

Identyfikacja usług szkoleniowych i studiów podyplomowych w największym stopniu spełniających oczekiwania pracodawców z województwa śląskiego w zakresie umiejętności niezbędnych dla potrzeb zielonej gospodarki regionu

Raport końcowy



Zamawiający:

Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach

ul. Kościuszki 30

40-048 Katowice



Wojewódzki Urząd Pracy
w Katowicach

Wykonawca (konsorcjum firm):

EU-CONSULT sp. z o.o.

ul. Toruńska 18 C lok. D

80-747 Gdańsk



Grupa BST sp. z o.o.

ul. Mieczyków 12

40-748 Katowice



Spis treści

1.	Wykaz skrótów i pojęć.....	5
2.	Metodologia badawcza	6
2.1.	Cel i zakres analizy	6
2.2.	Problematyka badawcza	6
2.3.	Triangulacja badawcza.....	7
2.4.	Metodyka: zakres, techniki i dobór próby	7
2.4.1.	Analiza danych zastanych (desk research)	7
2.4.2.	Analiza porównawcza (benchmarking).....	7
2.4.3.	Wywiady indywidualne pogłębione (TDI) z przedstawicielami placówek szkoleniowych oraz uczestnikami kursów	8
3.	Analiza wyników badania	9
3.1.	Czynniki wpływające na dostępność szkoleń zawodowych w różnych regionach województwa.....	9
3.1.1.	Oferta szkoleniowa w województwie śląskim	9
3.1.2.	Identyfikacja stanowisk i zawodów /branż, w których najczęściej osoby dorosłe korzystają z usług szkoleniowych w różnych subregionach województwa	25
3.1.3.	Wskazanie stanowisk i zawodów /branż, w których w ogóle albo sporadycznie osoby dorosłe korzystają z usług szkoleniowych w różnych subregionach województwa	29
3.1.4.	Identyfikacja konkretnych nazw szkoleń w których uczestniczyły osoby dorosłe.....	34
3.1.5.	Identyfikacja osób dorosłych najczęściej korzystających z usług szkoleniowych w ramach działań 6.6 oraz 10.17 FESL.....	38
3.1.6.	Benchmarking	43
3.2.	Ocena efektywności tych szkoleń w kontekście zdobywania nowych kwalifikacji i zatrudnienia	49
3.2.1.	Identyfikacja liczby osób, które ukończyły szkolenia i uzyskały umiejętności/ kompetencje/ kwalifikacje na podstawie danych z OKE oraz dotyczących działań realizowanych w ramach FESL	49

3.2.2. Identyfikacja liczby osób, które podjęły zatrudnienie po ukończeniu szkolenia	57
4. Wnioski i rekomendacje	61
5. Wzory wykorzystanych narzędzi badawczych.....	64
5.1. Scenariusz wywiadu z przedstawicielami placówek szkoleniowych	64
5.2. Scenariusz wywiadu z absolwentem/absolwentką kursu	66
6. Bibliografia	68
7. Spis elementów graficznych.....	69

1. Wykaz skrótów i pojęć

Tabela 1. Wykaz skrótów i pojęć wykorzystanych w dokumencie

Skrót	Wyjaśnienie
BUR	Baza Usług Rozwojowych
CKU	Centrum Kształcenia Ustawicznego
CKE	Centralna Komisja Egzaminacyjna
CNC	<i>Computerized Numerical Control</i> (technologia komputerowego sterowania urządzeń i obrabiarek numerycznych)
COVID-19	Choroba zakaźna wywołwana przez koronawirus SARS-CoV-2
EFRR	Europejski Fundusz Rozwoju Regionalnego
EFS	Europejski Fundusz Społeczny
EFS+	Europejski Fundusz Społeczny Plus
FERS	Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego
FESL	Fundusze Europejskie dla Śląskiego 2021–2027
FST	Fundusz na rzecz Sprawiedliwej Transformacji
IBE-PIB	Instytut Badań Edukacyjnych – Państwowy Instytut Badawczy
ICT	<i>Information and Communication Technologies</i> (technologie informacyjno-komunikacyjne)
KFS	Krajowy Fundusz Szkoleniowy
KKZ	Kwalifikacyjny Kurs Zawodowy
KUZ	Kurs Umiejętności Zawodowych
OKE	Okręgowa Komisja Egzaminacyjna
PRT	Program Rozwoju Technologii
PSF	Podmiotowy System Finansowania
PUP	Powiatowy Urząd Pracy
RIS	Regionalne Inteligentne Specjalizacje
TDI	<i>Telephone Depth Interview</i> (telefoniczny pogłębiony wywiad indywidualny)
UE	Unia Europejska
UX	<i>User Experience</i>
WUP	Wojewódzki Urząd Pracy
ZDZ	Zakład Doskonalenia Zawodowego

Źródło: opracowanie własne

2. Metodologia badawcza

2.1. Cel i zakres analizy

Celem badania była pogłębiona analiza dostępności, struktury i jakości usług edukacyjnych w obszarze kwalifikacji i kompetencji zawodowych, obejmująca m.in. Kursy Kwalifikacyjne Zawodowe (KKZ), Kursy Umiejętności Zawodowych (KUZ), kursy kompetencji ogólnych oraz turnusy specjalistyczne, świadczone w województwie śląskim w latach 2023–2025. Zakres analizy objął identyfikację placówek prowadzących te formy kształcenia, ocenę skali uczestnictwa, ukończeń i uzyskania kwalifikacji oraz – w miarę dostępności – zebranie danych dotyczących sytuacji absolwentów na rynku pracy.

Analiza dostarczyła informacji niezbędnych do oceny stopnia dostosowania dostępnej oferty kształcenia do potrzeb rynku pracy w kontekście dynamicznych zmian wynikających z transformacji gospodarki.

2.2. Problematyka badawcza

Analiza obejmuje zestaw pytań badawczych skoncentrowanych na diagnozie podaży usług edukacyjnych w regionie, ich charakterystyce oraz efektywności. Pytania badawcze można pogrupować w następujące obszary:

Obszar I: Czynniki wpływające na dostępność szkoleń zawodowych w różnych regionach województwa

1. Wskazanie z jakich źródeł pochodzą najczęściej oferty usługi szkoleniowej w różnych regionach województwa (konkretne nazwy źródeł pochodzenia oferty);
2. Wskazanie stanowisk i zawodów /branż, w których najczęściej osoby dorosłe korzystają z usług szkoleniowych w różnych regionach województwa;
3. Wskazanie stanowisk i zawodów /branż, w których w ogóle albo sporadycznie osoby dorosłe korzystają z usług szkoleniowych w różnych regionach województwa;
4. Wskazanie konkretnych nazw szkoleń, a nie ogólnych obszarów, w których uczestniczyły osoby dorosłe;
5. Wskazanie osób dorosłych z podziałem na kategorie wiekowe, które najczęściej korzystają z usług szkoleniowych w różnych regionach województwa.

Obszar II: Ocena efektywności tych szkoleń w kontekście zdobywania nowych kwalifikacji i zatrudnienia

1. Wskazanie ile osób ukończyło szkolenie i uzyskało umiejętności /kompetencje /kwalifikacje;
2. Wskazanie ile osób podjęło zatrudnienie po ukończeniu szkolenia.

2.3. Triangulacja badawcza

Triangulacja oznacza łączenie różnych metod, źródeł danych i perspektyw w celu uzyskania możliwie pełnego i wieloaspektowego obrazu badanych zjawisk. Takie podejście pozwala zminimalizować ograniczenia charakterystyczne dla pojedynczych metod oraz zwiększyć rzetelność wniosków i rekomendacji.

W ramach niniejszej analizy zastosowana została przede wszystkim triangulacja:

- metodologiczna, oznaczająca zróżnicowanie źródeł danych, metod/technik badawczych i perspektyw badawczych, co gwarantuje zgromadzenie wszechstronnego materiału badawczego i poddanie go kompleksowej analizie i ocenie;
- kontekstowość wyjaśniania, polegająca na analizie i interpretacji wyników badań z uwzględnieniem szerszego kontekstu instytucjonalnego i społeczno-programowego.

2.4. Metodyka: zakres, techniki i dobór próby

W ramach analizy pozyskano dane w wyniku zastosowania triangulacji następujących metod i technik badawczych:

2.4.1. Analiza danych zastanych (desk research)

Opis techniki: Desk research to metoda badań społecznych, która zakłada szczegółową analizę istniejących już i dostępnych danych. W jej wyniku następuje scalanie, przetworzenie i analiza danych rozproszonych dotychczas wśród rozmaitych źródeł.

Desk research objął pozycje wskazane w bibliografii, znajdujące się w końcowej części opracowania.

2.4.2. Analiza porównawcza (benchmarking)

Opis techniki: Benchmarking jest metodą analizy porównawczej, której celem jest poszukiwanie wzorcowych sposobów postępowania, umożliwiających osiągnięcie najlepszych wyników przez uczenie się od innych i wykorzystywanie ich doświadczenia. Jest to proces, który zapewnia wykorzystanie wiedzy

i doświadczenia innych instytucji i spożytkowanie ich na stworzenie nowych pomysłów, które zapewnią lepsze funkcjonowanie danego podmiotu.

Benchmarking przebiegał zgodnie z następującymi fazami:

- Faza 1: Identyfikacja przypadków planowanych do objęcia badaniem;
- Faza 2: Zbieranie danych;
- Faza 3: Analiza porównawcza i synteza.

Przedmiot badania: programy krajowe/regionalne.

Wielkość próby: Przedmiotem benchmarkingu były trzy programy krajowe/regionalne dotyczące kształcenia osób dorosłych.

2.4.3. Wywiady indywidualne pogłębione (TDI) z przedstawicielami placówek szkoleniowych oraz uczestnikami kursów

Opis techniki: TDI polega na przeprowadzeniu z daną osobą ustrukturyzowanej rozmowy, która ma na celu uzyskanie konkretnych informacji w sposób planowy i metodyczny według określonego schematu, zwanego scenariuszem wywiadu. Wywiady mogą być przeprowadzone online lub telefonicznie. Forma przeprowadzenia wywiadu dostosowana została do woli respondenta.

Populacja badana: Przedstawiciele placówek szkoleniowych, absolwenci kursów szkoleniowych

Liczebność próby: Wykonawca zrealizował 10 wywiadów.

Dobór próby: Celowy – do badania zostały zaproszone osoby posiadające najbogatszą wiedzę w zakresie zagadnień objętych analizą.

3. Analiza wyników badania

3.1. Czynniki wpływające na dostępność szkoleń zawodowych w różnych regionach województwa

3.1.1. Oferta szkoleniowa w województwie śląskim

Na wstępie zaznaczyć należy, że polski system edukacji obejmuje kształcenie formalne na poziomie przedszkolnym, szkolnym (podstawowym i ponadpodstawowym) oraz wyższym, a także kształcenie ustawiczne dorosłych. Ramy prawne systemu określa przede wszystkim ustawa **Prawo oświatowe** z 14 grudnia 2016 r., która zastąpiła wcześniejszą ustawę o systemie oświaty. Akt ten definiuje strukturę szkolnictwa, role instytucji oświatowych oraz formy kształcenia, w tym edukację zawodową i ustawiczną. W systemie oświaty wyróżnia się szkoły ogólnokształcące (np. szkoły podstawowe, licea), szkoły zawodowe (branżowe i technika) oraz placówki kształcenia ustawicznego dla dorosłych. Ustawa określa również podstawy programowe kształcenia ogólnego i zawodowego oraz zasady potwierdzania kwalifikacji. W zakresie kształcenia zawodowego kluczowe znaczenie mają przepisy definiujące kwalifikacje w zawodach oraz organizację egzaminów zawodowych, co zapewnia ogólnokrajową spójność standardów edukacyjnych. Ponadto system edukacji uzupełniają akty wykonawcze Ministra Edukacji (np. w sprawie kształcenia w formach pozaszkolnych czy podstaw programowych), które uszczegóławiają sposób prowadzenia kursów kwalifikacyjnych i innych szkoleń. Formalne świadectwa, dyplomy i certyfikaty zdobywane w systemie oświaty są uznawane na terenie całego kraju, a ich wydawanie jest ściśle regulowane prawem oświatowym. Dzięki temu osoby dorosłe uczestniczące w edukacji ustawicznej (np. kursach kwalifikacyjnych) mają pewność, że zdobyte kwalifikacje są oficjalnie potwierdzone i porównywalne z kwalifikacjami uzyskiwanymi w trybie dziennym w szkołach dla młodzieży. System oświaty jest nadzorowany przez Ministerstwo Edukacji Narodowej oraz kuratoria oświaty, które dbają o zgodność działania szkół i placówek z przepisami prawa. W efekcie prawo oświatowe stanowi fundament, który zapewnia jednolitą organizację kształcenia w Polsce, określa prawa i obowiązki uczniów oraz słuchaczy dorosłych, a także wyznacza standardy jakości edukacji na wszystkich poziomach, od szkoły podstawowej po ustawiczne kursy zawodowe.

Integralną częścią systemu edukacji zawodowej są instytucje egzaminacyjne oraz różnorodne formy kształcenia dostosowane do potrzeb młodzieży i dorosłych.

Centralna Komisja Egzaminacyjna oraz podległe jej **Okręgowe Komisje Egzaminacyjne** odpowiadają za organizację zewnętrznych egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe. CKE przygotowuje standardy i arkusze egzaminacyjne, zaś OKE (właściwe dla danego regionu, np. OKE w Jaworznie dla woj. śląskiego) przeprowadzają egzaminy i wydają świadectwa kwalifikacyjne. Dzięki temu osoby kończące kursy zawodowe (np. kwalifikacyjne) mogą, po zdaniu

egzaminu OKE, uzyskać państwowy **certyfikat kwalifikacji zawodowej**, potwierdzający nowe uprawnienia.

Szkolnictwo branżowe obejmuje dwustopniowe szkoły zawodowe dla młodzieży (oraz niektórych dorosłych). **Branżowa szkoła I stopnia** (dawna zasadnicza szkoła zawodowa) kształci w konkretnych zawodach i trwa zwykle 3 lata. Jej absolwenci zdobywają wybrane kwalifikacje zawodowe i mogą kontynuować naukę w **branżowej szkole II stopnia**, która umożliwia uzyskanie dyplomu technika oraz przystąpienie do egzaminu maturalnego. Szkoły branżowe realizują podstawę programową kształcenia w zawodach i ściśle współpracują z systemem egzaminów zewnętrznych – uczniowie zdają egzaminy zawodowe przygotowane przez CKE/OKE, podobnie jak uczestnicy kursów dla dorosłych. **Szkoły branżowe II stopnia** oraz technika pełnią rolę pomostu dla absolwentów branżowej I stopnia, pozwalając na podniesienie wykształcenia ogólnego i zawodowego. Choć zasadniczo szkoły branżowe adresowane są do młodzieży, osoby dorosłe również mogą uczyć się w tym trybie (np. jako starsi uczniowie w trybie zaocznym).

Szkoły dla dorosłych to osobna kategoria placówek oświatowych przeznaczonych specjalnie dla pełnoletnich słuchaczy. Zaliczają się tu m.in. licea ogólnokształcące dla dorosłych, szkoły branżowe II stopnia dla dorosłych czy szkoły policealne. Umożliwiają one uzupełnienie wykształcenia ogólnego (np. zdobycie matury w liceum wieczorowym) lub uzyskanie tytułu technika bądź dyplomu w konkretnym zawodzie w trybie dostosowanym do potrzeb dorosłych (zajęcia wieczorowe, zaoczne). Szkoły dla dorosłych realizują programy nauczania zgodnie z prawem oświatowym, a ich absolwenci przystępują do takich samych egzaminów (maturalnych czy zawodowych) jak uczniowie szkół dziennych. W ten sposób dorośli, którzy przerwali edukację lub chcą się przekwalifikować, mogą w formalny sposób zdobyć średnie wykształcenie lub nowy zawód.

Obok szkół, ważną rolę odgrywają pozaszkolne formy edukacji dorosłych, określane zbiorczo jako **kształcenie ustawiczne**. Według przepisów wyróżnia się sześć rodzajów form pozaszkolnych, realizowanych głównie przez placówki kształcenia ustawicznego i centra kształcenia zawodowego. Kluczowe z nich to **kwalifikacyjne kursy zawodowe (KKZ)**, **kursy umiejętności zawodowych (KUZ)**, **kursy kompetencji ogólnych**, **branżowe szkolenia zawodowe (specjalistyczne)** oraz **inne kursy** o programach ustalanych przez organizatorów. **Kwalifikacyjny kurs zawodowy (KKZ)** to forma pozaszkolna dająca dorosłym możliwość zdobycia pełnej kwalifikacji wyodrębnionej w danym zawodzie. Program KKZ oparty jest na tej samej podstawie programowej, co kształcenie w szkołach branżowych, ale realizowany jest elastycznie (np. zaocznie). Po ukończeniu KKZ słuchacz ma prawo przystąpić do państwowego egzaminu zawodowego w zakresie danej kwalifikacji. Zdanie takiego egzaminu przed OKE skutkuje otrzymaniem certyfikatu kwalifikacji zawodowej, a po uzyskaniu wszystkich wymaganych kwalifikacji w zawodzie oraz wykształcenia średniego – wydaniem dyplomu technika. **Kurs umiejętności zawodowych (KUZ)**

koncentruje się natomiast na węższym zakresie – obejmuje część efektów kształcenia właściwych dla danej kwalifikacji lub dodatkowe umiejętności zawodowe w zawodzie. KUZ pozwala zatem zdobyć konkretną praktyczną umiejętność lub uprawnienie zawodowe bez pełnej kwalifikacji. Uczestnicy KUZ otrzymują zaświadczenie ukończenia kursu, a jeśli chcą zdobyć pełną kwalifikację, mogą kontynuować naukę na kolejnym KUZ lub KKZ. **Kursy kompetencji ogólnych** to z kolei kursy rozwijające podstawowe umiejętności potrzebne na rynku pracy (np. kursy językowe, komputerowe) – realizowane w oparciu o podstawę programową kształcenia ogólnego.

Branżowe szkolenia zawodowe (zwane też specjalistycznymi) obejmują z kolei zaawansowane kursy w wąskich dziedzinach zawodowych, ukierunkowane na specyficzną wiedzę lub umiejętności w danej branży. Na przykład mogą to być kursy doskonalące dla spawaczy określoną metodą, kursy z nowych technologii w górnictwie lub specjalistyczne szkolenia medyczne – program takiego szkolenia jest tworzony przez placówkę w oparciu o potrzeby rynku. Wreszcie, przepisy przewidują kategorię „**inne kursy**”, które mogą być prowadzone na podstawie programów nieobjętych podstawą programową MEN – czyli kursy szyte na miarę, opracowane przez daną instytucję (np. przez centrum kształcenia ustawicznego czy branżowe centrum umiejętności). Taka elastyczna formuła pozwala placówkom reagować na pojawiające się potrzeby szkoleniowe, oferując np. kursy certyfikowane przez instytucje branżowe lub międzynarodowe, nawet jeśli nie są one częścią standardowej klasyfikacji szkolnictwa.

Wszystkie powyższe formy kształcenia ustawicznego mogą być prowadzone przez **publiczne i niepubliczne placówki systemu oświaty** posiadające odpowiednie uprawnienia. Należą do nich m.in. **Centra Kształcenia Ustawicznego (CKU)**, **Centra Kształcenia Zawodowego (CKZ)**, a także szkoły zawodowe dla młodzieży, o ile prowadzą kursy dla dorosłych. Przykładowo, publiczne CKU często organizują KKZ, kursy komputerowe czy językowe dla dorosłych, natomiast CKZ (dawniej Ośrodki Doksztalcania i Doskonalenia Zawodowego) prowadzą praktyczne kursy i turnusy doksztalcające (np. teoretyczne doksztalcanie pracowników młodocianych). **Zakłady Doskonalenia Zawodowego (ZDZ)** i inne niepubliczne ośrodki szkoleniowe również pełnią ważną funkcję – jako placówki oświatowe mogą prowadzić kursy kwalifikacyjne i inne formy na zlecenie urzędów pracy bądź komercyjnie.

W ten sposób system kształcenia dorosłych w Polsce tworzy rozbudowaną sieć instytucji i form edukacyjnych, które wzajemnie się uzupełniają. Szkoły branżowe i placówki ustawiczne oferują ścieżki formalne (kończące się egzaminami i certyfikatami uznawanymi państwowo), a równolegle funkcjonuje rynek komercyjnych szkoleń i kursów doszkalających, dających uprawnienia cenione przez pracodawców.

Przechodząc ściśle na grunt regionalny, zaznaczyć należy, że województwo śląskie podzielone jest na **cztery subregiony**: północny, centralny, zachodni, południowy. Podział ten został wprowadzony w celu usprawnienia prowadzenia polityki regionalnej oraz bardziej zrównoważonego wykorzystania środków publicznych – w tym funduszy europejskich – poprzez dostosowanie interwencji do specyfiki poszczególnych części regionu. Subregiony stanowią również jednostki odniesienia dla planowania i monitorowania alokacji środków w ramach programów regionalnych, a ich zróżnicowanie demograficzne i gospodarcze wpływa na kierunki wsparcia oraz intensywność interwencji:

- Subregion centralny (z Katowicami jako głównym ośrodkiem) jest najliczniej zamieszkały i najbardziej uprzemysłowiony, z dominującym sektorem usług i znaczącym potencjałem innowacyjnym;
- Subregion północny charakteryzuje się bardziej rozproszoną strukturą osadniczą, większym udziałem obszarów wiejskich i rosnącą rolą sektora MŚP;
- Subregion zachodni ma tradycje przemysłowe (m.in. górnictwo i energetyka), ale w ostatnich latach rozwija się tam także sektor nowoczesnych usług;
- Subregion południowy obejmuje z kolei tereny o dużych walorach przyrodniczych i turystycznych, z rosnącym znaczeniem gospodarki opartej na usługach, turystyce i małych przedsiębiorstwach.

