z powodu przyczyn zewnętrznych. Problem ten dotyczy głównie wieku przedszkolnego oraz szkolnego. Nienależyta opieka rodziców nad dzieckiem oraz brak umiejętności pływania są powodem wypadków śmiertelnych, a także wypadków prowadzących do niepełnosprawności. Kształtowanie umiejętności pływania, kształtowanie właściwych postaw wśród opiekunów dzieci nad wodą jest strategią skutecznego zapobiegania utonięciom.

Na uwagę zasługuje również zjawisko samobójstw wśród dzieci i młodzieży, którego przyczyny mogą mieć związek z problemami społecznymi, socjoekonomicznymi i rodzinnymi oraz zaburzeniami psychicznymi wieku dojrzewania. Niepokojącym jest wzrost liczby samobójstw wśród dzieci i

⁵ Od 1991 r. jest realizowany w Polsce Program Szkoła Promująca Zdrowie (SzPZ). Rozpoczął się od 3-letniego, międzynarodowego projektu pilotażowego (1992-1995), zainicjowanego przez WHO/EURO. Projekt ten rozpoczął oddolne działania (ruch) szkół, zgodne ze strategią opracowaną w tzw. szkołach projektowych oraz tworzenie sieci tych szkół na różnych poziomach. Pierwszą sieć utworzono w 1992 r. w b. woj. ciechanowskim. Aktualnie sieci istnieją we wszystkich województwach, w niektórych funkcjonują sieci rejonowe, powiatowe lub miejskie, utworzone w celu ułatwienia koordynacji i skuteczniejszego wspierania szkół. Obecnie w Polsce jest ponad 2000 szkół w sieci. Program ten rozwijany był w Polsce w ramach Europejskiej Sieci Szkół Promujących Zdrowie (ESSzPZ), utworzonej w 1992 r. (od 1 stycznia 2008 r. - Europejska Sieć Szkół dla Zdrowia w Europie - SHE), w wyniku porozumienia WHO/EURO, Rady Europy i Komisji Europejskiej. Polska została członkiem tej sieci w grupie pierwszych siedmiu krajów. Czternaście szkół uczestniczących w projekcie pilotażowym, otrzymało certyfikaty ESSzPZ (1993). Certyfikaty te przyznano jednorazowo.

młodzieży (w wieku 5-19 lat), na początku lat 90-tych stanowiły ok. 10% zgonów w wyniku urazów, w 2009 r. już ponad 20%.

2. Działania

2.1. Już realizowane

- Wdrożenie w 2000 szkół programu „Szkoła promująca zdrowie”.
- Porozumienie z 23 listopada 2009 r. między MEN, MZ i MS i T w zakresie promocji zdrowia i profilaktyki problemów dzieci i młodzieży mające na celu wspieranie działań z zakresu edukacji zdrowotnej między innymi poprzez upowszechnianie działalności polskich szkół należących do europejskiej sieci „Szkoły dla zdrowia Europy”.
- Kampanie dotyczące bezpiecznego poruszania się na drodze dla dzieci i młodzieży szkolnej.
- Projekty w zakresie nauczania pierwszej pomocy- WOŚP, PCK.
- Opracowanie przez Centralny Instytut Ochrony Pracy materiałów dydaktycznych dla nauczycieli „Kultura bezpieczeństwa”.
- Działania legislacyjne (obowiązkowe przewożenie dzieci do 12 lat w fotelikach samochodowych oraz obowiązkowe zapinanie pasów bezpieczeństwa w czasie jazdy samochodem osobowym).
- Poprawa infrastruktury dróg (ścieżki rowerowe).

2.2. Planowane

- Opracowanie metodyki nauczania dla nauczycieli w zakresie edukacji zdrowotnej oraz dalsze kształcenie i doskonalenie nauczycieli w kierunku przygotowania ich do prowadzenia edukacji zdrowotnej.
- Tworzenie narzędzi systemowego badania postaw prozdrowotnych nauczycieli oraz dzieci i młodzieży na poziomie krajowym, w tym zwłaszcza narzędzi pozwalających na badanie zmiany postaw i zachowań prozdrowotnych w czasie jako metody ewaluacyjnej wykorzystywanej przez nauczycieli .
- Upowszechnienie zespołowości w uczeniu się i kształtowaniu postaw prozdrowotnych – ograniczanie typowego wzoru nauczania z nauczycielem jako głównym źródłem wiedzy na rzecz wzajemnego uczenia się w zespołach realizujących zadania i projekty, większe wykorzystywanie w procesie kształcenia postaw prozdrowotnych ekspertów zewnętrznych: lekarzy, pielęgniarek, dietetyków, psychologów, fizjoterapeutów, ratowników medycznych.
- Stała ocena i ewentualna zmiana podstaw programowych i programów nauczania pod kątem kształtowania postaw prozdrowotnych.
- Opracowanie i wdrożenie powszechnych narzędzi identyfikacyjno-diagnostycznych mających na celu wsparcie nauczycieli w kształtowaniu postaw prozdrowotnych uczniów.
- Opracowanie modułowego programu edukacyjnego „Edukacja zdrowotna” stanowiącego pomoc dydaktyczną dla nauczycieli realizujących ścieżki edukacyjne w szkołach podstawowych, gimnazjach i szkołach ponadgimnazjalnych.
- Powszechne wdrożenie modelu nowoczesnej, innowacyjnej, atrakcyjnej szkoły promującej zdrowie.
- Wzmocnienie działań edukacyjnych w zakresie wychowania komunikacyjnego adresowanych do uczniów szkół.
- Wdrożenie programów powszechnej nauki pływania dla uczniów szkół podstawowych.
- Działania edukacyjne w zakresie zasad bezpieczeństwa w wodzie, używania kamizelek ratunkowych.

2.3. Niezbędne do podjęcia w przyszłości

Konieczne jest z jednej strony coraz mocniejsze wprowadzanie zadań typu projektowego, realizowanych w grupach, do podstawy programowej i praktyki szkolnej, szersze wprowadzenie edukacji zdrowotnej, do programów szkół.

Należy większy nacisk położyć na uczenie dzieci i młodzieży radzenia sobie ze stresem oraz wspieranie inicjatyw w zakresie prowadzenia terapii rodzin, jako metody przeciwdziałania problemom zdrowia psychicznego.

Projekty te powinny maksymalnie często odbywać się z udziałem podmiotów spoza szkoły (przedsiębiorstwami, NGO, samorządami lokalnymi, jednostkami ochrony zdrowia, ośrodkami terapii rodzin.) również w formie staży, praktyk etc.

Z drugiej strony, kluczowe jest kształcenie i doskonalenie zawodowe nauczycieli w zakresie edukacji zdrowotnej.

Należy kontynuować wymienione powyżej programy i inicjatywy MEN oraz wprowadzić jako rozwiązanie systemowe we wszystkich szkołach standardy szkoły promującej zdrowie.

Należy kontynuować prace zmierzające do stworzenia programu współpracy MEN z organizacjami pozarządowymi.

3. Stan docelowy

Wszystkie szkoły podstawowe i gimnazja wdrażają holistyczne podejście do zagrożeń zdrowia, poprzez zastosowanie metod edukacji zdrowotnej odpowiadających najnowszej wiedzy w tej dziedzinie.

Szkoła podejmuje systemowe działania w zakresie promocji zdrowia - diagnoza, planowanie, realizacja, ewaluacja. Działania te powinny być uwzględnione w dokumentacji szkolnej. W szczególności w szkołach dokumentowana jest ocena wyników realizowanej edukacji zdrowotnej, mierzone są wskaźniki odnoszące się do właściwych zachowań zdrowotnych. W wyniku prowadzonej edukacji zdrowotnej w szkole zwiększa się liczba uczniów przejawiających właściwe zachowania zdrowotne.

Szkoła podstawowa wdraża powszechnie nauczanie pływania.

Narzędzie 20: Zwiększenie skali i efektywności działań nakierowanych na zmniejszenie liczby zgonów powodowanych przez wypadki i urazy

Etap życia: **Edukacja szkolna**

1. Stan obecny

W latach 1999-2006 w Polsce zmarło 23 378 osób w wieku 1 – 19 lat. Z powodu przyczyn zewnętrznych (urazy niezamierzone, zatrucia, samobójstwa, zabójstwa, zdarzenia o nieokreślonym zamiarze) zmarło 12 898 dzieci i młodzieży, co stanowiło 55% ogółu zgonów w omawianej grupie wiekowej. Nie wszystkie zdarzenia kończą się zgonem. Często zdarzenie takie ma negatywny skutek zdrowotny w postaci kalectwa i niepełnosprawności. Wypadki komunikacyjne stanowią pierwszą przyczynę zgonów, przy czym udział zgonów pourazowych wzrasta wraz z wiekiem. Znaczna przewaga umieralności u chłopców w wieku 18 – 19 lat wiąże się ze zwiększeniem udziału w ruchu drogowym (posiadanie prawa jazdy) oraz nadużywaniem alkoholu.

Utonięcia stanowią drugą przyczynę zgonów z powodu przyczyn zewnętrznych. Problem ten dotyczy głównie wieku przedszkolnego oraz szkolnego. Nienależyta opieka rodziców nad dzieckiem oraz brak umiejętności pływania są powodem wypadków śmiertelnych, a także wypadków prowadzących do niepełnosprawności. Promowanie i wspieranie umiejętności pływania oraz kształtowanie właściwych postaw wśród opiekunów dzieci nad wodą jest strategią skutecznego zapobiegania utonięciom.

2. Działania

2.1 Już realizowane

Kampanie dotyczące bezpiecznego poruszania się na drodze dla dzieci i młodzieży szkolnej

Działania legislacyjne (obowiązkowe przewożenie dzieci do 12 lat w fotelikach samochodowych oraz obowiązkowe zapinanie pasów bezpieczeństwa w czasie jazdy samochodem osobowym)

Poprawa infrastruktury dróg (ścieżki rowerowe)

2.2. Planowane

Kontynuacja obecnie realizowanych zadań

2.3. Niezbędne do podjęcia w przyszłości

Działania edukacyjne w zakresie wychowania komunikacyjnego adresowanych do uczniów szkół (szczególnie ponadgimnazjalnych)

Wdrożenie programów powszechnej nauki pływania dla uczniów szkół podstawowych

Działania edukacyjne w zakresie zasad bezpieczeństwa w wodzie, używania kamizelek ratunkowych.

3. Stan docelowy

Zmniejszenie liczby zgonów wśród dzieci i młodzieży z powodu przyczyn zewnętrznych.

Etap 3: Edukacja na poziomie wyższym

Narzędzie 21: Stworzenie profesjonalnego i powszechnie dostępnego systemu informacji o perspektywach na rynku pracy oraz o ofercie i jakości studiów

Etap życia: Edukacja na poziomie wyższym

1. Stan obecny

W Polsce nie prowadzi się obecnie w sposób systematyczny badań nt. ewolucji zapotrzebowania na kompetencje różnego typu na rynku pracy. Badania zamawiane przez ministerstwa, regionalne obserwatoria rynku pracy, uczelnie, organizacje pracodawców czy media, niejednokrotnie bardzo dobre, są jednak z założenia fragmentaryczne, trudno porównywalne i trudno dostępne oraz słabo zrozumiałe dla potencjalnych studentów. Wybór kierunku studiów przez maturzystów jest zatem często dość przypadkowy, związany z aktualną modą, powierzchownymi doniesieniami medialnymi, preferencjami rówieśników czy (słabo weryfikowalnym *ex ante*) poczuciem, że dany kierunek odpowiada indywidualnym zainteresowaniom maturzysty. Zmniejsza to motywację uczelni do dostosowywania oferty do potrzeb rynku pracy: skoro przyszli studenci są nieświadomi swoich prawdopodobnych przyszłych szans na rynku pracy, można zasadnie zakładać, że (przeciętnie) zadowolą się kierunkami studiów akurat dostępnymi w ofercie (niekoniecznie dobrze rokującymi na rynku pracy) lub będą podatni na proste przekazy marketingowe. Z drugiej strony niedobór dobrych danych nt. rynku pracy utrudnia dostosowanie oferty do potrzeb rynku nawet tym uczelniom, które uczciwie chcą to robić. Na dość wątych założeniach dot. rynku pracy bywają też oparte decyzje władz publicznych, realizujących np. programy studiów zamawianych.

Również w procesie wyboru jednego z wielu podobnie brzmiących programów kształcenia oferowanych przez liczne uczelnie, maturzysta nie może liczyć na zobiektywizowaną, solidną informację o jakości danego programu i perspektywach jego absolwentów. Istniejące rankingi szkół wyższych oparte bywają na danych ilościowych, które niekoniecznie uchwytują prawdziwą jakość uczelni, są też między sobą nieporównywalne. Uczelnie w większości nie prowadzą ani nie upubliczniają wyników badań losów swoich absolwentów. W tej sytuacji maturzyści kierują się w wyborze konkretnego programu studiów „szeptaną” reputacją uczelni (która niekoniecznie musi znaleźć odzwierciedlenie w poziomie nauczania w danym programie uczelni) i innymi czynnikami pozamerytorycznymi.

W warunkach niepełnej (często wręcz nieistniejącej) informacji, nie mogą zadziałać mechanizmy rynkowe, które pozwoliłyby studentom wybierać kierunek i uczelnię zgodnie z własnym długoterminowo pojmowanym interesem, a jednocześnie wywierałyby presję na poprawę jakości kształcenia.

2. Działania

2.1 Już realizowane

Nowelizacja ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym z 18 marca 2011 r. wprowadziła obowiązek monitorowania przez uczelnie losów absolwentów.

2.2. Planowane

Instytut Badań Edukacyjnych oraz Uniwersytet Warszawski będą realizowały projekt, który pozwoli wypracować optymalną metodologię badania losów absolwentów.

2.3 Niezbędne do podjęcia w przyszłości

Państwo powinno wziąć na siebie obowiązek zaradzenia niedoborom informacyjnym, które nie mogą być w pełni zaadresowane przez inne podmioty publiczne i prywatne działające w mniejszej skali. W szczególności konieczne jest:

- Uruchomienie programu systematycznych i metodologicznie profesjonalnych badań zapotrzebowania rynku pracy na kompetencje oraz ich upublicznianie w specjalnym portalu internetowym w formie zrozumiałej dla przeciętnego obywatela.
- Przyjęcie na poziomie centralnym, profesjonalnej metodologii badania losów absolwentów i wprowadzenie do ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym zobowiązania uczelni do prowadzenia badań losów absolwentów wg tejże jednolitej metodologii, co pozwoli zapewnić porównywalność wyników (czas znalezienia pierwszego zatrudnienia, udział osób bezrobotnych, wysokość wynagrodzeń, etc.).
- Stworzenie na bazie najlepszych wzorców międzynarodowych państwowej metodologii rankingowania uczelni a w szczególności programów kształcenia (np. ranking najlepszych programów informatyki, socjologii etc.).
- Utworzenie portalu internetowego, zawierającego, w łatwej w odbiorze formie, przeszukiwalną bazę danych nt. programów oferowanych przez uczelnie (oraz – w drugim etapie – inne instytucje szkolące), osiąganych przez nie ocen Polskiej Komisji Akredytacyjnej, wynikach badań losów ich absolwentów oraz (opcja) wynikach badań ankietowych satysfakcji studentów ze studiowania w danym programie, przeprowadzonych przez podmiot zewnętrzny i niezależny względem uczelni.

3. Stan docelowy

Dzięki skoncentrowanemu działaniu państwa, powstaje bogata baza danych nt. zapotrzebowania rynku pracy oraz jakości oferty edukacyjnej odpowiadającej (lub nie) na te potrzeby. Maturzyści i inne osoby podejmujące studia masowo korzystają z systemu tak by świadomie dokonać wyboru, a uczelnie są zmobilizowane do poprawy efektów kształcenia by dane nt. prowadzonych kierunków studiów okazały się jak najlepsze. Dzięki dostępności zobiektywizowanej informacji, rozwija się poważna debata publiczna nt. jakości studiów. Państwo uzyskuje cenne źródło informacji, na której może opierać swoje decyzje.

Narzędzie 22: Wdrożenie skutecznego systemu zapewniania jakości kształcenia na poziomie wyższym opartego na ocenie efektów kształcenia

Etap życia: Edukacja wyższa

1. Stan obecny

Wg stanu sprzed zmiany ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym z dnia 18 marca 2011 r., ocena jakości kształcenia przez Państwową Komisję Akredytacyjną opiera się przede wszystkim na formalnej zgodności procesu kształcenia (np. liczba godzin poszczególnych zajęć) oraz zasobów ludzkich i materialnych (minimum kadrowe, biblioteki) ze sztywnymi regulacjami centralnymi. Proces ten zapobiega co prawda największym nadużyciom ale jednocześnie ogranicza innowacyjność niestandardowych rozwiązań i *per saldo* słabo służy celowi, do którego został powołany: samo zapewnienie przez uczelnie pewnej liczby godzin zajęć o określonej tematyce prowadzonych przez nauczycieli posiadających odpowiednie tytuły naukowe nie gwarantuje, że studenci czegoś się nauczą.

Dzięki nowelizacji Prawa o szkolnictwie wyższym filozofia oceny jakości kształcenia ulega całkowitej zmianie. Zniesione zostają centralne standardy kształcenia za to uczelnie zostają zobowiązane do wyrażenia prowadzonych obecnie i nowo uruchamianych programów kształcenia w języku nie treści ale efektów kształcenia, zgodnych z szerzej rozumianymi efektami kształcenia dla danego poziomu, profilu i obszaru studiów, opisanymi w Krajowych Ramach Kwalifikacji (KRK). Podstawą oceny programu będzie wykazanie przez prowadzącą go jednostkę, że wszyscy studenci, którzy otrzymali dyplom, rzeczywiście osiągnęli zakładane efekty kształcenia. Mechanizm ten może być potężnym narzędziem poprawy jakości kształcenia oraz obnażenia i likwidacji wielu patologii na uczelniach.

2. Działania

2.1. Już realizowane

Nowelizacja ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym wprowadzająca nowy system zapewniania jakości kształcenia w oparty o ocenę efektów kształcenia zgodnych z KRK. Prowadzenie konsultacji społecznych rozporządzenia ws. opisu efektów kształcenia dla poszczególnych obszarów kształcenia, tak by określony nim model Krajowych Ram Kwalifikacji dla Szkolnictwa Wyższego był rozumiany i akceptowalny środowiskowo a jednocześnie wymagający i stymulujący pożądaną z punktu widzenia Strategii ewolucję programów kształcenia: w szczególności, wymagane efekty kształcenia powinny znacząco różnić się pomiędzy poziomami i profilami kształcenia, tak by zobowiązać jednostki organizacyjne uczelni do gruntownego przemyślenia programów kształcenia, w tym zakresu efektów przewidzianych do realizacji na studiach I i II stopnia, celowości wymagania pewnych efektów w programach o profilu ogólnoakademickim i praktycznym, zgodności programów z zainteresowaniami studentów i potrzebami rynku pracy.

2.2. Planowane

Określenie rozporządzeniem ministra właściwego ds. szkolnictwa wyższego opisu efektów kształcenia dla poziomu, obszaru i profilu kształcenia w modelu KRK dla szkolnictwa wyższego.

Zapewnienie uczelniom (drogą konkursową) środków na wdrażanie KRK, jako element dotacji projakościowej

2.3 Niezbędne do podjęcia w przyszłości

Stymulowanie przez MNiSW uczenia się oraz wymiany doświadczeń liderów opinii na uczelniach w zakresie projektowania programów kształcenia w oparciu o efekty kształcenia i KRK, tak aby reforma nie stała się jedynie biurokratycznym wymogiem, nie rozumianym i nie akceptowanym przez większość społeczności akademickiej ale była załączkiem prawdziwej rewolucji w myśleniu o dydaktyce

Wzmocnienie merytoryczne Polskiej Komisji Akredytacyjnej, tak by jej członkowie i eksperci byli w pełni zdolni do oceny jakości kształcenia wg nowych zasad; w tym zobowiązanie członków i ekspertów PKA (wraz z zapewnieniem na to środków) do ścisłej współpracy z wiodącymi instytucjami akredytacyjnymi Europejskiego Obszaru Szkolnictwa Wyższego

Zobowiązanie PKA (wraz z zapewnieniem do tego środków) do zapewnienia udziału zagranicznych ekspertów w ocenach programowych, szczególnie w obszarach, w których poziom badań w Polsce jest niezadowolający, oraz w ocenach instytucjonalnych

Wprowadzenie zasady, że akredytacja udzielona polskim uczelniom (jednostkom prowadzącym studia) przez agencje zagraniczne/międzynarodowe stanowi przesłankę do udzielenia akredytacji przez PKA

3 Stan docelowy

Państwo zapewniło akceptowalność, uczciwość i twardość funkcjonowania mechanizmu oceny jakości kształcenia w oparciu o ocenę efektów zgodnych z KRK. Uczelnie, świadome potencjalnych konsekwencji rozdziewięku pomiędzy zakładanymi a rzeczywiście osiąganymi efektami kształcenia, z jednej strony zakładają w programach kształcenia wymagania realne do osiągnięcia przez dzisiejszą, bardzo zróżnicowaną, populację studentów, a z drugiej strony są odpowiednio zmotywowane do zapewniania jakości poprzez racjonalizowanie i optymalizowanie obsady personalnej zajęć, zapewnienia przejrzystości egzaminów itp.

Narzędzie 23: Zmiana modelu finansowania szkolnictwa wyższego na premiujący jakość oferty i konkurencję między uczelniami

Etap życia: **Edukacja wyższa**

1. Stan obecny

Wydatki na szkolnictwo wyższe w Polsce, jako % PKB, są zbliżone do średniej krajów OECD, poziomie. Jednak ze względu na ogromną liczbę studentów, a zatem i wielkość sektora SW, poziom wydatków na studenta jest bardzo niski, co przekłada się na niekonkurencyjne płace (szczególnie młodych) nauczycieli akademickich oraz niski (choć w ostatnich latach dynamicznie się poprawiający) poziom infrastruktury materialnej uczelni.

W okresie obowiązywania strategii poziom wydatków na SW na studenta powinien rosnąć, aby osiągnąć (uwzględniając PPP) poziom właściwy dla krajów o podobnej do Polski zamożności a w dalszej perspektywie poziom krajów z wiodącymi systemami SW. Trudno jednak oczekiwać, aby w okresie trudności fiskalnych i dynamicznie spadającej liczby studentów, nakłady publiczne na prowadzenie kształcenia znacząco rosły (dynamicznie rosnąć będą za to nakłady na badania). Nakłady na dydaktykę powinny pozostać na (realnie) stabilnym poziomie, co przy spadającej liczbie studentów pozwoli na podniesienie poziomu wydatków na głowę studenta a zatem jakości kształcenia i komfortu pracy nauczycieli akademickich, pod warunkiem jednoczesnego przeprowadzenia zmian efektywnościowych. Niski poziom płac nauczycieli akademickich jest bowiem spowodowany nie tylko niskim poziomem finansowania szkolnictwa wyższego ale również słabą przeciętną produktywnością naukową⁶ oraz przerostami kadrowymi wśród personelu administracyjnego i nauczycieli akademickich (programy kształcenia przewidują zbyt dużą liczbę godzin kontaktowych, prowadzonych przez nauczycieli akademickich, z których część nie jest aktywna naukowo; doświadczenia międzynarodowe pokazują, że możliwe jest uzyskanie porównywalnych lub lepszych efektów kształcenia przy mniejszej liczbie godzin kontaktowych).

Obecny system finansowania szkolnictwa wyższego ze środków budżetowych nie sprzyja przeprowadzeniu potrzebnych zmian efektywnościowych. Jest pasywny: poziom finansowania danej uczelni związany jest zasadniczo z liczbą kształconych w niej studentów studiów dziennych – a zatem państwo nie ma wpływu na to, jaką ofertę studiów finansuje, i w jakim zakresie jest ona dostosowana do potrzeb społeczno-gospodarczych. Braku tego nie rekompensuje oferta uczelni niepublicznych, które, oferując studia w pełni „komercyjne” koncentrują się na kierunkach tanich (przede wszystkim z zakresu nauk społecznych i ekonomicznych), nieodpowiadających potrzebom rynku pracy.

Uczelnie publiczne nie konkurują między sobą jakością ponieważ w warunkach utrzymującej się przewagi popytu na bezpłatne miejsca na studiach nad ich podażą, nie mają (generalnie) problemów ze znalezieniem chętnych do studiowania, a każde takie miejsce, niezależnie czy na studiach dobrej czy słabej jakości, jest finansowane na tym samym poziomie. Nie funkcjonuje również uczciwa konkurencja pomiędzy uczelniami publicznymi a niepublicznymi: te pierwsze są w nieuzasadniony sposób uprzywilejowane możliwością finansowania studiów ze środków publicznych, co skutecznie ogranicza możliwości rozwojowe najbardziej nawet ambitnych z uczelni prywatnych; z kolei te ostatnie korzystają z wykształconej w uczelniach publicznych kadry a często również z niektórych ich zasobów (np. biblioteki.)

2. Działania

⁶ Zob. np. Wolszczak-Derlacz, Joanna i Pateka, Aleksandra, *Produktywność naukowa wyższych szkół publicznych w Polsce*, Ernst&Young, Warszawa 2010

2.1 Już realizowane

W sposób konkursowy, jednakowy dla uczelni publicznych i niepublicznych, dystrybuowane są środki przeznaczone na rozwój oferty dydaktycznej (programy studiów) ze środków PO KL.

Wspieranie przez politykę regulacyjną państwa możliwości racjonalizacji zasobów przez uczelnie: np. odejście od sztywnych standardów kształcenia umożliwi racjonalizację (w wielu przypadkach ograniczenie) liczby obowiązkowych zajęć dla studentów a co za tym idzie racjonalizację liczby nauczycieli akademickich wg kryterium jakości dydaktyki i działalności naukowej; z kolei ograniczenie mianowania do profesorów i wzmocnienie obowiązków ewaluacyjnych wobec nauczycieli akademickich ułatwi rektorom zwalnianie najgorzej ocenianych i najmniej produktywnych nauczycieli akademickich. Również wprowadzenie obowiązku habilitacji w ciągu 8 lat ułatwi weryfikację kadr naukowych.

2.2. Planowane

Konkursowe dofinansowywanie niektórych zadań uczelni publicznych i niepublicznych (np. wdrażanie KRK) w ramach dotacji jakościowej.

Konkursowe wyłonienie i finansowanie Krajowych Naukowych Ośrodków Wiodących spośród jednostek organizacyjnych uczelni publicznych i niepublicznych.

2.3 Niezbędne do podjęcia w przyszłości

Opracowanie (do 2014) i wdrożenie (od 2017) zupełnie nowego modelu finansowania dydaktyki w uczelniach, opartego o następujące zasady:

- Konkurencyjna procedura podziału środków, oparta o kontraktowanie zadań dydaktycznych uczelniom
- Oparcie decyzji o przyznaniu i wysokości finansowania o efekty kształcenia osiągnięte przez uczelnie (m.in. ocena Polskiej Komisji Akredytacyjnej, wyniki badania losów absolwentów) oraz zakładaną innowacyjność ofert
- Równość dostępu do finansowania dydaktyki ze środków publicznych przez wszystkie akredytowane podmioty, niezależnie od formy własności (publicznej czy niepublicznej) – w okresie przejściowym można ograniczyć dostęp uczelni niepublicznych do tych, które zostały szczególnie dobrze ocenione przez PKA i osiągają dobre wyniki badań losów absolwentów
- Aktywne określanie przez powołaną do tego instytucję publiczną, polityki w zakresie finansowania dydaktyki – m.in. studiów danego poziomu, profilu bądź kierunku – na podstawie kryterium ich zgodności z potrzebami społeczno-gospodarczymi
- Wspieranie innowacyjnych programów studiów najwyższej jakości, szczególnie dobrze realizujących cele strategii
- Dalsze wspieranie praktyki racjonalizacji zatrudnienia na uczelniach, tak, by najlepsi nauczyciele akademicy mogli być znacznie lepiej niż dziś wynagradzani

Dalsze wspieranie przez politykę regulacyjną państwa możliwości racjonalizacji zasobów przez uczelnie, np. wprowadzenie mechanizmu przechodzenia profesorów w stan spoczynku.

3 Stan docelowy

Poziom finansowania uczelni jest zależny od osiągniętych przez nie wyników, co stymuluje racjonalizację zasobów uczelni i pozwala podnieść jakość kształcenia oraz komfort materialny nauczycieli akademickich, przy zasadniczo stabilnym (realnie) poziomie finansowania dydaktyki.

Konkurencja pomiędzy uczelniami publicznymi (oraz publicznymi a prywatnymi) stymuluje innowacje i jakość kształcenia.

Większa kontrola instytucji publicznych nad celowością wydatkowania środków publicznych (oferta uczelni w większym zakresie odpowiadająca potrzebom społeczno-gospodarczym.)

Narzędzie 24: Stworzenie sprawiedliwego społecznie systemu ponoszenia kosztów kształcenia na poziomie wyższym, gwarantującego możliwość podjęcia studiów dobrej jakości każdej osobie mającej predyspozycje do studiowania bez względu na jej sytuację materialną

Etap życia: **Edukacja wyższa**

1. Stan obecny

Wg raportów organizacji międzynarodowych (np. Bank Światowy, Tertiary Education In Poland, 2004; OECD Reviews of Tertiary Education: Poland, 2007) obecny system finansowania kosztów szkolnictwa wyższego ze środków publicznych i prywatnych wzmacnia nierówności społeczne zamiast je niwelować. Wbrew mniemaniu zakorzenionemu w debacie publicznej (i wbrew intencji Konstytucji RP) studia nie są w Polsce bezpłatne; czesne płaci 660 tys. studentów uczelni prywatnych oraz 440 tys. uczestników studiów niestacjonarnych w uczelniach publicznych – łącznie 1,1 mln studentów, a zatem 57 % wszystkich. Wyłącznym czynnikiem determinującym dostęp do studiów bezpłatnych jest wynik egzaminu maturalnego. System ten, pozornie „merytokratyczny” (i dzięki temu cieszący się pewną legitymacją społeczną) ma jednak podstawową wadę; ponieważ najlepsze wyniki maturalne osiąga młodzież pochodząca z rodzin o relatywnie wysokim kapitale kulturowym, często lepiej sytuowana i miejska, system tworzy dodatkową barierę dostępu do szkolnictwa wyższego (barierę finansową, w postaci kosztów czesnego) młodzieży z rodzin o niższym kapitale kulturowym, gorzej sytuowanej, wiejskiej, dla której dostęp ten jest i tak relatywnie trudniejszy. Co gorsza, studenci „płacący”, otrzymują, średnio, wykształcenie gorszej jakości niż studenci niepłacący: uczelnie niepubliczne, z paroma wyjątkami, oferują niższy poziom kształcenia niż uczelnie publiczne, a studia niestacjonarne – niższy poziom niż studia stacjonarne. Wreszcie, studenci ci są po raz trzeci karani na rynku pracy, gdzie studia w uczelniach niepublicznych czy w trybie niestacjonarnym są często traktowane jako niepełnowartościowe.

