

Realizacja badań diagnostycznych stanowiących
podstawę opracowania strategii rozwoju
kształcenia zawodowego województwa łódzkiego
w ramach projektu KPO

„Diagnoza oferty szkolnictwa zawodowego dla dorosłych, w tym szkolnictwa wyższego”

Raport z wyników badania

Łódź, grudzień 2024

Raport podsumowujący ustalenia badania:

„Diagnoza oferty szkolnictwa zawodowego dla dorosłych, w tym szkolnictwa wyższego”

„Diagnoza oferty szkolnictwa zawodowego dla dorosłych, w tym szkolnictwa wyższego”

Raport z wyników badania.

Kierownik prac badawczych:

Maciej Mroczek

Specjalista ds. metodologii badań społecznych

Karolina Szczepaniak

Członkowie zespołu badawczego:

Emila Pokropińska

dr Jagoda Przybysz

Jarosław Sawicki

Aleksandra Szelezin

Autorzy raportu:

Maciej Mroczek

dr Jagoda Przybysz

Karolina Szczepaniak

Zamawiający:

Biuro Planowania Przestrzennego Województwa Łódzkiego

Regionalne Obserwatorium Terytorialne

al. Piłsudskiego 12, 90-051 Łódź

Przy udziale eksperta zewnętrznego: dr hab. Izabeli Warwas, prof. Uniwersytetu Łódzkiego

SPIS TREŚCI

Wprowadzenie	3
Charakterystyka projektu badawczego.....	3
Metodyka realizacji badania	5
Wyniki badania.....	9
1. Kształcenie zawodowe osób dorosłych	9
1.1. Edukacja zawodowa dla dorosłych w Polsce.....	9
1.2. Oferta edukacji zawodowej w regionie.....	15
1.3. Kształcenie zawodowe w regionie oczami mieszkańców i przedstawicieli placówek edukacyjnych.....	23
Częstkowe podsumowanie i wnioski.....	41
2. Doświadczenia edukacyjne i zawodowe mieszkańców regionu	43
2.1. Edukacja osób dorosłych oraz lifelong learning	49
2.2. Szkolnictwo zawodowe	56
2.3. Drogi edukacji zawodowej respondentów wywiadów biograficznych	62
Częstkowe podsumowanie i wnioski.....	67
3. Zielona i cyfrowa transformacja w szkolnictwie zawodowym	70
3.1. Zielona transformacja.....	70
3.2. Cyfrowa transformacja	78
Częstkowe podsumowanie i wnioski.....	87
4. Współpraca pomiędzy szkolnictwem a kluczowymi interesariuszami rynku pracy	89
Częstkowe podsumowanie i wnioski.....	96
Najważniejsze wnioski i rekomendacje z badania	100
Spis elementów graficznych	108
Wykaz rysunków.....	108
Wykaz tabel	108
Wykaz wykresów	108

WPROWADZENIE

Biuro Planowania Przestrzennego Województwa Łódzkiego w Łodzi na zlecenie i we współpracy z Urzędem Marszałkowskim Województwa Łódzkiego w Łodzi rozpoczęło prace nad strategią rozwoju kształcenia zawodowego województwa łódzkiego. Stanowi ona element realizacji projektu województwa łódzkiego pn. **„Zbudowanie systemu koordynacji i monitorowania regionalnych działań na rzecz kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie, w tym uczenia się dorosłych”**, finansowanego w ramach inwestycji KPO.

Opracowanie strategii rozwoju kształcenia zawodowego województwa łódzkiego wymaga wielowątkowej, dogłębnej analizy. Niezbędne jest w tym przypadku zbadanie kluczowych obszarów kształcenia zawodowego, takich jak oferta szkolnictwa zawodowego skierowana do osób dorosłych, obejmująca również szkolnictwo wyższe, przeanalizowanie potrzeb regionalnego rynku pracy, rozpoznanie potencjału podmiotów działających na rzecz podnoszenia jakości, efektywności i atrakcyjności kształcenia zawodowego, a także zakres współpracy szkół z pracodawcami.

Niniejszy raport **„Diagnoza oferty szkolnictwa zawodowego dla dorosłych, w tym szkolnictwa wyższego”** stanowi podsumowanie ustaleń analitycznych badań obejmujących ww. obszary.

CHARAKTERYSTYKA PROJEKTU BADAWCZEGO

Głównym celem badania jest rozpoznanie stanu szkolnictwa zawodowego dla dorosłych, w tym szkolnictwa wyższego, pod względem dostosowania do potrzeb regionalnego rynku pracy, w tym regionalnych inteligentnych specjalizacji oraz zielonej i cyfrowej transformacji, a także rozpoznanie uwarunkowań aktywności edukacyjnej osób dorosłych.

Cele szczegółowe, których realizacja jest niezbędna do osiągnięcia celu głównego:

- 1) rozpoznanie podaży szkolnictwa zawodowego dla dorosłych, w tym szkolnictwa wyższego, w postaci szkół i oferowanych przez nie kierunków kształcenia;
- 2) oszacowanie potencjału ilościowego i struktury (wg rodzaju i oferowanych branż kształcenia) instytucji pozaformalnego kształcenia zawodowego;
- 3) rozpoznanie preferencji edukacyjnych osób dorosłych pod względem oferowanych kierunków kształcenia, form kształcenia i motywacji;
- 4) ocena przez absolwentów jakości wykształcenia zdobytego w szkołach zawodowych dla dorosłych oraz w trakcie szkoleń i kursów zawodowych dla dorosłych;
- 5) rozpoznanie kapitału ludzkiego pod względem dostosowania do potrzeb regionalnego rynku pracy, w tym zielonej i cyfrowej transformacji;
- 6) rozpoznanie możliwości i barier kształcenia się przez całe życie.

Badanie objęło swoim zakresem obszar całego województwa łódzkiego, a realizacja badania dostarczyła odpowiedzi na następujące pytania problemowe:

1. Jakie składowe tworzą ofertę szkolnictwa zawodowego dla dorosłych w województwie łódzkim? Jakie są oczekiwania mieszkańców w tym zakresie?
2. Czy szkoły zawodowe dla dorosłych i szkoły wyższe współpracują z pracodawcami? Jaki jest zakres tej współpracy oraz jak oceniają ją odbiorcy oferty szkolnictwa zawodowego?
3. Czy szkoły zawodowe dla dorosłych i szkoły wyższe współpracują z instytucjami wspierającymi kształcenie zawodowe? Jaki jest zakres tej współpracy oraz jak oceniają ją odbiorcy oferty szkolnictwa zawodowego?
4. Jakie są postawy dorosłych mieszkańców województwa łódzkiego wobec zielonej transformacji oraz transformacji cyfrowej, np. rozwoju sztucznej inteligencji?
5. Czy dorośli mieszkańcy województwa łódzkiego posiadają kompetencje do zielonej i cyfrowej transformacji, w jaki sposób zostały one nabyte?
6. Jak postrzegają możliwości zdobywania tych kompetencji?
7. Jakie są bariery w dostępie do kształcenia zawodowego dla dorosłych i w organizacji takiego kształcenia?
8. Jakimi motywami kierują się osoby dorosłe, podejmując studia, naukę w szkołach zawodowych lub uczestnicząc w szkoleniach i kursach podnoszących kwalifikacje zawodowe? Co zadecydowało o wyborze konkretnej ścieżki edukacyjnej?
9. Czy Łódź i województwo łódzkie postrzegane są jako atrakcyjne miejsca do uczenia się i studiowania? Jakie mocne i słabe strony dostrzegają mieszkańcy?
10. Jakie są czynniki braku aktywności edukacyjnej osób dorosłych (indywidualne, instytucjonalne, po stronie rynku pracy)?
11. Jakie są preferowane przez dorosłych formy kształcenia (edukacja formalna, pozaformalna oraz nieformalna)?
12. Jaka jest skala i zakres wykorzystania e-learningu i kształcenia hybrydowego w różnych formach i na różnych poziomach kształcenia zawodowego?
13. Jak respondenci oceniają szkolnictwo zawodowe dla dorosłych pod względem dostosowania do wymogów zielonej i cyfrowej transformacji?
14. W jakim stopniu system kształcenia zawodowego dla dorosłych jest dostosowany do potrzeb regionalnego rynku pracy, w tym regionalnych inteligentnych specjalizacji?
15. Jak postrzegane są przemiany edukacyjnej oferty szkolnictwa zawodowego dla dorosłych (w tym szkolnictwa wyższego)? Z czego wynikają? Jaki mają cel?
16. Czy i w jakim zakresie oferta szkolnictwa zawodowego dostosowuje się/planuje się dostosować do przemian na rynku pracy wynikających z cyfrowej i zielonej transformacji?
17. Czy można wskazać jakieś dobre praktyki (w regionie lub kraju) w zakresie współpracy szkół zawodowych dla dorosłych i szkół wyższych z pracodawcami, instytucjami wspierającymi kształcenie zawodowe lub innymi podmiotami rynku pracy? W jaki sposób można, przy ich wykorzystaniu, podnieść usieciwienie szkolnictwa zawodowego?

METODYKA REALIZACJI BADANIA

Projekt badawczy rozpoczęto od rozbudowanej **analizy desk research**, tj. analizy już dostępnych danych i informacji, niewytworzonych na potrzeby realizacji badania, ale wymagających uwagi z punktu widzenia realizacji jego celów. W badaniu analiza desk research została podzielona na dwa etapy: analizę wstępną oraz właściwą. Wstępna analiza podstawowych dokumentów źródłowych była punktem wyjścia całego badania i polegała na zebraniu, przeglądzie i podsumowaniu dostępnych danych wtórnych, takich jak raporty, opracowania, analizy oraz dane statystyczne niezbędne do zobrazowania kształcenia zawodowego w regionie. Efekty analizy wstępnej posłużyły do opracowania wstępnych założeń badawczo-analitycznych oraz zbudowania narzędzi badawczych. Właściwa analiza desk research była natomiast prowadzona w formule kroczącej (tj. aż do uzyskania odpowiedzi na wszystkie istotne pytania analityczne oraz uzupełnienia luk informacyjnych) przez cały czas realizacji projektu badawczego.

Terenową fazę badania rozpoczęły 2 duże wywiady kwestionariuszowe: wśród mieszkańców województwa łódzkiego oraz wśród przedstawicieli podmiotów oferujących różne formy edukacji zawodowej dla osób dorosłych w regionie.

Pierwsze badanie ilościowe metodą **CAWI/CATI**^{1, 2} przeprowadzone zostało na próbie **n=1067**³ wśród osób dorosłych w wieku 18-60 lat (dla kobiet) oraz 18-65 lat (dla mężczyzn) wg struktury zgodnej z NSP 2021 z nadreprezentacją grupy osób dorosłych w wieku 18-29 lat, zamieszkujących województwo łódzkie, w tym wśród słuchaczy, studentów i uczniów. W ankiecie mieszkańców regionu pytano m.in. o sposób postrzegania regionalnego rynku edukacyjnego, w szczególności edukacji zawodowej dla osób dorosłych; doświadczenia edukacyjne i zawodowe; miejsce zielonej i cyfrowej transformacji w odebranej edukacji oraz w pracy zawodowej.

Drugie badanie ilościowe **CAWI/CATI** zrealizowano na próbie przedstawicieli **n=105** zróżnicowanych szkół i podmiotów edukacyjnych oferujących na terenie województwa łódzkiego różne formy kształcenia zawodowego dla osób dorosłych. Wśród respondentów znaleźli się przedstawiciele takich podmiotów, jak:

- szkoła policealna, o ile pozwalała zdobyć kwalifikacje uprawniające do wykonywania zawodu;
- ośrodek dokształcania i doskonalenia zawodowego;
- placówka doskonalenia nauczycieli;
- placówka kształcenia ustawicznego i/lub zawodowego;
- inna placówka oferująca kurs(y) kompetencji zawodowych lub kurs(y) umiejętności zawodowych;

¹ Z zastosowaniem metody typu mixed-mode łączącej ankietę internetową CAWI (Computer Assisted Web Interview) oraz – włączany uzupełniająco – wywiad telefoniczny CATI (Computer Assisted Telephone Interview).

² Z zastosowaniem metody typu mixed-mode łączącej ankietę internetową CAWI (Computer Assisted Web Interview) oraz – włączany uzupełniająco – wywiad telefoniczny CATI (Computer Assisted Telephone Interview).

³ Próba reprezentatywna zakładając przedział ufności 0,95, max. błąd szacunku: 3%. Zastosowano losowy dobór próby, z zachowaniem następujących kryteriów reprezentatywności próby: według płci i grupy wieku (18-29, 30-44, 45-59/64). Dobór próby miał charakter nieproporcjonalny, przy nadreprezentacji osób 18-29 lat.

- państwowa wyższa szkoła zawodowa;
- inna szkoła wyższa (z uwzględnieniem oferty studiów podyplomowych), o ile pozwalała zdobyć kwalifikacje uprawniające do wykonywania zawodu.

Ze względu na brak kompleksowego wykazu podmiotów edukacji zawodowej dla osób dorosłych w regionie, który mógłby stanowić operat losowania lub zostać wykorzystany do opracowania kwotowej struktury próby, w badaniu wykorzystano dobór samorzutny – ankieta została udostępniona wszystkim zidentyfikowanym w badaniu placówkom edukacyjnym spełniającym powyższe kryteria, a udział w niej był dobrowolny.

Ankieta do placówek edukacyjnych została skierowana do osób odpowiedzialnych w każdej ze szkół za kształtowanie oferty edukacyjnej. Ankieta obejmowała problematykę związaną z ofertą edukacyjną w regionie i jej dopasowaniem do potrzeb rynku pracy; opracowaną przez podmioty ofertą kształcenia zawodowego oraz mechanizmami jej kształtowania; miejscem zielonej i cyfrowej transformacji oraz wynikającymi z nich treściami kształcenia w ofercie placówek; sposobami dopasowania oferty edukacyjnej do potrzeb pracodawców; współpracą szkół z instytucjami rynku pracy.

Zebrane w ankiecie informacje zostały pogłębione w **10 wywiadach IDI** wśród przedstawicieli szkół zawodowych i szkół wyższych oferujących edukację zawodową. Respondentami wywiadów były ponownie osoby bezpośrednio odpowiedzialne za kształtowanie oferty edukacyjnej oraz nawiązywanie współpracy z pracodawcami i innymi podmiotami rynku pracy. Wśród respondentów znaleźli się przedstawiciele wszystkich typów placówek i podmiotów kształcenia zawodowego w regionie. Do udziału w wywiadach zaproszono maksymalnie 1 osobę z każdej jednostki, posiadającą co najmniej 12-miesięczne doświadczenie w pracy, w szczególności byli to dyrektorzy jednostek, kierownicy biur karier, działów doradztwa zawodowego itp. Dodatkowo próba została zróżnicowana pod względem wielkości miejscowości, w której działa placówka edukacyjna (miasto powyżej 500 000 mieszkańców, miasto 20 000-100 000 mieszkańców, miasto poniżej 20 000 mieszkańców, wieś – przynajmniej po 1 rozmówcy z każdej kategorii wielkości miejscowości).

Ustalenia terenowe w projekcie uzupełniło ponadto **30 wywiadów biograficznych**, których rozmówcy zostali dobrani pod względem rodzaju ukończonej szkoły zawodowej. Tematyką wywiadów były doświadczenia edukacyjno-zawodowe mieszkańców województwa łódzkiego, a każdy z respondentów opowiadał historię własnego życia.

Respondenci do badania zostali dobrani w sposób celowy, a naczelnym kryterium było zapewnienie maksymalnej różnorodności ich doświadczeń i perspektyw. W badaniu wzięli zatem udział absolwenci różnorodnych form edukacji zawodowej. Ponadto w badaniach wzięły udział osoby zróżnicowane pod względem:

- wieku (osoby młode, osoby starsze, od których wymaga się uzupełniania kwalifikacji ze względu na przesłanki prawne i zawodowe, np. nauczyciele, pielęgniarki);
- płci (przynajmniej po 10 kobiet oraz mężczyzn);

- miejsca zamieszkania (miasto powyżej 500 000 mieszkańców, miasto 20 000-100 000 mieszkańców, miasto poniżej 20 000 mieszkańców, wieś – przynajmniej po 2 rozmówców z każdej kategorii wielkości miejscowości).

Dodatkowo rozmówcy zostali dobrani z uwzględnieniem różnorodności wcześniej wybranego kierunku, przebranżowienia, potrzeby odświeżenia uprawnień zawodowych, nostryfikacji dyplomu ukończenia studiów.

Ustalenia oraz wnioski z badań były przedmiotem zorganizowanej w ramach projektu **konferencji**, która odbyła się 4 grudnia 2024 r. w Łodzi. W ramach konferencji przeprowadzono **2 warsztaty eksperckie** podsumowujące wnioski z badań, a w trakcie wieńczącego spotkanie **panelu dyskusyjnego** rozmawiano o przyszłości edukacji zawodowej dla osób dorosłych w regionie.

Uczestnicy warsztatu dotyczącego badania: „Diagnoza oferty szkolnictwa zawodowego dla dorosłych, w tym szkolnictwa wyższego”:

- dr hab. Agnieszka Dziedziczak-Foltyn prof. UŁ – Uniwersytet Łódzki, Wydział Ekonomiczno-Socjologiczny;
- Kinga Kwiatkowska – Akademia Nauk Stosowanych Stefana Batorego, Uniwersytet Szkoła Wyższa Psychologii Społecznej;
- Elżbieta Urbańska-Golec – Zespół Szkół nr 1 w Wieluniu, Rada Dyrektorów Szkół i Placówek Szkolnictwa Branżowego przy Ministerstwie Edukacji Narodowej;
- Katarzyna Mańkowska – Centrum Rozwoju Edukacji Województwa Łódzkiego w Skierniewicach.

Uczestnicy warsztatu dotyczącego badania: „Badanie potrzeb regionalnego rynku pracy z uwzględnieniem cyfrowej i zielonej transformacji”:

- dr inż. Ferdynand Gacki – Zarząd Polskiej Unii Ceramicznej;
- dr inż. Artur Gajdos – Centrum Analiz Rynku Pracy, Wydział Ekonomiczno-Socjologiczny, Uniwersytet Łódzki;
- Adam Owczarek – Politechnika Łódzka, Dział Rozwoju Uczelni, Łódzki Klastre ICT;
- Katarzyna Pawlata – Regionalne Obserwatorium Rynku Pracy, Wojewódzki Urząd w Pracy Łodzi;
- dr inż. Magdalena Wróbel-Lachowska – Politechnika Łódzka, Wydział Elektrotechniki, Elektroniki, Informatyki i Automatyki.

W panelu dyskusyjnym, oprócz zaproszonych ekspertów, wziął udział pan Marcin Pawlak, dyrektor Biura Planowania Przestrzennego Województwa Łódzkiego w Łodzi.

Ze względu na komplementarny charakter projektów badawczych: „Badanie potrzeb regionalnego rynku pracy z uwzględnieniem cyfrowej i zielonej transformacji” oraz „Diagnoza oferty szkolnictwa zawodowego dla dorosłych, w tym szkolnictwa wyższego” w warstwie analitycznej oraz wnioskowaniu w niniejszym raporcie wykorzystano konkluzje płynące z obu.

Rysunek 1. Sposób realizacji projektu.



Źródło: Opracowanie własne.

WYNIKI BADANIA

W poniższym rozdziale omówione zostały zebrane w bloki tematyczne całościowe ustalenia z projektu badawczego, obejmujące zarówno ustalenia analizy desk research (w tym informacje sprawozdawcze i definicyjne oraz dane pochodzące ze statystyk publicznych), informacje pochodzące z ankiet wśród mieszkańców województwa łódzkiego oraz ankiet wśród placówek edukacyjnych oferujących kształcenie zawodowe, a także z wywiadów z przedstawicielami tych ostatnich. Tak zebrane dane wykorzystano do:

- opracowania charakterystyki kształcenia zawodowego dla osób dorosłych, w tym oferty edukacji zawodowej w regionie łódzkim oraz jej oceny z różnych punktów widzenia (rozdział 1);
- rekonstrukcji doświadczeń edukacyjnych i zawodowych mieszkańców województwa (rozdział 2);
- określenia miejsca problematyki związanej z zieloną i cyfrową transformacją w szkolnictwie zawodowym (rozdział 3);
- opracowania charakterystyki współpracy podmiotów edukacyjnych z pracodawcami i kluczowymi instytucjami rynku pracy (rozdział 4).

Ustalenia płynące z wywiadów biograficznych, ze względu na nieswoisty charakter, zostały omówione jako osobny podrozdział „2.3. Drogi edukacji zawodowej respondentów wywiadów biograficznych” w rozdziale poświęconym doświadczeniom edukacyjnym mieszkańców regionu łódzkiego.

Całość wyników badania została uzupełniona o wnioski płynące z warsztatów oraz panelu dyskusyjnego, które stanowiły element konferencji podsumowującej ustalenia projektu badawczego. Ustalenia te miały szczególny wpływ na treść podrozdziałów „Częstkowe podsumowanie i wnioski”, w których zawarto syntezę wniosków na bazie wcześniej zreferowanych problemowych wyników badania oraz ustaleń ekspertów.

1. KSZTAŁCENIE ZAWODOWE OSÓB DOROSŁYCH

1.1. EDUKACJA ZAWODOWA DLA DOROSŁYCH W POLSCE

Sytuacja kształcenia zawodowego, w tym kształcenia wyższego, dla osób dorosłych jest tematyką o tyle skomplikowaną, że stanowi wypadkową współwystępowania różnych poziomów i form edukacyjnych. Na potrzeby realizacji badania przyjęto, że kształcenie zawodowe dla osób dorosłych (w tym kształcenie wyższe) jest realizowane przez następujące podmioty:

- technika dla dorosłych;
- szkoły policealne;
- placówki/centra kształcenia ustawicznego i/lub zawodowego;
- ośrodki doksztacania i doskonalenia zawodowego (ODDZ);
- placówki doskonalenia nauczycieli;

- inne placówki oferujące kurs(y) kompetencji zawodowych lub kurs(y) umiejętności zawodowych;
- państwowe wyższe szkoły zawodowe (PWSZ);
- inne szkoły wyższe.

Samo kształcenie może natomiast odbywać się w formie:

- szkoły dla dorosłych (technikum lub szkoła policealna);
- kursów kwalifikacji zawodowych;
- kursów umiejętności zawodowych;
- studiów I stopnia (licencjackie/inżynierskie);
- studiów II stopnia (magisterskie);
- jednolitych studiów magisterskich;
- studiów podyplomowych;
- kształcenia specjalistycznego.

Wyjaśnienia tych decyzji opisano w dalszej części dokumentu.

SKOŁY OFERUJĄCE KSZTAŁCENIE ZAWODOWE DLA DOROSŁYCH

Zgodnie z prawem oświatowym (Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe; tj. Dz.U. 2024 poz. 737) szkoły publiczne i niepubliczne w Polsce dzielą się na ośmioletnią szkołę podstawową oraz szkoły ponadpodstawowe, w tym:

- czteroletnie liceum ogólnokształcące;
- pięcioletnie technikum;
- trzyletnią branżową szkołę I stopnia, w tym specjalne szkoły branżowe I stopnia;
- dwuletnią branżową szkołę II stopnia, w tym specjalne szkoły branżowe II stopnia;
- szkołę policealną dla osób posiadających wykształcenie średnie lub wykształcenie średnie branżowe, o okresie nauczania nie dłuższym niż 2,5 roku.

Kształcenie zawodowe oferowane jest przez 4 z nich: technikum, branżową szkołę I stopnia, branżową szkołę II stopnia oraz szkołę policealną dla osób posiadających wykształcenie średnie lub wykształcenie średnie branżowe.

Należy jednak zaznaczyć, że z punktu widzenia problematyki niniejszego badania oferta edukacji zawodowej adresowana do dorosłych właściwa jest jedynie takim placówkom jak:

- **technikum dla dorosłych⁴;**
- **szkoła policealna.**

⁴ W chwili obecnej nie występują w systemie kształcenia zawodowego dla osób dorosłych, ale ze względu na retrospektywny charakter części badań reaktywnych (szczególnie badanie ankietowe z mieszkańcami województwa łódzkiego), wymaga – dla porządku analitycznego – uwzględnienia w typologii.

POZASZKOLNE FORMY KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO

Istotną część edukacji zawodowej dorosłych w Polsce odbywa się w pozaszkolnych formach kształcenia, obejmujących placówki kształcenia ustawicznego, centra kształcenia zawodowego (przed 1 września 2019 r. także ośrodki doksztalania i doskonalenia zawodowego⁵), umożliwiające uzyskanie i uzupełnienie wiedzy, umiejętności i kwalifikacji zawodowych lub zmianę kwalifikacji zawodowych⁶, oraz placówki doskonalenia nauczycieli⁷. Pomimo zmian formalnych i nomenklaturowych należy mieć na uwadze, że ośrodki doksztalania i doskonalenia zawodowego do niedawna działały na rynku edukacyjnym z powodzeniem, a niektóre placówki edukacyjne wciąż funkcjonują pod tą nazwą⁸.

W efekcie – jako najbardziej korzystne z punktu widzenia celów badania – na potrzeby analizy wśród placówek pozaszkolnego kształcenia zawodowego osób dorosłych wydzielono następujące typy podmiotów:

- **placówki/centra kształcenia ustawicznego i/lub zawodowego;**
- **ośrodki doksztalania i doskonalenia zawodowego;**
- **placówki doskonalenia nauczycieli.**

KWALIFIKACYJNY KURS ZAWODOWY (KKZ)/KURS UMIEJĘTNOŚCI ZAWODOWYCH (KUZ)

Co istotne, w Polsce osoby dorosłe mogą uzyskać lub uzupełnić kwalifikacje zawodowe przy wykorzystaniu pozaszkolnych form edukacji, m.in. poprzez kształcenie na:

- **kwalifikacyjnych kursach zawodowych (KKZ)** – ukończenie KKZ umożliwia przystąpienie do egzaminu zawodowego przeprowadzanego przez okręgowe komisje egzaminacyjne i uzyskanie – po zdaniu egzaminu – certyfikatu kwalifikacji zawodowej nauczanej na danym KKZ;
- **kursach umiejętności zawodowych (KUZ):**
 - a) w zakresie jednej z części efektów kształcenia wyodrębnionych w ramach kwalifikacji wyodrębnionej w zawodzie szkolnictwa branżowego;
 - b) w zakresie dodatkowych umiejętności zawodowych określonych dla danego zawodu szkolnictwa branżowego⁹.

⁵ Wymienione w Rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej z dnia 18 sierpnia 2017 r. w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych (Dz.U. 2017 poz. 1632); niewymienione w tekście jednolitym ustawy Prawo oświatowe, art. 2 pkt 4. Por. M. Sewastianowicz, *Centra kształcenia zawodowego zamiast ośrodków doksztalania i doskonalenia zawodowego* (<https://www.prawo.pl/oswiata/centra-ksztalcenia-zawodowego-zamiast-osrodkow-doksztalania-i,360272.html>) [dostęp: lipiec 2024].

⁶ Art. 2 pkt 4 ustawy Prawo oświatowe oraz Rozporządzenie Ministra Edukacji i Nauki z dnia 6 października 2023 r. w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych (Dz.U. 2023 poz. 2175).

⁷ Art. 2 pkt 9 ustawy Prawo oświatowe oraz placówki doskonalenia nauczycieli zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z dnia 28 maja 2019 r. w sprawie placówek doskonalenia nauczycieli (t.j. Dz.U. 2023 poz. 2738).

⁸ Patrz wykaz SIO: Wykaz szkół i placówek oświatowych wg stanu bazy SIO na 30.09.2023 (<https://dane.gov.pl/pl/dataset/839,wykaz-szko-i-placowek-oswiatowych/resource/59471/table>) [dostęp: lipiec 2024].

⁹ Kształcenie w formach pozaszkolnych, Ministerstwo Edukacji Narodowej (<https://www.gov.pl/web/edukacja/ksztalcenie-w-formach-pozaszkolnych>) [dostęp: lipiec 2024].

KKZ i KUZ mogą być prowadzone przez jednostki organizacyjne systemu oświaty¹⁰, tj. publiczne i niepubliczne:

- centra kształcenia ustawicznego;
- centra kształcenia zawodowego;
- szkoły prowadzące kształcenie zawodowe: szkoła branżowa I stopnia, szkoła branżowa II stopnia, technikum, szkoła policealna.

Kwalifikacyjne kursy zawodowe mogą być ponadto organizowane przez podmioty spoza systemu oświaty (niepodlegające nadzorowi pedagogicznemu sprawowanemu przez kuratorów oświaty), tj.:

- instytucje rynku pracy działające na podstawie przepisów Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tj. Dz.U. 2024 poz. 475), tj.¹¹:
 - a) publiczne służby zatrudnienia i Ochotnicze Hufce Pracy;
 - b) agencje zatrudnienia, instytucje szkoleniowe, instytucje dialogu społecznego, instytucje partnerstwa lokalnego, posiadające akredytację kuratora oświaty;
- podmioty prowadzące działalność oświatową na podstawie przepisów Ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców (tj. Dz.U. 2024 poz. 236), posiadające akredytację kuratora oświaty właściwego ze względu na siedzibę firmy.

Ze względu na ww. otwartość katalogu podmiotów oferujących kształcenie zawodowe dla osób dorosłych w Polsce zasadne jest ujęcie w katalogu podmiotów oferujących edukację zawodową dla osób dorosłych także kategorii „**Inna placówka oferująca kurs kompetencji zawodowych lub kurs umiejętności zawodowych**”.

SKOLNICTWO WYŻSZE

W Polsce działa ponad 400 uczelni publicznych i niepublicznych, których funkcjonowanie określa Konstytucja dla Nauki, czyli Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (tj. Dz.U. 2024 poz. 1571). Choć w zdecydowanej większości uczelnie wyższe podlegają Ministerstwu Edukacji Narodowej, trzeba pamiętać, że nadzór nad niektórymi z nich sprawują inne ministerstwa – na przykład uczelnie medyczne podlegają ministrowi właściwemu ds. zdrowia, a uczelnie wojskowe – ministrowi obrony narodowej.

Uczelnie, ze względu na zakres oferowanego kształcenia, dzielą się na uczelnie akademickie oraz uczelnie zawodowe. Uczelnia jest akademicką, jeżeli prowadzi działalność naukową i posiada kategorię naukową A+, A albo B+ w co najmniej 1 dyscyplinie naukowej albo artystycznej. Wszystkie pozostałe uczelnie prywatne i państwowe są uczelniami zawodowymi i nie mogą prowadzić profili akademickich. Uczelnia jest uczelnią zawodową, jeżeli prowadzi kształcenie uwzględniające potrzeby otoczenia społeczno-gospodarczego

¹⁰ Ważne informacje o kwalifikacyjnych kursach zawodowych, Ministerstwo Edukacji Narodowej (<https://www.gov.pl/web/edukacja/kkz-wazne-informacje>) [dostęp: lipiec 2024].

¹¹ Kształcenie w formach pozaszkolnych, Ministerstwo Edukacji Narodowej (<https://www.gov.pl/web/edukacja/ksztalcenie-w-formach-pozaszkolnych>) [dostęp: lipiec 2024].

oraz nie spełnia ww. warunku. Uczelnie akademickie prowadzą kształcenie na studiach ogólnoakademickich oraz studiach o profilu praktycznym, podczas gdy uczelnie zawodowe prowadzą kształcenie na studiach wyłącznie o profilu praktycznym.

Studia o profilu ogólnoakademickim to studia ściśle związane z działalnością naukową danej uczelni. Przynajmniej połowa zajęć musi być powiązana z badaniami i publikacjami naukowymi (dokładniej – ponad połowa punktów ECTS¹²).

Studia o profilu praktycznym to studia ściśle związane z praktycznym wykorzystaniem umiejętności i wiedzy wyniesionej z zajęć. Przynajmniej połowa zajęć musi kształtować umiejętności praktyczne (dokładniej – ponad połowa punktów ECTS). Oznacza to, że każdy absolwent studiów o profilu praktycznym jest wstępnie przygotowany do pracy w określonym zawodzie lub grupie zawodów. Zajęcia powinny być więc prowadzone: w warunkach „właściwych dla danego zakresu działalności zawodowej”, czyli przy wykorzystaniu pracowni, laboratoriów, miejsc praktyk zawodowych, w sposób umożliwiający „wykonywanie czynności praktycznych przez studentów”. Program studiów o profilu praktycznym musi zawierać praktyki zawodowe¹³.

Profil praktyczny mogą mieć: **studia pierwszego stopnia; studia drugiego stopnia oraz jednolite studia magisterskie**. Studia doktorskie mają charakter ogólnoakademicki.

Kierunki studiów praktycznych mogą prowadzić wszystkie uczelnie w Polsce – zarówno akademickie, jak i zawodowe. Wyjątkiem są studia przygotowujące do zawodu nauczyciela. Wtedy uczelnia zawodowa może je prowadzić wyłącznie w porozumieniu z uczelnią akademicką¹⁴.

Szczególnym rodzajem profilu praktycznego są studia dualne. To takie studia, które uczelnie prowadzi z udziałem pracodawcy i które opierają się na ścisłej współpracy dwóch partnerów: przedsiębiorstwa oraz szkoły zawodowej. Firma i szkoła dzielą między siebie obowiązki związane z kształceniem uczniów. W szkole przekazywana jest wiedza teoretyczna, a przedsiębiorstwo przejmuje odpowiedzialność za kształcenie praktyczne¹⁵.

Zgodnie z powyższym **kształcenie zawodowe w szkolnictwie wyższym odbywa się przede wszystkim w ramach studiów praktycznych**.

Trzeba mieć jednak na uwadze, że podział ten ma charakter urzędowy i często nie jest uświadamiany przez samych studentów. Ten sam kierunek studiów na różnych uczelniach, a nawet na różnych wydziałach tej samej uczelni może być bowiem prowadzony zarówno

¹² System punktów ECTS opracowany został przez Komisję Europejską. ECTS (z ang. European Credit Transfer System) to europejski system transferu punktów, którego celem jest z jednej strony ujednoczenie reguł prawnych dotyczących

o

r

g

a

¹³ Art. 67 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce.

¹⁴ S. Szczęsny, *Studia o profilu ogólnoakademickim vs. kierunek o profilu praktycznym*, Studia.pl (<https://studia.pl/profil-akademickim-praktyczny/>) [dostęp: lipiec 2024].

¹⁵ *Czym jest kształcenie dualne?* (<https://edunet-poland.pl/ksztalcenie-dualne/>) [dostęp: grudzień 2024].

c

j

i

s

t

u

w profilu ogólnoakademickim, jak i praktycznym¹⁶. Jednocześnie wiele z zajęć na profilu akademickim może dobrze przygotowywać do praktycznego wykonywania zawodu, podczas gdy sama realizacja ich w profilu praktycznym nie jest tego gwarancją.

W efekcie zdecydowano o objęciu przedmiotowym badaniem **całości kształcenia wyższego**, z wydzieleniem **państwowych wyższych szkół zawodowych**, które ze swojej natury ukierunkowane były w sposób szczególny na kształcenie zawodowe.

Poza powyższymi, szkolnictwo wyższe oferuje jeszcze:

- **Studia podyplomowe**, które trwają nie krócej niż 2 semestry i umożliwiają uzyskanie kwalifikacji cząstkowych na poziomie 6, 7 albo 8 Polskiej Ramy Kwalifikacji (dalej: PRK), dla osób, które posiadają kwalifikację pełną co najmniej na poziomie 6 uzyskaną w systemie szkolnictwa wyższego i nauki. Osoba, która ukończyła studia podyplomowe, otrzymuje świadectwo ukończenia tych studiów.
- **Kształcenie specjalistyczne**, które trwa nie krócej niż 3 semestry i umożliwia uzyskanie kwalifikacji pełnej na poziomie 5 PRK i określa efekty uczenia się z uwzględnieniem uniwersalnych charakterystyk pierwszego stopnia określonych w Ustawie z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji (tj. Dz.U. 2024 poz. 1606) oraz charakterystyk drugiego stopnia określonych w przepisach wydanych na podstawie art. 7 ust. 2 tej ustawy. Program przewiduje zajęcia kształtujące umiejętności praktyczne. Osoba, która ukończyła kształcenie specjalistyczne, otrzymuje świadectwo dyplomowanego specjalisty albo świadectwo dyplomowanego specjalisty technologa.
- **Inne formy kształcenia**. Osoba, która ukończyła inną formę kształcenia, otrzymuje dokument potwierdzający ukończenie tej formy kształcenia.

Studia podyplomowe lub inne formy kształcenia mogą być prowadzone przez uczelnię, instytut badawczy oraz instytut PAN (Polskiej Akademii Nauk), a kształcenie specjalistyczne – przez uczelnię zawodową.

SPOSOBY REALIZACJI KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO

Poniżej omówiono możliwe sposoby realizacji kształcenia zawodowego zależne od formy kształcenia.

Kształcenie w technikum odbywa się w formie dziennej, a w szkole policealnej może być realizowane w formie dziennej, stacjonarnej lub zaocznej, z zastrzeżeniem, że kształcenie w szkole dla dorosłych¹⁷ odbywa się w formie stacjonarnej lub zaocznej¹⁸. Kształcenie

¹⁶ S. Szczęsny, *Studia o profilu ogólnoakademickim vs. kierunek o profilu praktycznym*, Studia.pl (<https://studia.pl/profil-akademickim-praktyczny/>) [dostęp: lipiec 2024].

¹⁷ Należy przez to rozumieć szkołę, o której mowa w art. 18 ust. 1 pkt 1 i 2 lit. a ustawy Prawo oświatowe, w której stosuje się odrębną organizację kształcenia i do której są przyjmowane osoby pełnoletnie oraz kończące 18 lat w roku kalendarzowym, w którym są przyjmowane do szkoły.

¹⁸ Art. 18. pkt. 2 ustawy Prawo oświatowe.

ustawiczne w przypadku form pozaszkolnych (KKZ i KUZ¹⁹) może być prowadzone także z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość (e-learning)²⁰. Czas i częstotliwość zajęć zależy od formy:

- **w dziennej** odbywa się przez 5 lub 6 dni w tygodniu;
- **w stacjonarnej** odbywa się przez 3 lub 4 dni w tygodniu;
- **w zaocznej** odbywa się co 2 tygodnie przez 2 dni, a w uzasadnionych przypadkach – co tydzień przez 2 dni²¹.

Natomiast studia wyższe realizowane mogą być w formie²²:

- **studiów stacjonarnych**, w ramach, których co najmniej połowa punktów ECTS objętych programem studiów jest uzyskiwana w ramach zajęć z bezpośrednim udziałem nauczycieli akademickich lub innych osób prowadzących zajęcia i studentów;
- **studiów niestacjonarnych** wskazanych w uchwale senatu uczelni, w ramach których mniej niż połowa punktów ECTS objętych programem studiów może być uzyskiwana z bezpośrednim udziałem nauczycieli akademickich lub innych osób prowadzących zajęcia i studentów.

Studia stacjonarne mają charakter tzw. studiów **dziennych**. W ramach studiów niestacjonarnych realizowane są np. studia **wieczorowe i zaoczne** oraz **e-learningowe**²³ (online).

Biorąc pod uwagę powyższe, na potrzeby badania przyjęto, że kształcenie zawodowe osób dorosłych może być realizowane:

Ze względu na czas odbywania się kształcenia:

- **dziennie;**
- **stacjonarnie;**
- **wieczorowo;**
- **zaocznie;**
- **e-learningowo.**

Ze względu na sposób realizacji kształcenia:

- **stacjonarnie** (w ramach zajęć z bezpośrednim udziałem nauczycieli/osób prowadzących);
- **on-line** (w ramach zajęć e-learningowych);
- **hybrydowo.**

1.2. OFERTA EDUKACJI ZAWODOWEJ W REGIONIE

¹⁹ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 19 marca 2019 r. w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych (Dz.U. 2019 poz. 652), art. 2.

²⁰ Ustawa Prawo oświatowe.

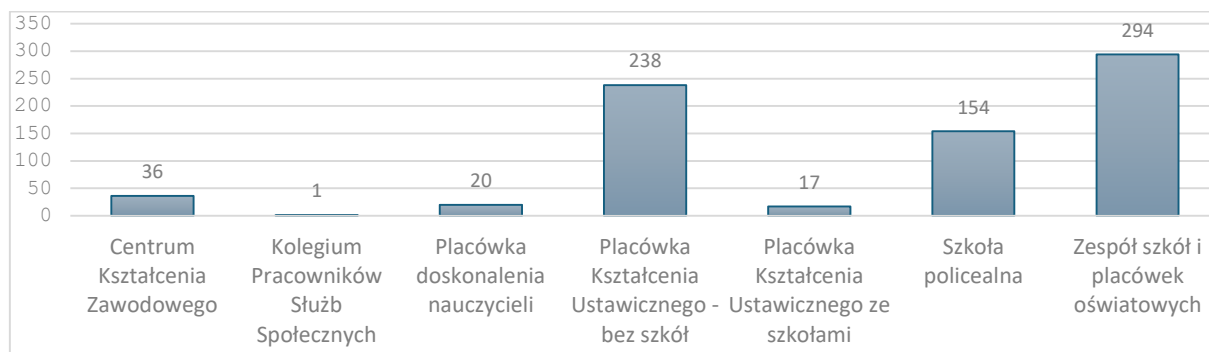
²¹ Ustawa Prawo oświatowe.

²² Art. 63 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce.

²³ Z zastrzeżeniem, że nie może to być jedyną formą kształcenia – *Komunikat Ministra Nauki w sprawie możliwości prowadzenia studiów (z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość (online))*, Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego (<https://www.gov.pl/web/nauka/komunikat-ministra-nauki-w-sprawie-mozliwosci-prowadzenia-studiow-z-wykorzystaniem-metod-i-technik-kształcenia-na-odleglosc-online>) [dostęp: lipiec 2024].

Zgodnie z danymi Rejestru Szkół i Placówek Oświatowych na terenie województwa łódzkiego w roku szkolnym 2024/2025 funkcjonowało 760 podmiotów edukacyjnych oferujących kształcenie zawodowe dla osób dorosłych. Najliczniejsze grupy stanowiły zespoły szkół i placówki oświatowe (294 podmioty) oraz placówki kształcenia ustawicznego (255 podmiotów), a co czwartą z nich była szkoła policealna (154).

Wykres 1: Placówki oferujące kształcenie zawodowe dla osób dorosłych w roku szkolnym 2024/2025



Źródło: Opracowanie własne, na podstawie danych z: <https://rspo.gov.pl/>.

Poza powyższymi na terenie województwa łódzkiego, zgodnie z informacjami FRSE²⁴, swoją działalność rozpocząć mają branżowe centra umiejętności (BCU):

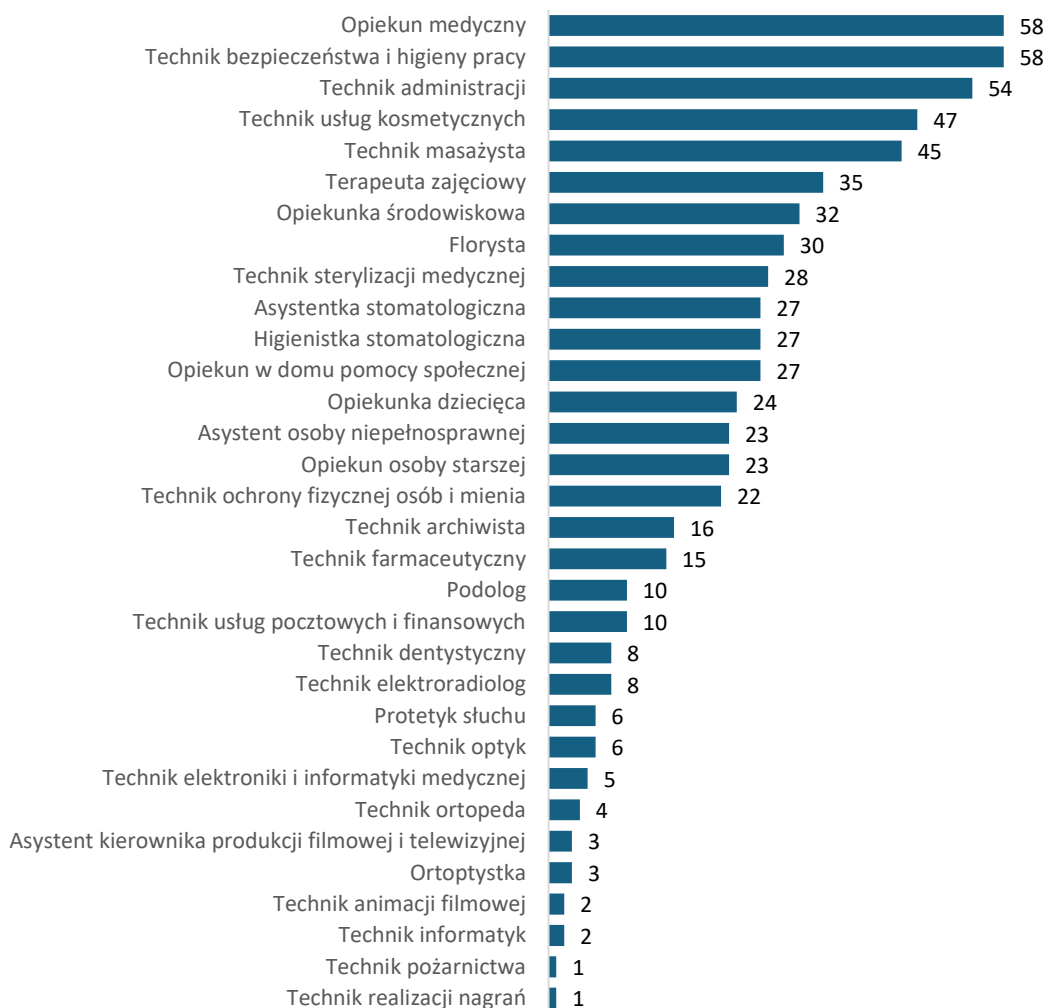
- I nabór:
 - BCU w dziedzinie „moda”, wnioskowane przez PIOT Związek Pracodawców Przemysłu Odzieżowego i Tekstylnego, zlokalizowane w Łodzi;
 - BCU w dziedzinie „przemysł ceramiczny”, wnioskowane przez powiat opoczyński, zlokalizowane w Opocznie;
 - BCU w dziedzinie „realizacja nagrań i nagłośnień”, wnioskowane przez województwo łódzkie, zlokalizowane w Łodzi;
 - BCU w dziedzinie „technika dentystyczna”, wnioskowane przez województwo łódzkie, zlokalizowane w Łodzi.
- II nabór:
 - BCU w dziedzinie „cukiernictwo”, wnioskowane przez powiat wieluński, zlokalizowane w Wieluniu;
 - BCU w dziedzinie „włókiennictwo i tekstylia”, wnioskowane przez Stowarzyszenie Włókienników Polskich, zlokalizowane w Łodzi.