Taki podział pozwala na lepsze dopasowanie działań rozwojowych do lokalnych potrzeb, a także umożliwia monitorowanie poziomu zrównoważenia rozwoju w skali województwa. W województwie śląskim dostępność szkoleń i kursów zawodowych dla osób dorosłych jest stosunkowo duża, choć zróżnicowana przestrzennie i zależna od formy finansowania.

Ważnym źródłem finansowania ofert szkoleniowych dla osób dorosłych są Fundusze Europejskie, w szczególności środki Europejskiego Funduszu Społecznego Plus (EFS+). **Jednym z kluczowych instrumentów wsparcia w tym obszarze jest Działanie 6.06 „Kształcenie osób dorosłych – EFS+”**, realizowane przez Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach.

W ramach tego działania możliwa jest realizacja przedsięwzięć ukierunkowanych na kompleksowe wsparcie osób dorosłych, które z własnej inicjatywy planują podnieść swoje umiejętności lub nabyć nowe kwalifikacje. Celem jest rozwój kompetencji zawodowych, cyfrowych, niezbędnych do pracy w sektorze zielonej gospodarki, a także kwalifikacji funkcjonujących w Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji, w tym ich weryfikacja (walidacja i certyfikacja).

Dzięki wsparciu z Działania 6.6 operatorzy mogą finansować udział uczestników w szkoleniach dostępnych w Bazie Usług Rozwojowych (BUR), która stanowi faktyczne źródło ofert szkoleniowych i jest elementem systemu Podmiotowego

Systemu Finansowania (PSF). WUP, jako instytucja odpowiedzialna za wdrażanie PSF w regionie, odgrywa kluczową rolę w organizacji i koordynacji tego mechanizmu, umożliwiając osobom dorosłym wybór i dofinansowanie odpowiednich usług rozwojowych dostępnych w BUR.

Celem tego działania jest wspieranie uczenia się przez całe życie poprzez zapewnienie elastycznych możliwości podnoszenia i zmiany kwalifikacji dla wszystkich, ze szczególnym uwzględnieniem umiejętności w zakresie przedsiębiorczości i kompetencji cyfrowych. Działanie ma również na celu lepsze prognozowanie zmian i zapotrzebowania na nowe umiejętności zgodnie z potrzebami rynku pracy, ułatwianie zmiany ścieżki kariery oraz wspieranie mobilności zawodowej¹.

Uczestnikami projektów w ramach działania z zakresu kształcenia osób dorosłych mogą być wyłącznie osoby dorosłe zamieszkujące i/lub pracujące w województwie śląskim, z własnej inicjatywy planujące podnieść swoje umiejętności i kompetencje lub zdobyć nowe kwalifikacje, umożliwiające rozwój w kierunku umiejętności zawodowych, cyfrowych, niezbędnych do podjęcia pracy w sektorze zielonej gospodarki, podstawowych i przekrojowych oraz kwalifikacji funkcjonujących w Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji. Osoby te mogą ubiegać się o dofinansowanie szkoleń i/lub studiów podyplomowych a także skorzystać z analizy potrzeb rozwojowych przeprowadzonej przez doradcę zawodowego².

W ramach działania FESL.06.06 osoby zainteresowane udziałem w szkoleniach mogły składać zgłoszenia do operatorów, aby uzyskać dofinansowanie na wybrane usługi rozwojowe. Największa liczba operatorów (11) obsługuje **subregion centralny**, gdzie centralnym miastem są Katowice – stolica województwa. Subregion ten jest najbardziej zurbanizowaną i zaludnioną częścią regionu, obejmującą największe miasta konurbacji górnośląskiej, takie jak Katowice, Gliwice, Sosnowiec, Tychy czy Chorzów. Znaczący udział tego subregionu w liczbie operatorów wynika z największej liczby mieszkańców oraz najwyższej alokacji środków przeznaczonych na wsparcie w ramach EFS+, co pozwala na objęcie pomocą szerokiej grupy odbiorców. W przeliczeniu na jednego mieszkańca poziom dostępnych środków jest jednak zbliżony do średniej wojewódzkiej, co odzwierciedla dążenie do zrównoważonego rozkładu interwencji pomiędzy subregionami.

- 1) Liga Obrony Kraju - LOK-alny rozwój kompetencji. Program usług rozwojowych w subregionie centralnym Śląska – dofinansowanie szkoleń i studiów podyplomowych;

¹ <https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/strony/o-funduszach/dokumenty/szczegolowy-opis-priorytetow-programu-fundusze-europejskie-dla-slaskiego-2021-2027/>

² <https://funduszeue.slaskie.pl/6.6.-ksztalcenie-osob-doroslych-efs->

- 2) Fundusz Górnośląski SA - Rozwój kompetencji poprzez usługi rozwojowe – dofinansowanie szkoleń i studiów podyplomowych;
- 3) Akademia Śląska - Nowe perspektywy rozwojowe mieszkańców subregionu centralnego województwa śląskiego – dofinansowanie szkoleń i studiów podyplomowych;
- 4) Centrum Szkoleń i Innowacji Sp. z o.o. - Otwarta Akademia Kwalifikacji – dofinansowanie szkoleń i studiów podyplomowych;
- 5) Agencja Rozwoju Lokalnego S. A. - Kadry przyszłości – dofinansowanie szkoleń i studiów podyplomowych;
- 6) SMG/KRC Poland Human Resources - Region południowy Sp. z o.o. Akademia nowych umiejętności – dofinansowanie szkoleń i studiów podyplomowych;
- 7) HRP GRANTS Sp. z o.o. - Przepis na Rozwój – dofinansowanie szkoleń i studiów podyplomowych;
- 8) LG Project Łukasz Dobiczek - Doskonalenie umiejętności -Twoja droga do sukcesu! – dofinansowanie wyłącznie szkoleń;
- 9) Centrum Szkoleniowo-Doradcze Dr Kurnicki sp.k. - Ścieżki sukcesu: program rozwoju umiejętności i kwalifikacji – dofinansowanie szkoleń i studiów podyplomowych;
- 10) Górnośląski Akcelerator Przedsiębiorczości Rynkowej Sp. z o.o. - Szkolenia na sukces! – dofinansowanie wyłącznie szkoleń;
- 11) Piotr Matysiak EL-TRANS - Rozwój kompetencji = wzrost potencjału – dofinansowanie szkoleń i studiów podyplomowych.

Subregion zachodni, w którym centralnym miastem jest Rybnik obsługiwany jest przez 4 operatorów. Obszar ten charakteryzuje się silnymi tradycjami przemysłowymi, zwłaszcza w zakresie górnictwa i energetyki, przy jednoczesnym stopniowym rozwoju nowoczesnych usług, przemysłów kreatywnych oraz zielonych technologii. W ostatnich latach subregion zachodni przechodzi proces restrukturyzacji gospodarczej, a wsparcie ze środków EFS+ odgrywa istotną rolę w podnoszeniu kwalifikacji mieszkańców i dywersyfikacji lokalnego rynku pracy.

- 1) Regionalna Izba Przemysłowo-Handlowa w Gliwicach - Ucz się i zwyciężaj! – dofinansowanie szkoleń i studiów podyplomowych;
- 2) Stowarzyszenie lokalna grupa działania "wspólny rozwój" - Kwalifikacje - bez barier – dofinansowanie wyłącznie szkoleń;
- 3) HRP Grants Sp. z o.o. - Przepis na Rozwój – dofinansowanie wyłącznie szkoleń;
- 4) Stowarzyszenie EBI - Subregionalne Centrum Kompetencji – dofinansowanie wyłącznie szkoleń.

Subregion południowy z centralnym miastem – Bielsko-Białą obsługiwany jest przez 3 operatorów. Charakteryzuje się on znacznym udziałem obszarów górskich

i podgórskich, rozwiniętą bazą turystyczną oraz rosnącym znaczeniem sektora usług i małych przedsiębiorstw.

- 1) Akademia Śląska - Wsparcie usług rozwojowych dla mieszkańców subregionu południowego województwa śląskiego – dofinansowanie wyłącznie szkoleń;
- 2) Stowarzyszenie "Bielskie Centrum Przedsiębiorczości" - Umiejętności - Kompetencje - Kwalifikacje – dofinansowanie szkoleń i studiów podyplomowych;
- 3) Stowarzyszenie Wspierania Inicjatyw Gospodarczych "Delta Partner" - Południowe Centrum Kwalifikacji – dofinansowanie szkoleń i studiów podyplomowych.

Subregion północny, w którym centralnym miastem jest Częstochowa także jest obsługiwany przez 3 operatorów. Subregion ten charakteryzuje się bardziej rozproszoną strukturą osadniczą oraz większym udziałem obszarów wiejskich w porównaniu z częścią centralną województwa. Gospodarka regionu opiera się głównie na małych i średnich przedsiębiorstwach oraz przemyśle przetwórczym, a w ostatnich latach zauważalny jest rozwój branż usługowych i inicjatyw wspierających podnoszenie kwalifikacji mieszkańców, w tym osób z mniejszych ośrodków miejskich i terenów wiejskich.

- 1) Związek Gmin i Powiatów Subregionu Północnego Województwa Śląskiego - Usługi rozwojowe w subregionie północnym woj. śląskiego – dofinansowanie szkoleń i studiów podyplomowych;
- 2) Agencja Rozwoju Regionalnego w Częstochowie S.A. - Rozwój kompetencji i kwalifikacji osób dorosłych z subregionu północnego woj. śląskiego – dofinansowanie szkoleń i studiów podyplomowych;
- 3) HRP Grants Sp. z o.o. Przepis na Rozwój – wsparcie osób dorosłych z Subregionu Północnego - dofinansowanie wyłącznie szkoleń.

Ważnym instrumentem wspierającym rozwój kompetencji osób dorosłych w województwie śląskim są również projekty realizowane w ramach **Działania 10.17 „Kształcenie osób dorosłych – FST”**. Działanie to, podobnie jak 6.6, nie stanowi bezpośredniego źródła ofert szkoleniowych, lecz umożliwia operatorom finansowanie usług rozwojowych dostępnych w Bazie Usług Rozwojowych (BUR), funkcjonującej w ramach Podmiotowego Systemu Finansowania (PSF). Działanie to jest zbliżone w założeniach do 6.6, ale finansowane jest z Funduszu na rzecz Sprawiedliwej Transformacji. Fundusz ten kieruje środki do regionów przechodzących transformację gospodarczą, w szczególności odchodzących od przemysłu węglowego. W woj. śląskim działanie 10.17 skupia się na wsparciu mieszkańców subregionów górniczych, aby mogli zdobyć kwalifikacje potrzebne w nowych, przyszłościowych branżach. Uczestnikami są także osoby dorosłe z własnej inicjatywy zainteresowane szkoleniem, przy czym szczególnie preferowane są osoby

w trudniejszej sytuacji (np. pracujące dotąd w górnictwie lub branżach okołogórnictwowych, osoby o niskich kwalifikacjach, bezrobotni, osoby 50+, osoby z niepełnosprawnościami).

W ramach Działania 10.17 możliwa jest więc realizacja działań obejmujących kompleksowe wsparcie osób dorosłych, które z własnej inicjatywy planują podnieść swoje umiejętności lub nabyć nowe kwalifikacje. Celem interwencji jest rozwój kompetencji zawodowych, cyfrowych, niezbędnych do pracy w sektorze zielonej gospodarki, a także kwalifikacji istotnych z punktu widzenia regionalnych i lokalnych specjalizacji (RIS, PRT) oraz funkcjonujących w Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji. Integralnym elementem wsparcia w ramach tego działania jest doradztwo edukacyjno-zawodowe, które poprzedza realizację usługi rozwojowej. Jego rolą jest dopasowanie oferty szkoleniowej do indywidualnych potrzeb uczestników oraz do wymagań zmieniającego się rynku pracy, co zwiększa efektywność podejmowanych działań i trafność wyboru usług z BUR.

Również i w tym działaniu w ramach każdego z subregionów działa szereg operatorów:

I. Subregion centralny:

- 1) Liga Obrony Kraju projekt: LOK-uj w swoją przyszłość! Program usług rozwojowych w subregionie centralnym województwa śląskiego;
- 2) LG Project Łukasz Dobiczek projekt: Zielona przyszłość dla Śląska;
- 3) HRP Grants sp. z o. o. projekt: Przepis na Rozwój – kompetencje i kwalifikacje dla sprawiedliwej transformacji Subregionu Centralnego;
- 4) Oświata i Biznes Sp. z o.o. projekt: Podniesienie kompetencji mieszkańców województwa śląskiego;
- 5) Liga Obrony Kraju projekt: LOK -uj w swoją przyszłość! Edycja II;
- 6) Akademia Śląska projekt: Graj po zielone z Akademią Śląska;
- 7) Fundusz Górnośląski SA projekt: Rozwój zielonych kompetencji poprzez usługi rozwojowe;
- 8) Agencja Rozwoju Regionalnego w Częstochowie S.A. projekt: Zielony Śląsk – szkolenia i studia podyplomowe w subregionie centralnym;
- 9) Śląski Inkubator Przedsiębiorczości Sp. z o.o. projekt: Usługi rozwojowe - dotacje na szkolenia i studia podyplomowe;
- 10) Park Naukowo-Technologiczny "Technopark Gliwice" Sp. z o.o. projekt: Zielony jest modny!;
- 11) Grupa Doradcza Projekt Sp. z o.o. projekt: Zielone umiejętności dla zielonej transformacji województwa śląskiego;
- 12) SMG/KRC Poland Human Resources Region Południowy Sp. z o.o. projekt: Subregion centralny inwestuje w zielone umiejętności;

- 13) Górnośląski Akcelerator Przedsiębiorczości Rynkowej Sp. z o.o. projekt:
Wsparcie osób dorosłych z subregionu centralnego województwa
śląskiego w zakresie nabywania zielonych kompetencji/kwalifikacji;
- 14) Wektor Consulting Sp. z o.o. projekt: Śląski Okręg Szkoleniowy –
subregion centralny;
- 15) Krajowe Centrum Pracy Sp. z o.o. projekt: Śląska Oferta Rozwoju
Kwalifikacji i Kompetencji – subregion centralny;
- 16) Centrum Szkoleniowo-Doradcze Dr Kurnicki sp.k. projekt: Zielone Śląskie.

II. Subregion południowy

- 1) Wektor Consulting Sp. z o.o. projekt: Śląski Okręg Szkoleniowy;
- 2) HRP Grants Sp. z o.o. projekt: Przepis na Rozwój - kompetencje
i kwalifikacje dla sprawiedliwej transformacji Subregionu Południowego;
- 3) Krajowe Centrum Pracy SP. Sp. z o.o. projekt: Śląska Oferta Rozwoju
Kwalifikacji i Kompetencji - subregion południowy;
- 4) Stowarzyszenie „Bielskie Centrum Przedsiębiorczości” projekt: Zielone -
Umiejętności - Kompetencje - Kwalifikacje - wsparcie rozwojowe osób
dorosłych subregionu południowego w procesie transformacji;
- 5) Stowarzyszenie Lokalna Grupa Działania „Wspólny Rozwój” projekt:
Zielone Kompetencje - Subregion Zachodni.

III. Subregion zachodni

- 1) Agencja Rozwoju Regionalnego w Częstochowie S.A. projekt: Zielone
kompetencje dla podregionu rybnickiego;
- 2) Związek Gmin i Powiatów Subregionu Zachodniego Województwa
Śląskiego z Siedzibą w Rybniku projekt: Usługi rozwojowe - dotacje na
szkolenia i studia podyplomowe - zielone kompetencje;
- 3) Wektor Consulting Sp. z o.o. projekt: Śląski Okręg Szkoleniowy subregion
zachodni;
- 4) Górnośląski Akcelerator Przedsiębiorczości Rynkowej Sp. z o.o. projekt:
Zielona inicjatywa wpierająca osoby dorosłe w zakresie nabywania
kompetencji/kwalifikacji na obszarze subregionu zachodniego
województwa śląskiego;
- 5) Krajowe Centrum Pracy Sp. z o.o. projekt: Śląska Oferta Rozwoju
Kwalifikacji i Kompetencji - subregion zachodni;
- 6) Stowarzyszenie Lokalna Grupa Działania „Wspólny Rozwój” projekt:
Zielone Kompetencje.

Pozostając przy wsparciu unijnym wspomnieć należy również o **działaniu 5.15 FESL** („Usługi rozwojowe dla przedsiębiorców – PSF”). Działanie to nawiązuje do wcześniejszych doświadczeń Podmiotowego Systemu Finansowania i oferuje **dofinansowanie szkoleń, doradztwa i innych usług rozwojowych dla mikro, małych i średnich przedsiębiorstw** z regionu. Uczestnikami projektów w ramach

5.15 mogą być MŚP z województwa śląskiego oraz ich pracownicy, bez względu na branżę. Celem interwencji jest umożliwienie firmom podnoszenia kompetencji kadr i dostosowania się do zmian rynkowych. W praktyce Działanie 5.15 działa na zasadzie konkursu dla operatorów – Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach wybiera w drodze konkursów instytucje (np. fundacje, agencje rozwoju, instytucje otoczenia biznesu), które wdrażają projekty szkoleniowe. Następnie przedsiębiorcy zgłaszają się do wybranego operatora projektu i podpisują umowę na dofinansowanie usług rozwojowych dla siebie lub swoich pracowników.

Zakres wsparcia w działaniu 5.15 obejmuje bardzo różnorodne formy, określane łącznie mianem **usług rozwojowych**. Są to szkolenia, kursy zawodowe, doradztwo specjalistyczne, a także formalna walidacja i certyfikacja kompetencji oraz studia podyplomowe. Ważnym wymogiem jest, by usługi te były wybierane z Bazy Usług Rozwojowych – ogólnopolskiej platformy zawierającej zweryfikowane oferty edukacyjne (do zagadnienia szerzej odniesiono się w dalszym fragmencie opracowania). Przedsiębiorca (lub pracownik) może więc wyszukać w BUR interesujące go szkolenie, a następnie poprzez operatora uzyskać dofinansowanie na jego realizację. Poziom dofinansowania w działaniu 5.15 wynosi maksymalnie 50% kosztów wybranej usługi. Oznacza to, że połowę ceny szkolenia pokrywa dotacja unijna, zaś pozostałą część przedsiębiorca (jako wkład własny).

W praktyce projekty mogą przewidywać różnicowanie intensywności wsparcia – np. mikroprzedsiębiorstwa lub firmy dotknięte skutkami kryzysu mogą otrzymać nieco wyższy procent dofinansowania – jednak maksymalny pułap to wspomniane 50%. Przedsiębiorcy muszą więc partycypować finansowo, co ma zachęcać do przemyślanego wyboru naprawdę potrzebnych szkoleń.

Procedura udziału w projektach 5.15 jest prosta i odbywa się na bieżąco w trybie naborów prowadzonych przez operatorów. W ustalonych odstępach czasu otwierane są tury rekrutacji – przedsiębiorca zainteresowany dofinansowaniem sprawdza harmonogram naborów (publikowany na stronie internetowej) i składa zgłoszenie do wybranej instytucji operatorskiej. Po zgłoszeniu, operator pomaga firmie w dopełnieniu formalności, ocenia potrzeby szkoleniowe (czasem oferuje konsultację doradczą, by upewnić się, że wybrane szkolenie rzeczywiście odpowiada potrzebom przedsiębiorstwa) i podpisuje umowę o dofinansowanie. Następnie przedsiębiorca wraz z pracownikami realizuje wybrane szkolenia.

Działanie 5.15 kładzie nacisk na jakość i adekwatność wybieranych usług. Regulaminy wykluczają finansowanie szkoleń obowiązkowych wynikających z przepisów (np. BHP, które firma i tak musi zapewnić). Preferowane są natomiast usługi prowadzące do uzyskania rozpoznawalnych kwalifikacji lub kluczowych kompetencji – w szczególności kwalifikacji wpisanych do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (posiadających oficjalny kod), umiejętności potrzebnych w sektorze zielonej gospodarki oraz kompetencji cyfrowych i innych uznanych za istotne dla rozwoju regionu (zgodnie z Regionalną Strategią Innowacji i Programem Rozwoju

Technologii). Taka polityka ma zapewnić, że środki trafiają na szkolenia o najwyższej wartości dodanej, które poprawią konkurencyjność śląskich firm w kontekście transformacji gospodarczej. Realizacja działania 5.15 rozpoczęła się stosunkowo niedawno (pierwsze nabory ruszyły w połowie 2024 r.), ale już cieszy się dużym zainteresowaniem przedsiębiorców.

Oprócz wymienionych, FESL zawiera także **inne inicjatywy** powiązane z rozwojem kompetencji dorosłych. Wskazać bowiem należy, że **działanie 6.7** „Upskilling Pathways – ścieżki poprawy umiejętności: nowe możliwości dla dorosłych” przewiduje lokalne inicjatywy podnoszenia podstawowych umiejętności osób dorosłych (np. poprzez Lokalne Ośrodki Wiedzy i Edukacji – LOWE). Z kolei **Działanie 6.9** wspiera edukację dorosłych na poziomie lokalnym przez rozwój takich ośrodków. Ponadto, w priorytetach społecznych FESL znajdują się projekty aktywizacji zawodowej, gdzie komponent szkoleniowy jest istotnym elementem (np. szkolenia w projektach integracji społeczno-zawodowej osób wykluczonych). Niemniej główne osie to właśnie 5.15 (dla przedsiębiorców) oraz 6.6 i 10.17 (dla indywidualnych osób), które stanowią trzon oferty szkoleniowej w ramach Funduszy Europejskich dla Śląskiego.