System stypendiów socjalnych nie niweluje opisywanego efektu pogłębiania różnic społecznych przez system ponoszenia kosztów kształcenia; co więcej, nie podejmuje próby jego zaadresowania. Wysokość stypendiów jest zbyt niska aby pokryć koszty czesnego oraz utrzymania; studenci „płacący” w dużej większości łączą studia z pracą w pełnym wymiarze czasu pracy. System stypendiów socjalnych ignoruje rzeczywistość współwystępowania studiów płatnych i bezpłatnych: kryteria dochodowe kwalifikujące do stypendium socjalnego są takie same dla studentów płacących i niepłacących za studia; tymczasem stypendium socjalne pełni zupełnie inną funkcję i ma różną efektywność w przypadku studenta, któremu służy na pokrycie jedynie (część) kosztów utrzymania, a inną w przypadku studenta, który musi znaleźć środki na pokrycie zarówno kosztów utrzymania jak i czesnego.

Wreszcie, mechanizm przyznawania stypendiów socjalnych nie daje gwarancji profesjonalnej i sprawiedliwej społecznie dystrybucji przeznaczanych na nie środków publicznych. Środki finansowe są kierowane do uczelni w proporcji do liczby studentów spełniających ustawowo określone kryteria dochodowe w każdej z nich; wysokość stypendium socjalnego oraz szczegółowe kryteria dystrybucji tych środków pomiędzy studentów pozostają jednak w gestii uczelni i są określane przez wydziałowe komisje stypendialne, w których decydujący głos mają samorzady studenckie. Praktyka rozdzielania środków publicznych potrzebującym studentom przy znacznym udziale ich kolegów jest uznawana za kuriozum przez raporty międzynarodowe. Uczelniane komisje stypendialne nie posiadają instrumentów pozwalających im skutecznie weryfikować prawdziwość informacji o sytuacji materialnej rodziny dostarczanych przez zainteresowanych. Niejednolitość kryteriów przyznawania stypendiów socjalnych prowadzi przy tym do tego, że bracia bliźniacy, których sytuacja materialna

jest identyczna, ale studiujący na różnych uczelniach w danym mieście (lub nawet różnych wydziałach jednej uczelni) mogą otrzymywać stypendia socjalne w zupełnie różnej wysokości, co przeczy konstytucyjnej zasadzie równego traktowania.

2. Działania

2.1 Już realizowane

Nowelizacja ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym przewiduje zmianę proporcji środków z funduszu pomocy materialnej przeznaczanych na stypendia socjalne względem naukowych z 50:50 na 60:40 oraz podniesienie progów dochodowych gwarantujących i umożliwiających otrzymanie stypendium socjalnego. Nowelizacja przewiduje też wprowadzenie odpłatności za studia na drugim kierunku w uczelni publicznej, z wyjątkiem najlepszych studentów kwalifikujących się na drugim kierunku do stypendium rektora (dawne stypendium naukowe).

Zmiany te zwiększą, odpowiednio, wielkość środków na wsparcie studentów wymagających pomocy socjalnej oraz dostępność miejsc na studiach bezpłatnych. Fundamentalne wady systemu ponoszenia kosztów kształcenia na poziomie wyższym oraz systemu pomocy materialnej pozostają nadal jednak wymagają systemowego rozwiązania.

2.2 Planowane

Ocena efektów wprowadzenia zasady odpłatności za drugi kierunek studiów.

2.3 Niezbędne do podjęcia w przyszłości

Przeprowadzenie debaty/kampanii społecznej podkreślającej nieadekwatność dominującego obecnie w debacie publicznej schematu rzekomego wyboru pomiędzy konstytucyjnym systemem studiów bezpłatnych vs. wprowadzenia odpłatności za studia: pełna odpłatność za studia już od lat jest częścią systemu a obecnie dotyczy 57 % studentów, właściwym wyborem jest obecny system współpłatności za studia ze środków prywatnych (pogłębiający nierówności społeczne) vs. nowy system współpłatności za studia ze środków prywatnych (poszerzający dostęp i wyrównujący szanse)

Uchwalenie poprawki do Konstytucji RP: studia wyższe nie „bezpłatne” ale „powszechnie dostępne każdej osobie posiadającej predyspozycje do studiowania, niezależnie od jej sytuacji materialnej”

Zaprojektowanie i wprowadzenie nowego, sprawiedliwego społecznie, systemu ponoszenia kosztów na poziomie wyższym, uwzględniającego następujące warunki brzegowe:

- Wszyscy uczniowie, którzy osiągnęli odpowiedni minimalny poziom przygotowania do studiów wyższych (mierzony wynikiem egzaminu maturalnego – populacja A) kwalifikują się do współfinansowania części kosztów kształcenia na poziomie wyższym ze środków publicznych, niezależnie od formy prawnej uczelni (publiczna czy niepubliczna), pod warunkiem że jest ona akredytowana z pewną minimalną oceną
- Pewien odsetek uczniów, którzy osiągnęli bardzo wysokie wyniki egzaminów maturalnych (populacja C, będąca podzbiorem A), powinien być uprawniony do pełnego finansowania kosztów studiów ze środków publicznych, aby zachować motywacyjny wpływ systemu finansowania

- Studenci należący do populacji A, a nienależący do populacji C, ponoszą koszty kształcenia częściowo i w różnym stopniu, zależnym od sytuacji materialnej rodziny (zasada sprawiedliwości społecznej)
- Obecny „zerojedynkowy” model współponoszenia kosztów studiów (studia całkowicie płatne lub całkowicie bezpłatne) zostaje zatem zastąpiony modelem „różnicowanego” współponoszenia kosztów kształcenia na poziomie wyższym, przy czym przyjmuje się, że kosztem kształcenia na poziomie wyższym do sfinansowania jest zarówno koszt studiów jak i koszty utrzymania, a źródłami finansowania są: środki publiczne, środki własne studenta, kredyt studencki (gwarantowany przez państwo, opcjonalnie: spłacalny dopiero po osiągnięciu pewnego progu dochodów przez absolwenta, opcjonalnie: umarzalny dla studentów o najlepszych wynikach)

Zintegrowanie systemu stypendiów socjalnych z nowym systemem współponoszenia kosztów kształcenia na poziomie wyższym

Wyjęcie zadania dystrybucji środków na stypendia socjalne pomiędzy studentów z gestii autonomii uczelni; wprowadzenie centralnych kryteriów oceny sytuacji materialnej studenta i przekazanie ich agendom władzy publicznej dysponującymi instrumentami profesjonalnej weryfikacji sytuacji materialnej studenta

3 *Stan docelowy*

Studia dobrej jakości stają się dostępne każdej osobie mającej predyspozycje do studiowania. Likwidacji ulega sztuczny i wymuszony obecną interpretacją konstytucyjnego zapisu o bezpłatności studiów podział na studia niestacjonarne i stacjonarne. Znakomita większość studentów kształci się w systemie stacjonarnym otrzymując wykształcenie tej samej jakości, natomiast niekoniecznie ponosząc koszty kształcenia w równym stopniu ze środków prywatnych. Studia niestacjonarne stają się wyspecjalizowaną formą studiów zorientowaną na studentów dojrzałych, pracujących zawodowo.

Narzędzie 25: Wdrożenie optymalnego modelu procesowej autonomii uczelni

Etap życia: **Edukacja wyższa**

1. Stan obecny

Nowelizacja ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym z 18 marca znacznie poszerzyła zakres autonomii programowej uczelni. Uczelnie posiadające uprawnienia do nadawania stopnia doktora habilitowanego będą mogły w zakresie posiadanych uprawnień w pełni autonomicznie otwierać nowe kierunki studiów, pod warunkiem że opiszą efekty kształcenia zgodnie z Krajowymi Ramami Kwalifikacji. Uczelnie nieposiadające prawa do habilitowania mogą otworzyć kierunek studiów po uzyskaniu pozytywnej opinii co do zakładanych efektów kształcenia ze strony Polskiej Komisji Akredytacyjnej, lub skorzystać z wzorcowego opisu efektów kształcenia określonego rozporządzeniem MNiSW. Z drugiej strony, nadal obowiązują (choć w zliberalizowanej formie) przepisy ingerujące w proces kształcenia, np. minimum kadrowe. Jest to zrozumiałe ponieważ państwo pragnie chronić pewne podstawowe parametry gwarantujące, w jego ocenie, jakość kształcenia. Zachodzi jednak pytanie, czy taka regulacja skutecznie tą jakość chroni i czy nie mogłaby być zastąpiona bardziej elastyczną regulacją, gdzie np. potencjał kadrowy jednostki byłby oceniany przy akredytacji drogą indywidualnej decyzji, powiększając sferę autonomii uczelni. Z drugiej strony, istnieją elementy tradycyjnej autonomii uczelni, takie jak np. rozdrobnienie uniwersytetu na quasi-samodzielne wydziały i brak uczelnianej odpowiedzialności za ofertę kształcenia, które nie są zgodne z interesem jakości kształcenia w Polsce. Z tego punktu widzenia być może zasadne byłoby regulacje przełamujące „silosowość” wydziałów i stymulujące przeniesienie odpowiedzialności za jakość studiów z poziomu wydziałów na poziom całej uczelni. Innym słowy, konieczne jest określenie docelowego modelu autonomii uczelni oraz tych wartości, elementów procesu i efektów kształcenia, na które państwo chce wpływać bodźcami regulacyjnymi i ekonomicznymi. Jest to niezbędnym warunkiem wstępnym tworzenia spójnej polityki wobec szkolnictwa wyższego.

2. Działania

2.1 Już realizowane

Przepisy dotyczące ogólnego nadzoru nad uczelniami nie uległy zmianie w nowelizacji ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym, natomiast nastąpiły zmiany z jednej strony zwiększające autonomię uczelni, z drugiej zaś zobowiązujące do większej sprawozdawczości uczelni oraz precyzujące kwestie kompetencji nadzorczych ministra, co prowadzić będzie do większej skuteczności w zakresie hamowania działań uczelni niezgodnych z przepisami prawa i statutem.

Do zmian zwiększających autonomię uczelni należy zaliczyć brak zatwierdzania statutów i regulaminów oraz większą autonomię programową, tzn. brak określenia kierunków studiów i standardów kształcenia na wszystkich kierunkach oprócz kierunków studiów, dla których standardy określa prawo UE (wskazane będą natomiast wzorcowe efekty kształcenia dla wybranych kierunków studiów). Zwiększyła się również autonomia uczelni w zakresie zarządzania jednostkami organizacyjnymi, w tym zamiejscowymi, zwłaszcza w obszarze metropolitarnym.

Natomiast zwiększą się uprawnienia ministra przy nadawaniu uprawnień do prowadzenia studiów, ponieważ z wnioskiem o ww. uprawnienie będą miały obowiązek wystąpić podstawowe jednostki organizacyjne uczelni nieposiadające uprawnień do nadawania stopnia naukowego doktora habilitowanego (dotychczas uczelnie, które nie posiadały ww. uprawnień, ale posiadały cztery uprawnienia do nadawania stopnia naukowego doktora mogły prowadzić studia bez decyzji ministra). Zwiększony został również nadzór ministra w kwestii finansowania uczelni niepublicznych, które będą

miały obowiązek przedstawiać ministrowi sprawozdanie finansowe sporządzone na podstawie przepisów o rachunkowości.

2.2 Planowane

2.3 Niezbędne do podjęcia w przyszłości

Określenie docelowego modelu regulacji dotyczących uruchamiania, prowadzenia i akredytacji programów kształcenia, uwzględniając zasadę dalszego zwiększania autonomii uczelni w zakresie określania procesu kształcenia (w tym potrzebnych zasobów kadrowych) przy jednoczesnym podnoszeniu standardów wymagań akredytacyjnych.

Uczelnie uzyskają możliwość elastycznego alokowania zasobów w reakcji na potrzeby przyszłych studentów i rynku pracy i w nastawieniu na efekty kształcenia, zamiast koncentrować się na spełnianiu sztywnych wymagań regulacyjnych (np. w zakresie minimum kadrowego).

Z drugiej strony polityka publiczna powinna zachować możliwość stymulowania rozwoju uczelni w kierunku, który jest właściwy z punktu widzenia jakości kształcenia, efektywności wykorzystania środków publicznych czy zgodności oferty kształcenia z potrzebami społecznymi i gospodarczymi.

3 Stan docelowy

Optymalny model autonomii uczelni dający uczelni swobodę co do procesów kształcenia i zarządzania ale jednocześnie gwarantujący realizację podstawowych celów polityki publicznej w zakresie LLL.

Narzędzie 26: Zróżnicowanie typów, misji i ofert programowych uczelni w Polsce: stymulowanie rozwoju z jednej strony uczelni i programów o profilu praktycznym a z drugiej strony najwyższej jakości programów i uczelni akademickich i instytutów badawczych.

Etap życia: **Edukacja wyższa**

1. Stan obecny

Na przestrzeni ostatnich 20 lat zaobserwowaliśmy prawie pięciokrotny wzrost liczby studentów szkół wyższych. Jednocześnie proporcja liczby studentów studiujących na studiach różnych typów nie odpowiada potrzebom gospodarki i społeczeństwa. Duża część przyrostu liczby studentów w ostatnich dwóch dziesięcioleciach została „skonsumowana” przez masowe w swoim charakterze studia na kierunkach ekonomiczno-społecznych (w tym pedagogicznych) realizujące akademickie w założeniu treści kształcenia. W warunkach masowości studiów oraz nakierowania na odbiorcę, który w rzeczywistości nie ma aspiracji akademickich, studia te nie mogą być jednak prawdziwie akademickie, a co najwyżej pseudo-akademickie: w rezultacie studenci otrzymują wykształcenie, którego jakość jest marna i które nie odpowiada ich zainteresowaniom. Z drugiej strony, istnieje niedosyt programów studiów o charakterze rzetelnie zawodowym, odpowiadających na zapotrzebowanie np. na fizjoterapeutów, nauczycieli języków obcych czy osoby zapewniające wysokiej jakości wsparcie IT w organizacjach (istniejące szkoły zawodowe – PWSZ-y – oferują kształcenie zawodowe zbyt niskiej jakości i w niewystarczającym stopniu korzystają z doświadczeń praktyków.)

Wreszcie, wśród polskich uczelni brakuje najwyższej jakości uczelni akademickich i badawczych, które skupiają się na kształceniu studentów zdolnych sprostać wymogom pracy akademickiej oraz na badaniach naukowych. Występuje zjawisko „dryfu akademickiego” – w pogoni za źle rozumianym prestiżem, większość uczelni stara się zdobywać kolejne uprawnienia do prowadzenia kierunków studiów oraz nadawania stopni naukowych, co w obecnym stanie prawnym pozwala im osiągnięcie statusu uczelni akademickich, uniwersytetów przymiotnikowych, uniwersytetów etc., zamiast dążyć do wysokiej jakości w ramach realizowanej przez siebie misji (niekoniecznie akademickiej.)

2. Działania

2.1 Już realizowane

MNiSW w ramach nowelizacji ustawy Prawo o Szkolnictwie Wyższym przewiduje

- a) nadanie wybranym w drodze konkursu jednostkom organizacyjnym uczelni statusu Krajowych Naukowych Ośrodków Wiodących (KNOW), co będzie wiązało się z dodatkowym finansowaniem tych wybijających się pod względem prowadzonych badań jednostek.
- b) wyróżnienie w ramach Krajowych Ram Kwalifikacji dwóch profili studiów: ogólnoakademickiego oraz praktycznego
- c) zróżnicowanie niektórych regulacji wobec obu profili, np. dot. minimów kadrowych (w programach o profilu praktycznym w większym stopniu będą mogły one obejmować praktyków, a zatem odpowiadać na szczególne potrzeby tego typu programów)

2.2. Planowane

Monitorowanie wprowadzanych nowelizację ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym zmian, w zakresie różnicowania programów studiów, w tym profilowaniu uczelni.

2.3 Niezbędne do podjęcia w przyszłości

Na poziomie strategicznym: wypracowanie docelowej typologii uczelni, uwzględniającej różnorodność misji uczelni różnych typów.

Na poziomie legislacyjnym: zróżnicowanie reżimu regulacyjnego wobec uczelni i programów różnych typów – państwo musi wobec uczelni wykonujących różne misje artykułować różne oczekiwania, w zróżnicowany sposób regulować i nadzorować ich działalność.

Na poziomie gospodarki środkami publicznymi: 1) wypracowanie mechanizmów pro jakościowego finansowania uczelni z wykorzystaniem różnych parametrów, zależnie od typu uczelni 2) wspieranie rozwoju najwyższej jakości programów i uczelni zawodowych, akademickich i badawczych poprzez dedykowane konkursy na projekty finansowane ze środków strukturalnych.

Na poziomie komunikacji społecznej: działania informacyjno-promocyjne zmierzające do zmiany negatywnego stereotypu studiów zawodowych.

3 Stan docelowy

Następuje proces konsolidacji i zróżnicowania uczelni, m.in. na skutek przemysłanych bodźców ze strony państwa: wykształca się kilkadziesiąt uczelni zawodowych, kształcących absolwentów głównie na potrzeby lokalnych rynków pracy, kilkanaście uczelni akademickich, w tym kilka uczelni badawczych. Uczelnie są świadome swoich odmiennych misji i konkurują ze sobą w ramach swoich „lig”. Zmianie ulegają proporcje studentów studiujących w programach różnych typów: w programach zawodowych studiuje (*proporcje do uzgodnienia z MNiSW*) ok. 65 % studentów, w programach akademickich ok. 35 %.

Narzędzie 27: Zwiększenie liczby absolwentów studiów na kierunkach ścisłych i technicznych poprzez dalsze zwiększanie ich atrakcyjności.

Etap życia: Edukacja na poziomie wyższym

1. Stan obecny

Kształcenie na poziomie wyższym jest często niedopasowane do potrzeb gospodarki. Obecnie gospodarka potrzebuje wysoko wykwalifikowanych absolwentów w naukach ścisłych i technicznych. Zbyt duże kształcenie w obszarach nauk o zarządzaniu/społecznych czy humanistycznych prowadzi do zanikania zjawiska premii za wykształcenie. Osoby z wykształceniem wyższym pozostają bez pracy, lub czas podjęcia pierwszej pracy po ukończeniu studiów wyższych wydłuża się.

2. Działania

2.1. Już realizowane

Prowadzenie programu systemowego „Kierunki zamawiane”. Wprowadzenie matematyki jako przedmiotu obowiązkowego a egzaminie maturalnym. Realizacja programu kierunków zamawianych przynosi wymierne rezultaty. Wśród kandydatów na studia zwiększa się bowiem popularność kierunków priorytetowych dla rozwoju gospodarki. W pierwszej dwudziestce najpopularniejszych kierunków studiów znalazło się aż siedem z listy kierunków zamawianych, gdzie największy awans odnotowało budownictwo, które znalazło się na drugim miejscu wśród najpopularniejszych w Polsce. Studia na politechnikach stają się popularniejsze niż studia uniwersyteckie. Na każde wolne miejsce na politechnikach przypadło 3,9 kandydatów, natomiast w uniwersytetach 3,5. Realizacja programu ma tym samym pozytywny wpływ na zmianę struktury kształcenia w edukacji na poziomie wyższym w Polsce. Absolwenci znajdują pracę zaraz po studiach, a nawet jeszcze w trakcie ich trwania.

2.2. Planowane

Ewaluacja i kontynuacja projektu systemowego „Kierunki zamawiane” (przy czym lista kierunków zamawianych powinna powstawać w ściślejszej współpracy z uczelniami, które mogą wykazać, że dany projekt kierunku odpowiada np. na potrzeby regionalnego rynku pracy i zasługuje na „zamówienie”)

2.3. Niezbędne do podjęcia w przyszłości

Dokonanie oceny obecnego systemu finansowania kształcenia na tzw. kierunkach zamawianych i jeżeli okaże się to konieczne jego modyfikacja.

3. Stan docelowy

Wzrost liczby absolwentów kierunków studiów w zakresie nauk ścisłych, technicznych i nauk o zdrowiu. Urozmaicenie oferty edukacyjnej uczelni o kierunki w zakresie nauk ścisłych i nauk o zdrowiu. Dopasowanie kierunków kształcenia do potrzeb rynku pracy. Skrócenie czasu podjęcia pracy po ukończeniu studiów.

Narzędzie 28: Dostosowanie modelu kształcenia kadr medycznych do prognozowanych potrzeb systemu opieki zdrowotnej

Etap życia: Edukacja na poziomie wyższym

1. Stan obecny

Polska podobnie jak inne kraje doświadcza niedoboru kadr medycznych. Zjawisko to – szczególnie na poziomie lokalnych i regionalnych rynków pracy – stało się mocniej odczuwalne po przystąpieniu do Unii Europejskiej i uwolnieniu części potencjału migracyjnego personelu medycznego. Szczególnie trudna sytuacja odnosi się do pielęgniarek i położnych. Pomimo tego, że oficjalna liczba aktywnych zawodowo pielęgniarek i położnych jest bliska 250 tys. (wg danych Centralnego Rejestru Pielęgniarek i Położnych), to liczba specjalistów tej dziedziny zatrudnionych w systemie opieki zdrowotnej jest o około połowę mniejsza. Dodatkowo, wyraźnie zauważalny jest proces starzenia się pracowników, coraz większa skala dezaktywacji zawodowej, której nie równoważy napływ nowych osób do zawodu. Wynika to między innymi z tego, że od dłuższego czasu notuje się brak zainteresowania studiami na kierunkach pielęgniarstwo i położnictwo - przyznawane corocznie limity przyjęć na te kierunki nie są w pełni wykorzystywane.

Dlatego też, aby zapewnić lepszą dostępność do świadczeń medycznych, Ministerstwo Zdrowia podejmuje działania mające na celu zwiększenie i zróżnicowanie kadr medycznych w odniesieniu do potrzeb systemu ochrony zdrowia (w tym: warunkowanych długookresowymi trendami demograficznymi). Priorytety w tym zakresie wynikają z analizy epidemiologicznej zapadalności oraz umieralności i wskazują na konieczność kontynuowania podjętych w ostatnich latach działań dotyczących kształcenia kadr medycznych na nowych kierunkach, wzrostu limitów przyjęć na wybrane kierunki kształcenia oraz kształcenia podyplomowego w ramach wybranych specjalizacji i innych form doskonalenia zawodowego.

Ponadto w związku z zapisami Art. 3 ust. 6 ustawy z dnia 8 września 2006 r. o Państwowym Ratownictwie Medycznym (Dz.U.06.191.1410 z późn. zm.) pielęgniarką systemu, może być pielęgniarka posiadająca tytuł specjalisty lub specjalizująca się w dziedzinie pielęgniarstwa ratunkowego, anestezjologii i intensywnej opieki, chirurgii, kardiologii, pediatrii, a także pielęgniarka posiadająca ukończony kurs kwalifikacyjny w dziedzinie pielęgniarstwa ratunkowego, anestezjologii i intensywnej opieki, chirurgii, kardiologii, pediatrii oraz posiadająca co najmniej 3-letni staż pracy w oddziałach tych specjalności, oddziałach pomocy doraźnej, izbach przyjęć lub pogotowiu ratunkowym. W świetle powyższego zapisu należy dążyć do zapewnienia jak największej ilości pielęgniarek posiadających kwalifikacje do wykonywania zadań w Szpitalnym Oddziale Ratunkowym.

2. Działania

2.1. Już realizowane

Ministerstwo Zdrowia zwiększyło limity przyjęć na studia medyczne, w szczególności na kierunku lekarskim.

Wprowadzono nowe kierunki kształcenia: ratownictwo medyczne, techniki dentystyczne, dietetyka, kierunki unikatowe – elektroradiologia.

W ramach środków z EFS PO KL dofinansowano kształcenie lekarzy specjalistów z następujących dziedzin: onkologia kliniczna, chirurgia onkologiczna, ginekologia onkologiczna, onkologia i hematologia dziecięca, radioterapia onkologiczna, kardiologia, medycyna pracy oraz ratownictwo medyczne, a także kursy doskonalące ratowników medycznych i dyspozytorów medycznych.

Opracowano projekt reformy kształcenia przeddyplomowego i podyplomowego lekarzy i lekarzy dentyistów, który ma na celu poprawę jakości kształcenia przeddyplomowego poprzez jego upraktycznienie oraz wprowadzenie modułowego systemu specjalizacji lekarskich, co wiąże się z dostosowaniem obecnego modelu kształcenia do standardów europejskich (np. skrócenie okresu zdobywania niektórych specjalizacji lekarskich obecnie szczegółowych, realizowanych po zdobyciu specjalizacji podstawowej).

Wnioskowano do MNiSW o umieszczenie kierunku pielęgniarstwo na liście tzw. kierunków zamawianych.

Zwrócono się do NRPIP o przygotowanie raportu przedstawiającego zapotrzebowanie na absolwentów ww. kierunków w skali kraju, w 10-letniej perspektywie, biorąc pod uwagę strukturę demograficzną osób aktualnie wykonujących zawody pielęgniarzy i położnych oraz migracje.

Zgodnie z ustawą o zawodach pielęgniarzy i położnych (Dz. U. Nr 151, poz. 1217 z późn. zm.) w ramach środków publicznych przeznaczonych na ten cel w budżecie państwa, z części, której dysponentem jest minister właściwy do spraw zdrowia, w ramach posiadanych środków i ustalonych limitów miejsc szkoleniowych dla pielęgniarzy, położnych, które mogą corocznie rozpocząć specjalizację finansowaną z tych środków, finansowane są również szkolenia specjalizacyjne w dziedzinach pielęgniarstwa niezbędnych do realizacji świadczeń w państwowym ratownictwie medycznym. Centrum Kształcenia Podyplomowego Pielęgniarek i Położnych realizuje Projekt Systemowy „Profesjonalne pielęgniarstwo systemu ratownictwa medycznego w Polsce – wsparcie kształcenia podyplomowego” współfinansowany przez Unię Europejską z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Działanie 2.3 Wzmocnienie potencjału zdrowia osób pracujących oraz poprawa jakości funkcjonowania systemu ochrony zdrowia. Projekt rozpoczął się 1 października 2009 r. natomiast jego zakończenie planowane jest na dzień 30 czerwca 2015 r. i obejmuje finansowanie kursów kwalifikacyjnych w dziedzinie pielęgniarstwa ratunkowego dla pielęgniarzy/pielęgniarek oraz kursu specjalistycznego w zakresie resuscytacji krążeniowo-oddechowej.

2.2. Planowane

Wdrożenie metod systemowego monitorowania zapotrzebowania na kadry medyczne.

Wprowadzenie kilkudziesięciu umiejętności z zakresu węższych dziedzin medycyny lub udzielania określonych świadczeń zdrowotnych.

Wprowadzenie do systemu szkolnictwa wyższego innowacyjnych kierunków studiów odpowiadających zapotrzebowaniom systemu ochrony zdrowia.

Rozwój innowacyjnych metod kształcenia przed i podyplomowego opartych o metody symulacji medycznej (utworzenie w każdej uczelni medycznej Centrum Symulacji Medycznej), prowadzenie zajęć, w tym przygotowanie programów, kształcenie nauczycieli i trenerów, zakup oprogramowania i pomocy dydaktycznych.

Wprowadzenie nowych form doskonalenia zawodowego dla wybranych zawodów medycznych i kontynuowanie dotychczasowych kursów doskonalenia zawodowego i specjalizacji.

Harmonizacja programów nauczania na kierunkach: lekarskim, lekarsko – dentystycznym, farmacji i fizjoterapii, nauczanych na dwunastu uczelniach nadzorowanych przez ministra właściwego do spraw zdrowia.

Wprowadzenie studiów pomostowych dla wybranych zawodów medycznych.

Opracowanie systemu kształcenia podyplomowego w zawodach medycznych innych niż diagnosta laboratoryjny, farmaceuta.

Rozwój specjalizacji diagnostów laboratoryjnych i farmaceutów.

Umieszczenie kierunków pielęgniarstwo i położnictwo na liście kierunków zamawianych MNiSW.

Zwiększenie przyznawanych corocznie środków finansowych na dotacje dydaktyczne i limitów przyjęć na studia I stopnia na kierunki pielęgniarstwo i położnictwo.

Stworzenie minimalnych norm zatrudnienia pielęgniarek/położnych w zakładach opieki zdrowotnej, poprawa warunków pracy pielęgniarek/położnych.

Promocja zawodu pielęgniarki/położnej wśród uczniów szkół średnich oraz kształtowanie pozytywnego wizerunku pracy w tych zawodach.

Wprowadzenie zróżnicowanych sposobów motywacji do podejmowania wybranych form doskonalenia zawodowego koniecznych ze względu na potrzeby systemu ochrony zdrowia.

Dofinansowanie szkoleń specjalizacyjnych w dziedzinach pielęgniarstwa niezbędnych do realizacji świadczeń w państwowym ratownictwie medycznym, zgodnie z zapotrzebowaniem zgłoszonym przez marszałków województw, w ramach posiadanych środków.

Dalsza realizacja Projektu realizowanego przez Centrum Kształcenia Podyplomowego Pielęgniarek i Położnych.

2.3. Niezbędne do podjęcia w przyszłości

Wdrożenie opracowanej reformy kształcenia przed dyplomowego i podyplomowego lekarzy i lekarzy dentyków.

Zmiany systemowe (wdrożenie nowych rozwiązań prawnych) umożliwiające Ministrowi Zdrowia bardziej elastyczne dostosowanie oferty edukacyjnej do zmieniających się potrzeb ochrony zdrowia.