Najpopularniejsze kierunki w szkołach policealnych to opiekun medyczny i technik bezpieczeństwa i higieny pracy, które ma w swojej ofercie 58 placówek oraz technik administracji (54 szkoły), a także technik usług kosmetycznych (47) i technik masażysta (45). Inwentaryzacja kierunków kształcenia w pozostałych podmiotach nie jest prowadzona w RSPO²⁵.

²⁴ Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji (<https://www.frse.org.pl/>) [dostęp: grudzień 2024].

²⁵ Rejestr Szkół i Placówek Oświatowych: RSPO – Wyszukiwarka Rejestru Szkół i Placówek Oświatowych (<https://rspo.gov.pl/>) [dostęp: grudzień 2024].

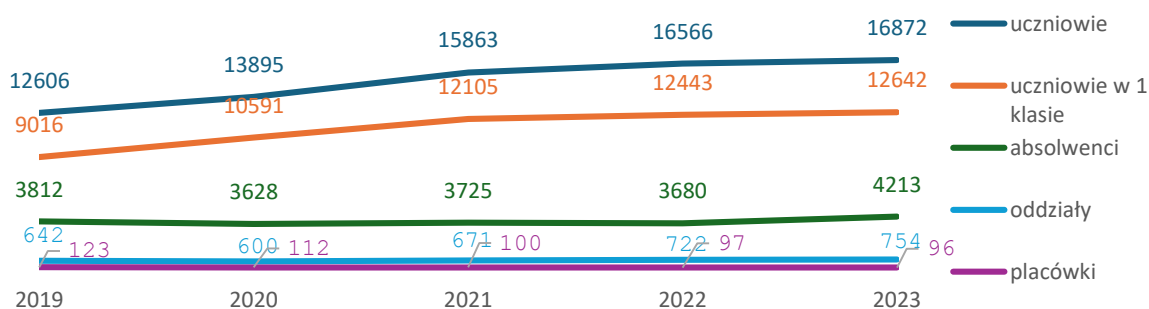
Wykres 2: Kierunki kształcenia w szkołach policealnych



Źródło: Opracowanie własne, na podstawie danych z: <https://rspo.gov.pl/>.

Co ciekawe, zgodnie ze statystykami GUS, w roku 2023 na terenie województwa łódzkiego działało jedynie 96 szkół policealnych (mniej niż wg RSPO). Co jednak istotniejsze, zgodnie z tymi danymi w ciągu ostatnich lat – pomimo ogólnego spadku liczby placówek tego rodzaju w regionie – zwiększyła się różnorodność oferowanego przez nie kształcenia (wzrost liczby oddziałów z 642 w 2019 r. do 754 w 2023 r.) oraz liczba ich uczniów, w tym liczebność kolejnych naborów, oraz absolwentów.

Wykres 3: Szkoły policealne



Źródło: Opracowanie własne, na podstawie danych GUS BDL.

W analizie atrakcyjności edukacyjnej województwa łódzkiego dla osób dorosłych warto wziąć pod uwagę szczególnie liczbę słuchaczy szkół policealnych, które umożliwiają osobom posiadającym wykształcenie średnie uzyskanie dyplomu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe po zdaniu egzaminów potwierdzających kwalifikacje w danym zawodzie. W roku szkolnym 2023/2024 w województwie łódzkim kształciło się w szkołach policealnych 16 872 osób²⁶, co wskazuje na większe zainteresowanie tą formą kształcenia zawodowego (formalnego) niż studia w uczelniach zawodowych – być może z powodu krótszego cyklu kształcenia (do 2,5 roku).

Według danych Urzędu Marszałkowskiego Województwa Łódzkiego obecnie (stan na 1 grudnia 2023 r.) funkcjonuje w województwie 8 uczelni publicznych (6 w Łodzi) oraz 20 uczelni niepublicznych (w tym w Łodzi 18) oraz wiele filii i ośrodków zamiejscowych innych polskich uczelni. Mimo że w województwie łódzkim Główny Urząd Statystyczny odnotował w roku akademickim 2022/2023 około 6% wszystkich osób studiujących w Polsce, to w Łodzi działa jedna z największych w Polsce uczelnia wyższa (pod względem liczby studentów) – Uniwersytet Łódzki, który w 2023 r. kształcił 23 284 osoby, co pozwoliło mu uplasować się na 5. miejscu wśród wszystkich uczelni w Polsce²⁷. Biorąc pod uwagę wiele kryteriów, w tym sytuację absolwentów na rynku pracy, w wieloletnim już rankingu uczelni akademickich Perspektyw²⁸ Politechnika Łódzka oraz Uniwersytet Medyczny w Łodzi wyprzedzają Uniwersytet Łódzki.

W roku akademickim 2022/2023 spośród 74 171 osób studiujących w województwie łódzkim aż 46 122 osób studiuwało w uczelniach publicznych akademickich, 27 104 w uczelniach niepublicznych i 945 osób w uczelniach publicznych zawodowych²⁹. Bardzo podobnie sytuacja wyglądała w roku akademickim 2023/2024³⁰.

Łódź ma dość dobrze ugruntowaną opinię miasta akademickiego, a przynajmniej w ten sposób myślą lub chcą myśleć o niej władze miasta³¹. Zgodnie z danymi systemu POL-on w roku akademickim 2024/2025 na terenie województwa łódzkiego działały 34 uczelnie wyższe³², wśród których przeważają uczelnie zawodowe (1 publiczna i 24 niepubliczne,

²⁶ Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2023/2024, GUS, 2024.

²⁷ Szkolnictwo wyższe i ich finanse w roku 2022, GUS, 2023.

²⁸

²⁹ Ranking Szkół Wyższych Perspektywy 2024, GUS/2023, ranking.perspektywy.pl/ranking/ranking-uczelni-akademickich)

³⁰ Szkolnictwo wyższe i ich finanse w roku 2023, GUS, 2024.

³¹ Urząd Miasta Łodzi (<https://uml.lodz.pl/edukacja/szkoly-wyzsze/lodz-akademicka/>) [dostęp: grudzień 2024].

³² W tym, uczelnie niepubliczne akademickie:

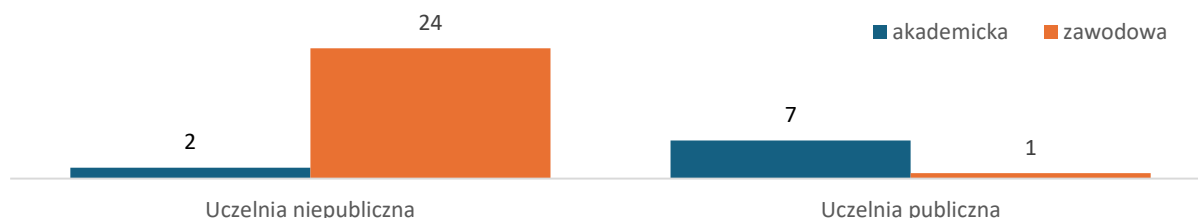
- Akademia Humanistyczno-Ekonomiczna w Łodzi,
- Społeczna Akademia Nauk z siedzibą w Łodzi.

Uczelnie niepubliczne zawodowe:

- Akademia Humanistyczno-Ekonomiczna w Łodzi,
- Społeczna Akademia Nauk z siedzibą w Łodzi,
- Akademia Nauk Stosowanych Gospodarki Krajowej w Kutnie,
- Mazowiecka Wyższa Szkoła Humanistyczno-Pedagogiczna w Łowiczu,
- Szkoła Wyższa Ekonomii i Zarządzania w Łodzi,
- Uczelnia ASBIRO,
- Uczelnia Nauk Społecznych,
- Wschód-Zachód Szkoła Wyższa im. Henryka Józwiaka,

z czego 7 w stanie likwidacji). Należy jednak pamiętać, że zarówno uczelnie akademickie mogą oferować kształcenie na kierunkach praktycznych, jak i uczelnie zawodowe mogą prowadzić kierunki o charakterze ogólnoakademickim.

Wykres 4: Szkoły wyższe oferujące kształcenie w roku akademickim 2024/2025



Źródło: Opracowanie własne, na podstawie danych z: Strona główna - RAD-on: RAPORTY, ANALIZY, DANE.

Powyższe placówki prowadziły kształcenie na 245 unikatowych³³ kierunkach, spośród których 194 były realizowane w profilu ogólnoakademickim, 96 w profilu praktycznym (w tym 45 kierunków było realizowanych w obu tych profilach).

Najpopularniejszym wśród praktycznych kierunków kształcenia wyższego jest zarządzanie, dostępne 27-krotnie oraz pielęgniarstwo (22 razy) i administracja (21). Niewiele mniej powszechne są w regionie także: bezpieczeństwo narodowe (17), informatyka (17), pedagogika (17), finanse i rachunkowość (14), kosmetologia (14), psychologia (13), logistyka (11), bezpieczeństwo wewnętrzne (10), wzornictwo (10). Większość z ww. kierunków oferowała kształcenie na studiach I stopnia.

- Wyższa Szkoła Administracji Publicznej w likwidacji z siedzibą w Łodzi,
- Wyższa Szkoła Bezpieczeństwa Wewnętrznego w Łodzi,
- Wyższa Szkoła Biznesu i Nauk o Zdrowiu w Łodzi,
- Wyższa Szkoła COSINUS w Łodzi,
- Wyższa Szkoła Ekonomiczno-Humanistyczna im. prof. Szczepana A. Pięiążka w likwidacji,
- Wyższa Szkoła Finansów i Informatyki im. prof. Janusza Chechlińskiego w Łodzi,
- Wyższa Szkoła Handlowa im. Króla Stefana Batorego w Piotrkowie Trybunalskim w likwidacji z siedzibą w Piotrkowie Trybunalskim,
- Wyższa Szkoła Humanistyczno-Ekonomiczna w Pabianicach,
- Wyższa Szkoła Humanistyczno-Ekonomiczna w Sieradzu,
- Wyższa Szkoła Informatyki i Umiejętności w likwidacji,
- Wyższa Szkoła Kosmetyki i Nauk o Zdrowiu w Łodzi,
- Wyższa Szkoła Kupiecka w likwidacji z siedzibą w Łodzi,
- Wyższa Szkoła Marketingu i Biznesu w likwidacji z siedzibą w Łodzi,
- Wyższa Szkoła Pedagogiczna w Łodzi w likwidacji,
- Wyższa Szkoła Studiów Międzynarodowych w likwidacji,
- Wyższa Szkoła Sztuki i Projektowania w Łodzi,
- Wyższa Szkoła Turystyki i Hotelarstwa w Łodzi,
- Wyższa Szkoła Zawodowa Łódzkiej Korporacji Oświatowej w Łodzi z siedzibą w Łodzi w likwidacji.

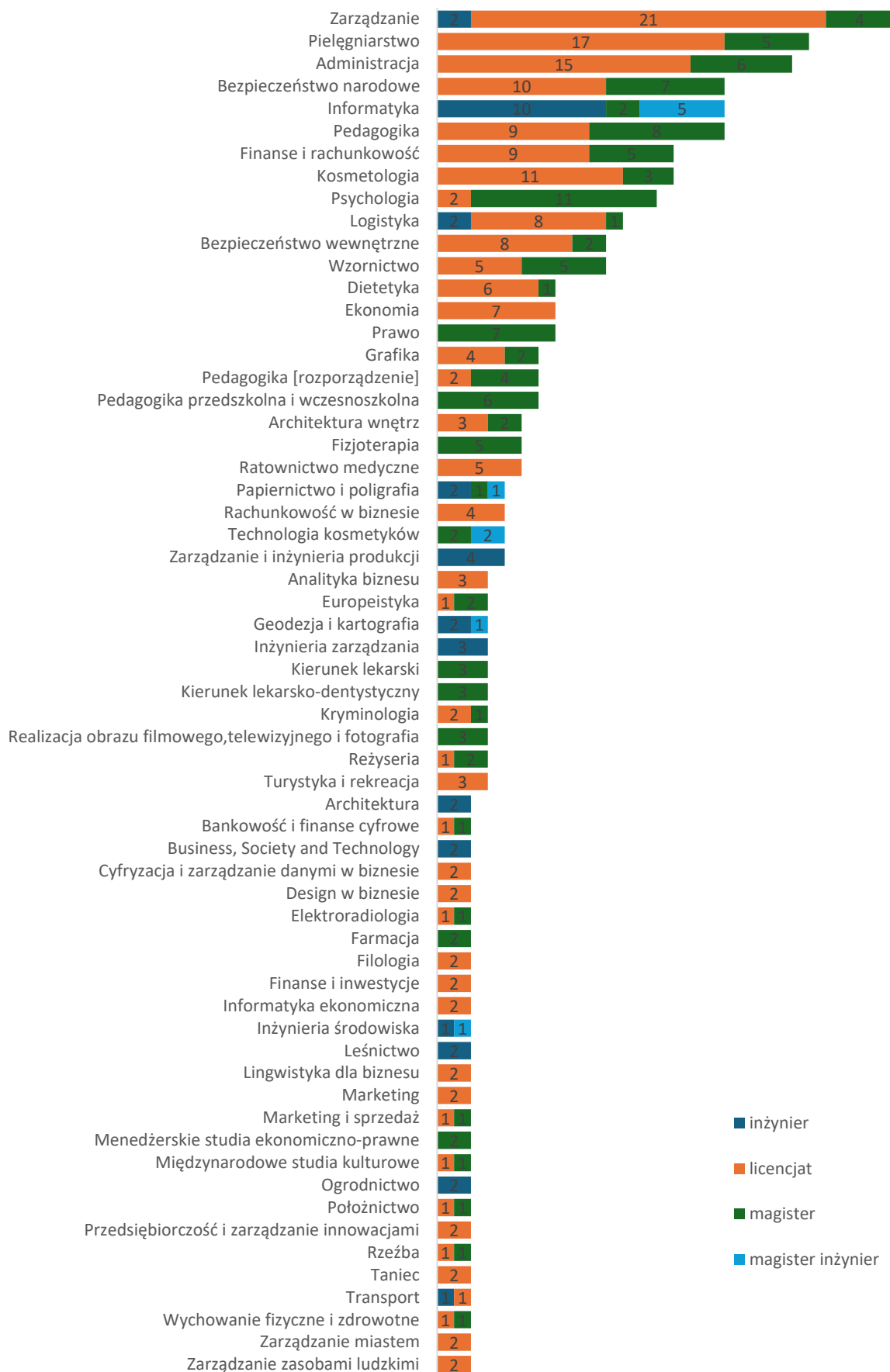
Uczelnie publiczne akademickie:

- Akademia Muzyczna im. Grażyny i Kiejstuty Bacewiczów w Łodzi,
- Akademia Piotrkowska,
- Akademia Sztuk Pięknych im. Władysława Strzemińskiego w Łodzi,
- Państwowa Wyższa Szkoła Filmowa, Telewizyjna i Teatralna im. Leona Schillera w Łodzi,
- Politechnika Łódzka,
- Uniwersytet Łódzki,
- Uniwersytet Medyczny w Łodzi.

Uczelnie publiczne zawodowe: Akademia Nauk Stosowanych Stefana Batorego.

³³ Tj. 1 kierunek kształcenia w danej formie na danym poziomie oferowany przez daną uczelnię.

Wykres 5: Praktyczne kierunki kształcenia oferowane w roku akademickim 2024/2025



Źródło: Opracowanie własne, na podstawie danych z: Strona główna - RAD-on: RAPORTY, ANALIZY, DANE.

Poza uwzględnionymi na powyższym wykresie w regionie można było jeszcze podjąć kształcenie na 34 kierunkach praktycznych oferowanych przez tylko jedną uczelnię. Były to:

- administracja i bezpieczeństwo wewnętrzne (magister);
- analityka medyczna (magister);
- automatyzacja procesów biznesowych bpa (licencjat);
- biznes i przedsiębiorczość (magister);
- Business and Technology (inżynier);
- Business management (licencjat);
- Business Studies (licencjat);
- chemia (inżynier);
- chemia kosmetyków i farmaceutyków z elementami biznesu (licencjat);
- Digital Communication and Social Media for Management (licencjat);
- dziennikarstwo i komunikacja społeczna (licencjat);
- Gestion et Technologie (inżynier);
- gospodarka przestrzenna (licencjat);
- international marketing (licencjat);
- inżynieria wzornictwa przemysłowego (inżynier);
- koordynowana opieka senioralna (licencjat);
- logopedia z audiologią (licencjat);
- malarstwo (magister);
- Management and Finance (licencjat);
- Master of Operations Management (magister);
- mechanika i budowa maszyn (inżynier);
- media i komunikacja w biznesie (licencjat);
- menedżer żywności i żywienia (licencjat);
- optometria (magister);
- pedagogika specjalna (magister);
- pedagogika sportu (licencjat);
- praca socjalna (licencjat);
- produkcja teatralna i organizacja widowisk (licencjat);
- Smart Manufacturing (magister);
- sprzedaż i marketing (licencjat);
- techniki dentystyczne (licencjat);
- towaroznawstwo (inżynier);
- translatoryka (magister);
- zdrowie publiczne (licencjat).

Warto zauważyć, że jedynie 3 z kierunków (za każdym razem przez 1 uczelnię) były realizowane jako studia dualne³⁴: bezpieczeństwo wewnętrzne, prawo, psychologia.

³⁴ Art. 67 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce.

Jednocześnie pewne wątpliwości budzi, czy opisana wyżej różnorodność kształcenia zawodowego w regionie nie jest chociażby częściowo efektem komercjalizacji i tzw. rozdrobnienia się kształcenia zawodowego. Można przypuszczać, że w sytuacji zmniejszającej się liczby uczniów, słuchaczy i studentów szkoły konkurują między sobą, obniżając poziom kształcenia oraz oferując podobne, popularne kierunki, za którymi często nie stoi dobre, wieloletnie merytoryczne przygotowanie. Wspecjalizowane szkoły zawodowe o określonym profilu koncentrujące wokół siebie specjalistów z danej branży zostały wyparte przez szkoły oferujące wiele podobnych kierunków o dość ogólnym charakterze kształcenia, często bez dobrego przygotowania do kształcenia praktycznego. Co więcej, w literaturze można spotkać tezy dotyczące zatraconej funkcji szkolnictwa zawodowego ukierunkowanej na przygotowywanie kadr dla regionalnego rynku pracy, w tym potrzebie kształcenia w zawodach społecznie użytecznych³⁵.

Niegdyś za starych czasów było takie zjawisko szkół specjalizujących się. Dzisiaj w związku z tym, że mamy dosyć spory niż demograficzny – bo powiedzmy sobie szczerze rocznik naboru w zeszłym roku, odnoszę się tutaj do powiatu [nazwa] to było 1200 osób w naborze, a w tym roku to jest tylko i wyłącznie 500 osób – te szkoły zawodowe zaczynają między sobą mocno konkurować, bo tutaj z kolei wątek wcześniejszy konkurencji jeśli chodzi o kadrę nauczycielską, utrzymanie etatów etc. w związku z tym często się dzisiaj zdarza, że te szkoły zawodowe są takim miszmaszem wytrąca się pewne profilowanie szkoły i np. dzisiaj technik informatyk istnieje w każdej szkole zawodowej. – FGI instytucje rynku pracy (2) z komplementarnego projektu „Badanie potrzeb regionalnego rynku pracy z uwzględnieniem cyfrowej i zielonej transformacji”

Różnorodność dostępnych kierunków kształcenia nie zawsze przekłada się jednak na wysoką jakość oferowanych w nich treści. Trudność ta – mimo starań placówek edukacyjnych – dotyczy zarówno szkolnictwa wyższego, jak i zawodowego na niższych etapach edukacji.

Nauczyciele narzekają na programy... nie mają pomocy takiej merytorycznej, pewne rzeczy są przestarzałe. Pewne rzeczy funkcjonują już na zasadzie cyfryzacji nowoczesnej szkoły, nowoczesnej edukacji, a pewne działy, pewne usługi no są jeszcze bardzo daleko. Ja wiem, że w ubiegłym roku bodajże na egzaminach zawodowych pojawiły się, tak nauczyciele stwierdzili, przedpotopowe pytania. Kierunek rolniczy. Po prostu pytania, które ktoś układał nie były w ogóle przemyślane, nie były to pytania w ogóle merytoryczne na tą epokę, może tak. To są jakieś pytania i odpowiedzi jakiejś treści no sprzed wielu lat. – IDI szkoła 3

Ważnym wymiarem zawodowej oferty edukacyjnej uczelni w województwie łódzkim są studia podyplomowe. Zarówno uczelnie w Łodzi, jak i pozostałe w województwie łódzkim, mają bogatą ofertę studiów podyplomowych³⁶. Z danych Urzędu Statystycznego w Łodzi

³⁵ K. Wasielewski, D. Antonowicz, J. Domalewski, M. Jaworska, *Zagubiona tożsamość? Publiczne uczelnie zawodowe w Polsce*, „Nauka” 2024, nr 3.

³⁶ *Studia w Łodzi* (<https://studiapodyplomowe.net.pl/miasta-akademickie/lodz/>) [dostęp: grudzień 2024].

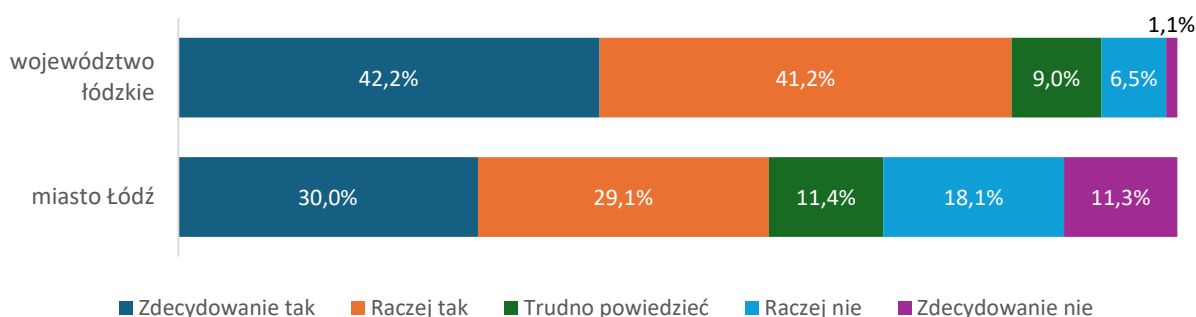
wynika, że w roku akademickim 2022/2023 w regionie było 6087 słuchaczy studiów podyplomowych³⁷. Trzeba zaznaczyć, że w całej Polsce największą popularnością cieszą się studia podyplomowe w podgrupie medycznych kierunków kształcenia oraz biznesu i administracji³⁸. Chociaż nie istnieje kompleksowy wykaz kierunków kształcenia podyplomowego w województwie łódzkim, a sama ich oferta ma często ponadregionalny charakter (istotną część z nich stanowią kierunki dostępne w formie zdalnej lub zaocznej), na bazie dostępnych informacji³⁹ można przypuszczać, że mieszkańcy regionu kształcić się mogą na kilkuset kierunkach studiów podyplomowych.

W okresie objętym badaniem w regionie nie realizowano kształcenia w technikach dla dorosłych (ostatnie, zgodnie z danymi GUS, zaprzestało działalności w 2014 r.) oraz kształcenia specjalistycznego (zgodnie z wykazem ROD-on⁴⁰ w semestrze zimowym 2024/2025 oferowały je tylko 2 uczelnie w Polsce⁴¹).

1.3. KSZTAŁCENIE ZAWODOWE W REGIONIE O CZYMI MIESZKAŃCÓW I PRZEDSTAWICIELI PLACÓWEK EDUKACYJNYCH

Ogólnie rzecz biorąc, województwo łódzkie oraz miasto Łódź są uznawane przez mieszkańców za atrakcyjne miejsca do uczenia się i studiowania (83,3% twierdzących odpowiedzi w ocenie regionu oraz 59,1% w ocenie miasta).

Wykres 6: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy w Pana/Pani ocenie województwo łódzkie i miasto Łódź są atrakcyjnym miejscem do uczenia się i studiowania?”



Źródło: Opracowanie własne, CAWI na reprezentatywnej próbie mieszkańców województwa łódzkiego, n=1067.

O sposobie postrzegania danego regionu jako miejsca kształcenia decydować mogą różnorodne czynniki. Wśród najważniejszych aspektów oceny uczenia się i studiowania przez osoby dorosłe znalazły się jakość oferowanego kształcenia (wskazana przez 45,1%

³⁷ Rocznik Statystyczny Województwa Łódzkiego 2023 (<https://lodz.stat.gov.pl/dane-o-województwie/województwo-887/>) [dostęp: grudzień 2024].

³⁸ Szkolnictwo wyższe i ich finanse w roku 2022, GUS, 2023.

³⁹ Analiza wyników wyszukiwania na stronach: Studia podyplomowe (<https://www.studiapodyplomowe.info/>), Otouczelnie (https://www.otouczelnie.pl/studia/kierunki_studiow/studia-podyplomowe), Uczelnie.pl (<https://www.uczelnie.pl/studia-podyplomowe/>) [dostęp: grudzień 2024].

⁴⁰ Kształcenie specjalistyczne, RAD-on: RAPORTY, ANALIZY, DANE (<https://radon.nauka.gov.pl/dane/ksztalcenie-specjalistyczne?pageNumber=1&pageSize=50&fieldName=name&sortOrder=ASC>) [dostęp: grudzień 2024].

⁴¹ Wyższa Szkoła Administracji Publicznej w Kielcach, na kierunku dyplomowany specjalista administracji oraz Wyższa Szkoła Gospodarki w Bydgoszczy na kierunku menadżer w organizacji.

ankietowanych mieszkańców), bogactwo oferowanych branż i kierunków kształcenia (41,1%), adekwatność oferty edukacyjnej do potrzeb regionalnego rynku pracy (36,6%) oraz adekwatność oferty edukacyjnej do oczekiwań i zainteresowań słuchaczy, uczniów i studentów (36,0%).

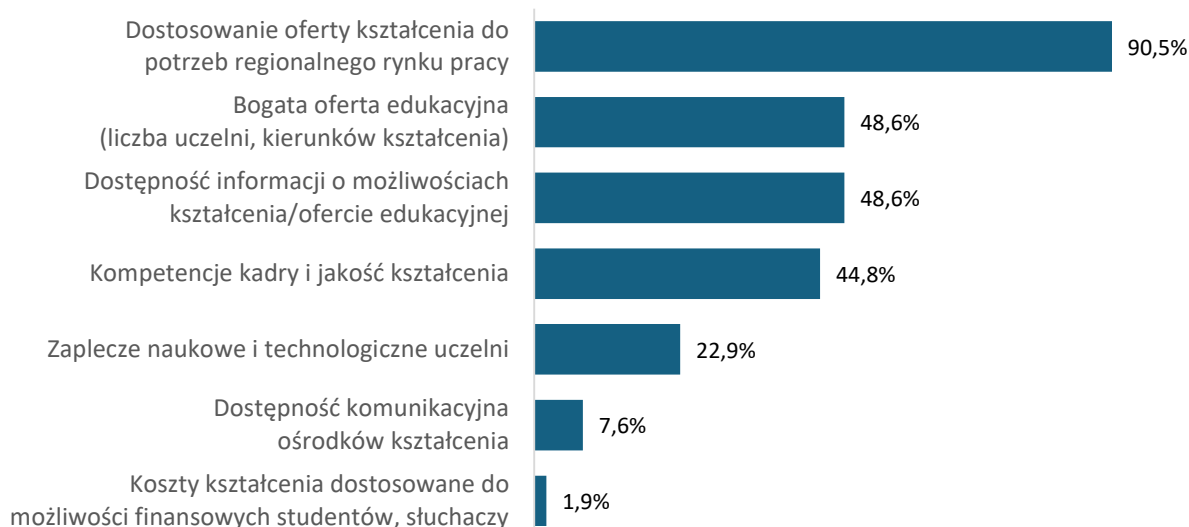
Wykres 7: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Jakie aspekty uczenia się i studiowania przez osoby dorosłe są dla Pani/Pana najważniejsze? Proszę wybrać maksymalnie trzy odpowiedzi”



Źródło: Opracowanie własne, CAWI na reprezentatywnej próbie mieszkańców województwa łódzkiego, n=1067.

Niemal wszyscy przedstawiciele podmiotów edukacyjnych wskazywali, że największym atutem studiowania w województwie łódzkim jest dostosowanie oferty kształcenia do potrzeb regionalnego rynku pracy (90,5%). W dalszej kolejności wskazywali także na bogatą ofertę edukacyjną, rozumianą jako liczba uczelni i oferowanych przez nie kierunków kształcenia (48,6%), dostępność informacji o możliwościach kształcenia/ofercie edukacyjnej (48,6%) oraz kompetencje kadry i jakość kształcenia (44,8%).

Wykres 8: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Proszę wskazać najważniejsze w Państwa ocenie atuty studiowania w województwie łódzkim (3 najważniejsze)”

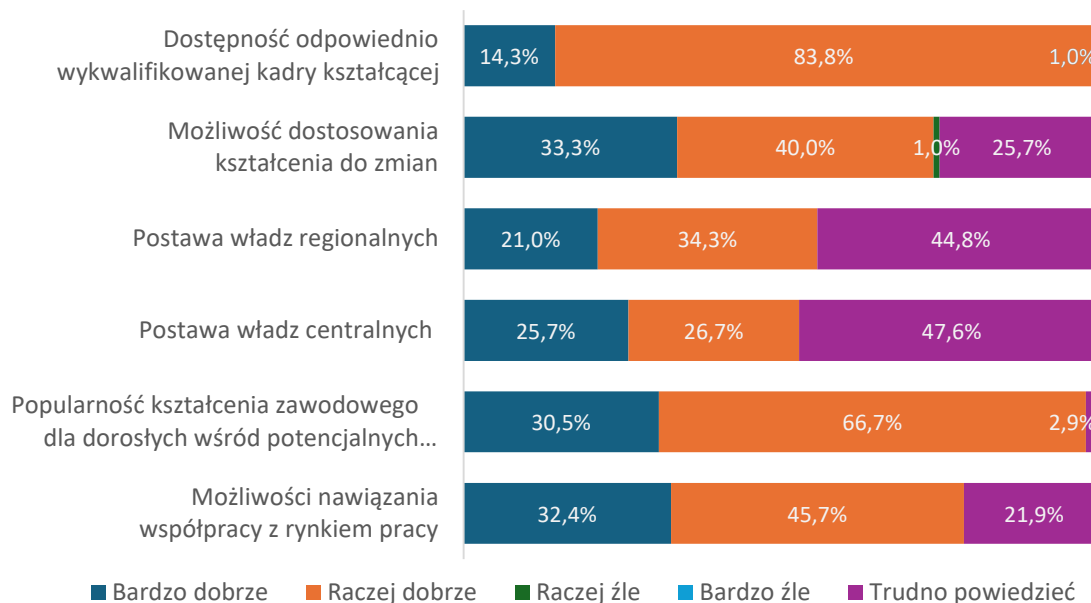


Źródło: Opracowanie własne, CAWI wśród przedstawicieli szkół zawodowych z województwa łódzkiego, n=105.

Natomiast oceniając – z punktu widzenia placówek odpowiedzialnych za ten proces – organizowanie kształcenia zawodowego dla osób dorosłych w regionie, szkoły najlepiej oceniły takie jego aspekty, jak: dostępność odpowiednio wykwalifikowanej kadry kształcącej (98,1% pozytywnych ocen) oraz popularność kształcenia zawodowego dla dorosłych wśród potencjalnych uczniów/studentów/słuchaczy (97,1%). Również pozytywnie, choć przez mniejszą grupę badanych, ocenione zostały możliwości nawiązania współpracy z rynkiem pracy (78,1%) oraz możliwość dostosowania kształcenia do zmian (73,3%). Największe trudności w ocenie przysporzyły reprezentantom szkół postawa władz regionalnych (55,2%) oraz postawa władz centralnych (52,4%) – nadal ocenione pozytywnie przez ponad połowę badanych.

Raport podsumowujący ustalenia badania:
„Diagnoza oferty szkolnictwa zawodowego dla dorosłych, w tym szkolnictwa wyższego”

Wykres 9: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Jakie są w Państwa ocenie mocne i słabe strony organizowania kształcenia zawodowego dla dorosłych w województwie łódzkim? Proszę ocenić je w kilku wymienionych aspektach”



Źródło: Opracowanie własne, CAWI wśród przedstawicieli szkół zawodowych z województwa łódzkiego, n=105.

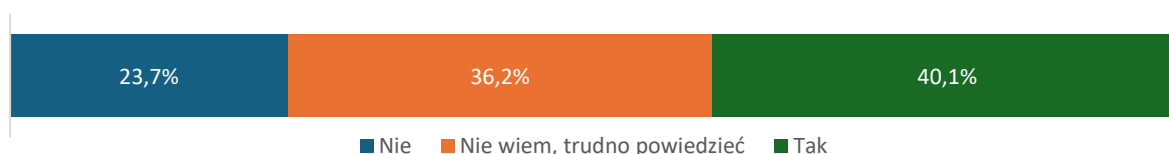
Zdaniem 2 na 5 badanych przedstawicieli podmiotów edukacyjnych (40,0%) oraz 2 na 5 mieszkańców regionu (40,1%) w szkolnictwie zawodowym dla osób dorosłych w województwie łódzkim powinny zajść zmiany.

Wykres 10: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy w Państwa opinii w szkolnictwie zawodowym dla osób dorosłych w regionie powinny zajść jakieś zmiany?”



Źródło: Opracowanie własne, CAWI wśród przedstawicieli szkół zawodowych z województwa łódzkiego, n=105.

Wykres 11: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy w Pana(-i) opinii w szkolnictwie zawodowym, w tym w szkolnictwie wyższym dla osób dorosłych w regionie powinny zajść jakieś zmiany?”



Źródło: Opracowanie własne, CAWI na reprezentatywnej próbie mieszkańców województwa łódzkiego, n=1067.

Do zmian najczęściej postulowanych przez mieszkańców regionu należały: wprowadzenie nowoczesnych kierunków (43,0%), zmniejszenie kosztów kształcenia (40,4%), zwiększenie różnorodności oferty kształcenia (38,1%), lepsze dostosowanie oferty kształcenia do potrzeb osób ze szczególnymi potrzebami (30,4%). Natomiast zmian nie wymagają, jak się wydaje

(zostały wskazane przez mniej niż jednego na dziesięciu badanych): zwiększenie wiedzy i kompetencji kadry kształcącej (8,4%), wprowadzenie większego udziału innowacyjnych metod kształcenia (6,1%), zacieśnienie współpracy placówek edukacyjnych z instytucjami wspierającymi rynek pracy (5,4%).

Wykres 12: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Jakie powinny to być zmiany? Proszę wskazać te 3, które uważa Pan(i) za najważniejsze”



Źródło: Opracowanie własne, CAWI na reprezentatywnej próbie mieszkańców województwa łódzkiego, n=428.

Natomiast badani przedstawiciele szkół zawodowych, którzy wskazali na potrzebę zmiany, za najważniejsze obszary uznali działania zmierzające do zmniejszenia kosztów kształcenia (wskazane przez 74,4% z nich), a w dalszej kolejności także zwiększenie różnorodności oferty kształcenia (58,1%), wprowadzenie nowoczesnych kierunków do kształcenia (46,5%) oraz lepsze dostosowanie oferty kształcenia do potrzeb osób ze szczególnymi potrzebami (34,9%).

Badania dotyczące potrzeb i wyzwań w obszarze kształcenia zawodowego wskazują na zaskakująco niskie zainteresowanie placówek edukacyjnych wprowadzaniem zmian

w kluczowych obszarach innowacyjności oraz dostosowywania oferty kształcenia do wymogów dynamicznie zmieniającego się rynku pracy. Wskazania te, choć jednostkowe lub całkowicie pominięte, mogą sugerować brak świadomości lub niedostateczną diagnozę rzeczywistych potrzeb zarówno uczniów, jak i rynku pracy. Powyższe może wskazywać na istotną lukę między rzeczywistymi potrzebami edukacyjnymi wynikającymi z przemian gospodarczych, a priorytetami placówek kształcenia zawodowego. Brak zaangażowania w rozwój kluczowych obszarów, takich jak innowacyjne metody kształcenia, zielona i cyfrowa transformacja czy współpraca z rynkiem pracy, może prowadzić do utraty potencjału edukacyjnego i ekonomicznego. Niezbędne jest zatem zwiększenie świadomości wśród decydentów edukacyjnych oraz wdrażanie strategii, które pozwolą na lepsze dostosowanie kształcenia zawodowego do wyzwań współczesnego świata.

Wykres 13: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Jakie powinny to być zmiany? Proszę wskazać te 3, które uważają Państwo za najważniejsze”



Źródło: Opracowanie własne, CAWI wśród przedstawicieli szkół zawodowych z województwa łódzkiego, n=43.

Jednocześnie przedstawiciele szkół bardzo pozytywnie odnieśli się do stopnia dostosowania swojej oferty kształcenia dla dorosłych do potrzeb regionalnego rynku pracy w województwie łódzkim we własnych placówkach – 97,1% oceniło go pozytywnie. Nikt nie wskazał odpowiedzi „raczej źle” oraz „bardzo źle”.

Wykres 14: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Jak oceniają Państwo stopień dostosowania swojej oferty kształcenia dla dorosłych do potrzeb regionalnego rynku pracy w województwie łódzkim?”



Źródło: Opracowanie własne, CAWI wśród przedstawicieli szkół zawodowych z województwa łódzkiego, n=105.

Wiele z objętych badaniem szkół w swojej ocenie wprost odpowiada na potrzeby rynku pracy, ukierunkowując się na kształcenie w ramach zidentyfikowanych w nim nisz.

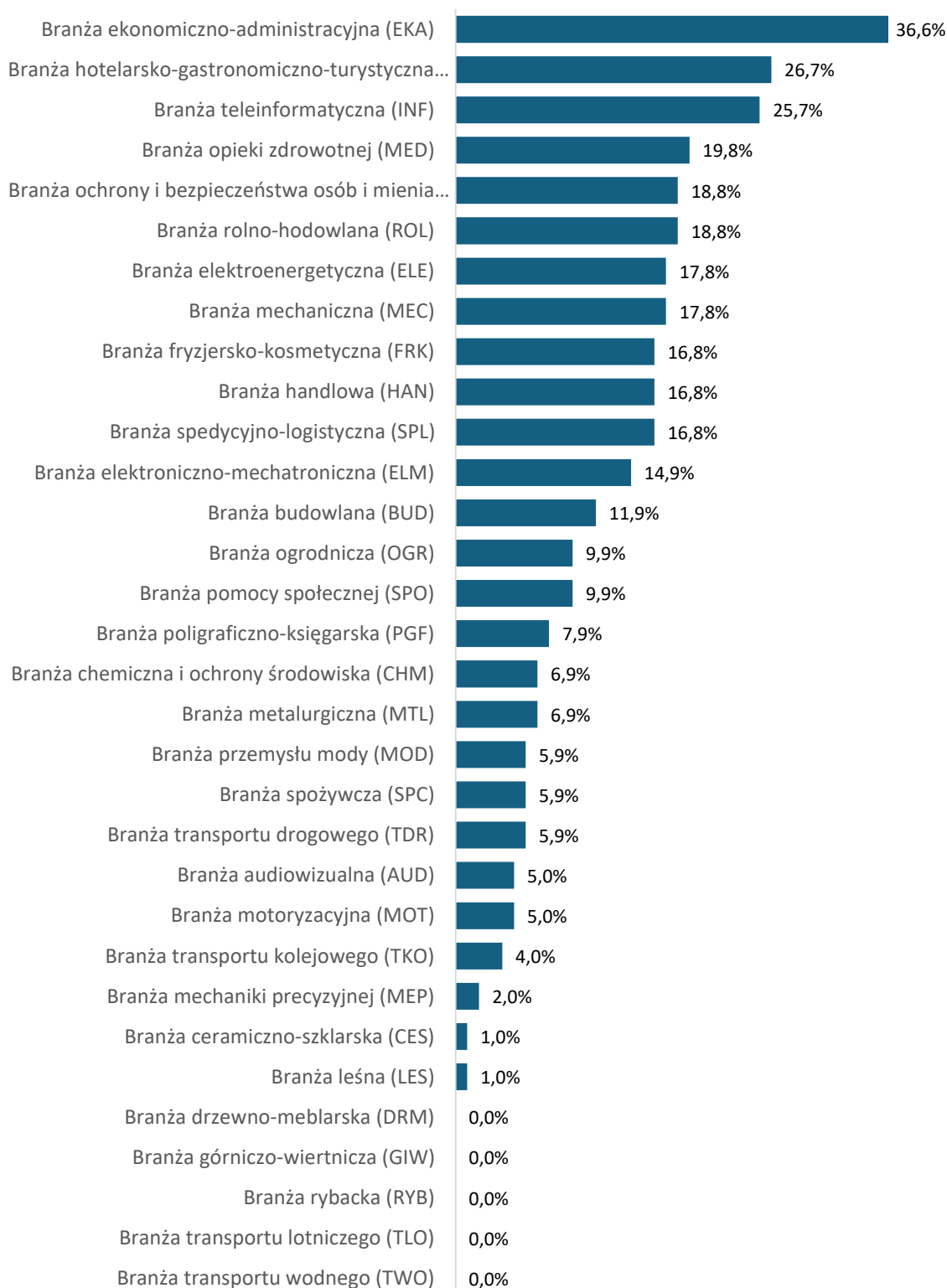
My mniej więcej od dziesięciu, może trochę więcej, może z piętnaście lat realizowaliśmy kierunki, które były wyznaczone przez projekty unijne, czyli na wyniku analizy rynku pracy były wskazane możliwości, czy kierunki przekwalifikowywania osób, dostosowując do zapotrzebowania, czy ewentualnie zmiany struktury rynku pracy związanych z wyciąganiem ludzi z bierności zawodowej, czy zwiększeniem możliwości zmiany struktury, chociażby preferując zawody kobiece i dostosowując osoby do wejścia na rynek pracy. Zrobiliśmy bardzo dużo projektów związanych z pomocą osobom w zakładaniu i prowadzeniu własnej firmy. Więc takich działań, które były odpowiedzią na zapotrzebowanie rynku pracy łódzkiego, województwa łódzkiego, robiliśmy bardzo dużo. – IDI 7

Biorące udział w badaniu placówki edukacyjne kształcą uczniów i słuchaczy przede wszystkim w obszarze takich branż, jak:

- ekonomiczno-administracyjna (EKA) – 35,2%;
- hotelarsko-gastronomiczno-turystyczna (HGT) – 25,7%;
- teleinformatyczna (INF) – 24,8%;
- opieki zdrowotnej (MED) – 19,0%;
- ochrony i bezpieczeństwa osób i mienia (BPO) i rolno-hodowlana (ROL) – po 18,1%;
- elektroenergetyczna (ELE) i mechaniczna (MEC) – po 17,1%;
- fryzjersko-kosmetyczna (FRK), handlowa (HAN) i spedycyjno-logistyczna (SPL) – po 16,2%;
- elektroniczno-mechatroniczna (ELM) – 14,3%.

Natomiast najniższy udział w badaniu odnotowano wśród przedstawicieli branż: mechaniki precyzyjnej (MEP) (2 szkoły), ceramiczno-szklarskiej (CES) oraz leśnej (LES) (po 1 szkole). Wśród ankietowanych nie było podmiotów kształcących w ramach branż: drzewno-meblarskiej (DRM), górniczo-wiertniczej (GIW), rybackiej (RYB), transportu lotniczego (TLO), transportu wodnego (TWO).

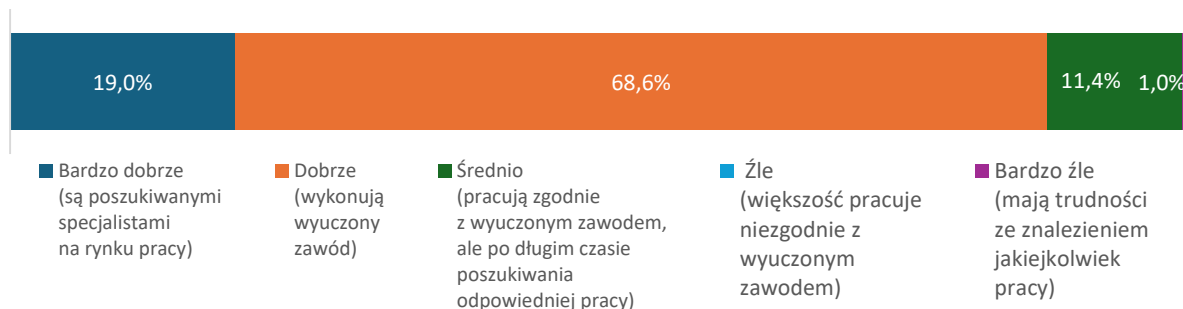
Wykres 15: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „W ramach jakich kierunków i branż oferuje Państwo kształcenie zawodowe?” – dla osób z wykształceniem zawodowym/branżowym



Źródło: Opracowanie własne, CAWI wśród przedstawicieli szkół zawodowych z województwa łódzkiego, n=101.

Zdaniem przedstawicieli szkół sytuacja na rynku pracy ich absolwentów jest dobra (68,9%) lub bardzo dobra (19%). Jeden na dziesięciu ankietowanych ocenił ją jako średnią.

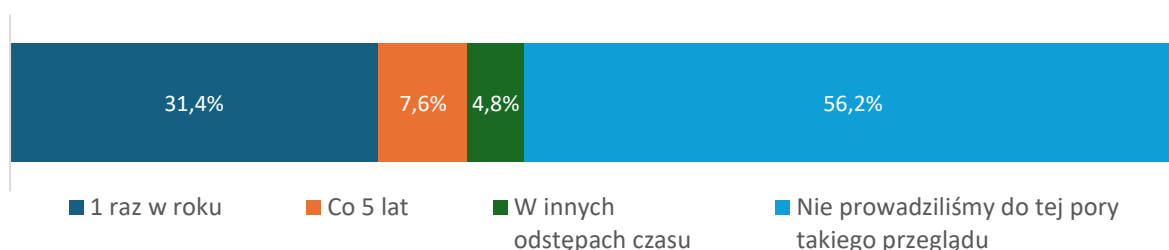
Wykres 16: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Jak oceniają Państwo sytuację na rynku pracy absolwentów Państwa szkoły?”