Uzupełniając powyższą analizę zaznaczyć należy, że **źródłem informacji o formach szkolenia i podnoszenia kwalifikacji jest Baza Usług Rozwojowych**, w której zamieszczone są konkretne oferty skierowane do osób dorosłych. Źródłem informacji o formach szkolenia i podnoszenia kwalifikacji w województwie śląskim jest Baza Usług Rozwojowych (BUR) – ogólnopolski system gromadzący i udostępniający informacje o usługach rozwojowych skierowanych do osób dorosłych. BUR stanowi narzędzie umożliwiające wyszukiwanie i porównywanie ofert takich jak szkolenia, kursy zawodowe, doradztwo, coaching, mentoring czy studia podyplomowe, oferowanych przez zarejestrowanych dostawców usług rozwojowych.

Baza jest ściśle powiązana z Podmiotowym Systemem Finansowania (PSF), w ramach którego uczestnicy mogą uzyskać dofinansowanie wybranych usług, jednak zawiera również oferty komercyjne, dostępne dla wszystkich zainteresowanych osób i podmiotów. Obecnie w BUR zgłoszonych jest dla województwa śląskiego 3 345 usług rozwojowych, w tym usług szkoleniowych, kursów o charakterze zawodowym oraz studiów podyplomowych. Dzięki temu stanowi ona jedno z najważniejszych narzędzi wspierających rozwój kompetencji mieszkańców regionu, ułatwiając dostęp do zróżnicowanej i aktualnej oferty edukacyjnej³.

Ważnym źródłem dofinansowywania szkoleń jest **Krajowy Fundusz Szkoleniowy** - wydzielona część Funduszu Pracy, przeznaczona na dofinansowanie kształcenia

³ Wyszukiwarka usług - Baza Usług Rozwojowych – PARP, [Wyszukiwarka usług - Baza Usług Rozwojowych - PARP](#)

ustawicznego pracowników i pracodawców, podejmowanego z inicjatywy lub za zgodą pracodawcy. Celem funkcjonowania KFS jest utrzymanie zatrudnienia oraz rozwój kompetencji zawodowych pracowników, poprzez umożliwienie im zdobywania, uzupełniania lub zmiany kwalifikacji zgodnie z potrzebami rynku pracy.

Środki KFS mogą być przeznaczane na finansowanie m.in. szkoleń, kursów zawodowych, studiów podyplomowych, egzaminów umożliwiających uzyskanie kwalifikacji, a także usług doradczych wspierających rozwój zawodowy pracowników. Dofinansowanie obejmuje zarówno koszty kształcenia ustawicznego pracowników, jak i pracodawców, którzy podnoszą swoje kwalifikacje w zakresie zarządzania, technologii czy nowych rozwiązań organizacyjnych.

Wsparcie w ramach KFS udzielane jest na zasadach pomocy de minimis, a o przyznaniu środków decydują Powiatowe Urzędy Pracy, które ogłaszają nabory wniosków i dokonują oceny zgodnie z krajowymi i regionalnymi priorytetami wydatkowania środków. KFS stanowi tym samym kluczowy instrument wsparcia kształcenia ustawicznego w Polsce, umożliwiający przedsiębiorcom i ich pracownikom dostosowanie kompetencji do dynamicznie zmieniających się potrzeb rynku pracy oraz procesów transformacji gospodarczej, w tym cyfrowej i ekologicznej.

Kolejnym źródłem podnoszenia kwalifikacji osób dorosłych są wspomniane już wcześniej **kwalifikacyjne kursy zawodowe (KKZ)** organizowane przez **Zakłady Doskonalenia Zawodowego (ZDZ)**. Ukończenie KKZ umożliwia przystąpienie do egzaminu zawodowego przeprowadzanego przez okręgowe komisje egzaminacyjne i uzyskanie – po zdaniu egzaminu – certyfikatu kwalifikacji zawodowej. W województwie śląskim KKZ są organizowane przez następujące ZDZ:

- Zespół Szkół im. gen. Stanisława Sosabowskiego w Bielsku-Białej;
- Zespół Szkół im. Mikołaja Kopernika w Sosnowcu;
- Centrum Kształcenia Zawodowego w Bielsku-Białej;
- Centrum Kształcenia Zawodowego w Chorzowie;
- Centrum Kształcenia Zawodowego w Częstochowie;
- Centrum Kształcenia Zawodowego w Katowicach;
- Ośrodek Kształcenia Zawodowego w Pyskowicach;
- Ośrodek Kształcenia Zawodowego w Rybniku;
- Centrum Kształcenia Zawodowego w Sosnowcu;
- Centrum Kształcenia Zawodowego w Tychach;
- Ośrodek Kształcenia Zawodowego w Żarkach;
- Centrum Kształcenia Zawodowego w Żywcu.

Kształcenie w ZDZ na terenie województwa śląskiego odbywa się w następujących obszarach:

- Administracyjno-usługowy (np. magazynier-logistyk, technik logistyk, sprzedawca, technik handlowiec);
- Budowlany (np. technolog robót wykończeniowych, operator koparek/ladowarek, monter rusztowań, brukarz, murarz, tynkarz, cieśla, zbrojarz, monter instalacji wod.-kan.);
- Elektryczno-elektroniczny (np. Instalator systemów fotowoltaicznych, Prace pod napięciem dla elektromonterów);
- Mechaniczny i górniczo-hutniczy (np. spawacz, operator obrabiarek CNC, tokarz, konserwator dźwigów osobowych, operator wózków widłowych, operator żurawi samojezdnych);
- Medyczno-społeczny (np. rejestratorka medyczna, opiekunka w żłobku/klubie dziecięcym, opiekun medyczny osób starszych, animator czasu wolnego, kwalifikowana pierwsza pomoc);
- Rolniczo-leśny z ochroną środowiska (np. drwal – operator pilarki, rzeźnik-wędliniarz, florystyka);
- Turystyczno-gastronomiczny (np. kucharz, kelner, barman).

W każdym z obszarów możliwe jest kształcenie w wielu specjalistycznych zawodach.

Inne placówki organizujące KKZ to Centrum Kształcenia Ustawicznego (CKU), szkoły branżowe, szkoły policealne, czy centra edukacji. CKU oferują kursy dla dorosłych umożliwiające uzyskanie lub uzupełnienie kwalifikacji zawodowych w elastycznej formie dostosowanej do potrzeb rynku pracy. Szkoły branżowe (I i II stopnia) prowadzą natomiast KKZ głównie dla osób dorosłych chcących zdobyć zawód bez konieczności podejmowania nauki w pełnym cyklu szkolnym. Szkoły policealne z kolei kierują ofertę do absolwentów szkół średnich, koncentrując się na kształceniu w zawodach technicznych i usługowych, często powiązanych z lokalnym rynkiem pracy. Centra edukacji (np. centra edukacji zawodowej, centra szkoleniowe) organizują natomiast kursy w oparciu o współpracę z przedsiębiorstwami i instytucjami rynku pracy, co pozwala im szybciej reagować na zapotrzebowanie w określonych branżach.

Na potrzeby niniejszej analizy przeprowadzone zostały również **wywiady pogłębione** z przedstawicielami placówek szkoleniowych. Jak wynika z przeprowadzonych badań, według respondentów zainteresowanie udziałem w kursach dla dorosłych ulegało w ostatnich latach pewnym wahaniom. Ogólny trend wskazuje na **wzrost świadomości potrzeby doksztalcenia** – coraz więcej osób dorosłych poszukuje możliwości zdobycia nowych kwalifikacji lub przekwalifikowania, co przekłada się na stopniowy wzrost popytu na szkolenia. Niemniej, w poszczególnych latach odczuwalne były wpływy czynników zewnętrznych. Okres pandemii COVID-19 przyniósł przejściowy spadek liczby kursantów na szkoleniach stacjonarnych (z uwagi na ograniczenia sanitarne i obawy zdrowotne), ale jednocześnie przyspieszył rozwój zdalnych form nauczania. Po zniesieniu obostrzeń

placówki odnotowały ponowny napływ chętnych – zarówno tych, którzy odłożyli udział w kursach, jak i nowych uczestników zmotywowanych zmianami na rynku pracy. Wpływ na zainteresowanie ma również **sytuacja gospodarcza i lokalny rynek pracy** - w okresach niższego bezrobocia nieco trudniej było zrekrutować uczestników (zwłaszcza na dłuższe kursy), natomiast w obliczu zwolnień grupowych czy transformacji gospodarczej regionu (np. stopniowego wygaszania kopalń) więcej osób szukało szkoleń umożliwiających zmianę zawodu. Respondenci podkreślali również, że dostępność dofinansowania (ze środków publicznych, UE) istotnie wpływa na popyt – gdy uruchamiane są programy oferujące bezpłatne kursy, zgłasza się wyraźnie więcej chętnych. Ogólnie w ciągu ostatnich 2–3 lat zainteresowanie kursami wzrosło, zwłaszcza w dziedzinach gwarantujących szybkie zdobycie poszukiwanych na rynku kwalifikacji, jak np. w zawodach technicznych i usługowych – operator maszyn CNC, elektryk, spawacz, technik usług kosmetycznych, opiekun osób starszych czy księgowy.

Jak podkreślali ponadto uczestnicy wywiadów, **większość z nich utrzymuje wysoką aktywność szkoleniową** – w latach 2023–2025 organizowały one porównywalną lub nawet większą liczbę kursów niż we wcześniejszym okresie. Część instytucji wskazała, że rok 2023 był dla nich okresem intensywnym ze względu na start nowej perspektywy finansowej Funduszy Europejskich, co umożliwiło uruchomienie dodatkowych szkoleń dla dorosłych w regionie. Dominującą formą kształcenia pozostawały kwalifikacyjne kursy zawodowe (KKZ), szczególnie tam, gdzie celem uczestników było uzyskanie formalnego świadectwa kwalifikacji. Kursy KKZ – często trwające kilkanaście miesięcy i kończące się egzaminem państwowym – były fundamentem oferty wielu ośrodków. Jednocześnie równolegle prowadzono krótsze kursy doskonalące (KUZ) adresowane do osób potrzebujących konkretnych umiejętności praktycznych w węższym zakresie. W niektórych placówkach znaczną część oferty stanowiły również szkolenia podnoszące kompetencje ogólne, na przykład kursy komputerowe dla seniorów czy językowe dla osób pracujących. Turnusy doszkalać młodych organizowano głównie w tych jednostkach, które współpracują ze szkołami branżowymi – były to jednak kursy o mniejszej skali, specyficzne dla uczniów-pracowników i realizowane zgodnie z przepisami prawa oświatowego. Ogólny obraz lat 2023–2025 w województwie śląskim to **stabilna lub rosnąca liczba szkoleń oferowanych dorosłym**, z przewagą kursów zawodowych dających kwalifikacje, ale także z bogatym uzupełnieniem w postaci szkoleń kompetencyjnych i specjalistycznych.

Respondenci zgodnie ocenili ponadto, że **oferta szkoleń zawodowych w województwie śląskim jest bogata i w dużej mierze odpowiada na zapotrzebowanie samych mieszkańców**. Wskazywano przy tym, że sytuacja znacznie poprawiła się na przestrzeni ostatnich kilkunastu lat dzięki środkom pochodzącym głównie z Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS) oraz Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego (EFRR), wspierających rozwój

kompetencji i infrastrukturę edukacyjną. Obecnie w regionie działa wielu operatorów i projektów szkoleniowych współfinansowanych z tych funduszy. Zwrócić należy jednak uwagę, że ich rozmieszczenie nie jest jednak przypadkowe – większa ich liczba koncentruje się w subregionach o wyższej liczbie ludności i większej alokacji środków, co w praktyce przekłada się na większą aktywność instytucji w centralnej części województwa, ale oczywiście nie oznacza braku ofert w pozostałych obszarach (poszczególni operatorzy wskazani zostali we wcześniejszej części opracowania). Osoby dorosłe, które chcą się szkolić, mają do wyboru różne ścieżki i instytucje, a w większych miastach niemal przez cały rok ruszają jakieś kursy.

Mimo to rozmówcy dostrzegają pewne **luki i niedostatki systemu**. Po pierwsze, nierównomierność terytorialna - **poza dużymi ośrodkami miejskimi dostęp do szkoleń bywa zdaniem badanych ograniczony**. W mniejszych miejscowościach i na peryferiach oferta jest skromniejsza, a mieszkańcy muszą dojeżdżać do miasta wojewódzkiego lub powiatowego, by wziąć udział w kursie. Po drugie, **niektóre branże są słabiej reprezentowane** – szczególnie nowe, niszowe specjalizacje lub bardzo zaawansowane technologicznie dziedziny. Placówki często prowadzą szkolenia w tych obszarach, na które jest finansowanie lub które cieszą się masowym zainteresowaniem. W efekcie bardziej unikatowe potrzeby szkoleniowe (np. w wąskich dziedzinach rzemiosła czy wysokich technologiach) mogą pozostać niezaspokojone lokalnie. Również kursy dla zupełnie początkujących w pewnych kompetencjach (np. od zera z języka angielskiego dla starszych dorosłych) nie zawsze są łatwo dostępne, bo zakłada się już pewien poziom wiedzy uczestników.

Badani zapytani o możliwe **działania usprawniające system szkoleń** przedstawili kilka wspólnych postulatów. Najczęściej w tym obszarze wymieniano **lepszą współpracę z pracodawcami** - według przedstawicieli badanych placówek szkoleniowych, firmy mogłyby ściślej współdziałać ze szkoleniowcami przy planowaniu oferty, tak aby kursy precyzyjnie odpowiadały na realne potrzeby rynku pracy. Większe zaangażowanie pracodawców (np. poprzez informowanie o wakatach, patronat nad kursami, fundowanie staży dla absolwentów) podniosłoby atrakcyjność szkoleń i ułatwiło absolwentom zatrudnienie. Kolejna sugestia to **kontynuacja i rozszerzenie programów dofinansowania** – bez dopłat wiele osób nie zdecydowałoby się na naukę, dlatego stałe inwestowanie środków publicznych w rozwój kompetencji dorosłych pozostaje kluczowe. Respondenci pozytywnie ocenili istniejące rozwiązania wspierające rozwój kompetencji zawodowych (BUR – Baza Usług Rozwojowych, Krajowy Fundusz Szkoleniowy, projekty EFS+, FST) i liczą na ich utrzymanie w kolejnych latach, a jednocześnie uważają, że procedury ubiegania się o wsparcie mogłyby być prostsze i bardziej przyjazne dla przeciętnego obywatela. **Podniesienie atrakcyjności form szkoleń** to następny kierunek zmian – dorosłym brakuje często czasu, więc postulowane jest szersze stosowanie elastycznych form kształcenia: kursów weekendowych, wieczorowych, intensywnych modułów czy hybrydowych (częściowo online). Taka organizacja zajęć ułatwi godzenie nauki

z pracą i życiem prywatnym. Niektórzy rozmówcy wskazali też na **potrzebę działań informacyjno-promocyjnych** – choć oferta jest szeroka, wiele osób nie ma świadomości, jakie kursy są dostępne i że mogą z nich skorzystać. Przydałyby się kampanie informacyjne docierające do różnych grup (młodzi dorośli, seniorzy, mieszkańcy wsi), a także system doradztwa zawodowego dla dorosłych, który pokieruje chętnego do odpowiedniego szkolenia.

Analiza wykazała, że **dostępność usług szkoleniowych w województwie śląskim jest wynikiem silnego wsparcia środkami UE oraz szerokiego zaangażowania operatorów w ramach działań 6.6 i 10.17**. Największa koncentracja projektów występuje w subregionie centralnym, co przekłada się na największą liczbę dostępnych ofert. W subregionach peryferyjnych dostęp do usług również jest zapewniony, choć w mniejszej skali, przede wszystkim dzięki projektom operatorów regionalnych oraz szkoleniom ZDZ i CKZ.

Zainteresowanie szkoleniami dorosłych systematycznie rośnie, szczególnie w zakresie kwalifikacyjnych kursów zawodowych oraz kursów krótkich ukierunkowanych na szybkie nabycie nowych kompetencji. Pandemia przyspieszyła rozwój form zdalnych, które obecnie stanowią istotny element oferty. Widoczna jest jednak nierównomierność terytorialna – mniejsze miejscowości mają ograniczony dostęp do kursów i wymagają dojazdów do większych ośrodków.

Respondenci podkreślają rolę dostępnych dofinansowań w zwiększaniu uczestnictwa w szkoleniach oraz wskazują na rosnącą świadomość potrzeby kształcenia ustawicznego. Wskazują również na konieczność silniejszej współpracy z pracodawcami, większej elastyczności organizacyjnej kursów, uproszczenia procedur wsparcia oraz rozszerzenia działań informacyjnych i doradczych dla osób dorosłych.

Łącznie wyniki potwierdzają, że system ofert szkoleniowych w regionie jest rozwinięty, jednak wymaga dalszej koordynacji, promocji i wsparcia strukturalnego, szczególnie w mniejszych ośrodkach oraz w zakresie specjalistycznych, wysoko wyspecjalizowanych kwalifikacji.

3.1.2. Identyfikacja stanowisk i zawodów /branż, w których najczęściej osoby dorosłe korzystają z usług szkoleniowych w różnych subregionach województwa

Chcąc zidentyfikować stanowiska i zawody/branże najczęściej objęte usługami szkoleniowymi w regionie warto w pierwszej kolejności przyrzeć się danym dotyczącym **szkoleń, które do tej pory ukończyli uczestnicy działań 6.6 oraz 10.17**. W dalszej części raportu przedstawione zostały dokładne nazwy szkoleń z tego obszaru, natomiast analizując ich zakres wskazać można, że dominują dwa zasadnicze bloki zawodowe: „zielona gospodarka” oraz kompetencje cyfrowe/AI.

Pierwszy obejmuje stanowiska związane z **transformacją klimatyczno-energetyczną i gospodarką o obiegu zamkniętym**: specjalista ds. GOZ i ESG, koordynator zrównoważonego rozwoju w przedsiębiorstwie, lider transformacji środowiskowej, analityk raportowania środowiskowego, audytor efektywności energetycznej, doradca ds. OZE, a w budownictwie – specjalista ds. budownictwa pasywnego i efektywności energetycznej oraz inżynier/technik przygotowania i nadzoru robót pro-energooszczędnych. W tym bloku mieszczą się też role związane z pomiarami i monitoringiem: technik pomiarów środowiskowych, operator systemów do monitoringu emisji, operator BSP/dronów do rozpoznania zagrożeń środowiskowych i fotogrametrii, a w przemyśle – specjaliści BHP/środowiskowi wdrażający rozwiązania ograniczające zużycie mediów i emisje.

Drugi blok koncentruje się na **sztucznej inteligencji i analizie danych**. Kursy przygotowują do ról takich jak młodszy specjalista ds. AI, analityk danych/BI, inżynier ds. automatyzacji procesów, konsultant wdrożeń narzędzi generatywnych, a także do ról hybrydowych – np. specjalista ds. optymalizacji procesów z wykorzystaniem LLM i automatyzacji biurowej.

Silnie reprezentowane są również **kompetencje zarządcze**: certyfikowane „vademeca” i egzaminy z zarządzania projektami (w tym LEAN/PM) oraz zarządzanie zmianą przygotowują do ról project managera, PMO specialist, koordynatora portfela projektów i change managera – zwłaszcza w projektach dekarbonizacyjnych i cyfrowych. Kursy „Green Team” adresują liderów liniowych i HR business partnerów odpowiedzialnych za adaptację zespołów do zielonej transformacji, a moduły z myślenia krytycznego w logistyce czy spawalnictwie wzmacniają kompetencje mistrzów produkcji, technologów i inżynierów jakości w środowiskach wytwórczych.

Widać też wyraźną ścieżkę dla **specjalistów od bezpieczeństwa i raportowania**: „Eko-kompetencje w analizie danych i raportowaniu środowiskowym”, „bezpieczne wykorzystywanie technologii”, „zielone technologie w cyberbezpieczeństwie i bankowości” profilują analityków compliance/ESG, oficerów ds. zrównoważonego IT, specjalistów risk & security w sektorach regulowanych. Uzupełniają je szkolenia

narzędziowe (Excel średniozaawansowany, ECDL BASE) potrzebne na stanowiskach back-office, w controllingu i administracji projektów.

Część oferty ma charakter stricte branżowy. W przemyśle i budownictwie pojawiają się role operatorów i specjalistów technicznych: operator wózków jezdniowych, technik/spawacz wdrażający zielone technologie spajania, operator systemów MQL, specjaliści utrzymania ruchu i inżynierowie procesu ukierunkowani na redukcję śladu środowiskowego. W ochronie zdrowia i life-science wskazane są nisze wymagające kwalifikacji kierunkowych, m.in. medycyna regeneracyjna (dla personelu medycznego i kosmetycznego pracującego z zaawansowanymi technikami) oraz pierwsza pomoc/KPP adresujące ratowników, pracowników terenowych i kadrę kierowniczą odpowiedzialną za bezpieczeństwo pracy.

Abstrahując od przedstawionych powyżej informacji, jednym z istotnych elementów kształcenia osób dorosłych jest ponadto **uczestnictwo w kwalifikacyjnych kursach zawodowych**. W roku szkolnym 2023/2024 obsadzonych było 17 178 miejsc na tego rodzaju kursach, a w roku 2024/2025 – 15 340.

Biorąc pod uwagę obszar całego województwa, najwięcej osób skorzystało z poniżej wskazanych kursów.