Stworzenie strategii działań dotyczących ochrony zawodów pielęgniarki i położnej zmierzającej do zabezpieczenia takiej liczby i jakości personelu, które będą odpowiadać potrzebom polskiego systemu opieki zdrowotnej.

W ramach ww. strategii – wypracowanie katalogu działań zachęcających do powrotu do wykonywania zawodów pielęgniarki i położnej przez osoby, które w chwili obecnej ich nie wykonują (np. z powodu emigracji lub zatrudnienia poza sektorem ochrony zdrowia).

Stworzenie strategii działań zmierzających do zabezpieczenia liczby pielęgniarek posiadających uprawnienia do pracy w Państwowym Ratownictwie Medycznym.

3. Stan docelowy

Efektywny monitoring zapotrzebowania na kadry medyczne i dostosowanie kształcenia kadr medycznych do aktualnych potrzeb ochrony zdrowia.

Budowa spójnego systemu kształcenia nakierowanego na elastyczność i rozwój kompetencji niezbędnych w życiu społecznym i na rynku pracy.

Zwiększenie liczby studentów na kierunkach medycznych oraz podniesienie jakości szkolnictwa wyższego w tym zakresie.

Zwiększenie liczby absolwentów kierunków pielęgniarstwo i położnictwo o ok. **50 % rocznie**, co pozwoli na wypełnienie w ww. okresie luki pokoleniowej w stosunku do osób odchodzących na emeryturę.

Zwiększenie liczby pielęgniarek uprawnionych do pracy w Państwowym Ratownictwie Medycznym.

Narzędzie 29: Upowszechnienie studiów pierwszego stopnia i ich promocja jako studiów kończących cykl edukacji formalnej

Etap życia: Edukacja wyższa

1. Stan obecny

Struktura systemu szkolnictwa wyższego w Polsce zasadniczo nie zmieniła się mimo blisko pięciokrotnego wzrostu liczby studentów w latach 1989-2010. Mimo formalnego wprowadzenia systemu bolońskiego, zasadniczo nie zmieniła się też filozofia i treści kształcenia: uprzednio pięcioletnie studia wyższe podzielono (często dość mechanicznie) na etap studiów licencjackich i magisterskich, również w świadomości społecznej na miano „pełnych” studiów wyższych zasługują jedynie studia magisterskie. Z tego powodu ok. 60 % absolwentów studiów pierwszego stopnia w Polsce kontynuuje studia na poziomie studiów magisterskich, podczas gdy średnia europejska to 25 %. Sytuacja ta jest niepożądana z kilku powodów:

- wg definicji Europejskich Ram Kwalifikacji, studia magisterskie (poziom 7 ERK) powinny służyć zdobyciu wysoce wyspecjalizowanej wiedzy w danej dziedzinie, dającej możliwość podjęcia pracy badawczej (na studiach doktoranckich – 8 poziomie ERK) tymczasem w warunkach umasowienia szkolnictwa wyższego, tak liczna jak w Polsce populacja studentów poziomu 7 nie jest w stanie sprostać ich celom ani nie ma takich ambicji; już dziś fakt ten doprowadził do obniżenia poziomu na studiach magisterskich i ich dewaluacji
- w rezultacie w momencie wprowadzenia w Polsce Krajowych Ram Kwalifikacji i rzetelnego opisanie efektów kształcenia dla poziomu 7 ERK okaże się, że znaczna część studentów nie będzie w stanie ukończyć studiów magisterskich; alternatywnie, wystąpi pokusa obniżania osiągnięć na studiach magisterskich, co z kolei może doprowadzić do podważenia wiarygodności polskich studiów magisterskich i zakwestionowania ich zaliczania do poziomu 7 ERK
- tak wysoki współczynnik kontynuacji na studiach magisterskich, z których znaczna część jest finansowana z budżetu państwa, prowadzi do nieefektywnego użycia środków publicznych; z jednej strony część studentów, studiujących na studiach II st. realnie ich nie potrzebuje, z drugiej strony liczba miejsc bezpłatnych oferowanych na studiach I stopnia jest zdecydowanie niższa od popytu, w rezultacie czego znaczna liczba studentów I st. płaci za studia, powodując obciążenie budżetu rodzin, często o niższym kapitale kulturowym (efekt przeciwny z punktu widzenia sprawiedliwości społecznej) albo łączenie studiów w nieefektywnym z punktu widzenia efektów kształcenia systemie zaocznym z pracą w pełnym wymiarze

Przyczyny wysokiego wskaźnika kontynuacji są dwojakie:

- Niski prestiż studiów I stopnia w społeczeństwie; oczekiwanie studiów magisterskich przez niektórych pracodawców, nieuzasadnione zapotrzebowaniem na kwalifikacje, które dają te studia, ale raczej percepcją, że stanowią one pewną gwarancję jakości kandydata; brak utrwalenia się w świadomości społecznej studiów I stopnia jako samodzielnych studiów realizujących własny pełny zestaw celów, a raczej jako studiów „niepełnych”
- Brak bodźców ze strony państwa priorytetyzujących dostęp do studiów I stopnia względem udziału w studiach II stopnia; w szczególności, w algorytmie podziału dotacji stacjonarnej dla uczelni publicznych, studenci studiów I st. i II st. mają równą wagę, co zachęca uczelnie do zwiększania liczby miejsc na bezpłatnych studiach II stopnia.

2. Działania

2.1. Już realizowane

2.2. Planowane

2.3. Niezbędne do podjęcia w przyszłości

Zróżnicowanie mechanizmów finansowania studiów I i II stopnia, opcja: skierowanie wydatków publicznych na SW w większym zakresie na studia I stopnia niż na studia II stopnia

Kampania społeczna promująca studia I stopnia

Przegląd ustawodawstwa pod kątem eliminowania w nieuzasadnionych przypadkach wymogu ukończonych studiów II stopnia przy podejmowaniu zatrudnienia w sektorze publicznym

Wprowadzenie standardu egzaminacyjnego pozwalającego rzetelnie ocenić poziom przygotowania kandydatów na studia II stopnia, zarówno tych chcących kontynuować studia na tym samym kierunku w tej samej uczelni jak i przychodzących z „zewnątrz” – docelowo, wprowadzenie administrowanego zewnątrznie wobec uczelni egzaminu kompetencyjnego zdawanego przez studentów chcących kontynuować naukę na studiach II st.

3. Stan docelowy

Wskaźnik kontynuacji na studiach II st. ulega redukcji z obecnych 60 % do ok. 30 %. Studia II stopnia stają się studiami typu specjalistycznego i akademickiego, dającymi zaawansowaną wiedzę i umiejętności z danej dziedziny studentom, którzy uzyskują w ten sposób dodatkowe kwalifikacje, które są w stanie wykorzystać na rynku pracy. Podnosi się jakość studiów II stopnia na skutek zmniejszenia ich masowości oraz podniesienia poziomu przygotowania studentów (nowy standard egzaminów wstępnych).

Jednocześnie studia I stopnia stają się powszechnie akceptowane jako „pełnoprawne” studia wyposażające w kwalifikacje potrzebne do profesjonalnego i twórczego uczestnictwa w rynku pracy. Środki publiczne przekierowane z finansowania studiów II stopnia pozwalają na zwiększenie podaży bezpłatnych miejsc na studiach I stopnia.

Narzędzie 30: Wdrożenie na poziomie studiów I stopnia modelu szerokich studiów multidyscyplinarnych kształcących kompetencje kluczowe poszukiwane na rynku pracy lub umożliwiające dostęp do szerokiej gamy studiów II stopnia

Etap życia: **Edukacja wyższa**

1. Stan obecny

W chwili obecnej studia I stopnia są zasadniczo jednodziedzinowe a ich podstawowym celem jest wyposażenie studentów w dużą (często nieuzasadnioną) ilość informacji specjalistycznych dotyczących tej dziedziny. Model ten nie odpowiada ani rzeczywistości epoki umasowienia szkolnictwa wyższego ani nowym potrzebom gospodarki opartej na wiedzy. Jeśli by rzetelnie egzekwować efekty kształcenia powiązane z treściami, które formalnie znajdują się w większości programów studiów I stopnia, okazałoby się, że znaczna część studentów studiów I stopnia nie jest w stanie ich osiągnąć. Z drugiej strony, polscy pracodawcy powszechnie sygnalizują, że absolwenci studiów I stopnia nie są dobrze przygotowani do pracy, przy czym nie brakuje im przede wszystkim zaawansowanej wiedzy, ale kluczowych umiejętności – analitycznych, komunikacyjnych, społecznych (np. praca w grupie.) Studia I stopnia w obecnym modelu są zatem z jednej strony „zbyt ambitne” (w sensie zawartości treści akademickich) a z drugiej nie wyposażają ich absolwentów w najbardziej potrzebne im kompetencje.

Model jednodziedzinowych studiów I stopnia jest również nieprzystosowany do cyklu rozwoju intelektualnego i społecznego młodzieży u progu XXI wieku – oczekiwanie, że 18/19-letni (a wkrótce) 17/18-letni maturzysta jest w stanie dojrzałe określić dziedzinę naukową/zawodową, z którą chce się związać na długi czas życia, jest nierealistyczne. W rezultacie wielu studentów źle wybiera kierunek studiów. Zdawszy sobie z tego sprawę, zmienia kierunek studiów (zaczynając studia od początku) albo studiuje jednocześnie drugi kierunek. Oba te rozwiązania są nieefektywne zarówno z punktu widzenia czasu i wysiłku studenta (duplikowanie zajęć, inwestowanie energii w niepotrzebne zajęcia specjalistyczne) jak i z punktu widzenia wydawania środków publicznych na szkolnictwo wyższe.

Częściową odpowiedzią na ten problem powinna być dwustopniowość studiów wprowadzona systemem bolońskim, jednak obecny model studiów I st. w praktyce uniemożliwia jego sensowne wdrożenie. Choć istotą systemu bolońskiego jest możliwość zmiany kierunku studiów i poszerzenia kompetencji pomiędzy st. I i II st., w sytuacji, kiedy zarówno studia I stopnia jak i st. II stopnia są jednodziedzinowe i zasadniczo stanowią ciąg treści nauczania, możliwość ta staje się albo iluzoryczna (studenci kierunków innych niż pożądanego kierunku studiów II stopnia realnie nie są w stanie nadrobić zaległości programowych) albo prowadzi do nieefektywnego i frustrującego dla większości studentów powtarzania na studiach II stopnia treści kształcenia, które były już przedmiotem studiów I stopnia. Jedyną drogą do zapewnienia realnej elastyczności na przejściu pomiędzy studiami I a II st. jest wyraźne zróżnicowanie misji i treściowej zawartości studiów I i II stopnia.

Studia I stopnia powinny być zatem multidyscyplinarne (choć z dominantą w zakresie jakiejś dyscypliny) i wyposażać studentów w kluczowe kompetencje poszukiwane na rynku pracy lub umożliwiające dostęp do szerokiej gamy studiów II stopnia. A zatem studenci specjalizujący się w dyscyplinie humanistycznej powinni obowiązkowo zdobywać np. umiejętności w zakresie analizy danych jakościowych i liczbowych, natomiast studenci kierunków technicznych powinni zdobywać umiejętności w zakresie analizy tekstu oraz argumentacji typu humanistycznego w mowie i piśmie. Powinien zostać zidentyfikowany korpus kluczowych umiejętności, które powinni zdobyć wszyscy absolwenci studiów I stopnia, niezależnie od kierunku, za pośrednictwem kursów z wielu

różnorodnych dziedzin wiedzy (najlepiej wybieranych ze spójnej ofercie definiowanej na poziomie całej uczelni.)

Studia skoncentrowane na kluczowych kompetencjach to więcej niż tylko interdyscyplinarność, jednak nawet mniej ambitne próby wprowadzenia większej interdyscyplinarności na polskich uczelniach (studia międzywydziałowe, makrokierunki) zasadniczo nie powiodły się. Przeszkoda jest bowiem nie tylko mentalna (brak zrozumienia dla potrzeby takich studiów) ale strukturalna: kierunki studiów prowadzą na polskich uczelniach wysoce autonomiczne wydziały, a nie uczelnie. Prowadzi to do partykularyzacji programów nauczania, i do „zawłaszczania” studentów przez wydziały w sytuacji gdy treści programów nauczania bywają definiowane raczej przez podaż zajęć ze strony pracowników naukowo-dydaktycznych wydziału niż przez spójną potrzebę intelektualną. Dlatego konieczne są silne bodźce ze strony państwa wymuszające większą interdyscyplinarność i skupienie na kompetencjach kluczowych na studiach I stopnia.

2. Działania

2.1. Już realizowane

2.2. Planowane

2.3. Niezbędne do podjęcia w przyszłości

Zmiany w zakresie regulacji oraz finansowania SW promujące realizację programów studiów przez uczelnię, a nie przez wydziały

Zdefiniowanie w programach kształcenia minimów kierunkowych/wydziałowych oraz części ogólnouczelnianych, w sposób kompatybilny dla wszystkich kierunków studiów prowadzonych w uczelni, umożliwiając studiowanie „na uczelni” a nie wyłącznie „na wydziale”

Wprowadzenie do warunków prowadzenia kierunku wymagania, by co najmniej 40 % punktów ECTS i efektów kształcenia wymaganych do otrzymania dyplomu mogło być uzyskiwanych przez studentów w innych obszarach kształcenia niż ten, w obrębie którego realizowany jest kierunek

Wprowadzenie do warunków uzyskania akredytacji instytucjonalnej wymagania utworzenia na poziomie uczelni ustrukturyzowanej oferty zajęć uczelnianych kształtujących kluczowe kompetencje wszystkich studentów niezależnie od kierunku studiów, w ramach których każdy student realizuje co najmniej 30 % programu studiów

Promowanie podejmowania decyzji o wyborze konkretnego programu dyplomowego (lub specjalizacji w ramach studiów multidyscyplinarnych) już w trakcie studiów (np. po pierwszym roku), niekoniecznie w momencie rekrutacji na uczelnię

3. Stan docelowy

Studia I stopnia służą poszerzeniu horyzontów studenta i wyposażeniu go w kluczowe kompetencje konieczne dla uczenia się przez całe życie oraz na rynku pracy. Dzięki zróżnicowaniu profilów studiów I i II st. zlikwidowane zostaje napięcie na studiach II stopnia pomiędzy potrzebą otwarcia tych studiów na absolwentów innych kierunków a potrzebą dalszego pogłębiania wiedzy studentów „własnych”. W nowym systemie absolwenci studiów I stopnia, którzy w trakcie studiów zetknęli się z metodologiami reprezentatywnymi dla wielu obszarów wiedzy i posiadli podstawową wiedzę z więcej niż jednej dyscypliny, są zarówno bardziej elastyczni na rynku pracy, jak i są przygotowani do podjęcia studiów II stopnia na szerokiej gamie kierunków. Z kolei studia II stopnia uzyskują wtedy odrębny, zasadniczo

jednodziedzinowy, specjalistyczny charakter – wiedza specjalistyczna może być intensywnie przekazywana na studiach II studia studentom, którzy posiadli podstawowe umiejętności intelektualne i wykazują realne, dojrzałe zainteresowanie przedmiotem.

Ze względu na multidyscyplinarny charakter studiów I stopnia oraz dużo większą niż obecnie elastyczność w doborze przedmiotów przez studentów oraz zmiany specjalizacji w czasie studiów (pod warunkiem zaliczenia minimum programowego dla danej specjalizacji), znacznie zredukowana jeśli nie wyeliminowana staje się potrzeba porzucania i rozpoczynania nowych studiów I st. albo studiowania drugiego kierunku – z pożytkiem dla efektywności zasobów inwestowanych w edukację przez studenta oraz efektywności wydawania środków publicznych.

Narzędzie 31: Promocja łączenia studiów wyższych z aktywnością zawodową (w niepełnym wymiarze czasu pracy)

Etap życia: **Edukacja wyższa**

1. Stan obecny

Wiek wchodzenia młodych ludzi na rynek pracy jest w Polsce istotnie wyższy niż w innych krajach Unii Europejskiej (20 lat średnio w UE, 22-23,4 lata w Polsce.) Należy zatem promować podejmowanie zatrudnienia (w niepełnym wymiarze czasu pracy) przez studentów, co pozwoli im rozpocząć nabywanie praktycznych umiejętności cennych na rynku pracy jeszcze przed ukończeniem studiów oraz złagodzi trudne przejście z systemu edukacji formalnej na rynek pracy.

2. Działania

2.1. Już realizowane

Funkcjonowanie studiów w trybie niestacjonarnym.

2.2. Planowane

2.3. Niezbędne do podjęcia w przyszłości

Wzmocnienie związków pomiędzy uczelniami a gospodarką, szczególnie w przypadku studiów o profilu praktycznym, gdzie część modułów studiów powinna być realizowana w przedsiębiorstwach

Tworzenie bodźców sprzyjających tworzeniu miejsc pracy przez uczelnie dla swoich studentów (w bibliotekach, dziekanatach etc.) – np. państwo opłaca składki na ubezpieczenie społeczne?

3. Stan docelowy

Wiek wchodzenia na rynek pracy zbliżony do średniej UE.

Narzędzie 32: Podniesienie poziomu studiów niestacjonarnych i dostosowanie ich form organizacyjnych do potrzeb studentów łączących naukę z pracą lub opieką

Etap życia: **Edukacja wyższa**

1. Stan obecny

W chwili obecnej rozmiar sektora studiów niestacjonarnych (wieczorowych, zaocznych) – blisko 51 % ogółu studiujących – jest nieuzasadniony specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, takimi jak godzenie nauki z pracą, opieką nad osobami zależnymi w rodzinie, względy społeczne. W konsekwencji orzeczenia Trybunału Konstytucyjnego interpretującego konstytucyjny zapis o bezpłatności studiów, studia niestacjonarne stały się po prostu równoznaczne ze studiami płatnymi, a studentami tych form studiów są często osoby w wieku bezpośrednio pomaturalnym, które w prawidłowym systemie odpłatności za studia powinny studiować w systemie dziennym. Studia niestacjonarne, do których selekcja jest generalnie negatywna, są również mniej priorytetowe dla samych uczelni, niższy jest też wymiar zajęć ze studentami (teoretycznie, ale w praktyce fikcyjnie, rekompensowany przez pracę własną studenta) – w rezultacie poziom nauczania na studiach niestacjonarnych jest znacząco niższy niż na studiach stacjonarnych, choć absolwenci tej formy studiów otrzymują dyplomy teoretycznie równej wartości dyplomom studiów stacjonarnych. Szczególną patologią są studia zaoczne prowadzone w systemie niezwykle intensywnych (często 10 h dziennie wykładów) ale rzadkich zjazdów weekendowych – taka forma studiów urąga wszelkim zasadom psychologii uczenia się i uniemożliwia uzyskanie wykształcenia o odpowiedniej jakości.

2. Działania

2.1. Już realizowane

Funkcjonowanie studiów w trybie niestacjonarnym.

2.2. Planowane

Rygorystyczne wymaganie w procesie akredytacji zademonstrowania przez uczelnie, że absolwenci studiów niestacjonarnych osiągają te same efekty kształcenia, co absolwenci studiów stacjonarnych (np. te same egzaminy)

Likwidacja ustawowych „upustów wymagań” dla studiów niestacjonarnych (np. likwidacja możliwości realizowania tylko 60 % programu w formie zajęć ze studentami)

2.3. Niezbędne do podjęcia w przyszłości

Uelastycznienie czasu trwania studiów niestacjonarnych względem studiów stacjonarnych; odejście od dominującego wśród oferty studiów zaocznych, nieefektywnego z punktu widzenia pedagogiki trybu studiów w formie rzadkich, bardzo intensywnych (nawet 20 h) zjazdów weekendowych; promocja realizowania studiów niestacjonarnych w trybie przedłużonym (ten sam materiał co na studiach stacjonarnych jest realizowany mniej intensywnie, a więc studia trwają odpowiednio dłużej)

Wprowadzenie semestru wakacyjnego, podczas którego mogą odbywać się zajęcia na studiach niestacjonarnych w trybie przedłużonym

3. Stan docelowy

Studia niestacjonarne wyższej jakości i dopasowane do realnych potrzeb studentów.

Narzędzie 33: Stworzenie nowego modelu studiów doktoranckich oraz ich finansowania

Etap życia: **Edukacja wyższa**

1. Stan obecny

W chwili obecnej relacja liczby broniących doktoratów do liczby uczestników studiów doktoranckich jest niska, również średnia jakość doktoratów uzyskiwanych w Polsce jest niezadowolająca. Zagroźą to niezmiernie potrzebnemu ilościowemu i jakościowemu rozwojowi kadry akademickiej oraz stanowi istotny hamulec dla rozwoju gospodarki innowacyjnej.

Przyczyny tego stanu rzeczy są zarówno kulturowe (słaby etos akademicki, wysoka tolerancja dla prac całkowicie odtwórczych lub wręcz niespełniających standardów naukowych, tradycja „terminowania” przez doktorantów w tej samej uczelni, w której uprzednio studiowali, u słabo zaangażowanych promotorów, zamiast obopólnie twórczego partnerstwa pomiędzy doktorantem a profesorem) jak i strukturalne. Wśród tych drugich należy wskazać przede wszystkim ogromne umasowienie studiów doktoranckich skutkujące bardzo dużą liczbą doktorantów na promotora, uniemożliwiającą skuteczną nadzór oraz niezwykle trudna sytuacja materialna większości doktorantów. Stypendia doktoranckie, choć niskie (ok. 1800 złotych) są bardzo nieliczne. Wielu doktorantów nie otrzymuje żadnego wynagrodzenia za prowadzoną pracę naukową/nauczanie studentów lub wręcz za doktorat płaci, co powoduje oczywistą konieczność łączenia pracy nad doktoratem z pracą zarobkową w pełnym wymiarze, co w najlepszym wypadku prowadzi do znaczącego obniżenia jakości doktoratu, a bardzo często do porzucenia studiów doktoranckich (Polska ma bardzo wysoki wskaźnik studiów doktoranckich nie kończących się obroną doktoratu.)

Sytuacja ta jest wysoce nieefektywna zarówno z jednostkowego jak i publicznego punktu widzenia – z jednej strony zasoby (czas i środki finansowe) są marnotrawione przez osoby nie mające predyspozycji do pracy badawczej, które jednak zostały przyjęte na studia doktoranckie na skutek zbyt niskich wymagań wstępnych, z drugiej strony liczne osoby posiadające potrzebne predyspozycje, które mogłyby wytworzyć wartość dodaną dzięki studiom doktoranckim, nie decydują się na podjęcie pracy naukowej ze względu na niezwykle niekorzystne warunki materialne będące udziałem doktorantów.

Konieczne są zatem działania z jednej strony radykalnie podnoszące wymagania (wstępne, procesowe, i dotyczące samego doktoratu) wobec doktorantów i ich promotorów, z drugiej strony urealnienie liczby doktorantów (w tej chwili jest ona znacząco za wysoka w stosunku do możliwości zapewnienia im godziwych warunków pracy i powoduje dewaluację studiów doktoranckich i samych doktoratów), a wreszcie nowy model finansowania doktoratów, w tym ze środków publicznych, który pozwoli na zapewnienie zmniejszonej liczbie doktorantów takich warunków finansowych, które pozwolą im na całkowitą koncentrację na pracy naukowej.

2. Działania

2.1. Już realizowane

W chwili obecnej trwają prace nad nowymi rozporządzeniami, w związku z nowelizacją przepisów dotyczących kariery naukowej, w tym uzyskania stopnia doktora. Nowelizacja wprowadza znaczące zmiany mające na celu podniesienie poziomu doktoratu poprzez, m. in. wprowadzenie obowiązkowego trybu konkursowego przy kwalifikacji na bezpłatne studia doktoranckie; określenie precyzyjnych warunków otwarcia przewodu; wprowadzenie instytucji promotora pomocniczego; zniesienie ograniczenia dotyczącego liczby zagranicznych recenzentów; wprowadzenie zapisu o możliwości przedkładania rozprawy doktorskiej i obrony w języku obcym; wzmocnienie reguł

jawności rozprawy doktorskiej przez wprowadzenie wymogu publikacji treści doktoratu oraz recenzji na stronie internetowej; ocenę studiów doktoranckich dokonywanych przez Polską Komisję Akredytacyjną w ramach oceny instytucjonalnej.

W celu zwiększenia atrakcyjności kariery naukowej wprowadzono dodatkowe finansowanie stypendiów doktoranckich z funduszu projakościowego (w ramach KNOW), stypendiów doktoranckich tzw. „prymusów”, a także stypendiów z funduszu pomocy materialnej również dla uczestników studiów doktoranckich prowadzonych w instytutach naukowych PAN i instytutach badawczych.

Zgodnie z nowelizacją ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym zniesiono „świadectwa ukończenia studiów doktoranckich” – walidacją ukończenia studiów doktoranckich jest po prostu obrona doktoratu (przywrócono zatem jasny cel studiów doktoranckich, którym jest uzyskanie doktoratu.)

2.2. Planowane

2.3. Niezbędne do podjęcia w przyszłości

W zakresie poprawy jakości studiów doktoranckich oraz doktoratów:

- Stworzenie nowego modelu silnie selektywnych studiów doktoranckich, zapewniających rygorystyczny trening w zakresie metodologii i umiejętności badawczych osobom predestynowanym do pracy naukowej oraz ścisłą współpracę doktoranta z promotorem (przeciwdziałanie masowym studiom doktoranckim o niewystarczająco badawczych programach)
- Podniesienie odsetka doktorantów, którzy bronią doktorat (ale nie poprzez zaniżanie standardów dla doktoratu ale poprzez lepszą selekcję i staranniejszą pracę z doktorantem); utrzymanie możliwości uzyskania stopnia doktora poza studiami doktoranckimi, z tzw. „wolnej stopy”
- Koncentracja studiów doktoranckich finansowanych ze środków publicznych w najlepszych ośrodkach publicznych i niepublicznych (np. tych, które uzyskują najwyższe oceny KEJN)
- Wzmocnienie zasady transparentności (publicznej dostępności w Internecie, przy zapewnieniu właściwej ochrony praw autorskich) prac doktorskich oraz ich recenzji i ocen, co może uruchomić środowiskowy proces piętnowania praktyk zaniżania standardów wobec bronionych doktoratów

W zakresie stworzenia nowego modelu finansowania studiów doktoranckich, służącego poprawie warunków materialnych doktorantów oraz efektywniejszemu wydatkowaniu środków publicznych przeznaczanych na kształcenie doktorantów:

- Wyłączenie środków obecnie przeznaczanych na finansowanie doktorantów (z dotacji stacjonarnej, z funduszu pomocy materialnej, z funduszu projakościowego wg nowelizacji ustawy, z funduszy europejskich) i skonsolidowanie ich w funduszu, z którego na zasadach kontraktu z uczelniami publicznymi i niepublicznymi na daną liczbę miejsc lub ogólnopolskich konkursów predyspozycji kandydatów i propozycji badawczych będzie finansowana znacznie mniejsza niż obecnie liczba miejsc na studiach doktoranckich oraz stypendiów dla doktorantów, za to w znacznie zwiększonej wysokości, tak by zapewnić wysoką jakość kształcenia oraz umożliwić doktorantom całkowitą koncentrację na pracy naukowej bez konieczności wykonywania pracy zarobkowej poza uczelnią
- Wprowadzenie takiego standardu liczby godzin zajęć prowadzonych przez doktorantów, który posłuży rozwojowi ich umiejętności dydaktycznych, pozwoli na prowadzenie zajęć na wysokim poziomie i nie będzie zbyt dużym obciążeniem ze szkodą dla jakości pracy badawczej; wprowadzenie zasady, że zajęcia prowadzone przez doktorantów są godzinie

płatne (być może ze środków funduszu, o którym mowa powyżej) jako element całkowitego wynagrodzenia doktoranta

- Ograniczenie skali tych form studiów doktoranckich (wieczorowych, zaocznych etc.) w których doktoranci finansują studia pracując na pełen etat poza uczelnią, jako prowadzących do zaniżania standardów

3.Stan docelowy

Racjonalizacja (zmniejszenie) liczby doktorantów finansowanych w ramach publicznych mechanizmów finansowania do poziomu uzasadnionego potrzebą odnowy kadr naukowych oraz zapotrzebowaniem pracodawców prywatnych i administracji publicznej na pracowników posiadających zaawansowane kwalifikacje badawcze

Wzrost wskaźnika liczba broniomych doktoratów/liczba studentów studiów doktoranckich

Wzrost jakości doktoratów przekładający się na zwiększenie liczby młodych, dobrze wykształconych naukowców odnawiających kadry akademickie uczelni oraz aplikujących wyniki swojej pracy naukowej w gospodarce

Racjonalny system wydatkowania środków publicznych na kształcenie doktorantów

Narzędzie 34: Wzrost mobilności (również międzynarodowej) kadry naukowej i studentów

Etap życia: **Edukacja wyższa**

1. Stan obecny

Obecnie niezadowalający jest poziom mobilności nauczycieli akademickich, naukowców i studentów. Mobilność należy rozpatrywać w trzech aspektach: międzyuczelnianym (zmiana uczelni jako miejsca pracy oraz studiowania); międzysektorowym (zmiana miejsca pracy: np. uczelnia – sektor prywatny – uczelnia, uczelnia – administracja publiczna – uczelnia) międzynarodowym (zwiększenie liczby pracowników naukowych i studentów z innych krajów na polskich uczelniach; zwiększenie liczby wyjazdów pracowników naukowych i studentów w celach naukowych za granicą).

Tymczasem w Polsce mniej niż 10% naukowców pracuje w sektorze gospodarki i prywatnym, a większość pracowników nauki, jest zatrudnianych w tych samych uczelniach i wydziałach, w których powstały ich prace doktorskie i rozprawy habilitacyjne.

Celem narzędzia jest wprowadzenie mobilności jako stałego elementu w rozwoju kadry i studiowania. Mobilność służy jako narzędzie wymiany i zdobywania doświadczenia, a także budowaniu kapitału relacyjnego.

