

## Analiza w zakresie barier w uczestnictwie osób dorosłych w kształceniu ustawicznym w województwie śląskim



## Zamawiający:

**Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach**

ul. Sokolska 29

40-086 Katowice



Wojewódzki Urząd Pracy  
w Katowicach

## Wykonawca:

**EU-CONSULT sp. z o.o.**

ul. Toruńska 18 C lok. D

80-747 Gdańsk



**Gdańsk 2026**

## Spis treści

1.	Streszczenie.....	4
2.	Summary.....	7
3.	Spis skrótów.....	10
4.	Metodologia badawcza .....	11
4.1.	Cel i zakres analizy .....	12
4.2.	Problematyka badawcza .....	13
4.3.	Triangulacja badawcza.....	13
4.4.	Metodyka: zakres, techniki i dobór próby .....	13
4.4.1.	Analiza danych zastanych (desk research) .....	13
4.4.2.	Analiza porównawcza (benchmarking).....	13
4.4.3.	Definicja kształcenia ustawicznego .....	16
5.	Opis wyników przeprowadzonej analizy .....	17
5.1.	Charakterystyka demograficzno-społeczna.....	17
5.2.	Analiza oferty edukacyjnej dla osób dorosłych.....	23
5.3.	Uczestnictwo dorosłych w kształceniu ustawicznym .....	34
5.4.	Identyfikacja barier w uczestnictwie w kształceniu ustawicznym.....	42
5.4.1.	Bariery finansowe .....	42
5.4.2.	Bariery czasowe .....	46
5.4.3.	Bariery organizacyjne .....	49
5.4.4.	Bariery o charakterze psychologicznym .....	53
5.4.5.	Grupy szczególnego ryzyka .....	56
5.4.6.	Zróżnicowanie terytorialne barier w województwie śląskim .....	59
5.5.	Wyniki analizy porównawczej (benchmarkingu) .....	63
5.5.1.	Założenia matrycy analizy porównawczej.....	63
5.5.2.	Charakterystyka analizowanych programów .....	64
6.	Podsumowanie - wnioski i rekomendacje z analizy.....	69
7.	Bibliografia .....	74
8.	Spis tabel oraz elementów graficznych .....	77

## 1. Streszczenie

Przeprowadzona analiza pozwoliła zidentyfikować, że kształcenie ustawiczne w województwie śląskim ma szczególne znaczenie ze względu na jednoczesne występowanie kilku procesów: starzenia się ludności, kurczenia zasobów pracy, transformacji gospodarczej i energetycznej oraz zmian technologicznych wymagających aktualizowania kompetencji. Region pozostaje silnym rynkiem pracy, o relatywnie niskim bezrobociu i znacznym potencjale gospodarczym, jednak właśnie dlatego coraz większego znaczenia nabiera nie tylko aktywizacja osób bezrobotnych, lecz przede wszystkim podnoszenie kwalifikacji osób już pracujących oraz przygotowywanie pracowników do zmian strukturalnych.

Województwo śląskie posiada rozbudowaną ofertę edukacyjną dla osób dorosłych. Obejmuje ona szkoły dla dorosłych, szkoły policealne, placówki kształcenia zawodowego i ustawicznego, uczelnie wyższe, studia podyplomowe, kursy, szkolenia, doradztwo oraz usługi dostępne za pośrednictwem Bazy Usług Rozwojowych. Istotną rolę pełnią także instrumenty finansowane ze środków publicznych, w tym Krajowy Fundusz Szkoleniowy oraz działania FE SL 2021-2027: Działanie 5.15, 6.6 i 10.17. System wsparcia jest więc relatywnie szeroki, ale jego skuteczność zależy od tego, czy osoby dorosłe są w stanie realnie z niego skorzystać.

Uczestnictwo dorosłych w kształceniu nadal pozostaje ograniczone. Dane krajowe i regionalne pokazują wprawdzie wzrost aktywności edukacyjnej w ostatnich latach, jednak udział osób dorosłych uczestniczących w kształceniu lub szkoleniu wciąż nie ma charakteru powszechnego. W województwie śląskim wskaźnik ten wzrósł w ostatnich latach, ale nadal oznacza, że tylko mniejszość osób dorosłych regularnie podejmuje aktywność edukacyjną. Szczególnie ważne jest to, że najczęściej uczą się osoby już lepiej wykształcone i bardziej aktywne zawodowo, natomiast osoby o niższych kwalifikacjach, starsze, bierne zawodowo lub zagrożone dezaktualizacją kompetencji uczestniczą w kształceniu rzadziej.

Najważniejszym ustaleniem raportu jest to, że bariery uczestnictwa w kształceniu ustawicznym mają charakter wielowymiarowy i wzajemnie się wzmacniają. Nie można ich sprowadzić wyłącznie do kosztów kursów albo braku oferty. W praktyce osoba dorosła może jednocześnie mierzyć się z barierą finansową, czasową, organizacyjną i psychologiczną, a każda z nich obniża prawdopodobieństwo podjęcia nauki.

Bariera finansowa dotyczy zarówno kosztów bezpośrednich, takich jak opłaty za kursy, szkolenia, egzaminy czy studia podyplomowe, jak i kosztów pośrednich: dojazdów, utraconych zarobków, opieki nad dziećmi, zakupu sprzętu do nauki zdalnej czy czasu poświęconego na formalności. Dofinansowanie ze środków publicznych istotnie zmniejsza tę barierę, ale jej całkowicie nie eliminuje. Dla części

osób problemem pozostaje wkład własny, konieczność poniesienia kosztów z góry, koszty dojazdu lub brak pewności, że udział w szkoleniu przyniesie wymierną korzyść zawodową.

Bariera czasowa jest szczególnie istotna w województwie śląskim ze względu na strukturę rynku pracy. Duży udział przemysłu, górnictwa, energetyki, produkcji, logistyki i usług zmianowych sprawia, że wiele osób nie może uczestniczyć w szkoleniach organizowanych w standardowych godzinach. Praca zmianowa, dojazdy, obowiązki rodzinne i zmęczenie powodują, że nawet osoby zainteresowane rozwojem nie zawsze są w stanie regularnie uczestniczyć w zajęciach. Elastyczne formy kształcenia, w tym szkolenia online i hybrydowe, częściowo ograniczają ten problem, ale nie rozwiązują go w przypadku kursów praktycznych i certyfikowanych, które wymagają obecności stacjonarnej.

Bariera organizacyjna wynika z rozproszenia systemu wsparcia. Osoba zainteresowana kształceniem musi często samodzielnie odnaleźć właściwy program, operatora, nabór, regulamin, formularz i usługę w BUR. Dla osób o niższych kompetencjach cyfrowych lub administracyjnych może to być zbyt skomplikowane. Problemem nie jest więc brak instrumentów, lecz trudność wejścia do systemu. Szczęólnego znaczenia nabierają dlatego lokalne i mobilne punkty obsługi, doradztwo, animatorzy oraz prostsza komunikacja kierowana do potencjalnych uczestników.

Bariera psychologiczna dotyczy przede wszystkim braku poczucia potrzeby uczenia się, niskiego poczucia własnej skuteczności, lęku przed porażką oraz wcześniejszych negatywnych doświadczeń edukacyjnych. W województwie śląskim ma ona dodatkowy wymiar związany z silną tożsamością zawodową pracowników tradycyjnych sektorów przemysłowych. Dla części osób przekwalifikowanie może być postrzegane nie jako naturalny etap rozwoju, lecz jako zakwestionowanie dotychczasowego doświadczenia zawodowego. Dlatego samo finansowanie kursów nie wystarczy — potrzebne są działania motywacyjne, doradztwo, bilans kompetencji i pokazywanie, że dotychczasowe doświadczenie może być wykorzystane w nowych branżach.

Raport wskazuje także na wyraźne zróżnicowanie terytorialne barier. W centralnej i zachodniej części województwa oferta edukacyjna jest relatywnie dobrze dostępna, ale silniej ujawniają się bariery czasowe i psychologiczne związane z pracą zmianową oraz przemysłową strukturą zatrudnienia. W subregionie północnym i na obszarach wiejskich większe znaczenie mają bariery organizacyjne i finansowe, wynikające z mniejszej dostępności lokalnej oferty, większych odległości do ośrodków szkoleniowych i słabszego dostępu do części instrumentów transformacyjnych. Oznacza to, że polityka wsparcia nie powinna mieć charakteru jednolitego dla całego regionu, lecz dostosowana do specyfiki poszczególnych obszarów.

Szczególną grupę ryzyka stanowią osoby, u których kumulują się różne typy barier. Przykładem jest mężczyzna w wieku 45-60 lat, z wykształceniem zasadniczym zawodowym, zatrudniony w górnictwie lub branży okołogórnicznej, pracujący zmianowo i mieszkający poza największymi ośrodkami miejskimi. Taka osoba może jednocześnie odczuwać niepewność finansową, brak czasu, trudność w poruszaniu się po systemie wsparcia oraz opór psychologiczny przed przekwalifikowaniem. Wobec takich grup szczególnie potrzebne jest wsparcie kompleksowe: doradztwo, bilans kompetencji, pomoc animatora, elastyczne szkolenia, mentoring rówieśniczy i jasne pokazanie możliwych ścieżek zawodowych.

Benchmarking pokazał z kolei, że użyteczne dla województwa śląskiego mogą być rozwiązania łączące finansowanie usług z doradztwem i lokalnym wsparciem organizacyjnym. Małopolska pokazuje zalety modelu popytowego, w którym uczestnik sam wybiera usługę odpowiadającą jego potrzebom. Doświadczenia Mazowsza pokazują zaś znaczenie dodatkowych ścieżek dla osób o niskich umiejętnościach oraz lokalnych inicjatyw edukacyjnych. Program FERS wskazuje natomiast na potrzebę koordynacji systemowej, współpracy instytucji i promowania kultury uczenia się przez całe życie.

Najważniejszy wniosek końcowy jest taki, że skuteczne wspieranie kształcenia dorosłych w województwie śląskim nie powinno ograniczać się do finansowania kursów i szkoleń. Potrzebny jest model łączący dofinansowanie z prostą informacją, doradztwem, lokalną dostępnością, elastyczną organizacją nauki oraz działaniami motywacyjnymi. Tylko takie podejście pozwoli ograniczyć jednocześnie bariery finansowe, czasowe, organizacyjne i psychologiczne oraz skuteczniej docierać do osób, które najbardziej potrzebują rozwoju kompetencji.

## 2. Summary

The analysis revealed that continuing education in the Silesian Voivodeship is particularly important due to the simultaneous occurrence of several processes: population aging, shrinking labor resources, economic and energy transformation, and technological changes requiring updated competencies. The region remains a strong labor market, with relatively low unemployment and significant economic potential. However, this is precisely why not only the activation of the unemployed but, above all, improving the skills of those already employed and preparing employees for structural change is becoming increasingly important.

The Silesian Voivodeship offers a wide range of educational opportunities for adults. These include adult schools, post-secondary schools, vocational and continuing education institutions, universities, postgraduate studies, courses, training, counseling, and services available through the Development Services Database. Publicly financed instruments also play a significant role, including the National Training Fund and the FE SL 2021-2027 measures: Measures 5.15, 6.6, and 10.17. The support system is therefore relatively broad, but its effectiveness depends on adults' ability to effectively utilize it.

Adult participation in education remains limited. While national and regional data show an increase in educational activity in recent years, the share of adults participating in education or training is still not universal. In the Silesian Voivodeship, this rate has increased in recent years, but it still means that only a minority of adults regularly engage in educational activities. Of particular importance is the fact that those who are already better educated and more professionally active are most likely to be learning, while those with lower qualifications, older individuals, those who are professionally inactive, or those at risk of their skills becoming obsolete participate in education less frequently.

The report's most important finding is that barriers to participation in continuing education are multidimensional and mutually reinforcing. They cannot be reduced solely to the cost of courses or the lack of opportunities. In practice, adults may simultaneously face financial, time, organizational, and psychological barriers, each of which reduces the likelihood of engaging in learning.

The financial barrier applies to both direct costs, such as fees for courses, training, exams, and postgraduate studies, as well as indirect costs: travel, lost wages, childcare, purchasing equipment for remote learning, and time spent on paperwork. Public funding significantly reduces this barrier, but does not eliminate it entirely. For some, the challenge remains the need for upfront costs, travel costs, or the uncertainty that participating in the training will yield tangible professional benefits.

The time barrier is particularly significant in the Silesian Voivodeship due to the structure of the labor market. The high proportion of industry, mining, energy, manufacturing, logistics, and shift services prevents many people from participating in training sessions organized during standard hours. Shift work, commuting, family responsibilities, and fatigue mean that even those interested in professional development are not always able to attend classes regularly. Flexible forms of education, including online and hybrid training, partially mitigate this problem, but do not solve it for practical and certified courses, which require on-site attendance.

The organizational barrier stems from the fragmented support system. Those interested in education often have to independently locate the appropriate program, provider, enrollment, regulations, forms, and services within the BUR. For those with lower digital or administrative skills, this can be too complicated. The problem, then, isn't a lack of tools, but rather the difficulty of accessing the system. Therefore, local and mobile service points, counseling, facilitators, and streamlined communication with potential participants are particularly important.

The psychological barrier primarily concerns a lack of a sense of need to learn, low self-efficacy, fear of failure, and previous negative educational experiences. In the Silesian Voivodeship, this barrier has an additional dimension related to the strong professional identity of employees in traditional industrial sectors. For some individuals, retraining may not be perceived as a natural stage of development, but as a challenge to their previous professional experience. Therefore, funding courses alone is not enough—motivational initiatives, counseling, a competency assessment, and demonstrating that previous experience can be applied in new industries are necessary.

The report also indicates a clear territorial differentiation of barriers. In the central and western parts of the voivodeship, educational opportunities are relatively well-accessible, but time and psychological barriers related to shift work and the industrial employment structure are more pronounced. In the northern subregion and rural areas, organizational and financial barriers are more significant, resulting from the limited availability of local opportunities, greater distances to training centers, and poorer access to some transformational instruments. This means that support policies should not be uniform across the entire region, but rather tailored to the specific circumstances of individual areas.

A particularly at-risk group are individuals who experience a combination of various barriers. An example is a man aged 45-60, with a basic vocational education, employed in mining or a mining-related industry, working shifts, and living outside major urban centers. Such individuals may simultaneously experience financial insecurity, lack of time, difficulty navigating the support system, and psychological resistance to retraining. These groups particularly need comprehensive support:

counseling, a skills assessment, facilitator support, flexible training, peer mentoring, and a clear understanding of possible career paths.

Benchmarking, in turn, showed that solutions combining service financing with consulting and local organizational support could be useful for the Silesian Voivodeship. Małopolska demonstrates the advantages of a demand-driven model, in which participants choose the service that best suits their needs. The experience of Mazovia demonstrates the importance of additional pathways for low-skilled individuals and local educational initiatives. The FERS program, on the other hand, highlights the need for systemic coordination, institutional collaboration, and the promotion of a culture of lifelong learning.

The most important conclusion is that effective support for adult learning in the Silesian Voivodeship should not be limited to financing courses and training. A model is needed that combines funding with simple information, counseling, local accessibility, flexible learning organization, and motivational initiatives. Only such an approach will simultaneously reduce financial, time, organizational, and psychological barriers and more effectively reach those most in need of developing competencies.

### 3. Spis skrótów

**Tabela 1. Spis skrótów wykorzystanych w dokumencie**

Skrót	Wyjaśnienie
AES	Adult Education Survey
BAEL	Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności
BDL	Bank Danych Lokalnych
BUR	Baza Usług Rozwojowych
CKZiU	Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego
Dz.U.	Dziennik Ustaw
EFS	Europejski Fundusz Społeczny
EFS+	Europejski Fundusz Społeczny Plus
FE SL	Fundusze Europejskie dla Śląskiego
FEMA	Fundusze Europejskie dla Mazowsza
FEMP	Fundusze Europejskie dla Małopolski
FERS	Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego
FRSE	Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji
FST	Fundusz Sprawiedliwej Transformacji
GUS	Główny Urząd Statystyczny
GZM	Górnośląsko-Zagłębiowska Metropolia
IBE PIB	Instytut Badań Edukacyjnych - Państwowy Instytut Badawczy
IP	Instytucja Pośrednicząca
KFS	Krajowy Fundusz Szkoleniowy
KKZ	Kwalifikacyjny Kurs Zawodowy
KP	Kodeks pracy
LLL	Lifelong Learning
LOWE	Lokalne Ośrodki Wiedzy i Edukacji
MEN	Ministerstwo Edukacji Narodowej
MJWPU	Mazowiecka Jednostka Wdrażania Programów Unijnych
MŚP	Małe i Średnie Przedsiębiorstwa
NIK	Najwyższa Izba Kontroli
NSP	Narodowy Spis Powszechny
OECD	Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju
PARP	Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości
PGG	Polska Grupa Górnicza
PIAAC	Programme for the International Assessment of Adult Competencies
PIB	Państwowy Instytut Badawczy
PSF	Podmiotowy System Finansowania
PSZ-KFS	Publiczne Służby Zatrudnienia - Krajowy Fundusz Szkoleniowy
PUP	Powiatowy Urząd Pracy

Skrót	Wyjaśnienie
RWS	Region Warszawski Stołeczny
SDG	Sustainable Development Goals
SEP	Stowarzyszenie Elektryków Polskich
WUP	Wojewódzki Urząd Pracy
ZDZ	Zakład Doskonalenia Zawodowego
ZSK	Zintegrowany System Kwalifikacji

### Definicja kształcenia ustawicznego

Na potrzeby niniejszej analizy przyjmuje się, że przez kształcenie ustawiczne należy rozumieć kształcenie jako proces stałego odnawiania, rozwijania i doskonalenia kwalifikacji ogólnych i zawodowych, trwający przez całe życie. Definicja ta jest zgodna z podejściem stosowanym w dokumentach strategicznych Unii Europejskiej oraz w krajowych aktach normatywnych regulujących system oświaty i szkolnictwa wyższego. W świetle art. 3 pkt 17 ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 2230 z późn. zm.) kształcenie ustawiczne oznacza kształcenie w szkołach dla dorosłych, a także uzyskiwanie i uzupełnianie wiedzy ogólnej, umiejętności i kwalifikacji zawodowych w formach pozaszkolnych przez osoby, które spełniły obowiązek szkolny. Definicja ta stanowi prawną podstawę dla niniejszej analizy, jednocześnie analiza przyjmuje szersze rozumienie tego pojęcia, obejmujące wszelkie zorganizowane formy uczenia się osób dorosłych, niezależnie od ich formalnego statusu.

Na potrzeby analizy wyróżnia się trzy zasadnicze formy kształcenia ustawicznego:

- kształcenie formalne
  - realizowane w ramach systemu szkolnictwa - szkoły dla dorosłych, szkoły policealne, studia podyplomowe, kwalifikacyjne kursy zawodowe;
- kształcenie pozaformalne
  - zorganizowane działania edukacyjne odbywające się poza systemem formalnym - kursy, szkolenia, warsztaty, programy doskonalenia zawodowego, w tym finansowane ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS) oraz Bazy Usług Rozwojowych (BUR);
- uczenie się nieformalne
  - niezorganizowane, samodzielne uczenie się w toku codziennej aktywności zawodowej i społecznej, którego efekty mogą być potwierdzone w ramach Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (ZSK).

Przyjęta definicja i typologia są spójne z terminologią stosowaną w dokumentach Komisji Europejskiej, w szczególności w Zaleceniu Rady z dnia 22 maja 2018 r. w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie (2018/C 189/01) oraz w Europejskiej Agendzie na rzecz uczenia się dorosłych.

## 4. Metodologia badawcza

### 4.1. Cel i zakres analizy

**Celem analizy** było ustalenie barier w uczestnictwie osób dorosłych w kształceniu ustawicznym w województwie śląskim. Cel ten został zrealizowany poprzez identyfikację głównych czynników ograniczających dostępność i atrakcyjność kształcenia ustawicznego dla mieszkańców województwa.

Na potrzeby realizacji analizy przyjmuje się, że przez kształcenie ustawiczne należy rozumieć kształcenie, jako proces stałego odnawiania, rozwijania i doskonalenia kwalifikacji ogólnych i zawodowych trwający przez całe życie.