Tabela 2. Najpopularniejsze kwalifikacyjne kursy zawodowe w województwie śląskim

2023/2024	2024/2025 (wraz ze zmianą r/r ⁴)
• Technik górnictwa podziemnego – 2171 • Technik mechanik – 1906 • Górnik eksploatacji podziemnej – 1793 • Technik spawalnictwa – 1630 • Technik budowy dróg – 1117 • Operator maszyn i urządzeń do robót ziemnych i drogowych – 1117 • Ślusarz – 894 • Mechanik-monter maszyn i urządzeń – 736	• Technik górnictwa podziemnego – 1721 (-21%) • Technik mechanik – 1496 (-22%) • Górnik eksploatacji podziemnej – 1409 (-21%) • Technik spawalnictwa – 1354 (-17%) • Technik budowy dróg – 1009 (-10%) • Operator maszyn i urządzeń do robót ziemnych i drogowych – 1009 (-10%) • Ślusarz – 866 • Technik elektryk – 472 • Mechanik-monter maszyn i urządzeń – 470 (-36%)

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych ministerialnych⁵

⁴ Dotyczy KKZ powtarzających się w obu analizowanych okresach.

⁵ [Uczestnicy kwalifikacyjnych kursów zawodowych w roku szkolnym 2023/2024 - Otwarte Dane](#); [Uczestnicy kwalifikacyjnych kursów zawodowych w roku szkolnym 2024/2025 - Otwarte Dane](#) [dostęp: 19.10.2025]

Jednakże nie we wszystkich subregionach dostępne są te same kwalifikacyjne kursy zawodowe. Jest to uzależnione przede wszystkim od specyfiki subregionu i zapotrzebowania na konkretne zawody. Oferta jest uzależniona przede wszystkim od specyfiki gospodarczej i struktury zatrudnienia w danym obszarze. W subregionie centralnym, gdzie dominuje przemysł częściej organizowane są kursy w zawodach takich jak technik mechanik czy technik górnictwa podziemnego. W pozostałych subregionach również organizowane są kursy uwarunkowane głównie potrzebami lokalnego rynku pracy i kierunkami rozwoju gospodarczego regionu (które zostały wskazane we wcześniejszej części opracowania).

Poniższe tabele przedstawiają dane dotyczące kursów, w których uczestniczyła największa liczba osób w poszczególnych subregionach.

Tabela 3. Najpopularniejsze kwalifikacyjne kursy zawodowe – Subregion centralny

2023/2024	2024/2025 (wraz ze zmianą r/r)
- Technik górnictwa podziemnego – 1822 - Górnik eksploatacji podziemnej – 1499 - Technik mechanik – 679 - Technik spawalnictwa – 535 - Technik przeróbki kopalin stałych – 328	- Technik górnictwa podziemnego – 1444 (-21%) - Górnik eksploatacji podziemnej – 1210 (-19%) - Technik mechanik – 775 (+14%) - Technik spawalnictwa – 701 (+31%) - Ślusarz – 360 - Mechanik-monter maszyn i urządzeń – 341

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych ministerialnych

Tabela 4. Najpopularniejsze kwalifikacyjne kursy zawodowe – Subregion południowy

2023/2024	2024/2025 (wraz ze zmianą r/r)
- Technik weterynarii – 177 - Technik realizacji nagrań – 86 - Technik fotografii i multimediiów – 74 - Pszczelarz – 70 - Technik pszczelarz – 70 - Automatyk – 67 - Technik automatyk – 67	- Technik elektryk – 87 - Technik weterynarii – 87 (-50%) - Technik pojazdów samochodowych – 80 - Technik realizacji nagrań – 80 (-7%) - Automatyk – 64 (-4%) - Technik automatyk – 64 (-4%)

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych ministerialnych

Tabela 5. Najpopularniejsze kwalifikacyjne kursy zawodowe – Subregion północny

2023/2024	2024/2025 (wraz ze zmianą r/r)
Technik mechanik – 960	Technik mechanik – 351 (-63%)

2023/2024	2024/2025 (wraz ze zmianą r/r)
• Operator maszyn i urządzeń do robót ziemnych i drogowych – 947 • Technik budowy dróg – 947 • Technik spawalnictwa – 928 • Ślusarz – 488 • Mechanik-monter maszyn i urządzeń – 440 • Technik pożarnictwa – 234	• Technik spawalnictwa – 329 (-65%) • Technik pożarnictwa – 240 (+3%) • Ślusarz – 212 (-57%) • Technik elektryk – 100

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych ministerialnych
Tabela 6. Najpopularniejsze kwalifikacyjne kursy zawodowe – Subregion zachodni

2023/2024	2024/2025 (wraz ze zmianą r/r)
• Technik górnictwa podziemnego – 349 • Górnik eksploatacji podziemnej – 249 • Technik mechanik – 239 • Operator maszyn i urządzeń do robót ziemnych i drogowych – 170 • Technik budowy dróg – 170 • Technik spawalnictwa – 167 • Ślusarz – 138 • Technik rachunkowości – 101	• Operator maszyn i urządzeń do robót ziemnych i drogowych – 949 (+458%) • Technik budowy dróg – 949 (+458%) • Technik mechanik – 370 (+55%) • Technik spawalnictwa – 324 (+94%) • Ślusarz – 294 (+113%) • Technik górnictwa podziemnego – 277 (-21%) • Technik rachunkowości – 146 (+45%) • Górnik eksploatacji podziemnej – 129 (-48%)

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych ministerialnych

Analiza danych za lata 2023/2024 i 2024/2025 wskazuje na istotne przeobrażenia struktury kształcenia zawodowego dorosłych w województwie śląskim. Choć liczba uczestników kwalifikacyjnych kursów zawodowych spadła, popyt na szkolenia pozostaje bardzo wysoki, co potwierdza, że zdobywanie kwalifikacji nadal jest kluczowym elementem strategii zawodowej mieszkańców regionu.

Najważniejszą obserwacją jest wyraźny **spadek liczby uczestników kursów górniczych i pokrewnych** — zarówno w ujęciu całego województwa, jak i w subregionie centralnym. Trend ten wpisuje się w proces transformacji regionu i stopniowego odchodzenia od kadr stricte górniczych. Jednocześnie **rośnie znaczenie kierunków elektrycznych, mechanicznych, spawalnictwowych oraz związanych z obsługą maszyn i budownictwem**. Świadczy to o rosnącej roli sektorów technicznych i infrastrukturalnych oraz o zwiększonym zapotrzebowaniu na kompetencje związane z utrzymaniem i modernizacją infrastruktury oraz przemysłu.

Dane subregionalne potwierdzają, że oferta szkoleniowa jest dostosowana do lokalnych uwarunkowań gospodarczych:

- Subregion centralny nadal koncentruje się na przemyśle ciężkim oraz zawodach technicznych, ale skala szkoleń górniczych wyraźnie maleje.
- Subregion północny i zachodni odnotowują silną obecność kierunków budowlanych i operatorskich — co może wskazywać na wzrost aktywności inwestycyjnej w tych obszarach.
- Subregion południowy charakteryzuje się większym zróżnicowaniem — obok kierunków technicznych utrzymuje się popyt na zawody usługowe (weterynaria) i kreatywne (multimedia).

Podsumowując, dane wskazują na dynamiczny, ale kontrolowany proces transformacji regionalnego systemu kształcenia zawodowego. Kompetencje techniczne nadal dominują, jednak struktura szkoleń powoli przesuwa się z tradycyjnych zawodów górniczych w stronę kierunków elektro-mechanicznych, budowlanych i specjalistycznych. Trendy te są spójne z kierunkiem transformacji regionu oraz z zapotrzebowaniem rynku pracy.

3.1.3. Wskazanie stanowisk i zawodów /branż, w których w ogóle albo sporadycznie osoby dorosłe korzystają z usług szkoleniowych w różnych subregionach województwa

Ponownie, chcąc zidentyfikować stanowiska i zawody/branże najrzadziej objęte usługami szkoleniowymi w regionie warto w pierwszej kolejności przyrzeć się danym dotyczącym **szkoleń, które do tej pory ukończyli uczestnicy działań 6.6 oraz 10.17**. Wśród szkoleń najrzadziej wybierane okazały się przede wszystkim niszowe specjalizacje i kursy o bardzo wąskim zastosowaniu zawodowym, a także szkolenia wymagające wysokich nakładów lub wcześniejszego przygotowania. **Najmniej popularne były kierunki związane z certyfikacjami IT i zaawansowanymi technologiami informatycznymi**. Szkolenia te mają charakter mocno specjalistyczny i są adresowane do osób już aktywnych w branży, co ogranicza potencjalną liczbę uczestników.

Bardzo mało osób wybrało też szkolenia z zakresu **prawa budowlanego, ocen oddziaływania na środowisko oraz technicznej ochrony konstrukcji**. Kursy te również wymagają wysokich kwalifikacji i są skierowane do wąskiej grupy specjalistów. Podobny charakter miały szkolenia z prawa podatkowego i księgowości o wysokim poziomie zaawansowania – na przykład dotyczące szczegółowych analiz finansowych czy sprawozdawczości – które również nie znalazły szerszego grona odbiorców.

Niewielkim zainteresowaniem cieszyły się ponadto kursy lotnicze, operatorów dronów i szkolenia z pilotażu. Pojedyncze osoby uczestniczyły też w szkoleniach dotyczących mediacji, terapii manualnych, neuromobilizacji, hirudoterapii czy terapii czaszkowo-krzyżowej – są to kierunki specjalistyczne, wymagające wcześniejszego przygotowania zawodowego, a ich odbiorcy stanowią niewielką grupę na rynku.

Analogicznie do wcześniejszego podrozdziału, analizując bardzo popularną formę uzyskiwania kwalifikacji zawodowych przez osoby dorosłe, jaką są **kwalifikacyjne kursy zawodowe**, można również wskazać te kursy, które były najmniej popularne na obszarze województwa śląskiego.

Biorąc pod uwagę obszar całego województwa, **najmniej osób** skorzystało z poniżej wskazanych kursów.

Tabela 7. Najmniej popularne kwalifikacyjne kursy zawodowe w województwie śląskim

2023/2024	2024/2025
• Technik budownictwa – 12 • Sprzedawca – 13 • Monter sieci i instalacji sanitarnych – 14 • Technik inżynierii sanitarnej – 14 • Technik księgarstwa – 15 • Asystent osoby niepełnosprawnej – 20	• Cukiernik – 18 • Magazynier-logistyk – 20

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych ministerialnych⁶

W przypadku najmniej popularnych kursów zawodowych również można wskazać różnice pomiędzy poszczególnymi subregionami.

Poniższe tabele przedstawiają dane dotyczące kursów, w których uczestniczyła najmniejsza liczba osób w poszczególnych subregionach.

⁶ Ibidem.

Tabela 8. Najmniej popularne kwalifikacyjne kursy zawodowe – Subregion centralny

2023/2024	2024/2025
• Technik transportu drogowego – 6 • Technik budownictwa – 10 • Sprzedawca – 13 • Monter sieci i instalacji sanitarnych – 14 • Technik inżynierii sanitarnej – 14 • Technik księgarstwa – 15 • Technik transportu kolejowego – 15 • Technik fotografii i multimediiów – 17 • Asystent osoby niepełnosprawnej – 20	• Technik teleinformatyk – 12 • Cukiernik – 18 • Technik rachunkowości – 18 • Magazynier-logistyk – 20

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych ministerialnych

Tabela 9. Najmniej popularne kwalifikacyjne kursy zawodowe – Subregion południowy

2023/2024	2024/2025
• Krawiec – 4 • Technik przemysłu mody – 4 • Technik stylisty – 4 • Technik usług kosmetycznych – 6 • Technik programista – 11 • Rolnik – 15 • Technik agrobiznesu – 15 • Technik rolnik – 15 • Operator obrabiarek skrawających – 16 • Technik elektryk – 17	• Technik usług kosmetycznych – 2 • Mechanik pojazdów samochodowych – 10 • Fryzjer – 11 • Technik handlowiec – 16

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych ministerialnych

Tabela 10. Najmniej popularne kwalifikacyjne kursy zawodowe – Subregion północny

2023/2024	2024/2025
• Technik informatyk – 11 • Technik programista – 11 • Operator obrabiarek skrawających – 12	• Technik inżynierii sanitarnej – 13 • Technik ekonomista – 14 • Technik rachunkowości – 14 • Fryzjer – 17 • Technik usług fryzjerskich – 17 • Technik informatyk – 18

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych ministerialnych

Tabela 11. Najmniej popularne kwalifikacyjne kursy zawodowe – Subregion zachodni

2023/2024	2024/2025
• Technik budownictwa – 2 • Technik usług kosmetycznych – 2 • Technik informatyk – 12	• Technik usług kosmetycznych – 2 • Operator maszyn i urządzeń przeróbczych – 9 • Fryzjer – 11 • Technik usług fryzjerskich – 11 • Technik przeróbki kopalin stałych – 17 • Operator obrabiarek skrawających – 20

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych ministerialnych

Analiza najmniej popularnych kwalifikacyjnych kursów zawodowych w województwie śląskim wskazuje na grupę zawodów, w których osoby dorosłe sporadycznie uczestniczą w kształceniu zawodowym. Kursy te cechuje niskie zainteresowanie zarówno na poziomie całego województwa, jak i w poszczególnych subregionach, przy czym ich struktura różni się w zależności od lokalnych uwarunkowań gospodarczych.

Na poziomie regionalnym w latach 2023/2024 najmniejszym zainteresowaniem cieszyły się m.in. technik budownictwa, sprzedawca, monter sieci i instalacji sanitarnych, technik księgarstwa czy asystent osoby niepełnosprawnej. W kolejnym roku 2024/2025 wśród najmniej wybieranych znalazły się zawody takie jak cukiernik oraz magazynier-logistyk. Dane te wskazują, że niedobór zainteresowania dotyczy zarówno zawodów tradycyjnych (np. sprzedawca, magazynier), jak i technicznych (technik inżynierii sanitarnej, monter instalacji), co może świadczyć o konkurencyjności rynku pracy, dostępności alternatywnych dróg kształcenia lub braku postrzeganej wartości kursu dla potencjalnych uczestników.

Widoczne są również istotne zróżnicowania subregionalne.

- Subregion centralny charakteryzuje się niskim zainteresowaniem zawodami administracyjno-technicznymi oraz usługowymi, m.in. technikiem teleinformatykiem, technikiem rachunkowości czy technikiem księgarstwa (poprzedni rok).
- Subregion południowy wykazuje szczególnie niską liczbę uczestników w zawodach z branży usług osobistych i sektora kreatywnego (m.in. technik usług kosmetycznych, krawiec, technik przemysłu mody), co może wynikać z mniejszej liczby lokalnych przedsiębiorstw w tym sektorze lub preferencji edukacyjnych mieszkańców.

- Subregion północny odnotowuje niewielkie zainteresowanie zawodami informatycznymi (technik informatyk, technik programista), co może być rezultatem dostępności innego rodzaju kursów ICT, w tym komercyjnych szkoleń online.
- Subregion zachodni wyróżnia się najmniejszym zainteresowaniem kursami w branżach usług kosmetycznych, informatycznych oraz nowoczesnego przetwórstwa (np. operator maszyn i urządzeń przeróbczych), co odzwierciedla bardziej przemysłowy i górniczy profil tego obszaru.

Wyniki sugerują, że niskie zainteresowanie określonymi kierunkami wynika z ograniczonego zapotrzebowania rynkowego, braku silnych ośrodków branżowych w danym subregionie, dostępności alternatywnych form kształcenia lub niewystarczającej promocji kursów. Może to także wskazywać na konieczność dalszego monitorowania zmian na rynku pracy oraz dostosowywania oferty szkoleniowej do realnego popytu, zwłaszcza w branżach tradycyjnie kojarzonych z usługami osobistymi i rzemiosłem.

3.1.4. Identyfikacja konkretnych nazw szkoleń w których uczestniczyły osoby dorosłe

Jak już zaznaczono, w województwie śląskim wsparcie w zakresie kształcenia osób dorosłych jest realizowane m.in. w ramach regionalnego programu Fundusze Europejskie dla Śląska 2021–2027. Projekty prowadzone są głównie w formule Podmiotowego Systemu Finansowania (PSF), który umożliwia osobom dorosłym – zarówno pracującym, jak i bezrobotnym – uzyskanie dofinansowania na szkolenia i kursy zawodowe. Działania te finansowane są ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego Plus (EFS+) w ramach Priorytetu 6 „Fundusze Europejskie dla edukacji”, Działanie FESL.06.06 – Kształcenie osób dorosłych, a także ze środków Funduszu na rzecz Sprawiedliwej Transformacji (FST) w ramach Priorytetu 10 „Fundusze Europejskie na transformację”, Działanie FESL.10.17 – Kształcenie osób dorosłych.

Poniżej przedstawiono **zestawienie tytułów szkoleń** zrealizowanych w ramach ww. działań w których uczestniczyły (i ukończyły je) osoby dorosłe (tabela przedstawia szkolenia, które cieszyły się największym zainteresowaniem). Na podstawie przedstawionej listy tytułów szkoleń i liczby uczestników można zauważyć wyraźne tendencje tematyczne w obszarach, z których najczęściej korzystali uczestnicy. Największym zainteresowaniem cieszyły się **szkolenia związane ze sztuczną inteligencją, zieloną transformacją oraz gospodarką o obiegu zamkniętym**. Kursy dotyczące wykorzystania narzędzi AI, w tym ChatGPT, pojawiają się wielokrotnie w różnych kontekstach – od zastosowań w marketingu i sprzedaży, przez zarządzanie procesami, po zielone technologie. Wysokie miejsca w zestawieniu zajmują również szkolenia z zakresu Odnawialnych Źródeł Energii i szerzej rozumianych zielonych kompetencji, w tym transformacji energetycznej, efektywności energetycznej, ekologicznego zarządzania i zrównoważonego rozwoju.

Drugim silnym nurtem tematycznym są **kompetencje cyfrowe i menedżerskie**. Wiele osób ukończyło szkolenia dotyczące zarządzania projektami, przywództwa, zmian organizacyjnych czy wykorzystania narzędzi cyfrowych w komunikacji i marketingu (media marketing, zarządzanie zmianą). Popularne były również kursy z zakresu zielonego i odpowiedzialnego marketingu, łączące tematykę ekologiczną z rozwojem umiejętności miękkich i przywódczych.

Uczestnicy korzystali także z kursów rozwijających umiejętności techniczne i specjalistyczne, zwłaszcza w obszarze pomiarów środowiskowe, drony, budownictwo pasywne, efektywność energetyczna, spawalnictwo, analizy danych czy obsługa narzędzi biurowych. Część szkoleń dotyczyła również obsługi klienta, stylizacji, kosmetyki czy kursów pierwszej pomocy, co pokazuje, że oferta obejmowała zarówno kompetencje zawodowe, jak i ogólne.