2. Działania

2.1. Już realizowane

Zmiany w ustawie Prawo o szkolnictwie wyższym (zwiększanie możliwości zatrudniania obcokrajowców w polskich uczelniach; zwiększenie dostępności pracy w polskich uczelniach dla Polaków, którzy stopień naukowy zdobyli za granicą; automatyczna uznawalność poziomów wykształcenia osiągniętych w krajach OECD; kształcenie w językach obcych jako ważny element oceny działalności uczelni; tworzenie uczelni zagranicznych w Polsce; filie polskich uczelni za granicą). Programy MNiSW „Wsparcie międzynarodowej mobilności naukowców” oraz „Mobilność Plus” mają na celu umożliwienie polskim naukowcom udziału w badaniach naukowych prowadzonych w zagranicznych ośrodkach naukowych pod opieką wybitnych naukowców o międzynarodowym autorytecie w danej dziedzinie nauki. Inne programy realizowane np. przez Fundację na rzecz Nauki Polskiej – Homing Plus, Idee dla Polski, Kolumb.

2.2. Planowane

Planowane jest wprowadzenie mobilności jako stałego elementu polityki zatrudnienia. Możliwe będzie wspólne przeprowadzenie przewodu doktorskiego, w tym z uczelnią zagraniczną. Wprowadzanie na uczelni warunków sprzyjających mobilności kadry naukowej (przyjazdy/wyjazdy). Kontynuowanie programu „Mobilność Plus” poprzez ogłaszanie kolejnych edycji przez Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego.

2.3. Niezbędne do podjęcia w przyszłości

Wspieranie poprzez politykę regulacyjną państwa praktyki zdobywania kolejnych stopni naukowych na innej uczelni, niż ta, w której się aktualnie pracuje. Wprowadzenie elementu mobilności jako stałego i koniecznego elementu rozwoju kariery zawodowej nowych pracowników naukowych. Miejsce ukończenia studiów, obrony pracy doktorskiej i podjęcia pracy naukowej powinno przebiegać na różnych uczelniach. Konieczne jest także stworzenie rozwiązań ułatwiających mobilność kadry naukowej pomiędzy sektorem prywatnym i publicznym.

Stworzenie systemu finansowego wsparcia dla naukowców i studentów w zakresie wyjazdów zagranicznych. Wprowadzenie systemu finansowego wspierania międzynarodowych studiów doktoranckich (istnieje w Polsce 60 – 80 takich projektów w tej chwili, wymagają kontynuacji i

wsparcia finansowego po dokonaniu ewaluacji i selekcji najlepszych studiów). Zobowiązanie uczelni do zwiększenia liczby zajęć oferowanych w języku np. angielskim. Aktywne uczestnictwo polskich uczelni w europejskich programach wymiany akademickiej i stworzenie programów wyjazdów zagranicznych dla samodzielnych naukowców. Rozważenie możliwości ustanowienia Krajowej Agencji Mobilności Akademickiej (podobnej np. do niemieckiej DAAD).

Dla naukowców z tytułem profesorskim wskazane jest wprowadzenie programów „sabatycznych” na uczelniach zagranicznych oraz systemu „visiting professors” między uczelniami polskimi. Mobilność międzynarodową można m.in. wspierać poprzez uelastycznienie systemu wynagrodzeń na uczelniach polskich i w ten sposób zachęcanie naukowców zagranicznych do podejmowania pracy w Polsce. Planowany jest także program „Mobilność In”, który stworzy warunki sprzyjające powrotom polskich naukowców pracujących w zagranicznych ośrodkach naukowych

3. Stan docelowy

Zwiększenie wskaźnika wyjazdów polskich naukowców na uczelnie zagraniczne. Zwiększenie wskaźnika naukowców z zagranicy, którzy przyjeżdżają do polski na wykłady i prowadzenie badań. Zwiększenie wskaźnika studentów zmieniających uczelnie w trakcie przechodzenia na kolejny poziom edukacji (I, II, III), a także studentów którzy w trakcie studiów będą odbywać część swoich studiów za granicą. Zwiększenie liczby studentów zagranicznych studiujących na polskich uczelniach. Wzrost liczby naukowców którzy część swojego dorobku naukowego uzyskali dzięki pracy w zagranicznej uczelni. Wzrost liczby pracowników naukowych przechodzących z sektora nauki do sektora prywatnego i publicznego. Wprowadzenie elementu mobilności międzysektorowej, w kontekście zatrudnienia, jako stałego elementu rozwoju zawodowego kadry naukowo-dydaktycznej.

Narzędzie 35: Wzmocnienie więzi uczelni z ich otoczeniem społeczno-gospodarczym

Etap życia: **Edukacja wyższa**

1. Stan obecny

Współpraca uczelni z organizacjami społecznymi i przedsiębiorstwami jest niewystarczająca. Należy wzmocnić współpracę uczelni ich otoczeniem, zarówno społecznym jak i gospodarczym. Dobra współpraca pomiędzy sektorami pozwala na lepsze dopasowanie oferty edukacyjnej do zapotrzebowania na rynku pracy, a także ułatwia przepływ wiedzy i innowacji pomiędzy uczelniami a gospodarką.

2. Działania

2.1. Już realizowane

Nowelizacja ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym, zakłada współudział pracodawców w opracowaniu programów kształcenia i udział w procesie dydaktycznym.

2.2. Planowane

Opracowanie mechanizmów prawnych współpracy uczelni z gospodarką. Uregulowane powinny zostać takie kwestie jak np. własność intelektualna. MNISW powinno wesprzeć uczelnie w przygotowaniu regulaminów komercjalizacji i właśnie – własności intelektualnej. Regulaminy te powinny w jasny sposób regulować kwestię postępowania w zakresie procedury komercjalizacji wyników projektów badawczych i ustalać podział zadań i praw w tym procesie. Uczelnie powinny wypracować regulamin/zasady współpracy z otoczeniem zewnętrznym, mając na względzie uwarunkowania charakterystyczne dla środowiska lokalnego, w którym funkcjonują. Zachęcanie przedsiębiorców do współpracy z uczelniami. Umożliwienie pracodawcom współudziału w opracowaniu programów kształcenia i udział w procesie dydaktycznym oraz zapewnienie elastyczności szkół wyższych w realizacji takich programów – efektywnego kształcenia wymaganej liczby potencjalnych pracowników. Centra transferu technologii i inkubatory przedsiębiorczości działające przy uczelniach powinny zostać wyposażone w nowoczesne narzędzia pozwalające przekazywać informacje o realizowanych na uczelni projektach badawczych z szansami na komercjalizację. Warunkiem jest skuteczna ewaluacja projektów naukowych, dostęp do sprawozdań i publikacji opisujących te wyniki (umieszczenie tych wymagań w planowanej ustawie o otwartych zasobach).

2.3. Niezbędne do podjęcia w przyszłości

Promowanie, dzięki bodźcom regulacyjnym i finansowym, współpracy uczelni z otoczeniem zewnętrznym. Powołanie w szkołach wyższych konwentów składających się z przedstawicieli różnych środowisk lokalnych, w których działa dana szkoła wyższa. Monitorowanie poziomu współpracy uczelni z otoczeniem w poszczególnych regionach.

3. Stan docelowy

Współpraca uczelni z organizacjami społecznymi i przedsiębiorstwami powinna być naturalnym elementem prowadzenia działalności dydaktycznej i naukowej. Przedsiębiorcy i działacze/liderzy społeczni powinni brać udział w przygotowaniu programów nauczania oraz zlecać zadania i projekty do realizacji uczelniom wyższym. Studenci i doktoranci powinni odbywać staże w przedsiębiorstwach i organizacjach pozarządowych.

Etap 4: Aktywność zawodowa, uczenie się dorosłych i rodzicielstwo

Narzędzie 36: Wspieranie osób młodych w znalezieniu pierwszego zatrudnienia (w tym transfer edukacja-praca)

Etap życia: **Aktywność zawodowa, uczenie się dorosłych i rodzicielstwo**

1. Stan obecny

Jednym z głównych problemów polskiego rynku pracy jest wysoki odsetek młodzieży, która kończąc edukację nie odnajduje się na rynku pracy. Sytuacja taka wynika z kilku kwestii sytuujących się zarówno w systemie edukacji, jak i polityki rynku pracy oraz systemu podatkowego (zniechęca do podejmowania zatrudnienia niskopłatnego, czyli najczęściej oferowanego osobom bez doświadczenia zawodowego). Problemem jest także niska podaż wolnych miejsc pracy, w szczególności takich, które mogłyby zostać podjęte przez osoby młode i bezpośrednio wynikający z takiego stanu rzeczy nieefektywny system pośrednictwa pracy. Do tego dochodzi niewystarczający poziom i zakres praktyk zawodowych w systemie edukacyjnym.

2. Działania

2.1. Już realizowane

W ramach modernizacji systemu kształcenia wprowadzane są działania mające zwiększyć zakres praktyk zawodowych dla uczniów. Młodzież jest również obejmowana aktywną polityką rynku pracy w ramach działań publicznych służb zatrudnienia oraz Ochotniczych Hufców Pracy. W szczególności w została wprowadzona w 2009 roku możliwość uzyskiwania kwalifikacji zawodowych potwierdzonych dyplomem lub świadectwem czeladniczym po ukończeniu programu aktywizacji opartego na nauce u pracodawcy.

2.2. Planowane

Planowane jest przygotowanie symulacji mających odpowiedzieć na pytanie na ile zmiany w systemie podatkowym (wzrost opłacalności pracy niskopłatnej) będą stymulowały wzrost zatrudnienia młodzieży. Ponadto w planach jest dokonanie przeglądu instrumentów polityki rynku pracy oraz systemu edukacyjnego pod kątem ich skuteczności w przyczynianiu się do ułatwiania przejścia z edukacji do zatrudnienia, a także pod kątem ich lepszego ukierunkowania na odpowiadanie na oczekiwania młodzieży. Propozycje w tym zakresie odnoszące się do polityki edukacyjnej zostały opisane w poszczególnych narzędziach zawartych w częściach dot. edukacji szkolnej oraz szkolnictwa wyższego. W zakresie prawa pracy pomocne będzie wprowadzenie instrumentu polegającego na łączeniu odnawialnych umów sezonowych oraz wprowadzenie zasady ponoszenia kosztów przez pracodawców za drugi i kolejny staż tego samego bezrobotnego skierowanego przez urzędy pracy. Oznaczać to będzie również wprowadzenie doradztwa zawodowego już na poziomie gimnazjów.

2.3. Niezbędne do podjęcia w przyszłości

Wprowadzenie zmian w systemie podatkowym oraz ubezpieczeń społecznych, tak aby zwiększać opłacalność podejmowania pierwszego zatrudnienia. Ponadto, ponownego zaprojektowania wymagać będzie system wspierania pracodawców tworzących miejsca praktyk oraz zatrudnienia dla młodzieży. Konieczne będzie stworzenie, bez rozstrzygania na obecnym etapie co do jego zakresu oraz umiejscowienia, jednolitego systemu informacji o dostępnych miejscach praktyk i staży zawodowych. Pozwoli to na doskonalenie systemu praktyk absolwenckich/ płatnych staży i uzyskiwania bądź zmiany kwalifikacji zawodowych poprzez naukę u pracodawców.

Konieczne będzie również wprowadzenie w Kodeksie pracy instrumentu polegającego na łączeniu odnawialnych umów sezonowych oraz wprowadzenie zasady ponoszenia kosztów przez pracodawców za drugi i kolejny staż tego samego bezrobotnego skierowanego na staż przez urzędy pracy.

3. Stan docelowy

Wzrost stopy zatrudnienia osób do 30 roku życia oraz zmniejszenie poziomu bezrobocia osób do 24 roku życia.

Narzędzie 37: Skoordynowana reforma podatkowa i świadczeń społecznych, tak aby istotnie obniżyć rzeczywistą efektywną stopę podatkową dla niskich dochodów z pracy.

Etap życia: **Aktywność zawodowa, uczenie się przez całe życie i rodzicielstwo**

1. Stan obecny.

Po obniżeniu składki na ubezpieczenie rentowe oraz wprowadzeniu tzw. ulgi rodzinnej - średnie opodatkowanie pracy w Polsce znacznie się obniżyło lokując rozmiar tzw. klina podatkowego w Polsce poniżej średniej dla Unii Europejskiej (33.4% dla niskich płac w roku 2008 według EUROSTAT, przy średniej EU na poziomie około 40%). Wciąż jednak problemem pozostaje nieomalże liniowy profil efektywnego, uwzględniającego także otrzymywanie transfery, opodatkowania dochodów w Polsce (od 26% dla dochodów na poziomie około 50% średniej płacy do 30,5% dla 167% średniej płacy według danych EUROSTAT dla roku 2008). Oznacza to, iż uwzględniając utracone dochody z pomocy społecznej i świadczeń rodzinnych, efektywne opodatkowanie dochodów z pracy zmienia się w bardzo niewielkim stopniu wraz ze wzrostem dochodów.

Powoduje to, iż Polska wciąż charakteryzuje się wysokim poziomem tzw. pułapki bezrobocia, czyli efektywnej stopy opodatkowania dla osoby bezrobotnej zaczynającej pracę (75% wg. danych EUROSTAT w 2008 roku). Oznacza to, iż opłacalność podjęcia legalnej pracy dla takiej osoby, uwzględniając konieczność odprowadzenia podatków, składek socjalnych oraz utratę niektórych świadczeń jest bardzo niska.

2. Działania

2.1. Już realizowane

W tej chwili obowiązują pewne preferencje podatkowe i możliwości zatrzymania otrzymywanych transferów dla wybranych grup osób rozpoczynających pracę, szczególnie dla bezrobotnych zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy. Są to zwolnienia z części składek na ubezpieczenia społeczne lub też możliwość zatrzymania części przysługującego zasiłku dla bezrobotnych w przypadku znalezienia pracy. Obowiązuje także obniżona składka na ubezpieczenie społeczne dla osób rozpoczynających działalność gospodarczą.

2.2. Planowane

Brak.

2.3. Niezbędne do podjęcia w przyszłości

Przygotowanie do roku 2015 kompleksowego planu skoordynowanej reformy systemu podatkowego oraz systemu zasiłków oraz świadczeń, którego celem będzie istotne obniżenie efektywnego opodatkowania niskich dochodów z pracy w porównaniu do poziomu opodatkowania dochodów średnich i wysokich. Planowane działania muszą także brać pod uwagę specyficzne potrzeby osób młodych wchodzących na rynek pracy. Proponowane rozwiązania powinny więc zawierać elementy skierowane przede wszystkim do tej grupy, wzorowane na rozwiązaniach obniżających składki na ubezpieczenia społeczne dla osób podejmujących po raz pierwszy działalność gospodarczą.

Elementem opracowanego programu powinny być reformy systemu świadczeń społecznych tak, aby wbudować w niego zachęty do podejmowania pracy. Mogłoby to być np. odejście od zawieszania lub przedłużenie uprawnień do niektórych świadczeń w przypadku podjęcia pracy, nawet jeśli np. osiągnęte dochody z pracy nie uprawniały formalnie do dalszego otrzymywania świadczenia. Z racji na trudną sytuację budżetową opracowana reforma winna być co najmniej neutralna fiskalnie, co

oznacza, iż zmniejszona lub ograniczona będzie część ulg o charakterze powszechnym, a uzyskane w ten sposób środki przeznaczone będą na sfinansowanie większego wsparcia dla osób osiągających niskie dochody z pracy.

3. *Stan docelowy.*

Obniżenie poziomu tzw. pułapki bezrobocia do poziomu poniżej 60%.

Narzędzie 38: Promocja partnerskiego modelu rodziny

Etap życia: **aktywność zawodowa, uczenie się dorosłych i rodzicielstwo**

1. Stan obecny

Badania społeczne wskazują na niski poziom przygotowania dzieci i młodzieży do życia w rodzinie, zarówno w zakresie wiedzy, jak i postaw. Zidentyfikowano potrzebę objęcia stosownymi działaniami również rodziców, jako tych, którzy inicjują proces przygotowania do życia w rodzinie (i są odpowiedzialni za decydującą część procesu socjalizacji).

2. Działania

2.1. Już realizowane

Nowa podstawa programowa wychowania przedszkolnego, w miejsce dotychczasowych modułów będących częścią wiedzy o społeczeństwie, wprowadziła odrębny przedmiot *wychowanie do życia w rodzinie*, który obejmuje treści z zakresu przygotowania dzieci i młodzieży do życia w rodzinie. Przedmiot tak jak dotychczas jest nauczany począwszy od II etapu edukacyjnego.

Realizacja treści programowych zajęć edukacyjnych „Wychowanie do życia w rodzinie” w połączeniu z działaniami wychowawczymi i profilaktycznymi szkoły zmierza do jak najlepszego przygotowania dzieci i młodzieży do dorosłego życia oraz podejmowania w przyszłości ról małżeńskich i rodzicielskich.

Obowiązujące od dnia 1 września 2009 r. przepisy znowelizowanego rozporządzenia w sprawie *sposobu nauczania szkolnego oraz zakresu treści dotyczących wiedzy o życiu seksualnym człowieka* (Dz. U. Nr 131, poz. 1079) wprowadziły dwie zasadnicze zmiany, które dotyczą: uczestnictwa uczniów w zajęciach oraz realizacji zajęć w gimnazjach.

Zgodnie z nowymi regulacjami uczniowie mają obowiązek uczęszczania na zajęcia edukacyjne *wychowania do życia w rodzinie*, chyba że ich rodzice (prawni opiekunowie) albo sami pełnoletni uczniowie zgłoszą w formie pisemnej dyrektorowi szkoły rezygnację z udziału w zajęciach. W dotychczasowym stanie prawnym warunkiem uczestnictwa w zajęciach było uzyskanie pisemnej zgody rodziców uczniów niepełnoletnich bądź samych uczniów pełnoletnich.

2.2. Planowane

Wprowadzanie nowej podstawy programowej wychowania przedszkolnego i kształcenia ogólnego oraz prace nad nową koncepcją dotyczącą regulacji w zakresie ramowych planów nauczania stwarzają konieczność wprowadzenia zmian do rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej zmieniającego rozporządzenie z dnia 12 sierpnia 1999 r. w sprawie sposobu nauczania szkolnego oraz zakresu treści dotyczących wiedzy o życiu seksualnym człowieka, o zasadach świadomego i odpowiedzialnego rodzicielstwa, o wartości rodziny, życia w fazie prenatalnej oraz metodach i środkach świadomej prokreacji zawartych w podstawie programowej kształcenia ogólnego (Dz. U. Nr 67, poz. 756, z późn.zm.). Wskazane zmiany dotyczyć będą odstąpienia od przeznaczania na zajęcia z zakresu *wychowania do życia w rodzinie* godzin pozostających do dyspozycji dyrektora szkoły, na rzecz godzin przeznaczonych na realizację obowiązkowych zajęć edukacyjnych.

Niezależnie od powyższych rekomendowane jest wprowadzenie do treści nauczania elementów uświadamiających rolę partnerstwa we współczesnym społecznym i ekonomicznym modelu rodziny / gospodarstwa domowego (podział obowiązków domowych, aktywność zawodowa, umiejętność łagodzenia napięć na linii życie rodzinne – praca zawodowa).

3. Stan docelowy

Wsparcie rodzin i upowszechnienie partnerskiego modelu rodziny powinien umożliwić rodzicom (matce i ojcu) aktywność zawodową i zahamować negatywne czynniki związane z depopulacją

Narzędzie 39: Wprowadzenie zmian w zakresie zasiłków oraz świadczeń społecznych w celu wzrostu ich efektywności.

Etap życia: **Aktywność zawodowa, uczenie się przez całe życie i rodzicielstwo**

1. Stan obecny.

Obecnie w Polsce istnieje skomplikowany system świadczeń społecznych mających za zadanie wsparcie jednostek lub gospodarstw domowych w określonych w ustawodawstwie sytuacjach. Część z nich (np. zasiłki dla bezrobotnych) ma zadanie zastąpienie pracownikowi wynagrodzenia mając jednocześnie motywujący do podjęcia zatrudnienia charakter. Natomiast świadczenia z pomocy społecznej (w postaci rzeczowej lub finansowej) mają za zadanie nie dopuścić do wykluczenia społecznego danej osoby lub całego gospodarstwa domowego. Do tego dochodzą inne świadczenia związane z wypadkami, w tym przy pracy, chorobami zawodowymi czy polityką rodzinną. Wyróżnia się świadczenia powszechne (przyznawane bez względu na dochód) oraz indywidualne, w których istotny jest dochód. Świadczenia związane z polityką rodzinną (świadczenia rodzinne i świadczenia z funduszu alimentacyjnego), z pewnymi wyjątkami, mają charakter indywidualny (selektywny) związany z kryterium dochodowym.

2. Działania

2.1. Już realizowane

Na bieżąco są realizowane nowelizacje ustawodawstwa, które zmieniają zarówno wysokość jak i zakres danych zasiłków oraz świadczeń społecznych. W ostatnim czasie zostały wprowadzone zmiany w zakresie świadczeń rehabilitacyjnych oraz zasiłku pogrzebowego.

2.2. Planowane

Planowany jest pełny przegląd wszystkich zasiłków oraz świadczeń społecznych z określeniem realizacji celu dla jakiego zostały powołane. Celem takiego przeglądu jest stworzenie listy tych świadczeń, które efektywnie realizują swoje cele i w przypadku których wskazany jest wzrost ich zakresu oraz ewentualnie wysokości. Jednocześnie na jego podstawie zostaną przygotowane propozycje zmian w zakresie tych zasiłków i świadczeń, które nie spełniają celów, dla których zostały powołane i które w pewnej perspektywie powinny być zlikwidowane.

2.3. Niezbędne do podjęcia w przyszłości

Wprowadzone zostaną zmiany legislacyjne zwiększające efektywność systemu zasiłków oraz świadczeń społecznych. Będą one dążyły do znalezienia kompromisu pomiędzy świadczeniami powszechnymi oraz indywidualnymi, w kierunku jednak ograniczenia świadczeń powszechnych. Docelowo konieczne będzie stworzenie jednolitego i motywującego systemu wspierania bezrobotnych i poszukujących pracy poprzez silniejsze i bardziej jednoznaczne powiązanie świadczeń społecznych z udziałem w aktywnych programach rynku pracy i ekonomii społecznej. Dotyczy to osób, które nie mają przeciwwskazań zdrowotnych do podejmowania zatrudnienia. Jednocześnie rozbudowane zostanie wsparcie dla tych osób, które z przyczyn niezależnych nie są w stanie czerpać dochodów z pracy.

Konieczne będzie również wprowadzenie zmian w świadczeniach rehabilitacyjnych, tak aby zwiększyć ich pozytywne oddziaływanie na szybki powrót do pracy. Część świadczenia będzie bezpośrednio związana z uczestnictwem w dobrowolnych działaniach rehabilitacyjnych.

3. *Stan docelowy*

Stworzenie całościowego i efektywnego systemu zasiłków oraz świadczeń społecznych, w którym unika się ryzyka długotrwałego wykluczenia społecznego oraz stymulującego do usamodzielniania się ekonomicznego (podejmowania zatrudnienia na otwartym rynku pracy).

Narzędzie 40: Zaprojektowanie nowego systemu pomocy społecznej oraz polityki wsparcia rodzin opartego na dwóch perspektywach: indywidualnej i gospodarstwa domowego.

Etap życia: Aktywność zawodowa, uczenie się przez całe życie i rodzicielstwo

1. Stan obecny.

System świadczeń społecznych w niewystarczający sposób wpływa na poprawę sytuacji osób, które są jego beneficjentami. W wielu przypadkach świadczenia, które są kierowane do danej osoby stają się dodatkowym dochodem całego gospodarstwa domowego, co może powodować brak motywacji do poprawy sytuacji. Dzieje się tak m.in. w przypadku świadczeń pieniężnych kierowanych do osób indywidualnych, które są członkami gospodarstw domowych, szczególnie w systemie rentowym (w tym rent wypadkowych) oraz świadczeń kierowanych do osób niepełnosprawnych w stopniu lekkim lub umiarkowanym. System przyznawania świadczeń nie zawiera komponentów stymulowania do korzystania z usług publicznych, których celem jest poprawa sytuacji zawodowej i ekonomicznej danej osoby.

2. Działania

2.1. Już realizowane

Brak jest działań, które prowadziłyby do szerokich zmian w zakresie powiązania świadczeń społecznych w korzystaniem z systemu usług publicznych mających na celu poprawę sytuacji danej osoby oraz wzrostu perspektywy gospodarstwa domowego.

2.2. Planowane

Zbadane zostaną możliwości wzrostu zakresu świadczeń społecznych (ze szczególnym uwzględnieniem świadczeń rzeczowych) w kierunku ich powiązania z korzystaniem z usług publicznych. Będzie to w szczególności dotyczyć świadczeń systemu rentowego w tym rent wypadkowych, tak aby zwiększyć zakres odzyskiwania zdolności do pracy osób, które z powodu wypadków czy chorób zawodowych zostały czasowo wykluczone z rynku pracy. Prace te będą bezpośrednio powiązane z budową systemu powszechnego odstępu do nowoczesnych form rehabilitacji. Zbadane zostanie również wprowadzenie instrumentu, który pozwalałby członkowi gospodarstwa domowego nabyć umiejętności wspierające proces rehabilitacji osoby korzystającej ze świadczenia.

2.3. Niezbędne do podjęcia w przyszłości

Wprowadzone zostaną zmiany legislacyjne mające na celu wspieranie szybkiego odzyskiwania przez daną osobę sprawności społecznej i zawodowej. Część świadczenia pieniężnego zostanie przeznaczona na wsparcie rzeczowe realizowane poprzez dostęp do usług publicznych, w tym do systemu efektywnej rehabilitacji. W poszczególnych przypadkach możliwe będzie wprowadzenie świadczeń dla członków gospodarstw domowych, którzy będą mogli wspierać daną osobą w odzyskiwaniu samodzielności społecznej i zawodowej.

3. Stan docelowy

Wzrost odsetka osób powracających do zatrudnienia pomimo nabycia choroby zawodowej lub wypadku przy pracy. Ograniczenia wykorzystywania systemu świadczeń społecznych w innych celach niż te, dla których zostały powołane.

Narzędzie 41: Promocja elastycznych form zatrudnienia w tym telepracy.

Etap życia: **Aktywność zawodowa, uczenie się przez całe życie i rodzicielstwo**

1. Stan obecny.

Polskie prawo pozwala na stosowanie całego szeregu form pracy elastycznej i wspólnego dowolnego zarządzania czasem i miejscem pracy przez pracodawcę i pracobiorcę. Brak odpowiednich przepisów prawnych nie jest główną barierą dla stosowania elastycznych form zatrudnienia. Jest nią natomiast brak zaufania do elastycznych form zatrudnienia ze strony pracodawców i pracobiorców wynikający przede wszystkim z niewiedzy o możliwościach i zaletach tych rozwiązań, także niewiedzy na temat wiążących się z nimi ograniczeń i wymagań organizacyjnych.

W szczególności od 2007 roku obowiązują regulacje prawne dotyczące telepracy jako część Kodeksu Pracy. Przepisy te są krytykowane za niejasność sformułowań dotyczących przepisów BHP obowiązujących telepracownika i jego pracodawcę, oraz za niejasności związane z rozliczaniem kosztów zakupu i użytkowania urządzeń teleinformatycznych.

2. Działania

2.1. Już realizowane

Podstawowym działaniem jakie mogą wykonywać władze publiczne dla zwiększenia popularności elastycznych form zatrudnienia jest ich popularyzacja poprzez kampanie medialne oraz udostępnianie pełnej informacji o ich zastosowaniu. Działania takie prowadzone są już przez agencje publiczne – np. Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości. Podobne działania realizowane przez podmioty niepubliczne finansowane są też z środków Europejskiego Funduszu Społecznego zarówno na poziomie krajowym jak i regionalnych.

2.2. Planowane

Planowane jest dalsze finansowanie promocji oraz informacji o dostępnych formach pracy elastycznej w tym telepracy.

2.3. Niezbędne do podjęcia w przyszłości

Doskonalenie regulacji prawnych dotyczących elastycznych form zatrudnienia, poprawa przejrzystości przepisów, wypracowanie wytycznych w zakresie stosowania tych form zatrudnienia w praktyce, ustalenie minimalnych standardów dla każdego rodzaju elastycznego zatrudnienia, które musiałyby być uwzględnione w ramach umowy wiążącej pracownika z pracodawcą oraz ewentualnie opracowanie szablonów/wzorów umów dla poszczególnych rodzajów elastycznego zatrudnienia.

Ewentualna zmiana przepisów Kodeksu pracy w części dotyczącej telepracy na podstawie stanowiska wypracowanego przez partnerów społecznych w ramach Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych. Oznaczać to będzie zmiany, tak aby zlikwidować niejasności dotyczące podziału obowiązków dotyczących BHP pomiędzy pracownika i pracodawcę oraz wprowadzenie przepisów określających zasady rozliczania kosztów zakupu i eksploatacji sprzętu biurowego i teleinformatycznego.

Opracowanie materiałów i podręczników oraz prowadzenie szkoleń dla pracodawców i pracowników przede wszystkim dla małych i średnich przedsiębiorców, które dostarczałyby wiedzę pomocną dla praktycznego stosowania elastycznych form zatrudnienia. Aby działania te były skuteczne muszą być realizowane na dużą skalę i nie powinny ograniczać się wyłącznie do dużych aglomeracji. Wsparcie tworzenia rozwiązań modelowych społecznej odpowiedzialności biznesu, które określałyby normy dla

stosowania elastycznego zatrudnienia z poszanowaniem praw pracowniczych oraz powstawałyby w oparciu o dialog partnerów społecznych. W ramach tego modelu potrzebne jest także opracowanie systemu informowania pracowników o możliwościach, korzyściach i niedogodnościach podejmowania pracy w elastycznych formach tak, aby praca elastyczna była w większym stopniu akceptowana przez pracowników i ich organizacje oraz nie była traktowana jako narzucone wbrew woli rozwiązanie, które pogarsza sytuację pracownika i przyczynia się do segmentacji rynku pracy.

3. Stan docelowy.

Udział telepracowników w ogóle zatrudnionych na poziomie średniej UE15.

Udział zatrudnionych w formach elastycznych na poziomie średniej UE15.

Narzędzie 42: Poprawa dostępności do pomocy udzielanej przez publiczne służby zatrudnienia dla osób zainteresowanych poprawą swojej sytuacji na rynku pracy oraz dla pracodawców.