Analiza przeprowadzona została na podstawie bieżących danych, zaś zakres czasowy objął lata 2023-2025 (w niektórych przypadkach uwzględniono również dane wcześniejsze, aby móc zaobserwować trendy w kształtowaniu się poszczególnych wskaźników z zakresu statystyki publicznej). Przyjęty horyzont czasowy wynika z dwóch przesłanek. Po pierwsze, rok 2023 stanowi punkt, od którego dostępne są pierwsze systematyczne dane dotyczące wdrażania Programu Fundusze Europejskie dla Śląskiego 2021-2027, umożliwiające ocenę działań realizowanych w aktualnej perspektywie finansowej. Po drugie, rok 2025 wyznacza horyzont bieżący analizy, pozwalający uwzględnić najnowsze dostępne dane statystyczne i administracyjne.

Dla działań realizowanych w ramach Programu FE SL 2021-2027 uwzględnione zostały dane z następujących działań:

- Działanie 5.15 Usługi rozwojowe dla przedsiębiorców - PSF;
- Działanie 6.6 Kształcenie osób dorosłych - EFS+;
- Działanie 10.17 Kształcenie osób dorosłych FST.

W ramach analizy porównawczej (benchmarking) zakres terytorialny jest rozszerzony o wybrane programy krajowe i regionalne realizowane poza województwem śląskim, co umożliwia identyfikację modelowych rozwiązań możliwych do zastosowania w warunkach regionalnych. Benchmarking obejmuje analizę następujących programów:

- Działanie FERS.01.08 Rozwój systemu edukacji i uczenia się przez całe życie (program krajowy);
- Działanie FEMP.06.14 Kształcenie osób dorosłych w systemie popytowym (Fundusze Europejskie dla Małopolski 2021-2027);
- Działanie FEMA.07.04 Edukacja osób dorosłych (Fundusze Europejskie dla Mazowsza 2021-2027).

## 4.2. Problematyka badawcza

Pytania badawcze:

- jakie czynniki ograniczają dostępność i atrakcyjność kształcenia ustawicznego dla mieszkańców województwa ze względu na:
  - bariery finansowe (koszty kształcenia, brak stypendiów);
  - bariery czasowe (godziny zajęć, konieczność pogodzenia nauki z pracą i życiem rodzinnym);
  - bariery organizacyjne (brak miejsc w placówkach oświatowych, trudności w dostępie do informacji o ofercie edukacyjnej);
  - bariery psychologiczne (brak motywacji, obawa przed porażką).

## 4.3. Triangulacja badawcza

Analiza realizowana była z wykorzystaniem triangulacji źródeł i metod, co zapewniło pełniejszy obraz analizowanego zjawiska. Połączone zostały:

- Analiza źródeł wtórnych;
- Benchmarking stosowanych w innych programach rozwiązań.

## 4.4. Metodyka: zakres, techniki i dobór próby

W ramach analizy przewidziano pozyskanie danych w wyniku zastosowania triangulacji następujących metod i technik badawczych:

### 4.4.1. Analiza danych zastanych (desk research)

**Opis techniki:** Desk research polega na szczegółowej analizie istniejących danych wtórnych w celu ich agregacji i interpretacji. Umożliwia szybkie pozyskanie wiarygodnych informacji i jest wolna od efektu ankietarskiego.

Desk research objął pozycje wykazane w bibliografii (umiejscowionej w końcowej części niniejszego opracowania).

### 4.4.2. Analiza porównawcza (benchmarking)

**Opis techniki:** Benchmarking jest metodą analizy porównawczej, której celem jest poszukiwanie wzorcowych sposobów postępowania umożliwiających osiągnięcie najlepszych wyników przez uczenie się od innych i wykorzystywanie ich doświadczenia. Analiza porównawcza (benchmarking) została przeprowadzona w celu identyfikacji rozwiązań stosowanych w innych programach publicznych wspierających kształcenie osób dorosłych, które mogą wpływać na ograniczanie barier uczestnictwa w kształceniu ustawicznym. Analiza miała charakter desk research i objęła wybrane programy krajowe oraz regionalne realizowane w Polsce.

Analiza porównawcza objęła w szczególności takie elementy, jak: cele interwencji, grupy docelowe, mechanizmy wsparcia, sposób organizacji systemu wdrażania oraz rozwiązania ukierunkowane na ograniczanie barier uczestnictwa w kształceniu.

Benchmarking przebiegał zgodnie z następującymi fazami:

- Faza 1: Opracowanie matrycy analizy porównawczej;
- Faza 2: Zbieranie danych;
- Faza 3: Porównanie danych i wyłonienie modelowych rozwiązań.

**Zakres analizy:** Programy krajowe/regionalne dotyczące kształcenia osób dorosłych.

**Wielkość próby:** Analizie zostały poddane 3 programy krajowe/regionalne, co pozwoliło na pogłębioną identyfikację barier występujących w procesie kształcenia ustawicznego.

**Dobór próby:** Celowy - przeanalizowane zostały wybrane programy wybrane na podstawie następujących kryteriów:

- ukierunkowanie programu na kształcenie osób dorosłych lub podnoszenie kwalifikacji zawodowych;
- systemowy charakter wsparcia (programy finansowane ze środków publicznych);
- możliwość identyfikacji rozwiązań ograniczających bariery w dostępie do kształcenia;
- dostępność informacji o programie w publicznie dostępnych źródłach internetowych (dokumenty programowe, regulaminy, raporty z realizacji).

Analiza porównawcza została przeprowadzona na podstawie programów i instrumentów wspierających kształcenie osób dorosłych funkcjonujących w Polsce w latach 2023-2025. Z uwagi na fakt, że znaczna część interwencji w obecnej perspektywie finansowej 2021-2027 znajduje się na wczesnym etapie realizacji, analiza nie koncentrowała się na ocenie efektów programów, lecz na porównaniu przyjętych rozwiązań systemowych, mechanizmów wsparcia oraz sposobów ograniczania barier w dostępie do kształcenia osób dorosłych.

Na podstawie analizy desk research (w oparciu o powyższe kryteria) zdecydowano się objąć benchmarkingiem następujące programy:

- Działanie FERS.01.08 Rozwój systemu edukacji i uczenia się przez całe życie;
- Działanie FEMP.06.14 Kształcenie osób dorosłych w systemie popytowym;
- Działanie FEMA.07.04 Edukacja osób dorosłych.

Dobór programów został przeprowadzony w sposób celowy, tak aby uwzględnić różne poziomy interwencji publicznej oraz różne modele wsparcia kształcenia osób

dorosłych. Takie podejście pozwala na identyfikację zróżnicowanych mechanizmów ograniczania barier w dostępie do kształcenia ustawicznego oraz porównanie sposobów organizacji wsparcia na różnych poziomach zarządzania polityką publiczną.

### **Zarys wybranych programów:**

#### **Działanie FERS.01.08 Rozwój systemu edukacji i uczenia się przez całe życie**

Działanie realizowane w ramach programu Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego 2021-2027 ma charakter systemowy i koncentruje się na rozwoju rozwiązań wspierających funkcjonowanie systemu uczenia się przez całe życie w Polsce. W ramach interwencji rozwijane są m.in. narzędzia identyfikacji kompetencji, system walidacji efektów uczenia się zdobytych poza edukacją formalną oraz rozwiązania wspierające doradztwo edukacyjno-zawodowe.

Uwzględnienie tego działania w analizie porównawczej jest uzasadnione, ponieważ reprezentuje ono interwencję o charakterze systemowym, ukierunkowaną na ograniczanie barier instytucjonalnych i informacyjnych w dostępie do kształcenia osób dorosłych. Analiza tego instrumentu pozwala zidentyfikować rozwiązania dotyczące zwiększania przejrzystości systemu kwalifikacji, uznawania kompetencji zdobytych poza edukacją formalną oraz wspierania osób dorosłych w planowaniu ścieżek rozwoju kompetencji.

Z punktu widzenia niniejszego badania analiza działania FERS.01.08 umożliwiła identyfikację rozwiązań ograniczających bariery systemowe i informacyjne w uczestnictwie osób dorosłych w procesach uczenia się przez całe życie.

#### **Działanie FEMP.06.14 Kształcenie osób dorosłych w systemie popytowym**

Działanie to koncentruje się na wspieraniu mieszkańców regionu Małopolski w rozwijaniu kompetencji i zdobywaniu nowych kwalifikacji zawodowych poprzez udział w szkoleniach, kursach oraz innych formach edukacji pozaformalnej. Wsparcie kierowane jest przede wszystkim do osób dorosłych, w szczególności do osób o niskich kwalifikacjach lub znajdujących się w trudniejszej sytuacji na rynku pracy. Istotnym elementem interwencji jest wykorzystanie instrumentów umożliwiających elastyczny dostęp do usług szkoleniowych, w tym mechanizmów popytowych pozwalających uczestnikom na samodzielny wybór usług rozwojowych odpowiadających ich potrzebom kompetencyjnym.

Działanie 6.14 jest bezpośrednio ukierunkowane na zwiększenie uczestnictwa osób dorosłych w kształceniu ustawicznym, co czyni je szczególnie adekwatnym przykładem w kontekście badania barier w dostępie do edukacji. Jednocześnie interwencja koncentruje się na osobach, które relatywnie rzadziej uczestniczą w procesach uczenia się przez całe życie, w szczególności na osobach o niższym

poziomie kwalifikacji, co pozwala analizować mechanizmy zwiększające udział tych grup w kształceniu.

### **Działanie FEMA.07.04 Edukacja osób dorosłych**

Działanie 7.4 realizowane w ramach programu Fundusze Europejskie dla Mazowsza 2021-2027 koncentruje się na zwiększaniu uczestnictwa osób dorosłych w procesach uczenia się przez całe życie oraz rozwijaniu kompetencji niezbędnych na współczesnym rynku pracy. Interwencja jest skierowana przede wszystkim do osób dorosłych wymagających wsparcia w rozwoju kompetencji, w tym osób o niskich kwalifikacjach lub o ograniczonym dostępie do edukacji.

Wsparcie w ramach działania obejmuje kompleksowe działania umożliwiające identyfikację potrzeb rozwojowych uczestników oraz zaplanowanie indywidualnych ścieżek podnoszenia kwalifikacji. W szczególności przewiduje się m.in.:

- budowanie motywacji do podnoszenia kompetencji i uczestnictwa w kształceniu;
- diagnozę potrzeb rozwojowych, w tym z wykorzystaniem narzędzi takich jak bilans kompetencji;
- wsparcie w wyborze odpowiednich usług rozwojowych;
- identyfikację nabytych umiejętności oraz ich walidację i certyfikację.

Z punktu widzenia niniejszego badania działanie to stanowi szczególnie wartościowy przykład regionalnej interwencji wspierającej kształcenie ustawiczne osób dorosłych. Program koncentruje się bowiem na kompleksowym podejściu do rozwoju kompetencji, obejmującym zarówno diagnozę potrzeb edukacyjnych, jak i wsparcie w wyborze oraz realizacji odpowiednich form kształcenia. Analiza tego działania pozwala na identyfikację rozwiązań ograniczających bariery informacyjne, motywacyjne i kompetencyjne w dostępie do edukacji dorosłych.

## 5. Opis wyników przeprowadzonej analizy

### 5.1. Charakterystyka demograficzno-społeczna

Województwo śląskie jest drugim co do wielkości regionem Polski pod względem liczby ludności. Na koniec 2024 roku region zamieszkiwało około **4,35 mln osób**, co stanowiło ok. 11,6% ludności kraju. Odnotowuje się przy tym nieco wyższy udział kobiet w populacji (51,9%). Gęstość zaludnienia wynosi **349 osób/km<sup>2</sup>** i jest najwyższa spośród wszystkich województw w Polsce (średnia krajowa: 120 osób/km<sup>2</sup>). Wysokie zaludnienie wynika ze skoncentrowanej policentrycznej struktury osadniczej - w centralnej części regionu skupia się Górnośląsko-Zagłębiowska Metropolia obejmująca kilkanaście ściśle ze sobą powiązanych miast<sup>1</sup>. Województwo śląskie składa się z 36 powiatów (w tym 19 miast na prawach powiatu) i 167 gmin. Jest to jedno z najbardziej zurbanizowanych i zaludnionych terytoriów w Polsce. Zdecydowana większość mieszkańców skupiona jest w centralnym obszarze metropolitalnym, natomiast części północna i południowa (m.in. okolice Częstochowy i Bielska-Białej) mają bardziej rozproszony charakter osadniczy.

Województwo śląskie od lat odnotowuje jeden z najwyższych w skali kraju ubytków ludności. W 2024 r. w porównaniu z rokiem 2023 **liczba mieszkańców regionu zmniejszyła się o ponad 26,5 tys. osób** - najwięcej spośród wszystkich województw w Polsce. Tendencja ta wynika zarówno z ujemnego przyrostu naturalnego, jak i ujemnego salda migracji. W 2024 roku w województwie śląskim odnotowano ujemny przyrost naturalny na poziomie - 6,05 na 1000 mieszkańców. Urodziło się 25 399 dzieci, natomiast liczba zgonów znacząco przekroczyła liczbę urodzeń<sup>2</sup>. Zgodnie z prognozą GUS na lata 2023-2060, średniokresowe tempo wyludniania się regionu wyniesie około 1% rocznie, co oznacza średni ubytek rzędu 30 tys. osób rocznie. Prognozuje się, że w 2060 roku ludność województwa wyniesie ok. 3,3 mln osób<sup>3</sup>.

Postępujące starzenie się ludności ma bezpośrednie znaczenie dla kształcenia ustawicznego. Rośnie liczba osób w wieku produkcyjnym, które wymagają przekwalifikowania lub podnoszenia kwalifikacji w związku z transformacją rynku pracy. Jednocześnie wchodzenie starszych grup wiekowych na rynek edukacyjny wiąże się z wyższym poziomem barier psychologicznych i organizacyjnych.

Poniższy wykres dobrze ilustruje wyraźne starzenie się struktury demograficznej województwa śląskiego w latach 2014-2024. Najbardziej widoczną zmianą jest **systematyczny spadek udziału ludności w wieku produkcyjnym**, który zmniejszył

---

<sup>1</sup> Powierzchnia i ludność w przekroju terytorialnym w 2024 roku, GUS 2024 r.

<sup>2</sup> Dane demograficzne - województwo śląskie, Polska w liczbach [za: dane GUS].

<sup>3</sup> Fatalne dane GUS dla Śląskiego. "Nowa rzeczywistość nadciąga nieubłaganie", Śląski Biznes, 2024 r.

się z 63,2% w 2014 roku do 57,6% w 2024 roku. Oznacza to spadek o 5,6 punktu procentowego w ciągu dekady. Tendencja ta świadczy o kurczeniu się zasobów pracy w regionie, co ma istotne znaczenie dla rynku pracy, systemu zabezpieczenia społecznego oraz planowania polityki rozwoju. Prognozuje się ponadto, że do 2060 roku odsetek ten spadnie do ok. 48%<sup>4</sup>.

Równoległe **wzrastał udział osób w wieku poprodukcyjnym**. W 2014 roku osoby te stanowiły 20,0% ludności województwa, natomiast w 2024 roku już 25,3%. Oznacza to wzrost o 5,3 punktu procentowego. Zmiana ta potwierdza postępujący proces starzenia się ludności, a jednocześnie rosnące znaczenie usług publicznych i społecznych adresowanych do osób starszych, w tym opieki zdrowotnej, usług opiekuńczych, transportu publicznego czy działań aktywizujących społecznie i edukacyjnie.

Udział ludności w wieku przedprodukcyjnym pozostawał w analizowanym okresie względnie stabilny. W 2014 roku wynosił 16,8%, następnie nieznacznie wzrastał do poziomu 17,5% w 2021 roku, po czym zaczął się obniżać, osiągając 17,0% w 2024 roku. Skala zmian w tej grupie była więc znacznie mniejsza niż w przypadku ludności w wieku produkcyjnym i poprodukcyjnym. Oznacza to, że głównym źródłem zmiany struktury wieku nie jest wyłącznie spadek udziału najmłodszych roczników, lecz przede wszystkim przesuwanie się liczniejszych roczników do wieku poprodukcyjnego.

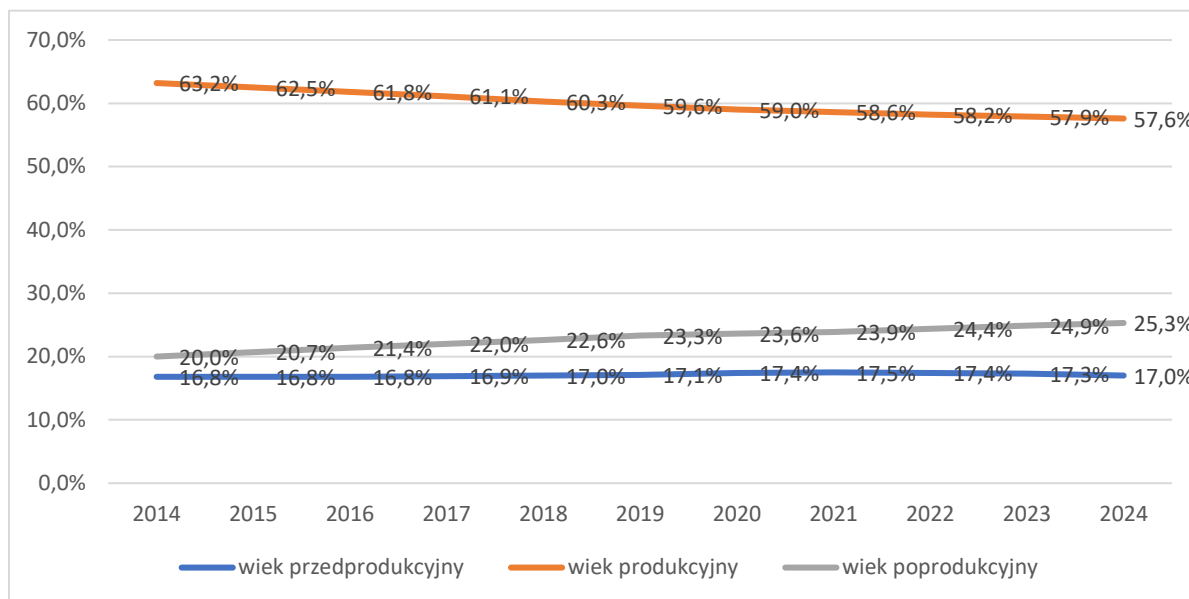
Dane pokazują zatem pogarszającą się relację między ludnością w wieku produkcyjnym a poprodukcyjnym. W 2014 roku na jedną osobę w wieku poprodukcyjnym przypadało około 3,2 osoby w wieku produkcyjnym, natomiast w 2024 roku już tylko około 2,3 osoby. Jest to istotny sygnał dla polityki regionalnej, ponieważ oznacza rosnące obciążenie demograficzne osób aktywnych zawodowo oraz większą presję na utrzymanie aktywności zawodowej, podnoszenie kwalifikacji i lepsze wykorzystanie dostępnych zasobów pracy.

W kontekście kształcenia ustawicznego dane te potwierdzają potrzebę rozwijania oferty edukacyjnej dla osób dorosłych, w tym także osób starszych i osób zbliżających się do wieku emerytalnego. Spadek udziału ludności w wieku produkcyjnym sprawia, że coraz większego znaczenia nabiera nie tylko przygotowanie młodych osób do wejścia na rynek pracy, lecz także aktualizowanie kompetencji osób już pracujących, przekwalifikowanie pracowników oraz wydłużanie ich aktywności zawodowej.

---

<sup>4</sup> Tamże.