Źródło: Opracowanie własne, CAWI wśród przedstawicieli szkół zawodowych z województwa łódzkiego, n=105.

Badania dotyczące procesów aktualizacji oferty edukacyjnej w placówkach kształcenia zawodowego wskazują na istotne braki w systematycznym podejściu do dostosowywania programów nauczania do zmieniających się potrzeb rynku pracy oraz oczekiwań uczniów i słuchaczy. Chociaż przedstawiciele tych placówek deklarują zaangażowanie w bieżące dostosowywanie realizowanego kształcenia, wyniki analiz pokazują, że ponad połowa badanych instytucji (56,2%) nie prowadzi regularnego przeglądu swojej oferty edukacyjnej pod kątem potrzeby jej aktualizacji, polegającej na usunięciu bądź dodaniu zawodów do programu nauczania. Wśród pozostałych największą grupę stanowiły szkoły robiące to co roku (31,4%), a w następnej kolejności co 5 lat (7,6%). Wśród 5 odpowiedzi „z inną częstotliwością” znalazły się: 1 – co 2 lata; 1 – co 3 lata; 3 – „w zależności od potrzeb”.

Wykres 17: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Jak często prowadzą Państwo przegląd oferty edukacyjnej pod kątem potrzeby jej aktualizacji (usunięcia lub dodania zawodu do oferty)?”



Źródło: Opracowanie własne, CAWI wśród przedstawicieli szkół zawodowych z województwa łódzkiego, n=105.

Wydaje się, że niezależnie od częstotliwości prowadzone przez placówki edukacyjne rozpoznanie potrzeb rynku ma realny wpływ na dostępną ofertę kształcenia zawodowego w regionie.

To jest kierunek właśnie w szkole policealnej, który wynikał z ankiet, które przeprowadzaliśmy w liceach ogólnokształcących, ponieważ Wyższa Szkoła Filmowa i Akademia Sztuk Pięknych przyjmują po 10 osób w danym roczniku. I jest bardzo duża konkurencja. Powstał nowy kierunek w 2023 i w związku z tym oni kształcą animatorów filmowych, czyli taką osobę, która jest twórcą, reżyserem dzieła filmowego. Natomiast technik animacji filmowych to osoba, która wspomaga, która jest taką osobą, która „dorysuj drzewo, krzesło, coś tam”. Wykona według projektu to co zaplanował sobie

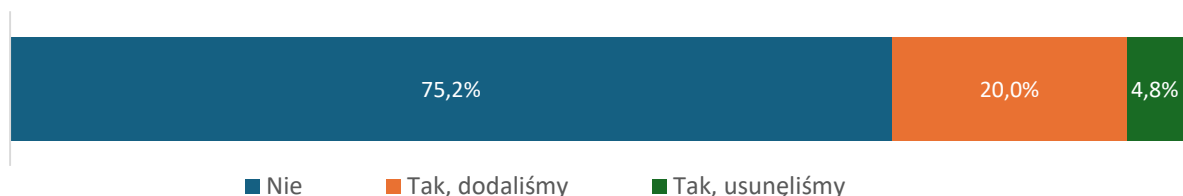
artysta. I tutaj jest z jednej strony ogromna nisza na rynku, bo wcześniej czegoś takiego nie było, a z drugiej strony, ci młodzi ludzie, którzy interesują się animacją, mangami i czasami nie pójdzie im dobrze i nie dostaną się na ten kierunek animacji, potrzebują czegoś co im umożliwi w jakiś sposób kontynuowanie nauki, żeby nie wypadły z obiegu. I stąd ta nasza propozycja technika animacji filmowej, żeby wspomóc, a jednocześnie wypełnić te nisze. – IDI szkoła 2

Za dobry barometr potrzeb rynku pracy uczelnie uznają zainteresowanie wśród przyszłych uczniów, słuchaczy i studentów poszczególnymi kierunkami kształcenia. Wątpliwości budzi jednak fakt, że ma ono istotne opóźnienie w stosunku do sytuacji, w której to placówka edukacyjna diagnozuje nisze rynkowe i wychodzi w odpowiedzi na nie z propozycją nowej oferty kształcenia. Sytuacja ta wymaga bowiem zidentyfikowania nisz rynkowych przez samych pracowników oraz wyboru optymalnego sposobu ich zapełnienia z dostępnych już kierunków.

Jeśli chodzi o kursy, które stosujemy, to odnoszą się do regionalnego rynku pracy w taki sposób, że odpowiadają na potrzeby lokalnych pracodawców. Czyli, jeżeli aktualnie jest potrzeba spawaczy, no to wtedy mamy większy nabór na spawaczy, jeśli na danym rynku pracy są potrzebni operatorzy, to mamy większy nabór na operatorów, natomiast w momencie, kiedy rynek się nasycy, to chętnych na te kursy nie ma. W zależności od tego, jeżeli zgłaszają się do nas osoby z konkretnymi potrzebami, to wtedy w zależności od tego dostosowujemy ofertę i mamy możliwość, na tyle jesteśmy elastyczni, że pewne kursy mają taką część wspólną, natomiast później w zależności od tego na jakim urządzeniu dana osoba chce się kształcić to jest indywidualne podejście do kursanta. – IDI szkoła 4

Jednocześnie oferta kształcenia zawodowego wydaje się dość stała. Ponad ¾ szkół w ciągu ostatnich 5 lat nie wprowadziło w jej zakresie żadnych zmian, podczas gdy co piąta szkoła dodała do oferty nowy kierunek, a nieliczne jakiś usunęły.

Wykres 18: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy w ciągu ostatnich 5 lat usunęli Państwo lub dodali do oferty kształcenie w jakimś kierunku/branży/zawodzie?”



Źródło: Opracowanie własne, CAWI wśród przedstawicieli szkół zawodowych z województwa łódzkiego, n=105.

Wśród dodanych kierunków kształcenia znalazły się: cukiernik, energetyka odnawialna, gospodarowanie nieruchomością, higienistka stomatologiczna, hotelarstwo, fryzjer, kurs spawacza, opiekun medyczny, programista, psychologia, rachunkowość, technik BHP, technik poligrafii cyfrowej, technik rolnik, technik weterynarii, florysta, wędliniarz, kierunek związany

z cyfryzacją danych, aktualizacja zakresu podatkowego, asystent opiekuńczy, masażysta, opiekunka dziecięca, asystent osoby niepełnosprawnej, technik administracji, technik grafik, technik mechanizacji, tapicer. Respondenci wymienili także kierunki z branży logistycznej oraz studia podyplomowe bez wskazania ich kierunku.

Wśród usuniętych natomiast znalazły się: kursy dla nauczycieli, technik agrobiznesu, technik melioracji, technik rachunkowości oraz turystyka.

Do najważniejszych motywów dodania nowych kierunków należały obecna sytuacja na lokalnym i regionalnym rynku pracy oraz prognoza zapotrzebowania na zawody (oba wskazane przez 71,4% podmiotów, tj. przez 15 placówek edukacyjnych). Inne czynniki były w ocenie szkół znacząco mniej istotne, a żadna z nich nie wskazała takich motywów jak: odpowiednie wyposażenie dydaktyczne szkoły do kształcenia w danym zawodzie, wyniki badań losów absolwentów, konieczność dostosowania kierunków kształcenia do wymogów zielonej transformacji, konieczność dostosowanie kierunków kształcenia do wymogów cyfrowej transformacji lub „moda” na kierunki.

Natomiast motywacjami do usunięcia kierunku kształcenia były:

- brak zapotrzebowania na rynku pracy – 2 wskazania;
- brak kandydatów – 2 wskazania;
- zbyt wysokie koszty finansowe kształcenia na danym kierunku – 1 wskazanie;
- zbyt duża konkurencja wśród placówek oferujących podobne kształcenie – 1 wskazanie.

Wykres 19: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Proszę wskazać, co było przyczyną dodania nowego kierunku? Proszę wybrać maksymalnie 3 czynniki, które miały największe znaczenie”



Źródło: Opracowanie własne, CAWI wśród przedstawicieli szkół z województwa łódzkiego, n=21.

Ponieważ istotnym elementem rynku pracy w województwie łódzkim jest rozwój regionalnych inteligentnych specjalizacji (RIS⁴²), badanych zapytano także, czy w ich ocenie absolwenci ich placówek mogliby z powodzeniem szukać pracy, w którejś z tych branż:

- Nowoczesne technologie środowiskowe. Zagadnienia związane z wytwarzaniem energii ze źródeł odnawialnych, w tym wspieranie innowacyjnych technologii umożliwiających pozyskiwanie energii z OZE, wszelkiego rodzaju technologie wpływające na ochronę środowiska, a w szczególności zagadnienia dotyczące gospodarki o obiegu zamkniętym (GOZ).
- Usługi przyszłości. Szeroka gama usług opartych na transformacji cyfrowej, m.in. automatyzacji, analizie danych, sztucznej inteligencji, robotyce, technologii blockchain, Internecie rzeczy, VR i AR oraz kosmonautyce. Usługi przyszłości obejmują również rozwiązania w zakresie mechatroniki oraz robotyki obejmującej projektowanie, rozwój, implementację i wykorzystanie zarówno robotów, jak i systemów robotycznych.
- Innowacyjne włókiennictwo i przemysł mody. Innowacyjne rozwiązania w zakresie pozyskiwania surowców do produkcji, wytwarzanie materiałów funkcjonalnych i innowacyjnych tkanin (w tym tkanin technicznych i przyjaznych środowisku), projektowanie i produkcja odzieży, a także optymalizacja procesów.
- Inteligentne budownictwo. Opiera się na koncepcji smart city, czyli wykorzystywaniu innowacyjnych rozwiązań w zakresie projektowania przestrzeni publicznych i zrównoważonego rozwoju urbanistycznego. Obejmuje włączenie w procesy związane z budownictwem takich technologii jak: AI (sztuczna inteligencja), IoT (Internet rzeczy) czy cloud computing (chmura obliczeniowa), a także rozwiązania rozwijające ideę budownictwa zeroenergetycznego i zeroemisyjnego.
- Medycyna, farmacja, kosmetyki. Innowacyjne technologie medyczne, innowacyjne procesy wytwarzania leków i kosmetyków (w tym te wykorzystujące rozwiązania z obszaru GOZ i OZE), systemy zarządzania opieką zdrowotną czy rozwiązania w zakresie medycyny spersonalizowanej. Wspiera także obszar biotechnologii medycznej.
- Innowacyjne rolnictwo i przetwórstwo rolno-spożywcze. Innowacje w zakresie produkcji żywności, ze szczególnym uwzględnieniem aspektu skracania łańcucha dostaw i wspierania przetwórstwa na poziomie lokalnym (w tym wykorzystanie GOZ i biotechnologii), organizacji procesów technologicznych, logistycznych i dystrybucji. Istotne jest wspieranie rozwiązań zwiększających efektywność poszczególnych etapów wytwarzania produktów, a także takich, które będą wpływać na ograniczenie zużycia energii i negatywnego wpływu na środowisko (w tym emisji zanieczyszczeń).

⁴² RIS, tj. Regionalne Inteligentne Specjalizacje Województwa Łódzkiego zostały zdefiniowane na podstawie badań przedsiębiorczości w regionie i określone w Regionalnej Strategii Innowacji Województwa Łódzkiego przyjętej Uchwałą Zarządu Województwa Łódzkiego nr 270/24 z dnia 5 marca 2024 r. (https://www.bppwl.lodzkie.pl/ftp/Opracowania%20do%20pobrania/RSI_Lodzkie_2030%20_final_ZW%A3.zip) [dostęp: lipiec 2024].

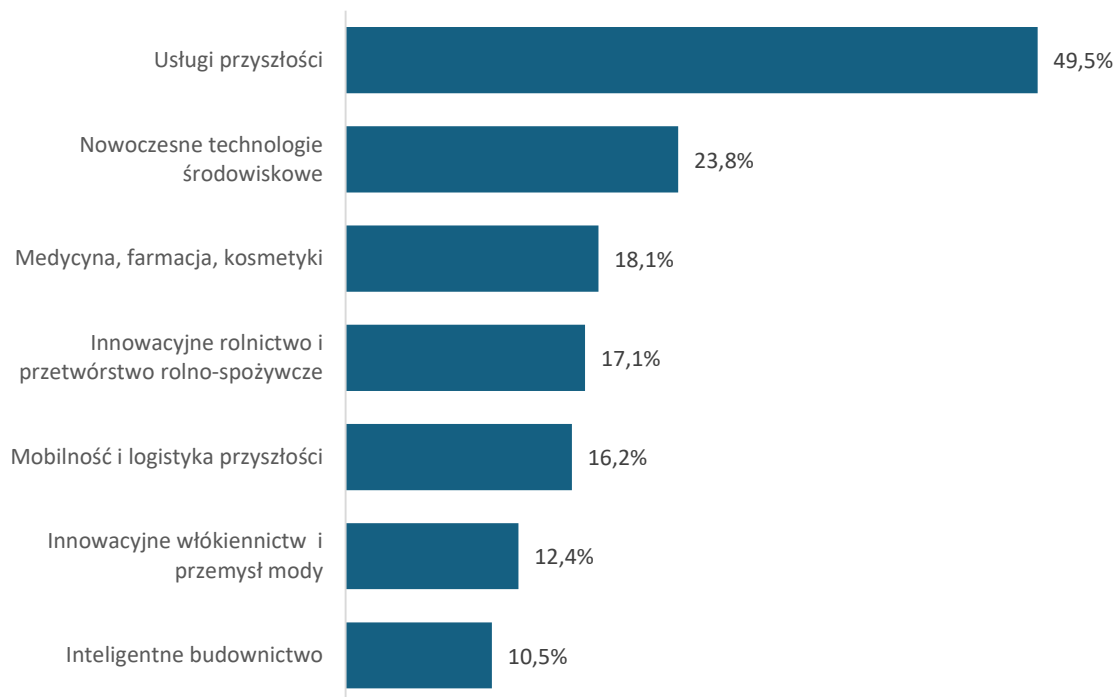
- Mobilność i logistyka przyszłości. Obszary związane z technologią autonomicznych pojazdów, wykorzystującą sztuczną inteligencję, czujniki i zaawansowane systemy zarządzania; rozwojem inteligentnej infrastruktury tj. zaawansowanych systemów zarządzania ruchem, interaktywnych sygnalizacji świetlnych czy infrastruktury ładowania pojazdów elektrycznych.

Szczególnie istotnym elementem tej części analizy wydaje się jednak fakt, że problematyka RIS charakteryzuje się ogólnie słabą rozpoznawalnością – co potwierdzają także słowa przedstawicieli szkół – a ich obszary branżowe mogą nie być w pełni prawidłowo identyfikowane przez uczestników badania.

Proszę mi wierzyć, większość ludzi nie wie. Więc w ogóle te inteligentne specjalizacje województwa łódzkiego często dla ludzi są zaskoczeniem. Bo w ogóle jakieś takie obszary, no też może niewidoczne tak gołym okiem w obszarze czy energetyki, czy rolnictwa na przykład dla ludzi z Łodzi, no one są zaskoczeniem. – IDI szkoła 6

Zdaniem blisko połowy (49,5%) przedstawicieli badanych szkół profil ich absolwentów odpowiada potrzebom rynku pracy w obszarze „usługi przyszłości”, a absolwenci jednej na cztery (23,8%) mogą znaleźć zatrudnienie w ramach nowoczesnych technologii środowiskowych. Co szósta placówka kształci absolwentów mogących szukać pracy w ramach takich branż, jak: medycyna, farmacja, kosmetyki (18,1%), innowacyjne rolnictwo i przetwórstwo rolno-spożywcze (17,1%), mobilność i logistyka przyszłości (16,2%). Natomiast jedna na dziesięć szkół wskazała: innowacyjne włókiennictwo i przemysł mody (12,4%), inteligentne budownictwo (10,5%).

Wykres 20: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy Państwa absolwenci mogliby z powodzeniem szukać pracy, w której z poniższych branż?”



Źródło: Opracowanie własne, CAWI wśród przedstawicieli szkół zawodowych z województwa łódzkiego, n=105.

Istotnym elementem badania było także ustalenie, jakie trudności i bariery dotyczą szkolnictwo zawodowe w regionie, szczególnie w zakresie dostępu do niego uczniów, słuchaczy i studentów oraz po stronie podmiotów edukacyjnych odpowiadających za organizację kształcenia zawodowego.

Wśród barier w dostępie do edukacji zawodowej wymienić należy:

- **ogólne zbyt wysokie koszty dostępu do kształcenia**, w tym także koszty ukryte, niezwiązane bezpośrednio z finansowaniem dostępu do edukacji (np. czesne), ale z możliwością udziału w nim (np. koszty badań lekarskich, dojazdów, a nawet opieki nad dziećmi w trakcie odbywania edukacji, lub potencjalnie utracony w tym czasie dochód):

No finansowe. Jeżeli chodzi o naszych uczestników, kursantów, słuchaczy, to oni tutaj nie ponoszą żadnych opłat, jedynym wysiłkiem finansowym to jest badanie lekarskie i to rzeczywiście jest kłopotliwe, bo cena tych badań bardzo wzrosła, bo słyszałam, że nawet ponad 300 zł, kiedyś to było 100 czy 150. Policealne szkoły mają te badania bezpłatnie, KKZ muszą niestety tej opłaty dokonać. – IDI szkoła 1

- **złe opinie o kształceniu zawodowym**, wynikające najczęściej z jego nieznanomości, które jednak skutecznie utrudniają skuteczną promocję zawodowych kierunków

kształcenia oraz ograniczają zainteresowanie się nimi zarówno przez młodzież w trakcie edukacji początkowej (pierwotnej), jak i osoby dorosłe:

Powiem szczerze, że nawet bym powiedziała, że jest to rodzaj wstydu. Bo jak ktoś idzie na studia, super, ale jak ktoś idzie na kwalifikacyjny kurs zawodowy bądź idzie do szkoły zawodowej to znaczy, że co, że go nie stać na studia?! Na poziomie wykonywanego zawodu, no nigdy nie wyjdę poza obręb, jeśli nie będę poszukiwał czegoś więcej. A technologie i sposoby dojścia do tego się zmieniają, dlatego powinien być przełamany ten temat tabu. Kształcenie dla dorosłych istnieje, funkcjonuje i ono powinno być czymś powszednim. – IDI szkoła 2

- **trudności z powrotem do edukacji**, najczęściej o charakterze emocjonalno-psychologicznym, które utrudniają dorosłym osobom zarówno podjęcie decyzji o powrocie do edukacji w dorosłym życiu, jak i jej kontynuowanie w obliczu pojawiających się na tej drodze trudności:

Z punktu widzenia takiego słuchacza, na nowo uczenie się i porażki są jakby wpisane w system edukacji. Czyli to, że komuś coś nie wychodzi to nie jest powód, żeby on od razu zrezygnował. – IDI szkoła 2

Bariery natury psychologicznej związane z oporem, lękiem przed wejściem w środowisko uczące się. – IDI szkoła 6

- **sytuacja życiowa i motywacje inna niż u młodych ludzi w trakcie edukacji pierwotnej**, tj. sytuacja, w której na decyzje edukacyjne wpływ mają także rozliczne pozaedukacyjne czynniki i zobowiązania, którym podporządkowane jest kształcenie w dorosłości i związany z nim rozwój edukacyjno-zawodowy (szczególnie często zwracano tu uwagę na obowiązki rodzinne i zawodowe, a także konieczność samodzielnego utrzymania zarówno siebie, jak i rodziny):

I poza tym, taką barierą, jest to, że w dorosłym życiu jednak jest tak, że ta edukacja jest na końcu tych priorytetów, bo mamy rodzinę, mamy dom, utrzymanie i te wszystkie potrzeby bezpośrednie muszą być spełnione, żeby ktoś pomyślał o samorealizacji. – IDI szkoła 2

Zacząłabym od tego, że żyjemy w czasach, w którym rzadko kto może uczciwie powiedzieć, że jeśli jest zatrudniony na pełen etat, to głową w pracę jest 8 godzin dziennie przez 5 dni w tygodniu. Praca dzisiaj bardzo absorbuje czas, energię i zaangażowanie, co powoduje, że wiele osób, mając na uwadze jeszcze życie osobiste, rodzinne, nie widzi przestrzeni na kształcenie. – IDI szkoła 6

- **trudności logistyczne i komunikacyjne dla uczniów i słuchaczy** – czego dowodem jest występowanie obszarów wykluczonych z edukacji zawodowej, ze względu na utrudniony dostęp do szkół; trudności te są szczególnie dokuczliwe dla dorosłych

uczniów, słuchaczy i studentów, dla których obowiązki edukacyjne są najczęściej jednymi z wielu obowiązków, których wypełnianie muszą efektywnie łączyć:

Prowadziliśmy takie analizy, że dostępność komunikacyjna ma znaczenie. Widać, że jeżeli na przykład jest trasa, dobra trasa dostępna, jeśli chodzi o pociągi, czyli o komunikację publiczną, to z tych miejsc jest zdecydowanie więcej studentów, aniżeli z miejsc, którego takiego pociągu nie ma. To samo, jeśli chodzi o, no nie wiem, szerokie drogi, autostrady i szybki dojazd, a no polną drogę, czyli myślę o czymś takim, co ja nazywam wykluczeniem komunikacyjnym. Jest sporo ludzi mieszkających w mniejszych miejscowościach, a także na obszarach wiejskich, więc to wykluczenie komunikacyjne być może nie jest kluczowym argumentem, ale istnieje. – IDI 6

- charakterystycznym utrudnieniem w kształceniu zawodowym osób dorosłych jest **niedostateczna motywacja uczniów i studentów** do ukończenia – szczególnie dłuższych form – rozpoczętego kształcenia, co wynikać może zarówno z dynamicznie zmieniającej się sytuacji życiowej osób dorosłych, jak i z ich pragmatycznego podejścia do kształcenia zawodowego w dorosłości, od którego oczekują rozwoju określonych umiejętności i kompetencji, nie zaś otrzymania dokumentu poświadczającego ukończenie kształcenia:

Największy chyba problem to taki jest bym powiedział wewnętrznej mobilizacji, bo ktoś zaczyna i fajnie, bo może rzeczywiście się rozwijać, ale są słuchacze, którzy gdzieś po drodze przestają uczestniczyć w zajęciach i tacy, którzy nie podchodzą do egzaminów, bo im nie zależy, bo robią to właśnie z zainteresowania tak i nie potrzebują kwitu. – IDI szkoła 1

Natomiast za najważniejsze bariery w organizacji szkolnictwa zawodowego w regionie z punktu widzenia placówek edukacyjnych należy uznać:

- **niedoceniające kompetencji zawodowych przez pracodawców**, a w efekcie mniejsze zainteresowanie kształceniem zawodowym tak przez uczniów, jak i przez mających wpływ na ich rozwój zawodowy pracodawców:

Można poszukać bardzo wielu możliwości dojścia do tego, że niekoniecznie do tego kursu zawodowy, ale jakieś kursy umiejętności zawodowych, które podniosą nasze kwalifikacje i spowodują, że ten pracownik będzie lepiej u nas funkcjonował. Ci pracodawcy, którzy mają jakieś formy produkcji, bym powiedziała, to oni to widzą, że na przykład niekompetentny pracownik kosztuje mnie 500 000, bo muszę całą partię materiałów wycofać, bo pracownik zastosował nie taki barwnik jak trzeba. Ale w usługach jest trudniej, bo tak naprawdę można wszystko zacząć od początku, można nie wiem, wytrzeć to gumką, myszką i jest łatwiej w tych takich miękkich elementach. – IDI szkoła 2

- bezpośrednio związana z powyższym i równie utrudniająca rekrutację i promocję kształcenia zawodowego, **niechęć do kształcenia dorosłych pracowników**, wynikająca z postrzegania tego jako inwestycji o ograniczonym (szczególnie czasowo) zwrocie:

Pracodawca chce mieć pracownika, a nie chce go kształcić. Bo jak jest młody człowiek, to on pracuje u niego 30 lat, ale jak jest starszy człowiek, to ile u niego popracuje 10 lat. – IDI szkoła 2

- **konieczność nadążania za zmianami w branżach**, których tempo – samo w sobie – niejednokrotnie przekracza możliwości adaptacyjne placówek edukacyjnych:

W branży chociażby tej finansowej, rachunkowej itd. ciągłe zmiany prawne generują zmiany w oprogramowaniu, producenci oprogramowania fachowego, bo dzisiaj pracujący w księgowości pracują na programach i już tego nie robi się ręcznie. Przenoszone są z wersji offline'owych do chmury. Dzisiaj wszystko już jest w chmurze. Tu jest kwestia prowadzenia zajęć edukacyjnych w tym zakresie, bo na chmurze, czy można pracować na chmurze, czy nie można pracować, a w jaki sposób egzaminować na chmurze bez Internetu. – IDI szkoła? 5

- **pogłębiający się deficyt nauczycieli zawodu**, w tym także trudności w utrzymaniu kadry dla skracających się form kształcenia, którym towarzyszy niedostatek kształcenia się nowych kadr nauczycieli-praktyków oraz trudności w przekonaniu niezwiązanych z edukacją praktyków do pracy dydaktycznej:

Barierą to jest dostępność edukatorów. – IDI szkoła 4

(...) ludzie nie chcą się kształcić w formach długich. Dlatego też przygotowujemy piętą ramę i zmieniamy nasze podejście, ale (...) trudniej będzie utrzymać kadrę szkolącą, kiedy nie mamy pewności, że osoba wchodzi na powiedzmy 3 lata studiów, a wchodzi tylko na weekendowy kurs albo na niech będzie semestralny. [Trudno] utrzymać kadrę, która będzie miała wysoki poziom kwalifikacji formalnych i nieformalnych doświadczeń zawodowych. – IDI szkoła 7

- czasowa **organizacja lekcji**, zajęć oraz harmonogramów nauczania tak, żeby odpowiadały dorosłym słuchaczom (tj. były możliwe do pogodzenia z życiem osobistym i zawodowym) oraz nauczycielom:

Barierą może być też odpowiednie wydłużenie czasu tych kursów, czyli np. to, że ludzie pracują w różnych godzinach pracy i nie zawsze pracodawcy mogą iść takim osobom na rękę, w takim sensie, że te osoby muszą w jakiś sposób sobie tutaj załatwić to wolne, żeby w tych kursach uczestniczyć. – IDI szkoła 4

- **brak zainteresowania ofertą** kształcenia, blokujący rozwój i modyfikację programów edukacyjnych; stanowi to istotną barierę w uruchamianiu nowych form kształcenia; w takich przypadkach inwestycje w dostosowanie oferty do zmieniających się potrzeb rynku (np. modyfikacja programów nauczania, otwieranie nowych kierunków) nie przynoszą oczekiwanych zwrotów, co utrudnia dalszy rozwój oferty edukacyjnej:

Zdarzają się takie sytuacje, chciałabym kurs otworzyć, ale nie mam na niego chętnych, dlatego (...). – IDI szkoła 4

- **niedostateczna rozpoznawalność niektórych form kształcenia zawodowego** (kształcenie specjalistyczne), blokująca możliwość ich uruchomienia oraz dalszego rozwoju:

Tutaj jest specyfika piątej ramy kwalifikacji, bo otwierając szkolenie na poziomie piątej ramy kwalifikacji nie wymaga to przygotowania, znaczy wymaga to przygotowania dokumentacji całej na poziomie szkoły, uczelni, natomiast nie wymaga zgody na otworenie tego kierunku, takiej formalnej, jak przy kierunkach szóstej ramy kwalifikacji. Tutaj jest, nasze kontakty z ministerstwem wskazywały, że to jest w ramach autonomii uczelni i z drugiej strony ryzyka, które podejmuje uczelnia rozpoczynając kształcenie. W mojej ocenie rynek jeszcze o tym do końca nie wie, nie przyswoił piątej ramy kwalifikacji. Rekrutacja w tym roku, powiedzmy do tej pory, my zaczęliśmy pod koniec sierpnia, więc mieliśmy tylko półtora miesiąca. Na tą chwilę nie otworzymy piątej ramy kwalifikacji. Piąta rama kwalifikacji praktycznie jest bardzo mało znana. Osoby, które miałyby startować do tego, nie są do tego przekonane. Grupą docelową jest zupełnie inna grupa, w dużej mierze inna grupa osób niż te, do których my normalnie skierujemy naszą ofertę. Bo tutaj dotyczy to osób, które na przykład nie mają matury, ale skończyły szkołę średnią albo chcą uzupełnić maturę albo generalnie są osobami dorosłymi, które są już poza cyklem szkolenia podstawowego i średniego. – IDI szkoła 7

CZĄSTKOWE PODSUMOWANIE I WNIOSKI

Oferta edukacji zawodowej dla osób dorosłych w województwie łódzkim jest bardzo bogata i umożliwia kształcenie się na różnych poziomach edukacji w różnorodnych formach kształcenia zawodowego. Składają na nią przede wszystkim kierunki i profile kształcenia zawodowego oferowane przez szkoły policealne; placówki/centra kształcenia ustawicznego i/lub zawodowego; ośrodki doksztalcania i doskonalenia zawodowego (ODDZ); placówki doskonalenia nauczycieli oraz szkoły wyższe. Samo kształcenie może natomiast odbywać się w formie: szkoły dla dorosłych (w regionie wyłącznie szkoły policealnej); kursów kwalifikacji zawodowych lub kursów umiejętności zawodowych; studiów wyższych (I stopnia i II stopnia oraz jednolitych studiów magisterskich); studiów podyplomowych; a także kształcenia specjalistycznego.

Nasilającemu się w ostatnich latach zróżnicowaniu dostępnych profili i kierunków kształcenia zawodowego towarzyszy odchodzenie od specjalizowania się i profilowania poszczególnych placówek edukacyjnych na rzecz pewnej komercjalizacji kształcenia zawodowego, tj. powszechnego oferowania kierunków popularnych, często bez odpowiedniego przygotowania (kadrowego, zaplecza sprzętowego oraz doświadczenia praktycznego) do realizacji praktycznego kształcenia w ich zakresie.

Wynikać to może po części ze zidentyfikowanych już kilka lat temu, bo w 2018 r. ogólnych trudności dotyczących kształcenia zawodowego, które wydają się być aktualne mimo zmian, które zaszły od tego czasu w systemie jego realizacji. Wśród najważniejszych z nich wymienić należy:

- niedopasowanie struktury i efektów kształcenia zawodowego do potrzeb rynku pracy;
- niewystarczające zaangażowanie pracodawców w praktyczną naukę zawodu;
- zbyt małe zainteresowanie kształceniem zawodowym;
- przestarzałą bazę techno-dydaktyczną szkół;
- źle funkcjonujący system doradztwa zawodowego w szkołach;
- braki w zakresie kadry nauczycielskiej szkół kształcących zawodowo, w szczególności nauczycieli przedmiotów zawodowych;
- brak rozwiązań instytucjonalnych pozwalających na sprawne finansowanie planowanych zmian oraz doposażenia szkół⁴³.

Do tych trudności uczestnicy badań zrealizowanych w projekcie „Diagnoza oferty szkolnictwa zawodowego dla dorosłych, w tym szkolnictwa wyższego” dodali istotne bariery w dostępie do edukacji zawodowej i jej organizacji w regionie:

⁴³ E. Drogosz-Zabłocka, J. Stasiowski, *Kształcenie zawodowe w Polsce – przemiany, organizacja, efekty*, w: red. U. Sztanderska, E. Dorosz-Zabłocka, *Wykształcenie zawodowych. Perspektywa systemu edukacji rynku pracy*, 2019.

- ogólne – przekraczające możliwości uczniów, słuchaczy i studentów – koszty dostępu do kształcenia, obejmujące nie tylko sam koszt edukacji, ale także towarzyszące mu koszty np. badań lekarskich, koszty dojazdów, a nawet potencjalnie utracone w czasie uzupełniania edukacji dochody;
- trudności z podjęciem/kontynuowaniem edukacji w życiu dorosłym wynikające zarówno ze zmiany sytuacji życiowej i – odmiennych niż w młodości – zobowiązań oraz możliwości, ale także psychologicznymi barierami związanymi z powrotem do szkoły;
- niedostateczna popularność i niepochlebna opinia o kształceniu zawodowym, które jest niedocenianym elementem systemu kształcenia, zarówno wśród potencjalnych uczniów/słuchaczy i studentów, jak i pracodawców w regionie, którzy niedostatecznie doceniają kwalifikacje zawodowe swoich pracowników oraz wykazują się ograniczonym zainteresowaniem kształceniem dorosłych pracowników, postrzegany jako inwestycja o ograniczonym (szczególnie czasowo) zwrocie;
- bardzo duże tempo zmian w funkcjonowaniu branż zawodowych na rynku, którym towarzyszy nieadekwatna (wolniejsza) możliwość wprowadzania zmian w programach kształcenia.

Pomimo powyższych kształcenie zawodowe w regionie zostało ocenione pozytywnie zarówno przez mieszkańców województwa, jak i przedstawicieli działających na jego terenie szkół zawodowych. Kształcenie to jest uznawane za edukację wysokiej jakości, dość dobrze dopasowaną do potrzeb regionalnego rynku pracy. Jednocześnie przedstawiciele obu grup postulują pewne zmiany obejmujące: zmniejszenie kosztów kształcenia, wprowadzenie nowoczesnych kierunków oraz zwiększenie różnorodności oferty kształcenia, a także lepsze dostosowanie oferty kształcenia do potrzeb osób ze szczególnymi potrzebami (a w przypadku mieszkańców regionu także lepsze dopasowanie do potrzeb rynku pracy).

Warto w tym miejscu zauważyć, że w Polsce wciąż nieliczne jest środowisko badaczy edukacyjnych zajmujących się kształceniem zawodowym, a dostępność danych sondażowych i danych administracyjnych na ten temat jest niska. Tymczasem ze względu na szybko postępujące zmiany rzeczywistości społecznej coraz bardziej niezbędne są badania nad przechodzeniem z edukacji do pracy⁴⁴.

Deficyt ten wydaje się jednak nie znajdować uzasadnienia w braku odpowiedniej infrastruktury metodycznej lub specjalistów w tych obszarach problemowych (zasoby te kształtują się w regionie na wysokim poziomie), ale w dotychczasowym niedocenianiu tej problematyki przez badaczy i ekspertów oraz niedostatku współpracy ponadinstytucjonalnej. Dla przykładu, korzystna wydaje się potencjalna współpraca Centrum Analiz Rynku Pracy Uniwersytetu Łódzkiego lub Działu Rozwoju Uczelni Politechniki Łódzkiej, dysponujących umiejętnościami i oprogramowaniem do analiz big data, z Regionalnym Obserwatorium

⁴⁴ W. Gola, W. Jaślar, P. Klatta, J. Plak-Warecka i A. Wojciechowska, *Ścieżki edukacyjne uczących się dorosłych w Polsce*, IBE 2022.

Rynku Pracy, funkcjonującym przy Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Łodzi, które z kolei dysponuje dużymi zasobami danych na temat regionalnego rynku pracy.

Pomimo że – jak pokazały wyniki badań w niniejszym projekcie – region łódzki i miasto Łódź są uważane przez mieszkańców za atrakcyjne miejsca do nauki i studiowania, nie zawsze są one równie atrakcyjne do pozostawania na wojewódzkim rynku pracy, czego przyczyny mogą być zarówno ekonomiczne, jaki i pozaekonomiczne. Łódź doświadczyła zmiany z wysokiego poziomu atrakcyjności dla studentów na niższy poziom atrakcyjności dla absolwentów, co okazuje się być zjawiskiem częstym w miastach akademickich w Europie Środkowo-Wschodniej, w których absolwenci decydują się na opuszczenie miejsc, w których studiowali, aby osiedlić się w stolicach krajów lub za granicą⁴⁵.

Powyższa tendencja koresponduje z sygnalizowanym przez niektóre grupy interesariuszy niedostatecznym dopasowaniem kształcenia do potrzeb rynku pracy w regionie, co czyni emigrację korzystniejszą strategią życiową. Choć aglomeracja łódzka rzeczywiście przyciąga swoją wszechstronną i dostępną ofertą edukacyjną ludzi (zwłaszcza młodych, najczęściej na studia), niekoniecznie jest dla nich opcją do zatrudnienia się i zamieszkania na stałe. W efekcie atrakcyjność edukacyjna Łodzi i województwa nie jest wystarczającym czynnikiem dla rozwoju społeczno-gospodarczego regionu, zważywszy na postępującą depopulację miasta i odpływ potencjalnych podatników. Odpowiedzią na te trudności może być dopasowany do rynku pracy rozwój szkolnictwa zawodowego w regionie.

2. DOŚWIADCZENIA EDUKACYJNE I ZAWODOWE MIESZKAŃCÓW REGIONU

Istotnym elementem niniejszego badania było szczegółowe rozpoznanie sytuacji edukacyjno-zawodowej mieszkańców regionu ze szczególnym uwzględnieniem ich doświadczeń związanych z edukacją zawodową, w tym edukacją zawodową w dorosłości.

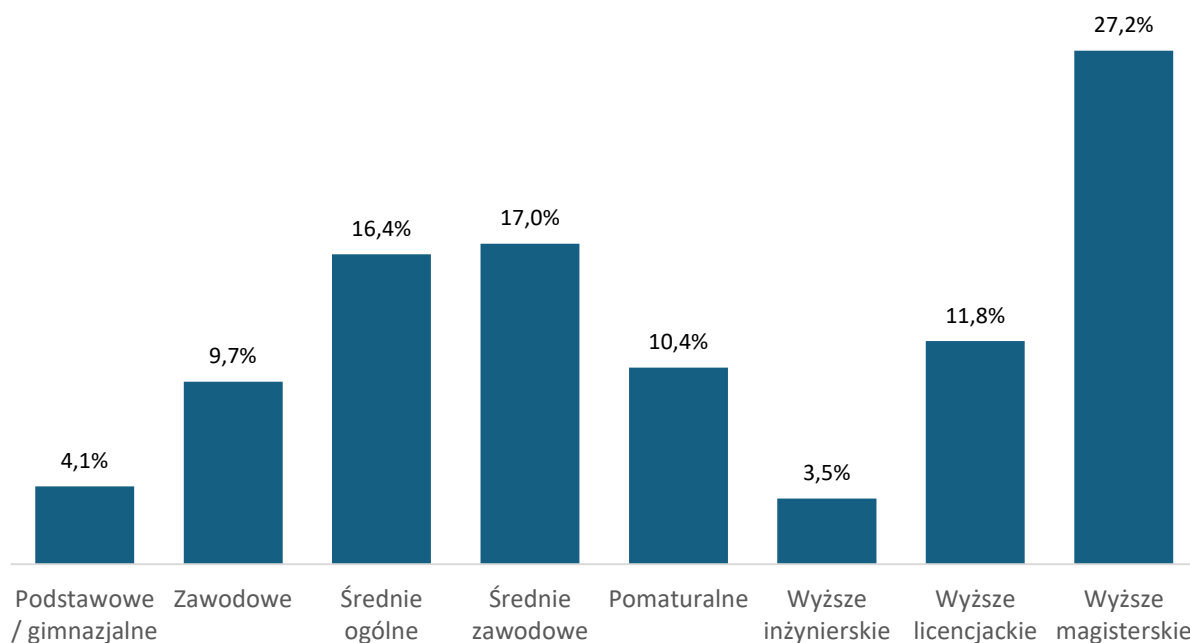
Jak pokazują wyniki ostatniego Narodowego Spisu Powszechnego (NSP 2021) doświadczenia edukacyjne Polaków zmieniły się na przestrzeni ostatnich lat. W latach 2011-2021 obserwowany był stały wzrost poziomu wykształcenia ludności. W 2021 r. odsetek osób z wykształceniem co najmniej średnim wyniósł 55,5% (w 2011 r. – 48,5%), tj. wzrósł o 7 p.p. Najbardziej dynamiczny wzrost (ponad 30%) został odnotowany w odniesieniu do osób o wykształceniu wyższym, których udział zwiększył się z 17,1% w 2011 r. do 23,1% w 2021 r. (wzrost o 6 p.p.) wśród ogółu ludności w wieku 13 lat i więcej. Absolwenci szkół średnich (łącznie z policealnymi) zajmują nadal dominującą pozycję w strukturze ludności według poziomu wykształcenia – w 2021 r. odsetek takich osób wyniósł 32,4% (w 2011 r. – 31,4%). W tej grupie najwyższy udział stanowią osoby z wykształceniem średnim zawodowym, których udział w 2021 r. wyniósł 18,2%, natomiast w 2011 r. - 17,2%. Wykształcenie zasadnicze zawodowe nadal zajmuje znaczące miejsce w strukturze ludności według poziomu wykształcenia. W 2021 r. udział osób o tym poziomie wykształcenia wyniósł 19,6%,

⁴⁵ M. Sokołowicz, *Student cities or cities of graduates? The case of Lodz and its students declared preferences*, „Population, Space and Place” 2019; 25(2).

jednak w stosunku do 2011 r. zaobserwowano spadek o 2,1 p.p. (21,7%). W ciągu ostatnich 10 lat znacząco obniżył się udział osób z wykształceniem podstawowym z 18,3% w 2011 r. do 11,7% w 2021 r. oraz osób z wykształceniem gimnazjalnym – z 4,9% do 3,1%⁴⁶.

Sytuacja badanych mieszkańców regionu wyglądała odmiennie, badanie nie objęło bowiem całej populacji, a zostało przeprowadzone na grupie reprezentatywnej dla osób w wieku produkcyjnym, z nadreprezentacją osób młodych, co determinowało zmiany w otrzymanej strukturze wykształcenia. Najliczniejszą grupę wśród badanych stanowili mieszkańcy województwa legitymujący się wykształceniem wyższym (wyższe inżynierskie – 3,5%, wyższe licencjackie – 11,8%, wyższe magisterskie – 27,2%). Kolejną grupą były osoby z wykształceniem średnim (średnie ogólne – 16,4% oraz średnie zawodowe – 17,0%) i pomaturalnym (10,4%). Najmniej liczną grupę stanowiły osoby z wykształceniem zawodowym (9,7%) oraz podstawowym lub gimnazjalnym (4,1%).

Wykres 21: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Jaki jest obecnie Pana(-i) poziom wykształcenia?”



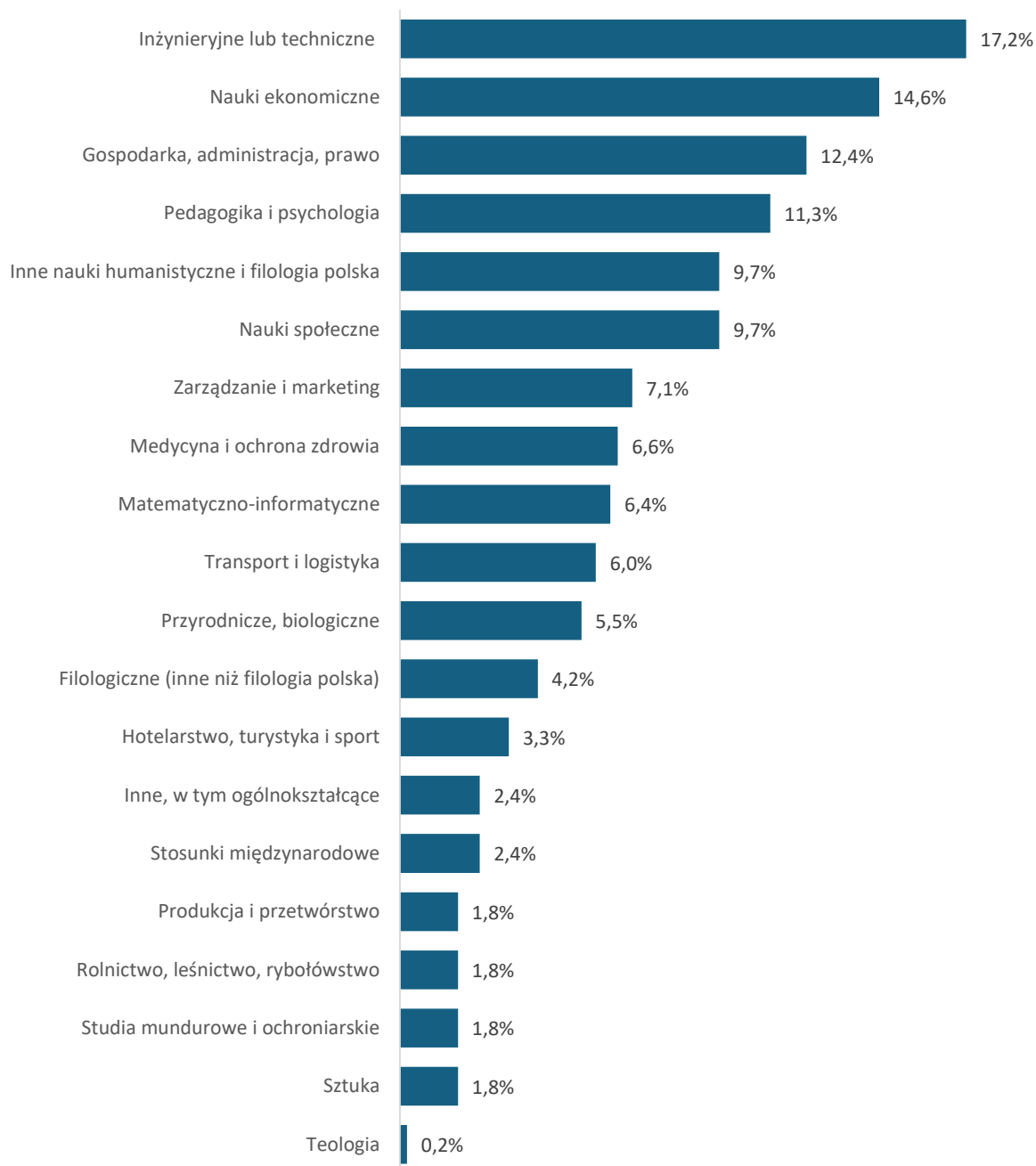
Źródło: Opracowanie własne, CAWI na reprezentatywnej próbie mieszkańców województwa łódzkiego, n=1067.

Wśród osób z wykształceniem wyższym dominowały kierunki inżynierskie lub techniczne (17,2%) z zakresu nauk ekonomicznych (14,6%) oraz gospodarki, administracji i prawa (12,4%), a także z obszaru pedagogiki i psychologii (11,3%).

⁴⁶ Ludność według cech społecznych – wyniki wstępne NSP 2021, GUS 2022.