Etap życia: Aktywność zawodowa, uczenie się przez całe życie i rodzicielstwo

1. Stan obecny

Osoby zainteresowane poprawą swojej sytuacji na rynku pracy mogą korzystać z pomocy świadczonej przez urzędy pracy w zakresie informacji ogólnodostępnych i wybranych form realizacji usług rynku pracy, przewidzianych dla nich zgodnie z przepisami ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Osoby, które zdecydują się na rejestrację w urzędzie pracy jako osoby bezrobotne lub poszukujące pracy, mogą korzystać w szerszym zakresie z usług rynku pracy, mogą także być adresatami innych działań przewidzianych ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Najważniejszą z usług świadczonych przez urzędy pracy jest pośrednictwo pracy. Należy jednak zauważyć, że większość ofert zgłoszonych do urzędów pracy stanowią oferty pracy subsydiowanej, tj. oferty pracy będące efektem zaangażowania przez urzędy pracy środków Funduszu Pracy. Urzędy pracy mogą także stosować wobec osób zarejestrowanych inne formy pomocy wskazane w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Jednocześnie jednak większość osób przede wszystkim oczekuje na pomoc w formie odpowiedniej oferty pracy.

Ponadto istnieje istotny deficyt w zakresie dostępności osób bezrobotnych do innowacyjnych usług społecznych (np. przygotowywanych pod kątem specyficznych deficytów poszczególnych grup czy jednostek poszukujących zatrudnienia i z wykorzystywaniem nowych metod dotarcia do potencjalnych beneficjentów) pozwalających im podjąć stałe zatrudnienie, które może być również oferowane poza publicznymi instytucjami rynku pracy.

2. Działania

2.1. Już realizowane:

Aktualnie zarówno osoby zarejestrowane jak i niezarejestrowane mają dostęp do większości działań w ramach usług pośrednictwa pracy oraz części usług poradnictwa zawodowego i pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy. Mogą korzystać z ogólnie dostępnych ofert pracy znajdujących się na portalach internetowych (Centralna Baza Ofert Pracy dostępna jest na stronie www.psz.gov.pl), europejski portal ofert pracy prowadzony przez sieć EURES www.eures.gov.pl, oraz informacji zawodowej www.doradca2000.pl

Usługi rynku pracy w publicznych służbach zatrudnienia realizowane są zgodnie z obowiązującymi zasadami określonym przez rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 września 2010 r. w sprawie standardów i szczegółowych warunków prowadzenia przez publiczne służby zatrudnienia usług rynku pracy (Dz. U. Nr 177, poz. 1193), które w większości utrzymało dotychczasowe rozwiązania w zakresie tych usług obowiązujące od 2007 r. Pozwala to urzędowi pracy na realizowanie usług rynku pracy wobec klientów na porównywalnym poziomie we wszystkich urzędach.

Przepisy dotyczące standardów i warunków realizacji usług rynku pracy przyczyniły się do wzrostu jakości świadczonych usług oraz do wzrostu liczby realizujących je pracowników.

Poprawie dostępności do aktywizacji zawodowej służy również wyodrębnienie w strukturach powiatowych urzędów pracy centrów aktywizacji zawodowej (CAZ). Ponadto powiatowe urzędy

pracy mogą nawiązać współpracę z gminami tworząc lokalne punkty informacyjno – konsultacyjnych (LPiK), które w szczególności udzielają osobom zainteresowanym oraz pracodawcom informacji o możliwościach i zakresie udzielania pomocy określonej w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz rejestrują bezrobotnych i poszukujących pracy.

Sukcesywnie wprowadzane są również rozwiązania wiążące udział w aktywnych formach rynku pracy ze świadczeniami finansowymi dla bezrobotnych, jak np. dodatek szkoleniowy, stypendium, czy zachęcanie bezrobotnych do podejmowania pracy w okresach pobierania zasiłku dla bezrobotnych za pomocą dodatku aktywizacyjnego.

2.2. Planowane

Aby zapewnić wyższą skuteczność i dostęp do pomocy świadczonej przez publiczne służby zatrudnienia planuje się:

- doskonalenie usług rynku pracy i innych form oferowanej pomocy, w tym szersze wykorzystanie systemów teleinformatycznych przy jej udzielaniu,
- rozwój zasobów informacji przydatnych przy udzielaniu pomocy.

Cześć powyższych zadań jest i będzie realizowanych przy wykorzystaniu środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

Ponadto planuje się gromadzenie w jednym miejscu i upowszechnianie z wykorzystaniem systemów teleinformatycznych ogólnodostępnych informacji, dotyczących wolnych miejsc pracy w podmiotach administracji publicznej.

Z uwagi na potrzebę zweryfikowania czynników determinujących efektywność działania urzędów pracy, przeprowadzona zostanie analiza porównawcza rozwiązań organizacyjno – funkcjonalnych wdrażanych w powiatowych urzędach pracy, a także dokonana zostanie ocena wpływu zastosowanych rozwiązań na podejmowane przez powiatowe urzędy pracy działania aktywizacyjne. Badanie pt. Centra Aktywizacji Zawodowej – analiza i ocena, dobre praktyki, przewidziane jest do realizacji w ramach PO KL, w okresie 2011-2013.

2.3 Niezbędne do podjęcia w przyszłości

Działania zmierzające do dalszego funkcjonalnego i organizacyjnego wyodrębnienia CAZ ze struktury powiatowych urzędów pracy, tak by w przyszłości stały się one jednostkami samodzielnymi współodpowiedzialnymi za kształtowanie i realizację polityki rynku pracy na terenie powiatu.

Wzrost partnerstwa pomiędzy publicznymi służbami zatrudnienia, a innymi podmiotami rynku pracy w celu wzrostu dostępności bezrobotnych i poszukujących pracy do usług publicznych zwiększających ich szanse na podjęcie zatrudnienia w tym monitoring działań wspólnych ww. instytucji, współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego. Rozszerzenie dostępu do usług rynku pracy powinno również wiązać się z wypracowaniem nowych mechanizmów finansowania usług urzędów pracy.

Konieczna jest zmiana sposobu opłacania składek na ubezpieczenie zdrowotne za osoby bezrobotne, które nie są zainteresowane pomocą urzędów pracy. „Wyprowadzenie” funkcji płatnika składek ubezpieczeniowych z urzędu pracy umożliwi koncentrację urzędów na zadaniach o charakterze aktywizacyjnym i zwiększy dostępność do usług rynku pracy dla osób, które aktualnie nie mogą z nich korzystać, np. osób będących na emeryturze, które chciałyby powrócić do aktywności zawodowej. Zakres tych zmian będzie uzależniony od wyników analizy funkcjonowania rozwiązań dotyczących

gromadzenia środków finansowych ze składek na powszechne ubezpieczenie zdrowotne, w tym składek na powszechne ubezpieczenie zdrowotne osób bezrobotnych niepobierających zasiłku.

3 Stan docelowy

Ograniczenie liczby osób w wieku aktywności zawodowej narażonych na pozostawanie poza rynkiem pracy.

Wzrost efektywności działań aktywizacyjnych, skrócenie przeciętnego czasu pozostawania w bezrobociu.

Narzędzie 43: Zwiększenie zakresu zlecenia usług i instrumentów rynku pracy w sposób promujący efektywną aktywizację bezrobotnych, którzy mają największe trudności w znalezieniu pracy.

Etap życia: **Aktywność zawodowa, uczenie się przez całe życie i rodzicielstwo**

1. Stan obecny

Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy w art. 24 zawiera przepisy dotyczące zlecenia przez marszałka województwa lub starostę realizacji usług i instrumentów rynku pracy innym podmiotom. Zleceniobiorcami usług mogą być różne podmioty: jednostki samorządu terytorialnego, organizacje pozarządowe statutowo zajmujące się problematyką rynku pracy, związki zawodowe, organizacje pracodawców, instytucje szkoleniowe, agencje zatrudnienia oraz centra integracji społecznej. Zlecenia takie finansowane są z budżetów starostów lub marszałków, co powoduje, że w praktyce wykorzystanie kontraktowania usług czy instrumentów jest ograniczone.

Ponadto, od 1 lutego 2009 r. obowiązują również przepisy, określone w art. 61b ww. ustawy, umożliwiające staroście zawieranie z agencjami zatrudnienia umów na doprowadzenie skierowanego bezrobotnego będącego w szczególnej sytuacji na rynku pracy, do zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy przez okres co najmniej roku. Działania w ramach umowy finansowane są ze środków Funduszu Pracy.

2. Działania

2.1. Już realizowane

W 2010 roku Powiatowy Urząd Pracy w Gdańsku rozpoczął projekt pilotażowy dotyczący m.in. zawierania umów z agencjami zatrudnienia na doprowadzenie do zatrudnienia na innych warunkach niż przewiduje to ustawa o promocji zatrudnienia. Projekt pilotażowy PUP w Gdańsku ma być zakończony w 2012 r.

2.2. Planowane

Ocena dotychczasowych i stworzenie alternatywnych rozwiązań w zakresie zachęt do zawierania umów na doprowadzenie do zatrudnienia, obowiązujących w relacjach pomiędzy agencjami zatrudnienia i starostami. Upowszechnienie podejmowania działań, określonych w art. 24 ustawy lub wykonywania określonych usług na rzecz aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych oraz znajdujących się w szczególnie niekorzystnej sytuacji na rynku pracy, co stanowiłoby uzupełnienie działań publicznych służb zatrudnienia.

2.3. Niezbędne do podjęcia w przyszłości

Stworzenie obowiązku przeprowadzania analizy kosztów aktywizacji zawodowej przez publiczne służby zatrudnienia oraz niepubliczne podmioty rynku pracy. Zmiana zasad finansowania i podniesienie limitu środków jakie mogą być przeznaczane dla prywatnych i pozarządowych instytucji rynku pracy na doprowadzenie do zatrudnienia bezrobotnych będących w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy. Ograniczenie kategorii bezrobotnych, którzy są zaliczani do grup w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy, tak aby skumulować strumień środków na tych, których sytuacja jest rzeczywiście wyjątkowa. Zaproponowanie nowego instrumentu polityki rynku pracy polegającego na możliwości ogłaszania konkursów na doprowadzanie do zatrudnienia bezrobotnych, w których, na równych zasadach, brałyby udział publiczne, prywatne i pozarządowe instytucje rynku pracy. Wymagałoby to pozostawienia w gestii ministra właściwego ds. pracy większej puli środków, z których finansowane byłyby działania wyłonione w ramach konkursów.

3. Stan docelowy

Stworzenie systemu wsparcia dla bezrobotnych na zasadach komplementarności działań realizowanych przez publiczne służby zatrudnienia, instytucje pomocy społecznej oraz prywatne i pozarządowe instytucje rynku pracy, nie wykluczając konkurencji między nimi w pozyskiwaniu środków na prowadzenie wybranych instrumentów polityki rynku pracy.

Narzędzie 44: Stworzenie jednolitego systemu prognozowania i monitorowania popytu na pracę.

Etap życia: **Aktywność zawodowa, uczenie się przez całe życie i rodzicielstwo**

1. Stan obecny

W Polsce system monitorowania zmian na rynku pracy opiera się przede wszystkim na danych dotyczących bezrobocia rejestrowanego (zbieranych przez powiatowe urzędy pracy) oraz wynikach badania aktywności ekonomicznej ludności (BAEL). Ze względu na różnice metodologiczne dane z wymienionych źródeł są nieporównywalne, a ponadto poziom zagregowania danych w BAEL uniemożliwia ich wykorzystywanie przy podejmowaniu decyzji na poziomie powiatów, czy gmin. Obok wymienionych źródeł danych istnieją inne badania prowadzone przez Główny Urząd Statystyczny, jak badanie pracujących, czy badanie popytu na pracę. Niestety wyniki również niejednokrotnie mogą być wykorzystywane tylko do analiz na poziomie kraju lub województwa.

Równocześnie urzędy pracy w oparciu przede wszystkim o posiadane informacje nt. zarejestrowanych bezrobotnych i ofert pracy jakie pracodawcy zgłosili do urzędów pracy prowadzą monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych. Wprowadzie monitoring prowadzony jest w oparciu o ujednoczoną metodologię, to bazuje na ograniczonym zakresie danych, a zatem wykorzystywany może być przede wszystkim do określania kierunków szkoleń kierowanych do osób bezrobotnych na danym lokalnym rynku pracy. Jednocześnie realizacja tego zadania poprzez analizę jedynie ofert pracy zgłaszanych do urzędów oraz kwalifikacji zarejestrowanych bezrobotnych i poszukujących zatrudnienia nie przynosi zakładanych efektów. Zatem wszystkie dostępne źródła danych pozwalają na bieżące monitorowanie zmian na rynku pracy, ale nie pozwalają na ich prognozowanie nawet w średniej perspektywie.

2. Działania

2.1. Już realizowane

W ramach środków z Europejskiego Funduszu Społecznego niektóre wojewódzkie urzędy pracy powołały regionalne obserwatoria rynku pracy, których celem jest monitorowanie i prognozowanie zmian na danym regionalnym rynku pracy. W większości przypadków rozbudowano systemu monitorowania przy jednoczesnym braku działań w zakresie prognozowania, szczególnie popytu i podaży pracy. Działania wojewódzkich urzędów pracy mają charakter konkretnych projektów, co utrudnia harmonizację i spójność działań oraz powstanie jednolitego systemu monitorowania i prognozowania. Ponadto w niektórych projektach wykorzystywany jest dorobek Międzyresortowego Zespołu ds. Prognozowania Popytu na Pracę. Obecnie kwestie te są w gestii Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, które kontynuuje prace koncepcyjne nad powstaniem jednolitego systemu prognozowania zmian na rynku pracy. Ministerstwo przygotowało także do wykorzystania przez urzędy pracy metodykę i narzędzia określania zapotrzebowania na kwalifikacje na lokalnym i regionalnym rynku pracy (z wykorzystaniem danych monitoringu, planów pracodawców i prognoz eksperckich).

2.2. Planowane

W ramach środków z Europejskiego Funduszu Społecznego planowane jest opracowanie nowych zaleceń metodycznych prowadzenia monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych na lokalnym rynku pracy, co pozwoli lepiej identyfikować sytuację na rynku pracy w zakresie zawodów deficytowych i nadwyżkowych, jak również występujących kwalifikacji i umiejętności.

Przygotowany także zostanie program szkoleniowy oraz zostaną zrealizowane szkolenia dla pracowników urzędów pracy w zakresie stosowania metod i narzędzi określania zapotrzebowania na kwalifikacje na lokalnym i regionalnym rynku pracy (dla ok. 1000 osób, w ramach projektu POKL w 2012r).

2.3. Niezbędne do podjęcia w przyszłości

Stworzenie jednolitego systemu prognozowania zmian sytuacji na rynku pracy oraz popytu i podaży pracy, który będzie w stanie dostarczać niezbędnych informacji do podejmowania decyzji odnośnie stosowania instrumentów polityki rynku pracy oraz pozwoli przewidywać cykle koniunkturalne zarówno w skali kraju i regionów, ale również w perspektywie zmian jakie dokonują się w trakcie roku. Powinien on stanowić również jedno ze źródeł do podejmowania decyzji w zakresie polityki edukacyjnej, szkolnictwa wyższego oraz polityki imigracyjnej.

Doskonalenie i upowszechnianie metod i narzędzi określania zapotrzebowania na kwalifikacje na lokalnych i regionalnych rynkach pracy.

3. Stan docelowy

Zmniejszenie liczby bezrobotnych młodych osób, którzy dzięki możliwości podejmowania racjonalnych decyzji opartych na prognozowanym popycie i podaży pracy np. będą podejmowali kształcenie w zawodach na jakie będzie zapotrzebowanie.

Narzędzie 45: Dalsze ograniczenie zachęt do wychodzenia z rynku pracy w systemie emerytalnym

Etap życia: **Aktywność zawodowa, uczenie się dorosłych i rodzicielstwo**

1. Stan obecny.

Pomimo istotnej poprawy w ostatnich latach Polska wciąż charakteryzuje się jednym z najniższych w UE przeciętnym wiekiem przechodzenia na emeryturę i co za tym idzie jedną z najniższych stóp zatrudnienia powyżej 50-tego i do 74-tego roku życia (aktualnie 35.8% - EUROSTAT_2009). Oznacza to, iż nie jest w pełni wykorzystany potencjał wiedzy i doświadczenia jaki niosą ze sobą starsi pracownicy. Oznacza to także wyższe koszty utrzymania systemu emerytalno-rentowego. W związku z oczekiwanym starzeniem się społeczeństwa problem ten będzie w najbliższych latach dodatkowo zyskiwał na znaczeniu.

2. Działania

2.1. Już realizowane

Głównym działaniem zrealizowanym w tym kierunku była reforma emerytalna wiążąca przyszłą emeryturę z sumą składek wpłaconą przez pracownika i oczekiwanym czasem pobierania emerytury, co wyraźnie zwiększa oczekiwaną emeryturę z każdym dodatkowym rokiem zatrudnienia. Realizacja programu 50+ w ramach którego wprowadzono między innymi emerytury pomostowe oraz ograniczono możliwości przejścia na wcześniejsze emerytury. W tym kierunku zmierzały także działania zaostrzające politykę przyznawania uprawnień rentowych.

Jednocześnie realizowane są działania obniżające koszty zatrudnienia osób po 50 roku życia poprzez obniżenie składki na Fundusz Pracy oraz liczby dni choroby za które płaci pracodawca. Program zakłada także szereg działań zwiększających szanse zatrudnieniowe tej grupy pracowników poprzez programy szkoleniowe oraz promocyjne i uświadamiające.

2.2. Planowane

Rozpoczęcie konsultacji na temat metod wydłużania i zrównania wieku emerytalnego dla kobiet i mężczyzn tak, aby zakończyć ten proces do roku 2020.

2.3. Niezbędne do podjęcia w przyszłości

Kontynuacja działań opisanych w programie 50+.

Stopniowe podwyższanie ustawowego wieku emerytalnego oraz zrównywanie wieku emerytalnego dla kobiet i mężczyzn.

3. Stan docelowy.

Osiągnięcia stopy zatrudnienia 45% dla grupy wiekowej 15-74 do roku 2020.

Narzędzie 46: System włączania osób niepełnosprawnych do otwartego rynku pracy - poza chronionym rynkiem pracy (zakładami aktywności zawodowej i zakładami pracy chronionej).

Etap życia: **Aktywność zawodowa, uczenie się przez całe życie i rodzicielstwo**

1. Stan obecny:

Podstawowym warunkiem dla zapobiegania wykluczeniu społecznemu jest posiadanie zatrudnienia. Obecnie poziom zatrudnienia osób niepełnosprawnych jest na najniższym w Unii Europejskiej poziomie. Jednocześnie ponad 80 proc. osób niepełnosprawnych aktywnych zawodowo jest zatrudnionych w zakładach pracy chronionej, a przyjęty model wsparcia finansowego dla zatrudniania osób niepełnosprawnych ma bardzo istotne ograniczenia uniemożliwiające w praktyce zasadniczy wzrost aktywności zawodowej tej grupy społecznej. Należy jednak zauważyć, iż coraz więcej osób niepełnosprawnych pracuje na otwartym rynku pracy. Jednocześnie jednak na podstawie danych z Systemu Obsługi Dofinansowań i Refundacji PFRON widać wyraźnie, iż zatrudnienie w zakładach pracy chronionej, wciąż jest przeważające.

2. Działania

2.1. Już realizowane

Wprowadzone zmiany do ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych wprowadziły katalog zachęt do zatrudniania osób niepełnosprawnych, w tym na otwartym rynku pracy. Skutkowało to wzrostem zatrudnienia osób niepełnosprawnych zarówno w zakładach pracy chronionej jak i na otwartym rynku pracy, przy czym większą dynamikę wzrostu obserwowano na otwartym rynku pracy.

2.2. Planowane

Zwiększenie udziału pracowników niepełnosprawnych zatrudnionych na otwartym rynku pracy wśród pracowników niepełnosprawnych ogółem. W przyszłości, zatrudnienie w zakładach pracy chronionej znalazłyby wyłącznie osoby, których niepełnosprawność znacznie utrudnia bądź uniemożliwia podjęcie pracy na otwartym rynku pracy, natomiast pozostałe osoby niepełnosprawne podejmowałyby zatrudnienie w zwykłych warunkach rynkowych. Jednocześnie w pierwszym okresie wskazana jest zmiana roli jaką powinny pełnić zakłady pracy chronionej od tworzenia miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych do podmiotu w większym niż obecnie stopniu uczestniczącego w procesie wchodzenia lub powrotu na otwarty rynek pracy (wzrost znaczenia funkcji rehabilitacyjnej).

2.3. Niezbędne do podjęcia w przyszłości

Znalezienie sposobu finansowania zadań realizowanych obecnie ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych w sytuacji spadku wpływu do niego w wyniku wzrostu poziomu zatrudnienia osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy. Podjęcie decyzji o zmianie modelu funkcjonowania zakładów aktywności zawodowej.

3. Stan docelowy

Wzrost poziomu zatrudnienia osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy do 100 tys. przy jednoczesnym utrzymaniu poziomu zatrudnienia w ZPCh.

Narzędzie 47: Upowszechnienie uczenia się dorosłych, w szczególności w najbardziej efektywnych jego formach (uczenie się w pracy i środowisku zaangażowania społecznego, krótkie formy kursowe)

Etap życia: **Aktywność zawodowa, uczenie się przez całe życie i rodzicielstwo**

1. Stan obecny

Mimo wybijającego się na skalę światową pędu Polaków do edukacji formalnej (w tym do szkolnictwa wyższego), uczestnictwo w uczeniu się dramatycznie spada po ukończeniu edukacji formalnej. W Polsce bardzo niski jest procent osób w wieku 25-64 uczących się. Odsetek ten wynosi 4,7%, podczas gdy w UE 9,3% a cel UE do 2020 r. to 15%. Nie ma utrwalonych wzorców uczenia się dorosłych a ci dorośli (najczęściej tzw. „młodzi dorośli”), którzy się uczą, najczęściej wybierają trwające nawet 2-3 lata szkoły dla dorosłych, choć bardziej elastyczną i efektywną formą uczenia się dorosłych są krótkie formy i kursy, a przede wszystkim uczenie się w miejscu pracy i zaangażowania społecznego. Jednak istniejące przepisy w niewystarczający sposób skłaniają pracodawców do tworzenia zachęt oraz możliwości uczenia się w miejscu pracy i poza nim. Brakuje też zorganizowanego systemu angażowania pracodawców w system edukacji. Nie ma systemu uznawania kwalifikacji nabytych nieformalnie, co powoduje utrudnienie reorientacji zawodowej. Obecnie nie ma możliwości potwierdzania dokumentem o randze państwowej kompetencji uzyskanych w drodze uczenia się pozaformalnego i nieformalnego, w szczególności w zawodach i specjalnościach dla których nie istnieje ścieżka edukacji szkolnej lub rzemieślniczej.

2. Działania

2.1. Już realizowane

Opracowywanie dokumentu pt. „Perspektywa uczenia się przez całe życie”, który diagnozuje sytuację uczenia się przez całe życie w Polsce, a także proponuje działania służące upowszechnianiu uczenia się przez całe życie. Popularyzacja inicjatywy uczenia się przez całe życie, a także wzrost świadomości osób uczących się oraz pracodawców, że kluczowe są efekty uczenia, a nie sam fakt kształcenia. Tym samym rośnie waga uczenia się w sposób inny niż formalnie.

MPiPS opracowuje i upowszechnia (także poprzez Internet) zbiory materiałów informacyjnych, ważnych dla planowania kariery zawodowej i wyboru ścieżek edukacyjnych, w tym określających (1) nazwy i opisy zawodów występujących na rynku pracy (2) wymagania pracodawców co do kompetencji niezbędnych do wykonywania zawodów/zakresów pracy występujących na rynku pracy, (3) charakterystyki zawodów, (4) oferty instytucji szkoleniowych, (5) modułowe programy szkoleń do wykorzystania przez instytucje edukacyjne. Promowane są programy rynku pracy służące podnoszeniu kompetencji.

Projekt PARP Inicjatywa Firm Rodzinnych (IFR) jest bardzo udanym przykładem budowania wśród firm świadomości, że uczestnictwo właścicieli i pracowników firm w uczeniu się jest w ich interesie.

2.2. Planowane

W Ministerstwie Gospodarki trwają prace nad opracowaniem sposobów zachęcania przedsiębiorców do tworzenia warunków do nabywania kwalifikacji przez pracowników w miejscu pracy oraz poza nim. Opracowane metody będą włączone do programów wsparcia dla przedsiębiorstw, w szczególności dotyczących wspierania innowacyjnych MSP, w tym programów finansowanych ze środków wspólnotowych.

Po opracowaniu wdrożony zostanie Krajowy Rejestr Kwalifikacji (porównaj narzędzie nr 47), który pozwalałby między innymi na potwierdzanie efektów uczenia się, także w sposób inny niż formalnie. Potwierdzanie zdobytych w ten sposób kompetencji przez państwo wzmocni rolę uczenia się innego niż formalne, a tym samym przyczyni się do jego równoważnego traktowania. Ponadto, będzie rozwijana informacja zawodoznawcza, w tym zbiór standardów kompetencji wymaganych przez pracodawców.

2.3. Niezbędne do podjęcia w przyszłości

Oparcie polityki upowszechniania uczenia się dorosłych o następujące zasady:

- Najefektywniejszą formą uczenia się jest uczenie się w miejscu pracy i zaangażowania społecznego; z drugiej strony, każdy obywatel powinien mieć dostęp do form uczenia się (szczególnie pozaformalnego), jeśli jego pracodawca nie widzi potrzeby i nie daje możliwości uczenia się przez pracownika
- Niezależnie od przedmiotu, formy i miejsca uczenia się, uczenie powinno odbywać się w takim stylu, by jednocześnie budować kompetencje społecznej; uczenie się jest czynnością społeczną; indywidualny przyrost kompetencji jest ważny, ale nie najważniejszy, równie ważna (szczególnie w przypadku osób nieaktywnych zawodowo) jest sama stymulacja i aktywizacja, która daje uczenie się poprzez kontakt z innymi uczącymi się

Budowanie potrzeby szkoleniowej (na wzór projektu IFR PARP) wśród tych 70 % firm, które nie widzą potrzeby szkolenia swoich pracowników

Ze względu na duże zróżnicowanie regionalne w zakresie dostępności do instytucji oferujących instrumenty z zakresu uczenia się dorosłych konieczne jest stworzenie dodatkowej infrastruktury, co pozwoli zapewnić równy dostęp do kształcenia w tej formie. W celu wykorzystania tej infrastruktury konieczne będzie również zbudowanie systemu bodźców dla podejmowania kształcenia w poszczególnych etapach życia np. poprzez pokazywanie korelacji kwalifikacje -wynagrodzenia-bezpieczeństwo zatrudnienia oraz instrumenty skierowane do pracodawców.

Przygotowana zostanie polska adaptacja Europejskiej Klasyfikacji Umiejętności, Kwalifikacji i Stanowisk (European Skills, Competences and Occupations taxonomy — ESCO), z opisem umiejętności, kompetencji i kwalifikacji niezbędnych do pracy na kilku tysiącach stanowisk (5-6 tys.).

3. Stan docelowy.

- Odsetek uczących się w wieku 20-64 lata na poziomie 10% do roku 2020.
- Funkcjonujący system walidacji kwalifikacji zdobytych na drodze uczenia się pozaformalnego i nieformalnego.
- Funkcjonujący nowy system zachęt dla pracodawców umożliwiających lub organizujących edukację swoim pracownikom.
- Funkcjonująca polska wersja systemu ESCO.

Narzędzie 48: Budowa krajowych ram kwalifikacji, jako części europejskiej przestrzeni uczenia się przez całe życie i spójnych z Europejskimi Ramami Kwalifikacji.

Etap życia: **Aktywność zawodowa, uczenie się przez całe życie i rodzicielstwo**

1. Stan obecny

Brak Krajowych Ram Kwalifikacji (KRK) nawiązujących do Europejskich Ram Kwalifikacji utrudnia porównywalność świadectw i dyplomów oraz uniemożliwia powszechne uznawanie kompetencji uzyskanych w drodze uczenia się pozaformalnego i nieformalnego, niezależnie od miejsca, sposobu i czasu uczenia się – czyli niemożliwa jest ocena kwalifikacji niezależnie od kontekstu ich powstania.

Wydłuża to na przykład proces rekrutacji odpowiednich pracowników, co podnosi jej koszty. Jest to także poważna przeszkoda w stworzeniu systemu uzupełniania i potwierdzania kwalifikacji na drodze innej niż edukacja formalna, co wydłuża proces uczenia się.

Wprowadzenie KRK pozwoli na: uzyskiwanie każdego rodzaju kwalifikacji różnymi drogami; przeorientowanie procesu uczenia na efekty uczenia się; zwiększenie autonomii szkół wyższych odnośnie opracowywania programów studiów

2. Działania

2.1. Już realizowane

Od 2008 w MEN oraz IBE (Instytut Badań Edukacyjnych) trwają prace nad stworzeniem KRK dla Polski. Działa także międzyresortowy Zespół do spraw uczenia się przez całe życie, pracujący także nad KRK. W ramach tego zespołu Komitet Sterujący do spraw KRK odpowiada za koordynację prac w tym zakresie i wdrożenie wypracowanych rozwiązań.

2.2. Planowane

Trwa budowa/udoskonalanie modelu KRK w ramach aktualnie realizowanego projektu POKL. Planowane jest też wprowadzenie KRK do Ustawy o Szkolnictwie Wyższym.

2.3. Niezbędne do podjęcia w przyszłości

Upowszechnienie systemu alternatywnych form nabywania kwalifikacji z modułem ich dostosowywania się do zmieniającego się otoczenia gospodarczego.

3. Stan docelowy.

- Zakończenie budowy KRK i włączenie go do systemu europejskiego.
- Zakończenie działań implementacyjnych dotyczących wdrożenia KRK do polskiego systemu edukacji.

Narzędzie 49: Rozwijanie systemu wspierania finansowego uczenia się dorosłych.