## Wykres 1. Udział ludności wg ekonomicznych grup wieku, woj. śląskie, lata 2014-2024



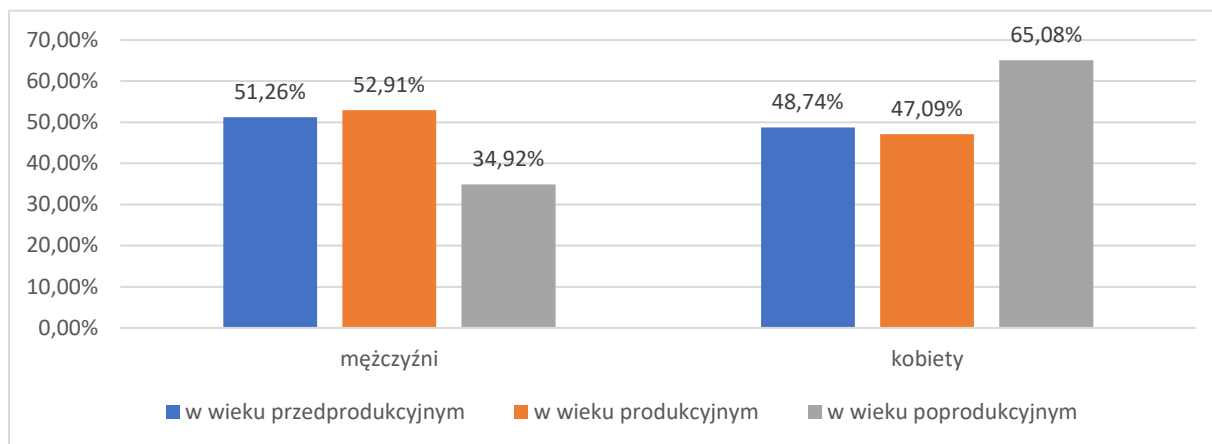
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BDL/GUS

Wśród ludności w wieku przedprodukcyjnym mężczyźni stanowili 51,26%, a kobiety 48,74% (wg stanu na koniec 2024 r.). Różnica jest niewielka i wynika z typowej struktury demograficznej, w której w młodszych rocznikach liczba chłopców jest nieco wyższa niż liczba dziewcząt. Podobna, choć nieco silniejsza przewaga mężczyzn widoczna jest w grupie osób w wieku produkcyjnym. Mężczyźni stanowili tu 52,91%, natomiast kobiety 47,09%.

Największa różnica występuje w grupie osób w wieku poprodukcyjnym. Kobiety stanowiły aż 65,08% tej grupy, podczas gdy mężczyźni stanowili 34,92%. Oznacza to, że wśród osób starszych kobiety są zdecydowanie liczniejsze. Jest to związane przede wszystkim z dłuższym przeciętnym trwaniem życia kobiet oraz wcześniejszym osiągnięciem wieku emerytalnego.

Dane te mają istotne znaczenie dla planowania polityki społecznej i edukacyjnej. W kontekście kształcenia ustawicznego wskazują, że oferta kierowana do osób starszych, w tym osób w wieku poprodukcyjnym lub zbliżających się do emerytury, powinna uwzględniać silną przewagę kobiet w tej grupie. Jednocześnie przewaga mężczyzn w wieku produkcyjnym oznacza, że działania związane z przekwalifikowaniem, adaptacją do zmian na rynku pracy i transformacją sektorów przemysłowych mogą w istotnym stopniu dotyczyć mężczyzn, zwłaszcza zatrudnionych w branżach technicznych, produkcyjnych, górniczych i okołogórniczych.

## Wykres 2. Udział ludności wg ekonomicznych grup wieku w podziale na płeć, woj. śląskie, 2024 r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BDL/GUS

**Rynek pracy w województwie śląskim należy do najsilniejszych w Polsce**, co wynika m.in. z dużej liczby podmiotów gospodarczych, zróżnicowanej struktury branżowej oraz obecności dużych pracodawców z sektorów przemysłowego, usługowego i technologicznego.

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w gospodarce narodowej w województwie śląskim w 2024 roku wyniosło 8 096,38 zł i uplasowało region na czwartym miejscu w Polsce, za mazowieckim (9 488,94 zł), dolnośląskim (8 359,59 zł) i małopolskim (8 249,31 zł)<sup>5</sup>.

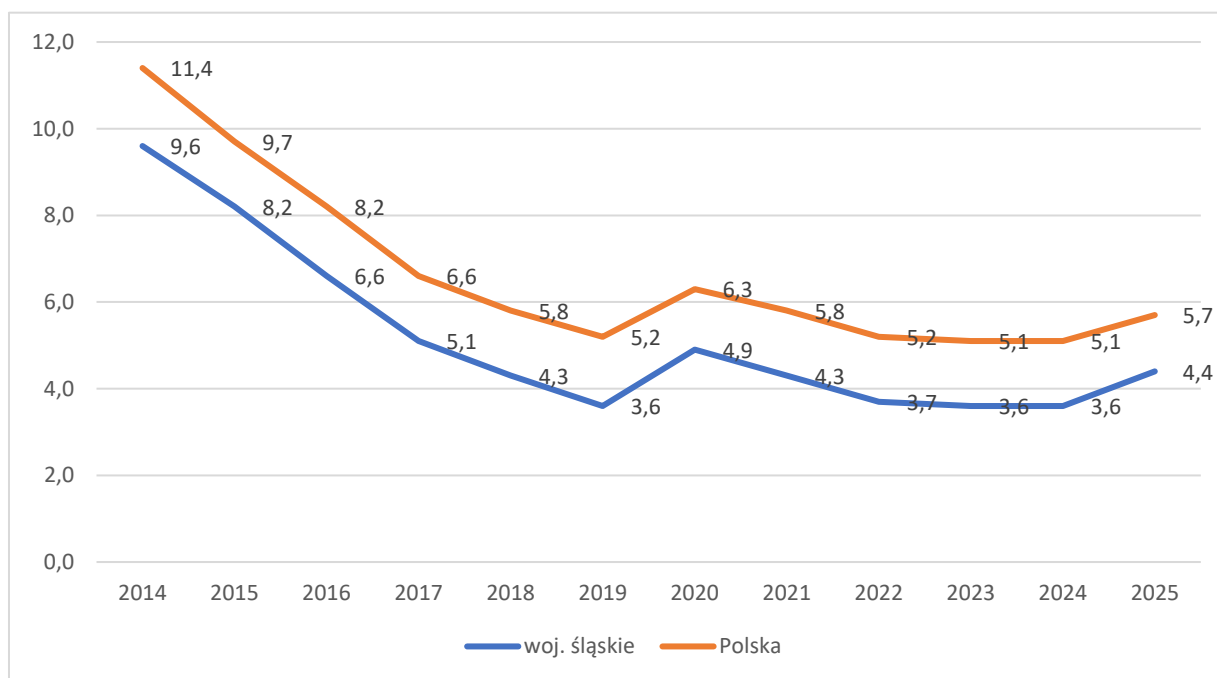
Biorąc pod uwagę dane zobrazowane na poniższym wykresie, w całym analizowanym okresie **stopa bezrobocia rejestrowanego w województwie śląskim była niższa niż średnio w kraju**, co wskazuje na relatywnie korzystniejszą sytuację regionalnego rynku pracy. W latach 2014-2019 bezrobocie w województwie śląskim systematycznie spadało - z 9,6% w 2014 roku do 3,6% w 2019 roku. Oznacza to zmniejszenie stopy bezrobocia o 6 punktów procentowych. Podobny trend występował w skali kraju, gdzie stopa bezrobocia obniżyła się z 11,4% do 5,2%. Tempo poprawy było więc znaczące zarówno regionalnie, jak i ogólnopolsko, choć województwo śląskie przez cały ten okres utrzymywało niższy poziom bezrobocia niż Polska ogółem. W 2020 roku nastąpiło odwrócenie wcześniejszej tendencji, co widoczne jest we wzroście stopy bezrobocia w województwie śląskim do 4,9%, a w Polsce do 6,3%. Wzrost ten należy wiązać z pogorszeniem warunków gospodarczych oraz niepewnością na rynku pracy w czasie pandemii COVID-19. W kolejnych latach sytuacja ponownie się poprawiała: w województwie śląskim stopa bezrobocia spadła do 3,7% w 2022 roku i 3,6% w latach 2023-2024, czyli wróciła do poziomu zbliżonego do minimum sprzed pandemii. Dane za 2025 rok wskazują

<sup>5</sup> Obwieszczenie w sprawie wysokości przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej w województwach w 2024 r., GUS 2025

jednak na ponowny wzrost bezrobocia - do 4,4% w województwie śląskim i 5,7% w Polsce. Mimo tego województwo śląskie nadal wypada korzystniej niż średnia krajowa, a różnica między regionem a krajem pozostaje wyraźna.

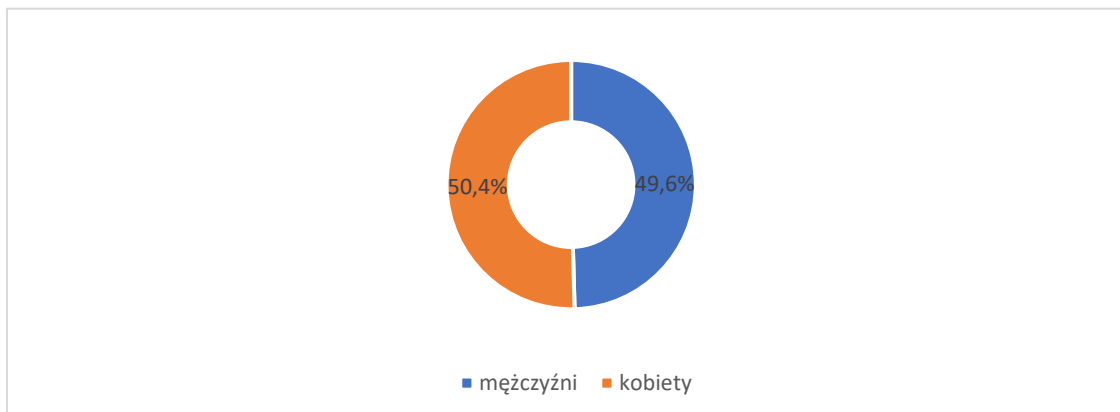
Z perspektywy analizy kształcenia ustawicznego niski poziom bezrobocia nie oznacza braku potrzeby działań edukacyjnych. Przeciwnie, przy ograniczonych zasobach pracy coraz większego znaczenia nabiera podnoszenie kwalifikacji osób już zatrudnionych, przekwalifikowanie pracowników zagrożonych zmianami strukturalnymi oraz aktywizacja osób pozostających poza rynkiem pracy. W województwie śląskim jest to szczególnie istotne ze względu na transformację gospodarczą i energetyczną regionu, która może powodować przesunięcia zatrudnienia pomiędzy sektorami mimo ogólnie korzystnych wskaźników bezrobocia.

### Wykres 3. Stopa bezrobocia rejestrowanego, woj. śląskie oraz Polska ogółem, lata 2014-2025



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BDL/GUS

Poniższy wykres wskazuje ponadto na niemal równomierny rozkład liczby zarejestrowanych bezrobotnych według płci w województwie śląskim w 2025 roku. Kobiety stanowiły 50,4% osób bezrobotnych, natomiast mężczyźni stanowili 49,6%. Różnica wynosi więc jedynie 0,8 punktu procentowego, co oznacza, że bezrobocie rejestrowane w regionie dotyczy obu płci w bardzo zbliżonym stopniu.

**Wykres 4. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych w podziale na płeć, woj. śląskie, 2025 r.**

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BDL/GUS

Struktura wykształcenia ludności jest jednym z kluczowych czynników determinujących zapotrzebowanie na kształcenie ustawiczne. Osoby z niższym poziomem wykształcenia częściej wymagają uzupełnienia kwalifikacji, a jednocześnie częściej napotykają bariery w dostępie do formalnych form kształcenia. Według danych Narodowego Spisu Powszechnego z 2021 roku, 23,3% mieszkańców województwa śląskiego posiada wykształcenie wyższe - wynik zbliżony do średniej krajowej (23,1% zgodnie z wynikami ogólnopolskimi NSP 2021). Jednocześnie, 24,0% mieszkańców legitymuje się wykształceniem zasadniczym zawodowym, a 21,5% średnim zawodowym. Liczny udział osób z wykształceniem zawodowym (zasadniczym i średnim) przekracza 45%, co wskazuje na duży potencjalny popyt na kursy kwalifikacyjne i doksztalające.

## 5.2. Analiza oferty edukacyjnej dla osób dorosłych

Kształcenie formalne dla dorosłych realizowane jest w szkołach dla dorosłych (przede wszystkim w liceach ogólnokształcących), szkołach policealnych oraz na uczelniach wyższych. Cechuje je możliwość uzyskania formalnych dyplomów, świadectw i tytułów zawodowych uznawanych w systemie oświaty i szkolnictwa wyższego. W roku szkolnym 2024/2025 w Polsce funkcjonowało **751 szkół dla dorosłych**, do których uczęszczało 103,7 tys. uczniów - o 4,4% więcej niż rok wcześniej. Wśród szkół dla dorosłych zdecydowanie dominowały licea ogólnokształcące (102,9 tys. uczniów, tj. 99,2% ogółu)<sup>6</sup>. Jednocześnie na obszarze analizowanego województwa w ww. roku szkolnym funkcjonowało 75 szkół prowadzących edukację osób dorosłych, w których naukę podejmowało ponad 10 tys. uczestników.

Samorząd Województwa Śląskiego jest organem prowadzącym dla pięciu specjalistycznych placówek kształcenia zawodowego i ustawicznego: 4 Centra Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego Województwa Śląskiego w Gliwicach, Katowicach, Raciborzu i Zabrze oraz Regionalne Centrum Kształcenia Ustawicznego w Sosnowcu. Oferta tych placówek adresowana jest do młodzieży i osób dorosłych chcących uzupełnić lub uzyskać nowe kwalifikacje. Kształcenie odbywa się w systemie stacjonarnym i niestacjonarnym, a w ofercie znajdują się również kwalifikacyjne kursy zawodowe.

Województwo śląskie jest jednocześnie **trzecim pod względem liczebności ośrodkiem akademickim w Polsce** - na terenie regionu działa **38 szkół wyższych**<sup>7</sup>. Liczba studentów wg stanu na koniec 2024 r. wynosiła z kolei 121,1 tys., plasując region na czwartym miejscu w kraju<sup>8</sup>. Do najważniejszych uczelni regionalnych należą m.in. Uniwersytet Śląski w Katowicach, Politechnika Śląska w Gliwicach, Akademia WSB w Dąbrowie Górniczej, Śląski Uniwersytet Medyczny w Katowicach, Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach, Politechnika Częstochowska oraz Akademia Techniczno-Humanistyczna w Bielsku-Białej.

Uczelnie wyższe są ważnym dostawcą form kształcenia ustawicznego dla dorosłych przez: studia niestacjonarne (zaoczne) umożliwiające naukę w trakcie pracy zawodowej, studia podyplomowe, otwarte uniwersytety i inne formy kształcenia pozaformalnego prowadzone przez uczelnie bez wymogów posiadania świadectwa dojrzałości.

---

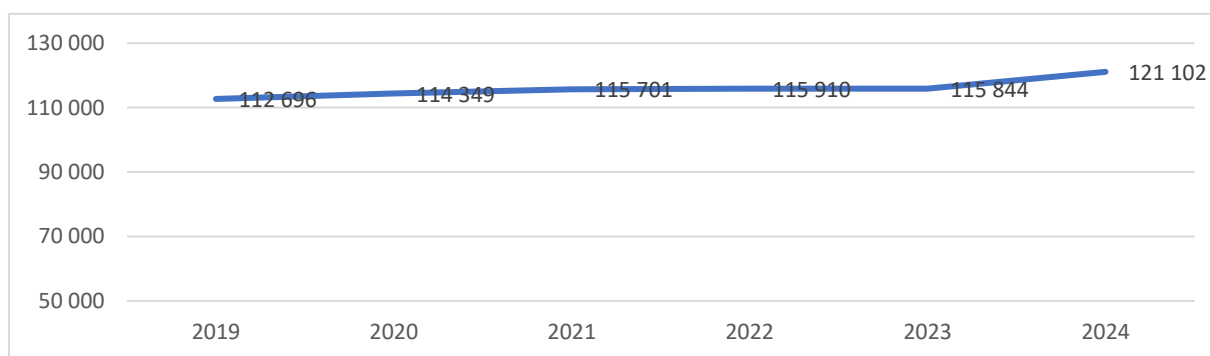
<sup>6</sup> Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2024/2025, GUS 2025.

<sup>7</sup> *Potencjał akademicki*, <https://www.slaskie.pl/content/slaskie-zlapiesz-swoj-rytm-potencjal-akademicki>

<sup>8</sup> Studenci i absolwenci wg typów instytucji systemu szkolnictwa wyższego i nauki i rodzaju studiów, BDL/GUS.

W latach 2019-2024 **liczba studentów w województwie śląskim utrzymywała się na względnie stabilnym poziomie**, z widocznym wzrostem w ostatnim roku analizowanego okresu. W 2019 roku w regionie studiowało 112 696 osób, natomiast w 2024 roku liczba ta wzrosła do 121 102 osób. Oznacza to przyrost o 8 406 studentów, czyli o około 7,5% względem 2019 roku. Największa zmiana wystąpiła między 2023 a 2024 rokiem, kiedy liczba studentów wzrosła o 5 258 osób. Był to zdecydowanie najwyższy roczny przyrost w całym analizowanym okresie. Dane te wskazują, że po kilku latach względnej stabilizacji potencjał szkolnictwa wyższego w województwie śląskim wyraźnie się zwiększył.

### Wykres 5. Liczba studentów w województwie śląskim, lata 2019 - 2024



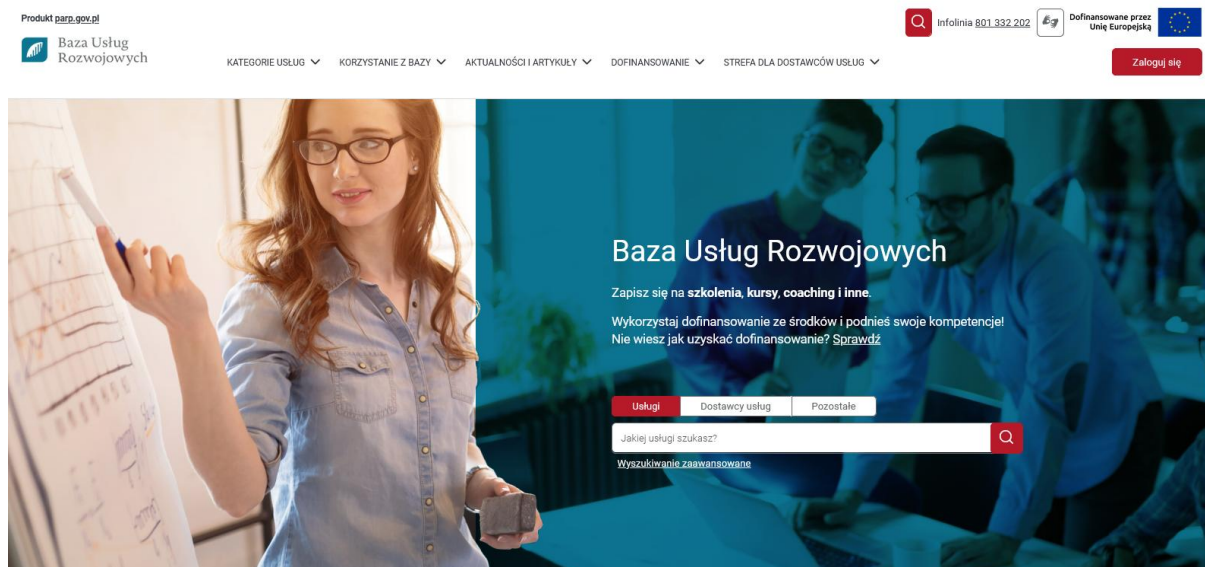
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BDL/GUS

Prócz wyżej opisanych form kształcenia warto również zwrócić uwagę na szkolenia, kursy zawodowe, studia podyplomowe, coaching, mentoring i doradztwo zawodowe realizowane poza systemem formalnym, często przy wsparciu publicznym ze środków europejskich.

Główna ogólnopolska platforma agregująca te oferty to **Baza Usług Rozwojowych (BUR)**, prowadzona przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP). BUR jest największą platformą szkoleniową w Polsce. W skali ogólnopolskiej baza odnotowała ponad 1,5 mln zapisów na usługi szkoleniowe i doradcze, ponad 976 tys. osób korzystających z usług oraz ponad 25 tys. usług dostępnych codziennie. W ciągu ostatniego roku BUR wzbogaciła się o ponad 185 tys. nowych użytkowników i 2500 firm szkoleniowych<sup>9</sup>.

