



Województwo
Śląskie

Identyfikacja możliwości rozwoju edukacji w obszarze kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego i uczenia się przez całe życie w województwie śląskim

Raport końcowy



KRAJOWY
PLAN
ODBUDOWY



Rzeczpospolita
Polska

Sfinansowane przez
Unię Europejską
NextGenerationEU



Zamawiający

Urząd Marszałkowski Województwa Śląskiego

ul. Ligonia 46

40-037 Katowice



Wykonawca

EU-CONSULT sp. z o.o.

ul. Toruńska 18C, lokal D

80-747 Gdańsk



Gdańsk 2026 r.

Spis treści

1. Streszczenie.....	5
2. Summary	10
3. Wprowadzenie.....	14
4. Zarys metodologiczny.....	15
4.1. Analiza desk research.....	15
4.2. Indywidualne wywiady pogłębione (IDI)	15
4.3. Badanie ankietowe CAWI/CATI (mixed mode)	16
4.4. Zogniskowane wywiady grupowe (FGI).....	19
4.5. Analiza SWOT.....	20
4.6. Panel ekspercki	20
5. Analiza wyników badania	22
5.1. Infrastruktura edukacyjna	22
5.2. Instytucje edukacyjne i ich rola w rozwoju regionu	48
5.3. Kadra dydaktyczna i jej kompetencje	85
5.4. Kapitał ludzki i potencjał mieszkańców.....	103
5.5. Wykorzystanie nowych technologii i innowacji w edukacji.....	122
5.6. Finansowanie i wsparcie dla edukacji	132
6. Analiza SWOT	142
7. Wnioski i rekomendacje.....	148
8. Załączniki	160
8.1. Syntetyczne odpowiedzi na pytania badawcze	160
8.2. Wzory wykorzystanych narzędzi badawczych.....	192
8.2.1. Kwestionariusz ankiety CATI/CAWI z nauczycielami kształcenia zawodowego i ustawicznego	192



8.2.2.	Kwestionariusz ankiety CATI/CAWI z przedstawicielami organów prowadzących	201
8.2.3.	Kwestionariusz ankiety CATI/CAWI z dyrektorami szkół i placówek kształcenia zawodowego i ustawicznego	206
8.2.4.	Kwestionariusz ankiety CATI/CAWI z pracodawcami	213
8.2.5.	Scenariusz indywidualnego wywiadu pogłębionego.....	219
8.2.6.	Scenariusz zogniskowanego wywiadu grupowego	227
8.2.7.	Scenariusz panelu eksperckiego.....	232

1. Streszczenie

System edukacji w regionie funkcjonuje w warunkach istotnych zmian demograficznych i gospodarczych. Województwo śląskie, mimo wysokiego poziomu urbanizacji, doświadcza procesów depopulacyjnych oraz starzenia się społeczeństwa. Spadek liczby osób młodych oraz rosnący udział osób starszych powodują, że system edukacji stopniowo traci swój tradycyjny charakter skoncentrowany na młodzieży, a coraz większego znaczenia nabiera kształcenie ustawiczne oraz rozwój kompetencji osób dorosłych. Zmiany te wymagają dostosowania oferty edukacyjnej do nowych potrzeb rynku pracy oraz zwiększenia elastyczności systemu.

Jednocześnie region dysponuje znacznym potencjałem instytucjonalnym w zakresie edukacji. Szczególnie rozwinięte jest szkolnictwo zawodowe, które odgrywa istotną rolę w kontekście transformacji gospodarczej regionu oraz zapotrzebowania na kompetencje techniczne i specjalistyczne. Na terenie województwa funkcjonuje rozbudowana sieć szkół prowadzących kształcenie zawodowe i branżowe, obejmująca wszystkie powiaty. Równoległe istotną rolę pełni szkolnictwo wyższe, które stanowi zaplecze kadrowe dla gospodarki oraz ośrodki rozwoju kompetencji i wiedzy. Struktura kierunków kształcenia wskazuje na duże znaczenie obszarów takich jak zdrowie, biznes oraz kierunki techniczne, co odpowiada potrzebom regionalnego rynku pracy.

W zakresie infrastruktury edukacyjnej badanie wskazuje na ogólnie pozytywną ocenę jej stanu. Zarówno przedstawiciele organów prowadzących, jak i dyrektorzy szkół oraz nauczyciele w większości oceniają warunki infrastrukturalne jako dobre i umożliwiające realizację zadań dydaktycznych. W ostatnich latach nastąpiła wyraźna poprawa wyposażenia szkół i placówek edukacyjnych, co było możliwe dzięki realizacji licznych projektów inwestycyjnych, w tym finansowanych ze środków unijnych. W wielu przypadkach doprowadziło to do rozwoju nowoczesnych pracowni, laboratoriów oraz infrastruktury cyfrowej.

Pomimo ogólnie pozytywnej oceny, infrastruktura edukacyjna w regionie pozostaje silnie zróżnicowana. Różnice te widoczne są zarówno pomiędzy poszczególnymi placówkami, jak i pomiędzy różnymi częściami województwa. Najlepiej rozwinięta infrastruktura występuje w dużych ośrodkach miejskich, gdzie dostęp do środków finansowych oraz współpracy z partnerami zewnętrznymi jest większy. W mniejszych miejscowościach częściej występują problemy związane z przestarzałym wyposażeniem, ograniczonym dostępem do specjalistycznych pracowni oraz mniejszą ofertą zajęć dodatkowych. W efekcie dostęp do wysokiej jakości edukacji ma charakter zróżnicowany terytorialnie.

Przeprowadzone badanie ankietowe z dyrektorami pozwoliło podjąć m.in. kwestię występowania wolnych miejsc edukacyjnych. Wyniki pozwoliły na obliczenie średnich wartości w tym zakresie – w przypadku placówek kształcenia ustawicznego średnia liczba wolnych miejsc w przeliczeniu na 1 placówkę wyniosła 14,53, zaś w przypadku placówek kształcenia zawodowego wartość ta była nieco niższa i wyniosła 11,08. Warto również zwrócić uwagę na relację pomiędzy liczbą osób obecnie kształcących się a potencjalnymi możliwościami edukacyjnymi w województwie - również i tę kwestię zbadano w ramach prowadzonej ankietyzacji. Udział wolnych miejsc w łącznej liczbie uczniów wyniósł 6,02% w przypadku szkolnictwa zawodowego oraz 3,00% w przypadku edukacji ustawicznej. Wyniki wskazują więc na relatywnie niewielki poziom niewykorzystanych miejsc edukacyjnych, szczególnie w obszarze edukacji ustawicznej. Z jednej strony więc relatywnie niski poziom wolnych miejsc wskazuje na dobre dopasowanie oferty edukacyjnej do bieżącego popytu oraz efektywne wykorzystanie dostępnej infrastruktury, co można uznać za pozytywny sygnał z punktu widzenia zarządzania systemem. Z drugiej jednak strony ograniczona liczba wolnych miejsc może stanowić barierę rozwojową w kontekście dynamicznych zmian gospodarczych, w szczególności w sytuacji konieczności szybkiego przekwalifikowania większych grup osób, np. w wyniku procesów transformacji rynku pracy. W tym ujęciu obecny poziom wykorzystania infrastruktury wskazuje na niewielką rezerwę systemową, co oznacza, że ewentualne zwiększenie skali kształcenia wymagałoby nie tylko wzrostu liczby miejsc, ale również rozwoju oferty edukacyjnej oraz elastycznych form kształcenia, umożliwiających szybsze reagowanie na zmieniające się potrzeby rynku pracy. Uznać więc należy, że obecnie stosunkowo niski poziom wolnych miejsc należy interpretować przede wszystkim jako przejaw dobrego wykorzystania dostępnej infrastruktury edukacyjnej i dopasowania oferty do bieżącego popytu. Jednocześnie sytuacja ta oznacza jednak ograniczoną rezerwę systemową w przypadku konieczności szybkiego zwiększenia skali kształcenia lub przekwalifikowania większej liczby osób.

Szczególne wyzwania dotyczą kształcenia zawodowego, które ze względu na swoją specyfikę wymaga dostępu do nowoczesnej i kosztownej infrastruktury. Jednym z kluczowych problemów jest szybka dezaktualizacja sprzętu dydaktycznego, który nie zawsze nadąża za zmianami technologicznymi zachodzącymi w gospodarce. Respondenci badania wskazują, że istotnym wyzwaniem jest nie tylko doposażenie pracowni, ale przede wszystkim zapewnienie ich bieżącej modernizacji, serwisowania oraz dostępu do materiałów eksploatacyjnych. Ograniczenia finansowe w tym zakresie wpływają na możliwości utrzymania wysokiej jakości kształcenia praktycznego.

Wyniki badania wskazują również na niedostosowanie części infrastruktury do współczesnych metod dydaktycznych. W wielu przypadkach przestrzeń edukacyjna nie sprzyja pracy zespołowej, projektowej ani wykorzystaniu nowoczesnych technologii. Jednocześnie nauczyciele wskazują na potrzebę szerszego dostępu do

specjalistycznego oprogramowania oraz rozwoju infrastruktury informatycznej, co jest niezbędne dla wdrażania nowoczesnych metod nauczania.

Istotnym wnioskiem jest także zróżnicowanie w postrzeganiu potrzeb inwestycyjnych pomiędzy różnymi grupami interesariuszy. Przedstawiciele organów prowadzących częściej uznają stan infrastruktury za wystarczający, podczas gdy nauczyciele i dyrektorzy szkół częściej wskazują na konieczność dalszych inwestycji, szczególnie w zakresie doposażenia pracowni oraz modernizacji infrastruktury dydaktycznej. Różnice te wynikają z odmiennej perspektywy oraz poziomu zaangażowania w codzienne funkcjonowanie procesu dydaktycznego.

Analiza wyników badania wskazuje również na istnienie niewykorzystanego potencjału infrastruktury edukacyjnej. Specjalistyczne pracownie i laboratoria nie zawsze są wykorzystywane w pełnym zakresie, co wynika m.in. z barier organizacyjnych, kosztów eksploatacji oraz ograniczeń formalnych związanych z ich udostępnianiem. Jednocześnie istnieje potencjał do szerszego wykorzystania infrastruktury poprzez rozwój współpracy między instytucjami edukacyjnymi, przedsiębiorstwami oraz podmiotami prowadzącymi kształcenie ustawiczne.

Pomimo ogólnie dobrej dostępności edukacji, badanie wskazuje na występowanie barier ograniczających realny dostęp do kształcenia. Jedną z najważniejszych są problemy transportowe, szczególnie dotyczące transportu publicznego, widoczne w mniejszych miejscowościach oraz na obszarach peryferyjnych. Ograniczona liczba połączeń, niedopasowanie rozkładów jazdy do godzin zajęć oraz konieczność dojazdu do placówek zlokalizowanych w większych ośrodkach wpływają na dostępność edukacji oraz frekwencję uczniów. Z przeprowadzonych badań wynika, że ograniczenia transportowe mają najistotniejsze znaczenie w subregionie północnym, a kwestia trudności transportowych w opinii ponad połowy badanych nauczycieli ma realny wpływ na obecność uczniów na zajęciach.

Znaczące są również bariery ekonomiczne i społeczne, takie jak koszty nauki i dojazdu, niska motywacja do podejmowania kształcenia czy ograniczona świadomość dostępnej oferty edukacyjnej. Wskazywane są także bariery po stronie pracodawców, którzy nie zawsze wspierają rozwój kompetencji pracowników, co ogranicza rozwój kształcenia ustawicznego.

Ważnym aspektem pozostaje także dostępność infrastruktury dla osób ze szczególnymi potrzebami. Choć nowe obiekty są zazwyczaj dostosowane do ich potrzeb, część starszych budynków nadal nie spełnia standardów dostępności, co ogranicza możliwość pełnego uczestnictwa w edukacji dla tej grupy.

Istotnym elementem systemu edukacji są instytucje edukacyjne oraz ich rola w rozwoju regionu. Badanie wskazuje, że zarówno szkoły zawodowe, jak i uczelnie wyższe pełnią ważną funkcję w kształtowaniu kompetencji odpowiadających potrzebom rynku pracy. Jednocześnie poziom współpracy pomiędzy systemem

edukacji a gospodarką pozostaje zróżnicowany. W części przypadków współpraca ta ma charakter rozwinięty i obejmuje m.in. klasy patronackie, praktyki zawodowe czy wspólne projekty, jednak w wielu obszarach nadal istnieje potrzeba jej pogłębienia i bardziej systemowego ujęcia. Szczególne znaczenie przypisuje się podmiotom pełniącym funkcję łącznika pomiędzy systemem edukacji a gospodarką, które wspierają nawiązywanie i rozwijanie współpracy pomiędzy szkołami, uczelniami i przedsiębiorstwami. Mogą to być zarówno wyspecjalizowane instytucje (np. branżowe centra umiejętności, izby gospodarcze, klastry technologiczne, centra transferu technologii czy instytucje otoczenia biznesu), jak i inicjatywy o charakterze sieciowym lub projektowym, ułatwiające kontakt, wymianę informacji oraz realizację wspólnych przedsięwzięć. W tym kontekście ważną rolę mogą odgrywać branżowe centra umiejętności, które są postrzegane jako instytucje umożliwiające koncentrację nowoczesnej infrastruktury oraz rozwój współpracy pomiędzy edukacją a gospodarką. Mogą one pełnić funkcję regionalnych centrów kompetencji, wspierających zarówno kształcenie młodzieży, jak i rozwój kompetencji osób dorosłych.

W kontekście kadry dydaktycznej badanie wskazuje na jej wyraźne znaczenie dla jakości systemu edukacji, przy jednoczesnym występowaniu szeregu wyzwań. Należą do nich m.in. starzenie się kadry, trudności w pozyskiwaniu nowych nauczycieli, zwłaszcza w obszarach zawodowych, oraz potrzeba ciągłego podnoszenia kompetencji, w szczególności w zakresie nowych technologii i nowoczesnych metod nauczania. W przypadku kształcenia zawodowego dodatkowym wyzwaniem jest zapewnienie kadr posiadających aktualne doświadczenie zawodowe, odpowiadające realiom rynku pracy.

Analiza kapitału ludzkiego wskazuje ponadto, że region dysponuje znacznym potencjałem edukacyjnym, jednak jego wykorzystanie jest zróżnicowane. Występują różnice w poziomie kompetencji oraz dostępie do edukacji pomiędzy różnymi grupami mieszkańców i obszarami regionu. Szczególne wyzwania dotyczą osób z mniejszych miejscowości, osób o niższym statusie społeczno-ekonomicznym oraz osób ze szczególnymi potrzebami. W kontekście zmian demograficznych rośnie znaczenie działań ukierunkowanych na aktywizację osób dorosłych oraz rozwój kompetencji przyszłości.

W zakresie finansowania systemu edukacji kluczowym wnioskiem jest jego zależność od środków zewnętrznych, w szczególności funduszy europejskich. Środki te odegrały znaczącą rolę w poprawie infrastruktury oraz rozwoju oferty edukacyjnej. Jednocześnie wskazuje się na ograniczenia w finansowaniu bieżącego funkcjonowania systemu, w tym utrzymania infrastruktury, wynagrodzeń kadry oraz działań rozwojowych. W wielu przypadkach podkreślana jest potrzeba większej stabilności finansowania oraz lepszego dostosowania mechanizmów finansowych do specyfiki kształcenia zawodowego i ustawicznego.



Przeprowadzone badanie pozwoliło również na sformułowanie szeregu rekomendacji, które zawarte zostały w końcowej części niniejszego opracowania.

2. Summary

The education system in the region is operating under significant demographic and economic changes. Despite its high level of urbanization, the Silesian Voivodeship is experiencing depopulation and an aging population. The decline in the number of young people and the growing share of older people are causing the education system to gradually lose its traditional youth-focused character, while continuing education and the development of adult competencies are becoming increasingly important. These changes require adapting educational offerings to the new needs of the labor market and increasing the flexibility of the system.

At the same time, the region possesses significant institutional potential in the field of education. Vocational education is particularly well-developed, playing a crucial role in the region's economic transformation and the demand for technical and specialized skills. The voivodeship boasts an extensive network of schools offering vocational and vocational education, covering all districts. Higher education also plays a significant role, providing a human resource base for the economy and a center for developing skills and knowledge. The structure of fields of study indicates the significant importance of areas such as health, business, and technical fields, which meet the needs of the regional labor market.

Regarding educational infrastructure, the survey indicates a generally positive assessment of its condition. Both school governing bodies, principals, and teachers generally assess the infrastructure as good and conducive to teaching. In recent years, there has been a significant improvement in the equipment of schools and educational institutions, made possible by numerous investment projects, including those financed by EU funds. In many cases, this has led to the development of modern workshops, laboratories, and digital infrastructure.

Despite the generally positive assessment, educational infrastructure in the region remains highly diverse. These differences are visible both between individual institutions and between different parts of the voivodeship. The best-developed infrastructure is found in large urban centers, where access to funding and collaboration with external partners is greater. Smaller towns are more likely to experience problems related to outdated equipment, limited access to specialized laboratories, and a limited range of extracurricular activities. As a result, access to high-quality education varies geographically.

A survey conducted with principals addressed, among other things, the issue of vacant educational places. The results allowed for the calculation of average values in this regard – for continuing education institutions, the average number of vacancies per institution was 14.53, while for vocational education institutions, this value was slightly lower at 11.08. It is also worth noting the relationship between the



number of people currently enrolled in education and the potential educational opportunities in the voivodeship – this issue was also examined as part of the survey. The share of vacant places in the total number of students was 6.02% for vocational education and 3.00% for continuing education. The results indicate a relatively low level of unused educational places, particularly in the area of continuing education. On the one hand, the relatively low level of vacancies indicates a good match between educational offerings and current demand and the efficient use of available infrastructure, which can be considered a positive sign from the perspective of system management. On the other hand, a limited number of available places can pose a barrier to development in the context of dynamic economic changes, particularly when larger groups of people need to be rapidly retrained, for example, as a result of labor market transformation. In this context, the current level of infrastructure utilization indicates limited systemic capacity, meaning that any potential expansion of education would require not only an increase in the number of places but also the development of educational offerings and flexible forms of learning, enabling a faster response to changing labor market needs. It should therefore be recognized that the current relatively low level of vacancies should be interpreted primarily as a sign of good utilization of available educational infrastructure and the matching of offerings to current demand. At the same time, however, this situation indicates a limited systemic reserve should the scale of education or retraining of a larger number of individuals be required.

Vocational education presents particular challenges, as its specific nature requires access to modern and expensive infrastructure. One key problem is the rapid obsolescence of teaching equipment, which does not always keep pace with technological changes in the economy. Survey respondents indicate that a significant challenge lies not only in equipping labs but, above all, in ensuring their ongoing modernization, servicing, and access to consumables. Financial constraints in this area impact the ability to maintain high-quality practical education.

The survey results also indicate that some infrastructure is not adapted to modern teaching methods. In many cases, the educational space is not conducive to teamwork, project work, or the use of modern technologies. At the same time, teachers point to the need for broader access to specialized software and the development of IT infrastructure, which is essential for implementing modern teaching methods.

Another important finding is the divergence in the perception of investment needs among different stakeholder groups. Representatives of governing bodies are more likely to consider the infrastructure sufficient, while teachers and school principals are more likely to indicate the need for further investment, particularly in equipping laboratories and modernizing teaching facilities. These differences stem from differing

perspectives and levels of involvement in the daily functioning of the teaching process.

The analysis of the study results also indicates the existence of untapped potential in educational infrastructure. Specialized laboratories and workshops are not always utilized to their full potential, due to organizational barriers, operating costs, and formal restrictions related to their provision. At the same time, there is potential for broader use of infrastructure through the development of cooperation between educational institutions, businesses, and entities providing continuing education.

Despite the generally good accessibility of education, the study indicates the existence of barriers that limit real access to education. One of the most significant barriers is limited access to transport, particularly public transport, especially evident in smaller towns and peripheral areas. A limited number of connections, inconsistencies between timetables and teaching hours, and the need to travel to institutions located in larger cities impact access to education and student attendance. Research shows that transportation constraints are most significant in the northern subregion, and over half of the teachers surveyed believe that transportation difficulties have a real impact on student attendance.

Economic and social barriers are also significant, such as the cost of tuition and transportation, low motivation to pursue education, and limited awareness of available educational opportunities. Employers also point to barriers, as they do not always support the development of employee competencies, which limits the development of continuing education.

The accessibility of infrastructure for individuals with special needs also remains a crucial aspect. Although new facilities are usually adapted to their needs, some older buildings still do not meet accessibility standards, limiting the ability of this group to fully participate in education.

Educational institutions and their role in the region's development are a crucial element of the education system. The study indicates that both vocational schools and universities play a significant role in shaping competencies that meet the needs of the labor market. At the same time, the level of cooperation between the education system and the economy remains varied. In some cases, this cooperation is well-developed and includes, among other things, mentored classes, professional internships, and joint projects. However, in many areas, there is still a need for deeper and more systemic approaches. Particular importance is attached to entities that serve as a link between the education system and the economy, supporting the establishment and development of cooperation between schools, universities, and businesses. These can range from specialized institutions to networking (e.g. industry skills centers, chambers of commerce, technology clusters, technology transfer centers or business environment institutions) or project-based initiatives that

facilitate contact, information exchange, and the implementation of joint projects. In this context, industry-specific skills centers can play an important role, perceived as institutions enabling the concentration of modern infrastructure and the development of cooperation between education and the economy. They can serve as regional competence centers, supporting both youth education and the development of adult competencies.

In the context of teaching staff, the study indicates their clear importance for the quality of the education system, despite the presence of a number of challenges. These include aging staff, difficulties in recruiting new teachers, especially in vocational areas, and the need for continuous competence development, particularly in new technologies and modern teaching methods. In the case of vocational education, an additional challenge is ensuring staff with current professional experience that reflects the realities of the labor market.

The analysis of human capital also indicates that the region possesses significant educational potential, but its utilization varies. There are differences in competence levels and access to education between different population groups and areas within the region. Particular challenges affect people from smaller towns, those with lower socioeconomic status, and those with special needs. In the context of demographic change, the importance of measures aimed at activating adults and developing future skills is growing.

In terms of financing the education system, a key finding is its dependence on external funds, particularly European funds. These funds have played a significant role in improving infrastructure and developing educational offerings. At the same time, limitations in financing the system's ongoing operations are highlighted, including infrastructure maintenance, staff salaries, and development activities. In many cases, the need for greater financial stability and better adaptation of financial mechanisms to the specific needs of vocational and continuing education is emphasized.

The study also led to the formulation of a number of recommendations, which are included in the final section of this study.

3. Wprowadzenie

Badanie miało na celu kompleksową diagnozę obecnego stanu systemu edukacji w regionie oraz identyfikację jego mocnych stron, barier i potencjałów rozwojowych w kontekście dynamicznych zmian społeczno-gospodarczych oraz potrzeb regionalnego rynku pracy. Analiza objęła trzy kluczowe obszary systemu edukacji: kształcenie zawodowe, szkolnictwo wyższe oraz uczenie się przez całe życie. Przyjęto podejście wieloaspektowe, uwzględniające zarówno perspektywę instytucjonalną (szkoły, uczelnie, placówki kształcenia ustawicznego), jak i punkt widzenia interesariuszy systemu edukacji – w tym pracodawców, przedstawicieli administracji publicznej, ekspertów oraz instytucji wspierających rozwój kompetencji.

Raport opiera się na wynikach badania przeprowadzonego z wykorzystaniem zróżnicowanego zestawu metod i technik badawczych, obejmujących analizę danych zastanych (desk research), indywidualne wywiady pogłębione (IDI), badania ankietowe CAWI/CATI, zogniskowane wywiady grupowe (FGI), analizę SWOT oraz panel ekspercki. Zastosowanie triangulacji metod pozwoliło na uzyskanie pogłębionego i wielowymiarowego obrazu badanego obszaru oraz zwiększyło wiarygodność formułowanych wniosków.

Zakres badania obejmował analizę aktualnego stanu edukacji w województwie śląskim oraz identyfikację kierunków jej rozwoju w perspektywie do roku 2035, z uwzględnieniem zróżnicowania terytorialnego regionu, w tym specyfiki subregionów oraz różnic między dużymi ośrodkami miejskimi a mniejszymi miejscowościami. Szczególny nacisk położono na takie obszary jak infrastruktura edukacyjna, jakość kształcenia, współpraca edukacji z gospodarką, kompetencje kadry dydaktycznej, dostępność edukacji oraz wykorzystanie nowych technologii.

Przedstawione w raporcie wyniki stanowią syntezę danych ilościowych i jakościowych oraz odzwierciedlają zróżnicowane perspektywy uczestników badania. Wnioski i rekomendacje wypracowane w ramach analizy mają na celu wsparcie decydentów regionalnych w projektowaniu i wdrażaniu działań służących rozwojowi systemu edukacji, zwiększeniu jego efektywności oraz lepszemu dostosowaniu do wyzwań transformacji gospodarczej województwa śląskiego.

4. Zarys metodologiczny

4.1. Analiza desk research

Analiza danych źródłowych to metoda badań społecznych, która zakłada szczegółową analizę istniejących już i dostępnych danych. W jej wyniku następuje scalenie, przetworzenie i analiza danych rozproszonych dotychczas wśród rozmaitych źródeł. Rzetelność prowadzonej analizy zapewni odpowiedni dobór dokumentów źródłowych.

Na etapie prac nad raportem metodycznym analiza desk research stanowiła doskonały wstęp do dalszych badań, bowiem wyniki uzyskane w jej trakcie posłużyły do realizacji dalszych etapów badania, przede wszystkim nakierowując Zespół Badawczy na pewne konkretne problemy, które będzie można pogłębić i wyjaśnić w wyniku realizacji badań reaktywnych.

Na etapie prac nad raportem końcowym desk research pozwoliła z kolei na uzyskanie wysoce obiektywnych informacji, bowiem analiza ta wolna jest od większości obciążeń charakterystycznych dla badań reaktywnych, takich jak efekt ankierski.

4.2. Indywidualne wywiady pogłębione (IDI)

IDI polega na przeprowadzeniu z daną osobą ustrukturyzowanej rozmowy. Rozmowa ta realizowana jest według określonego schematu, zwanego scenariuszem wywiadu, a jej celem jest uzyskanie konkretnych informacji w sposób planowy i metodyczny. Standaryzacja poruszanych zagadnień, a w szczególności celu rozmowy pozwala na uzyskanie informacji istotnych z punktu widzenia celów badania. Charakter rozmowy i duża swoboda w komunikacji ułatwiają zaś pogłębianie poruszanych zagadnień i wyjaśnianie zdiagnozowanych zjawisk. Wywiady pogłębione mają na celu przede wszystkim uzyskanie odpowiedzi na pytanie, dlaczego dane zjawisko występuje, a nie samo proste stwierdzenie jego występowania.

Populacja¹: rektorzy/przedstawiciele uczelni wyższych, dyrektorzy szkół prowadzących kształcenie zawodowe (szkoły branżowe I i II stopnia oraz technika), przedstawiciele firm współpracujących ze szkołami prowadzącymi kształcenie zawodowe (szkoły branżowe I i II stopnia oraz technika), przedstawiciele Instytucji Zarządzającej FESL, przedstawiciele Ministerstwa Edukacji Narodowej, przedstawiciele Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego, przedstawiciele regionalnych placówek doskonalenia, przedstawiciele instytucji prowadzących kształcenie ustawiczne (innych niż BCU), przedstawiciele BCU, eksperci w dziedzinie

¹ Pierwotnie planowano uwzględnienie również przedstawicieli kuratorium oświaty, jednak ze względu na odmowę udziału w badaniu zrealizowany został wywiad z przedstawicielem WUP Katowice.

technologii edukacyjnych, przedstawiciele firm technologicznych i startupów edukacyjnych, przedstawiciel WUP Katowice.

Dobór próby: celowy, do badania wybrane zostały osoby posiadające najszerszą wiedzę w zakresie objętym badaniem.

Liczba wywiadów: 62 wywiady (tj. o 4 więcej niż pierwotnie zakładano), w tym z:

- przedstawicielem WUP Katowice – 1 wywiad;
- rektorami/przedstawicielami uczelni wyższych – 7 wywiadów (zrealizowano w tym obszarze o jeden wywiad więcej niż pierwotnie zakładano, ze względu na uzyskanie wyłącznie odpowiedzi pisemnej ze strony MNiSW);
- dyrektorami szkół prowadzących kształcenie zawodowe (szkoły branżowe I i II stopnia oraz technika) – 10 wywiadów;
- przedstawicielami firm współpracujących ze szkołami prowadzącymi kształcenie zawodowe (szkoły branżowe I i II stopnia oraz technika) – 13 wywiadów (tj. o 3 wywiady więcej niż pierwotnie zakładano);
- przedstawicielami Instytucji Zarządzającej FESL – 3 wywiady;
- przedstawicielem Ministerstwo Edukacji Narodowej – 1 wywiad;
- przedstawicielami regionalnych placówek doskonalenia - 5 wywiadów;
- przedstawiciele instytucji prowadzących kształcenie ustawiczne (innych niż BCU) - 4 wywiady;
- przedstawicielami BCU – 11 wywiadów;
- ekspertami w dziedzinie technologii edukacyjnych – 3 wywiady;
- przedstawicielami firm technologicznych i startupów edukacyjnych – 4 wywiady (tj. o 1 wywiad więcej niż pierwotnie zakładano).

4.3. Badanie ankietowe CAWI/CATI (mixed mode)

Wykonawca wykorzystał tzw. mixed-mode, czyli podejście polegające na wykorzystaniu dwóch technik ilościowych w odniesieniu do tej samej populacji w celu zwiększenia responsywności. Podstawową techniką badawczą było CAWI, natomiast CATI wspierającą.

Populacja badana: nauczyciele kształcenia zawodowego i ustawicznego, przedstawiciele organów prowadzących, dyrektorzy szkół i placówek kształcenia zawodowego i ustawicznego, pracodawcy.

Dobór próby: warstwowo-losowy.

Liczba ankiet: 2 935 ankiet (zrealizowano większą niż zakładaną pierwotnie liczbę ankiet, która wynosić miała 2 800).

Liczebność w podziale na poszczególne warstwy prezentuje się następująco:

- nauczyciele kształcenia zawodowego i ustawicznego – 1 200 osób:



Tabela 1. Struktura próby badawczej – nauczyciele kształcenia zawodowego i ustawicznego

Subregion	Populacja nauczycieli		Próba
	Liczba	Odsetek	
Północny	1 060	11,0%	132
Centralny	5 575	58,0%	696
Zachodni	1 494	15,6%	187
Południowy	1 477	15,4%	185
Ogółem	9 606	100%	1 200

- przedstawiciele organów prowadzących – 205 (pierwotnie zakładano realizację 150 ankiet):

Tabela 2. Struktura próby badawczej – przedstawiciele organów prowadzących

Organy prowadzące	Subregiony				Ogółem
	Północny	Centralny	Zachodni	Południowy	
Jednostki samorządu terytorialnego	8	17	10	16	51
Administracja rządowa	0	1	0	0	1
Organizacje społeczne i wyznaniowe, uczelnie, izby rzemieślnicze, stowarzyszenia	4	16	4	4	28
Przedsiębiorstwa	5	35	8	7	55
Osoby fizyczne	5	38	10	17	70
Ogółem	22	107	32	44	205

- dyrektorzy szkół i placówek kształcenia zawodowego i ustawicznego – 259 (pierwotnie zakładano realizację 250 ankiet):



Tabela 3. Struktura próby badawczej – dyrektorzy szkół i placówek kształcenia zawodowego i ustawicznego

Typ placówki	Subregiony				Ogółem
	Północny	Centralny	Zachodni	Południowy	
Branżowa szkoła I stopnia	5	31	6	8	50
Branżowa szkoła II stopnia	2	10	3	3	19
Branżowe Centrum Umiejętności	0	0	1	1	2
Centrum Kształcenia Zawodowego	3	10	3	1	17
Placówka Kształcenia Ustawicznego	6	69	13	16	104
Szkoła specjalna przysposabiająca do pracy	2	8	1	2	13
Technikum	6	33	7	8	54
Razem	24	162	34	39	259

- pracodawcy – 1 271 osób (pierwotnie zakładano realizację 1 200 ankiet):

Tabela 4. Struktura próby badawczej – pracodawcy

Sekcja PKD	Populacja podmiotów gospodarki narodowej		Próba
	Liczba	Odsetek	
Sekcja A	5 351	1,0%	12
Sekcja B	590	0,1%	2
Sekcja C	46 748	8,6%	105
Sekcja D	1 179	0,2%	3
Sekcja E	1 764	0,3%	4

Sekcja PKD	Populacja podmiotów gospodarki narodowej		Próba
	Liczba	Odsetek	
Sekcja F	71 046	13,1%	186
Sekcja G	116 069	21,4%	262
Sekcja H	30 923	5,7%	70
Sekcja I	16 045	3,0%	37
Sekcja J	26 338	4,9%	59
Sekcja K	14 725	2,7%	33
Sekcja L	33 173	6,1%	76
Sekcja M	56 545	10,4%	128
Sekcja N	17 861	3,3%	41
Sekcja O	1 814	0,3%	4
Sekcja P	20 468	3,8%	59
Sekcja Q	34 609	6,4%	77
Sekcja R	9 938	1,8%	28
Sekcja S i T	36 979	6,8%	83
Sekcja U	14	0,01%	2
Ogółem	542 179	100,0%	1 271

4.4. Zogniskowane wywiady grupowe (FGI)

FGI to ustrukturalizowana i moderowana dyskusja kilku osób, zogniskowana na wybranym zagadnieniu. Prowadzona jest według scenariusza, który określa konkretny cel rozmowy i wytyczne dla moderatora o tym jak prowadzić dyskusję. Zaletą FGI jest łączenie elementów zwykłego wywiadu z metodami warsztatowymi o charakterze konsultacyjnym. Pozwala to na uzyskanie bardzo dużej ilości informacji w krótkim czasie poprzez wykorzystanie dynamiki grupowej.

Populacja badana: dyrektorzy szkół (szkoły branżowe I i II stopnia oraz technika), przedstawiciele uczelni wyższych, pracodawcy, nauczyciele szkół zawodowych (szkoły branżowe I i II stopnia oraz technika) i kształcenia ustawicznego, przedstawiciele instytucji prowadzących kształcenie ustawiczne.

Dobór próby: celowy, do badania wybrane zostały osoby posiadające najszerszą wiedzę w zakresie objętym badaniem. Podczas rekrutacji przedstawiony został

zakres wywiadu. Poszczególne podmioty poproszone zostały o wytypowanie osób, które dysponują największą wiedzą w tym zakresie.

Liczba wywiadów: 2 – w każdym z wywiadów udział wzięli minimum:

- dyrektorzy szkół (szkoły branżowe I i II stopnia oraz technika) – 2 osoby;
- przedstawiciele uczelni wyższych – 2 osoby;
- pracodawcy – 2 osoby;
- nauczyciele szkół zawodowych (szkoły branżowe I i II stopnia oraz technika) i kształcenia ustawicznego – 2 osoby;
- przedstawiciele instytucji prowadzących kształcenie ustawiczne – 2 osoby.

4.5. Analiza SWOT

Analiza SWOT to ocena silnych i słabych stron danego obiektu na tle szans i zagrożeń ze strony otoczenia. Jej nazwa pochodzi od pierwszych liter rozpatrywanych grup czynników: strengths – silne strony, weaknesses – słabości, opportunities – szanse, threats – zagrożenia. Stosuje się ją w formie czteropolowej tabeli, wypełnianej odpowiednio przez informacje na temat silnych i słabych stron oraz szans i zagrożeń. Analiza SWOT opracowana zostanie na podstawie analizy dokumentów oraz przeprowadzonych badań.

Zastosowanie analizy SWOT pozwala na obranie najlepszej strategii działania podczas realizowania przyszłych działań. Jest to metoda kompleksowa, pozwalająca na łatwe przejście od etapu analizy strategicznej do etapu planowania strategicznego.

Analiza SWOT pełni rolę podsumowania wyników analizy. Tym samym analiza ta stanowi syntetyczne ujęcie kluczowych wniosków, pozwalając na lepsze zrozumienie uwarunkowań i potencjalnych kierunków rozwoju.

4.6. Panel ekspercki

W ramach panelu eksperckiego eksperci z danej dziedziny spotykają się w celu dyskusji nad określoną problematyką. Panel ekspercki został przeprowadzony przez Internet z wykorzystaniem wideokomunikatora, aby ułatwić ekspertom udział w badaniu.

Populacja: Eksperti w obszarze kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego i uczenia się przez całe życie (ekspertami były osoby spoza Zespołu Badawczego).

Przed realizacją badania Wykonawca przekazał ekspertom materiał badawczy zgromadzony w ramach pozostałych technik badawczych, aby mogli oni przygotować się do udziału w badaniu.

Liczba paneli eksperckich: 1.

Liczba uczestników panelu eksperckiego: W panelu eksperckim wzięło udział 6 respondentów.

Dobór próby: Celowy – do badania zostały zaproszone osoby, które posiadają bogate doświadczenie w obszarze kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego i uczenia się przez całe życie. W badaniu wzięli udział eksperci dysponujący minimum pięcioletnim doświadczeniem w obszarze kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego i uczenia się przez całe życie.

Struktura próby: Każda osoba biorąca udział w panelu reprezentowała inną instytucję/inny podmiot.

5. Analiza wyników badania²

5.1. Infrastruktura edukacyjna

Województwo śląskie należy do najbardziej zurbanizowanych regionów Polski – aż 76,5% ludności mieszka w miastach, a gęstość zaludnienia należy do najwyższych w kraju. Jednocześnie region od lat doświadcza procesów depopulacyjnych – w latach 2000–2024 liczba mieszkańców spadła o 9,82%³, co wskazuje na utrzymujące się niekorzystne trendy demograficzne. Struktura demograficzna województwa śląskiego ulega istotnym zmianom – rośnie udział osób w wieku poprodukcyjnym, przy jednoczesnym spadku liczby osób młodych. Wskaźnik obciążenia demograficznego (liczba osób w wieku poprodukcyjnym na 100 osób w wieku produkcyjnym) jest wyższy niż średnia krajowa, co wskazuje na postępujące starzenie się społeczeństwa i rosnące wyzwania dla systemu edukacji oraz rynku pracy. Prognozy wskazują na dalsze pogłębianie się niekorzystnych trendów demograficznych – do 2050 roku liczba ludności województwa śląskiego może zmniejszyć się o ponad 18%, co stanowi jeden z największych spadków w kraju. Jednocześnie wzrośnie udział osób starszych (do ok. 30,5% populacji), co będzie miało istotne konsekwencje dla systemu edukacji, w tym zwiększy znaczenie kształcenia ustawicznego i edukacji dorosłych⁴.

Kształcenie zawodowe i ustawiczne stanowi jeden z kluczowych elementów systemu edukacji w województwie śląskim, szczególnie w kontekście transformacji gospodarczej regionu oraz rosnącego zapotrzebowania na kompetencje techniczne i specjalistyczne. W ostatnich latach obserwuje się wzrost znaczenia kształcenia zawodowego jako alternatywy wobec ścieżek akademickich, co wynika m.in. z niedoborów kadrowych w zawodach technicznych oraz rosnącej roli kompetencji praktycznych. Województwo śląskie należy do regionów o najwyższej koncentracji szkolnictwa zawodowego w Polsce. Funkcjonuje tu ponad 450 szkół prowadzących kształcenie zawodowe i branżowe, oferujących naukę w około 120 zawodach. Co istotne, placówki tego typu występują we wszystkich powiatach regionu, a ich największa koncentracja przypada na miasta na prawach powiatu⁵.

² Rozdział 5 prezentuje wyniki przeprowadzonych analiz w odniesieniu do wszystkich zdefiniowanych pytań badawczych. Ze względu na ich zakres oraz złożoność podejmowanej problematyki, odpowiedzi na poszczególne pytania zostały przedstawione w ramach kilku tematycznych podrozdziałów, które umożliwiają pogłębioną analizę poszczególnych obszarów. Jednocześnie, mając na uwadze rozległość materiału analitycznego oraz potrzebę zapewnienia jego przejrzystości, w końcowej części rozdziału wyodrębniono podrozdział zawierający syntetyczne odpowiedzi na wszystkie pytania badawcze. Pozwala to na uporządkowane zestawienie kluczowych ustaleń oraz ułatwia identyfikację najważniejszych wniosków wynikających z przeprowadzonych badań.

³Dane BDL/GUS.

⁴ *Diagnoza strategiczna* - Załącznik nr 1. do Regionalnej Polityki Rozwoju Edukacji Województwa Śląskiego, Referat Regionalne Centrum Analiz i Planowania Strategicznego, 2023.

⁵ *Śląskie otwarte na inteligentną współpracę, opracowanie analizy dotyczącej współpracy zagranicznej Województwa Śląskiego wraz z rekomendacjami*, Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach, 2023 r.

Struktura szkolnictwa zawodowego w regionie obejmuje różne typy placówek. W województwie śląskim działa 212 techników, w których kształcą się blisko 60 tys. uczniów, oraz 183 szkół branżowych (dawnych zasadniczych szkół zawodowych), skupiających ok. 18 tys. uczniów. Rozmieszczenie placówek kształcenia zawodowego w regionie ma charakter relatywnie równomierny – w każdym z powiatów funkcjonują co najmniej dwie szkoły tego typu. Jednocześnie widoczna jest silna koncentracja infrastruktury edukacyjnej w największych ośrodkach miejskich, takich jak Katowice, Częstochowa czy Bielsko-Biała, gdzie liczba szkół zawodowych jest największa. Istotnym elementem systemu są centra kształcenia zawodowego i ustawicznego (CKZiU), które integrują różne formy edukacji – szkolnej i pozaszkolnej. Placówki te funkcjonują najczęściej w strukturze zespołów szkół i stanowią zaplecze dla kształcenia praktycznego, kursów kwalifikacyjnych oraz szkoleń dla osób dorosłych. Ich rola systematycznie rośnie w związku z rozwojem kształcenia ustawicznego i potrzebą przekwalifikowania pracowników⁶.

Jednocześnie w województwie śląskim kształcenie dorosłych obejmuje zarówno edukację formalną, jak i pozaformalną. W roku szkolnym 2024/2025 funkcjonowało 75 szkół prowadzących edukację osób dorosłych, w których naukę podejmowało ponad 10 tys. uczestników. Wskaźnik ten pozostaje relatywnie stabilny w ostatnich latach, co wskazuje na utrzymujące się znaczenie tradycyjnych form kształcenia w systemie edukacji dorosłych⁷.

Również skala szkolnictwa wyższego w województwie śląskim stanowi istotny element potencjału infrastrukturalnego regionu, ze względu na rozbudowaną bazę dydaktyczną, laboratoryjną i badawczą uczelni. W roku akademickim 2024/2025 na terenie województwa śląskiego funkcjonowało 31 uczelni, w których kształciło się łącznie 111,4 tys. studentów. W porównaniu z poprzednim rokiem akademickim liczba studentów wzrosła o 4,5%, co wskazuje na rosnące znaczenie regionu jako ośrodka akademickiego. Struktura kierunków kształcenia wskazuje na duże znaczenie obszarów wymagających rozwiniętej infrastruktury specjalistycznej. Największy udział studentów odnotowano w grupach kierunków związanych ze zdrowiem i opieką społeczną (21,9%), biznesem i administracją (18,3%) oraz techniką, przemysłem i budownictwem (13,6%). Oznacza to konieczność utrzymania i rozwoju infrastruktury laboratoryjnej, technicznej i symulacyjnej, odpowiadającej wymaganiom tych obszarów kształcenia⁸.

Znaczący potencjał systemu edukacji w regionie potwierdza również liczba absolwentów – w 2024 r. uczelnie ukończyło 27,6 tys. osób. Największy udział absolwentów dotyczył kierunków związanych ze zdrowiem i opieką społeczną,

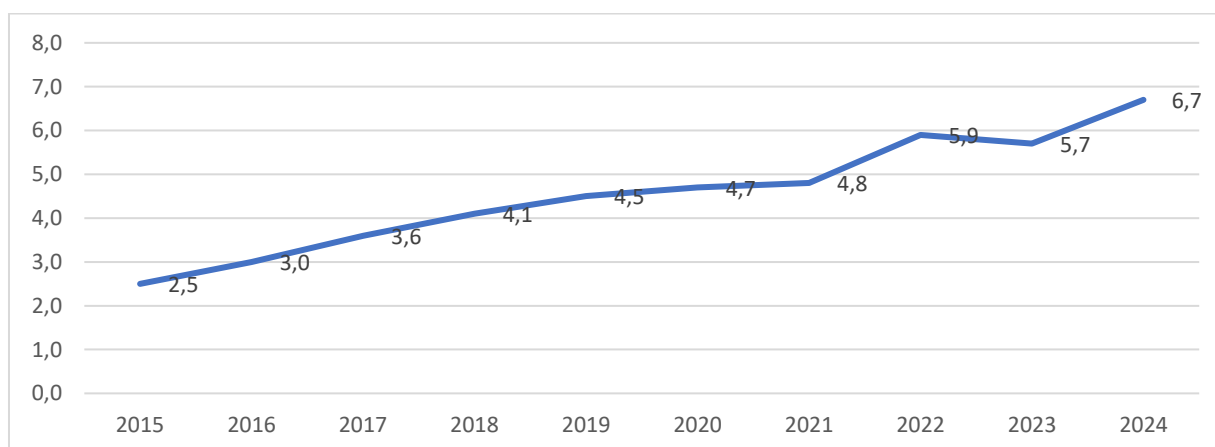
⁶ Ibidem.

⁷ *Rola technologii w kształceniu dorosłych w województwie śląskim*, Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach, 2025;

⁸ *Szkolnictwo wyższe w województwie śląskim w roku akademickim 2024/25*, Urząd Statystyczny w Katowicach, 2025.

biznesem oraz kierunków technicznych, co wskazuje na istotną rolę szkolnictwa wyższego w zasilaniu regionalnego rynku pracy w kompetencje kluczowe dla jego rozwoju. Istotnym elementem potencjału edukacyjnego regionu jest również jego umiędzynarodowienie. W roku akademickim 2024/2025 w uczelniach województwa śląskiego kształciło się ok. 9 tys. studentów zagranicznych, co stanowiło 8,1% wszystkich studiujących⁹. Jednocześnie odnotowano rosnącą atrakcyjność regionu jako ośrodka edukacyjnego również w wymiarze międzynarodowym. Najbardziej dynamiczny wzrost obserwowano w latach 2015–2019, kiedy udział studentów zagranicznych zwiększył się z 2,5% do 4,5%. W kolejnych latach tempo wzrostu uległo częściowemu spowolnieniu, jednak trend wzrostowy został utrzymany także w okresie pandemii COVID-19. W latach 2020–2021 udział studentów cudzoziemców ustabilizował się na poziomie ok. 4,7–4,8%, po czym w 2022 roku nastąpił wyraźniejszy wzrost do 5,9%. W 2023 roku odnotowano niewielki spadek (do 5,7%), jednak już w 2024 roku wskaźnik osiągnął najwyższą wartość w całym analizowanym okresie – 6,7%. Jednocześnie skala wzrostu może świadczyć o zwiększającej się konkurencyjności oferty edukacyjnej regionu oraz rosnącym znaczeniu studentów zagranicznych dla funkcjonowania szkolnictwa wyższego i regionalnego rynku pracy.

Wykres 1. Odsetek studentów cudzoziemców studiujących na polskich uczelniach – województwo śląskie, lata 2015-2024 (dane w %)



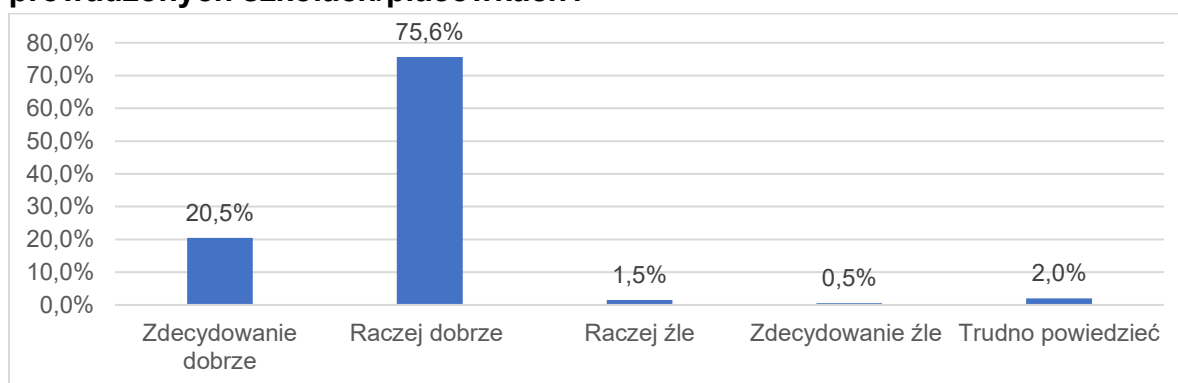
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BDL/GUS

Wyniki badania ankietowego wskazują, że przedstawiciele organów prowadzących w zdecydowanej większości pozytywnie oceniają ogólny stan infrastruktury edukacyjnej w prowadzonych szkołach i placówkach. Łącznie ponad 96% respondentów uznało stan infrastruktury za dobry, co pokazuje, że warunki lokalowe i infrastrukturalne w większości jednostek są oceniane jako zadowalające i umożliwiają realizację zadań edukacyjnych. Negatywne oceny pojawiały się bardzo rzadko i miały charakter marginalny. Respondenci, którzy ocenili stan infrastruktury negatywnie, wskazywali przede wszystkim na niedoinwestowanie placówek oświatowych, brak środków na

⁹ Ibidem.

remonty oraz przestarzałe lub niewystarczające wyposażenie szkół. W wypowiedziach podkreślano, że szkoły nie są remontowane w wystarczającym zakresie, sprzęt jest stary, a organy prowadzące często zmuszone są finansować wiele potrzeb samodzielnie z własnych budżetów, co powoduje widoczne braki inwestycyjne. Negatywne opinie wynikały więc głównie z ograniczeń finansowych i niewystarczających środków przeznaczanych na modernizację infrastruktury edukacyjnej.

Wykres 2. Jak ocenia Pan/Pani ogólny stan infrastruktury edukacyjnej w prowadzonych szkołach/placówkach?



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego wśród przedstawicieli organów prowadzących (n=205)

Co istotne, pozytywne wnioski nie są w tym zakresie jednostronne - podobnych wniosków dostarczają bowiem wyniki badania ankietowego przeprowadzonego wśród nauczycieli. Łącznie ponad 83% badanych tej grupy oceniło pozytywnie stan infrastruktury dydaktycznej w swojej placówce. Jednocześnie jednak blisko co ósmy respondent (12,0%) ocenił stan infrastruktury negatywnie. Analiza wypowiedzi uzasadniających negatywne oceny pozwala wskazać kilka powtarzających się problemów. Najczęściej podkreślanym czynnikiem był niedobór środków finansowych, który bezpośrednio przekłada się na brak możliwości zakupu nowoczesnego sprzętu, materiałów dydaktycznych oraz oprogramowania. Respondenci wielokrotnie wskazywali, że wyposażenie pracowni jest przestarzałe, a modernizacja możliwa jest głównie dzięki środkom projektowym lub inicjatywom indywidualnym, co prowadzi do dużej nierównomierności wyposażenia.

Drugim istotnym obszarem problemowym było niedostosowanie infrastruktury do współczesnych wymagań technologicznych i edukacyjnych. Wskazywano na brak specjalistycznych pracowni, nowoczesnych narzędzi do nauki zawodu, symulatorów czy oprogramowania branżowego, a także ograniczony dostęp do stanowisk komputerowych. W wielu przypadkach podkreślano, że stosowany sprzęt nie odpowiada standardom rynkowym, a nawet nie spełnia wymagań egzaminacyjnych.

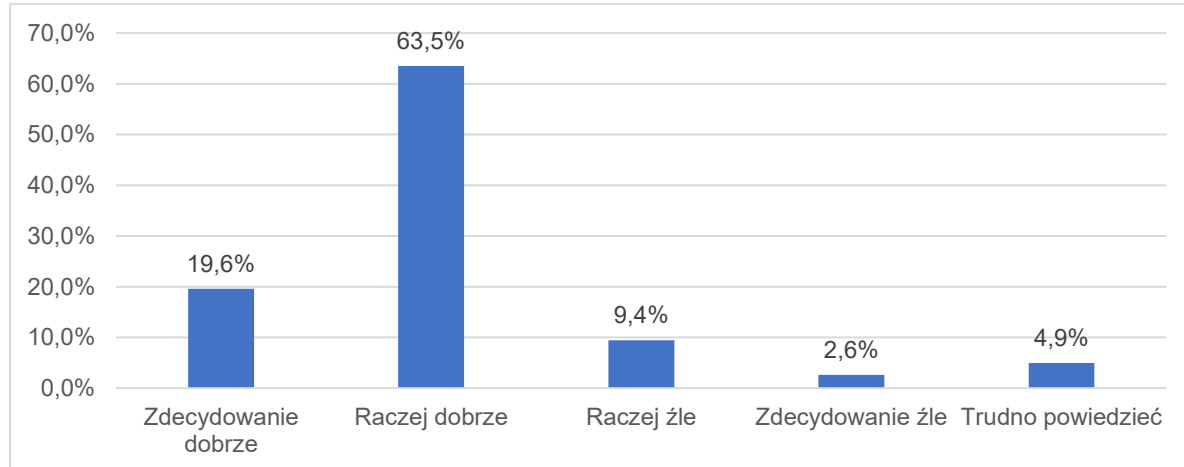
Respondenci zwracali również uwagę na braki w zakresie materiałów dydaktycznych oraz bieżącego utrzymania infrastruktury. Wskazywano na konieczność

samodzielnego finansowania podstawowych zasobów przez nauczycieli lub rodziców uczniów. Pojawiały się także głosy dotyczące braku dostępu do aktualnych materiałów branżowych, licencji oprogramowania czy profesjonalnych szkoleń.

Kolejnym istotnym problemem był stan techniczny budynków i pracowni. W wypowiedziach pojawiały się odniesienia do konieczności przeprowadzenia remontów, przestarzałej infrastruktury (w tym instalacji elektrycznej), niewystarczającej liczby sal oraz niedostosowania przestrzeni do prowadzenia zajęć praktycznych czy pracy zespołowej. W niektórych przypadkach wskazywano również na bariery architektoniczne oraz niedostosowanie infrastruktury do potrzeb osób ze szczególnymi potrzebami.

Warto podkreślić, że wiele negatywnych ocen odnosi się szczególnie do kształcenia zawodowego, które – zdaniem respondentów – jest obszarem najbardziej wymagającym inwestycji ze względu na wysokie koszty sprzętu oraz szybkie tempo jego dezaktualizacji. Wskazywano, że brak systematycznego doposażania pracowni prowadzi do sytuacji, w której uczniowie uczą się na przestarzałych urządzeniach, nieodpowiadających realiom współczesnego rynku pracy. Mimo szerokiego zakresu tego typu odpowiedzi należy jednak mieć na uwadze, że zdecydowana większość badanych pozytywnie oceniała stan infrastruktury.

Wykres 3. Jak ocenia Pan/Pani stan infrastruktury dydaktycznej w swojej placówce (sale, warsztaty, laboratoria, sprzęt)?



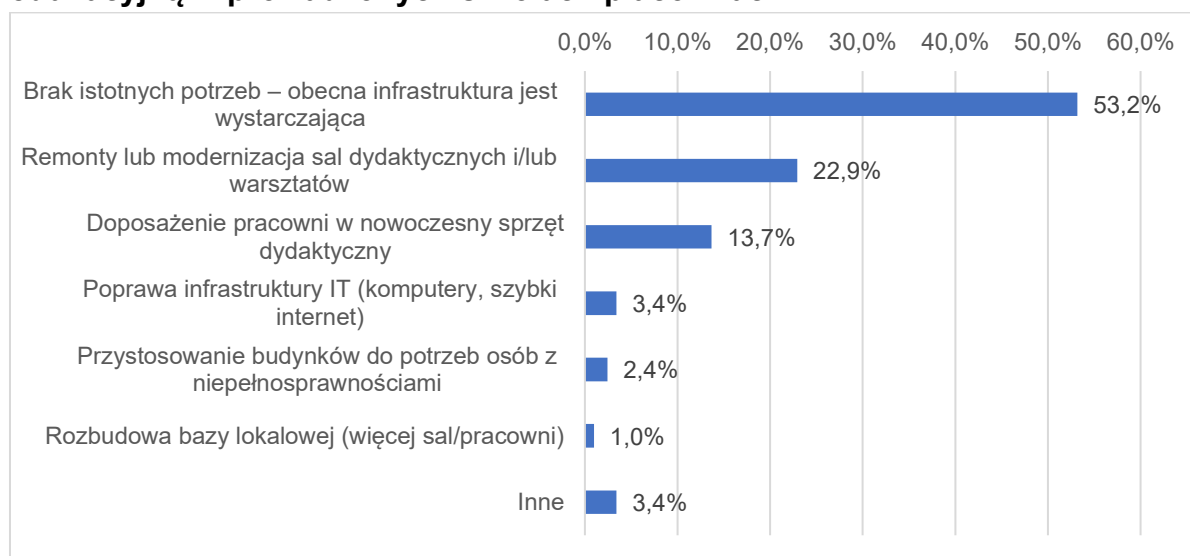
Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego wśród nauczycieli (n=1200)

Wyniki badania pokazują, że ponad połowa przedstawicieli organów prowadzących nie dostrzega obecnie pilnych potrzeb inwestycyjnych w infrastrukturę edukacyjną. 53,2% respondentów wskazało, że obecna infrastruktura jest wystarczająca i nie wymaga w najbliższym czasie istotnych inwestycji. Wśród najczęściej wskazywanych potrzeb inwestycyjnych pojawiały się remonty i modernizacja sal dydaktycznych oraz warsztatów – taką odpowiedź wskazało 22,9% respondentów. Oznacza to, że mimo ogólnej dobrej oceny infrastruktury, w wielu szkołach nadal istnieje potrzeba

modernizacji istniejących pomieszczeń, dostosowania ich do współczesnych standardów nauczania oraz poprawy warunków prowadzenia zajęć, zwłaszcza praktycznych.

Kolejną istotną potrzebą jest doposażenie pracowni w nowoczesny sprzęt dydaktyczny, na co wskazało 13,7% badanych. Wskazuje to, że wyzwaniem nie jest wyłącznie stan budynków, ale również wyposażenie szkół, które w części przypadków jest przestarzałe lub niewystarczające do prowadzenia nowoczesnej edukacji. Znacznie rzadziej wskazywano potrzebę poprawy infrastruktury informatycznej, w tym zakupu komputerów i zapewnienia szybkiego internetu (3,4%), przystosowania budynków do potrzeb osób z niepełnosprawnościami (2,4%) oraz rozbudowy bazy lokalowej, czyli zwiększenia liczby sal lub pracowni (1,0%). W ramach wariantu „inne”, pojawiły się bardzo zróżnicowane potrzeby, takie jak posiadanie własnego budynku, budowa nowego obiektu, rozwój szkoleń i platform do nauczania zdalnego, a także zapewnienie pomocy psychologicznej. Zdaniem autorów niniejszego opracowania wyniki te należy jednak interpretować ostrożnie. Niski poziom deklarowanych potrzeb inwestycyjnych może wynikać nie tylko z faktycznej oceny stanu infrastruktury, ale również ze specyfiki grupy badanej i perspektywy, z jakiej respondenci formułowali swoje odpowiedzi. Przedstawiciele organów prowadzących mogą bowiem odnosić ocenę potrzeb inwestycyjnych do realnych możliwości organizacyjnych i finansowych prowadzonych placówek, a nie wyłącznie do optymalnego lub pożądanego poziomu wyposażenia infrastrukturalnego. Interpretację tę wzmacniają również pojawiające się w innych częściach badania wypowiedzi dotyczące ograniczeń finansowych oraz trudności związanych z finansowaniem modernizacji i doposażenia placówek.

Wykres 4. Jakie są najpilniejsze potrzeby inwestycyjne w infrastrukturę edukacyjną w prowadzonych szkołach/placówkach?

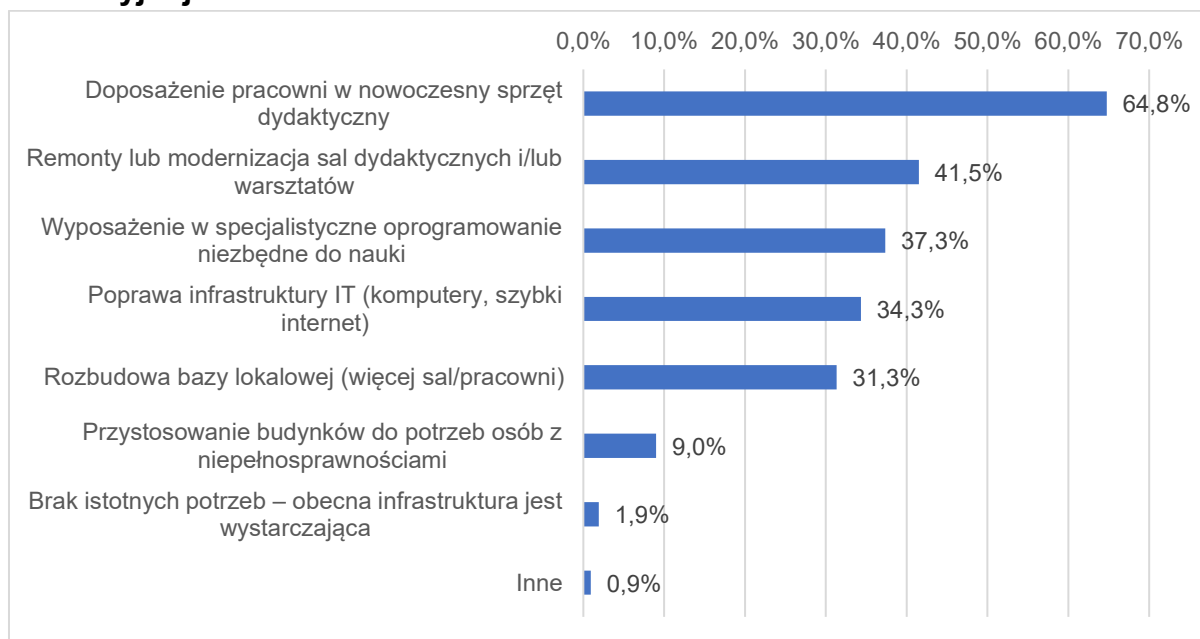


Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego wśród przedstawicieli organów prowadzących (n=205)

Aspekt ten został podniesiony również w ramach ankietyzacji nauczycieli. Wyniki wskazują jednoznacznie, że najważniejszą potrzebą w zakresie infrastruktury edukacyjnej jest doposażenie pracowni w nowoczesny sprzęt dydaktyczny – na tę kwestię zwróciło uwagę aż 64,8% respondentów. W dalszej kolejności nauczyciele podkreślali znaczenie poprawy warunków prowadzenia zajęć poprzez remonty i modernizację sal dydaktycznych oraz warsztatów (41,5%).

Relatywnie wysoki odsetek odpowiedzi dotyczył także potrzeby zapewnienia dostępu do specjalistycznego oprogramowania wykorzystywanego w procesie nauczania (37,3%) oraz poprawy infrastruktury IT, obejmującej zarówno sprzęt komputerowy, jak i jakość łącza internetowego (34,3%). Wskazania te pokazują, że nauczyciele dostrzegają rosnącą rolę technologii cyfrowych w edukacji i potrzebę ich szerszego wykorzystania w codziennej pracy dydaktycznej. Warto jednocześnie zaznaczyć, że nauczyciele znacznie częściej dostrzegają potrzeby infrastrukturalne – jedynie 1,9% z badanych w ogóle nie widziało takich potrzeb, podczas gdy wśród uprzednio analizowanych odpowiedzi przedstawicieli organów prowadzących udział ten przekroczył 50%. Tak istotna różnica wynika z odmiennej perspektywy obu grup - nauczyciele, jako osoby bezpośrednio zaangażowane w proces dydaktyczny, mają bieżący kontakt z ograniczeniami infrastrukturalnymi i częściej identyfikują potrzeby ich uzupełnienia w oparciu o bezpośrednie doświadczenia. Z kolei przedstawiciele organów prowadzących oceniają sytuację z perspektywy całego systemu placówek oraz konieczności równoważenia różnych potrzeb organizacyjnych i inwestycyjnych, co może wpływać na bardziej ogólną ocenę stanu infrastruktury..

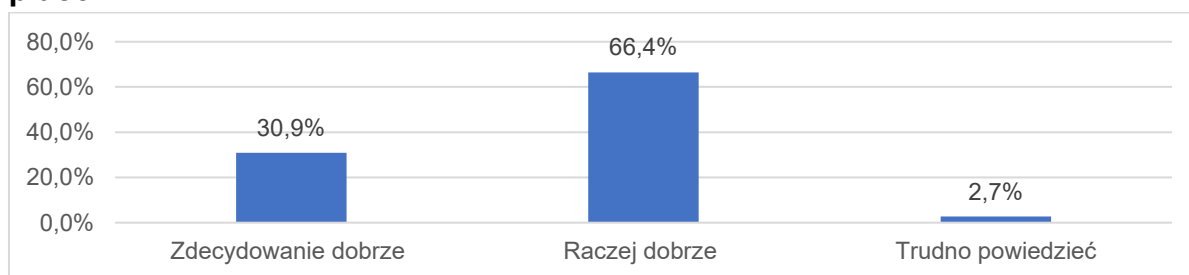
Wykres 5. Jakie są najważniejsze potrzeby dotyczące infrastruktury edukacyjnej w Pana/Pani szkole?



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego wśród nauczycieli (n=1200)

Wyniki badania wskazują ponadto, że również dyrektorzy szkół i placówek kształcenia zawodowego i ustawicznego bardzo dobrze oceniają stan bazy dydaktycznej swoich placówek. Łącznie 97,3% respondentów oceniło stan bazy dydaktycznej pozytywnie, w tym 30,9% zdecydowanie dobrze, a 66,4% raczej dobrze. Oznacza to, że w opinii zdecydowanej większości dyrektorów placówki dysponują odpowiednim zapleczem dydaktycznym umożliwiającym prowadzenie kształcenia zawodowego i ustawicznego na właściwym poziomie. Jedynie niewielki odsetek respondentów (2,7%) wskazał odpowiedź „trudno powiedzieć”, natomiast nie pojawiły się odpowiedzi negatywne, co dodatkowo potwierdza ogólnie pozytywną ocenę stanu infrastruktury dydaktycznej.

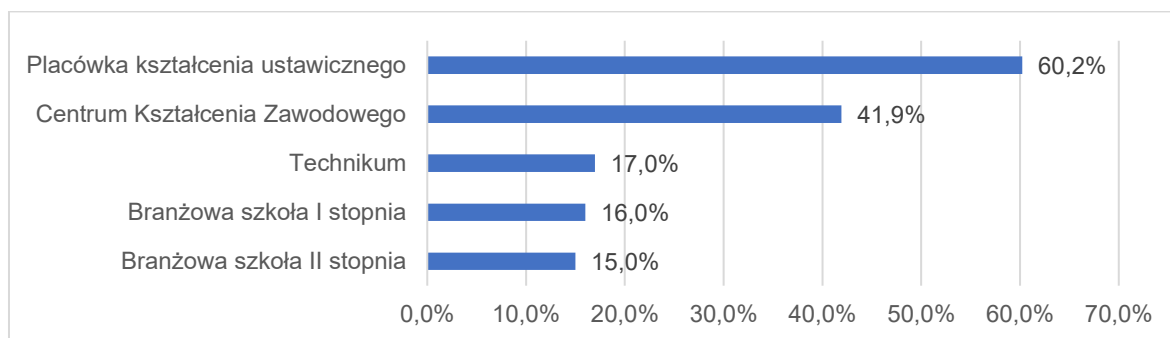
Wykres 6. Jak ocenia Pan/Pani obecny stan bazy dydaktycznej swojej placówki?



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego wśród dyrektorów szkół i placówek kształcenia zawodowego i ustawicznego (n=259)

Wyniki badania wskazują, że potrzeby infrastrukturalne w szkołach i placówkach kształcenia zawodowego i ustawicznego są zróżnicowane, jednak stosunkowo duża część dyrektorów ocenia, że obecna infrastruktura jest wystarczająca. Taką odpowiedź wskazało 32,0% respondentów, co oznacza, że w około jednej trzeciej placówek nie identyfikuje się obecnie pilnych potrzeb inwestycyjnych. Warto zaznaczyć, że tego typu odpowiedzi były szczególnie często wybierane przez dyrektorów placówek kształcenia ustawicznego (udział takich wskazań w tej grupie wyniósł aż 60,2%).

Wykres 7. Udział wskazań dotyczących braku dostrzeganych potrzeb infrastrukturalnych w podziale na rodzaj placówek

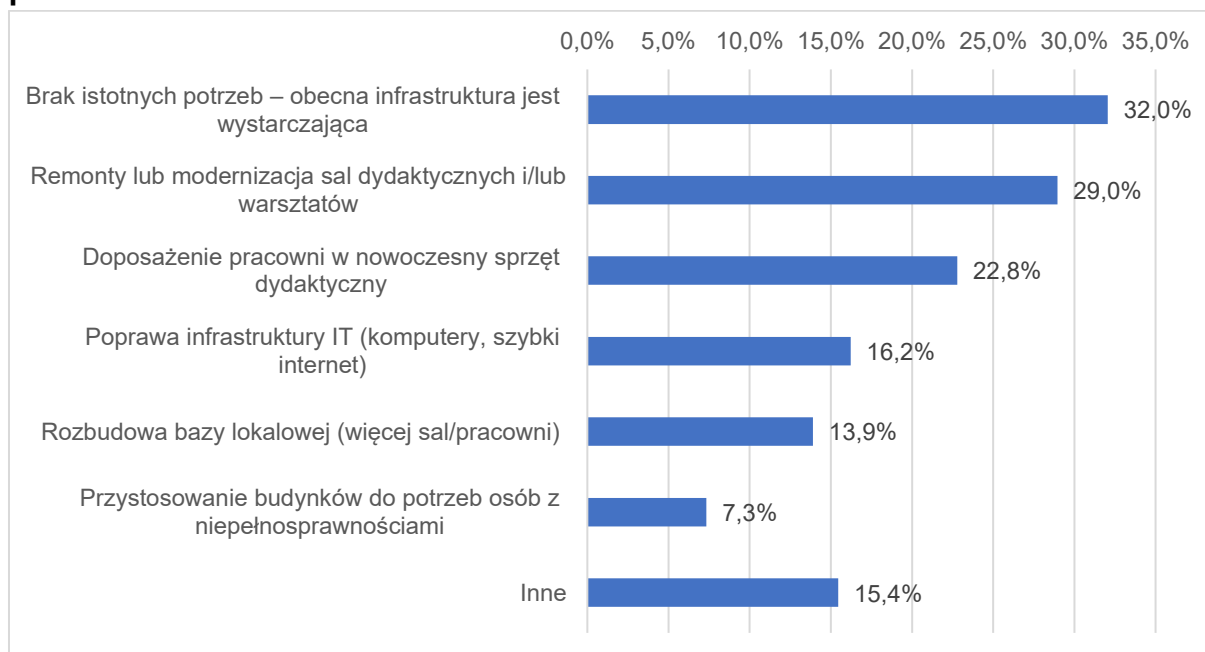


Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego wśród dyrektorów szkół i placówek kształcenia zawodowego i ustawicznego (n=259)

Wśród najczęściej wskazywanych potrzeb pojawiały się remonty lub modernizacja sal dydaktycznych i warsztatów (29,0%) oraz doposażenie pracowni w nowoczesny sprzęt dydaktyczny (22,8%). Co istotne, poziom potrzeb w tych obszarach był ok. dwukrotnie wyższy w przypadku placówek kształcenia zawodowego (w porównaniu do placówek kształcenia ustawicznego). Zaznaczyć również należy, że szczególnie wysoki poziom potrzeb w ww. obszarach odnotowano w przypadku szkół specjalnych przysposabiających do pracy (kolejno aż 69,2% oraz 84,6%). Istotną potrzebą jest również poprawa infrastruktury informatycznej, w tym dostęp do komputerów i szybkiego internetu (16,2%), a także rozbudowa bazy lokalowej, czyli zwiększenie liczby sal lub pracowni (13,9%). Część placówek wskazała również potrzebę dostosowania budynków do potrzeb osób z niepełnosprawnościami (7,3%), co pokazuje, że w niektórych szkołach nadal istnieją bariery architektoniczne wymagające usunięcia.

W ramach wariantu „inne” dyrektorzy wskazywali bardzo różnorodne potrzeby infrastrukturalne. Często pojawiały się potrzeby remontowe, takie jak remont łazienek, korytarzy czy termomodernizacja budynków. Wskazywano także na potrzebę doposażenia placówek w sprzęt multimedialny, maszyny i urządzenia do kształcenia zawodowego czy specjalistyczną infrastrukturę dla konkretnych branż, np. lotniczej. Część respondentów zwracała uwagę na potrzebę rozwoju infrastruktury sportowej, budowy sal sportowych, boisk czy kompleksów sportowych, a także zagospodarowania terenu wokół szkoły i tworzenia dodatkowych przestrzeni edukacyjnych i społecznych.

Wykres 8. Jakie są najpilniejsze potrzeby infrastrukturalne w Pana/Pani placówce?



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego wśród dyrektorów szkół i placówek kształcenia zawodowego i ustawicznego (n=259)

Wątek infrastruktury edukacyjnej został również szeroko podjęty w trakcie przeprowadzonych indywidualnych wywiadów pogłębionych. Generalnie infrastruktura ta była oceniana jako poprawiająca się i często nowoczesna, ale jednocześnie silnie zróżnicowana przestrzennie i instytucjonalnie, a jej największe problemy dotyczą starych budynków, nierównego wyposażenia oraz dostępności dla osób ze szczególnymi potrzebami. Respondenci z różnych grup podkreślali przede wszystkim, że infrastruktura edukacyjna w regionie w ostatnich latach wyraźnie się poprawiła, głównie dzięki środkom unijnym oraz programom krajowym finansującym doposażenie szkół i pracowni. Wskazywano na rozwój laboratoriów, pracowni zawodowych, zakup nowoczesnego sprzętu, drukarek 3D, robotów, stanowisk do nauki zawodów technicznych oraz rozwój infrastruktury cyfrowej, w tym dostępu do szybkiego internetu i sprzętu TIK. Przedstawiciele Instytucji Zarządzającej oraz administracji publicznej zwracali uwagę na systematyczny postęp infrastrukturalny i na to, że wiele szkół zostało doposażonych w nowoczesny sprzęt dydaktyczny, co umożliwia bardziej praktyczne i eksperymentalne kształcenie.

Jednocześnie bardzo często podkreślano, że infrastruktura jest silnie zróżnicowana – znacznie lepsza w dużych miastach i ośrodkach akademickich, a słabsza w mniejszych miejscowościach. Dyrektorzy szkół zawodowych oraz przedstawiciele branżowych centrów umiejętności wskazywali, że nowo powstałe lub modernizowane centra i pracownie są bardzo dobrze wyposażone i często odpowiadają standardom branżowym, natomiast w tych samych zespołach szkół pozostałe budynki i sale dydaktyczne bywają już przestarzałe i wymagają istotnej modernizacji. Oznacza to, że w wielu placówkach obok nowoczesnych pracowni funkcjonują stare części budynków o niższym standardzie. W wypowiedziach przedstawicieli szkół, instytucji kształcenia ustawicznego oraz uczelni pojawiał się także wątek niedostosowania części infrastruktury do współczesnych metod nauczania, zwłaszcza w kontekście pracy projektowej, pracy zespołowej czy wykorzystania technologii cyfrowych. Wskazywano, że sale lekcyjne w wielu szkołach nadal są organizowane w tradycyjny sposób i nie zawsze sprzyjają nowoczesnym metodom dydaktycznym.

W przypadku uczelni wyższych potrzeby modernizacji infrastruktury identyfikowane w wywiadach pogłębionych koncentrowały się przede wszystkim na rozwoju nowoczesnej infrastruktury laboratoryjnej, badawczej i technologicznej, umożliwiającej prowadzenie kształcenia praktycznego oraz współpracy z otoczeniem gospodarczym. Respondenci zwracali uwagę na znaczenie dostępu do specjalistycznej aparatury, nowoczesnego oprogramowania oraz przestrzeni dydaktycznych dostosowanych do nowych technologii i współczesnych metod kształcenia. Wskazywano również na potrzebę dalszego rozwoju infrastruktury wspierającej prowadzenie badań oraz realizację wspólnych projektów z przedsiębiorstwami.

W trakcie licznych wywiadów zaznaczano, że największy dostęp do nowoczesnej infrastruktury mają szkoły, uczelnie i placówki zlokalizowane w dużych ośrodkach miejskich i akademickich. Respondenci wskazywali, że wynika to m.in. z większej koncentracji instytucji edukacyjnych, przedsiębiorstw i zaplecza badawczo-rozwojowego, a także częstszej realizacji projektów finansowanych ze środków unijnych. W większych ośrodkach łatwiejsze jest również nawiązywanie współpracy z podmiotami gospodarczymi i instytucjami wspierającymi rozwój nowoczesnych technologii oraz edukacji. W dużych miastach częściej funkcjonują nowoczesne pracownie, laboratoria, centra kształcenia zawodowego oraz branżowe centra umiejętności. Uczniowie i studenci mają tam większy wybór kierunków kształcenia, specjalizacji, zajęć dodatkowych, kursów oraz możliwości rozwoju kompetencji. W większych miastach częściej funkcjonują także klasy patronackie, współpraca z przedsiębiorstwami, nowoczesne pracownie oraz projekty edukacyjne. Podkreślano również, że w dużych ośrodkach łatwiej pozyskać kadrę oraz partnerów technologicznych, co pośrednio wpływa także na rozwój infrastruktury. Z kolei w mniejszych miejscowościach zdaniem badanych infrastruktura edukacyjna częściej jest słabsza lub mniej nowoczesna. Respondenci wskazywali, że szkoły w mniejszych ośrodkach mają ograniczone możliwości finansowe, rzadziej uczestniczą w dużych projektach infrastrukturalnych, a ich wyposażenie jest często starsze lub mniej specjalistyczne. Zwracano także uwagę, że w małych miejscowościach trudniej jest uzasadnić zakup bardzo specjalistycznego sprzętu, ponieważ liczba uczniów jest mniejsza, a kierunki kształcenia mniej zróżnicowane. W wypowiedziach pojawiał się także wątek nierównego dostępu do zajęć dodatkowych, kursów, kół zainteresowań, laboratoriów, warsztatów czy projektów edukacyjnych. Respondenci wskazywali, że w większych miastach uczniowie mają znacznie więcej możliwości rozwoju poza obowiązkowymi zajęciami szkolnymi, co może przekładać się na ich kompetencje i dalsze ścieżki edukacyjne oraz zawodowe.

Analiza wywiadów wskazuje, że zróżnicowanie dostępu do nowoczesnej infrastruktury edukacyjnej ma nie tylko charakter podziału na duże ośrodki miejskie i mniejsze miejscowości, ale również wyraźny wymiar subregionalny.

W subregionie centralnym respondenci najczęściej wskazywali na relatywnie najlepszy dostęp do nowoczesnej infrastruktury edukacyjnej, co wiązano z koncentracją dużych ośrodków miejskich, uczelni wyższych, przedsiębiorstw oraz instytucji badawczo-rozwojowych. Podkreślano również większą skalę współpracy szkół i uczelni z gospodarką oraz częstsze realizowanie projektów finansowanych ze środków unijnych. W przypadku subregionu południowego zwracano uwagę na zróżnicowaną sytuację infrastrukturalną – obok dobrze rozwiniętych ośrodków miejskich i specjalistycznych centrów kształcenia wskazywano również na problemy związane z dostępnością komunikacyjną oraz rozproszeniem części placówek edukacyjnych. W odniesieniu z kolei do subregionów północnego i zachodniego częściej podkreślano ograniczoną dostępność części specjalistycznej infrastruktury

edukacyjnej, mniejszy wybór kierunków i specjalizacji oraz większą skalę dojazdów uczniów do większych ośrodków. W wypowiedziach pojawiał się również wątek odpływu części uczniów i kadry do silniejszych ośrodków edukacyjnych i gospodarczych.

Jednocześnie w wywiadach podkreślano, że w niektórych mniejszych ośrodkach rozwijane są wyspecjalizowane centra kształcenia (np. w ramach BCU), które mogą pełnić funkcję lokalnych biegunów kompetencji, jednak ich oddziaływanie ma często charakter punktowy i nie zawsze przekłada się na równomierny rozwój całego subregionu.

Podejmowano również aspekt koncentracji nowoczesnej infrastruktury w wybranych placówkach, które pełnią funkcję centrów kształcenia zawodowego lub branżowych centrów umiejętności. Wskazywano, że takie rozwiązanie jest racjonalne z punktu widzenia kosztów, ponieważ nie ma możliwości wyposażenia każdej szkoły w bardzo drogi i specjalistyczny sprzęt. Jednocześnie jednak oznacza to, że uczniowie z mniejszych miejscowości muszą dojeżdżać do innych ośrodków, aby korzystać z nowoczesnych pracowni i laboratoriów.

Będąc przy tym temacie warto również zwrócić uwagę na wypowiedzi przedstawicieli Branżowych Centrów Umiejętności, które pozwalają stwierdzić, że BCU są postrzegane jako instytucje, które mogą pełnić bardzo ważną rolę w łączeniu systemu edukacji z potrzebami gospodarki, zwłaszcza w obszarach kształcenia zawodowego, specjalistycznego i ustawicznego. Respondenci wskazywali, że idea funkcjonowania BCU jest właśnie stworzenie miejsca, w którym spotykają się edukacja, biznes i nowe technologie, a kształcenie odbywa się w warunkach zbliżonych do rzeczywistego środowiska pracy. W wypowiedziach podkreślano, że BCU mogą pełnić rolę centrów kompetencji dla konkretnych branż, które nie tylko kształcą uczniów i studentów, ale także szkolą osoby dorosłe, nauczycieli zawodu, pracowników przedsiębiorstw oraz osoby chcące się przekwalifikować. Wskazywano, że BCU mogą być miejscem, w którym odbywa się kształcenie specjalistyczne, którego organizacja w każdej szkole jest nieefektywna ekonomicznie ze względu na koszty sprzętu i infrastruktury. Respondenci tej grupy zwracali bowiem uwagę, że jedną z najważniejszych ról BCU jest umożliwienie dostępu do nowoczesnej infrastruktury i technologii, które często są zbyt drogie, aby mogły być dostępne w każdej szkole. Dzięki temu uczniowie, studenci, nauczyciele i osoby dorosłe mogą uczyć się pracy na nowoczesnych urządzeniach i technologiach stosowanych w przedsiębiorstwach. W tym sensie BCU były postrzegane jako miejsca, które mogą podnosić jakość kształcenia zawodowego i technicznego w regionie. W wypowiedziach pojawiał się jednak również wątek roli BCU jako pośrednika i platformy współpracy pomiędzy szkołami, uczelniami i przedsiębiorstwami. Respondenci wskazywali, że podmioty te mogą koordynować współpracę z pracodawcami, organizować szkolenia, kursy, praktyki, warsztaty oraz wspólne

projekty edukacyjne i szkoleniowe. Mogą także wspierać aktualizację programów kształcenia zgodnie z potrzebami branży oraz przekazywać informacje o nowych technologiach i zmianach na rynku pracy.