Etap życia: **Aktywność zawodowa, uczenie się przez całe życie i rodzicielstwo**

1. Stan obecny

W tej chwili w Polsce nie ma wewnętrznie spójnego i całościowego systemu finansowania edukacji dorosłych, który odpowiadałby na wyzwania wiążące się z bardzo niskim udziałem Polaków w tej formie kształcenia.

Poza siecią publicznych i bezpłatnych szkół dla dorosłych (tzw. CKU) edukacja ta finansowana jest w sposób rozproszony w ramach obejmujących wybrane grupy społeczne programów publicznych (na przykład z Funduszu Pracy, PFRON), w bardzo niewielkim stopniu przez przedsiębiorstwa (przede wszystkim największe, inwestujące głównie w krótkie formy edukacji) oraz przez samych szkolących się (inwestujących w dłuższe formy kształcenia, owocujące podwyższeniem poziomu wykształcenia).

Bardzo istotnym elementem finansowania systemu edukacji dorosłych są pieniądze pochodzące z EFS. To zwiększone finansowanie nie przerodziło się jednak na razie w zwiększony odsetek dorosłych Polaków deklarujących udział w aktywności edukacyjnej. Wielokrotnie podkreślana jest też wątpliwa jakość i skuteczność szkoleń i innych działań edukacyjnych realizowanych w oparciu o te środki.

2. Działania

2.1. Już realizowane

W Ministerstwie Gospodarki trwają prace nad mechanizmami zachęcającymi przedsiębiorców do inwestowania w edukację ich pracowników.

Dzięki nowelizacji ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy od 2009 roku ułatwiono pracodawcom pozyskiwanie środków Funduszu Pracy na dofinansowanie szkoleń pracowników, a także osoby bezrobotne i niektóre kategorie osób poszukujących pracy mają ułatwiony dostęp do szkoleń i innych form aktywizacji ukierunkowanej na podnoszenie kwalifikacji i mogą ubiegać się o większą pomoc stypendialną w trakcie nauki.

2.2. Planowane

Zwiększenie efektywności szkoleń współfinansowanych lub finansowanych z Funduszu Pracy.

2.3. Niezbędne do podjęcia w przyszłości

W oparciu o istniejące rozwiązania i najlepsze praktyki międzynarodowe w horyzoncie najbliższych lat należy stworzyć spójny i całościowy system finansowania edukacji dorosłych skierowany do wszystkich grup społecznych. System ten powinien opierać się na montażu finansowym angażującym środki publiczne centralne i samorządowe, pracodawców jak i samych pracowników, tak aby skutecznie motywować wszystkich interesariuszy do oferowania i szerokiego uczestnictwa w edukacji ustawicznej o wysokiej jakości i efektywności.

System finansowania skierowany będzie przede wszystkim bezpośrednio do potencjalnych uczestników i może być oparty między innymi o tzn. indywidualne konta edukacyjne, bony edukacyjne i/lub dopłaty do kredytów na edukację.

Jednocześnie wzmocnione i uelastycznione będą mechanizmy zachęcające do inwestycji edukacyjnych pracodawców.

3. *Stan docelowy.*

Odsetek dorosłych Polaków uczestniczących w edukacji ustawicznej na poziomie średniej UE15 w roku 2020.

Narzędzie 50: Wsparcie mobilności terytorialnej poprzez odpowiednie elementy polityki mieszkaniowej w zakresie najmu.

Etap życia: **Aktywność zawodowa, uczenie się przez całe życie i rodzicielstwo**

1. Stan obecny

Polska charakteryzuje się relatywnie niskim wskaźnikiem migracji wewnętrznych. Jest to spowodowane między innymi niską dostępnością mieszkań, (zwłaszcza mieszkań na wynajem) w ośrodkach generujących miejsca pracy. Problem ten jest spowodowany między innymi niską skłonnością do inwestowania w mieszkania na wynajem, ze względu na wysokie ryzyko związane z regulacjami dotyczącymi ochrony praw lokatorów.

Problemem jest również deficyt dostępnych cenowo mieszkań dla osób, których nie stać na zakup/zakup/wynajem mieszkania po cenach rynkowych

2. Działania

2.1. Już realizowane

Wprowadzenie w roku 2009 regulacji dotyczących najmu okazjonalnego dotyczących umów najmu zawieranych przez osoby fizyczne, wprowadzających uproszczone procedury eksmisji z lokalu. Obniżenie w 2009 roku opodatkowania dochodów uzyskanych przez osoby fizyczne z tytułu najmu lokali.

2.2. Planowane

Zaprojektowanie nowego systemu finansowania społecznego budownictwa na wynajem w ramach Partnerstwa Publiczno-Prywatnego.
Wprowadzenie zmian regulujących zasady ochrony lokatorów w kontekście eliminacji ryzyka najmu.

2.3. Niezbędne do podjęcia w przyszłości

Wypracowania nowych rozwiązań dotyczących budownictwa społecznego. Stworzenie realnego rynku mieszkań na wynajem, w tym długookresowego. Znalezienie nowego modelu budowy i wykorzystywania mieszkań socjalnych, tak aby służyły one przede wszystkim obywatelom, którzy czasowo nie są w stanie zapewnić sobie mieszkania, również na zasadzie najmu.

3. Stan docelowy

Zwiększenie możliwości wynajmu dostępnego cenowo mieszkania przez osoby migrujące w poszukiwaniu pracy.

Narzędzie 51: Zwiększenie skali i efektywności działań nakierowanych na zmniejszenie liczby zachorowań i zgonów poprzez profilaktykę chorób o największej zachorowalności i śmiertelności

Etap życia: **Aktywność zawodowa, uczenie się dorosłych i rodzicielstwo**

1. Stan obecny

Pomimo istotnych zmian w sferze stanu zdrowia populacji, czego wyrazem jest wyraźne wydłużenie życia (zwłaszcza kobiet) w okresie transformacji systemowej, Polska pozostaje krajem, który na tle innych krajów UE wyróżnia się negatywnie, jeśli chodzi o wzorce zachorowalności i umieralności. Według danych NIZP-PZH nadwyżka umieralności z przyczyn chorób układu krążenia wynosi w Polsce (w odniesieniu do średniej unijnej) 54% dla kobiet i aż 80% dla mężczyzn. W przypadku chorób nowotworowych wartości te wynoszą odpowiednio 27% i 33%, ale w odniesieniu do wybranych schorzeń są drastycznie gorsze – np. umieralność na raka szyjki macicy jest 1,2 razy wyższa niż średnia unijna.

2. Działania

2.1 Już realizowane

W odniesieniu do chorób układu krążenia od roku 2003 wdrożono Narodowy Program Profilaktyki i Leczenia Chorób Układu Sercowo Naczyniowego – POLKARD. Program ten realizowany był dotąd w trzech edycjach (2003-2005, 2006-2008 i 2009). Obecnie jest realizowana edycja „Narodowego Programu Wyrównywania Dostępności do Profilaktyki i Leczenia Chorób Układu Sercowo-Naczyniowego na lata 2010 – 2012 POLKARD”, którego celem jest wsparcie działań na rzecz ograniczenia umieralności z powodu chorób układu sercowo-naczyniowego w Polsce przez działania na rzecz wyrównywania dysproporcji w dostępie do wysokospecjalistycznych świadczeń zdrowotnych w zakresie kardiologii, kardiologii dziecięcej, kardiologii i neurologii uwarunkowanych bazą sprzętową. Zmniejszą się także różnice w zakresie dostępu do diagnostyki. Priorytetem programu POLKARD na lata 2010-2012 jest doposażenie i wymiana wyeksploatowanego sprzętu w jednostkach zajmujących się diagnostyką i leczeniem chorób układu krążenia oraz zwiększenie świadomości społeczeństwa o roli zdrowego trybu życia w szczególności poprzez działania o charakterze medialno-edukacyjnym.

Realizowany jest *Narodowy program zwalczania chorób nowotworowych*, który przewiduje osiągnięcie następujących efektów: zmniejszenie umieralności z powodu nowotworów ogółem, zmniejszenie umieralności z powodu raka piersi i w stopniu znacznym raka szyjki macicy przez wprowadzenie na skalę populacyjną zorganizowanych badań przesiewowych mammograficznych i cytologicznych. W szczególności, kluczowe znaczenie mają dwa programy: *Populacyjny program wczesnego wykrywania raka piersi* i *Populacyjny program profilaktyki i wczesnego wykrywania raka szyjki macicy* oraz *Program badań przesiewowych dla wczesnego wykrywania raka jelita grubego* (realizowane w sposób ciągły od 2006 r., na podstawie ustawy z dnia 1 lipca 2005 r. o ustanowieniu programu wieloletniego Narodowy program zwalczania chorób nowotworowych (Dz. U. nr 143, poz. 1200 oraz z 2008 nr 54, poz. 325). Założony okres realizacji Narodowego programu to 2006-2015 r. W ramach *Populacyjnego programu profilaktyki i wczesnego wykrywania raka szyjki macicy* i *Populacyjnego programu wczesnego wykrywania raka piersi* realizowane są: badania cytologiczne w interwale raz na 3 lata u kobiet z przedziału wiekowego 25-59 lat, badania mammograficzne w interwale raz na 2 lata u kobiet z przedziału wiekowego 50-69 lat. Dodatkowo, na bieżąco odbywa się promocja programów poprzez edukacyjno-informacyjne akcje medialne oraz wysyłkę imiennych zaproszeń do kobiet. W ramach *Programu badań przesiewowych dla wczesnego wykrywania raka*

jelita grubego prowadzone są przesiewowe badania kolonoskopowe w populacji osób bezobjawowych w wieku 50-65 lat (plus 40-65 z wywiadem rodzinnym oraz 25-65 lat z rodziny HNPCC). Prowadzone są szkolenia kolonoskopistów i histopatologów uczestniczących w programie zmierzające do poprawy jakości badań.

Od 2005 roku realizowany jest *Narodowy Program Leczenia Hemofilii* na lata 2005-2011, Celem programu jest poprawa wyników leczenia hemofilii, ale także poprawa jakości życia chorych na hemofilię i pokrewne skazy krwotoczne poprzez substytucję czynników krzepnięcia. Realizacja obejmuje finansowanie zakupu czynników krzepnięcia do leczenia chorych na hemofilię i pokrewne skazy krwotoczne, w ilości określonej na dany rok w programie.

Głównymi działaniami programu jest:

1. Zapewnienie powszechnej dostępności czynników krzepnięcia,
2. Objęcie programem wywoływania tolerancji immunologicznej wszystkich chorych na hemofilię powikłaną krążącym antykoagulantem,
3. Zastępowanie preparatów osoczo pochodnych, koncentratami rekombinowanymi, w ciągu kolejnych lat realizacji programu i zwiększania środków finansowych na jego realizację,
4. Zastępowanie koncentratów czynników zespołu protrombiny- koncentratami aktywowanych czynników zespołu protrombiny i rekombinowanym czynnikiem VIIa w leczeniu krwawień u chorych na hemofilię powikłaną inhibitorem cz. VIII/ cz. IX w wysokim mianie.

Realizacja programu zdrowotnego *Leczenie antyretrowirusowe osób żyjących z wirusem HIV w Polsce w latach 2010-2011*, do celów którego jest ograniczenie skutków epidemii HIV/AIDS poprzez zapewnienie leczenia antyretrowirusowego – wraz z monitorowaniem jego skuteczności – u pacjentów zakażonych HIV i chorych na AIDS powodujące zmniejszenie zapadalności i śmiertelności z powodu AIDS w populacji osób żyjących z HIV oraz zmniejszenie ich zakaźności dla populacji osób zdrowych w Polsce.

Programem leczenia antyretrowirusowego obejmowane są wszystkie osoby zakażone HIV i chore na AIDS spełniające kryteria medyczne, których możliwość objęcia programem nie pozostaje w sprzeczności z aktualnie obowiązującymi przepisami prawa, w tym kobiety ciężarne zakażone HIV oraz noworodki urodzone z matek zakażonych HIV, zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie standardami. Program obejmuje też postępowanie poekspozycyjne po narażeniu na zakażenie HIV po ekspozycjach pozazawodowych wypadkowych.

2.2 Planowane

Kontynuowane będą działania we wszystkich wymienionych wyżej programach długoletnich. W każdym przypadku planowane jest monitorowanie realizacji założonych działań i ewentualne modyfikacje programów (np. w przypadku programu leczenia hemofilii monitorowanie dystrybucji czynników krzepnięcia).

Funkcjonujący obecnie „Narodowy Program Leczenia Hemofilii na lata 2005-2011” przyczynił się znacznie do poprawy leczenia chorych, co najlepiej obrazuje systematyczny wzrost wskaźnika zużycia czynnika VIII w przeliczeniu na 1 mieszkańca rocznie. Zgodnie z zaleceniami Światowej Organizacji Zdrowia (WHO) minimalny poziom ww. wskaźnika wynosi 2 jednostki czynnika VIII w przeliczeniu na 1 mieszkańca. W Polsce wskaźnik zużycia czynnika VIII na 1 mieszkańca wyniósł: w 2007 2,1 jedn., w 2008 roku 2,6 jedn., w 2009 roku 3,7 jedn., w 2010 roku 4,5 jednostki. Oznacza to ciągły wzrost nakładów finansowych na zakup czynników krzepnięcia, co w rezultacie prowadzi do stopniowego podnoszenia standardów opieki zdrowotnej nad tą grupą chorych.

2.3 Niezbędne do podjęcia w przyszłości

W przyszłości konieczne jest (obok kontynuacji obecnych działań) monitorowanie efektów realizowanych już programów oraz identyfikacja nowych zagrożeń. Krytyczny wymiar ma w tym przypadku analiza dynamiki zachorowalności i umieralności na wybrane jednostki chorobowe w przypadkach chorób układu krążenia oraz nowotworów odpowiedzialnych obecnie za dużą część nadwyżki umieralności w Polsce (w porównaniu z innymi krajami UE).

Konieczne jest również istotne rozszerzenie działań w zakresie przeciwdziałania i leczenia hemofilii (m.in. objęcie leczeniem domowym wszystkich chorych na ciężką hemofilię A i wszystkich chorych na ciężką hemofilię B, ciężką chorobę Von Willebranda i ciężkie postaci innych wrodzonych skaz krwotocznych, całkowite przejście z nisko oczyszczonych na wysoko oczyszczone koncentraty czynnika IX w leczeniu krwawień w przebiegu hemofilii B, upowszechnienie stosowania wtórnej profilaktyki krwawień śródstawowych, która ograniczy szybkość narastania artropatii hemofiliowej, kontynuację programu wywołania tolerancji immunologicznej (ITI) wobec czynnika VIII).

Niezależnie od tego większe niż obecnie znaczenie powinny mieć działania profilaktyczne, ale realizowane przy założeniu ich bardzo precyzyjnego dostosowania do potrzeb konkretnych grup docelowych (wyniki badań wskazują, że tylko taka profilaktyka może być efektywna).

3 Stan docelowy

W odniesieniu do chorób układu krążenia: zmniejszenie odsetka kobiet umierających przed 64 rokiem życia o 7%, zmniejszenie odsetka mężczyzn umierających przed 64 rokiem życia o 20 %,.

Zmniejszenie zachorowalności na nowotwory o około 10% oraz poprawy skuteczności leczenia chorób nowotworowych w Polsce do poziomu osiąganego w krajach Zachodniej i Północnej Europy, czyli osiągnięcia ok. 40% wyleczeń i przeżyć 5-letnich u mężczyzn i ok. 50% wyleczeń i przeżyć 5-letnich u kobiet. Spadek współczynnika zgonów na 100 000 mieszkańców z powodu nowotworów o 15%, spadek współczynnika zgonów na 100 000 mieszkańców z powodu raka piersi o 15%, spadek liczby zgonów z powodu raka szyjki macicy z 2000 do 500 (o 75%).

Objęcie leczeniem jak największej grupy chorych powinno umożliwić docelowo stabilizację liczby zachorowań na AIDS, zauważalny spadek śmiertelności z powodu AIDS, a także wydłużenie się okresu przeżycia pacjentów zakażonych HIV i chorych na AIDS (w założeniu dając szanse na powrót do funkcji społecznych i rodzinnych).

Stosowanie profilaktyki antyretrowirusowej w grupie noworodków urodzonych przez matki zakażone HIV, prowadzi do zmniejszenia się odsetka zakażeń noworodków, pozwalając na dalszą poprawę tych wskaźników.

Opierając się na analizie dynamiki wzrostu zakażeń HIV oraz sytuacji epidemiologicznej AIDS w Polsce, a także dotychczasowej dynamice wzrostu liczby osób chorych włączonych do terapii ARV, można z dużym prawdopodobieństwem przyjąć założenie 15 – 20 % wzrostu liczby leczonych, jak miało to miejsce w ostatnich latach.

Zdrowie chorych na hemofilię i pokrewne skazy krwotoczne, a także komfort ich życia zależy w głównej mierze od dostępu do koncentratów czynników krzepnięcia. Realizacja w kolejnych latach programu doprowadziła do znacznej poprawy zaopatrzenia w bezpieczne czynniki krzepnięcia, co w rezultacie prowadzi do stopniowego podnoszenia standardów opieki zdrowotnej w tej grupie chorych. Systematycznie zwiększa się zakres leczenia domowego, które jest najbardziej efektywną formą opieki nad chorymi na hemofilię, co zdecydowanie zmniejszyło ilość hospitalizowanych pacjentów.

Narzędzie 52: Zwiększenie skali i efektywności działań nakierowanych na zmniejszenie liczby zachorowań i zgonów poprzez profilaktykę chorób cywilizacyjnych

Etap życia: **Aktywność zawodowa, uczenie się dorosłych i rodzicielstwo**

1. Stan obecny

Choroby cywilizacyjne to jeden z największych obecnie problemów zdrowotnych społeczeństw państw wysoko rozwiniętych i krajów szybko rozwijających się, do grona, których zaliczana jest również Polska. Zjawiskami mającymi decydujący wpływ na wzrost zachorowań na choroby cywilizacyjne są niezmiennie: nieustający postęp technologiczny oraz coraz bardziej odczuwalne dla zwykłego człowieka negatywne skutki zanieczyszczenia środowiska naturalnego. Czynniki sprzyjającymi rozwojowi chorób zaliczanych do grupy schorzeń o podłożu cywilizacyjnym, takich jak: cukrzyca, nadwaga i otyłość, choroby układu krążenia, nowotwory, są: czynniki związane z nowoczesnym stylem życia, to znaczy z siedzącym trybem życia, całkowitym brakiem aktywności fizycznej lub ograniczeniem ćwiczeń do minimum, stosowanie diety bogatej w produkty wysokotłuszczowe i zawierającej zbyt dużą ilość cukrów, palenie tytoniu, nadużywanie alkoholu, stres.

Jednym z przykładów choroby, której wzrost zachorowalności związany jest ściśle z rozwojem cywilizacyjnym jest cukrzyca. W Polsce obecnie na cukrzycę choruje ponad 2 mln osób, z czego około 25% stanowią chorzy nieświadomi swojej choroby. Chorobowość z powodu cukrzycy w ogólnej populacji Polski wynosi około 6,54% (w tym 5,81% mężczyźni i 7,25% kobiety). W populacji powyższej 18 roku życia współczynnik ten wynosi 8% (w tym 7,15% mężczyźni i 8,9% kobiety), natomiast wśród dzieci poniżej 15 roku życia liczbę diabetyków szacuje się na 17,7 przypadków na 100 tys. mieszkańców. Prognozuje się, iż w przeciągu najbliższych 15 - 20 lat nastąpi podwojenie liczby chorych na cukrzycę w Polsce.

Kolejnym ważnym zagrożeniem są zaburzenia psychiczne czy szeroko rozumiane problemy z zakresu zdrowia psychicznego wynikające między innymi z drastycznie zwiększonego narażenia na stres i z dynamiki przemian we współczesnym świecie.

2. Działania

2.1 Już realizowane

W związku ze znacznym wzrostem liczby zachorowań na schorzenia związane w sposób bezpośredni oraz pośredni z negatywnymi skutkami rozwoju cywilizacji podjęto realizację *Narodowego programu przeciwdziałania chorobom cywilizacyjnym*. Program złożony jest z modułów tematycznych odpowiadających konkretnym jednostkom chorobowym, przy czym z założenia charakter tego katalogu jest otwarty, tj. włączenie doń warunkowane jest pojawieniem się nowego zjawiska epidemiologicznego, wdrożeniem nowych procedur medycznych czy też przedsięwzięć profilaktycznych. Pierwsze trzy moduły odpowiadają bieżącym potrzebom zdrowotnym społeczeństwa polskiego i są to: *Narodowy program zapobiegania nadwadze i otyłości oraz przewlekłym chorobom niezakaźnym poprzez poprawę żywienia i aktywności fizycznej*, *Program prewencji i leczenia cukrzycy w Polsce* oraz *Program eliminacji niedoboru jodu w Polsce*.

2.2 Planowane

Planowana jest kontynuacja poszczególnych działań realizowanych obecnie w ramach ww. programów zdrowotnych. W krótkiej perspektywie czasowej szczególne znaczenie mają działania realizowane w ramach *Narodowego programu przeciwdziałania chorobom cywilizacyjnym*:

- W *Programie zapobiegania nadwadze i otyłości oraz przewlekłym chorobom niezakaźnym poprzez poprawę żywienia i aktywności fizycznej* zawarto działania nakierowane na profilaktykę takich chorób cywilizacyjnych jak: schorzenia układu krążenia, cukrzyca typu II, niektóre nowotwory, nadciśnienie tętnicze czy osteoporoza. Podstawowymi elementami części poświęconej nadwadze i otyłości będzie opracowanie i wdrożenie zadań mających na celu: zmniejszenie występowania zjawiska nadwagi i otyłości, zwłaszcza wśród dzieci i młodzieży, promowanie zdrowego trybu życia, edukacji dietetycznej oraz wzrostu aktywności fizycznej; zmniejszenie zachorowalności i jednocześnie umieralności na przewlekłe choroby niezakaźne; znaczące ograniczenie wydatków na ochronę zdrowia przeznaczanych na leczenie negatywnych skutków nadwagi i otyłości, zwłaszcza tych ekonomicznych związanych z niemożnością kontynuacji aktywności zawodowej oraz zależnością od rent i zasiłków z powodu niemożności podjęcia pracy ze względu na zły stan zdrowia.
- W ramach programu zdrowotnego pn.: *Program prewencji i leczenia cukrzycy w Polsce* realizowane są zadania mające na celu poprawę stanu wiedzy społeczeństwa na temat cukrzycy poprzez stałe upowszechnianie w społeczeństwie wiedzy o cukrzycy i zdrowym stylu życia, stworzenie systemu szkoleń dla pacjentów, ich rodzin oraz poprawę jakości opieki nad chorymi na cukrzycę poprzez działania edukacyjne na rzecz tej grupy chorych oraz poprzez szkolenia przygotowujące do pracy na stanowisku edukatora cukrzycy prozdrowotnych. Planowana jest kontynuacja działań obecnie realizowanych ze szczególnym uwzględnieniem zadań dotyczących zwiększenia świadomości i wiedzy na temat cukrzycy wśród społeczeństwa, zmniejszenia występowania czynników ryzyka (zapobieganie występowania cukrzycy typu 2), stworzenia skutecznych strategii zapobiegania powikłaniom związanym z leczeniem cukrzycy oraz
- Działania w ramach *Programu eliminacji niedoboru jodu w Polsce* to główne metody oceny skuteczności profilaktyki jodowej, ocena profilaktyki jodowej u kobiet w ciąży, ocena częstości wola i poziomu jodurii u kobiet w ciąży, analiza poziomu tyreotropiny (TSH) u noworodków, kontrola stanu endemii u dzieci szkolnych oraz w populacji dorosłych, ocena jakości jodowania soli kuchennej oraz ocena indukowanej nadczynności tarczycy i zapadalności na zróżnicowanego raka tarczycy. Działania będą kontynuowane w zakresie monitorowania profilaktyki jodowej i jej skuteczności w grupie kobiet ciężarnych, karmiących, niemowląt oraz dzieci, jak również w zakresie prowadzenia akcji edukacyjnej w Polsce promującej profilaktykę jodową.

Dodatkowo planowane jest podjęcie działań w ramach *Narodowego Programu Ochrony Zdrowia Psychicznego*, który byłby Krajowym Planem Działania w zakresie promocji zdrowia psychicznego i zapobiegania zaburzeniom psychicznym. Zakłada się osiągnięcie następujących efektów: zmniejszenie występowania zaburzeń psychicznych do roku 2015, w tym liczby samobójstw, zmniejszenie liczby osób z dyskomfortem psychicznym, a zwłaszcza z objawami lękowymi, depresyjnymi, reakcjami kryzysowymi, myślami samobójczymi, promowanie zdrowia psychicznego poprzez dostarczanie wiedzy i umiejętności potrzebnych do prawidłowego psychospołecznego rozwoju dzieci i młodzieży oraz rozwiązywania problemów życiowych; kształtowanie zachowań korzystnych dla zdrowia psychicznego, zwiększenie liczby programów oraz placówek oferujących profesjonalną pomoc i poradnictwo dla osób narażonych na zaburzenia zdrowia psychicznego – dzieci i młodzieży, osób starszych, bezrobotnych, osób narażonych na przemoc oraz poprawę jakości życia osób chorych na przewlekłe choroby psychiczne.

2.3 Niezbędne do podjęcia w przyszłości

W przyszłości konieczne jest (obok kontynuacji obecnych działań) monitorowanie efektów realizowanych już programów oraz identyfikacja nowych zagrożeń. Szczególne znaczenie ma to w przypadku chorób cywilizacyjnych stanowiących obecnie jedno z głównych zagrożeń zdrowotnych większości społeczeństw na świecie.

3 Stan docelowy

Systematyczne wdrażanie działań o kompleksowym charakterze profilaktycznym, w formie programów zdrowotnych dotyczących jak najszerszego kręgu zagadnień związanych z chorobami cywilizacyjnymi, pozwalających na zmniejszenie negatywnych skutków zdrowotnych w społeczeństwie.

W odniesieniu do zdrowia psychicznego: zmniejszenie o 15% liczby osób korzystających z różnych form opieki psychologicznej i psychiatrycznej, zwiększenie o 50% liczby programów i liczby instytucji realizujących programy promocji zdrowia psychicznego i profilaktyki oraz stworzenie centrów zdrowia psychicznego i zespołów opieki środowiskowej w 50% powiatów.

Narzędzie 53: Zwiększenie skali i efektywności działań nakierowanych na zmniejszenie liczby zgonów powodowanych przez wypadki i urazy

Etap życia: **Aktywność zawodowa, uczenie się dorosłych i rodzicielstwo**

1. Stan obecny

Jednym z wymiarów, który bardzo niekorzystnie wyróżnia Polskę na tle innych krajów Unii Europejskiej jest umieralność w konsekwencji wypadków i urazów. Według danych NIZP-PZH tzw. przyczyny zewnętrzne to trzecia co do wagi przyczyna zgonów polskich mężczyzn, odpowiadały one za utratę odpowiednio 33% (dla mężczyzn) i 16% (dla kobiet) potencjalnych lat życia. Działania ze strony państwa mają za zadanie zwiększenie przestrzegania zasad ruchu bezpieczeństwa drogowego (a w tym – zwiększenie znajomości i przestrzegania przepisów ruchu drogowego przez pieszych i kierowców, egzekwowanie przestrzegania przepisów ruchu drogowego, poprawa infrastruktury technicznej dróg), co w konsekwencji ma doprowadzić do ograniczenia liczby wypadków komunikacyjnych oraz zmniejszenie stopnia ciężkości obrażeń doznawanych w wyniku wypadków komunikacyjnych. W Krajowym Programie Bezpieczeństwa Ruchu Drogowego 2005-2007-2013 przyjęto obniżenie liczby ofiar śmiertelnych w wypadkach drogowych: • do poziomu nie więcej niż 2.800 osób w roku 2013, • do poziomu nie więcej niż 1.500 osób w roku 2020. Ponadto, wyznaczono dwa pośrednie cele etapowe, które równocześnie będą punktami kontrolnymi realizacji strategii, • rok 2007 - nie więcej niż 4300 ofiar śmiertelnych, • rok 2010 - nie więcej niż 3500 ofiar śmiertelnych. • zmniejszenia częstości przekroczeń prędkości o 50%, • zwiększenia udziału stosowania pasów bezpieczeństwa w samochodach osobowych do 95% z przodu, • zmniejszenie uczestnictwa w ruchu pod wpływem alkoholu o 50%. Co istotne, wraz ze zmianami demograficznymi i oczekiwaną wydłużoną aktywnością zawodową konieczne są intensywne działania w obszarze higieny i bezpieczeństwa pracy, które przyczynią się do dostosowania miejsc pracy do możliwości i oczekiwań pracowników, ale również – co bardzo ważne – zmniejszą narażenie na ryzyko wypadku w pracy. Wraz ze starzeniem się społeczeństwa narastała będzie liczba zgonów z przyczyn zewnętrznych tj. upadków, które u osób w wieku 65 lat i więcej stanowią 38% zgonów, zaś u osób w wieku 80 lat i więcej 50% zgonów.

2. Działania

2.1. Już realizowane

Kwestie wysokiej wypadkowości i śmiertelności ofiar wypadków stały się podstawą do wypracowania i zdefiniowania programu GAMBIT8. Zakłada on realizację następujących efektów: zmniejszenie odsetka ofiar śmiertelnych wskutek urazów powstałych w wyniku wypadków drogowych, zmniejszenie liczby urazów powstałych w wyniku wypadków przy pracy do połowy stanu z 2005 roku oraz zmniejszenie liczby urazów powstałych w wyniku wypadków w szkole przynajmniej do połowy stanu z 2005 roku.

2.2. Planowane

Kontynuowane będą działania w ramach programu GAMBIT8.