Tabela 12. Tytuły szkoleń ukończonych przez osoby dorosłe w ramach działań 6.6 oraz 10.17 FESL

Tytuł szkolenia	Liczba osób, które ukończyły szkolenie
Pierwsze kroki w wykorzystaniu sztucznej inteligencji w aspekcie	469
Gospodarka obiegu zamkniętego (GOZ), w tym zarządzanie	381
Zielona Transformacja oparta na Odnawialnych Źródłach Energii -	349
Szkolenie – Specjalista ds. sztucznej inteligencji w zakresie	339
Drony do wykrywania zagrożeń środowiskowych w misjach	323
Gospodarka o obiegu zamkniętym – efektywne wykorzystanie wiedzy w	317
Specjalista ds. zarządzania zmianą – szkolenie kończące się uzyskaniem	306
STS-01 w zakresie zielonych kompetencji: wykonywanie	273
Zielony Social Media Marketing: Cyfrowe Narzędzia dla	247
ZIELONE KOMPETENCJE szkolenie z uwzględnieniem produktów	231
Wykorzystanie Chat GPT w marketingu, sprzedaży i Przemysle	214
Specjalista ds. sztucznej inteligencji w kontekście zielonych kompetencji	200
Doskonalenie kompetencji w zakresie skutecznego zarządzania	197
Egzamin w zakresie kwalifikacji GE.IEES.GPT.1 Korzystanie z modeli	190
Szkolenie w ramach zielonych kompetencji do wykorzystania	190
Specjalista ds. gospodarki obiegu zamkniętego (GOZ), w tym	186
AI i wykorzystanie jej potencjału z uwzględnieniem aspektów	181
Szkolenie: Green Team – adaptacja pracowników do wyzwań zielonej	181
ZIELONE KOMPETENCJE: Wykorzystanie dronów w	177
Szkolenie: Vademecum zarządzania projektami – certyfikowane	171
Szkolenie: Zrównoważona Sztuczna Inteligencja – Wykorzystanie AI w	161
Budownictwo pasywne i efektywność energetyczna, ze	156
STS-01 w zakresie zielonych kompetencji cyfrowych: tworzenie	154
Dokonywanie pomiaru poziomu zanieczyszczeń przy pomocy	149
LIDER ZIELONEJ TRANSFORMACJI - praktyczne wykorzystanie wiedzy z	148
Gospodarka Obiegu Zamkniętego - Zielone Kompetencje w	132
Specjalista ds. skutecznego zarządzania środowiskowego ze	132
AI i ChatGPT - wykorzystanie technologii cyfrowych w rozwoju	130
Szkolenie w ramach zielonych kompetencji z wyk. BSP do celów	129
Zielone technologie w cyberbezpieczeństwie i bankowości	126
Kampanie reklamowe w środowisku MetaAds (Facebook, Instagram,	123
Wspieranie zrównoważonego rozwoju i zielonej transformacji z	123
Eco-Friendly Color Mastery: Zrównoważone techniki koloryzacji i	122
Szkolenie: Wykorzystanie narzędzi AI w zielonym biznesie –	118
Szkolenie: Specjalista ds. optymalizacji procesów z ChatGPT -	116
Rolki (reels) z wykorzystaniem AI na Instagramie, Facebooku i TikToku	112
Zielone kompetencje w medycynie regeneracyjnej. Nowoczesne	112
Zrównoważone zarządzanie portfelem projektów – strategie,	104
Data Science Machine Learning (Python) - Małopolski Pociąg do	102

Tytuł szkolenia	Liczba osób, które ukończyły szkolenie
SZKOLENIE DO WYKONYWANIA POMIARÓW	101
"Wykorzystanie Chat GPT w optymalizacji procesów,	99
Egzamin w zakresie kwalifikacji GE.IEES.DMR.1 - Tworzenie reels (rolek)	96
Egzamin w zakresie kwalifikacji GE.IEES.PM.1 Zarządzanie projektami z	96
Green Marketing Basics: Social Media – skuteczne i odpowiedzialne	96
Myślenie krytyczne w logistyce – szkolenie GreenComp dla	95
Egzamin w zakresie kwalifikacji GE.IEES.MET.1 Prowadzenie	93
Szkolenie MS Excel średniozaawansowany dla	91
Egzamin w zakresie kwalifikacji GE.IEES.CBA.1 Bezpieczne	89
Operator elektrycznego wózka jezdniowego podnośnikowego	88
Nowoczesne technologie i zielone kompetencje w świadomym	87
Eko-kompetencje w analizie danych i raportowaniu środowiskowym dla	84
Budowanie Relacji i Ekologicznej Świadomości: NVC z Zielonym	78
Krytyczne Myślenie w spawalnictwie na rzecz Zrównoważonego Rozwoju	76
Stymulatory tkankowe - zastosowanie najnowszych	76
EKO-COMM & DIGITAL: Nowoczesny marketing i komunikacja w erze	75
Poprawa efektywności energetycznej oraz obniżenie emisji	72
Szkolenie z zakresu pierwszej pomocy przedmedycznej EFR	71
Transformacja Cyfrowa w GOZ: ekologiczne rozwiązania w	71
"Zastosowanie technik linowych i systemów zabezpieczeń przy pracy	68
Excel i AI dla zielonej transformacji – analiza danych ekologicznych	68
AI w obsłudze klienta: inkluzywność i zrównoważony rozwój w praktyce –	67
Digital marketing na rzecz zielonej gospodarki – skuteczne działania i	67
Egzamin w zakresie kwalifikacji GE.IEES.EXE.2 Wykorzystywanie	67
„Szkolenie - Nowoczesna stylizacja brwi: personalizowane zabiegi	66
kurs - Specjalista ds. Relacji z klientem	66
Szkolenie: Vademecum zarządzania projektami – certyfikowane	66
Podstawy analizy wideo z wykorzystaniem NACSPORT –	65
„Szkolenie - Nowoczesna stylizacja brwi: nanotechnologia i airbrush w	64
Specjalista ds. budownictwa pasywnego i efektywnego	64
Szkolenie barmańskie z elementami profesjonalnej obsługi klienta i	64
ZIELONE KOMPETENCJE: Zapobieganie wpływu antropopresji	64
Eco Video PRO: Tworzenie ekologicznego video content	63
Eco Web Design + AI: Projektowanie responsywnej i ekologicznej strony	63
Narzędzia AI w zrównoważonej analizie danych biznesowych -	63
Pierwsza pomoc przedlekarska	63
Smart Service Academy: ekologiczna obsługa klienta z	63
Szkolenie: MARKETING i SPRZEDAŻ DLA ZIELONEJ GOSPODARKI	62
Zielony Śląsk oparty na odnawianych źródłach energii –	62
Kurs podstawowy - Stylista Paznokci	60
Biuro zero waste. Zielone kompetencje technologii cyfrowych	59

Tytuł szkolenia	Liczba osób, które ukończyły szkolenie
Kurs - Specjalista ds. Sztucznej Inteligencji	59
Zielone kompetencje cyfrowe: Kurs Wykonywania Pomiarów z	59
Szkolenie z zastosowania MQL (smarowanie minimalne) jako	58
Zielone technologie w spawalnictwie – szkolenie z	58
„Szkolenie - Nowoczesna stylizacja brwi: systemy monitorowania	56
Szkolenie LEAN MANAGEMENT w zakresie kwalifikacji GE.IEES.PM.1	56
Sztuczna inteligencja w zrównoważonym rozwoju z	56
Zaawansowane Zastosowania LLM i Generatywnej AI: Innowacje dla	56
Bezpieczeństwo ekologiczne – warsztaty dla osób pracujących lub	55
Zrównoważony Rozwój w Obsłudze Klienta - szkolenie	55
Arkusze kalkulacyjne - ECDL BASE (B4)	54
Budowanie świadomości dzieci o ochronie środowiska metodą	53
Kurs Kwalifikowanej Pierwszej Pomocy	52
RescueMaster - Kompleksowy Kurs Pierwszej Pomocy	51
"Wykorzystanie Chat GPT w obsłudze klienta, działaniach	50
Business Intelligence z POWER BI - kurs online na żywo - Kierunek	50

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych przekazanych przez WUP w Katowicach (stan na dzień 29.10.2025 r.)

W tym miejscu warto również zwrócić uwagę na **wyniki przeprowadzonych wywiadów pogłębionych**. Zapytani o kursy cieszące się największym wzięciem, przedstawiciele placówek szkoleniowych wskazywali na **szkolenia dające konkretne zawody i uprawnienia techniczne**. W województwie śląskim bardzo wysokim zainteresowaniem od lat cieszą się kwalifikacyjne kursy w branżach takich jak górnictwo i przemysł ciężki, mechanika i obróbka metali (technik mechanik, ślusarz), spawalnictwo, budownictwo drogowe oraz obsługa maszyn budowlanych. Kursy przygotowujące do tych zawodów przyciągają liczne grupy – jest to zrozumiałe, biorąc pod uwagę tradycyjny profil gospodarczy Śląska i wciąż duży popyt na fachowców z tych dziedzin. Jednak struktura popytu szkoleniowego nie jest całkowicie stała – trendy ulegają pewnym zmianom. W ostatnich latach pojawiło się zdaniem badanych **większe zainteresowanie kursami z obszaru automatyki i nowych technologii**, co zauważalne jest np. w subregionie południowym, gdzie popularnością zaczęły cieszyć się szkolenia dla techników automatyków, specjalistów IT czy nawet nowych zawodów kreatywnych (np. kursy fotografii, realizacji nagrań – unikatowe dla oferty niektórych placówek). Równolegle, niemal wszystkie ośrodki odnotowują stały popyt na szkolenia z branży usług opiekuńczych i medycznych (np. opiekun osób starszych, asystent medyczny) oraz kursy księgowo i biurowe – te ostatnie zwłaszcza wśród kobiet planujących powrót na rynek pracy. Wielu respondentów przewiduje, że w związku z transformacją regionu coraz bardziej będą zyskiwać na znaczeniu tzw. „zielone” kwalifikacje oraz kompetencje związane

z ochroną środowiska i energetyką odnawialną. Już teraz w województwie śląskim realizowany jest szereg projektów, które promują rozwój „zielonych” umiejętności i kompetencji cyfrowych u dorosłych, co zapewne przełoży się na wzrost podaży i popytu szkoleń w tych zakresach.

3.1.5. Identyfikacja osób dorosłych najczęściej korzystających z usług szkoleniowych w ramach działań 6.6 oraz 10.17 FESL

Na podstawie dostępnych danych wskaźnikowych z wniosków o płatność dla działań 6.6 oraz 10.17⁷ można stwierdzić, że z usług szkoleniowych najczęściej korzystają osoby młode (w wieku 18–29 lat).

W działaniu 6.6 wsparciem objęto łącznie 529 osób młodych, z czego 267 stanowiły kobiety (50,5%), a 262 – mężczyźni (49,5%). W tej samej osi wiekowej liczba osób starszych (55 lat i więcej) była wyraźnie niższa – 178 osób, przy czym udział kobiet był istotnie wyższy (119 kobiet, tj. 66,9%) niż mężczyzn (59, tj. 33,1%).

Podobny trend widoczny jest w działaniu 10.17, gdzie również dominują osoby młode. W tej grupie wiekowej wsparcie otrzymało 1 670 osób, w tym 853 kobiety (51,1%) i 817 mężczyzn (48,9%). Wśród osób starszych (55+) udział kobiet również był wyższy – 392 kobiety (60,3%) wobec 258 mężczyzn (39,7%).

Najczęściej z usług szkoleniowych korzystają więc osoby młode w wieku 18–29 lat, zaś niezależnie od grupy wiekowej z oferty tego typu korzystają w większości kobiety. Wynika to zarówno z założonych wartości docelowych wskaźników, jak i dotychczas osiągniętych wartości wskaźnika, gdzie każdorazowo to kobiety stanowią najliczniejszą grupę.

Tabela 13. Osoby w wieku 18-29 lat objęte wsparciem w programie (działanie 6.6)

Wartość docelowa	Wartość osiągnięta narastająco	
Ogółem	Kobiety	Mężczyźni
2 919	267	262

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych statystycznych pochodzących z WUP w Katowicach

⁷ Analiza objęła również dane dotyczące działania 5.15, lecz w ramach dotychczasowych wniosków o płatność odnotowano jedynie zerowe wartości wskaźników dotyczących liczby wspartych osób.

Tabela 14. Osoby w wieku 55 i więcej lat objęte wsparciem w programie (działanie 6.6)

Wartość docelowa	Wartość osiągnięta narastająco	
Ogółem	Kobiety	Mężczyźni
2 325	119	59

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych statystycznych pochodzących z WUP w Katowicach

Tabela 15. Osoby w wieku 18-29 lat objęte wsparciem w programie (działanie 10.17)

Wartość docelowa		Wartość osiągnięta narastająco	
Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni
2 456	2 257	853	817

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych statystycznych pochodzących z WUP w Katowicach

Tabela 16. Osoby w wieku 55 i więcej lat objęte wsparciem w programie (działanie 10.17)

Wartość docelowa		Wartość osiągnięta narastająco	
Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni
1 260	1 206	392	258

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych statystycznych pochodzących z WUP w Katowicach

Prócz powyższych danych możliwe jest również przeanalizowanie danych z WUP w Katowicach dotyczące **poszczególnych uczestników szkoleń** w ramach działań 6.6 oraz 10.17, którzy ukończyli je wg stanu na 29 października 2025 r. W tym przypadku dane umożliwiają ich agregację do bardziej precyzyjnych przedziałów wiekowych.

Również i wg tych danych, **wśród uczestników szkoleń przeważały kobiety**, które stanowiły ogółem około 58% wszystkich osób biorących udział w kursach. W każdej grupie wiekowej ich liczba była wyższa niż liczba mężczyzn, co ponownie wskazuje, że kobiety chętniej korzystają z możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

Najliczniejszą grupę uczestników stanowiły osoby w wieku od 36 do 45 lat – łącznie ponad 7 000 osób, w tym 4 016 kobiet i 2 985 mężczyzn. Oznacza to, że **największą aktywność szkoleniową wykazywały osoby w tzw. wieku stabilizacji zawodowej**, które zwykle mają już doświadczenie i uczestniczą w szkoleniach w celu rozwoju kompetencji lub awansu zawodowego.

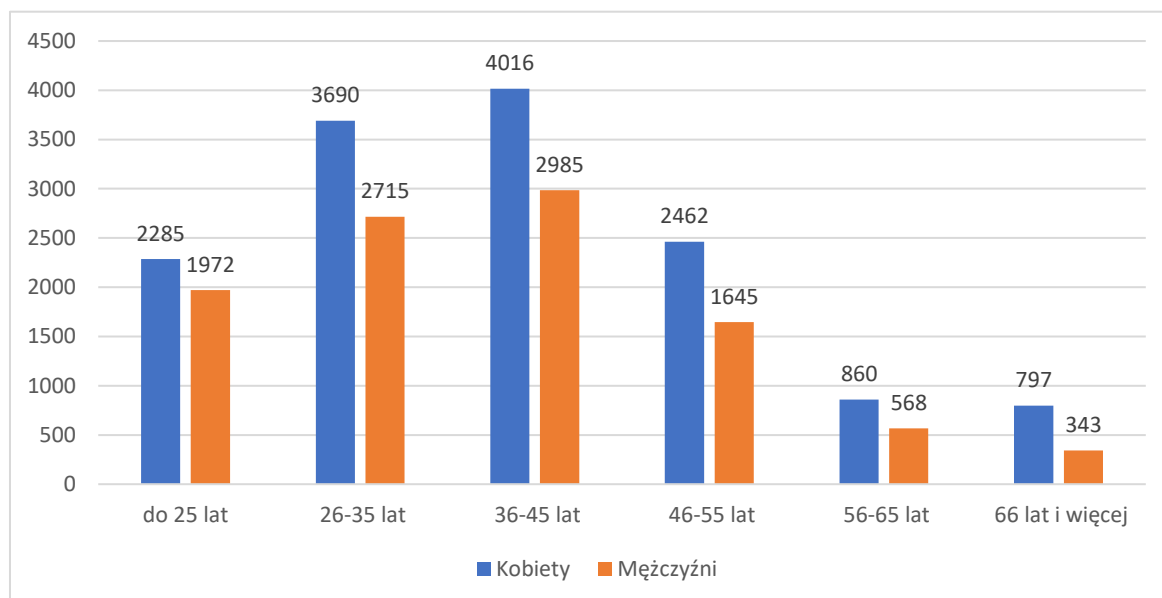
Drugą liczebnie grupę stanowiły osoby w wieku 26–35 lat, co potwierdza, że szkolenia są też istotnym narzędziem rozwoju dla młodych dorosłych, wchodzących w fazę stabilnej kariery. W tej kategorii odnotowano 3 690 kobiet i 2 715 mężczyzn. Stosunkowo wysoka liczba uczestników poniżej 25 roku życia (łącznie ponad 4 200

osób) świadczy o rosnącym zainteresowaniu szkoleniami wśród osób młodych, które dopiero rozpoczynają aktywność zawodową lub łączą naukę z pierwszymi doświadczeniami zawodowymi.

Wraz z wiekiem liczba uczestników wyraźnie spada. W przedziale 46–55 lat uczestniczyło około 4 100 osób, a w grupie 56–65 lat już tylko około 1 400. Najmniej uczestników odnotowano wśród osób powyżej 66 roku życia – łącznie 1 140 osób. Warto jednak zauważyć, że w tej najstarszej grupie wciąż przeważały kobiety (ponad dwukrotnie więcej niż mężczyzn), co może świadczyć o ich większej otwartości na uczestnictwo w inicjatywach edukacyjnych, także po zakończeniu aktywności zawodowej.

Dane te potwierdzają ogólny trend obserwowany w badaniach rynku pracy i edukacji dorosłych – **kobiety częściej inwestują w rozwój zawodowy**, a aktywność szkoleniowa koncentruje się głównie wśród osób w wieku 26–45 lat. Mężczyźni natomiast wykazują niższy poziom uczestnictwa w szkoleniach, szczególnie w starszych grupach wiekowych, co może wynikać zarówno z różnic w strukturze zatrudnienia, jak i z charakteru branż, w których są aktywni zawodowo.

Wykres 1. Liczba osób, które ukończyły szkolenia w ramach działań 6.6 oraz 10.17 wg stanu na 29.10.2025 r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych statystycznych pochodzących z WUP w Katowicach

Również dane dotyczące **poprzedniej perspektywy finansowej** (2014-2020) wskazują na **istotnie wyższy udział kobiet** nabywających nowe kompetencje lub umiejętności. Zarówno w grupie osób w wieku 25 lat i więcej, jak i 50 lat i więcej udział kobiet w ogóle osób, które uzyskały kwalifikacje lub nabyły kompetencje były

wyższe od mężczyzn (kolejno dla ww. grup wiekowych udziały te wniosły 69,18% oraz 68,03%⁸).

W tym miejscu warto również przeanalizować **wnioski z przeprowadzonych wywiadów pogłębionych** z przedstawicielami podmiotów szkoleniowych z obszaru województwa śląskiego. **Liczba uczestników kursów organizowanych przez badane placówki utrzymywała się na wysokim poziomie**, adekwatnym do oferowanej liczby szkoleń – w latach 2023–2025 wiele kursów było wypełnionych, a niektóre cieszyły się nadkompletami zgłoszeń. W opinii respondentów struktura demograficzna uczestników wykazuje pewne prawidłowości. Po pierwsze, większość kursantów stanowią osoby młodsze, zwykle w przedziale ok. 20–35 lat, choć nie brakuje też zarówno trochę młodszych (świeżo po szkole, w wieku ~18–19) jak i starszych dorosłych. Po drugie, tak jak już ustalono w poprzednim fragmencie, **zauważalna jest przewaga kobiet wśród uczestników wielu szkoleń** – według relacji szkoleniowców panie częściej zgłaszają się na doksztalcanie, szczególnie w obszarach takich jak usługi, administracja czy kompetencje cyfrowe. Mężczyźni dominują liczebnie jedynie na kursach stricte technicznych (np. operowanie maszynami, spawalnictwo) – w pozostałych typach szkoleń kobiety stanowią zwykle większość grupy.

Jeśli chodzi o status zawodowy uczestników, to profil bywa zdaniem respondentów zróżnicowany: na kursy trafiają zarówno osoby bezrobotne, kierowane np. przez urzędy pracy lub przychodzące z własnej inicjatywy w celu zwiększenia szans na zatrudnienie, jak i osoby pracujące, które doksztalcają się po godzinach pracy. Wiele szkoleń, zwłaszcza tych finansowanych z projektów unijnych, przyciąga ludzi młodych na początku kariery (często jeszcze bez doświadczenia zawodowego) oraz osoby powracające na rynek pracy po przerwie. Jednocześnie kilka placówek zwróciło uwagę na grupę dojrzałych pracowników (50+), którzy również pojawiają się na kursach – najczęściej wtedy, gdy muszą dostosować kwalifikacje do zmieniających się wymagań (np. zdobyć nowe uprawnienia techniczne lub cyfrowe). Ogólnie rzecz biorąc, uczestnicy szkoleń dla dorosłych w województwie śląskim to populacja bardzo zróżnicowana, jednak z przewagą ludzi młodych i w średnim wieku, aktywnych i nastawionych na poprawę swojej sytuacji zawodowej.

Z perspektywy samych uczestników, jak wskazują wyniki wywiadów, **istnieje szereg barier ograniczających ich udział lub ukończenie kursu**. Najpoważniejszą są **kwestie finansowe** – jeśli szkolenie nie jest bezpłatne, koszt potrafi skutecznie zniechęcić, zwłaszcza osoby bezrobotne lub o niższych dochodach. Nawet przy kursach dofinansowanych zdarzają się wydatki (np. dojazd, materiały), które dla części potencjalnych uczestników są problematyczne. Wymieniano w tym obszarze

⁸ Raport na temat stanu realizacji celów EFS 2014-2020 – wskaźniki kluczowe, Raport za okres: 2014-01-01 - 2025-06-30.

również **czynniki logistyczne**, badani wskazywali na problemy z dojazdem (kursy odbywają się często w większych miastach, co wymaga dojazdu z okolicznych miejscowości), niedogodne godziny zajęć kolidujące z pracą zmianową lub obowiązkami rodzinnymi. Dorosłym **trudno jest ponadto wygospodarować czas na naukę** – osoby pracujące muszą godzić zajęcia z pracą, a osoby opiekujące się dziećmi czy seniorami napotykały bariery o charakterze organizacyjnym. Należy również zwrócić uwagę na bariery motywacyjne i psychologiczne. Niektórzy potencjalni kursanci obawiają się powrotu do nauki po latach, braku pewności siebie lub zniechęcają ich złe doświadczenia z edukacją szkolną. Wreszcie, bywa że stan zdrowia lub zmęczenie codziennymi obowiązkami utrudnia regularny udział w kursie.

Dane wskaźnikowe oraz wnioski jakościowe jednoznacznie potwierdzają, że w województwie śląskim najczęściej z usług szkoleniowych korzystają osoby w wieku 36-45 lat. W strukturze uczestników widoczna jest również trwała przewaga kobiet, obserwowana także w poprzedniej perspektywie finansowej. Jedynie w obszarze kursów technicznych utrzymuje się większy udział mężczyzn.

Profil uczestników jest zróżnicowany, jednak dominują osoby rozpoczynające karierę zawodową oraz osoby aktywne na rynku pracy. Wyraźnie widoczny jest również udział osób powracających na rynek pracy oraz grup o utrudnionym dostępie do edukacji, co wynika ze specyfiki interwencji oraz obowiązujących preferencji rekrutacyjnych. Wsparcie obejmuje także osoby starsze (55+), jednak ich udział jest istotnie mniejszy od udziału osób młodych, co potwierdzają zarówno dane ilościowe, jak i obserwacje instytucji szkoleniowych.

Wywiady pogłębione wskazują, że o popycie na szkolenia w największym stopniu decydują: dostępność finansowa, czasowa i lokalizacyjna, a także adekwatność tematyki do potrzeb rynku pracy. Bariery uczestnictwa częściej dotyczą osób o niższych dochodach, mieszkańców mniejszych miejscowości oraz osób łączących obowiązki rodzinne z zawodowymi.

Podsumowując, szkolenia dla dorosłych w regionie szczególnie skutecznie docierają do osób młodych i kobiet, co jest zgodne z celami polityki rynku pracy i celami programowymi. Jednocześnie analiza wskazuje na potrzebę dalszego wspierania dostępności usług szkoleniowych dla osób starszych oraz mieszkańców obszarów peryferyjnych, zwłaszcza w kontekście zmian strukturalnych i transformacji regionalnej gospodarki.