Niektórzy respondenci wywiadów pogłębionych zwracali również uwagę, że różnice w odstępnie do infrastruktury edukacyjnej nie dotyczą wyłącznie podziału miasto–wieś, ale także poszczególnych subregionów województwa, gdzie poziom rozwoju infrastruktury edukacyjnej zależy od aktywności samorządów, dostępności środków z projektów oraz współpracy z lokalnymi przedsiębiorstwami. Wskazywano, że są subregiony bardzo dobrze wyposażone infrastrukturalnie oraz takie, gdzie infrastruktura jest wyraźnie słabsza.

Wracając do wyników ankietyzacji, przeprowadzone badania wskazują, że infrastruktura szkół i placówek kształcenia zawodowego i ustawicznego jest w opinii dyrektorów w dużym stopniu wykorzystywana. Aż 91,1% respondentów uznało, że infrastruktura ich placówki jest obecnie wykorzystywana w pełni, a jedynie niewielka część wskazała, że widzi pewne możliwości lepszego wykorzystania posiadanych zasobów lub że infrastruktura nie jest w pełni wykorzystywana.

Z odpowiedzi respondentów wynika ponadto, że możliwości lepszego wykorzystania infrastruktury wiązałyby się przede wszystkim z organizacją większej liczby szkoleń, kursów oraz wynajmem lub udostępnianiem części pomieszczeń zainteresowanym podmiotom. Wskazywano również, że pełniejsze wykorzystanie infrastruktury w niektórych przypadkach zależy od dostępności środków finansowych, liczby uczestników kursów lub sytuacji organizacyjnej placówki, np. czasowego zawieszenia części działalności.

Wykres 9. Czy w Pana/Pani opinii infrastruktura Państwa placówki jest obecnie wykorzystywana w pełni?



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego wśród dyrektorów szkół i placówek kształcenia zawodowego i ustawicznego (n=259)

Nieco inny obraz prezentują jednak wyniki przeprowadzonych wywiadów pogłębionych. Na podstawie wypowiedzi respondentów można stwierdzić, że infrastruktura edukacyjna w wielu przypadkach nie jest w pełni wykorzystywana, choć stopień jej wykorzystania różni się w zależności od typu placówki. Wypowiedzi przedstawicieli szkół zawodowych, centrów kształcenia, uczelni oraz instytucji kształcenia ustawicznego wskazują, że potencjał laboratoriów, warsztatów i specjalistycznych pracowni jest często większy niż ich faktyczne wykorzystanie w bieżącym procesie dydaktycznym. Respondenci podkreślali, że specjalistyczne pracownie i laboratoria są często wykorzystywane głównie w ramach zajęć zawodowych lub konkretnych kierunków kształcenia, co oznacza, że przez część dnia lub tygodnia pozostają niewykorzystane. W szczególności dotyczy to drogiej i specjalistycznej infrastruktury, która jest używana tylko przez wybrane grupy uczniów lub studentów. W przypadku uczelni wyższych zwracano uwagę, że laboratoria badawcze są intensywnie wykorzystywane w projektach naukowych, ale już infrastruktura dydaktyczna bywa wykorzystywana nierównomiernie w ciągu roku akademickiego. W praktyce oznacza to, że problemem systemu nie jest wyłącznie niedobór infrastruktury, ale również jej niewystarczające wykorzystanie. Z punktu widzenia autorów niniejszego opracowania wskazuje to na bariery organizacyjne i instytucjonalne, które ograniczają efektywność istniejących zasobów.

Pozorna rozbieżność pomiędzy wynikami badań ilościowych i jakościowych wymaga doprecyzowania interpretacyjnego. Wysoki odsetek dyrektorów deklarujących pełne wykorzystanie infrastruktury może wynikać z odmiennego rozumienia pojęcia „pełnego wykorzystania” – odnoszonego raczej do bieżących potrzeb dydaktycznych i organizacyjnych placówki niż do maksymalnego, potencjalnego wykorzystania zasobów. Jednocześnie w badaniach ankietowych nie można wykluczyć wpływu czynników deklaracyjnych, takich jak ostrożność w formułowaniu opinii dotyczących niewykorzystania infrastruktury, które mogłyby być postrzegane jako sygnał nieefektywności zarządzania zasobami. Z kolei wywiady pogłębione, dzięki swojej jakościowej formule i większej swobodzie wypowiedzi, pozwalają na bardziej szczegółowe ujawnienie ograniczeń w wykorzystaniu infrastruktury, w tym jej nierównomiernego użycia w czasie oraz wąskiego zakresu wykorzystania specjalistycznych zasobów.

W wypowiedziach uczestników wywiadów pogłębionych pojawiał się także wątek barier organizacyjnych i formalnych, które utrudniają pełniejsze wykorzystanie infrastruktury. Wskazywano, że problemem są kwestie odpowiedzialności za sprzęt, koszty eksploatacji, brak personelu do obsługi pracowni poza godzinami zajęć, a także przepisy i procedury utrudniające udostępnianie infrastruktury podmiotom zewnętrznym. Część respondentów podkreślała, że szkoły i placówki obawiają się udostępniania drogiego sprzętu ze względu na ryzyko uszkodzeń i brak środków na jego naprawę. Jednocześnie wielu badanych wskazywało, że infrastruktura edukacyjna mogłaby być w większym stopniu udostępniana innym szkołom, uczniom

z mniejszych miejscowości, osobom dorosłym w ramach kształcenia ustawicznego, przedsiębiorstwom, a także społeczności lokalnej. Szczególnie w przypadku centrów kształcenia zawodowego, branżowych centrów umiejętności oraz uczelni wyższych wskazywano, że mogłyby one pełnić funkcję regionalnych centrów kompetencji, z których korzystałyby różne grupy użytkowników, nie tylko uczniowie jednej szkoły czy studenci jednego kierunku.

W wypowiedziach pojawiała się także opinia, że lepsze wykorzystanie infrastruktury wymaga lepszej współpracy między instytucjami edukacyjnymi, samorządami i przedsiębiorstwami oraz lepszego systemu koordynacji wykorzystania infrastruktury w regionie. Niektórzy respondenci wskazywali, że w regionie istnieją bardzo dobrze wyposażone pracownie i centra, ale nie wszystkie szkoły i instytucje wiedzą, że mogą z nich korzystać, albo brakuje formalnych mechanizmów współdzielenia infrastruktury.

Istotnym elementem związanym z infrastrukturą edukacyjną jest również jej dostępność transportowa, która to była przez uczestników wywiadów pogłębionych oceniana raczej jako stosunkowo dobra, jednak z wyraźnymi problemami w niektórych częściach regionu, zwłaszcza poza dużymi ośrodkami miejskimi. Wypowiedzi respondentów wskazują, że kwestia dojazdu do szkół, uczelni i centrów kształcenia jest istotnym czynnikiem wpływającym na dostęp do edukacji, szczególnie w przypadku szkolnictwa zawodowego i kształcenia specjalistycznego, które często jest skoncentrowane w wybranych ośrodkach. Respondenci podkreślali, że w dużych miastach i w centralnej części aglomeracji dostępność transportowa jest stosunkowo dobra dzięki rozwiniętej komunikacji publicznej, w tym autobusom, tramwajom i połączeniom kolejowym. Problem pojawia się natomiast w mniejszych miejscowościach, na obszarach peryferyjnych oraz w miejscach oddalonych od głównych węzłów komunikacyjnych. W tych obszarach uczniowie i słuchacze często muszą dojeżdżać do szkół i centrów kształcenia do innych miejscowości, a liczba połączeń transportu publicznego bywa ograniczona, szczególnie w godzinach popołudniowych i wieczornych. W wypowiedziach pojawiał się również niejednokrotnie temat niedostosowania rozkładów jazdy transportu publicznego do godzin zajęć szkolnych i akademickich. Respondenci wskazywali, że uczniowie często mają problem z powrotem do domu po zajęciach praktycznych, dodatkowych kursach lub zajęciach odbywających się w niestandardowych godzinach. W przypadku kształcenia zawodowego i ustawicznego problem ten jest szczególnie widoczny, ponieważ zajęcia często odbywają się w trybie popołudniowym lub weekendowym.

Część respondentów zwracała również uwagę, że koncentracja nowoczesnej infrastruktury edukacyjnej, laboratoriów i centrów kształcenia w wybranych ośrodkach powoduje konieczność dojazdów uczniów z innych miejscowości, co dodatkowo zwiększa znaczenie transportu publicznego dla dostępności edukacji. Wskazywano,

że w niektórych przypadkach dojazd do specjalistycznych pracowni lub centrów kształcenia może zajmować bardzo dużo czasu, co zniechęca uczniów do wyboru niektórych kierunków kształcenia. Respondenci wskazywali także, że problemem bywa nie tylko sama liczba połączeń, ale także ich skomunikowanie – konieczność przesiadek, długi czas dojazdu, brak bezpośrednich połączeń między mniejszymi miejscowościami a ośrodkami edukacyjnymi oraz ograniczona dostępność transportu kolejowego w niektórych częściach regionu.

Zaznaczyć również należy, że zdaniem części badanych koncentracja nowoczesnej infrastruktury edukacyjnej w wybranych ośrodkach ma również wyraźny wymiar subregionalny i przekłada się na zróżnicowany dostęp do oferty edukacyjnej w poszczególnych częściach województwa. W subregionie centralnym dostęp do nowoczesnych pracowni, laboratoriów i centrów kształcenia jest relatywnie najwyższy, co wynika z koncentracji uczelni, instytucji badawczych oraz przedsiębiorstw. W subregionach południowym i północnym częściej wskazywano natomiast na ograniczony dostęp do specjalistycznej infrastruktury oraz mniejszy wybór kierunków kształcenia, co w praktyce skutkuje koniecznością podejmowania nauki poza miejscem zamieszkania oraz odpływem uczniów do większych ośrodków.

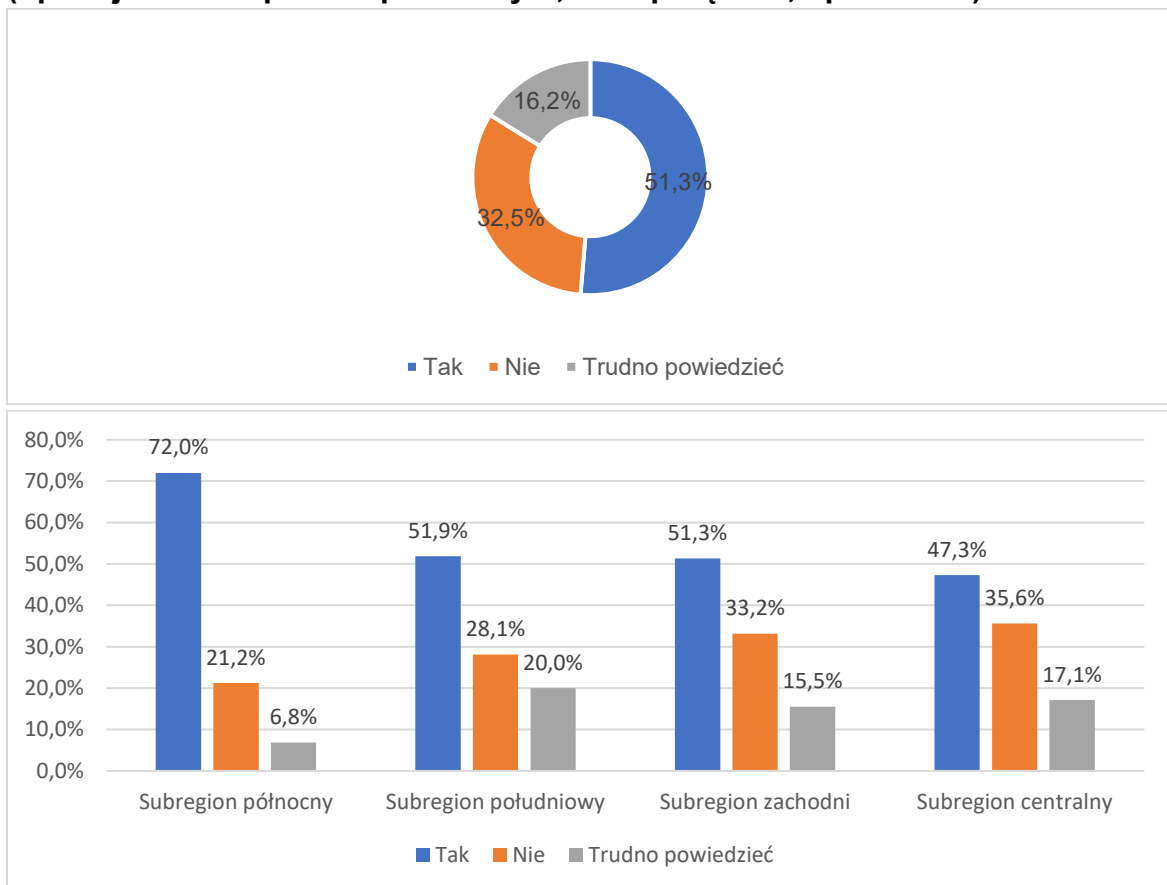
W subregionie zachodnim zwracano z kolei uwagę na zróżnicowanie wewnętrzne – obok ośrodków lepiej wyposażonych funkcjonują obszary o ograniczonym dostępie do nowoczesnej infrastruktury, co wpływa na nierównomierne możliwości rozwoju kompetencji. Respondenci wywiadów pogłębionych podkreślali również, że różnice te nie wynikają wyłącznie z dostępności transportowej, ale także z lokalizacji wyspecjalizowanych placówek, dostępności kadry, współpracy z pracodawcami oraz obecności inwestycji infrastrukturalnych, co w efekcie kształtuje zróżnicowany poziom dostępności edukacji w poszczególnych subregionach.

Jeżeli chodzi o potrzeby poprawy dostępności transportowej, respondenci podkreślali szczególną rolę transportu publicznego jako kluczowego czynnika warunkującego realny dostęp do edukacji, zwłaszcza dla uczniów i studentów z mniejszych miejscowości. W tym kontekście wskazywano przede wszystkim na potrzebę lepszego dopasowania transportu publicznego do potrzeb uczniów i studentów, zwiększenia liczby połączeń w godzinach porannych i popołudniowych, lepszego koordynacji transportu autobusowego i kolejowego oraz poprawy połączeń między mniejszymi miejscowościami a ośrodkami, w których znajdują się szkoły ponadpodstawowe, uczelnie i centra kształcenia zawodowego. Pojawiały się także sugestie dotyczące organizacji transportu dedykowanego dla uczniów dojeżdżających do szkół branżowych i centrów kształcenia, a także rozwijania infrastruktury rowerowej i parkingów typu park and ride.

Kwestia bariery transportowej w dostępie do infrastruktury edukacyjnej podjęta została również w trakcie ankietyzacji nauczycieli. Ponad połowa nauczycieli (51,3%) deklaruje, że dostrzega wśród swoich uczniów trudności związane z dojazdem, takie

jak ograniczona dostępność transportu publicznego, brak odpowiednich połączeń czy opóźnienia. Świadczy to o znaczącej skali zjawiska, które może wpływać zarówno na frekwencję uczniów, jak i ich ogólne funkcjonowanie w procesie kształcenia. Co istotne, analiza wyników w podziale na subregiony pokazuje wyraźne zróżnicowanie skali problemów komunikacyjnych wśród uczniów. Najwyższy odsetek nauczycieli identyfikujących tego typu trudności odnotowano w subregionie północnym (72,0%), w pozostałych subregionach odsetek ten jest zaś wyraźnie niższy i kształtuje się na zbliżonym poziomie. Interpretując powyższe wyniki należy podkreślić, że transport pełni w tym kontekście funkcję czynnika systemowego – jego niedostosowanie bezpośrednio ogranicza realny dostęp do edukacji, szczególnie w subregionach peryferyjnych.

Wykres 10. Czy identyfikuje Pan/Pani wśród uczniów problemy komunikacyjne (np. dojazd transportem publicznym, brak połączeń, opóźnienia)?

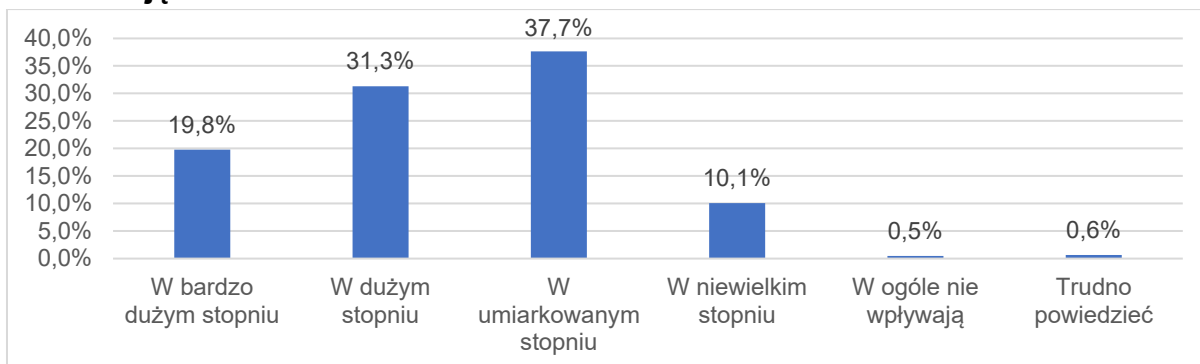


Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego wśród nauczycieli (n=1200)

Nauczyciele, którzy potwierdzili występowanie problemów komunikacyjnych wśród uczniów zostali również poproszeni o ocenę stopnia ich wpływu na frekwencję w szkole. Łącznie ponad połowa nauczycieli (51,1%) oceniła, że trudności związane z dojazdem wpływały na obecność uczniów w dużym (31,3%) lub bardzo dużym stopniu (19,8%). Ponadto w 37,7% przypadków wpływ ten był umiarkowany.

Oznacza to, że czynniki transportowe stanowiły ważną barierę w regularnym uczestnictwie w zajęciach.

Wykres 11. W jakim stopniu problemy komunikacyjne (np. dojazd transportem publicznym, brak połączeń, opóźnienia) wpływają Pana/Pani zdaniem na frekwencję uczniów w Państwa szkole?



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego wśród nauczycieli (n=616)

W kontekście województwa śląskiego szczególnego znaczenia nabiera rola zintegrowanego systemu transportu publicznego, w tym rozwiązań rozwijanych na poziomie Górnośląsko-Zagłębiowska Metropolia oraz kolei aglomeracyjnej. Z perspektywy autorów niniejszego opracowania wyniki badania wskazują jednak, że mimo funkcjonowania rozwiniętych systemów transportowych w części relacji i kierunków dojazdu nadal występują bariery ograniczające dostępność edukacyjną.. W szczególności brak koordynacji rozkładów jazdy z godzinami rozpoczęcia i zakończenia zajęć może ograniczać efektywne wykorzystanie zarówno infrastruktury edukacyjnej, jak i transportowej.

Oznacza to, że kierunkiem przyszłych działań powinno być dalsze dostosowywanie rozkładów jazdy transportu publicznego z organizacją procesu dydaktycznego, w tym uwzględnianie godzin funkcjonowania szkół i uczelni przy projektowaniu przyszłych rozkładów jazdy oraz rozwój dedykowanych rozwiązań transportowych dla uczniów dojeżdżających z obszarów peryferyjnych. Potrzeba dostosowywania rozkładów jazdy dotyczy zwłaszcza tras obsługujących codzienne dojazdy do placówek edukacyjnych z obszarów o słabszej dostępności komunikacyjnej.

Wracając do wyników wywiadów pogłębionych, istotnym problemem wskazywanym przez wielu respondentów była również dostępność infrastruktury dla osób ze szczególnymi potrzebami. Podkreślano, że nowe budynki i obiekty modernizowane w ostatnich latach są zazwyczaj odpowiednio dostosowane (windy, podjazdy, oznaczenia, toalety dla osób z niepełnosprawnościami), natomiast wiele starszych budynków szkolnych nadal nie spełnia standardów dostępności architektonicznej. Zaznaczano jednak, że problem dotyczy szczególnie starych szkół i budynków powstałych kilkadziesiąt lat temu, gdzie modernizacja jest kosztowna i trudna technicznie.

Jeżeli chodzi o mocne strony infrastruktury edukacyjnej w regionie, respondenci najczęściej wskazywali nowoczesne pracownie zawodowe, rozwój branżowych centrów umiejętności, dobre wyposażenie części techników i centrów kształcenia zawodowego, rozwój infrastruktury cyfrowej oraz projekty finansowane ze środków UE, które znacząco poprawiły wyposażenie szkół. Z kolei do najważniejszych słabości zaliczano nierówny poziom infrastruktury między placówkami, starą infrastrukturę budynkową w wielu szkołach, niewystarczające dostosowanie do osób z niepełnosprawnościami, a także w części przypadków zbyt szybkie starzenie się sprzętu i problemy z jego aktualizacją oraz serwisem.

Niejednokrotnie wskazywano, że infrastruktura nigdy nie jest w pełni wystarczająca (tj. mimo wciąż realizowanych modernizacji), ponieważ technologie bardzo szybko się zmieniają, a sprzęt zakupiony kilka lat wcześniej zaczyna się starzeć i przestaje odpowiadać standardom stosowanym w przedsiębiorstwach. Dyrektorzy szkół zawodowych i przedstawiciele instytucji kształcenia ustawicznego zwracali uwagę, że największym wyzwaniem nie jest jednorazowe doposażenie pracowni, ale utrzymanie ich aktualności technologicznej, wymiana sprzętu oraz koszty eksploatacji i serwisowania urządzeń. Jak zaznaczano, stosunkowo łatwiej jest pozyskać środki na inwestycje w ramach projektów, natomiast trudniejsze jest finansowanie bieżącego utrzymania infrastruktury, napraw, serwisu, materiałów eksploatacyjnych czy zatrudnienia specjalistów do obsługi nowoczesnych urządzeń. Podkreślano także, że procedury inwestycyjne są długotrwałe, a w przypadku szkół i placówek publicznych rozwój infrastruktury bywa ograniczony przez kwestie organizacyjne, formalne i finansowe. Z perspektywy autorów niniejszego opracowania oznacza to, że kluczową barierą rozwoju infrastruktury nie jest wyłącznie jej dostępność, lecz jej jakość i aktualność technologiczna, co z kolei wskazuje na potrzebę przesunięcia akcentu z inwestycji odtworzeniowych na inwestycje modernizacyjne i innowacyjne.

Jeżeli chodzi o najpilniejsze potrzeby modernizacji infrastruktury edukacyjnej, respondenci najczęściej wskazywali pracownie zawodowe i specjalistyczne laboratoria, które muszą być regularnie doposażane w nowy sprzęt odpowiadający technologiom stosowanym w przedsiębiorstwach. Podkreślano również rosnące znaczenie wyposażenia cyfrowego, w tym nowoczesnych komputerów, oprogramowania specjalistycznego, symulatorów, technologii VR i AR, platform e-learningowych oraz infrastruktury do nauczania z wykorzystaniem technologii zdalnych i hybrydowych. W przypadku uczelni wyższych pojawiały się także wątki dotyczące konieczności modernizacji laboratoriów badawczych, aparatury naukowej oraz infrastruktury umożliwiającej prowadzenie badań i współpracę z przemysłem. Z kolei regionalne placówki doskonalenia nauczycieli zwracały uwagę na potrzebę rozwoju pracowni do szkolenia nauczycieli w zakresie nowych technologii edukacyjnych oraz nowoczesnych metod nauczania.

Analiza wskazuje, że potrzeby modernizacji kształcenia zawodowego w województwie śląskim koncentrują się przede wszystkim w konkretnych branżach o wysokiej dynamice zmian technologicznych oraz dużych wymaganiach sprzętowych. W szczególności dotyczy to sektorów przemysłowych i technicznych, takich jak produkcja, mechatronika, automatyka i robotyka, energetyka (w tym obszary związane z transformacją energetyczną), a także branże IT i nowoczesnych usług logistycznych. W tych obszarach respondenci wskazywali na szybkie dezaktualizowanie się wyposażenia oraz niedostosowanie infrastruktury dydaktycznej do realiów współczesnego rynku pracy. Relatywnie wyższy poziom kształcenia obserwowany jest natomiast w branżach, w których rozwinięta jest współpraca z pracodawcami oraz funkcjonują klasy patronackie lub inne formy bezpośredniego zaangażowania sektora gospodarczego. Dotyczy to m.in. wybranych specjalizacji technicznych i usługowych, w których uczniowie mają dostęp do nowoczesnego sprzętu oraz realnych warunków pracy poprzez praktyki i staże.

Kwestię tę warto uzupełnić o wnioski z przeprowadzonych badań FGI, z których to wynika, że ocena infrastruktury edukacyjnej w placówkach jest zróżnicowana, jednak w wielu przypadkach infrastruktura i wyposażenie dydaktyczne oceniane są jako dobre lub bardzo dobre, zwłaszcza w placówkach kształcenia zawodowego i specjalistycznego. W części wypowiedzi podkreślano, że pracownie zawodowe, laboratoria oraz sale dydaktyczne są dobrze wyposażone w nowoczesny sprzęt, a wyposażenie często odpowiada standardom stosowanym w rzeczywistych miejscach pracy. Wskazywano również, że w wielu salach dostępne są projektory, tablice multimedialne, internet oraz sprzęt komputerowy wykorzystywany w procesie dydaktycznym.

Jednocześnie pojawiały się także głosy wskazujące na ograniczenia infrastrukturalne, szczególnie związane z budynkami i przestrzenią. Część placówek funkcjonuje w starych budynkach, które nie były projektowane jako obiekty edukacyjne, co powoduje problemy z dostępnością pomieszczeń, małą powierzchnią pracowni czy koniecznością dostosowywania budynków do wymogów technicznych i przeciwpożarowych. W niektórych przypadkach wskazywano również na brak laboratoriów lub konieczność dopiero ich tworzenia, a także na przestarzałą infrastrukturę techniczną, np. instalacje sieciowe czy wewnętrzną infrastrukturę internetową wymagającą modernizacji. W niektórych placówkach zwracano również uwagę na potrzebę doposażenia specjalistycznych pracowni i laboratoriów, szczególnie w kierunkach wymagających specjalistycznego zaplecza technicznego lub sanitarnego. Dotyczyło to m.in. pracowni zawodowych, laboratoriów czy sal do zajęć praktycznych, które wymagają specjalistycznego wyposażenia oraz odpowiednich warunków technicznych.

W wypowiedziach pojawiał się także wątek zróżnicowania infrastruktury pomiędzy placówkami – część z nich jest bardzo dobrze wyposażona dzięki projektom i

środkom zewnętrznym, natomiast inne borykają się z ograniczeniami lokalowymi lub koniecznością modernizacji budynków. Wskazywano, że w wielu przypadkach sprzęt i wyposażenie dydaktyczne są dobrej jakości, natomiast problemem jest raczej brak przestrzeni, mała liczba pracowni lub konieczność prowadzenia zajęć w kilku lokalizacjach. W wypowiedziach pojawił się także wątek placówek funkcjonujących w wynajmowanych budynkach lub starych kamienicach, gdzie możliwości modernizacji infrastruktury są ograniczone, a warunki lokalowe są gorsze niż w nowoczesnych budynkach szkolnych. W takich przypadkach ograniczenia lokalowe wpływają m.in. na dostęp do sal specjalistycznych, sal gimnastycznych czy odpowiednio wyposażonych pracowni.

Z wypowiedzi uczestników zogniskowanych wywiadów grupowych wynika jednocześnie, że dostęp do edukacji w regionie nie jest w pełni równy, a różnice wynikają przede wszystkim z lokalizacji placówek, sytuacji demograficznej, możliwości finansowych samorządów oraz dostępności transportu i infrastruktury edukacyjnej. Respondenci wskazywali, że w większych miastach oferta edukacyjna jest zazwyczaj szersza, dostęp do specjalistycznych kierunków kształcenia jest łatwiejszy, a infrastruktura i wyposażenie szkół często lepsze niż w mniejszych miejscowościach. W wypowiedziach pojawiał się również wątek problemów demograficznych i odpływu uczniów oraz studentów do większych ośrodków akademickich lub innych regionów, co wpływa na funkcjonowanie szkół i uczelni w regionie. Wskazywano, że młodzi ludzie często wybierają studia poza regionem, co może prowadzić do osłabienia potencjału edukacyjnego i naukowego lokalnych uczelni. Należy jednak zaznaczyć, że zjawisko to nie wyklucza obserwowanego (i wspomnianego we wcześniejszej części opracowania) wzrostu ogólnej liczby studentów w regionie, który może wynikać m.in. z napływu studentów z innych części kraju i z zagranicy, a także zmian w strukturze kierunków i oferty edukacyjnej uczelni.

Respondenci wywiadów pogłębionych zwracali także uwagę na bariery związane z dostępnością komunikacyjną oraz lokalizacją placówek edukacyjnych. W mniejszych miejscowościach dostęp do niektórych kierunków kształcenia może być ograniczony, co wymusza dojazdy do większych miast lub zmianę miejsca zamieszkania. Może to stanowić barierę szczególnie dla osób o gorszej sytuacji ekonomicznej lub mających ograniczone możliwości dojazdu.

W wypowiedziach tej grupy badanych pojawiał się również wątek grup uczniów, które mogą mieć trudniejszy dostęp do edukacji lub osiągnięcia dobrych wyników edukacyjnych, m.in. uczniów z mniejszych miejscowości, osób o słabszej sytuacji materialnej, a także uczniów z różnego rodzaju niepełnosprawnościami lub trudnościami edukacyjnymi, którzy wymagają dodatkowego wsparcia organizacyjnego i dydaktycznego. Respondenci wskazywali, że wyrównywaniu szans edukacyjnych mogłyby sprzyjać m.in. inwestycje w infrastrukturę edukacyjną w mniejszych miejscowościach, rozwój transportu i możliwości dojazdu do szkół, rozwój

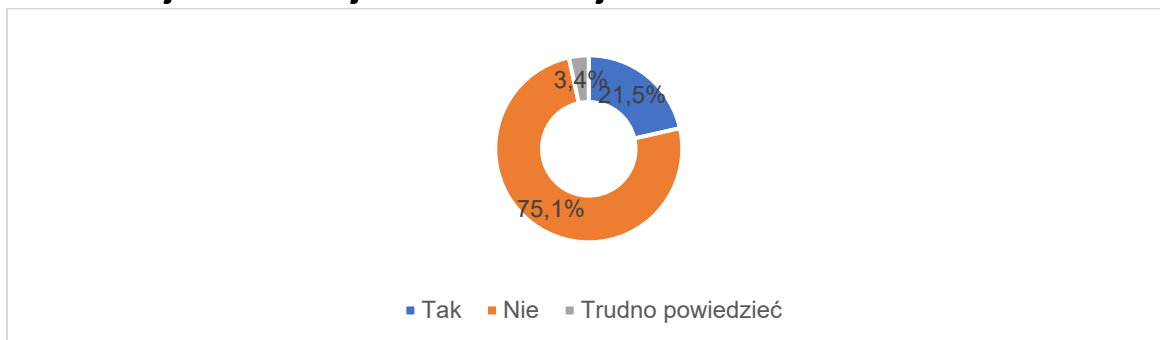
kształcenia zdalnego i hybrydowego, a także wsparcie finansowe dla uczniów i studentów oraz rozwijanie współpracy pomiędzy różnymi instytucjami edukacyjnymi w regionie.

Warto w tym miejscu również zwrócić uwagę na wyniki przeprowadzonego panelu ekspertów, podczas którego eksperci zwrócili uwagę na konsekwentne rozróżnienie między dostępnością infrastruktury „twardej” a faktyczną zdolnością instytucji do jej dydaktycznego wykorzystania. Nawet przy relatywnie dobrej bazie sprzętowej kluczowym ograniczeniem może być organizacja procesu kształcenia: rosnące zapotrzebowanie na pracę w salach komputerowych oraz niedostatek przestrzeni umożliwiających nauczanie aktywne, zespołowe i projektowe. W tym ujęciu infrastruktura nie jest wyłącznie zasobem materialnym, lecz także układem warunków sprzyjających symulacji, współpracy i uczeniu w środowisku zbliżonym do praktyki zawodowej.

Równolegle część wypowiedzi ekspertów lokowało „nowoczesność” infrastruktury w obszarze relacji i doświadczenia edukacyjnego, a nie wyłącznie w parametrach sprzętu. Podkreślano, że młodsze roczniki często dysponują wysoką swobodą technologiczną, ale jednocześnie potrzebują mądrego prowadzenia, aby technologia wzmacniała proces uczenia zamiast go zastępować. W konsekwencji inwestycje infrastrukturalne powinny być projektowane tak, by wspierały zarówno kompetencje techniczne, jak i warunki pracy dydaktycznej sprzyjające budowaniu zaangażowania i współpracy

Wyniki badania ankietowego potwierdziły ponadto, że na obszarach, na których funkcjonują placówki prowadzone przez badane organy prowadzące, w większości przypadków nie występują istotne bariery utrudniające mieszkańcom dostęp do edukacji zawodowej lub ustawicznej. Taką odpowiedź wskazało 75,1% respondentów. Obecność tego typu barier potwierdziło z kolei 21,5% ogółu badanych respondentów tejże grupy.

Wykres 12. Czy na obszarze w którym zlokalizowane są prowadzone przez Państwa placówki występują istotne bariery utrudniające mieszkańcom dostęp do edukacji zawodowej lub ustawicznej?



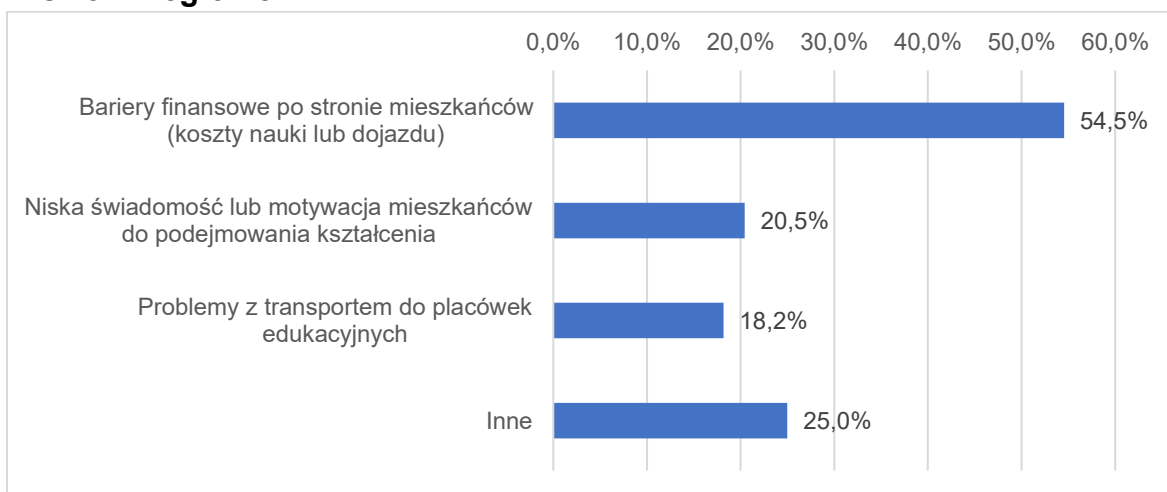
Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego wśród przedstawicieli organów prowadzących (n=205)

Badani identyfikujący tego rodzaju bariery, poproszeni zostali o ich wskazanie. Wyniki badania wskazują, że najczęściej dostrzeganą barierą ograniczającą dostęp do edukacji zawodowej i ustawicznej są bariery finansowe po stronie mieszkańców, takie jak koszty nauki lub dojazdu – na ten problem wskazało 54,5% respondentów. Kolejną istotną barierą jest niska świadomość lub motywacja mieszkańców do podejmowania kształcenia, co wskazało 20,5% respondentów. Zbliżony odsetek badanych, wynoszący 18,2%, wskazał również na problemy z transportem do placówek edukacyjnych, co może stanowić szczególną barierę w mniejszych miejscowościach i na obszarach wiejskich, gdzie dostęp do komunikacji publicznej jest ograniczony.

W ramach wariantu „inne” respondenci wskazywali także na szereg innych barier o charakterze systemowym, organizacyjnym i społecznym. Pojawiały się problemy kadrowe, w tym brak nowych specjalistów i odchodzenie obecnej kadry na emeryturę, a także niż demograficzny wpływający na mniejszą liczbę potencjalnych uczestników kształcenia. Wskazywano również na niską wiedzę młodzieży i mieszkańców nt. dostępnych kursów i szkoleń oraz niewystarczającą promocję oferty edukacyjnej. Część barier dotyczyła także postaw społecznych i mentalnych, takich jak niechęć do podnoszenia kwalifikacji czy brak zainteresowania szkoleniami.

Respondenci zwracali również uwagę na bariery po stronie pracodawców, którzy niechętnie kierują pracowników na szkolenia, zwłaszcza w godzinach pracy, a pracownicy z kolei nie chcą uczestniczyć w szkoleniach po pracy. Wskazywano także na bariery administracyjne i biurokratyczne, związane z interpretacją przepisów i wymaganych dokumentów. W pojedynczych przypadkach jako barierę wskazywano również stan infrastruktury, w tym stare budynki placówek edukacyjnych.

Wykres 13. Jakie bariery ograniczające dostęp do edukacji dostrzega Pan/Pani w swoim regionie?

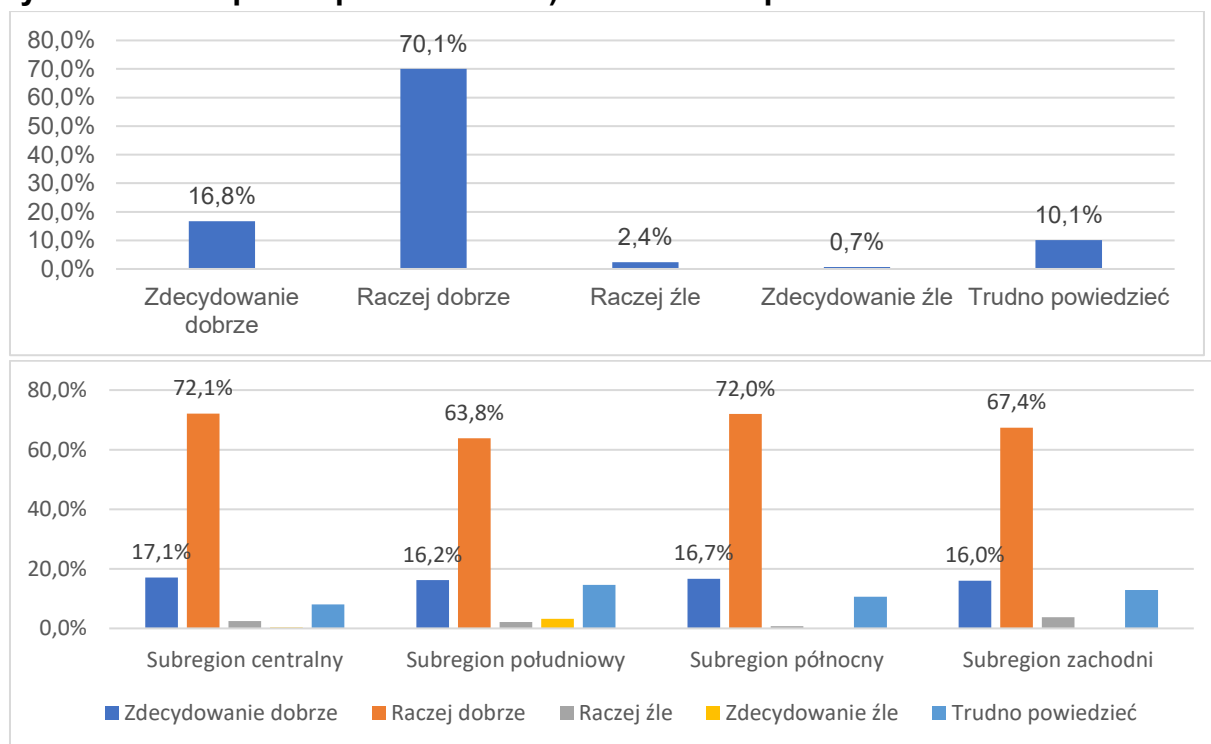


Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego wśród przedstawicieli organów prowadzących (n=205)

Kwestia ta podjęta została również w trakcie badania ankietowego z nauczycielami. Dostępność edukacji zawodowej i ustawicznej w powiatach była przez nauczycieli oceniana zdecydowanie pozytywnie. Łącznie aż 86,9% respondentów uznało ją za dobrą, w tym 16,8% oceniło ją „zdecydowanie dobrze”, a 70,1% „raczej dobrze”. Relatywnie najlepsze oceny przypadły na subregion centralny (89,2% ocen pozytywnych) stosunkowo najniższy udział wskazań tego typu przypadło z kolei na subregion południowy (80,0%). Jednocześnie negatywne oceny pojawiały się sporadycznie – odpowiedzi „raczej źle” wskazało 2,4% badanych, a „zdecydowanie źle” jedynie 0,7%. Relatywnie istotny odsetek respondentów (10,1%) nie miał jednoznacznej opinii w tym zakresie.

Analiza uzasadnień odpowiedzi negatywnych pokazuje jednak, że mimo ogólnej wysokiej oceny systemu, występują konkretne bariery ograniczające rzeczywistą dostępność edukacji, szczególnie dla wybranych grup uczniów. Najczęściej wskazywanym problemem były bariery architektoniczne – brak wind, podjazdów oraz dostosowania budynków szkolnych do potrzeb osób z niepełnosprawnościami ruchowymi. W części wypowiedzi pojawiały się również bariery o charakterze ekonomicznym i transportowym, takie jak koszty dojazdu czy utrudnienia komunikacyjne, które mogą ograniczać realny dostęp do edukacji, mimo formalnej dostępności placówek.

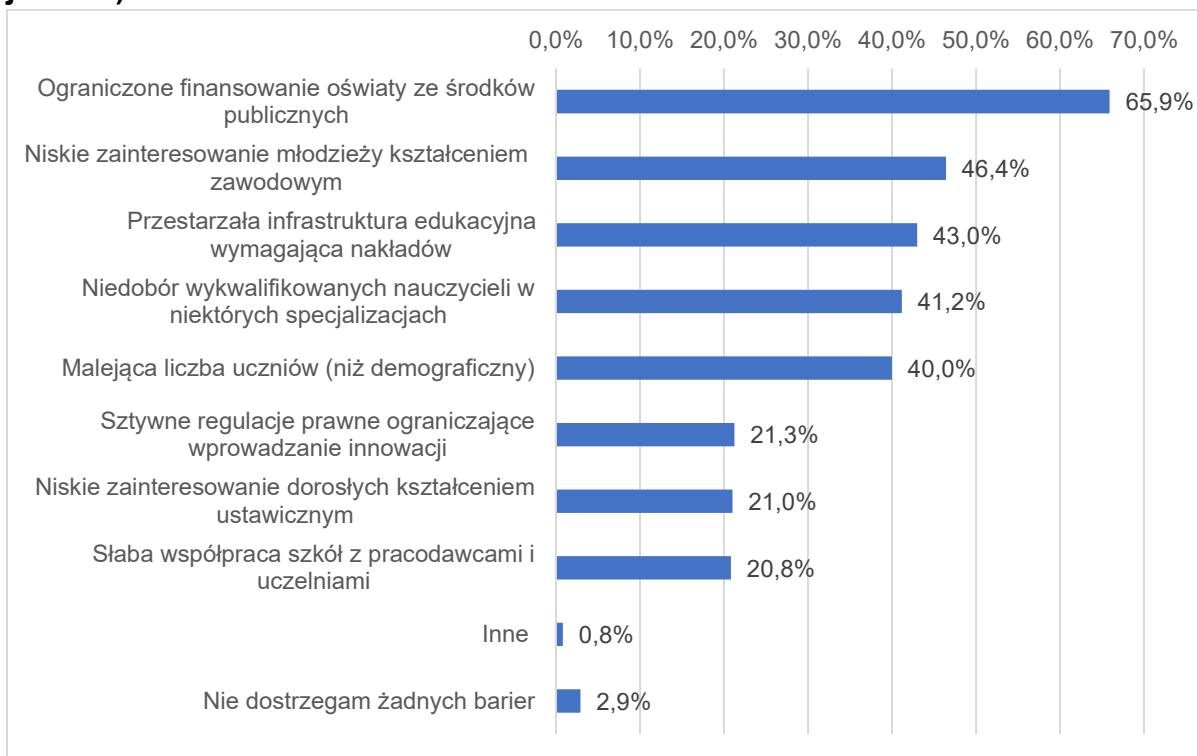
Wykres 14. Jak ogólnie ocenia Pan/Pani dostępność edukacji (tj. równy, łatwy dostęp do kształcenia zawodowego/ustawicznego dla wszystkich uczniów, w tym osób z niepełnosprawnościami) w Pana/Pani powiecie?



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego wśród nauczycieli (n=1200)

Wyniki badania wskazują ponadto, że nauczyciele identyfikowali liczne i zróżnicowane bariery ograniczające rozwój kształcenia zawodowego i ustawicznego w regionie, przy czym najważniejsze z nich miały charakter systemowy i finansowy. Najczęściej wskazywaną przeszkodą było ograniczone finansowanie oświaty ze środków publicznych (65,9%). Istotnym problemem było również niskie zainteresowanie młodzieży kształceniem zawodowym (46,4%), co może być powiązane z postrzeganiem tego typu ścieżki edukacyjnej jako mniej atrakcyjnej lub mniej prestiżowej. W dalszej kolejności wskazywano na przestarzałą infrastrukturę edukacyjną wymagającą modernizacji (43,0%) oraz niedobór wykwalifikowanych nauczycieli w niektórych specjalizacjach (41,2%), co bezpośrednio wpływa na jakość kształcenia. Znaczącą barierą była także sytuacja demograficzna – malejąca liczba uczniów (40,0%), która ogranicza skalę funkcjonowania placówek i możliwości rozwoju oferty edukacyjnej. Rzadziej wskazywano na sztywne regulacje prawne utrudniające wprowadzanie innowacji (21,3%), niskie zainteresowanie dorosłych kształceniem ustawicznym (21,0%) oraz słabą współpracę szkół z pracodawcami i uczelniami (20,8%).

Wykres 15. Jakie są – z Pana/Pani perspektywy – główne bariery ograniczające rozwój kształcenia zawodowego i ustawicznego w regionie (w tym jego jakości)?



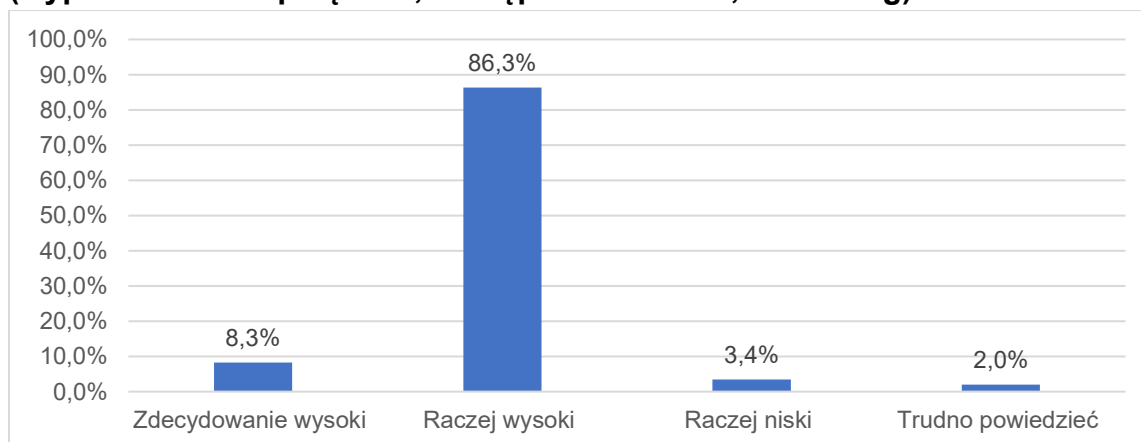
Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego wśród nauczycieli (n=1200)

Wyniki badania wskazują ponadto, że poziom cyfryzacji prowadzonych szkół i placówek jest oceniany bardzo wysoko. Łącznie 94,6% przedstawicieli organów

prowadzących oceniło poziom cyfryzacji jako wysoki. Jedynie niewielki odsetek respondentów (3,4%) ocenił poziom cyfryzacji jako raczej niski, a część nie miała jednoznacznej opinii w tej kwestii. Jak zauważono we wcześniejszym fragmencie analizy - wyniki wywiadów pogłębionych wskazywały na występowanie problemów związanych z jakością i aktualnością infrastruktury IT. Pozorna rozbieżność pomiędzy tymi wynikami może wynikać z odmiennej perspektywy oceny – przedstawiciele organów prowadzących odnosili się bowiem do ogólnego poziomu wyposażenia szkół w infrastrukturę cyfrową oraz postępu, jaki dokonał się w ostatnich latach, natomiast respondenci wywiadów pogłębionych zwracają uwagę na bardziej szczegółowe aspekty, takie jak jakość sprzętu, jego dostosowanie do aktualnych potrzeb dydaktycznych czy tempo jego dezaktualizacji. Oznacza to, że wysoka ocena poziomu cyfryzacji nie wyklucza jednoczesnego występowania istotnych deficytów jakościowych w tym obszarze. Z perspektywy autorów niniejszego opracowania wyniki te nie powinny być interpretowane jako przesłanka do ograniczania działań modernizacyjnych w obszarze infrastruktury cyfrowej. Przeciwnie – wysoki poziom ogólnej cyfryzacji należy rozumieć jako stworzenie podstaw infrastrukturalnych, które wymagają dalszej aktualizacji i dostosowywania do dynamicznie zmieniających się technologii oraz potrzeb dydaktycznych. Szczególne znaczenie ma w tym zakresie jakość, aktualność i funkcjonalność wykorzystywanego sprzętu oraz oprogramowania, a nie wyłącznie sam fakt posiadania infrastruktury cyfrowej.

Uzasadnienia negatywnych ocen ankietowanych wskazują przede wszystkim na bariery finansowe oraz niedoinwestowanie części placówek. Respondenci zwracali uwagę na przestarzałą infrastrukturę informatyczną, niewystarczającą liczbę komputerów oraz ogólnie zbyt małe środki finansowe przeznaczane na zakup nowoczesnego sprzętu. Wskazywano również, że dostępny sprzęt jest w niektórych przypadkach niskiej jakości lub w zbyt małej liczbie w stosunku do potrzeb.

Wykres 16. Jak ocenia Pan/Pani poziom cyfryzacji prowadzonych szkół (wyposażenie w sprzęt TIK, dostęp do internetu, e-learning)?



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego wśród przedstawicieli organów prowadzących (n=205)

5.2. Instytucje edukacyjne i ich rola w rozwoju regionu

Zgodnie z zapisami Strategii Rozwoju Województwa Śląskiego „Śląskie 2030”, system edukacji – w szczególności kształcenie zawodowe i ustawiczne – odgrywa kluczową rolę w procesie transformacji gospodarczej regionu. Podkreśla się konieczność dostosowania oferty edukacyjnej do potrzeb nowoczesnej gospodarki, w tym przemysłu 4.0, zielonej transformacji oraz sektora usług zaawansowanych. Edukacja postrzegana jest jako jeden z głównych czynników budowania konkurencyjności regionu oraz zwiększania jego atrakcyjności inwestycyjnej¹⁰.

Wyniki ankietyzacji pokazują, że w opinii nauczycieli dominują raczej pozytywne oceny dotyczące stopnia przygotowania uczniów do wymagań rynku pracy – łącznie 82,0% respondentów wskazało w tym obszarze odpowiedzi „zdecydowanie tak” (16,6%) lub „raczej tak” (65,4%). Jednocześnie jednak istotna, choć znacznie mniejsza grupa badanych (12,3%) wyraziła opinię negatywną, a dodatkowe 5,8% respondentów nie miało jednoznacznego zdania. Analiza uzasadnień odpowiedzi krytycznych pozwala zidentyfikować szereg powtarzających się problemów. Najczęściej podnoszonym zarzutem jest niedostosowanie programów nauczania do dynamicznie zmieniających się realiów rynku pracy. Nauczyciele wielokrotnie wskazywali na przestarzałość treści kształcenia, brak aktualizacji podstaw programowych oraz niedostosowanie ich do rozwoju technologicznego, w tym cyfryzacji, automatyzacji czy rozwoju sztucznej inteligencji. W wielu wypowiedziach pojawiało się przekonanie, że szkoła funkcjonuje w oderwaniu od realiów gospodarczych, a nauczane treści często odnoszą się do technologii i rozwiązań, które nie są już stosowane w praktyce zawodowej.

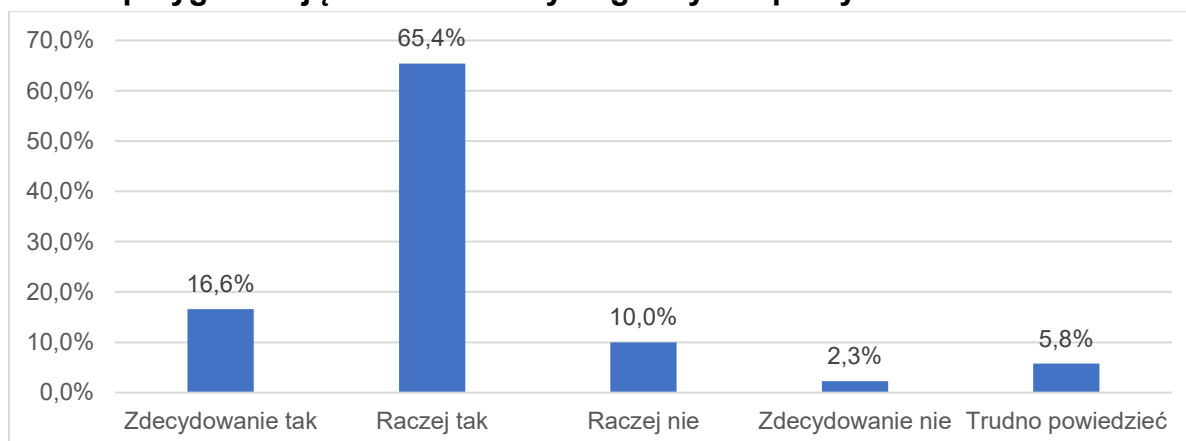
Drugim istotnym obszarem krytyki był nadmierny nacisk na teorię kosztem kształcenia praktycznego. Respondenci podkreślali, że liczba godzin zajęć praktycznych jest niewystarczająca, a uczniowie mają ograniczony kontakt z rzeczywistym środowiskiem pracy. Wskazywano również na brak możliwości realizacji zadań projektowych, pracy zespołowej oraz rozwijania kompetencji problemowych i odpowiedzialności. Kolejnym często wskazywanym problemem było silne podporządkowanie procesu kształcenia wymaganiom egzaminów zawodowych. Zdaniem nauczycieli egzaminy te nie odzwierciedlają rzeczywistych warunków pracy, a ich formuła – oparta często na przestarzałych procedurach i zadaniach (np. wykonywanych ręcznie zamiast cyfrowo) – wymusza nauczanie „pod klucz odpowiedzi”. W konsekwencji ogranicza to możliwość rozwijania praktycznych umiejętności i dostosowywania treści nauczania do aktualnych potrzeb branżowych.

W wypowiedziach respondentów wyraźnie wybrzmiewał także problem przeładowania podstawy programowej oraz zbyt dużej liczby treści o charakterze

¹⁰ Strategia Rozwoju Województwa Śląskiego „Śląskie 2030”.

teoretycznym lub mało przydatnym w praktyce zawodowej. Istotnym wątkiem była także niewystarczająca współpraca szkół z pracodawcami oraz ograniczone możliwości realizacji praktyk zawodowych. Respondenci zwracali uwagę na bariery organizacyjne i prawne, które utrudniają uczniom zdobywanie doświadczenia w rzeczywistych warunkach pracy. Wskazywano również na niedostateczne wyposażenie szkół w nowoczesne narzędzia i oprogramowanie wykorzystywane w danej branży, co dodatkowo pogłębia rozbieżność między edukacją a praktyką zawodową. W części wypowiedzi pojawiała się także krytyka dotycząca niedostatecznego rozwoju kompetencji ogólnych, w tym umiejętności logicznego myślenia, pracy zespołowej czy komunikacji. Zwracano uwagę, że brak odpowiedniego kształcenia w tym zakresie może ograniczać zdolność absolwentów do funkcjonowania na rynku pracy.

Wykres 17. Czy w Pana/Pani opinii program nauczania oraz sposób kształcenia dobrze przygotowują uczniów do wymagań rynku pracy?

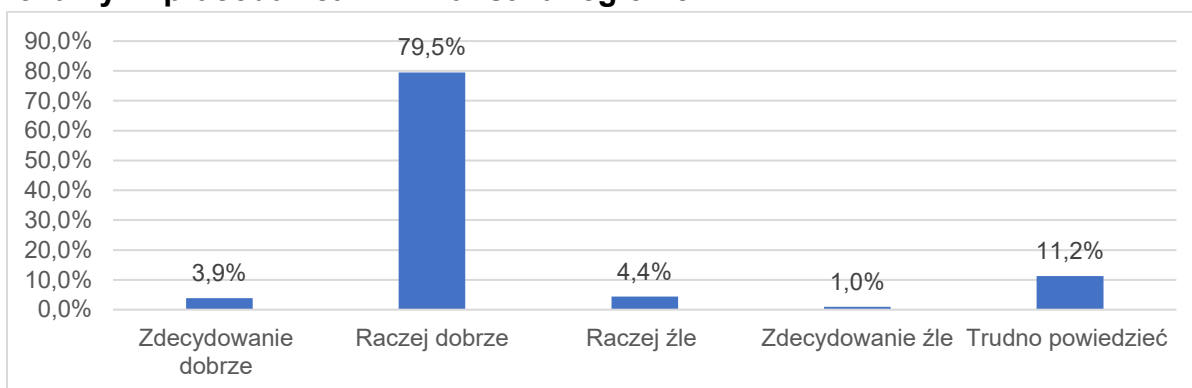


Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego wśród nauczycieli (n=1200)

Wyniki badania z przedstawicielami organów prowadzących wskazują, że stopień współpracy pomiędzy szkołami a lokalnymi pracodawcami jest generalnie oceniany pozytywnie. Łącznie 83,4% respondentów oceniło tę współpracę dobrze, jednocześnie jednak odnotowano stosunkowo wysoki odsetek odpowiedzi „trudno powiedzieć” (11,2%). Tym samym, negatywne oceny współpracy pojawiały się rzadziej (5,4%), jednak ich uzasadnienia wskazują na konkretne problemy w tym obszarze. Respondenci zwracali uwagę, że w niektórych regionach współpraca szkół z pracodawcami praktycznie nie istnieje lub ma bardzo ograniczony charakter. Wskazywano, że firmy niechętnie kierują pracowników na szkolenia, a współpraca – jeśli występuje – ma często charakter wyłącznie komercyjny. Podkreślano również, że w niektórych regionach brakuje większych zakładów pracy, które mogłyby przyjmować uczniów na praktyki w większych grupach lub prowadzić długofalową współpracę ze szkołami.

W części wypowiedzi pojawiały się także bariery organizacyjne i finansowe – szkoły nie zawsze są zainteresowane współpracą, tłumacząc to brakiem środków finansowych lub dodatkowymi obowiązkami organizacyjnymi. Wskazywano również na brak współpracy pomiędzy uczelniami a organizacjami czy stowarzyszeniami oraz ogólnie niewielką skalę współpracy poza sektorem publicznym i akademickim.

Wykres 18. Jak ocenia Pan/Pani stopień współpracy pomiędzy szkołami a lokalnymi pracodawcami w Państwa regionie?

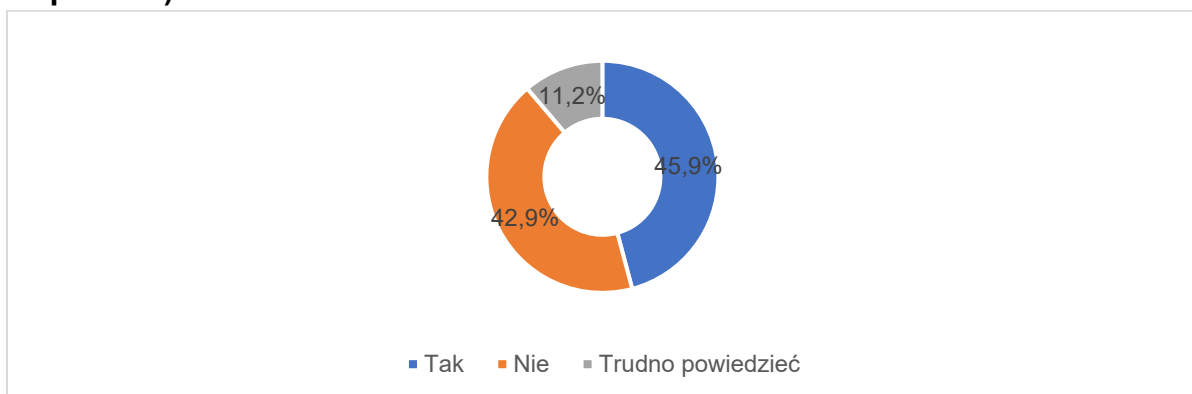


Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego wśród przedstawicieli organów prowadzących (n=205)

Wyniki badania wskazują, że opinie respondentów na temat wsparcia współpracy pomiędzy szkołami a lokalnymi pracodawcami przez instytucje samorządowe są podzielone. 45,9% badanych uważa, że instytucje samorządowe wspierają podejmowanie takiej współpracy, natomiast 42,9% respondentów jest przeciwnego zdania. Dodatkowo 11,2% badanych nie potrafiło jednoznacznie ocenić tej kwestii.

Rozkład odpowiedzi wskazuje więc, że nie ma jednoznacznej oceny roli samorządów w tym obszarze, a poziom zaangażowania instytucji samorządowych w rozwijanie współpracy szkół z pracodawcami jest silnie zróżnicowany w zależności od regionu.

Wykres 19. Czy instytucje samorządowe wspierają podejmowanie współpracy pomiędzy szkołami a lokalnymi pracodawcami (np. poprzez lokalne programy wsparcia?)

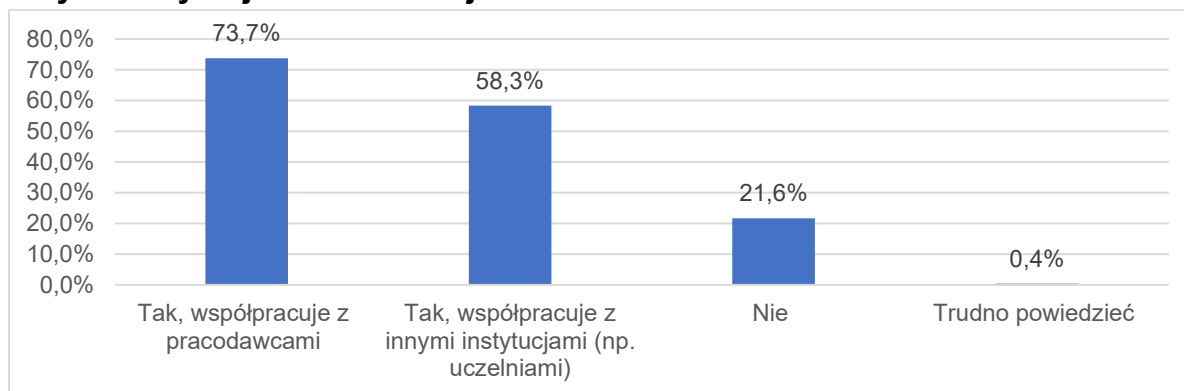


Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego wśród przedstawicieli organów prowadzących (n=205)

Większość szkół i placówek kształcenia zawodowego i ustawicznego współpracuje z otoczeniem zewnętrznym w realizacji procesu kształcenia, w szczególności z pracodawcami oraz innymi instytucjami, takimi jak uczelnie. Współpracę z pracodawcami zadeklarowało 73,7% respondentów, natomiast współpracę z innymi instytucjami, np. uczelniami lub instytucjami szkoleniowymi, wskazało 58,3% badanych.

Jednocześnie jednak 21,6% badanych dyrektorów wskazało, że ich szkoła lub placówka nie współpracuje z pracodawcami ani innymi instytucjami w realizacji kształcenia. Jest to relatywnie wysoki odsetek, biorąc pod uwagę uprzemysłowiony charakter regionu. Pogłębiona analiza wskazuje, że brak współpracy istotnie częściej dotyczy placówek kształcenia ustawicznego oraz podmiotów zlokalizowanych w dużych miastach. Może to wynikać ze specyfiki tych instytucji – w przypadku kształcenia ustawicznego oferta edukacyjna ma często bardziej rozproszony i kursowy charakter, co utrudnia budowanie trwałych relacji z pracodawcami. W przeciwieństwie do szkół zawodowych dla młodzieży, współpraca z pracodawcami w tych placówkach ma często mniej sformalizowany i bardziej indywidualny charakter, związany np. z krótkimi formami kursowymi realizowanymi na potrzeby konkretnych uczestników. W efekcie respondenci mogli nie identyfikować takich działań jako stałej lub systemowej współpracy z pracodawcami, mimo występowania pojedynczych kontaktów lub działań o ograniczonej skali. Z kolei w dużych ośrodkach miejskich, mimo większej liczby potencjalnych partnerów, konkurencja między instytucjami edukacyjnymi oraz większa fragmentaryzacja rynku mogą ograniczać skalę współpracy. Wyniki te wskazują więc, że brak współpracy nie jest problemem peryferyjności, lecz może mieć charakter strukturalny i wynikać ze specyfiki organizacyjnej oraz modelu funkcjonowania części placówek. Warto zaznaczyć, że również wyniki badań jakościowych (wywiadów) sugerują jednocześnie, że w części przypadków współpraca z pracodawcami ma charakter ograniczony lub oparty głównie na pojedynczych działaniach organizacyjnych, co mogło wpływać na sposób udzielania odpowiedzi przez respondentów. Dotyczy to w szczególności placówek pełniących głównie funkcję zaplecza dydaktycznego lub realizujących krótkie formy kształcenia, gdzie relacje z pracodawcami nie zawsze mają charakter trwałego partnerstwa. Teoretycznie więc szkoły spełniają obowiązek wynikający z konieczności prowadzenia formalnej współpracy z pracodawcami, jednak w części przypadków nie uznają tych powiązań za szczególnie istotne w bieżącej, codziennej pracy placówek.

Wykres 20. Czy Państwa szkoła/placówka współpracuje z pracodawcami lub innymi instytucjami w realizacji kształcenia?



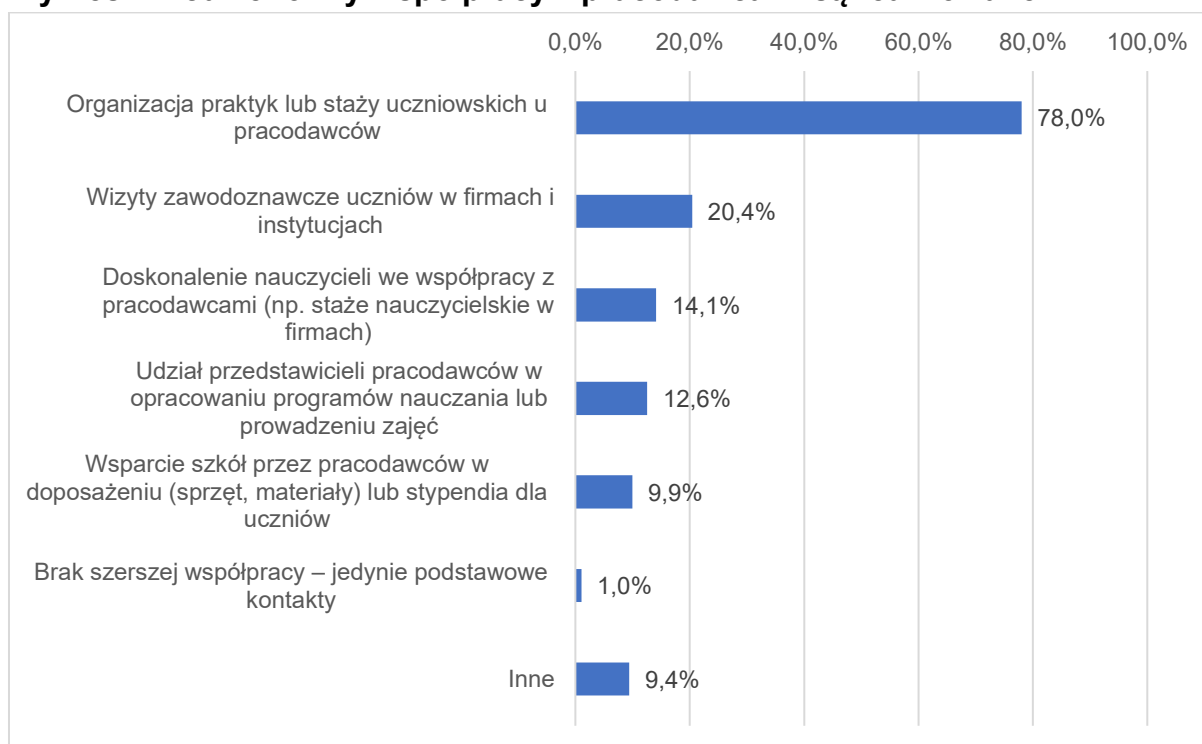
Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego wśród dyrektorów szkół i placówek kształcenia zawodowego i ustawicznego (n=259)

Wyniki badania pokazują, że najczęściej realizowaną formą współpracy szkół i placówek kształcenia zawodowego z pracodawcami jest organizacja praktyk lub staży uczniowskich u pracodawców – na taką formę współpracy wskazało 78,0% badanych dyrektorów, którzy potwierdzili uprzednio prowadzenie współpracy na tej linii. Oznacza to, że współpraca szkół z pracodawcami koncentruje się przede wszystkim na zapewnieniu uczniom możliwości zdobywania doświadczenia zawodowego w rzeczywistych warunkach pracy, co jest jednym z kluczowych elementów kształcenia zawodowego.

Znacznie rzadziej wskazywano inne formy współpracy, takie jak wizyty zawodoznawcze uczniów w firmach i instytucjach, doskonalenie nauczycieli we współpracy z pracodawcami, udział pracodawców w opracowywaniu programów nauczania lub prowadzeniu zajęć oraz wsparcie szkół przez pracodawców w doposażeniu pracowni lub przyznawaniu stypendiów dla uczniów. Oznacza to, że bardziej zaawansowane formy współpracy, polegające na wspólnym tworzeniu programów kształcenia, podnoszeniu kompetencji nauczycieli czy doposażaniu szkół, są realizowane rzadziej niż podstawowa współpraca związana z organizacją praktyk.

W ramach wariantu „inne” dyrektorzy wskazywali takie formy współpracy, które często polegają na świadczeniu usług szkoleniowych dla firm i przedsiębiorstw, organizacji kursów i szkoleń dla pracowników, w tym szkoleń BHP, prowadzeniu szkoleń online dla przedsiębiorstw oraz współpracy w zakresie organizacji kursów i podnoszenia kwalifikacji pracowników firm. W niektórych przypadkach współpraca ma więc charakter dwustronny – szkoły nie tylko kierują uczniów na praktyki, ale również prowadzą szkolenia dla pracowników przedsiębiorstw i współpracują z firmami w zakresie kształcenia ustawicznego.

Wykres 21. Jakie formy współpracy z pracodawcami są realizowane?



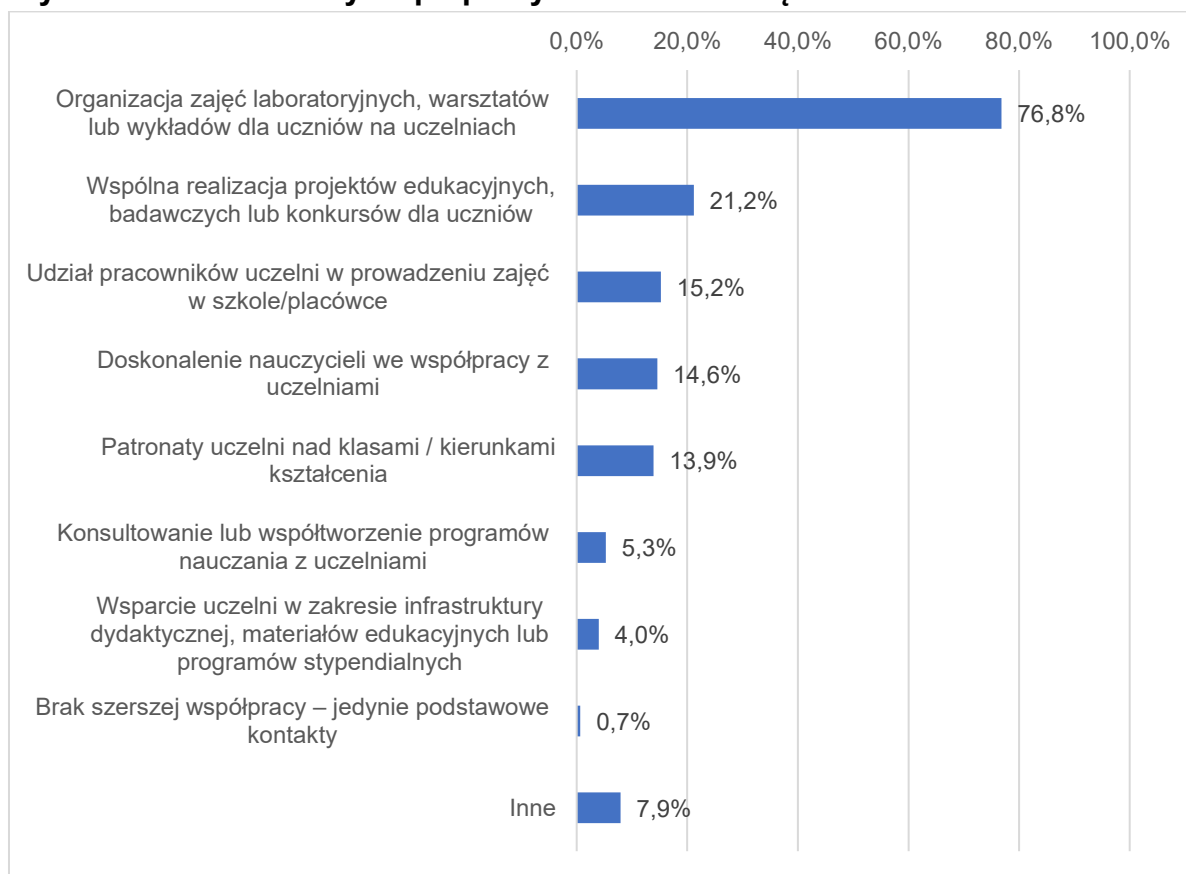
Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego wśród dyrektorów szkół i placówek kształcenia zawodowego i ustawicznego (n=259)

Wyniki badania wskazują, że współpraca szkół i placówek kształcenia zawodowego z uczelniami ma dość szeroki zakres, jednak najczęściej przybiera formę organizacji zajęć laboratoryjnych, warsztatów lub wykładów dla uczniów na uczelniach. Na taką formę współpracy wskazało 76,8% respondentów (którzy uprzednio potwierdzili prowadzenie współpracy z uczelniami), co oznacza, że uczniowie szkół zawodowych stosunkowo często mają możliwość korzystania z infrastruktury dydaktycznej uczelni oraz uczestniczenia w zajęciach prowadzonych w środowisku akademickim.

Znacznie rzadziej wskazywano bardziej zaawansowane formy współpracy, takie jak wspólna realizacja projektów edukacyjnych lub badawczych, udział pracowników uczelni w prowadzeniu zajęć w szkołach, doskonalenie nauczycieli we współpracy z uczelniami czy patronaty uczelni nad klasami lub kierunkami kształcenia. Jeszcze rzadziej współpraca dotyczy konsultowania lub współtworzenia programów nauczania oraz wsparcia szkół przez uczelnie w zakresie infrastruktury, materiałów dydaktycznych czy programów stypendialnych. Oznacza to, że współpraca szkół z uczelniami ma najczęściej charakter dydaktyczny i polega na organizacji zajęć dla uczniów, natomiast rzadziej przyjmuje formę partnerstwa systemowego, obejmującego wspólne tworzenie programów kształcenia czy rozwój zaplecza dydaktycznego. W ramach wariantu „inne” wskazywano z kolei dodatkowo na organizację wspólnych konferencji i konkursów, a także na przyjmowanie studentów uczelni na praktyki i staże w szkołach i placówkach, co pokazuje, że współpraca ma

w części przypadków charakter dwustronny i obejmuje również przygotowanie przyszłych nauczycieli lub specjalistów do pracy zawodowej.

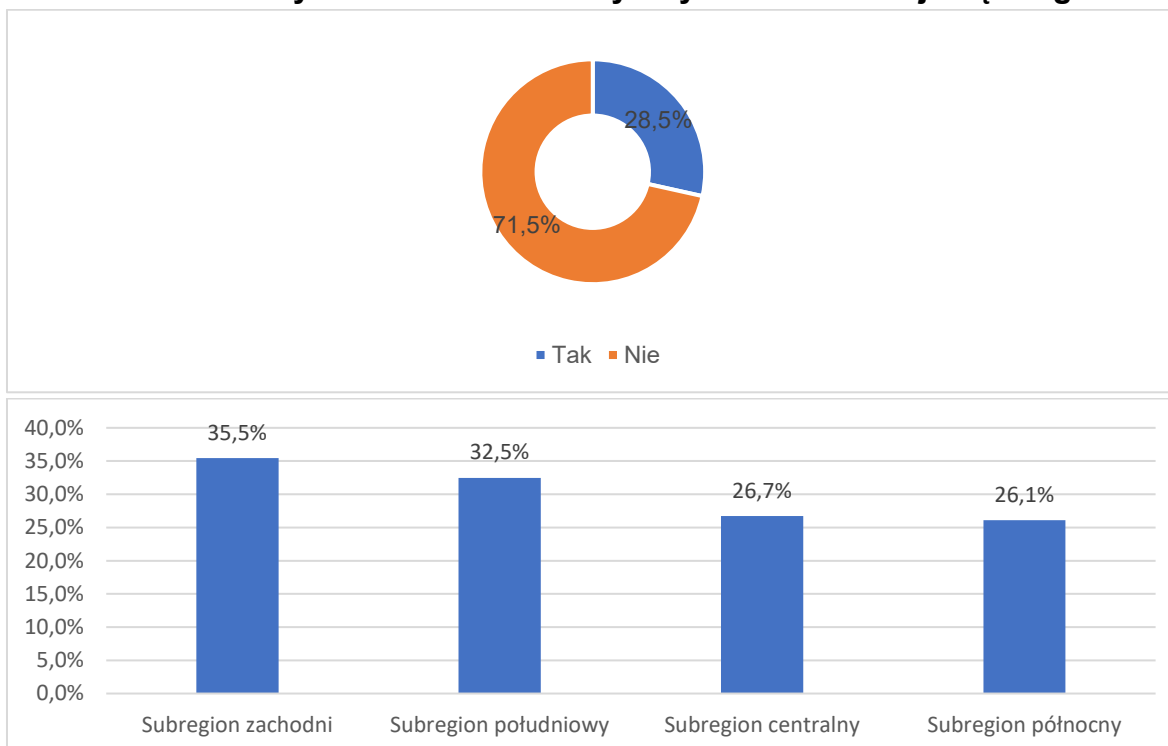
Wykres 22. Jakie formy współpracy z uczelniami są realizowane?



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego wśród dyrektorów szkół i placówek kształcenia zawodowego i ustawicznego (n=259)

Kwestia ta zbadana została również od przeciwnej strony, tj. weryfikując doświadczenia pracodawców związane z prowadzeniem współpracy z sektorem edukacji. Wyniki badania wskazują, że współpraca przedsiębiorstw ze szkołami zawodowymi oraz uczelniami wyższymi w województwie śląskim miała ograniczony zasięg. Jedynie 28,5% firm deklarowało, że w ostatnich latach podejmowało tego typu współpracę, podczas gdy zdecydowana większość respondentów (71,5%) wskazała jej brak. W podziale na subregiony stosunkowo najczęściej potwierdzano tego typu współpracę w przypadku podmiotów zlokalizowanych na obszarze subregionu zachodniego (35,5%), najrzadziej zaś w przypadku subregionu północnego (26,1%).

Wykres 23. Czy Pana/Pani firma współpracowała w ostatnich latach ze szkołami zawodowymi lub uczelniami wyższymi z terenu woj. śląskiego?

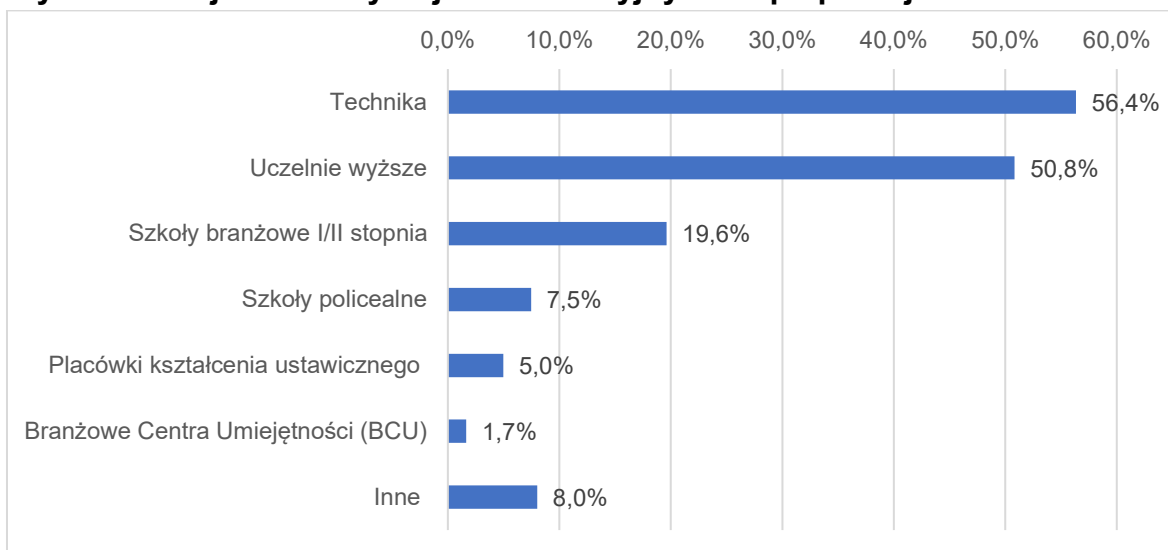


Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego wśród pracodawców (n=1 271)

Przedsiębiorcy, którzy potwierdzili prowadzenie współpracy na tej linii, najczęściej nawiązywały relacje z technikami (56,4%) oraz uczelniami wyższymi (50,8%). Znacznie rzadziej firmy współpracowały ze szkołami branżowymi I i II stopnia (19,6%), co może wskazywać na niedostateczne wykorzystanie potencjału tego segmentu kształcenia zawodowego. Zjawisko to może wynikać z kilku czynników - po pierwsze, uczniowie szkół branżowych I stopnia są zazwyczaj młodsi, co może ograniczać zakres możliwej współpracy z pracodawcami, zwłaszcza w kontekście realizacji bardziej zaawansowanych zadań zawodowych. Po drugie, w przypadku części branż szkoły branżowe mogą być postrzegane jako oferujące niższy poziom kwalifikacji w porównaniu do techników, co wpływa na preferencje przedsiębiorców. Dodatkowym czynnikiem ograniczającym skalę współpracy mogą być również obowiązki formalne związane z organizacją praktycznej nauki zawodu dla osób niepełnoletnich, w tym wymagania wynikające z przepisów dotyczących ochrony małoletnich. Może to powodować, że część przedsiębiorców preferuje współpracę z uczniami starszymi lub studentami, co sprzyja częstszemu nawiązywaniu relacji z technikami i uczelniami wyższymi.