<sup>9</sup> Czym jest Baza Usług Rozwojowych, <https://www.parp.gov.pl/component/site/site/serwis-informacyjny-bur/>

## Rysunek 1. Baza Usług Rozwojowych - zrzut ekranu strony głównej serwisu



Źródło: <https://uslugirozwojowe.parp.gov.pl/>

Uzupełnieniem regionalnej i komercyjnej oferty usług rozwojowych są ogólnopolskie platformy edukacyjne umożliwiające bezpłatne uczenie się online. Przykładem takiego rozwiązania jest **NAVOICA** - ogólnopolska platforma edukacyjna oferująca kursy typu MOOC, czyli masowe otwarte kursy online. Platforma została uruchomiona jako polski MOOC i oferuje bezpłatne kursy online przygotowywane przez uczelnie oraz instytucje edukacyjne. Jej operatorem jest Ośrodek Przetwarzania Informacji - Państwowy Instytut Badawczy, który odpowiada m.in. za rozwój platformy i jakość merytoryczną publikowanych kursów<sup>10</sup>.

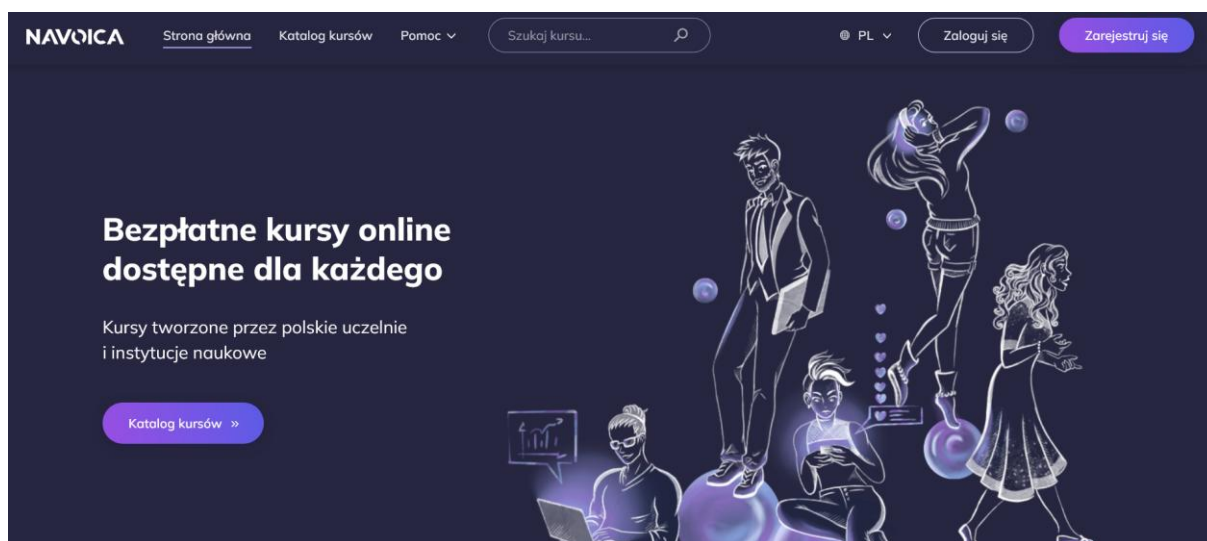
Znaczenie portalu w kontekście kształcenia ustawicznego polega przede wszystkim na tym, że umożliwia dostęp do nauki niezależnie od miejsca zamieszkania i bez konieczności ponoszenia opłat za udział w kursie. Może więc częściowo ograniczać bariery finansowe, terytorialne i czasowe, zwłaszcza w przypadku osób mieszkających poza głównymi ośrodkami miejskimi, osób pracujących zmianowo lub osób, które nie mogą regularnie uczestniczyć w zajęciach stacjonarnych. Oferta kursów online może być także przydatna jako pierwszy, mniej zobowiązujący kontakt z edukacją dorosłych, szczególnie dla osób, które chcą sprawdzić swoje zainteresowania lub uzupełnić wybrane kompetencje bez konieczności natychmiastowego zapisu na dłuższe szkolenie.

Jednocześnie NAVOICA nie zastępuje instrumentów takich jak BUR, PSF, KFS czy działania FE SL, ponieważ nie każda forma kształcenia może być realizowana w pełni zdalnie, a część kursów zawodowych wymaga zajęć praktycznych, pracy na

<sup>10</sup> NAVOICA - polska MOOC edukacji, <https://opi.org.pl/navoica-polska-mooc-edukacji>

sprzęcie, egzaminów lub walidacji w trybie stacjonarnym. Korzystanie z platformy wymaga również podstawowych kompetencji cyfrowych, dostępu do internetu oraz samodyscypliny potrzebnej do uczenia się online. Z tego względu NAVOICĘ należy traktować jako uzupełniający element ekosystemu kształcenia ustawicznego, szczególnie użyteczny w ograniczaniu części barier dostępu, ale niewystarczający wobec osób wymagających intensywnego doradztwa, wsparcia organizacyjnego lub praktycznego przygotowania zawodowego.

## Rysunek 2. NAVOICA - zrzut ekranu strony głównej serwisu



Źródło: <https://navoica.pl/>

Jednocześnie w ramach Programu Fundusze Europejskie dla Śląskiego 2021-2027 funkcjonuje **Podmiotowy System Finansowania usług rozwojowych**, stanowiący jeden z kluczowych instrumentów wspierania rozwoju kompetencji pracowników oraz wzmacniania konkurencyjności mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw. Mechanizm ten umożliwi przedsiębiorcom z terenu województwa śląskiego uzyskanie dofinansowania na zakup usług rozwojowych dostępnych w Bazie Usług Rozwojowych, a więc m.in. szkoleń, kursów, doradztwa, usług prowadzących do nabycia kwalifikacji lub kompetencji, a także studiów podyplomowych.

W ramach **Działania 5.15 PSF** realizowany jest w formule zdecentralizowanej, przez operatorów przypisanych do czterech subregionów województwa śląskiego. Takie rozwiązanie ma znaczenie organizacyjne, ponieważ pozwala lepiej dostosować obsługę wsparcia do zróżnicowania terytorialnego regionu oraz potrzeb przedsiębiorstw funkcjonujących zarówno w dużych ośrodkach miejskich, jak i w mniejszych miejscowościach. Operatorzy pełnią rolę pośredników pomiędzy przedsiębiorcami a systemem finansowania usług rozwojowych. Do ich zadań należy m.in. prowadzenie naborów, udzielanie informacji, przyjmowanie dokumentów, zawieranie umów z przedsiębiorcami oraz rozliczanie udzielonego wsparcia.

Poziom dofinansowania jest zróżnicowany w zależności od wielkości przedsiębiorstwa. Średnie przedsiębiorstwa mogą uzyskać dofinansowanie na poziomie 50% kosztów usługi, natomiast w przypadku mikroprzedsiębiorstw poziom ten może wynosić do 80%. Zastosowanie wyższego poziomu wsparcia dla najmniejszych podmiotów jest istotne, ponieważ to właśnie mikro- i małe firmy zwykle dysponują bardziej ograniczonymi zasobami finansowymi i organizacyjnymi na rozwój kadr. Dofinansowanie zmniejsza więc barierę kosztową, która mogłaby ograniczać udział pracowników w szkoleniach lub studiach podyplomowych.

W ramach PSF określono również limity wartości wsparcia. Na jedną usługę rozwojową można uzyskać do 5 000 zł dofinansowania, natomiast w przypadku studiów podyplomowych limit ten wynosi do 10 000 zł. Oznacza to, że instrument może obejmować zarówno krótsze, specjalistyczne formy podnoszenia kwalifikacji, jak i bardziej rozbudowane formy kształcenia, wymagające większego nakładu finansowego i czasowego. Z punktu widzenia przedsiębiorców istotne jest również to, że wybór usługi odbywa się za pośrednictwem Bazy Usług Rozwojowych, co pozwala dopasować tematykę, poziom i formę kształcenia do konkretnych potrzeb firmy oraz pracowników.

PSF wzmocnia zatem popytowy model finansowania kształcenia dorosłych. Oznacza to, że środki nie są kierowane wyłącznie do instytucji szkoleniowych, które z góry określają zakres oferty, lecz do przedsiębiorców i pracowników zgłaszających zapotrzebowanie na określone kompetencje. Taki mechanizm sprzyja większej elastyczności i użyteczności wsparcia, ponieważ umożliwia finansowanie usług odpowiadających na rzeczywiste potrzeby rynku pracy. W kontekście województwa śląskiego ma to szczególne znaczenie ze względu na zmiany technologiczne, cyfryzację, automatyzację procesów pracy oraz transformację gospodarczą regionu. Dofinansowanie usług rozwojowych może wspierać przedsiębiorstwa w dostosowywaniu kwalifikacji pracowników do nowych wymagań zawodowych, a jednocześnie ograniczać ryzyko niedopasowania kompetencyjnego na regionalnym rynku pracy.

Warto również zwrócić uwagę na **Krajowy Fundusz Szkoleniowy**, który to stanowi wydzieloną część Funduszu Pracy, przeznaczoną na dofinansowanie kształcenia ustawicznego osób pracujących z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą. Jest adresowany do pracodawców zamierzających inwestować w kompetencje pracowników, samych pracodawców, a także osób prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą i osób świadczących prace na podstawie umów cywilnoprawnych. Mikroprzedsiębiorstwa mogą uzyskać do 90% kosztów kształcenia, pozostali pracodawcy do 70%. Roczny limit środków KFS dla jednego wnioskodawcy zależy od liczby zatrudnionych i wynosi odpowiednio czterokrotność przeciętnego wynagrodzenia dla podmiotów niezatrudniających lub zatrudniających do 9 osób, ośmiokrotność dla zatrudniających 10-49 osób, dwunastokrotność dla 50-249 osób

oraz czternastokrotność dla podmiotów zatrudniających powyżej 249 osób<sup>11</sup>. Zgodnie z planem wydatkowania na rok 2025, województwo śląskie otrzymało z KFS 37,4 mln zł - była to druga co do wielkości alokacja w Polsce (po mazowieckim: 54,1 mln zł). Wskazuje to na skalę zapotrzebowania na kształcenie ustawiczne pracowników w regionie silnie przemysłowym<sup>12</sup>. Nabory wniosków KFS w województwie śląskim prowadzą powiatowe urzędy pracy (PUP) we wszystkich 19 miastach na prawach powiatu oraz 17 powiatach ziemskich. Informacje o terminach naborów i warunkach udzielenia wsparcia publikowane są na stronie WUP w Katowicach oraz na stronach poszczególnych PUP.

W kontekście oferty edukacyjnej dla osób dorosłych wspomnieć należy również o **Powiatowych Urzędach Pracy**, które to realizują szkolenia indywidualne i grupowe dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy, finansowane ze środków Funduszu Pracy. Szkolenia te stanowią istotny element kształcenia ustawicznego dla najwrażliwszych grup: osób długookresowo bezrobotnych, osób 50+, osób o niskich kwalifikacjach. W skali ogólnopolskiej, wg stanu na koniec listopada 2024 r., 38,3% zarejestrowanych bezrobotnych to osoby długotrwale bezrobotne, a 22,7% pozostawało bez pracy przez ponad 2 lata<sup>13</sup>. Te dane wskazują, że znaczna część osób wymagających wsparcia kształceniowego to osoby najtrudniej aktywizowalne. Informacje o aktualnych naborach na szkolenia i pozostałej ofercie aktywizacji zawodowej dostępne są na stronie WUP Katowice oraz na stronach poszczególnych PUP w każdym z 36 powiatów województwa śląskiego. Zaznaczyć należy, że działania w tym obszarze przynoszą wymierne rezultaty. Zgodnie z informacją WUP w Katowicach, w 2024 r. w województwie śląskim 2 610 osób zostało wyłączonych z ewidencji bezrobotnych z tytułu rozpoczęcia szkolenia (jednocześnie rok wcześniej, tj. w 2023 r. liczba ta objęła aż 2 921 osób)<sup>14</sup>.

Kolejnym istotnym elementem wsparcia w obszarze kształcenia dorosłych są (wspominane już we wcześniejszych fragmentach) **środki europejskie** dostępne w ramach programu **Fundusze Europejskie dla Śląskiego 2021-2027**. Program ten stanowi jedno z podstawowych źródeł finansowania działań służących podnoszeniu kwalifikacji, nabywaniu nowych kompetencji oraz dostosowywaniu zasobów pracy do zmieniających się potrzeb regionalnej gospodarki. W kontekście kształcenia ustawicznego szczególne znaczenie mają działania ukierunkowane zarówno na osoby dorosłe podejmujące naukę z własnej inicjatywy, jak i na przedsiębiorców oraz ich pracowników. Oznacza to, że wsparcie ma charakter dwutorowy: z jednej strony

---

<sup>11</sup> Krajowy Fundusz Szkoleniowy, Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach, <https://wupkatowice.praca.gov.pl/dla-pracodawcow-i-przedsiębiorców/podnoszenie-kompetencji-i-kwalifikacji-pracowników-i-kandydatów-do-pracy/krajowy-fundusz-szkoleniowy>

<sup>12</sup> Krajowy Fundusz Szkoleniowy w 2025 r. Priorytety wydatkowania środków z limitu podstawowego oraz rezerwy, Zielona Linia, <https://zielonalinia.gov.pl/krajowy-fundusz-szkoleniowy-w-2025-r-priorytety-wydatkowania-srodkow-z-limitu-podstawowego-oraz-rezerwy/>

<sup>13</sup> Rynek pracy, edukacja, kompetencje. Aktualne trendy i wyniki badań. PARP 2024.

<sup>14</sup> Rynek pracy w województwie śląskim w 2024 r., Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach, 2025 r.

umożliwia osobom indywidualnym udział w szkoleniach, kursach i studiach podyplomowych, z drugiej zaś pozwala firmom finansować rozwój kompetencji pracowników zgodnie z potrzebami przedsiębiorstwa i rynku pracy.

W ramach FE SL 2021-2027 można wskazać **trzy główne działania bezpośrednio związane z rozwojem kompetencji osób dorosłych**: Działanie 5.15 Usługi rozwojowe dla przedsiębiorców - PSF, Działanie 6.6 Kształcenie osób dorosłych - EFS+ oraz Działanie 10.17 Kształcenie osób dorosłych FST. Każde z nich odpowiada na nieco inny typ potrzeb i kierowane jest do innej grupy odbiorców, jednak łącznie tworzą one ważny regionalny system wsparcia uczenia się przez całe życie.

Wspominane już we wcześniejszym fragmencie **Działanie 5.15 Usługi rozwojowe dla przedsiębiorców - PSF** jest skierowane przede wszystkim do mikro, małych i średnich przedsiębiorstw z województwa śląskiego oraz ich pracowników. Wsparcie realizowane jest w formule podmiotowego systemu finansowania, co oznacza, że przedsiębiorca może uzyskać dofinansowanie do usług rozwojowych wybieranych za pośrednictwem Bazy Usług Rozwojowych. Mogą to być m.in. szkolenia, doradztwo, usługi prowadzące do nabycia kwalifikacji lub kompetencji zawodowych, a w części projektów także studia podyplomowe. Istotą tego mechanizmu jest pozostawienie przedsiębiorcy stosunkowo dużej swobody w wyborze usługi odpowiadającej na rzeczywiste potrzeby firmy i pracowników<sup>15</sup>.

Znaczenie Działania 5.15 polega więc nie tylko na finansowaniu pojedynczych szkoleń, ale także na wspieraniu adaptacyjności przedsiębiorstw. W warunkach zmian technologicznych, cyfryzacji, automatyzacji oraz transformacji energetycznej firmy muszą stale dostosowywać kompetencje kadr do nowych modeli pracy. W przypadku województwa śląskiego ma to szczególne znaczenie, ponieważ regionalna gospodarka nadal opiera się w dużej mierze na przemyśle, usługach technicznych, produkcji i sektorach wymagających specjalistycznych kwalifikacji. Dofinansowanie usług rozwojowych może ułatwiać przedsiębiorstwom inwestowanie w kompetencje, których rozwijanie wyłącznie ze środków własnych byłoby trudniejsze, zwłaszcza w przypadku mniejszych podmiotów. Przykładowe projekty realizowane w tym obszarze akcentują rozwój kompetencji, umiejętności i kwalifikacji zawodowych pracowników sektora MŚP, w tym kompetencji powiązanych z zieloną gospodarką i transformacją cyfrową<sup>16</sup>. Należy zauważyć, że wg stanu na koniec 2025 r. wartość zawartych umów o dofinansowanie wyniosła 204,4 mln PLN (co stanowi blisko 77% alokacji dla tego Działania)<sup>17</sup>.

---

<sup>15</sup> 5.15 Usługi rozwojowe dla przedsiębiorców - PSF, <https://funduszeue.slaskie.pl/5.15-uslugi-rozwojowe-dla-przedsiębiorcow-psf>

<sup>16</sup> Kadry przyszłości - Usługi rozwojowe dla przedsiębiorców - PSF, <https://www.arl.org.pl/kadry-przyszlosci-uslugi-rozwojowe-dla-przedsiębiorcow-psf/>

<sup>17</sup> Dane z CST przekazane przez Zamawiającego.

Drugim istotnym instrumentem jest **Działanie 6.6 Kształcenie osób dorosłych - EFS+**. Ma ono bardziej indywidualny charakter, ponieważ adresowane jest do osób dorosłych, które chcą podnieść swoje umiejętności, zdobyć nowe kwalifikacje lub uzupełnić kompetencje potrzebne na rynku pracy. W ramach tego działania można ubiegać się o dofinansowanie do szkoleń oraz studiów podyplomowych. Ważnym elementem wsparcia jest również możliwość skorzystania z analizy potrzeb rozwojowych prowadzonej przez doradcę zawodowego, co pozwala lepiej dopasować kierunek kształcenia do sytuacji uczestnika i realnych możliwości rozwoju zawodowego<sup>18</sup>. Działanie 6.6 ma szczególne znaczenie dla osób, które z własnej inicjatywy chcą uczestniczyć w kształceniu, ale napotykają bariery finansowe, informacyjne lub organizacyjne. Może ono wspierać zarówno osoby pracujące, które chcą zwiększyć swoją stabilność zawodową, jak i osoby pozostające poza zatrudnieniem, osoby o niższych kwalifikacjach lub osoby planujące zmianę ścieżki zawodowej. W praktyce działanie to wzmacnia popytowy charakter systemu kształcenia dorosłych, ponieważ uczestnik może korzystać ze wsparcia odpowiadającego jego indywidualnym potrzebom, a nie wyłącznie z oferty narzuconej ogólnie przez instytucję edukacyjną. Skala zainteresowania tym działaniem jest znacząca - wg stanu na koniec 2025 r. wartość zawartych umów o dofinansowanie wyniosła 176,3 mln PLN (co stanowi blisko 74% alokacji dla tego Działania)<sup>19</sup>.

Istotną cechą Działania 6.6 jest jego organizacja w układzie subregionalnym. Wsparcie realizowane jest przez operatorów obsługujących poszczególne części województwa: subregion centralny, zachodni, południowy i północny. Takie rozwiązanie ma znaczenie z punktu widzenia dostępności wsparcia, ponieważ pozwala lepiej dopasować obsługę uczestników do zróżnicowania terytorialnego województwa śląskiego. Subregionalny model wdrażania ma również znaczenie organizacyjne. Uczestnik nie musi szukać informacji wyłącznie na poziomie wojewódzkim, lecz może korzystać z operatorów przypisanych do jego części regionu. Pozwala to ograniczać barierę informacyjną i administracyjną, zwłaszcza w przypadku osób, które potrzebują pomocy w wyborze usługi, ustaleniu zasad dofinansowania, korzystaniu z BUR lub przygotowaniu dokumentów. Jest to szczególnie ważne w subregionach oddalonych od głównych ośrodków konurbacji górnośląskiej, gdzie lokalna lub mobilna obsługa może przesądzać o realnej możliwości skorzystania ze wsparcia.