Raport podsumowujący ustalenia badania:
„Diagnoza oferty szkolnictwa zawodowego dla dorosłych, w tym szkolnictwa wyższego”

Wykres 22: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Jaki jest główny (tj. najważniejszy w Pana(-i) karierze zawodowej) kierunek Pana(-i) wykształcenia? Proszę wskazać obszar, który najlepiej odpowiada Pana(-i) wykształceniu formalnemu (zdobytemu w szkole lub na uczelni i potwierdzonemu dyplomem lub certyfikatem), które w największym stopniu ma związek z Pana(-i) dotychczasową karierą zawodową” – dla osób z wykształceniem wyższym



Źródło: Opracowanie własne, CAWI na reprezentatywnej próbie mieszkańców województwa łódzkiego, n=453.

Natomiast wśród osób z wykształceniem zawodowym/branżowym najpopularniejsze były kierunki w ramach takich branż, jak: handlowa (HAN) (12,0%), budowlana (BUD) (9,9%), mechaniczna (MEC) (8,8%), ekonomiczno-administracyjna (EKA) (7,7%), spożywcza (SPC) (7,7%), hotelarsko-gastronomiczno-turystyczna (HGT) (7,4%).

Wykres 23: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Jaki jest główny (tj. najważniejszy w Pana(-i) karierze zawodowej) kierunek Pana(-i) wykształcenia? Proszę wskazać obszar, który najlepiej odpowiada Pana(-i) wykształceniu formalnemu (zdobytemu w szkole lub na uczelni i potwierdzonemu dyplomem lub certyfikatem), które w największym stopniu ma związek z Pana(-i) dotychczasową karierą zawodową” – dla osób z wykształceniem zawodowym/branżowym



Źródło: Opracowanie własne, CAWI na reprezentatywnej próbie mieszkańców województwa łódzkiego, n=284.

Jak pokazały wyniki NSP 2021, na przestrzeni ostatnich lat, zaszły także istotne zmiany w aktywności zawodowej Polaków. W ostatnim tygodniu marca 2021 r. liczba osób aktywnych zawodowo w wieku 15 lat i więcej wyniosła 17 773 600. W ramach tej populacji 17 130 100 stanowili pracujący, a 643 500 – bezrobotni. Stopa bezrobocia, wyznaczona jako udział bezrobotnych wśród ogółu aktywnych zawodowo, wyniosła 3,6%. W porównaniu z wynikami NSP 2011 r. liczba aktywnych zawodowo zwiększyła się o 672 900, tj. o 3,9%. Duże zmiany zaszły wewnątrz populacji aktywnych zawodowo – liczba pracujących zwiększyła się o 2 079 500, tj. o 13,8%, natomiast liczba bezrobotnych zmniejszyła się o 1 406 600, tj. o 68,6%. Zmiany te wpłynęły na obniżenie stopy bezrobocia z 12,0% do 3,6%. Według NSP 2021 osoby w wieku produkcyjnym stanowiły 92,8% wszystkich pracujących, osoby w wieku poprodukcyjnym – 7,1%, a 0,1% to osoby w wieku 15-17 lat (wiek przedprodukcyjny)⁴⁷.

Ponownie, ze względu na różnice metodologiczne, uzyskane w ankiecie wyniki różnią się od danych ogólnopolskich, a deklarowana przez respondentów aktywność zawodowa była większa. Większość badanych mieszkańców regionu była w chwili udziału w ankiecie aktywna zawodowo w różnej formie. Ponad połowa badanych mieszkańców regionu pracowała na podstawie umowy o pracę (56,8%), a co dziesiąty z nich (9,0%) na podstawie umowy cywilnoprawnej lub (3,1%) w ramach praktyk/stażu lub innego programu szkoleniowego.

Wykres 24: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Jaki jest Pana(-i) obecny status na rynku pracy? Proszę wybrać tę odpowiedź, która najlepiej opisuje Pana(-i) sytuację, tj. wskazać tę aktywność, która jest w Pana(-i) ocenie najważniejsza”

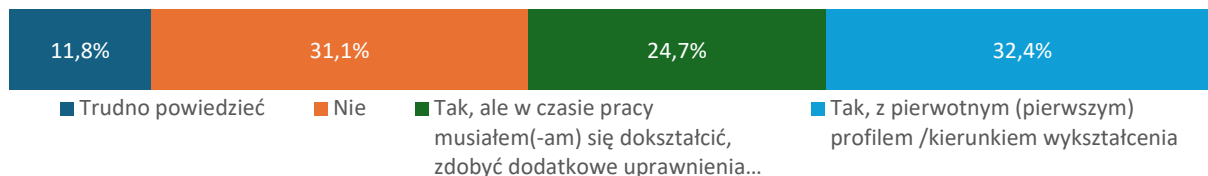


Źródło: Opracowanie własne, CAWI na reprezentatywnej próbie mieszkańców województwa łódzkiego, n=1067.

⁴⁷ Status osób na rynku pracy – wyniki wstępne NSP 2021, GUS 2022.

Aktywność zawodowa ponad połowy badanych pracujących osób była zgodna z posiadanym przez nie wykształceniem. Co trzeci badany (32,4%) pracował w branży zgodnej ze swoim pierwotnym (pierwszym) kierunkiem wykształcenia, a jeden na czterech (24,7%) dokształcał się w dorosłym życiu pod kątem wykonywanej pracy zawodowej.

Wykres 25: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy wykonywana praca jest zgodna z Pana(-i) wykształceniem?”

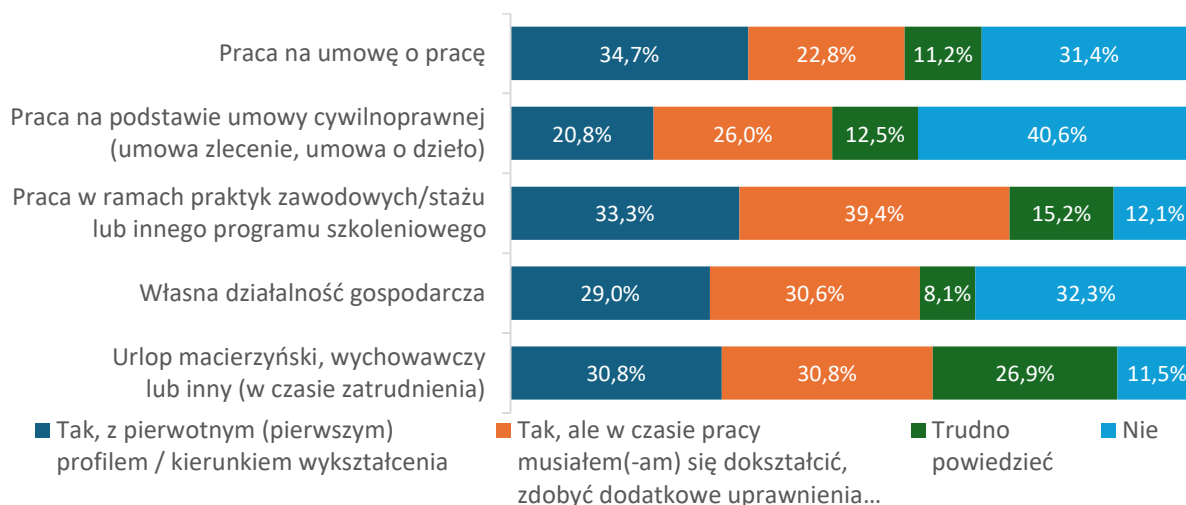


Źródło: Opracowanie własne, CAWI na reprezentatywnej próbie mieszkańców województwa łódzkiego, n=823.

Interesujący jest rozkład zgodności profilu wykonywanej pracy z posiadanym wykształceniem w kontekście formy zatrudnienia danej osoby. Najczęściej zgodność wykonywanej pracy

z pierwotnym wykształceniem deklarują osoby pracujące na umowę o pracę (34,7%) oraz osoby odbywające praktyki zawodowe/staż lub uczestniczące w innym programie szkoleniowym (33,3%). Pracę zgodną z wykształceniem, które trzeba było uzupełnić w czasie trwania aktywności zawodowej wykonują natomiast najczęściej osoby, które w trakcie badania pracowały w ramach praktyk zawodowych/stażu lub innego programu szkoleniowego. Największy odsetek (40,6%) osób pracujących w branżach niezgodnych z wykształceniem jest natomiast wśród osób zatrudnionych w mniej stabilnych formach, tj. na podstawie umów cywilnoprawnych (umowa zlecenie, umowa o dzieło), co może wynikać z często dorywczego charakteru takiego zatrudnienia.

Wykres 26: Rozkład odpowiedzi na pytania: „Jaki jest Pana(-i) obecny status na rynku pracy? Proszę wybrać tę odpowiedź, która najlepiej opisuje Pana(-i) sytuację, tj. wskazać tę aktywność, która jest w Pana(-i) ocenie najważniejsza?” oraz „Czy wykonywana praca jest zgodna z Pana(-i) wykształceniem?”



Źródło: Opracowanie własne, CAWI na reprezentatywnej próbie mieszkańców województwa łódzkiego, n=823.

2.1. EDUKACJA OSÓB DOROSŁYCH ORAZ LIFELONG LEARNING

Edukacja w życiu dorosłym ma silny związek z kształceniem się przez całe życie. Rozumienie terminu „edukacja dorosłych” wyraźnie ewoluowało w ciągu ostatnich dekad. Jak podaje raport „Uwarunkowania uczenia się dorosłych Polaków”: „Do lat 80. w dyskursie publicznym (UNESCO, OECD) dominującym terminem była edukacja dorosłych (ang. education of adults). Coraz częściej jednak pojawiały się określenia: edukacja całożyciowa (ang. lifelong education), kształcenie ustawiczne (ang. continuing education), jak również edukacja powrotna (ang. recurrent education). Kształcenie ustawiczne stało się pojęciem opisującym kształcenie całożyciowe – dorośli stali się częścią głównego nurtu edukacyjnego. Z czasem zaczęto używać pojęć edukacji przez całe życie (UNESCO) czy edukacji powrotnej (OECD), zaś począwszy od lat 90. coraz wyraźniej w dyskursie publicznym obecna była idea uczenia się przez całe życie (UNESCO, OECD, UE). Analizując zmianę podejścia do zagadnienia nauki w dorosłości (w szczególności na podstawie dokumentów UNESCO, OECD, UE), warto zwrócić uwagę, że na przestrzeni wielu lat nastąpiło znaczące przesunięcie od «edukacji» (ang. education) do «uczenia się» (ang. learning)”⁴⁸. Opisywane zmiany oznaczały przede wszystkim słabnący nacisk na struktury i instytucje, a większą koncentrację na osobie znajdującej się w centrum procesu edukacyjnego.

Potrzebę kształcenia się przez całe życie dostrzegają nie tylko przedstawiciele środowisk naukowych i rynku edukacyjnego, ale także wielu z przeciętnych mieszkańców regionu, co obrazowo pokazują losy zawodowo-edukacyjne osób, które wzięły udział w wywiadach biograficznych. Respondenci ci zwracali uwagę na istotne miejsce różnorodnej edukacji w ich własnym, dorosłym życiu. Role i funkcje, jakie respondenci przypisywali edukacji w dorosłości, a także formy jej realizacji były wśród rozmówców silnie zróżnicowane – szczegółowo omawia tę kwestię podrozdział „2.3. Drogi edukacji zawodowej respondentów wywiadów biograficznych”. Niezależnie jednak od tych różnic nie ma wątpliwości, że mieszkańcy województwa chcą się rozwijać i edukować przez całe życie⁴⁹.

Zawsze chciałem się rozwijać. Stwierdzam, że jak już jestem w logistyce trzeba się rozwijać. No bo jak ktoś się nie rozwija ten stoi w miejscu, cofa się, bo wszystko idzie do przodu. Są nowe technologie, nowe wdrożenia. To jest potrzebne po prostu. Jeżeli ktoś jest aktywny zawodowo i nie robi z tym zupełnie nic, żeby się rozwijać, zdobywać nową wiedzę to za kilka lat albo wypadnie kompletnie z branży albo będzie cały czas w tym samym miejscu albo przyjdą nowi, którzy go wygryzą i będzie musiał szukać pracy. – biograficzny 13

⁴⁸ M. Petelewicz, J. Pieńkosz, K. Piotrowska, K. Sobestjański, J. Stankowska, *Uwarunkowania uczenia się w dorosłości. Raport z badania „Uczenie się dorosłych Polaków”*. Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2023. s. 16.

⁴⁹ Chociaż trzeba pamiętać, że duża waga *lifelong learning* akurat wśród rozmówców wywiadów biograficznych może częściowo wynikać ze sposobu doboru respondentów. W tym badaniu rekrutowano bowiem osoby o bogatym i różnorodnym doświadczeniu zawodowo-edukacyjnym w swoim życiu.

Chęć niewypadnięcia z branży. Czyli jednak taka potrzeba gdzieś jest. Akurat branża jest na tyle rozwojowa i tak dużo się w sensie dzieje bardziej elektronicznie. Może nie typowo elektrycznie, jeśli chodzi o te kursy, te uprawnienia, ale elektronicznie troszeczkę więcej się dzieje, dużo się zmienia. Jest dosyć dynamiczne. Jak się uczyłem, jeszcze były inne, jakby inna technologia. Teraz jest dużo bardziej skomplikowana, naprawdę troszeczkę inaczej wyglądają, bardziej się wymienia modułowo. Uważam, że jest łatwiej w branży, żeby się gdzieś tam odnaleźć, ale trzeba gdzieś tam za tym nadążyć, żeby wiedzieć mniej więcej, co jest co. – biograficzny 24

Możliwości kształcenia się przez całe życie są w regionie łódzkim w dużej mierze determinowane przez dostępność, zakres i atrakcyjność oferty edukacyjnej. W ocenie przedstawicieli placówek edukacyjnych oferta edukacyjna oraz ogólna sytuacja w województwie warunkująca możliwości kształcenie w ramach *lifelong learning* w regionie jest bardzo atrakcyjna – ponad połowa z nich oceniła pozytywnie każdy z jej aspektów.

Najlepiej ocenione zostały:

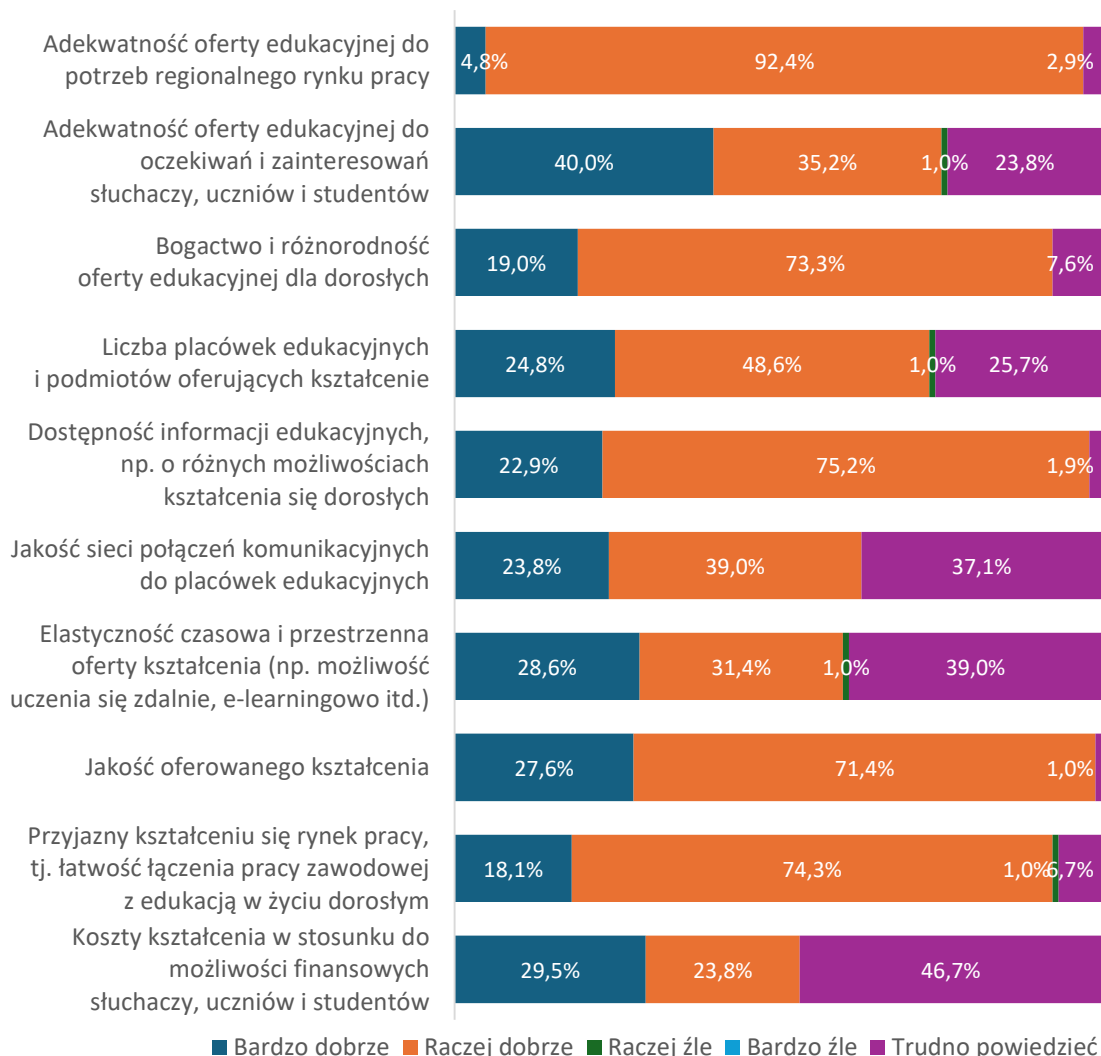
- jakość oferowanego kształcenia – 99,0% pozytywnych ocen;
- dostępność informacji edukacyjnych, np. o różnych możliwościach kształcenia się dorosłych – 98,1%;
- adekwatność oferty edukacyjnej do potrzeb regionalnego rynku pracy – 97,1%;
- przyjazny kształceniu się rynek pracy, tj. łatwość łączenia pracy zawodowej z edukacją w życiu dorosłym – 92,4%;
- bogactwo i różnorodność oferty edukacyjnej dla dorosłych – 92,4%.

Nieznacznie mniej pozytywnych ocen otrzymały:

- adekwatność oferty edukacyjnej do oczekiwań i zainteresowań słuchaczy, uczniów i studentów – 75,2%;
- liczba placówek edukacyjnych i podmiotów oferujących kształcenie – 73,3%;
- jakość sieci połączeń komunikacyjnych do placówek edukacyjnych – 62,9%;
- elastyczność czasowa i przestrzenna oferty kształcenia (np. możliwość uczenia się zdalnie, e-learningowo itd.) – 60,0%;
- koszty kształcenia w stosunku do możliwości finansowych słuchaczy, uczniów i studentów – 53,3%.

**Raport podsumowujący ustalenia badania:
„Diagnoza oferty szkolnictwa zawodowego dla dorosłych, w tym szkolnictwa wyższego”**

Wykres 27: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Jakie są Pana(-i) zdaniem mocne strony (możliwości) oraz słabe strony (bariery) kształcenia się osób dorosłych przez całe życie (lifelong learning) w regionie łódzkim? Proszę ocenić je w kilku wymienionych aspektach”



Źródło: Opracowanie własne, CAWI wśród przedstawicieli szkół zawodowych z województwa łódzkiego, n=105.

Uczenie się dorosłych może odbywać się w ramach następujących typów edukacji:

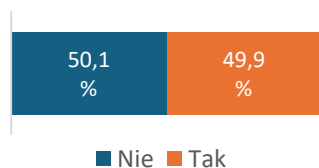
- **Edukacja formalna** oznacza uczenie się, które jest realizowane najczęściej w szkole/uczelni i zwykle prowadzi do uzyskania kwalifikacji oraz posiada potwierdzenie w postaci świadectwa lub dyplomu. Składa się na nie m.in. system kształcenia ogólnego, kształcenia zawodowego oraz szkolnictwa wyższego.
- **Edukacja pozaformalna** oznacza zorganizowane kształcenie odbywające się wg określonego programu, które może kończyć się uzyskaniem dyplomu lub certyfikatu, ale nie wpływa na podniesienie poziomu wykształcenia.
- **Edukacja nieformalna** oznacza uczenie się poprzez różnego rodzaju aktywność, poza edukacją formalną i edukacją pozaformalną, może odbywać się przez samodzielne

uczenie się lub w wyniku innej aktywności, np. w pracy, podczas wykonywania obowiązków domowych, realizacji zainteresowań pozazawodowych⁵⁰.

Według danych GUS dotyczących uczenia się osób dorosłych w Polsce w roku 2022 ponad połowa, tj. 54,0%, osób w wieku 18-69 lat deklaroowało, że zdobywało wiedzę w różnych formach. Edukacja w systemie szkolnym lub na studiach wyższych (edukacja formalna) obejmowała 2 3 00 000 osób, tj. 9,2% badanej populacji. W kursach, szkoleniach oraz w innych tego typu formach zorganizowanego uczenia się uczestniczyła co piąta osoba w wieku 18-69 lat (5 600 000 osób). Natomiast 48,3% (11 400 000 osób) uczyło się w sposób nieformalny – od współpracowników, kolegów, członków rodziny lub samodzielnie⁵¹. Liczby te ilustrują zdecydowaną przewagę edukacji nieformalnej, w której uczestnictwo jest trudne do zweryfikowania i uznania. Korzystają z niej głównie osoby już wykształcone (z wyższym wykształceniem – 66,4% oraz policealnym i średnim ogólnokształcącym – odpowiednio 52,1% i 53,0%). Podobne wnioski o większej aktywności edukacyjnej osób już wykształconych i aktywnych edukacyjnie pozaformalnie i nieformalnie pojawiają się w badaniach ogólnopolskich⁵².

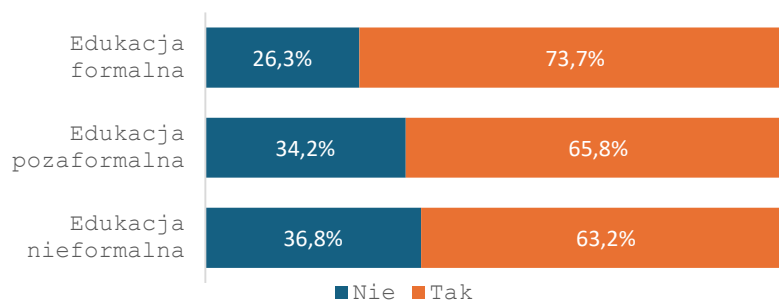
W dorosłym życiu, po ukończeniu pierwotnej edukacji i rozpoczęciu pracy zawodowej, w różnych formach uczenia się, rozwoju czy zdobywania kwalifikacji uczestniczyła blisko połowa (49,9%) badanych mieszkańców województwa łódzkiego, którzy w większości (73,7%) kształcili się w ramach edukacji formalnej, a co drugi badany w edukacji pozaformalnej (65,8%) i nieformalnej (63,2%).

Wykres 28: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy w dorosłym życiu, po ukończeniu pierwotnej edukacji i rozpoczęciu pracy zawodowej, uczestniczył(a) Pan(i) w jakichś formach uczenia się, rozwoju czy zdobywania kwalifikacji?”



Źródło: Opracowanie własne, CAWI na reprezentatywnej próbie mieszkańców województwa łódzkiego, n=1067.

Wykres 29: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy w dorosłym życiu, po ukończeniu pierwotnej edukacji i rozpoczęciu pracy zawodowej, uczestniczył(a) Pan(i) w jakichś formach uczenia się, rozwoju czy zdobywania kwalifikacji? – różne formy edukacji”



Źródło: Opracowanie własne, CAWI na reprezentatywnej próbie mieszkańców województwa łódzkiego, n=532.

⁵⁰ M. Petelewicz, J. Pieńkosz, K. Piotrowska, K. Sobestjański, J. Stankowska, *Uwarunkowania uczenia się w dorosłości. Raport z badania „Uczenie się dorosłych Polaków”*. Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2023, s. 18-19.

⁵¹ *Uczenie się osób dorosłych w 2022 roku*, GUS (<https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/edukacja/edukacja/uczenie-sie-osob-doroslych-w-2022-roku,22,1.html>) [dostęp: grudzień 2024].

⁵² M. Petelewicz, J. Pieńkosz, K. Piotrowska, K. Sobestjański, J. Stankowska, *Uwarunkowania uczenia się w dorosłości. Raport z badania „Uczenie się dorosłych Polaków”*, Warszawa 2023.

Raport podsumowujący ustalenia badania:
„Diagnoza oferty szkolnictwa zawodowego dla dorosłych, w tym szkolnictwa wyższego”

Wśród osób, które zadeklarowały uczestnictwo w dorosłym życiu w edukacji formalnej dominowały te, które zdecydowały się na kwalifikacyjnym kursie zawodowy (46,3%) oraz studia wyższe (43,9%). Co czwarty z nich ukończył kurs umiejętności zawodowych (28,6%) lub kształcił się w jakiejś placówce edukacji dla osób dorosłych (26,5%).

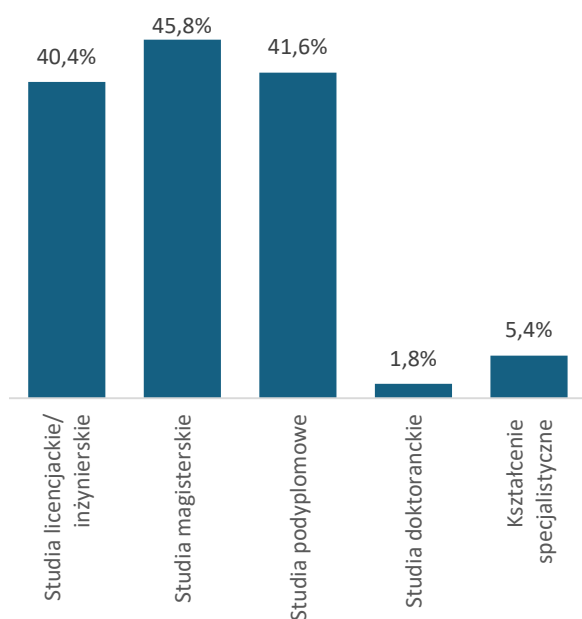
Wykres 30: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „W jakiego rodzaju edukacji formalnej brał(a) Pan(i) udział?”



Źródło: Opracowanie własne, CAWI na reprezentatywnej próbie mieszkańców województwa łódzkiego, n=378. Ogółem udział w edukacji formalnej zadeklarowały 392 osoby, ale 14 z nich nie umiało wskazać, jaka była jej forma – odpowiedzi „Trudno powiedzieć”.

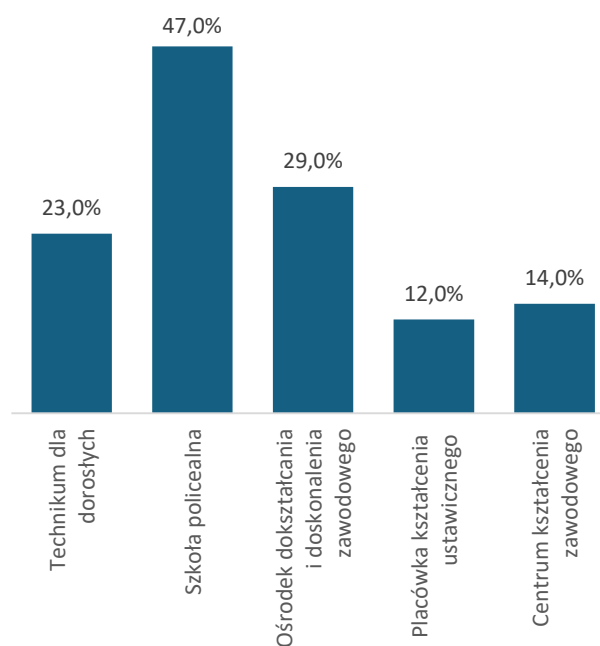
Wśród absolwentów studiów wyższych najpopularniejsze były natomiast studia magisterskie (45,8%), podyplomowe (41,6%) oraz licencjackie lub inżynierskie (40,4%). Natomiast wśród absolwentów placówek edukacji dla dorosłych blisko połowę (47,0%) stanowili byli uczniowie szkół policealnych.

Wykres 31: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „W jakiego rodzaju edukacji formalnej brał(a) Pan(i) udział?” – rodzaje studiów wyższych



Źródło: Opracowanie własne, CAWI na reprezentatywnej próbie mieszkańców województwa łódzkiego, n=166.

Wykres 32: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „W jakiego rodzaju edukacji formalnej brał(a) Pan(i) udział?” – rodzaje placówek edukacyjnych dla dorosłych



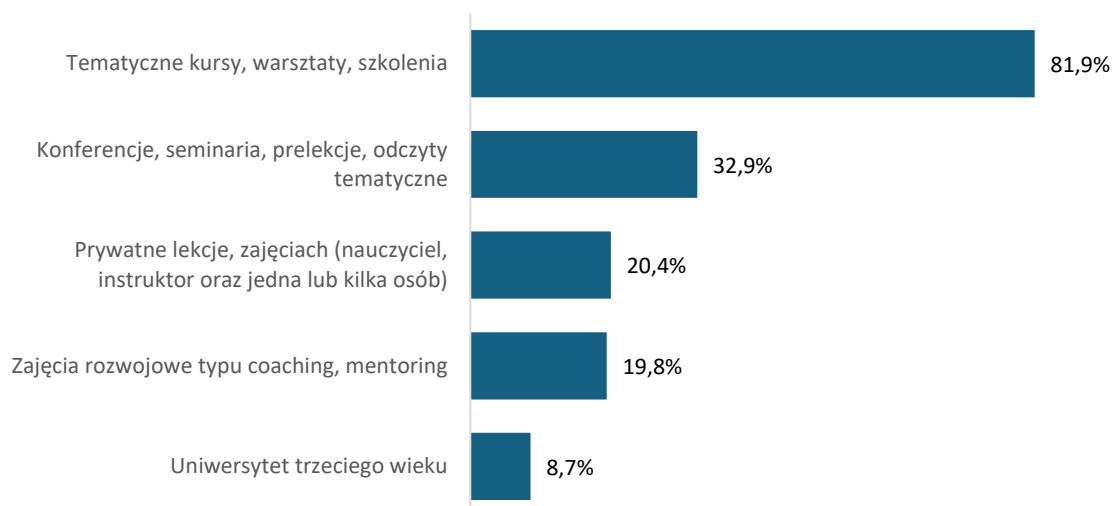
Źródło: Opracowanie własne, CAWI na reprezentatywnej próbie mieszkańców województwa łódzkiego, n=100.

Raport podsumowujący ustalenia badania:

„Diagnoza oferty szkolnictwa zawodowego dla dorosłych, w tym szkolnictwa wyższego”

Wśród rodzajów edukacji pozaformalnej dominowały (81,9%) tematyczne kursy, warsztaty oraz szkolenia. Co trzeci (32,9%) badany, który w niej uczestniczył, brał także udział w konferencjach, seminariach, prelekcjach lub odczytach tematycznych, a jeden na pięciu (20,4%) w prywatnych lekcjach i zajęciach lub (19,8%) w zajęciach rozwojowych typu coaching/mentoring.

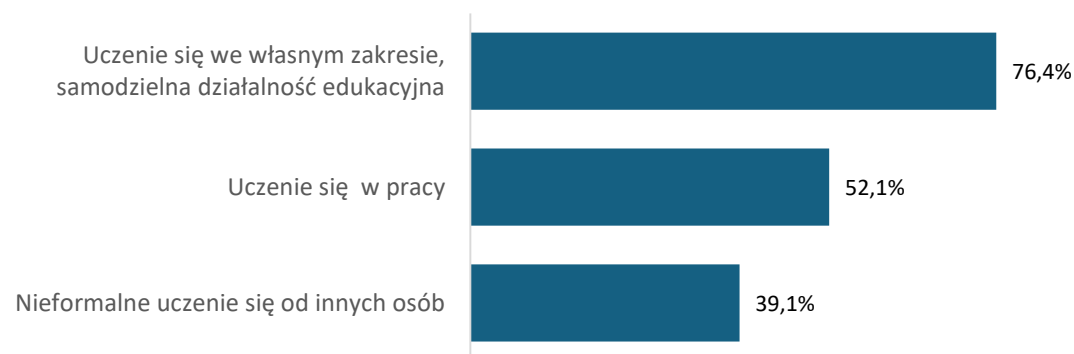
Wykres 33: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „W jakiego rodzaju edukacji pozaformalnej brał(a) Pan(i) udział?”



Źródło: Opracowanie własne, CAWI na reprezentatywnej próbie mieszkańców województwa łódzkiego, n=343. Ogółem udział w edukacji pozaformalnej zadeklarowało 350 osób, ale 7 z nich nie umiało wskazać jaka była jej forma – odpowiedzi „trudno powiedzieć”.

Wśród mieszkańców województwa, którzy kształcili się nieformalnie przeważały osoby, które robiły to we własnym zakresie (76,4%). Ponad połowa z nich (52,1%) uczyła się w pracy, a jedna na trzy (39,1%) uczyła się nieformalnie od innych.

Wykres 34: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „W jakiego rodzaju edukacji nieformalnej brał(a) Pan(i) udział?”



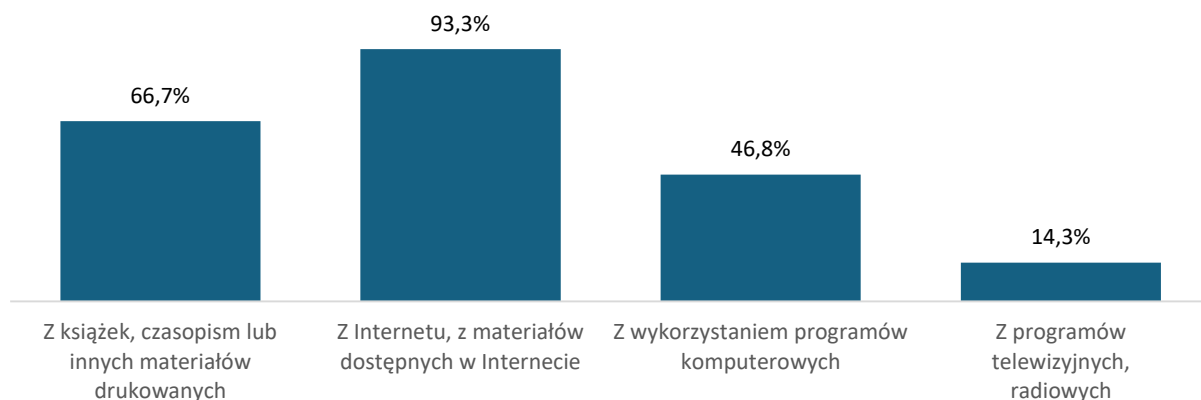
Źródło: Opracowanie własne, CAWI na reprezentatywnej próbie mieszkańców województwa łódzkiego, n=330. Ogółem udział w edukacji nieformalnej zadeklarowało 336 osób, ale 3 z nich nie umiały wskazać jaka była jej forma – odpowiedzi „trudno powiedzieć”.

Do najczęstszych sposobów samodzielnego uczenia się należało pozyskiwanie wiedzy z Internetu (93,3%) oraz różnych materiałów drukowanych (66,7%) lub przy wykorzystaniu programów komputerowych (46,8%). Natomiast osoby uczące się od innych najczęściej uczyły się od przyjaciół i znajomych (72,9%) oraz członków grup osób o podobnych zainteresowaniach (49,6%).

Raport podsumowujący ustalenia badania:

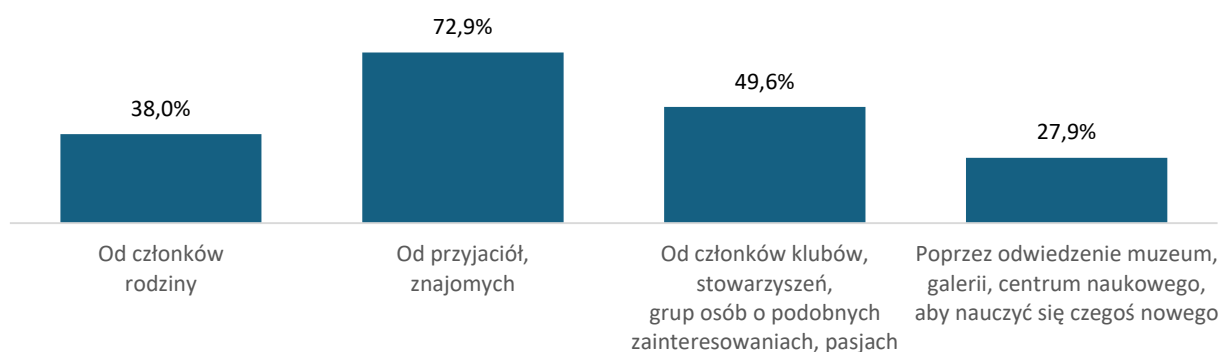
„Diagnoza oferty szkolnictwa zawodowego dla dorosłych, w tym szkolnictwa wyższego”

Wykres 35: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „W jakiego rodzaju edukacji nieformalnej brał(a) Pan(i) udział?” – rodzaje samodzielnego uczenia się



Źródło: Opracowanie własne, CAWI na reprezentatywnej próbie mieszkańców województwa łódzkiego, n=252.

Wykres 36: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „W jakiego rodzaju edukacji nieformalnej brał(a) Pan(i) udział?” – rodzaje samodzielnego uczenia się



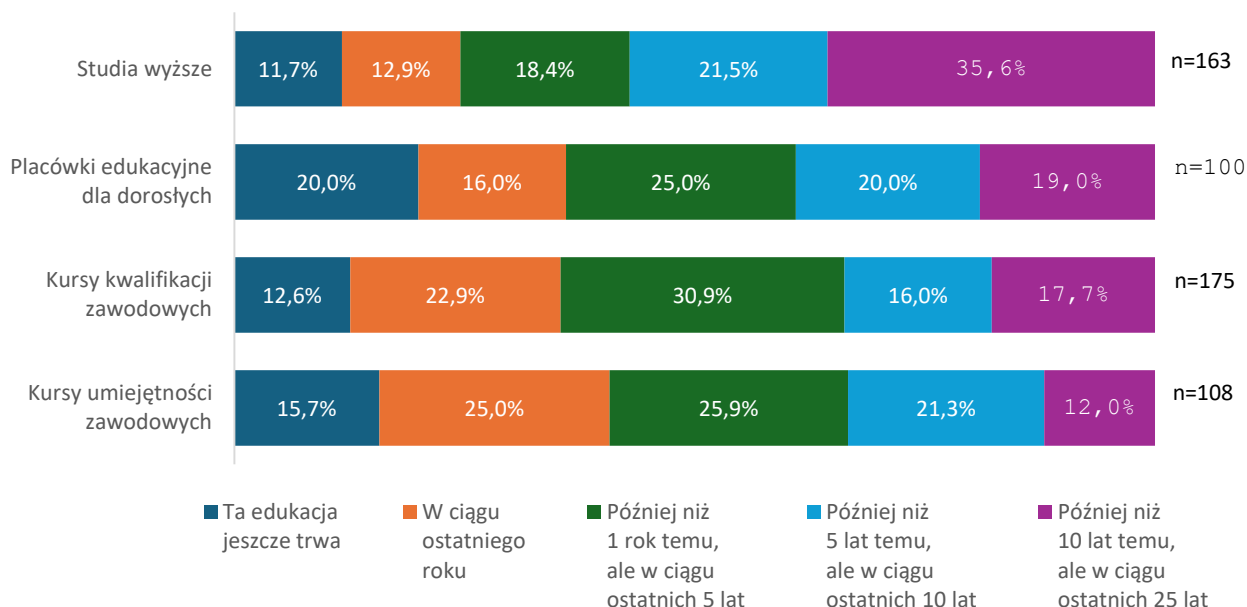
Źródło: Opracowanie własne, CAWI na reprezentatywnej próbie mieszkańców województwa łódzkiego, n=129.

Mieszkańcy województwa łódzkiego wykazują się dużą aktywnością edukacyjną w dorosłym życiu. W większości przypadków ankietowani zakończyli edukację nie później niż 5 lat temu. Wyjątek stanowiły studia wyższe – najdłuższe w swojej formie, a w wielu przypadkach także najtrudniejsze do pogodzenia z obowiązkami dorosłego życia, które zostały przez badanych ukończone w ponad połowie przypadków dawniej niż 5 lat temu.

Raport podsumowujący ustalenia badania:

„Diagnoza oferty szkolnictwa zawodowego dla dorosłych, w tym szkolnictwa wyższego”

Wykres 37: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Proszę podać przybliżony czas, kiedy zakończył(a) Pan(i) ten rodzaj edukacji formalnej”



Źródło: Opracowanie własne, CAWI na reprezentatywnej próbie mieszkańców województwa łódzkiego.

2.2. SZKOLNICTWO ZAWODOWE

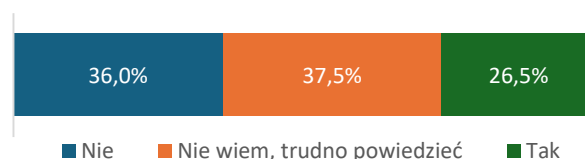
Wśród osób dorosłych aktywnych edukacyjnie duży jest udział tych, które wybrały różnego rodzaju kształcenie zawodowe. Wykształcenie zawodowe w ciągu ostatnich 5 lat uzupełniał co trzeci badany (36,4%), a jeden na czterech planował podjąć jakąś formę edukacji zawodowej w ciągu najbliższych 12 miesięcy.

Wykres 38: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy uzupełniał(a) Pan(i) swoje wykształcenie zawodowe w ciągu ostatnich 5 lat?”



Źródło: Opracowanie własne, CAWI na reprezentatywnej próbie mieszkańców województwa łódzkiego, n=1067.

Wykres 39: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy zamierza Pan(i) podjąć jakąś formę edukacji zawodowej dla dorosłych w ciągu najbliższych 12 miesięcy?”



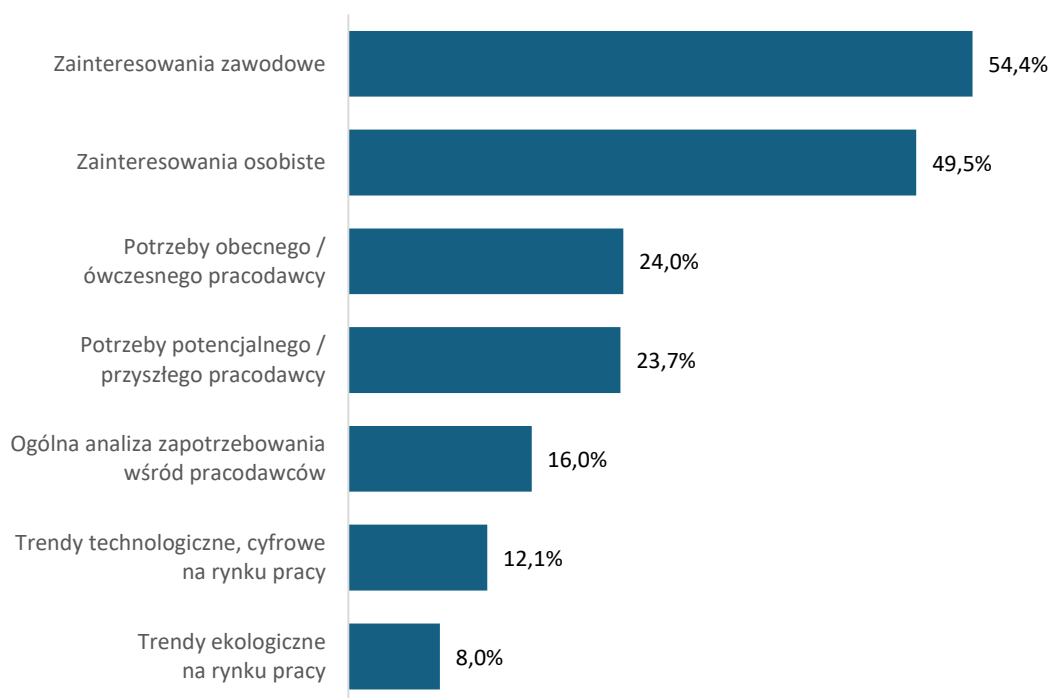
Źródło: Opracowanie własne, CAWI na reprezentatywnej próbie mieszkańców województwa łódzkiego, n=1067.

Do najczęstszych motywów podjęcia decyzji o wznowieniu edukacji zawodowej należały zainteresowania zawodowe (54,4%) oraz osobiste (49,5%), a w dalszej kolejności także potrzeby obecnego/ówczesnego pracodawcy (24,0%) lub potrzeby potencjalnego/przyszłego pracodawcy (23,7%).

Raport podsumowujący ustalenia badania:

„Diagnoza oferty szkolnictwa zawodowego dla dorosłych, w tym szkolnictwa wyższego”

Wykres 40: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Jakie były motywy podjęcia decyzji o podjęciu edukacji zawodowej?” wśród osób, które uzupełniały swoje wykształcenie zawodowe w ciągu ostatnich 5 lat



Źródło: Opracowanie własne, CAWI na reprezentatywnej próbie mieszkańców województwa łódzkiego, n=388.

Do najchętniej wybieranych form edukacji zawodowej należały – stosunkowo krótkie i dające konkretne uprawnienia – kursy kompetencji zawodowych (27,8% uczących się w tej formie w ciągu ostatnich 5 lat) oraz kursy umiejętności zawodowych (25,8%). W dalszej kolejności były to także: nauka na studiach wyższych (20,1%), w innej szkole dla dorosłych (18,8%) lub na studiach podyplomowych (14,4%).

Prawie jeden na siedmiu (14,4%) badanych wskazał także, że brał udział w kształceniu specjalistycznym, którym jest stosunkowo nowe, realizowane przez uczelnię wyższą kształcenie praktyczne, zakończone otrzymaniem świadectwa, a co dziesiąty (10,6%), że uczył się w technikum dla dorosłych. Warto jednak zauważyć, że na terenie województwa łódzkiego kształcenie specjalistyczne nie było w tym czasie realizowane⁵³, a ostatnie technikum dla dorosłych przestało funkcjonować w regionie w 2014 r.⁵⁴.