Jeszcze niższe odsetki dotyczyły współpracy ze szkołami policealnymi (7,5%) oraz placówkami kształcenia ustawicznego (5,0%), co sugeruje ograniczone zaangażowanie przedsiębiorstw w rozwój kompetencji osób dorosłych.

Wykres 24. Z jakimi instytucjami edukacyjnymi współpracuje Państwa firma?



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego wśród pracodawców (n=362)

Wyniki badania jednoznacznie pokazują, że współpraca przedsiębiorstw z instytucjami edukacyjnymi miała przede wszystkim charakter praktyczny i koncentrowała się na organizacji praktyk oraz staży - zdecydowana większość firm (87,6%) deklaruowała przyjmowanie uczniów i studentów, co wskazuje, że jest to dominująca i najbardziej rozpowszechniona forma współpracy między edukacją a rynkiem pracy. Znacznie rzadziej przedsiębiorstwa angażowały się w inne formy współpracy. Około jedna czwarta respondentów (25,7%) uczestniczyła we wspólnych inicjatywach edukacyjnych, takich jak targi pracy czy warsztaty dla uczniów i studentów, natomiast 16,6% realizowało projekty edukacyjne lub konkursy dla młodzieży. Jeszcze mniejszy zakres współpracy dotyczył bardziej zaawansowanych i systemowych form zaangażowania. Tylko 5,8% firm uczestniczyło w projektach badawczo-rozwojowych z uczelniami, 3,6% angażowało się w szkolenie kadry nauczycielskiej, a 3,3% wspierało instytucje edukacyjne finansowo lub rzeczowo. Najbardziej wskazywaną formą była współpraca przy tworzeniu programów nauczania lub studiów (1,4%), co sugeruje bardzo ograniczony wpływ przedsiębiorstw na kształt oferty edukacyjnej. Odpowiedzi „inne” (4,7%) potwierdzają dominację działań związanych z praktykami, ale wskazują również na pojedyncze inicjatywy, takie jak udział w wykładach, szkolenia dla studentów, wspólne konsultacje, projekty innowacyjne czy udostępnianie infrastruktury dydaktycznej.

Wykres 25. Jakie formy współpracy z instytucjami edukacyjnymi realizuje Państwa firma?



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego wśród pracodawców (n=362)

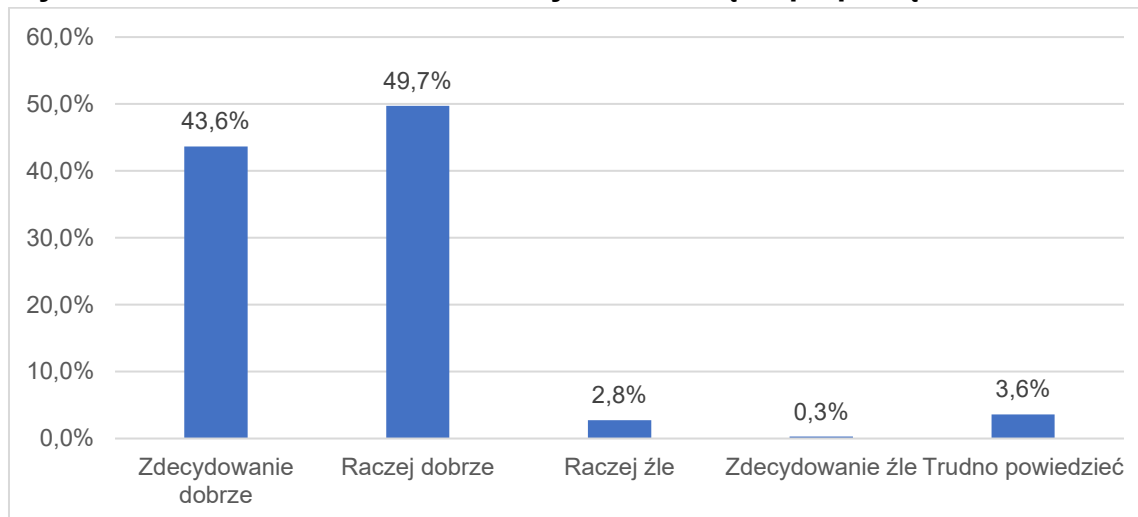
Wyniki badania wskazują, że przedsiębiorcy bardzo pozytywnie oceniali dotychczasową współpracę z instytucjami edukacyjnymi. Łącznie aż 93,3% respondentów (spośród tych, którzy potwierdzili jej prowadzenie) oceniło ją dobrze, w tym 43,6% „zdecydowanie dobrze”, a 49,7% „raczej dobrze”. Negatywne opinie pojawiały się sporadycznie – 2,8% badanych wskazało odpowiedź „raczej źle”, a 0,3% „zdecydowanie źle”. Niewielki odsetek respondentów (3,6%) nie miał jednoznacznej opinii.

Pomimo dominujących ocen pozytywnych, uzasadnienia odpowiedzi negatywnych wskazują na pewne problemy związane przede wszystkim z przygotowaniem uczniów i studentów do pracy zawodowej. Najczęściej podnoszonym zarzutem był bowiem niski poziom umiejętności praktycznych oraz trudności w wykorzystaniu wiedzy teoretycznej w realnych warunkach pracy. Przedsiębiorcy zwracali uwagę, że osoby trafiające na praktyki często wymagają długiego wdrożenia, a ich kompetencje nie odpowiadają oczekiwaniom branży. Istotnym problemem jest także postawa uczniów i studentów wobec pracy. W wypowiedziach respondentów pojawia się krytyczna ocena zaangażowania, motywacji oraz podejścia do powierzonych obowiązków. Wskazywano również na brak podstawowej wiedzy zawodowej oraz niewystarczające przygotowanie do funkcjonowania w środowisku pracy.

Kolejnym wyzwaniem jest organizacja współpracy. Część pracodawców zwracała uwagę na krótkotrwały charakter praktyk, który nie pozwala na efektywne wdrożenie

uczestników, a także na trudności w nawiązywaniu współpracy ze szkołami i uczelniami mimo podejmowanych inicjatyw. Wskazywano również na ograniczoną responsywność instytucji edukacyjnych.

Wykres 26. Jak ocenia Pan/Pani dotychczasową współpracę?



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego wśród pracodawców (n=362)

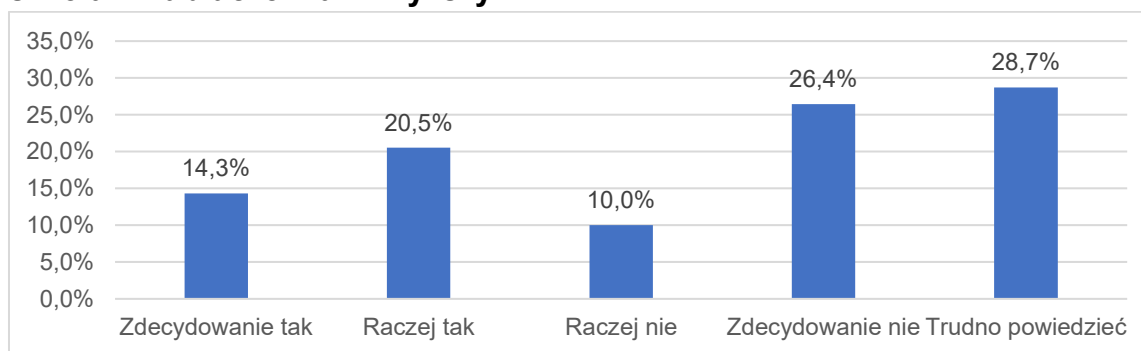
Wyniki badania wskazują ponadto, że przedsiębiorcy nie wykazywali jednoznacznej skłonności do rozwijania współpracy z instytucjami edukacyjnymi w przyszłości. Łącznie 34,8% respondentów deklaruowało chęć podjęcia takiej współpracy („zdecydowanie tak” – 14,3%, „raczej tak” – 20,5%), natomiast 36,4% nie planowało jej podejmować („raczej nie” – 10,0%, „zdecydowanie nie” – 26,4%). Jednocześnie bardzo wysoki odsetek badanych (28,7%) nie miał sprecyzowanego stanowiska.

Analiza uzasadnień odpowiedzi negatywnych pokazuje, że brak zainteresowania współpracą wynika przede wszystkim z czynników praktycznych i organizacyjnych. Najczęściej wskazywaną barierą jest brak potrzeby lub dopasowania takiej współpracy do profilu działalności firmy. Wielu pracodawców podkreślało, że ich działalność nie wymaga angażowania uczniów lub studentów, a zapotrzebowanie na pracowników jest ograniczone lub ukierunkowane na osoby już doświadczone. Istotnym czynnikiem są również ograniczenia zasobowe, szczególnie w przypadku mikro- i małych przedsiębiorstw. Respondenci wskazywali na brak czasu, kadry, infrastruktury oraz możliwości organizacyjnych do prowadzenia praktyk czy współpracy ze szkołami. W wielu przypadkach podkreślano, że firmy są zbyt małe, aby angażować się w tego typu działania, a opieka nad uczniami wymaga dodatkowych zasobów i zaangażowania. Kolejną grupą barier są negatywne doświadczenia związane z wcześniejszą współpracą. Przedsiębiorcy wskazywali na niski poziom przygotowania praktycznego uczniów, brak zaangażowania, roszczeniowe postawy oraz konieczność poświęcania dużej ilości czasu na

wdrożenie. W niektórych przypadkach podkreślano również brak wsparcia i zainteresowania ze strony szkół oraz niedostateczną organizację praktyk.

W wypowiedziach pojawiały się także bariery formalne i branżowe, takie jak wymogi prawne (np. ograniczenia wiekowe, konieczność posiadania uprawnień do szkolenia uczniów), specyfika działalności (np. praca zdalna, prace specjalistyczne, konieczność posiadania prawa jazdy), a także brak odpowiednich szkół lub kierunków kształcenia w regionie.

Wykres 27. Czy planują Państwo podejmować w przyszłości współpracę ze szkołami lub uczelniami wyższymi?



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego wśród pracodawców (n=1 271)

Ciekawych wniosków dostarczają również wywiady pogłębione przeprowadzone z przedstawicielami firm współpracujących ze szkołami prowadzącymi kształcenie zawodowe. Przedstawiciele firm wskazywali, że największe znaczenie ma kształcenie praktyczne i kontakt uczniów z realnym środowiskiem pracy. W wielu wypowiedziach podkreślano, że sama szkoła nie jest w stanie w pełni przygotować ucznia do pracy, ponieważ technologie i procesy w przedsiębiorstwach zmieniają się bardzo szybko, dlatego kluczowe jest uczenie się w rzeczywistych warunkach pracy. Przedstawiciele firm wskazywali, że absolwenci często posiadają podstawową wiedzę teoretyczną, natomiast wymagają jeszcze wdrożenia do pracy i nauczania się konkretnych procesów oraz obsługi urządzeń stosowanych w danym przedsiębiorstwie. Na podstawie wypowiedzi przedstawicieli pracodawców można stwierdzić, że potrzeba dodatkowego doksztalcania i szkoleń wśród zatrudnianych osób jest powszechnie dostrzegana i traktowana jako naturalny element procesu wejścia pracownika na rynek pracy. Respondenci byli zgodni, że absolwenci zarówno szkół, jak i uczelni, mimo posiadania podstawowej wiedzy i umiejętności, zazwyczaj wymagają dalszego przygotowania już w miejscu pracy. Głównym powodem konieczności dodatkowego szkolenia jest niedopasowanie kompetencji absolwentów do specyfiki konkretnego przedsiębiorstwa. Podkreślano, że każda firma funkcjonuje w oparciu o własne technologie, procedury i standardy, których nie da się w pełni odtworzyć w systemie edukacji. W związku z tym pracownicy muszą przejść proces

wdrożenia, który obejmuje zarówno szkolenia stanowiskowe, jak i naukę obsługi konkretnych urządzeń czy systemów.

Badani przedsiębiorcy zwracali również uwagę, że potrzeba doksztalcania nie dotyczy wyłącznie umiejętności technicznych, ale także kompetencji miękkich i organizacyjnych. Wskazywano, że nowo zatrudnione osoby często wymagają wsparcia w zakresie pracy zespołowej, komunikacji, organizacji pracy, odpowiedzialności czy samodzielności. Podkreślano, że są to kompetencje istotne z punktu widzenia funkcjonowania w środowisku pracy, a jednocześnie nie zawsze wystarczająco rozwijane w procesie edukacji.

Jeżeli zaś chodzi o formy współpracy z instytucjami edukacyjnymi, respondenci tej grupy najczęściej wskazywali organizację praktyk i staży zawodowych dla uczniów i studentów, udział w kształceniu dualnym, tworzenie klas patronackich, doposażanie pracowni szkolnych w sprzęt lub materiały, udział przedstawicieli firm w konsultowaniu programów nauczania, prowadzenie zajęć przez praktyków z przedsiębiorstw, organizowanie wizyt studyjnych, dni otwartych w firmach oraz zatrudnianie absolwentów szkół i uczelni. W niektórych wypowiedziach pojawiał się także wątek wspólnych projektów edukacyjnych oraz szkoleń dla nauczycieli zawodu w przedsiębiorstwach, aby mogli oni poznawać aktualne technologie stosowane w branży.

Respondenci z firm podkreślali ponadto, że taka współpraca przynosi obustronne korzyści – szkoły mają dostęp do nowoczesnych technologii i realnych warunków pracy, a przedsiębiorstwa mogą wcześniej poznać potencjalnych pracowników i przygotować ich do pracy w firmie. Wskazywano, że uczniowie, którzy odbywali praktyki lub staże w firmach, są znacznie lepiej przygotowani do podjęcia pracy niż osoby, które miały wyłącznie zajęcia szkolne. Jednocześnie jednak przedstawiciele firm zwracali uwagę na pewne problemy i ograniczenia we współpracy z systemem edukacji. Wskazywano m.in. na zbyt sztywne programy nauczania, trudności organizacyjne związane z praktykami, formalności, ograniczenia czasowe oraz czasem niewystarczającą liczbę godzin zajęć praktycznych. Pojawiały się także opinie, że system edukacji reaguje na zmiany na rynku pracy z pewnym opóźnieniem, ponieważ tworzenie nowych kierunków kształcenia i zmiana programów nauczania trwa stosunkowo długo.

W trakcie wywiadów pogłębionych uczestnicy wielokrotnie zaznaczali, że współpraca pomiędzy instytucjami edukacyjnymi w województwie śląskim również istnieje, jednak na tej linii nie jest ona w pełni spójna i systemowa, a raczej ma charakter punktowy, projektowy lub oparty na relacjach między konkretnymi instytucjami i osobami. W wypowiedziach dyrektorów szkół, przedstawicieli uczelni oraz branżowych centrów umiejętności często pojawiał się wątek współpracy w zakresie organizacji zajęć laboratoryjnych, warsztatów, wykładów, dni otwartych, projektów edukacyjnych, klas patronackich czy korzystania z infrastruktury uczelni lub centrów kształcenia przez

uczniów szkół średnich. Wskazywano, że takie działania są realizowane i przynoszą dobre efekty, jednak zazwyczaj mają one charakter inicjatyw oddolnych i nie zawsze są elementem szerszego, regionalnego systemu współpracy. Niejednokrotnie zwracano uwagę, że brakuje spójnego systemu współpracy pomiędzy różnymi poziomami edukacji, który obejmowałby planowanie ścieżek kształcenia, wspólne wykorzystanie infrastruktury, wspólne projekty edukacyjne, wymianę kadry czy wspólne tworzenie programów kształcenia. Wskazywano, że współpraca często zależy od aktywności konkretnych dyrektorów, nauczycieli, pracowników uczelni czy instytucji, a nie od rozwiązań systemowych.

Wskazywana przez respondentów wywiadów projektowość i punktowy charakter współpracy pomiędzy instytucjami edukacyjnymi wynika w dużej mierze z braku trwałych mechanizmów jej koordynacji. W celu poprawy spójności systemu zasadne wydaje się wprowadzenie rozwiązań sprzyjających bardziej systemowej współpracy, takich jak tworzenie stałych platform współdziałania pomiędzy szkołami, uczelniami i instytucjami kształcenia ustawicznego, umożliwiających bieżącą wymianę informacji o ofercie edukacyjnej, potrzebach kompetencyjnych oraz realizowanych inicjatywach.

Istotne znaczenie może mieć również rozwój wspólnych przedsięwzięć edukacyjnych i projektów międzyinstytucjonalnych, które pozwalają na budowanie trwałych relacji wykraczających poza pojedyncze inicjatywy. W tym kontekście jako potencjalne ogniwo integrujące wskazywano w trakcie wywiadów m.in. branżowe centra umiejętności, które mogą pełnić rolę hubów współpracy pomiędzy różnymi segmentami systemu edukacji. Dodatkowo wskazane jest wzmocnienie mechanizmów koordynacyjnych na poziomie regionalnym, które umożliwią bardziej strategiczne planowanie oferty edukacyjnej oraz ograniczenie jej rozproszenia. Pozwoli to przejść od współpracy opartej głównie na relacjach indywidualnych do bardziej trwałego i systemowego modelu współdziałania

W trakcie wywiadów kwestię tę podjęto również w nieco innym kontekście, tj. czy w opinii przedstawicieli szkół i uczelni wyższych przedstawiciele firm z województwa śląskiego w wystarczający sposób angażują się w proces kształcenia. Zaangażowanie to jest zdaniem tej grupy badanych zauważalne i w wielu przypadkach oceniane pozytywnie, jednak nie jest ono jeszcze wystarczające i ma raczej charakter zróżnicowany – bardzo intensywny w niektórych branżach i instytucjach, a niewielki w innych. Respondenci wskazywali, że są przedsiębiorstwa, które bardzo aktywnie współpracują ze szkołami i uczelniami – uczestniczą w tworzeniu programów nauczania, organizują praktyki i staże, prowadzą zajęcia dla uczniów i studentów, doposażają pracownie, obejmują patronatem klasy lub kierunki kształcenia, a także zatrudniają absolwentów. Jednocześnie podkreślano, że współpraca ta często dotyczy jedynie większych firm lub przedsiębiorstw o bardziej rozwiniętych działach HR i strategiach współpracy z edukacją, natomiast mniejsze przedsiębiorstwa rzadziej angażują się w sposób systemowy, głównie ze względu na

ograniczone zasoby kadrowe i czasowe. W wypowiedziach respondentów wyraźnie pojawiał się pogląd, że istnieje tym samym duży potencjał do dalszego rozwoju współpracy między edukacją a pracodawcami. Podkreślano, że w regionie o silnym zapleczu przemysłowym i technologicznym współpraca ta powinna być jednym z kluczowych elementów systemu edukacji, szczególnie w obszarze kształcenia zawodowego, technicznego i inżynierskiego. Wskazywano, że współpraca ta powinna mieć bardziej systemowy charakter i nie opierać się wyłącznie na pojedynczych projektach lub relacjach między konkretną szkołą a konkretną firmą.

Jeżeli chodzi o najbardziej efektywne modele współpracy na tej linii, respondenci najczęściej wskazywali kształcenie dualne, klasy patronackie, system praktyk i staży zawodowych, wspólne tworzenie lub konsultowanie programów nauczania z pracodawcami, prowadzenie zajęć przez praktyków z przedsiębiorstw, organizowanie wizyt studyjnych w firmach, wspólne projekty edukacyjne oraz doposażanie pracowni szkolnych i laboratoriów przez przedsiębiorstwa. W przypadku uczelni wyższych wskazywano także na wspólne projekty badawczo-rozwojowe, prace dyplomowe realizowane we współpracy z przedsiębiorstwami oraz udział firm w tworzeniu kierunków studiów.

Respondenci wskazywali również, że w przyszłości należałoby rozwijać przede wszystkim długofalowe partnerstwa między instytucjami edukacyjnymi a przedsiębiorstwami, a nie tylko krótkoterminowe projekty. Podkreślano znaczenie wspólnego planowania kierunków kształcenia, wspólnego korzystania z infrastruktury, większego udziału pracodawców w kształceniu praktycznym, organizowania staży nie tylko dla uczniów i studentów, ale także dla nauczycieli i wykładowców w przedsiębiorstwach, a także tworzenia regionalnych sieci współpracy łączących szkoły, uczelnie, centra kształcenia i pracodawców. Jeżeli chodzi o warunki trwałej i opłacalnej współpracy, respondenci wskazywali przede wszystkim na potrzebę stabilnych ram prawnych i organizacyjnych współpracy, odpowiednich zachęt dla przedsiębiorstw do angażowania się w kształcenie, uproszczenia procedur związanych z organizacją praktyk i współpracy szkół z firmami, a także zapewnienia finansowania części działań związanych z kształceniem praktycznym. Podkreślano również znaczenie zaufania między partnerami, stałego kontaktu oraz wyznaczenia osób odpowiedzialnych za współpracę po obu stronach.

W wypowiedziach pojawiał się również wątek niewystarczającej współpracy pomiędzy systemem edukacji formalnej a kształceniem ustawicznym i szkoleniami dla dorosłych. Respondenci wskazywali, że te systemy funkcjonują często równoległe, ale nie zawsze są ze sobą dobrze powiązane, a możliwości wykorzystania infrastruktury i kadry w obu systemach mogłyby być większe. Jeżeli zaś chodzi o to, co mogłoby usprawnić współpracę między instytucjami edukacyjnymi, respondenci wskazywali przede wszystkim na potrzebę stworzenia bardziej systemowych rozwiązań współpracy na poziomie regionalnym, lepszą

koordynację działań, tworzenie sieci współpracy między szkołami, uczelniami i instytucjami szkoleniowymi oraz rozwój partnerstw edukacyjnych i branżowych. Wskazywano także na potrzebę lepszego przepływu informacji o ofercie edukacyjnej, infrastrukturze i możliwościach współpracy, ponieważ część instytucji nie ma wiedzy o zasobach i możliwościach innych podmiotów w regionie. Respondenci podkreślali również, że współpracę mogłyby poprawić wspólne projekty finansowane ze środków publicznych, które wymagałyby partnerstwa między różnymi typami instytucji, a także tworzenie regionalnych platform współpracy, forów lub zespołów roboczych łączących przedstawicieli różnych poziomów edukacji i rynku pracy. W niektórych wypowiedziach wskazywano także na potrzebę lepszego powiązania systemu edukacji z planowaniem regionalnym i polityką rozwoju regionu.

Kwestia współpracy podjęta została również w trakcie badań FGI. Wypowiedzi uczestników potwierdzają, że współpraca pomiędzy różnymi instytucjami edukacyjnymi w regionie występuje i ma różne formy, choć jej intensywność i zakres są zróżnicowane w zależności od typu placówki oraz branży kształcenia. Respondenci wskazywali przede wszystkim na współpracę szkół z uczelniami wyższymi, a także na kontakty pomiędzy szkołami, centrami kształcenia ustawicznego oraz innymi instytucjami edukacyjnymi. Współpraca ta obejmuje m.in. dostosowywanie programów kształcenia do nowych wyzwań i zmian technologicznych, organizację zajęć, projektów edukacyjnych czy różnego rodzaju wspólnych inicjatyw dydaktycznych. W niektórych przypadkach wskazywano również na wymianę doświadczeń i obserwowanie rozwiązań stosowanych w innych placówkach, co pozwala na wprowadzanie nowych kierunków kształcenia lub modernizację programów nauczania.

Respondenci podkreślali także znaczenie współpracy pomiędzy szkołami a pracodawcami, szczególnie w szkolnictwie zawodowym i technicznym. Wskazywano, że współpraca ta jest bardzo istotna, ponieważ pozwala dostosować kształcenie do potrzeb rynku pracy oraz zapewnić uczniom możliwość zdobywania praktycznych umiejętności w rzeczywistych warunkach pracy. Zwracano uwagę, że potrzeby rynku pracy najlepiej znają pracodawcy i rzemieślnicy, dlatego współpraca szkoła–pracodawca powinna być rozwijana i wzmocniana, zwłaszcza w obszarze kształcenia praktycznego. W wypowiedziach pojawiały się przykłady współpracy polegającej przede wszystkim na organizacji praktyk zawodowych i zajęć praktycznych u pracodawców, co w opinii respondentów jest jednym z najważniejszych elementów przygotowania uczniów do pracy w zawodzie. Wskazywano również na znaczenie współpracy przy tworzeniu programów kształcenia oraz dostosowywaniu kierunków i specjalizacji do zapotrzebowania rynku pracy. W niektórych przypadkach współpraca obejmowała również wyposażenie pracowni, organizację szkoleń, zajęć specjalistycznych czy udział przedstawicieli branży w procesie kształcenia.

Uczestnicy wywiadów FGI potwierdzili ponadto, że zaangażowanie pracodawców w kształcenie zawodowe jest postrzegane jako bardzo istotne, jednak jego poziom jest zróżnicowany i zależy przede wszystkim od branży, wielkości przedsiębiorstw oraz relacji pomiędzy szkołami a lokalnymi firmami. Respondenci podkreślali, że w wielu przypadkach współpraca z pracodawcami funkcjonuje, szczególnie w zakresie organizacji praktyk zawodowych i zajęć praktycznych, jednak nie zawsze ma ona charakter systemowy i długofalowy. W wypowiedziach pojawiał się pogląd, że pracodawcy, zwłaszcza mniejsi przedsiębiorcy i rzemieślnicy, są często zainteresowani współpracą, ponieważ widzą w niej możliwość przygotowania przyszłych pracowników oraz wpływu na kształcenie umiejętności potrzebnych w danej branży. Podkreślano, że to właśnie pracodawcy najlepiej znają potrzeby rynku pracy i powinni mieć wpływ na kształt kształcenia zawodowego. Jednocześnie respondenci wskazywali, że nie zawsze łatwo jest zaangażować pracodawców we współpracę ze szkołami. Wśród barier pojawiały się m.in. kwestie organizacyjne, koszty związane z przyjmowaniem praktykantów, brak czasu po stronie pracodawców oraz formalności związane z organizacją praktyk i współpracy ze szkołami. W niektórych wypowiedziach wskazywano również, że firmy często koncentrują się na bieżącej działalności i nie zawsze mają zasoby, aby aktywnie uczestniczyć w procesie kształcenia. Z drugiej strony podkreślano, że współpraca jest łatwiejsza wtedy, gdy obie strony widzą w niej konkretne korzyści. Dla szkół jest to możliwość zapewnienia uczniom praktycznej nauki zawodu oraz lepszego dopasowania programów kształcenia do potrzeb rynku pracy, natomiast dla pracodawców jest to możliwość pozyskania przyszłych pracowników oraz wpływu na ich przygotowanie zawodowe.

Badani potwierdzili ponadto, że istnieje jeszcze duży potencjał rozwoju tejże współpracy, szczególnie w obszarze kształcenia praktycznego, dostosowywania programów nauczania do potrzeb rynku pracy oraz systemowego planowania kierunków kształcenia. Respondenci zwracali uwagę, że współpraca mogłaby być silniejsza przede wszystkim w zakresie tworzenia i modyfikowania programów kształcenia we współpracy z pracodawcami oraz instytucjami edukacyjnymi, tak aby lepiej odpowiadały one na realne potrzeby rynku pracy i zmiany technologiczne. Podkreślano, że pracodawcy najlepiej znają potrzeby rynku i powinni mieć większy wpływ na to, czego uczą się uczniowie i studenci oraz jakie umiejętności są rozwijane w procesie kształcenia. W wypowiedziach pojawiał się również wątek szerszej współpracy pomiędzy szkołami a uczelniami wyższymi, szczególnie w zakresie dostosowywania programów kształcenia do nowych wyzwań gospodarki, technologii i rynku pracy. Wskazywano, że programy kształcenia są modernizowane i dostosowywane do nowych trendów, jednak współpraca pomiędzy różnymi poziomami edukacji mogłaby być bardziej systemowa i częstsza, np. w zakresie wspólnych projektów, zajęć, laboratoriów czy ścieżek kształcenia.

Respondenci wskazywali także na potrzebę lepszego powiązania kształcenia praktycznego z rzeczywistymi warunkami pracy w przedsiębiorstwach. W niektórych wypowiedziach pojawiała się sugestia, że zajęcia praktyczne realizowane wyłącznie w szkolnych pracowniach nie zawsze w pełni odpowiadają realnym warunkom pracy w firmach, dlatego większe zaangażowanie pracodawców i większa liczba praktyk w przedsiębiorstwach mogłyby poprawić jakość kształcenia zawodowego.

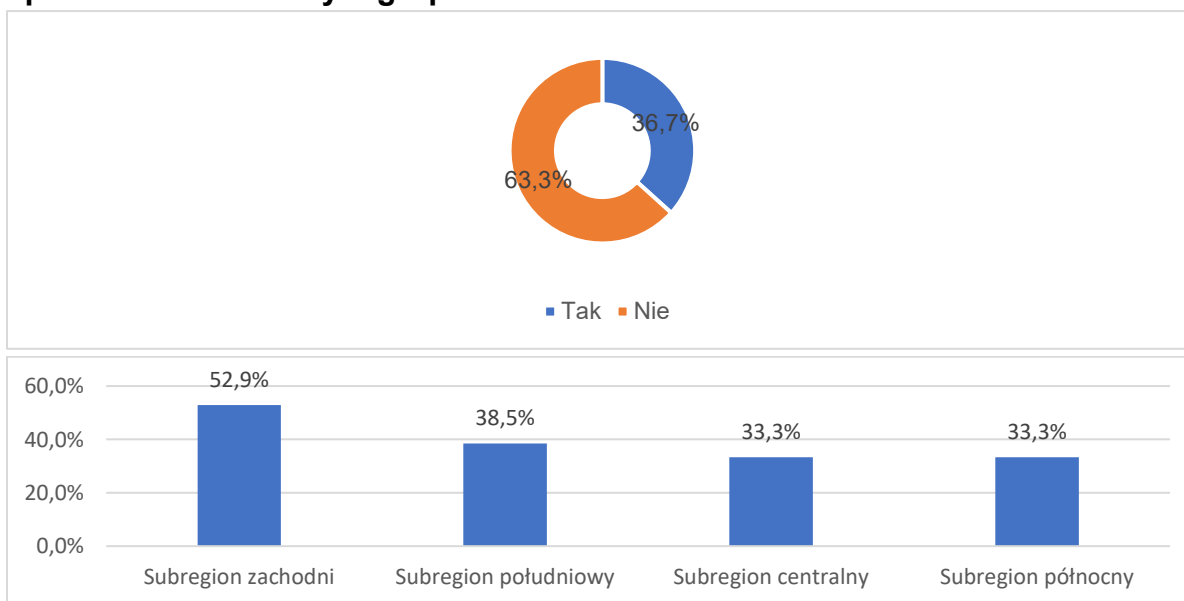
W trakcie wywiadów FGI odniesiono się również do kwestii współpracy na poziomie szkolnictwa wyższego, obejmującej zarówno relacje z innymi instytucjami edukacyjnymi, jak i współpracę z biznesem, choć jej zakres i intensywność różnią się w zależności od uczelni i kierunku kształcenia. Respondenci wskazywali, że uczelnie współpracują ze szkołami średnimi m.in. poprzez dostosowywanie programów kształcenia do nowych wyzwań gospodarki i rynku pracy, a także poprzez różnego rodzaju działania edukacyjne skierowane do uczniów. Współpraca ta może obejmować zajęcia, projekty edukacyjne, działania informacyjne czy inicjatywy mające zachęcić uczniów do podejmowania studiów na określonych kierunkach. Podkreślano również, że uczelnie analizują zmiany technologiczne i gospodarcze, np. rozwój sztucznej inteligencji, i dostosowują do nich programy studiów, co pośrednio wpływa także na współpracę z innymi instytucjami edukacyjnymi. W wypowiedziach pojawiał się także wątek współpracy uczelni z biznesem. Respondenci wskazywali, że współpraca ta obejmuje m.in. projekty o charakterze aplikacyjnym, realizowane we współpracy z otoczeniem gospodarczym, a także działania związane z przygotowaniem studentów do rynku pracy. W niektórych przypadkach studenci zamiast tradycyjnych prac dyplomowych realizują projekty praktyczne lub artykuły naukowe, które mają bardziej aplikacyjny charakter i są powiązane z praktyką gospodarczą. Z wypowiedzi uczestników FGI wynika również, że uczelnie angażują się w przygotowanie studentów do pracy poprzez rozwijanie kompetencji praktycznych oraz dostosowywanie efektów kształcenia do potrzeb współczesnej gospodarki i nowych technologii. Wskazuje to na stopniowe zacieśnianie współpracy pomiędzy uczelniami a otoczeniem społeczno-gospodarczym, choć nie zawsze ma ona charakter formalnych partnerstw – często przyjmuje formę projektów, współpracy dydaktycznej lub dostosowywania programów studiów do potrzeb rynku pracy.

Wyniki badania ankietowego potwierdziły jednocześnie, że część szkół i placówek kształcenia zawodowego udostępnia swoją infrastrukturę szerszej społeczności lub innym grupom, jednak nie jest to praktyka powszechna. Taką działalność zadeklarowało 36,7% badanych dyrektorów, natomiast 63,3% wskazało, że nie udostępnia infrastruktury poza działalnością szkoły. W podziale na subregiony stosunkowo najczęściej infrastruktura udostępniana jest na obszarze subregionu zachodniego (52,9%).

Z uzasadnień odpowiedzi wynika, że udostępnianie infrastruktury najczęściej dotyczy sal gimnastycznych, hal sportowych, boisk oraz sal dydaktycznych. Infrastruktura szkolna jest wykorzystywana m.in. przez inne szkoły, organizacje społeczne, firmy, warsztaty terapii zajęciowej, uniwersytety trzeciego wieku, a także przez dzieci, młodzież i seniorów. W wielu przypadkach w szkołach organizowane są zajęcia dodatkowe, kursy zawodowe, szkolenia branżowe, kursy prawa jazdy, warsztaty, spotkania czy wydarzenia lokalne.

Jednocześnie zaznaczyć należy, że tak wysoki udział szkół nieudostępniających swojej infrastruktury interpretować należy jako istotną barierę rozwojową, przy czym przyczyny tego stanu pozostają złożone - analiza wywiadów pogłębionych wskazuje, że ograniczone udostępnianie infrastruktury poza podstawową działalnością placówek może wynikać z kilku nakładających się czynników. Po pierwsze, respondenci wielokrotnie podkreślali niedofinansowanie szkół oraz wysokie koszty utrzymania i eksploatacji nowoczesnego wyposażenia, co może ograniczać gotowość do jego szerszego udostępniania (w tym z obawy przed ponadnormatywną eksploatacją i związanymi z tym kosztami serwisu). Po drugie, istotne znaczenie mają bariery organizacyjne i kadrowe – nawet tam, gdzie infrastruktura jest dostępna, jej wykorzystanie przez podmioty zewnętrzne wymaga dodatkowej obsługi, koordynacji i zapewnienia nadzoru. Po trzecie, z wywiadów wynika, że zainteresowanie otoczenia korzystaniem z takiej oferty nie zawsze jest wysokie, co może osłabiać motywację placówek do rozwijania tego typu działań. Ograniczona otwartość infrastruktury nie wynika więc wyłącznie z braku gotowości szkół, ale także z uwarunkowań finansowych, organizacyjnych i popytowych.

Wykres 28. Czy udostępniają Państwo swoją infrastrukturę szerszej społeczności lub innym grupom?



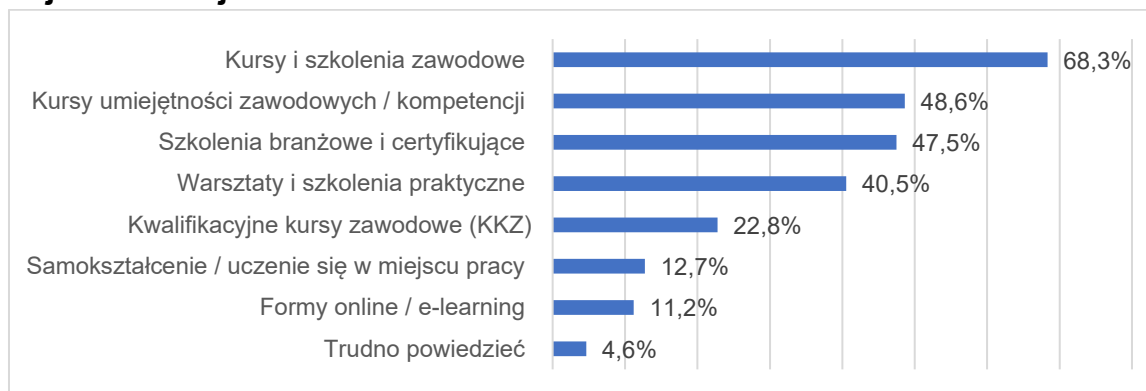
Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego wśród dyrektorów szkół i placówek kształcenia zawodowego i ustawicznego (n=259)

Wyniki badania wskazują, że za najskuteczniejsze formy kształcenia ustawicznego dyrektorzy szkół i placówek kształcenia zawodowego i ustawicznego uznają przede wszystkim kursy i szkolenia zawodowe – na tę odpowiedź wskazało 68,3% respondentów. Wysoko oceniane są również kursy umiejętności zawodowych i kompetencji oraz szkolenia branżowe i certyfikujące, co pokazuje, że największą skuteczność przypisuje się formom kształcenia bezpośrednio związanym z konkretnymi umiejętnościami zawodowymi i uzyskiwaniem kwalifikacji przydatnych na rynku pracy.

Stosunkowo często wskazywano również warsztaty i szkolenia praktyczne, co potwierdza, że w kształceniu ustawicznym duże znaczenie mają formy o charakterze praktycznym, umożliwiające zdobywanie umiejętności poprzez działanie i ćwiczenia. Znacznie rzadziej jako najskuteczniejsze wskazywano kwalifikacyjne kursy zawodowe, samokształcenie lub uczenie się w miejscu pracy oraz formy online i e-learning - w opinii dyrektorów największą skuteczność mają więc nadal tradycyjne formy kształcenia o charakterze kursowym i praktycznym.

Relatywnie niska ocena skuteczności form online i e-learningowych może wydawać się niespójna z wcześniej odnotowanym wysokim poziomem cyfryzacji placówek. Zjawisko to można jednak wyjaśnić kilkoma czynnikami - po pierwsze, zwrócić należy uwagę, że wysoki poziom wyposażenia w infrastrukturę cyfrową nie musi automatycznie przekładać się na jej efektywne wykorzystanie w procesie dydaktycznym, co zależy m.in. od kompetencji kadry oraz dostępności odpowiednich metod i materiałów dydaktycznych. Po drugie, specyfika kształcenia zawodowego, szczególnie w regionie o silnym profilu przemysłowym, sprzyja preferowaniu form praktycznych i bezpośrednich, które umożliwiają rozwój umiejętności manualnych i technicznych trudnych do odtworzenia w środowisku online. W efekcie formy zdalne mogą być postrzegane jako uzupełniające, a nie podstawowe narzędzie kształcenia w tym obszarze.

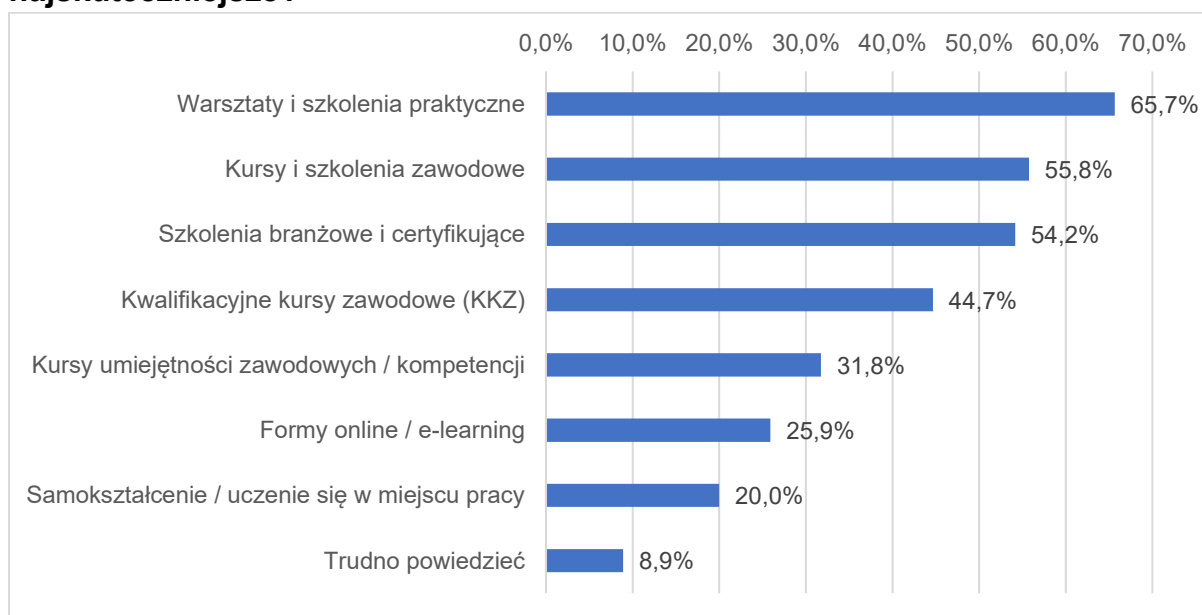
Wykres 29. Jakie formy kształcenia ustawicznego uważa Pan/Pani za najskuteczniejsze?



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego wśród dyrektorów szkół i placówek kształcenia zawodowego i ustawicznego (n=259)

Analogiczne pytanie postawiono również przed nauczycielami, przy czym wyniki nieco różnią się względem perspektywy dyrektorów. Nauczyciele najwyżej oceniali skuteczność form kształcenia ustawicznego o charakterze praktycznym i bezpośrednio powiązanych z wykonywaniem zawodu. Najczęściej wskazywano warsztaty i szkolenia praktyczne (65,7%), zaś w dalszej kolejności wysoko oceniano kursy i szkolenia zawodowe (55,8%) oraz szkolenia branżowe i certyfikujące (54,2%). Oznacza to, że istotne znaczenie mają formy kształcenia prowadzące do zdobycia konkretnych, formalnie potwierdzonych kwalifikacji, które mogą być bezpośrednio wykorzystane na rynku pracy. Nieco niżej oceniano kwalifikacyjne kursy zawodowe (44,7%) oraz kursy umiejętności zawodowych i kompetencji (31,8%), co może sugerować, że choć są one ważnym elementem systemu, to nie zawsze w pełni odpowiadają oczekiwaniom uczestników lub potrzebom rynku. Relatywnie rzadziej wskazywano na formy online i e-learning (25,9%) oraz samokształcenie lub uczenie się w miejscu pracy (20,0%).

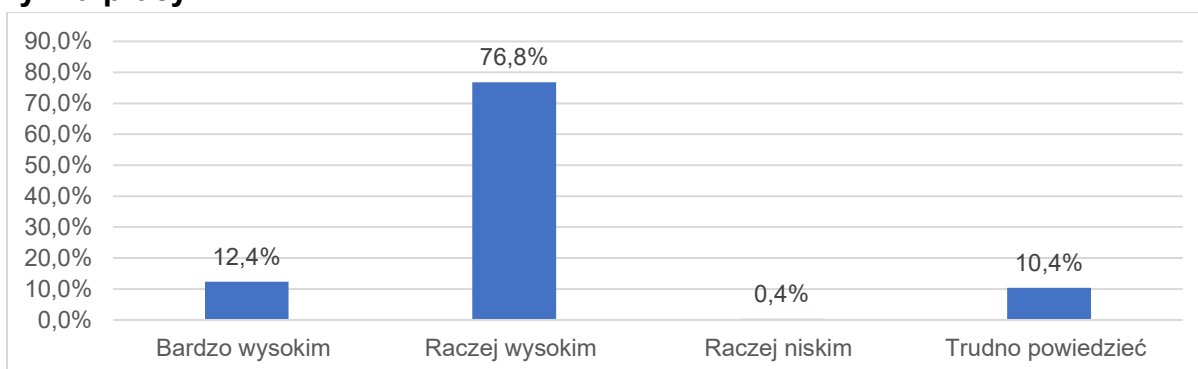
Wykres 30. Jakie formy kształcenia ustawicznego uważa Pan/Pani za najskuteczniejsze?



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego wśród nauczycieli (n=1200)

Wyniki badania wskazują, że w opinii dyrektorów szkół i placówek kształcenia zawodowego i ustawicznego kształcenie ustawiczne w dużym stopniu wpływa na dostosowanie umiejętności osób dorosłych do wymagań zmieniającego się rynku pracy. Łącznie 89,2% respondentów oceniło ten wpływ jako wysoki, w tym 12,4% jako bardzo wysoki, a 76,8% jako raczej wysoki. Udzielono jedynie jednej odpowiedzi negatywnej, która to uzasadniono ograniczoną ofertą kształcenia oraz koniecznością ponoszenia opłat za kursy i szkolenia, co może ograniczać dostępność kształcenia ustawicznego dla części osób dorosłych.

Wykres 31. W jakim stopniu Pana/Pani zdaniem kształcenie ustawiczne wpływa na dostosowanie umiejętności osób dorosłych do wymagań zmieniającego się rynku pracy?



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego wśród dyrektorów szkół i placówek kształcenia zawodowego i ustawicznego (n=259)

Z wypowiedzi uczestników zogniskowanych wywiadów grupowych wynika z kolei, że możliwości doksztalcania się dorosłych mieszkańców regionu są dość szerokie, jednak poziom korzystania z oferty kształcenia ustawicznego jest zróżnicowany i zależy od wielu czynników, takich jak sytuacja zawodowa, finansowa, miejsce zamieszkania czy motywacja do podnoszenia kwalifikacji.

Respondenci wskazywali, że oferta kursów, szkoleń i studiów podyplomowych jest stosunkowo bogata, szczególnie w większych miastach, gdzie funkcjonują uczelnie, centra kształcenia ustawicznego oraz firmy szkoleniowe. Jednocześnie zwracano uwagę, że dostęp do tej oferty może być bardziej ograniczony w mniejszych miejscowościach, gdzie liczba instytucji szkoleniowych jest mniejsza, a dojazdy do większych ośrodków mogą stanowić barierę dla części mieszkańców. Respondenci wskazywali ponadto, że oferta kursów, szkoleń i studiów podyplomowych jest stosunkowo bogata, szczególnie w większych ośrodkach miejskich, jednak jej dostępność ma wyraźny wymiar subregionalny. W subregionie centralnym, gdzie koncentrują się uczelnie, instytucje szkoleniowe oraz przedsiębiorstwa, dostęp do oferty edukacyjnej jest najszerszy i najbardziej zróżnicowany. W odniesieniu do pozostałych subregionów częściej wskazywano na ograniczoną liczbę instytucji oferujących kształcenie ustawiczne oraz mniejszy wybór kursów i specjalizacji, co w praktyce wymusza konieczność dojazdów do większych ośrodków lub ogranicza możliwości uczestnictwa w edukacji. Badani zaznaczali przy tym, że sytuacja zwykle nie jest jednorodna na przestrzeni całego subregionu. Istotną rolę odgrywają również czynniki takie jak jakość zarządzania na poziomie lokalnym, zdolność pozyskiwania środków zewnętrznych oraz aktywność instytucji w zakresie współpracy i realizacji projektów edukacyjnych. Wskazywano przy tym przykłady ośrodków spoza głównych centrów aglomeracji (m.in. w subregionie południowym i zachodnim), które dzięki aktywnej polityce edukacyjnej osiągnęły wysoki poziom rozwoju infrastruktury i oferty kształcenia.

W wywiadach grupowych pojawiał się również wątek barier finansowych i czasowych - respondenci zauważali, że osoby dorosłe często nie podejmują kształcenia ze względu na koszty kursów i szkoleń, brak czasu związany z pracą zawodową i obowiązkami rodzinnymi, a także brak pewności, czy dodatkowe kwalifikacje przełożą się na późniejszą poprawę sytuacji zawodowej. Zwracano także uwagę, że część osób dorosłych nie odczuwa potrzeby dalszego kształcenia lub nie ma wystarczającej motywacji do podnoszenia kwalifikacji. W tym miejscu warto również uzupełnić analizę o wyniki wywiadów pogłębionych, które co prawda potwierdziły powyższe spostrzeżenia, lecz dodały również istotny aspekt związany z promocją. Respondenci zwracali bowiem często uwagę na bariery informacyjne – brak wiedzy o dostępnej ofercie edukacyjnej, możliwościach kształcenia, kursach czy ścieżkach rozwoju. Wskazywano, że część osób nie korzysta z dostępnych form edukacji nie dlatego, że nie ma takiej możliwości, ale dlatego, że nie ma świadomości ich istnienia lub nie wie, jak z nich skorzystać.

Wywiady pogłębione pozwalają ponadto na odtworzenie ogólnego obrazu struktury systemu kształcenia ustawicznego w regionie, wskazując na wyraźną współobecność instytucji systemu oświaty oraz podmiotów działających poza nim. Z wypowiedzi respondentów wynika, że istotną rolę odgrywają przede wszystkim centra kształcenia zawodowego i ustawicznego (CKZiU), szkoły dla dorosłych oraz – w coraz większym stopniu – branżowe centra umiejętności, które oferują kształcenie formalne i kwalifikacyjne kursy zawodowe. Jednocześnie respondenci podkreślali znaczenie sektora pozaformalnego, obejmującego kursy i szkolenia organizowane przez różnorodne podmioty, w tym firmy szkoleniowe oraz pracodawców, które są często lepiej dopasowane do bieżących potrzeb rynku pracy. Wskazywano, że z oferty tej najczęściej korzystają osoby aktywne zawodowo, chcące podnieść lub zmienić kwalifikacje, a udział w szkoleniach bywa powiązany z wymaganiami pracodawców lub potrzebą dostosowania się do zmian na rynku pracy.

Wnioski te są spójne z danymi ogólnopolskimi, które wskazują, że system kształcenia ustawicznego ma charakter zróżnicowany i obejmuje zarówno formy formalne (realizowane m.in. przez CKZiU i placówki kształcenia ustawicznego), jak i pozaformalne, takie jak kursy i szkolenia organizowane przez różne instytucje i podmioty gospodarcze¹¹. Jednocześnie uczestnictwo dorosłych w edukacji ma często charakter krótkoterminowy i jest powiązane z aktywnością zawodową, a decyzje o udziale w szkoleniach w wielu przypadkach zależą od pracodawców¹².

Wracając do wyników ankietyzacji zauważyć należy, że większość dyrektorów szkół i placówek kształcenia zawodowego i ustawicznego nie zauważa wyraźnych grup

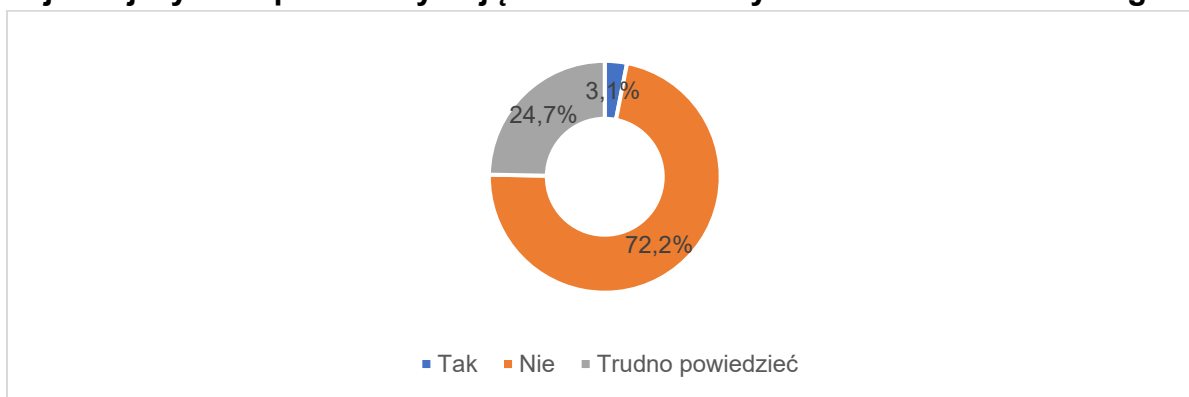
¹¹ *Instytucje kształcenia dorosłych, Polska*, <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/pl/euryperia/poland/instytucje-ksztalcenia-doroslych>

¹² *Uczenie się dorosłych w Polsce. Raport tematyczny z badania PIAAC 2023*, Instytut Badań Edukacyjnych – Państwowy Instytut Badawczy, 2025.

społecznych, które w najmniejszym stopniu korzystają z oferty kształcenia ustawicznego – taką odpowiedź wskazało 72,2% respondentów. Jednocześnie 24,7% badanych nie miało jednoznacznej opinii w tej kwestii, a jedynie niewielka część respondentów (3,1%) wskazała konkretne grupy, które rzadziej uczestniczą w kształceniu ustawicznym.

Wskazywano przede wszystkim na osoby starsze, w tym osoby w wieku 50+ oraz seniorów, osoby długotrwale bezrobotne, a także osoby z niepełnosprawnościami, zarówno intelektualnymi, jak i ruchowymi. Pojawiły się również pojedyncze wskazania dotyczące kobiet, nauczycieli w określonych specjalizacjach oraz osób preferujących naukę wyłącznie w formie online.

Wykres 32. Czy zauważa Pan/Pani jakieś grupy społeczne, które w najmniejszym stopniu korzystają z Państwa oferty kształcenia ustawicznego?



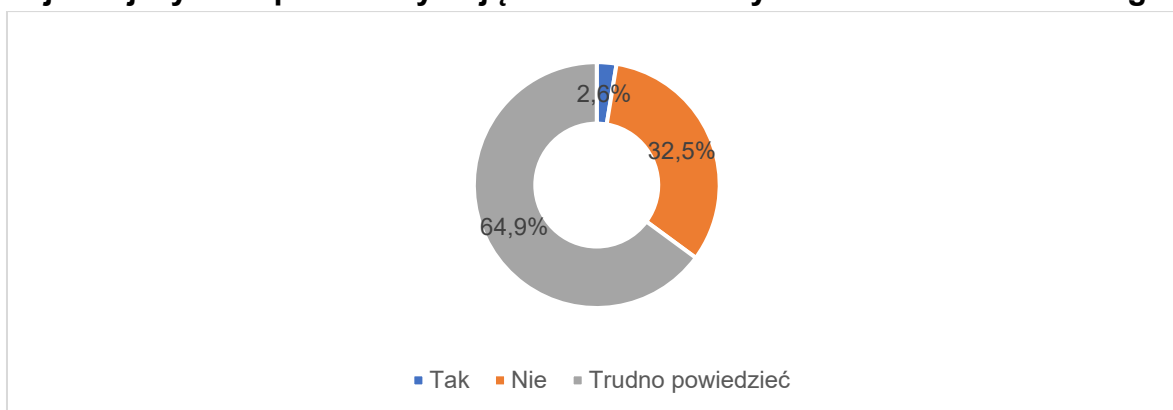
Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego wśród dyrektorów szkół i placówek kształcenia zawodowego i ustawicznego (n=259)

Aspekt ten zbadany został również w ramach ankietyzacji nauczycieli. Wyniki badania wskazują, że nauczyciele również rzadko jednoznacznie identyfikowali konkretne grupy społeczne, które w najmniejszym stopniu korzystały z oferty kształcenia ustawicznego. Aż 64,9% respondentów wskazało odpowiedź „trudno powiedzieć”, a 32,5% nie dostrzegało takich grup. Tak wysoki odsetek odpowiedzi wskazujących na brak możliwości identyfikacji grup zagrożonych wykluczeniem edukacyjnym może świadczyć o ograniczonej wiedzy respondentów w tym zakresie. Może to wynikać m.in. z braku systematycznego monitorowania dostępności oferty kształcenia ustawicznego oraz niedostatecznego gromadzenia i analizy danych dotyczących uczestników tych form edukacji. Jednocześnie nie można wykluczyć, że część nauczycieli nie ma bezpośredniego kontaktu z osobami pozostającymi poza systemem kształcenia, co utrudnia im ocenę skali i charakteru wykluczenia.

Jedynie niewielki odsetek ankietowanych nauczycieli (2,6%) zadeklarował, że jest w stanie je wskazać. Pomimo tego, analiza odpowiedzi otwartych pozwala zidentyfikować pewne powtarzające się kategorie osób potencjalnie zagrożonych wykluczeniem edukacyjnym w tym obszarze. Najczęściej wskazywaną grupą były osoby o niskim poziomie wykształcenia oraz długotrwale bezrobotne. Respondenci

podkreślali, że osoby te często cechuje niska motywacja do podejmowania kształcenia, brak wiary we własne możliwości oraz ograniczone wsparcie instytucjonalne w procesie zmiany kwalifikacji czy wejścia na rynek pracy. Drugą istotną kategorią były osoby znajdujące się w trudnej sytuacji społecznej, w tym pochodzące z zaniedbanych środowisk, dotknięte problemami społecznymi (np. uzależnienia, problemy rodzinne) czy korzystające z pomocy społecznej. Wypowiedzi respondentów sugerują, że bariery w tej grupie mają charakter zarówno ekonomiczny, jak i motywacyjny. W odpowiedziach pojawiały się także wskazania dotyczące osób starszych (np. 55+), które mogą mieć trudności z dostosowaniem się do zmian technologicznych lub niższą gotowość do podejmowania kształcenia, a także osób z niepełnosprawnościami, w tym z ograniczeniami w dostępie do infrastruktury edukacyjnej.

Wykres 33. Czy zauważa Pan/Pani jakieś grupy społeczne, które w najmniejszym stopniu korzystają z Państwa oferty kształcenia ustawicznego?



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego wśród nauczycieli (n=1200)

Podobnych wniosków dostarczyły wywiady pogłębione - respondenci wskazywali, że wśród grup, które rzadziej korzystają z oferty kształcenia ustawicznego znajdują się głównie osoby starsze, osoby z niepełnosprawnościami, osoby mieszkające w mniejszych miejscowościach oraz osoby o niższych dochodach lub długotrwale bezrobotne. Bariery w ich przypadku mogą mieć charakter finansowy, transportowy, organizacyjny lub wynikać z braku informacji o dostępnej ofercie szkoleniowej.

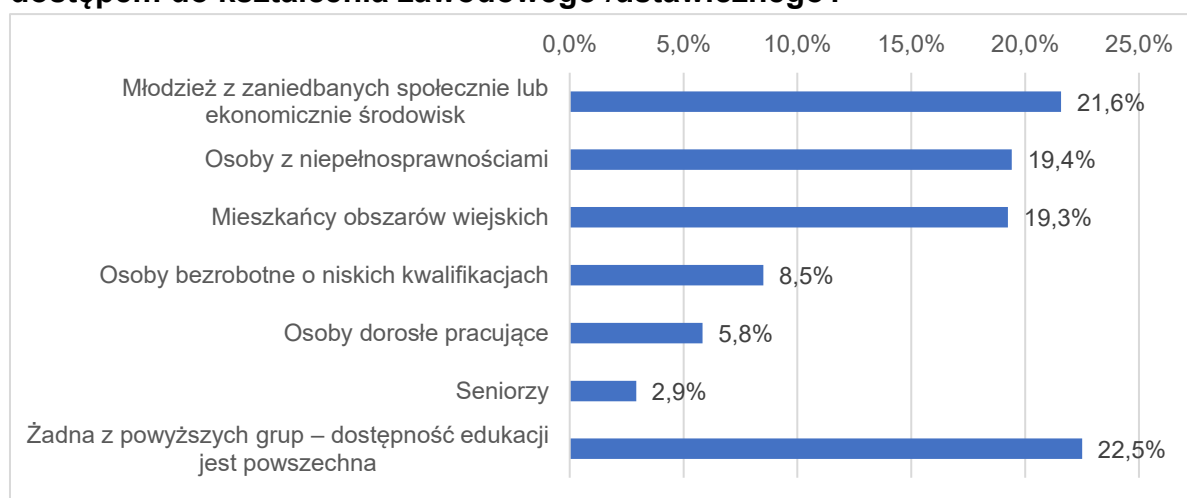
Cennych wniosków w tym obszarze dostarczają również wyniki badania ankietowego przeprowadzonego wśród samych nauczycieli. Wyniki wskazują na zróżnicowane postrzeganie barier w dostępie do kształcenia zawodowego i ustawicznego, przy czym opinie nauczycieli nie są w tym zakresie jednoznaczne - najczęściej wskazywaną odpowiedzią było bowiem przekonanie, że dostępność edukacji ma charakter powszechny i żadna z wymienionych grup nie doświadcza szczególnych trudności – opinię taką wyraziło 22,5% respondentów. Jednocześnie pozostałe odpowiedzi pokazują, że znaczna część badanych dostrzega jednak istnienie konkretnych grup narażonych na ograniczony dostęp do edukacji. Relatywnie

najczęściej identyfikowaną grupą zagrożoną wykluczeniem edukacyjnym była młodzież pochodząca z zaniedbanych społecznie lub ekonomicznie środowisk (21,6%). W dalszej kolejności wskazywano osoby z niepełnosprawnościami (19,4%) oraz mieszkańców obszarów wiejskich (19,3%), co może odzwierciedlać zarówno bariery infrastrukturalne, jak i ograniczony dostęp do oferty edukacyjnej w tych środowiskach. Znacznie rzadziej nauczyciele wskazywali na trudności doświadczane przez osoby bezrobotne o niskich kwalifikacjach (8,5%), osoby dorosłe pracujące (5,8%) oraz seniorów (2,9%).

Zestawienie wyników badań ilościowych i jakościowych wskazuje na pewne rozbieżności w ocenie skali i charakteru barier w dostępie do kształcenia ustawicznego. Z jednej strony przedstawiciele organów prowadzących wskazują na szeroki zakres barier, w tym finansowych, dotyczących znaczną część mieszkańców, z drugiej – nauczyciele stosunkowo rzadko identyfikują konkretne grupy szczególnie zagrożone wykluczeniem, a część z nich postrzega dostęp do edukacji jako powszechny. Jednocześnie wywiady pogłębione pozwalają na bardziej jednoznaczne wskazanie grup narażonych na ograniczony dostęp, w tym osób starszych.

Rozbieżności te mogą wynikać z odmiennej perspektywy badanych grup. Przedstawiciele organów prowadzących operują na poziomie systemowym i mają szerszy ogląd barier strukturalnych, natomiast nauczyciele odnoszą się głównie do osób faktycznie uczestniczących w procesie kształcenia, co może ograniczać ich zdolność do identyfikacji grup pozostających poza systemem. W efekcie osoby takie jak seniorzy czy osoby bierne edukacyjnie mogą być niedostrzegane w badaniu ankietowym, mimo że pojawiają się w analizach jakościowych. Wyniki wywiadów pogłębionych uzupełniają więc obraz, wskazując na istnienie barier, które nie zawsze są widoczne z perspektywy codziennej pracy dydaktycznej

Wykres 34. Które grupy osób mają Pana/Pani zdaniem największe trudności z dostępem do kształcenia zawodowego /ustawicznego?



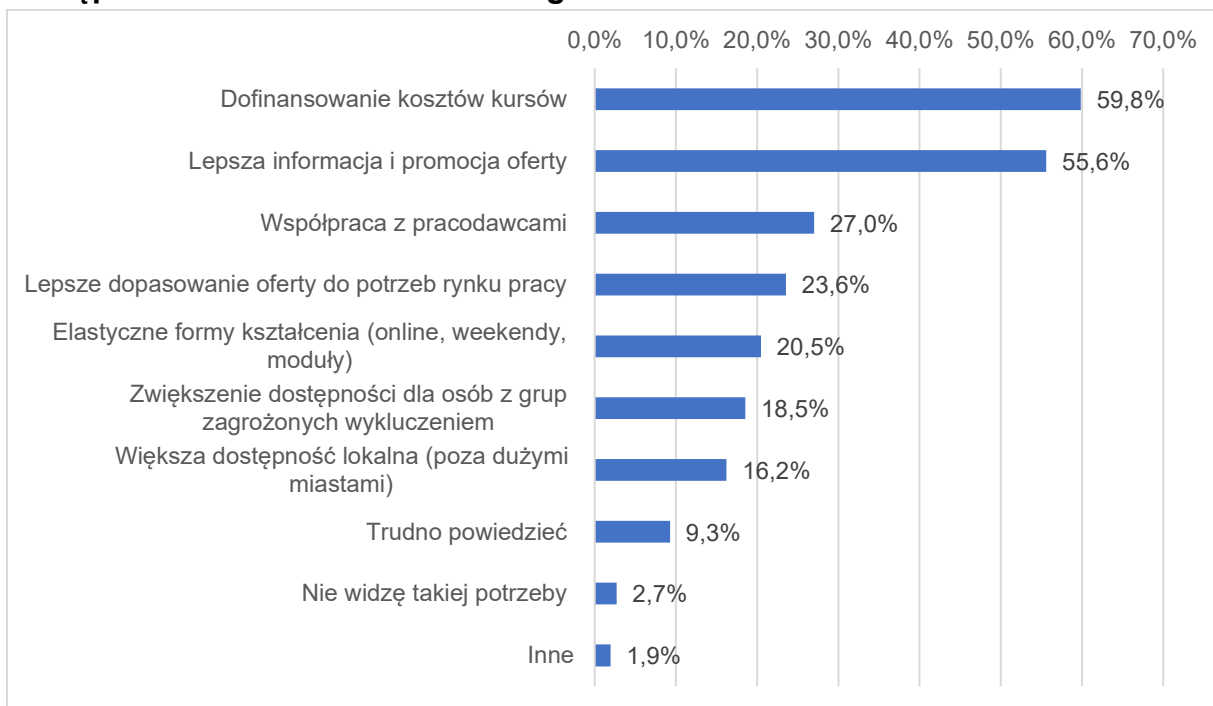
Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego wśród nauczycieli (n=1200)

Wyniki ankietyzacji wskazują ponadto, że (zdaniem dyrektorów szkół i placówek kształcenia zawodowego i ustawicznego) najważniejszym czynnikiem zwiększającym atrakcyjność i dostępność kształcenia ustawicznego jest dofinansowanie kosztów kursów i szkoleń – na taką odpowiedź wskazało 59,8% respondentów. Drugim najczęściej wskazywanym działaniem była lepsza informacja i promocja oferty kształcenia ustawicznego (55,6%), co pokazuje, że część potencjalnych uczestników może nie mieć wystarczającej wiedzy o dostępnych kursach, szkoleniach i możliwościach podnoszenia kwalifikacji. Istotne znaczenie ma również współpraca z pracodawcami oraz lepsze dopasowanie oferty kształcenia do potrzeb rynku pracy, co może zwiększyć praktyczny wymiar kształcenia i jego przydatność zawodową.

Respondenci wskazywali także na potrzebę rozwoju elastycznych form kształcenia, takich jak nauka online, zajęcia weekendowe czy modułowy system nauczania, co może ułatwić udział w kształceniu osobom pracującym. Ważne jest również zwiększenie dostępności oferty dla osób z grup zagrożonych wykluczeniem oraz rozwój oferty edukacyjnej poza dużymi miastami. W ramach wariantu „inne” pojawiły się dodatkowo takie kwestie jak rozwój doradztwa zawodowego oraz ułatwienia dla pracodawców prowadzących działalność szkoleniową.

Zaznaczyć w tym miejscu należy ponadto, że wskazania dotyczące potrzeby rozwoju form online mogą wydawać się niespójne z wcześniejszymi ocenami ich niskiej skuteczności dydaktycznej. Zjawisko to można jednak wyjaśnić rozróżnieniem dwóch wymiarów oceny kształcenia – jego efektywności oraz dostępności. Formy zdalne, mimo że są postrzegane jako mniej skuteczne w przekazywaniu umiejętności praktycznych, szczególnie w kształceniu zawodowym, jednocześnie zwiększają elastyczność uczestnictwa i ułatwiają dostęp do oferty edukacyjnej osobom pracującym, mieszkającym poza dużymi ośrodkami lub mającym ograniczenia czasowe. W tym ujęciu e-learning może być traktowany jako narzędzie poszerzania dostępu do kształcenia, choć niekoniecznie jako jego najbardziej efektywna forma w kontekście nabywania kompetencji praktycznych. Dodatkowo niska ocena skuteczności może wynikać z ograniczonego doświadczenia kadry w projektowaniu i prowadzeniu zajęć online oraz z niedostosowania dostępnych narzędzi do specyfiki kształcenia zawodowego.

Wykres 35. W jaki sposób można Pana/Pani zdaniem zwiększyć atrakcyjność i dostępność kształcenia ustawicznego?

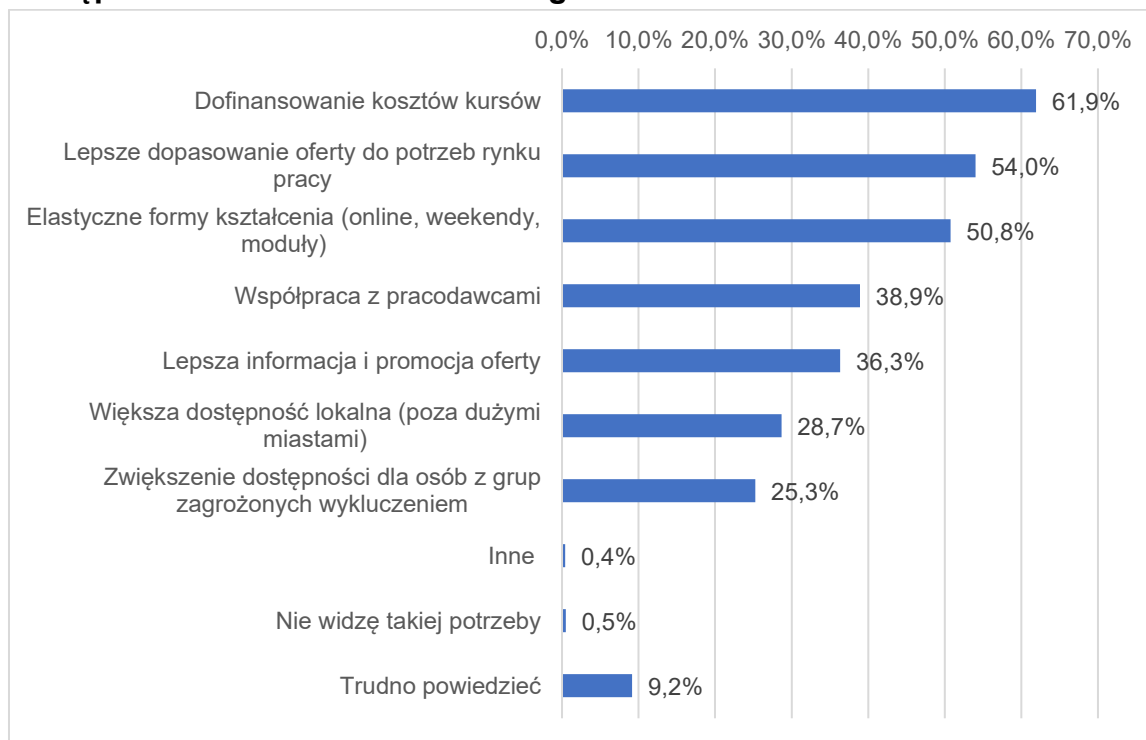


Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego wśród dyrektorów szkół i placówek kształcenia zawodowego i ustawicznego (n=259)

Analogiczne pytanie postawione zostało nauczycielom w ramach prowadzonego badania ankietowego, jednak wyniki w dużej mierze pozostają zbieżne z poprzednio analizowanymi wskazaniem. Nauczyciele postrzegali bowiem zwiększenie atrakcyjności i dostępności kształcenia ustawicznego również przede wszystkim przez pryzmat czynników finansowych, organizacyjnych oraz rynkowych. Najczęściej wskazywanym rozwiązaniem było dofinansowanie kosztów kursów (61,9%), co potwierdza, że bariera finansowa stanowi jeden z głównych czynników ograniczających udział osób dorosłych w edukacji. Istotne znaczenie przypisywano również lepszemu dopasowaniu oferty kształcenia do potrzeb rynku pracy (54,0%). Wskazuje to na oczekiwanie, że edukacja ustawiczna powinna być bardziej praktyczna, aktualna i bezpośrednio powiązana z realnymi wymaganiami pracodawców. W tym kontekście ważną rolę odgrywają także elastyczne formy kształcenia (50,8%), takie jak kursy online, zajęcia weekendowe czy modułowe ścieżki edukacyjne, które pozwalają łączyć naukę z obowiązkami zawodowymi i rodzinnymi. W dalszej kolejności nauczyciele podkreślali znaczenie współpracy z pracodawcami (38,9%) oraz lepszego informowania i promocji oferty edukacyjnej (36,3%), co może przyczynić się do zwiększenia świadomości dostępnych możliwości oraz ich praktycznej użyteczności. W ramach wariantu „inne” wskazywano na potrzebę jeszcze silniejszego powiązania kształcenia z rynkiem pracy i korzyściami ekonomicznymi. Respondenci postulowali m.in. wprowadzenie bonów

szkoleniowych, gwarancji zatrudnienia po ukończeniu kursów, a także wyraźnego powiązania zdobytych kwalifikacji z atrakcyjnymi zarobkami.

Wykres 36. W jaki sposób można Pana/Pani zdaniem zwiększyć atrakcyjność i dostępność kształcenia ustawicznego?



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego wśród nauczycieli (n=1200)

Przechodząc do wyników zogniskowanych wywiadów grupowych, badani ocenili, że poziom uczelni wyższych w regionie jest zadowalający, jednak respondenci zwracali uwagę na wyzwania związane z konkurencją między ośrodkami akademickimi, zmianami demograficznymi oraz dopasowaniem kształcenia do potrzeb nowoczesnej gospodarki. Niejednokrotnie pojawiał się wątek odpływu części studentów do innych ośrodków akademickich – przede wszystkim do województw o silnych centrach akademickich, takich jak Dolny Śląsk i Małopolska. W wypowiedziach uczestników podkreślano również rosnącą skalę wyjazdów zagranicznych, szczególnie wśród najbardziej ambitnych absolwentów szkół średnich, którzy coraz częściej wybierają studia poza Polską.

Jednocześnie wskazywano, że odpływ ten dotyczy w szczególności kierunków o wysokim znaczeniu dla rynku pracy, takich jak kierunki techniczne, inżynieryjne, informatyczne oraz medyczne, których absolwenci są najbardziej mobilni i poszukiwani przez pracodawców. Warto jednak zauważyć, że zjawisko odpływu współwystępuje z napływem studentów do województwa śląskiego – zarówno z innych regionów kraju, jak i z zagranicy – co w konsekwencji może przekładać się na stabilizację lub nawet wzrost ogólnej liczby studentów. Kluczowym wyzwaniem

pozostaje jednak nie tyle sama liczba studiujących, ile zdolność regionu do zatrzymania najbardziej utalentowanych absolwentów po zakończeniu edukacji.

Respondenci wskazywali również, że uczelnie starają się dostosowywać programy kształcenia do zmian technologicznych i gospodarczych, w tym do rozwoju nowych technologii i narzędzi cyfrowych. W niektórych przypadkach zmieniane są formy kształcenia oraz nowe podejścia do prac dyplomowych, które mają większy związek z praktyką gospodarczą i problemami realnych organizacji.

W wypowiedziach pojawiał się także wątek współpracy uczelni z biznesem, która obejmuje m.in. realizację projektów praktycznych, współpracę przy programach kształcenia, a także działania mające przygotować studentów do rynku pracy. Wskazywano, że coraz większe znaczenie ma rozwijanie kompetencji praktycznych, projektowych oraz umiejętności związanych z nowymi technologiami.

Podczas wywiadów FGI podjęto również tematykę przepływu pomiędzy poszczególnymi poziomami edukacji. Zdaniem uczestników wywiadów przepływ ten istnieje, jednak nie zawsze ma charakter płynnego, spójnego systemu uczenia się przez całe życie. Respondenci byli zdania, że absolwenci techników często podejmują studia, a część osób po studiach korzysta z różnych form doksztalcania, kursów i szkoleń, jednak system edukacji nadal funkcjonuje raczej jako podzielony na kolejne etapy niż jako jeden spójny system rozwoju kompetencji przez całe życie.

W wypowiedziach pojawiał się również wątek postrzegania szkolnictwa zawodowego w porównaniu do studiów wyższych. Respondenci wskazywali, że w świadomości społecznej studia nadal są często postrzegane jako bardziej prestiżowa ścieżka edukacyjna, natomiast szkolnictwo zawodowe bywa traktowane jako wybór alternatywny. Jednocześnie zwracano uwagę, że sytuacja ta stopniowo się zmienia, ponieważ rynek pracy coraz bardziej docenia konkretne umiejętności zawodowe, a absolwenci techników i szkół branżowych często szybciej znajdują pracę niż część absolwentów studiów. Zauważono również, że ważne jest wzmocnienie wizerunku kształcenia zawodowego jako ścieżki dającej konkretne umiejętności, możliwość szybkiego podjęcia pracy oraz dalszego rozwoju zawodowego.

Z wypowiedzi uczestników zogniskowanych wywiadów grupowych wynika ponadto, że instytucje edukacyjne w regionie, w szczególności uczelnie wyższe, angażują się w działalność badawczą oraz współpracę z otoczeniem gospodarczym, jednak skala tej współpracy i transferu technologii do przemysłu jest zróżnicowana i w opinii części respondentów mogłaby być większa. Zauważono bowiem, że uczelnie realizują projekty badawcze, projekty o charakterze aplikacyjnym oraz współpracują z przedsiębiorstwami przy różnych inicjatywach, jednak współpraca ta często ma charakter projektowy, a nie systemowy i długofalowy. Wskazywano również, że uczelnie starają się dostosowywać kierunki kształcenia i programy studiów do

nowych technologii i potrzeb gospodarki, co pośrednio wiąże się z rozwojem badań i współpracy z biznesem.

Wśród barier utrudniających rozwój badań naukowych i transfer technologii do gospodarki respondenci wymieniali m.in. kwestie finansowania badań, formalności związane z realizacją projektów, ograniczone możliwości organizacyjne niektórych instytucji oraz różnice w tempie działania nauki i biznesu. Wskazywano, że przedsiębiorstwa oczekują często szybkich i praktycznych rozwiązań, natomiast procesy badawcze i procedury projektowe w uczelniach są bardziej czasochłonne i sformalizowane. Jak również zaznaczano, skuteczniejszy transfer technologii i współpraca z przemysłem wymaga przede wszystkim rozwijania partnerstw pomiędzy uczelniami a przedsiębiorstwami, wspólnych projektów badawczo-rozwojowych, większego zaangażowania przedsiębiorstw w działalność uczelni oraz tworzenia kierunków studiów i specjalizacji odpowiadających potrzebom gospodarki. Ważne jest także rozwijanie kształcenia o charakterze praktycznym, projektowym i aplikacyjnym, które łączy edukację z działalnością badawczą i współpracą z biznesem. Co istotne, badani zgodnie przyznawali, że lokalne uczelnie wyższe oraz szkoły zawodowe mają duży potencjał do pełnienia roli centrów innowacji, rozwoju kompetencji i przedsiębiorczości w regionie, jednak potencjał ten nie zawsze jest w pełni wykorzystywany. Instytucje edukacyjne odgrywają ważną rolę w rozwoju regionu poprzez kształcenie kadr, współpracę z przedsiębiorstwami oraz udział w projektach badawczych i rozwojowych, jednak wciąż istnieje potrzeba większej współpracy pomiędzy uczelniami a przedsiębiorstwami, rozwijania projektów badawczo-rozwojowych, wspierania przedsiębiorczości wśród studentów oraz tworzenia warunków do pozostawania absolwentów w regionie po zakończeniu studiów. Wśród potrzeb w tym obszarze badani identyfikowali także konieczność budowania długofalowych relacji i zaufania pomiędzy instytucjami edukacyjnymi a przedsiębiorstwami, dopasowania kształcenia do potrzeb gospodarki, zapewnienia korzyści dla obu stron współpracy oraz ograniczenia barier formalnych i organizacyjnych.

Względem powyższych kwestii warto dodać również wnioski wynikające z przeprowadzonych indywidualnych wywiadów pogłębionych. Na podstawie wypowiedzi respondentów można stwierdzić, że rola instytucji edukacyjnych w rozwoju społeczno-gospodarczym województwa śląskiego była oceniana jako bardzo istotna, a w wielu wypowiedziach wręcz kluczowa dla transformacji gospodarczej regionu. Respondenci podkreślali, że region znajduje się w procesie zmian gospodarczych związanych m.in. z transformacją przemysłową, energetyczną oraz rozwojem nowych technologii, a system edukacji – zarówno szkolnictwo zawodowe, uczelnie wyższe, jak i instytucje kształcenia ustawicznego – odgrywa ważną rolę w przygotowaniu kadr do nowych sektorów gospodarki. W wypowiedziach często pojawiał się wątek dopasowania kształcenia do potrzeb rynku pracy. Respondenci wskazywali, że szkoły zawodowe i technika mają duże znaczenie dla lokalnych

rynków pracy, ponieważ kształcą pracowników dla konkretnych branż funkcjonujących w regionie, takich jak przemysł, energetyka, logistyka, IT, budownictwo czy usługi techniczne. Podkreślano, że dobrze funkcjonujące szkolnictwo zawodowe wpływa na dostępność wykwalifikowanych pracowników, co jest jednym z kluczowych czynników rozwoju gospodarczego regionu oraz przyciągania inwestorów.

W tym miejscu warto również zaznaczyć, że dopasowanie kształcenia zawodowego do potrzeb rynku pracy odbywa się przede wszystkim poprzez bezpośrednie mechanizmy współpracy szkół z pracodawcami, jednak ma ono w analizowanym regionie charakter zróżnicowany i często niesystemowy. Najczęściej wskazywanym w wywiadach mechanizmem były praktyki zawodowe i staże, które odgrywają kluczową rolę w przygotowaniu uczniów do pracy. W wielu przypadkach to właśnie możliwość odbycia praktyk u konkretnego pracodawcy stanowi dla uczniów główne kryterium wyboru szkoły. Jednocześnie zwracano uwagę, że jakość tych praktyk bywa nierówna – część z nich nie odzwierciedla w pełni realnych warunków pracy, co ogranicza ich efektywność. Istotnym elementem dopasowania są również inicjatywy takie jak klasy patronackie oraz współpraca szkół z firmami funkcjonującymi w regionie, w tym przedsiębiorstwami ze stref ekonomicznych. W takich przypadkach kształcenie jest bezpośrednio ukierunkowane na konkretne specjalizacje (np. chłodnictwo, odnawialne źródła energii), co sprzyja lepszemu przygotowaniu absolwentów do zatrudnienia.