Jednym z przykładów takiego rozwiązania jest projekt *Usługi rozwojowe w subregionie północnym woj. śląskiego*, współfinansowany w ramach Działania FESL.06.06. Projekt obsługuje powiatowe biura obsługi klienta, w tym mobilne biura

---

<sup>18</sup> 6.6. Kształcenie osób dorosłych - EFS+, <https://funduszeue.slaskie.pl/6.6.-ksztalcenie-osob-doroslych-efs-?>

<sup>19</sup> Dane z CST przekazane przez Zamawiającego.

obsługujące gminy, do których trudno dotrzeć. Rozwiązanie to ma istotne znaczenie z punktu widzenia zwiększania dostępności wsparcia dla mieszkańców obszarów oddalonych od głównych ośrodków miejskich oraz dla osób, które mogą mieć trudności z samodzielnym poruszaniem się po systemie dofinansowania usług rozwojowych. Obecność lokalnych i mobilnych punktów obsługi pozwala ograniczać barierę informacyjną i administracyjną, ponieważ uczestnicy mogą uzyskać bezpośrednią pomoc w zakresie wyboru usługi, zasad korzystania z BUR, wymaganych dokumentów czy procedury ubiegania się o dofinansowanie. Jest to szczególnie ważne w subregionie północnym, gdzie dostęp do instytucji szkoleniowych i doradczych może być bardziej ograniczony niż w centralnej części województwa<sup>20</sup>. W tym sensie projekt ten nie tylko finansuje udział w usługach rozwojowych, ale również pełni funkcję pośredniczącą i animacyjną, ułatwiając wejście do systemu wsparcia osobom, które bez takiej pomocy mogłyby z niego nie skorzystać.

Trzecim działaniem jest **Działanie 10.17 Kształcenie osób dorosłych FST**, finansowane z Funduszu na rzecz Sprawiedliwej Transformacji. Ma ono szczególne znaczenie w województwie śląskim ze względu na proces transformacji gospodarczej i stopniowe ograniczanie roli sektora węglowego. Wsparcie to jest ukierunkowane na rozwój kwalifikacji i kompetencji osób dorosłych w obszarach związanych z zieloną gospodarką, zielonymi miejscami pracy oraz nowymi kierunkami rozwoju regionu. Szkolenia i studia podyplomowe mają prowadzić do nabycia zielonych kwalifikacji lub kompetencji potrzebnych w zielonych miejscach pracy, a uczestnicy mogą korzystać także z analizy potrzeb rozwojowych prowadzonej przez doradcę zawodowego<sup>21</sup>. Znaczenie Działania 10.17 wykracza poza standardowe wsparcie edukacyjne. Jest ono bezpośrednio powiązane z łagodzeniem społecznych skutków transformacji energetycznej. W regionie, w którym istotna część zatrudnienia była lub nadal jest związana z górnictwem, energetyką konwencjonalną i branżami okołogórnictwymi, konieczne jest tworzenie ścieżek przekwalifikowania prowadzących do zatrudnienia w nowych sektorach. Wsparcie z FST może obejmować m.in. szkolenia, studia podyplomowe i inne formy kompleksowego wsparcia osób dorosłych. Podobnie jak w przypadku poprzednio analizowanych działań, skala zainteresowania wsparciem jest znacząca - wg stanu na koniec 2025 r. wartość zawartych umów o dofinansowanie wyniosła blisko 229 mln PLN (co stanowi blisko 62% alokacji dla tego Działania)<sup>22</sup>. Łącznie wskazane działania tworzą zróżnicowany system wsparcia kształcenia dorosłych w województwie śląskim. Działanie 5.15 koncentruje się na potrzebach przedsiębiorstw i ich pracowników, Działanie 6.6 wspiera osoby dorosłe

---

<sup>20</sup> *Usługi rozwojowe w subregionie północnym woj. śląskiego*, <https://bur-subregion.pl/>

<sup>21</sup> *10.17. Szkolenia i studia podyplomowe dla osób dorosłych - zielone kwalifikacje*, <https://funduszeue.slaskie.pl/10.17.-szkolenia-i-studia-podyplomowe-dla-osob-doroslych-zielone-kwalifikacje>

<sup>22</sup> Dane z CST przekazane przez Zamawiającego.

podejmujące aktywność edukacyjną z własnej inicjatywy, natomiast Działanie 10.17 odpowiada na specyficzne wyzwania transformacyjne regionu. Takie rozłożenie instrumentów pozwala objąć wsparciem zarówno osoby aktywne zawodowo, osoby wymagające przekwalifikowania, jak i przedsiębiorców stojących przed koniecznością dostosowania kompetencji kadr do zmian technologicznych, środowiskowych i gospodarczych.

Warto w tym miejscu przyjrzeć się również **dotychczas osiągniętym wskaźnikom** (odnoszącym się do ww. Działań). Poniższa tabela wskazuje, że realizacja analizowanych działań FE SL na koniec 2025 r. jest już wyraźnie zaawansowana w kilku ważnych obszarach. Szczególnie pozytywnie wyróżnia się objęcie wsparciem osób z grup o szczególnych potrzebach: osób z niepełnosprawnościami, osób należących do mniejszości, osób obcego pochodzenia oraz osób z krajów trzecich. W tych przypadkach wartości docelowe zostały już przekroczone, co pokazuje, że wsparcie skutecznie dociera także do grup, które mogą być bardziej narażone na ograniczony dostęp do edukacji i rynku pracy.

Korzystnie wygląda również postęp w odniesieniu do osób biernych zawodowo oraz osób młodych w wieku 18-29 lat. Wskaźniki te osiągnęły odpowiednio 89,3% i 76,0% wartości docelowych, co oznacza, że program dobrze realizuje funkcję aktywizacyjną i edukacyjną wobec grup wymagających szczególnego wsparcia.

W przypadku głównych wskaźników związanych z kształceniem dorosłych widoczny jest systematyczny postęp. Usługami rozwojowymi objęto już ponad 16 tys. osób dorosłych, a wsparciem w zakresie umiejętności zielonych ponad 10,5 tys. osób. Ponad 7 tys. uczestników uzyskało już zielone kwalifikacje, co jest szczególnie istotne w kontekście transformacji województwa śląskiego. Niższe poziomy realizacji części wskaźników, m.in. dotyczących kwalifikacji cyfrowych, osób 55+ czy osób pracujących w górnictwie i branży okołogórnicznej, należy traktować jako przestrzeń do dalszego wzmacniania działań w kolejnych latach. Ogólnie dane wskazują, że program osiąga już konkretne efekty, a dalsza realizacja może pozwolić na zwiększenie skali wsparcia w kluczowych obszarach kompetencji zawodowych, zielonych i cyfrowych.

**Tabela 2. Wartości wskaźników odnoszących się do analizowanych Działań wchodzących w skład FE SL, stan na koniec 2025 r.**

Nazwa wskaźnika	Wartość osiągnięta	Wartość docelowa	Poziom realizacji
Liczba osób należących do mniejszości, w tym społeczności marginalizowanych takich jak Romowie, objętych wsparciem w programie	104	6	1733,3%
Liczba osób obcego pochodzenia objętych wsparciem w programie	171	20	855,0%
Liczba osób z krajów trzecich objętych wsparciem w programie	136	34	400,0%
Liczba osób z niepełnosprawnościami objętych wsparciem w programie	238	185	128,6%

Nazwa wskaźnika	Wartość osiągnięta	Wartość docelowa	Poziom realizacji
Liczba osób biernych zawodowo objętych wsparciem w programie	1922	2153	89,3%
Liczba osób w wieku 18-29 lat objętych wsparciem w programie	4482	5900	76,0%
Liczba osób w wieku 55 lat i więcej objętych wsparciem w programie	1794	4228	42,4%
Liczba osób dorosłych objętych usługami rozwojowymi	16210	40622	39,9%
Liczba osób objętych wsparciem w zakresie umiejętności "zielonych"	10582	27183	38,9%
Liczba osób, które uzyskały zielone kwalifikacje po opuszczeniu programu	7006	22904	30,6%
Liczba osób pracujących, łącznie z prowadzącymi działalność na własny rachunek, objętych wsparciem w programie	13140	45028	29,2%
Liczba osób pracujących w górnictwie lub branży okołogórnicznej, objętych wsparciem w programie	1210	4258	28,4%
Liczba osób bezrobotnych, w tym długotrwale bezrobotnych, objętych wsparciem w programie	1184	4239	27,9%
Liczba osób, które uzyskały kwalifikacje po opuszczeniu programu	9739	43584	22,3%
Liczba osób objętych wsparciem w zakresie umiejętności cyfrowych	1124	7406	15,2%
Liczba osób, które uzyskały kwalifikacje cyfrowe po opuszczeniu programu	884	6205	14,2%

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z CST przekazanych przez Zamawiającego

Znaczenie instrumentów finansowanych ze środków EFS potwierdzają także wyniki ewaluacji wskaźników rezultatu długoterminowego RPO WSL 2014-2020. W badaniu oszacowano, że 58 650 uczestników projektów znalazło się w lepszej sytuacji na rynku pracy sześć miesięcy po opuszczeniu programu, a skumulowana wartość wspólnego wskaźnika dla całego programu wyniosła 14,7%. Wyniki te nie odnoszą się wyłącznie do kształcenia ustawicznego, ale pokazują, że wsparcie współfinansowane z EFS może przekładać się na mierzalne efekty zawodowe uczestników. W kontekście obecnej analizy oznacza to, że działania edukacyjne i rozwojowe należy traktować nie tylko jako instrument podnoszenia kompetencji, lecz również jako element szerszej polityki poprawy sytuacji mieszkańców na rynku pracy<sup>23</sup>.

<sup>23</sup> *Ewaluacja uzyskanych wartości wskaźników rezultatu długoterminowego EFS w ramach RPO WSL na lata 2014-2020 (pomiar V)*, Urząd Marszałkowski Województwa Śląskiego, 2025 r.

### 5.3. Uczestnictwo dorosłych w kształceniu ustawicznym

Zgodnie z danymi Eurostatu opartymi na europejskim Badaniu Aktywności Ekonomicznej Ludności, **wskaźnik uczestnictwa dorosłych w wieku 25-64 lata w kształceniu i szkoleniu w Polsce wyniósł w 2023 roku 8,7%**. Jest to wyraźny wzrost w stosunku do poprzednich lat (2020: 3,8%; 2021: 5,6%; 2022: 7,8%), jednak wskaźnik ten nadal pozostaje poniżej średniej UE-27, która w 2023 roku wyniosła 12,8%<sup>24</sup>. Wskaźnik ten mierzy udział osób uczących się lub doksztalających się w ciągu 4 tygodni przed badaniem. Różnica między Polską a średnią unijną wynosi zatem ponad 4 punkty procentowe, co oznacza, że w Polsce ok. 1,4-2 mln mniej dorosłych regularnie uczestniczy w kształceniu lub szkoleniu w porównaniu ze średnim europejskim wzorcem.

Wyniki badania „Uczenie się osób dorosłych w 2022 r.” wskazują, że aktywność edukacyjna dorosłych w Polsce była relatywnie szeroka, choć w największym stopniu opierała się na mniej sformalizowanych sposobach zdobywania wiedzy. W 2022 roku **54,0% osób w wieku 18-69 lat deklarowało, że uczestniczyło w jakiegokolwiek formie zdobywania wiedzy**. Oznacza to wzrost o 8 punktów procentowych w stosunku do poprzedniej edycji badania z 2016 roku, kiedy analogiczny odsetek wynosił 46,0%. Dane te pokazują, że w analizowanym okresie zwiększyła się skłonność osób dorosłych do podejmowania aktywności edukacyjnej, przy czym nie musi ona oznaczać wyłącznie udziału w szkole, na studiach lub w formalnie zorganizowanym szkoleniu.

Najmniejszy zasięg miała edukacja formalna, czyli nauka w systemie szkolnym lub na studiach wyższych. W 2022 roku objęła ona 9,2% badanej populacji, co odpowiadało około 2,3 mln osób. Jest to zrozumiałe, ponieważ edukacja formalna wymaga zwykle większego zaangażowania czasowego, dłuższego okresu uczestnictwa oraz spełnienia określonych warunków organizacyjnych. Znacznie większe znaczenie miała edukacja pozaformalna, obejmująca kursy, szkolenia oraz inne zorganizowane formy uczenia się poza systemem szkolnym i akademickim. W tego typu aktywnościach uczestniczyła około co piąta osoba w wieku 18-69 lat, tj. 19,8% badanej populacji, co odpowiadało około 5,6 mln osób. Ta forma kształcenia ma szczególne znaczenie z punktu widzenia rynku pracy, ponieważ pozwala stosunkowo szybko uzupełniać kwalifikacje, zdobywać konkretne umiejętności zawodowe lub dostosowywać kompetencje do zmieniających się wymagań pracodawców.

Najbardziej rozpowszechnioną formą zdobywania wiedzy pozostawało jednak uczenie się nieformalne. W 2022 roku taką aktywność deklarowało 48,3% osób

---

<sup>24</sup> *Adult education and training*, Eurydice, <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/euryperia/poland/adult-education-and-training>

w wieku 18-69 lat, czyli około 11,4 mln osób. Obejmowała ona m.in. samodzielne uczenie się, korzystanie z pomocy współpracowników, kolegów lub członków rodziny, a także zdobywanie wiedzy w toku codziennych aktywności zawodowych i pozazawodowych. Tak wysoki udział tej formy uczenia się pokazuje, że osoby dorosłe często rozwijają wiedzę i umiejętności poza instytucjonalnym systemem edukacji. Jednocześnie oznacza to, że znaczna część aktywności edukacyjnej dorosłych może pozostawać mniej widoczna w statystykach dotyczących szkół, uczelni czy formalnych kursów. Wyniki analizowanego badania wskazują więc, że uczenie się dorosłych w Polsce ma przede wszystkim charakter praktyczny, elastyczny i często nieformalny. Z perspektywy polityki publicznej oznacza to potrzebę rozwijania nie tylko tradycyjnej oferty edukacyjnej, ale także takich instrumentów, które ułatwiają dostęp do krótszych, bardziej elastycznych i dopasowanych do potrzeb dorosłych form kształcenia. Dotyczy to zwłaszcza kursów, szkoleń, usług rozwojowych, doradztwa edukacyjno-zawodowego oraz mechanizmów potwierdzania kompetencji zdobytych poza formalnym systemem edukacji<sup>25</sup>.

Analizując poziom uczestnictwa dorosłych w kształceniu ustawicznym warto również zwrócić uwagę na raport tematyczny „Uczenie się dorosłych w Polsce”, opracowany przez Instytut Badań Edukacyjnych - Państwowy Instytut Badawczy, który to opracowany został na wynikach międzynarodowego badania PIAAC 2023, koordynowanego przez OECD. Raport wskazuje (podobnie jak poprzednio analizowane źródła), że uczestnictwo dorosłych w zorganizowanych formach edukacji w Polsce pozostaje niskie na tle porównywanych krajów. Zaledwie około 21% dorosłych Polek i Polaków w wieku 25-65 lat uczestniczyło w ciągu roku w jakiegokolwiek zorganizowanej formie edukacji, co należało do najniższych wyników wśród 13 krajów objętych porównaniem w raporcie tematycznym. Oznacza to, że mimo rosnącego znaczenia uczenia się przez całe życie, aktywność edukacyjna dorosłych w Polsce nadal ma ograniczony zasięg.

Raport zwraca przy tym uwagę, że polski model uczenia się dorosłych jest silnie powiązany z aktualnym zatrudnieniem oraz decyzjami pracodawców. W Polsce, bardziej niż w wielu innych krajach, dominują szkolenia organizowane i finansowane przez pracodawców, często krótkie, realizowane w godzinach pracy i mające charakter obowiązkowy. IBE-PIB wskazuje, że 88% kursów wiąże się z pracą, ponad trzy czwarte odbywa się w godzinach pracy i w siedzibie firmy, a 73% trwa jeden dzień lub kilka dni. Taki model może odpowiadać na bieżące potrzeby stanowiskowe lub formalne wymogi pracodawców, ale w ograniczonym stopniu buduje trwałe nawyki regularnego uczenia się i samodzielnego rozwijania kompetencji. Szczególnie istotnym problemem są nierówności w dostępie do edukacji pozaformalnej - udział w szkoleniach wyraźnie różnicuje bowiem poziom wykształcenia. Wśród osób

---

<sup>25</sup> *Uczenie się osób dorosłych w 2022 roku*, GUS.

z wykształceniem wyższym w edukacji pozaformalnej uczestniczyło 38,9%, podczas gdy wśród osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym było to zaledwie 10,8%, a wśród osób z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym 9,1%. Oznacza to, że z możliwości rozwoju najczęściej korzystają osoby już relatywnie dobrze wykształcone, natomiast osoby o niższych kwalifikacjach, które mogłyby najbardziej potrzebować uzupełniania kompetencji lub przekwalifikowania, uczestniczą w takich formach zdecydowanie rzadziej. Biorąc pod uwagę, że w województwie śląskim zasadnicze zawodowe ma 24% mieszkańców (NSP 2021) - jeden z wyższych udziałów w Polsce - skala tej nierówności dla regionu jest szczególnie istotna. Analogiczne zróżnicowanie według wykształcenia zaobserwowano również w badaniu AES 2022: aktywność edukacyjna maleje wraz z wiekiem, jest niższa wśród osób biernych zawodowo i zamieszkujących obszary wiejskie. W województwie śląskim istotną grupę ryzyka stanowią także pracownicy sektora górnictwo-energetycznego, który przechodzi transformację - część z nich to osoby w starszych grupach wiekowych z wykształceniem zawodowym.

Niekorzystnie wypada również uczenie się nieformalne w miejscu pracy. Analizowany raport IBE-PIB wskazuje, że tylko 14,2% polskich pracowników deklaruje regularne uczenie się nowych rzeczy, rozumiane jako aktywność podejmowana przynajmniej raz w tygodniu lub codziennie - Polska osiągnęła w tym zakresie najniższy wynik wśród porównywanych krajów. Jednocześnie autorzy raportu podkreślają, że wskaźniki dotyczące uczenia się nieformalnego należy interpretować ostrożnie, ponieważ PIAAC ujmuje je w dość wąskim znaczeniu, skoncentrowanym na uczeniu się poprzez pracę. Nie oznacza to więc całkowitego braku uczenia się nieformalnego, lecz raczej niską intensywność określonych, mierzonych w badaniu form rozwoju w środowisku pracy. Wyniki PIAAC 2023 ujawniły także poważne deficyty kompetencji podstawowych dorosłych w Polsce - 39% badanych miało trudności z zadaniami z zakresu rozumienia tekstu, 38% z zadaniami dotyczącymi umiejętności matematycznych, a 48% z rozwiązywaniem problemów. Polska znalazła się w grupie krajów o najniższych wynikach, obok m.in. Włoch, Portugalii, Litwy i Chile. Dane te są szczególnie istotne w kontekście kształcenia ustawicznego, ponieważ niski poziom kompetencji podstawowych może jednocześnie zwiększać potrzebę dalszego uczenia się i ograniczać gotowość do udziału w szkoleniach, kursach czy innych formach rozwoju.

W konsekwencji wyniki tego badania pokazują, że **problemem nie jest wyłącznie niski poziom uczestnictwa dorosłych w edukacji, lecz także struktura tego uczestnictwa**. Uczą się przede wszystkim osoby lepiej wykształcone, aktywne zawodowo i funkcjonujące w środowiskach pracy, które sprzyjają szkoleniom. Osoby starsze, słabiej wykształcone, bezrobotne, biernie zawodowo lub pracujące w mniej rozwijających środowiskach mają znacznie mniejsze szanse na udział w edukacji pozaformalnej. W praktyce oznacza to ryzyko pogłębiania nierówności kompetencyjnych: ci, którzy już posiadają relatywnie wysokie kompetencje, częściej

je rozwijają, natomiast osoby najbardziej narażone na dezaktualizację kwalifikacji rzadziej korzystają z dostępnych form wsparcia<sup>26</sup>.