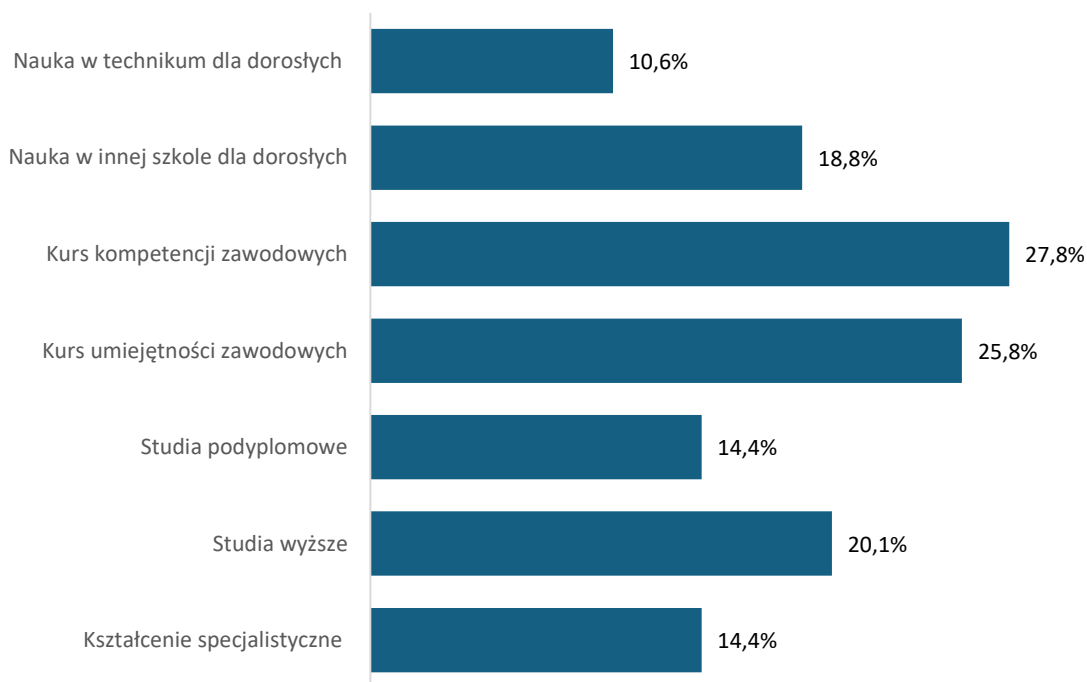
⁵³ POL-on, za: *Kształcenie specjalistyczne*, RAD-on: RAPORTY, ANALIZY, DANE (<https://radon.nauka.gov.pl/dane/ksztalcenie-specjalistyczne?pageNumber=1&pageSize=50&fieldName=name&sortOrder=ASC>) [dostęp: grudzień 2024].

⁵⁴ Główny Urząd Statystyczny Bank Danych Lokalnych (<https://bdl.stat.gov.pl/>) [dostęp: grudzień 2024].

Raport podsumowujący ustalenia badania:

„Diagnoza oferty szkolnictwa zawodowego dla dorosłych, w tym szkolnictwa wyższego”

Wykres 41: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Jaka była to forma edukacji zawodowej?”



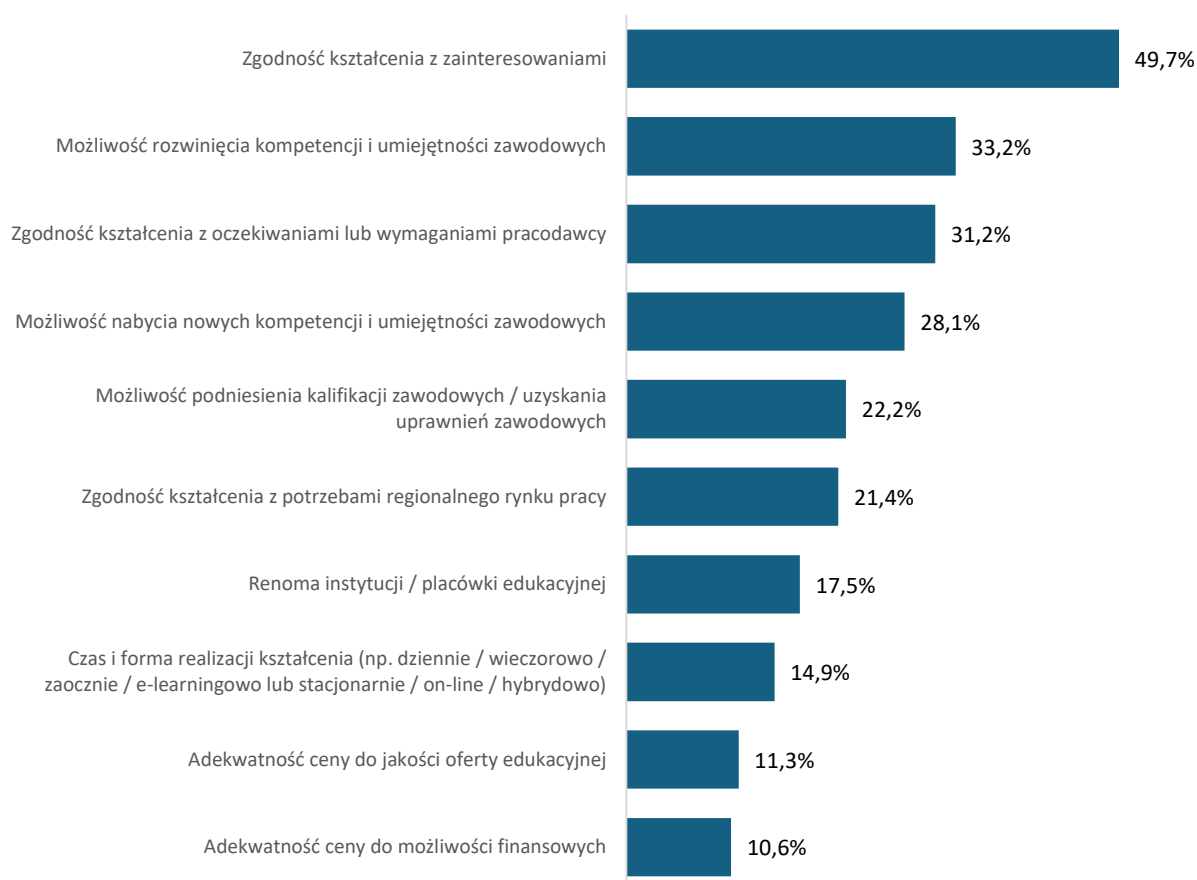
Źródło: Opracowanie własne, CAWI na reprezentatywnej próbie mieszkańców województwa łódzkiego, n=388.

O wyborze kierunku, formy i miejsca kształcenia w blisko połowie (49,7%) przypadków decydowała jego zgodność z zainteresowaniami, a w dalszej kolejności także: możliwość rozwinięcia posiadanych kompetencji i umiejętności zawodowych (33,2%) lub nabycia nowych (28,1%), a także zgodność kształcenia z oczekiwaniami lub wymaganiami pracodawcy (31,2%). Nieznacznie rzadziej jako motywacje, ankietowani wskazywali na możliwość podniesienia kwalifikacji zawodowych lub uzyskania uprawnień zawodowych (22,2%), a także zgodność kształcenia z potrzebami regionalnego rynku pracy (21,4%). Stosunkowo rzadko brane były pod uwagę takie czynniki, jak cena kształcenia lub czas i forma jego realizacji.

Raport podsumowujący ustalenia badania:

„Diagnoza oferty szkolnictwa zawodowego dla dorosłych, w tym szkolnictwa wyższego”

Wykres 42: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Jakie były motywy podjęcia takiej decyzji?”



Źródło: Opracowanie własne, CAWI na reprezentatywnej próbie mieszkańców województwa łódzkiego, n=388.

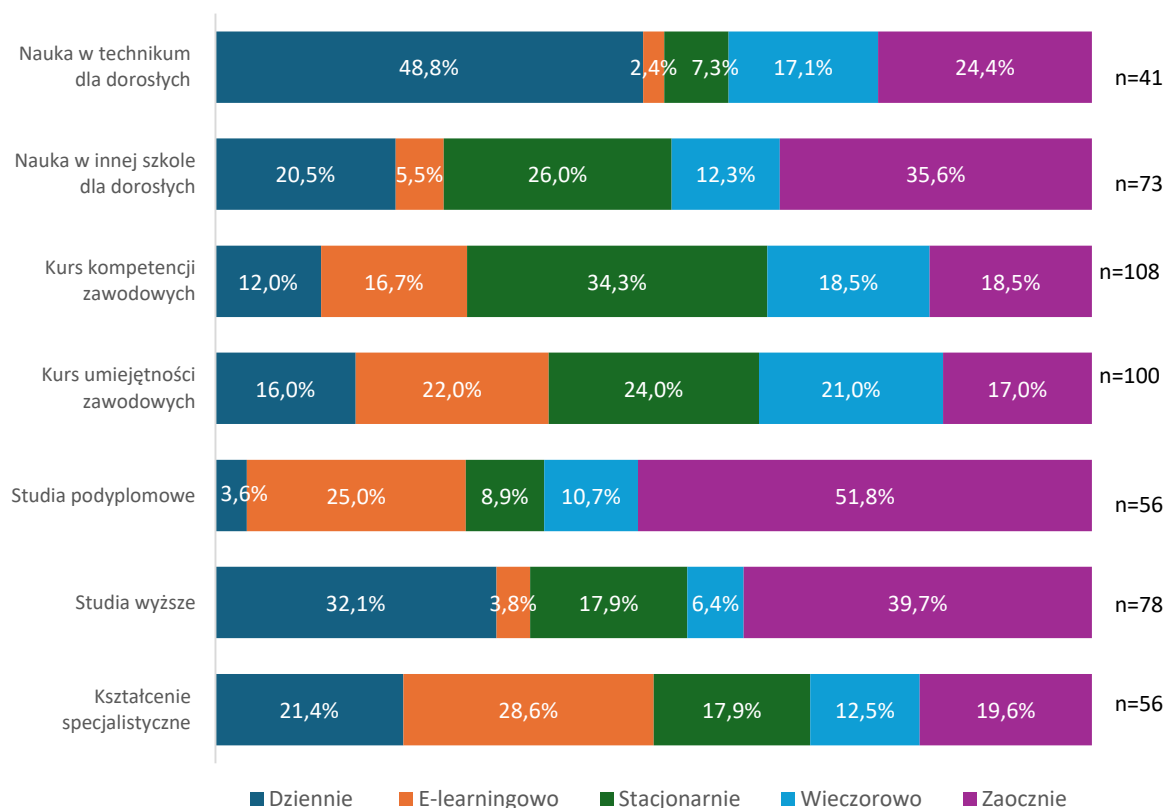
W zależności od rodzaju kształcenia zawodowego, które podjęli badani, odbywało się w różnorodnej formie:

- dziennie (odbywa się przez 5 lub 6 dni w tygodniu) – najczęściej w przypadku techników dla dorosłych (48,8% tych przypadków) oraz studiów wyższych (32,4%);
- e-learningowo – w kształceniu specjalistycznym (28,6%) i na studiach podyplomowych (25,0%);
- stacjonarnie (odbywa się przez 3 lub 4 dni w tygodniu) – w ramach kursów kompetencji zawodowych (34,3%);
- wieczorowo – najczęściej uzupełniająco do innych form, nigdy jako główny sposób realizacji kształcenia;
- zaocznie (odbywa się co 2 tygodnie przez 2 dni, a w uzasadnionych przypadkach – co tydzień przez 2 dni) – w ponad połowie przypadków studiów podyplomowych (51,8%) oraz w przypadku ponad 1/3 studiów wyższych (39,7%) oraz nauki w innej szkole dla dorosłych (35,6%).

Raport podsumowujący ustalenia badania:

„Diagnoza oferty szkolnictwa zawodowego dla dorosłych, w tym szkolnictwa wyższego”

Wykres 43: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Proszę podać przybliżony czas, kiedy zakończył(a) Pan(i) ten rodzaj edukacji formalnej”



Źródło: Opracowanie własne, CAWI na reprezentatywnej próbie mieszkańców województwa łódzkiego.

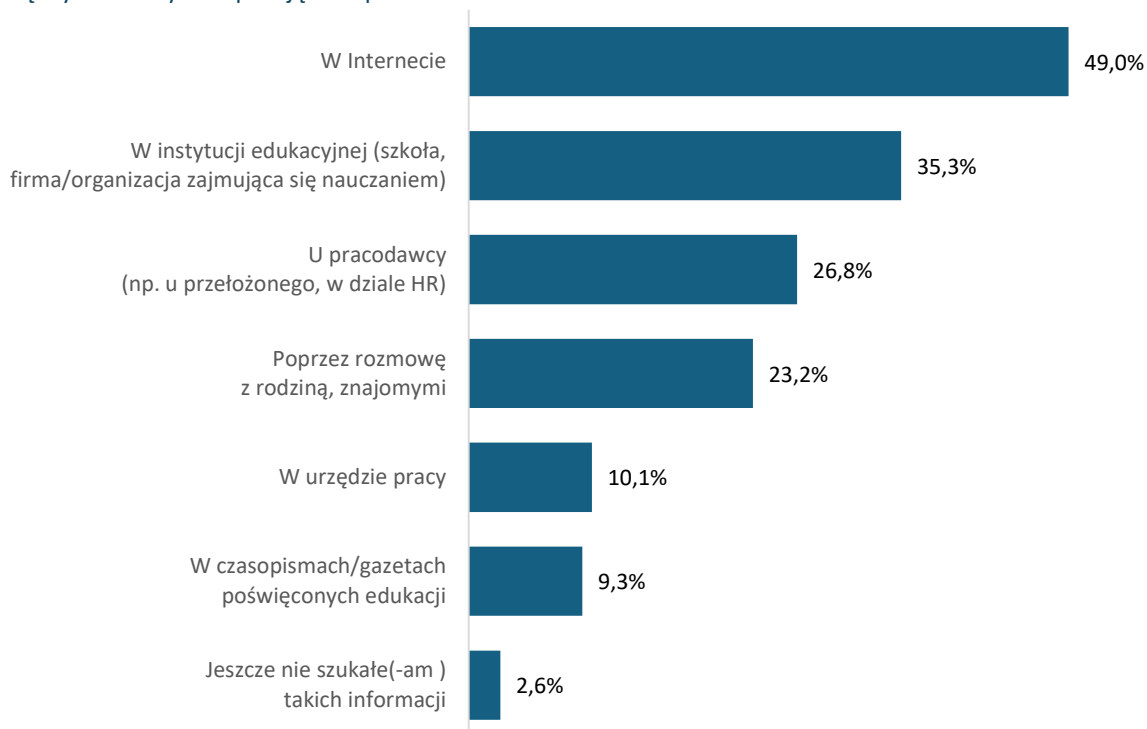
Istotnym elementem rozwoju i kształcenia się w dorosłości jest omówiony wyżej wybór kierunku i formy kształcenia. Wybór ten dokonywany jest jednak w sytuacji braku wyczerpującej bazy wiedzy i źródeł informacji na temat możliwości kształcenia zawodowego w regionie⁵⁵. Najpopularniejszą formą zdobywania wiedzy na temat możliwości dokończania się w regionie było poszukiwanie jej za pośrednictwem Internetu (49,0%) lub bezpośrednio w instytucji edukacyjnej (35,3%). W dalszej kolejności także u pracodawcy (26,8%) oraz poprzez rozmowę z rodziną i znajomymi (23,2%). Jedynie jeden na dziesięciu badanych szukał informacji o możliwości dokończania się w urzędzie pracy. Mieszkańcy regionu stosunkowo rzadko korzystają z takich źródeł informacji o edukacji, jak czasopisma i gazety (9,3%) lub urzędy pracy (10,1%).

⁵⁵ Deficyt informacji dotyczy szczególnie szkolnictwa zawodowego realizowanego poza uczelniami wyższymi.

Raport podsumowujący ustalenia badania:

„Diagnoza oferty szkolnictwa zawodowego dla dorosłych, w tym szkolnictwa wyższego”

Wykres 44: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Skąd czerpał(a) Pan(i) wiedzę o możliwości dokończenia się? Proszę wybrać wszystkie pasujące odpowiedzi”



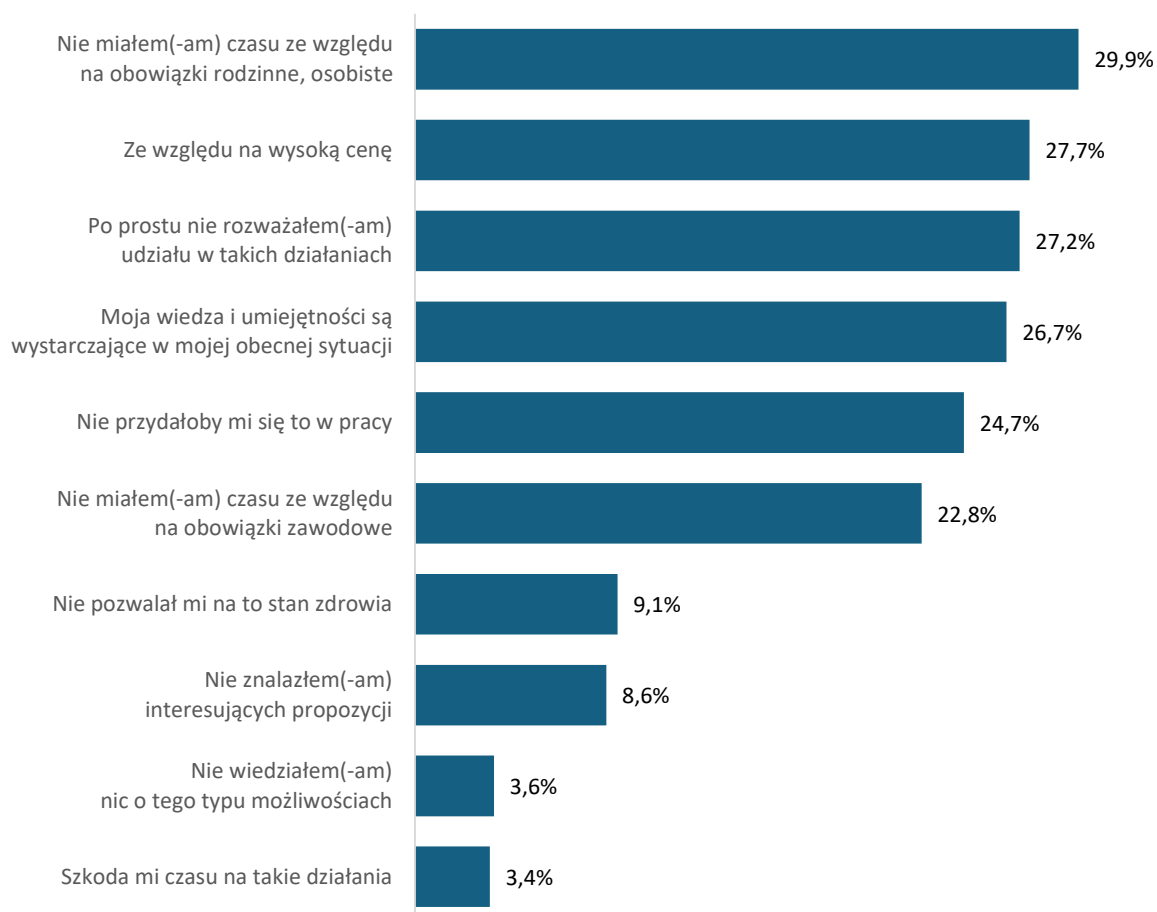
Źródło: Opracowanie własne, CAWI na reprezentatywnej próbie mieszkańców województwa łódzkiego, n=388.

Wśród mieszkańców województwa łódzkiego, którzy w ciągu ostatnich 5 lat nie uzupełniali swojego wykształcenia zawodowego, najczęstszymi tego powodami były brak czasu wynikający z obowiązków rodzinnych, osobistych (29,9%) lub zawodowych (22,8%). Znacząca grupa ankietowanych uznała swoje dotychczasowe kompetencje za wystarczające w obecnej sytuacji (26,7%) albo była przekonana, że dodatkowa edukacja nie przyniosłaby korzyści w ich pracy (24,7%). Wśród innych przyczyn wskazywano wysokie koszty kształcenia (27,7%). Co czwarty ankietowany (27,2%) w ogóle nie rozważał kontynuowania edukacji.

Raport podsumowujący ustalenia badania:

„Diagnoza oferty szkolnictwa zawodowego dla dorosłych, w tym szkolnictwa wyższego”

Wykres 45: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Dlaczego nie uzupełniał(a) Pan(i) swojego wykształcenia zawodowego w ciągu ostatnich 5 lat? Proszę wybrać te 3 powody, które w największym stopniu odnoszą się do Pana(-i) sytuacji”



Źródło: Opracowanie własne, CAWI na reprezentatywnej próbie mieszkańców województwa łódzkiego, n=679.

2.3. DROGI EDUKACJI ZAWODOWEJ RESPONDENTÓW WYWIADÓW BIOGRAFICZNYCH

Zgodnie z przyjętą metodyką realizacji badania do udziału w wywiadach biograficznych zaproszono osoby o silnie zróżnicowanych doświadczeniach edukacyjnych i zawodowych. Celem rozmów było poznanie ścieżek i dróg dotarcia poszczególnych osób do obecnego miejsca w karierze zawodowej ze szczególnym uwzględnieniem przebiegu i roli szeroko rozumianej edukacji zawodowej. Za każdym z rozmówców stała indywidualna historia jego życia, co z jednej strony dostarczyło wielu niezwykle interesujących informacji, z drugiej natomiast okazało się utrudnieniem w ich syntetycznej prezentacji w raporcie podsumowującym wyniki całego badania.

W wywiadach biograficznych wzięło udział:

- 21 kobiet i 9 mężczyzn;
- osoby w wieku od 27 do 58 lat;

- mieszkańcy zarówno Łodzi, jak i innych – różnej wielkości – miejscowości w regionie;
- absolwenci wszystkich rodzajów szkół zawodowych;
- zarówno osoby, dla których edukacja zawodowa była pierwotnym doświadczeniem edukacyjnym, jak i osoby, które przebranżowiły się w jej ramach;
- osoby zatrudnione w ramach różnych rodzajów umów, w formach o zróżnicowanym profilu i wielkości oraz właściciele własnych przedsiębiorstw;
- przedstawiciele zróżnicowanych branż zawodowych, prezentujący szerokie spektrum zawodów: od technicznych (mechanik, technik dentystyczny) przez artystyczne (malarstwo, arteterapia), aż po edukacyjne (nauczyciele, terapeuci);
- osoby elastyczne, o bogatym doświadczeniu zawodowym i edukacyjnym, które w ciągu swojego życia kończyły różne kierunki i rodzaje edukacji oraz podejmowały pracę w różnych branżach i różnych zawodach.

Biorąc pod uwagę miejsce edukacji zawodowej w doświadczeniach rozmówców można wyróżnić jej kilka strategicznych znaczeń w kształtowaniu się kariery zawodowej mieszkańców regionu:

- Edukacja zawodowa jako kształcenie pierwotne.

Niektórzy z rozmówców rozpoczynali swoją karierę edukacyjną – w tym przypadku także zawodową – od ukończenia różnego rodzaju szkół zawodowych ukierunkowanych na wykształcenie przyszłego pracownika, tu najczęściej (nieistniejących już) zawodówek lub techników. Taki wybór edukacyjny najczęściej determinował pierwsze kroki w pracy zawodowej, szczególnie w rzemiośle (np. technik dentystyczny, fryzjer).

- Edukacja zawodowa jako droga do zmiany zawodu.

Niektórzy z rozmówców korzystali z oferty kształcenia zawodowego w chwili, kiedy po dłuższym okresie pracy w jednym zawodzie (kilku, często kilkunastu latach pracy) decydowali się na jego zmianę. Motywem takiej decyzji mogły być zarówno osobiste zainteresowania i potrzeba rozwoju, jak i oczekiwania rynku lub pracodawcy. W takiej sytuacji rozmówcy najczęściej decydowali się na studia podyplomowe lub inne kursy w nowej branży.

- Edukacja zawodowa jako uzupełnienie edukacji ogólnej lub humanistycznej.

W toku budowania kariery zawodowej niektórych rozmówców okazywało się, że odebrana przez nich wcześniej edukacja ogólna lub humanistyczna nie jest zgodna z ich realnymi zainteresowaniami, kierunkiem rozwoju zawodowego, aktualnymi potrzebami rynku pracy lub nie jest wystarczająca (nie dawała potrzebnych uprawnień) do wykonywania wybranej pracy. W toku dalszej edukacji (w tym

edukacji zawodowej) osoby te uzupełniały swoje wykształcenie o dodatkowe specjalizacje lub kursy i szkolenia (certyfikowane). W tym obszarze szczególne znaczenie miały te formy edukacji, które – najczęściej kończąc się egzaminem – dawały dodatkowe uprawnienia zawodowe.

- Edukacja zawodowa towarzysząca realizacji pasji.

Często przybierała formę połączenia edukacji artystycznej i zawodowej (realizowanej łącznie w formie edukacji rzemieślniczej lub symultanicznie do rozwijania pasji artystycznej). Osoby z pasją artystyczną często rozpoczynały swoją edukację i karierę zawodową od kierunków praktycznych, umożliwiającących im zdobycie konkretnego zawodu, co z kolei było ukierunkowane na zapewnienie życiowej i finansowej stabilności potrzebnej do realizacji działań artystycznych. Po zdobyciu oczekiwanej pozycji na rynku zawodowym osoby te rozwijały się albo artystycznie albo w obu kierunkach (artystycznych i zawodowych) jednocześnie.

- Edukacja zawodowa za granicą.

Istotnym elementem drogi zawodowej niektórych z rozmówców było międzynarodowe doświadczenie zawodowe oparte na różnorodnej (najczęściej jednak pozaformalnej i nieformalnej) edukacji zawodowej za granicą, która była podporządkowana wykonywanej tam pracy zawodowej. Każdorazowo było to ważne doświadczenie (zawodowe, obyczajowe i biograficzne) dla badanych, którzy często przywozili z sobą nowe kompetencje. Takie doświadczenie miało istotny wpływ na kształtowanie się zarówno ich późniejszych wyborów edukacyjnych, jak i rozwój kariery zawodowej.

- Edukacja zawodowa jako wstęp do przedsiębiorczości.

Charakterystyczną cechą polskich rzemieślników jest opieranie pracy zawodowej na różnych formach prowadzenia własnej działalności gospodarczej. Niektórzy uczestnicy badania po zdobyciu wykształcenia i początkowego doświadczenia zawodowego otwierali własne firmy, których dalsze losy zależały od różnorodnych czynników makro- i mikroekonomicznych oraz były bardzo zindywidualizowane.

- Edukacja zawodowa jako edukacja interdyscyplinarna.

Swoisty sposób realizacji i forma kształcenia zawodowego umożliwiały niektórym osobom wykorzystywanie (certyfikowanych lub nie) kursów i szkoleń, a niekiedy także dłuższych form edukacji formalnej, do interdyscyplinarnego rozwijania swojej kariery zawodowej na styku kilku różnych dziedzin. Kilku rozmówców podkreślało ciągłe doksztalcanie się, często równoległe w różnych dziedzinach (np. pedagogika, arteterapia, psychologia).

Raport podsumowujący ustalenia badania:

„Diagnoza oferty szkolnictwa zawodowego dla dorosłych, w tym szkolnictwa wyższego”

Niezależnie od powyższych w niemal każdej ścieżce edukacyjnej niezwykle istotna była rola mentorów i nauczycieli oraz ich branżowe znajomości (tj. kontakty uczestników badania z innymi przedstawicielami branży), a także inspiracje płynące z otoczenia zawodowego. To sieci kontaktów zawodowych – a nie umiejętności, kompetencje i kwalifikacje – były kluczowe dla rozwoju kariery, szczególnie w zawodach kreatywnych i technicznych. Niemal wszyscy rozmówcy podkreślali znaczenie w ich karierze zawodowej kursów, szkoleń i dodatkowych kwalifikacji, a także doceniali możliwość rozwoju, nawet jeśli formalne wykształcenie nie odgrywało kluczowej roli w ich codziennej pracy.

Do cech charakterystycznych roli edukacji zawodowej w życiu uczestników wywiadów biograficznych można zaliczyć:

- wielozadaniowość i łączenie różnych ról – wielu uczestników łączyło pracę zawodową z edukacją, kursami czy działalnością freelancera;
- pragmatyczne podejście do edukacji – uczestnicy wybierali kierunki i kursy odpowiadające bezpośrednio na potrzeby rynku pracy;
- kreatywność i innowacyjność – widoczna zwłaszcza w zawodach artystycznych i edukacyjnych, gdzie uczestnicy tworzyli nowe formy działalności (np. warsztaty arteterapii).

Wśród rozmówców wyróżnić można ponadto kilka najpopularniejszych kategorii zawodowych mających wspólne cechy charakterystyczne dla ich przedstawicieli.

Tabela 1. Kategorie zawodowe wśród rozmówców w wywiadach biograficznych.

Kategoria	Przykładowe zawody	Cechy charakterystyczne trajektorii zawodowej
Specjaliści techniczni	<ul style="list-style-type: none">• Technik dentystyczny• Mechanik samochodowy• Elektronik	<ul style="list-style-type: none">• Wczesne rozpoczęcie pracy w zawodzie• Często rozwój w ramach własnych firm technicznych lub warsztatów• Rzadziej przebranżowienie
Pracownicy artystyczni i kreatywni	<ul style="list-style-type: none">• Arteterapeuta• Wokalista estradowy• Członkini zespołu muzycznego	<ul style="list-style-type: none">• Początek w szkołach artystycznych (często przed ukończeniem pełnoletności), świadoma kontynuacja edukacji formalnej w innym kierunku w celu uzyskania „pewnego” zawodu• Łączenie sztuki z terapią lub edukacją (np. prowadzenie warsztatów)• Niektóre osoby decydowały się na bardziej pragmatyczne zawody
Nauczyciele i edukatorzy	<ul style="list-style-type: none">• Nauczyciel języka angielskiego• Trener kreatywności• Edukator w ośrodkach szkoleniowych	<ul style="list-style-type: none">• Studia humanistyczne (np. filologia, pedagogika)• Praca w szkołach, a następnie rozwój poprzez kursy i szkolenia

Raport podsumowujący ustalenia badania:

„Diagnoza oferty szkolnictwa zawodowego dla dorosłych, w tym szkolnictwa wyższego”

		<ul style="list-style-type: none">• W niektórych przypadkach – założenie własnych firm edukacyjnych
Specjaliści ds. zdrowia i terapii	<ul style="list-style-type: none">• Technik dentystyczny• Psycholog• Opiekun osoby starszej/z niepełnosprawnością	<ul style="list-style-type: none">• Wczesne wykształcenie techniczne lub medyczne• Przebranżowienie na psychologię, terapię zajęciową lub kreatywną
Przedsiębiorcy i freelancerzy	<i>bez znaczenia</i>	<ul style="list-style-type: none">• Wykształcenie techniczne, artystyczne lub pedagogiczne• Po kilku latach pracy w strukturach firmy decydują się na działalność na własny rachunek
Specjaliści z międzynarodowym doświadczeniem	<i>bez znaczenia</i>	<ul style="list-style-type: none">• Wyjazd za granicę w celu pracy lub studiów• Po powrocie wykorzystanie zdobytego doświadczenia w Polsce
Profesjonaliści po przebranżowieniu	<i>bez znaczenia</i>	<ul style="list-style-type: none">• Edukacja początkowa w kierunku praktycznym• Stopniowe doksztalcanie się i zmiana zawodu w kierunku bardziej odpowiadającym zainteresowaniom

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wywiadów biograficznych, n=30.

Natomiast – na bazie doświadczeń życiowych rozmówców – do największych trudności edukacyjno-zawodowych absolwentów szkół zawodowych i pracowników w województwie łódzkim zaliczyć można:

- trudności w znalezieniu pracy zgodnej z pierwotnym wykształceniem zawodowym lub ogólnokształcącym – wielu rozmówców wskazywało, że ich wykształcenie nie odpowiadało wymaganiom rynku pracy;
- pojawiające się wypalenie zawodowe jako efekt długotrwałej pracy w jednym zawodzie, często w wymagających warunkach, które prowadzi do utraty satysfakcji i motywacji, a w efekcie do przebranżowienia się lub odejścia z zawodu;
- niedostatek dróg i możliwości rozwoju – w niektórych zawodach brakowało perspektyw rozwoju, co powodowało stagnację, a w konsekwencji rezygnację z pracy i poszukiwanie nowych ścieżek zawodowych;
- trudności i obciążenia związane z przebranżowieniem się, ponieważ od wielu rozmówców zmiana branży wymagała dodatkowych kwalifikacji, co było czasochłonne i kosztowne, oraz generowało opóźnienia w realizacji planów zawodowych i powodowało frustrację;

- niską płacę na początku kariery zawodowej, którą powodowały wysoka konkurencja i brak doświadczenia, co skutkowało koniecznością pracy w kilku miejscach jednocześnie i stanowiło z jednej strony dodatkowe obciążenie, z drugiej natomiast umożliwiało lepsze poznanie rynku pracy i własnych predyspozycji zawodowych;
- częste negatywne motywacje do podjęcia edukacji zawodowej i zmiany pracy, a wśród nich: konflikty w miejscu pracy, toksyczne środowisko pracy, konflikty z przełożonymi lub współpracownikami, utrudniony rozwój zawodowy, brak stabilności zawodowej (praca na umowach krótkoterminowych lub brak gwarancji zatrudnienia) oraz niepewność i niestabilność finansowa oraz brak możliwości inwestowania w dalszy rozwój);
- presję otoczenia i brak wsparcia ze strony najbliższych, które prowadziły do wyboru „bezpiecznej” i „polecanej przez innych” ścieżki zawodowej, co nie zawsze odpowiadało zainteresowaniom uczestników, a w efekcie skutkowało zmianami w kierunku kariery zawodowej;
- problemy z dostępem do edukacji i kursów, które są szczególnie widoczne w małych miejscowościach lub na obszarach słabo skomunikowanych z dużymi ośrodkami edukacyjnymi, co determinowało opóźnienia w rozwoju zawodowym oraz wyższe koszty edukacji;
- niedostosowanie edukacji do rynku pracy, szczególnie widoczne wśród osób, których kariera zawodowa jest już rozwinięta, a potrzeby rozwojowo-edukacyjne ściśle określone i niszowe lub specjalistyczne.

Warto w tym miejscu zauważyć, że zarówno w trakcie wywiadów biograficznych, jak i towarzyszących im swobodnych rozmów przedstawiciele zespołu badawczego poruszali tematykę związaną z zieloną transformacją, cyfrową transformacją, regionalnymi inteligentnymi specjalizacjami województwa łódzkiego. Kwestie te były jednak bardzo słabo identyfikowane przez rozmówców, co koresponduje z ogólnym niskim poziomem świadomości w tych obszarach także wśród przedstawicieli szkolnictwa zawodowego i pracodawców.

CZĄSTKOWE PODSUMOWANIE I WNIOSKI

Doświadczenia edukacyjne i zawodowe mieszkańców województwa łódzkiego są zarówno zróżnicowane, jak i bardzo interesujące oraz obfitujące we wnioski dotyczące lepszego dopasowania tej edukacji do potrzeb rynku pracy w przyszłości. Omówione w niniejszym rozdziale doświadczenia obejmują dwa przenikające się obszary problemowe:

- edukację w dorosłym życiu w perspektywie lifelong learning;
- edukację zawodową osób dorosłych.

Potrzeba uczenia się przez całe życie jest dostrzegana przez środowisko naukowe, rynek edukacyjny i mieszkańców województwa łódzkiego, a ci ostatni chętnie podejmują

różnorodne aktywności w tym zakresie. Możliwości edukacyjne w dorosłości w regionie łódzkim są zróżnicowane, atrakcyjne i oferują wysoką jakość edukacji.

Prawie połowa dorosłych w regionie łódzkim uczyła się po zakończeniu edukacji pierwotnej, z czego większość w ramach edukacji formalnej (głównie kursów kwalifikacji zawodowych i szkolnictwa wyższego), a niewiele mniej w ramach kursów tematycznych w edukacji pozaformalnej oraz ucząc się nieformalnie, samodzielnie – z Internetu lub materiałów drukowanych. Stoi to w sprzeczności z ogólnokrajowymi analizami, wg których bardziej popularne – i trudniejsze to weryfikacji – są formy edukacji pozaformalnej i nieformalnej.

Choć dane te – ze względu na ich deklaratywność można uznać za przeszacowane – wśród objętych ankietą dorosłych mieszkańców regionu co trzeci twierdzi, że podjął nowe kształcenie zawodowe w ciągu ostatnich pięciu lat, a co czwarty planuje to zrobić w ciągu najbliższych 12 miesięcy. Motywacje do podjęcia edukacji zawodowej obejmują przede wszystkim zainteresowania zawodowe i osobiste, potrzeby pracodawców oraz chęć zdobycia nowych umiejętności. Charakterystyczne dla edukacji zawodowej w dorosłości jest to, że najpopularniejszymi jej formami są krótkie kursy, które umożliwiają zdobycie określonych kwalifikacji i uprawnień. Warto w tym miejscu zauważyć, że decyzje edukacyjne mieszkańców regionu są podejmowane w sytuacji deficytu kompleksowych źródeł informacji na temat dostępnych dróg i możliwości kształcenia. Kluczowymi źródłami informacji o możliwościach dalszego kształcenia są Internet, instytucje edukacyjne i pracodawcy.

Badanie biograficzne, które obejmowało wywiady z osobami z różnych środowisk edukacyjnych i zawodowych miało na celu przeanalizowanie znaczenia i miejsca edukacji zawodowej w ścieżkach kariery. Pokazało, że edukacja zawodowa – szczególnie edukacja zawodowa w dorosłości – może pełnić różnorodne role. A w trajektoriach losów zawodowych mieszkańców regionu przybiera kilka podstawowych funkcji, w tym pełni rolę:

- edukacji podstawowej (pierwotnej, jako kontynuację edukacji podjętej w adolescencji);
- sposobu na zmianę ścieżki kariery zawodowej (przebranżowanie się);
- uzupełnienia (pierwotnej) edukacji ogólnej;
- sposobu na – czasem pozazawodową – realizację pasji;
- wprowadzenia do przedsiębiorczości i startu do otworzenia własnej firmy;
- elementu edukacji interdyscyplinarnej.

W trajektoriach losów edukacyjno-zawodowych istotna jest także edukacja zawodowa odebrana w trakcie pracy zawodowej za granicą, która wyposażała rodzimych pracowników w całkiem nową perspektywę i spojrzenie na kształcenie zawodowe jako istotny element nie tylko edukacji, ale także realizacji pracy zawodowej w ogóle.

Jak pokazują te doświadczenia, na efektywność i jakość przemian edukacyjnych wpływ mają nie tylko uwarunkowania systemowe (polityka edukacyjna i polityka rynku pracy), ale również czynniki związane z pochodzeniem i wcześniejszymi doświadczeniami edukacyjnymi⁵⁶. Uwarunkowania biograficzne mogą mieć ogromny wpływ na podejmowanie decyzji edukacyjnych i zawodowych przez osoby dorosłe w województwie łódzkim i samej Łodzi – decyzji będących jedynym możliwym wyborem w danych warunkach geograficznych czy ekonomicznych⁵⁷.

Jak pokazały opinie ekspertów biorących udział w warsztatach podsumowujących realizację badania oraz w panelu eksperckim, do czynników braku aktywności edukacyjnej (w tym edukacji zawodowej) dorosłych mieszkańców województwa łódzkiego należą przede wszystkim:

- Czynniki indywidualne:
 - niemożność pogodzenia życia zawodowego i osobistego z dalszym kształceniem;
 - brak świadomości na temat korzyści płynących z aktywności edukacyjnej/nieuświadomiona potrzeba lub jej istotność i ważność;
 - brak wiary we własne możliwości/obniżona kondycja zdrowotna.

- Czynniki instytucjonalne:
 - nieadekwatne/nienowoczesne kierunki kształcenia/wolne tempo zmian/brak kadry;
 - zbyt niska dostępność do informacji/brak transparentności i wielość niejednoznacznych form;
 - promocja zamiast informacji oraz rozbieżność pomiędzy kryteriami rekrutacyjnymi a wymaganiami;
 - wysokie koszty i nieadekwatne do potrzeb dostępne formy kształcenia – długie i nie zawsze elastyczne.

⁵⁶ M. Sitek i J. Stasiowski, *Zmiany w organizacji i funkcjonowaniu kształcenia zawodowego w Polsce. Bilans reform 1989–2022*, „Studia Bas” 2022, 2(70).

⁵⁷ W. Gola, W. Jaślar, P. Klatta, J. Plak-Warecka i A. Wojciechowska, *Ścieżki edukacyjne uczących się dorosłych w Polsce*, IBE, 2022

- Czynniki po stronie rynku pracy:
 - zmiany w sposobie funkcjonowania rynku pracy – przejście od świata VUCA⁵⁸ (zmiennność, złożoność, niepewność, niejednoznaczność) do świata BANI⁵⁹ (kruchość, niespokojność, nieliniowość, niezrozumiałość);
 - niedostatek atrakcyjnych ofert pracy dla osób bez wykształcenia/kwalifikacji/presja na szybkie zdobycie doświadczenia zawodowego/niska kompromisowość wobec godzenia aktywności zawodowej z edukacyjną/trudności w pozyskaniu dofinansowania.

3. ZIELONA I CYFROWA TRANSFORMACJA W SZKOLNICTWIE ZAWODOWYM

Ze względu na zachodzące dynamicznie zmiany na regionalnym rynku pracy przeobrażeniom podlega także szkolnictwo zawodowe w województwie łódzkim. Przedmiotem analizy w niniejszym projekcie było m.in. miejsce zielonej i cyfrowej transformacji w procesie kształcenia, a przede wszystkim wpływ tych tendencji na treści kształcenia zawodowego w regionie.

3.1. ZIELONA TRANSFORMACJA

Zielona transformacja to proces, który obserwujemy na świecie i w Europie od wielu lat. Pierwotnie jego znaczenie było pojmowane dość wąsko – jako transformacja energetyczna i popularyzacja zasobooszczędnych technologii. Następnie termin ten rozszerzał stopniowo swoje znaczenie w kierunku zrównoważonego rozwoju we wszystkich aspektach życia społecznego i gospodarczego w skali globalnej, europejskiej i krajowej.

⁵⁸ Koncepcja VUCA narodziła się w końcu lat 80. XX wieku w Stanach Zjednoczonych, a jej początki są związane z Wojskowym Kolegium Sił Lądowych Stanów Zjednoczonych (U.S. Army War College). VUCA pojawiła się jako sposób na opisanie zmieniającego się świata po zakończeniu zimnej wojny. Termin VUCA (Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity) został stworzony, aby odzwierciedlić coraz bardziej zmienny, niepewny, złożony i niejednoznaczny charakter globalnych zagrożeń i wyzwań. Koncepcja VUCA została upowszechniona i zaadaptowana przez świat biznesu na początku XXI wieku, szczególnie po atakach z 11 września 2001 r. i globalnym kryzysie finansowym w 2008 r., które wyraźnie pokazały, jak zmienne, niepewne, złożone i niejednoznaczne może być otoczenie biznesowe. Od tego czasu VUCA stało się popularnym narzędziem w planowaniu strategicznym, zarządzaniu ryzykiem i przywództwie, pomagając liderom i organizacjom lepiej rozumieć i reagować na szybkie zmiany w ich otoczeniu. Za: *VUCA i BANI – czym są?*, nesse (<https://nesse.pl/aktualnosci/vuca-bani-czym-sa>) [dostęp: grudzień 2024].

⁵⁹ Koncepcja BANI (Brittle, Anxious, Non-linear, Incomprehensible), co oznacza: kruche, niespokojne, nieliniowe, niezrozumiałe, została opracowana przez antropologa Jaima Cascio, aby opisać rosnącą złożoność i niepewność świata, w którym żyjemy. Cascio przedstawił tę koncepcję w 2020 r. w kontekście globalnych wyzwań, takich jak zmiany klimatyczne, pandemia COVID-19, niestabilność polityczna i szybkie zmiany technologiczne, które sprawiają, że tradycyjne ramy myślenia, takie jak VUCA (Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity), wydają się niewystarczające do opisanie nowej rzeczywistości. Podczas gdy VUCA koncentruje się na zmiennych warunkach i wymaga elastyczności oraz adaptacji, BANI dodaje perspektywę kruchości systemów, niepokoju jako stałego elementu środowiska, nieliniowości zdarzeń i fundamentalnej niezrozumiałości zjawisk. Oba modele uzupełniają się, oferując głębsze zrozumienie wyzwań i wymagając od liderów nowych kompetencji, takich jak odporność psychiczna, kreatywne rozwiązywanie problemów i zdolność do zarządzania w warunkach niepewności. Za: *VUCA i BANI – czym są?*, nesse (<https://nesse.pl/aktualnosci/vuca-bani-czym-sa>) [dostęp: grudzień 2024].

Z punktu widzenia rynku pracy i popytu na pracę zielona transformacja oddziałuje zarówno na ogólną liczbę miejsc pracy w gospodarce, jak i na strukturę zatrudnienia (zarówno w ujęciu branż i zawodów, jak i kwalifikacji czy kompetencji)⁶⁰.

W szerokiej perspektywie do najważniejszych przejawów zielonej transformacji należą:

- wprowadzenie zrównoważonych działań na rzecz łagodzenia zmian klimatu;
- zwiększanie świadomości proekologicznej ludzi;
- wprowadzenie rozwiązań zmniejszających zużycie zasobów (np. odnawialne źródła energii);
- wprowadzanie regulacji i rozwiązań polityki odpowiedzialnego podejścia do produkcji i usług;
- rozwój systemów edukacji oraz rynku pracy w celu dostosowania oraz przygotowania do przyszłych wyzwań środowiskowych.

Na potrzeby niniejszego badania przyjęto, że zielona transformacja to proces, który ma na celu przekształcenie społeczeństwa i gospodarki w bardziej zrównoważone pod względem środowiskowym. Głównym założeniem zielonej transformacji jest przy tym osiągnięcie neutralności klimatycznej, a obejmuje ona inicjatywy w ściśle powiązanych ze sobą dziedzinach: klimatu, środowiska, energii, transportu, przemysłu, rolnictwa oraz zrównoważonego finansowania. Zielona transformacja obejmuje szeroki zakres działań, mających na celu zmniejszenie emisji gazów cieplarnianych, ograniczenie zużycia surowców naturalnych oraz rozwój ekologicznych technologii. Działania w tym zakresie obejmują zmiany w produkcji energii, transportu, przemysłowych procesach produkcyjnych oraz sposobie użytkowania gruntów. W ramach zielonej transformacji stawia się na rozwój i promocję odnawialnych źródeł energii. Zielona transformacja obejmuje także rozwój systemów edukacji oraz rynku pracy w kierunku dostosowania oraz przygotowania się do przyszłych wyzwań środowiskowych⁶¹.