Uczestnicy wywiadów pogłębionych podkreślali także, że oferta kształcenia ulega stopniowym zmianom w odpowiedzi na transformację gospodarczą regionu – w szczególności odchodzenie od tradycyjnych sektorów przemysłu ciężkiego na rzecz nowych branż technologicznych i usługowych. Jednocześnie wskazywano na istotne ograniczenia tego dopasowania - współpraca z pracodawcami ma często charakter punktowy i zależy od indywidualnych relacji, a nie systemowych rozwiązań. Dodatkowo część przedsiębiorstw nie jest zainteresowana angażowaniem się w proces kształcenia, oczekując raczej gotowych pracowników niż uczestnicząc w ich przygotowaniu. W efekcie oferta kształcenia zawodowego w regionie w znacznym stopniu odpowiada na potrzeby rynku pracy, jednak proces ten ma charakter nierównomierny i wymaga dalszego wzmocnienia – szczególnie w zakresie jakości praktyk, systemowości współpracy z pracodawcami oraz większego zaangażowania sektora gospodarczego w proces kształcenia

Jeżeli z kolei chodzi o wkład BCU w rozwój regionu, respondenci wskazywali przede wszystkim na rozwój kompetencji mieszkańców, lepsze dopasowanie kwalifikacji do potrzeb rynku pracy, wspieranie transformacji gospodarczej regionu, rozwój kształcenia ustawicznego i przekwalifikowania pracowników, a także wzmocnianie współpracy między edukacją a gospodarką. Wskazywano, że BCU mogą przyczynić się do zwiększenia atrakcyjności regionu dla inwestorów, ponieważ dostęp do

wykwalifikowanej kadry jest jednym z kluczowych czynników lokalizacji inwestycji. Podkreślano także, że podmioty te mogą pełnić rolę ośrodków innowacji edukacyjnych, w których testowane są nowe metody kształcenia, nowe technologie edukacyjne, symulatory, nauczanie z wykorzystaniem VR/AR oraz nowoczesne metody kształcenia praktycznego. Warto jednak w tym miejscu ponownie przywołać przedstawione we wcześniejszym fragmencie analizy dane wynikające z przeprowadzonej ankietyzacji wśród pracodawców, które to wskazują, że rzeczywisty poziom współpracy branżowych centrów umiejętności z przedsiębiorstwami jest obecnie bardzo ograniczony – jedynie 1,7% badanych firm zadeklarowało prowadzenie współpracy z tego typu podmiotami. Może to świadczyć o wciąż niskim poziomie rozpoznawalności BCU wśród pracodawców oraz o ich relatywnie wczesnym etapie rozwoju. W praktyce oznacza to, że choć centra te są postrzegane jako instytucje o dużym potencjale w zakresie współpracy z przemysłem i rozwoju innowacji edukacyjnych, to ich rola w tym obszarze nie jest jeszcze w pełni ugruntowana.

Uczelnie wyższe były natomiast w trakcie wywiadów pogłębionych postrzegane przede wszystkim jako ośrodki kształcenia wysoko wykwalifikowanych specjalistów oraz jako instytucje prowadzące badania naukowe i współpracujące z gospodarką. Respondenci wskazywali, że uczelnie odgrywają ważną rolę w rozwoju innowacji, transferze wiedzy i technologii, współpracy z przedsiębiorstwami oraz tworzeniu nowych rozwiązań technologicznych. W niektórych wypowiedziach podkreślano również rolę uczelni w zatrzymywaniu młodych ludzi w regionie oraz przyciąganiu studentów z innych części kraju.

Istotną rolę w trakcie wywiadów pogłębionych przypisywano także instytucjom kształcenia ustawicznego, które umożliwiają podnoszenie kwalifikacji, przekwalifikowanie się oraz uczenie się przez całe życie. Respondenci wskazywali, że w regionie przechodzącym transformację gospodarczą możliwość przekwalifikowania pracowników jest szczególnie ważna, zwłaszcza w kontekście odchodzenia od niektórych gałęzi przemysłu i rozwoju nowych sektorów gospodarki. W tym kontekście instytucje kształcenia ustawicznego były postrzegane jako ważny element systemu wspierającego zmiany na rynku pracy. W wielu wypowiedziach podkreślano także znaczenie współpracy między instytucjami edukacyjnymi a przedsiębiorstwami. Respondenci wskazywali, że rozwój regionu w dużej mierze zależy od tego, czy system edukacji będzie współpracował z pracodawcami, dostosowywał programy nauczania do potrzeb gospodarki oraz rozwijał kształcenie praktyczne i dualne – jak bowiem zaznaczano, gdy współpraca szkół i uczelni z biznesem jest silna, efekty w postaci zatrudnienia absolwentów i rozwoju lokalnej gospodarki są wyraźnie lepsze.

Warto w tym miejscu uzupełnić analizę o wypowiedzi przedstawicieli instytucji prowadzących kształcenie ustawiczne oraz Branżowych Centrów Umiejętności.

Można bowiem na ich podstawie stwierdzić, że oferta kształcenia ustawicznego w województwie śląskim jest postrzegana jako stosunkowo szeroka i rozwijająca się, jednak jednocześnie zróżnicowana pod względem jakości, zakresu tematycznego oraz stopnia dopasowania do potrzeb dorosłych mieszkańców regionu. Respondenci tej grupy wskazywali, że w ostatnich latach rośnie znaczenie uczenia się przez całe życie, co znajduje odzwierciedlenie w rosnącej liczbie kursów, szkoleń i form doskonalenia zawodowego. Jak podkreślano, zainteresowanie kształceniem ustawicznym znacząco wzrasta w momencie, gdy dostępne są środki publiczne lub dofinansowanie kursów, natomiast w przypadku oferty w pełni odpłatnej liczba uczestników jest wyraźnie niższa. Wskazywano również na sezonowość zainteresowania oraz jego zależność od sytuacji na rynku pracy.

Jeżeli chodzi o profil uczestników, respondenci tej grupy zauważali, że w kształceniu ustawicznym uczestniczą głównie osoby dorosłe w wieku produkcyjnym, zwykle w przedziale około 25–50 lat, które chcą podnieść swoje kwalifikacje, zmienić zawód lub dostosować się do wymagań rynku pracy. W wielu wypowiedziach pojawiała się także obserwacja, że w niektórych formach kształcenia – zwłaszcza w kursach związanych z usługami, administracją czy edukacją – przeważają kobiety, natomiast w szkoleniach technicznych i branżowych stosunkowo częściej uczestniczą mężczyźni. Wskazywano również na rosnące zainteresowanie kształceniem ustawicznym wśród osób starszych, choć nadal ich udział jest mniejszy niż osób w wieku aktywności zawodowej.

Przedstawiciele instytucji prowadzących kształcenie ustawiczne oraz Branżowych Centrów Umiejętności oceniali, że oferta kształcenia w ich placówkach w dużej mierze odpowiada na potrzeby dorosłych mieszkańców regionu, zwłaszcza w obszarach związanych z podnoszeniem kwalifikacji zawodowych, zdobywaniem uprawnień oraz przekwalifikowaniem. Jednocześnie wskazywano, że istnieje potrzeba dalszego dostosowywania oferty do dynamicznie zmieniających się potrzeb rynku pracy, w szczególności w obszarach związanych z nowymi technologiami, cyfryzacją, automatyzacją, energetyką czy zieloną gospodarką. W ich wypowiedziach pojawiał się również wątek barier w korzystaniu z oferty kształcenia ustawicznego - wskazywano m.in. na ograniczoną motywację części osób dorosłych do podnoszenia kwalifikacji, brak czasu związany z obowiązkami zawodowymi i rodzinnymi, koszty uczestnictwa w szkoleniach oraz niedostateczną świadomość dostępnych możliwości kształcenia. Podkreślano, że nie wszystkie grupy społeczne w równym stopniu korzystają z oferty edukacyjnej dla dorosłych.

W odniesieniu do planowanych zmian w ofercie przedstawiciele tychże podmiotów wskazywali na konieczność jej dalszego rozwoju i aktualizacji. Podkreślano plany rozszerzania oferty o nowe kierunki i kursy odpowiadające potrzebom rynku pracy, rozwijania szkoleń w obszarze kompetencji cyfrowych, technologicznych i

branżowych, a także wprowadzania bardziej elastycznych form kształcenia, takich jak kursy modułowe, szkolenia krótkoterminowe, formy zdalne i hybrydowe.

Uczelnie wyższe w województwie śląskim są postrzegane przez uczestników wywiadów pogłębionych jako jeden z kluczowych filarów rozwoju gospodarczego i innowacyjnego regionu. Respondenci zgodnie podkreślali, że ich rola wykracza daleko poza funkcję dydaktyczną i obejmuje również rozwój badań, współpracę z gospodarką oraz kształtowanie kierunków transformacji regionu. Najczęściej wskazywaną funkcją uczelni była rola w kształceniu wysoko wykwalifikowanych kadr dla gospodarki. Respondenci podkreślali, że dostęp do specjalistów – inżynierów, informatyków, specjalistów z obszaru nowych technologii, medycyny czy zarządzania – jest jednym z najważniejszych czynników rozwoju gospodarczego regionu. Wskazywano, że to właśnie lokalne uczelnie odgrywają kluczową rolę w przygotowaniu pracowników dla rozwijających się sektorów. Drugim istotnym obszarem była rola uczelni w tworzeniu i rozwijaniu innowacji. Respondenci wskazywali, że uczelnie są zapleczem badawczo-rozwojowym regionu, prowadzą badania naukowe, realizują projekty B+R oraz współpracują z przedsiębiorstwami przy wdrażaniu nowych technologii. Respondenci wskazywali ponadto, że to uczelnie mogą wspierać rozwój regionu poprzez udział w projektach strategicznych, doradztwo eksperckie, współpracę z samorządami oraz udział w kształtowaniu polityk publicznych. Podkreślano, że ich potencjał intelektualny i ekspercki może być szerzej wykorzystywany w procesach planowania rozwoju regionu. Respondenci wskazywali również, że silne ośrodki akademickie przyciągają młodych ludzi do regionu, a w dalszej perspektywie mogą przyczynić się do ich pozostania na lokalnym rynku pracy. W tym kontekście uczelnie były postrzegane jako ważny element budowania atrakcyjności regionu.

Wyniki wywiadów pogłębionych wskazują, że instytucje edukacyjne odgrywają istotną rolę nie tylko w rozwoju gospodarczym, ale również społecznym regionu. Respondenci zwracali uwagę, że szkoły, uczelnie i placówki kształcenia ustawicznego wpływają na poziom wykształcenia mieszkańców, rozwój kompetencji, aktywność społeczną, przedsiębiorczość oraz jakość życia w regionie. Instytucje edukacyjne były postrzegane także jako ważne instytucje lokalne, które integrują społeczności, współpracują z samorządami i organizacjami oraz wpływają na rozwój kapitału społecznego.

Wywiady pogłębione pozwoliły również potwierdzić, że instytucje edukacyjne w województwie śląskim – przede wszystkim uczelnie wyższe, ale w pewnym zakresie także wybrane szkoły i centra kształcenia – są zaangażowane w rozwój badań naukowych i transfer technologii do przemysłu, przy czym zaznaczyć należy, że poziom tego zaangażowania jest zróżnicowany i w opinii wielu respondentów nadal niewystarczający w stosunku do potencjału regionu. Uzyskane opinie generalnie pozostają zbieżne z uprzednio przedstawionymi wnioskami z badania FGI. W

wypowiedziach podkreślano, że istnieją przykłady dobrej współpracy nauki z biznesem, obejmujące wspólne projekty, wdrożenia technologii, prace badawcze na zlecenie firm czy udział przedsiębiorstw w finansowaniu badań. Wskazywano również na funkcjonowanie centrów transferu technologii oraz różnych form współpracy projektowej. Jednocześnie respondenci często zaznaczali jednak, że współpraca ta ma raczej charakter selektywny i koncentruje się w wybranych uczelniach, jednostkach badawczych oraz branżach, takich jak przemysł, energetyka, IT czy inżynieria. W wielu przypadkach potencjał współpracy nauki z gospodarką nie jest w pełni wykorzystywany, a poziom transferu technologii do przemysłu mógłby być wyraźnie wyższy.

Wśród głównych barier ograniczających rozwój badań i transfer technologii respondenci wskazywali przede wszystkim różnice w sposobie funkcjonowania świata nauki i biznesu. Podkreślano, że uczelnie często działają w dłuższych horyzontach czasowych i koncentrują się na publikacjach oraz badaniach podstawowych, podczas gdy przedsiębiorstwa oczekują szybkich, praktycznych i wdrożeniowych rezultatów. Wskazywano także na bariery formalne i administracyjne, złożone procedury współpracy, trudności w zawieraniu umów oraz kwestie związane z własnością intelektualną. Respondenci zwracali również uwagę na ograniczone zainteresowanie części przedsiębiorstw współpracą z nauką, szczególnie wśród mniejszych firm, które nie dysponują odpowiednimi zasobami finansowymi i organizacyjnymi do angażowania się w projekty badawczo-rozwojowe. Pojawiał się także wątek niedostatecznej komunikacji między środowiskiem naukowym a biznesem oraz braku wiedzy o możliwościach współpracy po obu stronach.

W wypowiedziach pojawiały się również sugestie dotyczące tego, w jaki sposób instytucje edukacyjne mogłyby skuteczniej wspierać rozwój badań i transfer technologii. Respondenci wskazywali przede wszystkim na potrzebę większego ukierunkowania badań na potrzeby gospodarki, rozwijania badań aplikacyjnych i wdrożeniowych, a także wzmocnienia współpracy z przedsiębiorstwami już na etapie planowania projektów badawczych. Podkreślano znaczenie tworzenia wspólnych zespołów badawczo-rozwojowych, laboratoriów współdzielonych z przemysłem oraz rozwijania infrastruktury badawczej dostępnej dla firm. Wskazywano także na potrzebę rozwijania podmiotów pełniących funkcję łącznika pomiędzy systemem edukacji a gospodarką, takich jak centra transferu technologii, brokerzy innowacji czy platformy współpracy, które mogłyby ułatwiać kontakt między nauką a biznesem. Istotne znaczenie przypisywano również wsparciu finansowemu dla wspólnych projektów badawczo-rozwojowych oraz tworzeniu zachęt dla przedsiębiorstw do inwestowania w badania i współpracę z uczelniami.

Warto również zwrócić uwagę na wyniki panelu ekspertów, podczas którego instytucje edukacyjne są opisywane jako element szerszego układu, w którym o skuteczności działań rozwojowych przesądza istnienie sprawnych pośredników na

styku edukacja–rynek pracy. Eksperti zwracali uwagę, że w praktyce współpraca z pracodawcami bywa blokowana nie przez brak deklaracji, lecz przez koszty transakcyjne, tj. formalności, konieczność przygotowania dokumentacji, procedury i rozproszenie odpowiedzialności. W konsekwencji rośnie znaczenie instytucji pośredniczących rozumianych nie tylko jako kanał kontaktu, ale jako rzeczywisty „operator współpracy”, który odciąża strony we wspólnych przedsięwzięciach.

Jednocześnie podkreślano, że rozwój nie powinien opierać się na incydentalnych działaniach, lecz na długofalowych partnerstwach lokalnych, obejmujących także wcześniejsze etapy edukacji (szczególnie wątek powiązania szkoły podstawowej z decyzjami o dalszej ścieżce). W tym ujęciu instytucje edukacyjne zyskują rolę animowania lokalnego ekosystemu: wspólnego planowania kształcenia, angażowania praktyków w zajęcia, budowania stałych kanałów komunikacji oraz koordynowania dostępnych zasobów infrastrukturalnych i kompetencyjnych w regionie.

5.3. Kadra dydaktyczna i jej kompetencje

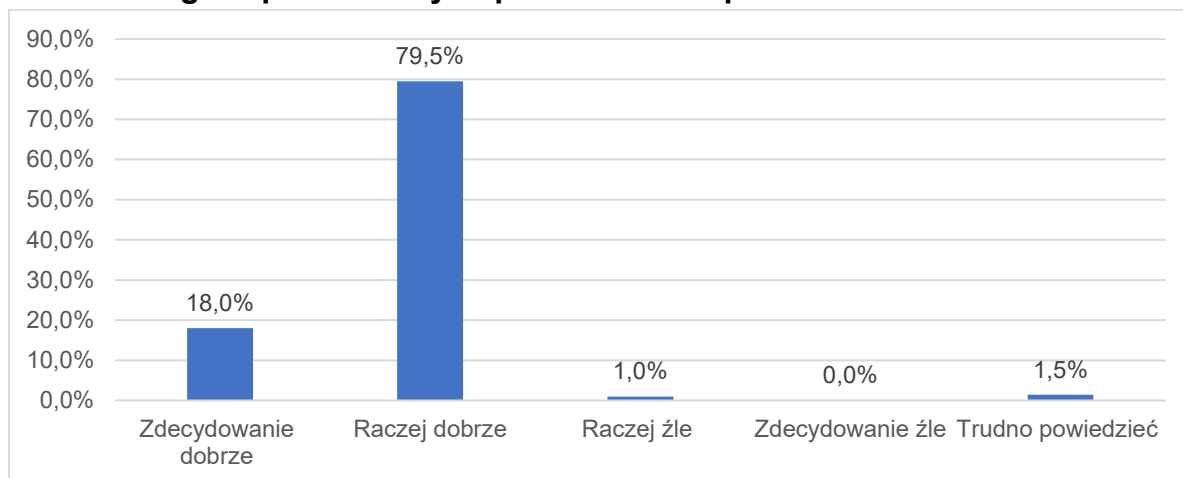
Województwo śląskie, jako region o silnie uprzemysłowionej gospodarce i wysokim udziale sektorów energochłonnych, stoi przed koniecznością transformacji w kierunku nowoczesnych, niskoemisyjnych modeli rozwoju. Proces ten generuje rosnące zapotrzebowanie na kompetencje techniczne, w szczególności w obszarach związanych z energetyką, automatyką, systemami sterowania oraz obsługą instalacji odnawialnych źródeł energii. Jednocześnie wskazuje się na znaczący potencjał regionu wynikający z istniejącej bazy kompetencyjnej i doświadczeń w sektorach przemysłowych. Dynamiczne zmiany technologiczne oraz proces transformacji energetycznej powodują, że kluczowe znaczenie zyskuje kształcenie ustawiczne oraz możliwość przekwalifikowania pracowników. W szczególności dotyczy to osób zatrudnionych w sektorach tradycyjnych, takich jak górnictwo czy przemysł ciężki, dla których rozwój nowych kompetencji stanowi warunek utrzymania aktywności zawodowej w zmieniającej się strukturze gospodarki¹³.

Wyniki badania wskazują, że jakość kształcenia zawodowego i ustawicznego w placówkach prowadzonych przez badane organy prowadzące jest oceniana bardzo pozytywnie. Łącznie 97,5% respondentów oceniło jakość kształcenia dobrze bądź bardzo dobrze. Negatywne oceny pojawiały się sporadycznie – jedynie 1,0% respondentów oceniło jakość kształcenia raczej źle, natomiast nikt nie wskazał odpowiedzi „zdecydowanie źle”. Niewielka grupa badanych (1,5%) nie miała jednoznacznej opinii w tej kwestii.

Uzasadnienia negatywnych ocen wskazują, że w niektórych przypadkach kształcenie zawodowe i ustawiczne ma charakter incydentalny i nie jest prowadzone w sposób systemowy ani strategicznie zaplanowany. Respondenci zwracali uwagę, że działania w tym obszarze ograniczają się czasem do przekazywania podstawowych informacji, bez rozwiniętej oferty kształcenia czy długofalowego planowania. Należy jednak ponownie podkreślić, że były to wyłącznie jednostkowe opinie, nie znajdujące pokrycia w opinii zdecydowanej większości respondentów.

¹³ *Diagnoza dotycząca istotnych dla województwa śląskiego zawodów, procesów edukacyjnych i kwalifikacji przyszłości, a także zawodów schyłkowych i zanikających z punktu widzenia długofalowych decyzji i działań wraz z przygotowaniem konkretnych rekomendacji w zakresie uczenia się przez całe życie, Urząd Marszałkowski Województwa Śląskiego, 2025*

Wykres 37. Jak ocenia Pan/Pani jakość kształcenia zawodowego i ustawicznego w prowadzonych przez Państwa placówkach?



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego wśród przedstawicieli organów prowadzących (n=205)

Temat ten podjęty został również w trakcie indywidualnych wywiadów pogłębionych. Na podstawie wypowiedzi respondentów można stwierdzić, że jakość kształcenia na poszczególnych poziomach edukacji w województwie śląskim była oceniana umiarkowanie pozytywnie, przy czym respondenci wyraźnie różnicowali oceny w zależności od poziomu edukacji oraz konkretnej branży lub instytucji. Wypowiedzi wskazują, że nie mówiono o jednym, jednolitym poziomie jakości, lecz raczej o dużym zróżnicowaniu między placówkami, kierunkami kształcenia oraz obszarami tematycznymi. W przypadku kształcenia zawodowego respondenci często podkreślali, że jego jakość w ostatnich latach wyraźnie się poprawiła, głównie dzięki doposażeniu szkół w nowoczesny sprzęt, rozwojowi współpracy z pracodawcami oraz większemu naciskowi na kształcenie praktyczne. Wskazywano, że w wielu technikach i szkołach branżowych poziom kształcenia w wybranych zawodach jest bardzo dobry, zwłaszcza w przypadku szkół współpracujących z przedsiębiorstwami i realizujących kształcenie praktyczne w rzeczywistych warunkach pracy. Jednocześnie podkreślano, że jakość kształcenia zawodowego jest jednak nierówna – są szkoły bardzo dobrze wyposażone i współpracujące z pracodawcami, ale są też takie, w których poziom wyposażenia i możliwości praktycznej nauki zawodu są ograniczone.

Jeżeli chodzi o szkolnictwo wyższe, uczestnicy wywiadów pogłębionych zazwyczaj oceniali jego poziom jako dobry lub bardzo dobry, szczególnie w uczelniach technicznych i kierunkach inżynierskich, informatycznych oraz medycznych. Podkreślano znaczenie uczelni w regionie dla rozwoju kadr technicznych i specjalistycznych oraz dla współpracy z przemysłem. Jednocześnie w niektórych wypowiedziach pojawiał się wątek niedopasowania części kierunków studiów do potrzeb rynku pracy oraz zbyt teoretycznego charakteru części kształcenia.

W odniesieniu do kształcenia ustawicznego respondenci wskazywali, że jego rola również rośnie, ale poziom i jakość oferty są najsilniej zróżnicowane. Zwracano uwagę, że obok bardzo dobrych kursów i szkoleń odpowiadających potrzebom rynku pracy funkcjonuje także stosunkowo szeroka oferta o niższej jakości lub słabo dopasowana do realnych potrzeb pracodawców. Zaznaczano przy tym również, że system kształcenia ustawicznego w regionie jest rozproszony i mniej uporządkowany niż system edukacji formalnej.

Jeżeli chodzi o obszary wyróżniające się pozytywnie, respondenci najczęściej wskazywali kierunki techniczne, inżynieryjne, informatyczne, automatyczne, mechatroniczne, energetyczne oraz wybrane zawody przemysłowe i techniczne, które są silnie powiązane z gospodarką regionu. Pozytywnie oceniano również te obszary kształcenia zawodowego, w których funkcjonuje ścisła współpraca szkół z pracodawcami oraz gdzie uczniowie mają dostęp do nowoczesnych pracowni i praktyk zawodowych. Z kolei jako obszary wymagające poprawy wskazywano przede wszystkim lepsze dopasowanie kształcenia do zmieniających się potrzeb rynku pracy, rozwój kompetencji cyfrowych, kompetencji miękkich oraz kompetencji przyszłości, takich jak praca zespołowa, rozwiązywanie problemów czy umiejętność uczenia się przez całe życie. W niektórych wypowiedziach pojawiał się także wątek konieczności większego powiązania kształcenia zawodowego, wyższego i ustawicznego w jeden bardziej spójny system umożliwiający płynne przechodzenie między różnymi formami edukacji.

Wracając do wyników badania ankietowego z przedstawicielami organów prowadzących, wskazują one, że w większości prowadzonych szkół i placówek nie są odczuwalne istotne braki wykwalifikowanej kadry nauczycielskiej. Łącznie 76,6% respondentów wskazało odpowiedzi „raczej nie” lub „zdecydowanie nie”. Jednocześnie jednak 18,0% respondentów potwierdziło, że braki kadrowe są odczuwalne, co oznacza, że problem niedoboru nauczycieli i specjalistów dotyczy istotnej części placówek. Warto zwrócić uwagę również na analizę desk research – zgodnie z Barometrem Zawodów 2026 zarówno w województwie śląskim, jak i w samych Katowicach odnotowano deficyt w obszarze nauczycieli praktycznej nauki zawodu oraz nauczycieli przedmiotów zawodowych¹⁴. Zestawienie tych wyników wskazuje na pozorną rozbieżność – z jednej strony większość organów prowadzących nie identyfikuje braków kadrowych, z drugiej dane statystyczne potwierdzają występowanie deficytów. Pogłębiona analiza pozwala jednak lepiej zrozumieć charakter tego zjawiska. Braki kadrowe nie mają charakteru powszechnego, lecz są skoncentrowane w wybranych obszarach i typach placówek. W szczególności częściej wskazywały je podmioty zlokalizowane w ośrodkach o silnym profilu przemysłowym, takich jak Bielsko-Biała, Częstochowa, Gliwice czy

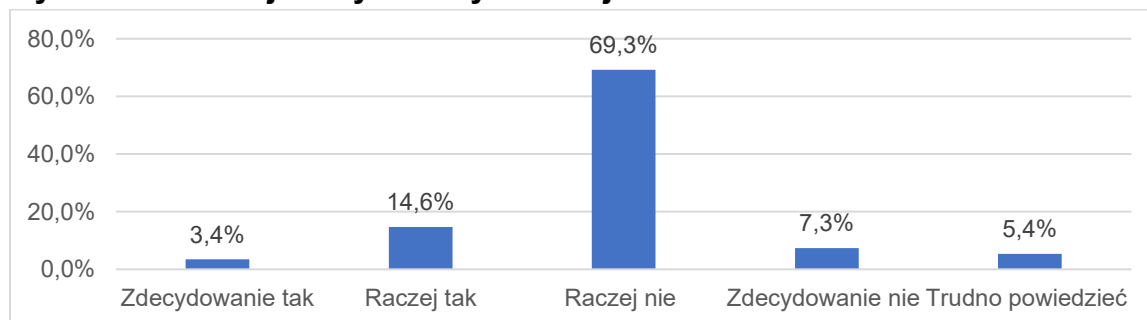
¹⁴ Barometr zawodów 2026 – województwo śląskie oraz miasto Katowice.

Jastrzębie-Zdrój. Może to wskazywać, że deficyty kadrowe dotyczą przede wszystkim szkół technicznych i branżowych funkcjonujących zwłaszcza w subregionie centralnym oraz części subregionu południowego i zachodniego, gdzie silna obecność przemysłu i przedsiębiorstw technicznych zwiększa konkurencję ze strony rynku pracy i utrudnia pozyskiwanie nauczycieli posiadających aktualne doświadczenie branżowe. W efekcie, mimo że na poziomie ogólnym problem nie jest powszechnie odczuwany, w kluczowych dla gospodarki regionu obszarach może mieć istotne znaczenie dla jakości kształcenia zawodowego.

Uzasadnienia odpowiedzi wskazujących na występowanie braków kadrowych pokazują, że problem ma ponadto charakter wielowymiarowy i wynika z kilku nakładających się czynników. Bardzo często wskazywano na lukę pokoleniową – doświadczeni specjaliści i nauczyciele odchodzą na emeryturę, a brakuje młodych osób, które mogłyby ich zastąpić. Respondenci podkreślali również trudności w znalezieniu nauczycieli przedmiotów zawodowych oraz trenerów prowadzących szkolenia, a także specjalistów z branż technicznych, informatycznych czy medycznych. W wielu przypadkach osoby posiadające wysokie kwalifikacje wolą pracować w sektorze prywatnym, gdzie wynagrodzenia są znacznie wyższe niż w oświacie.

Bardzo często jako główną przyczynę braków kadrowych wskazywano niskie wynagrodzenia w oświacie oraz ogólne niedofinansowanie systemu edukacji. Respondenci zwracali uwagę, że praca nauczyciela jest wymagająca i odpowiedzialna, a jednocześnie nie jest wystarczająco atrakcyjna finansowo, co powoduje odpływ specjalistów do innych branż lub za granicę. Istotnym problemem jest także niedobór specjalistów wspierających, w szczególności psychologów, pedagogów specjalnych, nauczycieli wspomagających oraz specjalistów pracujących z uczniami posiadającymi orzeczenia o potrzebie kształcenia specjalnego. Respondenci podkreślali, że zapotrzebowanie na pomoc psychologiczną i wsparcie specjalistyczne wśród uczniów rośnie, natomiast liczba dostępnych specjalistów jest niewystarczająca.

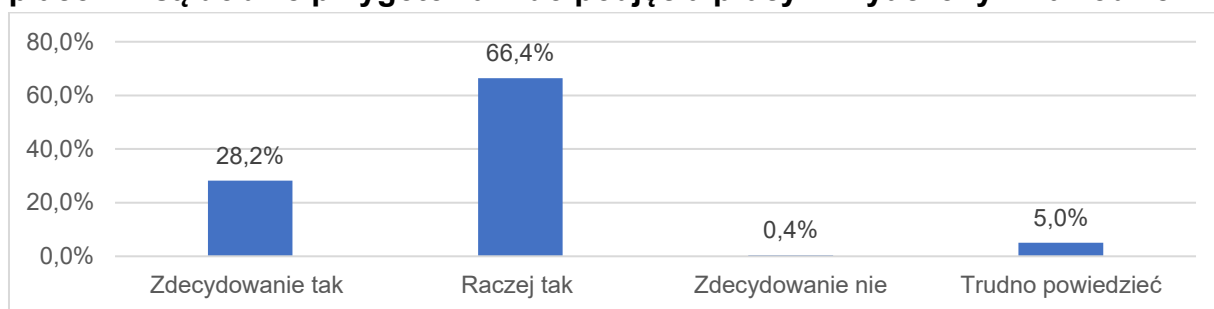
Wykres 38. Czy w prowadzonych szkołach/placówkach odczuwalne są braki wykwalifikowanej kadry nauczycielskiej?



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego wśród przedstawicieli organów prowadzących (n=205)

Wyniki badania wskazują, że dyrektorzy szkół i placówek kształcenia zawodowego i ustawicznego w zdecydowanej większości pozytywnie oceniają przygotowanie absolwentów do podjęcia pracy w wyuczonym zawodzie. Łącznie 94,6% respondentów zgodziło się ze stwierdzeniem, że absolwenci ich placówek są dobrze przygotowani do wejścia na rynek pracy, w tym 28,2% zdecydowanie się z nim zgodziło, a 66,4% raczej się zgodziło. Oznacza to, że w opinii dyrektorów proces kształcenia zawodowego w badanych placówkach w dużym stopniu odpowiada wymaganiom rynku pracy i pozwala uczniom na zdobycie kompetencji niezbędnych do podjęcia zatrudnienia. Pozostały udział wskazań przypadł głównie na odpowiedź „trudno powiedzieć”, wobec czego odnotowano tylko jedną ocenę negatywną.

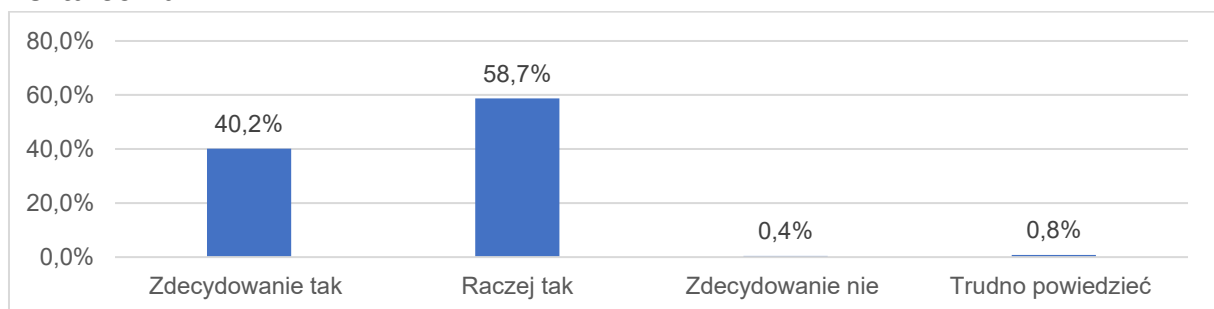
Wykres 39. Na ile zgadza się Pan/Pani ze stwierdzeniem: “Absolwenci mojej placówki są dobrze przygotowani do podjęcia pracy w wyuczonym zawodzie”?



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego wśród dyrektorów szkół i placówek kształcenia zawodowego i ustawicznego (n=259)

Wyniki badania wskazują, że dyrektorzy szkół i placówek kształcenia zawodowego i ustawicznego bardzo wysoko oceniają kompetencje oraz poziom wsparcia kadry nauczycielskiej w swoich placówkach. Łącznie 98,9% respondentów uznało, że kadra posiada wystarczające kompetencje i wsparcie do zapewnienia wysokiej jakości kształcenia, w tym 40,2% odpowiedziało „zdecydowanie tak”, a 58,7% „raczej tak”. Negatywne odpowiedzi oraz brak jednoznacznej opinii pojawiały się sporadycznie, co wskazuje, że problemy w tym obszarze mają charakter incydentalny.

Wykres 40. Czy w Pana/Pani opinii kadra nauczycielska w Pana/Pani placówce ma wystarczające kompetencje i wsparcie do zapewnienia wysokiej jakości kształcenia?

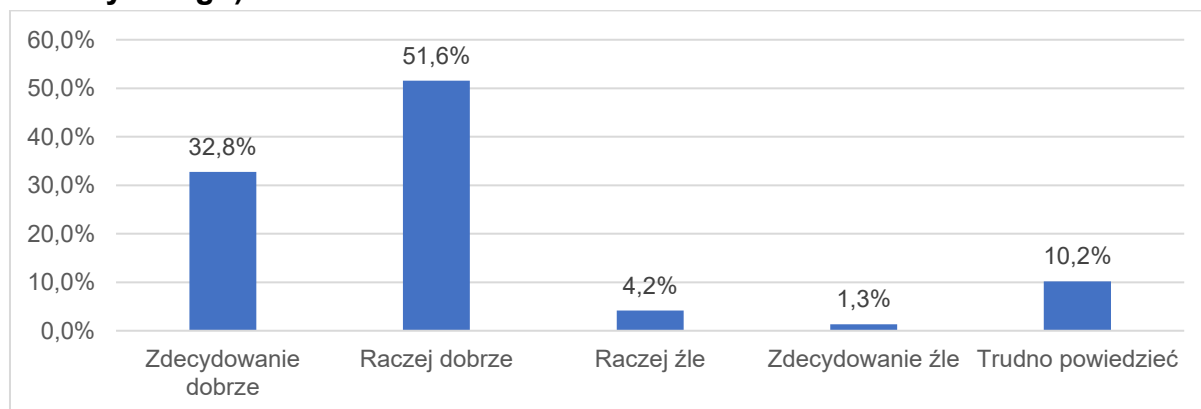


Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego wśród dyrektorów szkół i placówek kształcenia zawodowego i ustawicznego (n=259)

Wyniki te warto zestawić z opiniami samych nauczycieli, którzy również zostali poddani ankietyzacji. Nauczyciele generalnie pozytywnie ocenili możliwości rozwoju własnych kompetencji dydaktycznych w ramach pracy. Łącznie 84,4% respondentów uznało je za dobre, w tym 32,8% oceniło je „zdecydowanie dobrze”, a 51,6% „raczej dobrze”. Negatywne opinie pojawiały się stosunkowo rzadko – 4,2% badanych oceniło te możliwości „raczej źle”, a 1,3% „zdecydowanie źle”. Jednocześnie 10,2% respondentów miało trudność z jednoznaczną oceną. Wśród uzasadnień ocen negatywnych najczęściej podnoszonym problemem był brak środków finansowych na szkolenia oraz konieczność ponoszenia ich kosztów przez samych nauczycieli. Drugim istotnym problemem było niedostosowanie oferty szkoleniowej do rzeczywistych potrzeb nauczycieli, zwłaszcza w szkolnictwie zawodowym. Respondenci podkreślali brak wysokiej jakości szkoleń branżowych, w tym związanych z nowoczesnymi technologiami (np. IT, druk 3D, sztuczna inteligencja czy rozwiązania VR), a także niewystarczającą liczbę kursów specjalistycznych odpowiadających konkretnym profilom kształcenia. Wskazywano również, że dostępne szkolenia często mają charakter ogólny lub „miękki” i nie przekładając się bezpośrednio na rozwój kompetencji dydaktycznych w danej dziedzinie.

Kolejną wskazywaną barierą była ograniczona dostępność czasowa – nauczyciele zwracali uwagę na trudność w uczestnictwie w szkoleniach ze względu na obciążenie obowiązkami dydaktycznymi oraz brak możliwości udziału w kursach w ramach czasu pracy. Dodatkowo pojawia się problem organizacyjny związany z niechęcią części dyrektorów do zwalniania nauczycieli na szkolenia, co wynika z konieczności realizacji podstawy programowej.

Wykres 41. Jak ocenia Pan/Pani możliwości rozwoju własnych kompetencji dydaktycznych w ramach pracy (dostęp do szkoleń, kursów, wsparcia metodycznego)?



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego wśród nauczycieli (n=1200)

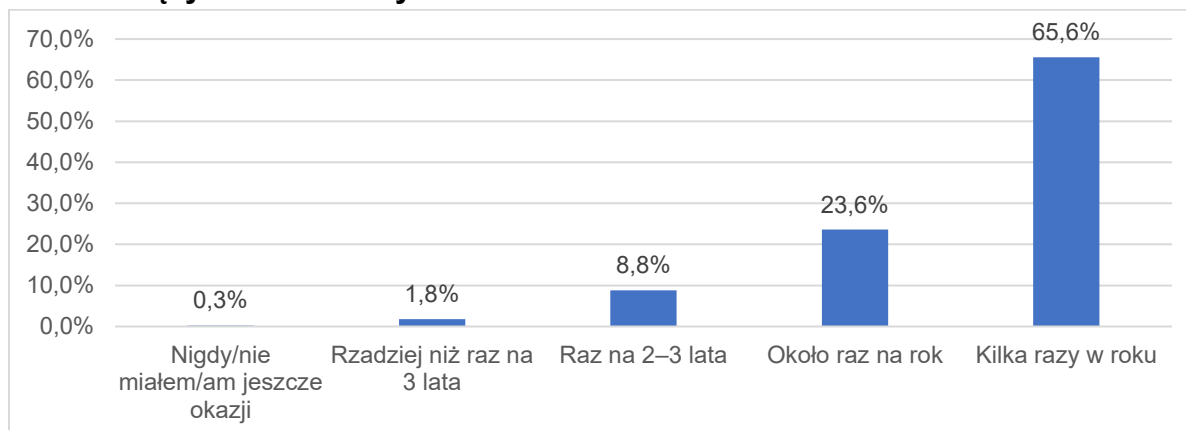
Warto w tym miejscu odnieść się również do wyników zogniskowanych wywiadów grupowych, które to wskazują, że kluczowe kompetencje nauczycieli i wykładowców w kontekście nowoczesnego kształcenia wykraczają poza tradycyjną rolę

przekazywania wiedzy i obejmują szerszy zestaw umiejętności związanych z funkcjonowaniem systemu edukacji w dynamicznie zmieniającym się otoczeniu gospodarczym. Szczególne znaczenie przypisywano kompetencjom praktycznym i branżowym, umożliwiającym przekazywanie aktualnej wiedzy odpowiadającej realnym warunkom pracy. Podkreślano potrzebę utrzymywania kontaktu z sektorem gospodarczym oraz bieżącej aktualizacji wiedzy zawodowej, co jest kluczowe w kontekście transformacji rynku pracy i rozwoju nowych technologii. Istotną rolę odgrywają również zdaniem uczestników wywiadów grupowych kompetencje związane ze współpracą z pracodawcami, w tym budowaniem relacji, organizacją praktyk oraz angażowaniem przedstawicieli biznesu w proces kształcenia. W tym ujęciu nauczyciel pełni funkcję pośrednika pomiędzy systemem edukacji a rynkiem pracy. Respondenci wywiadów wskazywali także na znaczenie kompetencji adaptacyjnych, pozwalających na dostosowywanie treści i metod kształcenia do zmieniających się potrzeb gospodarki, a także kompetencji organizacyjnych związanych z koordynacją procesu dydaktycznego i współpracą międzyinstytucjonalną. Uzupełniająco podkreślano rolę kompetencji społecznych, w tym umiejętności pracy z uczniami i studentami, motywowania ich oraz przygotowania do funkcjonowania w środowisku pracy. W kontekście rozwoju technologii istotne są również kompetencje cyfrowe, rozumiane nie tylko jako umiejętność obsługi narzędzi, ale także ich efektywnego wykorzystania w procesie kształcenia.

Wyniki badania ankietowego wskazują ponadto na bardzo wysoką aktywność nauczycieli w zakresie uczestnictwa w szkoleniach i kursach doskonalących. Zdecydowana większość respondentów (65,6%) deklaruowała udział w tego typu formach wsparcia kilka razy w roku, co świadczy o dużym zaangażowaniu w rozwój zawodowy oraz potrzebie systematycznego podnoszenia kompetencji. Kolejna istotna grupa badanych (23,6%) wskazała, że uczestniczy w szkoleniach około raz w roku, co również potwierdza relatywnie wysoki poziom aktywności w tym obszarze. Rzadziej występowały odpowiedzi wskazujące na sporadyczny udział – 8,8% nauczycieli brało udział w szkoleniach raz na 2–3 lata, a 1,8% rzadziej niż raz na 3 lata. Jedynie marginalny odsetek respondentów (0,3%) zadeklarował brak jakiegokolwiek uczestnictwa w szkoleniach.

Uzyskane wyniki pokazują więc, że nauczyciele w zdecydowanej większości regularnie korzystają z dostępnych form doskonalenia zawodowego. W zestawieniu z wcześniej identyfikowanymi barierami (m.in. finansowymi, organizacyjnymi czy jakościowymi) może to wskazywać, że pomimo ograniczeń nauczyciele podejmują aktywność szkoleniową, choć nie zawsze są to formy w pełni odpowiadające ich potrzebom.

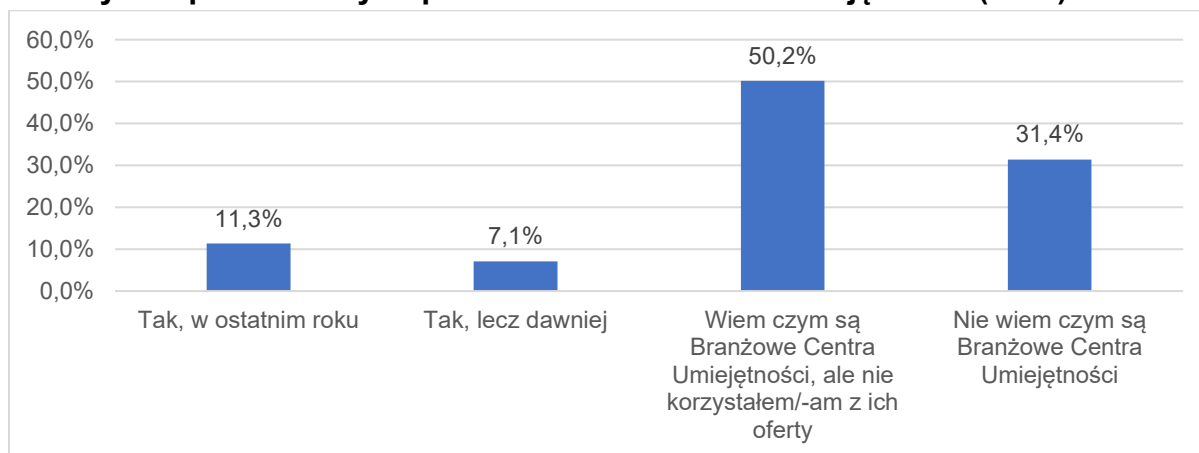
Wykres 42. Jak często uczestniczy Pan/Pani w szkoleniach lub kursach doskonalących dla nauczycieli?



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego wśród nauczycieli (n=1200)

Interesującą kwestią jest również aspekt korzystania przez nauczycieli z oferty szkoleń branżowych prowadzonych przez branżowe centra umiejętności (BCU). Jak wskazują wyniki przeprowadzonego badania, można mówić o niskim poziomie wykorzystania tejże oferty przez nauczycieli, przy jednoczesnym umiarkowanym poziomie świadomości ich istnienia. Zaledwie 11,3% respondentów deklaruowało udział w szkoleniach BCU w ostatnim roku, a kolejne 7,1% korzystało z tej oferty wcześniej. Oznacza to, że łącznie mniej niż co piąty nauczyciel miał bezpośredni kontakt z tą formą wsparcia. Najliczniejszą grupę stanowili respondenci (50,2%), którzy wprawdzie wiedzieli, czym są Branżowe Centra Umiejętności, ale nie korzystali z ich oferty. Jednocześnie aż 31,4% badanych zadeklarowało brak wiedzy na temat BCU, co świadczy o istotnych lukach informacyjnych i niewystarczającej promocji tej inicjatywy w środowisku nauczycielskim.

Wykres 43. Czy korzystał/a Pan/Pani z oferty szkoleń branżowych dla nauczycieli prowadzonych przez branżowe centra umiejętności (BCU)?



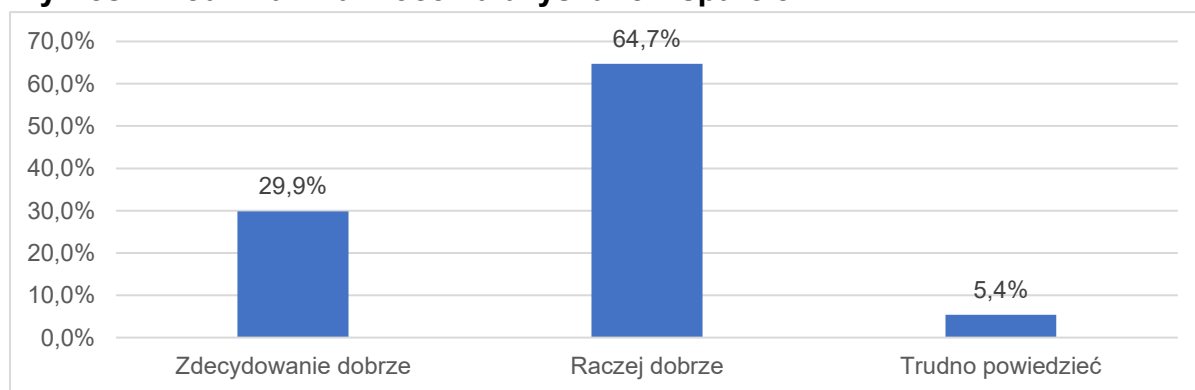
Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego wśród nauczycieli (n=1200)

Wyniki badania wskazują jednocześnie na bardzo pozytywną ocenę uzyskanego wsparcia przez nauczycieli, którzy potwierdzili korzystanie z oferty BCU. Łącznie aż 94,6% respondentów oceniło je dobrze, w tym 29,9% „zdecydowanie dobrze”, a 64,7% „raczej dobrze”. Jednocześnie nie odnotowano żadnej oceny negatywnej.

Relatywnie niski poziom wykorzystania oferty BCU przez nauczycieli, pomimo deklarowanej potrzeby udziału w szkoleniach branżowych, wskazuje na występowanie luki pomiędzy dostępnością oferty a jej faktycznym wykorzystaniem. W przypadku BCU kluczowe znaczenie wydają się mieć czynniki informacyjne i organizacyjne. Z jednej strony aż 31,4% nauczycieli nie zna tych instytucji, a połowa badanych – mimo świadomości ich istnienia – nie korzysta z ich oferty, co wskazuje na ograniczoną skuteczność działań informacyjno-promocyjnych. Z drugiej strony podkreślić należy, że istotną barierą są również uwarunkowania organizacyjne, takie jak ograniczona dostępność czasowa nauczycieli, trudności w pogodzeniu udziału w szkoleniach z obowiązkami zawodowymi czy niedopasowanie terminów i lokalizacji do ich potrzeb. Wyniki te należy także interpretować w kontekście ogólnie niskiego poziomu współpracy BCU z otoczeniem gospodarczym (1,7% pracodawców deklarujących współpracę), co sugeruje, że instytucje te znajdują się wciąż na etapie rozwoju i budowania swojej pozycji w systemie. Oznacza to, że mimo wysokiego potencjału i bardzo pozytywnych ocen jakości oferowanych szkoleń przez ich uczestników, rola BCU jako kluczowego narzędzia wsparcia rozwoju kompetencji nie jest jeszcze w pełni ugruntowana.

W efekcie można wnioskować, że problem nie dotyczy jakości oferty, lecz jej upowszechnienia, rozpoznawalności oraz praktycznej dostępności. Wskazuje to na potrzebę wzmocnienia działań informacyjnych, lepszego dopasowania oferty do realiów pracy nauczycieli oraz dalszego rozwijania współpracy z otoczeniem społeczno-gospodarczym.

Wykres 44. Jak Pan/Pani ocenia uzyskane wsparcie?

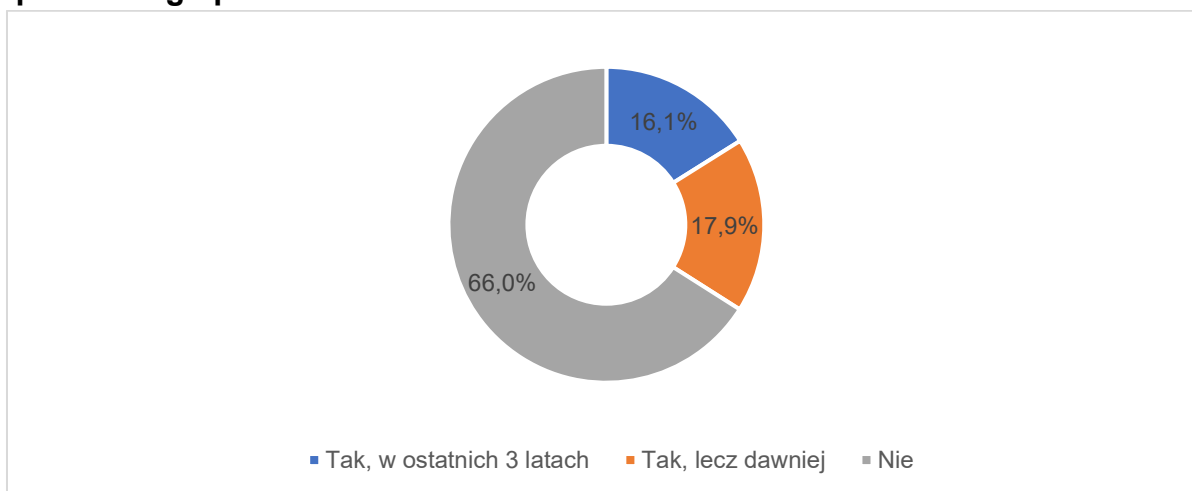


Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego wśród nauczycieli (n=221)

Powiązana kwestią podjęta w trakcie badania ankietowego z nauczycielami było korzystanie przez nich z oferty kwalifikacyjnych kursów zawodowych (KKZ) w celu

uzyskania kwalifikacji do prowadzenia nowego/pokrewnego przedmiotu. Wyniki badania wskazują, że większość nauczycieli nie korzystała z tego typu kursów - odpowiedź taką zadeklarowało 66,0% respondentów, co może świadczyć o ograniczonej skali przekwalifikowywania się nauczycieli. Jednocześnie około jedna trzecia badanych (34,0%) miała doświadczenie w tym zakresie. W ostatnich trzech latach z kursów skorzystało 16,1% nauczycieli, natomiast 17,9% deklaroowało udział w nich w wcześniejszym okresie.

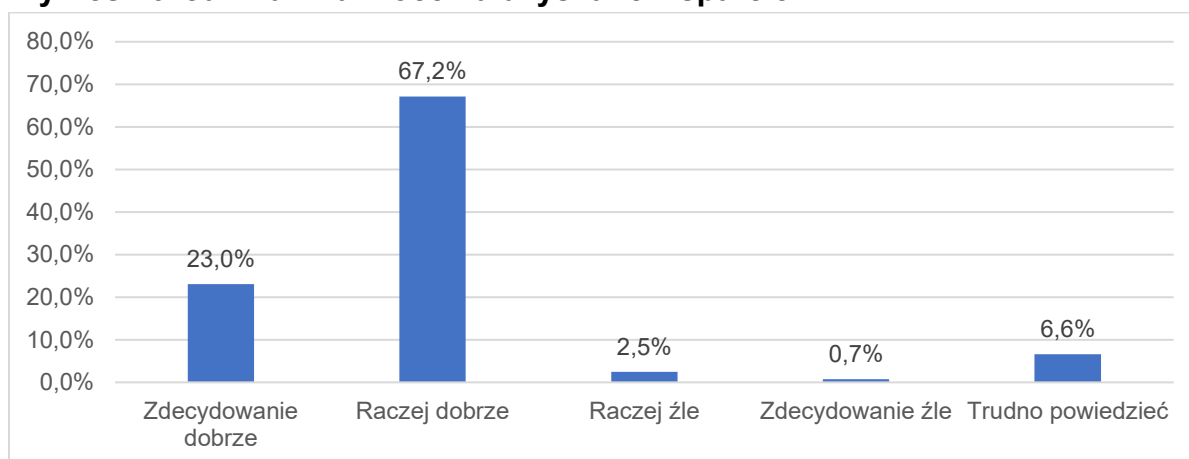
Wykres 45. Czy korzystał/a Pan/Pani z oferty kwalifikacyjnych kursów zawodowych w celu uzyskania kwalifikacji do prowadzenia nowego /pokrewnego przedmiotu?



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego wśród nauczycieli (n=1200)

Nauczyciele, którzy potwierdzili korzystanie z KKZ, pozytywnie ocenili jakość wsparcia. Łącznie 90,2% respondentów oceniło je dobrze, w tym 23,0% „zdecydowanie dobrze”, a 67,2% „raczej dobrze”. Oceny negatywne przypadły zaledwie na 3,2% wskazań, które to argumentowane były przede wszystkim na barierami finansowymi oraz niedostosowaniem oferty wsparcia do potrzeb nauczycieli. Respondenci podkreślali niski poziom dofinansowania lub jego brak, co w praktyce oznacza konieczność samodzielnego pokrywania kosztów dokształcania. W niektórych przypadkach wskazywano też, że kursy – zamiast koncentrować się na praktycznych aspektach przygotowania do nauczania przedmiotów zawodowych – skupiały się głównie na treściach pedagogicznych, co było postrzegane jako mało użyteczne z perspektywy realnych potrzeb dydaktycznych. Niemniej były to opinie jednostkowe, zaś ogólna ocena KKZ była bardzo pozytywna.

Wykres 46. Jak Pan/Pani ocenia uzyskane wsparcie?



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego wśród nauczycieli (n=408)

Badanie ankietowe wśród nauczycieli dostarczyło również interesujących wniosków w zakresie sposobów, które w ich opinii mogłyby poprawić system doskonalenia zawodowego nauczycieli. Identyfikowanie takich rozwiązań potwierdziło 7,5% badanych - najsilniej wybrzmiewającym wątkiem była potrzeba zwiększenia nakładów finansowych na rozwój zawodowy nauczycieli. Respondenci wielokrotnie wskazywali na konieczność pełnego lub znacznie większego dofinansowania kursów, szkoleń i studiów podyplomowych, refundacji kosztów uczestnictwa, a także wprowadzenia finansowych zachęt za podnoszenie kwalifikacji. W wypowiedziach podkreślano również, że poprawa systemu doskonalenia zawodowego jest nierozdzielnie związana z poprawą sytuacji ekonomicznej nauczycieli oraz wzrostem prestiżu zawodu. Zwracano uwagę, że niskie wynagrodzenia osłabiają motywację do rozwoju, utrudniają pozyskiwanie nowych kadr i sprawiają, że specjaliści wybierają zatrudnienie poza szkołą.

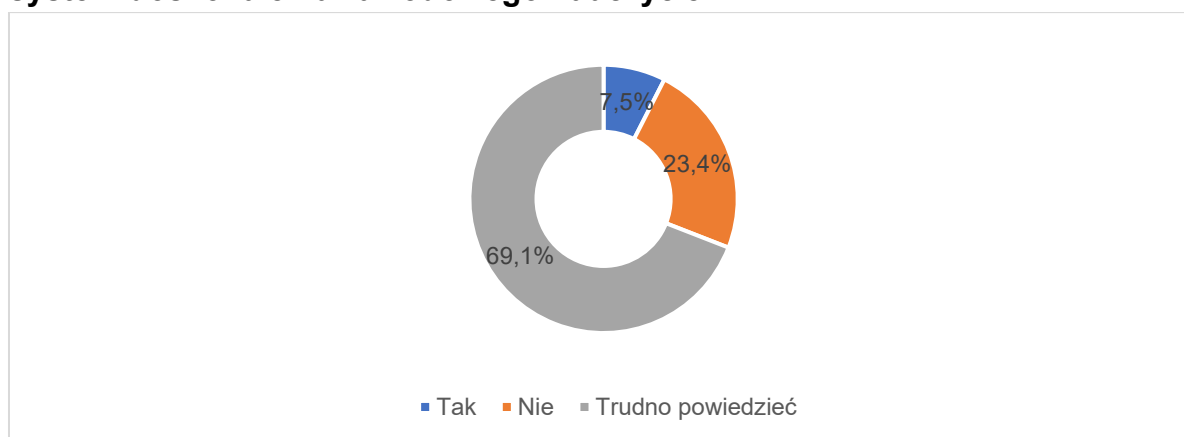
Drugim wyraźnym obszarem rekomendacji było lepsze dopasowanie oferty szkoleniowej do realnych potrzeb nauczycieli, zwłaszcza nauczycieli kształcenia zawodowego. Respondenci oczekiwali szkoleń bardziej specjalistycznych, aktualnych i praktycznych, prowadzonych przez ekspertów branżowych oraz osoby aktywnie pracujące w danym sektorze. W wielu wypowiedziach podkreślano, że dostępne szkolenia bywały zbyt ogólne, mało użyteczne i nastawione na formalne uczestnictwo, a nie na realny rozwój kompetencji. Pojawiał się postulat odejścia od krótkich, powierzchownych form doskonalenia na rzecz bardziej pogłębionych warsztatów, kursów cyklicznych oraz staży branżowych.

Istotnym kierunkiem zmian było również silniejsze powiązanie doskonalenia nauczycieli z rynkiem pracy. W odpowiedziach często pojawiał się postulat organizowania praktyk i staży u pracodawców, rozwijania współpracy szkół z przedsiębiorcami oraz instytucjami branżowymi, a także zwiększenia roli Branżowych

Centrów Umiejętności. Nauczyciele wskazywali, że aktualizacja wiedzy w realnych warunkach pracy jest kluczowa dla jakości kształcenia zawodowego.

Respondenci zwracali także uwagę na potrzebę zmiany organizacji procesu doskonalenia zawodowego. Podkreślano, że szkolenia powinny odbywać się w czasie pracy, a nie po godzinach dydaktycznych, oraz że konieczne jest ograniczenie obciążeń biurokratycznych. Wskazywano również na potrzebę większej personalizacji wsparcia, oparcia go na diagnozie potrzeb oraz rozwijania form współpracy między nauczycielami, takich jak mentoring czy wymiana doświadczeń.

Wykres 47. Czy w Pana/Pani opinii istnieje sposób, w który można poprawić system doskonalenia zawodowego nauczycieli?

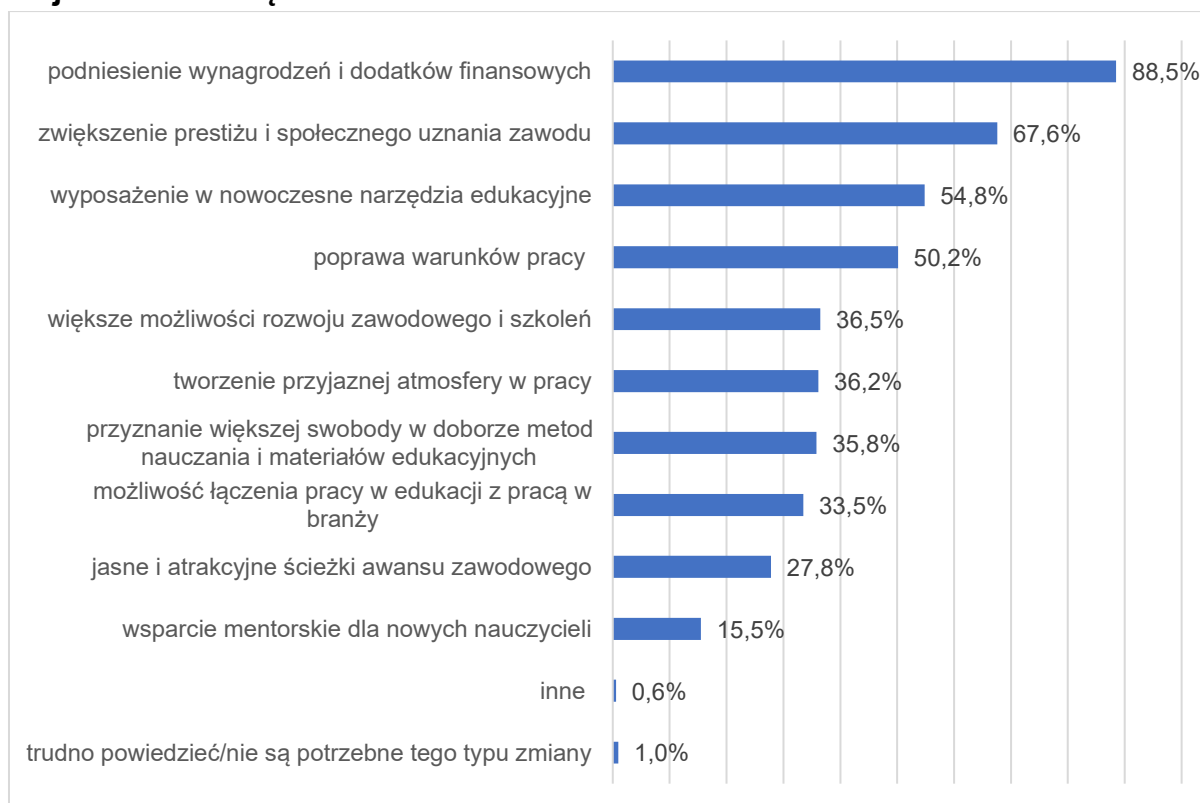


Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego wśród nauczycieli (n=1200)

Wyniki badania ankietowego z nauczycielami jednoznacznie wskazują ponadto, że kluczowym czynnikiem zwiększającym atrakcyjność zawodu nauczyciela – szczególnie w kontekście kształcenia zawodowego – jest poprawa sytuacji finansowej. Zdecydowana większość respondentów (88,5%) wskazała na potrzebę podniesienia wynagrodzeń i dodatków finansowych, co potwierdza, że kwestie ekonomiczne stanowią najważniejszą barierę w przyciąganiu i utrzymaniu kadry w systemie edukacji. Na drugim miejscu znalazła się potrzeba zwiększenia prestiżu i społecznego uznania zawodu nauczyciela (67,6%), co pokazuje, że oprócz aspektów finansowych istotne są również czynniki wizerunkowe i społeczne. Nauczyciele oczekują większego docenienia swojej roli oraz poprawy postrzegania zawodu w opinii publicznej. Kolejna grupa wskazań dotyczy warunków pracy i zaplecza dydaktycznego. Ponad połowa respondentów zwróciła uwagę na konieczność wyposażenia szkół w nowoczesne narzędzia edukacyjne (54,8%) oraz poprawy ogólnych warunków pracy (50,2%). Istotne znaczenie mają również możliwości rozwoju zawodowego – 36,5% badanych wskazało na potrzebę zwiększenia dostępu do szkoleń i form doskonalenia, a 36,2% podkreśliło rolę przyjaznej atmosfery w miejscu pracy. Niewiele niższe odsetki dotyczyły zwiększenia autonomii nauczycieli w doborze metod nauczania (35,8%) oraz możliwości łączenia pracy w edukacji z

aktywnością zawodową w branży (33,5%), co jest szczególnie istotne w kontekście kształcenia zawodowego. Rzadziej wskazywano na potrzebę uporządkowania i uatrakcyjnienia ścieżek awansu zawodowego (27,8%) oraz rozwijania systemu wsparcia mentorskiego dla nowych nauczycieli (15,5%), choć również te elementy mogą wpływać na długofalową atrakcyjność zawodu.

Wykres 48. Jak można zwiększyć atrakcyjność zawodu nauczyciela (w kontekście kształcenia zawodowego, wyższego i ustawicznego) w województwie śląskim?



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego wśród nauczycieli (n=1200)

Nieco szerzej odniesiono się do analizowanych kwestii w ramach prowadzonych wywiadów pogłębionych. Na podstawie wypowiedzi rektorów i przedstawicieli uczelni wyższych, dyrektorów szkół, przedstawicieli placówek doskonalenia nauczycieli, instytucji kształcenia ustawicznego oraz Branżowych Centrów Umiejętności można stwierdzić, że kompetencje kadry dydaktycznej w województwie śląskim są generalnie oceniane jako dobre, jednak wymagają dalszego rozwoju, szczególnie w kontekście dynamicznych zmian technologicznych oraz nowych metod kształcenia. Respondenci podkreślali, że nauczyciele i wykładowcy posiadają solidne przygotowanie merytoryczne i doświadczenie zawodowe, które stanowią ważny fundament procesu kształcenia. W wielu wypowiedziach zaznaczano, że kadra jest zaangażowana i otwarta na rozwój, a w ostatnich latach – m.in. w związku z doświadczeniami pandemii – znacząco wzrosły jej kompetencje w zakresie

wykorzystania narzędzi cyfrowych i prowadzenia zajęć zdalnych. Jednocześnie respondenci wskazywali jednak, że poziom przygotowania kadry do stosowania nowoczesnych metod dydaktycznych i technologii cyfrowych wciąż jest zróżnicowany. W niektórych placówkach i wśród części nauczycieli kompetencje te są wysokie i systematycznie rozwijane, natomiast w innych przypadkach widoczne są braki, szczególnie w zakresie wykorzystania bardziej zaawansowanych narzędzi, metod aktywizujących czy nowoczesnych technologii edukacyjnych. Podkreślano, że nie wszyscy nauczyciele czują się pewnie w pracy z nowymi technologiami, a ich stosowanie bywa ograniczone do podstawowych rozwiązań.

W wypowiedziach badanych tejże grupy pojawiał się także wątek trudności w nadążaniu kadry za szybkim rozwojem technologii i zmianami w gospodarce, szczególnie w obszarach technicznych i zawodowych - wskazywano, że nauczyciele zawodu nie zawsze mają możliwość regularnego kontaktu z nowoczesnymi technologiami stosowanymi w przedsiębiorstwach, co może wpływać na aktualność przekazywanej wiedzy. Jako kluczowe działania wspierające rozwój kompetencji kadry respondenci wskazywali przede wszystkim potrzebę systematycznego doskonalenia zawodowego nauczycieli i wykładowców. Podkreślano znaczenie szkoleń, kursów, studiów podyplomowych oraz programów umożliwiających rozwój kompetencji cyfrowych i dydaktycznych. Szczególnie istotne uznawano szkolenia praktyczne, pozwalające nauczycielom poznawać nowe technologie i rozwiązania stosowane w danej branży. Badani zwracali również uwagę na potrzebę zacieśnienia współpracy kadry dydaktycznej z przedsiębiorstwami, m.in. poprzez organizację staży i wizyt studyjnych dla nauczycieli w firmach. Wskazywano, że takie doświadczenia pozwalają lepiej zrozumieć aktualne potrzeby rynku pracy i przenosić je do procesu kształcenia. Istotnym elementem była także potrzeba wsparcia systemowego – zarówno organizacyjnego, jak i finansowego – dla rozwoju kadry. Respondenci podkreślali znaczenie dostępu do szkoleń, czasu na doskonalenie zawodowe, a także odpowiedniego wyposażenia szkół i placówek, które umożliwia wykorzystanie nowoczesnych metod nauczania w praktyce.

Na podstawie przeprowadzonych wywiadów pogłębionych można również stwierdzić, że wsparcie w rozwoju zawodowym kadry dydaktycznej jest dostępne w analizowanym regionie, jednak jego zakres i efektywność są oceniane jako niewystarczające w stosunku do rosnących wymagań wobec nauczycieli i wykładowców. Respondenci często zaznaczali, że dostępność formalna nie zawsze przekłada się na efektywne wykorzystanie tych możliwości. Wskazywano na bariery takie jak brak czasu wynikający z dużego obciążenia obowiązkami dydaktycznymi i administracyjnymi, ograniczone środki finansowe, a także niedopasowanie części szkoleń do rzeczywistych potrzeb nauczycieli. Podkreślano, że nie wszystkie formy doskonalenia mają charakter praktyczny i użyteczny w codziennej pracy dydaktycznej. Pojawiał się także wątek potrzeby większego nacisku na rozwój kompetencji praktycznych i branżowych, zwłaszcza poprzez współpracę z

przedsiębiorstwami. Respondenci wskazywali, że szczególnie wartościowe są formy doskonalenia umożliwiające nauczycielom bezpośredni kontakt z nowoczesnymi technologiami i realnym środowiskiem pracy, takie jak staże w firmach, wizyty studyjne czy szkolenia prowadzone przez praktyków.

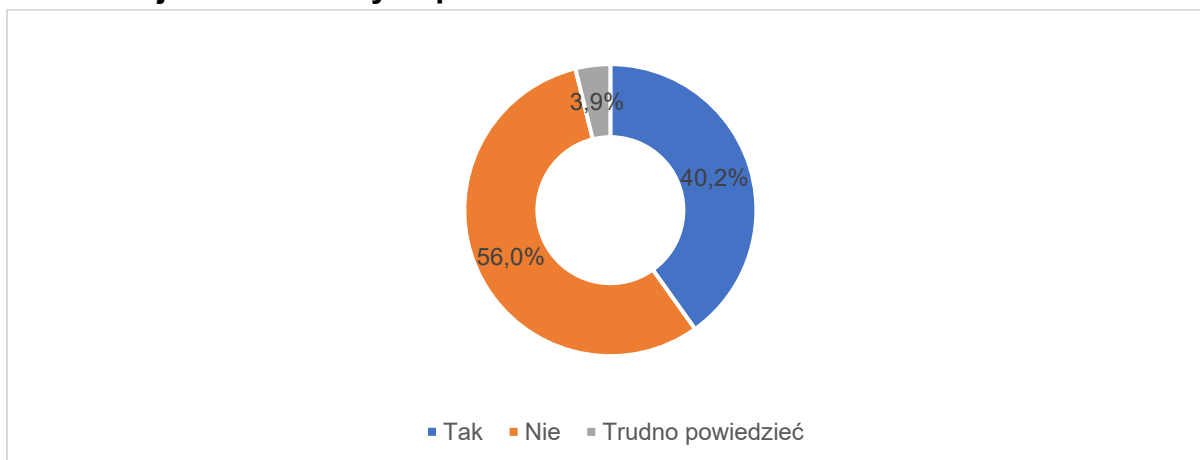
W tym miejscu warto również odnieść się do wyników panelu ekspertów, które w istotnej mierze potwierdzają dotychczasowe ustalenia. Z perspektywy badanych ekspertów kompetencje kadry dydaktycznej są oceniane nie tylko przez pryzmat wiedzy merytorycznej, lecz przede wszystkim przez zdolność do przekładania zmian technologicznych na praktykę dydaktyczną. Ekspertcy wskazywali, że po okresie wymuszonej adaptacji narzędzi cyfrowych ujawniła się luka metodyczna: problemem staje się bowiem nie obsługa technologii, ale projektowanie procesu uczenia w warunkach jej powszechnej dostępności. W szczególności podnoszono, że sztuczna inteligencja zwiększa tempo zmian i podnosi wymagania wobec prowadzących, zwłaszcza na wcześniejszych etapach kształcenia, gdzie niezbędne jest przewodnictwo w mądrym użyciu narzędzi.

Jednocześnie w trakcie panelu podkreślano, że rozwój kompetencji kadry powinien mieć wymiar praktyczny i osadzony w realiach rynku pracy. Wskazywano na znaczenie form doskonalenia umożliwiających bezpośredni kontakt z nowoczesnymi rozwiązaniami w środowisku zawodowym (np. szkolenia/staże u pracodawców), ponieważ to one pozwalają ograniczać rozbieżność między tym, czego oczekują uczący się oraz pracodawcy, a tym, co realnie jest dostępne w praktyce dydaktycznej

Wyniki badania ankietowego wskazują ponadto, że w części szkół i placówek kształcenia zawodowego i ustawicznego odczuwalne są braki nauczycieli o odpowiednich kwalifikacjach. Taką sytuację wskazało 40,2% dyrektorów tychże placówek. Z uzasadnień wynika, że największe braki dotyczą przede wszystkim nauczycieli przedmiotów zawodowych oraz nauczycieli przedmiotów ścisłych. Bardzo często wskazywano niedobór nauczycieli w branżach technicznych, takich jak mechanika, mechatronika, elektryka, budownictwo, informatyka, motoryzacja czy energetyka, w tym odnawialne źródła energii. Sygnalizowano również braki nauczycieli w branżach specjalistycznych, takich jak gastronomia, turystyka, kosmetyka czy kierunki medyczne.

Oprócz przedmiotów zawodowych wskazywano także na niedobory nauczycieli przedmiotów ogólnokształcących, przede wszystkim matematyki, fizyki, chemii, języka polskiego i języka angielskiego, a także psychologów i specjalistów wsparcia psychologiczno-pedagogicznego. Wyniki badania pokazują więc, że największe trudności kadrowe dotyczą specjalistów posiadających kwalifikacje techniczne i branżowe oraz nauczycieli przedmiotów ścisłych, co jest zbieżne z ogólną sytuacją na rynku pracy, gdzie osoby o takich kompetencjach często znajdują lepiej płatne zatrudnienie poza systemem oświaty.

Wykres 49. Czy odczuwa Pan/Pani braki nauczycieli o odpowiednich kwalifikacjach w niektórych przedmiotach lub branżach?



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego wśród dyrektorów szkół i placówek kształcenia zawodowego i ustawicznego (n=259)

Do analizowanych kwestii odniesiono się również w trakcie wywiadów FGI. Z wypowiedzi uczestników wywiadów wynika, że kadra dydaktyczna jest postrzegana jednocześnie jako jeden z najważniejszych zasobów systemu edukacji w regionie, ale także jako obszar, w którym pojawiają się istotne wyzwania, szczególnie w kontekście starzenia się kadry, trudności w pozyskiwaniu nowych nauczycieli oraz rosnących wymagań wobec nauczycieli związanych z rozwojem technologii i zmianami na rynku pracy.

Respondenci podkreślali, że dużym atutem nauczycieli i wykładowców jest doświadczenie zawodowe, zaangażowanie oraz znajomość specyfiki branż, szczególnie w szkolnictwie zawodowym. W wielu wypowiedziach potwierdzano, że nauczyciele przedmiotów zawodowych często stale się doksztalają, uczestniczą w szkoleniach, śledzą zmiany w branżach i starają się aktualizować swoją wiedzę, aby dostosować kształcenie do zmieniających się technologii i wymagań rynku pracy. Podkreślano, że w nowoczesnym kształceniu bardzo ważne są nie tylko kompetencje merytoryczne, ale również umiejętność pracy z uczniami i studentami, wykorzystywanie nowych technologii oraz elastyczność i gotowość do ciągłego uczenia się. Jednocześnie respondenci zwracali uwagę na problemy związane z dostępnością kadry dydaktycznej, szczególnie nauczycieli przedmiotów zawodowych i technicznych. Wskazywano, że osoby posiadające kwalifikacje techniczne często mogą zarabiać więcej w sektorze prywatnym niż w szkole, co powoduje trudności w pozyskiwaniu nowych nauczycieli do szkolnictwa zawodowego. W związku z tym w niektórych obszarach może występować niedobór nauczycieli o odpowiednich kwalifikacjach (co potwierdza wnioski z badania ankietowego).

W wypowiedziach uczestników wywiadów FGI pojawiał się również wątek atrakcyjności zawodu nauczyciela. Respondenci wskazywali, że zawód ten nie zawsze jest postrzegany jako atrakcyjny przez młode osoby, a jednym z głównych

czynników wpływających na to są wynagrodzenia oraz warunki pracy. Podkreślano, że poziom wynagrodzeń w oświacie jest często niewystarczający w porównaniu z innymi sektorami gospodarki, co wpływa na niskie zainteresowanie młodych osób podejmowaniem pracy w zawodzie nauczyciela. Wskazywano również, że system finansowania oświaty i podział subwencji oświatowej mają duży wpływ na możliwości zatrudniania i wynagradzania nauczycieli oraz na funkcjonowanie całego systemu edukacji. Jeśli zaś chodzi o rozwój zawodowy nauczycieli, respondenci byli zdania, że nauczyciele często korzystają z różnych form doskonalenia zawodowego, szkoleń i kursów, szczególnie w obszarach związanych z nowymi technologiami, zmianami w branżach zawodowych oraz nowymi metodami nauczania. Podkreślano znaczenie ciągłego doskonalenia zawodowego, zwłaszcza w szkolnictwie zawodowym, gdzie technologie i wymagania rynku pracy zmieniają się bardzo szybko. Wskazywano, że potrzebne są przede wszystkim szkolenia praktyczne, branżowe, związane z nowymi technologiami, a także szkolenia z zakresu metod dydaktycznych i pracy z uczniem o zróżnicowanych potrzebach edukacyjnych.

Wielokrotnie sygnalizowano w trakcie badań FGI problem niedoboru nauczycieli przedmiotów zawodowych, który to w wielu przypadkach stanowi istotne wyzwanie dla szkół zawodowych i techników. Respondenci wskazywali, że szczególnie trudno jest pozyskać nauczycieli praktycznej nauki zawodu oraz specjalistów z branż technicznych i przemysłowych, którzy posiadają aktualne doświadczenie zawodowe i jednocześnie chcieliby pracować w szkole. W wypowiedziach podkreślano, że jedną z głównych przyczyn tego problemu są wspomniane już różnice w wynagrodzeniach pomiędzy sektorem edukacji a sektorem prywatnym. Specjaliści z branż technicznych, takich jak mechanika, elektryka, informatyka czy mechatronika, mogą uzyskać znacznie wyższe wynagrodzenie w przedsiębiorstwach niż w szkole, co powoduje, że niewiele osób decyduje się na pracę w charakterze nauczyciela. W efekcie szkoły często mają trudności ze znalezieniem nauczycieli z odpowiednimi kwalifikacjami lub muszą zatrudniać osoby, które dopiero zdobywają uprawnienia pedagogiczne.

Respondenci zwracali również uwagę, że nauczyciele przedmiotów zawodowych powinni nie tylko posiadać przygotowanie pedagogiczne, ale również aktualne doświadczenie zawodowe i znajomość nowoczesnych technologii stosowanych w danej branży. To powoduje, że grupa potencjalnych kandydatów jest stosunkowo niewielka, a konkurencja ze strony rynku pracy pozostaje wysoka.

W wypowiedziach pojawiał się także wątek starzenia się kadry nauczycieli przedmiotów zawodowych i braku wystarczającej liczby młodych osób zainteresowanych pracą w zawodzie nauczyciela. Wskazywano, że w przyszłości problem niedoboru nauczycieli branżowych może się więc pogłębiać, jeśli nie zostaną wprowadzone rozwiązania zwiększające atrakcyjność pracy w edukacji.

Uczestnicy wywiadów grupowych zwrócili również uwagę na fakt istnienia kilku czynników, które mogłyby znacząco poprawić warunki pracy kadry dydaktycznej i ułatwić nauczycielom oraz wykładowcom wykonywanie obowiązków. Respondenci wskazywali przede wszystkim na kwestie systemowe i organizacyjne, a nie tylko na wyposażenie szkół czy dostęp do materiałów dydaktycznych. Jednym z najczęściej pojawiających się kwestii był sposób finansowania oświaty oraz warunki pracy nauczycieli. Badani zwracali uwagę, że poziom wynagrodzeń oraz ogólne warunki zatrudnienia mają duży wpływ na motywację nauczycieli, zainteresowanie zawodem oraz stabilność kadry. Wskazywano, że system finansowania oświaty i podział subwencji wpływają na funkcjonowanie szkół, możliwości zatrudniania nauczycieli oraz rozwój infrastruktury i oferty edukacyjnej, zaś problemy finansowe systemu edukacji przekładają się pośrednio również na warunki pracy nauczycieli. Respondenci podkreślali także znaczenie możliwości rozwoju zawodowego nauczycieli, w tym dostępu do szkoleń, kursów branżowych oraz doskonalenia zawodowego, szczególnie w obszarach związanych z nowymi technologiami i zmianami w gospodarce. Zaznaczano, że w szkolnictwie zawodowym bardzo ważne jest, aby nauczyciele mieli możliwość regularnego kontaktu z branżą, poznawania nowych technologii oraz aktualizowania wiedzy praktycznej. W wypowiedziach pojawiał się również wątek infrastruktury i wyposażenia, jednak częściej podkreślano, że w wielu placówkach sprzęt i pracownie są już na stosunkowo dobrym poziomie, natomiast większym problemem są kwestie organizacyjne, finansowe oraz kadrowe. Ważne jest także wsparcie metodyczne i organizacyjne dla nauczycieli, szczególnie w kontekście wprowadzania nowych metod nauczania, pracy z uczniami o zróżnicowanych potrzebach oraz wykorzystywania nowych technologii w edukacji.

5.4. Kapitał ludzki i potencjał mieszkańców

Struktura wykształcenia mieszkańców województwa śląskiego jest zbliżona do średniej krajowej, jednak aktualne dane statystyczne potwierdzają utrzymywanie się kilku istotnych różnic o charakterze strukturalnym. Przede wszystkim udział osób z wykształceniem wyższym w województwie śląskim pozostaje nieco niższy niż przeciętnie w Polsce. Zestawienia porównawcze publikowane przez statystykę publiczną wskazują, że w skali kraju osoby z wyższym wykształceniem stanowią około 24–25% populacji, natomiast w województwie śląskim udział ten jest niższy o kilka punktów procentowych. Wyróżniającą cechą województwa śląskiego jest natomiast relatywnie wysoki udział osób z wykształceniem zawodowym – zarówno zasadniczym branżowym, jak i średnim technicznym. Struktura systemu edukacji w regionie pokazuje dużą skalę kształcenia w technikach i szkołach branżowych (ponad 80 tys. uczniów techników i ok. 24 tys. uczniów szkół branżowych I stopnia w ostatnich latach), co przekłada się na utrwalony w populacji wyższy niż przeciętnie udział osób o profilu technicznym i zawodowym. Jest to efekt historycznego rozwoju przemysłu w regionie i zapotrzebowania na kadry techniczne. Udział osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym pozostaje zbliżony do średniej krajowej, jednak – podobnie jak w poprzednich latach – w strukturze wykształcenia średniego w województwie śląskim większe znaczenie ma komponent zawodowy niż ogólny. Potwierdzają to także dane o liczbie uczniów, gdzie wyraźnie silna jest ścieżka techniczna i branżowa w stosunku do liceów ogólnokształcących¹⁵. Jednocześnie, jak już wcześniej zauważono, w roku szkolnym 2024/2025 funkcjonowało w regionie 75 szkół prowadzących edukację osób dorosłych, w których naukę podejmowało ponad 10 tys. uczestników. Jednocześnie w ww. okresie funkcjonowało 31 uczelni, w których kształciło się łącznie 111,4 tys. studentów. W porównaniu z poprzednim rokiem akademickim liczba studentów wzrosła o 4,5%, co wskazuje na rosnące znaczenie regionu jako ośrodka akademickiego.

Na tle danych ogólnopolskich struktura systemu edukacji w województwie śląskim wyróżnia się relatywnie silną pozycją kształcenia zawodowego i technicznego. W skali kraju obserwuje się bardziej zrównoważony udział ścieżki ogólnokształcącej i zawodowej, podczas gdy w regionie śląskim wyraźnie większe znaczenie ma komponent techniczny i branżowy. Wynika to z uwarunkowań historycznych oraz struktury gospodarki regionu, w której istotną rolę odgrywają sektory przemysłowe i techniczne. Jednocześnie udział osób z wykształceniem wyższym oraz liczba studentów w województwie pozostają na poziomie porównywalnym do średniej krajowej, przy czym obserwowany w ostatnich latach wzrost liczby studentów wskazuje na wzmacnianie funkcji akademickiej regionu. W skali kraju widoczny jest również trend rosnącego znaczenia kształcenia ustawicznego, jednak – podobnie jak

¹⁵ *Rocznik Statystyczny Województwa Śląskiego 2025*, GUS, Katowice 2025.

w województwie śląskim – udział osób dorosłych uczestniczących w edukacji formalnej pozostaje relatywnie ograniczony w stosunku do całej populacji.