Niezależnie od tego planowane są szeroko zakrojone działania zmierzające do zmniejszenia narażenia na czynniki szkodliwe w środowisku życia i pracy oraz ich skutków zdrowotnych i poprawy stanu sanitarnego kraju. W szczególności, dla poprawy sytuacji zdrowotnej populacji kluczowe są następujące aspekty: zmniejszenie wielkości emisji do atmosfery niebezpiecznych substancji oraz ich prekursorów, zmniejszenie narażenia na ponadnormatywne stężenia zanieczyszczeń powietrza atmosferycznego, powietrza wewnątrz pomieszczeń przeznaczonych na pobyt ludzi oraz na

ponadnormatywne poziomy hałasu zwłaszcza emitowanego przez środki transportu, poprawa jakości wód powierzchniowych służących do zaopatrzenia ludności oraz wód w kąpieliskach publicznych, zmniejszenie narażenia na ponadnormatywne stężenia i natężenia szkodliwych czynników występujących w środowisku pracy, zwłaszcza na czynniki rakotwórcze i alergiczne oraz ograniczenie czynników stresogennych w miejscu pracy oraz negatywnych skutków zdrowotnych spowodowanych traumą, mobbingiem i agresją w miejscu pracy.

2.3. Niezbędne do podjęcia w przyszłości

W przyszłości konieczne jest (obok kontynuacji obecnych działań) monitorowanie efektów realizowanych już programów oraz identyfikacja nowych zagrożeń. W szczególności, konieczna będzie analiza, na ile miejsca pracy odpowiadają możliwościom starzejącej się populacji pracowników.

3. Stan docelowy

Zmniejszenie częstości urazów powstałych w wyniku wypadków i ograniczenie ich skutków, w szczególności: spadek liczby ofiar śmiertelnych w wypadkach samochodowych o 54% (do roku 2015), spadek liczby wypadków pracy o 50% (do roku 2015).

Narzędzie 54: Efektywna kontrola stanu bezpieczeństwa i higieny pracy.

Etap życia: **Aktywność zawodowa, uczenie się przez całe życie i rodzicielstwo**

1. Stan obecny.

Przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy są w Polsce określone głównie w ustawie – Kodeks prac oraz w aktach wykonawczych, uwzględniających prawo Unii Europejskiej z tego zakresu.

W ubiegłym roku PIP przeprowadziła blisko 88 tys. kontroli u ponad 65 tys. pracodawców. W ich wyniku zlikwidowano bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia i życia w odniesieniu do ponad 80 tys. pracowników oraz wyeliminowanie nieprawidłowości z zakresu legalności zatrudnienia w odniesieniu do ponad 90 tys. osób. Wyegzekwowano również należności dla pracowników na kwotę 114 mln zł.

2. Działania

2.1. Już realizowane

Dokonywany jest przegląd regulacji w zakresie BHP, tak aby wyeliminować przepisy, których stosowanie jest bezcelowe z punktu widzenia ochrony pracowników, a które utrudniają i zwiększają koszty prowadzenia działalności gospodarczej.

2.2. Planowane

Planowana jest zmiana przepisów w zakresie BHP odnośnie telepracy. Przegląd działania Państwowej Inspekcji Pracy w kontekście skuteczności jej działań wraz z rekomendacjami dla zmian legislacyjnych. Działanie to będzie realizowane w ramach działania Rady Ochrony Pracy działającej przy Sejmie RP.

2.3. Niezbędne do podjęcia w przyszłości

Przygotowanie ustawy nowelizującej ustawę Kodeks Pracy w zakresie przepisów BHP, tak aby usunąć z niej przepisy nie przyczyniające się do poprawy ochrony pracowników a zmniejszających konkurencyjność przedsiębiorstw. Stworzenie regulacji zwiększających nadzór nad przedsiębiorstwami prowadzącymi działalność gospodarczą, która potencjalnie może stanowić zagrożenie dla występowania wypadków o skutkach w wymiarze globalnym.

3. Stan docelowy

Zmniejszenie liczby wypadków przy pracy ze skutkiem śmiertelnym lub z poważnymi obrażeniami ciała o 20 proc.

Narzędzie 55: Wzrost świadomości pracodawców w zakresie kształtowania warunków pracy.

Etap życia: **Aktywność zawodowa, uczenie się przez całe życie i rodzicielstwo**

1. Stan obecny

Zgodnie z Ustawą „Kodeks pracy” pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy (Art. 15). Ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy i jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki (Art. 207, § 1, § 2).

Tymczasem wyniki kontroli przeprowadzonych przez Państwową Inspekcję Pracy w 2010 r. pokazały, że ponad 50% przyczyn wypadków przy pracy dotyczyło niewłaściwej organizacji pracy w przedsiębiorstwach oraz niewłaściwego stanu technicznego czynnika materialnego.

W związku ze stwierdzonymi w czasie kontroli naruszeniami przepisów bhp zostało wydanych ponad 330 tys. decyzji, z czego 9,5 tys. decyzji dotyczyło wstrzymania pracy, a 33 decyzje nakazywały zaprzestanie działalności zakładu. U ponad 22 tys. skontrolowanych pracodawców stwierdzono wykroczenia przeciwko prawom pracownika, w większości dotyczące nieodpowiedniego przygotowania do pracy.

W 45% kontrolowanych małych zakładach pracy stwierdzono nieprawidłowości w uaktualnianiu oceny ryzyka zawodowego o zagrożenia, które doprowadziły do wypadku.

Ww. statystyki świadczą o braku wystarczającej świadomości pracodawców w zakresie kształtowania warunków pracy w swoich zakładach.

2. Działania

2.1. Już realizowane

Działania edukacyjne i informacyjne skierowane do pracodawców.

Kampanie społeczne dotyczące bezpieczeństwa pracy, realizowane w Polsce głównie przez Krajowy Punkt Centralny Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (Centralny Instytut Ochrony Pracy - Państwowy Instytut Badawczy) oraz Państwową Inspekcję Pracy w celu zwiększenia świadomości pracodawców z zakresu bezpieczeństwa pracy.

Wprowadzone narzędzia ekonomiczne (zróżnicowana składka na ubezpieczenie społeczne z tytułu wypadków i chorób zawodowych) mające zwiększyć zainteresowanie finansowe pracodawców działaniami służącymi poprawie warunków pracy w przedsiębiorstwach.

Promowanie przedsiębiorstw wyróżniających się szczególną dbałością o warunki pracy i wysokim poziomem bezpieczeństwa pracowników poprzez rozwój Forum Liderów Bezpiecznej Pracy.

Wspieranie pracodawców w zakresie zapewniania bezpiecznych i higienicznych warunków pracy poprzez upowszechnianie dobrych praktyk z zakresu bezpieczeństwa pracy.

Wspieranie właścicieli małych i średnich przedsiębiorstw w zakresie zapewniania bezpiecznych i higienicznych warunków pracy poprzez rozwój struktur sieciowych: Sieci Ekspertów ds. BHP, certyfikowanych przez CIOP-PIB oraz Regionalnych Ośrodków BHP.

2.2 Planowane

Biorąc pod uwagę konieczność stałego wspierania pracodawców w zakresie poprawy bezpieczeństwa pracy w ich przedsiębiorstwach oraz potrzebę dalszego podnoszenia ich świadomości w zakresie prawidłowego kształtowania warunków pracy ich pracowników stosownie do zmian technicznych i organizacyjnych procesów pracy, planowane jest:

- kontynuowanie realizacji kampanii społecznych i innych przedsięwzięć dotyczących bezpieczeństwa pracy, według przyjętego i stale doskonalonego modelu działań
- zachęcanie przedstawicieli przedsiębiorstw do opracowywania dobrych praktyk bhp oraz podejmowanie działań mających na celu ich upowszechnianie wśród pracodawców
- promowanie zasad społecznej odpowiedzialności biznesu w odniesieniu do bezpieczeństwa pracy
- doskonalenie treści i form szkoleń bhp dla pracodawców

2.3 Niezbędne do podjęcia w przyszłości

Opracowywanie i wdrażanie zróżnicowanych narzędzi kształtowania świadomości pracodawców z zakresu bezpieczeństwa pracy.

Dotarcie z działaniami edukacyjnymi i informacyjnymi z zakresu bezpieczeństwa pracy do jak najszerszego grona przedstawicieli polskich przedsiębiorstw, w tym szczególnie małych i mikro.

Wypracowanie narzędzi zachęcających przedstawicieli mikro- i małych przedsiębiorstw do inwestowania w poprawę warunków pracy.

Wypracowanie korzyści wynikających dla pracodawców z inwestowania w bezpieczeństwo pracy

Podniesienie poziomu wiedzy pracodawców z zakresu bhp poprzez udoskonalanie rynku usług bhp w Polsce

3 Stan docelowy

Zmniejszenie liczby wypadków powodowanych przez niewłaściwą organizację pracy oraz niewłaściwy stan techniczny czynnika materialnego.

Narzędzie 56: Poprawa warunków pracy przez powszechny rozwój kultury bezpieczeństwa pracy.

Etap życia: **Aktywność zawodowa, uczenie się przez całe życie i rodzicielstwo**

1. Stan obecny

Wg danych GUS najczęstszą przyczyną wypadków są ciągle błędy ludzkie. Nieprawidłowe zachowanie się pracowników było przyczyną ponad połowy wszystkich wypadków przy pracy w 2010 r.

Ponieważ prawidłowe lub nieprawidłowe zachowania są wynikiem postaw i przekonań, poprawa warunków pracy powinna się opierać na ich zmianie na probezpieczne. W ten sposób jest budowana kultura bezpieczeństwa, na którą składają się przede wszystkim: świadomość pracodawców i pracowników, wyznawane przez nich wartości, reprezentowane postawy i podejmowane działania. Kultura bezpieczeństwa w przedsiębiorstwie jest też wynikiem stylu i jakości zarządzania bezpieczeństwem pracy w tym przedsiębiorstwie.

W ostatnich latach przeprowadzono szereg badań, z których wynika, iż wysoki poziom kultury bezpieczeństwa w przedsiębiorstwie przekłada się też na większą troskę samych pracowników o własne zdrowie i bezpieczeństwo oraz mniejszą liczbę wypadków.

2. Działania

2.1. Już realizowane

Ocena kultury bezpieczeństwa w polskich przedsiębiorstwach.

- Dostarczanie narzędzi wspierających kształtowanie kultury bezpieczeństwa (np. plakaty).
- Kształtowanie probezpiecznych postaw pracowników i pracodawców poprzez organizowanie kampanii społecznych dotyczących bezpieczeństwa pracy (z wykorzystaniem konferencji, seminariów, warsztatów, przedsięwzięć plenerowych).
- Promowanie wśród przedstawicieli przedsiębiorstw nowoczesnych rozwiązań technicznych i organizacyjnych służących poprawie kultury i bezpieczeństwa pracy, m.in. podczas targów i wystaw.
- Promowanie zaangażowania pracodawców i pracowników w działania zmierzające do poprawy warunków pracy poprzez organizowanie konkursów (m.in. *Ogólnopolski Konkurs Poprawy Warunków Pracy*).
- Promowanie wzorów bezpiecznego organizowania pracy w przedsiębiorstwie poprzez organizowanie konkursów dla pracodawców (m.in. konkurs *Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej*).
- Upowszechnianie dobrych praktyk z zakresu kształtowania kultury bezpieczeństwa pracy wśród pracowników i pracodawców.

2.2 Planowane

- Kontynuowanie działań służących kształtowaniu kultury bezpieczeństwa pracy.
- Upowszechnianie prostych metod oceny kultury bezpieczeństwa pracy w przedsiębiorstwach.
- Zwiększenie dostępności narzędzi wspierających poprawę kultury bezpieczeństwa (m.in. materiały multimedialne, listy kontrolne, bezpłatne materiały dostępne w Internecie).
- Wspieranie współpracy pomiędzy pracownikami służby bhp, w celu opracowywania i wymiany dobrych praktyk z zakresu poprawy kultury bezpieczeństwa pracy.
- Podnoszenie kompetencji pracowników i pracodawców z zakresu bezpieczeństwa pracy.
- Promowanie zintegrowanych metod zarządzania przedsiębiorstwem, uwzględniającymi elementy bezpieczeństwa pracowników.

2.3 Niezbędne do podjęcia w przyszłości

- Wykreowanie wizerunku firmy o wysokim poziomie kultury bezpieczeństwa pracy, jako firmy odnoszącej sukcesy na rynku
- Wypromowanie wśród przedsiębiorstw potrzeby doboru współpracowników i podwykonawców przy uwzględnianiu poziomu reprezentowanej przez nich kultury bezpieczeństwa
- Doskonalenie metod motywowania pracowników do bezpiecznych zachowań oraz promowania bezpiecznych wzorów zachowań w przedsiębiorstwach

3 Stan docelowy

Zmniejszenie liczby wypadków powodowanych przez nieprawidłowe zachowania pracowników wynikających z niskiej kultury bezpieczeństwa pracy przedsiębiorstw.

Narzędzie 57: Zwiększenie skuteczności kontroli legalności zatrudnienia

Etap życia: **Aktywność zawodowa, uczenie się przez całe życie i rodzicielstwo**

1. Stan obecny.

Obecnie za kontrolę legalności zatrudnienia odpowiada Państwowa Inspekcja Pracy działająca w oparciu o ustawę z dnia 13 kwietnia 2007 roku o Państwowej Inspekcji Pracy. Zgodnie z opracowaniami naukowymi skala nielegalnego zatrudnienia w Polsce jest znacząca, co powoduje z jednej strony obniżenie wpływów do budżetu państwa oraz systemu ubezpieczeń społecznych, a z drugiej narażanie pracowników na problemy wynikające z nielegalnego zatrudnienia, w tym niższe świadczenia emerytalno-rentowe.

2. Działania

2.1. Już realizowane

W roku sprawozdawczym inspektorzy PIP przeprowadzili prawie 88 tys. kontroli u ponad 65,3 tys. pracodawców (przedsiębiorców), na rzecz których świadczyło pracę łącznie prawie 3,8 mln osób. Jednocześnie tylko 12,2 proc. wniosków o usunięcie nieprawidłowości dotyczyło legalności zatrudnienia. Kontrole koncentrują się głównie na przestrzeganiu prawa pracowniczych, szczególnie z zakresu BHP oraz czasu pracy.

2.2. Planowane

W programie działań Państwowej Inspekcji Pracy na 2011 rok przewiduje się przeprowadzenie ok. 88 tys. kontroli. W zakresie kontroli legalności zatrudnienia planuje się przeprowadzanie kontroli w wytypowanych podmiotach należących do branż, w których przewidywana jest największa skala i ryzyko występowania nieprawidłowości w zakresie legalności zatrudniania Polaków oraz cudzoziemców. Planuje się również weryfikowanie zawierania umów cywilno-prawnych.

2.3. Niezbędne do podjęcia w przyszłości

Konieczne jest zwiększenia zakresu kontroli u pracodawców, w przypadku których dochodzi do podejrzenia, iż notorycznie decydują się na nielegalne zatrudnienie pracowników. W szczególności chodzi tu o sytuację, w której na danym lokalnym rynku pracy pozycja pracowników jest słaba, co powoduje nieuzasadnioną skłonność do podejmowania nielegalnego zatrudnienia. W przypadku cudzoziemców, konieczne jest wprowadzenie monitoringu zatrudnienia cudzoziemców oraz przeprowadzenie kampanii informacyjnej skierowanej do pracowników okresowych.

3. Stan docelowy

Osiągnięcie wskaźnika nielegalnego zatrudnienia na poziomie średniej dla Unii Europejskiej.

Narzędzie 58: Stworzenie i upowszechnienie modelu urlopu pozwalającego na poprawę kondycji zdrowotnej i dłuższą aktywność zawodową (*sabbatical*)

Etap życia: **Aktywność zawodowa, uczenie się przez całe życie i rodzicielstwo**

1. Stan obecny.

Obecnie nie istnieje w Polsce jednolity model *sabbatical*. W niektórych przypadkach (nauczyciele, pracownicy naukowcy) możliwe jest wzięcie urlopu, którego celem jest poratowanie stanu zdrowia (również w zakresie tzw. wypalenia zawodowego), nabycie nowych kwalifikacji lub też przyspieszenie osiągnięcia kolejnej ścieżki rozwoju zawodowego.

2. Działania

2.1. Już realizowane

W poszczególnych aktach prawnych dotyczących wybranych grup zawodowych znajdują się zapisy dotyczące płatnych przerw w pracy.

2.2. Planowane

Rozpoczęcie debaty do przygotowania założeń systemu *sabbatical* w Polsce, w tym źródeł jego finansowania oraz zachęcania przedsiębiorców do jego stosowania.

2.3. Niezbędne do podjęcia w przyszłości

Na podstawie wyników debaty zostanie opracowany jeden model *sabbatical* na polskim rynku pracy. Będzie on jednak uwzględniał różnice pomiędzy poszczególnymi zawodami. Przykładowo w kontekście szkolnictwa wyższego system ten należy rozpatrywać jako urlop naukowy. Tym samym system powinien stanowić element rozwoju naukowego, jak również narzędzie wspierające mobilność wśród kadry naukowej (wymiar mobilności międzysektorowej oraz mobilności międzyuczelnianej).

3. Stan docelowy

Stworzenie systemu *sabbatical*, jako narzędzia wspierającego pełne wykorzystywanie potencjału pracowników, szczególnie poprzez radzenie sobie z wypaleniem zawodowym oraz poprzez rozwój i mobilność kadr.

Narzędzie 59: Polityka migracyjna uwzględniająca potrzeby rynku pracy.

Etap życia: **Aktywność zawodowa, uczenie się przez całe życie i rodzicielstwo**

1. Stan obecny

Rozwój gospodarczy, odpływ pracowników za granicę, a w dalszej perspektywie niekorzystne tendencje demograficzne stwarzają dla polskiej gospodarki zagrożenie niedoborami siły roboczej oraz kwalifikacji. Jednocześnie, jak pokazują dane statystyczne (np. liczba wydanych wiz, zezwoleń na zamieszkanie, zezwoleń na pracę), Polska staje się coraz bardziej atrakcyjnym krajem dla imigrantów. Udział cudzoziemców w populacji (0,3%) jest jednak najniższy spośród wszystkich państw OECD.

Należy również zauważyć, że niekorzystne tendencje demograficzne w UE skłoniły Radę Europejską do nadania w Europejskim Pakcie Imigracji i Azylu priorytetowego znaczenia „organizacji legalnej imigracji w celu uwzględnienia priorytetów, potrzeb i możliwości przyjmowania cudzoziemców oraz wspierania integracji”.

2. Działania

2.1. Już realizowane

Prowadzone są analizy funkcjonowania obowiązujących przepisów dotyczących zezwoleń na pracę i oświadczeń o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcom (będącym obywatelami Białorusi, Gruzji, Mołdowy, Rosji lub Ukrainy) w celu eliminacji obserwowanych trudności w ich stosowaniu i nadużyć.

Opracowano materiał ekspercki pt. „Optymalny model dopuszczenia cudzoziemców do polskiego rynku pracy”. Przeprowadzona zostanie ocena możliwości jego wdrożenia.

W ramach międzyresortowego Zespołu ds. Migracji opracowano materiał pt. „Polityka migracyjna Polski – stan obecny i planowane działania”, uwzględniający potrzeby rynku pracy. Przygotowane będą konkretne propozycje działań. Trwają prace nad założeniami nowej ustawy o cudzoziemcach, uwzględniającej m.in. projekt dyrektywy ws. jednolitego zezwolenia na pobyt i pracę oraz dyrektywę 2009/50 ws. warunków wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w celu podjęcia pracy wymagającej wysokich kwalifikacji.

2.2. Planowane

Implementacja nowych dyrektyw UE w zakresie migracji zarobkowych (ws. warunków wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w celu podjęcia pracy sezonowej oraz w ramach przeniesienia wewnątrz przedsiębiorstwa). Opracowanie założeń systemu monitorowania obecności cudzoziemców na rynku pracy.

2.3. Niezbędne do podjęcia w przyszłości

Wdrożenie do 2012 roku nowej koncepcji polityki imigracyjnej ukierunkowanej na elastycznym uzupełnianiu niedoborów na rynku pracy, w tym poprzez wdrożenie systemu prognozowania popytu na rynku pracy. Stworzenie podstaw do efektywnej polityki integracyjnej pracowników zagranicznych i członków ich rodzin w Polsce.

3. Stan docelowy

Polityka imigracyjna dopuszczania umożliwiająca elastyczne reagowanie na zmiany sytuacji na rynku pracy. Wprowadzenie odrębnych zasad zatrudnienia cudzoziemców w systemie ogólnym, w zawodach wymagających wysokich kwalifikacji oraz przy pracach krótkookresowych.

Narzędzie 60: Całościowy system integracji imigrantów i migrantów powrotnych, ze szczególnym uwzględnieniem rynku pracy.

Etap życia: **Aktywność zawodowa, uczenie się przez całe życie i rodzicielstwo**

1. Stan obecny

W Polsce brak jest rozwiązań w zakresie integracji imigrantów zarobkowych. Regulacje zawarte w ustawie o cudzoziemcach oraz o ustawie o pomocy społecznej pozwalają na prowadzenie działań integracyjnych tylko w stosunku do cudzoziemców, którym przyznano status uchodźcy lub przyznano pobyt tolerowany. Wsparcie tych imigrantów polega głównie na przekazywaniu środków na pokrycie podstawowych kosztów życia oraz na organizacji kursów języka polskiego.

2. Działania

2.1. Już realizowane

W ramach projektu dokumentu pt. „Polityka migracyjna Polski – stan obecny i planowane działania” wpisano rozszerzenie działań integracyjnych na inne kategorie cudzoziemców, w tym w stosunku do migrantów zarobkowych oraz członków ich rodzin.

2.2. Planowane

W najbliższym czasie będą trwały prace nad stworzeniem założeń dla całościowej polskiej polityki integracyjnej obejmujących również migrantów zarobkowych oraz członków rodzin cudzoziemców, którzy będą przyjeżdżali do Polski na zasadzie łączenia rodzin. Zostaną badane możliwości prowadzenia działań pre-integracyjnych. Zostanie określone otoczenie instytucjonalne dla prowadzenia działań integracyjnych.

2.3. Niezbędne do podjęcia w przyszłości

Stworzenie całościowego i elastycznego modelu polskiej polityki integracyjnej, której głównym celem będzie zapewnienie cudzoziemcowi legalnie przebywającemu w Polsce dostępu do usług, które pozwolą mu podejmować zatrudnienie oraz uzyskać samodzielność ekonomiczną. Postępy w integracji będą brane pod uwagę przy podejmowaniu decyzji o przedłużaniu prawa do pobytu na terytorium Polskie w stosunku do obywateli państw trzecich. Cudzoziemcy otrzymają prawo do nauki języka polskiego.

3. Stan docelowy

Odsetek cudzoziemców wykluczonych społecznie nie będzie zasadniczo odbiegał od odsetka obywateli polskich.

Etap 5: Starość

Narzędzie 61: Nowy model opieki nad osobami niesamodzielnymi oparty na systemie budżetowo-ubezpieceniowym.

Etap życia: **Starość**

1. Stan obecny:

W chwili obecnej usługi opiekuńcze realizowane są w Polsce w dwóch działach: po stronie zabezpieczenia społecznego (usługi opiekuńcze i specjalistyczne usługi opiekuńcze) i ochrony zdrowia (opieka długoterminowa). W systemie ochrony zdrowia opieka długoterminowa przeznaczona jest dla osób obłożnie i przewlekle chorych niewymagających hospitalizacji, u których występują istotne deficyty w samoopiece i którzy wymagają całodobowej, profesjonalnej, intensywnej opieki i pielęgnacji oraz kontynuacji leczenia. Opieka ta realizowana jest w zakładach opieki stacjonarnej lub w domu chorego. Opiekę nad osobami przewlekle chorymi najczęściej sprawują tradycyjnie rodziny we własnym zakresie. Postępujący proces starzenia się społeczeństwa i wzrost liczby osób przewlekle chorych i niesamodzielnych, szczególnie wśród osób starszych, stawia pod znakiem zapytania dotychczasowe rozwiązania w zakresie opieki długoterminowej. Istotnym wskaźnikiem określającym sytuację w tym obszarze jest fakt, że w roku 2010 zaledwie 15% osób niesamodzielnych było objętych pozarodzinnymi formami opieki. Tymczasem, wyniki badań z zakresu ekonomiki ochrony zdrowia i farmakoeconomiki wskazują, że poprawa dostępności i jakości świadczeń pielęgnacyjno – opiekuńczych realizowanych w ramach opieki długoterminowej przynosi poprawę jakości życia osób przewlekle chorych, wydłużenie okresu względnie dobrego stanu ich zdrowia przy racjonalizacji wydatków na świadczenia zdrowotne i opiekę długoterminową.

W wymiarze prawnym warunki realizacji świadczeń gwarantowanych z zakresu świadczeń pielęgnacyjnych i opiekuńczych w ramach opieki długoterminowej zostały określone w rozporządzeniu Ministra Zdrowia z dnia 30 sierpnia 2009 roku w sprawie świadczeń gwarantowanych z zakresu świadczeń pielęgnacyjnych i opiekuńczych w ramach opieki długoterminowej (Dz. U. Nr 140, poz. 1147 ze zm.). Zgodnie z ww. rozporządzeniem świadczeniobiorca w zależności od stanu zdrowia może mieć udzielane świadczenia gwarantowane realizowane w warunkach stacjonarnych i domowych. Problematyczne jest to, że dotychczasowe regulacje prawne związane z funkcjonowaniem opieki długoterminowej w Polsce nie wyodrębniły standardów pielęgnacji w opiece długoterminowej. Nie są także zdefiniowane podstawowe pojęcia, takie jak: pielęgnacja, opieka pielęgniarstwa, świadczenie opiekuńcze, niesamodzielność, kryteria kwalifikowania do opieki jak również kryteria oceny jej jakości.

W ocenie ekspertów obecne rozwiązania są wysoce niewystarczające (nawet w obecnej sytuacji demograficznej). Niski jest poziom nakładów (0,8% PKB z uwzględnieniem dodatku pielęgnacyjnego przy średniej UE na poziomie 1,2%), ale kluczowe wydają się inne kwestie:

- świadczenia są niewłaściwie adresowane (np. połowę nakładów pochłania dodatek pielęgnacyjny przyznawany wszystkim osobom po 75 roku życia, niezależnie od stopnia niepełnosprawności)
- organizacja opieki nad osobami niesamodzielnymi jest rozproszona i brak jest koordynacji między systemem opieki zdrowotnej a pomocą społeczną, brak jednolitego systemu kwalifikacji do opieki długoterminowej, standardów i właściwego dostępu do usług.
- słabo rozwinięty jest rynek opieki długoterminowej (mała liczba miejsc stacjonarnych, niewystarczająca liczba miejsc opieki dziennej, brak wsparcia osób świadczących usługi na rzecz członków rodziny, niski udział organizacji pozarządowych).

W kontekście niekorzystnych zmian demograficznych konieczne jest 1) zwiększenie efektywności systemu oraz 2) rozważenie rozwiązań, które mogą zapewnić jego funkcjonowanie w długim okresie (tj. po 2020).

2. Działania

2.1 Już realizowane

Ministerstwo Zdrowia podjęło działania mające na celu poprawę dostępności do gwarantowanych świadczeń pielęgnacyjno – opiekuńczych w ramach opieki długoterminowej. Dokonano nowelizacji rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 30 sierpnia 2009 roku w sprawie świadczeń gwarantowanych z zakresu świadczeń pielęgnacyjnych i opiekuńczych w ramach opieki długoterminowej. Zmiany dotyczyły m.in. wykreślenia z przepisu § 9 ust. 2 konieczności realizacji, przez okres powyżej 14 dni, co najmniej jednego ze świadczeń pielęgnacyjnych, wymienionych w § 9 ust. 2 pkt 1-7 tego rozporządzenia, np. pielęgnacji przetoki czy wykonywania opatrunków. Ponadto określono, iż pielęgniarz może jednocześnie opiekować się nie więcej niż 6 świadczeniobiorcami przebywającymi pod różnymi adresami i nie więcej niż 12 świadczeniobiorcami przebywającymi pod tym samym adresem zamieszkania (np. w domu pomocy społecznej). Nowelizacja wprowadza zasadę, że kryterium kwalifikującym do objęcia świadczeniobiorcy opieką długoterminową jest stan zdrowia pacjenta, który ma determinować zapotrzebowanie na usługi o charakterze leczniczym (kontynuacja leczenia farmakologicznego i dietetycznego), rehabilitacyjnym oraz pielęgnacyjno–opiekuńczym. Podstawą oceny poziomu samodzielności pacjenta ma być narzędzie oparte na skali Barthel. Skala ta wykorzystywana jest także na potrzeby Narodowego Funduszu Zdrowia do określania poziomu finansowania gwarantowanych świadczeń pielęgnacyjnych i opiekuńczych w ramach opieki długoterminowej. Ponieważ zmiany te nie zaowocowały poprawą dostępności do tych świadczeń kontynuowane są działania mające zwiększyć dostępność do uprawnionych to tych świadczeń pacjentów. Ponadto wprowadzono także przepis zakładający, że wsparciem dla zakładów opiekuńczych realizujących opiekę nad świadczeniobiorcami będzie nowy zawód - opiekun medyczny, uprawniony do wykonywania czynności z zakresu podstawowej pielęgnacji chorych i osób niesamodzielnych, na zlecenie pielęgniarki. Zawód opiekuna medycznego został wpisany do rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 26 czerwca 2007 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (Dz. U. Nr 124, poz. 860 z późn. zm.). We wrześniu 2007 r. rozpoczęto na terenie kraju edukację w tym zawodzie. Na koniec 2008 r. kwalifikacje zawodowe opiekuna medycznego uzyskało 130 osób. W 2009 r. liczba osób legitymujących się tytułem opiekuna medycznego wzrosła do 1600 osób. Uzasadnieniem dla projektowanej zmiany jest zgłaszany przez podmioty udzielające świadczeń w ramach opieki długoterminowej niedobór pielęgniarek w systemie ochrony zdrowia.

W perspektywie długookresowej kluczowe znaczenia ma aktywność zespołu parlamentarnego, który przygotował rekomendacje i scenariusze zmian w polskim systemie opieki nad osobami niesamodzielnymi. Niezależnie od tego Minister Zdrowia powołał zarządzeniem z dnia 14 lipca 2010 r., Zespół do spraw opieki długoterminowej (Dz. Urz. MZ z 2010 r., Nr 9, poz. 61). Zespół zreszta ekspertów z dziedziny pielęgniarstwa przewlekle chorych, geriatry, gerontologii oraz zdrowia publicznego a jego zadaniem jest m.in. opracowanie standardów w opiece długoterminowej oraz wypracowanie innych rozwiązań zmierzających do poprawy jakości udzielanych świadczeń zarówno w odniesieniu do pacjenta przebywającego w domu, jak i w domu pomocy społecznej.