⁶⁰ *Zielone kompetencje i miejsca pracy w Polsce w perspektywie 2030 roku* (https://lewiatan.org/wp-content/uploads/2022/09/RAPORT_zielone_kompetencje-1.pdf), s. 1 [dostęp: lipiec 2024].

⁶¹ Definicja opracowana na podstawie:

- *Czym jest zielona transformacja?*, Media-energetyczne (<https://media-energetyczne.pl/czym-jest-zielona-transformacja/>) [dostęp: lipiec 2024];
- A. Łukaszewicz, *Najważniejsze założenia Europejskiego Zielonego Ładu*, Baza wiedzy – Akademia ESG (<https://akademiaesg.pl/baza-wiedzy/najwazniejsze-zalozenia-europejskiego-zielonego-ladu/#:~:text=Pakiet%20obejmuje%20inicjatywy%20w%20C5%9Bci%20C5%9Ble%20powi%20C4%85zanych%20ze%20sob%20C4%85,Zielony%20C5%81ad%20zak%20C5%82ada%3A%20sprawiedliwe%20roz%20C5%82o%20C5%BCenie%20koszt%20C3%B3w%20transformacji%20klimatycznej.>) [dostęp: lipiec 2024];
- K. Wiązowska, *W tej branży przybędzie 300 tys. miejsc pracy. Można dobrze zarobić*, Bankier.pl (<https://www.bankier.pl/wiadomosc/Zielona-transformacja-na-ryнку-pracy-W-Polsce-stworzy-300-tys-stanowisk-8827663.html>) [dostęp: lipiec 2024];
- *Zielone kompetencje i miejsca pracy w Polsce w perspektywie 2030 roku* (https://lewiatan.org/wp-content/uploads/2022/09/RAPORT_zielone_kompetencje-1.pdf) [dostęp: lipiec 2024];
- G.J. Leśniak, *Lewiatan: Zielona transformacja powinna pozytywnie wpłynąć na rynek pracy*, Lewiatan [dostęp: lipiec 2024];

Zielone kompetencje, wynikające z zielonej transformacji, mogą mieć charakter horyzontalny, ale mogą też dotyczyć specyficznych umiejętności i wiedzy czy kwalifikacji formalnych wymaganych na danym stanowisku⁶²:

- Horyzontalne – powiązane ze zrównoważonym myśleniem i działaniem, istotne dla pracy (we wszystkich sektorach gospodarki i zawodach) i życia. Alternatywnie określane jako kompetencje w zakresie zrównoważonego rozwoju, umiejętności życiowe, umiejętności miękkie lub umiejętności podstawowe.
- Techniczne – wymagane do dostosowania lub wdrożenia norm, procesów, usług, produktów i technologii w celu ochrony ekosystemów, usługi bioróżnorodności oraz zmniejszenia zużycia energii, zasobów, materiałów i wody. Umiejętności techniczne mogą być specyficzne dla zawodu lub międzysektorowe⁶³.

O ile określenie kompetencji technicznych jest stosunkowo łatwe ze względu na powiązanie danych umiejętności bezpośrednio z konkretnym zawodem, o tyle ich wielość znacząco utrudnia stworzenie wyczerpującego katalogu. Stąd popularność w różnego rodzaju opracowaniach typologii opartej na kompetencjach dość ogólnych, w myśl których za kluczowe elementy tzw. zielonych kompetencji uznać należy:

- zieloną świadomość rozumianą jako świadomość wpływu działalności człowieka na środowisko i klimat (przyczyny i skutki);
- zieloną wiedzę, która dotyczy ogólnej wiedzy na temat środowiska naturalnego i przyrodniczego;
- zielone postawy rozumiane jako postrzeganie wartości ochrony środowiska naturalnego i klimatu przez poszczególne osoby;
- zielone zdolności istotne dla samorozwoju oraz zwiększania wydajności w zielonej gospodarce;
- zielone zachowania wspierające równowagę środowiskową oraz redukujące negatywny wpływ człowieka na klimat;
- zielone umiejętności, tj. umiejętności zarówno o charakterze zawodowym, jak i ogólnym, które są niezbędne do przeprowadzenia zielonej transformacji⁶⁴.

– *Zmiany na rynku pracy wynikające z wdrażania koncepcji zrównoważonego rozwoju* (<https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/Zmiany-na-ryнку-pracy-wynikajce-z-wdrażania-koncepcji-zrównoważonego-rozwoju.pdf>) [dostęp: lipiec 2024].

⁶² *Zielone kompetencje i miejsca pracy w Polsce w perspektywie 2030 roku* (https://lewiatan.org/wp-content/uploads/2022/09/RAPORT_zielone_kompetencje-1.pdf), s. 1 [dostęp: lipiec 2024].

⁶³ J. Szczepanik, *Pokolenie Z a zielone umiejętności*. Raport dla Związku Stowarzyszeń Polska Zielona Sieć (<https://zielonasiec.pl/wp-content/uploads/2024/05/Raport-Pokolenie-Z-a-zielone-umiejtnosci-%E2%80%93-Polska-Zielona-Siec.pdf>), s. 12 [dostęp: lipiec 2024].

⁶⁴ C. Cabral, R. Dhar Lochan, *Green competencies: Construct development and measurement validation*, „Journal of Cleaner Production”, 2019, 235, [za:] J. Szczepanik, *Pokolenie Z a zielone umiejętności*. Raport dla Związku Stowarzyszeń Polska Zielona Sieć (<https://zielonasiec.pl/wp-content/uploads/2024/05/Raport-Pokolenie-Z-a-zielone-umiejtnosci-%E2%80%93-Polska-Zielona-Siec.pdf>), rozdz. 3 [dostęp: lipiec 2024].

Raport podsumowujący ustalenia badania:

„Diagnoza oferty szkolnictwa zawodowego dla dorosłych, w tym szkolnictwa wyższego”

Wpływ przemian wynikających z zielonej transformacji na funkcjonowanie i oczekiwania względem szkolnictwa zawodowego oraz rynek pracy dostrzega większość (59,0%) przedstawicieli szkół oferujących kształcenie zawodowe w regionie.

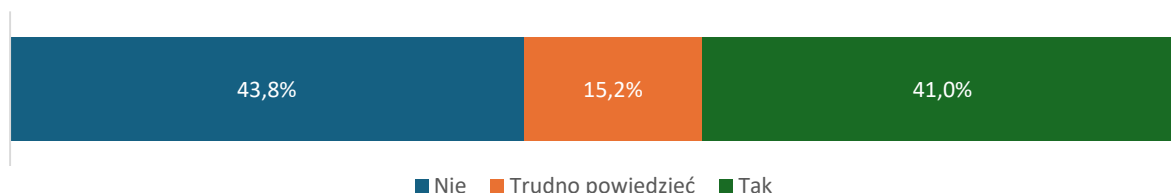
Wykres 46: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy dostrzegają Państwo wpływ tych przemian na funkcjonowanie i oczekiwania względem szkolnictwa zawodowego oraz rynek pracy?”



Źródło: Opracowanie własne, CAWI wśród przedstawicieli szkół zawodowych z województwa łódzkiego, n=105.

Natomiast ich opinie na temat tego, czy oferowane przez ich szkołę kształcenie wyposaża absolwentów w kompetencje i umiejętności⁶⁵ istotne pod względem dostosowania się do wymogów zielonej transformacji, tzw. zielone umiejętności (świadomość ekologiczna i zrównoważony rozwój w poszczególnych branżach) są w istotny sposób podzielone – czterech na dziesięciu badanych jest zdania, że tak (41,0%), a niemal taka sama liczba badanych uważa przeciwnie (43,8%).

Wykres 47: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy oferowane przez Państwa kształcenie wyposaża absolwentów w kompetencje i umiejętności istotne pod względem dostosowania się do wymogów zielonej transformacji, tzw. zielone umiejętności (świadomość ekologiczna i zrównoważony rozwój w poszczególnych branżach)?”



Źródło: Opracowanie własne, CAWI wśród przedstawicieli szkół zawodowych z województwa łódzkiego, n=105.

Respondenci w badaniach jakościowych wyrazili przekonanie, że oferowane w ich placówkach kształcenie rozwija zielone kompetencje, choć należy zauważyć, że składane przez nich w tym zakresie deklaracje miały dość ogólny charakter.

Jak najbardziej całe te ekologiczne działania, które mają na celu zmienić taką mentalność po szkole. – IDI szkoła 2

⁶⁵ Wszystkie grupy respondentów w badaniu pytano – w różnych kontekstach – o „kompetencje i umiejętności”. Choć kompetencje, jako pojęcie szersze, zawierają w sobie umiejętności (a także np. wiedzę i doświadczenia, czasem również kwalifikacje) ich miejsce w szkolnictwie zawodowym jest na tyle istotne, że wymaga wypuklenia. W efekcie w analizie – w konsekwencji pytań zadawanych badanym – także posługiwano się sformułowaniem „kompetencje i umiejętności”.

Raport podsumowujący ustalenia badania:

„Diagnoza oferty szkolnictwa zawodowego dla dorosłych, w tym szkolnictwa wyższego”

I ostatnia rzecz, o której muszę powiedzieć i to najsilniej wynika z projektów unijnych, to są takie kompetencje związane z Zielonym Ładem i dbałością o planetę, czyli tego typu. – IDI szkoła 6

Jak wskazują opinie uczestników wywiadów, krótkoterminowe programy kształcenia zawodowego napotykają istotne trudności w zakresie rozwijania u uczniów, słuchaczy i studentów postaw proekologicznych i zielonych. Wynika to głównie z ograniczeń czasowych oraz silnego nacisku na nabywanie umiejętności zawodowych, które umożliwiają szybkie podjęcie pracy. W rezultacie promowanie postaw proekologicznych, które wykraczają poza tradycyjną wiedzę szkolną, staje się wyzwaniem.

Oczywiście te działania ekologiczne, energooszczędne, one wszystkie one są bardzo istotne, i to wymusza na nas, jeśli na przykład bierzemy udział w unijnych projektach, bo wtedy, że tak powiem te umiejętności miękkie, informatyczne, wszystkie wprowadzane z kompetencjami kluczowymi, my je opisujemy i rzeczywiście my je kształcimy. Natomiast powiem tak, że jeśli przychodzi do nas słuchacz na kwalifikacyjny kurs zawodowy i my mamy rok czasu, żeby go wykształcić w konkretnym zawodzie, to tak naprawdę w ramach tego zawodu, oczywiście powiemy mu o trendach które są, ale my nie nauczymy go stosowania tego. My nie spowodujemy, że on zmieni swój sposób postępowania czy myślenia. – IDI szkoła 2

Jednocześnie jedynie nieliczne placówki (3,2%) planują uzupełnić w przyszłości swoją ofertę kształcenia o treści związane z zieloną transformacją poprzez podniesienie kompetencji kadry kształcącej w tych obszarach lub wprowadzenie nowych elementów (wiedza, kompetencje, umiejętności) do kształcenia zawodowego w posiadanych już profilach/zawodach/kierunkach. Żaden podmiot nie planuje wprowadzenia nowych profili/zawodów/kierunków kształcenia.

Ponad połowa szkół (54,8%) nie ma jeszcze planów w tym obszarze.

Wykres 48: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy planują Państwo uzupełnić swoją ofertę kształcenia o treści związane z zieloną transformacją?”



Źródło: Opracowanie własne, CAWI wśród przedstawicieli szkół zawodowych województwa łódzkiego, n=62.

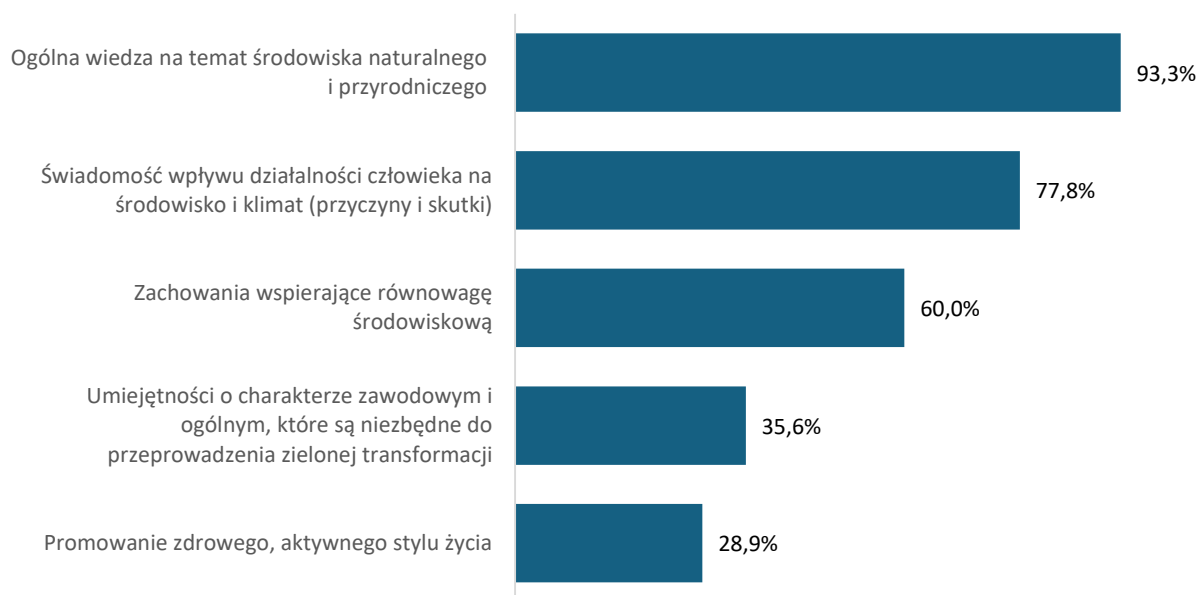
Wśród tematów poruszanych w kształceniu obejmującym problematykę zielonej transformacji – zdaniem przedstawicieli szkół – najczęściej pojawiają się: ogólna wiedza na temat środowiska naturalnego i przyrodniczego (93,3%), świadomość wpływu działalności

Raport podsumowujący ustalenia badania:

„Diagnoza oferty szkolnictwa zawodowego dla dorosłych, w tym szkolnictwa wyższego”

człowieka na środowisko i klimat (77,8%) oraz zachowania wspierające równowagę środowiskową (60,0%). Na uwagę zasługuje fakt, że jedynie w jednej na trzy placówki (35,6%) podejmuje się kształcenie w obszarze umiejętności o charakterze zawodowym i ogólnym, które są niezbędne do przeprowadzenia zielonej transformacji.

Wykres 49: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czego dotyczą te treści? Proszę wskazać najważniejsze odpowiedzi”



Źródło: Opracowanie własne, CAWI wśród przedstawicieli szkół zawodowych województwa łódzkiego, n=45.

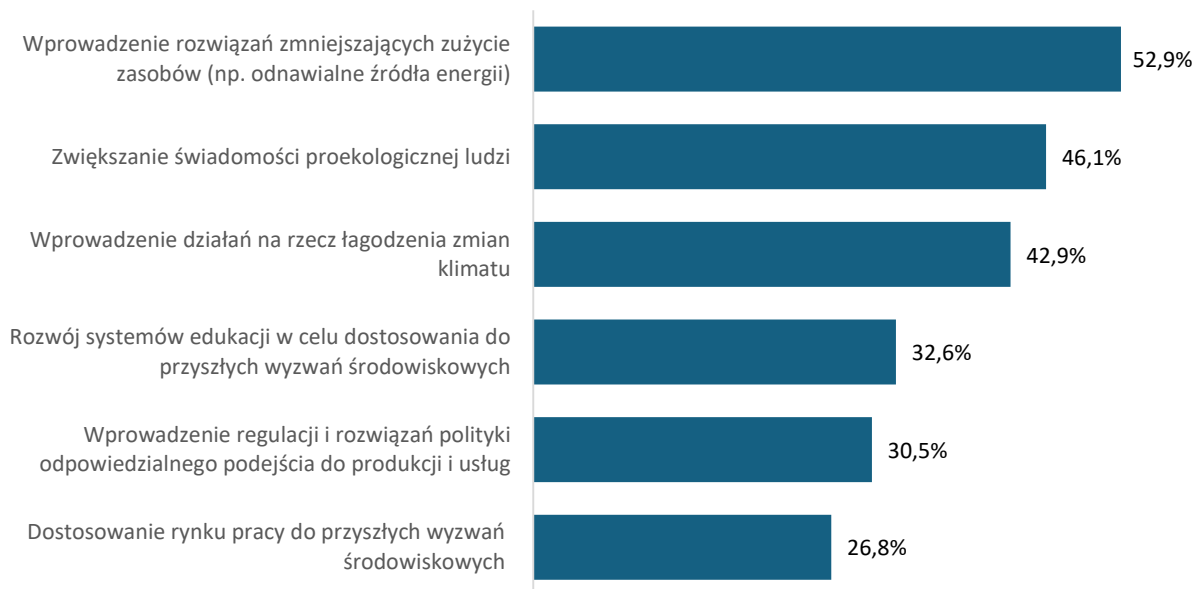
Równie istotne dla kształtowania się zielonych zmian są przejawy tej transformacji dostrzegane przez przeciętnych mieszkańców regionu. W ocenie ponad połowy z nich najważniejszą zmianą zachodzącą w ramach zielonej transformacji, którą dostrzegają zarówno w codziennym życiu, jak i pracy zawodowej, szkolnictwie czy gospodarce, jest wprowadzenie rozwiązań zmniejszających zużycie zasobów (np. odnawialne źródła energii), które wskazało 52,9% ankietowanych. W dalszej kolejności wskazywali oni na zwiększanie świadomości proekologicznej ludzi (46,1%) oraz wprowadzenie działań na rzecz łagodzenia zmian klimatu (42,9%).

Mniej niż jeden na trzech badanych za kluczowe uznaje natomiast: „zielony” rozwój systemów edukacji (32,6%); wprowadzanie „zielonych” regulacji i rozwiązań polityki odpowiedzialnego podejścia do produkcji i usług (30,5%) oraz dostosowanie rynku pracy do przyszłych wyzwań środowiskowych (26,8%).

Raport podsumowujący ustalenia badania:

„Diagnoza oferty szkolnictwa zawodowego dla dorosłych, w tym szkolnictwa wyższego”

Wykres 50: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Które zmiany zachodzące w ramach zielonej transformacji, zarówno w codziennym życiu, jak i pracy zawodowej, szkolnictwie czy gospodarce są Pana(-i) zdaniem kluczowe? Proszę wybrać najważniejsze odpowiedzi”



Źródło: Opracowanie własne, CAWI na reprezentatywnej próbie mieszkańców województwa łódzkiego, n=1067.

Jednocześnie – jak wskazują wyniki badania – blisko ⅓ mieszkańców regionu dobrze ocenia swoje zielone kompetencje, choć wśród wskazań przeważają odpowiedzi umiarkowane „raczej dobrze” (46,6%) oraz niezdecydowane „trudno powiedzieć” (30,5%). Wydaje się, że dość dobrze odpowiada to problemowi ogólnego rozmycia „zielonej transformacji” w powszechnej świadomości i związanych z nią trudności definicyjnych, które znalazły swoje potwierdzenie także w badaniach jakościowych.

Wykres 51: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Jak ogólnie ocenia Pan(i) swoje zielone kompetencje?”



Źródło: Opracowanie własne, CAWI na reprezentatywnej próbie mieszkańców województwa łódzkiego, n=1067.

Zgodnie z deklaracjami mieszkańców województwa łódzkiego za ich kluczowe umiejętności i kompetencje związane z zieloną transformacją należy uznać: ogólną wiedzę na temat środowiska naturalnego i przyrodniczego (54,7%), świadomość wpływu działalności człowieka na środowisko i klimat (48,4%), a także zachowania wspierające równowagę środowiskową oraz redukujące negatywny wpływ człowieka na klimat (37,9%), co w zasadzie pokrywa się z „zielonymi” treściami edukacyjnymi obecnymi w szkolnictwie zawodowym wskazanymi wcześniej przez przedstawicieli szkół.

Raport podsumowujący ustalenia badania:

„Diagnoza oferty szkolnictwa zawodowego dla dorosłych, w tym szkolnictwa wyższego”

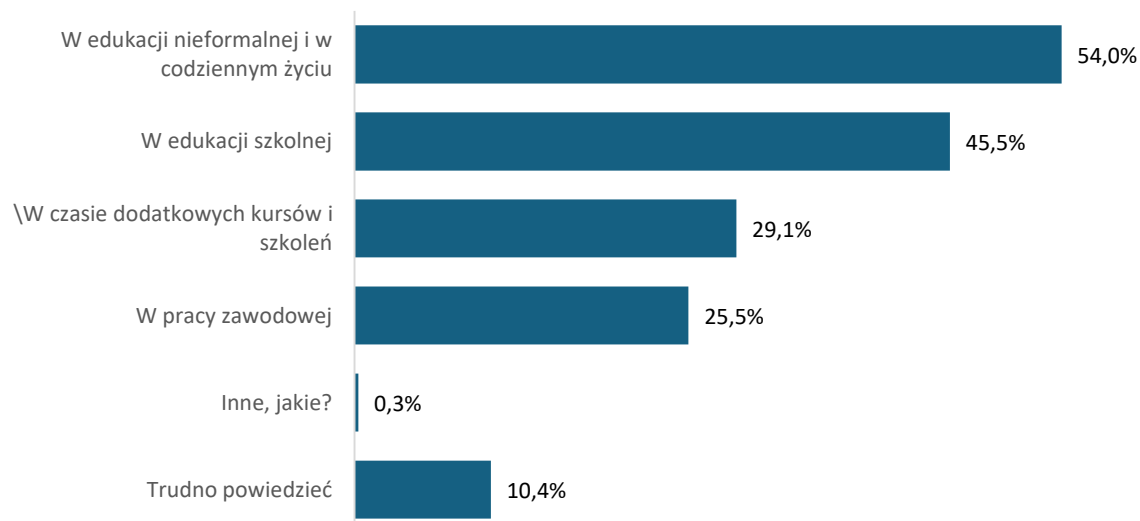
Wykres 52: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Jak ocenia Pan(i) swoje umiejętności i kompetencje związane z zieloną transformacją? Które z nich są dla Pana(-i) kluczowe? Proszę wybrać najważniejsze odpowiedzi”



Źródło: Opracowanie własne, CAWI na reprezentatywnej próbie mieszkańców województwa łódzkiego, n=1067.

A za najlepsze sposoby zdobywania wiedzy na ich temat uznają edukację nieformalną (54,0%) oraz szkolną (45,5%).

Wykres 53: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Jakie są Pana(-i) zdaniem najlepsze sposoby zdobywania wiedzy na temat zielonej transformacji?”



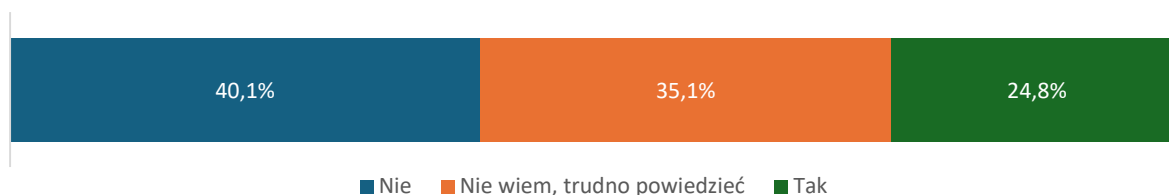
Źródło: Opracowanie własne, CAWI na reprezentatywnej próbie mieszkańców województwa łódzkiego, n=1067.

Co czwarty badany widzi także potrzebę dostosowania swojego wykształcenia zawodowego do zielonej transformacji.

Raport podsumowujący ustalenia badania:

„Diagnoza oferty szkolnictwa zawodowego dla dorosłych, w tym szkolnictwa wyższego”

Wykres 54: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy widzi Pan(i) potrzebę dostosowania swojego wykształcenia zawodowego do zielonej transformacji?”



Źródło: Opracowanie własne, CAWI na reprezentatywnej próbie mieszkańców województwa łódzkiego, n=1067.

3.2. CYFROWA TRANSFORMACJA

Cyfrowa transformacja to kompleksowy proces przechodzenia na nowe sposoby pracy przy wykorzystaniu nowoczesnych technologii cyfrowych w kolejnych obszarach życia społecznego i gospodarki. W chwili obecnej obejmuje wszystkie obszary życia ludzi i ma bezpośredni wpływ na rynek pracy.

Do najważniejszych przejawów cyfrowej transformacji należą:

- rozwój i upowszechnienie się sztucznej inteligencji;
- integracja technologii i rozwiązań cyfrowych z każdym obszarem działalności ludzi;
- adaptacja nowoczesnych cyfrowych technologii w organizacjach, gospodarce i życiu codziennym;
- digitalizacja i cyfryzacja procesów organizacyjnych i biznesowych;
- rozwój Internetu rzeczy (IoT, *internet of things*), tj. sieci obiektów, które łączą się z Internetem i komunikują się z innymi urządzeniami i systemami w sieci za pomocą czujników, interfejsów API i innego oprogramowania;
- upowszechnienie się komunikacji opartej na cyfrowych narzędziach komunikacyjnych lub platformach do spotkań służbowych lub konferencji.

Na potrzeby niniejszego badania przyjęto, że cyfrowa transformacja to zjawisko polegające na zintegrowanym wykorzystywaniu ICT (*information and communications technology*; technologii informacyjno-telekomunikacyjnych) w każdej dziedzinie działalności człowieka, prowadzące do zmian nie tylko technologicznych, ale i kulturowych, m.in. w sposobie działania organizacji (przedsiębiorstw) w celu zwiększenia ich efektywności poprzez np. zapewnienie nowych korzyści klientom. W ramach transformacji cyfrowej upowszechniają się nowoczesne rozwiązania (jak np. platformy cyfrowe, Internet rzeczy, przetwarzanie w chmurze, blockchain czy sztuczna inteligencja), które wpływają np. na transport, energetykę, sektor rolno-spożywczy, telekomunikację, usługi finansowe, produkcję fabryczną, opiekę zdrowotną, a także pomagają optymalizować produkcję, ograniczać emisję

i odpady, wzmocnić przewagę konkurencyjną firm oraz zapewnić konsumentom nowe usługi i produkty⁶⁶.

Cyfrowa transformacja pociąga za sobą konieczność nabywania przez ludzi nowych, cyfrowych kompetencji. Po raz kolejny, tak jak w przypadku zielonych umiejętności, wiele z nich ma charakter ogólny i wiąże się np. z umiejętnością analitycznego myślenia lub różnego rodzaju kompetencjami miękkimi. Łatwiejsze do precyzyjnego określenia „cyfrowe” kompetencje techniczne są natomiast tak liczne i zróżnicowane, że stworzenie ich wyczerpującego katalogu okazuje się niemożliwe. Obszary kompetencji cyfrowych można natomiast efektywnie podsumować w następujący sposób:

- informacja i dane: identyfikacja, lokalizacja, pobieranie, przechowywanie, organizacja i analiza informacji cyfrowych, zdolność oceny ich wartości, znaczenia i celu;
- komunikacja i współpraca: komunikacja w środowiskach cyfrowych, udostępnianie zasobów za pomocą narzędzi internetowych, łączenie i kontakt z innymi, współpraca za pośrednictwem narzędzi cyfrowych, interakcja i uczestnictwo w działaniach społecznościowych i sieciach, świadomość międzykulturowa;
- tworzenie treści cyfrowych: tworzenie i edytowanie nowych treści (od przetwarzania tekstu do obrazów i wideo); integracja i ponowne przetwarzanie dotychczasowej wiedzy i treści; tworzenie nowych pojęć, treści cyfrowych i programowanie; rozumienie, poszanowanie i stosowanie prawa własności intelektualnej i licencji;
- bezpieczeństwo: ochrona osobista, ochrona danych, ochrona tożsamości cyfrowej, środki bezpieczeństwa, bezpieczne i zrównoważone użytkowanie;
- rozwiązywanie problemów: identyfikacja potrzeb i zasobów cyfrowych, podejmowanie świadomych decyzji co do wyboru odpowiednich narzędzi cyfrowych w zależności od celów i potrzeb, rozwiązywanie problemów koncepcyjnych za pomocą środków cyfrowych, twórcze wykorzystanie technologii, rozwiązywanie problemów technicznych, aktualizacja kompetencji własnych i kompetencji innych⁶⁷.

Wpływ cyfrowej transformacji, podobnie jak wcześniej zielonej transformacji, jest dostrzegany w środowisku edukacyjnym. Ponad połowa (60,0%) badanych przedstawicieli

⁶⁶ Na podstawie:

- *Kształtowanie transformacji cyfrowej: strategia UE*, Parlament Europejski (<https://www.europarl.europa.eu/topics/pl/article/20210414ST002010/ksztaltowanie-transformacji-cyfrowej-strategia-ue>) [dostęp: lipiec 2024];
- O. Shelest-Szumilas, P. Trąpczyński, *Prognoza zapotrzebowania na kompetencje i kwalifikacje w wybranych branżach w związku ze zmianami w gospodarce* (https://lewiatan.org/wp-content/uploads/2023/07/prognoza_zapotrzebowania_na_kompetencje.pdf) [dostęp: lipiec 2024];
- *13 faktów o transformacji cyfrowej...* (<https://digitalpoland.org/assets/publications/13-tez-digital-shapers/13-faktow-o-transformacji-cyfrowej-digital-shapers.pdf>) [dostęp: lipiec 2024].

⁶⁷ O. Shelest-Szumilas, P. Trąpczyński, *Prognoza zapotrzebowania na kompetencje i kwalifikacje w wybranych branżach w związku ze zmianami w gospodarce* (https://lewiatan.org/wp-content/uploads/2023/07/prognoza_zapotrzebowania_na_kompetencje.pdf) [dostęp: lipiec 2024].

Raport podsumowujący ustalenia badania:

„Diagnoza oferty szkolnictwa zawodowego dla dorosłych, w tym szkolnictwa wyższego”

szkół zawodowych dostrzega wpływ przemian związanych z cyfrową transformacją na funkcjonowanie i oczekiwania względem szkolnictwa zawodowego oraz rynku pracy.

Wykres 55: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy dostrzegają Państwo wpływ tych przemian na funkcjonowanie i oczekiwania względem szkolnictwa zawodowego oraz rynek pracy?”



Źródło: Opracowanie własne, CAWI wśród przedstawicieli szkół zawodowych z województwa łódzkiego, n=105.

Co więcej, cyfrowe przemiany szkolnictwa zawodowego mają, w ocenie jego przedstawicieli, naturalny przebieg i wynikają z ogólnych przemian technologiczno-społecznych, a kwestie cyfrowe na stałe weszły do programów nauczania. Jako takie są jednak, ponownie podobnie jak zielona transformacja, dość rozmyte i trudne do zdefiniowania.

Wszyscy starają się nadążyć, za programem nauczania, za tym co ich interesuje, za cyfryzacją. Po prostu żyjemy w takiej epoce, że wszyscy musimy, jesteśmy zmuszeni do tego. – IDI szkoła 3

Samą cyfryzację możemy też umieszczać w programie studiów i uczyć kolejnych uczniów, studentów jak korzystać z tej cyfryzacji i z elektroniki, z takich urządzeń nowoczesnych typu sztuczna inteligencja itd., więc sama cyfryzacja może być przedmiotem szkolenia tak naprawdę dla dorosłych. – IDI szkoła 8

Jednocześnie należy pamiętać, że – szczególnie w przypadku praktycznego kształcenia zawodowego – kompetencje cyfrowe nie wypierają kompetencji tradycyjnych.

Kształcimy zawodowo, kształcimy praktycznie, powiem szczerze, że pewnych rzeczy cyfrowo nie da się załatwić, jeżeli to jest zawód czy elektryk, czy budowlaniec no to cyfrowo to można ewentualnie w przypadku niektórych zawodów kupić maszynę, która jest sterowana cyfrowo. Ta cyfryzacja jest, dlatego że w tej chwili widzimy pewne rzeczy, które są nowocześniejsze. Są bardziej inteligentne rozwiązania niektórych rzeczy, ale w niektórych obszarach jednakowoż, powiem tak, jeżeli chcemy dojść do takiej obsługi cyfrowej to przede wszystkim moim zdaniem powinniśmy zacząć najpierw od tego, żeby wykształcić pewne umiejętności manualne i pewną taką inteligencję techniczną. Bardzo ważna jest edukacja ta analogowa. – IDI szkoła 4

Warto jednak zauważyć, że przez wzgląd na sposób funkcjonowania szkolnictwa jako takiego (a szczególnie sformalizowany charakter treści kształcenia) wprowadzane w nim zmiany

Raport podsumowujący ustalenia badania:

„Diagnoza oferty szkolnictwa zawodowego dla dorosłych, w tym szkolnictwa wyższego”

zachodzą z pewnym opóźnieniem względem zmian obserwowanych w życiu codziennym, biznesie i na rynku pracy.

Uważam, że tempo tego, jak zmienia się rynek, jak mocno upowszechniają się na przykład różne rozwiązania cyfrowe, jest niewspółmierne do tego, jak szybko ruchy, a może nawet jak wolno ruchy wykonują uczelnie. – IDI szkoła 6

My z roku na rok, dokładamy zawody, tworzymy nowe, budujemy, właściwie od momentu zmian, czyli tych ankiet do momentu powstania nowego kierunku w ofercie edukacyjnej to jest jakieś 2, 3 lata. Żeby być przygotowanym profesjonalnie i móc wystartować z pełnym pakietem działań i z nowym działaniem. W związku z tym te zmiany nie następują tak dynamiczne, czyli z roku na rok, ale z drugiej strony są świadome. – IDI 3

Proces wprowadzania zmian do oferty kształcenia, szczególnie zmian istotnych, jak np. uruchomienia nowego kierunku/profilu kształcenia – niezależnie od wysiłków szkół w celu bieżącego dostosowywania oferty kształcenia do potrzeb rynku – jest procesem długotrwałym. Czas potrzebny na zaplanowanie, przygotowanie i wdrożenie zmian (od chwili zidentyfikowania luki kompetencyjnej na rynku, przez opracowanie programu kształcenia, znalezienie odpowiednich nauczycieli, po uruchomienie naboru oraz zrekrutowanie i wykształcenie uczniów, słuchaczy lub studentów) trwa zazwyczaj kilka lat. Sprawia to, że potrzeby rynku pracy, na które odpowiadały nowe treści kształcenia zawodowego, w chwili kończenia edukacji przez pierwszych absolwentów, mogą nie być już tak aktualne.

Szkolnictwo zawodowe, jeżeli chodzi o nowoczesne trendy – bo jednak są te ramy programowe w szkolnictwie zawodowym – jest trochę idące z opóźnieniem niż rynek i technologie dostępne na rynku. – FGI instytucje rynku pracy (2)

Zdaniem przedstawicieli szkół zawodowych w regionie, cyfrowa transformacja wpływa nie tylko na treści, ale przede wszystkim na sposób realizacji kształcenia, w którym wykorzystywane są nowe technologie i urządzenia. Popularyzuje się także coraz bardziej zdalna (e-learningowa) forma nauki.

Platformy e-learningowe i możliwość częściowej zdalnej nauki, bo jest określona ilość godzin procentowo, które może być w ten sposób przeprowadzona, egzaminy zawodowe są prowadzone tak, że jedna z części jest na komputerze, mamy i tablicę interaktywne, jest mnóstwo materiałów w wersji elektronicznej przekazywanych, słuchacze przychodzą z pendriv'em, nie muszą pisać, nie muszą mieć też książek. – IDI szkoła 1

Zmieniają się podstawy programowe, zmieniają się narzędzia, które wykorzystują nauczyciele. Kiedyś egzamin zawodowy był egzaminem na papierze, dzisiaj on jest w formie elektronicznej w dużej mierze. Różne

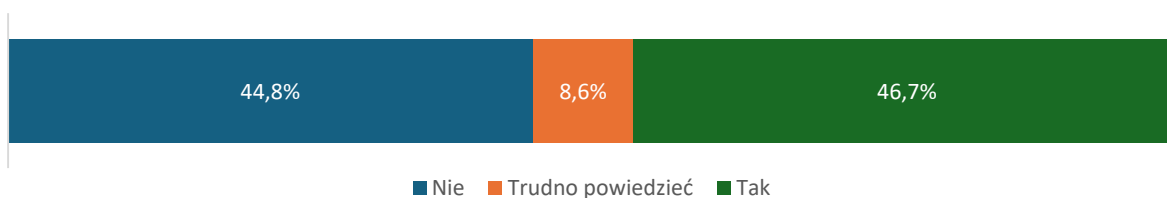
Raport podsumowujący ustalenia badania:

„Diagnoza oferty szkolnictwa zawodowego dla dorosłych, w tym szkolnictwa wyższego”

możliwości przesyłania sobie informacji, tworzenia katalogu materiału z zajęć, które to dają o wiele szersze możliwości za pomocą tej technologii, która jest. I nie wiem nie kserujemy tysiąca kartek papieru. A poza tym atrakcyjność tych materiałów i ich trwałość, o wiele szersza. (...) w każdej pracowni jest tablica multimedialna czy ekran multimedialny, gdzie dostępność do Internetu, do sprzętu jest tak bardzo bezpośrednia, że właściwie trudno mówić o tym. – IDI szkoła 2

Ponownie jednak oceny na temat tego, czy oferowane przez szkoły kształcenie wyposaża absolwentów w cyfrowe kompetencje i umiejętności, są silnie podzielone – 46,7% badanych uważa, że tak, podczas gdy 44,8% jest przeciwnego zdania.

Wykres 56: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy oferowane przez Państwa kształcenie wyposaża absolwentów w cyfrowe kompetencje i umiejętności?”



Źródło: Opracowanie własne, CAWI wśród przedstawicieli szkół zawodowych z województwa łódzkiego, n=105.

Bez wątpienia jednak cyfrowe kompetencje i umiejętności studentów, uczniów i słuchaczy rozwijają się w życiu codziennym, jak również przy okazji uczestnictwa w zajęciach prowadzonych z wykorzystaniem nowych rozwiązań technologicznych. Jak zauważają przedstawiciele szkół, jest to szczególnie ważne w działaniach edukacyjnych skierowanych do osób starszych, dla których – w przeciwieństwie do dzisiejszych dzieci i młodzieży – umiejętności cyfrowe nie są tak powszechne.

Osoby uczą się posługiwać się tymi nowymi technologiami, co nie ukrywam, też stanowi problem dla ludzi dorosłych. Bo wiemy, że ta informatyzacja dotyka bardziej młodych ludzi, niż te osoby 40 czy 50 plus. – IDI szkoła 2

Cyfrowe kompetencje i umiejętności do oferty edukacyjnej planuje wprowadzić jednak jedynie 3,6% badanych placówek – poprzez podniesienie kompetencji kadry kształcącej w tych obszarach.

Raport podsumowujący ustalenia badania:

„Diagnoza oferty szkolnictwa zawodowego dla dorosłych, w tym szkolnictwa wyższego”

Wykres 57: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy planują Państwo wprowadzić cyfrowe kompetencje i umiejętności do oferty edukacyjnej?”



Źródło: Opracowanie własne, CAWI wśród przedstawicieli szkół zawodowych z województwa łódzkiego, n=56.

Chociaż żadna z ankietowanych placówek nie zadeklarowała posiadania planów wprowadzenia do swojej oferty nowych, cyfrowych kierunków kształcenia, działania takie zauważają przedstawiciele szkolnictwa biorący udział w wywiadach.

Obserwuję to co się dzieje z ofertą przedmiotową, tak jak już mówiłem na pierwszym czy drugim stopniu, więc w ostatnich 2-3 latach powstały nowe kierunki czy nowe specjalności, które już bardzo mocno koncentrują się na wykorzystywaniu tego typu [cyfrowych] narzędzi albo już w ogóle próbują przygotowywać sobie przyszłych absolwentów właściwie do funkcjonowania w nowych okolicznościach. Właśnie w takich, w których ta cyfryzacja będzie odgrywała większą rolę, wykorzystanie sztucznej inteligencji czy właśnie różnego rodzaju narzędzi. – IDI szkoła 10

Barierą do szerszego wykorzystywania cyfrowych technologii i rozwiązań w kształceniu zawodowym są najczęściej niewystarczające na ten cel zasoby finansowe, którymi dysponują placówki edukacyjne. Niedostateczne wykształcenie oraz brak specjalistycznych kwalifikacji w wymaganych obszarach prowadzą do konieczności ponoszenia dodatkowych wydatków na szkolenie i podnoszenie kwalifikacji zatrudnianych nauczycieli. Taki stan rzeczy negatywnie wpływa na efektywność procesu dydaktycznego oraz na stabilność finansową placówek edukacyjnych, które muszą dostosować się do rosnących kosztów związanych z doskonaleniem zawodowym kadry pedagogicznej.

W szerszym zakresie finansowania. My jesteśmy publiczną placówką, ten budżet, też mamy ograniczony. – IDI szkoła 9

Jedynym takim problemem, jeśli chodzi o cyfryzację to jest taki brak dostępu do bezpłatnych narzędzi. Bariereą dla wielu osób jest konieczność zakupienia pełnych wersji oprogramowania np. więc to jest chyba taka jedyna bariera, która jest pomiędzy cyfryzacją a kształceniem. – IDI szkoła 8

Wśród uczestników wywiadów byli jednak przedstawiciele szkół finansujących działania ukierunkowane na rozwój cyfrowych kompetencji kadry, która może przekazywać tę wiedzę uczniom w ramach zajęć.

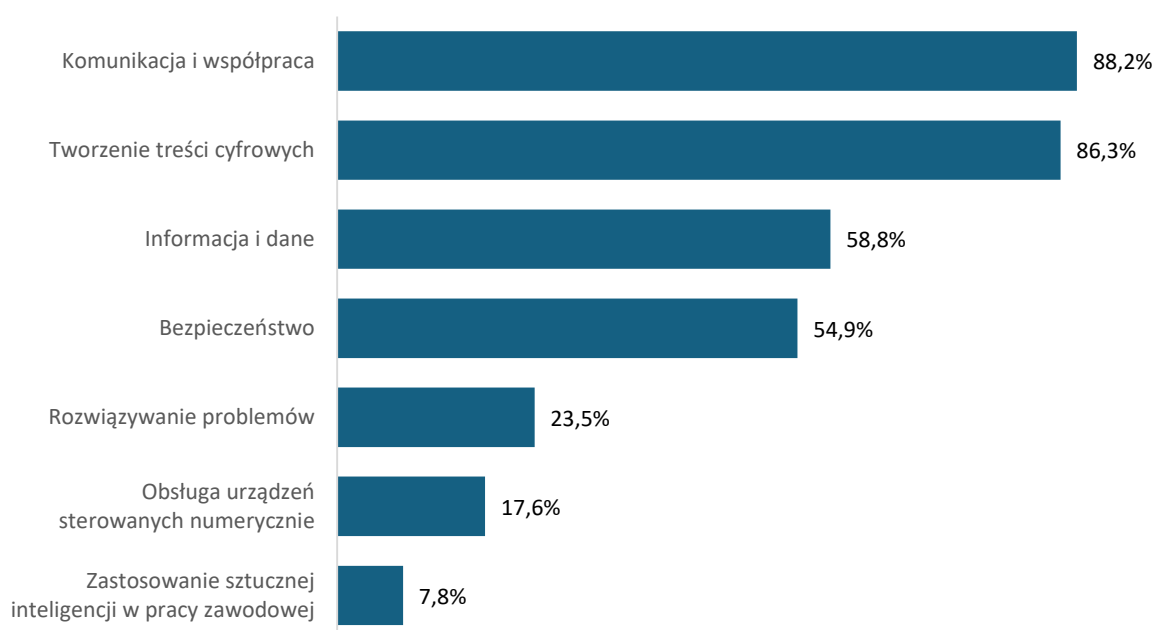
Raport podsumowujący ustalenia badania:

„Diagnoza oferty szkolnictwa zawodowego dla dorosłych, w tym szkolnictwa wyższego”

My mamy dosyć kadre przygotowaną do posługiwania się właśnie nowymi technologiami. Pewnie, że to też wynika z tego, że my staramy się, no jakoś wspierać naszych pracowników, konsultantów i doradców? Tak. W tym zakresie, finansując im różne zewnętrzne szkolenia albo organizując wewnątrz placówki tego typu szkolenia. – IDI szkoła 9

W ocenie przedstawicieli szkół wśród obecnych w kształceniu zawodowym cyfrowych kompetencji i umiejętności dominują te z obszaru „komunikacja i współpraca”, tj. komunikacja w środowiskach cyfrowych, udostępnianie zasobów za pomocą narzędzi internetowych, łączenie i kontakt z innymi, współpraca za pośrednictwem narzędzi cyfrowych, interakcja i uczestnictwo w działaniach społecznościowych i sieciach, świadomość międzykulturowa (88,2%), oraz „tworzenie treści cyfrowych”, tj. tworzenie i edytowanie nowych treści (od przetwarzania tekstu do obrazów i wideo); integracja i ponowne przetwarzanie dotychczasowej wiedzy i treści; tworzenie nowych pojęć, treści cyfrowych i programowanie; rozumienie, poszanowanie i stosowanie prawa własności intelektualnej i licencji (86,3%). W dalszej kolejności wskazywane były także: „informacja i dane”, tj. identyfikacja, lokalizacja, pobieranie, przechowywanie, organizacja i analiza informacji cyfrowych, zdolność oceny ich wartości, znaczenia i celu (58,8%), oraz „bezpieczeństwo”, tj. ochrona osobista, ochrona danych, ochrona tożsamości cyfrowej, środki bezpieczeństwa, bezpieczne i zrównoważone użytkowanie (54,9%). Znacznie rzadziej wskazywane były obszary: „rozwiązywanie problemów”, „obsługa urządzeń sterowanych numerycznie” oraz „zastosowanie sztucznej inteligencji w pracy zawodowej”.