Analiza desk research odnosząca się do kompetencji przyszłości wskazuje, że na rynku pracy systematycznie rośnie znaczenie kompetencji przekrojowych, obejmujących zarówno umiejętności cyfrowe, jak i społeczne. W szczególności podkreśla się rosnącą rolę zdolności adaptacyjnych, umiejętności uczenia się przez całe życie, pracy zespołowej oraz rozwiązywania problemów. Jednocześnie maleje znaczenie kompetencji rutynowych, które w coraz większym stopniu podlegają automatyzacji¹⁶. W kontekście transformacji technologicznej gospodarki szczególnego znaczenia nabierają kompetencje cyfrowe oraz umiejętność pracy z nowymi technologiami, w tym rozwiązaniami z zakresu automatyzacji, analizy danych czy sztucznej inteligencji. Wskazuje się, że niedobory w tym zakresie stanowią jedną z głównych barier rozwojowych przedsiębiorstw, co wymaga dostosowania systemu edukacji – w tym kształcenia zawodowego i ustawicznego – do nowych realiów technologicznych¹⁷.

Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030 wskazuje, że rozwój kompetencji społeczeństwa stanowi jeden z kluczowych czynników determinujących konkurencyjność gospodarki oraz zdolność do adaptacji do zmian technologicznych i społecznych. Podkreśla się, że system edukacji – w tym kształcenie zawodowe i ustawiczne – powinien wspierać rozwój umiejętności odpowiadających wyzwaniom gospodarki opartej na wiedzy oraz transformacji cyfrowej i ekologicznej¹⁸.

Dotychczasowe badania wskazują jednocześnie na utrzymujące się niedopasowanie pomiędzy kompetencjami absolwentów a potrzebami rynku pracy. Problem ten dotyczy zarówno kwalifikacji technicznych, jak i kompetencji miękkich. Pracodawcy zwracają uwagę na niedostateczne przygotowanie kandydatów w zakresie praktycznych umiejętności zawodowych oraz doświadczenia w pracy w rzeczywistych warunkach pracy¹⁹.

Kwestia ta podjęta została m.in. w Regionalnej Polityce Rozwoju Edukacji Województwa Śląskiego, która to wskazuje na konieczność wzmocnienia kompetencji mieszkańców w perspektywie uczenia się przez całe życie. Szczególny nacisk kładziony jest na rozwój kompetencji cyfrowych, zawodowych oraz społecznych, a także na zwiększenie udziału osób dorosłych w kształceniu ustawicznym. Dokument podkreśla, że system edukacji powinien być bardziej elastyczny i otwarty na potrzeby różnych grup odbiorców, w tym osób dorosłych,

¹⁶ *Raport z badań empirycznych w zakresie kompetencji i zawodów przyszłości*, Platforma Przemysłu Przyszłości, 2022.

¹⁷ *Prognoza zapotrzebowania na kompetencje i kwalifikacje w wybranych branżach w związku ze zmianami w gospodarce*, dr Olena Shelest-Szumilas, dr hab. Piotr Trąpczyński, Spółka Celowa Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu Sp. z o.o., Konfederacja Lewiatan, 2023 r.;

¹⁸ Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030.

¹⁹ *Kompetencje pracowników dziś i jutro*, Polski Instytut Ekonomiczny, 2022.

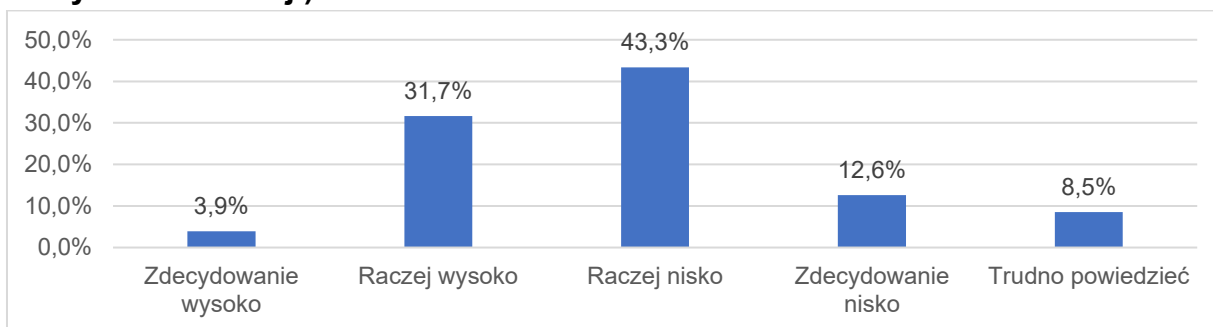
osób zmieniających kwalifikacje oraz osób zagrożonych wykluczeniem z rynku pracy²⁰.

Zauważyć również należy, że jednym z istotnych czynników ograniczających możliwości zatrudnienia jest brak doświadczenia zawodowego wśród osób poszukujących pracy. Problem ten dotyczy szczególnie osób młodych oraz absolwentów, co wskazuje na potrzebę wzmacniania elementów praktycznych w systemie kształcenia zawodowego, takich jak staże, praktyki czy współpraca z pracodawcami²¹.

Przeprowadzone obecnie badania umożliwiły zweryfikowanie tego aspektu i opisanie problematyki z punktu widzenia zróżnicowanych podmiotów, obejmujących zarówno sferę edukacji, jak i biznesu. Odnosząc się do kapitału ludzkiego i potencjału mieszkańców warto zwrócić uwagę na opinie badanych nauczycieli w zakresie ich oceny poziomu aspiracji edukacyjnych uczniów/słuchaczy w placówkach w których prowadzą zajęcia. Łącznie ponad połowa respondentów (55,9%) uznała, że aspiracje uczniów są niskie, w tym 43,3% wskazało odpowiedź „raczej nisko”, a 12,6% „zdecydowanie nisko”. Oznacza to, że w opinii badanych dominowało przekonanie o ograniczonej motywacji uczniów do dalszego kształcenia, zdobywania nowych kwalifikacji czy rozwoju edukacyjnego. Zdecydowanie mniejsza grupa nauczycieli (35,6%) oceniła poziom aspiracji jako wysoki – 31,7% „raczej wysoko”, a jedynie 3,9% „zdecydowanie wysoko”. Odpowiedź „trudno powiedzieć” wskazało 8,5% respondentów.

W podziale na typy placówek, najniższy odsetek wskazań odnoszących się do niskiego poziomu aspiracji odnotowano wśród nauczycieli pracujących w szkołach policealnych, najwyższy zaś w placówkach kształcenia ustawicznego.

Wykres 50. Jak ocenia Pan/Pani poziom aspiracji edukacyjnych uczniów/słuchaczy w Pana/Pani placówce (np. chęć dalszej nauki, zdobywania nowych kwalifikacji)?



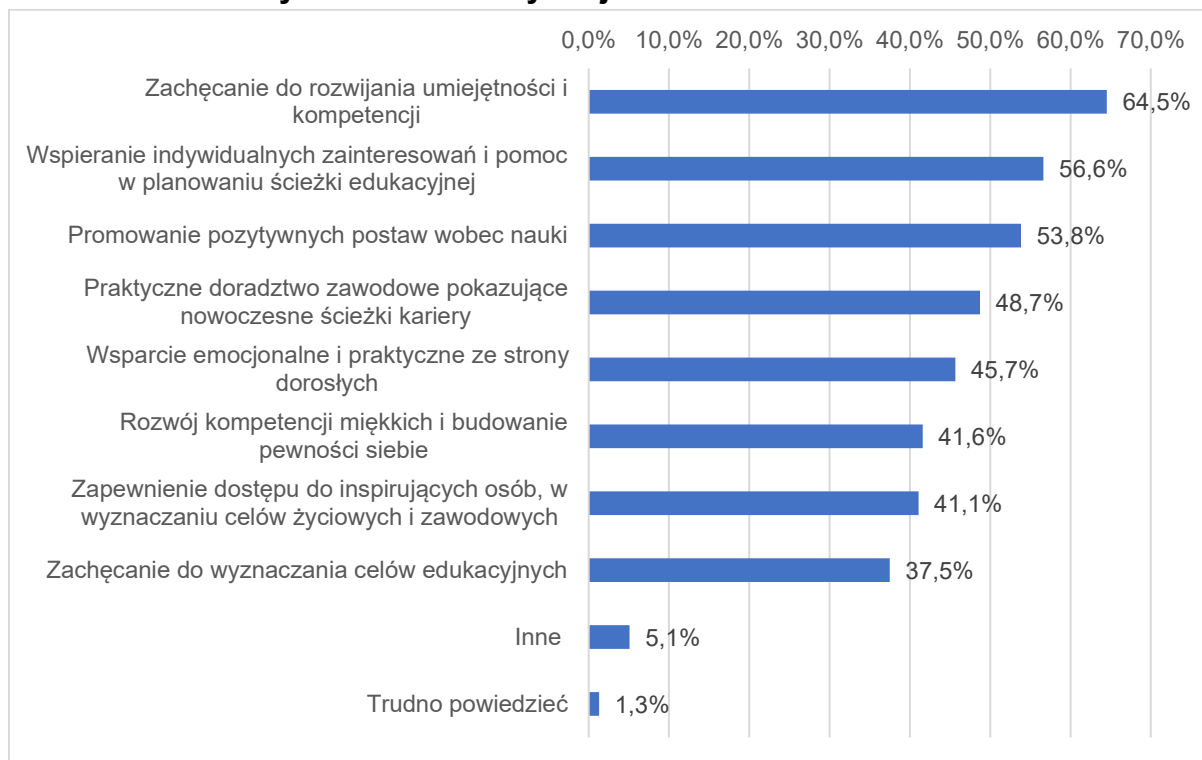
Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego wśród nauczycieli (n=1200)

²⁰ Regionalna Polityka Rozwoju Edukacji Województwa Śląskiego.

²¹ Analiza bezrobocia według zawodów w I półroczu 2025 r. w województwie śląskim, WUP w Katowicach, 2025;

Badani nauczyciele którzy potwierdzili dostrzeżenie sposobów na zwiększenie poziomu aspiracji edukacyjnych uczniów najczęściej wskazywali na zachęcanie uczniów do rozwijania umiejętności i kompetencji (64,5%). Niewiele rzadziej wskazywano na potrzebę wspierania indywidualnych zainteresowań oraz pomoc w planowaniu ścieżki edukacyjnej (56,6%), co podkreśla znaczenie podejścia spersonalizowanego w pracy z uczniem. Istotną rolę przypisywano także promowaniu pozytywnych postaw wobec nauki (53,8%). W dalszej kolejności nauczyciele zwracali uwagę na znaczenie praktycznego doradztwa zawodowego (48,7%), które pozwala uczniom lepiej zrozumieć realia rynku pracy oraz dostępne ścieżki kariery. Równolegle podkreślano rolę wsparcia emocjonalnego i praktycznego ze strony dorosłych (45,7%). Relatywnie często sygnalizowano także na potrzebę rozwijania kompetencji miękkich oraz budowania pewności siebie (41,6%), jak również zapewnienia dostępu do inspirujących osób, które mogą pełnić rolę wzorców i pomagać w wyznaczaniu celów życiowych i zawodowych (41,1%). Nieco rzadziej podkreślano znaczenie bezpośredniego zachęcania uczniów do wyznaczania celów edukacyjnych (37,5%). W ramach wariantu „inne” respondenci podkreślali znaczenie realnego powiązania poziomu wykształcenia z wynagrodzeniem oraz konieczność pokazania uczniom, że wyższe kwalifikacje przekładają się na lepsze zarobki. W tym kontekście wskazywano także na potrzebę wprowadzenia płatnych praktyk i staży, programów stypendialnych oraz możliwości wykorzystywania zdobywanych umiejętności w celach zarobkowych już na etapie nauki. Zwracano również uwagę na zwiększenie kontaktu uczniów z realiami rynku pracy oraz osobami odnoszącymi sukces zawodowy. Identyfikowano potrzebę organizowania spotkań z praktykami, zajęć z osobami, które osiągnęły sukces edukacyjny i finansowy, a także staży w renomowanych firmach. Respondenci zauważali, że uczniowie często dopiero po wejściu na rynek pracy dostrzegają braki kompetencyjne, co sugeruje konieczność wcześniejszego uświadamiania im wymagań zawodowych. W wypowiedziach pojawiał się także postulat zmian systemowych w edukacji, obejmujących m.in. większą elastyczność wyboru przedmiotów zgodnie z zainteresowaniami uczniów, rozwój zajęć dodatkowych oraz modernizację modelu kształcenia. Podkreślano również potrzebę promowania szkolnictwa zawodowego i technicznego jako atrakcyjnej ścieżki edukacyjnej, alternatywnej wobec liceów ogólnokształcących. Istotnym wątkiem była także rola środowiska wychowawczego, w tym wsparcia ze strony rodziców oraz budowania u uczniów poczucia sensu nauki. Respondenci wskazywali, że kluczowe jest uświadomienie uczniom znaczenia edukacji dla ich przyszłości zawodowej oraz konsekwentne stawianie wymagań, które przygotowują ich do realiów rynku pracy. W części odpowiedzi pojawiały się również postulaty dotyczące dyscypliny i organizacji procesu nauczania, takie jak ograniczenie korzystania z telefonów komórkowych, co ma sprzyjać większemu zaangażowaniu uczniów.

Wykres 51. Jakie sposoby na zwiększenie poziomu aspiracji edukacyjnych uczniów/słuchaczy Pan/Pani identyfikuje?



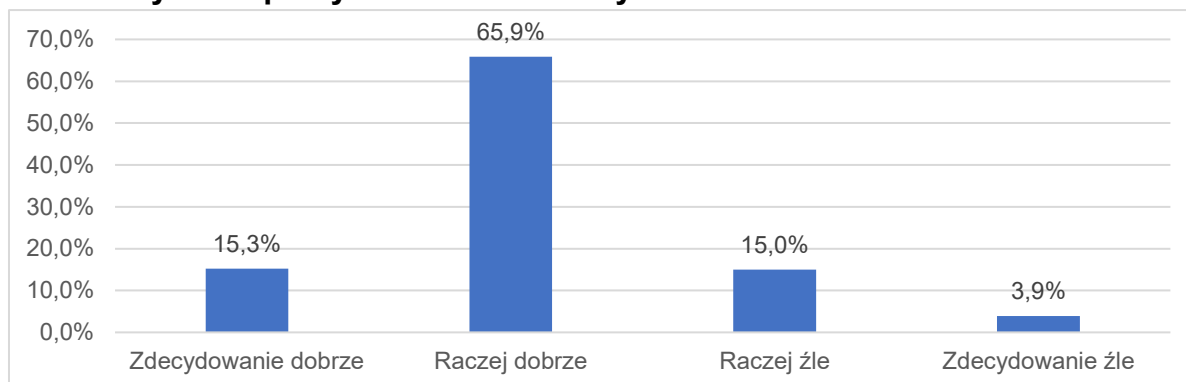
Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego wśród nauczycieli (n=392)

Warto w tym aspekcie zwrócić również uwagę na wyniki ankietyzacji pracodawców. Badanych, którzy mieli jakiegokolwiek doświadczenie we współpracy z absolwentami szkół zawodowych, poproszono o ocenę ich przygotowania do pracy w reprezentowanej branży. Łącznie 81,2% respondentów oceniło je dobrze, w tym 15,3% „zdecydowanie dobrze”, a 65,9% „raczej dobrze”. Jednocześnie istotny odsetek badanych (18,9%) wyraził opinie negatywne, w tym 15,0% „raczej źle” oraz 3,9% „zdecydowanie źle”, co wskazuje na wyraźnie dostrzegane niedostatki w przygotowaniu absolwentów. Analiza uzasadnień odpowiedzi negatywnych pokazuje, że najczęściej wskazywanym problemem był brak praktycznego przygotowania do wykonywania zawodu. Przedsiębiorcy podkreślali niedostateczne doświadczenie absolwentów, brak umiejętności obsługi narzędzi, niewystarczającą znajomość materiałów oraz trudności w zastosowaniu wiedzy teoretycznej w praktyce. W wielu wypowiedziach wskazywano, że rzeczywiste kompetencje zawodowe są nabywane dopiero w miejscu pracy, a szkolne praktyki nie odzwierciedlają realnych warunków.

Drugim istotnym obszarem krytyki były kompetencje miękkie i postawy zawodowe młodych ludzi. Respondenci zwracali uwagę na niski poziom zaangażowania, brak motywacji do pracy, niechęć do wykonywania pracy fizycznej oraz roszczeniowe podejście. W niektórych wypowiedziach pojawiały się również uwagi dotyczące braku samodzielności, problemów z koncentracją oraz niedostatecznych umiejętności

manualnych. Kolejnym wskazywanym problemem były braki systemowe, takie jak niedostateczna liczba szkół branżowych w niektórych specjalizacjach, niedopasowanie oferty edukacyjnej do potrzeb konkretnych branż oraz zbyt teoretyczny charakter kształcenia. Przedsiębiorcy podkreślali również, że w wielu zawodach kluczowe znaczenie ma wieloletnie doświadczenie praktyczne, którego szkoła nie jest w stanie zapewnić. W części wypowiedzi zwracano uwagę na specyfikę branż, w których przygotowanie szkolne ma ograniczone znaczenie, a wymagane kompetencje zdobywa się głównie poprzez praktykę zawodową lub dodatkowe szkolenia specjalistyczne.

Wykres 52. Jak ocenia Pan/Pani przygotowanie absolwentów szkół zawodowych do pracy w Państwa branży?



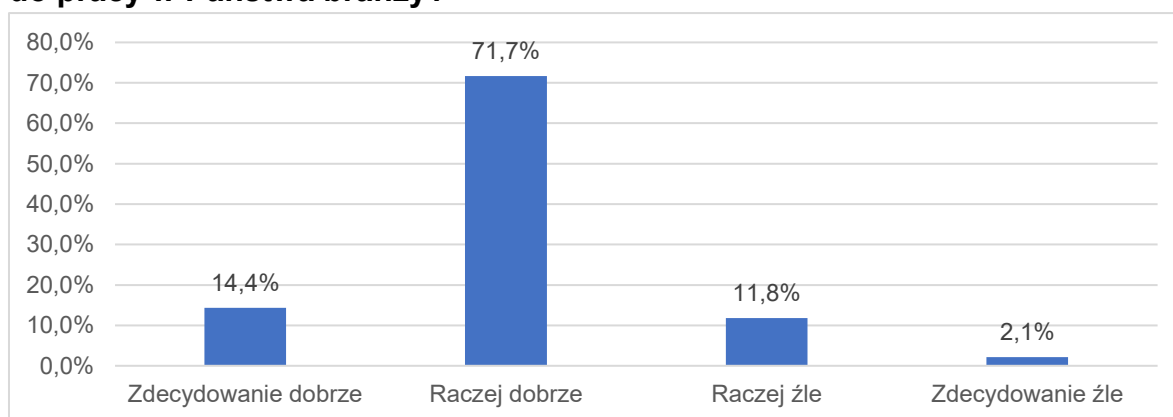
Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego wśród pracodawców (n=413)

Analogiczne pytanie postawiono w odniesieniu do kompetencji absolwentów uczelni wyższych. Ponownie o opinię poproszono podmioty mające jakiegokolwiek doświadczenie w tej kwestii. Wyniki badania wskazują, że przedsiębiorcy oceniali przygotowanie absolwentów uczelni wyższych do pracy w swojej branży w sposób zdecydowanie pozytywny, choć – podobnie jak w przypadku szkół zawodowych – dominowały oceny umiarkowane. Łącznie 86,1% respondentów oceniło je dobrze, w tym 14,4% „zdecydowanie dobrze”, a 71,7% „raczej dobrze”. Negatywne opinie wyraziło 13,9% badanych, co wskazuje, że mimo ogólnie dobrego odbioru, dostrzegane są również istotne niedostatki. Należy przy tym zaznaczyć, że badanie zostało przeprowadzone na stosunkowo dużej próbie respondentów, co oznacza, że nawet relatywnie niewielki odsetek ocen negatywnych przekłada się na znaczącą liczbę szczegółowych uzasadnień, eksponujących dostrzegane problemy.

Analiza uzasadnień odpowiedzi negatywnych pokazuje, że najczęściej wskazywanym problemem był brak praktycznego przygotowania absolwentów. Przedsiębiorcy podkreślali, że studia mają w dużej mierze charakter teoretyczny, a zdobyta wiedza nie przekłada się na umiejętności potrzebne w pracy. Wskazywano również na ograniczoną liczbę godzin praktyk oraz ich niewielką wartość merytoryczną, co powoduje, że absolwenci dopiero w miejscu pracy uczą się

wykonywania zawodu. Kolejnym istotnym problemem jest trudność w zastosowaniu wiedzy teoretycznej w praktyce. Respondenci zwracali uwagę, że absolwenci mają trudności z łączeniem różnych obszarów wiedzy, stosowaniem przepisów w konkretnych sytuacjach czy korzystaniem ze specjalistycznych narzędzi i systemów. Podobnie jak w przypadku absolwentów szkół zawodowych, w wypowiedziach pojawia się także krytyka postaw zawodowych młodych ludzi. Wskazywano na brak zaangażowania, niską motywację do pracy, roszczeniowe podejście oraz niechęć do podejmowania pracy fizycznej. Podkreślano również niedostateczne kompetencje miękkie, w tym umiejętności komunikacyjne i samodzielność.

Wykres 53. Jak ocenia Pan/Pani przygotowanie absolwentów uczelni wyższych do pracy w Państwa branży?



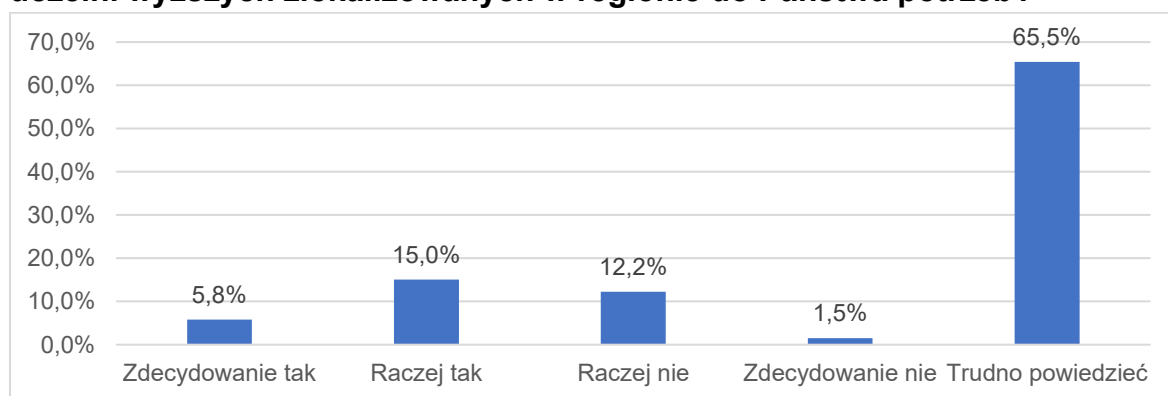
Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego wśród pracodawców (n=466)

Wyniki badania wskazują ponadto, że przedsiębiorcy w ograniczonym stopniu dostrzegają potrzebę dostosowania oferty kształcenia uczelni wyższych do swoich potrzeb, przy jednoczesnym bardzo wysokim poziomie niepewności w tym zakresie. Jedynie 20,8% respondentów wyraziło opinię, że taka potrzeba istnieje („zdecydowanie tak” – 5,8%, „raczej tak” – 15,0%), natomiast 13,7% uznało, że nie ma takiej konieczności. Zdecydowanie największa grupa badanych (65,5%) wskazała odpowiedź „trudno powiedzieć”, co świadczy o ograniczonym poziomie bezpośrednich doświadczeń przedsiębiorców we współpracy z uczelniami wyższymi, a tym samym braku sprecyzowanych oczekiwań wobec systemu kształcenia akademickiego. W przeciwieństwie do szkolnictwa zawodowego, które częściej funkcjonuje w ścisłym powiązaniu z rynkiem pracy, relacje przedsiębiorstw z uczelniami wyższymi mają często charakter mniej bezpośredni i bardziej sformalizowany, co może ograniczać zaangażowanie pracodawców w ocenę ich oferty dydaktycznej.

Pomimo relatywnie niskiego odsetka jednoznacznych wskazań, analiza odpowiedzi otwartych pozwala zidentyfikować wyraźne kierunki oczekiwanych zmian. Najczęściej podkreślano potrzebę wzmocnienia praktycznego wymiaru kształcenia. Respondenci wskazywali na konieczność zwiększenia liczby zajęć praktycznych, lepszej

organizacji praktyk i staży oraz ich większego powiązania z rzeczywistymi warunkami pracy. Podkreślano również potrzebę większego zaangażowania pracodawców w proces dydaktyczny, np. poprzez prowadzenie zajęć czy realizację wspólnych projektów. Drugim istotnym obszarem była potrzeba lepszego dopasowania programów studiów do aktualnych potrzeb rynku pracy. Wskazywano na konieczność aktualizacji treści kształcenia, uwzględnienia dynamicznych zmian technologicznych (np. cyfryzacja, automatyzacja, e-commerce, zielona transformacja), a także rozwijania kierunków odpowiadających konkretnym branżom i specjalizacjom. Respondenci zwracali również uwagę na potrzebę rozwijania kompetencji praktycznych i ogólnych, takich jak umiejętność stosowania wiedzy w praktyce, samodzielne myślenie, komunikacja, praca zespołowa czy kontakt z klientem. W niektórych wypowiedziach podkreślano także znaczenie kompetencji społecznych i przygotowania do pracy z różnymi grupami odbiorców (np. w sektorze edukacji czy usług społecznych).

Wykres 54. Czy widzi Pan/Pani potrzebę dostosowania oferty kształcenia uczelni wyższych zlokalizowanych w regionie do Państwa potrzeb?



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego wśród pracodawców (n=466)

Badanie ankietowe z nauczycielami dostarcza również informacji na temat postrzeganego wpływu kształcenia ustawicznego na dostosowanie umiejętności osób dorosłych do wymagań zmieniającego się rynku pracy. Łącznie 61,5% respondentów oceniło jego wpływ jako wysoki, w tym 10,7% jako „bardzo wysoki”, a 50,8% jako „raczej wysoki”. Jednocześnie 12,8% badanych uznało jego wpływ za niski, a stosunkowo duża grupa (25,8%) nie miała jednoznacznej opinii.

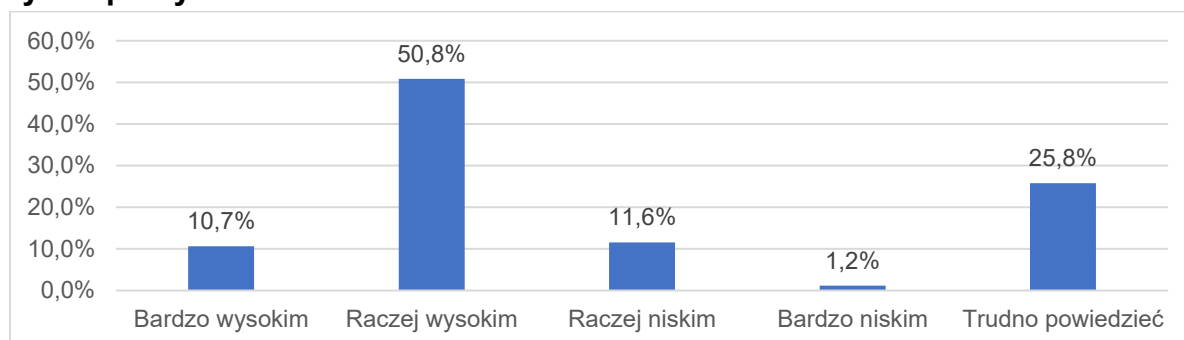
Analiza odpowiedzi otwartych pokazuje, że pozytywna ocena wpływu kształcenia ustawicznego wynika przede wszystkim z jego roli w aktualizacji i poszerzeniu kompetencji. Respondenci wskazywali, że umożliwia ono odświeżenie wiedzy oraz dostosowanie się do nowych wymagań zawodowych, co w warunkach dynamicznych zmian gospodarczych ma szczególne znaczenie.

Jednocześnie w wielu wypowiedziach pojawiały się istotne zastrzeżenia dotyczące efektywności tego systemu. Jednym z najczęściej wskazywanych problemów było

niskie zainteresowanie osób dorosłych udziałem w kształceniu ustawicznym. Respondenci zwracali uwagę, że część uczestników traktuje kursy instrumentalnie – jako sposób uzyskania formalnego zaświadczenia, a nie realnego podniesienia kwalifikacji. Wskazywano również na niechęć do długotrwałego kształcenia oraz preferowanie krótkich form szkoleniowych, które szybko pozwalają uzyskać konkretne uprawnienia.

Kolejną istotną barierą jest niedostosowanie oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy. W opinii nauczycieli programy kształcenia bywają zbyt teoretyczne, przestarzałe i nie nadążają za zmianami technologicznymi oraz organizacyjnymi w gospodarce. Zwracano także uwagę na ograniczoną dostępność kursów, ich niewystarczającą liczbę oraz niedopasowanie terminów do możliwości osób pracujących. Część respondentów wskazywała także na szersze uwarunkowania społeczne, w tym niską motywację do rozwoju zawodowego czy brak presji ekonomicznej do podnoszenia kwalifikacji.

Wykres 55. W jakim stopniu Pana/Pani zdaniem kształcenie ustawiczne wpływa na dostosowanie umiejętności osób dorosłych do wymagań zmieniającego się rynku pracy?



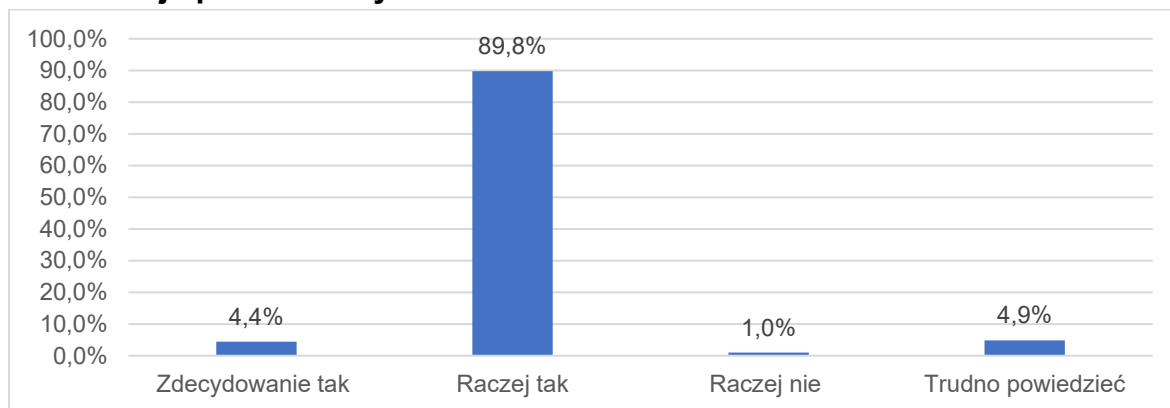
Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego wśród nauczycieli (n=1200)

Wyniki badania wskazują ponadto, że w opinii przedstawicieli organów prowadzących mieszkańcy ich regionów w większości wykazują wysokie aspiracje edukacyjne i są zainteresowani podnoszeniem kwalifikacji przez całe życie. Łącznie 94,2% respondentów zgodziło się z tym stwierdzeniem, co może świadczyć o stosunkowo wysokiej świadomości znaczenia edukacji oraz potrzeby ciągłego rozwoju kompetencji wśród mieszkańców.

Bardzo niewielki odsetek respondentów (zaledwie 1%) nie zgodził się z tym stwierdzeniem, a część nie miała jednoznacznej opinii. Uzasadnienia odpowiedzi negatywnych wskazują na problemy związane z niską świadomością dostępnych możliwości edukacyjnych - respondenci zwracali uwagę, że zarówno młodzież, jak i osoby dorosłe nie zawsze wiedzą o istniejących w regionie formach kształcenia, kursach czy możliwościach podnoszenia kwalifikacji. Wskazywano również, że część osób decyduje się na wyjazd do większych miast w celu kontynuowania edukacji lub

rozwoju zawodowego, co może świadczyć o postrzeganiu oferty edukacyjnej w mniejszych ośrodkach jako mniej atrakcyjnej lub mniej rozbudowanej. Zaznaczyć jednak ponownie należy, że były to wyłącznie jednostkowe opinie.

Wykres 56. Na ile zgadza się Pan/Pani ze stwierdzeniem: “Mieszkańcy mojego regionu wykazują wysokie aspiracje edukacyjne i chętnie podnoszą swoje kwalifikacje przez całe życie”?



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego wśród przedstawicieli organów prowadzących (n=205)

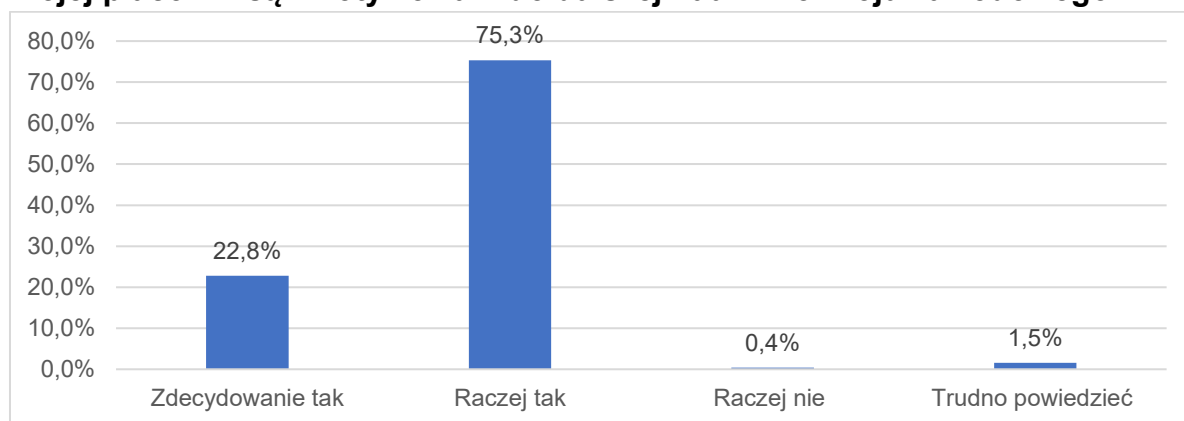
W opinii dyrektorów szkół i placówek kształcenia zawodowego i ustawicznego uczniowie i słuchacze są w większości zmotywowani do dalszej nauki i rozwoju zawodowego. Łącznie 98,1% respondentów zgodziło się z tym stwierdzeniem, w tym 22,8% zdecydowanie się zgodziło, a 75,3% raczej się zgodziło. Odpowiedź negatywną udzielił jedynie jeden respondent, argumentując ją specyfiką reprezentowanej placówki, w której uczą się osoby ze znaczną niepełnosprawnością intelektualną, dla których ścieżki edukacyjne i zawodowe mają inny charakter niż w przypadku typowych szkół zawodowych.

Zauważyć jednak należy, że zestawienie wyników poszczególnych badań wskazuje na rozbieżności w ocenie motywacji uczniów pomiędzy różnymi grupami respondentów. Dyrektorzy szkół relatywnie częściej postrzegają uczniów jako osoby zmotywowane do nauki, podczas gdy nauczyciele oraz pracodawcy częściej wskazują na deficyty w tym zakresie. Rozbieżność ta może wynikać z odmiennej perspektywy obserwacji oraz zakresu codziennych doświadczeń z uczniami.

Dyrektorzy, jako osoby pełniące funkcje zarządcze, oceniają sytuację na poziomie bardziej ogólnym, odnosząc się do całej populacji uczniów oraz formalnych wskaźników funkcjonowania szkoły. Z kolei nauczyciele mają bezpośredni i codzienny kontakt z uczniami w procesie dydaktycznym, co pozwala im dostrzegać problemy związane z zaangażowaniem, systematycznością czy podejściem do nauki. Jeszcze inna perspektywa występuje po stronie pracodawców, którzy oceniają absolwentów już w warunkach pracy, gdzie oczekiwania dotyczące samodzielności,

odpowiedzialności i motywacji są wyższe niż w środowisku szkolnym. W efekcie rozbieżności te odzwierciedlają różne etapy funkcjonowania ucznia – od środowiska szkolnego, przez proces nauczania, aż po wejście na rynek pracy. Wyniki te wskazują więc, że ocena motywacji uczniów jest silnie zależna od kontekstu oraz punktu odniesienia przyjmowanego przez poszczególne grupy respondentów.

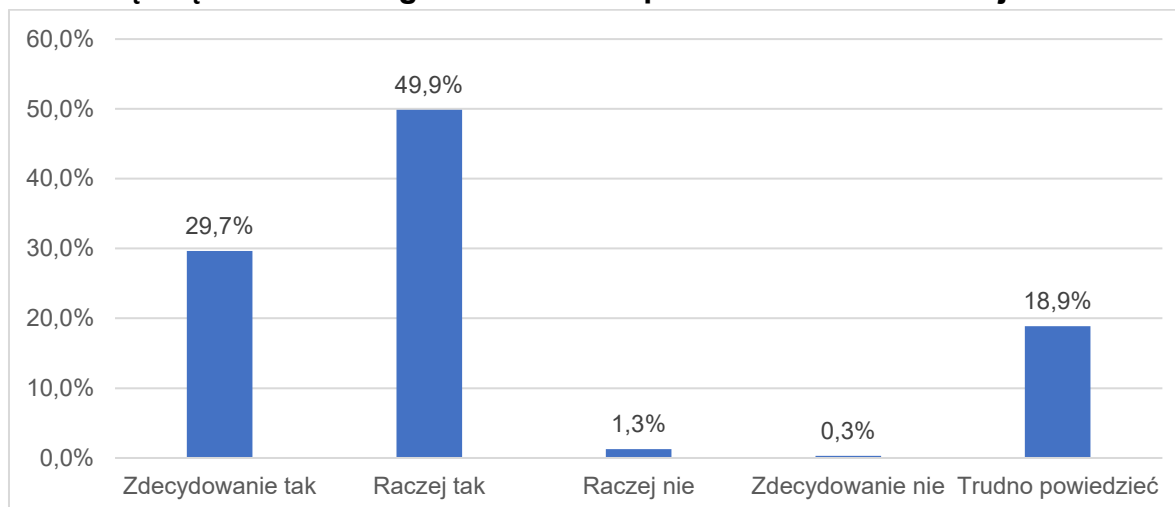
Wykres 57. Na ile zgadza się Pan/Pani ze stwierdzeniem: “Uczniowie/słuchacze mojej placówki są zmotywowani do dalszej nauki i rozwoju zawodowego.”?



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego wśród dyrektorów szkół i placówek kształcenia zawodowego i ustawicznego (n=259)

Warto w tym obszarze zwrócić również uwagę na doświadczenia ankietowanych pracodawców. Wyniki badania wskazują, że przedsiębiorcy generalnie pozytywnie oceniali gotowość swoich pracowników do podnoszenia kwalifikacji. Łącznie 79,6% respondentów zgadzało się ze stwierdzeniem, że pracownicy są chętni do dalszego kształcenia („zdecydowanie tak” – 29,7%, „raczej tak” – 49,9%). Negatywne opinie były marginalne (1,6%), natomiast relatywnie duża grupa badanych (18,9%) nie miała jednoznacznej opinii w tym zakresie. Wśród uzasadnień ocen negatywnych najczęściej podkreślano brak czasu wynikający z dużego obciążenia obowiązkami zawodowymi, co utrudnia łączenie pracy z dodatkowymi formami kształcenia. Wskazywano również na niską motywację części pracowników oraz ograniczone zainteresowanie ofertą szkoleniową. Istotnym problemem są także czynniki ekonomiczne i jakościowe. Respondenci zwracali uwagę na wysokie koszty szkoleń oraz ich często niewystarczającą jakość lub niedopasowanie do potrzeb zawodowych. W niektórych przypadkach wskazywano również na brak realnych korzyści z podnoszenia kwalifikacji lub przekonanie, że posiadane kompetencje są wystarczające do wykonywania pracy. W wypowiedziach pojawiają się także uwarunkowania specyficzne dla poszczególnych branż i organizacji, takie jak prosty charakter pracy niewymagający dalszego kształcenia, struktura wiekowa pracowników (np. osoby zbliżające się do wieku emerytalnego) czy brak potrzeby formalnego podnoszenia kwalifikacji.

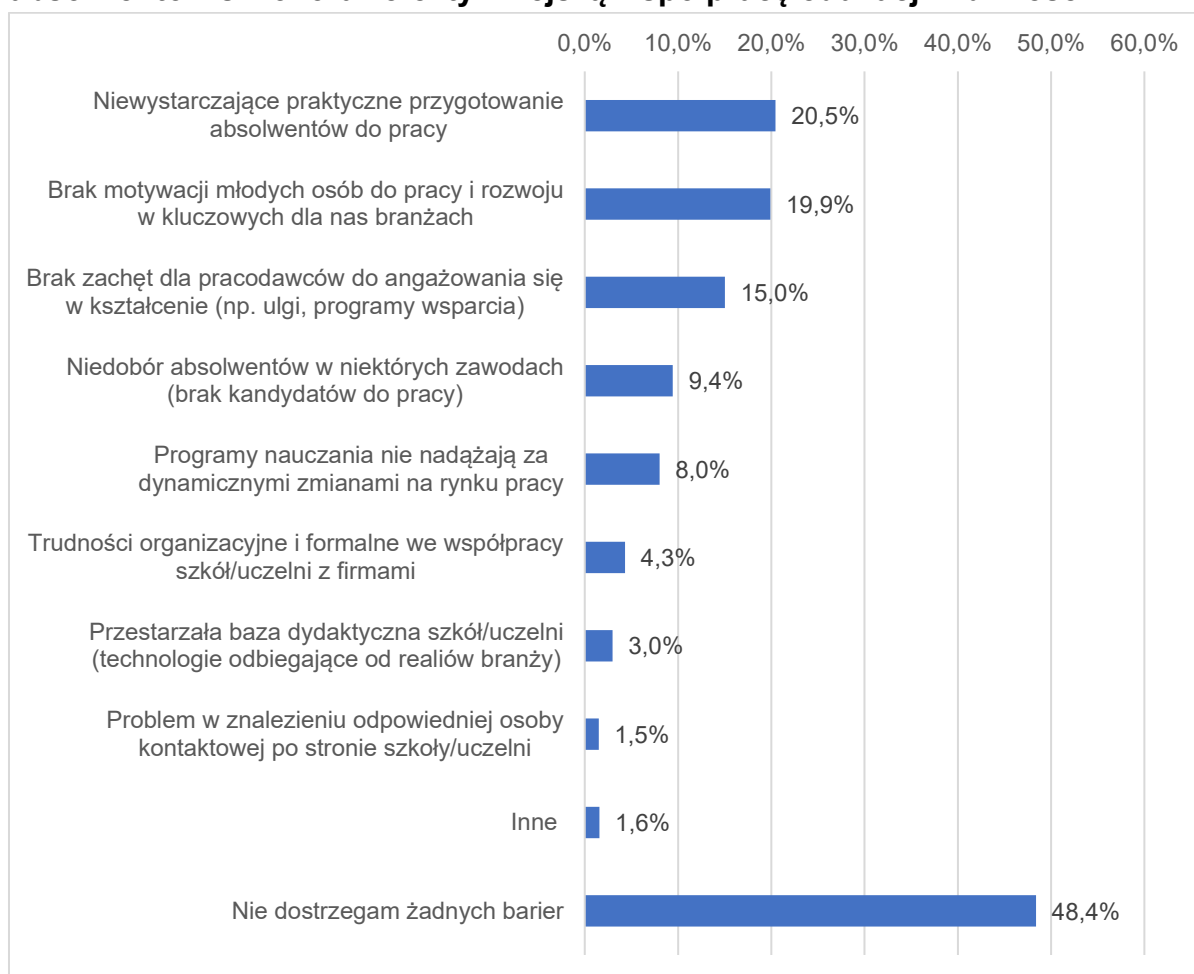
Wykres 58. Na ile zgadza się Pan/Pani ze stwierdzeniem: “Pracownicy w naszej firmie są chętni do dalszego kształcenia i podnoszenia kwalifikacji.”



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego wśród pracodawców (n=1 271)

Jedną z kwestii podjętych w trakcie ankietyzacji pracodawców były również główne bariery, które w ich opinii utrudniają zatrudnianie absolwentów szkół oraz efektywna współpracę z biznesem. Niemal połowa respondentów (48,4%) deklaruje brak dostrzegania takich problemów. Wśród wskazywanych trudności dominowały jednak wyraźne i powtarzalne obszary problemowe - najczęściej wskazywaną barierą było niewystarczające praktyczne przygotowanie absolwentów (20,5%). Przedsiębiorcy podkreślali, że młodzi pracownicy nie posiadają umiejętności niezbędnych do wykonywania pracy i wymagają długiego wdrożenia. Z tym problemem powiązana była druga najczęściej wskazywana bariera – brak motywacji młodych osób do pracy i rozwoju (19,9%), obejmujący niskie zaangażowanie, niechęć do pracy fizycznej oraz roszczeniowe postawy. Istotnym ograniczeniem jest również brak zachęt dla pracodawców do angażowania się w proces kształcenia (15,0%). Respondenci wskazywali na brak systemowych rozwiązań wspierających współpracę, takich jak ulgi czy programy finansowe, co zmniejsza motywację firm do przyjmowania praktykantów i współpracy ze szkołami. Kolejną grupę barier stanowiły problemy strukturalne systemu edukacji i rynku pracy, w tym niedobór absolwentów w niektórych zawodach (9,4%) oraz niedostosowanie programów nauczania do dynamicznych zmian gospodarczych (8,0%). W mniejszym stopniu wskazywano na trudności organizacyjne i formalne we współpracy (4,3%), przestarzałą bazę dydaktyczną (3,0%) czy problemy komunikacyjne między firmami a instytucjami edukacyjnymi (1,5%).

Wykres 59. Jakie dostrzega Pan/Pani główne bariery utrudniające zatrudnianie absolwentów szkół oraz efektywniejszą współpracę edukacji z biznesem?



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego wśród pracodawców (n=1 271)

Warto zaznaczyć, że zdaniem uczestników wywiadów grupowych szkoły branżowe i technika w regionie w dużej mierze przygotowują młodzież do pracy w zawodzie, a absolwenci dość dobrze odnajdują się na rynku pracy, zwłaszcza gdy w trakcie nauki mają kontakt z rzeczywistym środowiskiem pracy. W rozmowach wielokrotnie podkreślano znaczenie praktyk zawodowych i współpracy z pracodawcami, ponieważ to właśnie doświadczenie zdobyte w firmach daje uczniom realne umiejętności i ułatwia późniejsze zatrudnienie. Zwracano uwagę, że uczniowie często wybierają szkołę także pod kątem miejsca odbywania praktyk, co pokazuje, jak ważny jest praktyczny wymiar kształcenia zawodowego. Jednocześnie respondenci wskazywali, że poziom przygotowania absolwentów jest zróżnicowany i zależy od wielu czynników, takich jak wyposażenie pracowni, jakość współpracy z pracodawcami, poziom zaangażowania uczniów oraz możliwości odbywania praktyk w nowoczesnych przedsiębiorstwach.

Jednocześnie w trakcie wywiadów pogłębionych podjęta została kwestia możliwości zwiększenia zatrudnialności absolwentów. Była ona postrzegana przez badanych jako wymagająca równoczesnych zmian w treściach kształcenia, metodach dydaktycznych oraz – szczególnie silnie akcentowanego – zwiększenia roli praktyki. Respondenci byli zgodni, że sama modyfikacja programów nauczania w sensie teoretycznym nie jest wystarczająca, jeśli nie towarzyszy jej zmiana sposobu uczenia oraz większe powiązanie edukacji z realnym środowiskiem pracy.

Najczęściej podkreślano potrzebę wzmocnienia komponentu praktycznego. Wskazywano, że absolwenci powinni mieć możliwie jak najczęstszy kontakt z rzeczywistymi warunkami pracy jeszcze w trakcie nauki – poprzez praktyki, staże, zajęcia prowadzone w firmach, udział w projektach realizowanych z przedsiębiorstwami czy kształcenie dualne. Respondenci zwracali uwagę, że to właśnie doświadczenie praktyczne jest jednym z kluczowych czynników decydujących o gotowości absolwentów do podjęcia pracy, a jego brak jest jedną z głównych barier w zatrudnieniu.

Jednocześnie wskazywano na potrzebę aktualizacji treści kształcenia, tak aby były one bardziej zgodne z aktualnymi potrzebami rynku pracy. Podkreślano konieczność szybszego reagowania systemu edukacji na zmiany technologiczne i gospodarcze, w tym wprowadzania do programów nauczania zagadnień związanych z cyfryzacją, automatyzacją, nowymi technologiami, zieloną gospodarką czy nowoczesnymi procesami produkcyjnymi. W wielu wypowiedziach pojawiał się wątek, że programy nauczania są często zbyt sztywne i zmieniają się wolniej niż realia rynkowe. Uczestnicy wywiadów pogłębionych zwracali także uwagę na znaczenie zmiany metod kształcenia. Podkreślano potrzebę odejścia od dominującego modelu przekazywania wiedzy na rzecz metod bardziej aktywizujących, takich jak praca projektowa, rozwiązywanie problemów, praca zespołowa czy nauka poprzez doświadczenie. Wskazywano, że takie podejście lepiej przygotowuje do rzeczywistych warunków pracy, w których liczy się nie tylko wiedza, ale także umiejętność jej zastosowania, współpracy i adaptacji.

Istotnym wątkiem była w tym obszarze również potrzeba rozwijania kompetencji miękkich i uniwersalnych. Badani podkreślali, że pracodawcy oczekują od absolwentów nie tylko wiedzy technicznej, ale także umiejętności komunikacji, pracy w zespole, samodzielności, odpowiedzialności, organizacji pracy czy gotowości do uczenia się - kompetencje są często niedostatecznie rozwijane w procesie edukacji, a mają duże znaczenie dla funkcjonowania na rynku pracy. W wypowiedziach pojawiał się także postulat większego zaangażowania pracodawców w tworzenie i aktualizację programów nauczania. Respondenci wskazywali, że współpraca z przedsiębiorstwami powinna obejmować nie tylko organizację praktyk, ale także wspólne definiowanie efektów kształcenia, udział w opracowywaniu programów oraz prowadzenie części zajęć przez praktyków.

Warto dodać, że w odniesieniu do nadążania programów nauczania za zmianami technologicznymi respondenci byli raczej zgodni, że system edukacji nie zawsze nadąża za tempem zmian, zwłaszcza w obszarach takich jak IT, przemysł 4.0 czy technologie związane z transformacją energetyczną i zieloną gospodarką.

Wskazywano, że choć kierunki te są rozwijane, to ich realizacja często wymaga dalszego doposażenia infrastruktury, aktualizacji treści kształcenia oraz włączenia praktyków z branży do procesu dydaktycznego.

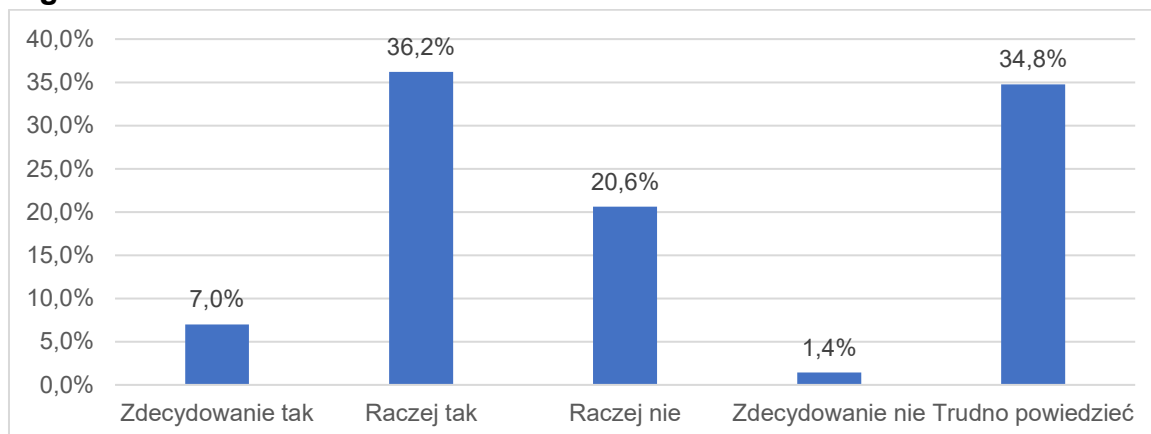
W trakcie badań podjęto również tematykę migracji studentów. Na podstawie wypowiedzi rektorów i przedstawicieli uczelni wyższych oraz pracodawców można stwierdzić, że zjawisko migracji studentów – zarówno odpływu z regionu, jak i napływu do województwa śląskiego, w tym studentów zagranicznych – jest postrzegane jako istotny czynnik wpływający na rynek pracy oraz potencjał innowacyjny regionu. Respondenci wskazywali, że procesy te mają jednocześnie charakter szansy i wyzwania. W kontekście odpływu studentów z regionu podkreślano, że część młodych osób wybiera studia w innych, bardziej rozpoznawalnych ośrodkach akademickich w kraju lub za granicą. W opinii respondentów może to prowadzić do osłabienia lokalnego rynku pracy, zwłaszcza jeśli absolwenci nie wracają do regionu po zakończeniu edukacji. Wskazywano, że dotyczy to szczególnie osób najbardziej ambitnych i mobilnych, które poszukują atrakcyjniejszych ofert edukacyjnych i zawodowych. Jednocześnie podkreślano, że problemem nie jest sama migracja edukacyjna, ale brak mechanizmów zachęcających absolwentów do powrotu i podjęcia pracy w regionie.

Z drugiej strony respondenci zwracali uwagę na napływ studentów do województwa śląskiego, zarówno z innych części Polski, jak i z zagranicy. W szczególności obecność studentów zagranicznych była oceniana pozytywnie – jako czynnik zwiększający umiędzynarodowienie uczelni, różnorodność środowiska akademickiego oraz potencjał innowacyjny regionu. Wskazywano, że studenci zagraniczni mogą w przyszłości zasilać lokalny rynek pracy, zwłaszcza w sektorach wymagających specjalistycznych kompetencji. Respondenci podkreślali jednak, że kluczowe znaczenie ma to, czy studenci – zarówno krajowi, jak i zagraniczni – pozostają w regionie po zakończeniu studiów. W opinii pracodawców szczególnie istotne jest zatrzymanie absolwentów kierunków technicznych, inżynierskich i informatycznych, którzy są najbardziej poszukiwani na rynku pracy. Wskazywano, że jeśli region nie oferuje atrakcyjnych warunków zatrudnienia, rozwoju zawodowego i jakości życia, absolwenci decydują się na wyjazd do innych ośrodków (tzw. zjawisko drenażu mózgow). W wypowiedziach pojawiał się także powiązany z tym wątek konieczności budowania silniejszych powiązań między uczelniami a pracodawcami jako sposobu na zatrzymanie absolwentów w regionie – jak bowiem zaznaczano, praktyki, staże, projekty realizowane z firmami oraz wczesny kontakt studentów z pracodawcami zwiększają szanse na ich pozostanie w regionie po studiach.

Kwestia migracji podjęta została również w trakcie ankietyzacji pracodawców. Wyniki badania wskazują, że przedsiębiorcy w umiarkowanym stopniu dostrzegali wpływ migracji studentów na rozwój lokalnego rynku pracy i innowacyjności w województwie śląskim, przy jednocześnie dużym poziomie niepewności w tym zakresie. Łącznie 43,2% respondentów uznało, że migracje studentów mają znaczenie, natomiast 22,0% było przeciwnego zdania. Jednocześnie aż 34,8% badanych wskazało odpowiedź „trudno powiedzieć”.

Rozkład odpowiedzi sugeruje, że choć część pracodawców dostrzega potencjalny wpływ mobilności studentów na rynek pracy – np. poprzez napływ nowych kompetencji, wymianę wiedzy czy zwiększenie innowacyjności – to dla znacznej grupy jest to zjawisko trudne do jednoznacznej oceny lub postrzegane jako pośrednie i mało widoczne w codziennej działalności firm.

Wykres 60. Czy w Pana/Pani opinii migracje studentów z i do województwa śląskiego mają wpływ na rozwój lokalnego rynku pracy i innowacyjności regionu?



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego wśród pracodawców (n=1 271)

Zaznaczyć należy również, że zdaniem ekspertów biorących udział w przeprowadzonym panelu, potencjał kapitału ludzkiego ujawnia się nie tylko w poziomie kompetencji, lecz także w mechanizmach, które prowadzą do wykorzystania kompetencji w ścieżkach edukacyjnych i zawodowych. Eksperti wskazywali, że istotnym ograniczeniem jest słabo zakorzenione i zbyt późno uruchamiane doradztwo edukacyjno-zawodowe: uczniowie na wczesnym etapie często nie posiadają realistycznej informacji o możliwościach kształcenia i pracy, a decyzje są dodatkowo filtrowane przez przekonania rodziców oraz społeczne stereotypy dotyczące prestiżu poszczególnych ścieżek. W efekcie część wyborów edukacyjnych ukierunkowanych jest na wybór tego, co społecznie preferowane, a nie w kontekście faktycznego dopasowania do predyspozycji i potrzeb rynku pracy.

Uczestnicy panelu ekspertów łączyli też aspiracje i migracje edukacyjne z obszarem komunikacji i dostępności wiedzy o lokalnych szansach zawodowych. Podkreślano,

że wyjazdy do innych ośrodków mogą wynikać z atrakcyjniejszego wizerunku zewnętrznego oraz z ograniczonej promocji lokalnych możliwości, a niekoniecznie z obiektywnego braku perspektyw. W tym ujęciu inwestycja w „kapitał ludzki” obejmuje także lepsze komunikowanie potencjału regionu oraz tworzenie kanałów przepływu informacji między gospodarką a doradztwem edukacyjnym, tak aby młode osoby mogły świadomie planować ścieżkę kariery

Na podstawie wypowiedzi uczestników wywiadów pogłębionych można z kolei ponadto stwierdzić, że system edukacji w województwie śląskim nie wykorzystuje w pełni kapitału ludzkiego i potencjału mieszkańców regionu, mimo (opisanej we wcześniejszej części) relatywnie dobrze rozwiniętej infrastruktury oraz szerokiej oferty edukacyjnej. W opiniach przedstawicieli różnych instytucji wyraźnie pojawia się wątek niewykorzystanych możliwości kształcenia, które wynikają nie tyle z braku miejsc, co z niedopasowania oferty do potrzeb i wyborów edukacyjnych mieszkańców. Respondenci wskazywali, że w wielu placówkach – zarówno w szkolnictwie ponadpodstawowym, wyższym, jak i ustawicznym – występują wolne miejsca. Dotyczy to w szczególności niektórych kierunków kształcenia zawodowego, części kierunków studiów oraz kursów dla dorosłych. W przypadku uczelni wyższych zwracano uwagę, że w ostatnich latach spada liczba kandydatów na studia w związku z sytuacją demograficzną, co skutkuje niewypełnieniem limitów przyjęć, zwłaszcza na mniej popularnych kierunkach. Z kolei w szkolnictwie zawodowym wskazywano, że niektóre zawody – mimo zapotrzebowania na rynku pracy – nie cieszą się zainteresowaniem młodzieży, co prowadzi do niewypełnionych oddziałów.

W obszarze kształcenia ustawicznego respondenci również wskazywali na istnienie wolnych miejsc, szczególnie w sytuacji, gdy oferta jest odpłatna lub niedostatecznie znana potencjalnym uczestnikom. Podkreślano tym samym, że zainteresowanie kursami dla dorosłych jest silnie uzależnione od dostępności finansowania oraz od poziomu świadomości i motywacji do podnoszenia kwalifikacji.

Kwestia wolnych miejsc poruszona została również w trakcie prowadzonej ankietyzacji wśród dyrektorów. Wyniki pozwalają na obliczenie średnich wartości w tym zakresie – w przypadku placówek kształcenia ustawicznego średnia liczba wolnych miejsc w przeliczeniu na 1 placówkę wyniosła 14,53, zaś w przypadku placówek kształcenia zawodowego wartość ta była nieco niższa i wyniosła 11,08.

Warto również zwrócić uwagę na relację pomiędzy liczbą osób obecnie kształcących się a potencjalnymi możliwościami edukacyjnymi w województwie - również i tę kwestię zbadano w ramach prowadzonej ankietyzacji. Udział wolnych miejsc w łącznej liczbie uczniów wyniósł 6,02% w przypadku szkolnictwa zawodowego oraz 3,00% w przypadku edukacji ustawicznej. Wyniki wskazują na relatywnie niewielki poziom niewykorzystanych miejsc edukacyjnych, szczególnie w obszarze edukacji ustawicznej. Może to świadczyć o stosunkowo dobrym dopasowaniu oferty do

popytu, choć jednocześnie ogranicza potencjał do szybkiego zwiększenia liczby uczestników bez rozbudowy infrastruktury lub oferty.

Założenia metodologiczne niniejszego badania nie przewidywały przeprowadzenia ankietyzacji wśród uczelni wyższych, niemniej kwestia wolnych miejsc może zostać w tym przypadku przeanalizowana z uwzględnieniem m.in. wywiadów pogłębionych oraz danych zastanych. Analiza dostępnych informacji dotyczących rekrutacji na uczelnie wyższe w województwie śląskim potwierdza występowanie wolnych miejsc na części kierunków studiów oraz konieczność prowadzenia rekrutacji uzupełniających. Zjawisko to dotyczy jednak przede wszystkim wybranych kierunków i specjalizacji, a nie całego systemu szkolnictwa wyższego. Dane oraz wypowiedzi respondentów wskazują z kolei, że wolne miejsca są w dużej mierze związane z niżem demograficznym, rosnącą konkurencją pomiędzy uczelniami oraz nierównomiernym zainteresowaniem kandydatów poszczególnymi kierunkami studiów. Obok kierunków cieszących się bardzo dużą popularnością funkcjonują bowiem również takie, które mają trudności z pełnym wykorzystaniem limitów przyjęć. Jednocześnie w wywiadach respondenci tej grupy nie odnosili się do konkretnych liczbowych skali wolnych miejsc, podkreślając w tym aspekcie wysoką zmienność sytuacji pomiędzy poszczególnymi latami rekrutacji oraz kierunkami studiów. Niemniej nie wskazywano ponadto na występowanie szczególnie wysokiego problemu związanego z występowaniem dużej skali wolnych miejsc edukacyjnych. Problem ten dotyczy przede wszystkim wybranych kierunków i specjalizacji, a nie całego regionalnego systemu szkolnictwa wyższego.

Największe niedopasowanie respondenci wywiadów pogłębionych dostrzegali w relacji między ofertą kształcenia a preferencjami edukacyjnymi uczestników oraz potrzebami rynku pracy. Wskazywano, że część kierunków kształcenia – szczególnie technicznych i zawodowych – nie przyciąga wystarczającej liczby kandydatów, mimo że są one dobrze dopasowane do potrzeb gospodarki. Jednocześnie popularność niektórych kierunków ogólnych lub mniej związanych z rynkiem pracy pozostaje wysoka, co prowadzi do nierównowagi w systemie. W wypowiedziach uczestników wywiadów pogłębionych pojawiał się także wątek niedostatecznego wykorzystania potencjału osób dorosłych. Respondenci wskazywali, że duża część mieszkańców regionu nie uczestniczy w kształceniu ustawicznym, mimo dostępnej oferty, co oznacza niewykorzystany potencjał w zakresie podnoszenia kwalifikacji i przekwalifikowania.

W trakcie wywiadów pogłębionych badani podjęli również kwestię barier w korzystaniu z edukacji przez osoby dorosłe. Część z nich została już omówiona w dotychczasowej analizie (w tym kwestia niedostatecznej promocji dostępnej oferty czy bariera transportowa), należy jednak dodać, że zdaniem badanych istotny jest również wątek barier „mentalnych”, związanych z motywacją, aspiracjami edukacyjnymi oraz postawami wobec uczenia się. Respondenci wskazywali, że w



niektórych środowiskach nadal występuje niska skłonność do podejmowania dalszego kształcenia, szczególnie wśród osób dorosłych oraz w kontekście kształcenia zawodowego. Podkreślano, że wybory edukacyjne nie zawsze są racjonalne z punktu widzenia rynku pracy, co wpływa na niewykorzystanie dostępnych możliwości edukacyjnych. Co istotne, respondenci sugerowali, że na tle innych regionów silniejsze mogą być właśnie bariery związane z postawami i motywacją, szczególnie w kontekście konieczności przekwalifikowania się w regionie o silnych tradycjach przemysłowych - wskazywano, że zmiana ścieżek zawodowych i edukacyjnych może być trudniejsza w środowiskach przywiązanych do tradycyjnych zawodów.

5.5. Wykorzystanie nowych technologii i innowacji w edukacji

Na wstępie podrozdziału warto zauważyć, że *Plan działania na rzecz rozwoju kształcenia i szkolenia zawodowego w województwie śląskim* akcentuje potrzebę zacieśnienia współpracy pomiędzy systemem edukacji a przedsiębiorstwami. Wskazuje się, że kluczowe znaczenie ma rozwój modelu kształcenia opartego na praktyce, w tym organizacja staży, praktyk zawodowych oraz klas patronackich. Istotnym kierunkiem jest także angażowanie pracodawców w tworzenie programów nauczania oraz proces oceny efektów kształcenia²². Co więcej, w dokumentach regionalnych podkreśla się konieczność modernizacji infrastruktury oraz metod kształcenia zawodowego, w tym rozwoju nowoczesnych pracowni, laboratoriów oraz wykorzystania technologii cyfrowych w procesie dydaktycznym. Szczególną rolę przypisuje się branżowym centrom umiejętności oraz centrom kształcenia zawodowego i ustawicznego jako instytucjom integrującym edukację, biznes i nowe technologie²³.

Istotnym elementem zmian w systemie kształcenia zawodowego jest aktualizacja podstaw programowych wprowadzona Rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z dnia 25 lutego 2025 r. Zmiany te mają na celu lepsze dostosowanie kształcenia w szkolnictwie branżowym do dynamicznie zmieniających się potrzeb rynku pracy, w szczególności w kontekście rozwoju nowych technologii oraz transformacji gospodarczej²⁴.

Również zgodnie z „Polityką Cyfrowej Transformacji Edukacji” przyjętą uchwałą Rady Ministrów w 2024 r., rozwój kompetencji cyfrowych oraz wykorzystanie technologii w procesie dydaktycznym stanowią jeden z kluczowych kierunków modernizacji systemu edukacji w Polsce. Dokument wskazuje na konieczność systemowego wdrażania narzędzi cyfrowych oraz integracji technologii informacyjno-komunikacyjnych z procesem nauczania na wszystkich poziomach edukacji. Polityka podkreśla znaczenie rozwijania kompetencji cyfrowych zarówno wśród uczniów, jak i kadry dydaktycznej. Wskazuje się, że umiejętności te powinny obejmować nie tylko podstawową obsługę technologii, ale również zdolność krytycznego korzystania z informacji, tworzenia treści cyfrowych oraz wykorzystywania narzędzi cyfrowych w pracy zawodowej i uczeniu się przez całe życie²⁵.

Wyniki ankietyzacji wskazują, że poziom wykorzystania nowoczesnych technologii w nauczaniu w szkołach i placówkach kształcenia zawodowego i ustawicznego jest

²² *Plan działania na rzecz rozwoju kształcenia i szkolenia zawodowego w województwie śląskim*.

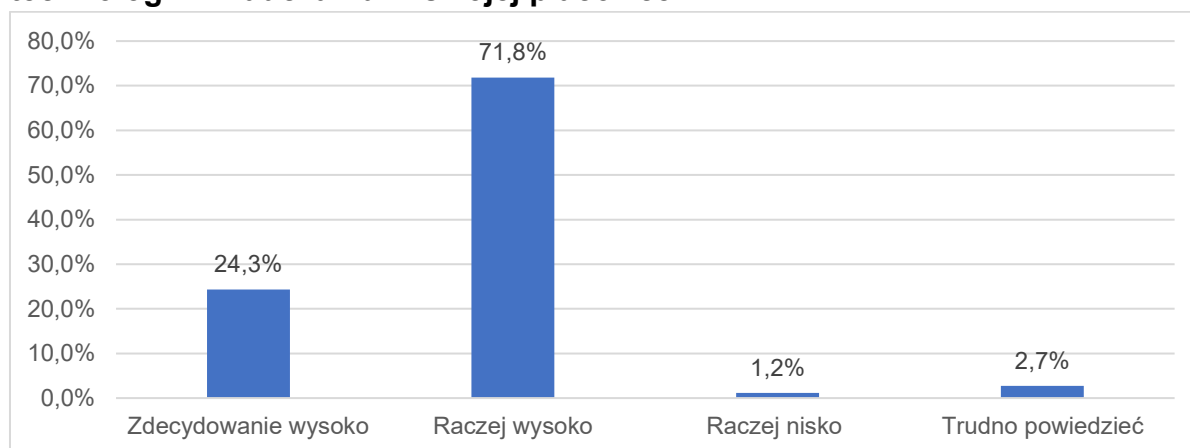
²³ *Strategia Rozwoju Województwa Śląskiego „Śląskie 2030”*.

²⁴ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 25 lutego 2025 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie podstaw programowych kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz dodatkowych umiejętności zawodowych w zakresie wybranych zawodów szkolnictwa branżowego (Dz.U. 2025 poz. 262);

²⁵ Uchwała nr 98 Rady Ministrów z dnia 12 września 2024 r. w sprawie przyjęcia polityki publicznej pod nazwą „Polityka Cyfrowej Transformacji Edukacji” (M.P. 2024 poz. 812);

ocenią przez dyrektorów bardzo wysoko. Łącznie 96,1% dyrektorów oceniło poziom wykorzystania nowoczesnych technologii jako wysoki, w tym 24,3% zdecydowanie wysoko, a 71,8% raczej wysoko. Oznacza to, że w większości placówek technologie informacyjno-komunikacyjne stanowią istotny element procesu dydaktycznego i są powszechnie wykorzystywane w nauczaniu.

Wykres 61. Jak ocenia Pan/Pani poziom wykorzystania nowoczesnych technologii w nauczaniu w swojej placówce?



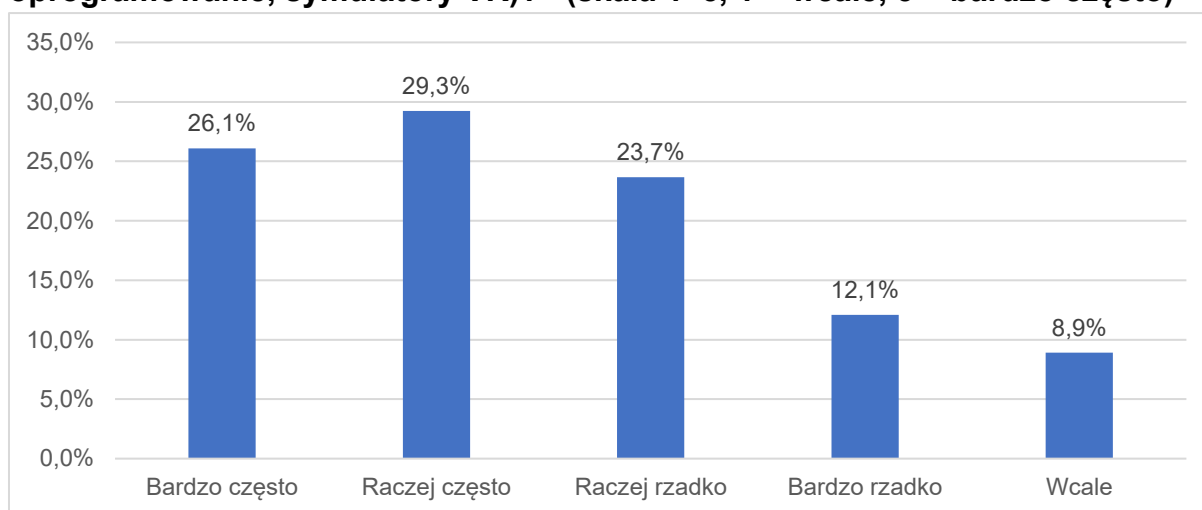
Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego wśród dyrektorów szkół i placówek kształcenia zawodowego i ustawicznego (n=259)

Warto również odnieść się do wyników ankietyzacji nauczycieli. Wyniki badania wskazują na umiarkowany poziom wykorzystania nowoczesnych technologii w procesie nauczania. Łącznie 55,4% nauczycieli deklaruowało, że korzysta z nich często, w tym 26,1% „bardzo często”, a 29,3% „raczej często”. Oznacza to, że ponad połowa respondentów aktywnie wykorzystuje narzędzia takie jak platformy e-learningowe, specjalistyczne oprogramowanie czy rozwiązania symulacyjne w swojej pracy dydaktycznej. Jednocześnie istotna część badanych (44,7%) wskazała na rzadkie lub brak wykorzystania technologii – 23,7% odpowiedziało „raczej rzadko”, 12,1% „bardzo rzadko”, a 8,9% „wcale”. Pokazuje to wyraźne zróżnicowanie poziomu cyfryzacji procesu nauczania oraz potencjalne bariery w upowszechnianiu nowoczesnych rozwiązań dydaktycznych.

Zestawienie wyników badań ankietowych wskazuje zatem na wyraźną rozbieżność pomiędzy oceną poziomu wykorzystania nowoczesnych technologii dokonywaną przez dyrektorów a deklaracjami nauczycieli dotyczącymi ich faktycznego stosowania w procesie dydaktycznym. Podczas gdy zdecydowana większość dyrektorów ocenia poziom wykorzystania technologii jako wysoki (96,1%), wśród nauczycieli jedynie 55,4% deklaruje ich częste wykorzystanie, a blisko połowa korzysta z nich rzadko lub wcale. Rozbieżność ta wynika z odmiennego poziomu odniesienia obu grup. Dyrektorzy, oceniając sytuację z perspektywy zarządczej, odnoszą się przede wszystkim do dostępności infrastruktury oraz formalnego wdrożenia narzędzi cyfrowych w placówkach. Z kolei nauczyciele wskazują na ich rzeczywiste

wykorzystanie w codziennej praktyce dydaktycznej, które zależy m.in. od kompetencji cyfrowych, dostępności czasu na przygotowanie zajęć, specyfiki przedmiotu oraz stopnia dopasowania narzędzi do potrzeb kształcenia zawodowego. W efekcie wysoka ocena poziomu cyfryzacji na poziomie instytucjonalnym nie przekłada się w pełni na jej powszechne wykorzystanie w praktyce nauczania. Wyniki te wskazują na istnienie luki pomiędzy wyposażeniem i deklarowanym wdrożeniem technologii a ich realnym zastosowaniem w procesie dydaktycznym, co może stanowić istotne wyzwanie dla dalszej cyfryzacji edukacji.

Wykres 62. Jak często wykorzystuje Pan/Pani nowoczesne technologie w procesie nauczania (np. platformy e-learningowe, specjalistyczne oprogramowanie, symulatory VR)? (skala 1–5, 1 = wcale, 5 = bardzo często)

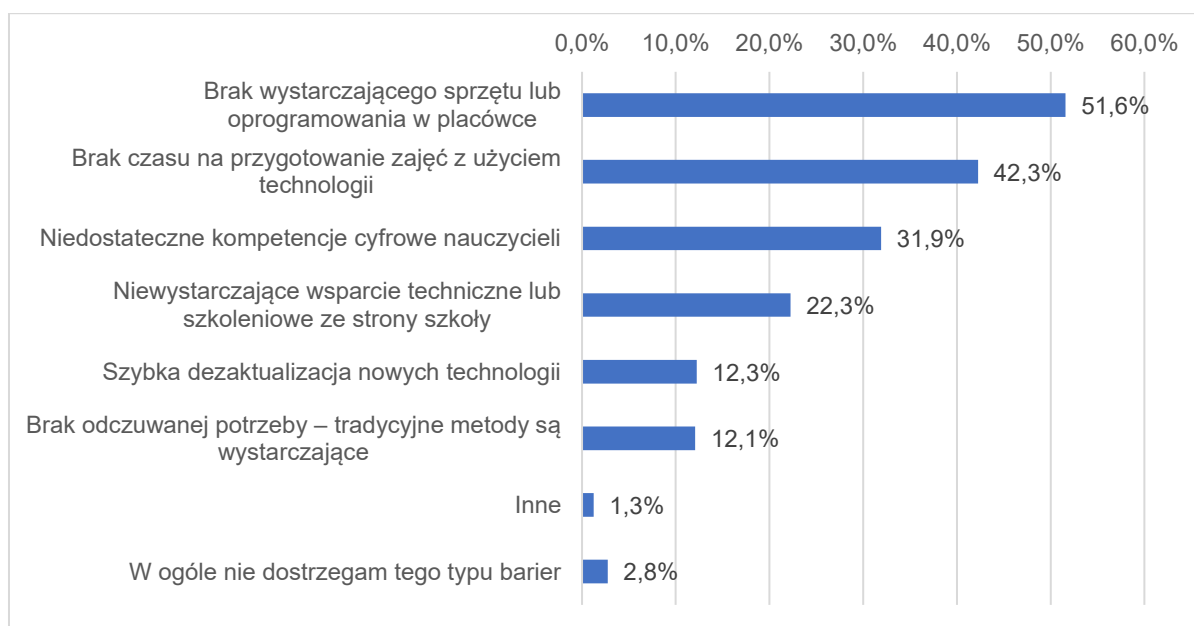


Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego wśród nauczycieli (n=1200)

Kwestia identyfikacji barier w szerszym wykorzystaniu nowych technologii w nauczaniu również podjęta została w ramach badania ankietowego. Ponad połowa nauczycieli (51,6%) wskazała w tym obszarze na brak wystarczającego sprzętu lub oprogramowania w placówce, co wyraźnie podkreśla znaczenie zaplecza technicznego jako podstawowego warunku wdrażania rozwiązań cyfrowych w edukacji. Drugim istotnym ograniczeniem był brak czasu na przygotowanie zajęć z wykorzystaniem technologii (42,3%), w dalszej kolejności wskazywano zaś na niedostateczne kompetencje cyfrowe nauczycieli (31,9%). Istotną rolę odgrywały również czynniki organizacyjne, takie jak niewystarczające wsparcie techniczne i szkoleniowe ze strony szkoły (22,3%), które mogą ograniczać efektywne wykorzystanie dostępnych narzędzi. Rzadziej wskazywano na szybkie dezaktualizowanie się technologii (12,3%) oraz brak potrzeby ich stosowania (12,1%). Jedynie niewielki odsetek respondentów (2,8%) nie dostrzegал żadnych barier w tym zakresie, co potwierdza, że problem ograniczonego wykorzystania technologii ma charakter powszechny i wieloaspektowy.

Ponownie zestawienie wyników badań wskazuje na wyraźną rozbieżność pomiędzy oceną poziomu wyposażenia technologicznego dokonywaną przez dyrektorów a doświadczeniami nauczycieli w codziennej pracy dydaktycznej. Podczas gdy dyrektorzy w zdecydowanej większości oceniają poziom technologii jako bardzo wysoki, ponad połowa nauczycieli wskazuje na brak wystarczającego sprzętu lub oprogramowania. Rozbieżność ta wynika m.in. z odmiennego sposobu rozumienia dostępności infrastruktury. Dyrektorzy, oceniając sytuację na poziomie instytucjonalnym, odnoszą się do ogólnego wyposażenia placówki w technologie cyfrowe oraz inwestycji zrealizowanych w tym obszarze. Z kolei nauczyciele wskazują na realną dostępność i funkcjonalność tych zasobów w codziennym procesie dydaktycznym – w tym dostęp do sprzętu w trakcie zajęć, jego jakość, aktualność oprogramowania oraz możliwość jego wykorzystania w konkretnych warunkach organizacyjnych. Oznacza to, że wysoki poziom wyposażenia nie musi przekładać się na jego efektywne i powszechne wykorzystanie. Bariery wskazywane przez nauczycieli mogą dotyczyć nie tyle całkowitego braku sprzętu, ile jego niewystarczającej liczby, ograniczonej dostępności, przestarzałości lub niedopasowania do potrzeb dydaktycznych. Wyniki te zdaniem autorów niniejszego opracowania potwierdzają więc ponownie istnienie luki percepcyjnej pomiędzy poziomem infrastrukturalnym a operacyjnym wykorzystaniem technologii w edukacji. Stwarza to ryzyko niedoszacowania potrzeb inwestycyjnych na poziomie systemowym oraz ograniczonego przepływu informacji o rzeczywistych problemach dydaktycznych.

Wykres 63. Co Pana/Pani zdaniem stanowi największą barierę w szerszym wykorzystaniu nowych technologii w nauczaniu?



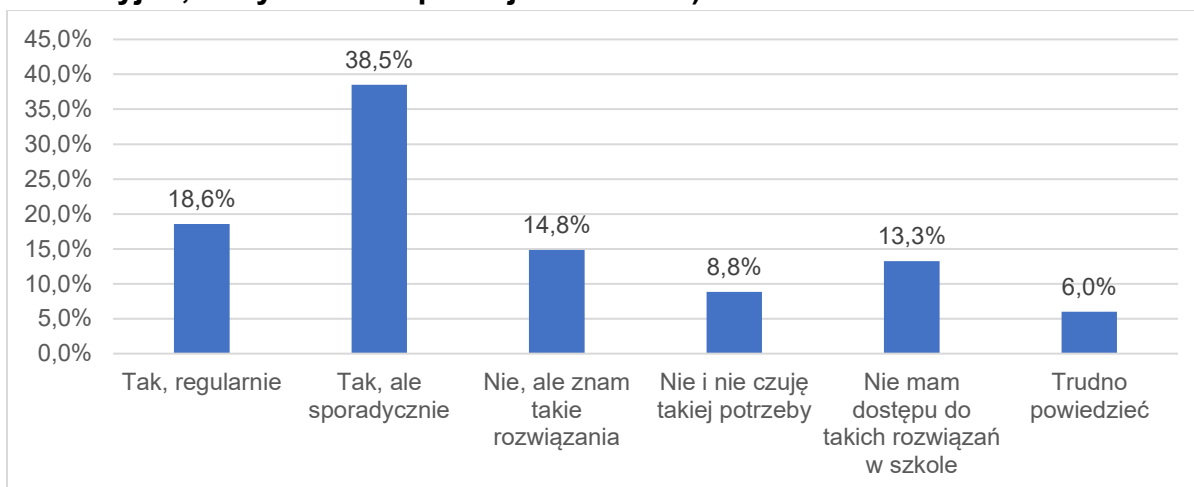
Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego wśród nauczycieli (n=1200)

Wyniki badania wskazują również, że wykorzystanie rozwiązań wypracowanych przez firmy technologiczne lub startupy w procesie nauczania ma umiarkowany zasięg. Łącznie 57,1% nauczycieli deklaruowało korzystanie z takich narzędzi, przy czym 18,6% robiło to regularnie, a 38,5% sporadycznie. Oznacza to, że ponad połowa respondentów miała kontakt z nowoczesnymi rozwiązaniami edukacyjnymi, jednak w wielu przypadkach ich wykorzystanie miało charakter okazjonalny, a nie systematyczny. Jednocześnie istotna grupa badanych pozostawała poza aktywnym wykorzystaniem tego typu narzędzi. 14,8% nauczycieli wskazało, że zna takie rozwiązania, ale z nich nie korzysta. Kolejne 13,3% respondentów zadeklarowało brak dostępu do tego typu rozwiązań w szkole, co potwierdza wcześniej identyfikowane ograniczenia infrastrukturalne. Stosunkowo niewielki odsetek nauczycieli (8,8%) wskazał, że w ogóle nie korzysta z takich narzędzi i nie odczuwa takiej potrzeby, co może świadczyć o utrzymującym się przywiązaniu części kadry do tradycyjnych metod nauczania. Dodatkowo 6,0% badanych nie potrafiło jednoznacznie określić swojego stanowiska.