3.1.6. Benchmarking

Celem uzupełnienia rozważań podjętych w poprzednich podrozdziałach, warto uzupełnić analizę o wyniki przeprowadzonego **benchmarkingu wybranych programów kształcenia osób dorosłych**. W aktualnej perspektywie finansowej w Polsce realizowanych jest wiele inicjatyw z zakresu kształcenia osób dorosłych na poziomie krajowym i regionalnym. Województwo śląskie wdraża własne programy w tym obszarze, które warto porównać z podobnymi działaniami podejmowanymi w innych regionach kraju.

Województwo śląskie koncentruje się na popytowym modelu wsparcia dla doksztalcenia dorosłych. W ramach programu Fundusze Europejskie dla Śląskiego 2021–2027 uruchomiono projekty umożliwiające dorosłym mieszkańcom i pracownikom regionu uzyskanie dofinansowania na wybrane przez siebie formy edukacji. Uczestnikiem takiego projektu może zostać każda osoba dorosła z własnej inicjatywy planująca podnieść swoje umiejętności lub kwalifikacje (bez względu na status na rynku pracy), pod warunkiem że mieszka czy pracuje w woj. śląskim. Zakres wsparcia jest szeroki – dofinansowanie obejmuje zarówno kursy i szkolenia, jak i studia podyplomowe, zgodnie z potrzebami danego uczestnika. Co więcej, projekty oferują profesjonalne doradztwo zawodowe. Na starcie można skorzystać z analizy potrzeb rozwojowych, aby lepiej zaplanować ścieżkę kształcenia. Tematyka szkoleń wybieranych przez uczestników jest praktycznie dowolna (od kompetencji cyfrowych po uprawnienia zawodowe), choć w strategii regionalnej akcentowane jest rozwijanie umiejętności przydatnych w zielonej gospodarce i sektorze cyfrowym zgodnie z regionalnymi specjalizacjami technologicznymi. Takie podejście stawia na elastyczność i oddolną motywację – to sami dorośli decydują, jakie kompetencje chcą zdobyć, a rolą instytucji jest zapewnienie dofinansowania i organizacyjnego zaplecza (np. poprzez Bazę Usług Rozwojowych) dla wybranych szkoleń.

Dla porównania, **województwo małopolskie** obrało zbliżony kierunek, lecz wzbogacony o komponenty wspierające osoby o najniższych kompetencjach. Flagowym przedsięwzięciem Małopolski jest strategiczny projekt „**Małopolski Pociąg do Kariery**”, który – podobnie jak inicjatywa śląska – oferuje dorosłym dofinansowanie szkoleń zgodnie z ich indywidualnymi potrzebami (popytowy system bonów). Jednocześnie Małopolska uruchomiła komplementarny program adresowany do osób dorosłych wymagających dodatkowej motywacji i pomocy, aby w ogóle podjęły kształcenie. W najnowszym konkursie w ramach programu Fundusze Europejskie dla Małopolski 2021–2027 przeznaczono ponad 12 mln zł na wsparcie dorosłych mieszkańców regionu, zwłaszcza tych najbardziej oddalonych od rynku pracy lub edukacji, którzy potrzebują specjalnego zachęcenia, pomocy i poradnictwa przez całe życie. Dofinansowane projekty koncentrują się na podnoszeniu podstawowych umiejętności uczestników – takich jak rozumienie i przetwarzanie informacji, rozumowanie matematyczne czy kompetencje cyfrowe – niezbędnych

zarówno na rynku pracy, jak i w codziennym funkcjonowaniu w społeczeństwie. Co istotne, każdy taki projekt musi zapewnić trzystopniową ścieżkę wsparcia: najpierw ocenę poziomu umiejętności u danego dorosłego, następnie właściwą edukację (kursy doszkalające), a na końcu sprawdzenie i potwierdzenie nabytych kompetencji, np. poprzez egzaminy i certyfikację umiejętności. Ponadto przewidziano usługi doradcze i mentoringowe, aby towarzyszyć uczestnikom w procesie uczenia się. Grupą docelową tej małopolskiej inicjatywy są dorośli powyżej 24. roku życia, niezależnie od statusu zawodowego i wykształcenia, którzy nie uczestniczą w formalnej edukacji i mają zidentyfikowane braki w podstawowych kompetencjach. Wsparcie jest kierowane w pierwszej kolejności do osób najslabiej wykształconych, wymagających największej zachęty do podjęcia nauki (np. długotrwale biernych zawodowo lub edukacyjnie). Tematycznie Małopolska uzupełnia więc model znany ze Śląska o obszar edukacji elementarnej dorosłych i aktywizację najbardziej potrzebujących, realizując tym samym na poziomie regionalnym założenia unijnej inicjatywy *Upskilling Pathways*.

Województwo dolnośląskie wdrożyło natomiast program bardzo zbliżony formułą do śląskiego, oparty na bonach szkoleniowych i Bazie Usług Rozwojowych, lecz również z pewnymi innowacjami. Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy ogłosił konkurs na projekty w ramach działania *Uczenie się przez całe życie* (Priorytet 8 programu regionalnego), typ „Kształcenie osób dorosłych z wykorzystaniem BUR”. O dofinansowanie mogą się w nim ubiegać m.in. instytucje szkoleniowe, uczelnie, organizacje pozarządowe czy firmy – które następnie w roli operatorów oferują bezpośrednie wsparcie uczestnikom. Zakres wsparcia w województwie dolnośląskim obejmuje przede wszystkim usługi rozwojowe finansowane z voucherów poprzez BUR dla osób dorosłych, zwłaszcza znajdujących się w niekorzystnej sytuacji, pragnących z własnej inicjatywy podnieść kwalifikacje lub się przekwalifikować. Podobnie jak na Śląsku, uczestnicy mogą wybierać dowolne szkolenia dopasowane do swoich potrzeb, ze szczególnym naciskiem na kompetencje związane z zieloną i cyfrową transformacją gospodarki. Dolnośląskie projekty wyróżniają się jednak bardzo rozbudowanym komponentem doradczo-walidacyjnym: operatorzy zapewniają każdemu uczestnikowi analizę potrzeb rozwojowych (np. poprzez bilans kompetencji), pomoc w wyborze odpowiednich usług szkoleniowych dostępnych w BUR, a także identyfikację i potwierdzanie nabytych umiejętności po zakończeniu szkolenia. Uczestnicy są zachęceni (podobnie jak w województwie śląskim) do formalnego uznania nowych kompetencji – na przykład poprzez zdobycie certyfikatu czy założenie własnego portfolio kompetencji (Europass lub Moje Portfolio) dokumentującego osiągnięcia.

W tym miejscu warto zaznaczyć, że serwis Moje Portfolio (prowadzony przez IBE-PIB) przechodzi aktualnie proces modyfikacji i usprawnień ukierunkowanych na zwiększenie jego przydatności i przyjazności użytkowania (ewaluator bierze w tym procesie udział prowadząc badania UX). Z tego względu planując przyszłe działania

rekomenduje się położenie większego nacisku na wykorzystanie tego elementu wobec uczestników wsparcia kończących udział w projektach.

Jak ponadto wykazał benchmarking, na obszarze województwa dolnośląskiego przewidziano dodatkowe działania towarzyszące, mające wzmocnić motywację dorosłych do kształcenia się i kontynuowania rozwoju zawodowego. Dzięki takiej konstrukcji, sposób realizacji programu w regionie jest kompleksowy – łączy bowiem swobodę wyboru szkolenia przez uczestnika z opieką doradczą przed, w trakcie i po szkoleniu.

Pod kątem dostępności program ten jest równie otwarty jak śląski – formalnie każdy dorosły mieszkaniec regionu może się zgłosić – przy czym system punktacji preferuje tych, którzy znajdują się w trudniejszej sytuacji na rynku pracy (np. osoby o niskich kwalifikacjach, z niepełnosprawnościami, w wieku 50+ itp.), aby to im w pierwszej kolejności umożliwić skorzystanie z dofinansowanych kursów.

Z kolei na **szczeblu krajowym** funkcjonuje inicjatywa o odmiennym charakterze, uzupełniająca działania regionalne od strony podaży edukacyjnej. W ramach programu **FERS 2021–2027** uruchomiono konkurs „Rozwój kwalifikacji i kompetencji osób dorosłych”. Adresatami tego konkursu są uczelnie wyższe w całej Polsce, a jego celem jest zaangażowanie szkół wyższych w rozwijanie oferty kształcenia ustawicznego dorosłych. Założeniem programu jest dostosowanie kwalifikacji i kompetencji osób dorosłych do potrzeb i oczekiwań pracodawców oraz rynku pracy – tak, by zmniejszyć luki kompetencyjne w gospodarce i ułatwić pracownikom przekwalifikowanie się (reskilling). Zakres tematyczny dofinansowanych projektów obejmuje opracowanie i realizację nowych programów kształcenia na poziomie wyższym: uczelnie tworzą krótkie formy edukacyjne (np. certyfikowane kursy, szkolenia, warsztaty), które pozwolą uczestnikom zdobyć konkretne kwalifikacje lub kompetencje cenione na rynku pracy. Kursy te mają charakter praktyczny i zawodowy – ukierunkowany na umiejętności poszukiwane przez pracodawców w danej branży. Co ważne, wsparciem może być objęte także uruchomienie programów kształcenia na poziomie 5 Polskiej Ramy Kwalifikacji (a więc poniżej pełnego licencjatu, ale powyżej szkoły średniej). Tego typu krótsze formy (np. dyplomowane studia podyplomowe czy specjalistyczne kursy) umożliwiają dorosłym szybkie zdobycie nowych kompetencji bez konieczności kilkuletnich studiów. Metody realizacji w programie krajowym różnią się od regionalnych voucherów – tutaj to instytucje edukacyjne (uczelnie) otrzymują granty na przygotowanie oferty dla dorosłych, a następnie rekrutują chętnych na utworzone kursy. Dzięki funduszom FERS rozwijane są m.in. nowoczesne materiały dydaktyczne i e-learning, co oznacza, że wiele z tych szkoleń może być dostępnych online, np. za pośrednictwem platform edukacyjnych. Program ten ma charakter systemowy - wzmacnia zaangażowanie sektora akademickiego w uczenie się przez całe życie i tworzy trwałą infrastrukturę kursów dla osób dorosłych (z budżetem konkursu sięgającym 100 mln zł).

Powyższe programy – choć wszystkie służą podnoszeniu kompetencji osób dorosłych – różnią się zakresem tematycznym, sposobem realizacji, dostępnością dla uczestników oraz potencjalną skutecznością. Zakres tematyczny działań śląskich i dolnośląskich jest bardzo szeroki i zależy w dużej mierze od popytu zgłaszanego przez samych uczestników. Te regiony wprowadzają promują kształcenie w obszarach transformacji cyfrowej i zielonej, zgodnie z priorytetami rozwoju, ale nie ograniczają palety szkoleń – dofinansowane mogą być kursy od językowych i komputerowych po wysoko specjalistyczne uprawnienia techniczne. Małopolska natomiast wyraźnie uzupełniła taki szeroki wachlarz tematów o edukację najbardziej podstawową, skierowaną do osób dorosłych o niskich umiejętnościach – co oznacza większy nacisk na kompetencje kluczowe, czyli zagadnienia rzadziej wybierane samodzielnie przez uczestników, ale kluczowe dla ich dalszego rozwoju. Program ogólnopolski (FERS) z kolei koncentruje się na kompetencjach zawodowych wyższego rzędu, często branżowych, które wymagają zaangażowania uczelni – można więc powiedzieć, że tematyka tych szkoleń jest bardziej sprofilowana pod konkretne sektory gospodarki i zaawansowane umiejętności.

Sposób realizacji znacząco wpływa na dostępność programów dla uczestników. W modelu śląskim i dolnośląskim mamy do czynienia z podejściem popytowym – to osoba dorosła inicjuje swój udział, wybiera rodzaj kształcenia z oferty rynkowej, a instytucja publiczna zapewnia dofinansowanie i pewne ułatwienia organizacyjne. Taka formuła jest bardzo elastyczna i przyjazna dla zmotywowanych uczestników, gdyż daje im swobodę wyboru terminu, tematu i miejsca szkolenia spośród wielu ofert dostępnych na rynku. Zarazem jednak może nie docierać do tych, którzy nie mają świadomości dostępnych możliwości lub brakuje im śmiałości, by samodzielnie aplikować. Małopolska stara się ten mankament zniwelować poprzez aktywne docieranie do osób biernych edukacyjnie – tamtejsze projekty poza systemem popytowym wymagają od beneficjentów (realizatorów) prowadzenia rekrutacji i działań informacyjno-motywacyjnych wśród społeczności lokalnych. Dzięki temu osoby o niskiej aktywności, które prawdopodobnie nie sięgnęłyby po dofinansowanie szkolenia na własną rękę, mogą zostać włączone do projektu i stopniowo „przeprowadzone” przez cały proces uczenia się (od doradztwa po certyfikat). To podejście podnosi dostępność szkoleń dla grup zagrożonych wykluczeniem kosztem bardziej złożonej realizacji (wymaga zaangażowania doradców, mentorów, lokalnych instytucji). Program ogólnopolski z udziałem uczelni oferuje natomiast nowe możliwości kształcenia, ale wymaga, by to dorośli sami zgłosili się na utworzone kursy (np. rekrutacja na studia podyplomowe czy otwarte kursy online). Dostępność takich form zależy więc od atrakcyjności oferty i jej promocji – z jednej strony kursy akademickie mogą przyciągać osoby ambitne, z drugiej mogą wydawać się mniej dostępne dla tych słabiej wykształconych. Warto jednak podkreślić, że dzięki wykorzystaniu e-learningu i otwartych platform wiele z tych kursów może dotrzeć do szerszego grona odbiorców w całym kraju (np. umożliwiają naukę zdalną osobom z małych miejscowości).

W opinii ewaluatora, **projekt krajowy, mimo iż z założenia bardzo korzystny i atrakcyjny dla potencjalnego uczestnika, cierpi z powodu stosunkowo ograniczonych działań informacyjno-promocyjnych**. Oferta kierowana przez poszczególne uczelnie nie jest ze sobą skoordynowana, wymagając od strony potencjalnego uczestnika samodzielnego poszukiwania informacji o szczegółach oferty edukacyjnej oferowanej w ramach projektu. Na moment opracowywania niniejszej analizy znaczna część z uczelni nie wystartowała jeszcze z faktycznymi działaniami szkoleniowymi, zaś te już uruchomione zawierają ograniczone informacje dotyczące szczegółów. Brakuje bowiem harmonogramów przyszłych szkoleń, które zaoferowane mają zostać w ramach projektu, zaś opublikowane informacje dotyczące aktualnej, dostępnej już oferty niekiedy nie zawierają wymaganych szczegółów (np. bez wskazania formy prowadzonych zajęć). Biorąc pod uwagę fakt skierowania szkoleń m.in. do osób pracujących, brak tak istotnych informacji może zdaniem ewaluatora skutecznie ograniczyć liczbę chętnych.

Jeśli chodzi o **potencjalną skuteczność**, każdy z opisanych modeli ma swoje mocne strony. System bonów szkoleniowych już w poprzedniej perspektywie cieszył się dużym zainteresowaniem i przyniósł wymierne efekty – wielu dorosłych podniosło kwalifikacje, wybierając kursy istotne dla swojego rozwoju zawodowego, a alokacje środków były efektywnie wykorzystywane (w naborach notowano wysoką liczbę zgłoszeń spełniających kryteria). Kontynuowanie tego podejścia prawdopodobnie zapewni dalsze dopasowywanie kwalifikacji pracowników do potrzeb regionalnego rynku pracy oraz wzmocni ich pozycję zawodową. Pewnym ograniczeniem może być fakt, że z takiej oferty najchętniej korzystają osoby już zmotywowane i świadome potrzeby uczenia się – dlatego właśnie uzupełnienie w Małopolsce w postaci programów dla osób o niskich umiejętnościach wydaje się słuszne. Małopolskie ukierunkowanie na najslabszych uczestników może przynieść istotny efekt społeczny, tj. włączenie w edukację osób dotąd pomijanych (np. starszych, z obszarów wiejskich, bez matury) pozwoli nie tylko podnieść ich kompetencje, ale też zwiększyć ich aktywność i szanse na rynku pracy. Warunkiem sukcesu jest tu jednak skuteczna realizacja – potrzebne jest indywidualne podejście, cierpliwe budowanie motywacji tych osób i zapewnienie im realnego wsparcia w ukończeniu szkoleń. Program krajowy FERS poprzez współpracę z uczelniami może z kolei wzmocnić kadry w kluczowych sektorach gospodarki. Dzięki znacznemu budżetowi (100 mln zł) i zaangażowaniu potencjału uczelni, możliwe jest przeszkolenie lub przekwalifikowanie dużej liczby osób w specjalistycznych dziedzinach (np. w zakresie nowych technologii, zdrowia, edukacji itp.). Absolwenci takich krótkich form kształcenia powinni posiadać formalnie uznane kwalifikacje, co zwiększa ich potencjał zawodowy. Skuteczność tego podejścia będzie jednak zależała od tego, na ile utworzone kursy odpowiedzą na realne zapotrzebowanie rynku oraz czy uda się zachęcić do udziału również osoby spoza grona typowych studentów (czyli dorosłych, którzy już jakiś czas temu zakończyli edukację formalną).

Benchmarking potwierdza, że **model popytowy stosowany w województwie śląskim jest zgodny z dominującymi tendencjami w krajowych politykach rozwojowych i w innych regionach**. Jego mocnymi stronami są elastyczność, indywidualizacja decyzji edukacyjnych oraz efektywne wykorzystanie Bazy Usług Rozwojowych. Jednocześnie porównanie z Małopolską i Dolnym Śląskiem wskazuje obszary, które mogą wzmocnić skuteczność systemu w województwie śląskim.

Po pierwsze, **warto rozważyć większe ukierunkowanie wsparcia na osoby o niższych kompetencjach i wymagające dodatkowej motywacji**. Doświadczenia Małopolski pokazują, że uzupełnienie modelu popytowego o elementy aktywnego docierania do grup biernych edukacyjnie może poprawić dostępność usług i ograniczać wykluczenie edukacyjne.

Po drugie, program krajowy ukierunkowany na **krótkie formy kształcenia akademickiego stanowi ważne uzupełnienie oferty regionalnej**, szczególnie w zakresie kwalifikacji wyższego rzędu. Jednocześnie jego ograniczona widoczność i niespójna komunikacja wskazują na potrzebę lepszej koordynacji informacji o dostępnych formach kształcenia na poziomie systemowym.

W efekcie benchmarking wskazuje, że model śląski jest spójny z najlepszymi praktykami, jednak może zostać wzmocniony przez:

- silniejszy komponent dotarcia do grup niskoaktywnych edukacyjnie,
- zwiększenie integracji informacji o ofercie edukacyjnej dla dorosłych na poziomie regionalnym i krajowym.

Takie podejście umożliwi zwiększenie dostępności szkoleń oraz lepsze dopasowanie kompetencji dorosłych mieszkańców województwa śląskiego do potrzeb gospodarki, w tym procesów transformacji cyfrowej i zielonej.

3.2. Ocena efektywności tych szkoleń w kontekście zdobywania nowych kwalifikacji i zatrudnienia

3.2.1. Identyfikacja liczby osób, które ukończyły szkolenia i uzyskały umiejętności/ kompetencje/ kwalifikacje na podstawie danych z OKE oraz dotyczących działań realizowanych w ramach FESL

Efektywność szkoleń zawodowych dla dorosłych w regionie należy ocenić jako wysoką w zakresie edukacyjnym (zdobywanie kwalifikacji) oraz zadowalającą w zakresie zatrudnieniowym. **Większość uczestników kończy szkolenia z sukcesem i poprawia swoje kompetencje**, a znacząca część – zwłaszcza w sprzyjających warunkach rynkowych – znajduje po nich pracę lub awansuje. Sukces ten wynika zarówno z rosnącej świadomości uczestników (wybierają szkolenia celowo, pod realne potrzeby rynku), jak i z ciągłego doskonalenia oferty szkoleniowej. Szczegóły w tym zakresie przedstawiono w poniższej analizie.

Jednym ze źródeł informacji dotyczących efektywności szkoleń w kontekście uzyskiwania nowych umiejętności/ kompetencji/ kwalifikacji są analizowane już uprzednio **zatwierdzone wnioski o płatność**. Uwzględnione w nich dane wskazują, ile osób po opuszczeniu programu uzyskało kwalifikacje zawodowe, kwalifikacje z zakresu zielonej transformacji oraz z kwalifikacje cyfrowe.

Poniższe tabele przedstawiają wartości docelowe oraz faktycznie osiągnięte w odniesieniu do poszczególnych wskaźników.