Warto również przeanalizować monitorowany przez GUS wskaźnik 4.4.b, prezentowany na krajowej platformie raportowania Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ, który to wskazuje na poziom uczestnictwa dorosłych w kształceniu i szkoleniu. Wskaźnik ten dotyczy osób dorosłych uczestniczących w kształceniu lub szkoleniu i jest przypisany do Celu 4 „Dobra jakość edukacji”. Jego znaczenie wykracza poza sam opis aktywności edukacyjnej, ponieważ odnosi się do jednego z krajowych priorytetów w obszarze edukacji, jakim jest tworzenie warunków do szerszego zaangażowania dorosłych w uczenie się w różnych formach i miejscach oraz do uznawania efektów uczenia się nabytych poza edukacją formalną. Wskaźnik 4.4.b definiowany jest jako udział osób w wieku 25-64 lata uczących się lub doksztalających się w okresie czterech tygodni przed badaniem w ogólnej liczbie ludności w tej samej grupie wieku. Jest on prezentowany w procentach, a dostępne przekroje obejmują dane ogółem oraz według grup wieku. Dane mają charakter średnioroczny i są opracowywane na podstawie uogólnionych wyników reprezentacyjnego Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności, prowadzonego w cyklu kwartalnym metodą obserwacji ciągłej. Oznacza to, że wskaźnik nie mierzy aktywności edukacyjnej w całym roku, lecz bieżące uczestnictwo w kształceniu lub szkoleniu w relatywnie krótkim, czterotygodniowym okresie poprzedzającym badanie. W ujęciu metodologicznym wskaźnik obejmuje kształcenie osób dorosłych w szkołach dla dorosłych, a także uzyskiwanie i uzupełnianie wiedzy ogólnej, umiejętności oraz kwalifikacji zawodowych w formach pozaszkolnych przez osoby, które spełniły obowiązek szkolny. GUS wyróżnia w tym kontekście kształcenie formalne, czyli zorganizowane instytucjonalnie uczenie się prowadzące do uzyskania kwalifikacji, kształcenie pozaformalne, czyli zorganizowane uczenie się poza programami prowadzącymi do kwalifikacji, oraz kształcenie nieformalne. Jednocześnie w słowniku pojęć GUS doprecyzowuje, że w BAEL informacje o uczestnictwie w kształceniu i szkoleniu odnoszą się do kształcenia formalnego i pozaformalnego, natomiast informacje o kształceniu nieformalnym nie są w tym badaniu zbierane. Wskaźnik jest dostępny na platformie GUS wraz z metadanymi i danymi historycznymi od 2010 roku. Jego wykorzystywanie w analizie trendów wymaga jednak uwzględnienia ograniczeń porównywalności. Od pierwszego kwartału 2018 roku zmieniono sposób zadawania pytań o uczestnictwo w szkoleniu lub nauce poza formalnym systemem edukacji, przez co wskaźnik uwzględniający edukację pozaformalną nie jest w pełni porównywalny z wynikami z wcześniejszych lat. Dodatkowo od 2023 roku do uogólniania wyników BAEL zastosowano dane o ludności rezydującej w Polsce zamieszkałej w mieszkaniach, opracowane na podstawie NSP 2021, a dane za lata 2021-2022 zostały przeliczone zgodnie z nową

---

<sup>26</sup> Sitek, M. (2025). *Uczenie się dorosłych w Polsce. Raport tematyczny z badania PIAAC 2023*. Instytut Badań Edukacyjnych - Państwowy Instytut Badawczy.

podstawą. W konsekwencji wyniki BAEL nie są w pełni porównywalne z wynikami badań sprzed 2021 roku.

W analizie kształcenia ustawicznego wskaźnik 4.4.b jest przydatny przede wszystkim jako miara bieżącej intensywności uczestnictwa osób dorosłych w edukacji formalnej i pozaformalnej. Pozwala on obserwować, jaka część populacji w wieku produkcyjnym podejmuje naukę lub szkolenie w krótkim okresie odniesienia, a tym samym pokazuje, na ile uczenie się dorosłych jest stałym elementem aktywności społeczno-zawodowej.

Wartości wskaźnika 4.4.b pokazują, że uczestnictwo dorosłych w kształceniu lub szkoleniu w Polsce przez długi czas utrzymywało się na niskim poziomie, a wyraźniejszy wzrost nastąpił dopiero po 2021 roku. Wskaźnik ten, przypomnijmy, obejmuje osoby w wieku 25-64 lata, które uczyły się lub doksztalały w okresie 4 tygodni przed badaniem, dlatego pokazuje raczej bieżącą intensywność uczestnictwa w edukacji niż całoroczną aktywność edukacyjną.

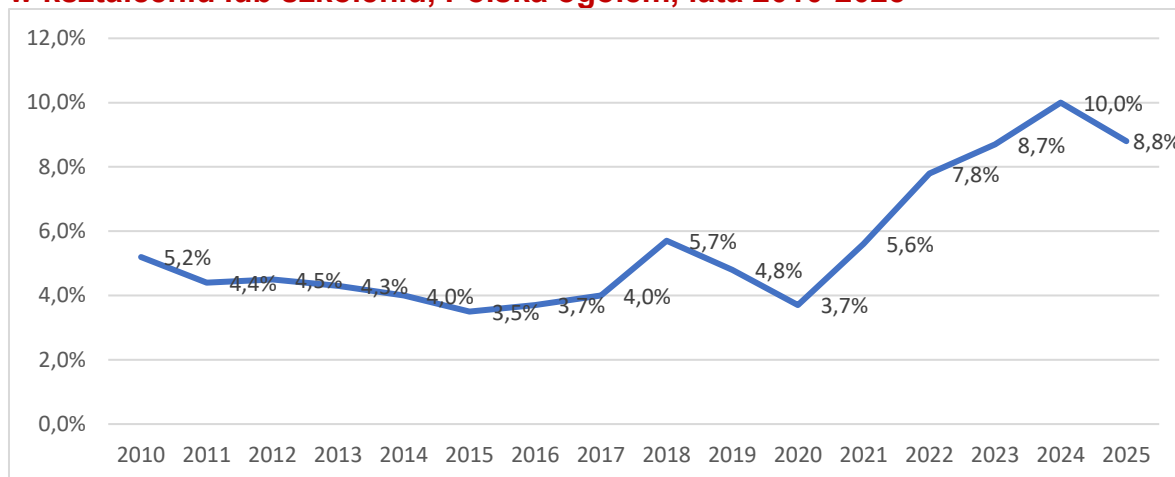
W latach 2010-2017 poziom uczestnictwa był niski i dość stabilny. W 2010 roku wynosił 5,2%, po czym stopniowo obniżał się do 3,5% w 2015 roku. Następnie nastąpiło niewielkie odbicie - do 3,7% w 2016 roku i 4,0% w 2017 roku. Ogólnie jednak cały ten okres można ocenić jako fazę słabej aktywności edukacyjnej dorosłych, w której wskaźnik najczęściej mieścił się w granicach 3,5-4,5%. Oznacza to, że w danym czterotygodniowym okresie naukę lub szkolenie podejmowała jedynie niewielka część dorosłej populacji.

W 2018 roku nastąpił wyraźniejszy wzrost wskaźnika do 5,7%, czyli najwyższego poziomu od początku analizowanego szeregu. Trzeba jednak interpretować ten wzrost ostrożnie, ponieważ od 2018 roku zmieniono sposób zadawania pytań dotyczących uczestnictwa w szkoleniu lub nauce poza formalnym systemem edukacji. Może to oznaczać, że część zmiany wynika nie tylko z rzeczywistego wzrostu aktywności edukacyjnej, ale również ze zmiany metodologicznej. W 2019 roku wskaźnik spadł do 4,8%, a w 2020 roku do 3,7%, co można interpretować jako pogorszenie bieżącej aktywności edukacyjnej w okresie pandemii COVID-19, kiedy wiele form kształcenia, zwłaszcza stacjonarnych, zostało ograniczonych lub przesuniętych do trybu zdalnego.

Od 2021 roku widoczna jest już wyraźna tendencja wzrostowa. Wskaźnik wzrósł z 5,6% w 2021 roku do 7,8% w 2022 roku, następnie do 8,7% w 2023 roku i 10,0% w 2024 roku. Oznacza to, że w 2024 roku udział osób dorosłych uczestniczących w kształceniu lub szkoleniu był niemal trzykrotnie wyższy niż w najniższym punkcie szeregu, czyli w 2015 roku, kiedy wynosił 3,5%. Wzrost ten może wskazywać na rosnące znaczenie uczenia się przez całe życie, większą dostępność szkoleń zdalnych i hybrydowych, rozwój usług rozwojowych oraz wzrost presji na aktualizowanie kompetencji zawodowych. Dane za 2025 rok pokazują spadek do 8,8%, a więc o 1,2 punktu procentowego względem 2024 roku. Nie zmienia to jednak

ogólnego obrazu ostatnich lat: poziom wskaźnika pozostaje wyraźnie wyższy niż w większości lat 2010-2020. Spadek w 2025 roku można więc traktować raczej jako korektę po bardzo wysokim wyniku z 2024 roku niż jako jednoznaczne odwrócenie trendu wzrostowego.

### Wykres 6. Wartość wskaźnika 4.4.b - Osoby dorosłe uczestniczące w kształceniu lub szkoleniu, Polska ogółem, lata 2010-2025



Źródło: opracowanie własne na podstawie Krajowej Platformy Raportującej - SDG/GUS

**Dane regionalne dotyczące uczestnictwa dorosłych w kształceniu i szkoleniu** są dostępne w Banku Danych Lokalnych GUS, w części poświęconej aktywności ekonomicznej ludności według BAEL. Wskaźnik „Osoby dorosłe uczestniczące w kształceniu lub szkoleniu w wieku 25-64 lata” pozwala analizować udział mieszkańców województwa śląskiego, którzy w okresie czterech tygodni poprzedzających badanie uczestniczyli w edukacji lub doksztalceniu. Nie jest to więc miara liczby słuchaczy szkół dla dorosłych, lecz szerszy wskaźnik aktywności edukacyjnej dorosłych, obejmujący kształcenie formalne i pozaformalne.

Dane te potwierdzają, że zarówno w Polsce ogółem, jak i w województwie śląskim w ostatniej dekadzie **nastąpił wzrost aktywności edukacyjnej dorosłych**. Jednocześnie wzrost ten nie miał charakteru liniowego - widoczne są okresy spadków, wahań oraz wyraźniejsze przyspieszenie po 2021 roku. W latach 2014-2016 poziom uczestnictwa dorosłych w kształceniu lub szkoleniu był niski. W Polsce wskaźnik obniżył się z 4,0% w 2014 roku do 3,5% w 2015 roku, a następnie wzrósł nieznacznie do 3,7% w 2016 roku. W województwie śląskim wartości były zbliżone, choć nieco niższe w 2014 i 2015 roku - odpowiednio 3,7% i 3,1%. W 2016 roku wskaźnik dla regionu wyniósł 3,6%, czyli osiągnął poziom zbliżony do krajowego. Oznacza to, że w pierwszych latach analizowanego okresu aktywność edukacyjna dorosłych miała ograniczony zasięg zarówno w kraju, jak i w województwie śląskim.

W latach 2017-2019 sytuacja województwa śląskiego była nieco korzystniejsza niż średnia krajowa. W 2017 roku udział dorosłych mieszkańców regionu uczestniczących w kształceniu lub szkoleniu wyniósł 4,5%, podczas gdy w Polsce

ogółem 4,0%. W 2018 roku różnica ta utrzymała się - wskaźnik dla województwa śląskiego osiągnął 6,1%, a dla Polski 5,7%. W 2019 roku wartości były już niemal identyczne, wynosząc 5,0% w regionie i 4,9% w kraju. Ten okres można więc określić jako moment relatywnie lepszej pozycji województwa śląskiego na tle kraju, choć nadal przy ogólnie niskim poziomie uczestnictwa dorosłych w kształceniu.

Rok 2020 przyniósł spadek wskaźnika zarówno w Polsce, jak i w województwie śląskim. W skali kraju udział osób dorosłych uczestniczących w kształceniu lub szkoleniu obniżył się do 3,8%, natomiast w województwie śląskim do 3,4%. Można to interpretować jako efekt ograniczeń związanych z pandemią COVID-19, które wpłynęły na dostępność wielu form edukacji, zwłaszcza zajęć stacjonarnych, kursów praktycznych i szkoleń organizowanych w miejscu pracy. Jednocześnie spadek ten pokazuje podatność aktywności edukacyjnej dorosłych na czynniki zewnętrzne i organizacyjne.

Od 2021 roku widoczny jest wyraźny wzrost uczestnictwa dorosłych w kształceniu lub szkoleniu. W Polsce wskaźnik wzrósł z 5,6% w 2021 roku do 7,8% w 2022 roku, 8,7% w 2023 roku i 10,0% w 2024 roku. W województwie śląskim wzrost był również wyraźny, choć nieco słabszy: z 4,3% w 2021 roku do 7,0% w 2022 roku, 8,5% w 2023 roku i 9,5% w 2024 roku. Oznacza to, że w ciągu zaledwie trzech lat wskaźnik dla województwa śląskiego wzrósł ponad dwukrotnie. Szczególnie duży przyrost nastąpił między 2021 a 2022 rokiem, kiedy udział dorosłych uczestniczących w kształceniu lub szkoleniu zwiększył się w regionie o 2,7 punktu procentowego.

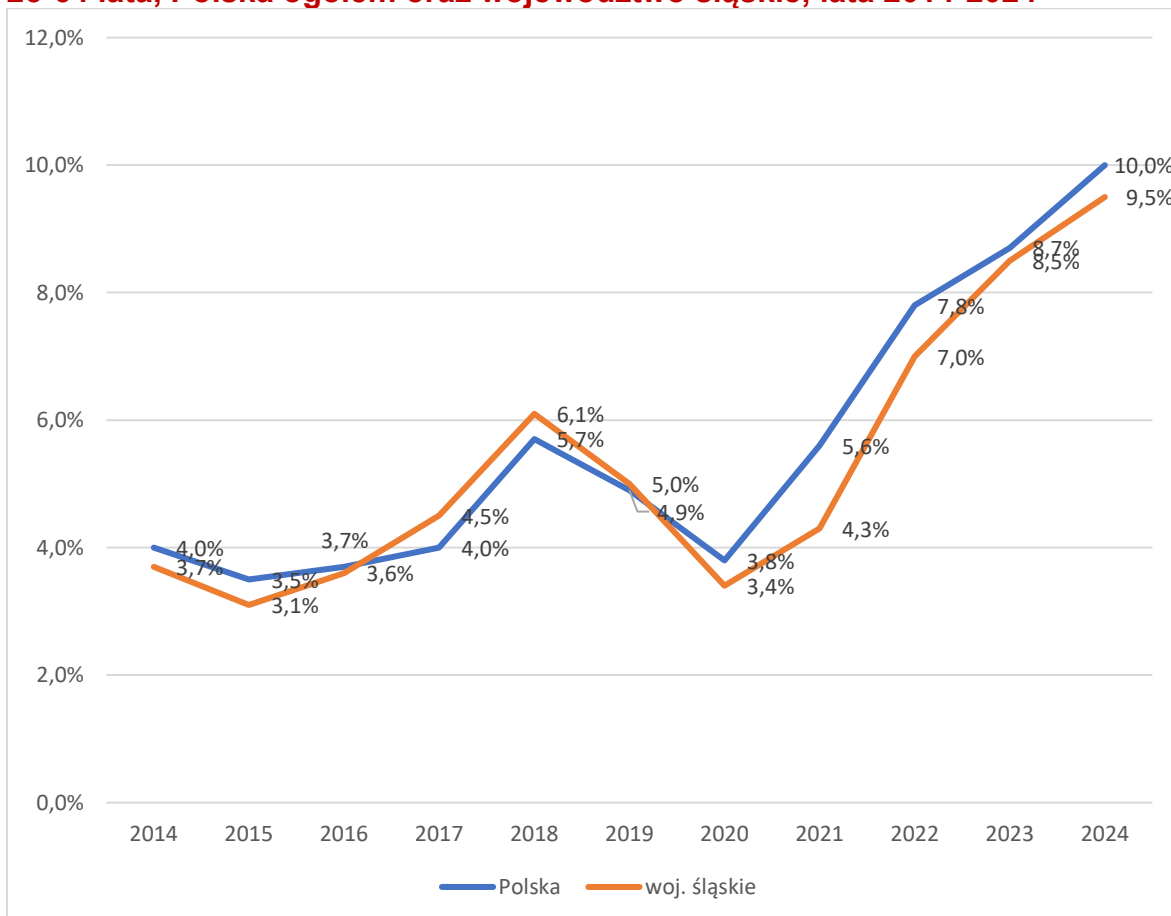
W ostatnich latach województwo śląskie pozostaje nieco poniżej średniej krajowej. Różnica nie jest jednak duża: w 2022 roku wynosiła 0,8 punktu procentowego, w 2023 roku 0,2 punktu procentowego, a w 2024 roku 0,5 punktu procentowego. Oznacza to, że aktywność edukacyjna dorosłych mieszkańców regionu rozwija się w podobnym kierunku jak w całym kraju, choć nieznacznie wolniej. W 2024 roku w kształceniu lub szkoleniu uczestniczyło 9,5% mieszkańców województwa śląskiego w wieku 25-64 lata, wobec 10,0% w Polsce ogółem.

Z perspektywy całego okresu 2014-2024 wzrost jest wyraźny. W Polsce wskaźnik zwiększył się z 4,0% do 10,0%, a więc o 6 punktów procentowych. W województwie śląskim wzrósł z 3,7% do 9,5%, czyli o 5,8 punktu procentowego. Oznacza to, że skala poprawy w regionie była bardzo zbliżona do krajowej. Warto jednak podkreślić, że nawet po wzroście obserwowanym w ostatnich latach udział osób dorosłych uczestniczących w kształceniu lub szkoleniu nadal pozostaje ograniczony. W najlepszym roku objętym zestawieniem, czyli w 2024, aktywność taką deklarowała mniej niż co dziesiąta osoba dorosła w wieku 25-64 lata w województwie śląskim.

Dane te potwierdzają więc, że uczestnictwo dorosłych w kształceniu ustawicznym w województwie śląskim stopniowo rośnie, ale nadal nie ma charakteru powszechnego. W kontekście regionalnych wyzwań, takich jak transformacja gospodarcza, zmiany technologiczne, starzenie się ludności oraz potrzeba

przekwalifikowania części pracowników, wynik na poziomie 9,5% należy traktować jako pozytywny sygnał, ale nie jako poziom wystarczający. Wskazuje on na rosnącą rolę edukacji dorosłych, a jednocześnie na potrzebę dalszego wzmocnienia dostępności szkoleń, kursów i innych form rozwoju kompetencji, szczególnie dla grup rządzię uczestniczących w kształceniu.

### Wykres 7. Osoby dorosłe uczestniczące w kształceniu lub szkoleniu w wieku 25-64 lata, Polska ogółem oraz województwo śląskie, lata 2014-2024



Źródło: opracowanie własne na podstawie

## 5.4. Identyfikacja barier w uczestnictwie w kształceniu ustawicznym

Dotychczas przeprowadzone analizy pozwalają na przejście do tematyki **barier identyfikowanych w obszarze uczestnictwa w kształceniu ustawicznym**, tj. obszaru kluczowego dla niniejszego opracowania (z punktu widzenia postawionych pytań badawczych). W celu zwiększenia czytelności analizy dalszy materiał podzielony został na **cztery rodzaje kluczowych barier**, tj. finansowych, czasowych, organizacyjnych oraz tych o charakterze psychologicznym.

### 5.4.1. Bariery finansowe

Bariery finansowe w dostępie do kształcenia ustawicznego obejmują nie tylko **bezpośrednie koszty udziału w edukacji**, takie jak opłaty za kursy, szkolenia, egzaminy, studia podyplomowe czy materiały dydaktyczne, lecz także **szereg kosztów pośrednich**, które w praktyce mogą mieć równie duże znaczenie dla decyzji o podjęciu nauki. Do tej drugiej kategorii należą m.in. koszty dojazdu, czas poświęcony na uczestnictwo w zajęciach, utracone zarobki, konieczność zapewnienia opieki nad dziećmi lub osobami zależnymi, a w przypadku kształcenia zdalnego również koszt sprzętu komputerowego i stabilnego dostępu do internetu.