Uzyskane wyniki wskazują więc, że potencjał rozwiązań oferowanych przez firmy technologiczne i startupy edukacyjne pozostaje w znacznym stopniu niewykorzystany. W celu jego lepszego zagospodarowania zasadne wydaje się wzmocnienie współpracy pomiędzy szkołami a sektorem EdTech²⁶, w tym tworzenie platform współpracy umożliwiających bezpośredni kontakt nauczycieli z dostawcami nowoczesnych narzędzi dydaktycznych. Istotne znaczenie może mieć również rozwój programów pilotażowych i testowych, pozwalających na wdrażanie innowacyjnych rozwiązań w kontrolowanych warunkach oraz ocenę ich przydatności w praktyce dydaktycznej. Ważne wydaje się także wsparcie nauczycieli w zakresie kompetencji cyfrowych i metodycznych, tak aby mogli oni w sposób świadomy i efektywny wykorzystywać dostępne narzędzia. Równolegle istotne jest zapewnienie odpowiednich warunków organizacyjnych i technicznych, które umożliwią przejście od okazjonalnego do systematycznego wykorzystania rozwiązań technologicznych w nauczaniu.

²⁶ *Educational technology* – technologia edukacyjna.

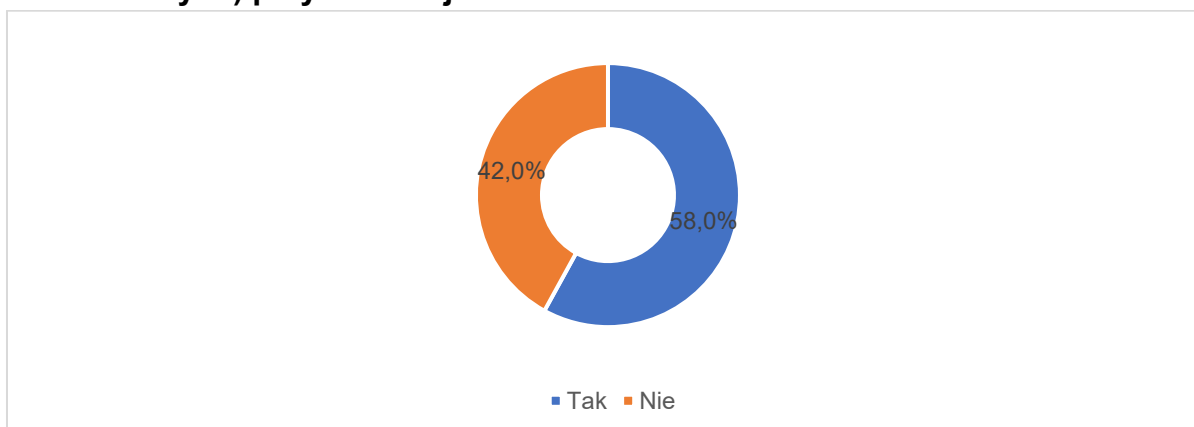
Wykres 64. Czy w procesie nauczania korzysta Pan/Pani z rozwiązań wypracowanych przez firmy technologiczne lub startupy (np. polskie platformy edukacyjne, dedykowane aplikacje branżowe)?

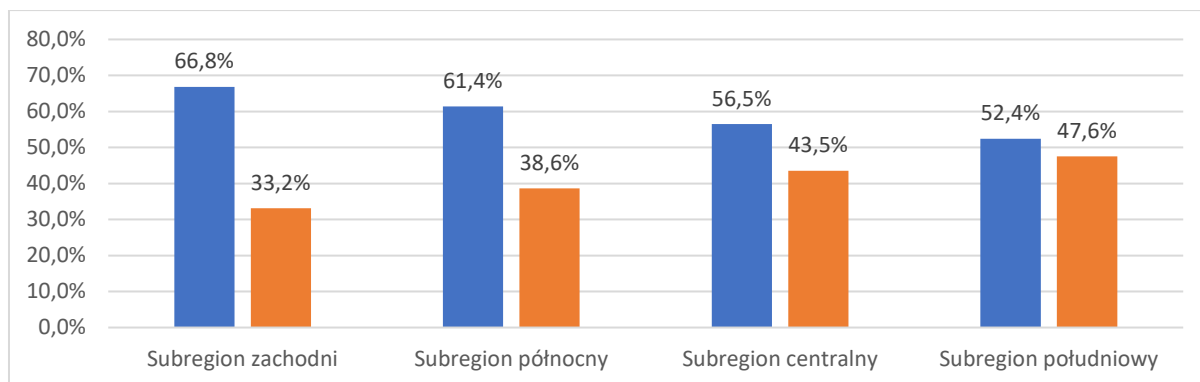


Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego wśród nauczycieli (n=1200)

Większość respondentów (58,0%) deklaruowała, że w ramach swojej pracy współpracowała z podmiotami zewnętrznymi, takimi jak firmy, uczelnie czy centra szkoleniowe. Może to świadczyć o rosnącej roli powiązań między edukacją a otoczeniem społeczno-gospodarczym, szczególnie w kontekście kształcenia zawodowego. Jednocześnie istotna część badanych (42,0%) nie podejmowała tego typu współpracy. Stosunkowo najwyższy udział wskazań potwierdzających podejmowanie współpracy przypadło na respondentów z placówek zlokalizowanych w subregionie zachodnim (blisko 67%).

Wykres 65. Czy w ramach swojej pracy aktualnie współpracuje Pan/Pani z pracodawcami lub innymi instytucjami (np. firmami, uczelniami, centrami szkoleniowymi) przy realizacji kształcenia?



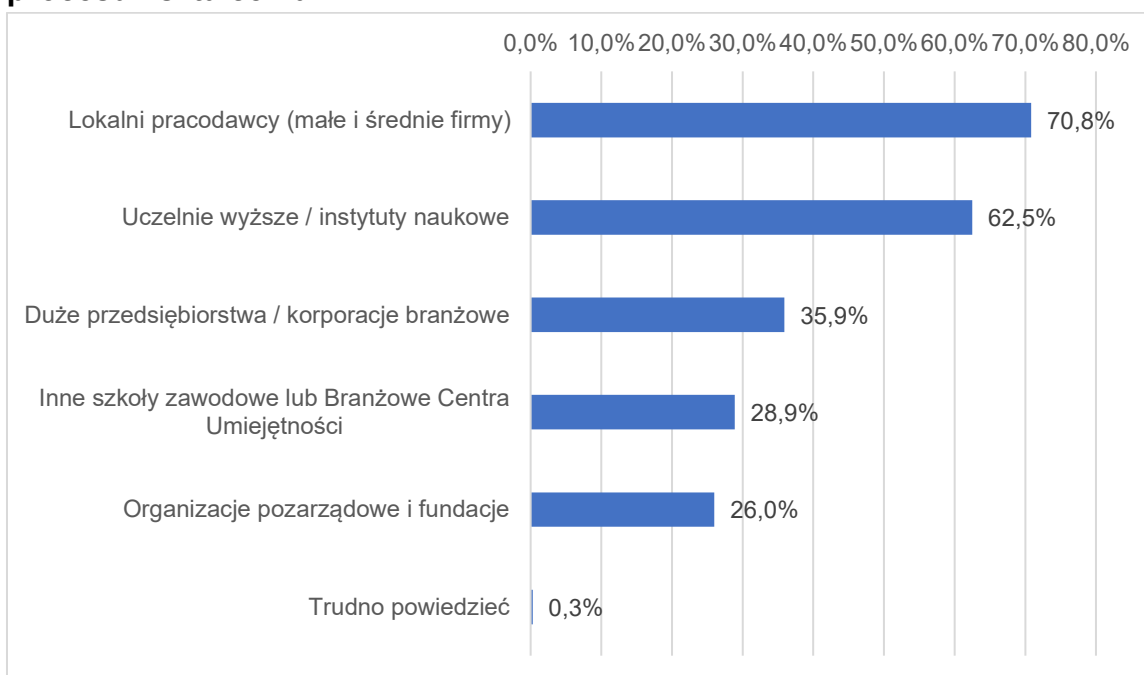


Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego wśród nauczycieli (n=1200)

Wyniki badania wskazują, że współpraca nauczycieli z różnymi podmiotami zewnętrznymi w procesie kształcenia miała zróżnicowany charakter, przy czym dominującą rolę odgrywali lokalni pracodawcy. Najczęściej wskazywaną kategorią (wśród badanych, którzy uprzednio potwierdzili prowadzenie jakiegokolwiek formy współpracy) byli przedstawiciele małych i średnich przedsiębiorstw (70,8%), co potwierdza istotne znaczenie lokalnego rynku pracy w organizacji kształcenia, szczególnie w obszarze edukacji zawodowej. Relatywnie wysoki odsetek wskazań dotyczył również współpracy z uczelniami wyższymi oraz instytutami naukowymi (62,5%), co może świadczyć o rozwijaniu ścieżek kontynuacji kształcenia oraz transferze wiedzy między poziomami edukacji. Znacznie rzadziej szkoły współpracowały z dużymi przedsiębiorstwami i korporacjami branżowymi (35,9%), co może wynikać z ograniczonej dostępności takich podmiotów na poziomie lokalnym lub większych barier organizacyjnych w nawiązywaniu tego typu relacji. Mniej niż jedna trzecia respondentów wskazała ponadto na współpracę z innymi szkołami zawodowymi lub Branżowymi Centrami Umiejętności (28,9%). Podobny poziom wskazań dotyczył organizacji pozarządowych i fundacji (26,0%), które również pełnią uzupełniającą rolę w procesie kształcenia.

Należy również dodać, że współpraca ze wskazanymi podmiotami każdorazowo była oceniana przez nauczycieli w sposób jednoznacznie pozytywny.

Wykres 66. Z jakimi podmiotami współpracuje Pana/Pani placówka w ramach procesu kształcenia?



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego wśród nauczycieli (n=696)

Istotnych wniosków dostarczają w tym obszarze również wyniki wywiadów pogłębionych. Na podstawie wypowiedzi respondentów można stwierdzić, że stopień wykorzystania nowych technologii i innowacyjnych rozwiązań w edukacji w województwie śląskim jest oceniany jako rosnący, jednak nadal nierównomierny i w dużej mierze zależny od konkretnej instytucji, jej zasobów oraz aktywności kadry. Podkreślano, że dostęp do nowoczesnych rozwiązań jest nierównomierny – lepszy w dużych ośrodkach i nowoczesnych placówkach, a słabszy w mniejszych miejscowościach. Respondenci wskazywali, że w ostatnich latach – szczególnie w wyniku doświadczeń związanych z nauczaniem zdalnym – nastąpił wyraźny wzrost wykorzystania technologii cyfrowych w edukacji, zaś szkoły i uczelnie w coraz większym stopniu korzystają z platform e-learningowych, narzędzi do komunikacji online, cyfrowych zasobów edukacyjnych oraz oprogramowania wspierającego proces dydaktyczny. W wielu przypadkach technologie te stały się stałym elementem pracy dydaktycznej, a nie jedynie rozwiązaniem tymczasowym. Jednocześnie badani podkreślali, że poziom zaawansowania wykorzystania technologii jest bardzo zróżnicowany, gdyż w części placówek – szczególnie tych lepiej wyposażonych i aktywnie uczestniczących w projektach rozwojowych – stosowane są nowoczesne rozwiązania, takie jak symulatory, druk 3D, roboty edukacyjne, oprogramowanie branżowe czy technologie immersyjne. W innych instytucjach wykorzystanie technologii ogranicza się jednak do podstawowych narzędzi, takich jak prezentacje multimedialne czy proste platformy do zarządzania nauczaniem.

Jeżeli chodzi o efekty wdrożeń, respondenci wskazywali przede wszystkim na wzrost atrakcyjności kształcenia, lepsze zaangażowanie uczniów i studentów, możliwość prowadzenia zajęć w bardziej praktyczny sposób oraz większe dostosowanie procesu dydaktycznego do realiów współczesnego rynku pracy. Jednocześnie podkreślano, że efektywność wykorzystania technologii zależy w dużej mierze od kompetencji kadry oraz sposobu ich integracji z procesem nauczania.

W wypowiedziach pojawiały się przykłady udanych wdrożeń technologii, szczególnie w kształceniu zawodowym i technicznym. Respondenci wskazywali na wykorzystanie symulatorów w nauce zawodów technicznych, zastosowanie drukarek 3D i robotów w pracowniach, wdrażanie specjalistycznego oprogramowania wykorzystywanego w przemyśle, a także wykorzystanie technologii VR i AR do nauki w warunkach zbliżonych do rzeczywistego środowiska pracy. W uczelniach wyższych podkreślano rozwój laboratoriów badawczych i dydaktycznych oraz wykorzystanie zaawansowanych narzędzi informatycznych. Jednocześnie respondenci zaznaczali, że samo wprowadzenie technologii nie zawsze przekłada się na zmianę jakości kształcenia. Wskazywano, że kluczowe znaczenie ma sposób ich wykorzystania oraz kompetencje kadry dydaktycznej. W wielu wypowiedziach podkreślano, że technologie są często dostępne, ale nie zawsze w pełni wykorzystywane, co wynika m.in. z braku odpowiednich umiejętności lub doświadczenia nauczycieli. Respondenci podkreślali, że choć podstawowe umiejętności cyfrowe są dziś powszechne, to wykorzystanie technologii w sposób zaawansowany i metodycznie uzasadniony nadal stanowi wyzwanie dla części kadry dydaktycznej.

W kontekście ograniczeń respondenci wskazywali w tym obszarze także na bariery finansowe związane z zakupem i utrzymaniem nowoczesnego sprzętu, szybkie starzenie się technologii, a także potrzebę ciągłego doskonalenia kadry. W trakcie wywiadów pogłębionych podkreślano również, że wiele placówek zostało w ostatnich latach doposażonych w nowoczesny sprzęt dzięki projektom finansowanym ze środków publicznych, jednak problemem pozostaje jego aktualizacja, utrzymanie oraz szybkie starzenie się technologii. W wypowiedziach pojawiał się także wątek barier organizacyjnych i systemowych, takich jak ograniczenia programowe, brak czasu na przygotowanie zajęć z wykorzystaniem technologii, a także niewystarczające wsparcie instytucjonalne dla nauczycieli. Podkreślano, że wdrażanie nowych technologii wymaga nie tylko sprzętu, ale także zmiany podejścia do dydaktyki oraz odpowiednich warunków pracy.

Warto w tym miejscu zwrócić uwagę na wyniki panelu ekspertów, podczas którego nowe technologie były ujmowane jako czynnik, który wymusza zmianę w projektowaniu dydaktyki, a nie jedynie modernizację sprzętu. Szczególnie akcentowano rewolucję związaną z upowszechnieniem sztucznej inteligencji - technologia jest dostępna powszechnie, ale praktyka edukacyjna nie posiada jeszcze stabilnych standardów jej sensownego włączania do procesu uczenia. W

konsekwencji instytucje edukacyjne mogą doświadczać rozbieżności między możliwościami narzędzi a tradycyjnymi formami oceniania i organizacji pracy, co sprzyja działaniom doraźnym zamiast systemowym. Eksperti wskazywali przy tym, że innowacyjność w edukacji nie ogranicza się do innowacji technologicznej - warunkiem wykorzystania narzędzi cyfrowych są bowiem metody aktywne (praca projektowa, zespołowa, symulacje), wsparcie kompetencji prowadzących oraz jasne reguły użycia technologii. Bez tych elementów technologia może stać się źródłem napięć (np. spadku wiarygodności oceny pracy własnej), podczas gdy przy odpowiednim wdrożeniu może wzmacniać uczenie kompetencji przyszłości.

W odniesieniu do uczniów i studentów respondenci wywiadów pogłębionych byli raczej zgodni, że są oni zazwyczaj dobrze przygotowani do korzystania z technologii w sensie użytkowym i wykazują dużą otwartość na ich stosowanie. Jeżeli chodzi o odbiór wprowadzanych rozwiązań, respondenci wskazywali, że uczniowie i studenci zazwyczaj reagują bardzo pozytywnie na nowe technologie i innowacyjne metody. Podkreślano, że zwiększają one atrakcyjność zajęć, zaangażowanie oraz motywację do nauki, szczególnie gdy mają charakter praktyczny i interaktywny. Jednocześnie podkreślano, że nie zawsze znajomość technologii w przypadku uczniów przekłada się na umiejętność wykorzystywania jej w sposób edukacyjny i refleksyjny - wskazywano, że uczniowie i studenci wymagają wsparcia w zakresie krytycznego myślenia, selekcji informacji oraz wykorzystania narzędzi cyfrowych do rozwiązywania problemów.

W trakcie wywiadów FGI poproszono uczestników o odniesienie się do tego, czy ich zdaniem programy nauczania odpowiadają współczesnym wyzwaniom. Z wypowiedzi badanych wynika, że programy nauczania są co prawda stopniowo dostosowywane do współczesnych wyzwań i zmian gospodarczych, jednak proces ten nie zawsze nadąża za tempem zmian technologicznych i rynku pracy. Respondenci wskazywali, że w wielu instytucjach edukacyjnych podejmowane są działania mające na celu aktualizację programów kształcenia, w tym dostosowanie efektów kształcenia do nowych technologii, zmian gospodarczych oraz oczekiwań pracodawców. W wypowiedziach pojawiał się wątek dostosowywania programów kształcenia do nowych obszarów, takich jak rozwój nowych technologii czy zmiany w gospodarce, a także większego nacisku na projekty praktyczne i zastosowanie wiedzy w praktyce. Wskazywano, że w niektórych przypadkach odchodzi się od tradycyjnych form kształcenia na rzecz projektów o charakterze aplikacyjnym, które lepiej przygotowują uczniów i studentów do realnych warunków pracy.



5.6. Finansowanie i wsparcie dla edukacji

Wyniki badania z przedstawicielami organów prowadzących pokazują, że postrzeganie barier ograniczających rozwój edukacji zawodowej i ustawicznej jest zróżnicowane. Największa grupa respondentów wskazała, że nie dostrzega istotnych barier (29,3%), jednak pozostali badani zwracali uwagę na szereg czynników utrudniających rozwój tego obszaru edukacji. Do najważniejszych barier zaliczono przede wszystkim ograniczone finansowanie oświaty ze środków publicznych (28,8%), a także sztywne regulacje prawne i nadmierną biurokrację utrudniającą wprowadzanie nowych kierunków kształcenia i innowacji (18,0%). Istotnym problemem jest również niż demograficzny (14,1%), który wpływa na malejącą liczbę uczniów i uczestników kształcenia. W ramach wariantu „inne” zwracano dodatkowo uwagę na bariery finansowe po stronie uczestników szkoleń, brak informacji o dostępnych możliwościach kształcenia, niską motywację do podnoszenia kwalifikacji, problemy we współpracy z pracodawcami oraz skomplikowane i często zmieniające się przepisy. Wskazywano również na niewystarczającą liczbę szkół branżowych w niektórych zawodach oraz ograniczone możliwości finansowania małych placówek.

Wykres 67. Jakie są główne bariery ograniczające rozwój edukacji zawodowej i ustawicznej z Pana/Pani perspektywy?



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego wśród przedstawicieli organów prowadzących (n=205)

Wyniki badania z dyrektorami również wskazują, że główne bariery utrudniające rozwój szkół i placówek kształcenia zawodowego oraz edukacji w regionie mają przede wszystkim charakter finansowy, kadrowy i demograficzny. Najczęściej wskazywaną barierą jest ograniczone finansowanie oświaty ze środków publicznych, na co zwróciło uwagę 46,3% respondentów. Oznacza to, że kwestie finansowe są

postrzegane jako najważniejszy czynnik ograniczający rozwój placówek, w tym możliwości inwestowania w infrastrukturę, wyposażenie, rozwój oferty edukacyjnej czy zatrudnianie specjalistów.

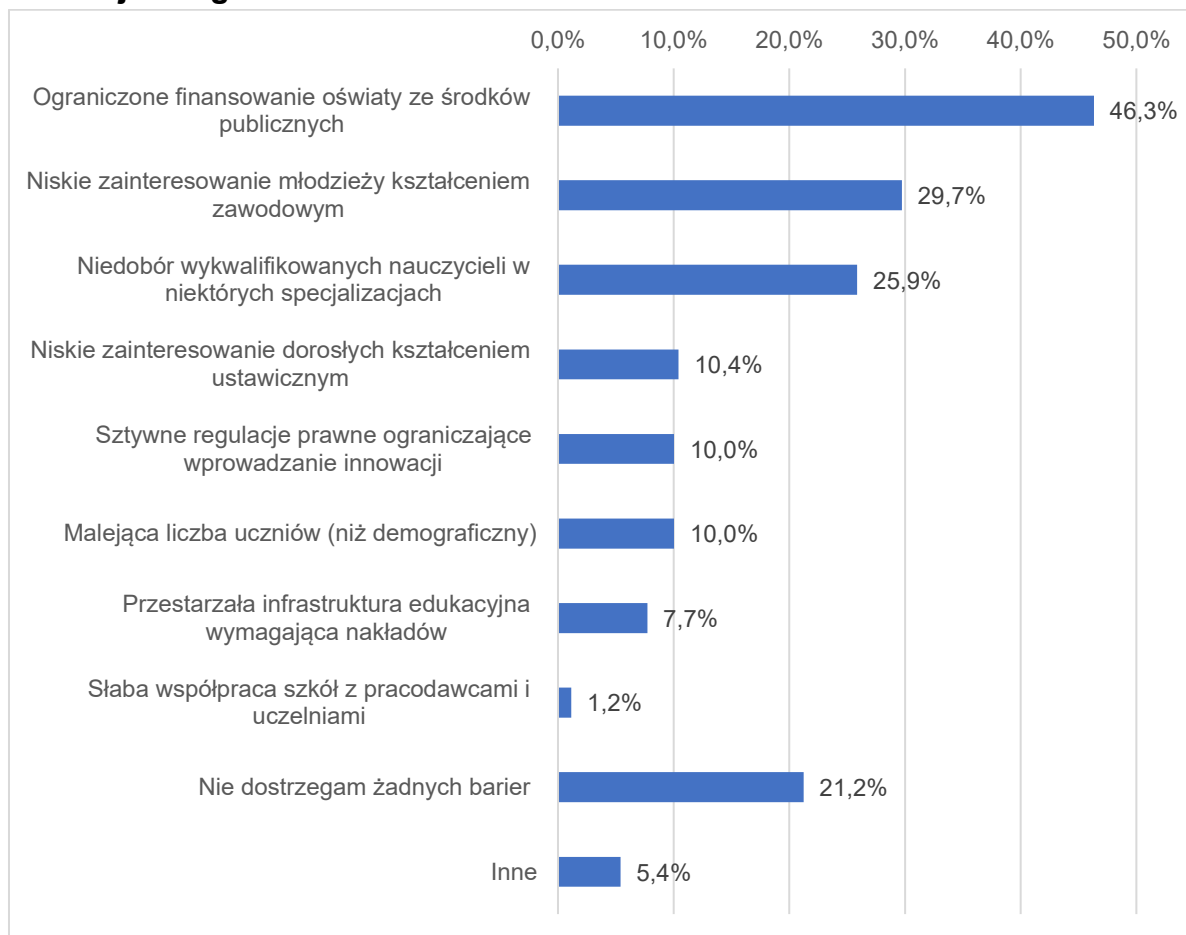
Kolejną istotną barierą jest niskie zainteresowanie młodzieży kształceniem zawodowym, na co wskazało 29,7% respondentów. Istotnym problemem jest również niedobór wykwalifikowanych nauczycieli w niektórych specjalizacjach (25,9%), co jest szczególnie widoczne w przedmiotach zawodowych i technicznych. Znacznie rzadziej wskazywano takie bariery jak niskie zainteresowanie dorosłych kształceniem ustawicznym, sztywne regulacje prawne ograniczające wprowadzanie innowacji, malejąca liczba uczniów związana z niżem demograficznym czy przestarzała infrastruktura edukacyjna wymagająca nakładów. Niewielki odsetek respondentów wskazał również słabą współpracę szkół z pracodawcami i uczelniami jako barierę rozwoju. Jednocześnie 21,2% badanych zadeklarowało, że nie dostrzega żadnych istotnych barier w rozwoju swoich placówek.

W ramach wariantu „inne” wskazywano z kolei dodatkowo na różnorodne problemy, takie jak brak infrastruktury lokalowej, zmieniające się przepisy, problemy zdrowotne uczniów, trudności w dostępie do edukacji dla niektórych grup, konkurencję pomiędzy placówkami, wysokie koszty prowadzenia działalności czy brak dofinansowań do szkoleń. Pojawiały się również pojedyncze uwagi dotyczące specyficznych uwarunkowań prawnych lub organizacyjnych.

Ponownie zestawienie wyników badań wskazuje na wyraźną rozbieżność pomiędzy oceną barier w rozwoju edukacji dokonywaną przez przedstawicieli organów prowadzących a opiniami dyrektorów szkół i placówek. Podczas gdy 29,3% przedstawicieli organów prowadzących nie dostrzega istotnych barier w tym obszarze, dyrektorzy wskazują na konkretne i znaczące ograniczenia, w tym przede wszystkim niedobór środków finansowych, braki kadrowe oraz problemy demograficzne związane ze spadkiem liczby uczniów. Rozbieżność ta wynika jednak (tak jak w przypadku poprzednio analizowanych zagadnień) z odmiennej perspektywy obu grup. Przedstawiciele organów prowadzących oceniają sytuację na poziomie systemowym i strategicznym, odnosząc się do całokształtu funkcjonowania sieci placówek oraz dostępnych narzędzi zarządczych. Z kolei dyrektorzy formułują swoje oceny w oparciu o bieżące doświadczenia operacyjne, związane z codziennym funkcjonowaniem szkół, zarządzaniem zasobami oraz bezpośrednim reagowaniem na pojawiające się trudności. W efekcie brak identyfikacji barier na poziomie organów prowadzących nie musi oznaczać ich faktycznego braku, lecz może odzwierciedlać bardziej ogólną ocenę sytuacji lub przyjęcie szerszej perspektywy, w której poszczególne problemy są traktowane jako element normalnego funkcjonowania systemu. Jednocześnie wyniki wskazują na potrzebę lepszego przepływu informacji pomiędzy poziomem zarządczym a operacyjnym, tak aby identyfikowane przez

dyrektorów bariery mogły być skuteczniej uwzględniane w procesie planowania i podejmowania decyzji.

Wykres 68. Jakie są główne bariery utrudniające rozwój Państwa szkoły oraz edukacji w regionie?



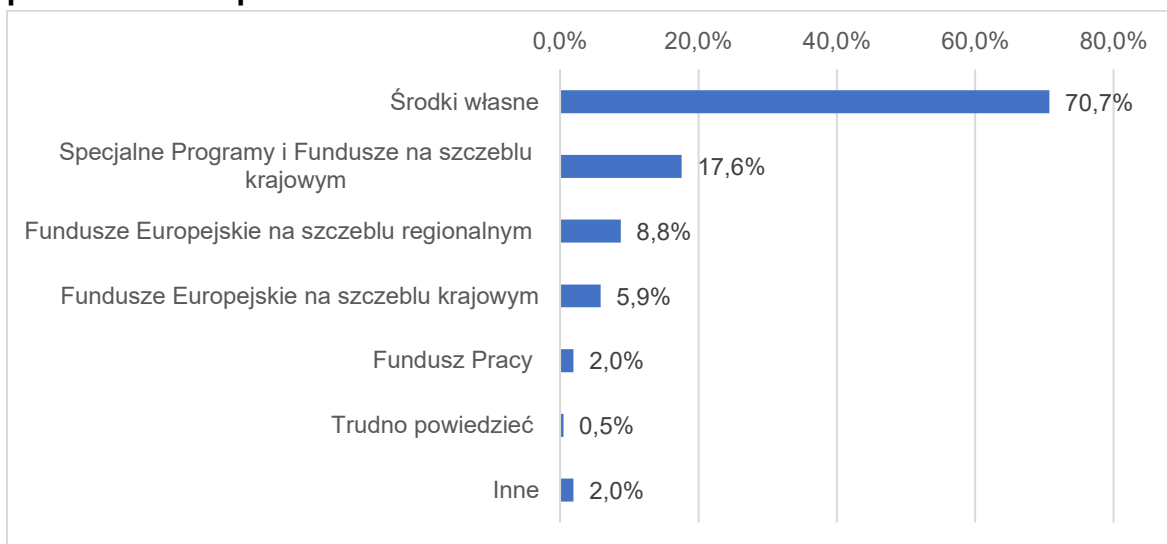
Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego wśród dyrektorów szkół i placówek kształcenia zawodowego i ustawicznego (n=259)

Wyniki badania z przedstawicielami organów prowadzących wskazują, że głównym źródłem finansowania działań nakierowanych na rozwój edukacji zawodowej i ustawicznej w prowadzonych placówkach – poza subwencją oświatową – są przede wszystkim środki własne (70,7%). Znacznie rzadziej wskazywano specjalne programy i fundusze na szczeblu krajowym (17,6%), a jeszcze rzadziej fundusze europejskie – zarówno na szczeblu regionalnym (8,8%), jak i krajowym (5,9%). Niewielki odsetek respondentów wskazał także Fundusz Pracy (2,0%) jako źródło finansowania działań w tym obszarze. W odpowiedziach w kategorii „inne” pojawiały się dotacje ze starostw powiatowych oraz środki z Bazy Usług Rozwojowych (BUR).

Relatywnie niski odsetek wskazań dotyczących funduszy europejskich, w tym regionalnych, wymaga dodatkowego komentarza interpretacyjnego. Wynik ten nie oznacza bowiem faktycznie ograniczonego wykorzystania środków unijnych w

regionie, lecz wynika ze sposobu ich postrzegania przez respondentów. Środki europejskie są bowiem realizowane w formule projektowej i nie są bezpośrednio utożsamiane przez przedstawicieli organów prowadzących z podstawowymi źródłami finansowania działalności placówek, lecz raczej jako wsparcie uzupełniające o charakterze czasowym. Ponadto środki te są często dystrybuowane na poziomie programów i projektów realizowanych przez różne instytucje, co może ograniczać ich bezpośrednią widoczność w budżetach poszczególnych jednostek. W efekcie respondenci mogą rzadziej wskazywać fundusze europejskie jako główne źródło finansowania, mimo ich istotnej roli w realizacji konkretnych przedsięwzięć rozwojowych w obszarze edukacji zawodowej i ustawicznej.

Wykres 69. Jakie są główne źródła finansowania (poza subwencją) działań nakierowanych na rozwój edukacji zawodowej i ustawicznej w prowadzonych przez Państwa placówkach?



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego wśród przedstawicieli organów prowadzących (n=205)

Również na podstawie wypowiedzi uczestników wywiadów pogłębionych można stwierdzić, że poziom finansowania edukacji w województwie śląskim jest oceniany jako niewystarczający w stosunku do rosnących potrzeb systemu, mimo że w ostatnich latach dostępne były istotne środki wsparcia, zwłaszcza w ramach funduszy europejskich i programów krajowych. Respondenci podkreślali, że system funkcjonuje i rozwija się, jednak w dużej mierze dzięki projektom czasowym, a nie stabilnemu, długofalowemu finansowaniu. W wielu wypowiedziach pojawiał się wątek znaczącej roli środków zewnętrznych, które umożliwiły modernizację infrastruktury, doposażenie pracowni, rozwój kompetencji kadry oraz realizację projektów edukacyjnych. Jednocześnie wskazywano, że finansowanie projektowe ma charakter okresowy i nie zawsze zapewnia ciągłość działań, szczególnie w zakresie utrzymania infrastruktury, aktualizacji sprzętu czy kontynuacji wypracowanych rozwiązań.

Respondenci byli zgodni, że nakłady finansowe na edukację nie są wystarczające, zwłaszcza w kontekście dynamicznych zmian technologicznych, rosnących oczekiwań wobec systemu oraz konieczności modernizacji infrastruktury i podnoszenia jakości kształcenia. Podkreślano, że potrzeby edukacji rosną szybciej niż dostępne środki, co powoduje konieczność dokonywania wyborów i ograniczeń.

Jeżeli chodzi o obszary najbardziej dotknięte niedoborem środków, respondenci najczęściej wskazywali kształcenie zawodowe i techniczne, które wymaga kosztownej infrastruktury, specjalistycznego sprzętu oraz jego regularnej aktualizacji. Wskazywano, że utrzymanie nowoczesnych pracowni i laboratoriów jest kosztowne, a dostępne środki nie zawsze pozwalają na ich bieżące dostosowywanie do standardów rynkowych. Istotnym obszarem wskazywanym przez respondentów były również wynagrodzenia kadry dydaktycznej. Podkreślano, że (jak już wcześniej zaznaczono) poziom wynagrodzeń nie jest konkurencyjny w stosunku do sektora prywatnego, szczególnie w branżach technicznych, co utrudnia pozyskiwanie i utrzymanie wykwalifikowanych nauczycieli i wykładowców. Respondenci zwracali także uwagę na niedofinansowanie kształcenia ustawicznego, zwłaszcza w zakresie dostępu do szkoleń dla osób dorosłych oraz rozwoju elastycznych form kształcenia - wskazywano, że udział dorosłych w edukacji mógłby być wyższy przy większym wsparciu finansowym.

Wątek finansowania podjęty został także w ramach wywiadów pogłębionych z przedstawicielami administracji centralnej. Na podstawie wypowiedzi tej grupy badanych można potwierdzić, że system finansowania edukacji w województwie śląskim opiera się na kilku komplementarnych źródłach, przy czym kluczową rolę odgrywają środki publiczne, uzupełniane przez fundusze zewnętrzne, w tym w szczególności środki europejskie. Respondenci wskazywali, że podstawowym źródłem finansowania szkół i uczelni pozostaje budżet państwa oraz środki samorządów terytorialnych, które odpowiadają za utrzymanie infrastruktury, wynagrodzenia kadry oraz bieżące funkcjonowanie placówek. W przypadku uczelni wyższych istotne znaczenie mają także środki na działalność dydaktyczną i naukową przyznawane w ramach systemu krajowego. Jednocześnie bardzo wyraźnie podkreślano znaczenie funduszy unijnych jako jednego z najważniejszych źródeł finansowania rozwoju edukacji w regionie. Respondenci wskazywali, że środki z programów europejskich, w tym programów regionalnych oraz instrumentów takich jak Fundusze Europejskie dla Śląskiego, odegrały kluczową rolę w modernizacji infrastruktury edukacyjnej, wyposażeniu pracowni, rozwoju kompetencji kadry oraz realizacji projektów innowacyjnych. W wielu wypowiedziach zaznaczano, że bez tych środków tempo modernizacji systemu edukacji byłoby znacznie wolniejsze.

Wskazywano również na rosnącą rolę współpracy z przedsiębiorstwami, choć jej znaczenie finansowe jest oczywiście nadal mniejsze niż w przypadku środków publicznych i unijnych. Partnerstwa z firmami najczęściej dotyczą wyposażenia

pracowni, organizacji praktyk, wspólnych projektów czy wsparcia rzeczowego, a rzadziej stanowią istotne źródło finansowania działalności edukacyjnej. W tym miejscu warto również zaznaczyć, że przedstawiciele przedsiębiorstw, którzy również brali udział w wywiadach pogłębionych stwierdzili, że sytuacje w których dochodzi do finansowych form wsparcia (fundowanie stypendiów czy długoterminowe inwestycje w infrastrukturę edukacyjną) są bardzo rzadkie. Podkreślano bowiem, że tego typu działania wymagają większych zasobów i długofalowego zaangażowania, na które nie wszystkie firmy – zwłaszcza mniejsze – mogą sobie pozwolić. Jeżeli chodzi o czynniki, które mogłyby zachęcić inne przedsiębiorstwa do większego zaangażowania, przedstawiciele tychże podmiotów wskazywali przede wszystkim na potrzebę stworzenia bardziej atrakcyjnych i przewidywalnych mechanizmów wsparcia. Podkreślano znaczenie zachęt finansowych, takich jak ulgi podatkowe, współfinansowanie działań edukacyjnych czy programy grantowe dla firm współpracujących z edukacją.

Przedstawiciele administracji centralnej oceniali ponadto, że placówki edukacyjne w regionie w dużej mierze potrafią skutecznie pozyskiwać środki zewnętrzne, szczególnie w ramach programów unijnych. Podkreślano, że wiele szkół, uczelni i instytucji edukacyjnych posiada doświadczenie w przygotowywaniu i realizacji projektów oraz aktywnie korzysta z dostępnych możliwości finansowania. Jednocześnie wskazywano, że zdolność do pozyskiwania środków jest zróżnicowana – większe i bardziej doświadczone instytucje radzą sobie z tym lepiej niż mniejsze placówki.

W wypowiedziach przedstawicieli administracji centralnej pojawiał się także wątek efektywności wykorzystania środków. Respondenci generalnie oceniali, że dostępne dofinansowania są wykorzystywane w sposób efektywny i przyczyniają się do rozwoju infrastruktury, podnoszenia jakości kształcenia oraz wdrażania innowacji. Wskazywano jednak, że wyzwaniem pozostaje zapewnienie trwałości efektów projektów po zakończeniu finansowania, zwłaszcza w zakresie utrzymania infrastruktury i kontynuacji działań rozwojowych.

Jeżeli zaś chodzi o planowane inicjatywy i programy wsparcia, respondenci tej grupy odnosili się do kontynuacji i rozwoju działań finansowanych ze środków europejskich, w tym w ramach Funduszy Europejskich dla Śląskiego. Wskazywano, że kolejne programy będą w dużej mierze kontynuować dotychczasowe kierunki wsparcia, ale z większym naciskiem na efekty, jakość kształcenia oraz lepsze powiązanie edukacji z potrzebami rynku pracy. Podkreślano również, że planowane działania będą uwzględniały specyfikę regionu i jego wyzwania związane z transformacją gospodarczą, w tym wsparcie dla osób odchodzących z sektorów tradycyjnych oraz rozwój nowych kompetencji odpowiadających kierunkom rozwoju regionu.

Odnosząc się do wyników panelu ekspertów, kwestia finansowania była przedstawiana jako czynnik decydujący o ciągłości rozwiązań opartych na

współpracy edukacji z pracodawcami. Podkreślano, że nawet dobrze oceniane modele (np. oparte na rozbudowanych stażach i ścisłej współpracy z firmami) mogą być trudne do utrzymania bez stałego wsparcia finansowego, ponieważ pracodawcy nie są w stanie ponosić kosztów organizacyjnych i wynagrodzeniowych w długim horyzoncie, a instytucje edukacyjne nie zawsze mają zasoby do obsługi takiej współpracy. W tym sensie finansowanie dotyczy nie tylko doposażenia, ale również pokrycia „kosztów współpracy” – czasu, dokumentacji, opieki nad stażystami i wymogów bezpieczeństwa. Jednocześnie eksperci wskazywali, że bariery finansowe i biurokratyczne są sprzężone, tj. nadmiar formalności zniechęca firmy, a brak mechanizmów zachęt (w tym finansowych) ogranicza skalę współpracy. Podkreślano przy tym potrzebę wprowadzenia rozwiązań systemowych odciążających pracodawców oraz programów, które wynagradzają uczestnictwo w stażach po stronie uczniów i pracodawców, dzięki czemu praktyki i staże mogą być efektywnie wdrażane także tam, gdzie bez wsparcia ekonomicznego byłyby to nieopłacalne.

Kwestia finansowania podjęta została również w trakcie zogniskowanych wywiadów grupowych. Aspekt ten postrzegany był jako jedno z głównych wyzwań funkcjonowania systemu edukacji w regionie - respondenci potwierdzili bowiem, że środki przeznaczane na edukację nie zawsze są adekwatne do rzeczywistych potrzeb szkół, placówek edukacyjnych i uczelni, a finansowanie często nie nadąża za rosnącymi kosztami funkcjonowania instytucji edukacyjnych, modernizacji infrastruktury czy wynagrodzeń kadry. W wypowiedziach pojawiał się wątek systemu finansowania oświaty oraz podziału subwencji oświatowej, który w opinii respondentów nie zawsze odpowiada aktualnym realiom funkcjonowania szkół i kosztom prowadzenia edukacji. Wskazywano, że samorządy często muszą dopłacać znaczne środki do funkcjonowania edukacji, ponieważ subwencja oświatowa nie pokrywa wszystkich kosztów związanych z utrzymaniem szkół, wynagrodzeniami nauczycieli oraz inwestycjami w infrastrukturę i wyposażenie. Istotne jest również to, że wiele inwestycji w infrastrukturę, wyposażenie pracowni i rozwój oferty edukacyjnej jest możliwych głównie dzięki środkom zewnętrznym, w tym projektom finansowanym ze środków europejskich lub programów regionalnych. Oznacza to, że rozwój infrastruktury i nowoczesnego kształcenia w dużym stopniu zależy od dostępności projektów i konkursów, a nie tylko od stabilnego finansowania systemowego, zaś brak stabilnego i wystarczającego finansowania może ograniczać rozwój placówek edukacyjnych oraz wprowadzanie innowacji w kształceniu.

Co istotne, z wypowiedzi uczestników wywiadów FGI wynika, że największe napięcia finansowe w instytucjach edukacyjnych dotyczą przede wszystkim wynagrodzeń kadry, utrzymania infrastruktury oraz inwestycji w rozwój i modernizację wyposażenia dydaktycznego. Respondenci wskazywali, że bieżące funkcjonowanie placówek często pochłania większość dostępnych środków, co ogranicza możliwości inwestowania w rozwój, nowoczesne wyposażenie czy nowe kierunki kształcenia. W trakcie dyskusji dotyczącej finansowania podejmowano również (opisywany już we

wcześniejszym fragmencie) wątek wynagrodzeń nauczycieli i pracowników dydaktycznych jako jednego z najważniejszych problemów finansowych systemu edukacji. Niskie wynagrodzenia wpływają bowiem na atrakcyjność zawodu nauczyciela, trudności w pozyskiwaniu nowych pracowników oraz stabilność kadry dydaktycznej. Respondenci wskazywali, że kwestie finansowania oświaty i podziału środków publicznych mają bezpośredni wpływ na możliwości zatrudniania i wynagradzania nauczycieli oraz na funkcjonowanie całego systemu edukacji.

Kolejnym obszarem napięć finansowych jest utrzymanie infrastruktury edukacyjnej, w tym budynków, pracowni, laboratoriów oraz infrastruktury technicznej. Wiele placówek funkcjonuje w starszych budynkach, które wymagają remontów i modernizacji, co generuje wysokie koszty. Jednocześnie modernizacja infrastruktury i doposażenie pracowni w nowoczesny sprzęt są niezbędne, aby prowadzić nowoczesne kształcenie, szczególnie w szkolnictwie zawodowym i technicznym. Respondenci wskazywali także, że przy obecnym poziomie finansowania trudne jest realizowanie większych inwestycji infrastrukturalnych, tworzenie nowych pracowni i laboratoriów, rozwijanie nowych kierunków kształcenia oraz zapewnienie nowoczesnego wyposażenia dydaktycznego. W wielu przypadkach takie działania są możliwe głównie dzięki projektom finansowanym ze środków zewnętrznych, a nie z bieżącego finansowania instytucji. Konsekwencją ograniczeń finansowych w codziennym funkcjonowaniu szkół i uczelni jest konieczność ograniczania części inwestycji, etapowania remontów i modernizacji, poszukiwania środków zewnętrznych oraz ostrożnego planowania wydatków. Respondenci wskazywali, że przy obecnym poziomie środków najtrudniejsze jest finansowanie rozwoju infrastruktury, modernizacji wyposażenia oraz zapewnienie konkurencyjnych wynagrodzeń dla kadry dydaktycznej, co w dłuższej perspektywie może wpływać na jakość kształcenia i rozwój instytucji edukacyjnych.

Niejednokrotnie zaznaczano przy tym, że gdy dostępne są większe środki finansowe, możliwe jest tworzenie lepiej wyposażonych pracowni, zakup nowoczesnego sprzętu, organizacja zajęć praktycznych oraz rozwijanie współpracy z pracodawcami, co bezpośrednio wpływa na poziom kształcenia i przygotowanie uczniów do pracy. Zwracano uwagę, że szczególnie w kształceniu zawodowym jakość wyposażenia pracowni i warsztatów ma bardzo duże znaczenie dla jakości nauczania, ponieważ uczniowie powinni uczyć się na sprzęcie zbliżonym do tego, który funkcjonuje w przedsiębiorstwach. Jednocześnie poziom finansowania wpływa na możliwości zatrudniania i utrzymania wykwalifikowanej kadry, organizację szkoleń dla nauczycieli, wprowadzanie nowych kierunków kształcenia oraz rozwijanie oferty edukacyjnej - ograniczone środki finansowe mogą natomiast powodować konieczność odkładania inwestycji, ograniczania części działań rozwojowych oraz utrudniać dostosowywanie kształcenia do zmieniających się potrzeb rynku pracy.

Badani uczestnicy FGI zostali również poproszeni o odniesienie się do kwestii doświadczeń w korzystaniu przez nich ze środków zewnętrznych. Z wypowiedzi badanych wynika, że instytucje edukacyjne w regionie w dużym stopniu korzystają z dodatkowych źródeł finansowania, w szczególności z funduszy unijnych oraz różnych programów i dotacji krajowych lub samorządowych. Respondenci wskazywali, że środki zewnętrzne często umożliwiają realizację inwestycji, które nie byłyby możliwe do sfinansowania z bieżących budżetów placówek. Jak podkreślano, dzięki projektom finansowanym ze środków zewnętrznych możliwe było wyposażenie szkół i placówek w nowoczesny sprzęt dydaktyczny, rozwój infrastruktury edukacyjnej, organizacja staży i praktyk, dodatkowych kursów dla uczniów i nauczycieli oraz rozwijanie współpracy z pracodawcami i innymi instytucjami. Środki te są więc postrzegane jako bardzo ważne dla rozwoju edukacji w regionie i podnoszenia jakości kształcenia. Zaznaczano jednak, że pozyskiwanie środków projektowych wiąże się z dużą liczbą i zakresem formalności, koniecznością przygotowywania wniosków i rozliczeń oraz znacznym obciążeniem administracyjnym dla instytucji. Wskazywano także, że projekty mają charakter czasowy, co oznacza, że po ich zakończeniu pojawia się problem utrzymania rezultatów, np. utrzymania infrastruktury, kontynuowania dodatkowych zajęć lub utrzymania zatrudnienia osób pracujących przy projektach - brak stabilnego finansowania po zakończeniu projektów może ograniczać długofalowe efekty podejmowanych działań. Zdaniem autorów niniejszego opracowania warto w tym miejscu zaznaczyć, że system edukacji w regionie ma charakter częściowo projektowy – jego rozwój jest bowiem w dużym stopniu uzależniony od dostępności środków zewnętrznych, co ogranicza długoterminową stabilność planowania inwestycji.

Na koniec wywiadów FGI poproszono uczestników o odniesienie się do kwestii podziału ewentualnych dodatkowych środków finansowych w sektorze oświaty. Badani w pierwszej kolejności skierowaliby je na wynagrodzenia kadry dydaktycznej, rozwój i modernizację infrastruktury oraz wyposażenie pracowni i laboratoriów w nowoczesny sprzęt. Jak zaznaczano, kwestie kadrowe i infrastrukturalne są obecnie jednymi z najważniejszych obszarów wymagających wsparcia finansowego. Kolejnym ważnym obszarem wskazywanym przez respondentów była infrastruktura edukacyjna, w tym modernizacja budynków, pracowni, laboratoriów i warsztatów oraz inwestycje w nowoczesne wyposażenie dydaktyczne. Respondenci wskazywali również na potrzebę finansowania szkoleń i rozwoju zawodowego nauczycieli, rozwijania nowych kierunków kształcenia, organizacji praktyk i staży, a także wsparcia uczniów i studentów, np. poprzez stypendia lub dodatkowe zajęcia rozwijające kompetencje. Z perspektywy autorów niniejszego opracowania wskazania te układają się w spójną hierarchię potrzeb systemowych – w pierwszej kolejności dotyczą stabilności i jakości kadry, następnie zaplecza infrastrukturalnego, a dopiero w dalszej kolejności rozwoju oferty edukacyjnej i wsparcia uczestników. Oznacza to, że bez rozwiązania problemów kadrowych i infrastrukturalnych działania



rozwojowe mogą mieć ograniczoną skuteczność. W praktyce wyniki te potwierdzają, że kluczowe bariery systemu mają charakter strukturalny, a nie wyłącznie programowy.

6. Analiza SWOT

Analiza SWOT przedstawiona w niniejszym rozdziale stanowi syntetyczne podsumowanie wyników przeprowadzonego badania dotyczącego systemu edukacji w województwie śląskim, obejmującego kształcenie zawodowe, szkolnictwo wyższe oraz uczenie się przez całe życie. Została ona opracowana w oparciu o wyniki badań ilościowych i jakościowych zaprezentowanych w niniejszym raporcie. Analiza SWOT ma charakter przekrojowy i integruje ustalenia dotyczące infrastruktury edukacyjnej, jakości kształcenia, współpracy z otoczeniem społeczno-gospodarczym, dostępności edukacji oraz wyzwań systemowych i demograficznych.

Tabela 5. Analiza SWOT

Analiza SWOT	
Mocne strony	Słabe strony
<ul style="list-style-type: none"> • Pozytywna ocena stanu infrastruktury edukacyjnej w regionie – zarówno ze strony organów prowadzących, nauczycieli, jak i dyrektorów placówek. • Widoczna poprawa infrastruktury edukacyjnej w ostatnich latach, w tym rozwój laboratoriów, pracowni zawodowych, infrastruktury cyfrowej i specjalistycznego wyposażenia. • Dobre wyposażenie części techników, centrów kształcenia zawodowego, laboratoriów i pracowni, często odpowiadające standardom rzeczywistych miejsc pracy. • Wysoki poziom cyfryzacji szkół i placówek, rozwój dostępu do internetu, sprzętu TIK i e-learningu. • Instytucje edukacyjne postrzegane jako ważny, a nawet kluczowy element rozwoju społeczno-gospodarczego i transformacji regionu. 	<ul style="list-style-type: none"> • Silne zróżnicowanie jakości infrastruktury między placówkami, subregionami oraz między dużymi ośrodkami miejskimi a mniejszymi miejscowościami. • W wielu placówkach nadal występujące stare budynki, przestarzałe instalacje, ograniczenia lokalowe i niedostosowanie przestrzeni do nowoczesnych metod nauczania. • Nierównomierność wyposażenia – w regionie funkcjonują zarówno nowoczesne pracownie, jak również stare i słabo wyposażone placówki. • W części placówek nadal występujące braki w zakresie komputerów, specjalistycznego oprogramowania, infrastruktury IT i nowoczesnych narzędzi dydaktycznych. • Potencjał instytucji edukacyjnych nie zawsze jest w pełni wykorzystywany, zwłaszcza w zakresie innowacji, transferu wiedzy i współpracy z gospodarką. • Współpraca z przedsiębiorstwami i transfer technologii często mają



Analiza SWOT

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">• Szkoły zawodowe, uczelnie i instytucje kształcenia ustawicznego posiadające potencjał do pełnienia funkcji centrów innowacji, kompetencji i przedsiębiorczości.• Istniejące przykłady sprawnej współpracy edukacji z gospodarką, klas patronackich, projektów aplikacyjnych i działań nastawionych na praktyczne kształcenie.• Branżowe Centra Umiejętności postrzegane jako istotne ogniwo łączące edukację, biznes i nowe technologie.• Wysoka ocena nauczycieli w obszarze dostępności edukacji zawodowej i ustawicznej w poszczególnych.• Relatywnie dobra dostępność transportowa w centralnej części aglomeracji i dużych miastach.• Wysokie aspiracje edukacyjne mieszkańców i duża akceptacja dla podnoszenia kwalifikacji przez całe życie.• Oferta kształcenia ustawicznego postrzegana jako stosunkowo szeroka i rozwijająca się.• Rozwinięta infrastruktura i oferta kształcenia ustawicznego, stwarzająca warunki do przekwalifikowania i podnoszenia kwalifikacji w regionie przechodzącym transformację gospodarczą.• Potencjał uczelni wyższych w kontekście rozwoju gospodarczego i innowacyjnego regionu. | <p>charakter wyłącznie projektowy, niesystemowy i niewystarczająco długofalowy.</p> <ul style="list-style-type: none">• Słaba lub niewystarczająca współpraca szkół z pracodawcami i uczelniami.• Koncentracja specjalistycznej infrastruktury w wybranych ośrodkach oznaczająca konieczność dojazdu dla części uczniów i uczestników kształcenia.• Problemy transportowe (w mniejszych miejscowościach i na obszarach peryferyjnych) będące barierą, wpływającą także na frekwencję uczniów.• Niska świadomość części mieszkańców dotycząca dostępnych kursów, szkoleń i ścieżek rozwoju ograniczająca wykorzystanie oferty edukacyjnej.• Oferta uczenia się przez całe życie zróżnicowana jakościowo i nie zawsze w pełni dopasowana do potrzeb dorosłych mieszkańców.• Zainteresowanie ofertą ustawiczną uzależniona od dostępności środków publicznych (oferta w pełni odpłatna przyciąga wyraźnie mniej uczestników).• Zróżnicowana skala współpracy uczelni z gospodarką oraz transferu technologii do przemysłu.• Nie w pełni wykorzystany potencjał uczelni do zatrzymywania absolwentów w regionie.• Zbyt teoretyczne programy nauczania, nie nadążające za zmianami technologicznymi i gospodarczymi. |
|---|---|



Analiza SWOT	
<ul style="list-style-type: none">• Uczelnie pełniące nie tylko funkcję dydaktyczną, ale także badawczą i rozwojową.• W części placówek wyposażenie i organizacja pracy pozwalające na bardziej praktyczne i eksperymentalne kształcenie.• Pozytywnie oceniane przygotowanie uczniów do rynku pracy przez znaczną część nauczycieli.• Obecność projektów edukacyjnych, kursów, zajęć dodatkowych i specjalizacji w większych ośrodkach zwiększająca możliwości rozwojowe części uczniów i studentów.	<ul style="list-style-type: none">• Nadmierny nacisk na teorię, ograniczona liczba zajęć praktycznych oraz podporządkowanie nauczania egzaminom osłabiające przygotowanie do realnych warunków pracy.• Niedobór wykwalifikowanych nauczycieli w niektórych specjalizacjach, zwłaszcza zawodowych i technicznych.• Nie w pełni wykorzystany potencjał laboratoriów, warsztatów i specjalistycznych pracowni.• Nadal występująca potrzeba promocji oferty edukacyjnej, wizerunku kształcenia zawodowego i wsparcia motywacji części mieszkańców do uczenia się.
Szanse	Zagrożenia
<ul style="list-style-type: none">• Rozwój centrów kształcenia zawodowego i Branżowych Centrów Umiejętności jako wyspecjalizowanych ośrodków kompetencji dla uczniów, studentów, nauczycieli i dorosłych.• Możliwość szerszego współdzielenia infrastruktury między szkołami, uczelniami, placówkami ustawicznymi, pracodawcami i społecznością lokalną.• Rozwój kształcenia zdalnego i hybrydowego, kursów modułowych oraz bardziej elastycznych form uczenia się przez całe życie.• Transformacja gospodarcza regionu zwiększająca znaczenie edukacji jako narzędzia przygotowywania kadr dla nowych sektorów gospodarki.	<ul style="list-style-type: none">• Utrwalanie się nierówności terytorialnych w dostępie do wysokiej jakości edukacji i infrastruktury.• Szybkie starzenie się sprzętu i technologii wykorzystywanych w edukacji.• Brak środków na bieżące utrzymanie, serwis, materiały eksploatacyjne i aktualizację wyposażenia mogące ograniczać trwałość wcześniej zrealizowanych inwestycji.• Ryzyko pogłębiania się różnic między placówkami lepiej i gorzej przygotowanymi do wykorzystywania nowych technologii.• Ograniczone zaangażowanie części pracodawców w szkolenia, praktyki i rozwój oferty edukacyjnej mogące osłabiać praktyczny wymiar nauczania.



Analiza SWOT

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Rozwijanie trwałych relacji szkoła–uczelnia–biznes zwiększających praktyczny wymiar kształcenia i lepsze powiązanie edukacji z gospodarką.• Rozwój kształcenia praktycznego, projektowego, aplikacyjnego i dualnego mogące poprawić przygotowanie do rynku pracy.• BCU mogące rozszerzać swoją rolę jako miejsca kształcenia specjalistycznego, przekwalifikowania, doskonalenia nauczycieli i aktualizacji oferty zgodnie z potrzebami branż.• Rozwój transportu, wsparcia finansowego i edukacji zdalnej mogące realnie zwiększać dostępność oferty edukacyjnej.• Możliwość lepszego projektowania działań wyrównujących szanse, skierowanych do grup o trudniejszym dostępie do edukacji.• Optymalizacja w zakresie lepszego dopasowania transportu publicznego do godzin prowadzonych zajęć szkolnych, poprawa koordynacji połączeń i wsparcie dojazdów mogące zwiększyć uczestnictwo w edukacji.• Rosnące znaczenie uczenia się przez całe życie mogące zwiększać popyt na kursy, przekwalifikowanie i krótkie formy edukacji.• Możliwość dalszego dostosowywania oferty do nowych technologii, automatyzacji, cyfryzacji, energetyki i zielonej gospodarki. | <ul style="list-style-type: none">• Nadmierna koncentracja zasobów w wybranych ośrodkach mogąca pogłębiać problemy dostępności dla mieszkańców peryferyjnych części regionu.• Koszty nauki i dojazdu, ograniczona komunikacja publiczna oraz bariery architektoniczne mogące wykluczać część mieszkańców z udziału w edukacji.• Utrzymywanie się słabej dostępności komunikacyjnej mogące zniechęcać do wyboru określonych kierunków, szkół i form kształcenia.• Rozproszona informacja o ofercie edukacyjnej mogąca ograniczać jej faktyczne wykorzystanie.• Niedostosowanie oferty do szybko zmieniającego się rynku pracy osłabiające użyteczność kształcenia ustawicznego.• Uzależnienie uczestnictwa od dofinansowania publicznego oznaczające ryzyko spadku zainteresowania przy ograniczeniu wsparcia finansowego.• Ograniczenia finansowe, proceduralne i organizacyjne mogące osłabiać zdolność uczelni do pełnienia roli lidera innowacji regionalnej.• Odływ studentów i absolwentów do większych ośrodków lub poza region osłabiające potencjał edukacyjny i naukowy województwa.• Brak szybkiej aktualizacji treści kształcenia zwiększające niedopasowanie kwalifikacji do potrzeb gospodarki.• Nacisk na aspekt egzaminacyjny i teoretyczny, zmniejszający |
|--|--|



Analiza SWOT

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Proces transformacji gospodarczej regionu zwiększający zapotrzebowanie na przekwalifikowanie pracowników i rozwój nowych kompetencji.• Rozwój form krótkoterminowych, modułowych, zdalnych i hybrydowych mogące lepiej odpowiadać potrzebom osób pracujących i obciążonych obowiązkami rodzinnymi.• Wzmacnianie roli uczelni w badaniach aplikacyjnych, projektach B+R i kształceniu dla nowych branż mogące zwiększać konkurencyjność regionu.• Możliwość tworzenia lepszych warunków do pozostawania absolwentów w regionie po studiach.• Aktualizacja programów i silniejsze powiązanie ich z rynkiem pracy.• Rozwój praktyk, warsztatów, projektów i współpracy z pracodawcami zwiększające użyteczność kształcenia.• Integracja kompetencji zawodowych, cyfrowych, społecznych i adaptacyjnych mogące zwiększyć odporność absolwentów na zmiany rynku pracy.• Rozwój szkoleń dla kadry dydaktycznej w obszarze nowych technologii, metod praktycznych i współpracy z gospodarką.• Rozszerzanie oferty poza największe ośrodki mogące poprawić spójność regionalną systemu edukacji. | <p>użyteczność edukacji względem potrzeb pracodawców.</p> <ul style="list-style-type: none">• Utrzymanie tradycyjnych, mało elastycznych modeli kształcenia obniżające konkurencyjność absolwentów.• Problemy kadrowe i odchodzenie specjalistów mogące ograniczyć rozwój oferty edukacyjnej i jakość kształcenia.• Brak mechanizmów współdzielenia infrastruktury prowadzące do jednoczesnego niedoboru zasobów w jednych miejscach i niewykorzystania ich w innych.• Koncentracja szans edukacyjnych w kilku ośrodkach pogłębiające odpływ młodych ludzi z mniejszych miejscowości.• Ograniczone finansowanie oświaty, sztywne regulacje i niż demograficzny mogące hamować rozwój wszystkich trzech obszarów edukacji: zawodowego, wyższego i ustawicznego.• Niskie zainteresowanie młodzieży kształceniem zawodowym oraz części dorosłych edukacją ustawiczną utrudniające rozwój potrzebnych kadr. |
|--|--|



Analiza SWOT

- Dobrze ukierunkowana polityka regionalna mogące wykorzystywać edukację jako narzędzie transformacji gospodarczej i społecznej województwa.

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań i analiz

7. Wnioski i rekomendacje

Należy podkreślić, że przedstawione poniżej wnioski i rekomendacje zostały sformułowane z uwzględnieniem zakresu kompetencji oraz realnych możliwości oddziaływania Urzędu Marszałkowskiego. W toku analizy zidentyfikowano również szereg istotnych wyzwań i potrzeb odnoszących się do funkcjonowania systemu edukacji, które wykraczają poza bezpośredni wpływ poziomu regionalnego, w szczególności w obszarze regulacji systemowych, finansowania czy organizacji kształcenia na poziomie krajowym.

Z tego względu poniżej skoncentrowano się na rekomendacjach możliwych do wdrożenia przy wykorzystaniu dostępnych narzędzi o charakterze informacyjnym, koordynacyjnym i wspierającym, które pozostają w zakresie oddziaływania samorządu województwa. Jednocześnie należy zaznaczyć, że pełne rozwiązanie zidentyfikowanych problemów wymaga podejścia wielopoziomowego oraz zaangażowania różnych instytucji systemu edukacji i rynku pracy.

Tabela 6. Wnioski i rekomendacje

Lp.	Wniosek (nr strony)	Rekomendacja (nr strony)	Adresat	Sposób wdrożenia
1.	Przeprowadzona analiza wskazuje, że jednym z kluczowych ograniczeń rozwoju systemu edukacji w regionie nie jest brak zasobów jako takich, lecz ich rozproszenie oraz niewystarczający przepływ informacji pomiędzy instytucjami edukacyjnymi a pracodawcami. Problemem pozostaje również wysoki poziom niedostępności posiadanej przez szkoły	W odpowiedzi na zidentyfikowane wyzwania zasadne jest wzmocnienie działań o charakterze informacyjnym i koordynacyjnym, które pozwolą na lepsze wykorzystanie istniejących zasobów oraz inicjatyw. Kluczowe znaczenie ma zapewnienie przejrzystych i łatwo dostępnych informacji o możliwościach współpracy oraz	Urząd Marszałkowski Województwa Śląskiego, Śląskie Kuratorium Oświaty	Wdrożenie rekomendacji może zostać zrealizowane poprzez działania koordynacyjne i informacyjne prowadzone przez Urząd Marszałkowski Województwa Śląskiego oraz Śląskie Kuratorium Oświaty, z wykorzystaniem istniejących kanałów komunikacji i nadzoru pedagogicznego. W szczególności zasadne jest



Lp.	Wniosek (nr strony)	Rekomendacja (nr strony)	Adresat	Sposób wdrożenia
	infrastruktury edukacyjnej. (s. 64-65)	wykorzystania infrastruktury edukacyjnej. (s. 64-65)		upowszechnienie standardu organizacyjnego polegającego na wyznaczeniu w szkołach i placówkach kształcenia zawodowego osób odpowiedzialnych za współpracę z pracodawcami oraz publikowaniu ich danych kontaktowych na stronach internetowych placówek. Równocześnie rekomenduje się zalecenie szkołom zamieszczania podstawowych informacji o posiadanej infrastrukturze edukacyjnej oraz możliwościach jej wykorzystania, w tym w szczególności dotyczących pracowni, laboratoriów i warsztatów.
2.	Badania potwierdziły, że występuje potrzeba wzmocnienia komponentu doradztwa zawodowego.	Zasadne jest wzmocnienie działań informacyjnych poprzez ich uzupełnienie o działania oparte na doświadczeniu i	Urząd Marszałkowski Województwa Śląskiego, Śląskie Kuratorium Oświaty	Wdrożenie rekomendacji powinno uwzględniać fakt, że decyzje edukacyjne młodych osób mają w dużej mierze



Lp.	Wniosek (nr strony)	Rekomendacja (nr strony)	Adresat	Sposób wdrożenia
	<p>Decyzje edukacyjne są często podejmowane na podstawie ograniczonych informacji, stereotypów lub wpływu otoczenia, w szczególności rodziny, co nie zawsze odpowiada rzeczywistym predyspozycjom uczniów ani potrzebom rynku pracy. W efekcie dochodzi do niedopasowania wyborów edukacyjnych, a także do podejmowania decyzji o migracji edukacyjnej, które nie zawsze są uzasadnione obiektywnymi przesłankami. Zjawisko to ogranicza efektywne wykorzystanie potencjału kapitału ludzkiego w regionie. (s. 64, 118)</p>	<p>bezpośrednim kontakcie z rynkiem pracy. Kluczowe znaczenie ma dostarczanie uczniom oraz ich otoczeniu rzetelnych i przystępnych informacji dotyczących ścieżek kształcenia, zapotrzebowania na kompetencje oraz możliwości rozwoju zawodowego. Działania te powinny być prowadzone w sposób systematyczny i skoordynowany, tak aby zwiększyć świadomość młodych osób i wspierać ich w podejmowaniu bardziej świadomych decyzji edukacyjnych. (s. 64, 118)</p>		<p>charakter społeczny i emocjonalny, a nie wyłącznie racjonalny. W związku z tym dotychczasowe działania informacyjne powinny być uzupełnione o rozwiązania umożliwiające bezpośredni kontakt uczniów z rzeczywistym środowiskiem pracy oraz osobami funkcjonującymi w różnych zawodach.</p> <p>Zasadne jest w szczególności rozwijanie działań opartych na doświadczeniu, takich jak spotkania z przedstawicielami branż czy prezentacje ścieżek kariery prowadzone przez osoby aktywne zawodowo. Tego typu działania pozwalają przełamywać stereotypy oraz budować bardziej realistyczny obraz zawodów niż tradycyjne formy przekazu informacji.</p>



Lp.	Wniosek (nr strony)	Rekomendacja (nr strony)	Adresat	Sposób wdrożenia
				<p>Istotne jest również włączenie w te działania nie tylko uczniów, ale także ich rodziców lub opiekunów, którzy – jak wynika z badania – odgrywają kluczową rolę w podejmowaniu decyzji edukacyjnych. Może to obejmować np. prezentowanie przykładów rzeczywistych ścieżek zawodowych w trakcie zajęć szkolnych. W proces prezentowania włączyć można zarówno przedstawicieli przedsiębiorstw (z którymi szkoły prowadzą współpracę), jak i samych rodziców, którzy mogą przedstawić swoje doświadczenia związane z daną ścieżką zawodową. Działania te mogą być inicjowane i koordynowane na poziomie regionalnym, natomiast ich realizacja</p>



Lp.	Wniosek (nr strony)	Rekomendacja (nr strony)	Adresat	Sposób wdrożenia
				powinna odbywać się na poziomie szkół, z wykorzystaniem istniejących form współpracy z pracodawcami oraz zaangażowania społeczności szkolnej.
3.	Wyniki badania wskazują na istotną potrzebę silniejszego powiązania systemu doskonalenia nauczycieli z realiami rynku pracy. W wypowiedziach respondentów wyraźnie akcentowano znaczenie aktualizacji wiedzy i umiejętności kadry dydaktycznej poprzez bezpośredni kontakt z praktyką gospodarczą, w szczególności poprzez udział w stażach, praktykach oraz współpracę z przedsiębiorstwami i instytucjami branżowymi. Podkreślano, że doświadczenie	W odpowiedzi na zidentyfikowane wyzwania zasadne jest wspieranie działań umożliwiających nauczycielom rozwój kompetencji poprzez bezpośredni kontakt z praktyką zawodową oraz współpracę z przedstawicielami branż. Szczególne znaczenie ma tworzenie warunków do wymiany doświadczeń pomiędzy środowiskiem edukacyjnym a gospodarczym, co może przyczynić się do lepszego dopasowania kształcenia do potrzeb rynku pracy. (s. 95-96)	Urząd Marszałkowski Województwa Śląskiego	Wdrożenie rekomendacji może być realizowane przez Urząd Marszałkowski Województwa Śląskiego poprzez wykorzystanie istniejących relacji z partnerami regionalnymi (przedsiębiorstwami) oraz prowadzonych działań w obszarze edukacji i rynku pracy. W szczególności zasadne jest inicjowanie i koordynowanie współpracy pomiędzy szkołami a przedsiębiorstwami w zakresie organizacji krótkoterminowych form kontaktu nauczycieli z



Lp.	Wniosek (nr strony)	Rekomendacja (nr strony)	Adresat	Sposób wdrożenia
	zdobywane w rzeczywistych warunkach pracy pozwala nauczycielom lepiej dostosować treści i metody kształcenia do aktualnych wymagań rynku, co ma szczególne znaczenie w przypadku kształcenia zawodowego. (s. 95-96)			praktyką gospodarczą, takich jak wizyty studyjne, obserwacje stanowisk pracy czy udział w działaniach realizowanych przez pracodawców. Działania te mogą być realizowane poprzez włączanie tematyki możliwości doskonalenia nauczycieli do już funkcjonujących spotkań i forów współpracy (spotkań/wydarzeń) z udziałem przedsiębiorców i instytucji edukacyjnych. Jednocześnie zasadne jest uwzględnianie motywacyjnego charakteru tego typu działań, tak aby udział nauczycieli w kontaktach z praktyką gospodarczą nie był postrzegany wyłącznie jako dodatkowy obowiązek organizacyjny. W tym



Lp.	Wniosek (nr strony)	Rekomendacja (nr strony)	Adresat	Sposób wdrożenia
				kontekście istotne może być promowanie rozwiązań umożliwiających uwzględnianie takich form aktywności w ramach rozwoju zawodowego nauczycieli, np. poprzez ich powiązanie z wewnętrznymi mechanizmami motywacyjnymi stosowanymi przez szkoły lub organy prowadzące.
4.	Wyniki badania wskazują na istnienie niewykorzystanego potencjału Branżowych Centrów Umiejętności w zakresie doskonalenia kadry dydaktycznej. Z jednej strony część nauczycieli nie posiada wystarczającej wiedzy na temat możliwości korzystania z oferty szkoleniowej tych instytucji, co ogranicza ich udział w dostępnych formach wsparcia. Z drugiej strony osoby, które	Zaleca się wzmocnienie działań informacyjnych i promocyjnych dotyczących oferty Branżowych Centrów Umiejętności, w szczególności w kontekście możliwości doskonalenia zawodowego nauczycieli. Kluczowe znaczenie ma zwiększenie świadomości kadry dydaktycznej w zakresie dostępnych form wsparcia oraz upowszechnianie informacji o praktycznym charakterze i	Urząd Marszałkowski Województwa Śląskiego	Wdrożenie rekomendacji może zostać zrealizowane poprzez działania komunikacyjne i informacyjne prowadzone przez Urząd Marszałkowski Województwa Śląskiego we współpracy z Branżowymi Centrami Umiejętności. W szczególności zasadne jest wykorzystanie istniejących kanałów komunikacji do upowszechniania informacji o



Lp.	Wniosek (nr strony)	Rekomendacja (nr strony)	Adresat	Sposób wdrożenia
	uczestniczyły w szkoleniach realizowanych przez Branżowe Centra Umiejętności, oceniają je bardzo pozytywnie, podkreślając ich praktyczny charakter oraz wysoką jakość merytoryczną. Wskazuje to na wyraźną lukę informacyjną pomiędzy dostępnością oferty a jej faktycznym wykorzystaniem. (s. 92-93, 95-96)	jakości oferowanych szkoleń. (s. 92-93, 95-96)		ofercie szkoleniowej oraz praktycznych efektach udziału nauczycieli w szkoleniach realizowanych przez BCU. Działania te powinny opierać się przede wszystkim na prezentowaniu konkretnych przykładów wykorzystania zdobytych kompetencji w pracy dydaktycznej oraz rekomendacji sformułowanych przez samych nauczycieli uczestniczących w szkoleniach. Wykorzystanie mechanizmu wymiany doświadczeń „nauczyciel–nauczycielowi” może zwiększać wiarygodność przekazu oraz ograniczać postrzeganie oferty BCU jako wyłącznie formalnej lub promocyjnej.
5.	Wyniki badania wskazują na występowanie barier	Zaleca się dalsze dostosowywanie rozkładów	Urząd Marszałkowski Województwa	Wdrożenie rekomendacji powinno obejmować



Lp.	Wniosek (nr strony)	Rekomendacja (nr strony)	Adresat	Sposób wdrożenia
	<p>transportowych, które wpływają na dostępność oferty edukacyjnej dla części uczniów, w szczególności w kontekście dojazdów do szkół i placówek kształcenia zawodowego. W wypowiedziach respondentów zwracano uwagę na niedostosowanie rozkładów jazdy do godzin funkcjonowania szkół, co może utrudniać regularne uczestnictwo w zajęciach oraz ograniczać możliwość wyboru placówki edukacyjnej poza miejscem zamieszkania. Zidentyfikowane trudności mają szczególne znaczenie w przypadku obszarów o słabszej dostępności transportowej, gdzie dostęp do edukacji w większym stopniu uzależniony jest od funkcjonowania transportu publicznego.</p>	<p>jazdy do rzeczywistych godzin funkcjonowania szkół i placówek edukacyjnych oraz uwzględnianie aspektów dostępności komunikacyjnej w opracowywanych na poziomie regionalnym dokumentach strategicznych i planistycznych, w szczególności w obszarze edukacji oraz polityk powiązanych z rozwojem kapitału ludzkiego. (s. 136-139)</p>	<p>Śląskiego, Górnośląsko- Zagłębiowska Metropolia, pozostali organizatorzy transportu publicznego</p>	<p>włączenie aspektów dostępności edukacyjnej do bieżącego planowania transportu publicznego, w szczególności poprzez dalsze dostosowywanie rozkładów jazdy do rzeczywistych godzin funkcjonowania szkół i placówek edukacyjnych. Zasadne jest w tym zakresie nawiązanie współpracy pomiędzy organizatorami transportu publicznego, w tym Górnośląsko-Zagłębiowską Metropolią oraz innymi właściwymi podmiotami, a jednostkami odpowiedzialnymi za funkcjonowanie szkół, w celu identyfikacji kluczowych kierunków dojazdów uczniów oraz godzin rozpoczęcia i zakończenia zajęć. W praktyce działania te mogą obejmować bieżącą analizę</p>



Lp.	Wniosek (nr strony)	Rekomendacja (nr strony)	Adresat	Sposób wdrożenia
	Wskazuje to na potrzebę uwzględnienia aspektów transportowych jako jednego z czynników wpływających na dostępność systemu edukacji. (s. 136-139)			zgodności rozkładów jazdy z organizacją dnia szkolnego oraz wprowadzanie korekt w wybranych połączeniach (np. w godzinach porannych i popołudniowych), szczególnie w odniesieniu do tras obsługujących dojazdy do szkół ponadpodstawowych i placówek kształcenia zawodowego. Rola Urzędu Marszałkowskiego Województwa Śląskiego może polegać na inicjowaniu współpracy międzysektorowej oraz uwzględnieniu problematyki dostępności transportowej w analizach i działaniach dotyczących rozwoju edukacji, natomiast wdrożenie działań operacyjnych powinno leżeć po stronie podmiotów odpowiedzialnych za



Lp.	Wniosek (nr strony)	Rekomendacja (nr strony)	Adresat	Sposób wdrożenia
				<p>organizację transportu publicznego. W działaniach planistycznych zasadne jest również szersze wykorzystanie danych demograficznych oraz obserwowanych trendów migracji edukacyjnej w celu prognozowania przyszłych potrzeb transportowych związanych z dojazdami uczniów do szkół. Pozwoliłoby to na wcześniejsze identyfikowanie kierunków o potencjalnie zwiększonym zapotrzebowaniu na połączenia transportowe. W tym kontekście istotne może być także lepsze powiązanie informacji o planowanej ofercie edukacyjnej szkół z planowaniem transportu publicznego, w szczególności</p>



Lp.	Wniosek (nr strony)	Rekomendacja (nr strony)	Adresat	Sposób wdrożenia
				w odniesieniu do szkół ponadpodstawowych i placówek kształcenia zawodowego. Działania takie mogłyby być realizowane z wyprzedzeniem, np. w okresie poprzedzającym rozpoczęcie rekrutacji, co zwiększałoby możliwość uwzględnienia dostępności komunikacyjnej przy wyborze szkoły przez uczniów

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań i analiz

8. Załączniki

8.1. Syntetyczne odpowiedzi na pytania badawcze

Ze względu na obszerność analizy, poniżej przedstawiono tabelaryczne zestawienie syntetycznych odpowiedzi na wszystkie pytania badawcze, które przyświecały niniejszemu badaniu.