Tabela 17. Wskaźniki dotyczące uzyskania kwalifikacji (działanie 6.6)

Wskaźnik	Wartość docelowa (ogółem)	Wartość osiągnięta (ogółem)	Odsetek (%)	Wartość osiągnięta narastająco	
				Kobiety	Mężczyźni
Liczba osób, które uzyskały kwalifikacje cyfrowe po opuszczeniu programu	20 236	309	1,53%	173	136
Liczba osób, które uzyskały zielone kwalifikacje po opuszczeniu programu	1 752	39	2,23%	14	25
Liczba osób, które uzyskały kwalifikacje cyfrowe po opuszczeniu programu	1 947	25	1,28%	6	19

Źródło: opracowanie własne na podstawie dokumentu „Wskaźniki EFS+ kluczowe i wspólne z wniosków o płatność”

Tabela 18. Wskaźniki dotyczące uzyskania kwalifikacji (działanie 10.17)

Wskaźnik	Wartość docelowa (ogółem)	Wartość osiągnięta (ogółem)	Odsetek (%)	Wartość osiągnięta narastająco	
				Kobiety	Mężczyźni
Liczba osób, które uzyskały kwalifikacje po opuszczeniu programu	23 946	3 340	13,95%	1 794	1 546
Liczba osób, które uzyskały zielone kwalifikacje po opuszczeniu programu	21 256	2 757	12,97%	1 463	1 294
Liczba osób, które uzyskały kwalifikacje cyfrowe po opuszczeniu programu	816	421	51,59%	181	240

Źródło: opracowanie własne na podstawie dokumentu „Wskaźniki z analizy zatwierdzonych WOP”

Innym źródłem informacji o osobach dorosłych, które brały udział w różnych formach kształcenia dla dorosłych są także wyniki egzaminów potwierdzających kwalifikacje w zawodzie oraz egzaminów zawodowych, udostępnianie przez OKE w Jaworznie (OKE dla woj. śląskiego)⁹.

Egzamin potwierdzający kwalifikacje w zawodzie/egzamin zawodowy jest przeprowadzany:

- z zakresu danej kwalifikacji wyodrębnionej w zawodzie lub w zawodach szkolnictwa zawodowego;
- na podstawie wymagań określonych w podstawie programowej kształcenia w zawodach szkolnictwa zawodowego.

⁹ <https://oke.jaworzno.pl/www3/2025/03/28/wyniki-egzamin-zawodowy/>

Do egzaminów przystępują:

- absolwenci techników, zasadniczych szkół zawodowych, branżowych szkół I i II stopnia, szkół policealnych;
- osoby, które ukończyły kwalifikacyjny kurs zawodowy;
- osoby, które złożyły wniosek o dopuszczenie do egzaminu eksternistycznego potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie z zakresu co najmniej jednej z kwalifikacji wyodrębnionych w danym zawodzie;
- osoby dorosłe, które ukończyły praktyczną naukę zawodu dorosłych lub przyuczenia do pracy dorosłych.

Poniższe tabele prezentują dane liczbowe dotyczące liczby osób, które przystąpiły do egzaminów w latach 2023-2025 oraz wskaźniki zdawalności.

2023 rok

Tabela 19. Liczba zdających egzamin potwierdzający kwalifikacje w zawodzie, którzy przystąpili przynajmniej do jednej części egzaminu w 2023 roku

Grupa zdających	Liczba zdających	Udział %
Absolwenci	1 194	2,4%
Osoby, które ukończyły kwalifikacyjny kurs zawodowy	3 485	7,1%
Osoby zdające eksternistyczny egzamin zawodowy	69	0,1%
Uczniowie szkół branżowych i techników, słuchacze szkół policealnych	44 585	90,4%
RAZEM	49 333	100%

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych OKE w Jaworznie

Zdający mogą przystąpić w jednej sesji do egzaminu z kilku kwalifikacji. W roku 2023 zdający przystąpili do egzaminu z:

- 1 kwalifikacji – 45 391 osób;
- 2 kwalifikacji – 1 936 osób;
- 3 kwalifikacji – 14 osób;
- 4 kwalifikacji – 7 osób.

Tabela 20. Liczba zdających egzamin potwierdzający kwalifikacje w zawodzie, którzy przystąpili do obu części egzaminu w 2023 roku

Grupa zdających	Liczba zdających	Udział %
Absolwenci	113	0,3%
Osoby, które ukończyły kwalifikacyjny kurs zawodowy	3 259	7,6%
Osoby zdające eksternistyczny egzamin zawodowy	66	0,2%
Uczniowie szkół branżowych i techników, słuchacze szkół policealnych	39 622	92,0%
RAZEM	43 060	100%

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych OKE w Jaworznie

Zdający mogą przystąpić w jednej sesji do egzaminu z kilku kwalifikacji. W roku 2023 zdający przystępujący do obu części, przystąpili do egzaminu z:

- 1 kwalifikacji – 41 671 osób;
- 2 kwalifikacji – 669 osoby;
- 3 kwalifikacji – 9 osób;
- 4 kwalifikacji – 6 osób.

2024 rok

Tabela 21. Liczba zdających egzamin potwierdzający kwalifikacje w zawodzie, którzy przystąpili przynajmniej do jednej części egzaminu w 2024 roku

Grupa zdających	Liczba zdających	Udział %
Absolwenci	1 447	2,9%
Osoby, które ukończyły kwalifikacyjny kurs zawodowy	4 474	8,8%
Osoby zdające eksternistyczny egzamin zawodowy	121	0,2%
Uczniowie szkół branżowych i techników, słuchacze szkół policealnych	44 618	88,1%
RAZEM	50 660	100%

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych OKE w Jaworznie

W roku 2024 zdający przystąpili do egzaminu z:

- 1 kwalifikacji – 43 872 osoby;

- 2 kwalifikacji – 3 352 osób;
- 3 kwalifikacji – 16 osób;
- 4 kwalifikacji – 6 osób;
- 6 kwalifikacji – 2 osoby.

Tabela 22. Liczba zdających egzamin potwierdzający kwalifikacje w zawodzie, którzy przystąpili do obu części egzaminu w 2024 roku

Grupa zdających	Liczba zdających	Udział %
Absolwenci	99	0,2%
Osoby, które ukończyły kwalifikacyjny kurs zawodowy	4 135	9,4%
Osoby zdające eksternistyczny egzamin zawodowy	111	0,3%
Uczniowie szkół branżowych i techników, słuchacze szkół policealnych	39 760	90,1%
RAZEM	44 105	100%

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych OKE w Jaworznie

W roku 2024 zdający przystępujący do obu części, przystąpili do egzaminu z:

- 1 kwalifikacji – 41 972 osoby;
- 2 kwalifikacji – 1 030 osób;
- 3 kwalifikacji – 15 osób;
- 4 kwalifikacji – 4 osoby;
- 6 kwalifikacji – 2 osoby.

2025 rok¹⁰

Tabela 23. Liczba zdających egzamin potwierdzający kwalifikacje w zawodzie, którzy przystąpili przynajmniej do jednej części egzaminu w 2025 roku

Grupa zdających	Liczba zdających	Udział %
Absolwenci	1 309	2,3%
Osoby, które ukończyły kwalifikacyjny kurs zawodowy	3 739	6,6%

¹⁰ W przypadku danych za 2025 r. w momencie opracowywania analizy nie zostało jeszcze opublikowane sprawozdanie końcowe (jak w przypadku lat ubiegłych) wobec czego przedstawione dane dotyczą sum opracowanych na podstawie dwóch dokumentów, tj. informacji o wynikach sesji styczniowej oraz czerwcowej.

Grupa zdających	Liczba zdających	Udział %
Osoby zdające eksternistyczny egzamin zawodowy	129	0,2%
Uczniowie szkół branżowych i techników, słuchacze szkół policealnych	51 277	90,8%
RAZEM	56 454	100%

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych OKE w Jaworznie

W roku 2025 zdający przystąpili do egzaminu z:

- 1 kwalifikacji – 55 117 osób;
- 2 kwalifikacji – 1 175 osób;
- 3 kwalifikacji – 5 osób;
- 4 kwalifikacji – 5 osób.

Tabela 24. Liczba zdających egzamin potwierdzający kwalifikacje w zawodzie, którzy przystąpili do obu części egzaminu w 2025 roku

Grupa zdających	Liczba zdających	Udział %
Absolwenci	86	0,2%
Osoby, które ukończyły kwalifikacyjny kurs zawodowy	3 405	6,9%
Osoby zdające eksternistyczny egzamin zawodowy	117	0,2%
Uczniowie szkół branżowych i techników, słuchacze szkół policealnych	45 954	92,7%
RAZEM	49 562	100%

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych OKE w Jaworznie

Temat kończenia udziału we wsparciu podniesiono również w trakcie prowadzonych **wywiadów pogłębionych**. Placówki szkoleniowe zgodnie podkreślały, że frekwencja na zajęciach jest na ogół wysoka, **a większość uczestników sumiennie uczęszcza na kurs od początku do końca**. Kursanci są zmotywowani – często zdają sobie sprawę z inwestycji czasu i ewentualnie środków, jaką ponoszą, więc starają się maksymalnie wykorzystać udział w zajęciach. Nie oznacza to jednak, że nie zdarzają się przerwania udziału. **Rezygnacje w trakcie kursów występują sporadycznie i najczęściej są spowodowane przyczynami losowymi lub zawodowymi**.

Respondenci wymieniali tu przede wszystkim sytuacje, gdy uczestnik znalazł w trakcie szkolenia zatrudnienie (co szczególnie dotyczy osób bezrobotnych – po podjęciu nowej pracy nie zawsze mogą kontynuować kurs), ewentualnie powody

zdrowotne bądź rodzinne (np. długotrwała choroba, obowiązki opiekuńcze) uniemożliwiający dalszy udział. Czasem zdarzają się też przypadki rezygnacji z powodu rozbieżności oczekiwań – np. uczestnik uzna, że program jednak nie odpowiada jego potrzebom lub że poziom jest zbyt wysoki – ale takie sytuacje należą do rzadkości. W sumie **odsetek kursantów przedwcześnie opuszczających szkolenia jest niewielki, a ukończenia kursów kształtują się na wysokim poziomie**. Większość placówek szacuje, że niemal wszyscy, którzy dotrą do połowy cyklu szkolenia, kończą je z pozytywnym wynikiem. Aby dodatkowo wspierać frekwencję i zapobiegać rezygnacjom, organizatorzy często stosują różne udogodnienia – przypominają o zajęciach, oferują możliwość odrobienia nieobecności czy indywidualne konsultacje dla tych, którzy mają zaległości.

Jak zaznaczali badani, **pozytywne ukończenie kursu (często potwierdzone wewnętrznym egzaminem lub zaliczeniem projektu) osiąga zdecydowana większość uczestników**. W przypadku szkoleń niekończących się zewnętrzną certyfikacją, absolwenci otrzymują zaświadczenia udziału lub certyfikaty instytucji prowadzącej kurs, poświadczające zdobyte umiejętności. Natomiast na kwalifikacyjnych kursach zawodowych (KKZ) kluczowym etapem jest egzamin państwowy organizowany przez okręgową komisję egzaminacyjną. Przedstawiciele placówek wskazują, że znaczna część absolwentów KKZ podchodzi do takiego egzaminu – tylko nieliczni zwlekają lub rezygnują z egzaminowania formalnego. Zdawalność tych egzaminów – według wiedzy respondentów – jest wysoka. Dzięki dobremu przygotowaniu oferowanemu na kursach większość zdających uzyskuje formalne świadectwa kwalifikacji już przy pierwszym podejściu. Uzyskane dokumenty (certyfikaty kwalifikacji, zaświadczenia o ukończeniu kursu) mają dla uczestników dużą wartość, stają się bowiem oficjalnym potwierdzeniem nabytych kompetencji, co bywa istotnym atutem na rynku pracy. Niemniej, respondenci zaznaczają, że nawet ci absolwenci, którzy z różnych względów nie posiadają formalnego certyfikatu (np. nie podeszli jeszcze do egzaminu państwowego), zyskują dzięki kursom realne umiejętności praktyczne, które zwiększają ich atrakcyjność dla pracodawców.

Z wypowiedzi przedstawicieli placówek wyłania się ponadto obraz uczestnika bardzo zmotywowanego i świadomie dążącego do poprawy swojej sytuacji zawodowej. Motywacje kursantów można podzielić na dwa główne nurty: zdobycie formalnych kwalifikacji oraz rozwinięcie praktycznych umiejętności. Dla wielu osób te dwie motywacje są równie ważne i uzupełniają się – chcą zarówno nauczyć się czegoś konkretnego, jak i otrzymać dokument to potwierdzający. W przypadku osób bezrobotnych lub planujących zmianę zawodu, przeważa chęć uzyskania dyplomu czy certyfikatu, który zwiększy ich szanse na rynku pracy lub umożliwi wejście do nowej branży (np. zdobycie uprawnień elektryka, spawacza, operatora wózka widłowego itp.). Z kolei osoby już zatrudnione częściej podkreślają aspekt praktyczny – zależy im, by nauczyć się czegoś, co od razu wykorzystają w bieżącej pracy (np. obsługi nowego programu, języka obcego, techniki zarządzania). Część uczestników

kieruje się też ambicją osobistą i rozwojem własnym – cenią sobie możliwość poszerzenia horyzontów, udowodnienia sobie, że potrafią zdobyć nową kompetencję, co przekłada się na ich pewność siebie. Respondenci zauważają jednak, że formalny dokument ukończenia kursu ma niemal zawsze znaczenie, nawet jeśli jest na drugim planie - dla pracodawców i instytucji liczą się bowiem udokumentowane kwalifikacje, stąd uczestnicy rzadko lekceważą kwestie certyfikacji.

Warto również w tym miejscu zwrócić uwagę na kwestię trudności organizacyjnych i napotykanym barier. Przedstawiciele badanych placówek szkoleniowych zgodnie wskazują, że organizacja kursów dla dorosłych wiąże się z licznymi wyzwaniami.

Najczęstsze trudności po stronie organizatorów dotyczą finansowania, kadry oraz rekrutacji. Choć wiele szkoleń udaje się uruchomić dzięki dotacjom (np. z UE czy środków publicznych), to jednak zdobycie i rozliczenie tych funduszy bywa skomplikowane – od projektów wymaga się spełnienia szeregu formalności, a ciągłość oferty szkoleniowej zależy od kolejnych konkursów i programów. Kolejnym wyzwaniem jest zapewnienie wykwalifikowanej kadry dydaktycznej. W niektórych branżach brakuje bowiem doświadczonych trenerów lub instruktorów, którzy jednocześnie posiadaliby uprawnienia pedagogiczne i aktualną wiedzę praktyczną. Dotyczy to zwłaszcza nowych, specjalistycznych dziedzin (np. nowoczesnych technologii, „zielonych” zawodów) – placówki muszą konkurować o ekspertów z rynkiem pracy, gdzie specjaliści często mogą liczyć na wyższe wynagrodzenia niż w edukacji. Wymagająca bywa również rekrutacja uczestników - mimo ogólnego zainteresowania doksztalcaniem, dotarcie z informacją o kursie do właściwej grupy odbiorców i zebranie pełnej grupy zajmuje czas i wymaga odpowiedniej promocji. Czasami kursy muszą być odwołane lub przesunięte, bo nie udało się zgromadzić minimalnej liczby chętnych – szczególnie w mniejszych miejscowościach lub przy bardzo wąskiej tematyce szkolenia.

Podsumowując, dane z projektów wskazują, że zdecydowana większość uczestników kończy udział w szkoleniach, a część z nich uzyskuje formalne kwalifikacje, w tym związane z transformacją ekologiczną i cyfrową. W działaniu 10.17 liczba potwierdzonych kwalifikacji jest wyraźnie wyższa niż w działaniu 6.6, co wynika m.in. z większej skali wsparcia i bardziej zaawansowanego etapu realizacji.

Dane OKE dla województwa śląskiego potwierdzają rosnącą liczbę osób przystępujących do egzaminów zawodowych w latach 2023–2025 oraz wysoką frekwencję w przystępowaniu do obu części egzaminu. Udział osób kończących szkolenia jest wysoki, a rezygnacje należą do rzadkości.

Wywiady z instytucjami szkoleniowymi potwierdzają dużą motywację uczestników oraz wysoką skuteczność ukończeń. Część kursantów przystępuje do egzaminów zewnętrznych, choć w przypadku niektórych szkoleń ważną rolę odgrywają także certyfikaty wewnętrzne potwierdzające nabyte umiejętności praktyczne. Placówki

zwracają jednocześnie uwagę na bariery po stronie organizacyjnej, w tym dostępność wykwalifikowanej kadry i kwestie proceduralne.

3.2.2. Identyfikacja liczby osób, które podjęły zatrudnienie po ukończeniu szkolenia

W obszarze rynku pracy podejmuje się wiele działań, których celem jest m.in. aktywizacja zawodowa. Dla sprawdzenia czy działania te spełniają założone rezultaty od wielu lat prowadzone są **analizy efektywności wykorzystania przez powiatowe urzędy pracy środków Funduszu Pracy**. Środki te przeznaczone są na finansowanie podstawowych form aktywizacji zawodowej, tj.:

- szkoleń;
- prac interwencyjnych;
- robót publicznych;
- refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy (w tym dla skierowanych na te miejsca pracy bezrobotnych);
- staży;
- jednorazowych środków na dofinansowanie podejmowania działalności gospodarczej.

W ramach niniejszego opracowania skupić należy się na danych dotyczących samych szkoleń. Najaktualniejsze dane opublikowane przez Departament Funduszy MRPiPS przypadają na okres 2023 r. W tymże roku na terenie województwa śląskiego udział w podstawowych formach aktywizacji przypadł na 16 573 osoby, spośród których udział w szkoleniach wzięło 3 138 osób. Spośród tychże osób nie wszystkie jednak zakończyły udział w tej formie wsparcia – liczba osób, które ukończyły szkolenia wyniosła bowiem **2 731** osób. Ostatecznie spośród nich, po zakończeniu udziału w szkoleniu, zatrudnienie znalazło **1 486** osób. Można więc określić efektywność zatrudnieniową tej formy wsparcia w województwie śląskim na poziomie **54,41%** (w roku poprzedzającym ten okres, tj. w 2022 r. wartość ta była tylko nieznacznie niższa i wyniosła 52,42%).

Warto zauważyć, że wg stanu za 2023 r. województwo śląskie znalazło się powyżej średniej krajowej dla efektywności zatrudnieniowej szkoleń, która to wyniosła 52,31%. Na przestrzeni województw efektywność zatrudnieniowa szkoleń znacząco się różni, co jest pokłosiem m.in. jakości oferty szkoleniowej oferowanej przez podmioty szkoleniowe działające na obszarze poszczególnych regionów oraz samej struktury uczestników tego typu wsparcia. Tym samym szczególną uwagę przywiązywać należy do wartości odnotowywanych na poziomie samego województwa śląskiego. Co istotne jednak i należy to nadmienić, efektywność zatrudnieniowa nie jest wartością stałą dla danego regionu. Co prawda, jak wcześniej

wskazano, różnice w stosunku r/r mogą pozostawać niewielkie, lecz porównując okresy wcześniejsze, np. 2019 r., odnotować można już znaczące różnice. Województwo śląskie odnotowało bowiem w ww. okresie bardzo wysoką efektywność zatrudnieniową szkoleń, która to wyniosła aż 75,39%, plasując region na drugim miejscu w kraju.

Tabela 25. Wskaźnik efektywności zatrudnieniowej szkoleń w 2023 r.

Województwo	Efektywność zatrudnieniowa szkoleń (w %)
pomorskie	71,76
opolskie	62,83
wielkopolskie	60,11
warmińsko-mazurskie	56,90
lubelskie	56,43
śląskie	54,41
dolnośląskie	52,98
łódzkie	52,79
średnia krajowa	52,31
lubuskie	50,40
zachodniopomorskie	48,75
podkarpackie	48,60
małopolskie	46,37
kujawsko-pomorskie	45,98
mazowieckie	40,76
świętokrzyskie	38,70
podlaskie	37,86

Źródło: *Efektywność podstawowych form aktywizacji zawodowej realizowanych w ramach programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej w 2023 roku (MRPiPS): na podstawie danych z załącznika do sprawozdania MRiPS-02*

Wracając do wyników **przeprowadzonych wywiadów pogłębionych** zaznaczyć należy, że **placówki szkoleniowe starają się śledzić – przynajmniej pośrednio – dalsze losy swoich absolwentów**. Choć nie każdy kurs wymaga formalnego monitorowania karier uczestników, wszyscy respondenci byli w stanie przytoczyć pozytywne przykłady wpływu szkoleń na sytuację zawodową kursantów. W przypadku osób bezrobotnych ukończenie kursu często otwiera drogę do zatrudnienia – wielu absolwentów znalazło pracę w zawodzie, którego się uczyli,

nierzadko bezpośrednio dzięki odbytemu szkoleniu (np. u pracodawcy, u którego mieli praktyki w trakcie kursu, lub korzystając z nawiązanych kontaktów branżowych). Dotyczy to zwłaszcza kursów o profilach poszukiwanych na rynku: np. spawacze czy operatorzy maszyn po kursie szybko zostają zatrudnieni na placach budowy i w firmach przemysłowych, a opiekunki osób starszych często wyjeżdżają do pracy za granicę lub podejmują ją lokalnie. Osoby już pracujące, które brały udział w szkoleniach, również odczuwają wymierne korzyści - wielu absolwentów odnotowało poprawę swojej pozycji w firmie – uzyskane kwalifikacje pomogły im awansować na wyższe stanowisko, poszerzyć zakres obowiązków lub wynegocjować podwyżkę. Zdarzają się przypadki, że dzięki nowym umiejętnościom ktoś zmienił branżę – np. górnik po kursie programowania znalazł pracę w sektorze IT, lub księgowa po kursie kadrowym przeszła do działu HR. Ogólnie, według rozmówców, efektywność zatrudnieniowa szkoleń jest wysoka, choć oczywiście nie każda historia kończy się natychmiastowym sukcesem. Bywają absolwenci, którzy mimo ukończenia kursu nadal poszukują pracy lub nie zdecydowali się zmienić dotychczasowej, ale nawet oni często deklarują poprawę tzw. „employability” – czują się pewniej na rynku pracy, mają lepsze CV (wzbogacone o certyfikat) i szersze kwalifikacje, co zwiększa ich szanse w przyszłości. Kilka placówek wspomniało, że utrzymuje kontakt z częścią swoich byłych kursantów w nieformalny sposób (np. poprzez media społecznościowe) i regularnie docierają do nich wieści o tym, jak absolwenci wykorzystują wiedzę z kursu - zakładają własne firmy, zdobywają lepsze posady, kontynuują edukację na wyższym poziomie.