Z tego względu finansowa dostępność kształcenia ustawicznego nie powinna być oceniana wyłącznie przez pryzmat nominalnej ceny kursu lub szkolenia. Dla potencjalnego uczestnika znaczenie ma całkowity koszt udziału, obejmujący zarówno opłatę za usługę edukacyjną, jak i wszystkie dodatkowe wydatki oraz ograniczenia związane z uczestnictwem. W przypadku osób o niższych dochodach, osób bezrobotnych, biernych zawodowo, pracowników zatrudnionych na umowach cywilnoprawnych lub osób prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą nawet częściowo dofinansowane szkolenie może pozostawać trudno dostępne, jeśli wymaga poniesienia wkładu własnego, zapłaty z góry lub rezygnacji z części bieżących dochodów.

Relacja między kosztami kształcenia a możliwościami finansowymi mieszkańców jest zatem jednym z podstawowych wymiarów bariery finansowej. W województwie śląskim **przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w gospodarce narodowej w 2024 r. wyniosło 8 096,38 zł**, co lokowało region w grupie województw o relatywnie wysokich przeciętnych wynagrodzeniach. Dane o przeciętnym wynagrodzeniu należy jednak interpretować ostrożnie, ponieważ średnia arytmetyczna jest wrażliwa na wysokie wynagrodzenia części pracowników i nie pokazuje w pełni sytuacji typowego uczestnika rynku pracy<sup>27</sup>.

---

<sup>27</sup> Obwieszczenie w sprawie wysokości przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej w województwach w 2024 r., GUS.

Lepszym punktem odniesienia dla oceny realnej dostępności kosztowej kształcenia jest mediana wynagrodzeń. Według danych GUS dotyczących rozkładu wynagrodzeń w marcu 2024 r. mediana miesięcznych wynagrodzeń brutto w województwie śląskim wyniosła 6 748 zł. Oznacza to, że połowa zatrudnionych otrzymała wynagrodzenie nie wyższe niż ta kwota. W praktyce pokazuje to, że dla znacznej części pracujących mieszkańców regionu koszt kilkudniowego lub kilkutygodniowego szkolenia może stanowić istotną częśći miesięcznego dochodu<sup>28</sup>. Znaczenie bariery finansowej staje się szczególnie widoczne po zestawieniu wynagrodzeń z cenami usług rozwojowych. Aktualnych danych o poziomie cen usług rozwojowych dostarcza IV edycja badania cen rynkowych usług rozwojowych, przygotowana na zlecenie PARP. Z raportu wynika, że mediana cen za osobogodzinę/godzinę netto dofinansowanych usług rozwojowych dostępnych w BUR wyniosła w obecnym pomiarze 110 zł. Oznacza to wzrost o 18% względem III edycji badania, w której mediana wynosiła 93 zł. Jednocześnie dynamika wzrostu cen w BUR była niższa niż na rynku komercyjnym, gdzie wzrost mediany cen wyniósł 30%. Wskazuje to, że BUR pełni funkcję stabilizującą, ograniczając skalę wzrostu cen usług rozwojowych finansowanych z udziałem środków publicznych. Z punktu widzenia uczestnika oznacza to jednak, że nawet przy umiarkowanej dynamice cen usługi rozwojowe pozostają istotnym wydatkiem. Przy medianie 110 zł netto za osobogodzinę koszt krótkiego, 8-godzinnego szkolenia można szacować na około 880 zł netto, natomiast koszt szkolenia 40-godzinnego na około 4 400 zł netto. W przypadku dłuższych kursów specjalistycznych, obejmujących np. 80-120 godzin, koszt całkowity może wynosić od około 8 800 zł do 13 200 zł netto. Z punktu widzenia osoby zarabiającej na poziomie mediany oznacza to, że nawet typowe szkolenie zawodowe może stanowić znaczące obciążenie finansowe, jeśli nie jest objęte dofinansowaniem. W przypadku szkoleń krótkich koszt może być jeszcze możliwy do poniesienia przez część pracujących, jednak kursy dłuższe, certyfikowane lub specjalistyczne stają się już wydatkiem porównywalnym z miesięcznym wynagrodzeniem netto albo je przekraczającym. Bariera ta jest szczególnie istotna w przypadku osób, które musiałyby sfinansować udział samodzielnie, bez wsparcia pracodawcy lub bez udziału w projekcie dofinansowanym ze środków publicznych. Raport PARP wskazuje ponadto na zróżnicowanie cen w zależności od formy realizacji usług. Mediana ceny usług dofinansowanych świadczonych stacjonarnie wyniosła 120 zł za osobogodzinę netto, natomiast w przypadku usług zdalnych 66 zł. Różnica ta ma znaczenie dla oceny dostępności finansowej kształcenia, ponieważ usługi zdalne mogą być tańsze jednostkowo, a dodatkowo ograniczają koszty pośrednie, takie jak dojazd, nocleg czy czas podróży. Jednocześnie nie każda forma kształcenia może być skutecznie

---

<sup>28</sup> Rozkład wynagrodzeń w gospodarce narodowej w województwie śląskim w marcu 2024 r., GUS

realizowana zdalnie, zwłaszcza gdy wymaga ćwiczeń praktycznych, pracy na sprzęcie, egzaminów stacjonarnych lub bezpośredniej walidacji umiejętności<sup>29</sup>.

Analogiczny problem dotyczy studiów podyplomowych, które są jedną z bardziej sformalizowanych i rozpoznawalnych na rynku pracy form podnoszenia kwalifikacji. Ich zaletą jest wysoka wartość certyfikacyjna i możliwość uzyskania kwalifikacji przydatnych w awansie, zmianie zawodu lub specjalizacji zawodowej. Jednocześnie są to formy relatywnie kosztowne, zwykle trwające dwa lub więcej semestrów. W przypadku studiów podyplomowych istotny jest nie tylko całkowity koszt czesnego, ale również sposób jego ponoszenia. Nawet jeżeli opłata jest rozłożona na raty lub semestry, dla części potencjalnych uczestników pozostaje wydatkiem trudnym do pogodzenia z bieżącymi kosztami utrzymania. Dotyczy to zwłaszcza osób pozostających poza zatrudnieniem, rodziców powracających na rynek pracy, osób o niższych dochodach oraz mieszkańców obszarów oddalonych od głównych ośrodków akademickich. W ich przypadku sama decyzja o podjęciu studiów podyplomowych może wymagać nie tylko gotowości edukacyjnej, lecz także stabilnej sytuacji finansowej.

Istotnym **czynnikiem łagodzącym barierę finansową są instrumenty wsparcia**, w tym środki europejskie, Krajowy Fundusz Szkoleniowy czy Podmiotowy System Finansowania usług rozwojowych. Dofinansowanie może znacząco obniżyć koszt udziału w szkoleniu lub studiach podyplomowych, jednak nie eliminuje bariery całkowicie. Po pierwsze, część instrumentów wymaga wniesienia wkładu własnego. Po drugie, uczestnik lub pracodawca może być zobowiązany do poniesienia części kosztów z góry i oczekiwania na refundację. Po trzecie, dofinansowanie zwykle obejmuje koszt samej usługi, ale nie zawsze pokrywa wszystkie koszty dodatkowe, takie jak dojazd, opieka nad dzieckiem, nocleg czy utracony dochód.

Szczególne znaczenie mają właśnie koszty pośrednie, które często są mniej widoczne, ale bardzo wyraźnie wpływają na realną dostępność kształcenia. Dla pracownika etatowego udział w szkoleniu może oznaczać konieczność wykorzystania urlopu lub uzyskania zgody pracodawcy. Dla osoby samozatrudnionej albo pracującej na podstawie umowy cywilnoprawnej czas spędzony na szkoleniu może oznaczać bezpośrednią utratę przychodu. W przypadku rodziców, zwłaszcza samotnych lub opiekujących się małymi dziećmi, dodatkowym kosztem może być konieczność zapewnienia opieki w czasie zajęć. Natomiast dla mieszkańców obszarów peryferyjnych istotnym obciążeniem pozostają koszty i czas dojazdu do ośrodków szkoleniowych.

Województwo śląskie jest pod tym względem silnie zróżnicowane terytorialnie. Największa koncentracja oferty szkoleniowej, doradczej i akademickiej występuje w centralnej części regionu, zwłaszcza w Katowicach i innych miastach konurbacji

---

<sup>29</sup> *Badanie cen rynkowych usług rozwojowych*, edycja IV, PARP 2025.

górnosląskiej, a także w większych ośrodkach subregionalnych. Dla mieszkańców tych miast koszt uczestnictwa w szkoleniu ogranicza się często do ceny usługi oraz czasu udziału. Inaczej wygląda sytuacja osób mieszkających w powiatach bardziej oddalonych od centrum regionu, gdzie do kosztu szkolenia dochodzą dojazdy, dłuższy czas podróży, a niekiedy również konieczność poniesienia kosztów noclegu.

Z tego też względu bariera finansowa jest szczególnie silnie powiązana z barierą terytorialną. Osoba mieszkająca w Katowicach, Gliwicach czy Sosnowcu może mieć dostęp do wielu usług edukacyjnych w pobliżu miejsca zamieszkania lub pracy. Natomiast mieszkańiec powiatu kłobuckiego, myszkowskiego, lublinieckiego, żywieckiego czy cieszyńskiego może ponosić znacznie większe koszty dotarcia do miejsca szkolenia, nawet jeśli sama usługa jest częściowo dofinansowana. W praktyce oznacza to, że ta sama cena szkolenia może być dla różnych uczestników zupełnie innym obciążeniem finansowym.

Szczegółnej uwagi wymaga subregion północny województwa śląskiego, obejmujący m.in. powiaty częstochowski, kłobucki, lubliniecki i myszkowski. Jest to obszar bardziej oddalony od głównych centrów szkoleniowych konurbacji górnosląskiej, a jednocześnie nie korzystający w takim samym stopniu z instrumentów dedykowanych transformacji obszarów górniczych. W rezultacie mieszkańcy tego subregionu mogą doświadczać kumulacji kilku ograniczeń: niższej dostępności lokalnej oferty, konieczności dojazdu do większych ośrodków, niższych możliwości finansowych części gospodarstw domowych oraz słabszego dostępu do instrumentów ukierunkowanych na transformację sektora górniczego.

Podobne problemy mogą występować w części południowej województwa, zwłaszcza w powiatach górskich i podgórskich, takich jak żywiecki, cieszyński czy bielski. Odległość od głównych ośrodków szkoleniowych, rozproszona sieć osadnicza oraz specyfika lokalnego rynku pracy mogą powodować, że uczestnictwo w kształceniu ustawicznym wiąże się tam z większym wysiłkiem organizacyjnym i finansowym. Dotyczy to szczególnie osób pracujących w usługach, turystyce, drobnej przedsiębiorczości lub w systemie zmianowym, dla których udział w szkoleniu stacjonarnym oznacza nie tylko koszt dojazdu, lecz także trudność pogodzenia nauki z pracą.

Bariera finansowa nie powinna być więc rozumiana wyłącznie jako brak środków na opłacenie kursu. Jest to raczej szerszy mechanizm, w którym cena usługi, poziom dochodów, forma zatrudnienia, miejsce zamieszkania, obowiązki rodzinne i organizacja wsparcia wzajemnie się wzmacniają. Dofinansowanie usług rozwojowych istotnie ogranicza tę barierę, ale nie zawsze wystarcza do jej pełnego przełamania. Największe znaczenie mają rozwiązania kompleksowe, które oprócz obniżenia kosztu samego szkolenia uwzględniają także doradztwo, elastyczne formy nauki, możliwość udziału zdalnego lub hybrydowego, lokalną dostępność usług oraz wsparcie w pokrywaniu kosztów towarzyszących.

W konsekwencji bariery finansowe w województwie śląskim mają charakter zróżnicowany społecznie i terytorialnie. Najmniej dotkliwe są dla osób stabilnie zatrudnionych, korzystających ze wsparcia pracodawcy lub mieszkających w pobliżu głównych ośrodków edukacyjnych. Najsilniej mogą natomiast ograniczać aktywność edukacyjną osób o niższych dochodach, bezrobotnych, biernych zawodowo, pracowników małych firm, osób samozatrudnionych, rodziców małych dzieci oraz mieszkańców obszarów peryferyjnych. To właśnie wobec tych grup instrumenty wsparcia powinny w największym stopniu minimalizować nie tylko koszt samej usługi, ale również koszty pośrednie związane z realnym uczestnictwem w kształceniu.

#### 5.4.2. Bariery czasowe

Bariery czasowe również należą do głównych ograniczeń uczestnictwa osób dorosłych w kształceniu ustawicznym. W odróżnieniu od barier finansowych, które można częściowo łagodzić poprzez dofinansowanie kosztów kursów, szkoleń czy studiów podyplomowych, bariera czasu jest trudniejsza do usunięcia, ponieważ wynika z codziennej organizacji życia zawodowego i rodzinnego. Dotyczy nie tylko tego, czy dana osoba formalnie ma możliwość zapisania się na szkolenie, ale także tego, czy jest w stanie realnie wygospodarować czas, energię i warunki do regularnej nauki.

Znaczenie tej bariery potwierdzają wyniki badania GUS „Uczenie się osób dorosłych w 2022 r.”. Wśród osób, które nie uczestniczyły w kształceniu, ale chciałyby się kształcić, niedogodny czas nauki i szkoleń był jedną z głównych przeszkód, wskazywaną przez 20,0% badanych. Jeszcze częściej wskazywano obciążenie obowiązkami rodzinnymi, które stanowiło barierę dla 23,5% tej grupy. Oznacza to, że ograniczenia czasowe są silnie powiązane z obowiązkami domowymi i opiekuńczymi, a decyzja o podjęciu kształcenia zależy nie tylko od dostępności oferty, ale również od możliwości pogodzenia jej z rytmem pracy i życia rodzinnego<sup>30</sup>.

**W województwie śląskim bariera czasowa ma szczególne znaczenie ze względu na strukturę regionalnego rynku pracy.** Region charakteryzuje się bowiem wysokim udziałem sektorów, w których często występuje praca zmianowa, praca w ruchu ciągłym lub niestandardowe godziny pracy. Dotyczy to m.in. górnictwa, energetyki, hutnictwa, przemysłu przetwórczego, logistyki, transportu, ochrony zdrowia oraz części usług. W takich warunkach standardowa oferta szkoleniowa, realizowana w dni robocze w godzinach przedpołudniowych lub popołudniowych, może być formalnie dostępna, ale praktycznie trudna do wykorzystania.

Pierwszym wymiarem bariery czasowej jest niedopasowanie harmonogramów zajęć do potrzeb osób aktywnych zawodowo. Pracownik zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy zwykle dysponuje ograniczonym oknem czasowym na aktywność

---

<sup>30</sup> *Uczenie się osób dorosłych w 2022 r.*, GUS 2024.

edukacyjną. Po zakończeniu pracy musi uwzględnić dojazd, odpoczynek, obowiązki domowe, opiekę nad dziećmi lub innymi osobami zależnymi oraz podstawowe potrzeby regeneracyjne. W takiej sytuacji udział w kilkugodzinnym szkoleniu wieczornym, regularnych zajęciach weekendowych albo kilkudniowym kursie stacjonarnym może być odczuwany jako znaczne obciążenie, nawet jeżeli dana osoba deklaruje zainteresowanie rozwojem zawodowym.

**Problem ten nasila się w przypadku pracy zmianowej.** Osoby pracujące w systemie dwu-, trzyzmianowym lub czterobrygadowym nie zawsze mają możliwość regularnego uczestnictwa w zajęciach odbywających się w stałych terminach. Kurs realizowany w każdy weekend albo w wybrane dni tygodnia może kolidować z grafikiem pracy, zmianą nocną, dyżurem lub koniecznością odpoczynku po pracy. W praktyce oznacza to, że nawet dobrze zaprojektowana merytorycznie oferta szkoleniowa może nie odpowiadać na potrzeby części pracowników, jeżeli jej harmonogram zakłada regularną obecność w z góry określonych godzinach.

Ma to **szczególne znaczenie w kontekście pracowników sektorów objętych transformacją gospodarczą i energetyczną** województwa śląskiego. Osoby pracujące w górnictwie, branżach okołogórnicznych, energetyce czy przemyśle należą do grup, które mogą wymagać przekwalifikowania lub uzupełnienia kompetencji. Jednocześnie właśnie w tych grupach organizacja pracy bywa szczególnie trudna do pogodzenia z klasycznymi formami edukacji. Oznacza to, że sama dostępność szkoleń finansowanych ze środków publicznych nie wystarczy, jeśli ich harmonogram nie będzie uwzględniał specyfiki pracy zmianowej i ograniczonej przewidywalności czasu wolnego.

Drugim wymiarem bariery czasowej jest **trudność godzenia nauki z obowiązkami rodzinnymi**. Dotyczy to zwłaszcza rodziców małych dzieci, osób opiekujących się seniorami lub osobami zależnymi, a także osób powracających na rynek pracy po przerwie związanej z opieką. W ich przypadku uczestnictwo w szkoleniu wymaga często dodatkowej organizacji opieki, dostosowania godzin zajęć do rytmu życia domowego lub rezygnacji z części czasu przeznaczanego na odpoczynek. Dlatego obowiązki rodzinne i niedogodny czas nauki powinny być traktowane jako bariery wzajemnie powiązane, a nie jako odrębne zjawiska.

Ważnym instrumentem ograniczającym barierę czasową może być natomiast wsparcie pracodawcy. Kodeks pracy przewiduje możliwość podnoszenia kwalifikacji zawodowych z inicjatywy pracodawcy albo za jego zgodą, a także urlop szkoleniowy w określonych sytuacjach. Urlop szkoleniowy przysługuje m.in. w wymiarze 6 dni dla pracownika przystępującego do wybranych egzaminów oraz 21 dni w ostatnim roku studiów na przygotowanie pracy dyplomowej oraz przygotowanie się do egzaminu dyplomowego. Rozwiązania te dotyczą jednak przede wszystkim pracowników

zatrudnionych na podstawie stosunku pracy i wymagają powiązania kształcenia z decyzją lub zgodą pracodawcy<sup>31</sup>.

Ograniczeniem pozostaje sytuacja osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych, samozatrudnionych lub pracujących w niestabilnych formach zatrudnienia. Dla tych grup każda godzina poświęcona na naukę może oznaczać utracony zarobek, konieczność przesunięcia zleceń albo wydłużenie dnia pracy. W ich przypadku bariera czasowa bardzo silnie łączy się z barierą finansową. Nawet jeśli szkolenie jest dofinansowane, uczestnik ponosi koszt w postaci utraconego czasu pracy, niższego przychodu lub konieczności nadrobienia obowiązków zawodowych w innym terminie.

Częściową odpowiedzią na barierę czasu są elastyczne formy kształcenia, zwłaszcza szkolenia zdalne, hybrydowe i asynchroniczne. Ich zaletą jest możliwość realizowania części materiału w dogodnym momencie, bez konieczności dojazdu i bez uczestnictwa w zajęciach o stałej porze. W przypadku osób pracujących zmianowo, mieszkających daleko od ośrodków szkoleniowych albo obciążonych obowiązkami opiekuńczymi może to znacząco zwiększać dostępność kształcenia.

Elastyczne formy nauki nie rozwiązują jednak wszystkich problemów. Po pierwsze, wymagają odpowiednich kompetencji cyfrowych, dostępu do sprzętu oraz stabilnego internetu. Po drugie, nauka zdalna wymaga samodyscypliny i warunków do skupienia, których nie posiada każda osoba w miejscu swojego zamieszkania. Po trzecie, część szkoleń zawodowych, zwłaszcza prowadzących do uzyskania uprawnień, certyfikatów lub kwalifikacji praktycznych, nadal wymaga obecności stacjonarnej, pracy na sprzęcie, ćwiczeń praktycznych albo egzaminu przed komisją. Oznacza to, że e-learning może ograniczać barierę czasową, ale nie może całkowicie zastąpić form stacjonarnych.