2.2 Planowane

Wdrażanie zmian wprowadzonych do porządku prawnego przez nowelizację ww. rozporządzenia. Wypracowanie standardów opieki i innych rozwiązań zmierzających do poprawy jakości udzielanych świadczeń.

2.3 Niezbędne do podjęcia w przyszłości

Uwzględniając wzrastające zapotrzebowanie społeczne na usługi o charakterze opieki długoterminowej konieczne jest stworzenia spójnej koncepcji opieki nad populacją osób niesamodzielnych, starszych i w podeszłym wieku. Opieka ta nie może – tak jak ma to miejsce dotychczas – opierać się niemal wyłącznie na strukturach rodzinnych, ale powinno uwzględniać przemiany społeczne i ekonomiczne (choćby zmiany wzorców rodzinnych, migracje międzynarodowe).

Przyjmując argumenty zaproponowane w Zielonej Księdze proponuje się, by zmiany w systemie zostały podzielone na dwa etapy:

- etap I (do roku 2020) polegałby na zmianach wewnątrz systemu zmierzających do jego uszczelnienia i poprawy efektywności; w końcowym etapie (2018-2020) konieczne będzie podjęcie decyzji odnośnie finansowania systemu po roku 2020
- etap II (po roku 2030) – wraz z gwałtownym wzrostem zapotrzebowania na usługi opiekuńcze, co wynikać będzie ze zmian demograficznych należy rozważyć wprowadzenie budżetowo-ubezpieczeniowego systemu finansowania opieki nad osobami niesamodzielnymi.

W perspektywie SRKL kluczowe są więc działania z zakresu I etapu, które powinny objąć:

- zdefiniowanie niesamodzielności
- wprowadzenie gradacji stopnia niesamodzielności
- określenie katalogu świadczeń zależnego od stopnia niesamodzielności
- określenie minimalnych standardów usług w opiece nad osobami niesamodzielnymi
- ustalenie zasad kontroli jakości, w tym wymagań wobec świadczeniobiorców
- zmianę zasad przyznawania dodatku pielęgnacyjnego, tj. odejście od zasady automatycznego przyznawania świadczeń wszystkim osobom przekraczającym określony wiek graniczny (przy założeniu zachowania praw nabytych) – oszczędności uzyskane w ten sposób powinny pozwolić utrzymać finansową integralność systemu do 2020 roku
- wprowadzenie „czeku” na usługi opiekuńcze, co powinno zwiększyć podmiotowość osób niesamodzielnych a w dłuższej perspektywie wspierać rozwój rynku usług opiekuńczych.

3. Stan docelowy

Efektywny system opieki nad osobami niesamodzielnymi umożliwiający im korzystanie ze zróżnicowanych form opieki (do roku 2020 podjęcie decyzji odnośnie finansowania systemu, tj. ewentualnego wprowadzenia ubezpieczenia pielęgnacyjnego).

Narzędzie 62: Przesuwanie efektywnego wieku dezaktywizacji zawodowej

Etap życia: **Starość**

1. Stan obecny

Niezależnie od zakładanych pozytywnych zmian w sferze dzietności kluczowym aspektem, który może ochronić przed zagrożeniami demograficznymi jest aktywizacja zawodowa, której celem ma być maksymalne wykorzystanie dostępnych zasobów pracy (niezależnie od zmian w samej konstrukcji systemu emerytalnego, które zmierzają do jego pełnego zbilansowania w sensie aktuarialnym).

Jednym z narzędzi pozwalających osiągnąć ten cel jest podnoszenie wieku przechodzenia na emeryturę. Można wskazać następujące argumenty wspierające proponowane rozwiązania: 1) obecna konstrukcja systemu (wiek emerytalny równy 60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn) pozostaje w jawnej sprzeczności z tendencjami demograficznymi – w roku 2009 oczekiwana długość życia w zdrowiu wynosiła niemal 67 dla kobiet i 61 lat dla mężczyzn; przewiduje się, że w roku 2030 wartości te mogą wynosić odpowiednio 75 i 69 lat; 2) przy obecnym kształcie systemu emerytalnego, który automatycznie dostosowuje wysokość świadczeń do zmian sytuacji demograficznej tylko odpowiednio długa aktywność zawodowa daje szansę na relatywnie wysoką stopę zastąpienia – wydłużenie wieku emerytalnego z 60 do 67 lat zwiększa oczekiwaną emeryturę o 87%, z 65 do 67 lat o 31% (efekt ten dotyczy szczególnie kobiet); 3) podwyższanie wieku emerytalnego może być jednym z warunków utrzymania poziomu konkurencyjności Polski, bowiem ze względu na postępujący proces starzenia się populacji tylko podnosząc wiek wyjścia z rynku pracy możliwe jest powstrzymanie spadku liczby pracujących; 4) bardzo istotny jest również argument fiskalny polegający na rozszerzeniu bazy podatkowej o osoby wcześniej wychodzące z rynku pracy; 5) przede wszystkim zaś doświadczenia wielu krajów wskazują, że długa aktywność zawodowa zwiększa szanse zachowania sprawności i chroni przed wykluczeniem społecznym.

Niezależnie od przedstawionych powyżej argumentów decyzja o wydłużaniu wieku emerytalnego powinna być ważnym sygnałem dla społeczeństwa, jaki jest pożądany kierunek zmian w przyszłości (tj. prymat aktywności w wymiarze ekonomicznym i społecznym)

2. Działania

2.1. Już realizowane

Kluczowe znaczenie dla efektywnego wieku emerytalnego mają zmiany (uwidaczniające się dopiero obecnie) wprowadzone w 2008 roku (weszły w życie w roku 2009), które ograniczały możliwość przechodzenia na wcześniejszą emeryturę. W konsekwencji – jak się ocenia – w latach 2007-2009 efektywny wiek emerytalny wzrósł istotnie zarówno w przypadku kobiet (z 55,8 do 57,8 lat), jak i mężczyzn (z 59,7 do 61 lat).

2.2. Planowane

Rozpoczęła się już wewnątrz rządowa dyskusja na temat zasadności i terminarza wprowadzanych rozwiązań – por. poniżej. Niezależnie od tego konieczna będzie powszechna kampania informacyjna zmierzająca do szerokiej popularyzacji wiedzy na temat funkcjonowania systemu zabezpieczenia społecznego i, w szczególności, znaczenia wieku dezaktywizacji zawodowej

2.3. Niezbędne do podjęcia w przyszłości

Proponowane rozwiązania nie mogą mieć charakteru rewolucyjnego a to oznacza, że muszą być poprzedzone rzetelną dyskusją, prezentacją modelu a także to, że sama ścieżka dojścia do poziomu

docelowego (podobnie jak w innych krajach o podobnej sytuacji demograficznej winno to być 67 lat dla obu płci) powinna być rozłożona na wiele lat.

W związku z tym proponuje się następujące kalendarium działań:

1) W ciągu najbliższych lat (do roku 2014-2015) powinien zostać dokonany wybór modelu stopniowego podnoszenia i zrównywania wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn; w okresie tym winny zostać także przygotowane i przyjęte odpowiednie akty legislacyjne

2) Proces zmian powinien rozpocząć się w roku 2015; z dotychczasowych dyskusji wynika, że może on mieć postać jednego z dwóch wariantów:

- Wariant I zakłada różną formułę zmian dla kobiet i mężczyzn: w przypadku kobiet proces rozpocząłby się w roku 2015 i miałby następującą postać - osoby urodzone w roku 1955 – podniesienie wieku o pół roku, w roku 1956 o 1 rok, w roku 1957 o 1,5 roku itd.; w przypadku mężczyzn analogiczne dostosowania rozpoczęłyby się w roku 2024; implementacja tego schematu oznacza, że w 2028 roku osiągnięty zostałby docelowy wiek emerytalny (67 lat) dla kobiet urodzonych w 1968 roku oraz mężczyzn urodzonych w 1963 roku.
- Wariant II (elastyczny) zakłada nieco szybszy, ale jednocześnie w pełni elastyczny proces dostosowań; polega on na tym, że po osiągnięciu tzw. elastycznego wieku emerytalnego (60 lat dla kobiet i 65 lat mężczyzn), każda osoba miałaby możliwość wypłacania świadczenia w wysokości połowy swojej przyszłej emerytury; wysokość emerytury byłaby dwukrotnie zwiększana w momencie osiągnięcia nowego – docelowego – wieku emerytalnego równego 67 lat.

Niezależnie od tego, jaki schemat dochodzenia do jednolitego i wyższego wieku emerytalnego zostanie wybrany, stopniowemu podnoszeniu wieku emerytalnego powinny towarzyszyć instrumenty, które pozwolą na dłuższe efektywne funkcjonowanie na rynku pracy. W szczególności chodzi tu o instytucjonalne zachęty do wydłużania okresu zatrudnienia, choćby w niepełnym wymiarze czasu pracy, takie jak np. wprowadzenie możliwości pobierania częściowej emerytury przez osoby, które osiągnęły ustawowy wiek emerytalny, a które chciałyby kontynuować pracę (por. wariant II). Przed wejściem w życie regulacji zakładających wydłużenie wieku emerytalnego należy zbadać możliwość udzielania okresowego powszechnego urlopu diagnostyczno-rehabilitacyjnego, którego celem byłoby zminimalizowanie potencjalnych skutków wypalenia zawodowego oraz szybkie zdiagnozowanie chorób, które w przyszłości mogłyby powodować szybszą dezaktywizację zawodową. Ważne jest również tworzenie warunków do rozwoju gospodarki pozwalającej wykorzystać potencjał osób w zaawansowanym wieku („srebrna gospodarka”) – w dużej mierze będą to instrumenty wspierające aktywność sektora prywatnego.

3. Stan docelowy

Osiągnięcie (w perspektywie roku 2028) jednolitego wieku emerytalnego (dla mężczyzn i kobiet) na poziomie 67 lat. Zwiększenie efektywnego wieku wyjścia z aktywności zawodowej (do co najmniej 64 lat).

Narzędzie 63: Wprowadzenie zmian w systemie emerytalnym prowadzących do zwiększenia i wydłużenia aktywności zawodowej.

Etap życia: **Starość**

1. Stan obecny

Jedną z odpowiedzi na negatywne konsekwencje procesów demograficznych jest aktuarialnie zbilansowany system emerytalny. System ten ma cechy pozytywne zarówno z punktu widzenia interesów finansów państwa, jak i obywateli. Z punktu widzenia finansów publicznych jego pozytywną stroną jest automatyzm dostosowania świadczenia do sytuacji demograficznej, co zmniejsza zagrożenie niekontrolowane wzrostu długu publicznego. Z punktu widzenia jednostki, daje on szansę kontroli wysokości przyszłego świadczenia. Przede wszystkim zaś – przy założeniu racjonalnych w sensie ekonomicznym wyborów – zawiera on wbudowany mechanizm promujący wydłużanie aktywności zawodowej i w tym sensie wpisuje się w kluczową dla tego dokumentu zasadę równowagi pracy i życia.

Wprowadzany od 1999 roku powszechny system emerytalny od 2014 r. zapewni automatyczne dostosowanie wydatków na nowo przyznawane świadczenia emerytalne do zmieniających się warunków demograficznych. Krytycznym punktem pozostaje jednak, że niezależnie od wprowadzanych zmian od systemu tego wciąż istnieje wiele wyjątków - subsystemów oferujących świadczenia, które nie mają charakteru aktuarialnie zbilansowanego. W kontekście warunków demograficznych konieczne jest dalsze reformowanie systemu w kierunku wytyczonym przez system powszechny.

2. Działania

2.1. Już realizowane

Prace Grupy Roboczej podejmującej kwestie szeroko pojętych zmian strukturalnych w rolnictwie (na terenach wiejskich), w tym objęcia systemem powszechnym przynajmniej części rolników. Równocześnie toczy się dyskusja na temat objęcia systemem powszechnym pracowników służb mundurowych.

2.2. Planowane

Kontynuacja prac Grupy Roboczej ds. zmian strukturalnych w rolnictwie, sformułowanie rekomendacji odnośnie przyszłości polskich terenów wiejskich.

Kontynuacja i zakończenie dyskusji na temat likwidacji subsystemu obejmującego pracowników służb mundurowych; przygotowanie projektów odpowiednich aktów legislacyjnych.

2.3. Niezbędne do podjęcia w przyszłości

Efektywne funkcjonowanie systemu emerytalnego jest w dużej mierze warunkowane maksymalnym upowszechnieniem rozwiązań zbilansowanych w sensie aktuarialnym. W związku z tym konieczne jest:

1) Ostateczne wprowadzenie do systemu powszechnego tych elementów systemu emerytalno-rentowego pozwalających na wczesną dezaktywizację – chodzi o specjalne podsystemy branżowe (służby mundurowe), oferujące możliwość wczesnej dezaktywizacji zawodowej a także te podsystemy, w przypadku których wysokość emerytury nie zależy od kwoty składek zgromadzonych w okresie aktywności zawodowej (górnictwo, wymiar sprawiedliwości, służby mundurowe).

2) Pełne uspoźnienie systemu nie będzie możliwe bez zmian w sferze największego spośród niezbilansowanych aktuarialnie podsystemów emerytalnych, tj. system ubezpieczenia emerytalno-rentowego rolników.

3) Wprowadzenie zachęt do kontynuacji kariery zawodowej - zmianom zmierzającym do unifikacji rozwiązań w sferze systemu emerytalnego, zwłaszcza tym ograniczającym dotychczasowe przywileje emerytalne powinny towarzyszyć regulacje zwiększające konkurencyjność wynagrodzeń pracowników objętych nowymi zasadami (dotyczy to zwłaszcza pracowników służb mundurowych) a także zmiany konstrukcji transferów kierowanych do osób w wieku przedemerytalnym, takich jak przysługujące wdowom i wdowcom renty rodzinne czy świadczenia przedemerytalne.

4) Promowanie i ułatwianie zmian strukturalnych na terenach wiejskich zmniejszających (stopniowo) rolę tradycyjnych, niskotowarowych gospodarstw rolnych.

5) Umożliwieniu kontynuacji / zmiany ścieżki kariery zawodowej między innymi poprzez stworzenie i rozwój systemu wspierającego procesy podnoszenia kwalifikacji i uczenia się przez całe życie – system ten winien dotyczyć nie tylko osób w wieku 50+, ale i osób młodszych.

Dodatkowo, zmianom zmierzającym do uspoźnienia systemu powinny towarzyszyć działania, które, w krótkiej perspektywie czasowej, poprawiać będą efektywność działania Otwartych Funduszy Emerytalnych (wprowadzenie subfunduszy pozwalających na różnicowanie strategii inwestycyjnych dla osób w różnej fazie kariery zawodowej, zewnętrzny benchmarking), oraz, w dłuższej perspektywie czasowej, wspierać będą rozwój i popularność III filaru systemu emerytalnego (m.in. system ulg podatkowych).

3. Stan docelowy

Zmniejszenie znaczenia podsystemów o charakterze aktuarialnie niezbilansowanym (punkt docelowy w dłuższej perspektywie czasowej to jednolity i powszechny system aktuarialnie zbilansowany).

Narzędzie 64: Promocja aktywności zawodowej i społecznej seniorów – „srebrna gospodarka”.

Etap życia: **Starość**

1. Stan obecny

Zmiany demograficzne, które nabrały dynamiki w ostatnich latach a staną się wyraźne w drugiej połowie dekady wymagają zupełnie nowego podejścia do kwestii obecności i aktywności osób starszych w społeczeństwie. Do tej pory takie aspekty jak np. uczenie się seniorów, tak istotne dla utrzymania ich aktywności zawodowej i społecznej oraz samodzielności w sferze osobistej, nie należały do priorytetów polityki społecznej i edukacyjnej. Aktywność seniorów kończyła się zwykle w momencie przejścia (bardzo wczesnego jak na warunki europejskie) na emeryturę. Aby zapobiec niekorzystnym zmianom demograficznym zagrażającym integralności ekonomicznej i społecznej populacji sytuacja ta musi się zmienić. Rola większej samodzielności seniorów będzie wzrastać zwłaszcza w dziedzinach usług publicznych, na które będzie coraz większe zapotrzebowanie ze strony starszych osób, szczególnie w obszarach ochrony zdrowia i pomocy społecznej (z rosnącą rolą wolontariatu).

2. Działania

2.1. Już realizowane

Od roku 2008 realizowany jest rządowy program „Solidarność Pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywizacji zawodowej osób w wieku 50+”. W jego ramach wprowadzono szereg zmian legislacyjnych służących zwiększeniu atrakcyjności zatrudnienia osób starszych, usprawnieniu ich aktywizacji, upowszechnieniu i ułatwieniu podnoszenia kwalifikacji przez te osoby oraz ułatwieniu im podejmowania pracy, a także ograniczeniu czynników zachęcających do wczesnego wychodzenia z rynku pracy. Szczególnie korzystne dla poprawy poziomu aktywności zawodowej osób starszych było wprowadzenie w życie ustawy z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych (Dz. U. Nr 237, poz. 1656), dzięki czemu ograniczono liczbę uprawnionych do wcześniejszego przejścia na emeryturę z tytułu pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze z około 1,2 mln osób do około 270 tys. osób. Równolegle wprowadzono działania obniżające koszty zatrudnienia osób po 50 roku życia poprzez obniżenie składki na Fundusz Pracy oraz liczby dni choroby za które płaci pracodawca. Rząd przygotował także projekt ustawy o opiece nad dziećmi do lat 3, której przyjęcie ograniczy zjawisko dezaktywizacji babć (dziadków), wynikającej z braku dostępu do opieki nad małymi dziećmi. Program stworzył więc ramy dla aktywizacji osób 50+. Skuteczne przełożenie wyżej opisanych ram na praktyczne efekty wymaga działań o charakterze koncepcyjnym, informacyjnym i edukacyjnym, które wpłyną na skłonność pracodawców do zatrudniania starszych pracowników, a także zdolność i skłonność samych osób starszych do wydłużania aktywności zawodowej lub powrotu na rynek pracy. W ramach programu realizowane są liczne projekty na szczeblu centralnym i regionalnym obejmujące takie działania, w tym zwłaszcza szereg działań zwiększających szanse zatrudnieniowe tej grupy pracowników poprzez programy szkoleniowe oraz promocyjne i uświadamiające.

Opracowywanie projektu dokumentu strategicznego dotyczącego rozwiązań na rzecz rozwoju uczenia się przez całe życie w Polsce, w tym efektów uczenia się ujętych w Krajowych Ramach Kwalifikacji, obejmującego wszystkie grupy wiekowe, ze szczególnym uwzględnieniem uczenia się pozaformalnego i nieformalnego osób starszych.

Od 2008 r. w Ministerstwie Sportu i Turystyki realizowany jest program „Rekreacja ruchowa osób niepełnosprawnych w starszym wieku” skierowany do osób niepełnosprawnych po 50 roku życia. Celem programu, który koncentruje się na zwiększaniu udziału osób w wieku 50+ w zajęciach sportowo-rekreacyjnych, imprezach i obozach sportowo-rekreacyjnych jest: poprawa spójności społecznej, zwiększenie aktywności i efektywności działań organizacji realizujących program sportu osób niepełnosprawnych, zwiększenie aktywności fizycznej wśród osób niepełnosprawnych w starszym wieku – każdy bez względu na status społeczny, stopień sprawności i wiek ma prawo do udziału w sporcie, tworzenie oferty alternatywnych form spędzania wolnego czasu oraz promocja zdrowego stylu życia i aktywności ruchowej wśród osób niepełnosprawnych w starszym wieku.

2.2. Planowane

Implementacja dokumentu strategicznego dotyczącego rozwiązań na rzecz rozwoju uczenia się przez całe życie w Polsce, w tym efektów uczenia się ujętych w Krajowych Ramach Kwalifikacji.

W przypadku seniorów rośnie znaczenie wydłużania i wspomagania samodzielności, zwłaszcza w dziedzinach usług publicznych, na które rośnie zapotrzebowanie ze strony starszych osób, szczególnie w obszarach ochrony zdrowia i pomocy społecznej (z rosnącą rolą wolontariatu). Polacy w porównaniu do obywateli UE rzadko zraszają się i biorą udział w różnych formach wolontariatu (zwłaszcza osoby starsze). Potrzeba jest promowania działań oddolnych (*bottom up process*) zwłaszcza wśród osób starszych, które ze względu na potencjał i kapitał społeczny może być wykorzystany w sferze rozwoju usług głównie na poziomie lokalnych społeczności. Zwiększenie świadomości wśród osób starszych o korzyściach aktywności o charakterze społecznym przyczynia się do utrzymania w dłuższym czasie dobrej kondycji oraz zmniejsza ryzyko niesamodzielności wśród osób kończących pracę zawodową. Przykład krajów skandynawskich pokazuje, iż większa aktywność społeczna osób starszych przyczynia się do znacznego przesunięcia w czasie wieku uzależnienia od usług opiekuńczych. Ponadto należy zauważyć, iż dłuższa aktywność osób starszych w obszarze rynku pracy oraz działalności społecznej, zmniejsza ryzyko wykluczenia społecznego oraz pośrednio przyczynia się do ogólnej poprawy sytuacji ekonomiczno-społecznej obywateli.

Wskazane jest również wsparcie rozwoju ekonomii społecznej w obszarze silver economy oraz promocja aktywności społecznej i wolontariatu, w tym wolontariatu osób starszych, zwłaszcza w ramach działań realizowanych w trakcie Europejskiego Roku Wolontariatu, którego grupami docelowymi są osoby starsze i młodzież. Wśród działań można wymienić m.in.: otwarte konkursy dla organizacji pozarządowych na działalność promująca wolontariat wśród osób starszych, kampanię promocyjną adresowaną do osób starszych realizowaną m.in. przy udziale Uniwersytetów Trzeciego Wieku oraz inne formy promocji wolontariatu w tej grupie wiekowej;

Realizacja programów integracji i aktywizacji zawodowej na poziomie regionalnym.

Zadania planowane do realizacji w ramach Programu 50+:

- Kontynuacja realizacji efektywnych działań promocyjnych i szkoleniowych dotyczących zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwach, a także promocja wdrażania strategii zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwach. Prowadzenie ewaluacji tych działań.
- Opracowanie i realizacja programów kompleksowej profilaktyki zdrowotnej i poprawy stanu zdrowia pracowników 50+;
- Wdrażanie przepisów Ustawy o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3 – zwiększenie dostępności opieki nad małymi dziećmi, ograniczające dezaktywizację babć i dziadków.
- Realizacja programów integracji i aktywizacji zawodowej na poziomie regionalnym.

2.3. Niezbędne do podjęcia w przyszłości

Wyzwaniem wobec tak dużej, a jednocześnie stosunkowo słabo wykształconej grupy osób, pozostaje wypromowanie wzorów uczenia się dla:

- możliwie najdłuższego utrzymania aktywności zawodowej i społecznej oraz zaspokojenia potrzeby bycia potrzebnym i utrzymania kontaktów społecznych,
- lepszego zaspokojenia typowych potrzeb dnia codziennego tej grupy osób związanych z obniżeniem sprawności fizycznej oraz potrzebą opieki – w sposób, który może się przyczynić do odciążenia tradycyjnych usług systemu ochrony zdrowia i pomocy społecznej.

Zwiększenie nakładów na upowszechnianie sportu i rekreacji, co mogłoby prowadzić do zwiększenia uczestnictwa w sporcie osób niepełnosprawnych w starszym wieku oraz promowanie rekreacji ruchowej osób niepełnosprawnych w starszym wieku.

Niezależnie od tego konieczne jest podjęcie szeroko zakrojonych działań:

- umożliwiających i popularyzujących ideę wolontariatu wśród osób starszych
- ułatwiających i popularyzujących para-aktywność zawodową w momencie przejścia na emeryturę (np. pełnienie funkcji doradczych w przedsiębiorstwach, gdzie dana osoba była wcześniej zatrudniana, spełnianie ważnych funkcji edukacyjnych),
- promowanie zalet aktywności społecznej wśród osób starszych w ramach społeczeństwa obywatelskiego (chęć zrzeszania się w organizacjach).
- promowanie idei zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwach – wskazywanie zalet utrzymywania w zatrudnieniu pracowników doświadczonych oraz poprzez odpowiednią politykę kadrową - ścieżki kariery zawodowej dla efektywnego zarządzania kapitałem ludzkim w przedsiębiorstwie;
- kampania promocyjna na rzecz *silver economy* – pokazująca przedsiębiorstwom nisze umożliwiającą ekspansję na rynku produktów i usług, a także możliwości lepszego dotarcia z ofertą (dzięki wykorzystaniu potencjału starszych pracowników) do powiększającej się grupy starszych konsumentów

3. Stan docelowy

Zwiększenie aktywności zawodowej osób w wieku poprodukcyjnym.

Zwiększenie aktywności zawodowej osób w wieku 55-64 lata, w tym podwyższenie wieku wychodzenia z rynku pracy.

Zwiększenie udziału osób starszych w organizacjach i stowarzyszeniach;

Upowszechnienie wyspecjalizowanych usług na rzecz osób starszych;

Zmniejszenie odsetka osób w wieku 50 lat i więcej nieaktywnych na polu sportu, kultury, działania na rzecz społeczności lokalnej.

Zwiększenie udziału placówek z sektora non-profit w usługach opiekuńczych dla osób starszych i niesamodzielnych.

Narzędzie 65: Zwiększenie dostępności i jakości opieki zdrowotnej nad osobami starszymi

Etap życia: **Starość**

1. Stan obecny

Obowiązujące prawodawstwo z zakresu ochrony zdrowia nie daje osobie starszej szczególnych przywilejów. Tym niemniej, art. 68 Konstytucji RP *expressis verbis* daje jej – ogólnie sformułowane - prawo do szczególnej troski państwa w zakresie zapewnienia szczególnej opieki zdrowotnej. Tymczasem poprawa dostępności oraz jakości opieki medycznej nad osobami starszymi może mieć wymierne efekty nie tylko, jeśli chodzi o ich dobrostan (co jest celem absolutnie priorytetowym), ale również poprzez efekty dla ogólnego stanu zdrowia może zredukować koszty opieki w perspektywie długoterminowej i zwiększyć szansę na wydłużenie okresu aktywności ekonomicznej i społecznej. W chwili obecnej szczególnym problemem jest deficyt specjalistów z dziedziny geriatricznej. Tymczasem, geriatriczna dysponuje standardami całościowej oceny geriatricznej, dzięki czemu jest w stanie zastąpić wiele wstępnych interwencji wąkospecjalistycznych, a przez to odciążać innych specjalistów lub właściwie przygotować osoby w wieku 60 lat i powyżej do ich interwencji, a przez to zredukować farmakoterapię i oszczędzać środki w systemie ochrony zdrowia.

2. Działania

2.1. Już realizowane

Wdrożenie – w formie aktu prawnego – standardów postępowania w geriatricznej. Projekt rozporządzenia Ministra Zdrowia w sprawie standardów postępowania oraz procedur medycznych przy udzielaniu świadczeń opieki zdrowotnej z zakresu geriatricznej stanowi wypełnienie upoważnienia ustawowego zawartego w art. 9 ust. 3 ustawy z dnia 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej (Dz. U. z 2007 r. Nr 14, poz. 89, Nr 123, poz. 849, Nr 166, poz. 1172, Nr 176, poz. 1240 i Nr 181, poz. 1290). Celem przygotowywanego rozporządzenia jest poprawa jakości opieki nad osobami w wieku 60 lat i powyżej poprzez:

- a) kompleksowość i fachowość oferowanych świadczeń opieki zdrowotnej z zakresu geriatricznej;
- b) poprawę dostępności do kwalifikowanych świadczeń geriatricznych;
- c) uproszczenie procedur diagnostycznych dla osób w wieku 60 lat i powyżej – redukcja liczby wizyt specjalistycznych, a przez to zapotrzebowania na transport, odciążenie opiekuna;
- d) redukcję polifarmakoterapii.

2.2. Planowane

Biorąc pod uwagę zaawansowanie procesu demograficznego starzenia się społeczeństwa Polski oraz związaną z tym konieczność zwiększania wydatków na ochronę zdrowia, niezbędne jest zwiększenie potencjału i rozszerzenie zakresu opieki geriatricznej z odpowiednim jej finansowaniem. Rozwój geriatricznej jest pożądanym zarówno ze względów ekonomicznych, jak i etycznych. Ułatwienie dostępu do ambulatoryjnych i stacjonarnych placówek geriatricznych oraz stosowanie kompleksowej oceny geriatricznej pozwolą na zapewnienie starszym pacjentom lepszej opieki zdrowotnej i na bardziej racjonalne wykorzystanie środków finansowych, pozostających w dyspozycji podmiotów działających w ochronie zdrowia. Zmiana zasobów ludzkich w omawianym zakresie wymagać będzie dostosowań w zakresie limitów przyjęć na studia medyczne i praktyki specjalizacyjne.

2.3. Niezbędne do podjęcia w przyszłości

Za konieczne i pilne należy uznać zmiany w organizacji procesu kształcenia pracowników ochrony zdrowia. Postuluje się wprowadzenie w uczelniach medycznych gerontologii i geriatricznej jako przedmiotów powszechnie obowiązujących dla studentów wszystkich kierunków medycznych, a w

szczegółności wydziałów lekarskich oraz rozszerzenie możliwości kształcenia podyplomowego i specjalistycznego w zakresie geriatry z ewentualnością „krótkiej ścieżki” dla lekarzy specjalistów chorób wewnętrznych.

3. Stan docelowy

Dostępne wyniki badań z zakresu ekonomiki ochrony zdrowia i farmakoekonomiki wskazują, że specjalistyczna opieka medyczna nad osobami starszymi przynosi wydłużenie okresu względnie dobrego stanu ich zdrowia przy racjonalizacji wydatków na świadczenia zdrowotne i kuracje farmakologiczne. Uznając celowość stosowania przez specjalistów kompleksowej opieki geriatrycznej uważa się za niezbędną poprawę dostępności świadczeń z zakresu opieki geriatrycznej zarówno przez rozbudowę bazy materialnej (zwłaszcza zwiększenie liczby łóżek geriatrycznych), jak i wzrost zatrudnienia fachowego personelu medycznego.