Wykres 58: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Jakie to cyfrowe umiejętności i kompetencje? Proszę wybrać najważniejsze odpowiedzi”



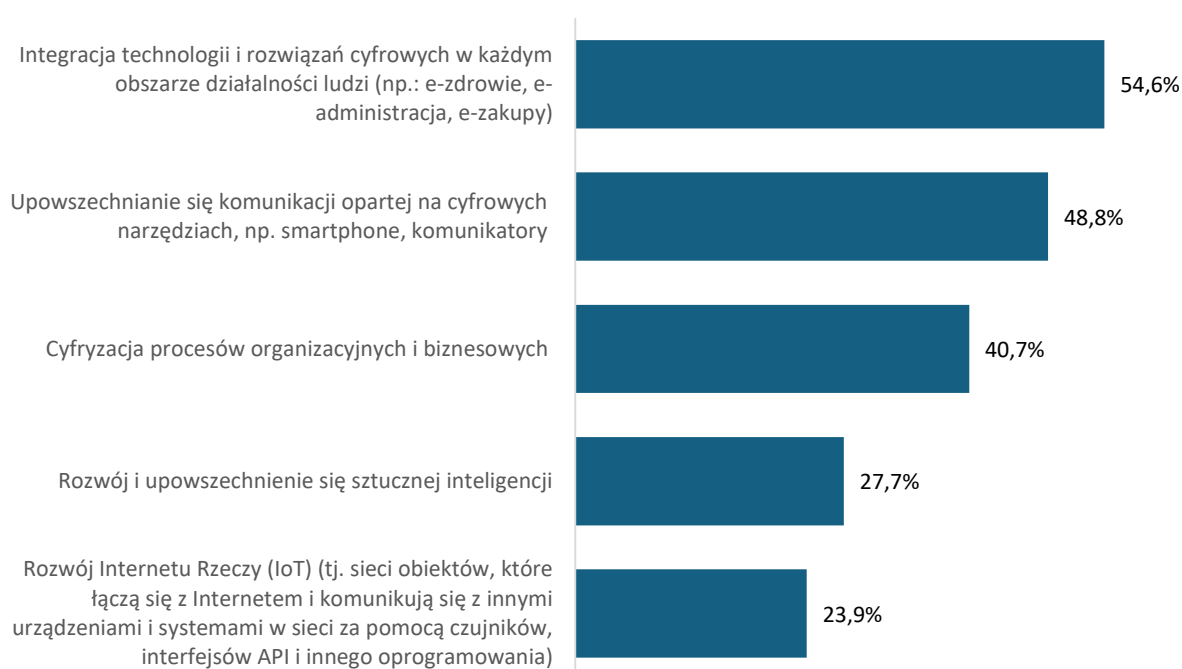
Źródło: Opracowanie własne, CAWI wśród przedstawicieli szkół zawodowych z województwa łódzkiego, n=51.

Raport podsumowujący ustalenia badania:

„Diagnoza oferty szkolnictwa zawodowego dla dorosłych, w tym szkolnictwa wyższego”

Natomiast w ocenie mieszkańców regionu do kluczowych zmian zachodzących w ramach cyfrowej transformacji, zarówno w codziennym życiu, jak i pracy zawodowej, szkolnictwie czy gospodarce, należą: integracja technologii i rozwiązań cyfrowych w każdym obszarze działalności ludzi (np.: e-zdrowie, e-administracja, e-zakupy) wskazane przez 54,6% ankietowanych; upowszechnianie się komunikacji opartej na cyfrowych narzędziach, np. smartphoney, komunikatory (48,8%), oraz cyfryzacja procesów organizacyjnych i biznesowych (40,7%).

Wykres 59: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Które zmiany zachodzące w ramach cyfrowej transformacji, zarówno w codziennym życiu, jak i pracy zawodowej, szkolnictwie czy gospodarce są Pana(-i) zdaniem kluczowe? Proszę wybrać najważniejsze odpowiedzi”



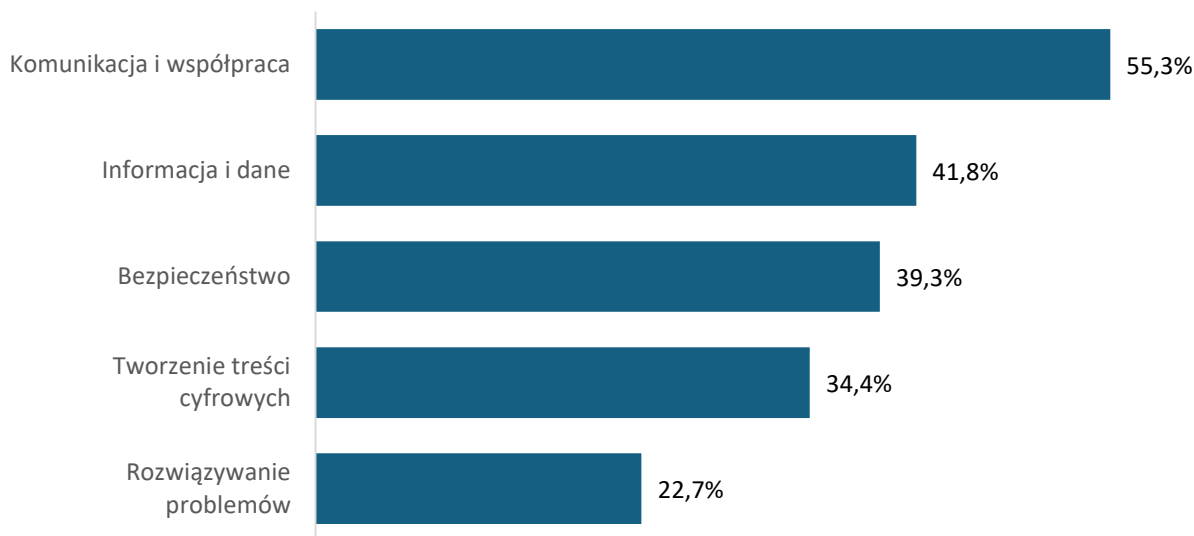
Źródło: Opracowanie własne, CAWI na reprezentatywnej próbie mieszkańców województwa łódzkiego, n=1067.

Za swoje kluczowe cyfrowe umiejętności i kompetencje związane z cyfrową transformacją mieszkańcy regionu łódzkiego uznają te związane z komunikacją i współpracą (55,3%), informacją i danymi (41,8%), bezpieczeństwem (39,3%) oraz tworzeniem treści cyfrowych (34,4%) – co jedynie częściowo pokrywa się z treściami obecnymi w kształceniu zawodowym. Wprawdzie przedstawiciele szkół, tak jak mieszkańcy województwa, najczęściej wskazywali na umiejętności i kompetencje z obszaru komunikacji i współpracy, ale znacznie częściej od nich zwracali uwagę na umiejętności praktyczne w obszarze tworzenia treści cyfrowych, które za kluczowe u siebie uznał co trzeci mieszkaniec regionu.

Raport podsumowujący ustalenia badania:

„Diagnoza oferty szkolnictwa zawodowego dla dorosłych, w tym szkolnictwa wyższego”

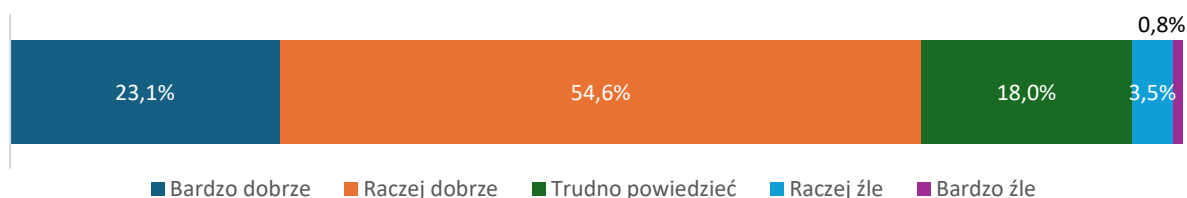
Wykres 60: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Jak ocenia Pan(i) swoje umiejętności i kompetencje związane z cyfrową transformacją? Które z nich są dla Pana(-i) kluczowe? Proszę wybrać najważniejsze odpowiedzi”



Źródło: Opracowanie własne, CAWI na reprezentatywnej próbie mieszkańców województwa łódzkiego, n=1067.

Swoje cyfrowe kompetencje badani oceniają dość dobrze – odnotowano 79,7% pozytywnych odpowiedzi, co stawia cyfrowe umiejętności mieszkańców województwa ponad umiejętnościami „zielonymi” (te otrzymały 60,6% pozytywnych ocen), choć i w tym przypadku dominują odpowiedzi umiarkowane „raczej dobrze” (54,6%).

Wykres 61: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Jak ogólnie ocenia Pan(i) swoje cyfrowe kompetencje?”



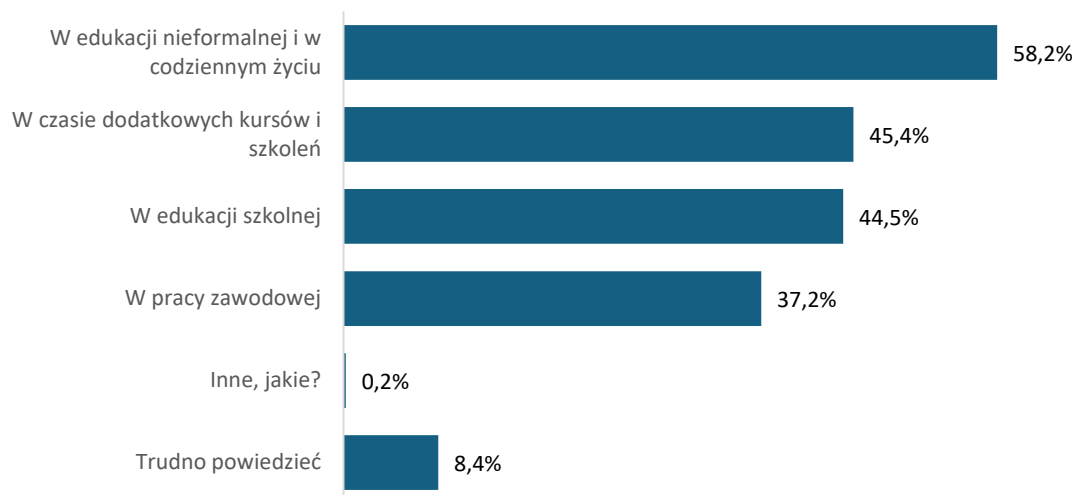
Źródło: Opracowanie własne, CAWI na reprezentatywnej próbie mieszkańców województwa łódzkiego, n=1067.

Jako najlepsze sposoby zdobywania cyfrowych kompetencji mieszkańcy regionu postrzegają edukację nieformalną (58,2%), dodatkowe kursy i szkolenia (45,4%) oraz edukację szkolną (44,5%).

Raport podsumowujący ustalenia badania:

„Diagnoza oferty szkolnictwa zawodowego dla dorosłych, w tym szkolnictwa wyższego”

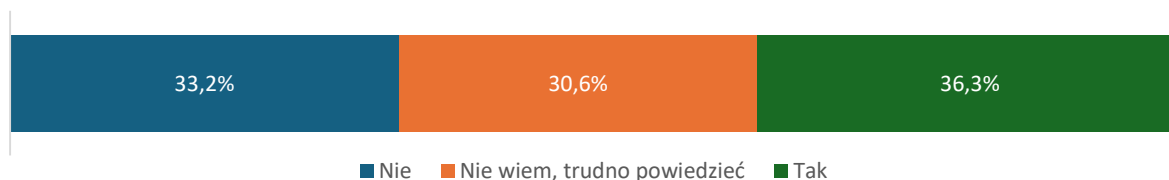
Wykres 62: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Jakie są Pana(-i) zdaniem najlepsze sposoby zdobywania wiedzy na temat cyfrowej transformacji?”



Źródło: Opracowanie własne, CAWI na reprezentatywnej próbie mieszkańców województwa łódzkiego, n=984.

Ogólnie rzecz biorąc, badani są podzieleni co do tego, czy istnieje potrzeba dostosowania ich wykształcenia zawodowego do wymogów i zmian wynikających z cyfrowej transformacji – 1/3 badanych uważa, że tak (36,3%), podobna grupa uważa, że nie (33,2%) oraz nie ma zdania na ten temat (30,6%).

Wykres 63: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy widzi Pan(i) potrzebę dostosowania swojego wykształcenia zawodowego do cyfrowej transformacji?”



Źródło: Opracowanie własne, CAWI na reprezentatywnej próbie mieszkańców województwa łódzkiego, n=1067.

CZĄSTKOWE PODSUMOWANIE I WNIOSKI

Większość przedstawicieli szkolnictwa zawodowego zdaje sobie sprawę z wpływu zielonej transformacji na instytucje edukacyjne i rynek pracy w regionie, ale opinie na temat tego, czy oferowana przez nich edukacja wyposaża absolwentów w odpowiednie „zielone umiejętności”, są podzielone. Wiele szkół zmagają się z trudnościami w skutecznym kształtowaniu postaw ekologicznych i środowiskowych u uczniów ze względu na ograniczenia czasowe cyklu kształcenia (szczególnie dotkliwe w – z zasady krótszych i bardziej praktycznych – formach kształcenia zawodowego). Tylko kilka szkół planuje w najbliższym czasie uzupełnić swoją ofertę edukacyjną o treści związane z zieloną transformacją. Najczęstsze tematy poruszane w „zielonej” edukacji w szkolnictwie

zawodowym to ogólna wiedza o środowisku naturalnym, świadomość wpływu człowieka na środowisko oraz zachowania wspierające równowagę ekologiczną.

Transformacja cyfrowa w szkolnictwie zawodowym jest dostrzegana przez ponad połowę badanych przedstawicieli szkół, którzy zauważają jej wpływ na funkcjonowanie i oczekiwania szkolnictwa zawodowego oraz rynku pracy. Ponownie zdania na temat wyposażania absolwentów szkoły w odpowiednie kompetencje cyfrowe są podzielone, ale tylko nieliczne placówki planują wprowadzenie nowych cyfrowych treści do programów kształcenia w najbliższej przyszłości. Pomimo istotnej popularyzacji i wejściu na stałe do treści programowych umiejętności i kompetencji cyfrowych, umiejętności i kompetencje cyfrowe nie zastępują jednak tradycyjnych, a raczej je uzupełniają. Transformacja cyfrowa wpływa nie tylko na treści, ale także na sposób prowadzenia edukacji – z wykorzystaniem nowych technologii i urządzeń. Głównymi barierami na drodze do rozwoju kształcenia cyfrowego w edukacji zawodowej w regionie łódzkim są niewystarczające środki finansowe oraz brak kompetentnej kadry nauczycielskiej.

Zarówno zielona, jak i cyfrowa transformacja wpływają jednak nie tylko na treści kształcenia zawodowego w regionie łódzkim, ale również na sposób jego realizacji np. poprzez zasobooszczędne zmiany technologiczne w placówkach edukacyjnych, ich cyfryzację i digitalizację części materiałów dydaktycznych, wykorzystywanie w działaniach edukacyjnych nowoczesnych technologii. W efekcie obie tendencje – wyraźnie i od dłuższego czasu obecne w szeroko rozumianej rzeczywistości zarówno gospodarczej, jak i społecznej – mają wpływ na umiejętności i kompetencje absolwentów edukacji zawodowej nawet jeśli ich wpływ i przejawy lub wynikające z nich zmiany branżowe nie są bezpośrednio przedmiotem treści kształcenia.

Analizując problematykę transmisji zielonych i cyfrowych treści do kształcenia zawodowego w województwie łódzkim, należy jednak pamiętać, że proces wprowadzania zmian w ofercie edukacyjnej jest długotrwały, a – z zasady dynamiczne i trudne do prognozowania w długookresowej perspektywie – potrzeby rynku pracy mogą się zmienić zanim pierwsi absolwenci opuszczą mury szkoły. Pracodawcy natomiast coraz częściej poszukują osób z zaawansowanymi kompetencjami zawodowymi, co powoduje niedopasowanie kwalifikacji dostępnych na rynku pracy pracowników (w tym absolwentów regionalnej edukacji zawodowej). Na dostosowania na rynku pracy wpływa także niewystarczająca współpraca pomiędzy sektorem edukacji a przedsiębiorstwami, co opóźnia proces dostosowania oferty kształcenia do rzeczywistych wymagań rynku.

Warto pamiętać także, że rynek pracy zmienia się nie tylko pod wpływem zielonej i cyfrowej transformacji. Podlega on wpływom społecznych przemian pokoleniowych, które warunkują także decyzje edukacyjne. Z jednej strony są to tendencje do budowania osobistego kapitału edukacyjnego (ludzkiego) i uczenia się przez całe życie, z drugiej strony to tendencja do

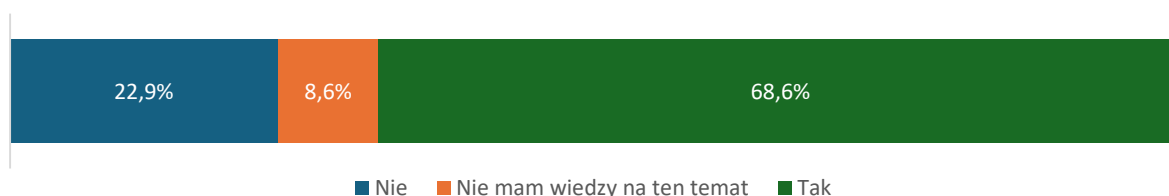
wpadania w ich pułapkę⁶⁸, w której sam proces kształcenia bierze górę nad jego – w tym przypadku zawodowymi – celami.

4. WSPÓŁPRACA POMIĘDZY SZKOLNICTWEM A KLUCZOWYMI INTERESARIUSZAMI RYNKU PRACY

W kontekście realizacji kształcenia zawodowego w województwie łódzkim oraz jego dostosowania do wymogów rynku pracy istotne jest, aby szkoły i uczelnie współpracowały z pracodawcami oraz innymi podmiotami rynku pracy. Zgodnie z dobrymi praktykami w obszarze edukacji zawodowej pracodawcy powinni być zaangażowani w proces kształcenia, a współpraca ta może przybierać różne formy, takie jak organizowanie praktyk, staży czy warsztatów, które pozwolą uczniom zdobyć praktyczne umiejętności, ale także może dawać pracodawcom możliwość wpływu na treści kształcenia w szkołach. Współpraca taka pozwala szkołom na dostosowanie programów nauczania do aktualnych potrzeb rynku, co jest kluczowe w kontekście dynamicznych zmian w gospodarce.

Jak pokazały wyniki ankiety przeprowadzonej wśród podmiotów edukacji zawodowej z województwa łódzkiego, niewiele ponad ⅓ biorących udział w badaniu szkół współpracuje z pracodawcami lub instytucjami wspierającymi kształcenie zawodowe.

Wykres 64: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy współpracują Państwo z pracodawcami lub instytucjami wspierającymi kształcenie zawodowe?”



Źródło: Opracowanie własne, CAWI wśród przedstawicieli szkół zawodowych z województwa łódzkiego, n=105.

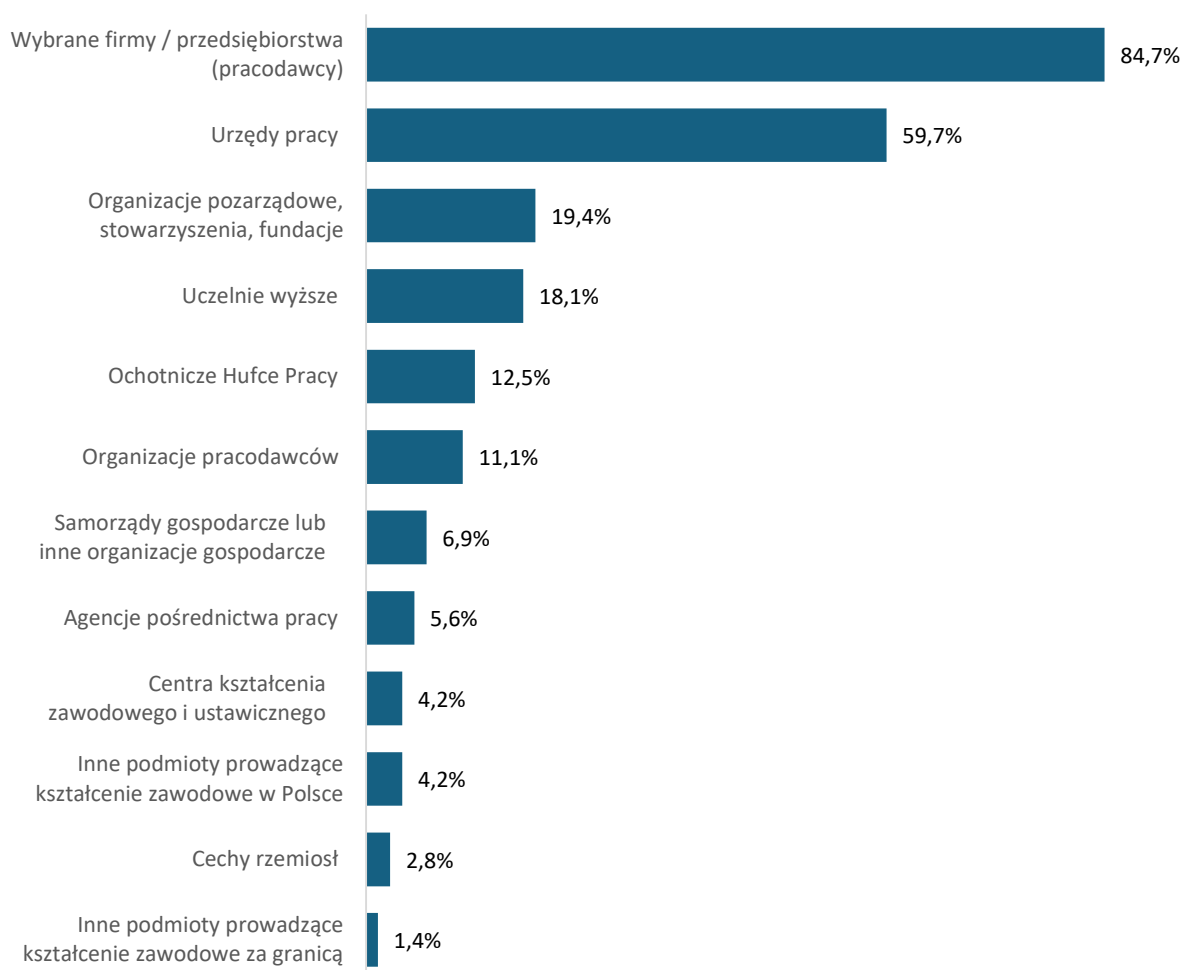
W większości przypadków są to różnego rodzaju pracodawcy (84,7%) oraz urzędy pracy (59,70%). Pozostałe rodzaje współprac należą do zdecydowanie mniej licznych.

⁶⁸ K. Messyasz w artykule *Pokolenie Z na rynku pracy – strukturalne uwarunkowania i oczekiwania* („Acta Universitatis Lodziensis. Folia Sociologica” 2021, 76) zwraca uwagę na „nadmierne wykształcenie”/„przeedukowanie” oraz „nieadekwatne zatrudnienie”, tj. zatrudnienia poniżej kwalifikacji. Powyższy wniosek dowodzi, że zwiększanie oferty edukacyjnej, dopasowywanie podaży określonych form kształcenia i podnoszenie ich jakości jest konieczne, nie zawsze jednak efektywne.

Raport podsumowujący ustalenia badania:

„Diagnoza oferty szkolnictwa zawodowego dla dorosłych, w tym szkolnictwa wyższego”

Wykres 65: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Jakie to rodzaje podmiotów? Proszę wybrać najważniejsze odpowiedzi”



Źródło: Opracowanie własne, CAWI wśród przedstawicieli szkół zawodowych z województwa łódzkiego, n=72.

Jednocześnie, bliskie relacje z rynkiem pracy są uważane przez przedstawicieli szkół za jedno z najważniejszych działań na drodze do prowadzenia efektywnego kształcenia absolwentów, którzy – dzięki odbytej edukacji – znajdą swoje miejsce na rynku pracy.

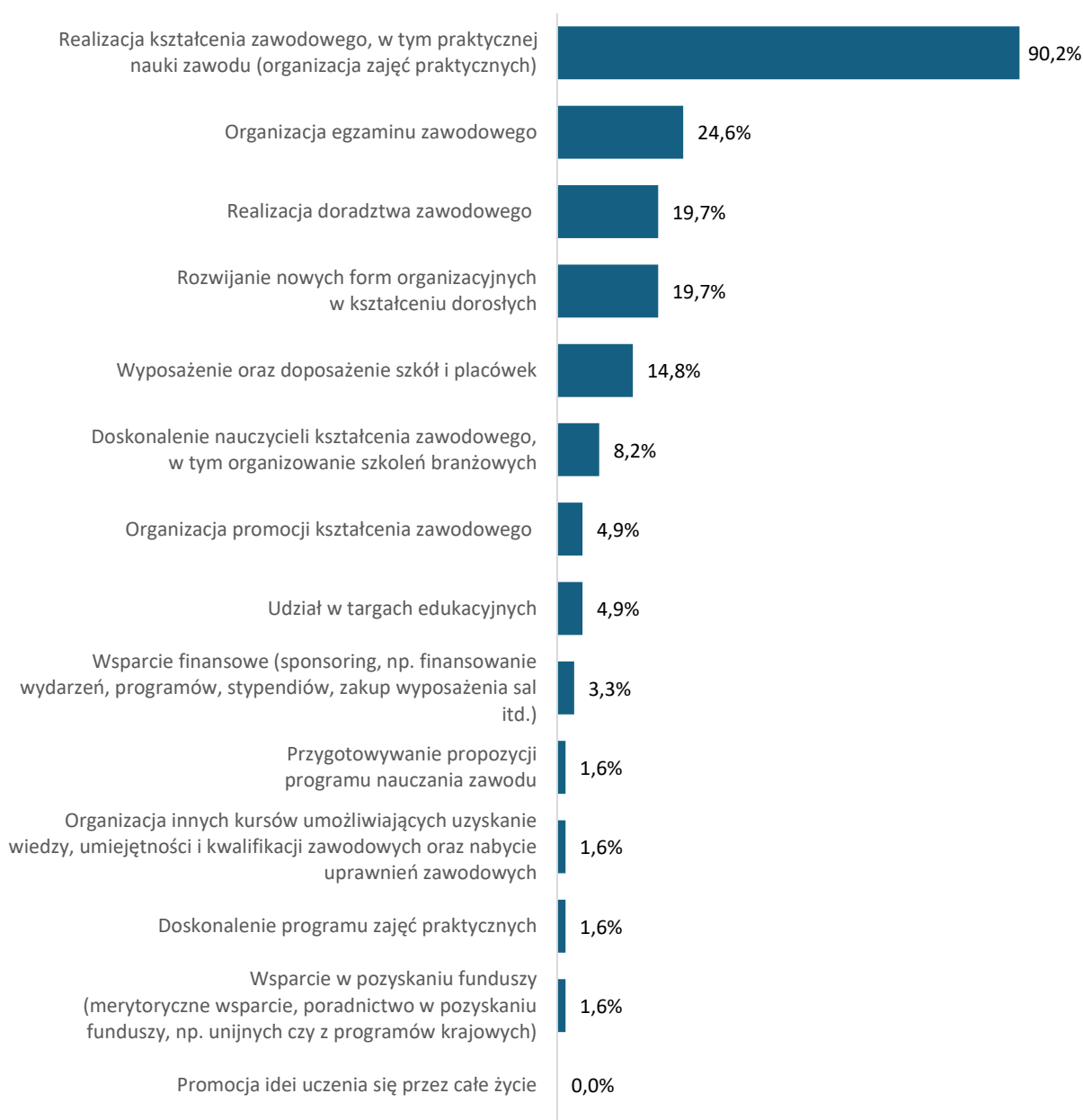
Potrzebna właściwie jest taka ciągła współpraca z tym rynkiem pracy. U nas nie ma z tym większego problemu, bo jest to uczelnia biznesowa, więc posiadamy też u siebie radę biznesu, która zrzesza firmy tutaj z okolic i ten dialog jest prowadzony, więc jakby też nowe programy, które się pojawiają czy nawet elementy programów tych podyplomowych są też często takim wyrazem współpracy ze środowiskiem biznesowym, więc jak miałbym mówić o jakichkolwiek rekomendacjach to przede wszystkim wsłuchanie się w potrzeby, które wynikają z praktyki, bo my możemy sobie wymyślać teoretyczne zagadnienia natomiast życie weryfikuje potem to się okazuje, że to co oferujemy tak naprawdę nie przystaje do rynku pracy. – IDI szkoła 10

Raport podsumowujący ustalenia badania:

„Diagnoza oferty szkolnictwa zawodowego dla dorosłych, w tym szkolnictwa wyższego”

Współpraca szkół z przedsiębiorstwami w zdecydowanej większości (90,2%) obejmuje realizację kształcenia zawodowego, w tym praktycznej nauki zawodu (organizacja zajęć praktycznych). Zdecydowanie rzadziej współpracujące ze szkołami zawodowymi firmy są angażowane także do organizacji egzaminu zawodowego (24,6%), realizacji doradztwa zawodowego (19,7%) oraz rozwijania nowych form organizacyjnych w kształceniu dorosłych (19,7%), a także wyposażenia oraz doposażenia szkół i placówek (14,8%). Warto w tym miejscu zauważyć, że te elementy współpracy, w których pracodawcy mają realny wpływ na projektowanie treści kształcenia, należą do najrzadziej wskazywanych odpowiedzi.

Wykres 66: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Co obejmuje Państwa współpraca z pracodawcami? Proszę wybrać najważniejsze odpowiedzi”



Źródło: Opracowanie własne, CAWI wśród przedstawicieli szkół zawodowych z województwa łódzkiego, n=61.

Raport podsumowujący ustalenia badania:

„Diagnoza oferty szkolnictwa zawodowego dla dorosłych, w tym szkolnictwa wyższego”

Zgodnie z ustaleniami badań jakościowych do szczególnie cenionych form współpracy należą bezpośrednie kontakty uczniów, słuchaczy i studentów z realną pracą zawodową – czy to w formie odbywania praktyk i stażu, czy też poprzez udział przedstawicieli biznesu w realizacji praktycznej części zajęć edukacyjnych.

Bardzo często mamy praktyków u siebie na zajęciach, czyli przedstawicieli tych firm, którzy prowadzą po prostu zajęcia i dzielą się swoimi doświadczeniami, natomiast druga korzyść jest taka, że też studenci mają łatwość odbywania różnego rodzaju staży czy praktyk a potem się bardzo często okazuje, że po takim stażu czy praktykach oni stają się pracownikami tych firm więc ta współpraca wydaje się taka naturalna i wydaje mi się, że jest to jakaś forma sukcesu. – IDI szkoła 10

Ma to szczególnie znaczenie w kontekście trudności z nabyciem przez uczniów, słuchaczy i studentów kompetencji i umiejętności praktycznych w tych formach edukacyjnych, w których komponent praktyczny jest ograniczony (np. szkoły zaoczne z ograniczoną liczbą godzin zajęć praktycznych).

Szkoła zaoczna nie przygotowała stomatologii do tematów aktualnych, czyli na przykład tych implantów. Zakres zachowawczej, właśnie badanie takie proste. Chirurgia? Nie czuję kwalifikacji. Bo materiał jako materiał był omówiony i tak dalej. Wszystkie te rzeczy, które wiem to wiem, ale po prostu nie czułam się na siłach, żeby móc asystować chirurgowi. – biograficzny 5

Chociaż w wielu przypadkach współpraca szkoły i pracodawców ogranicza się do niewielkiego zakresu (tj. wsparcia w praktycznej nauce zawodu), zdarzają się przypadki placówek, w których jest ona znacznie bardziej rozbudowana i obejmuje istotne uczestnictwo praktyków (tj. przedstawicieli prężnie działających przedsiębiorstw z branży) w procesie projektowania i realizacji kształcenia zawodowego, a nawet wsparcie w doposażaniu szkół w deficytowych obszarach (np. wypożyczanie sprzętu). Szczególnie cenny wydaje się tu transfer praktycznych umiejętności i związanej z nimi wiedzy zawodowej z rynku pracy do placówek edukacyjnych w programowym wymiarze, czyli włączenie wskazywanych przez praktyków treści do programów nauczania.

Z reguły nawiązujemy współpracę w momencie, kiedy tworzymy jakiś zawód albo zawód, który mamy w ofercie, a do tej pory nie kształciliśmy, a chcielibyśmy. (...) W momencie, kiedy otwieramy taki kierunek, który mamy w ofercie, to szukamy pracodawców, u których nasi słuchacze mogliby odbywać praktyki, bo jest obowiązkowa praktyka zawodowa. (...) W wyniku takiej rozmowy zachęcamy do współpracy, czyli żeby przyjmowali naszych słuchaczy. Bywa tak, że pozyskujemy również osoby, które później dla nas pracują, (...) na przykład prowadzą zajęcia praktyczne u nas w placówce. Ta współpraca często też polega na tym, że przy

Raport podsumowujący ustalenia badania:

„Diagnoza oferty szkolnictwa zawodowego dla dorosłych, w tym szkolnictwa wyższego”

konstruowaniu programu właśnie korzystamy z wiedzy takich praktyków. (...) Bywa tak, że nas wspierają przy egzaminach. Kiedy jeszcze nie do końca mamy albo nie nadążamy za tym, żeby dokupić sprzęt (...) na egzamin wypożyczamy taki sprzęt z gabinetu. – IDI szkoła

Ogólnie rzecz biorąc, przedstawiciele szkół wpływ współpracy z pracodawcami na kształcenie w swojej placówce oceniają bardzo pozytywnie, co dobrze podsumowują wyniki ankiety, której respondenci zadeklarowali, że oceniają ten wpływ bardzo dobrze (44,3%) lub dobrze (55,7%). Nie odnotowano żadnych negatywnych odpowiedzi ani odpowiedzi „trudno powiedzieć”.

Wykres 67: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Jak oceniają Państwo wpływ współpracy z pracodawcami na kształcenie w swojej placówce?”



■ Bardzo dobrze ■ Raczej dobrze ■ Trudno powiedzieć ■ Raczej źle ■ Bardzo źle

Źródło: Opracowanie własne, CAWI wśród szkół zawodowych z województwa łódzkiego, n=61.

Jednocześnie niedoceniane w ogólnej narracji (tak po stronie szkół, jak i pracodawców⁶⁹) wydają się korzyści, jakie z takiej współpracy mogliby odnieść pracodawcy, którzy często w niedostatecznym stopniu doceniają potrzebę kształcenia zatrudnionej już kadry. Jak pokazały rozmowy z przedstawicielami szkół i biznesu współprace obu rodzajów podmiotów jedynie incydentalnie obejmują szkolenie pracowników firm. Doświadczenia uczestników wywiadów biograficznych pokazują, że pracujący na rynkach zagranicznych pracownicy mogą liczyć na systematyczne rozwijanie umiejętności zawodowych w ramach szkoleń finansowanych przez pracodawcę, co jest jeszcze rzadkością w polskiej rzeczywistości.

W Norwegii jest to na porządku dziennym, że, są kursy w zakresie nowej technologii, jak wchodzi coś nowego to jest organizowany kurs, za który płaci pracodawca. W Polsce to się raczej rzadko z tym spotkałem. – biograficzny 22

Blisko ⅓ szkół (55,7%) nie zauważyło w swojej współpracy z pracodawcami żadnych trudności. Te placówki, które takie trudności napotkały, zwracały uwagę na:

- niewystarczające środki finansowe na kształcenie zawodowe, które nie pokrywają kosztów po stronie pracodawcy (34,4%);

⁶⁹ Choć pracodawcy nie stanowili grupy objętej badaniami reaktywnymi w przedmiotowym projekcie, byli uczestnikami badań w realizowanym symultanicznie projekcie pn. „Badanie potrzeb regionalnego rynku pracy z uwzględnieniem cyfrowej i zielonej transformacji”. Wnioski z obu badań są komplementarne i powinny być rozpatrywane łącznie.

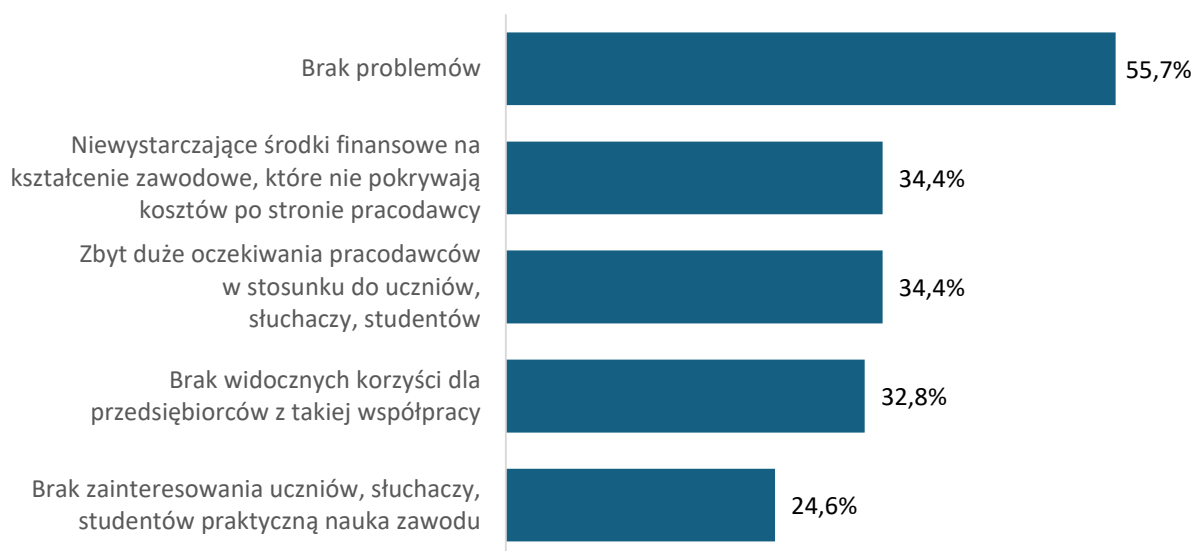
Raport podsumowujący ustalenia badania:

„Diagnoza oferty szkolnictwa zawodowego dla dorosłych, w tym szkolnictwa wyższego”

- zbyt duże oczekiwania pracodawców w stosunku do uczniów, słuchaczy, studentów (34,4%);
- brak widocznych korzyści dla przedsiębiorców z takiej współpracy (32,8%);
- brak zainteresowania uczniów, słuchaczy, studentów praktyczną nauką zawodu (24,6%).

Co ważne, takie trudności jak „brak odpowiedniej wiedzy i umiejętności uczniów, słuchaczy, studentów do realizacji zadań w ramach współpracy” zauważyła tylko jedna placówka, a odpowiedzi „nieodpowiednia postawa uczniów, słuchaczy, studentów (roszczeniowość, brak zaangażowania)”, „niedostosowanie programu praktycznej nauki zawodu do możliwości pracodawców” oraz „trudności organizacyjne po stronie pracodawcy, w tym braki kadrowe” nie wskazała żadna z nich.

Wykres 68: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy napotykali Państwo jakieś trudności lub problemy we współpracy z pracodawcami- Proszę zaznaczyć 3 najważniejsze z nich”



Źródło: Opracowanie własne, CAWI wśród przedstawicieli szkół zawodowych z województwa łódzkiego, n=61.

Wydaje się jednak, że wiele ze wskazanych przez przedstawicieli szkół zawodowych problemów wynika z trudnych do pogodzenia perspektyw i często nie do końca zbieżnych interesów obu stron tej współpracy. O ile podstawową motywacją do nawiązywania takiej współpracy dla placówek edukacyjnych jest wyposażenie uczniów, słuchaczy lub studentów w kompetencje i umiejętności praktyczne zdobywane nie w szkole, ale w zakładzie pracy, to podstawą funkcjonowania biznesowego przedsiębiorstw jest ich dodatni bilans ekonomiczny. Tymczasem wsparcie placówki edukacyjnej w procesie kształcenia i przejęcie częściowej odpowiedzialności za jego realizację (zarówno w szkole, jak i w czasie praktyk lub stażu) postrzegane jest często przez pracodawców jako dodatkowe obciążenie, na które nie zawsze mogą sobie pozwolić. Jak jednak pokazują pozytywne doświadczenia niektórych

szkół, podstawą współpracy jest obustronny, nastawiony na porozumienie dialog i elastyczność w dostosowaniu się do potrzeb partnera.

Nie zawsze istnieje taka łatwa, transferowalna formuła porozumienia, że zrozumienie tych obu stron nie jest takie proste. (...) Trzymam się już kierunku finanse i rachunkowość (...). Musi być 6 miesięcy praktyk, one muszą być rozłożone przez cały proces kształcenia na różne semestry. (...) Uczelnia projektuje te praktyki w jakimś określonym momencie (...) są w wakacje, ferie i tak dalej (...) Po czym, po kilku takich panelach, dyskusjach [z pracodawcami] okazało się, że w tej branży nie jest fajnie dostawać studenta na chwilę i potem się z nim żegnać, może przyjdzie, nie przyjdzie, a jak przyjdzie to za pół roku (...). Pracodawcy nauczyli nas czegoś takiego, myślę, że to jest ważne, to się nazywa zwrot z inwestycji. Czyli jak student do mnie przychodzi, to ja go chcę mieć na dłużej, ja go chcę przeszkolić i że jak on już jest w miarę samodzielny, to nie ja mu podpisuję papiery i się skończyły praktyki, tylko że na przykład jeszcze miesiąc jest. (...) Druga sprawa, biura rachunkowe mówią: my tych ludzi potrzebujemy zgodnie z rokiem podatkowym, czyli chcemy, żeby przyszli wtedy, kiedy PIT-y, czyli w marcu, bo wtedy jest więcej pracy. (...) No ale tak jest na finansach, na innym kierunku, na przykład na pedagogice, słyszymy: no gdzie w wakacje, jak szkoły zamknięte, co najwyżej od 25 sierpnia, kiedy są rady pedagogiczne, ale tak naprawdę najlepiej wrzesień. – IDI szkoła 6

Wśród przedstawicieli placówek edukacyjnych pojawiają się jednak opinie, że pracodawcy nie tylko bywają niechętni do współpracy ze szkołami, ale także nieprawidłowo identyfikują rolę samej edukacji zawodowej, za którą uważają wykształcenie gotowego pracownika przygotowanego do pracy w ich firmie.

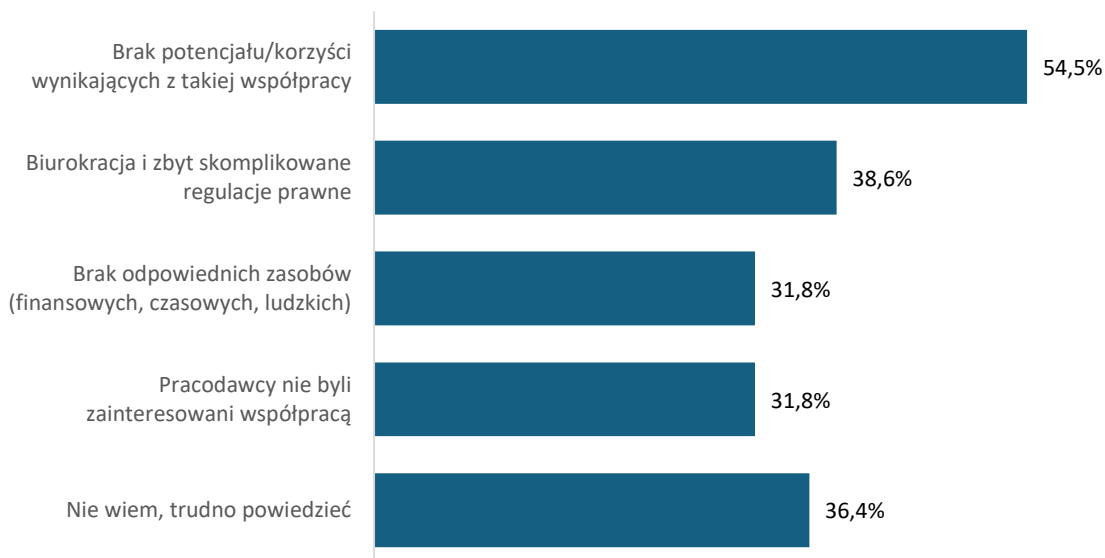
Pracodawcy niechętnie włączają się na etapie praktyk czy staży w takie kształtowanie tych ludzi, ale już jakby robią procesy rekrutacyjne to najlepiej gotowego pracownika. Podczas gdy zadaniem uczelni nie jest, przepraszam za brzydkie określenie, produkowanie pracowników, więc widzę taki zgrzyt związany z wzajemnymi oczekiwaniami. – IDI szkoła 6

Do najczęstszych przyczyn braku współpracy szkół z pracodawcami należało przede wszystkim przekonanie o braku potencjału/korzyści wynikających z takiej współpracy, które wskazało 54,5% badanych szkół, a także biurokracja i zbyt skomplikowane regulacje prawne (38,6%), brak odpowiednich zasobów (finansowych, czasowych, ludzkich) oraz brak zainteresowania ze strony pracodawców (31,8%).

Raport podsumowujący ustalenia badania:

„Diagnoza oferty szkolnictwa zawodowego dla dorosłych, w tym szkolnictwa wyższego”

Wykres 69: „Dlaczego nie współpracują Państwo z pracodawcami? Proszę zaznaczyć 3 najważniejsze przyczyny tego stanu”



Źródło: Opracowanie własne, CAWI wśród szkół zawodowych z województwa łódzkiego, n=44.

Szkoły pozytywnie oceniają nie tylko współpracę z pracodawcami, ale także z instytucjami rynku pracy – 44,2% odpowiedzi „bardzo dobrze” oraz 55,8% odpowiedzi „raczej dobrze”.

Wykres 70: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Jak oceniają Państwo swoją współpracę z instytucjami wspierającymi kształcenie zawodowe?”



Źródło: Opracowanie własne, CAWI wśród szkół zawodowych z województwa łódzkiego, n=52.

CZĄSTKOWE PODSUMOWANIE I WNIOSKI

Współpraca między szkołami a pracodawcami ma kluczowe znaczenie dla dostosowania kształcenia zawodowego do potrzeb rynku pracy. Pracodawcy bez wątpienia powinni być silnie zaangażowani w proces kształcenia, umożliwiając uczniom zdobycie praktycznych umiejętności – zarówno na poziomie jego planowania, jak i realizacji. Według badania ankietowego jedynie $\frac{2}{3}$ szkół zawodowych w regionie łódzkim współpracuje z pracodawcami, głównie poprzez staże i praktyki. Jednocześnie współprace z instytucjami rynku pracy należą do nielicznych.

Chociaż współpraca z rynkiem pracy jest uważana za ważną dla efektywnej edukacji zawodowej, jej realizacja ma często rytualny lub pragmatyczny charakter (jest

ukierunkowana na wypełnienie formalnych zobowiązań kształcenia zawodowego). Co więcej, wiele szkół napotyka trudności w jej realizacji, w tym przede wszystkim: niewystarczające fundusze, wysokie oczekiwania pracodawców i uczniów/słuchaczy/studentów, a także brak zainteresowania ze strony pracodawców.