Tabela 7. Syntetyczne odpowiedzi na pytania badawcze

Pytanie badawcze	Syntetyczna odpowiedź
Infrastruktura edukacyjna	
<p>Jakie są mocne i słabe strony infrastruktury edukacyjnej województwa śląskiego na poziomie kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego i kształcenia ustawicznego?</p>	<p>Infrastruktura edukacyjna województwa śląskiego stanowi istotny potencjał rozwojowy, szczególnie w obszarze kształcenia zawodowego i szkolnictwa wyższego, gdzie funkcjonuje rozbudowana sieć placówek oraz relatywnie dobrze rozwinięta baza dydaktyczna. W ostatnich latach widoczna jest poprawa wyposażenia szkół i uczelni, w tym rozwój nowoczesnych pracowni, laboratoriów i infrastruktury cyfrowej, co sprzyja dostosowaniu kształcenia do potrzeb rynku pracy oraz rosnącej roli kształcenia ustawicznego. Jednocześnie kluczową słabością pozostaje silne zróżnicowanie infrastruktury – lepsze warunki występują w dużych ośrodkach miejskich, podczas gdy w mniejszych miejscowościach częściej występują braki sprzętowe i ograniczony dostęp do nowoczesnych zasobów. Problemem jest także szybka dezaktualizacja wyposażenia, szczególnie w kształceniu zawodowym, oraz ograniczenia finansowe utrudniające jego bieżącą modernizację. Dodatkowo część infrastruktury nie jest w pełni dostosowana do nowoczesnych metod nauczania ani dostępna dla wszystkich użytkowników, co ogranicza jej efektywne wykorzystanie. Zestawienie wyników badań wskazuje ponadto na wyraźną rozbieżność pomiędzy oceną poziomu wyposażenia technologicznego dokonywaną przez</p>



Pytanie badawcze	Syntetyczna odpowiedź
	<p>dyrektorów a doświadczeniami nauczycieli w codziennej pracy dydaktycznej. Podczas gdy dyrektorzy w zdecydowanej większości oceniają poziom technologii jako bardzo wysoki, ponad połowa nauczycieli wskazuje na brak wystarczającego sprzętu lub oprogramowania. Rozbieżność ta wynika m.in. z odmiennego sposobu rozumienia dostępności infrastruktury. Dyrektorzy, oceniając sytuację na poziomie instytucjonalnym, odnoszą się do ogólnego wyposażenia placówki w technologie cyfrowe oraz inwestycji zrealizowanych w tym obszarze. Z kolei nauczyciele wskazują na realną dostępność i funkcjonalność tych zasobów w codziennym procesie dydaktycznym – w tym dostęp do sprzętu w trakcie zajęć, jego jakość, aktualność oprogramowania oraz możliwość jego wykorzystania w konkretnych warunkach organizacyjnych. Oznacza to, że wysoki poziom wyposażenia nie musi przekładać się na jego efektywne i powszechne wykorzystanie. (s. 123-125)</p>
<p>Jakie są potrzeby modernizacji infrastruktury edukacyjnej w szkołach zawodowych, uczelniach wyższych i placówkach oferujących kształcenie ustawiczne w województwie śląskim?</p>	<p>Potrzeby modernizacji infrastruktury edukacyjnej w województwie śląskim koncentrują się na jej dostosowaniu do dynamicznych zmian technologicznych oraz rosnących wymagań rynku pracy, przy jednoczesnej konieczności poprawy jakości i dostępności kształcenia. W kształceniu zawodowym najważniejsze jest systematyczne doposażenie pracowni w nowoczesny sprzęt oraz jego bieżąca aktualizacja, a także rozwój infrastruktury IT i dostępu do specjalistycznego oprogramowania. Istotne pozostają również remonty i modernizacja warsztatów oraz tworzenie przestrzeni sprzyjających nowoczesnym metodom nauczania. W szkolnictwie wyższym potrzeby dotyczą przede wszystkim rozwoju specjalistycznej infrastruktury laboratoryjnej i badawczej oraz nowoczesnych przestrzeni dydaktycznych umożliwiających kształcenie praktyczne i współpracę z gospodarką. W obszarze kształcenia ustawicznego kluczowe jest natomiast tworzenie elastycznej infrastruktury szkoleniowej oraz lepsze wykorzystanie istniejących zasobów. Przekrojowo dla wszystkich poziomów edukacji istotne są także remonty, poprawa dostępności (w tym dla osób ze szczególnymi potrzebami) oraz zapewnienie stabilnych</p>



Pytanie badawcze	Syntetyczna odpowiedź
	<p>środków na utrzymanie i dalszą modernizację infrastruktury. Należy przy tym podkreślić, że potrzeby modernizacji infrastruktury mają charakter dwupoziomowy. Z jednej strony dotyczą uzupełniania podstawowych braków sprzętowych i zapewnienia odpowiedniego poziomu wyposażenia placówek, na co wskazują m.in. nauczyciele. Z drugiej strony w wywiadach pogłębionych wyraźnie akcentowano potrzebę rozwoju zaawansowanych technologii dydaktycznych, takich jak symulatory, rozwiązania VR/AR czy narzędzia oparte na sztucznej inteligencji. Respondenci podkreślali, że w tym obszarze system edukacji nie nadąża za tempem zmian technologicznych, co oznacza, że modernizacja powinna obejmować zarówno nadrobienie zaległości infrastrukturalnych, jak i wdrażanie nowoczesnych, przyszłościowych rozwiązań. (s. 28-31)</p>
<p>W jaki sposób można lepiej wykorzystać istniejącą infrastrukturę edukacyjną (np. laboratoria, centra kształcenia zawodowego, biblioteki, kampusy akademickie) dla różnych grup społecznych i zawodowych?</p>	<p>Lepsze wykorzystanie istniejącej infrastruktury edukacyjnej w województwie śląskim wymaga przede wszystkim zwiększenia jej dostępności oraz intensyfikacji współpracy pomiędzy instytucjami edukacyjnymi, pracodawcami i podmiotami prowadzącymi kształcenie ustawiczne. Kluczowym kierunkiem jest szersze udostępnianie laboratoriów, pracowni i centrów kształcenia zawodowego różnym grupom użytkowników – nie tylko uczniom i studentom, ale także osobom dorosłym, pracownikom i osobom chcącym się przekwalifikować. Istotne znaczenie ma rozwój oferty kursów, szkoleń i zajęć praktycznych realizowanych w oparciu o istniejącą infrastrukturę, w tym w formule kształcenia pozaformalnego. Ważnym rozwiązaniem jest także wzmacnianie współpracy z przedsiębiorstwami, która umożliwi wykorzystanie infrastruktury do realizacji wspólnych projektów, praktyk zawodowych czy szkoleń branżowych. Szczególną rolę mogą tu odgrywać centra kształcenia zawodowego i branżowe centra umiejętności jako miejsca integrujące edukację i gospodarkę. Istotne jest również ograniczanie barier organizacyjnych i formalnych, które utrudniają dostęp do infrastruktury, oraz lepsze planowanie jej wykorzystania (np. poza godzinami zajęć szkolnych). Pozwoli to na</p>



Pytanie badawcze	Syntetyczna odpowiedź
<p>Jakie są różnice w dostępie do nowoczesnej infrastruktury edukacyjnej w każdym z subregionów województwa śląskiego tj. północnym, centralnym, zachodnim oraz południowym (metropolie vs. mniejsze miasta i obszary wiejskie)?</p>	<p>pełniejsze wykorzystanie istniejących zasobów i zwiększenie ich znaczenia dla rozwoju kompetencji różnych grup społecznych i zawodowych. (s. 34-36, 43)</p> <p>Dostęp do nowoczesnej infrastruktury edukacyjnej w województwie śląskim jest wyraźnie zróżnicowany przestrzennie, przy czym kluczową linią podziału jest różnica między obszarami metropolitalnymi (głównie subregion centralny) a mniejszymi miastami i obszarami peryferyjnymi pozostałych subregionów.</p> <p>W subregionie centralnym dostęp do nowoczesnej infrastruktury jest zdecydowanie najlepszy. Koncentracja uczelni wyższych, centrów badawczych, branżowych centrów umiejętności oraz dobrze wyposażonych szkół zawodowych powoduje, że uczniowie i studenci mają szeroki dostęp do laboratoriów, nowoczesnych pracowni i projektów edukacyjnych. Sprzyja temu także większa dostępność środków finansowych oraz intensywniejsza współpraca z przedsiębiorstwami i instytucjami badawczymi.</p> <p>W subregionach północnym, zachodnim i południowym sytuacja jest bardziej zróżnicowana i generalnie mniej korzystna. Choć infrastruktura edukacyjna jest tam obecna i relatywnie równomiernie rozmieszczona, częściej ma ona charakter mniej nowoczesny i gorzej wyposażony. W mniejszych miastach i na obszarach wiejskich częściej występują ograniczenia w dostępie do specjalistycznych pracowni, laboratoriów czy nowoczesnego sprzętu, a oferta edukacyjna jest mniej zróżnicowana.</p> <p>Istotnym zjawiskiem jest koncentracja najbardziej zaawansowanej infrastruktury w wybranych ośrodkach (np. centrach kształcenia zawodowego lub uczelniach), co powoduje konieczność dojazdów dla uczniów i słuchaczy z innych części regionu. Różnice te są dodatkowo wzmocnione przez bariery transportowe oraz mniejsze możliwości pozyskiwania środków inwestycyjnych w subregionach peryferyjnych.</p> <p>W efekcie dostęp do wysokiej jakości infrastruktury edukacyjnej w regionie ma charakter hierarchiczny – najwyższy w obszarach metropolitalnych, a bardziej ograniczony w</p>



Pytanie badawcze	Syntetyczna odpowiedź
<p>Jaki jest obecny stan dostępności transportowej do instytucji edukacyjnych w województwie śląskim, czy istnieje możliwość poprawy tej dostępności, szczególnie w kontekście transportu publicznego?</p>	<p>mniejszych ośrodkach, co przekłada się na nierówności w możliwościach rozwoju kompetencji mieszkańców. (s. 36-37)</p> <p>Dostępność transportowa do instytucji edukacyjnych w województwie śląskim jest zróżnicowana i stanowi istotny czynnik warunkujący realny dostęp do edukacji, szczególnie w kontekście silnej koncentracji infrastruktury w większych ośrodkach miejskich. Największe trudności występują w mniejszych miejscowościach i na obszarach peryferyjnych, gdzie liczba połączeń transportu publicznego jest ograniczona, a ich rozkłady często nie są dostosowane do godzin zajęć szkolnych i akademickich. W efekcie uczniowie i słuchacze zmuszeni są do dłuższych i bardziej skomplikowanych dojazdów, co wpływa negatywnie na dostępność edukacji oraz frekwencję. Problem ten jest szczególnie istotny w sytuacji, gdy dostęp do nowoczesnej infrastruktury edukacyjnej wymaga dojazdu do większych miast. Jednocześnie badanie wskazuje, że istnieje potencjał poprawy dostępności transportowej. Kluczowe znaczenie ma lepsze dopasowanie organizacji transportu publicznego do potrzeb systemu edukacji, w tym zwiększenie liczby połączeń, ich lepsza koordynacja z godzinami zajęć oraz poprawa powiązań między mniejszymi ośrodkami a centrami edukacyjnymi. Wskazuje to, że działania w obszarze transportu mogą istotnie zwiększyć wykorzystanie istniejącej infrastruktury edukacyjnej i ograniczyć nierówności w dostępie do kształcenia. W kontekście województwa śląskiego szczególnego znaczenia nabiera rola zintegrowanego systemu transportu publicznego, w tym rozwiązań rozwijanych na poziomie Górnośląsko-Zagłębiowska Metropolia oraz kolei aglomeracyjnej. Z perspektywy autorów niniejszego opracowania wyniki badania wskazują jednak, że mimo funkcjonowania rozwiniętych systemów transportowych dostępność edukacyjna nadal napotyka istotne bariery, co może świadczyć o niedostatecznym dostosowaniu siatki połączeń do rzeczywistych potrzeb uczniów i studentów. W szczególności brak koordynacji rozkładów jazdy z godzinami rozpoczęcia i zakończenia</p>



Pytanie badawcze	Syntetyczna odpowiedź
	<p>zajęć może ograniczać efektywne wykorzystanie zarówno infrastruktury edukacyjnej, jak i transportowej.</p> <p>Oznacza to, że kluczowym kierunkiem działań powinno być lepsze powiązanie planowania transportu publicznego z organizacją procesu dydaktycznego, w tym uwzględnianie godzin funkcjonowania szkół i uczelni przy projektowaniu rozkładów jazdy oraz rozwój dedykowanych rozwiązań transportowych dla uczniów dojeżdżających z obszarów peryferyjnych. (s. 37-39)</p>
Instytucje edukacyjne i ich rola w rozwoju regionu	
<p>W jakim stopniu istnieje spójność i integracja między instytucjami prowadzącymi kształcenie zawodowe, wyższe i ustawiczne w województwie śląskim oraz jakie działania mogą poprawić współpracę tych systemów edukacyjnych?</p>	<p>Spójność i integracja między systemami kształcenia zawodowego, wyższego i ustawicznego w województwie śląskim ma charakter umiarkowany – współpraca istnieje i w części przypadków jest rozwinięta, jednak nadal nie ma w pełni systemowego i jednolitego charakteru. Z jednej strony obserwuje się funkcjonowanie różnych form współpracy, takich jak praktyki zawodowe, klasy patronackie, wspólne projekty czy inicjatywy realizowane z udziałem pracodawców i uczelni. Szczególną rolę odgrywają tu centra kształcenia zawodowego, branżowe centra umiejętności oraz podmioty pełniące funkcję łącznika pomiędzy systemem edukacji a gospodarką, które mogą integrować działania różnych podmiotów i tworzyć przestrzeń do współpracy. Z drugiej strony poziom tej współpracy jest zróżnicowany – w wielu przypadkach ma ona charakter punktowy i zależy od inicjatywy poszczególnych instytucji, a nie od trwałych mechanizmów systemowych. Wciąż widoczna jest potrzeba lepszego powiązania kształcenia z potrzebami gospodarki oraz większej koordynacji działań między różnymi poziomami edukacji.</p> <p>Poprawa współpracy wymaga przede wszystkim wzmocnienia mechanizmów instytucjonalnych i sieciowych – w tym rozwoju platform współpracy łączących szkoły, uczelnie i pracodawców oraz upowszechniania roli centrów kompetencji. Kluczowe jest</p>



Pytanie badawcze	Syntetyczna odpowiedź
	także bardziej systemowe podejście do współpracy, zwiększenie jej skali i trwałości oraz lepsze wykorzystanie istniejącej infrastruktury edukacyjnej do wspólnych działań dydaktycznych i szkoleniowych. (s. 49-65)
Jaka jest jakość kształcenia na różnych poziomach edukacji w województwie śląskim?	Jakość kształcenia w województwie śląskim jest ogólnie oceniana jako dobra, jednak – podobnie jak infrastruktura – ma charakter zróżnicowany i zależny od poziomu edukacji, kierunku kształcenia oraz lokalizacji placówki. W kształceniu zawodowym jakość jest w dużej mierze uzależniona od dostępu do nowoczesnej infrastruktury oraz aktualnych kompetencji kadry. Z jednej strony system ten jest dobrze rozwinięty i odpowiada na potrzeby rynku pracy, z drugiej jednak ograniczenia sprzętowe oraz trudności w pozyskiwaniu nauczycieli z doświadczeniem zawodowym mogą obniżać efektywność kształcenia praktycznego. W szkolnictwie wyższym jakość kształcenia pozostaje relatywnie wysoka, co wynika z rozbudowanego zaplecza instytucjonalnego, szerokiej oferty kierunków oraz powiązań z gospodarką. Uczelnie pełnią istotną rolę w kształtowaniu kompetencji specjalistycznych i zasilaniu rynku pracy, choć wyzwaniem pozostaje dalsze wzmacnianie praktycznego wymiaru kształcenia i współpracy z otoczeniem społeczno-gospodarczym. W obszarze kształcenia ustawicznego jakość jest bardziej zróżnicowana. Z jednej strony rośnie jego znaczenie w kontekście zmian demograficznych i potrzeb rynku pracy, z drugiej jednak ograniczenia związane z dostępnością oferty, motywacją uczestników oraz wsparciem ze strony pracodawców wpływają na jego efektywność. Przekrojowo można wskazać, że jakość kształcenia w regionie jest stosunkowo wysoka, ale nierównomierna – wyższa w dużych ośrodkach miejskich i instytucjach dysponujących lepszym zapleczem, a niższa w mniejszych ośrodkach, gdzie występują ograniczenia kadrowe, infrastrukturalne i organizacyjne. (s. 85-86)
Jakie są różnice w dostępności edukacji między poszczególnymi	Dostępność edukacji w województwie śląskim jest wyraźnie zróżnicowana między subregionami, przy czym kluczowe znaczenie ma poziom urbanizacji oraz koncentracja



Pytanie badawcze	Syntetyczna odpowiedź
subregionami województwa, tj. północnym, centralnym, zachodnim oraz południowym?	<p>infrastruktury edukacyjnej w większych ośrodkach miejskich. Najwyższa dostępność występuje w subregionie centralnym, gdzie skoncentrowane są największe miasta oraz ośrodki akademickie. Obszar ten charakteryzuje się największą liczbą szkół, uczelni, kierunków kształcenia oraz dostępem do nowoczesnej infrastruktury, co przekłada się na szerokie możliwości edukacyjne i rozwojowe dla mieszkańców.</p> <p>W subregionach północnym, zachodnim i południowym dostępność edukacji jest bardziej ograniczona i zróżnicowana. Choć sieć placówek jest relatywnie równomierna to dostęp do bardziej zaawansowanej oferty edukacyjnej – szczególnie w zakresie kształcenia zawodowego i wyższego – jest mniejszy niż w części centralnej. W mniejszych miastach i na obszarach wiejskich oferta jest węższa, a dostęp do specjalistycznych kierunków, zajęć dodatkowych czy nowoczesnej infrastruktury – ograniczony.</p> <p>Istotnym czynnikiem pogłębiającym te różnice jest konieczność dojazdów do większych ośrodków, gdzie koncentruje się bardziej rozwinięta infrastruktura edukacyjna. W efekcie dostępność edukacji w regionie ma charakter nierównomierny – najwyższy w obszarach metropolitalnych, a niższy w subregionach peryferyjnych, co wpływa na zróżnicowane możliwości rozwoju mieszkańców. (s. 32, 37, 45, 69)</p>
Jakie są kluczowe wyzwania dla instytucji edukacyjnych w zakresie podnoszenia jakości kształcenia?	<p>Kluczowe wyzwania dla instytucji edukacyjnych w województwie śląskim w zakresie podnoszenia jakości kształcenia mają charakter wielowymiarowy i dotyczą zarówno zasobów kadrowych, infrastruktury, jak i dopasowania systemu do potrzeb rynku pracy. Jednym z najważniejszych problemów jest sytuacja kadrowa – starzenie się nauczycieli, trudności w pozyskiwaniu nowych specjalistów, zwłaszcza w kształceniu zawodowym, oraz konieczność ciągłego podnoszenia kompetencji, szczególnie w obszarze nowych technologii i nowoczesnych metod dydaktycznych. W przypadku kształcenia zawodowego dodatkowym wyzwaniem jest zapewnienie kadry posiadającej aktualne doświadczenie branżowe. Istotnym ograniczeniem pozostają także niedobory i dezaktualizacja</p>



Pytanie badawcze	Syntetyczna odpowiedź
	<p>infrastruktury dydaktycznej, zwłaszcza w obszarze kształcenia praktycznego, co utrudnia prowadzenie nauczania zgodnego z realiami współczesnej gospodarki. Powiązaniem wyzwaniem są ograniczenia finansowe, szczególnie w zakresie utrzymania i modernizacji wyposażenia. Kolejnym problemem jest niewystarczająco rozwinięta, systemowa współpraca z pracodawcami i innymi instytucjami edukacyjnymi, co utrudnia lepsze dopasowanie programów kształcenia do potrzeb rynku pracy. Jednocześnie wskazuje się na potrzebę większego wykorzystania nowoczesnych technologii oraz dostosowania metod nauczania do zmieniających się oczekiwań uczniów i uczestników kształcenia. Wyzwaniem pozostają również nierówności w dostępie do wysokiej jakości edukacji, wynikające z różnic terytorialnych, barier transportowych oraz społeczno-ekonomicznych, co wpływa na zróżnicowane efekty kształcenia w regionie. Respondenci wskazywali także na potrzebę lepszego powiązania kształcenia praktycznego z rzeczywistymi warunkami pracy w przedsiębiorstwach. W niektórych wypowiedziach pojawiała się sugestia, że zajęcia praktyczne realizowane wyłącznie w szkolnych pracowniach nie zawsze w pełni odpowiadają realnym warunkom pracy w firmach, dlatego większe zaangażowanie pracodawców i większa liczba praktyk w przedsiębiorstwach mogłyby poprawić jakość kształcenia zawodowego. (s. 62-65, 77-78)</p>
<p>W jakim stopniu pracodawcy są zaangażowani w proces kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego i kształcenia ustawicznego?</p>	<p>Zaangażowanie pracodawców w proces kształcenia w województwie śląskim ma charakter zróżnicowany – z jednej strony jest wyraźnie obecne i w wielu przypadkach rozwinięte, z drugiej jednak nie ma jeszcze w pełni systemowego i powszechnego charakteru. W kształceniu zawodowym współpraca z pracodawcami jest relatywnie najintensywniejsza i obejmuje m.in. organizację praktyk, staży, klas patronackich oraz udział w realizacji programów nauczania. W szkolnictwie wyższym współpraca ta przybiera formę wspólnych projektów, praktyk studenckich czy konsultacji programów kształcenia, jednak jej skala jest zróżnicowana między uczelniami i kierunkami. W obszarze kształcenia ustawicznego</p>



Pytanie badawcze	Syntetyczna odpowiedź
	zaangażowanie pracodawców jest bardziej ograniczone i często niewystarczające – wskazuje się, że nie wszyscy pracodawcy aktywnie wspierają rozwój kompetencji swoich pracowników, co stanowi barierę dla rozwoju edukacji dorosłych. Ogólnie można stwierdzić, że mimo istniejących przykładów dobrej współpracy, zaangażowanie pracodawców w system edukacji wymaga dalszego wzmocnienia, uporządkowania i upowszechnienia, tak aby miało bardziej trwałe i systemowy charakter. (s. 62-65)
Jaka jest struktura systemu kształcenia ustawicznego (jakie instytucje najczęściej prowadzą poszczególne formy kształcenia ustawicznego, z oferty których z nich najczęściej korzystają osoby dorosłe)?	Struktura systemu kształcenia ustawicznego w województwie śląskim ma charakter zróżnicowany i obejmuje zarówno instytucje systemu oświaty, jak i podmioty działające poza nim, oferujące różne formy edukacji dorosłych. Istotną rolę odgrywają przede wszystkim szkoły dla dorosłych oraz centra kształcenia zawodowego i ustawicznego (CKZiU), które realizują formalne kształcenie oraz kwalifikacyjne kursy zawodowe. To właśnie te instytucje stanowią podstawę systemu i są jednymi z najczęściej wybieranych przez osoby dorosłe, szczególnie w przypadku chęci uzyskania kwalifikacji lub ich uzupełnienia. Uzupełniająco funkcjonują podmioty oferujące kształcenie pozaformalne, takie jak instytucje szkoleniowe, placówki doskonalenia zawodowego czy inne organizacje prowadzące kursy i szkolenia. W ostatnich latach rośnie także znaczenie branżowych centrów umiejętności, które integrują różne formy kształcenia i kierują swoją ofertą zarówno do uczniów, jak i osób dorosłych oraz pracowników. Mimo szerokiego katalogu instytucji, korzystanie z kształcenia ustawicznego przez osoby dorosłe jest ograniczane m.in. przez bariery ekonomiczne, organizacyjne oraz niewystarczające zaangażowanie pracodawców, co wpływa na skalę uczestnictwa w tej formie edukacji. (s. 70)
W jaki sposób instytucje edukacyjne mogą skuteczniej wspierać rozwój badań naukowych i transfer technologii do przemysłu?	Skuteczniejsze wsparcie rozwoju badań naukowych i transferu technologii do przemysłu w województwie śląskim wymaga przede wszystkim wzmocnienia współpracy między instytucjami edukacyjnymi a otoczeniem gospodarczym oraz lepszego wykorzystania istniejącej infrastruktury i potencjału kadrowego. Kluczowe znaczenie ma rozwój trwałych,



Pytanie badawcze	Syntetyczna odpowiedź
	<p>systemowych relacji z przedsiębiorstwami, realizowanych poprzez konkretne mechanizmy współpracy, takie jak wspólne projekty badawczo-rozwojowe, tworzenie klas patronackich i kierunków dualnych, angażowanie przedstawicieli biznesu w proces dydaktyczny, a także tworzenie stałych platform współpracy umożliwiających bieżącą wymianę informacji o potrzebach technologicznych i kompetencyjnych. Istotne jest przy tym, aby współpraca ta miała charakter trwały i operacyjny, a nie wyłącznie deklaracyjny, co wymaga wypracowania stałych mechanizmów współdziałania między instytucjami edukacyjnymi a przedsiębiorstwami.</p> <p>Istotną rolę mogą odgrywać tu centra kompetencji, w tym branżowe centra umiejętności, które integrują edukację, badania i praktykę gospodarczą. Ważnym kierunkiem jest także lepsze wykorzystanie infrastruktury uczelni i placówek edukacyjnych – laboratoriów, pracowni i zaplecza technologicznego – poprzez ich szersze udostępnianie przedsiębiorstwom oraz realizację wspólnych inicjatyw badawczych i wdrożeniowych. Dodatkowo istotne jest wspieranie rozwoju kompetencji kadry w zakresie współpracy z biznesem oraz tworzenie mechanizmów ułatwiających transfer wiedzy, takich jak platformy współpracy czy instytucje pośredniczące. Pozwoli to na bardziej efektywne powiązanie systemu edukacji z potrzebami gospodarki i zwiększenie wykorzystania wyników badań w praktyce. (s. 60-65, 82-84)</p>
Jakie są możliwości dalszego rozwoju uczelni wyższych i szkół zawodowych jako centrów innowacji i przedsiębiorczości w regionie?	<p>Możliwości dalszego rozwoju uczelni wyższych i szkół zawodowych jako centrów innowacji i przedsiębiorczości w województwie śląskim są znaczące i wynikają z już istniejącego potencjału infrastrukturalnego, kadrowego oraz relatywnie dobrze rozwiniętej współpracy z gospodarką, choć wymagają jej dalszego wzmocnienia i usystematyzowania. Kluczowym kierunkiem jest rozwój funkcji uczelni i szkół jako miejsc integrujących edukację, badania i praktykę gospodarczą, m.in. poprzez realizację wspólnych projektów z przedsiębiorstwami, rozwój praktycznych form kształcenia oraz większe zaangażowanie</p>



Pytanie badawcze	Syntetyczna odpowiedź
	<p>pracodawców w proces dydaktyczny. Istotną rolę mogą odgrywać tu centra kompetencji, w tym branżowe centra umiejętności, które sprzyjają koncentracji nowoczesnej infrastruktury i współpracy międzysektorowej. Duży potencjał wiąże się także z lepszym wykorzystaniem istniejącej infrastruktury – laboratoriów, pracowni i zaplecza technologicznego – na potrzeby działalności badawczo-rozwojowej, wdrożeń oraz wsparcia przedsiębiorczości, w tym inicjatyw startupowych. Warunkiem dalszego rozwoju jest jednak wzmocnienie systemowych mechanizmów współpracy, zwiększenie stabilności finansowania oraz rozwój kompetencji kadry w obszarze innowacji i transferu technologii. Pozwoli to na pełniejsze wykorzystanie potencjału instytucji edukacyjnych jako ośrodków wspierających rozwój gospodarczy regionu. (s. 61-62)</p>
<p>Jakie modele współpracy między szkołami, uczelniami i pracodawcami mogą wzmocnić potencjał edukacyjny województwa śląskiego?</p>	<p>Wzmocnienie potencjału edukacyjnego województwa śląskiego wymaga rozwoju bardziej zintegrowanych i trwałych modeli współpracy między szkołami, uczelniami i pracodawcami, wykraczających poza pojedyncze, incydentalne inicjatywy. Istotne znaczenie mają modele oparte na długofalowym partnerstwie, takie jak klasy patronackie, systemowe programy praktyk i staży czy wspólne opracowywanie programów kształcenia z udziałem pracodawców. Pozwalają one lepiej dopasować kompetencje absolwentów do potrzeb rynku pracy oraz zwiększyć praktyczny wymiar edukacji. Istotnym kierunkiem jest również rozwój centrów kompetencji – w tym branżowych centrów umiejętności – które integrują różne poziomy edukacji z biznesem i umożliwiają wspólne wykorzystanie infrastruktury, prowadzenie szkoleń oraz realizację projektów badawczo-rozwojowych. Dodatkowo ważne są modele współpracy oparte na sieciach i platformach współdziałania, które łączą instytucje edukacyjne z przedsiębiorstwami oraz podmiotami pełniącymi funkcję łącznika pomiędzy systemem edukacji a gospodarką. Umożliwiają one wymianę wiedzy, lepszą koordynację działań oraz rozwój kształcenia ustawicznego. (s. 61-62, 83)</p>



Pytanie badawcze	Syntetyczna odpowiedź
<p>Jakie zmiany w programach nauczania mogą przyczynić się do zwiększenia zatrudnialności absolwentów?</p>	<p>Zwiększenie zatrudnialności absolwentów w województwie śląskim wymaga przede wszystkim lepszego dostosowania programów nauczania do aktualnych i przyszłych potrzeb rynku pracy oraz większego nacisku na rozwój kompetencji praktycznych. Najistotniejszą zmianą jest wzmocnienie praktycznego wymiaru kształcenia poprzez zwiększenie udziału zajęć realizowanych w warunkach zbliżonych do rzeczywistego środowiska pracy, a także rozwój praktyk, staży i nauki we współpracy z pracodawcami. Istotne jest również systemowe włączanie przedstawicieli biznesu w proces tworzenia i aktualizacji programów nauczania, co pozwala lepiej dopasować treści kształcenia do wymagań gospodarki. Ważnym kierunkiem jest także rozwój kompetencji przekrojowych, takich jak umiejętność pracy zespołowej, rozwiązywania problemów czy adaptacji do zmian, a także kompetencji cyfrowych i związanych z nowymi technologiami. Jednocześnie wskazuje się na potrzebę większej elastyczności programów nauczania, umożliwiającej szybsze reagowanie na zmieniające się potrzeby rynku pracy oraz rozwój kształcenia modułowego i ustawicznego. Pod pojęciem większej elastyczności programów nauczania należy rozumieć w szczególności wprowadzenie konkretnych mechanizmów umożliwiających ich bieżącą aktualizację, takich jak rozwój modułowej struktury kształcenia, pozwalającej na szybkie modyfikowanie wybranych elementów programu bez konieczności zmiany całego cyklu nauczania, a także skrócenie ścieżek aktualizacji programów poprzez większe zaangażowanie pracodawców i branżowych partnerów w ich tworzenie i ewaluację. Istotne znaczenie ma również wprowadzanie krótkich form kształcenia (np. kursów, mikropoświadczeń), które umożliwiają szybkie reagowanie na zmieniające się potrzeby rynku pracy oraz uzupełnianie kompetencji w sposób bardziej elastyczny niż w ramach tradycyjnych programów edukacyjnych. (s. 116-117)</p>



Pytanie badawcze	Syntetyczna odpowiedź
W jakich branżach kształcenie zawodowe w województwie śląskim wymaga pilnej modernizacji, a które branże cieszą się już wysokim poziomem kształcenia?	Analiza wskazuje, że potrzeba modernizacji kształcenia zawodowego w województwie śląskim nie dotyczy wyłącznie konkretnych branż, lecz przede wszystkim tych obszarów, w których następują szybkie zmiany technologiczne i wysokie wymagania sprzętowe. Największe potrzeby modernizacyjne występują w branżach technicznych i przemysłowych takich jak produkcja, mechatronika, automatyka i robotyka, energetyka (w tym obszary związane z transformacją energetyczną), a także branże IT i nowoczesnych usług logistycznych, gdzie kształcenie wymaga dostępu do nowoczesnych maszyn, urządzeń i oprogramowania. W tych obszarach wskazuje się na problem szybkiej dezaktualizacji sprzętu oraz niedostosowania wyposażenia do realiów współczesnego rynku pracy, co ogranicza jakość kształcenia praktycznego. Relatywnie wyższy poziom kształcenia obserwowany jest natomiast w branżach, w których rozwinięta jest współpraca z pracodawcami oraz funkcjonują klasy patronackie lub inne formy bezpośredniego zaangażowania sektora gospodarczego. Dotyczy to m.in. wybranych specjalizacji technicznych i usługowych, w których uczniowie mają dostęp do nowoczesnego sprzętu oraz realnych warunków pracy poprzez praktyki i staże. Jednocześnie należy podkreślić, że poziom kształcenia jest silnie zróżnicowany – nawet w obrębie tych samych branż występują znaczące różnice między placówkami, wynikające głównie z dostępu do infrastruktury, środków finansowych oraz współpracy z otoczeniem gospodarczym. (s. 40-41)
W jaki sposób oferta kształcenia zawodowego odpowiada na potrzeby rynku pracy w regionie?	Oferta kształcenia zawodowego w województwie śląskim w dużym stopniu odpowiada na potrzeby rynku pracy, szczególnie w zakresie zapotrzebowania na kompetencje techniczne i specjalistyczne, jednak jej dopasowanie nie jest pełne i pozostaje zróżnicowane. Z jednej strony system jest bowiem dobrze rozwinięty, obejmuje szeroki zakres zawodów i jest silnie powiązany z gospodarką regionu, co znajduje odzwierciedlenie w rosnącym znaczeniu kształcenia zawodowego oraz współpracy z pracodawcami (np. praktyki, klasy



Pytanie badawcze	Syntetyczna odpowiedź
	<p>patronackie). W wielu przypadkach kierunki kształcenia odpowiadają strukturze regionalnego rynku pracy i wspierają jego potrzeby kadrowe. Z drugiej jednak strony wskazuje się na ograniczenia w zakresie aktualności wyposażenia oraz programów nauczania, które nie zawsze nadążają za dynamicznymi zmianami technologicznymi. Problemem jest także nierównomierny poziom współpracy z pracodawcami oraz zróżnicowanie jakości kształcenia między placówkami. W efekcie oferta kształcenia zawodowego jest zasadniczo zgodna z potrzebami rynku pracy, ale wymaga dalszego dostosowywania – szczególnie w zakresie modernizacji infrastruktury, aktualizacji treści kształcenia oraz pogłębiania współpracy z gospodarką.</p> <p>Należy jednak zaznaczyć, że stopień dopasowania oferty kształcenia zawodowego do potrzeb rynku pracy jest zróżnicowany w zależności od charakteru branż. W większym stopniu odpowiada ona potrzebom sektorów tradycyjnych i ugruntowanych w strukturze gospodarczej regionu, w których system kształcenia jest relatywnie dobrze rozwinięty i powiązany z pracodawcami. Jednocześnie wyniki badań – w tym wywiadów pogłębionych – wskazują, że w obszarach związanych z transformacją technologiczną i energetyczną, cyfryzacją oraz wdrażaniem nowoczesnych rozwiązań (np. automatyzacja, nowe technologie, rozwiązania środowiskowe) system kształcenia nie zawsze nadąża za tempem zmian. W szczególności wskazywano na potrzebę szybszej aktualizacji programów nauczania, rozwoju nowoczesnej infrastruktury dydaktycznej oraz lepszego przygotowania uczniów do pracy w warunkach zmieniającej się gospodarki. Oznacza to, że choć oferta kształcenia zawodowego dobrze odpowiada na potrzeby „tradycyjnych” segmentów rynku pracy, w mniejszym stopniu uwzględnia dynamicznie rozwijające się obszary związane z transformacją gospodarczą regionu, co wskazuje na konieczność jej dalszej modernizacji i ukierunkowania na przyszłe potrzeby rynku pracy. (s. 79, 128-129)</p>



Pytanie badawcze	Syntetyczna odpowiedź
Na ile programy nauczania w szkołach zawodowych są zaktualizowane i dopasowane do potrzeb dynamicznie rozwijających się branż, takich jak IT, przemysł 4.0 czy zielona gospodarka?	Programy nauczania w szkołach zawodowych w województwie śląskim są częściowo dostosowane do potrzeb dynamicznie rozwijających się branż, jednak ich aktualność i stopień dopasowania pozostają zróżnicowane i nie zawsze nadążają za tempem zmian technologicznych. Z jednej strony obserwuje się działania zmierzające do lepszego powiązania kształcenia z rynkiem pracy, w tym współpracę z pracodawcami oraz rozwój kierunków odpowiadających potrzebom nowoczesnej gospodarki. W wybranych placówkach, szczególnie lepiej wyposażonych lub współpracujących z biznesem, programy nauczania są bardziej aktualne i uwzględniają nowe technologie. Z drugiej strony jednak istotnym ograniczeniem jest niedostosowanie części programów i infrastruktury do szybko zmieniających się realiów branż takich jak IT, przemysł 4.0 czy zielona gospodarka. Wskazuje się, że proces aktualizacji treści kształcenia jest niewystarczająco dynamiczny, a brak nowoczesnego sprzętu i oprogramowania dodatkowo utrudnia wdrażanie aktualnych rozwiązań w praktyce dydaktycznej. W efekcie programy nauczania w kształceniu zawodowym odpowiadają na potrzeby nowoczesnych branż w stopniu umiarkowanym i wymagają dalszego uelastycznienia oraz częstszej aktualizacji, w ścisłej współpracy z pracodawcami. (s. 117, 131)
Jakie znaczenie mają uczelnie wyższe w województwie śląskim dla rozwoju gospodarczego i innowacyjnego regionu?	Uczelnie wyższe w województwie śląskim odgrywają kluczową rolę w rozwoju gospodarczym i innowacyjnym regionu, stanowiąc zaplecze kadrowe, naukowe i technologiczne dla jego transformacji. Przede wszystkim odpowiadają za kształcenie wysoko wykwalifikowanych specjalistów w obszarach istotnych dla gospodarki regionu, takich jak kierunki techniczne, zdrowie czy biznes, co bezpośrednio zasila rynek pracy w potrzebne kompetencje. Jednocześnie uczelnie pełnią funkcję ośrodków rozwoju wiedzy i badań, wspierając innowacyjność oraz rozwój nowych technologii. Ich znaczenie przejawia się także w rosnącej współpracy z przedsiębiorstwami, obejmującej wspólne projekty, praktyki czy działania wdrożeniowe, choć współpraca ta ma nadal zróżnicowany charakter



Pytanie badawcze	Syntetyczna odpowiedź
	i wymaga dalszego wzmocnienia. W efekcie uczelnie wyższe stanowią jeden z kluczowych filarów rozwoju regionu – zarówno poprzez kształtowanie kapitału ludzkiego, jak i wspieranie procesów innowacyjnych oraz powiązań między edukacją a gospodarką. (s. 82)
Jakie umiejętności i kompetencje w ramach kształcenia wyższego w województwie śląskim, odpowiadają na potrzeby rynku pracy w regionie?	Kształcenie wyższe w województwie śląskim w dużym stopniu rozwija kompetencje odpowiadające potrzebom regionalnego rynku pracy, szczególnie w obszarach związanych z gospodarką opartą na wiedzy oraz sektorami technicznymi i usługowymi. Do najważniejszych należą kompetencje specjalistyczne w dziedzinach takich jak kierunki techniczne, inżynieryjne, zdrowie i opieka społeczna oraz biznes i administracja, które odzwierciedlają strukturę zapotrzebowania na rynku pracy. Uczelnie przygotowują absolwentów do pracy w sektorach wymagających wiedzy eksperckiej, umiejętności analitycznych oraz znajomości nowoczesnych technologii. Istotne znaczenie mają również kompetencje praktyczne i zawodowe, rozwijane m.in. poprzez praktyki, projekty oraz współpracę z pracodawcami, choć ich zakres bywa zróżnicowany. Uzupełniająco kształtowane są kompetencje przekrojowe, takie jak umiejętność pracy zespołowej, rozwiązywania problemów czy adaptacji do zmieniających się warunków. W efekcie system szkolnictwa wyższego dostarcza kompetencji istotnych dla gospodarki regionu, jednak ich poziom dopasowania zależy od kierunku kształcenia oraz stopnia powiązania uczelni z otoczeniem społeczno-gospodarczym. (s. 65, 82, 131)
Jakie są efekty migracji studentów z i do województwa śląskiego, na rozwój lokalnego rynku pracy i innowacyjności regionu?	Migracje studentów z i do województwa śląskiego mają istotny wpływ na rozwój lokalnego rynku pracy i potencjał innowacyjny regionu, przy czym ich efekty mają zróżnicowany charakter. Z jednej strony napływ studentów, w tym zagranicznych, wzmacnia potencjał kapitału ludzkiego regionu, zwiększa różnorodność kompetencji oraz sprzyja umiędzynarodowieniu środowiska akademickiego. Może to pozytywnie wpływać na rozwój innowacji oraz dostępność wykwalifikowanych kadr dla gospodarki. Z drugiej strony jednak



Pytanie badawcze	Syntetyczna odpowiedź
	istotnym wyzwaniem jest odpływ absolwentów do innych regionów lub za granicę, co ogranicza możliwość wykorzystania wykształconego kapitału ludzkiego na lokalnym rynku pracy. W efekcie część potencjału edukacyjnego nie przekłada się bezpośrednio na rozwój regionu. Znaczenie migracji studentów dla innowacyjności i rynku pracy zależy więc w dużej mierze od zdolności regionu do zatrzymania absolwentów oraz tworzenia atrakcyjnych warunków zatrudnienia i rozwoju zawodowego. (s. 118-119)
Jakie wyzwania stoją przed uczelniami wyższymi w województwie śląskim w kontekście dostosowania programów nauczania do szybko zmieniających się potrzeb rynku pracy w regionie?	Uczelnie wyższe w województwie śląskim stoją przed szeregiem wyzwań związanych z koniecznością dostosowania programów nauczania do dynamicznie zmieniających się potrzeb rynku pracy, szczególnie w kontekście postępu technologicznego i transformacji gospodarczej regionu. Jednym z kluczowych problemów jest tempo aktualizacji programów kształcenia, które nie zawsze nadąża za zmianami zachodzącymi w gospodarce i nowych technologiach. Wymaga to większej elastyczności programów oraz częstszego ich dostosowywania we współpracy z pracodawcami. Istotnym wyzwaniem pozostaje również konieczność wzmocnienia praktycznego wymiaru kształcenia, tak aby absolwenci byli lepiej przygotowani do realiów pracy zawodowej. Wiąże się to z potrzebą rozwijania współpracy z przedsiębiorstwami oraz tworzenia warunków do zdobywania doświadczenia jeszcze w trakcie studiów. Dodatkowo uczelnie muszą reagować na rosnące znaczenie kompetencji cyfrowych i przekrojowych, a także na zmiany demograficzne, które zwiększają znaczenie kształcenia ustawicznego i elastycznych form nauki. Wyzwania te wymagają zarówno zmian programowych, jak i organizacyjnych oraz infrastrukturalnych. (s. 109-110)
Jakie programy kształcenia ustawicznego (kursy, szkolenia) są dostępne w województwie śląskim i	Oferta kształcenia ustawicznego w województwie śląskim jest szeroka i obejmuje różnorodne formy edukacji – zarówno formalnej, jak i pozaformalnej – jednak korzystanie z niej jest nierównomierne społecznie. W strukturze dostępnych programów dominują przede wszystkim kwalifikacyjne kursy zawodowe (KKZ), które umożliwiają zdobycie lub



Pytanie badawcze	Syntetyczna odpowiedź
które grupy społeczne nie korzystają z tych możliwości?	uzupełnienie kwalifikacji zawodowych i zakończone są egzaminem potwierdzającym kompetencje. Uzupełniająco funkcjonują kursy umiejętności zawodowych, branżowe szkolenia specjalistyczne oraz kursy kompetencji ogólnych, a także różnego rodzaju szkolenia krótkoterminowe. Istotną rolę odgrywają instytucje takie jak centra kształcenia ustawicznego, centra kształcenia zawodowego oraz szkoły dla dorosłych, które oferują zarówno kształcenie formalne, jak i elastyczne formy kursowe – często również w trybie online. Oferta ta jest kierowana do szerokiego grona odbiorców, w tym osób pracujących, bezrobotnych oraz chcących się przekwalifikować. Jednocześnie badanie wskazuje, że nie wszystkie grupy społeczne korzystają z tych możliwości w równym stopniu. Szczególnie rzadziej uczestniczą w kształceniu ustawicznym osoby o niższym statusie społeczno-ekonomicznym, osoby z mniejszych miejscowości, osoby starsze oraz osoby o niskich kwalifikacjach. Ograniczenia wynikają m.in. z barier ekonomicznych, organizacyjnych, niskiej motywacji oraz niewystarczającego wsparcia ze strony pracodawców. (s. 70-73)
Jakie formy kształcenia, umożliwiające łatwiejsze dostosowanie oferty do indywidualnych potrzeb, mogłyby być wdrożone w regionie by poprawić efektywność uczenia się przez całe życie?	Poprawa efektywności uczenia się przez całe życie w województwie śląskim wymaga rozwoju bardziej elastycznych i zindywidualizowanych form kształcenia, które lepiej odpowiadają na zróżnicowane potrzeby osób dorosłych oraz zmieniające się warunki rynku pracy. Istotny jest rozwój krótkich, modułowych form kształcenia, umożliwiających stopniowe zdobywanie kwalifikacji oraz ich łatwe dostosowanie do indywidualnych ścieżek zawodowych. Istotne jest także zwiększenie dostępności kształcenia pozaformalnego, w tym kursów i szkoleń realizowanych w elastycznych formach organizacyjnych. Ważnym kierunkiem jest również szersze wykorzystanie istniejącej infrastruktury edukacyjnej do prowadzenia szkoleń dla różnych grup odbiorców oraz rozwój oferty skierowanej do osób pracujących, umożliwiającej łączenie nauki z obowiązkami zawodowymi. Jednocześnie zwracano uwagę na potrzebę lepszego dopasowania oferty edukacyjnej do zróżnicowanych potrzeb uczestników kształcenia, co oznacza konieczność



Pytanie badawcze	Syntetyczna odpowiedź
	<p>różnicowania form i sposobów realizacji edukacji, a także większą orientację na praktyczny charakter kształcenia i jego powiązanie z realiami rynku pracy.</p> <p>W konsekwencji rozwój uczenia się przez całe życie w regionie powinien opierać się nie tylko na poszerzaniu oferty edukacyjnej, ale przede wszystkim na zwiększaniu jej elastyczności, dostępności oraz lepszym wykorzystaniu istniejącej infrastruktury i potencjału instytucji edukacyjnych. (s. 74-76)</p>
W jaki sposób można zwiększyć atrakcyjność i dostępność kształcenia ustawicznego?	<p>Zwiększenie atrakcyjności i dostępności kształcenia ustawicznego w województwie śląskim wymaga przede wszystkim lepszego dopasowania oferty do potrzeb uczestników oraz ograniczenia barier utrudniających udział w edukacji dorosłych.</p> <p>Ważny w tym zakresie jest rozwój elastycznych form kształcenia, umożliwiających łączenie nauki z pracą i obowiązkami prywatnymi, a także dostosowanie oferty do realnych potrzeb rynku pracy, co może zwiększać motywację do udziału w szkoleniach. Istotne jest również szersze wykorzystanie istniejącej infrastruktury edukacyjnej oraz rozwój współpracy z pracodawcami, którzy mogą wspierać rozwój kompetencji swoich pracowników.</p> <p>Jednocześnie konieczne jest ograniczanie barier ekonomicznych i organizacyjnych, takich jak koszty uczestnictwa czy trudności w dojeździe, które szczególnie dotyczą mieszkańców mniejszych miejscowości. Ważne jest także zwiększanie świadomości na temat dostępnej oferty edukacyjnej oraz promowanie idei uczenia się przez całe życie. (s. 74-76)</p>
W jaki sposób programy kształcenia ustawicznego w województwie śląskim wpływają na dostosowanie umiejętności osób dorosłych do wymagań zmieniającego się rynku pracy?	<p>Analiza potwierdziła, że programy kształcenia ustawicznego w województwie śląskim odgrywają istotną rolę w dostosowywaniu umiejętności osób dorosłych do zmieniających się wymagań rynku pracy. Umożliwiają one uzupełnianie kwalifikacji, przekwalifikowanie oraz rozwój kompetencji odpowiadających potrzebom gospodarki, co ma szczególne znaczenie w kontekście transformacji regionu i zmian demograficznych. Dzięki różnorodnym formom kształcenia osoby dorosłe mogą dostosowywać swoje umiejętności</p>



Pytanie badawcze	Syntetyczna odpowiedź
	do aktualnych wymagań rynku pracy. Z drugiej strony jednak zauważyć należy, że skuteczność tych działań ograniczana jest przez bariery w dostępie i uczestnictwie, takie jak czynniki ekonomiczne, organizacyjne, niska motywacja czy niewystarczające wsparcie ze strony pracodawców. W efekcie nie wszystkie grupy społeczne korzystają z dostępnych możliwości, co ogranicza skalę oddziaływania kształcenia ustawicznego na rynek pracy. (s. 68-69)
Jakie formy kształcenia ustawicznego są najbardziej skuteczne w regionie?	Najbardziej skuteczne formy kształcenia ustawicznego w województwie śląskim to przede wszystkim formy o charakterze praktycznym, umożliwiające zdobywanie umiejętności poprzez działanie i bezpośrednie wykonywanie zadań zawodowych. Wyniki badania wskazują, że najwyżej oceniane są warsztaty i szkolenia praktyczne, a także kursy i szkolenia zawodowe oraz szkolenia branżowe i certyfikujące. Ich skuteczność wynika z bezpośredniego powiązania z wykonywanym zawodem oraz możliwością zastosowania zdobytych umiejętności w praktyce. Jednocześnie rzadziej jako najbardziej efektywne wskazywano kwalifikacyjne kursy zawodowe, formy samokształcenia, uczenie się w miejscu pracy czy kształcenie online, co może sugerować, że największą skuteczność przypisuje się nadal formom kursowym o bezpośrednim, praktycznym charakterze. Znaczenie mają również formy realizowane w warunkach zbliżonych do rzeczywistego środowiska pracy lub we współpracy z pracodawcami, które dodatkowo zwiększają użyteczność nabywanych kompetencji. (s. 67-68)
Kadra dydaktyczna i jej kompetencje	
Jakie są kluczowe kompetencje nauczycieli i wykładowców w kontekście nowoczesnego kształcenia zawodowego, wyższego i ustawicznego?	Kluczowe kompetencje nauczycieli i wykładowców w województwie śląskim w kontekście nowoczesnego kształcenia obejmują zarówno umiejętności dydaktyczne, jak i kompetencje związane z wykorzystaniem technologii oraz znajomością realiów rynku pracy. Istotne znaczenie ma zdolność stosowania nowoczesnych metod nauczania, w tym pracy projektowej, zespołowej oraz podejścia praktycznego, które lepiej przygotowuje



Pytanie badawcze	Syntetyczna odpowiedź
	<p>uczestników do funkcjonowania w środowisku zawodowym. Ważne są także kompetencje cyfrowe, umożliwiające wykorzystanie narzędzi technologicznych i specjalistycznego oprogramowania w procesie dydaktycznym. W przypadku kształcenia zawodowego szczególnie istotne jest posiadanie aktualnego doświadczenia branżowego oraz znajomości zmieniających się technologii i standardów pracy. Z kolei w szkolnictwie wyższym i kształceniu ustawicznym ważna jest umiejętność łączenia wiedzy teoretycznej z praktyką oraz dostosowywania treści do potrzeb różnych grup odbiorców, w tym osób dorosłych. (s. 89-92, 97-99)</p>
<p>Jak można zwiększyć atrakcyjność zawodu nauczyciela (w kontekście kształcenia zawodowego, wyższego i ustawicznego) w województwie śląskim?</p>	<p>Zwiększenie atrakcyjności zawodu nauczyciela w województwie śląskim wymaga działań ukierunkowanych zarówno na poprawę warunków pracy, jak i wzmocnienie możliwości rozwoju zawodowego oraz prestiżu tej profesji. Istotne znaczenie w tym obszarze ma zapewnienie bardziej konkurencyjnych warunków zatrudnienia, szczególnie w kontekście trudności w pozyskiwaniu kadry, zwłaszcza w kształceniu zawodowym, gdzie osoby posiadające kompetencje branżowe mają często możliwość podjęcia lepiej wynagradzanej pracy w przedsiębiorstwach. Istotne jest także stworzenie lepszych możliwości rozwoju kompetencji, w tym w zakresie nowych technologii oraz aktualnych rozwiązań branżowych, co pozwoli utrzymać wysoką jakość kształcenia. Ważnym elementem jest także zwiększenie powiązań z rynkiem pracy, w szczególności poprzez rozwijanie współpracy szkół z przedsiębiorstwami w zakresie organizacji dla nauczycieli form kontaktu z praktyką gospodarczą, takich jak wizyty studyjne, obserwacje stanowisk pracy czy udział w działaniach realizowanych przez pracodawców. Rozwiązania te umożliwiają nauczycielom zdobywanie doświadczenia zawodowego poza systemem edukacji, co jest szczególnie istotne w kształceniu zawodowym. Dodatkowo znaczenie ma również poprawa warunków organizacyjnych pracy, w tym dostęp do nowoczesnej infrastruktury dydaktycznej. (s. 95-97, 139)</p>



Pytanie badawcze	Syntetyczna odpowiedź
Jakie działania służące rozwojowi kompetencji cyfrowych i wykorzystaniu innowacyjnych metod nauczania wśród nauczycieli i wykładowców, należy wdrożyć w celu poprawy jakości kształcenia?	Rozwój kompetencji cyfrowych i wykorzystania innowacyjnych metod nauczania wśród nauczycieli i wykładowców wymaga przede wszystkim systemowego wsparcia ich doskonalenia zawodowego oraz zapewnienia odpowiednich warunków do praktycznego stosowania nowych rozwiązań dydaktycznych. Znaczenie w tym zakresie ma zwłaszcza rozwój szkoleń i form podnoszenia kwalifikacji w obszarze wykorzystania technologii cyfrowych, specjalistycznego oprogramowania oraz nowoczesnych metod nauczania, takich jak praca projektowa czy zespołowa. Istotne jest również zapewnienie nauczycielom dostępu do aktualnych narzędzi i infrastruktury IT, co warunkuje możliwość wdrażania nowych rozwiązań w praktyce dydaktycznej. Ważnym kierunkiem jest także wzmacnianie powiązań z otoczeniem gospodarczym, co umożliwi lepsze poznanie aktualnych technologii i trendów oraz ich przenoszenie do procesu kształcenia. Dodatkowo istotne jest tworzenie warunków sprzyjających wymianie doświadczeń i dobrych praktyk między nauczycielami oraz rozwój bardziej elastycznych form nauczania, które pozwalają lepiej odpowiadać na potrzeby uczniów i osób dorosłych. (s. 97-99)
W jakim stopniu/zakresie nauczyciele korzystają z ofert doskonalenia zawodowego dostępnych w regionie?	Korzystanie przez nauczycieli z oferty doskonalenia zawodowego w województwie śląskim można określić jako umiarkowane i nierównomierne. Z jednej strony nauczyciele są świadomi potrzeby podnoszenia kwalifikacji i faktycznie uczestniczą w różnych formach doskonalenia, z drugiej jednak skala tego udziału nie jest wystarczająca w stosunku do rosnących wymagań – zwłaszcza w obszarze nowych technologii i zmian w kształceniu zawodowym. Na ograniczone wykorzystanie oferty wpływają głównie czynniki praktyczne: brak czasu, koszty udziału oraz niedopasowanie części szkoleń do realnych potrzeb nauczycieli. W efekcie dostępne formy doskonalenia nie zawsze przekładają się na rzeczywiste podnoszenie jakości kształcenia. (s. 90-95)
Czy/jak często nauczyciele korzystają z oferty szkoleń	Korzystanie przez nauczycieli z oferty szkoleń branżowych realizowanych przez branżowe centra umiejętności (BCU) ma obecnie charakter ograniczony i dopiero rozwijający się.



Pytanie badawcze	Syntetyczna odpowiedź
branżowych dla nauczycieli teoretycznych przedmiotów zawodowych i nauczycieli praktycznej nauki zawodu, prowadzonych przez branżowe centra umiejętności (dalej „BCU”)?	Z przeprowadzonych badań wynika, że BCU są postrzegane jako instytucje o dużym potencjale w zakresie doskonalenia nauczycieli – szczególnie poprzez oferowanie szkoleń opartych na nowoczesnej infrastrukturze i realnych warunkach pracy. Jednocześnie jednak skala ich wykorzystania przez nauczycieli pozostaje na razie ograniczona, co wynika m.in. z wczesnego etapu rozwoju tych centrów oraz barier organizacyjnych. Nauczyciele, którzy mieli styczność z ofertą BCU, oceniają ją bardzo pozytywnie, wskazując przede wszystkim na wysoką jakość zaplecza technicznego oraz praktyczny charakter szkoleń. Stwarza to podstawy do zalecenia szerszej promocji możliwości skorzystania z tego rodzaju wsparcia przez nauczycieli. (s. 92-93)
Czy/jak często nauczyciele korzystają z oferty kwalifikacyjnych kursów zawodowych w celu uzyskania kwalifikacji do prowadzenia nowego/pokrewnego przedmiotu (dostosowanie do wymogów dynamicznie rozwijającego się rynku pracy)?	Korzystanie przez nauczycieli z kwalifikacyjnych kursów zawodowych (KKZ) w celu uzyskania uprawnień do prowadzenia nowych lub pokrewnych przedmiotów ma miejsce, jednak nie ma charakteru powszechnego i jest raczej selektywne. Z jednej strony KKZ stanowią istotne narzędzie umożliwiające dostosowanie kompetencji nauczycieli do zmieniających się potrzeb rynku pracy oraz rozszerzenie ich kwalifikacji zawodowych. Z drugiej jednak strony skala korzystania z tych form jest ograniczona, co wynika m.in. z barier czasowych, organizacyjnych oraz konieczności pogodzenia udziału w kursach z obowiązkami zawodowymi. Szczególnie podkreślany był przez nauczycieli brak możliwości korzystania z tego rodzaju kursów w czasie wliczanym do okresu pracy. W efekcie kwalifikacyjne kursy zawodowe pełnią ważną, ale wciąż niewystarczająco wykorzystywaną funkcję w procesie dostosowywania kadry dydaktycznej do dynamicznych zmian w strukturze zawodów i kompetencji. (s. 95-96)
W jaki sposób można poprawić system doskonalenia zawodowego i kształcenia ustawicznego	Poprawa systemu doskonalenia zawodowego i kształcenia ustawicznego nauczycieli i wykładowców w województwie śląskim wymaga przede wszystkim lepszego dopasowania oferty szkoleniowej do realnych potrzeb kadry oraz zmieniających się wymagań rynku pracy. Skupić należy się na rozwijaniu form doskonalenia o bardziej praktycznym



Pytanie badawcze	Syntetyczna odpowiedź
nauczycieli i wykładowców w regionie?	charakterze, w tym szkoleń realizowanych w warunkach zbliżonych do środowiska pracy oraz we współpracy z pracodawcami. Istotną rolę mogą odgrywać tu branżowe centra umiejętności, które oferują dostęp do nowoczesnej infrastruktury i aktualnych rozwiązań technologicznych. Ważnym kierunkiem jest także zwiększenie dostępności szkoleń poprzez ograniczanie barier organizacyjnych i czasowych, a także lepsze dostosowanie ich formy do możliwości nauczycieli. Jednocześnie konieczne jest wzmocnienie wsparcia instytucjonalnego oraz zapewnienie większej spójności i systemowości działań w obszarze doskonalenia zawodowego. Dodatkowo istotne jest promowanie ciągłego rozwoju kompetencji, szczególnie w zakresie nowych technologii i nowoczesnych metod dydaktycznych, co pozwoli na podnoszenie jakości kształcenia w całym systemie edukacji. (s. 94-96)
Kapitał ludzki i potencjał mieszkańców	
Jaka jest struktura wykształcenia mieszkańców województwa w porównaniu do średnich krajowych?	Struktura wykształcenia mieszkańców województwa śląskiego jest zbliżona do średniej krajowej, jednak występują istotne różnice o charakterze strukturalnym. Przede wszystkim udział osób z wykształceniem wyższym jest nieco niższy niż w skali kraju, gdzie wynosi on ok. 24–25%, podczas gdy w regionie jest niższy o kilka punktów procentowych. Zauważyć należy, że na tle danych ogólnopolskich struktura systemu edukacji w województwie śląskim wyróżnia się relatywnie silną pozycją kształcenia zawodowego i technicznego. W skali kraju obserwuje się bardziej zrównoważony udział ścieżki ogólnokształcącej i zawodowej, podczas gdy w regionie śląskim wyraźnie większe znaczenie ma komponent techniczny i branżowy. Wynika to z uwarunkowań historycznych oraz struktury gospodarki regionu, w której istotną rolę odgrywają sektory przemysłowe i techniczne. Jednocześnie udział osób z wykształceniem wyższym oraz liczba studentów w województwie pozostają na poziomie porównywalnym do średniej krajowej, przy czym obserwowany w ostatnich latach wzrost liczby studentów wskazuje na wzmocnianie funkcji



Pytanie badawcze	Syntetyczna odpowiedź
	akademickiej regionu. W skali kraju widoczny jest również trend rosnącego znaczenia kształcenia ustawicznego, jednak – podobnie jak w województwie śląskim – udział osób dorosłych uczestniczących w edukacji formalnej pozostaje relatywnie ograniczony w stosunku do całej populacji. (s. 103)
Jaka jest obecna liczba uczniów, studentów i dorosłych uczestniczących w edukacji zawodowej, wyższej i ustawicznej w województwie na tle danych ogólnopolskich?	W województwie śląskim skala uczestnictwa w edukacji zawodowej, wyższej i ustawicznej jest znacząca na tle kraju, choć odpowiada ogólnym proporcjom wynikającym z liczby ludności regionu i jego pozycji w systemie edukacyjnym Polski. W obszarze kształcenia zawodowego region wyróżnia się dużą liczbą uczniów – w technikach kształci się ok. 60 tys. osób, a w szkołach branżowych ok. 18 tys., co potwierdza silną pozycję tego segmentu edukacji. W skali kraju oznacza to ponadprzeciętnie duże znaczenie kształcenia zawodowego w strukturze edukacyjnej regionu. W szkolnictwie wyższym w województwie śląskim studiuje ok. 111 tys. osób, co plasuje region wśród ważniejszych ośrodków akademickich w Polsce, choć nie należy on do największych pod względem liczby studentów. W zakresie kształcenia ustawicznego uczestnictwo ma mniejszą skalę – w szkołach dla dorosłych uczy się ponad 10 tys. osób, a dodatkowo funkcjonują różne formy kursowe i szkoleniowe. W porównaniu do edukacji formalnej udział osób dorosłych w kształceniu pozostaje jednak relatywnie ograniczony. (s. 22-23, 103)
Ile wolnych miejsc edukacyjnych istnieje w systemie edukacji zawodowej, wyższej i ustawicznej w województwie?	Na podstawie analizy można stwierdzić, że system edukacji w województwie śląskim nie wykorzystuje w pełni kapitału ludzkiego i potencjału mieszkańców regionu. Respondenci wskazywali, że w wielu placówkach – zarówno w szkolnictwie ponadpodstawowym, wyższym, jak i ustawicznym – występują wolne miejsca. Dotyczy to w szczególności niektórych kierunków kształcenia zawodowego, części kierunków studiów oraz kursów dla dorosłych. W przypadku uczelni wyższych zwracano uwagę, że w ostatnich latach spada liczba kandydatów na studia w związku z sytuacją demograficzną, co skutkuje



Pytanie badawcze	Syntetyczna odpowiedź
	niewypełnieniem limitów przyjęć, zwłaszcza na mniej popularnych kierunkach. Z kolei w szkolnictwie zawodowym wskazywano, że niektóre zawody – mimo zapotrzebowania na rynku pracy – nie cieszą się zainteresowaniem młodzieży, co prowadzi do niewypełnionych oddziałów. Kwestia wolnych miejsc poruszona została również w trakcie prowadzonej ankietyzacji wśród dyrektorów. Wyniki pozwalają na obliczenie średnich wartości w tym zakresie – w przypadku placówek kształcenia ustawicznego średnia liczba wolnych miejsc w przeliczeniu na 1 placówkę wyniosła 14,53, zaś w przypadku placówek kształcenia zawodowego wartość ta była nieco niższa i wyniosła 11,08. (s. 119-120)
Jaka jest relacja pomiędzy liczbą osób obecnie kształcących się a potencjalnymi możliwościami edukacyjnymi w województwie?	Na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego stwierdzić można, że udział wolnych miejsc w łącznej liczbie uczniów wyniósł 6,02% w przypadku szkolnictwa zawodowego oraz 3,00% w przypadku edukacji ustawicznej. Wyniki wskazują na relatywnie niewielki poziom niewykorzystanych miejsc edukacyjnych, szczególnie w obszarze edukacji ustawicznej. Może to świadczyć o stosunkowo dobrym dopasowaniu oferty do popytu, choć jednocześnie ogranicza potencjał do szybkiego zwiększenia liczby uczestników bez rozbudowy infrastruktury lub oferty. (s. 118-119)
Jakie są bariery w dostępie do edukacji na różnych poziomach kształcenia w województwie i jak kształtują się one w porównaniu do sytuacji krajowej?	Jedną z kluczowych barier są ograniczenia transportowe, które utrudniają dojazd do placówek edukacyjnych, zwłaszcza w mniejszych miejscowościach i na obszarach peryferyjnych. Problem ten jest szczególnie istotny w kontekście koncentracji bardziej zaawansowanej infrastruktury edukacyjnej w większych miastach. Istotne znaczenie mają również bariery ekonomiczne i społeczne, takie jak koszty nauki i dojazdów, niska motywacja do podejmowania kształcenia oraz ograniczona świadomość dostępnej oferty edukacyjnej. W przypadku kształcenia ustawicznego dodatkową barierą jest niewystarczające wsparcie ze strony pracodawców, co ogranicza udział osób dorosłych w podnoszeniu kwalifikacji. Wskazywane są także bariery infrastrukturalne, w tym niedostosowanie części placówek do potrzeb osób ze szczególnymi potrzebami oraz



Pytanie badawcze	Syntetyczna odpowiedź
	zróżnicowany poziom wyposażenia szkół i instytucji edukacyjnych. Na tle sytuacji krajowej bariery te nie odbiegają zasadniczo od ogólnopolskich trendów, jednak w województwie śląskim są silniej powiązane z wewnętrznym zróżnicowaniem regionu oraz procesami transformacji gospodarczej, co wzmacnia ich znaczenie w niektórych obszarach i grupach społecznych. (s. 36-38, 72-73, 98)
Jak można zwiększyć poziom aspiracji edukacyjnych wśród młodzieży i dorosłych w województwie śląskim?	Zwiększenie poziomu aspiracji edukacyjnych wśród młodzieży i dorosłych w województwie śląskim wymaga przede wszystkim działań ukierunkowanych na podniesienie motywacji do kształcenia oraz lepsze powiązanie edukacji z realnymi korzyściami na rynku pracy. Szczególne znaczenie ma zwiększenie świadomości dostępnej oferty edukacyjnej oraz możliwości rozwoju zawodowego, szczególnie wśród osób z mniejszych miejscowości i o niższym statusie społeczno-ekonomicznym. Istotne jest także wzmacnianie praktycznego wymiaru kształcenia i pokazywanie jego bezpośredniego przełożenia na zatrudnienie i rozwój kariery. Ważnym kierunkiem jest również ograniczanie barier w dostępie do edukacji – zwłaszcza ekonomicznych i transportowych – które obniżają gotowość do podejmowania nauki. Dodatkowo znaczenie ma rozwój kształcenia ustawicznego oraz tworzenie bardziej elastycznych form nauki, dostosowanych do potrzeb osób dorosłych. W efekcie działania te mogą przyczynić się do stopniowego wzrostu aspiracji edukacyjnych i większego uczestnictwa w edukacji na różnych etapach życia. (s. 105-107)
Jakie są bariery związane z rozwojem kompetencji i kwalifikacji wśród różnych grup społecznych (np. seniorzy, osoby z niepełnosprawnościami, osoby z obszarów wiejskich)?	W przypadku osób z obszarów wiejskich i mniejszych miejscowości znaczenie mają ograniczenia transportowe oraz mniejszy dostęp do zróżnicowanej oferty edukacyjnej, co utrudnia udział w kształceniu, szczególnie na wyższych poziomach i w formach specjalistycznych. Osoby o niższym statusie społeczno-ekonomicznym napotykają bariery finansowe związane z kosztami nauki i dojazdów, a także często niższą motywację i świadomość możliwości edukacyjnych. W przypadku osób starszych istotne znaczenie mają czynniki motywacyjne oraz ograniczona skłonność do podejmowania edukacji,



Pytanie badawcze	Syntetyczna odpowiedź
	natomiast osoby z niepełnosprawnościami napotykać dodatkowo bariery infrastrukturalne, wynikające z niedostosowania części placówek do ich potrzeb. (s. 71-73)
Wykorzystanie nowych technologii i innowacji w edukacji	
Jakie są obecne możliwości i ograniczenia związane z cyfryzacją kształcenia w województwie śląskim?	Cyfryzacja kształcenia w województwie śląskim charakteryzuje się jednoczesnym występowaniem istotnych możliwości rozwojowych oraz wyraźnych ograniczeń, które wpływają na tempo i skalę wdrażania nowoczesnych rozwiązań edukacyjnych. Do najważniejszych możliwości należy rosnąca dostępność infrastruktury cyfrowej oraz postępujące procesy cyfryzacji sektora edukacji, wspierane m.in. środkami publicznymi i programami rozwojowymi. Sprzyja to wprowadzaniu nowoczesnych narzędzi dydaktycznych, rozwijaniu kompetencji cyfrowych uczniów i nauczycieli oraz upowszechnianiu elastycznych form kształcenia, w tym edukacji zdalnej i hybrydowej. Jednocześnie istotnym ograniczeniem pozostaje zróżnicowany poziom wyposażenia placówek oraz dostęp do infrastruktury ICT, co szczególnie dotyczy mniejszych ośrodków. Wskazuje się także na niedobory w zakresie kompetencji cyfrowych kadry dydaktycznej oraz trudności w pełnym wykorzystaniu dostępnych technologii w procesie nauczania. Dodatkowym wyzwaniem jest brak pełnej integracji technologii z programami nauczania oraz ograniczone wykorzystanie ich potencjału w rozwijaniu nowoczesnych metod dydaktycznych. W efekcie cyfryzacja edukacji w regionie ma charakter postępujący, ale nierównomierny – z dużym potencjałem rozwojowym, który wymaga dalszych inwestycji, oraz wsparcia kompetencyjnego. (s. 122-125, 131)
W jaki sposób nowoczesne technologie (np. sztuczna inteligencja, e-learning, rzeczywistość wirtualna) mogą	Nowoczesne technologie mogą w istotny sposób zwiększyć potencjał edukacyjny województwa śląskiego poprzez podniesienie jakości kształcenia, jego dostępności oraz lepsze dopasowanie do potrzeb rynku pracy. Przede wszystkim umożliwiają rozwój bardziej elastycznych form nauczania, w tym e-learningu i kształcenia zdalnego, co zwiększa dostęp do edukacji dla osób z mniejszych miejscowości oraz osób dorosłych.



Pytanie badawcze	Syntetyczna odpowiedź
zwiększyć potencjał edukacyjny regionu?	Technologie cyfrowe pozwalają także na lepsze wykorzystanie istniejącej infrastruktury oraz prowadzenie zajęć niezależnie od miejsca i czasu. Istotne znaczenie ma również wykorzystanie zaawansowanych narzędzi, takich jak symulatory, rzeczywistość wirtualna czy rozwiązania oparte na sztucznej inteligencji, które umożliwiają prowadzenie kształcenia w warunkach zbliżonych do rzeczywistego środowiska pracy. Jest to szczególnie ważne w kształceniu zawodowym i technicznym. Dodatkowo technologie wspierają rozwój nowoczesnych metod dydaktycznych, takich jak nauczanie projektowe czy indywidualizacja procesu uczenia się, co pozwala lepiej dostosować edukację do potrzeb różnych grup odbiorców. (s. 128-131)
Jak można lepiej wykorzystać potencjał startupów edukacyjnych i firm technologicznych w rozwoju edukacji w regionie?	Lepsze wykorzystanie potencjału startupów edukacyjnych i firm technologicznych w województwie śląskim wymaga przede wszystkim wzmocnienia współpracy między tymi podmiotami a instytucjami edukacyjnymi oraz stworzenia warunków do wspólnego testowania i wdrażania innowacyjnych rozwiązań. Szczególne znaczenie ma rozwój partnerstw umożliwiających wdrażanie nowych technologii w procesie dydaktycznym – zarówno w szkołach zawodowych, jak i na uczelniach oraz w kształceniu ustawicznym. Startupy i firmy technologiczne mogą dostarczać nowoczesne narzędzia edukacyjne, oprogramowanie oraz rozwiązania wspierające nauczanie praktyczne i cyfrowe. Istotne jest również wykorzystanie istniejącej infrastruktury edukacyjnej, takiej jak laboratoria czy centra kształcenia, jako przestrzeni do pilotażowego wdrażania innowacji oraz realizacji wspólnych projektów. Dodatkowo ważne jest tworzenie mechanizmów pośredniczących (np. platform współpracy), które ułatwią kontakt między sektorem edukacji a firmami technologicznymi, a także wspieranie rozwoju kompetencji kadry w zakresie korzystania z nowych rozwiązań. (s. 125-126)
Finansowanie i wsparcie dla edukacji	



Pytanie badawcze	Syntetyczna odpowiedź
<p>Jakie są główne źródła finansowania edukacji w województwie śląskim i jakie są możliwości ich optymalizacji?</p>	<p>Finansowanie edukacji w województwie śląskim opiera się przede wszystkim na środkach publicznych, w tym budżetach jednostek samorządu terytorialnego oraz środkach zewnętrznych, zwłaszcza funduszach europejskich, które w ostatnich latach odegrały kluczową rolę w rozwoju infrastruktury i oferty edukacyjnej. Jednocześnie wskazuje się na istotne ograniczenia systemu finansowania, szczególnie w zakresie środków przeznaczanych na bieżące funkcjonowanie, utrzymanie infrastruktury oraz rozwój kadry. System jest w dużym stopniu uzależniony od finansowania projektowego, co utrudnia zapewnienie ciągłości działań i długofalowego planowania. Możliwości optymalizacji finansowania obejmują przede wszystkim zwiększenie stabilności i przewidywalności środków, lepsze dostosowanie mechanizmów finansowych do specyfiki kształcenia zawodowego i ustawicznego oraz efektywniejsze wykorzystanie istniejącej infrastruktury. Istotne jest także wzmacnianie współpracy z otoczeniem gospodarczym, co może przyczynić się do dywersyfikacji źródeł finansowania oraz bardziej efektywnego wykorzystania dostępnych zasobów. (s. 134-136)</p>
<p>W jaki sposób fundusze unijne i krajowe mogą wspierać rozwój potencjału edukacyjnego województwa śląskiego?</p>	<p>Fundusze unijne i krajowe odgrywają kluczową rolę we wspieraniu rozwoju potencjału edukacyjnego województwa śląskiego, przede wszystkim poprzez finansowanie inwestycji infrastrukturalnych oraz działań rozwojowych w systemie edukacji. Środki te umożliwiają modernizację i wyposażenie szkół, uczelni oraz placówek kształcenia ustawicznego, w tym rozwój nowoczesnych pracowni, laboratoriów i infrastruktury cyfrowej. Dzięki temu możliwe jest podnoszenie jakości kształcenia oraz lepsze dostosowanie go do potrzeb rynku pracy. Istotne znaczenie ma również wsparcie projektów ukierunkowanych na rozwój kompetencji uczniów, studentów i osób dorosłych, a także podnoszenie kwalifikacji kadry dydaktycznej. Fundusze pozwalają także na rozwój współpracy między edukacją a gospodarką oraz wdrażanie innowacyjnych rozwiązań w procesie kształcenia. Jednocześnie ich rola wiąże się z wyzwaniami – system jest w dużym stopniu uzależniony od finansowania</p>



Pytanie badawcze	Syntetyczna odpowiedź
	projektowego, co ogranicza stabilność działań. W efekcie kluczowe jest nie tylko dalsze wykorzystywanie tych środków, ale także ich lepsze integrowanie z długofalową polityką rozwoju edukacji w regionie. (s. 136-137, 140)
Jakie modele partnerstwa publiczno-prywatnego mogą wzmocnić sektor edukacji w regionie?	<p>Modele partnerstwa publiczno-prywatnego, które mogą wzmocnić sektor edukacji w województwie śląskim, powinny opierać się przede wszystkim na trwałej i praktycznej współpracy instytucji edukacyjnych z przedsiębiorstwami. Istotne są partnerstwa związane z realizacją praktycznej nauki zawodu, w tym organizacją praktyk, staży oraz klas patronackich, gdzie pracodawcy współuczestniczą w procesie kształcenia. Ważne są także modele współtworzenia programów nauczania przez szkoły, uczelnie i przedsiębiorstwa, co pozwala lepiej dopasować kompetencje absolwentów do potrzeb rynku pracy. Ważnym rozwiązaniem są również wspólne projekty inwestycyjne i rozwojowe, w ramach których sektor prywatny współfinansuje lub współtworzy infrastrukturę edukacyjną, np. pracownie czy laboratoria. W tym kontekście istotną rolę mogą odgrywać branżowe centra umiejętności jako platformy współpracy między edukacją a biznesem.</p> <p>Dodatkowo znaczenie mają partnerstwa oparte na wspólnych projektach badawczo-rozwojowych oraz inicjatywach związanych z transferem technologii, które wzmocniają powiązania między edukacją a gospodarką. W efekcie najbardziej efektywne są modele współpracy o charakterze długofalowym, zintegrowanym i ukierunkowanym na praktyczne efekty. (s. 128, 136-137)</p>

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań i analiz

8.2. Wzory wykorzystanych narzędzi badawczych

8.2.1. Kwestionariusz ankiety CATI/CAWI z nauczycielami kształcenia zawodowego i ustawicznego

Szanowni Państwo,
firma EU-Consult sp. z o.o. na zlecenie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Śląskiego realizuje obecnie badania na potrzeby analizy dotyczącej „Identyfikacji możliwości rozwoju edukacji w obszarze kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego i uczenia się przez całe życie w województwie śląskim”.

W ramach prowadzonych prac realizowane jest m.in. badanie ankietowe skierowane jest do nauczycieli kształcenia zawodowego i ustawicznego z obszaru województwa śląskiego. Jako nauczyciel/ka, Pana/Pani opinia na temat m.in. kompetencji kadry dydaktycznej oraz wykorzystania nowoczesnych metod nauczania będzie niezwykle cenna. Ankieta porusza kwestie infrastruktury edukacyjnej, jakości i dostępności kształcenia, współpracy z otoczeniem oraz barier w edukacji.

W związku z powyższym zwracamy się do Pana/ Pani z uprzejmą prośbą o udział w badaniu ankietowym. Prosimy o udzielenie szczerych i wyczerpujących odpowiedzi na zadawane pytania.

Zakładany czas na uzupełnienie ankiety to ok. 10-15 minut.

Badanie jest anonimowe, a uzyskane odpowiedzi zostaną przedstawione w formie zbiorczych wniosków.

1. Czy pracuje Pan/Pani obecnie jako nauczyciel w szkole lub placówce kształcenia zawodowego bądź ustawicznego na terenie woj. śląskiego?

- a) Tak
- b) Nie (zakończenie badania)

2. W jakiego typu szkole/placówce Pan/Pani uczy?

Możliwość zaznaczenia wielokrotnej odpowiedzi

- a) Branżowa szkoła I stopnia
- b) Branżowa szkoła II stopnia
- c) Technikum
- d) Szkoła policealna
- e) Placówka kształcenia ustawicznego
- f) Centrum Kształcenia Zawodowego
- g) Inny (jaki?)...

3. W jakim obszarze/branży kształci Pan/Pani najczęściej?

- a) Teleinformatyka i branża cyfrowa (IT)
- b) Mechanika, mechatronika i przemysł 4.0



- c) Budownictwo i instalacje
- d) Zdrowie, pomoc społeczna i usługi opiekuńcze
- e) Turystyka, gastronomia i hotelarstwo
- f) Zielona gospodarka i OZE
- g) Transport, logistyka i spedycja
- h) Inna (jaka?)

4. Jak ocenia Pan/Pani stan infrastruktury dydaktycznej w swojej placówce (sale, warsztaty, laboratoria, sprzęt)?

- a) Zdecydowanie dobrze
- b) Raczej dobrze
- c) Raczej źle (Dlaczego?)...
- d) Zdecydowanie źle (Dlaczego?)...
- e) Trudno powiedzieć

5. Jakie są najważniejsze potrzeby dotyczące infrastruktury edukacyjnej w Pana/Pani szkole?

Można wskazać maksymalnie 3 odpowiedzi

- a) Remonty lub modernizacja sal dydaktycznych i/lub warsztatów
- b) Dopuszczenie pracowni w nowoczesny sprzęt dydaktyczny
- c) Poprawa infrastruktury IT (komputery, szybki internet)
- d) Wyposażenie w specjalistyczne oprogramowanie niezbędne do nauki
- e) Rozbudowa bazy lokalowej (więcej sal/pracowni)
- f) Przystosowanie budynków do potrzeb osób z niepełnosprawnościami
- g) Inne potrzeby (jakie?)....
- h) Brak istotnych potrzeb – obecna infrastruktura jest wystarczająca

6. Czy w Pana/Pani opinii program nauczania oraz sposób kształcenia dobrze przygotowują uczniów do wymagań rynku pracy?

- a) Zdecydowanie tak
- b) Raczej tak
- c) Raczej nie (Dlaczego?)...
- d) Zdecydowanie nie (Dlaczego?)...
- e) Trudno powiedzieć

7. Które grupy osób mają Pana/Pani zdaniem największe trudności z dostępem do kształcenia zawodowego /ustawicznego?

- a) Mieszkańcy obszarów wiejskich
- b) Osoby dorosłe pracujące
- c) Osoby bezrobotne o niskich kwalifikacjach
- d) Osoby z niepełnosprawnościami
- e) Seniorzy
- f) Młodzież z zaniedbanych społecznie lub ekonomicznie środowisk



<p>g) Inne (jakie?)...</p> <p>h) Żadna z powyższych grup – dostępność edukacji jest powszechna</p>
<p>8. Czy identyfikuje Pan/Pani wśród uczniów problemy komunikacyjne (np. dojazd transportem publicznym, brak połączeń, opóźnienia)</p>
<p>a) Tak</p> <p>b) Nie <i>przejdźcie do pytania 10</i></p> <p>c) Trudno powiedzieć <i>przejdźcie do pytania 10</i></p>
<p>9. W jakim stopniu problemy komunikacyjne (np. dojazd transportem publicznym, brak połączeń, opóźnienia) wpływają Pana/Pani zdaniem na frekwencję uczniów w Państwa szkole?</p>
<p>a) W bardzo dużym stopniu</p> <p>b) W dużym stopniu</p> <p>c) W umiarkowanym stopniu</p> <p>d) W niewielkim stopniu</p> <p>e) W ogóle nie wpływają</p> <p>f) Trudno powiedzieć</p>
<p>10. Jak ogólnie ocenia Pan/Pani dostępność edukacji (tj. równy, łatwy dostęp do kształcenia zawodowego/ustawicznego dla wszystkich uczniów, w tym osób z niepełnosprawnościami) w Pana/Pani powiecie?</p>
<p>a) Zdecydowanie dobrze</p> <p>b) Raczej dobrze</p> <p>c) Raczej źle (Dlaczego?)...</p> <p>d) Zdecydowanie źle (Dlaczego?)...</p> <p>e) Trudno powiedzieć</p>
<p>11. Jak ocenia Pan/Pani możliwości rozwoju własnych kompetencji dydaktycznych w ramach pracy (dostęp do szkoleń, kursów, wsparcia metodycznego)?</p>
<p>a) Zdecydowanie dobrze</p> <p>b) Raczej dobrze</p> <p>c) Raczej źle (Dlaczego?)...</p> <p>d) Zdecydowanie źle (Dlaczego?)...</p> <p>e) Trudno powiedzieć</p>
<p>12. Jak często uczestniczy Pan/Pani w szkoleniach lub kursach doskonalących dla nauczycieli?</p>
<p>a) Nigdy/nie miałem/am jeszcze okazji (Dlaczego?)...</p> <p>b) Rzadziej niż raz na 3 lata</p> <p>c) Raz na 2–3 lata</p> <p>d) Około raz na rok</p> <p>e) Kilka razy w roku</p>



13. Czy korzystał/a Pan/Pani z oferty szkoleń branżowych dla nauczycieli prowadzonych przez branżowe centra umiejętności (BCU)?
a) Tak, w ostatnim roku b) Tak, lecz dawniej c) Wiem czym są <i>Branżowe Centra Umiejętności</i> , ale nie korzystałem/-am z ich oferty <i>przejdźcie do pytania 15</i> d) Nie wiem czym są <i>Branżowe Centra Umiejętności</i> <i>przejdźcie do pytania 15</i>
14. Jak Pan/Pani ocenia uzyskane wsparcie?
a) Zdecydowanie dobrze b) Raczej dobrze c) Raczej źle (Dlaczego?)... d) Zdecydowanie źle (Dlaczego?)... e) Trudno powiedzieć
15. Czy korzystał/a Pan/Pani z oferty kwalifikacyjnych kursów zawodowych w celu uzyskania kwalifikacji do prowadzenia nowego/pokrewnego przedmiotu?
a) Tak, w ostatnich 3 latach b) Tak, lecz dawniej c) Nie <i>przejdźcie do pytania 17</i>
16. Jak Pan/Pani ocenia uzyskane wsparcie?
a) Zdecydowanie dobrze b) Raczej dobrze c) Raczej źle (Dlaczego?)... d) Zdecydowanie źle (Dlaczego?)... e) Trudno powiedzieć
17. Czy w Pana/Pani opinii istnieje sposób, w który można poprawić system doskonalenia zawodowego nauczycieli?
a) Tak (co ma Pan/Pani na myśli?)... b) Nie c) Trudno powiedzieć
18. Jak często wykorzystuje Pan/Pani nowoczesne technologie w procesie nauczania (np. platformy e-learningowe, specjalistyczne oprogramowanie, symulatory VR)? (skala 1–5, 1 = wcale, 5 = bardzo często)
...(1-5)
19. Co Pana/Pani zdaniem stanowi największą barierę w szerszym wykorzystaniu nowych technologii w nauczaniu? <i>Można wskazać więcej niż jedną odpowiedź</i>
a) Brak wystarczającego sprzętu lub oprogramowania w placówce b) Niedostateczne kompetencje cyfrowe nauczycieli c) Brak czasu na przygotowanie zajęć z użyciem technologii d) Niewystarczające wsparcie techniczne lub szkoleniowe ze strony szkoły



<p>e) Brak odczuwanej potrzeby – tradycyjne metody są wystarczające</p> <p>f) Szybka dezaktualizacja nowych technologii</p> <p>g) Inne (jakie?) ...</p> <p>h) W ogóle nie dostrzegam tego typu barier</p>
<p>20. Czy w procesie nauczania korzysta Pan/Pani z rozwiązań wypracowanych przez firmy technologiczne lub startupy (np. polskie platformy edukacyjne, dedykowane aplikacje branżowe)?</p>
<p>a) Tak, regularnie</p> <p>b) Tak, ale sporadycznie</p> <p>c) Nie, ale znam takie rozwiązania</p> <p>d) Nie i nie czuję takiej potrzeby</p> <p>e) Nie mam dostępu do takich rozwiązań w szkole</p> <p>f) Trudno powiedzieć</p>
<p>21. Czy w ramach swojej pracy aktualnie współpracuje Pan/Pani z pracodawcami lub innymi instytucjami (np. firmami, uczelniami, centrami szkoleniowymi) przy realizacji kształcenia?</p>
<p>a) Tak</p> <p>b) Nie <i>przejdźcie do pytania 24</i></p>
<p>22. Z jakimi podmiotami współpracuje Pana/Pani placówka w ramach procesu kształcenia?</p> <p><i>Można wskazać więcej niż jedną odpowiedź</i></p>
<p>a) Lokalni pracodawcy (małe i średnie firmy)</p> <p>b) Duże przedsiębiorstwa / korporacje branżowe</p> <p>c) Uczelnie wyższe / instytuty naukowe</p> <p>d) Inne szkoły zawodowe lub Branżowe Centra Umiejętności</p> <p>e) Organizacje pozarządowe i fundacje</p> <p>f) Trudno powiedzieć</p>
<p>23. Jak ocenia Pan/Pani poziom tej współpracy między szkołą a zewnętrznymi podmiotami?</p> <p><i>Pytanie zadane dla każdego rodzaju podmiotu wskazanego w pytaniu 22</i></p>
<p>a) Zdecydowanie dobrze</p> <p>b) Raczej dobrze</p> <p>c) Raczej źle (Dlaczego?)...</p> <p>d) Zdecydowanie źle (Dlaczego?)...</p> <p>e) Trudno powiedzieć</p>
<p>24. Jak ocenia Pan/Pani poziom aspiracji edukacyjnych uczniów/słuchaczy w Pana/Pani placówce (np. chęć dalszej nauki, zdobywania nowych kwalifikacji)?</p>
<p>a) Zdecydowanie wysoko</p> <p>b) Raczej wysoko</p>



<p>c) Raczej nisko d) Zdecydowanie nisko e) Trudno powiedzieć</p>
<p>25. Czy dostrzega Pan/Pani sposoby, które potencjalnie mogły by zwiększyć poziom aspiracji edukacyjnych uczniów/słuchaczy?</p>
<p>a) Tak b) Nie <i>przejdźcie do pytania 27</i> c) Trudno powiedzieć <i>przejdźcie do pytania 27</i></p>
<p>26. Jakie sposoby na zwiększenie poziomu aspiracji edukacyjnych uczniów/słuchaczy Pan/Pani identyfikuje? <i>Można wskazać więcej niż jedną odpowiedź</i></p>
<p>a) Promowanie pozytywnych postaw wobec nauki b) Zachęcanie do wyznaczania celów edukacyjnych c) Wsparcie emocjonalne i praktyczne ze strony dorosłych d) Zachęcanie do rozwijania umiejętności i kompetencji e) Zapewnienie dostępu do inspirujących osób, w wyznaczaniu celów życiowych i zawodowych f) Praktyczne doradztwo zawodowe pokazujące nowoczesne ścieżki kariery g) Wspieranie indywidualnych zainteresowań i pomoc w planowaniu ścieżki edukacyjnej h) Rozwój kompetencji miękkich i budowanie pewności siebie i) Inne (jakie?)... j) Trudno powiedzieć</p>
<p>27. Jakie są – z Pana/Pani perspektywy – główne bariery ograniczające rozwój kształcenia zawodowego i ustawicznego w regionie (w tym jego jakości)? <i>Można wskazać więcej niż jedną odpowiedź</i></p>
<p>a) Ograniczone finansowanie oświaty ze środków publicznych b) Przestarzała infrastruktura edukacyjna wymagająca nakładów c) Niedobór wykwalifikowanych nauczycieli w niektórych specjalizacjach d) Niskie zainteresowanie młodzieży kształceniem zawodowym e) Niskie zainteresowanie dorosłych kształceniem ustawicznym f) Słaba współpraca szkół z pracodawcami i uczelniami g) Sztywne regulacje prawne ograniczające wprowadzanie innowacji h) Malejąca liczba uczniów (niż demograficzny) i) Inne (jakie?)... j) <i>Nie dostrzegam żadnych barier</i></p>
<p>28. Jak można zwiększyć atrakcyjność zawodu nauczyciela (w kontekście kształcenia zawodowego, wyższego i ustawicznego) w województwie śląskim?</p>



Można wskazać więcej niż jedną odpowiedź

- a) podniesienie wynagrodzeń i dodatków finansowych
- b) poprawa warunków pracy
- c) większe możliwości rozwoju zawodowego i szkoleń
- d) wyposażenie w nowoczesne narzędzia edukacyjne
- e) możliwość łączenia pracy w edukacji z pracą w branży
- f) zwiększenie prestiżu i społecznego uznania zawodu
- g) jasne i atrakcyjne ścieżki awansu zawodowego
- h) wsparcie mentorskie dla nowych nauczycieli
- i) przyznanie większej swobody w doborze metod nauczania i materiałów edukacyjnych
- j) tworzenie przyjaznej atmosfery w pracy
- k) inne (jakie?) ...
- l) trudno powiedzieć/nie są potrzebne tego typu zmiany

29. W jakim stopniu Pana/Pani zdaniem kształcenie ustawiczne wpływa na dostosowanie umiejętności osób dorosłych do wymagań zmieniającego się rynku pracy?