Analiza danych ilościowych oraz wyników wywiadów pogłębionych wskazuje więc, że **szkolenia realizowane na terenie województwa śląskiego są skutecznym narzędziem aktywizacji zawodowej oraz podnoszenia gotowości uczestników do podjęcia pracy**. Wskaźnik zatrudnieniowy na poziomie 54,41% w 2023 r. plasuje region powyżej średniej krajowej, co potwierdza adekwatność oferty szkoleniowej do potrzeb rynku pracy oraz sprawność systemu kierowania uczestników do form wsparcia. Jednocześnie widoczne są wahania rok do roku, co sugeruje, że poziom efektywności zależy nie tylko od jakości szkoleń, lecz również od cyklu koniunkturalnego, struktury uczestników oraz czynników zewnętrznych takich jak sytuacja gospodarcza czy zapotrzebowanie w określonych branżach.

Z perspektywy jakościowej instytucje szkoleniowe potwierdzają wysoką motywację uczestników do ukończenia kursów oraz wykorzystania zdobytych kwalifikacji na rynku pracy. Znacząca część absolwentów znajduje zatrudnienie w zawodzie, którego dotyczyło szkolenie – zwłaszcza w profesjach technicznych i usługowych, gdzie zapotrzebowanie pracodawców jest stabilne lub rosnące. W przypadku osób już aktywnych zawodowo istotnym efektem jest awans, poszerzenie kompetencji lub zmiana działu czy branży. Dodatkową korzyścią jest wzrost pewności siebie i tzw. zatrudnialności – uczestnicy deklarują lepszą pozycję negocjacyjną oraz większą gotowość do podejmowania decyzji rozwojowych.

Zidentyfikowane w badaniu wyzwania mają charakter systemowy i dotyczą m.in. trudności w zapewnieniu ciągłości finansowania działań szkoleniowych oraz konieczności pozyskiwania kadry trenerskiej w wysoce specjalistycznych obszarach. Lokalne placówki wskazują również na bariery związane z rekrutacją do wąskich tematycznie kierunków oraz w mniejszych ośrodkach, co w sposób naturalny różnicuje dostęp do szkoleń i może przekładać się na strukturę uczestników i osiągane wskaźniki. Jednocześnie, zauważalna jest praktyka utrzymywania kontaktu z absolwentami i monitorowania ich dalszych losów, nawet jeśli nie jest to wymóg formalny – co świadczy o rosnącym profesjonalizmie rynku usług rozwojowych.

Podsumowując, rynek szkoleń dla dorosłych w województwie śląskim efektywnie wspiera uczestników w wejściu lub powrocie na rynek pracy oraz w rozwijaniu kariery zawodowej, a uzyskiwane wyniki potwierdzają właściwy kierunek interwencji. Dalsze utrzymanie wysokiej efektywności będzie wymagało przede wszystkim wzmacniania powiązań z lokalnymi pracodawcami, utrzymania elastyczności oferty oraz koncentracji na branżach o największym potencjale zatrudnieniowym i rozwojowym.

4. Wnioski i rekomendacje

Charakter niniejszego opracowania ma przede wszystkim **wymiar informacyjno-analityczny**, koncentrując się na przedstawieniu struktury oferty szkoleniowej, odnotowywanych dotychczas efektach, identyfikacji profilu uczestników szkoleń, a także opisie funkcjonujących mechanizmów wsparcia w regionie. Raport nie stanowi więc zbioru typowych (sformułowanych wprost) rekomendacji operacyjnych, lecz raczej kierkuje uwagę odbiorców na konkretne zjawiska i wyzwania, które mogą – i powinny – stanowić punkt wyjścia do dalszych decyzji strategicznych oraz projektowania przyszłych rozwiązań dostosowanych do dynamicznych realiów rynku pracy w województwie śląskim. W tym kontekście raport pełni funkcję narzędzia poznawczego, wspierającego procesy decyzyjne i strategiczne planowanie działań, a nie gotowego zbioru zaleceń wdrożeniowych.

Zaleca się więc, aby traktować wyniki niniejszej analizy jako **materiał wspomagający planowanie polityki edukacyjno-zawodowej regionu** – nie poprzez bezpośrednie wdrażanie wniosków w formie działań operacyjnych, lecz poprzez wykorzystanie ich jako fundamentu do formułowania szczegółowych kierunków interwencji oraz projektowania przyszłych konkursów i działań projektowych. W szczególności należy zwrócić uwagę na sygnalizowane w raporcie regionalne dysproporcje w dostępie do szkoleń, różnorodność i zmienność oferty operatorów, profil demograficzny uczestników oraz wstępne sygnały dotyczące efektywności poszczególnych form wsparcia. Takie podejście umożliwi bardziej trafne i kontekstowo dopasowane decyzje instytucjonalne. W efekcie możliwe będzie nie tylko optymalizowanie dostępnych form wsparcia, lecz także lepsze odpowiadanie na faktyczne potrzeby mieszkańców regionu i rynku pracy.

Analiza potwierdza, że obecny **system wsparcia rozwojowego w województwie śląskim działa skutecznie, zarówno w zakresie umożliwienia szerokiego gronu odbiorców podnoszenia kwalifikacji, jak i realnego wpływu na sytuację zawodową uczestników**. Dane ilościowe wskazują na wysokie wskaźniki ukończenia szkoleń oraz powyżej-średniej efektywności zatrudnieniowej, natomiast wyniki badań jakościowych potwierdzają motywację uczestników oraz trafność oferowanych form kształcenia. Jednocześnie zauważalne są zróżnicowania przestrzenne w dostępie do szkoleń oraz wyzwania związane z dotarciem do grup o niższej aktywności edukacyjnej i trudniejszym położeniu zawodowym.

Na obecnym etapie rozwoju systemu istotnym kierunkiem może być dalsze wzmacnianie:

- dostępności terytorialnej, ze szczególnym uwzględnieniem mniejszych miejscowości i subregionów,

- dotarcia do osób o niższym poziomie kompetencji i aktywności zawodowej, w tym osób długotrwale pozostających bez zatrudnienia,
- współpracy z pracodawcami i instytucjami rynku pracy w procesie projektowania i ukierunkowania oferty,
- procesów monitorowania rezultatów w dłuższym horyzoncie czasowym, aby uwzględniać trwałość efektów rozwojowych.

Tego typu wnioski pozwalają na dalsze doprecyzowanie instrumentów wsparcia i utrzymanie wysokiego dopasowania oferty szkoleniowej do potrzeb regionalnego rynku pracy, przy jednoczesnym uwzględnianiu rosnącego znaczenia zielonych i cyfrowych kompetencji.

Zaznaczyć należy, że zgodnie z wynikami analizy (w tym benchmarkingu) w województwie śląskim (podobnie jak i w dolnośląskim) w ramach wsparcia o charakterze szkoleniowym (finansowanego w ramach EFS+) przyjęto założenie wykorzystania narzędzia Europass i/lub „Moje Portfolio”, jako sposobu dokumentowania kompetencji zdobytych przez uczestników szkoleń. Zasadne jest jednak zdaniem ewaluatora położenie większego nacisku na jego rzeczywiste wykorzystanie wśród beneficjentów wsparcia (dotychczas dokumentacja konkursowa wspomina jedynie o zachęcaniu uczestników projektów do wykorzystania tychże narzędzi). Platforma „Moje Portfolio” jest obecnie w procesie przebudowy i modyfikacji, ukierunkowanych na poprawę jej funkcjonalności, dostępności i przyjazności dla użytkownika. W tym kontekście rekomenduje się, aby promować aktywne wykorzystanie tego narzędzia jako integralnego komponentu wsparcia rozwojowego. Korzystając z już funkcjonujących kanałów komunikacji z operatorami promować należy systematyczne włączanie tematyki portfolio kompetencji do działań szkoleniowych, np. poprzez rekomendowanie ujęcia tego elementu w materiałach informacyjnych dla uczestników oraz sugerowanie operatorom uwzględnienia tego tematu podczas spotkań doradczych lub końcowych zajęć szkoleniowych. Nawet przy niewielkim zaangażowaniu organizacyjnym, może to realnie zwiększyć widoczność i wykorzystanie narzędzia „Moje Portfolio” wśród uczestników projektów.

Rysunek 1. Infografika prezentująca wybrane wyniki badania



Źródło: opracowanie własne

5. Wzory wykorzystanych narzędzi badawczych

5.1. Scenariusz wywiadu z przedstawicielami placówek szkoleniowych

Wzór narzędzia badawczego
Szanowni Państwo, konsorcjum firm EU-Consult sp. z o.o. oraz Grupa BST sp. z o.o. na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach przeprowadza analizę pn. „Dostępność i efektywność szkoleń zawodowych dla osób dorosłych w województwie śląskim”. Elementem prowadzonych badań są wywiady pogłębione z kluczowymi przedstawicielami placówek szkoleniowych, oferujących różne rodzaje kursów (KKZ, KUZ, Kursy kompetencji ogólnych, turnusy kształcenia młodocianych). Z tego powodu zapraszamy do wzięcia udziału w badaniu - Państwa wypowiedzi są całkowicie poufne i będą prezentowane jedynie w formie zanonimizowanej. Udział w wywiadzie zajmie około 20 minut.
1. Proszę krótko opowiedzieć o Państwa placówce – jakie kursy dla dorosłych prowadzicie, jak długo działacie na tym rynku, jakie macie główne profile.
2. Jak zmieniało się zainteresowanie kursami w ostatnich latach? Jakie czynniki – w Państwa ocenie – na to wpływały?
3. Jak wyglądała liczba kursów organizowanych przez Państwa w latach 2023–2025? Jakie formy (KKZ, KUZ, kursy kompetencji ogólnych, turnusy kształcące) dominowały?
4. Jak kształtowała się liczba uczestników? Czy zauważają Państwo jakieś istotne różnice ze względu na płeć, wiek albo inne cechy?
5. Jakie są typowe profile uczestników? Skąd najczęściej pochodzą – osoby pracujące, bezrobotne, młodszy dorośli, osoby starsze?
6. Jak wygląda frekwencja i ukończenia kursów? Zdarza się, że uczestnicy rezygnują? z jakich powodów?

Wzór narzędzia badawczego

- 7.** Ilu uczestników kończy kursy z pozytywnym wynikiem, a ilu uzyskuje formalne kwalifikacje (np. zdaje egzamin po KKZ)?
- 8.** Jak Państwo oceniają motywację uczestników do zdobywania kwalifikacji formalnych, a jak do samych umiejętności praktycznych?
- 9.** Z jakimi trudnościami najczęściej borykacie się przy organizacji kursów dla dorosłych (np. finansowanie, kadra, rekrutacja uczestników, lokalizacja, kwestie logistyczne)? Czy zauważacie bariery po stronie uczestników? Co najczęściej utrudnia im udział lub ukończenie kursu?
- 10.** Jakie branże, zawody czy kwalifikacje cieszą się największym zainteresowaniem? Czy widać zmiany trendów w ostatnich latach?
- 11.** Czy dysponują Państwo informacjami o losach absolwentów – np. ilu podjęło zatrudnienie, ilu poprawiło swoją sytuację zawodową?
- 12.** Jak oceniają Państwo ogólną dostępność kursów zawodowych w województwie śląskim? Czy oferta jest wystarczająca, czy są obszary niedoreprezentowane? Jakie działania mogłyby – w Państwa opinii – poprawić skuteczność i atrakcyjność kursów zawodowych?
- 13.** Czy chciał(a)by Pan/Pani dodać jeszcze jakąś inną kwestię związaną z badaną tematyką, o którą nie zapytaliśmy, a którą uważa Pan/Pani za ważną?

Podziękowanie za udział w badaniu

5.2. Scenariusz wywiadu z absolwentem/absolwentką kursu

Wzór narzędzia badawczego

Szanowni Państwo,

konsorcjum firm EU-Consult sp. z o.o. oraz Grupa BST sp. z o.o. na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach przeprowadza analizę pn. „Dostępność i efektywność szkoleń zawodowych dla osób dorosłych w województwie śląskim”. Elementem prowadzonych badań są wywiady pogłębione z kluczowymi przedstawicielami placówek szkoleniowych, oferujących różne rodzaje kursów (KKZ, KUZ, Kursy kompetencji ogólnych, turnusy kształcenia młodocianych).

Z tego powodu zapraszamy do wzięcia udziału w badaniu - Państwa wypowiedzi są całkowicie poufne i będą prezentowane jedynie w formie zanonimizowanej. Udział w wywiadzie zajmie około 20 minut.

1. Aby rozpocząć rozmowę, czy mógłby/mogłaby Pan/Pani krótko opowiedzieć o sobie? (np. który kurs Pan/Pani ukończył(a), kiedy to było, oraz jaka jest obecnie Pana/Pani sytuacja zawodowa lub edukacyjna?).
2. Jak Pan/Pani dowiedział(a) się o możliwości udziału w tym kursie i jak ocenia Pan/Pani dostępność takich kursów w swojej okolicy (województwo śląskie)?
 - a. Czy łatwo było znaleźć informacje i się zapisać?
 - b. Czy kurs odbywał się w dogodnej lokalizacji i terminie?
 - c. Czy napotkał(a) Pan/Pani jakieś bariery przy rekrutacji lub w trakcie udziału (np. koszty, dojazd, obowiązki rodzinne)?
3. Co skłoniło Pana/Panią do wzięcia udziału w tym kursie? Jakie cele lub nadzieje wiązał(a) Pan/Pani z ukończeniem kursu (np. zdobycie nowej pracy, podniesienie kwalifikacji, zmiana zawodu, rozwój osobisty)?
4. Jak Pan/Pani ocenia jakość odbytego kursu? Proszę opowiedzieć o swoich wrażeniach dotyczących:
 - a. Programu i treści szkolenia: Czy tematyka kursu spełniła Pana/Pani oczekiwania? Czy zakres materiału był adekwatny do potrzeb?
 - b. Kadry dydaktycznej: Jak ocenia Pan/Pani instruktorów/trenerów prowadzących zajęcia (ich kompetencje, sposób prowadzenia, zaangażowanie)?

Wzór narzędzia badawczego

- c. Organizacji zajęć: Czy tryb i organizacja kursu (np. rozkład zajęć, długość trwania, materiały dydaktyczne) były dogodne?
- d. Atmosfery i wsparcia: Jak wyglądała atmosfera w grupie i wsparcie ze strony organizatora (np. pomoc w trudniejszych zagadnieniach, elastyczność w razie nieobecności)?

- 5.** Na ile umiejętności i wiedza zdobyte podczas kursu okazały się przydatne?
- a. Czy wykorzystuje Pan/Pani nowe kwalifikacje lub umiejętności w swojej obecnej pracy lub życiu codziennym? Proszę podać przykłady.
 - b. Czy uzyskane zaświadczenie/kwalifikacja pomogły Panu/Pani w jakiś sposób (np. stały się atutem w CV, zwiększyły pewność siebie, dały możliwość podjęcia nowej działalności)?
 - c. Czy są obszary, w których spodziewał(a) się Pan/Pani więcej po kursie, a które okazały się mniej przydatne w praktyce?

- 6.** Jak ukończenie kursu wpłynęło na Pana/Pani sytuację zawodową?
- a. Czy po kursie udało się Panu/Pani znaleźć zatrudnienie (jeśli wcześniej Pan/Pani nie pracował(a))? Proszę opowiedzieć, jak do tego doszło.
 - b. Jeśli już Pan/Pani pracował(a) w trakcie kursu: czy dzięki kursowi nastąpiły zmiany w pracy (awans, zmiana stanowiska, podwyżka, nowe obowiązki) lub nowe możliwości zawodowe?
 - c. Jak obecnie wygląda Pana/Pani ścieżka kariery i czy ukończony kurs miał na nią długofalowy wpływ?

- 7.** Ogólnie, czy jest Pan/Pani zadowolony/a z udziału w tym kursie? Czy polecił(a)by Pan/Pani taki kurs innym osobom o podobnych potrzebach? Dlaczego tak/nie?

- 8.** Czy chciał(a)by Pan/Pani dodać jeszcze jakąś inną kwestię związaną z doświadczeniem udziału w kursie, o którą nie zapytaliśmy, a którą uważa Pan/Pani za ważną?

Podziękowanie za udział w badaniu

6. Bibliografia

- Dokumenty programowe (wersje aktualne na etapie realizacji analizy) to m.in.:
 - Program Fundusze Europejskie dla Śląskiego 2021-2027;
 - Szczegółowy Opis Priorytetów FE SL 2021-2027 (aktualna wersja);
 - Wytoczne dotyczące realizacji projektów z udziałem środków Europejskiego Funduszu Społecznego Plus w regionalnych programach na lata 2021-2027.
- obowiązujące ustawy, zalecenia, strategie (wersje aktualne na etapie realizacji analizy):
 - Zalecenie Rady z dnia 19 grudnia 2016 r. w sprawie ścieżek poprawy umiejętności: nowe możliwości dla dorosłych;
 - Zalecenie Rady z dnia 22 maja 2018 r. w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie;
 - Strategia Rozwoju Województwa Śląskiego "Śląskie 2030".
- dane związane z wdrażaniem FE SL 2021-2027 (dane pochodzące z systemów informatycznych):
 - Dane pochodzące z wniosków o dofinansowanie projektów realizowanych w ramach FE SL 2021-2027 m. in. dot.
 - Działania 5.15 „Usługi rozwojowe dla przedsiębiorców - PSF”;
 - Działania 6.6 „Kształcenie osób dorosłych - EFS+”;
 - Działania 10.17 „Kształcenie osób dorosłych FST”.
 - Regulaminy wyboru projektów.
- bazy danych, rejestry, ewidencje:
 - Dane z GUS, m.in.: Bank Danych Lokalnych;
 - Bazy Usług Rozwojowych (BUR);
 - Zintegrowany System Kwalifikacji,;
 - Powiatowe urzędy pracy (pup) - wnioski składane przez pracodawców w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego;
 - Powiatowe urzędy pracy - wnioski składane przez osoby bezrobotne /poszukujące pracy w ramach szkoleń indywidualnych.
- analizy i badania dostępne na stronie:
 - <https://funduszeue.slaskie.pl/>;
 - <https://www.ewaluacja.gov.pl/strony/badania-i-analizy/>

7. Spis elementów graficznych

Tabela 1. Wykaz skrótów i pojęć wykorzystanych w dokumencie	5
Tabela 2. Najpopularniejsze kwalifikacyjne kursy zawodowe w województwie śląskim	26
Tabela 3. Najpopularniejsze kwalifikacyjne kursy zawodowe – Subregion centralny	27
Tabela 4. Najpopularniejsze kwalifikacyjne kursy zawodowe – Subregion południowy	27
Tabela 5. Najpopularniejsze kwalifikacyjne kursy zawodowe – Subregion północny	27
Tabela 6. Najpopularniejsze kwalifikacyjne kursy zawodowe – Subregion zachodni	28
Tabela 7. Najmniej popularne kwalifikacyjne kursy zawodowe w województwie śląskim.....	30
Tabela 8. Najmniej popularne kwalifikacyjne kursy zawodowe – Subregion centralny	31
Tabela 9. Najmniej popularne kwalifikacyjne kursy zawodowe – Subregion południowy.....	31
Tabela 10. Najmniej popularne kwalifikacyjne kursy zawodowe – Subregion północny	31
Tabela 11. Najmniej popularne kwalifikacyjne kursy zawodowe – Subregion zachodni	32
Tabela 12. Tytuły szkoleń ukończonych przez osoby dorosłe w ramach działań 6.6 oraz 10.17 FESL.....	35
Tabela 13. Osoby w wieku 18-29 lat objęte wsparciem w programie (działanie 6.6)	38
Tabela 14. Osoby w wieku 55 i więcej lat objęte wsparciem w programie (działanie 6.6)	39
Tabela 15. Osoby w wieku 18-29 lat objęte wsparciem w programie (działanie 10.17)	39
Tabela 16. Osoby w wieku 55 i więcej lat objęte wsparciem w programie (działanie 10.17)	39
Tabela 17. Wskaźniki dotyczące uzyskania kwalifikacji (działanie 6.6)	49
Tabela 18. Wskaźniki dotyczące uzyskania kwalifikacji (działanie 10.17)	50
Tabela 19. Liczba zdających egzamin potwierdzający kwalifikacje w zawodzie, którzy przystąpili przynajmniej do jednej części egzaminu w 2023 roku	51
Tabela 20. Liczba zdających egzamin potwierdzający kwalifikacje w zawodzie, którzy przystąpili do obu części egzaminu w 2023 roku	52

Tabela 21. Liczba zdających egzamin potwierdzający kwalifikacje w zawodzie, którzy przystąpili przynajmniej do jednej części egzaminu w 2024 roku	52
Tabela 22. Liczba zdających egzamin potwierdzający kwalifikacje w zawodzie, którzy przystąpili do obu części egzaminu w 2024 roku	53
Tabela 23. Liczba zdających egzamin potwierdzający kwalifikacje w zawodzie, którzy przystąpili przynajmniej do jednej części egzaminu w 2025 roku	53
Tabela 24. Liczba zdających egzamin potwierdzający kwalifikacje w zawodzie, którzy przystąpili do obu części egzaminu w 2025 roku	54
Tabela 25. Wskaźnik efektywności zatrudnieniowej szkoleń w 2023 r.	58
 Rysunek 1. Infografika prezentująca wybrane wyniki badania.....	 63
 Wykres 1. Liczba osób, które ukończyły szkolenia w ramach działań 6.6 oraz 10.17 wg stanu na 29.10.2025 r.	 40