Pracodawcy często nie doceniają potrzeby kształcenia przyszłych kadr oraz szkolenia już posiadanych pracowników, a płynące z tego długofalowe korzyści są w ich odczuciu mniejsze niż bezpośrednio koszty związane z zaangażowaniem w edukację znacznych zasobów (nawet jeśli nie finansowych, to lokalowych, kadrowych i sprzętowych). W takich warunkach wzajemna efektywna współpraca szkolnictwa i rynku pracy wymaga dialogu opartego na porozumieniu i elastyczności przedstawicieli obu stron. Jednocześnie, pomimo wyzwań, wiele szkół pozytywnie ocenia współpracę z pracodawcami i instytucjami rynku pracy, dostrzegając jej korzyści w przygotowaniu uczniów do wejścia na rynek pracy.

Podsumowując, formy współpracy szkół zawodowych z przedstawicielami rynku pracy (szczególnie pracodawcami) mogą mieć charakter:

- współorganizacji takich form praktycznej nauki zawodu, jak praktyki i staże zawodowe (współpraca wynikająca z obowiązków nałożonych na szkoły i uczelnie zawodowe);
- uczestnictwa pracodawców w egzaminach zawodowych, egzaminach z praktyk (nie jest to jednak zjawisko częste – ze względu na obciążenie czasowe, na które pracodawcy nie mogą lub nie chcą sobie pozwolić);
- udziału w procesie projektowania zmian i optymalizacji oferty kształcenia (w praktyce obserwuje się częściej zjawisko opiniowania, ewaluowania i przygotowania rekomendacji wobec programów kształcenia tworzonych w środowisku edukatorów niż realny udział pracodawców na etapie projektowania treści kształcenia, a wyjątek stanowią formy „zamawiane” przez rynek pracy, np. studia podyplomowe dedykowane);
- sytuacji, w której praktycy – przedstawiciele rynku pracy uczestniczą aktywnie w procesie kształcenia w szkołach i uczelniach (w szkołach najczęściej przedstawiciele rynku pracy uczestniczą w organizacji praktycznej nauki zawodu (zajęcia praktyczne), a na uczelniach wyższych prowadzących studia na profilach i kierunkach praktycznych część kadry dydaktycznej to praktycy reprezentujący także rynek pracy);
- porozumienia z konsorcjami lub organizacjami/instytucjami rynku pracy – np. z centrami informacji planowania kariery zawodowej, izbami gospodarczymi czy zrzeszeniami pracodawców, a także wówczas, gdy w obszarze konkretnych branż i kierunków kształcenia tworzy się dedykowane współpracy, w ramach których szkoły, uczelnie, poradnie psychologiczno-pedagogiczne, jednostki samorządu współpracują nie tylko w zakresie praktyk czy doskonalenia programów kształcenia, ale także tworzą wspólne badania naukowe, edukacyjne, tworzą wspólne konferencje,

seminaria, dostarczają wiedzy pracownikom placówek według wspólnie wypracowanych standardów;

- wspólnego – ale poniekąd symultanicznego – uczestnictwa w działaniach o charakterze projektowym, np.: targi pracy, spotkania z ludźmi sukcesu (spotkania osób studiujących, uczących się z osobami, które odniosły w obszarze zawodowym sukces i mogą podzielić się doświadczeniami z osobami, które są na wstępie podobnej ścieżki kariery), careerdate (spotkania stolikowe studentów określonych kierunków studiów z przedstawicielami pracodawców z branż powiązanych z tymi kierunkami), których celem jest nawiązanie dialogu związanego z wymogami kompetencyjnymi i kwalifikacyjnymi na poszczególnych stanowiskach w firmach oraz – z drugiej strony – zainteresowanie pracodawców projektami realizowanymi obecnie przez młodych ludzi;
- programów mentorskich, najczęściej realizowanych w duetach pomiędzy przedstawicielami rynku pracy i jednocześnie absolwentami danej szkoły/uczelni (w roli mentora) a osobami uczącymi się/studiującymi (w roli mentee), które mogą towarzyszyć mentorom w ich codziennej pracy i obserwować realia rynku pracy;
- szkoleń gościnnych – gdzie przedsiębiorcy dzielą się z osobami uczącymi się/studiującymi wiedzą, która może uzupełnić program kształcenia, w którym osoby te biorą udział. Jednocześnie szkolenie gościnne to możliwość zapoznania się z marką pracodawcy, a także często są to wstępne rozpoznania rekrutacyjne. W przypadku tego typu współpracy można mówić o wspólnej platformie między światem edukacji i rynku pracy, która daje podstawy do działań o charakterze HR-owym. Tego typu rozwiązania, które mają charakter nieobowiązkowy i są dodatkowym elementem oferty szkół i uczelni, cieszą się dużym zainteresowaniem wśród odbiorców szkolnictwa zawodowego.

Podsumowując, należy stwierdzić, że efektywna współpraca pomiędzy pracodawcami, przedstawicielami rynku pracy a szkołami zawodowymi i uczelniami wyższymi istnieje, a jej pozytywne przykłady mogą stanowić fundament dla dalszego rozwoju tego obszaru. Niestety identyfikacja przykładów tego typu współpracy w obu projektach badawczych „Badanie potrzeb regionalnego rynku pracy z uwzględnieniem cyfrowej i zielonej transformacji” oraz „Diagnoza oferty szkolnictwa zawodowego dla dorosłych, w tym szkolnictwa wyższego” była bardzo trudna, a nawiązanie kontaktu z ich przedstawicielami często w praktyce niemożliwe⁷⁰. Wydaje się zatem, że współpracy tego rodzaju z terenu województwa łódzkiego mają dość pragmatyczny wymiar, ograniczony zasięg oraz w znikomym stopniu funkcjonują w przestrzeni publicznej.

Zarówno w regionie łódzkim, jak i w skali kraju brakuje jednolitych rozwiązań oraz wspólnych platform, które umożliwiałyby inicjowanie i systematyczne budowanie tej współpracy.

⁷⁰

Raport podsumowujący ustalenia badania:

„Diagnoza oferty szkolnictwa zawodowego dla dorosłych, w tym szkolnictwa wyższego”

Obecnie brak takich narzędzi ogranicza możliwości tworzenia spójnych, długofalowych modeli współdziałania, które opierałyby się na transparentnych zasadach oraz jasnych korzyściach i oczekiwaniach dla obu stron. Implementacja takich rozwiązań mogłaby przyczynić się do lepszego dopasowania oferty edukacyjnej do realnych potrzeb rynku pracy, zwiększając efektywność kształcenia zawodowego i wpływając na wzrost konkurencyjności gospodarki.

Dążenie do wprowadzenia i utrwalenia takich rozwiązań może jednak w obecnych warunkach skutecznie utrudniać różnica w funkcjonowaniu świata edukacji zawodowej i rynku pracy ze względu na inną organizację czasu (np. rok szkolny/akademicki versus rok kalendarzowy) i tempo wdrażania zmian (jak już wielokrotnie wspomiano w niniejszym opracowaniu, zmiany w szkolnictwie zawodowym zachodzą w dużo wolniejszym tempie wobec zmieniającego się sposobu organizacji i zapotrzebowania rynku pracy) oraz nieadekwatne zasoby finansowe i substrat materialny, jakimi dysponują placówki edukacyjne (szkoły/uczelnie nie zawsze posiadają jednakowe wyposażenie i infrastrukturę do nauki zawodu czy zdobywania praktycznych umiejętności zawodowych).

NAJWAŻNIEJSZE WNIOSKI I REKOMENDACJE Z BADANIA

Województwo łódzkie wraz z ośrodkami akademickimi, szkołami i placówkami edukacyjnymi pełni ważną rolę na mapie edukacyjnej kraju. Podmioty edukacyjne, w tym placówki kształcenia zawodowego, w regionie oferują bogatą ofertę szkolnictwa zawodowego dla osób dorosłych, obejmującą różne formy kształcenia, w tym zarówno długie cykle edukacji zawodowej oferowanej przez szkoły dla dorosłych i uczelnie wyższe, jak i krótkie formy ukierunkowane na rozwój wybranych umiejętności i kompetencji (np. KKZ i KUZ). Kształcenie zawodowe w regionie możliwe jest w wielu różnych kierunkach i realizowane w różnorodny sposób, umożliwiając dostosowanie kształcenia do zindywidualizowanych potrzeb różnych grup dorosłych uczniów, słuchaczy i studentów.

Mnogość ośrodków edukacyjnych i form realizacji kształcenia – a przedmiotem niniejszego badania było samo kształcenie zawodowe osób dorosłych, nie cały system szkolnictwa w regionie łódzkim – stwarza liczne wyzwania w kontekście zbudowania w przyszłości efektywnego, regionalnego systemu koordynacji i monitorowania działań na rzecz kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie, w tym uczenia się dorosłych.

Obecnie system kształcenia zawodowego w Polsce, mimo stosunkowo niedawnych reform, stoi jednak w obliczu licznych wyzwań, takich jak rozdrobnienie i deficyt współpracy pomiędzy placówkami edukacyjnymi, bardzo szybkie tempo zmian technologicznych i wynikające z niego trudności w dopasowaniu edukacji do potrzeb rynku pracy, niewystarczające zaangażowanie pracodawców w proces kształcenia, deficyty kadrowe i niedofinansowanie, niedoceniana rola edukacji zawodowej w systemie edukacji i wiele innych. Pomimo tych trudności kształcenie zawodowe w regionie jest uważane za edukację wysokiej jakości, której przedstawiciele dokładają starań do dostosowania treści kształcenia do potrzeb rynku pracy oraz sposobów jego organizacji do oczekiwań uczniów, słuchaczy i studentów.

Mieszkańcy województwa łódzkiego mają różnorodne doświadczenia edukacyjne i zawodowe, które pokazują olbrzymi potencjał mieszkańców tego regionu w obszarze kształcenia się osób dorosłych, również w perspektywie lifelong learning. Edukacja zawodowa w różnorodnej formie (formalnej, pozaformalnej, a nawet nieformalnej) jest popularna, a motywacje do jej podejmowania w dorosłym życiu obejmują zainteresowania zawodowe i osobiste, potrzeby pracodawców i chęć rozwoju oraz zdobycia nowych kompetencji oraz umiejętności.

Badanie biograficzne pokazało, że kształcenie zawodowe może odgrywać różnorodne role w ścieżkach kariery – od kształcenia pierwotnego, przez przebranżowienie się, po wstęp do przedsiębiorczości i otworzenia własnej firmy. Stanowi także atrakcyjną formę uzupełnienia wykształcenia ogólnego oraz sposób na realizację pasji i zainteresowań.

Szkoły w regionie stoją obecnie przed licznymi wyzwaniami związanymi z dynamicznymi zmianami rzeczywistości społeczno-gospodarczej. Depopulacji województwa łódzkiego towarzyszą istotne zmiany pokoleniowe, których efekty widoczne są zarówno na rynku pracy (zmiana oczekiwań zawodowych pracowników, sposobów budowania kariery oraz pożądanym przez nich sposobów organizacji i świadczenia pracy), jak i na rynku edukacyjnym (zwrot w kierunku krótszych form kształcenia, wzrost znaczenia edukacji poza- i nieformalnej). Na szkolnictwo oddziałują dodatkowo wpływy zielonej i cyfrowej transformacji, powodując zmiany w obszarze tak wykorzystywanych w różnych branżach technologii, jak i sposobów realizacji pracy przez firmy. W konsekwencji na rynek pracy w kolejnych latach wchodzić będzie nowy profil pracowników, od których rynek ten wymagać będzie nowych umiejętności i kompetencji. Wszystkie te przeobrażenia mają wpływ nie tylko na treści kształcenia, ale również na sposób organizacji i realizacji edukacji zawodowej w regionie.

Co więcej – po okresie dużych ustępstw w rekrutacji związanych z trudnościami w pozyskaniu pracowników w ogóle – w ostatnim czasie pracodawcy poszukują pracowników o zaawansowanych umiejętnościach i kompetencjach praktycznych. Powoduje to, że ewentualne niedopasowanie między potrzebami rynku pracy a dostępnymi pracownikami (w tym również absolwentami szkolnictwa zawodowego) jest szczególnie odczuwalne.

Pomimo realizacji w regionie licznych badań i analiz potrzeb rynku pracy (prowadzonych chociażby przez Regionalne Obserwatorium Rynku Pracy⁷¹, czy Centrum Analiz Rynku Pracy Wydziału Ekonomiczno-Socjologicznego UŁ⁷²) ich wyniki – nawet jeśli ogólnodostępne – zazwyczaj nie są powszechnie wykorzystywane w długofalowym planowaniu oferty kształcenia. Trudność ta dotyczy szczególnie mniejszych podmiotów edukacyjnych, które nie dysponują odpowiednimi zasobami do prowadzenia własnych analiz.

W takiej sytuacji bliska współpraca między szkołami a pracodawcami ma kluczowe znaczenie dla dostosowania kształcenia zawodowego do potrzeb rynku pracy. Pracodawcy powinni być zaangażowani w proces kształcenia, umożliwiając uczniom zdobywanie praktycznych umiejętności. Pomimo wyzwań wiele szkół pozytywnie ocenia współpracę z pracodawcami i instytucjami rynku pracy, choć ogranicza się ona najczęściej do realizacji obligatoryjnych staży i praktyk. Rozwinięcie współpracy o wspólne projektowanie ofert edukacyjnych i opracowywanie treści kształcenia praktycznego, a nawet jego częściową realizację przez regionalnych przedsiębiorców – choć bardzo pożądaną – mają jeszcze zbyt rzadki charakter.

⁷¹ Patrz: Regionalne Obserwatorium Rynku Pracy w Łodzi (<https://wuplodz.praca.gov.pl/web/rorp>) [dostęp: grudzień 2024].

⁷² Patrz: Centrum Analiz Rynku Pracy (<https://www.uni.lodz.pl/wydzialy-i-jednostki-ul/centrum-analiz-ryнку-pracy>) [dostęp: grudzień 2024].

Raport podsumowujący ustalenia badania:

„Diagnoza oferty szkolnictwa zawodowego dla dorosłych, w tym szkolnictwa wyższego”

W świetle powyższych ustaleń za kluczowe wnioski i rekomendacje z przedmiotowego badania należy uznać:

→ **Wzmocnienie promocji kształcenia zawodowego w regionie łódzkim, w tym kształcenia dla osób dorosłych.**

Szkoły zawodowe stanowią dobrą, ale niedostatecznie popularną względem zapotrzebowania na ich absolwentów, alternatywę dla innych dróg zdobywania wykształcenia. Dynamicznie zmieniający się rynek pracy w regionie potrzebuje osób posiadających umiejętności i kompetencje zawodowe, a zapotrzebowanie na pracowników o specjalistycznych, praktycznych kompetencjach przekracza liczbę absolwentów szkolnictwa zawodowego. Bez zmian w sposobie społecznego postrzegania edukacji zawodowej dysproporcja ta może się pogłębiać.

Zasadna wydaje się zatem popularyzacja edukacji zawodowej w dorosłości, zarówno wśród potencjalnych uczniów, słuchaczy i studentów, jak i wśród działających na regionalnym rynku pracy pracodawców, jako mechanizmu równoważenia zapotrzebowania regionalnego rynku pracy oraz podaży oferty edukacyjnej.

Promocja edukacji zawodowej osób dorosłych ma szczególne znaczenie dla regionu w kontekście częstej emigracji uczniów i słuchaczy do szkół i na studia poza regionem oraz absolwentów szkół i uczelni w województwie łódzkim do innych województw (np. o korzystniejszej koniunkturze) po zakończeniu edukacji. Wydaje się, że migracje osób dorosłych, o ugruntowanej sytuacji życiowej, będą miały mniej dynamiczny charakter, a szansa na zasilenie przez nich zasobów wykwalifikowanej siły roboczej w województwie będzie większa niż w przypadku osób młodych.

Na bazie ustaleń niniejszego badania trudno określić optymalne sposoby realizacji takich działań promocyjnych (choć należy pamiętać, że mieszkańcy regionu czerpią wiedzę na temat możliwych dróg kształcenia najczęściej z Internetu i kanał ten nie powinien zostać pominięty). Bez wątplenia jednak promocja taka powinna opierać się na scentralizowanej, rzetelnej i wyczerpującej informacji na temat kształcenia zawodowego w regionie i jego oferty edukacyjnej, która jest przedmiotem kolejnej rekomendacji.

→ **Opracowanie centralnego (tj. wspólnego dla różnych poziomów i form edukacji zawodowej) ogólnodostępnego zasobu wiedzy nt. edukacji zawodowej dla osób dorosłych w regionie łódzkim.**

Jak kilkakrotnie sygnalizowano w tym opracowaniu, edukacja zawodowa (szczególnie ta dla osób dorosłych) ma niejednorodny charakter i składa się na nią współwystępowanie elementów różnych systemów i porządków edukacyjnych, np.: edukacji formalnej

i pozaformalnej⁷³; edukacji na poziomie średnim i edukacji wyższej; edukacji w długich cyklach w szkołach i na uczelniach oraz edukacji w krótkich cyklach (np. KKZ i KUZ). Co więcej, edukacja zawodowa przechodzi obecnie przeobrażenia wynikające ze zmiany dotychczasowego kształcenia w szkołach zawodowych na szkoły branżowe oraz tworzenia branżowych centrów umiejętności.

Sytuacja ta, przy deficycie syntetycznych, spójnych i kompleksowych opracowań na ten temat, jest szczególnie trudna dla osoby dorosłej chcącej wrócić do edukacji i uzupełnić ją w kształceniu zawodowym.

Ogólnodostępne kompendium wiedzy na temat możliwości i dróg kształcenia zawodowego osób dorosłych (z uwzględnieniem ich wzajemnych powiązań oraz dostarczanych uprawnień i kwalifikacji) byłoby także dobrą platformą do promocji oferty poszczególnych placówek edukacyjnych (tutaj z uwzględnieniem umiejętności i kompetencji oraz treści kształcenia każdego z elementów oferty). Centralizacja (np. w formie portalu internetowego) tych zasobów ma szczególne znaczenie w kontekście wielości placówek, form i kierunków kształcenia, a także dynamiki zmian, którym podlegają.

→ Systemowe zbieranie i upowszechnianie informacji na temat bieżącego zapotrzebowania rynku pracy oraz prognozowanych zmian w tym zakresie.

Szkoły zawodowe w regionie dokładają starań do dostosowania oferty kształcenia do potrzeb rynku pracy. Robią to jednak w sytuacji niezwykle dynamicznych zmian oraz deficytu ogólnodostępnych diagnoz, które wskazywałyby nisze branżowe oraz deficytowe kierunki kształcenia. Jednocześnie realizacja takiej diagnozy przez podmiot edukacyjny we własnym zakresie wymaga dużych nakładów finansowych oraz kompetencji.

Tak jak wspomiano wyżej, mimo realizacji w regionie analiz potrzeb rynku pracy, ich wyniki nie są powszechnie wykorzystywane w długofalowym planowaniu oferty kształcenia, a także – jak pokazały doświadczenia panelistów biorących udział w konferencji podsumowującej projekt – są realizowane przez różne ośrodki niezależnie od siebie. Istotna jest zatem nie tylko pewna centralizacja efektów prac badawczo-analitycznych (np. w formie wspólnej platformy publikującej ich wyniki), ale także zachęcanie różnych ośrodków analitycznych do współpracy i organizowanie jej.

Co więcej, wstępna metaanaliza ogólnodostępnych opracowań na temat zapotrzebowania regionalnego rynku pracy na pracowników i ich umiejętności oraz kompetencje wyraźnie pokazała, że mają one często fragmentaryczny lub powierzchowny charakter, szybko się dezaktualizują, a ich pozyskanie wymaga sprawnego korzystania z wielu źródeł. W efekcie skuteczne korzystanie z tych danych przez placówki edukacyjne jest znacząco utrudnione.

⁷³ Ze względu na trudności parametryzacyjne proponuje się pominięcie na tym etapie edukacji nieformalnej.

- **Przeciwdziałanie powolnemu zatraćaniu przez kształcenie zawodowe w regionie specjalistycznego (branżowego) charakteru poszczególnych placówek edukacyjnych, na rzecz upodabniania się do siebie ich oferty.**

Szkoły zawodowe, konkurując w obliczu niżu demograficznego o uczniów z edukacją ogólnokształcącą oraz sobą nawzajem, często sięgają po popularne w innych placówkach kierunki oraz urozmaicają ofertę – w przeciwieństwie do wcześniejszej specjalizacji branżowej – co może mieć negatywny wpływ na jakość oferowanego kształcenia (w wyniku trudności z wyposażeniem wielu pracowni oraz pozyskaniem odpowiednio wykształconej kadry nauczycielskiej). Sytuacja silnej dywersyfikacji kształcenia zawodowego wymaga szczególnej uważności w kontekście projektowania strategii jego dalszego rozwoju.

Rozwiązaniem tej sytuacji wydaje się dalszy rozwój szkół branżowych I i II stopnia oraz – co szczególnie ważne w kontekście edukacji osób dorosłych – możliwość powołania Branżowego Centrum Umiejętności (BCU) dla konkretnej branży. BCU jest nowością w systemie oświaty i wykracza poza dotychczasowe tradycyjne modele szkolenia, kształcenia i doskonalenia zawodowego. W tym przypadku konkretna branża, reprezentowana przez stowarzyszenie branżowe – mając obowiązek ustawowy – bierze czynny udział w tworzeniu programu kształcenia i jego realizacji w placówce edukacyjnej. To nowy rodzaj publicznej lub niepublicznej placówki umożliwiającej uzyskanie i uzupełnienie wiedzy, umiejętności i kwalifikacji zawodowych lub zmianę takich kwalifikacji, a także wspierającej współpracę szkół, placówek i uczelni z pracodawcami⁷⁴.

- **Wspieranie rozwoju i promocja krótkich form edukacyjnych ukierunkowanych na konkretne umiejętności i kompetencje.**

Dynamika zmian społeczno-gospodarczych nakłania do refleksji na temat konieczności uzupełnienia klasycznych długich cykli edukacyjnych w szkołach i na uczelniach – o istotnie odroczonej gratyfikacji, a przy tym bardzo obciążających dla osób dorosłych – formami krótszymi, takimi jak kwalifikacyjne kursy zawodowe, kursy umiejętności zawodowych oraz

⁷⁴ Przykładem może być, pierwsze w regionie, BCU dla branży ceramicznej, które – pomimo lokalizacji na terenie województwa łódzkiego – jest przedsięwzięciem ogólnokrajowym, realizowanym wspólnie z: Polską Unią Ceramiczną, zrzeszającą największych producentów płytek ceramicznych w Polsce, takich jak: Ceramikę Paradyż, Cersanit, Tubądzin, Cerrad, Grupą Końskie, Marazzi Poland, a Wydziałem Inżynierii Materiałowej i Ceramiki Akademii Górniczo-Hutniczej w Krakowie oraz m Opoczyńskim. Uruchomienie BCU przy Zespole Szkół Powiatowych im. Stanisława Staszica w Opocznie polega na budowie nowej inwestycji, zakupie wyposażenia sal dydaktycznych, ale przede wszystkim nowoczesnego technologicznie laboratorium. praktyczne prowadzenie zajęć dydaktycznych. Tematyka szkoleń dla BCU została opracowana po precyzyjnym rozpoznaniu zapotrzebowania przedsiębiorców aktywnych w przemyśle ceramicznym. Zgodnie z deklaracjami, Centrum będzie wspierać współpracę pracodawców z organizatorami kształcenia zawodowego, upowszechniać innowacyjne rozwiązania w dziedzinie przemysłu ceramicznego oraz promować innowacje w kształceniu zawodowym. Szkolenia prowadzone będą przez pracowników AGH z doświadczeniem w realizacji zajęć w tematyce technologicznej i po przeszkoleniu w trakcie praktyk przemysłowych. Szczegółowe programy szkoleń opracują samodzielni pracownicy naukowcy, posiadający wykształcenie kierunkowe w zakresie branży ceramiczno-szklarskiej w dziedzinie przemysłu ceramicznego oraz minimum 3-letnie doświadczenie zawodowe związane z dziedziną przemysłu ceramicznego i doświadczenie w prowadzeniu szkoleń (wykładów) dla osób dorosłych.

szkolnictwo specjalistyczne na uczelniach wyższych, a także różnego rodzaju kursy i szkolenia tematyczne.

Zmiana taka może być dodatkowo korzystna ze względu na charakterystykę procesu klasycznej organizacji długotrwałego kształcenia. Przygotowania nowego kierunku edukacji lub istotnych zmian w dotychczasowej ofercie jest procesem czasochłonnym i wymaga od placówki edukacyjnej zaangażowania dużych zasobów (potrzebnych do wyposażenia pracowni, pozyskania kadry, opracowania programów kształcenia itd.). W efekcie zmiany w szkolnictwie zawodowym siłą rzeczy zachodzą z kilkuletnim opóźnieniem względem zmieniającego się zapotrzebowania rynku pracy.

O ile jednak tradycyjna, długotrwała edukacja⁷⁵ formalna, zakończona otrzymaniem stosownego dyplomu, ma realne znaczenie dla pozycji na rynku pracy, o tyle nowe, krótsze (szczególnie kursowo-szkoleniowe) formy edukacyjne nie są jeszcze wystarczająco rozpoznawalne i popularne, a także przysparzają pewnych trudności z weryfikacją osiągniętych w ich ramach efektów.

Odpowiedzią na tę potrzebę wydają się być wchodzące do edukacji tzw. mikropoświadczenia (inaczej mikrokwifikacje)⁷⁶ i popularyzacja ich wykorzystania zarówno wśród placówek edukacyjnych, jak i pracodawców. Forma ta umożliwi certyfikowanie zdobytych umiejętności i kompetencji w sposób przejrzysty dla każdej z zaangażowanych stron, a także pozwoli na elastyczne – czyli szczególnie pożądane na współczesnym rynku pracy – dostosowanie ścieżki edukacyjnej do potrzeb indywidualnego rozwoju zawodowego.

➔ **Stymulowanie współpracy szkół zawodowych z przedstawicielami rynku pracy, szczególnie w zakresie wykraczającym poza organizację obowiązkowych staży i praktyk, oraz pomiędzy różnymi placówkami edukacyjnymi.**

⁷⁵ W Polsce pełny cykl edukacyjny trwa zwykle 17-18 lat (obecnie to osiem lat szkoły podstawowej, cztery lub pięć lat szkoły ponadpodstawowej oraz pięcioletnie studia wyższe, zwykle podzielone na trzyletnie studia pierwszego i dwuletnie drugiego stopnia). Ukończenie każdego z etapów edukacji formalnej daje solidny fundament składający się z wiedzy, umiejętności oraz kompetencji niezbędnych do funkcjonowania w społeczeństwie, radzenia sobie z różnego rodzaju zadaniami związanymi z życiem codziennym, a docelowo również do podjęcia pracy. Przygotowanie do wykonywania konkretnego zawodu wymaga jednak zazwyczaj przejścia całego cyklu lub przynajmniej jego pierwszych dwóch etapów (w przypadku osób, które zdobywają wykształcenie w szkołach średnich o profilu zawodowym czy technikach). Za: *Mikropoświadczenia, czyli edukacja nie kończy się nigdy*, Zintegrowany System Kwalifikacji (<https://kwalifikacje.edu.pl/mikroposwiadczenia-czyli-edukacja-nie-konczy-sie-nigdy/>) [dostęp: grudzień 2024].

⁷⁶ Polski termin „mikropoświadczenia” wzięty się z angielskiego *microcredentials*. Zamiennie używa się czasem terminu „mikrokwifikacje”. Są to różne formy potwierżeń (również certyfikatów), że dana osoba zdobyła konkretne umiejętności, kompetencje lub pełne kwalifikacje po ukończeniu krótkiego cyklu uczenia się (np. kursu, modułu, szkolenia, etapu kształcenia itd.). Mikropoświadczenia najczęściej dotyczą edukacji formalnej, czyli są wydawane głównie przez uczelnie wyższe. Rodzajem mikropoświadczeń, obecnie częściej wydawanych w ramach kształcenia pozaformalnego, są odznaki cyfrowe. Za: *Mikropoświadczenia, czyli edukacja nie kończy się nigdy*, Zintegrowany System Kwalifikacji (<https://kwalifikacje.edu.pl/mikroposwiadczenia-czyli-edukacja-nie-konczy-sie-nigdy/>) [dostęp: grudzień 2024].

Jak pokazały ustalenia badania, obecnie przedstawicielom szkolnictwa zawodowego w regionie brakuje otwartych platform współpracy umożliwiających nawiązywanie współpracy z pracodawcami i innymi instytucjami oraz innymi placówkami edukacyjnymi.

O ile szkoły zawodowe chętnie wchodziły we współpracę z pracodawcami, szczególnie w obszarze organizacji obowiązkowych praktyk i staży dla swoich uczniów i studentów, to zainteresowanie taką współpracą ze strony pracodawców jest mniejsze⁷⁷. Rzadko też zdarza się, żeby to pracodawcy wychodzili z inicjatywą współpracy z placówkami edukacyjnymi (szczególnie innymi niż uczelnie wyższe).

Współpraca ze szkolnictwem jest postrzegana przez pracodawców jako obciążająca i zasobołonna (od konieczności zaangażowania w nią pracowników już na etapie projektowania, przez konieczność opieki nad praktykantami/studentami, która – przynajmniej w początkowym okresie – zmniejsza efektywność pracy zespołu; po potencjalne szkody związane z niedostatecznym przygotowaniem uczniów lub studentów do tej formy pracy). Weryfikacji i promocji wymagają zatem wzajemne korzyści, które z takiej współpracy mogłyby odnieść obie strony, szczególnie w zakresie długofalowych korzyści po stronie pracodawców.

Kolejnym problemem jest – w perspektywie przekonania o braku potencjalnych realnych korzyści – częste rytualne traktowanie ww. staży i praktyk przez wszystkie zaangażowane w nie strony (szkołę, uczniów lub studentów oraz pracodawców), w efekcie czego istotnie tracą one na skuteczności w dopasowaniu profilu absolwenta do potrzeb rynku pracy. Dobrym pomysłem wydaje się zatem wprowadzenie do współpracy na linii szkoła–pracodawca elementu wspólnego opracowania planu stażu/praktyk oraz efektów kształcenia, do których powinny one prowadzić oraz rewizji sposobu ich organizacji pod kątem optymalizacji potrzeb i korzyści pracodawców oraz uczniów i studentów.

→ Promocję kluczowych branż – regionalnych inteligentnych specjalizacji – i uwzględnianie ich zapotrzebowania w budowaniu oferty kształcenia zawodowego.

Jak jednoznacznie pokazały wyniki obu projektów badawczych („Badanie potrzeb regionalnego rynku pracy z uwzględnieniem cyfrowej i zielonej transformacji” oraz „Diagnoza oferty szkolnictwa zawodowego dla dorosłych, w tym szkolnictwa wyższego”) problematyka związana z RIS, począwszy od istnienia regionalnych inteligentnych specjalizacji w województwie łódzkim, przez ich zakres przedmiotowy, aż po własną przynależność do nich przedsiębiorstwa, obszaru edukacyjnego czy pracy zawodowej, jest wyjątkowo słabo identyfikowana zarówno przez przedstawicieli szkolnictwa zawodowego, jak i pracodawców oraz mieszkańców regionu.

⁷⁷ Jest to kwestia będąca przedmiotem pogłębionej analizy w raporcie podsumowującym „Badanie potrzeb regionalnego rynku pracy z uwzględnieniem cyfrowej i zielonej transformacji” komplementarnym do niniejszego opracowania.

Chcąc zapewnić konkurencyjność regionalnej gospodarki należy dążyć do większej promocji tych kluczowych branż (RIS) i uwzględniania ich zapotrzebowania (na umiejętności, kompetencje, ale także postawy pracowników) w budowaniu przyszłej oferty kształcenia zawodowego w województwie. Obecnie nie jest to możliwe w szerokiej skali przede wszystkim ze względu na wspomniane deficyty świadomościowe. Bez wprowadzenia zmian, przy zachowaniu obecnych trendów edukacyjnych, można spodziewać się rosnącego wraz z rozwojem RIS rozdzwień między potrzebami rynku pracy a ofertą szkolnictwa zawodowego w województwie łódzkim.

→ Upowszechnianie rzetelnych informacji na temat wpływu zielonej i cyfrowej transformacji na region łódzki oraz związanych z nimi wyzwań dla szkolnictwa zawodowego i rynku pracy.

Podobnie jak w przypadku RIS, wiedza na temat zielonej i cyfrowej transformacji, ich zakresu problemowego oraz sposobów oddziaływania na edukację i rynek pracy, a w szczególności związanych z nimi wyzwań i potencjalnych korzyści, jest na niewystarczającym poziomie. Mimo że szkoły zawodowe w województwie łódzkim dostrzegają pewne przeobrażenia związane tak z cyfrową, jak i zieloną transformacją, jedynie nieliczne planują wprowadzenie w związku z tym nowych treści do oferowanego kształcenia, a zakres tych planowanych zmian jest niewielki.

Sytuacja ta wydaje się wynikać nie z zaniechań decydentów edukacyjnych i przedstawicieli środowiska kształcenia, ale ich niedostatecznej świadomości na temat wagi tych obszarów dla regionalnej edukacji zawodowej, a w konsekwencji dla długofalowego rozwoju gospodarczego w województwie łódzkim. O ile wpływ obu transformacji na rynek pracy i gospodarkę jest przedmiotem licznych opracowań, a pozyskanie wiedzy na ten temat – stosunkowo łatwe, o tyle kwestia „zielonych” i „cyfrowych” trendów w edukacji zawodowej nie była dotychczas przedmiotem dostarczanego zainteresowania ekspertów.

Ponieważ dostosowywanie oferty edukacyjnej do stojących przed szkolnictwem wyzwań powinno opierać się na merytorycznie wartościowych podstawach, zasadne jest prowadzenie dalszych analiz w tych obszarach oraz upowszechnianie ich ustaleń w środowisku edukacyjnym.

SPIS ELEMENTÓW GRAFICZNYCH

WYKAZ RYSUNKÓW

Rysunek 1. Sposób realizacji projektu.....	8
--	---

WYKAZ TABEL

Tabela 1. Kategorie zawodowe wśród rozmówców w wywiadach biograficznych.	65
---	----

WYKAZ WYKRESÓW

Wykres 1: Placówki oferujące kształcenie zawodowe dla osób dorosłych w roku szkolnym 2024/2025	16
Wykres 2: Kierunki kształcenia w szkołach policealnych	17
Wykres 3: Szkoły policealne	17
Wykres 4: Szkoły wyższe oferujące kształcenie w roku akademickim 2024/2025	19
Wykres 5: Praktyczne kierunki kształcenia oferowane w roku akademickim 2024/2025.....	20
Wykres 6: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy w Pana/Pani ocenie województwo łódzkie i miasto Łódź są atrakcyjnym miejscem do uczenia się i studiowania?”	23
Wykres 7: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Jakie aspekty uczenia się i studiowania przez osoby dorosłe są dla Pani/Pana najważniejsze? Proszę wybrać maksymalnie trzy odpowiedzi”	24
Wykres 8: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Proszę wskazać najważniejsze w Państwa ocenie atuty studiowania w województwie łódzkim (3 najważniejsze)”	25
Wykres 9: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Jakie są w Państwa ocenie mocne i słabe strony organizowania kształcenia zawodowego dla dorosłych w województwie łódzkim? Proszę ocenić je w kilku wymienionych aspektach”	26
Wykres 10: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy w Państwa opinii w szkolnictwie zawodowym dla osób dorosłych w regionie powinny zajść jakieś zmiany?”	26
Wykres 11: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy w Pana(-i) opinii w szkolnictwie zawodowym, w tym w szkolnictwie wyższym dla osób dorosłych w regionie powinny zajść jakieś zmiany?”	26
Wykres 12: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Jakie powinny to być zmiany? Proszę wskazać te 3, które uważa Pan(i) za najważniejsze”	27

Wykres 13: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „ <i>Jakie powinny to być zmiany? Proszę wskazać te 3, które uważają Państwo za najważniejsze</i> ”	28
Wykres 14: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „ <i>Jak oceniają Państwo stopień dostosowania swojej oferty kształcenia dla dorosłych do potrzeb regionalnego rynku pracy w województwie łódzkim?</i> ”	28
Wykres 15: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „ <i>W ramach jakich kierunków i branż oferują Państwo kształcenie zawodowe?</i> ” – dla osób z wykształceniem zawodowym/branżowym ..	30
Wykres 16: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „ <i>Jak oceniają Państwo sytuację na rynku pracy absolwentów Państwa szkoły?</i> ” Źródło: Opracowanie własne, CAWI wśród przedstawicieli szkół zawodowych z województwa łódzkiego, n=105.	31
Wykres 17: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „ <i>Jak często prowadzą Państwo przegląd oferty edukacyjnej pod kątem potrzeby jej aktualizacji (usunięcia lub dodania zawodu do oferty)?</i> ”	31
Wykres 18: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „ <i>Czy w ciągu ostatnich 5 lat usunęli Państwo lub dodali do oferty kształcenie w jakimś kierunku/branży/zawodzie?</i> ”	32
Wykres 19: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „ <i>Proszę wskazać, co było przyczyną dodania nowego kierunku? Proszę wybrać maksymalnie 3 czynniki, które miały największe znaczenie</i> ”	33
Wykres 20: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „ <i>Czy Państwa absolwenci mogliby z powodzeniem szukać pracy, w której z poniższych branż?</i> ”	36
Wykres 21: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „ <i>Jaki jest obecnie Pana(-i) poziom wykształcenia?</i> ”	44
Wykres 22: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „ <i>Jaki jest główny (tj. najważniejszy w Pana(-i) karierze zawodowej) kierunek Pana(-i) wykształcenia? Proszę wskazać obszar, który najlepiej odpowiada Pana(-i) wykształceniu formalnemu (zdobytemu w szkole lub na uczelni i potwierdzonemu dyplomem lub certyfikatem), które w największym stopniu ma związek z Pana(-i) dotychczasową karierą zawodową</i> ” – dla osób z wykształceniem wyższym	45
Wykres 23: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „ <i>Jaki jest główny (tj. najważniejszy w Pana(-i) karierze zawodowej) kierunek Pana(-i) wykształcenia? Proszę wskazać obszar, który najlepiej odpowiada Pana(-i) wykształceniu formalnemu (zdobytemu w szkole lub na uczelni i potwierdzonemu dyplomem lub certyfikatem), które w największym stopniu ma związek z Pana(-i) dotychczasową karierą zawodową</i> ” – dla osób z wykształceniem zawodowym/branżowym.....	46
Wykres 24: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „ <i>Jaki jest Pana(-i) obecny status na rynku pracy? Proszę wybrać tę odpowiedź, która najlepiej opisuje Pana(-i) sytuację, tj. wskazać tę aktywność, która jest w Pana(-i) ocenie najważniejsza</i> ”	47

Wykres 25: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy wykonywana praca jest zgodna z Pana(-i) wykształceniem?”	48
Wykres 26: Rozkład odpowiedzi na pytania: „Jaki jest Pana(-i) obecny status na rynku pracy? Proszę wybrać tę odpowiedź, która najlepiej opisuje Pana(-i) sytuację, tj. wskazać tę aktywność, która jest w Pana(-i) ocenie najważniejsza?” oraz „Czy wykonywana praca jest zgodna z Pana(-i) wykształceniem?”	48
Wykres 27: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Jakie są Pana(-i) zdaniem mocne strony (możliwości) oraz słabe strony (bariery) kształcenia się osób dorosłych przez całe życie (lifelong learning) w regionie łódzkim? Proszę ocenić je w kilku wymienionych aspektach” ..	51
Wykres 28: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy w dorosłym życiu, po ukończeniu pierwotnej edukacji i rozpoczęciu pracy zawodowej, uczestniczył(a) Pan(i) w jakichś formach uczenia się, rozwoju czy zdobywania kwalifikacji?”	52
Wykres 29: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy w dorosłym życiu, po ukończeniu pierwotnej edukacji i rozpoczęciu pracy zawodowej, uczestniczył(a) Pan(i) w jakichś formach uczenia się, rozwoju czy zdobywania kwalifikacji? – różne formy edukacji”	52
Wykres 30: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „W jakiego rodzaju edukacji formalnej brał(a) Pan(i) udział?”	53
Wykres 31: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „W jakiego rodzaju edukacji formalnej brał(a) Pan(i) udział?” – rodzaje studiów wyższych	53
Wykres 32: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „W jakiego rodzaju edukacji formalnej brał(a) Pan(i) udział?” – rodzaje placówek edukacyjnych dla dorosłych.....	53
Wykres 33: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „W jakiego rodzaju edukacji pozaformalnej brał(a) Pan(i) udział?”	54
Wykres 34: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „W jakiego rodzaju edukacji nieformalnej brał(a) Pan(i) udział?”	54
Wykres 35: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „W jakiego rodzaju edukacji nieformalnej brał(a) Pan(i) udział?” – rodzaje samodzielnego uczenia się.....	55
Wykres 36: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „W jakiego rodzaju edukacji nieformalnej brał(a) Pan(i) udział?” – rodzaje samodzielnego uczenia się.....	55
Wykres 37: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Proszę podać przybliżony czas, kiedy zakończył(a) Pan(i) ten rodzaj edukacji formalnej”	56
Wykres 38: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy uzupełniał(a) Pan(i) swoje wykształcenie zawodowe w ciągu ostatnich 5 lat?”	56
Wykres 39: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy zamierza Pan(i) podjąć jakąś formę edukacji zawodowej dla dorosłych w ciągu najbliższych 12 miesięcy?”	56

Wykres 40: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „ <i>Jakie były motywy podjęcia decyzji o podjęciu edukacji zawodowej?</i> ” wśród osób, które uzupełniały swoje wykształcenie zawodowe w ciągu ostatnich 5 lat.....	57
Wykres 41: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „ <i>Jaka była to forma edukacji zawodowej?</i> ”	58
Wykres 42: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „ <i>Jakie były motywy podjęcia takiej decyzji?</i> ”	59
Wykres 43: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „ <i>Proszę podać przybliżony czas, kiedy zakończył(a) Pan(i) ten rodzaj edukacji formalnej?</i> ”	60
Wykres 44: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „ <i>Skąd czerpał(a) Pan(i) wiedzę o możliwości dokończenia się? Proszę wybrać wszystkie pasujące odpowiedzi</i> ”	61
Wykres 45: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „ <i>Dlaczego nie uzupełniał(a) Pan(i) swojego wykształcenia zawodowego w ciągu ostatnich 5 lat? Proszę wybrać te 3 powody, które w największym stopniu odnoszą się do Pana(-i) sytuacji</i> ”	62
Wykres 46: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „ <i>Czy dostrzegają Państwo wpływ tych przemian na funkcjonowanie i oczekiwania względem szkolnictwa zawodowego oraz rynek pracy?</i> ” ..	73
Wykres 47: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „ <i>Czy oferowane przez Państwa kształcenie wyposaża absolwentów w kompetencje i umiejętności istotne pod względem dostosowania się do wymogów zielonej transformacji, tzw. zielone umiejętności (świadomość ekologiczna i zrównoważony rozwój w poszczególnych branżach)?</i> ”	73
Wykres 48: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „ <i>Czy planują Państwo uzupełnić swoją ofertę kształcenia o treści związane z zieloną transformacją?</i> ”	74
Wykres 49: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „ <i>Czego dotyczą te treści? Proszę wskazać najważniejsze odpowiedzi</i> ”	75
Wykres 50: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „ <i>Które zmiany zachodzące w ramach zielonej transformacji, zarówno w codziennym życiu, jak i pracy zawodowej, szkolnictwie czy gospodarce są Pana(-i) zdaniem kluczowe? Proszę wybrać najważniejsze odpowiedzi</i> ”	76
Wykres 51: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „ <i>Jak ogólnie ocenia Pan(i) swoje zielone kompetencje?</i> ”	76
Wykres 52: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „ <i>Jak ocenia Pan(i) swoje umiejętności i kompetencje związane z zieloną transformacją? Które z nich są dla Pana(-i) kluczowe? Proszę wybrać najważniejsze odpowiedzi</i> ”	77
Wykres 53: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „ <i>Jakie są Pana(-i) zdaniem najlepsze sposoby zdobywania wiedzy na temat zielonej transformacji?</i> ”	77
Wykres 54: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „ <i>Czy widzi Pan(i) potrzebę dostosowania swojego wykształcenia zawodowego do zielonej transformacji?</i> ”	78

Wykres 55: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy dostrzegają Państwo wpływ tych przemian na funkcjonowanie i oczekiwania względem szkolnictwa zawodowego oraz rynek pracy?” ..	80
Wykres 56: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy oferowane przez Państwa kształcenie wyposaża absolwentów w cyfrowe kompetencje i umiejętności?”	82
Wykres 57: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy planują Państwo wprowadzić cyfrowe kompetencje i umiejętności do oferty edukacyjnej?”	83
Wykres 58: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Jakie to cyfrowe umiejętności i kompetencje? Proszę wybrać najważniejsze odpowiedzi”	84
Wykres 59: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Które zmiany zachodzące w ramach cyfrowej transformacji, zarówno w codziennym życiu, jak i pracy zawodowej, szkolnictwie czy gospodarce są Pana(-i) zdaniem kluczowe? Proszę wybrać najważniejsze odpowiedzi”	85
Wykres 60: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Jak ocenia Pan(i) swoje umiejętności i kompetencje związane z cyfrową transformacją? Które z nich są dla Pana(-i) kluczowe? Proszę wybrać najważniejsze odpowiedzi”	86
Wykres 61: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Jak ogólnie ocenia Pan(i) swoje cyfrowe kompetencje?	86
Wykres 62: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Jakie są Pana(-i) zdaniem najlepsze sposoby zdobywania wiedzy na temat cyfrowej transformacji?”	87
Wykres 63: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy widzi Pan(i) potrzebę dostosowania swojego wykształcenia zawodowego do cyfrowej transformacji?”	87
Wykres 64: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy współpracują Państwo z pracodawcami lub instytucjami wspierającymi kształcenie zawodowe?”	89
Wykres 65: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Jakie to rodzaje podmiotów? Proszę wybrać najważniejsze odpowiedzi”	90
Wykres 66: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Co obejmuje Państwa współpraca z pracodawcami? Proszę wybrać najważniejsze odpowiedzi”	91
Wykres 67: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Jak oceniają Państwo wpływ współpracy z pracodawcami na kształcenie w swojej placówce?”	93
Wykres 68: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy napotykali Państwo jakieś trudności lub problemy we współpracy z pracodawcami- Proszę zaznaczyć 3 najważniejsze z nich”	94
Wykres 69: „Dlaczego nie współpracują Państwo z pracodawcami? Proszę zaznaczyć 3 najważniejsze przyczyny tego stanu”	96
Wykres 70: Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Jak oceniają Państwo swoją współpracę z instytucjami wspierającymi kształcenie zawodowe?”	96