- a) Bardzo wysokim
- b) Raczej wysokim
- c) Raczej niskim (Dlaczego?)...
- d) Bardzo niskim (Dlaczego?)...
- e) Trudno powiedzieć

30. Czy zauważa Pan/Pani jakieś grupy społeczne, które w najmniejszym stopniu korzystają z Państwa oferty kształcenia ustawicznego?

- a) Tak (jakie to grupy?)...
- b) Nie
- c) Trudno powiedzieć

31. W jaki sposób można Pana/Pani zdaniem zwiększyć atrakcyjność i dostępność kształcenia ustawicznego?

Można wskazać więcej niż jedną odpowiedź

- a) Dofinansowanie kosztów kursów
- b) Elastyczne formy kształcenia (online, weekendy, moduły)
- c) Lepsze dopasowanie oferty do potrzeb rynku pracy
- d) Większa dostępność lokalna (poza dużymi miastami)
- e) Lepsza informacja i promocja oferty
- f) Współpraca z pracodawcami
- g) Zwiększenie dostępności dla osób z grup zagrożonych wykluczeniem
- h) Inne (jakie?) ...
- i) Nie widzę takiej potrzeby
- j) Trudno powiedzieć



32. Jakie formy kształcenia ustawicznego uważa Pan/Pani za najskuteczniejsze?

Można wskazać więcej niż jedną odpowiedź

- a) Kwalifikacyjne kursy zawodowe (KKZ)
- b) Kursy umiejętności zawodowych / kompetencji
- c) Kursy i szkolenia zawodowe
- d) Szkolenia branżowe i certyfikujące
- e) Formy online / e-learning
- f) Warsztaty i szkolenia praktyczne
- g) Samokształcenie / uczenie się w miejscu pracy
- h) Inne (jakie?) ...
- i) Trudno powiedzieć

33. Czy chciał(a)by Pan/Pani dodać jakieś uwagi lub sugestie dotyczące potrzeb i możliwości rozwoju edukacji zawodowej bądź ustawicznej w regionie?

- a) Tak (proszę wskazać swoje sugestie)...
- b) Nie

Metryczka

M.1. Płeć

- a) Kobieta
- b) Mężczyzna

M.2. Wiek

- a) do 29 lat
- b) 30–39 lat
- c) 40–49 lat
- d) 50–59 lat
- e) 60 lat lub więcej

M.3. Staż pracy w charakterze nauczyciela

- a) mniej niż 5 lat
- b) 5–10 lat
- c) 11–20 lat
- d) ponad 20 lat

M.4. Lokalizacja szkoły/placówki – wielkość miejscowości

- a) Duże miasto (powyżej 100 tys. mieszkańców)
- b) Średnie miasto (20 tys. – 100 tys. mieszkańców)
- c) Małe miasto (< 20 tys. mieszkańców)
- d) Obszar wiejski

M.5. Lokalizacja szkoły/placówki – powiat

- a) m. Bielsko-Biała



- b) m. Bytom
- c) m. Chorzów
- d) m. Częstochowa
- e) m. Dąbrowa Górnicza
- f) m. Gliwice
- g) m. Jastrzębie-Zdrój
- h) m. Jaworzno
- i) m. Katowice
- j) m. Mysłowice
- k) m. Piekary Śląskie
- l) m. Ruda Śląska
- m) m. Rybnik
- n) m. Siemianowice Śląskie
- o) m. Sosnowiec
- p) m. Świętochłowice
- q) m. Tychy
- r) m. Zabrze
- s) m. Żory
- t) Powiat będziński
- u) Powiat bielski
- v) Powiat bieruńsko-lędziński
- w) Powiat cieszyński
- x) Powiat częstochowski
- y) Powiat gliwicki
- z) Powiat kłobucki
- aa) Powiat lubliniecki
- bb) Powiat mikołowski
- cc) Powiat myszkowski
- dd) Powiat pszczyński
- ee) Powiat raciborski
- ff) Powiat rybnicki
- gg) Powiat tarnogórski
- hh) Powiat wodzisławski
- ii) Powiat zawierciański
- jj) Powiat żywiecki

Podziękowanie za udział w badaniu

8.2.2. Kwestionariusz ankiety CATI/CAWI z przedstawicielami organów prowadzących

Szanowni Państwo,
firma EU-Consult sp. z o.o. na zlecenie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Śląskiego realizuje obecnie badania na potrzeby analizy dotyczącej „Identyfikacji możliwości rozwoju edukacji w obszarze kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego i uczenia się przez całe życie w województwie śląskim”.

W ramach prowadzonych prac realizowane jest m.in. badanie ankietowe skierowane jest do przedstawicieli organów prowadzących placówki oświatowe z obszaru województwa śląskiego. Jako przedstawiciel tego rodzaju podmiotu, Państwa perspektywa na temat infrastruktury, finansowania, współpracy oraz barier systemowych jest dla nas bardzo ważna.

W związku z powyższym zwracamy się do Pana/ Pani z uprzejmą prośbą o udział w badaniu ankietowym. Prosimy o udzielenie szczerych i wyczerpujących odpowiedzi na zadawane pytania.

Zakładamy czas na uzupełnienie ankiety to ok. 10 minut.

Badanie jest anonimowe, a uzyskane odpowiedzi zostaną przedstawione w formie zbiorczych wniosków.

1. Czy jest Pan/Pani przedstawicielem organu prowadzącego szkołę zawodową lub placówkę kształcenia ustawicznego na terenie woj. śląskiego?

- a) Tak
- b) Nie (zakończenie badania)

2. Jakiego typu jednostkę samorządu lub instytucję Pan/Pani reprezentuje jako organ prowadzący?

- a) Gmina (miasto/obszar miejski lub wiejski)
- b) Powiat (starostwo powiatowe)
- c) Urząd Marszałkowski (samorząd wojewódzki)
- d) Inny organ prowadzący (jaki?)...

3. Jak ocenia Pan/Pani ogólny stan infrastruktury edukacyjnej w prowadzonych szkołach/placówkach?

- a) Zdecydowanie dobrze
- b) Raczej dobrze
- c) Raczej źle (Dlaczego?)...
- d) Zdecydowanie źle (Dlaczego?)...
- e) Trudno powiedzieć

4. Jakie są najpilniejsze potrzeby inwestycyjne w infrastrukturę edukacyjną w prowadzonych szkołach/placówkach?



<ul style="list-style-type: none">a) Remonty lub modernizacja sal dydaktycznych i/lub warsztatówb) Dopuszczenie pracowni w nowoczesny sprzęt dydaktycznyc) Poprawa infrastruktury IT (komputery, szybki internet)d) Rozbudowa bazy lokalowej (więcej sal/pracowni)e) Przystosowanie budynków do potrzeb osób z niepełnosprawnościamif) Inne potrzeby (jakie?)....g) Brak istotnych potrzeb – obecna infrastruktura jest wystarczająca
5. Jak ocenia Pan/Pani jakość kształcenia zawodowego i ustawicznego w prowadzonych przez Państwa placówkach?
<ul style="list-style-type: none">a) Zdecydowanie dobrzeb) Raczej dobrzec) Raczej źle (Dlaczego?)...d) Zdecydowanie źle (Dlaczego?)...e) Trudno powiedzieć
6. Czy na obszarze w którym zlokalizowane są prowadzone przez Państwa placówki występują istotne bariery utrudniające mieszkańcom dostęp do edukacji zawodowej lub ustawicznej?
<ul style="list-style-type: none">a) Takb) Nie <i>przejdźcie do pytania 8</i>c) Trudno powiedzieć <i>przejdźcie do pytania 8</i>
7. Jakie bariery ograniczające dostęp do edukacji dostrzega Pan/Pani w swoim regionie? <i>Można wskazać więcej niż jedną odpowiedź</i>
<ul style="list-style-type: none">a) Ograniczona lokalna oferta edukacyjna (brak odpowiednich szkół/placówek w pobliżu)b) Problemy z transportem do placówek edukacyjnychc) Niska świadomość lub motywacja mieszkańców do podejmowania kształceniad) Bariery finansowe po stronie mieszkańców (koszty nauki lub dojazdu)e) Wykluczenie cyfrowe (utrudniony dostęp do internetu lub e-learningu)f) Inne (jakie?) ...
8. Czy w prowadzonych szkołach/placówkach odczuwalne są braki wykwalifikowanej kadry nauczycielskiej?
<ul style="list-style-type: none">a) Zdecydowanie takb) Raczej takc) Raczej nie (Dlaczego?)...d) Zdecydowanie nie (Dlaczego?)...e) Trudno powiedzieć



9. Jak ocenia Pan/Pani poziom cyfryzacji prowadzonych szkół (wyposażenie w sprzęt TIK, dostęp do internetu, e-learning)?
a) Zdecydowanie wysoki b) Raczej wysoki c) Raczej niski (Dlaczego?)... d) Zdecydowanie niski (Dlaczego?)... e) Trudno powiedzieć
10. Jak ocenia Pan/Pani stopień współpracy pomiędzy szkołami a lokalnymi pracodawcami w Państwa regionie?
a) Zdecydowanie dobrze b) Raczej dobrze c) Raczej źle (Dlaczego?)... d) Zdecydowanie źle (Dlaczego?)... e) Trudno powiedzieć
11. Czy instytucje samorządowe wspierają podejmowanie współpracy pomiędzy szkołami a lokalnymi pracodawcami (np. poprzez lokalne programy wsparcia)?
a) Tak b) Nie c) Trudno powiedzieć
12. Na ile zgadza się Pan/Pani ze stwierdzeniem: <i>“Mieszkańcy mojego regionu wykazują wysokie aspiracje edukacyjne i chętnie podnoszą swoje kwalifikacje przez całe życie”</i>?
a) Zdecydowanie tak b) Raczej tak c) Raczej nie (Dlaczego?)... d) Zdecydowanie nie (Dlaczego?)... e) Trudno powiedzieć
13. Jakie są główne bariery ograniczające rozwój edukacji zawodowej i ustawicznej z Pana/Pani perspektywy? Można wskazać więcej niż jedną odpowiedź
a) Ograniczone finansowanie oświaty ze środków publicznych b) Przestarzała infrastruktura edukacyjna wymagająca nakładów c) Niedobór wykwalifikowanych nauczycieli w niektórych specjalizacjach d) Niskie zainteresowanie młodzieży kształceniem zawodowym e) Niskie zainteresowanie dorosłych kształceniem ustawicznym f) Słaba współpraca szkół z pracodawcami i uczelniami g) Sztywne regulacje prawne ograniczające wprowadzanie innowacji h) Malejąca liczba uczniów (niż demograficzny) i) Inne (jakie?)...



j) <i>Nie dostrzegam żadnych barier</i>
14. Jakie są główne źródła finansowania (poza subwencją) działań nakierowanych na rozwój edukacji zawodowej i ustawicznej w prowadzonych przez Państwa placówkach? Można wskazać więcej niż jedną odpowiedź
a) Środki własne b) Fundusze Europejskie na szczeblu regionalnym c) Fundusze Europejskie na szczeblu krajowym d) Fundusze Norweskie e) PFRON f) Fundusz Pracy g) Specjalne Programy i Fundusze na szczeblu krajowym h) Inne (jakie?)... i) Trudno powiedzieć
15. Czy chciał(a)by Pan/Pani dodać od siebie uwagi lub propozycje, które mogłyby pomóc w rozwoju edukacji zawodowej i ustawicznej w regionie?
a) Tak (proszę wskazać swoje sugestie)... b) Nie
Metryczka
M.1. Płeć
a) Kobieta b) Mężczyzna
M.2. Wiek
a) do 29 lat b) 30–39 lat c) 40–49 lat d) 50–59 lat e) 60 lat lub więcej
M.3. Lokalizacja prowadzonych szkół/placówek Można wskazać więcej niż jedną odpowiedź
a) m. Bielsko-Biała b) m. Bytom c) m. Chorzów d) m. Częstochowa e) m. Dąbrowa Górnicza f) m. Gliwice g) m. Jastrzębie-Zdrój h) m. Jaworzno



- i) m. Katowice
- j) m. Mysłowice
- k) m. Piekary Śląskie
- l) m. Ruda Śląska
- m) m. Rybnik
- n) m. Siemianowice Śląskie
- o) m. Sosnowiec
- p) m. Świętochłowice
- q) m. Tychy
- r) m. Zabrze
- s) m. Żory
- t) Powiat będziński
- u) Powiat bielski
- v) Powiat bieruńsko-lędziński
- w) Powiat cieszyński
- x) Powiat częstochowski
- y) Powiat gliwicki
- z) Powiat kłobucki
- aa) Powiat lubliniecki
- bb) Powiat mikołowski
- cc) Powiat myszkowski
- dd) Powiat pszczyński
- ee) Powiat raciborski
- ff) Powiat rybnicki
- gg) Powiat tarnogórski
- hh) Powiat wodzisławski
- ii) Powiat zawierciański
- jj) Powiat żywiecki**

Podziękowanie za udział w badaniu

8.2.3. Kwestionariusz ankiety CATI/CAWI z dyrektorami szkół i placówek kształcenia zawodowego i ustawicznego

Szanowni Państwo,
firma EU-Consult sp. z o.o. na zlecenie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Śląskiego realizuje obecnie badania na potrzeby analizy dotyczącej „Identyfikacji możliwości rozwoju edukacji w obszarze kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego i uczenia się przez całe życie w województwie śląskim”.

W ramach prowadzonych prac realizowane jest m.in. badanie ankietowe skierowane jest do dyrektorów szkół i placówek kształcenia zawodowego i ustawicznego z obszaru województwa śląskiego. Jako dyrektor szkoły lub placówki kształcenia zawodowego/ustawicznego, posiada Pan/Pani unikalną wiedzę na temat infrastruktury, jakości kształcenia, kadry oraz współpracy z otoczeniem – Państwa opinie są niezwykle ważne.

W związku z powyższym zwracamy się do Pana/ Pani z uprzejmą prośbą o udział w badaniu ankietowym. Prosimy o udzielenie szczerych i wyczerpujących odpowiedzi na zadawane pytania.

Zakładany czas na uzupełnienie ankiety to ok. 10-15 minut.

Badanie jest anonimowe, a uzyskane odpowiedzi zostaną przedstawione w formie zbiorczych wniosków.

1. Czy jest Pan/Pani dyrektorem szkoły lub placówki kształcenia zawodowego bądź ustawicznego na terenie woj. śląskiego?

- a) Tak
- b) Nie (zakończenie badania)

2. Jakiego typu szkołą lub placówką Pan/Pani kieruje?

- a) Branżowa szkoła I stopnia
- b) Branżowa szkoła II stopnia
- c) Technikum
- d) Szkoła policealna
- e) Placówka kształcenia ustawicznego
- f) Centrum Kształcenia Zawodowego
- g) Inny (jaki?)...

3. Ilu uczniów/słuchaczy liczy Państwa szkoła/placówka (orientacyjnie)?

.....(wartość liczbowa)

4. Ile (orientacyjnie) wolnych miejsc edukacyjnych pozostaje w tej chwili w Pana/Pani placówce?

.....(wartość liczbowa)

5. Jak ocenia Pan/Pani obecny stan bazy dydaktycznej swojej placówki?



a) Zdecydowanie dobrze b) Raczej dobrze c) Raczej źle (Dlaczego?)... d) Zdecydowanie źle (Dlaczego?)... e) Trudno powiedzieć
6. Jakie są najpilniejsze potrzeby infrastrukturalne w Pana/Pani placówce? <i>Można wskazać więcej niż jedną odpowiedź</i>
a) Remonty lub modernizacja sal dydaktycznych i/lub warsztatów b) Dopuszczenie pracowni w nowoczesny sprzęt dydaktyczny c) Poprawa infrastruktury IT (komputery, szybki internet) d) Rozbudowa bazy lokalowej (więcej sal/pracowni) e) Przystosowanie budynków do potrzeb osób z niepełnosprawnościami f) Inne potrzeby (jakie?).... g) Brak istotnych potrzeb – obecna infrastruktura jest wystarczająca
7. Na ile zgadza się Pan/Pani ze stwierdzeniem: “Absolwenci mojej placówki są dobrze przygotowani do podjęcia pracy w wyuczonym zawodzie”?
a) Zdecydowanie tak b) Raczej tak c) Raczej nie (Dlaczego?)... d) Zdecydowanie nie (Dlaczego?)... e) Trudno powiedzieć
8. Czy w Pana/Pani opinii kadra nauczycielska w Pana/Pani placówce ma wystarczające kompetencje i wsparcie do zapewnienia wysokiej jakości kształcenia?
a) Zdecydowanie tak b) Raczej tak c) Raczej nie (Dlaczego?)... d) Zdecydowanie nie (Dlaczego?)... e) Trudno powiedzieć
9. Czy odczuwa Pan/Pani braki nauczycieli o odpowiednich kwalifikacjach w niektórych przedmiotach lub branżach?
a) Tak b) Nie <i>przejdźcie do pytania 11</i> c) Trudno powiedzieć <i>przejdźcie do pytania 11</i>
10. Jakich przedmiotów lub specjalizacji dotyczy największy niedobór nauczycieli? (pytanie otwarte)
11. Jak ocenia Pan/Pani poziom wykorzystania nowoczesnych technologii w nauczaniu w swojej placówce?
a) Zdecydowanie wysoko b) Raczej wysoko



- c) Raczej nisko
- d) Zdecydowanie nisko
- e) Trudno powiedzieć

12. Czy Państwa szkoła/placówka współpracuje z pracodawcami lub innymi instytucjami w realizacji kształcenia?

Można wskazać więcej niż jedną odpowiedź

- a) Tak, współpracuje z pracodawcami
- b) Tak, współpracuje z innymi instytucjami (np. uczelniami)
- c) Nie
- d) Trudno powiedzieć

13. Jakie formy współpracy z pracodawcami są realizowane?

Można wskazać więcej niż jedną odpowiedź.

Pytanie wyświetli się respondentom, którzy w pytaniu 12 wskazali wariant „a”

- a) Organizacja praktyk lub staży uczniowskich u pracodawców
- b) Wizyty zawodoznawcze uczniów w firmach i instytucjach
- c) Udział przedstawicieli pracodawców w opracowaniu programów nauczania lub prowadzeniu zajęć
- d) Doskonalenie nauczycieli we współpracy z pracodawcami (np. staże nauczycielskie w firmach)
- e) Wsparcie szkół przez pracodawców w doposażeniu (sprzęt, materiały) lub stypendia dla uczniów
- f) Brak szerszej współpracy – jedynie podstawowe kontakty
- g) Inne (jakie?) ...

14. Jakie formy współpracy z uczelniami są realizowane? Można wskazać więcej niż jedną odpowiedź

Pytanie wyświetli się respondentom, którzy w pytaniu 12 wskazali wariant „b”

- a) Organizacja zajęć laboratoryjnych, warsztatów lub wykładów dla uczniów na uczelniach
- b) Udział pracowników uczelni w prowadzeniu zajęć w szkole/placówce
- c) Wspólna realizacja projektów edukacyjnych, badawczych lub konkursów dla uczniów
- d) Konsultowanie lub współtworzenie programów nauczania z uczelniami
- e) Doskonalenie nauczycieli we współpracy z uczelniami
- f) Patronaty uczelni nad klasami / kierunkami kształcenia
- g) Wsparcie uczelni w zakresie infrastruktury dydaktycznej, materiałów edukacyjnych lub programów stypendialnych
- h) Brak szerszej współpracy – jedynie podstawowe kontakty
- i) Inne (jakie?) ...

15. Na ile zgadza się Pan/Pani ze stwierdzeniem: “Uczniowie/słuchacze mojej placówki są zmotywowani do dalszej nauki i rozwoju zawodowego.”

- a) Zdecydowanie tak



- b) Raczej tak
- c) Raczej nie (Dlaczego?)...
- d) Zdecydowanie nie (Dlaczego?)...
- e) Trudno powiedzieć

16. Jakie są główne bariery utrudniające rozwój Państwa szkoły oraz edukacji w regionie?

Można wskazać więcej niż jedną odpowiedź

- a) Ograniczone finansowanie oświaty ze środków publicznych
- b) Przestarzała infrastruktura edukacyjna wymagająca nakładów
- c) Niedobór wykwalifikowanych nauczycieli w niektórych specjalizacjach
- d) Niskie zainteresowanie młodzieży kształceniem zawodowym
- e) Niskie zainteresowanie dorosłych kształceniem ustawicznym
- f) Słaba współpraca szkół z pracodawcami i uczelniami
- g) Sztywne regulacje prawne ograniczające wprowadzanie innowacji
- h) Malejąca liczba uczniów (niż demograficzny)
- i) Inne (jakie?)...
- j) *Nie dostrzegam żadnych barier*

17. Czy udostępniają Państwo swoją infrastrukturę szerszej społeczności lub innym grupom?

- a) Tak (w jaki sposób?)....
- b) Nie

18. Czy w Pana/Pani opinii infrastruktura Państwa placówki jest obecnie wykorzystywana w pełni?

- a) Tak
- b) Raczej tak, lecz widzę pewne możliwości lepszego wykorzystania posiadanej infrastruktury (w jaki sposób?)...
- c) Nie (w jaki sposób można by lepiej wykorzystać tę infrastrukturę?)...
- d) Trudno powiedzieć

19. W jakim stopniu Pana/Pani zdaniem kształcenie ustawiczne wpływa na dostosowanie umiejętności osób dorosłych do wymagań zmieniającego się rynku pracy?

- a) Bardzo wysokim
- b) Raczej wysokim
- c) Raczej niskim (Dlaczego?)...
- d) Bardzo niskim (Dlaczego?)...
- e) Trudno powiedzieć

20. Czy zauważa Pan/Pani jakieś grupy społeczne, które w najmniejszym stopniu korzystają z Państwa oferty kształcenia ustawicznego?

- a) Tak (jakie to grupy?)...



b) Nie c) Trudno powiedzieć
21. W jaki sposób można Pana/Pani zdaniem zwiększyć atrakcyjność i dostępność kształcenia ustawicznego? Można wskazać więcej niż jedną odpowiedź
a) Dofinansowanie kosztów kursów b) Elastyczne formy kształcenia (online, weekendy, moduły) c) Lepsze dopasowanie oferty do potrzeb rynku pracy d) Większa dostępność lokalna (poza dużymi miastami) e) Lepsza informacja i promocja oferty f) Współpraca z pracodawcami g) Zwiększenie dostępności dla osób z grup zagrożonych wykluczeniem h) Inne (jakie?) ... i) Nie widzę takiej potrzeby j) Trudno powiedzieć
22. Jakie formy kształcenia ustawicznego uważa Pan/Pani za najskuteczniejsze? Można wskazać więcej niż jedną odpowiedź
a) Kwalifikacyjne kursy zawodowe (KKZ) b) Kursy umiejętności zawodowych / kompetencji c) Kursy i szkolenia zawodowe d) Szkolenia branżowe i certyfikujące e) Formy online / e-learning f) Warsztaty i szkolenia praktyczne g) Samokształcenie / uczenie się w miejscu pracy h) Inne (jakie?) ... i) Trudno powiedzieć
23. Czy chciał(a)by Pan/Pani dodać jakieś uwagi lub sugestie dotyczące potrzeb i możliwości rozwoju edukacji zawodowej bądź ustawicznej w regionie?
a) Tak (proszę wskazać swoje sugestie)... b) Nie
Metryczka
M.1. Płeć
a) Kobieta b) Mężczyzna
M.2. Staż pracy w charakterze dyrektora
a) mniej niż 5 lat b) 5–10 lat c) 11–20 lat d) ponad 20 lat



M.3. Lokalizacja szkoły/placówki – wielkość miejscowości

- a) Duże miasto (powyżej 100 tys. mieszkańców)
- b) Średnie miasto (20 tys. – 100 tys. mieszkańców)
- c) Małe miasto (< 20 tys. mieszkańców)
- d) Obszar wiejski

M.4. Lokalizacja szkoły/placówki – powiat

- a) m. Bielsko-Biała
- b) m. Bytom
- c) m. Chorzów
- d) m. Częstochowa
- e) m. Dąbrowa Górnicza
- f) m. Gliwice
- g) m. Jastrzębie-Zdrój
- h) m. Jaworzno
- i) m. Katowice
- j) m. Mysłowice
- k) m. Piekary Śląskie
- l) m. Ruda Śląska
- m) m. Rybnik
- n) m. Siemianowice Śląskie
- o) m. Sosnowiec
- p) m. Świętochłowice
- q) m. Tychy
- r) m. Zabrze
- s) m. Żory
- t) Powiat będziński
- u) Powiat bielski
- v) Powiat bieruńsko-lędziński
- w) Powiat cieszyński
- x) Powiat częstochowski
- y) Powiat gliwicki
- z) Powiat kłobucki
- aa) Powiat lubliniecki
- bb) Powiat mikołowski
- cc) Powiat myszkowski
- dd) Powiat pszczyński
- ee) Powiat raciborski



- ff) Powiat rybnicki
- gg) Powiat tarnogórski
- hh) Powiat wodzisławski
- ii) Powiat zawierciański
- jj) Powiat żywiecki

Podziękowanie za udział w badaniu

8.2.4. Kwestionariusz ankiety CATI/CAWI z pracodawcami

Szanowni Państwo,
firma EU-Consult sp. z o.o. na zlecenie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Śląskiego realizuje obecnie badania na potrzeby analizy dotyczącej „Identyfikacji możliwości rozwoju edukacji w obszarze kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego i uczenia się przez całe życie w województwie śląskim”.

W ramach prowadzonych prac realizowane jest m.in. badanie ankietowe skierowane jest do pracodawców z obszaru województwa śląskiego. Badanie ma na celu zidentyfikowanie obszarów do poprawy w kształceniu zawodowym i wyższym, tak aby absolwenci lepiej odpowiadali na potrzeby rynku pracy. Jako przedstawiciel firmy, Państwa doświadczenia i opinie są niezwykle cenne.

W związku z powyższym zwracamy się do Pana/ Pani z uprzejmą prośbą o udział w badaniu ankietowym. Prosimy o udzielenie szczerych i wyczerpujących odpowiedzi na zadawane pytania.

Zakładany czas na uzupełnienie ankiety to ok. 5-10 minut.

Badanie jest anonimowe, a uzyskane odpowiedzi zostaną przedstawione w formie zbiorczych wniosków.

1. Czy Pana/Pani firma współpracowała w ostatnich latach ze szkołami zawodowymi lub uczelniami wyższymi z terenu woj. śląskiego?

- a) Tak
- b) Nie *przejdźcie do pytania 5*

2. Z jakimi instytucjami edukacyjnymi współpracuje Państwa firma?

Można wskazać więcej niż jedną odpowiedź

- a) Szkoły branżowe I/II stopnia
- b) Technika
- c) Uczelnie wyższe
- d) Placówki kształcenia ustawicznego
- e) Szkoły policealne
- f) Branżowe Centra Umiejętności (BCU)
- g) Inne (jakie?) ...

3. Jakie formy współpracy z instytucjami edukacyjnymi realizuje Państwa firma?

Można wskazać więcej niż jedną odpowiedź

- a) Przyjmujemy uczniów/studentów na praktyki lub staże
- b) Uczestniczymy we wspólnych inicjatywach edukacyjnych (np. targi pracy, warsztaty dla uczniów/studentów)
- c) Realizujemy wspólne projekty edukacyjne lub konkursy dla młodzieży



d) Współpracujemy przy tworzeniu programów nauczania lub programów studiów
e) Prowadzimy wspólne projekty badawczo-rozwojowe z uczelniami wyższymi
f) Wspieramy szkoły/uczelnie rzeczowo lub finansowo (doposażenie, stypendia)
g) Szkolimy kadrę nauczycielską
h) Inne (jakie?) ...
4. Jak ocenia Pan/Pani dotychczasową współpracę?
a) Zdecydowanie dobrze
b) Raczej dobrze
c) Raczej źle (Dlaczego?)...
d) Zdecydowanie źle (Dlaczego?)...
e) Trudno powiedzieć
5. Czy planują Państwo podejmować w przyszłości współpracę ze szkołami lub uczelniami wyższymi?
a) Zdecydowanie tak
b) Raczej tak
c) Raczej nie (Dlaczego?)...
d) Zdecydowanie nie (Dlaczego?)...
e) Trudno powiedzieć
6. Jak ocenia Pan/Pani przygotowanie absolwentów szkół zawodowych do pracy w Państwa branży?
a) Zdecydowanie dobrze
b) Raczej dobrze
c) Raczej źle (Dlaczego?)...
d) Zdecydowanie źle (Dlaczego?)...
e) Trudno powiedzieć/nie dotyczy (nie zatrudniamy absolwentów szkół zawodowych)
7. Jak ocenia Pan/Pani przygotowanie absolwentów uczelni wyższych do pracy w Państwa branży?
a) Zdecydowanie dobrze
b) Raczej dobrze
c) Raczej źle (Dlaczego?)...
d) Zdecydowanie źle (Dlaczego?)...
e) Trudno powiedzieć/nie dotyczy (nie zatrudniamy absolwentów uczelni wyższych) <i>przejdźcie do pytania 9</i>
8. Czy widzi Pan/Pani potrzebę dostosowania oferty kształcenia uczelni wyższych zlokalizowanych w regionie do Państwa potrzeb?
a) Zdecydowanie tak (czego dotyczyć mogłyby preferowane zmiany?)...
b) Raczej tak (czego dotyczyć mogłyby preferowane zmiany?)...



<p>c) Raczej nie (Dlaczego?)...</p> <p>d) Zdecydowanie nie (Dlaczego?)...</p> <p>e) Trudno powiedzieć</p>
<p>9. Na ile zgadza się Pan/Pani ze stwierdzeniem: “Pracownicy w naszej firmie są chętni do dalszego kształcenia i podnoszenia kwalifikacji.”</p>
<p>a) Zdecydowanie tak</p> <p>b) Raczej tak</p> <p>c) Raczej nie (Dlaczego?)...</p> <p>d) Zdecydowanie nie (Dlaczego?)...</p> <p>e) Trudno powiedzieć</p>
<p>10. Jakie dostrzega Pan/Pani główne bariery utrudniające zatrudnianie absolwentów szkół oraz efektywniejszą współpracę edukacji z biznesem?</p>
<p>a) Niewystarczające praktyczne przygotowanie absolwentów do pracy</p> <p>b) Programy nauczania nie nadążają za dynamicznymi zmianami na rynku pracy</p> <p>c) Trudności organizacyjne i formalne we współpracy szkół/uczelni z firmami</p> <p>d) Niedobór absolwentów w niektórych zawodach (brak kandydatów do pracy)</p> <p>e) Przestarzała baza dydaktyczna szkół/uczelni (technologie odbiegające od realiów branży)</p> <p>f) Brak motywacji młodych osób do pracy i rozwoju w kluczowych dla nas branżach</p> <p>g) Brak zachęt dla pracodawców do angażowania się w kształcenie (np. ulgi, programy wsparcia)</p> <p>h) Problem w znalezieniu odpowiedniej osoby kontaktowej po stronie szkoły/uczelni</p> <p>i) Inne (jakie?) ...</p> <p>j) Nie dostrzegam żadnych barier</p>
<p>11. Czy w Pana/Pani opinii migracje studentów z i do województwa śląskiego mają wpływ na rozwój lokalnego rynku pracy i innowacyjności regionu?</p>
<p>a) Zdecydowanie tak</p> <p>b) Raczej tak</p> <p>c) Raczej nie</p> <p>d) Zdecydowanie nie</p> <p>e) Trudno powiedzieć</p>
<p>12. Czy chciał(a)by Pan/Pani przedstawić dodatkowe sugestie, jak system edukacji mógłby lepiej przygotowywać kandydatów do pracy lub jak usprawnić współpracę szkół/uczelni z przedsiębiorstwami?</p>
<p>a) Tak (proszę wskazać swoje sugestie)...</p> <p>b) Nie</p>
<p>Metryczka</p>



M.1. Płeć
a) Kobieta b) Mężczyzna
M.2. Wiek
a) do 29 lat b) 30–39 lat c) 40–49 lat d) 50–59 lat e) 60 lat lub więcej
M.3. Staż działalności Państwa podmiotu
a) mniej niż 5 lat b) 5–10 lat c) 11–20 lat d) ponad 20 lat
M.4. Lokalizacja przedsiębiorstwa – wielkość miejscowości
a) Duże miasto (powyżej 100 tys. mieszkańców) b) Średnie miasto (20 tys. – 100 tys. mieszkańców) c) Małe miasto (< 20 tys. mieszkańców) d) Obszar wiejski
M.5. Lokalizacja przedsiębiorstwa – powiat
a) m. Bielsko-Biała b) m. Bytom c) m. Chorzów d) m. Częstochowa e) m. Dąbrowa Górnicza f) m. Gliwice g) m. Jastrzębie-Zdrój h) m. Jaworzno i) m. Katowice j) m. Mysłowice k) m. Piekary Śląskie l) m. Ruda Śląska m) m. Rybnik n) m. Siemianowice Śląskie o) m. Sosnowiec p) m. Świętochłowice q) m. Tychy



- r) m. Zabrze
- s) m. Żory
- t) Powiat będziński
- u) Powiat bielski
- v) Powiat bieruńsko-lędziński
- w) Powiat cieszyński
- x) Powiat częstochowski
- y) Powiat gliwicki
- z) Powiat kłobucki
- aa) Powiat lubliniecki
- bb) Powiat mikołowski
- cc) Powiat myszkowski
- dd) Powiat pszczyński
- ee) Powiat raciborski
- ff) Powiat rybnicki
- gg) Powiat tarnogórski
- hh) Powiat wodzisławski
- ii) Powiat zawierciański
- jj) Powiat żywiecki

M.6. Sekcja, w jakiej działa firma

- a) Sekcja A - Rolnictwo, leśnictwo i rybactwo
- b) Sekcja B - Górnictwo i wydobywanie
- c) Sekcja C - Przetwórstwo przemysłowe
- d) Sekcja D - Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną i powietrze do układów klimatyzacyjnych
- e) Sekcja E - Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją
- f) Sekcja F - Budownictwo
- g) Sekcja G - Handel hurtowy i detaliczny
- h) Sekcja H - Transport i gospodarka magazynowa
- i) Sekcja I - Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi
- j) Sekcja J - Działalność wydawnicza i nadawcza oraz związana z produkcją i dystrybucją treści
- k) Sekcja K - Działalność usługowa w zakresie telekomunikacji, programowania komputerowego, doradztwa, infrastruktury obliczeniowej oraz pozostała działalność usługowa w zakresie informacji
- l) Sekcja L - Działalność finansowa i ubezpieczeniowa



- m) Sekcja M - Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości
- n) Sekcja N - Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna
- o) Sekcja O - Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca
- p) Sekcja P - Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne
- q) Sekcja Q - Edukacja
- r) Sekcja R - Opieka zdrowotna i pomoc społeczna
- s) Sekcja S - Działalność związana z kulturą, sportem i rekreacją
- t) Sekcja T - Pozostała działalność usługowa
- u) Sekcja U - Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników oraz gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby
- v) Sekcja V - Organizacje i zespoły eksterytorialne
- w)

M.7. Wielkość firmy

- a) mikro (< 10 pracowników)
- b) mała (10–49 pracowników)
- c) średnia (50–249 pracowników)
- d) duża (250 lub więcej pracowników)

Podziękowanie za udział w badaniu

8.2.5. Scenariusz indywidualnego wywiadu pogłębionego

Szanowni Państwo,
firma EU-Consult sp. z o.o. na zlecenie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Śląskiego realizuje obecnie badania na potrzeby analizy dotyczącej „Identyfikacji możliwości rozwoju edukacji w obszarze kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego i uczenia się przez całe życie w województwie śląskim”.

W ramach prowadzonych prac prowadzone są m.in. indywidualne wywiady pogłębione.

W związku z powyższym zwracamy się do Pana/ Pani z uprzejmą prośbą o udział w badaniu. Prosimy o udzielenie szczerych i wyczerpujących odpowiedzi na zadawane pytania.

Zakładany czas trwania wywiadu to ok. 60-90 minut.

Badanie jest anonimowe, a uzyskane odpowiedzi zostaną przedstawione w formie zbiorczych wniosków.

1. Jak Pan/Pani ocenia obecny stan infrastruktury edukacyjnej w województwie śląskim? Czy infrastruktura (budynki, sale, laboratoria, sprzęt) w regionie spełnia w Pana/Pani opinii współczesne wymagania edukacyjne? Czy jest dostosowana do osób ze szczególnymi potrzebami? Jakie dostrzega Pan/Pani jej mocne strony, a jakie najważniejsze braki lub słabości?
2. *Pytanie wyłącznie dla rektorów/przedstawicieli uczelni wyższych, dyrektorów szkół prowadzących kształcenie, przedstawicieli regionalnych placówek doskonalenia, przedstawicieli instytucji prowadzących kształcenie ustawiczne (innych niż BCU), przedstawicieli BCU* Jak ocenia Pan/Pani infrastrukturę w Państwa placówce? Czy jest ona w Pana/Pani opinii wystarczająca do odpowiedniego przygotowania uczniów/studentów? Czy napotyka Pan/Pani trudności w jej utrzymaniu lub rozbudowie? Jakie widzi Pan/Pani najpilniejsze potrzeby modernizacji infrastruktury edukacyjnej? Które obszary (np. pracownie zawodowe, wyposażenie cyfrowe) wymagają unowocześnienia?
3. Czy zauważa Pan/Pani różnice w dostępie do nowoczesnej infrastruktury między różnymi częściami regionu, np. między dużymi miastami a mniejszymi miejscowościami bądź poszczególnymi subregionami województwa?
4. Na ile obecne obiekty (np. laboratoria, warsztaty, biblioteki, kampusy, centra kształcenia) są w Pana/Pani opinii w pełni wykorzystywane? Czy można je lepiej udostępnić uczniom, studentom lub społeczności lokalnej?
5. Jak wygląda w Pana/Pani opinii dostępność instytucji edukacyjnych pod względem transportu? Czy dojazd (np. komunikacją publiczną) do szkół i uczelni stanowi wyzwanie w niektórych częściach regionu? Jeśli tak, dlaczego? Czy widzi Pan/Pani jakieś potrzeby poprawy dostępności w tym zakresie? Jeśli tak, co mogłoby pomóc?



6. Jak Pan/Pani ocenia rolę instytucji edukacyjnych (szkół zawodowych, uczelni wyższych, placówek kształcenia ustawicznego) w rozwoju społeczno-gospodarczym województwa śląskiego?
7. Czy Pana/Pani zdaniem instytucje edukacyjne w regionie w spójny sposób współpracują ze sobą (np. szkoły z uczelniami, szkoły z placówkami kształcenia dorosłych)? Co mogłoby tę współpracę w Pana/Pani opinii usprawnić lub poprawić?
8. Jak ocenia Pan/Pani jakość kształcenia na poszczególnych poziomach edukacji w regionie (kształcenie zawodowe, wyższe, ustawiczne)? Czy są obszary, w których poziom nauczania wyróżnia się pozytywnie lub przeciwnie - wymaga poprawy?
9. Czy zauważa Pan/Pani różnice w dostępie do edukacji między różnymi częściami województwa (np. centralną aglomeracją a mniejszymi miastami i obszarami wiejskimi bądź pomiędzy poszczególnymi subregionami województwa)? Jeśli tak, czy Pana/Pani zdaniem może to potencjalnie wpływać na poziom rozwoju gospodarczego regionu? Gdzie ewentualnie widzi Pan/Pani luki (np. brak szkoły w pobliżu, mniej zajęć dodatkowych, problemy komunikacyjne) lub możliwości przyjęcia większej liczby osób przez instytucje edukacyjne?
10. <i>Pytanie wyłącznie dla przedstawicieli firm współpracujących ze szkołami prowadzącymi kształcenie zawodowe</i> Czy uważa Pan/Pani, że szkoły i uczelnie w regionie odpowiadają na potrzeby lokalnego rynku pracy? W jaki sposób współpracujecie Państwo z tymi instytucjami, aby lepiej przygotować absolwentów do pracy w Państwa branży?
11. <i>Pytanie wyłącznie dla rektorów/przedstawicieli uczelni wyższych, dyrektorów szkół prowadzących kształcenie, przedstawicieli regionalnych placówek doskonalenia, przedstawicieli instytucji prowadzących kształcenie ustawiczne (innych niż BCU), przedstawicieli BCU</i> Czy w Pana/Pani opinii przedstawiciele firm z województwa śląskiego w wystarczający sposób angażują się w proces kształcenia? Czy upatruje Pan/Pani w tym obszarze potencjał do dalszego rozwoju? Jeśli tak, w jaki sposób można by tę współpracę rozwinąć? Jakie modele współpracy między szkołami, uczelniami i pracodawcami są obecnie najbardziej efektywne? Jakie formy współpracy należałoby rozwijać w przyszłości, aby wzmocnić potencjał edukacyjny województwa śląskiego? Jakie warunki muszą być spełnione, aby taka współpraca była trwała i opłacalna dla wszystkich stron?
12. <i>Pytanie wyłącznie dla przedstawicieli BCU</i> Jaką rolę może w Pana/Pani opinii odgrywać Branżowe Centrum Umiejętności w łączeniu systemu edukacji z potrzebami lokalnej gospodarki? W czym upatruje Pan/Pani największy wkład takich centrów w rozwój regionu?



13. *Pytanie wyłącznie dla przedstawicieli instytucji prowadzących kształcenie ustawiczne (innych niż BCU) oraz przedstawicieli BCU* Jak ocenia Pan aktualną ofertę kształcenia ustawicznego w regionie? Ile osób dorosłych korzysta obecnie z Państwa oferty kształcenia? Jakie osoby (pod względem np. płci i wieku) dominują wśród nich? Czy w Pana/Pani ocenie aktualna oferta kształcenia w Państwa placówce odpowiada faktycznym potrzebom dorosłych mieszkańców regionu? Czy planują Państwo jakieś zmiany w ofercie w najbliższym czasie?
14. Czy w Pana/Pani opinii instytucje edukacyjne w regionie są dziś zaangażowane w rozwój badań naukowych i transfer technologii do przemysłu? Jeśli tak, czy poziom ten jest wystarczający? Jeśli nie, jakie bariery na to wpływają? W jaki sposób instytucje edukacyjne mogą skuteczniej wspierać rozwój badań naukowych i transfer technologii do przemysłu?
15. Jak Pan/Pani ocenia potencjał uczelni wyższych i szkół zawodowych do pełnienia roli centrów innowacji i przedsiębiorczości w regionie? Jakie warunki musiałyby zostać spełnione, aby ten potencjał był lepiej wykorzystywany?
16. Jakie zmiany w programach nauczania mogłyby w największym stopniu przyczynić się do zwiększenia zatrudnialności absolwentów? Czy chodzi bardziej o zmiany treści, metod kształcenia czy większy nacisk na praktykę?
17. *Pytanie wyłącznie dla dyrektorów szkół prowadzących kształcenie, przedstawicieli regionalnych placówek doskonalenia, przedstawicieli instytucji prowadzących kształcenie ustawiczne (innych niż BCU), przedstawicieli BCU oraz pracodawców* W których branżach kształcenie zawodowe w województwie śląskim wymaga pilnej modernizacji? Które branże są dziś Pana/Pani zdaniem najlepiej rozwinięte pod względem jakości kształcenia? Z czego to wynika? Jak Pan/Pani ocenia stopień dopasowania oferty kształcenia zawodowego do potrzeb regionalnego rynku pracy? Na ile programy nauczania w szkołach zawodowych nadążają Pana/Pani zdaniem za zmianami technologicznymi i gospodarczymi (szczególnie w branżach takich jak IT, przemysł 4.0, zielona gospodarka czy transformacja terenów górniczych/poprzemysłowych)? Jakie mechanizmy aktualizacji programów sprawdzają się w Pana/Pani opinii najlepiej?
18. *Pytanie wyłącznie dla pracodawców, rektorów/przedstawicieli uczelni wyższych, przedstawicieli Ministerstwa Edukacji Narodowej oraz Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego* Jakie znaczenie mają w Pana/Pani opinii uczelnie wyższe województwa śląskiego dla rozwoju gospodarczego i innowacyjnego regionu? Które funkcje uczelni są dziś najważniejsze z punktu widzenia rozwoju regionu?
19. *Pytanie wyłącznie dla rektorów/przedstawicieli uczelni wyższych oraz pracodawców* Jak Pan/Pani ocenia dopasowanie kompetencji absolwentów uczelni do potrzeb rynku pracy w regionie? Jakie umiejętności i kompetencje



<p>odpowiadają na potrzeby rynku pracy w regionie? Jakich kompetencji absolwentom najczęściej brakuje? <i>Pytanie dla pracodawców</i> Czy zauważa Pan/Pani u zatrudnianych osób potrzebę dodatkowego kształcenia lub szkoleń?</p>
<p>20. <i>Pytanie wyłącznie dla rektorów/przedstawicieli uczelni wyższych oraz pracodawców</i> Jakie są, Pana/Pani perspektywy, skutki migracji studentów z i do województwa śląskiego oraz napływ studentów zagranicznych? Jak wpływa to na lokalny rynek pracy i innowacyjność regionu?</p>
<p>21. <i>Pytanie wyłącznie dla rektorów/przedstawicieli uczelni wyższych, przedstawicieli Ministerstwa Edukacji Narodowej oraz Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego</i> Jakie wyzwania stoją dziś Pana/Pani zdaniem przed uczelniami w zakresie dostosowania programów kształcenia do zmieniających się potrzeb rynku pracy? Co utrudnia szybkie reagowanie uczelni na te zmiany?</p>
<p>22. <i>Pytanie wyłącznie dla przedstawicieli regionalnych placówek doskonalenia, instytucji prowadzących kształcenie ustawiczne oraz BCU</i> Jak Pan/Pani ocenia dostępność i różnorodność programów kształcenia ustawicznego w województwie śląskim? Które grupy społeczne korzystają z tej oferty najczęściej? Proszę wziąć pod uwagę np. płeć oraz wiek. Analogicznie, które grupy korzystają z tej ofert najrzadziej? Dlaczego? Czy mieszkańcy chętnie korzystają z możliwości kursów, szkoleń, studiów podyplomowych itp. w celu podnoszenia kwalifikacji? Czy dostrzega Pan/Pani niewykorzystane talenty lub grupy mieszkańców, których potencjał mógłby być lepiej rozwinięty dzięki edukacji?</p>
<p>23. <i>Pytanie wyłącznie dla przedstawicieli regionalnych placówek doskonalenia, instytucji prowadzących kształcenie ustawiczne oraz BCU</i> Jakie formy kształcenia pozwalają Pana/Pani zdaniem najlepiej dostosować ofertę do indywidualnych potrzeb dorosłych? Jakie rozwiązania warto byłoby wdrożyć szerzej w regionie?</p>
<p>24. <i>Pytanie wyłącznie dla przedstawicieli regionalnych placówek doskonalenia, instytucji prowadzących kształcenie ustawiczne oraz BCU</i> Jak można – Pana/Pani zdaniem – zwiększyć atrakcyjność kształcenia ustawicznego w regionie? Jaką rolę mogą w tym obszarze odegrać technologie cyfrowe i uczenie zdalne?</p>
<p>25. <i>Pytanie wyłącznie dla przedstawicieli regionalnych placówek doskonalenia, instytucji prowadzących kształcenie ustawiczne oraz BCU</i> Jak Pan/Pani ocenia wpływ kształcenia ustawicznego na dostosowanie kompetencji dorosłych do potrzeb rynku pracy? Czy dostrzega Pan/Pani realne efekty tych programów? Które formy kształcenia ustawicznego uważa Pan/Pani za najbardziej skuteczne w warunkach województwa śląskiego? Co decyduje o ich skuteczności?</p>



26. *Pytanie wyłącznie dla rektorów/przedstawicieli uczelni wyższych, dyrektorów szkół prowadzących kształcenie, przedstawicieli regionalnych placówek doskonalenia, przedstawicieli instytucji prowadzących kształcenie ustawiczne (innych niż BCU), przedstawicieli BCU* Jak Pan/Pani ocenia kompetencje kadry dydaktycznej (nauczycieli i wykładowców) w województwie śląskim w kontekście wymagań współczesnej edukacji? Czy obecni nauczyciele i wykładowcy są, Pana/Pani zdaniem, dobrze przygotowani do stosowania nowoczesnych metod nauczania, w tym wykorzystywania technologii cyfrowych w pracy z uczniami/studentami? Jeżeli nie to jakie działania należałoby podjąć?
27. *Pytanie wyłącznie dla rektorów/przedstawicieli uczelni wyższych, dyrektorów szkół prowadzących kształcenie, przedstawicieli regionalnych placówek doskonalenia, przedstawicieli instytucji prowadzących kształcenie ustawiczne (innych niż BCU), przedstawicieli BCU* Jakie kompetencje kadry dydaktycznej są dziś najważniejsze, aby sprostać potrzebom uczniów/studentów i rynku pracy? W jakich obszarach zauważa Pan/Pani ewentualne braki umiejętności lub wiedzy wśród nauczycieli/wykładowców?
28. *Pytanie wyłącznie dla rektorów/przedstawicieli uczelni wyższych, dyrektorów szkół prowadzących kształcenie, przedstawicieli regionalnych placówek doskonalenia, przedstawicieli instytucji prowadzących kształcenie ustawiczne (innych niż BCU), przedstawicieli BCU* Czy uważa Pan/Pani, że nauczyciele i akademicy mają zapewnione odpowiednie wsparcie w rozwoju zawodowym? Jakie formy doskonalenia zawodowego (szkolenia, kursy, studia podyplomowe) są dostępne i czy są wykorzystywane efektywnie? Jak Pana/Pani zdaniem można zwiększyć atrakcyjność zawodu nauczyciela? *Pytanie dla przedstawicieli BCU* Jakie są najczęstsze potrzeby szkoleniowe nauczycieli w regionie? Czy dostępna oferta doskonalenia zaspokaja te potrzeby? Jak ocenia Pan/Pani zaangażowanie nauczycieli w podnoszenie kwalifikacji i udział w szkoleniach?
29. *Pytanie wyłącznie dla rektorów/przedstawicieli uczelni wyższych, dyrektorów szkół prowadzących kształcenie, przedstawicieli regionalnych placówek doskonalenia, przedstawicieli instytucji prowadzących kształcenie ustawiczne (innych niż BCU), przedstawicieli BCU* Czy w Pana/Pani opinii system edukacji w województwie śląskim w pełni wykorzystuje kapitał ludzki i potencjał mieszkańców regionu? Jak wygląda „potencjał przyjęć” w edukacji w regionie – czy instytucje mają raczej pełne obłożenie czy zdarzają się niewykorzystane możliwości kształcenia? Gdzie widać największe niedopasowanie: w kształceniu zawodowym, wyższym czy ustawicznym? Czy w Państwa placówce występują wolne miejsca (np. niewypełnione oddziały, niewykorzystane limity przyjęć, wolne miejsca na kursach)? Jak często i w jakich kierunkach/formach? Ile takich wolnych miejsc istnieje obecnie? Z czego, Pana/Pani zdaniem, wynikają wolne miejsca?



<p>31. Jakie bariery dostępu do edukacji uważa Pan/Pani za najbardziej istotne w województwie śląskim na różnych poziomach kształcenia? Proszę wskazać, czy dominują bariery: transportowe, finansowe, organizacyjne (godziny, dostępność), informacyjne, kompetencyjne (np. cyfrowe), czy „mentalne” (aspiracje, motywacja). Czym sytuacja województwa śląskiego w zakresie barier dostępu do edukacji różni się Pana/Pani zdaniem od przeciętnej sytuacji w Polsce? Czy są bariery, które w regionie są silniejsze niż w innych województwach?</p>
<p>32. Czy Pana/Pani zdaniem są w regionie grupy społeczne, którym najtrudniej rozwijać kompetencje i kwalifikacje poprzez edukację? Proszę odnieść się do: seniorów, osób z niepełnosprawnościami, mieszkańców obszarów wiejskich/peryferyjnych, osób o niskich kwalifikacjach, osób pracujących w systemie zmianowym, migrantów. Jakie bariery są dla nich kluczowe?</p>
<p>33. Czy wg Pana/Pani wiedzy województwo śląskie boryka się z odpływem zdolnych absolwentów (tzw. „drenażem mózgów”) do innych regionów lub za granicę? Jak można zachęcić utalentowanych młodych ludzi do pozostania na Śląsku i wykorzystania swojego potencjału lokalnie?</p>
<p>34. <i>Pytanie wyłącznie dla rektorów/przedstawicieli uczelni wyższych, dyrektorów szkół prowadzących kształcenie, przedstawicieli regionalnych placówek doskonalenia, przedstawicieli instytucji prowadzących kształcenie ustawiczne (innych niż BCU), przedstawicieli BCU</i> Jak Pan/Pani ocenia poziom aspiracji edukacyjnych młodzieży w regionie – szczególnie w kontekście wyboru szkół zawodowych, techników i dalszej edukacji? Co – Pana/Pani zdaniem – najbardziej wpływa na wybory młodych: rodzina, rynek pracy, prestiż szkół/uczelni, dostępność kierunków, informacja i doradztwo, transport?</p>
<p>35. <i>Pytanie wyłącznie dla rektorów/przedstawicieli uczelni wyższych, dyrektorów szkół prowadzących kształcenie, przedstawicieli regionalnych placówek doskonalenia, przedstawicieli instytucji prowadzących kształcenie ustawiczne (innych niż BCU), przedstawicieli BCU</i> Analogicznie, jak Pan/Pani ocenia motywację i aspiracje edukacyjne osób dorosłych w regionie w zakresie uczenia się przez całe życie? Jakie czynniki zniechęcają dorosłych do kursów/szkoleń (czas, koszty, brak wiary w efekty, brak informacji, obowiązki rodzinne)? Co może ich zachęcać? Jakie działania – Pana/Pani zdaniem – mogłyby najskuteczniej zwiększyć aspiracje edukacyjne i uczestnictwo w edukacji w województwie śląskim?</p>
<p>36. Jak Pan/Pani ocenia stopień wykorzystania nowych technologii i innowacyjnych rozwiązań w edukacji na terenie województwa śląskiego? Czy wg Pana/Pani wiedzy i doświadczenia szkoły i uczelnie w regionie wprowadzają nowoczesne narzędzia dydaktyczne? Czy może Pan/Pani podać przykłady udanych wdrożeń takich technologii w nauczaniu?</p>



37. Jakie są największe bariery w szerszym wdrażaniu nowych technologii w szkołach i na uczelniach? Czy wynika to z braków sprzętowych, ograniczonych funduszy, czy może z niedostatku kompetencji cyfrowych wśród kadry i uczniów/studentów? Czy nauczyciele oraz uczniowie/studentenci są przygotowani i chętni do korzystania z technologii w procesie nauczania i uczenia się? Jakie wsparcie jest potrzebne, aby podnieść efektywność wykorzystania narzędzi cyfrowych w edukacji? Czy zna Pan/Pani przykłady innowacyjnych projektów edukacyjnych w regionie które warto naśladować?
38. *Pytanie wyłącznie dla przedstawicieli firm technologicznych i startupów edukacyjnych* Jak ocenia Pan/Pani współpracę szkół i uczelni z firmami technologicznymi i startupami edukacyjnymi? Czy placówki oświatowe są otwarte na testowanie i wdrażanie nowych rozwiązań oferowanych przez Państwa firmę? Jakie bariery napotyka i co mogłoby ułatwić taką współpracę?
39. *Pytanie wyłącznie dla rektorów/przedstawicieli uczelni wyższych, dyrektorów szkół prowadzących kształcenie, przedstawicieli regionalnych placówek doskonalenia, przedstawicieli instytucji prowadzących kształcenie ustawiczne (innych niż BCU), przedstawicieli BCU* Jakie nowe technologie lub innowacyjne metody wprowadzili Państwo w ostatnim czasie w swojej placówce? Jak zostały one przyjęte przez nauczycieli oraz uczniów/studentów i z jakim skutkiem?
40. Jak Pan/Pani ocenia obecny poziom finansowania edukacji w województwie śląskim oraz dostępne formy wsparcia dla placówek edukacyjnych w regionie? Czy Pana/Pani zdaniem nakłady finansowe na edukację w regionie są wystarczające? Które obszary edukacji najbardziej odczuwają ewentualne braki środków?
41. *Pytanie wyłącznie dla przedstawicieli Ministerstwa Edukacji Narodowej oraz Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego* Jakie są główne źródła finansowania rozwoju szkół i uczelni w województwie (budżet państwa, samorządów, fundusze unijne, partnerstwa z firmami itp.)? Czy wg Pana/Pani wiedzy i doświadczenia placówki potrafią skutecznie pozyskiwać zewnętrzne fundusze na swoje projekty rozwojowe? Jaka rolę odgrywają fundusze unijne (np. środki z programów regionalnych, Funduszu Europejskiego dla Śląska) we wspieraniu edukacji w regionie? Czy dostępne dofinansowania są efektywnie wykorzystywane przez instytucje edukacyjne?
42. Czy wg Pana/Pani istnieją mechanizmy skutecznie zachęcające firmy prywatne do inwestowania w edukację? Na ile takie partnerstwa publiczno-prywatne działają w praktyce na Śląsku? Jakie modele partnerstwa publiczno-prywatnego mogą wzmocnić sektor edukacji w regionie?
43. *Pytanie wyłącznie dla przedstawicieli Ministerstwa Edukacji Narodowej, Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego oraz przedstawicieli Instytucji Zarządzającej FESL* Jakie priorytety widzi Pan/Pani w alokowaniu dodatkowych



środków na rozwój edukacji w regionie? Czy planowane są nowe inicjatywy lub programy wsparcia, które mogą wpłynąć na edukację w woj. śląskim?

44. *Pytanie wyłącznie dla rektorów/przedstawicieli uczelni wyższych, dyrektorów szkół prowadzących kształcenie, przedstawicieli regionalnych placówek doskonalenia, przedstawicieli instytucji prowadzących kształcenie ustawiczne (innych niż BCU), przedstawicieli BCU* Czy obecny poziom finansowania umożliwia Państwa placówce wprowadzanie niezbędnych zmian i rozwój? Z jakimi największymi barierami finansowymi mierzy się Państwa szkoła/uczelnia?

45. *Pytanie wyłącznie dla pracodawców* Czy Państwa firma angażuje się we wspieranie edukacji w regionie (np. fundując stypendia, doposażając pracownie, oferując staże lub szkolenia)? Co mogłoby Pana/Pani zdaniem zachęcić inne przedsiębiorstwa do większego zaangażowania w rozwój lokalnej edukacji?

Podziękowanie za udział w badaniu

8.2.6. Scenariusz zogniskowanego wywiadu grupowego

Szanowni Państwo,
firma EU-Consult sp. z o.o. na zlecenie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Śląskiego realizuje obecnie badania na potrzeby analizy dotyczącej „Identyfikacji możliwości rozwoju edukacji w obszarze kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego i uczenia się przez całe życie w województwie śląskim”.

W ramach prowadzonych prac prowadzone są m.in. zogniskowane wywiady grupowe.

W związku z powyższym zwracamy się do Pana/ Pani z uprzejmą prośbą o udział w badaniu. Prosimy o udzielenie szczerych i wyczerpujących odpowiedzi na zadawane pytania.

Zakładany czas trwania wywiadu to ok. 90 minut.

Badanie jest anonimowe, a uzyskane odpowiedzi zostaną przedstawione w formie zbiorczych wniosków.

1. Na początek proszę, aby każdy z Państwa krótko się przedstawił – podać imię, instytucję, którą reprezentuje, oraz swoją rolę związaną z edukacją.
2. Jak oceniają Państwo obecną infrastrukturę edukacyjną w waszych placówkach i regionie? Mam na myśli budynki szkolne, warsztaty, laboratoria, pracownie komputerowe – czy warunki lokalowe i wyposażenie sprzyjają nowoczesnej edukacji? Jak wygląda sytuacja z wyposażeniem technicznym i dostępem do nowych technologii? Czy szkoły i uczelnie dysponują nowoczesnym sprzętem dydaktycznym, np. laboratoriami, maszynami do praktycznej nauki zawodu, szybkimi łączami internetowymi, tabletami dla uczniów?”
Czy nowoczesne technologie (np. e-learning, tablice interaktywne, platformy edukacyjne) są wykorzystywane w nauczaniu? Jeśli tak, to w jaki sposób i z jakim skutkiem? Jeśli nie, co stoi na przeszkodzie? Jak pandemia COVID-19 wpłynęła na wykorzystanie technologii w edukacji? Czy wymusiła poprawę infrastruktury (np. sprzęt do nauki zdalnej) i czy te zmiany utrzymały się do dziś? Jakie działania służące rozwojowi kompetencji cyfrowych i wykorzystaniu innowacyjnych metod nauczania wśród nauczycieli i wykładowców, należy wdrożyć w celu poprawy jakości kształcenia?
3. Które elementy infrastruktury wymagają największych inwestycji lub modernizacji? Co najbardziej powinno się poprawić, aby wspierać jakość kształcenia?
4. Czy dostrzegają Państwo różnice w infrastrukturze między różnymi szkołami lub obszarami (np. miasta vs mniejsze miejscowości)? Jeśli tak, jaki to ma wpływ na możliwości kształcenia?”
5. Państwa zdaniem, jak przebiega współpraca pomiędzy różnymi instytucjami edukacyjnymi w naszym regionie? Na przykład, czy technika i szkoły branżowe



<p>współdziałają z uczelniami wyższymi lub centrami kształcenia ustawicznego? Czy istnieje sieć wymiany doświadczeń, dobrych praktyk między szkołami?</p>
<p>6. Czy szkoły współpracują z pracodawcami? Jeśli tak, to w jaki sposób? (Np. organizacja praktyk i staży uczniowskich, patronaty firm nad klasami, udział pracodawców w tworzeniu programów nauczania). Proszę o przykłady takiej współpracy, jeśli mają je Państwo w swoich instytucjach</p>
<p>7. Jak oceniają Państwo zaangażowanie pracodawców w kształcenie zawodowe? Czy lokalne firmy chętnie współdziałają ze szkołami i uczelniami, czy raczej trudno ich do tego namówić? Co pomaga lub przeszkadza we współpracy szkół z pracodawcami? Czy są bariery, takie jak brak czasu, brak zaufania, kwestie formalne? A może są czynniki sprzyjające, np. korzyści dla obu stron?</p>
<p>8. Jak wygląda współpraca na poziomie szkolnictwa wyższego? Czy uczelnie współpracują ze szkołami średnimi (np. oferując wykłady, zajęcia dla uczniów) albo z instytucjami szkoleniowymi? Czy uczelnie angażują się we współpracę z biznesem w kontekście staży dla studentów, wspólnych projektów badawczych?</p>
<p>9. W jakich obszarach współpraca między różnymi instytucjami edukacyjnymi (lub z pracodawcami) mogłaby być lepsza niż obecnie? Jakie widzą Państwo niewykorzystane możliwości partnerstwa?</p>
<p>10. Jak oceniają Państwo jakość edukacji w naszym województwie? Czy, Państwa zdaniem, uczniowie i studenci otrzymują wiedzę oraz umiejętności na odpowiednim poziomie, przygotowujące ich do przyszłości?</p>
<p>11. Czy edukacja jest dostępna w równym stopniu dla wszystkich w regionie? Mam na myśli np. różnice między większymi miastami a mniejszymi miejscowościami – czy wszędzie uczniowie mają porównywalne szanse na dobrą edukację? Gdzie ewentualnie widzą Państwo luki (np. brak szkoły w pobliżu, mniej zajęć dodatkowych, problemy komunikacyjne) lub możliwości przyjęcia większej liczby osób przez instytucje edukacyjne? Które grupy uczniów/studiów mają, Państwa zdaniem, trudniejszy dostęp do wysokiej jakości edukacji? Z czego to wynika (np. sytuacja ekonomiczna, miejsce zamieszkania, brak nauczycieli)? Co mogłoby pomóc wyrównać te szanse?</p>
<p>12. Na ile programy nauczania odpowiadają współczesnym wyzwaniom? Czy są dopasowane do potrzeb dynamicznie rozwijających się branż, takich jak IT, przemysł 4.0 czy zielona gospodarka? Czy szkoły uczą praktycznych umiejętności i kompetencji potrzebnych na rynku pracy (np. umiejętności cyfrowe, praca w zespole, języki obce)? A może w programach jest coś, co wymaga unowocześnienia, aby w większym stopniu przyczyniały się do zwiększenia zatrudnialności absolwentów? Czy, Państwa zdaniem, absolwenci szkół i uczelni w naszym regionie są dobrze przygotowani do wejścia na rynek pracy? Czy pracodawcy ich chętnie zatrudniają? Jakie sygnały docierają do Państwa instytucji odnośnie do kompetencji absolwentów?</p>



13. Jakie największe wyzwania stoją przed zapewnieniem wysokiej jakości kształcenia? Czy chodzi o przepelnione klasy, niedobory kadrowe, przestarzałe metody nauczania, brak praktyk, czy jeszcze coś innego? Czy znają Państwo przykłady dobrej praktyki w szkołach/uczelnianach, gdzie program kształcenia został dostosowany do potrzeb pracodawców lub nowych trendów?
14. Porozmawiajmy o nauczycielach i kadrze dydaktycznej. Państwa zdaniem, jakie są największe atuty i wyzwania związane z nauczycielami oraz wykładowcami w naszym regionie? Czy odczuwają Państwo brak wykwalifikowanej kadry w swoich placówkach, czy raczej kadra jest silną stroną naszych szkół i uczelni? Jakie są kluczowe kompetencje nauczycieli i wykładowców w kontekście nowoczesnego kształcenia zawodowego, wyższego i ustawicznego?
15. Czy zawód nauczyciela/pracownika dydaktycznego jest obecnie atrakcyjny? Jakie czynniki na to wpływają? Czy młode osoby garną się do tej profesji, czy raczej trudno pozyskać nowych nauczycieli? W jakim stopniu warunki zatrudnienia (pensje, umowy, awans zawodowy) wpływają na motywację nauczycieli? Czy to jeden z głównych problemów, czy są ważniejsze czynniki? Jak można zwiększyć atrakcyjność zawodu nauczyciela?
16. Jak oceniają Państwo możliwości rozwoju zawodowego nauczycieli? Czy jest wystarczająca oferta szkoleń, kursów doskonalących, studiów podyplomowych, np. z nowych metod nauczania lub technologii? Jakie szkolenia lub formy wsparcia byłyby najbardziej potrzebne nauczycielom? Jak oceniają Państwo dotychczasowe zainteresowanie nauczycieli korzystaniem z oferty KKZ oraz BCU?
- (Branżowe Centra Umiejętności (BCU) to nowoczesne, zaawansowane technologicznie placówki kształcenia i egzaminowania (publiczne lub niepubliczne), które oferują szkolenia zawodowe dostosowane do potrzeb rynku pracy. Stanowią one nową jednostkę systemu oświaty, łączącą edukację z praktyką dla uczniów, studentów i dorosłych.)
17. Czy w szkołach zawodowych i technikach brakuje nauczycieli przedmiotów zawodowych (branżowych)? Często słyszy się o trudnościach ze znalezieniem nauczycieli praktycznej nauki zawodu czy specjalistów z rynku pracy, którzy chcieliby uczyć. Jak to wygląda z Państwa perspektywy?
18. Co najbardziej pomogłoby kadrze dydaktycznej lepiej wykonywać swoją pracę? Czy chodzi o lepsze wyposażenie i materiały, wsparcie metodyczne, zmniejszenie biurokracji, wyższe płace, czy coś innego?"
19. Jak oceniają Państwo poszczególne segmenty edukacji w naszym regionie – edukację zawodową (branżową i techniczną), szkolnictwo wyższe oraz ofertę kształcenia ustawicznego dla dorosłych? Czy któreś z tych ogniw radzi sobie szczególnie dobrze lub mierzy się z szczególnymi trudnościami? Czy w Państwa opinii struktura kierunków kształcenia (zawodowego lub wyższego)



odpowiada strukturze gospodarki regionu? Jak można lepiej dopasować ofertę edukacyjną do potrzeb rynku?
20. Czy Państwa zdaniem szkoły branżowe i technika dobrze przygotowują młodzież do pracy w zawodzie? Jak absolwenci tych szkół radzą sobie na rynku pracy? Co ewentualnie należałoby ulepszyć w kształceniu zawodowym? W których branżach kształcenie zawodowe w województwie śląskim wymaga pilnej modernizacji? Które branże są dziś Pana/Pani zdaniem najlepiej rozwinięte pod względem jakości kształcenia? Z czego to wynika?
21. Jak oceniają Państwo poziom naszych uczelni w kontekście regionalnym? Czy uczelnie kształcą absolwentów z umiejętnościami odpowiadającymi potrzebom nowoczesnej gospodarki? Czy uczelnie współpracują z biznesem na rzecz zwiększenia praktycznych kompetencji studentów (np. staże, projekty)?
22. Czy dorośli mieszkańcy regionu mają w Państwa opinii wystarczające możliwości doksztalcania się i zmiany/uzupełniania kwalifikacji? Czy istnieje szeroka oferta kursów, szkoleń, studiów podyplomowych, i czy ludzie chętnie z nich korzystają? Jeśli nie, co ich Państwa zdaniem powstrzymuje (np. brak czasu, funduszy, ofert poza dużymi miastami)? Które grupy społeczne (np. seniorzy, osoby z niepełnosprawnościami, osoby z obszarów wiejskich) nie korzystają z tych możliwości? Jakie są bariery związane z rozwojem ich kompetencji i kwalifikacji? Co mogłoby zmotywować dorosłych do podejmowania nauki lub szkoleń? Czy potrzebne są jakieś kampanie informacyjne, dofinansowanie kursów, zmiana ich formy (np. nacisk na formę online)?
23. Jak wygląda przepływ między tymi poziomami edukacji? Np. czy absolwenci techników idą na studia i są do nich przygotowani, albo czy osoby po studiach korzystają z kursów doksztalcających? Czy system zachęca do uczenia się przez całe życie, czy raczej jest zbyt rozdzielony na etapy? Czy uważają Państwo, że szkolnictwo wyższe i zawodowe są równorzędne w oczach młodzieży i rodziców? Jak można poprawić wizerunek kształcenia zawodowego, jeśli wciąż bywa postrzegane jako mniej atrakcyjne niż studia?
24. Czy w Państwa opinii instytucje edukacyjne w regionie są dziś zaangażowane w rozwój badań naukowych i transfer technologii do przemysłu? Jeśli tak, czy poziom ten jest wystarczający? Jeśli nie, jakie bariery na to wpływają? W jaki sposób instytucje edukacyjne mogą skuteczniej wspierać rozwój badań naukowych i transfer technologii do przemysłu?
25. Jak Państwo oceniają potencjał uczelni wyższych i szkół zawodowych do pełnienia roli centrów innowacji i przedsiębiorczości w regionie? Jakie warunki musiałyby zostać spełnione, aby ten potencjał był lepiej wykorzystywany? Jakie znaczenie mają w Pana/Pani opinii uczelnie wyższe województwa śląskiego dla rozwoju gospodarczego i innowacyjnego regionu? Jak wpływa na to kwestia



migracji studentów z i do regionu? Które funkcje uczelni są dziś najważniejsze z punktu widzenia rozwoju regionu?
26. Jakie modele współpracy między szkołami, uczelniami i pracodawcami są obecnie najbardziej efektywne? Jakie formy współpracy należałoby rozwijać w przyszłości, aby wzmocnić potencjał edukacyjny województwa śląskiego? Jakie warunki muszą być spełnione, aby taka współpraca była trwała i opłacalna dla wszystkich stron?
27. Jak z Państwa perspektywy wygląda kwestia finansowania edukacji w regionie? Czy środki, które trafiają do szkół, placówek zawodowych i uczelni są adekwatne do potrzeb? Jakie odczuwacie Państwo braki lub ograniczenia finansowe w swoich instytucjach?
28. W jakich obszarach finansowych odczuwacie Państwo największe napięcia? Czy chodzi o wynagrodzenia nauczycieli, utrzymanie infrastruktury, wyposażenie pracowni, stypendia dla uczniów/studentów, czy coś innego? Jakie są tego konsekwencje w codziennym funkcjonowaniu szkoły/uczelni? Co najtrudniej zrealizować przy obecnym poziomie środków?
29. Czy korzystają Państwo z dodatkowych źródeł finansowania (np. fundusze unijne, dotacje samorządowe, współpraca z prywatnymi sponsorami)? Jakie są doświadczenia z pozyskiwaniem i wykorzystaniem takich funduszy na cele edukacyjne? Co udało się dzięki nim osiągnąć? Czy łatwo jest później utrzymać te osiągnięcia, gdy projekt się kończy?
30. Czy widzą Państwo bezpośredni wpływ poziomu finansowania na jakość kształcenia w swojej placówce? Jeśli tak, to jak się on przejawia?
31. Gdyby od Państwa zależało podzielenie dodatkowych funduszy na edukację, na co przeznaczylibyście je w pierwszej kolejności? Jakie inwestycje lub wydatki uznajecie za najbardziej palące?
32. Który z poruszonych dzisiaj tematów uważają Państwo za najważniejszy dla przyszłości rozwoju edukacji w województwie śląskim? Gdybyście mieli wskazać kluczowy obszar wymagający interwencji lub poprawy, co by to było?
33. Czy jest jeszcze jakaś kwestia, o której nie wspomnieliśmy, a która Państwa zdaniem jest istotna dla tematu rozwoju edukacji w regionie? Coś, co chcieliby Państwo dodać na koniec?
<i>Podziękowanie za udział w badaniu</i>

8.2.7. Scenariusz panelu eksperckiego

Szanowni Państwo,
firma EU-Consult sp. z o.o. na zlecenie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Śląskiego realizuje obecnie badania na potrzeby analizy dotyczącej „Identyfikacji możliwości rozwoju edukacji w obszarze kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego i uczenia się przez całe życie w województwie śląskim”.

W ramach prowadzonych prac zaplanowany został m.in. panel ekspertów. Na jego potrzeby został Państwu uprzednio udostępniony skrót głównych wyników badań przeprowadzonych pozostałymi metodami badawczymi. Na ich podstawie oraz w oparciu o wiedzę własną zachęcamy do swobodnej wymiany opinii i dzielenia się doświadczeniami.

Zakładany czas trwania panelu to ok. 90-120 minut.

Badanie jest anonimowe, a uzyskane odpowiedzi zostaną przedstawione w formie zbiorczych wniosków.

1. Wyniki badań wskazują, że infrastruktura edukacyjna w regionie jest oceniana pozytywnie przez większość badanych. Jak z kolei Państwo oceniają jej obecny stan? Badania wskazują na potrzebę modernizacji infrastruktury, w szczególności w zakresie wyposażenia pracowni i unowocześniania przestrzeni dydaktycznych – jak należy interpretować te potrzeby w kontekście ogólnej oceny infrastruktury?
2. Na ile obecna infrastruktura odpowiada w Państwa opinii potrzebom rynku pracy oraz nowoczesnym metodom nauczania, takim jak praca projektowa czy wykorzystanie technologii cyfrowych?
3. Jakie są, w świetle wyników badań oraz Państwa doświadczeń, najważniejsze mocne i słabe strony infrastruktury edukacyjnej?
4. W badaniach zwracano uwagę na koncentrację nowoczesnej infrastruktury w wybranych (większych) placówkach i centrach (zlokalizowanych zwykle w większych ośrodkach miejskich) – jak oceniają Państwo ten model z perspektywy efektywności systemu edukacji? Jak model oparty na wyspecjalizowanych centrach kształcenia, w tym branżowych centrach umiejętności, wpływa na dostęp do edukacji dla różnych grup odbiorców?
5. Wyniki badań wskazują również na zróżnicowanie poziomu infrastruktury i dostępu do edukacji między subregionami. Jakie są, Państwa zdaniem, kluczowe różnice w tym zakresie? Jakie czynniki w największym stopniu wpływają na te różnice?
6. Wyniki badań wskazują, że dostępność transportowa jest istotnym czynnikiem wpływającym na możliwość korzystania z oferty edukacyjnej, szczególnie w przypadku specjalistycznych placówek i obszarów peryferyjnych – jak oceniają Państwo rolę transportu w systemie edukacji? Czy w Państwa opinii zasadne



<p>byłoby ustanowienie rekomendacji w obszarze szerszego uwzględnienia kwestii transportu w planowaniu polityki edukacyjnej, w tym lepsze dostosowanie rozkładów jazdy do godzin zajęć oraz rozwój rozwiązań wspierających dojazdy uczniów i uczestników kształcenia?</p>
<p>7. Wyniki badań wskazują, że infrastruktura edukacyjna jest w dużym stopniu wykorzystywana, ale jednocześnie istnieją możliwości jej szerszego zastosowania. Jak oceniają Państwo efektywność jej wykorzystania? Na podstawie przeprowadzonych badań rekomenduje się stworzenie mechanizmów systemowych wspierających współdzielenie infrastruktury między szkołami, uczelniami, instytucjami kształcenia ustawicznego oraz przedsiębiorstwami, w tym uproszczenie procedur oraz zapewnienie wsparcia organizacyjnego i kadrowego. Jakie działania mogłyby w Państwa opinii zwiększyć wykorzystanie infrastruktury przez inne szkoły, osoby dorosłe oraz przedsiębiorstwa?</p>
<p>8. Wyniki badań podkreślają znaczenie współpracy między instytucjami, rekomenduje się więc rozwijanie trwałych mechanizmów współpracy, obejmujących m.in. wspólne programy kształcenia, organizację praktyk i staży, współtworzenie programów nauczania oraz wykorzystanie infrastruktury w procesie szkoleniowym. Jak Państwo oceniają potrzebę ustanowienia tego typu rekomendacji? Do kogo powinna ona zostać zaadresowana, aby uzyskać rzeczywistą poprawę sytuacji w tym obszarze? Co wg Państwa realnie ogranicza zaangażowanie pracodawców – brak bodźców, czasu czy dopasowania systemowego?</p>
<p>9. Jak oceniają Państwo jakość kształcenia w regionie przez pryzmat przygotowania absolwentów do potrzeb rynku pracy i procesów transformacji? Gdzie widzą Państwo największe braki w procesie dydaktycznym (kadry, programy, brak kontaktu z praktyką biznesową), które obniżają realną wartość dyplomu/certyfikatu?</p>
<p>10. Wyniki badań wskazują na potrzebę lepszej integracji systemu kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego i kształcenia ustawicznego. Jak oceniają Państwo obecny poziom tej spójności? Jakie działania mogłyby poprawić przepływ uczniów i uczestników między poziomami edukacji? Jaka rolę powinny pełnić poszczególne typy instytucji edukacyjnych w budowaniu spójnego systemu?</p>
<p>11. Badania wskazują, że branżowe centra umiejętności oraz inne wyspecjalizowane jednostki mogą pełnić ważną rolę w łączeniu edukacji z potrzebami gospodarki oraz w zapewnianiu dostępu do nowoczesnej infrastruktury. Rekomenduje się tym samym dalsze rozwijanie ich funkcji jako</p>



<p>centrów kompetencji regionalnych, które integrują kształcenie zawodowe, szkolnictwo wyższe oraz uczenie się przez całe życie, a także pełnią rolę platform współpracy z pracodawcami. Jak pod tym kątem powinien Państwa wyglądać docelowy model funkcjonowania BCU w systemie edukacji regionu?</p>
<p>12. W jaki sposób można lepiej dopasować ofertę edukacyjną do potrzeb rynku pracy, w tym zmieniających się kompetencji? Jakie działania mogą zwiększyć zaangażowanie pracodawców w proces kształcenia? Jakie kompetencje będą kluczowe z punktu widzenia przyszłości rynku pracy?</p>
<p>13. W badaniach podkreślano znaczenie technologii oraz nowoczesnych metod kształcenia – jaką rolę powinna odgrywać cyfryzacja w systemie edukacji?</p>
<p>14. Jak w Państwa opinii można zwiększyć znaczenie uczenia się przez całe życie w regionie?</p>
<p>15. Które z omówionych dziś przez nas obszarów wymagają, Państwa zdaniem, najpilniejszych działań i powinny zostać uznane za priorytetowe w rekomendacjach końcowych badania?</p>
<p>16. Czy chcieliby Państwo dodać coś na zakończenie naszego spotkania? Może jakaś istotna kwestia nie została w Państwa opinii podjęta, a jest istotna z punktu widzenia naszego badania?</p>
<p><i>Podziękowanie za udział w badaniu</i></p>