Z perspektywy województwa śląskiego szczególnie ważne jest więc projektowanie oferty kształcenia w sposób bardziej elastyczny i zróżnicowany. W praktyce oznacza to potrzebę rozwijania krótszych modułów szkoleniowych, zajęć hybrydowych, możliwości indywidualnego tempa nauki, terminów dostosowanych do pracy zmianowej oraz lokalnych form kształcenia ograniczających konieczność dojazdu. Istotne znaczenie może mieć również łączenie szkoleń z doradztwem edukacyjno-zawodowym, które pomaga dobrać taką ścieżkę rozwoju, która jest nie tylko merytorycznie zasadna, ale również możliwa do pogodzenia z codziennym życiem uczestnika.

Bariera czasowa nie oznacza zatem wyłącznie „braku czasu” rozumianego dosłownie. Częściej jest to efekt kumulacji kilku czynników: pełnoetatowej lub zmianowej pracy, dojazdów, obowiązków rodzinnych, zmęczenia, braku wsparcia

---

<sup>31</sup> Dz. U. 1974 Nr 24 poz. 141, Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. - *Kodeks pracy*.

pracodawcy oraz mało elastycznej organizacji szkoleń. W przypadku części mieszkańców województwa śląskiego problemem nie jest brak motywacji do uczenia się, lecz brak realnej możliwości regularnego uczestnictwa w zajęciach organizowanych w tradycyjnym modelu.

#### 5.4.3. Bariery organizacyjne

Bariery organizacyjne obejmują trudności wynikające ze sposobu funkcjonowania systemu kształcenia ustawicznego. Nie są one związane wyłącznie z brakiem środków finansowych lub brakiem czasu po stronie potencjalnego uczestnika, lecz z tym, jak zorganizowana jest oferta edukacyjna, gdzie jest dostępna, jak można znaleźć informacje o możliwościach kształcenia oraz jakie formalności trzeba spełnić, aby skorzystać ze wsparcia. W praktyce oznacza to, że **nawet osoba zainteresowana podniesieniem kwalifikacji może zrezygnować z udziału w szkoleniu, jeżeli nie potrafi odnaleźć właściwej oferty**, nie wie, który operator obsługuje jej subregion, nie rozumie procedury dofinansowania albo nie jest w stanie samodzielnie przejść przez formularze i dokumenty rekrutacyjne.

W województwie śląskim **bariery organizacyjne mają szczególne znaczenie**, ponieważ nakładają się na silne zróżnicowanie terytorialne regionu. Z jednej strony województwo posiada rozbudowaną sieć miast, uczelni, placówek kształcenia zawodowego i instytucji szkoleniowych. Z drugiej strony oferta ta nie jest rozmieszczona równomiernie. Największa koncentracja usług edukacyjnych, doradczych i rozwojowych występuje w centralnej części województwa oraz w większych ośrodkach subregionalnych. Mieszkańcy mniejszych miejscowości, obszarów wiejskich oraz części powiatów oddalonych od głównych centrów edukacyjnych mogą więc napotykać większe trudności w dostępie do kształcenia, zwłaszcza jeżeli dana usługa wymaga obecności stacjonarnej.

Pierwszym wymiarem bariery organizacyjnej jest **dostępność terytorialna placówek i usług kształcenia ustawicznego**. Samorząd Województwa Śląskiego prowadzi placówki kształcenia zawodowego i ustawicznego zlokalizowane m.in. w Katowicach, Gliwicach, Raciborzu, Zabrze i Sosnowcu. Rozmieszczenie tych placówek sprzyja przede wszystkim mieszkańcom centralnej i zachodniej części województwa. Osoby mieszkające w Katowicach, Gliwicach, Zabrze, Sosnowcu lub w ich bezpośrednim otoczeniu mają relatywnie łatwiejszy dostęp do oferty stacjonarnej. Inaczej wygląda sytuacja mieszkańców subregionu północnego, np. powiatów częstochowskiego, kłobuckiego, lublinieckiego i myszkowskiego, oraz części subregionu południowego, w tym powiatów żywieckiego i cieszyńskiego. Dla tych osób udział w stacjonarnych formach kształcenia może wiązać się z dłuższym dojazdem, koniecznością dostosowania dnia pracy lub życia rodzinnego do harmonogramu zajęć, a niekiedy także z dodatkowymi kosztami transportu.

Istotnym uzupełnieniem publicznej sieci placówek są instytucje szkoleniowe i edukacyjne działające w formule regionalnej lub lokalnej, w tym m.in. Zakłady Doskonalenia Zawodowego, szkoły policealne, uczelnie, firmy szkoleniowe oraz operatorzy projektów finansowanych z funduszy europejskich. Ich obecność zwiększa dostępność usług w większej liczbie lokalizacji, ale jednocześnie powoduje rozproszenie informacji. Potencjalny uczestnik musi często samodzielnie ustalić, czy dana oferta jest dostępna w jego miejscowości, czy może zostać dofinansowana, czy spełnia wymagania BUR, czy prowadzi do uzyskania kwalifikacji oraz czy jest zgodna z warunkami konkretnego projektu.

Częściową odpowiedzią na problem dostępności terytorialnej jest Baza Usług Rozwojowych. BUR skupia oferty szkoleń, kursów, doradztwa, coachingu i innych usług rozwojowych, umożliwiając ich wyszukiwanie w jednym systemie. Jej przewagą jest to, że część usług może być realizowana zdalnie lub hybrydowo, co ogranicza znaczenie miejsca zamieszkania. PARP wskazuje, że w 2025 r. z usług dostępnych w BUR skorzystało ponad 150 tys. użytkowników, którzy uczestniczyli w 57 tys. usług trwających łącznie ponad 2,2 mln godzin<sup>32</sup>. Jednocześnie BUR nie eliminuje jednak całkowicie bariery organizacyjnej. Po pierwsze, nie wszystkie usługi mogą być realizowane zdalnie. Szkolenia zawodowe wymagające pracy na sprzęcie, zajęć praktycznych, egzaminów stacjonarnych lub uzyskania uprawnień nadal muszą odbywać się w określonych lokalizacjach. Po drugie, sama możliwość wyszukania usługi w BUR nie oznacza jeszcze, że uczestnik wie, jak uzyskać dofinansowanie. Musi on dodatkowo zidentyfikować właściwego operatora, sprawdzić nabór, zapoznać się z regulaminem projektu, przygotować dokumenty i dopiero potem skorzystać z wybranej usługi.

Drugim ważnym wymiarem bariery organizacyjnej jest **dostęp do informacji**. System kształcenia dorosłych finansowany ze środków publicznych jest wieloźródłowy i fragmentaryczny. Osoba zainteresowana rozwojem kompetencji może korzystać z BUR, projektów realizowanych w ramach FE SL, Krajowego Funduszu Szkoleniowego, oferty powiatowych urzędów pracy, uczelni, szkół policealnych, centrów kształcenia ustawicznego i firm szkoleniowych. Każdy z tych elementów ma własne zasady, regulaminy, terminy naborów, formularze i grupy docelowe. Dla osób niepracujących na co dzień w systemie funduszy europejskich lub rynku pracy taka struktura może być trudna do zrozumienia. Szczególnym problemem jest język instytucjonalny używany w opisach wsparcia. Pojęcia takie jak PSF, BUR, operator, ID wsparcia, usługa rozwojowa, kwalifikacja, kompetencja, wkład własny, refundacja, FST, EFS+ czy kwalifikowalność uczestnika są zrozumiałe dla instytucji wdrażających, ale niekoniecznie dla osób dorosłych poszukujących szkolenia. W rezultacie potencjalny uczestnik może mieć trudność nie tylko

---

<sup>32</sup> *Baza Usług Rozwojowych świętuje 10 lat!*, PARP, <https://www.parp.gov.pl/component/content/article/90503%3Abaza-uslug-rozwojowych-swietuje-10-lat>

z wyborem kursu, ale już z ustaleniem, czy w ogóle może skorzystać z dofinansowania i jakie kroki powinien wykonać.

Bariera informacyjna bardzo silnie łączy się z **kompetencjami cyfrowymi**. Z jednej strony bowiem województwo śląskie charakteryzuje się wysokim poziomem korzystania z internetu, co tworzy dobrą bazę dla rozwoju usług online. Z drugiej strony samo korzystanie z internetu nie oznacza jeszcze umiejętności sprawnego poruszania się po złożonych platformach, formularzach elektronicznych i regulaminach projektowych. NIK, odwołując się do danych GUS, wskazuje, że w populacji osób w wieku 16-74 lata 26,5% miało podstawowy poziom ogólnych umiejętności cyfrowych, 19,2% niski, a 4,0% nie miało ich wcale. Oznacza to, że niemal połowa populacji posiadała podstawowy lub niższy poziom tego rodzaju umiejętności<sup>33</sup>.

W praktyce oznacza to, że część osób dorosłych może mieć trudność z samodzielnym przejściem przez cyfrową ścieżkę udziału w projekcie. Rejestracja w BUR, wyszukanie usługi, założenie konta, uzupełnienie danych, pobranie dokumentów, wypełnienie formularza rekrutacyjnego, przesłanie załączników i monitorowanie statusu zgłoszenia wymagają kompetencji nie tylko cyfrowych, ale również administracyjnych. Dla osób z niższym poziomem wykształcenia, osób starszych, osób rzadko korzystających z usług publicznych online lub osób niepewnych swoich umiejętności może to być bariera wystarczająca do rezygnacji z udziału.

Trzecim wymiarem bariery organizacyjnej są **procedury rekrutacyjne i administracyjne**. Ich obecność jest zrozumiała, ponieważ środki publiczne, zwłaszcza fundusze europejskie, wymagają kontroli kwalifikowalności uczestników, zgodności wydatków i dokumentowania efektów. Problem pojawia się jednak wtedy, gdy procedura staje się na tyle złożona, że ogranicza dostęp osobom, które najbardziej potrzebują wsparcia. W typowej ścieżce uczestnik musi najpierw znaleźć odpowiedni projekt, sprawdzić regulamin, ustalić właściwego operatora, założyć konto w BUR, wybrać usługę, przygotować formularze i oświadczenia, uzyskać wymagane dokumenty, poczekać na przyznanie wsparcia, a następnie rozliczyć udział po zakończeniu szkolenia.

Szczególnie trudne są krótkie okna naborów lub nabory prowadzone do wyczerpania alokacji. W takim modelu przewagę mają osoby, które wcześniej dowiedziały się o naborze, potrafią szybko przygotować dokumenty, mają dostęp do internetu i mogą zareagować w odpowiednim momencie. Osoby pracujące zmianowo, osoby z obowiązkami opiekuńczymi, osoby starsze lub osoby mniej sprawne cyfrowo mogą dowiedzieć się o możliwości wsparcia zbyt późno albo nie zdążyć z przygotowaniem

---

<sup>33</sup> Wykluczeni w cyfrowym państwie - NIK o nierównościach w dostępie do środków publicznych, Najwyższa Izba Kontroli, <https://www.nik.gov.pl/aktualnosci/wykluczeni-w-cyfrowym-panstwie.html>

dokumentów. W efekcie mechanizm naboru może nieświadomie preferować osoby lepiej zorientowane administracyjnie, a niekoniecznie te, które najbardziej potrzebują podniesienia kwalifikacji.

Z podobnymi trudnościami mierzą się mali pracodawcy korzystający z Krajowego Funduszu Szkoleniowego. Dla większych firm przygotowanie wniosku, uzasadnienia potrzeb szkoleniowych, kosztorysu oraz dokumentów związanych ze szkoleniem jest zadaniem możliwym do obsłużenia przez dział kadr lub HR. Dla mikro- i małych przedsiębiorstw, zwłaszcza tych bez zaplecza administracyjnego, procedura może być istotnym obciążeniem. Pracodawca musi nie tylko rozpoznać potrzeby szkoleniowe, ale także dopasować je do priorytetów finansowania, znaleźć wykonawcę usługi i dopilnować formalności. W praktyce może to ograniczać korzystanie z KFS przez najmniejsze podmioty, mimo że właśnie one często mają najmniejsze możliwości samodzielnego finansowania rozwoju pracowników.

Istotną odpowiedzią na bariery organizacyjne jest wsparcie doradcze i animacyjne. Pomoc osoby, która wyjaśni zasady projektu, pomoże wybrać właściwą usługę, przeprowadzi przez formularze, wskaże wymagane dokumenty i przypomni o etapach rozliczenia, może znacząco zwiększyć dostępność wsparcia. Dotyczy to szczególnie osób starszych, osób o niższych kompetencjach cyfrowych, mieszkańców mniejszych miejscowości oraz osób, które po raz pierwszy korzystają z funduszy europejskich. W tym sensie animator, doradca lub lokalny punkt obsługi nie są jedynie dodatkiem organizacyjnym, lecz realnym instrumentem przeciwdziałania wykluczeniu z systemu kształcenia ustawicznego.

Warto jednak podkreślić, że wsparcie doradcze tego typu działa przede wszystkim wobec osób, które już trafiły do projektu albo wiedzą, gdzie szukać pomocy. Nadal problemem pozostaje dotarcie do tych mieszkańców, którzy nie śledzą stron internetowych operatorów, nie znają pojęcia BUR, nie korzystali wcześniej z dofinansowanych usług i nie identyfikują się jako potencjalni uczestnicy kształcenia. Dlatego ograniczanie barier organizacyjnych wymaga nie tylko usprawnienia procedur, ale także aktywnej komunikacji prowadzonej blisko środowisk pracy i życia mieszkańców — w zakładach pracy, urzędach pracy, gminach, szkołach, organizacjach lokalnych i instytucjach społecznych.

Z perspektywy województwa śląskiego kluczowe jest zatem traktowanie bariery organizacyjnej jako problemu dostępu do systemu, a nie jedynie problemu pojedynczych procedur. System wsparcia kształcenia dorosłych oferuje wiele możliwości, ale jest rozproszony między różne instytucje, programy, platformy i operatorów. Dla osób sprawnych cyfrowo, aktywnych zawodowo i przyzwyczajonych do korzystania z usług online może to być jedynie niedogodność. Dla osób starszych, mniej wykształconych, o niższych kompetencjach cyfrowych lub mieszkających poza głównymi ośrodkami miejskimi może to być realna przeszkoda uniemożliwiająca skorzystanie z dostępnego wsparcia.

#### 5.4.4. Bariery o charakterze psychologicznym

Ostatnią z analizowanych grup barier są trudności o charakterze psychologicznym, które również stanowią ważną kategorię czynników ograniczających uczestnictwo osób dorosłych w kształceniu ustawicznym. W odróżnieniu od barier finansowych, czasowych i organizacyjnych nie wynikają one bezpośrednio z ceny kursu, braku dostępnych terminów czy trudności proceduralnych, lecz z przekonań, emocji, wcześniejszych doświadczeń edukacyjnych oraz sposobu postrzegania własnych możliwości. Mogą więc ograniczać gotowość do udziału w kształceniu nawet wtedy, gdy szkolenie jest dostępne, dofinansowane i możliwe do pogodzenia z obowiązkami zawodowymi.

W praktyce bariera psychologiczna oznacza, że osoba dorosła nie podejmuje nauki nie z powodu obiektywnego braku możliwości, ale **dlatego, że nie widzi takiej potrzeby, obawia się porażki, nie wierzy w swoje zdolności, ma negatywne wspomnienia ze szkoły albo nie identyfikuje się z rolą „ucznia”**. W przypadku części osób dorosłych powrót do edukacji po wielu latach przerwy może być doświadczeniem obciążającym emocjonalnie. Dotyczy to zwłaszcza tych grup, które wcześniej rzadziej uczestniczyły w edukacji formalnej lub których ścieżka zawodowa opierała się przede wszystkim na praktycznych umiejętnościach nabywanych w pracy.

W województwie śląskim bariery psychologiczne **należy analizować w powiązaniu ze specyfiką regionalnego rynku pracy i tożsamości zawodowej**. Region przez dekady był silnie związany z przemysłem, górnictwem, energetyką, hutnictwem i produkcją. W wielu środowiskach zawodowych szczególnie wysoko ceniono doświadczenie praktyczne, staż pracy, fachowość i umiejętności nabywane w zakładzie pracy. W takim kontekście kształcenie dorosłych, zwłaszcza w nowych dziedzinach, może być przez część pracowników postrzegane nie jako naturalny element rozwoju zawodowego, lecz jako sygnał konieczności zmiany dotychczasowej roli zawodowej. Może to budzić opór, niepewność lub poczucie zagrożenia.

Jednym z najważniejszych wymiarów bariery psychologicznej jest niski poziom motywacji do podjęcia kształcenia. Motywacja ta zależy nie tylko od dostępności oferty, ale również od tego, czy dana osoba widzi sens uczenia się i czy wierzy, że przyniesie ono realną korzyść. Wyniki badania PIAAC 2023 pokazują, że uczestnictwo dorosłych w zorganizowanych formach edukacji w Polsce jest niskie. Jak już wcześniej wspomniano, około 21% osób w wieku 25-65 lat uczestniczyło w ciągu roku w jakiegokolwiek zorganizowanej formie edukacji. Oznacza to, że dla większości dorosłych uczenie się nie jest stałym elementem aktywności zawodowej i życiowej.

**Niska motywacja** może wynikać z kilku mechanizmów. Pierwszym jest przekonanie o wystarczalności posiadanych kompetencji. Osoby, które przez wiele lat wykonywały tę samą pracę i dobrze radziły sobie na swoim stanowisku, mogą nie dostrzegać

potrzeby uzupełniania kwalifikacji. Dotyczy to szczególnie zawodów opartych na doświadczeniu praktycznym, w których kompetencje zdobywało się przede wszystkim w miejscu pracy. Dopiero bezpośrednie zagrożenie utratą zatrudnienia lub konieczność zmiany branży może ujawnić, że dotychczasowe umiejętności nie są łatwo przenoszalne na inne sektory gospodarki.

Drugim mechanizmem jest **niskie poczucie własnej skuteczności**. Osoby, które w przeszłości miały trudne doświadczenia szkolne, nie ukończyły wyższego poziomu edukacji albo przez wiele lat nie uczestniczyły w żadnym kursie, mogą zakładać, że „nie nadają się” do nauki. W ich przypadku oferta szkoleniowa może być postrzegana jako zbyt trudna, zbyt formalna albo skierowana do osób młodszych i lepiej wykształconych. Bariera ta jest szczególnie ważna, ponieważ dotyczy często tych osób, które najbardziej potrzebują wsparcia w podnoszeniu lub zmianie kwalifikacji. Potwierdzają to dane dotyczące zróżnicowania uczestnictwa w edukacji pozaformalnej według poziomu wykształcenia. Osoby z wyższym wykształceniem uczestniczą w szkoleniach i kursach znacznie częściej niż osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym lub niższym. Oznacza to, że system uczenia się dorosłych może wzmacniać istniejące nierówności kompetencyjne: częściej uczą się osoby, które już posiadają wyższe kwalifikacje i lepsze doświadczenia edukacyjne, natomiast osoby o niższych kwalifikacjach rzadziej korzystają z dostępnych form wsparcia. W województwie śląskim ma to szczególne znaczenie ze względu na relatywnie wysoki udział osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym oraz silną obecność branż wymagających przekwalifikowania w związku z transformacją gospodarczą i energetyczną. W praktyce oznacza to, że część pracowników najbardziej narażonych na dezaktualizację kwalifikacji może jednocześnie najrzadziej podejmować działania edukacyjne z własnej inicjatywy. Problemem nie jest więc wyłącznie dostępność kursów, lecz także gotowość psychologiczna do uznania, że dalsze kształcenie jest potrzebne i możliwe.

Istotną barierą jest także **obawa przed porażką**. Dla osoby dorosłej powrót do nauki może oznaczać konieczność ponownego wejścia w sytuację oceniania, wykonywania zadań, zdawania egzaminów lub porównywania się z innymi uczestnikami. Może to wywoływać lęk przed kompromitacją, ujawnieniem braków wiedzy lub niepowodzeniem. Szczególnie trudne może być to dla osób, które w swoim środowisku zawodowym mają status doświadczonych pracowników, ekspertów praktycznych lub osób o wysokiej pozycji wynikającej ze stażu pracy. W takiej sytuacji udział w kursie może być odczuwany jako utrata dotychczasowego poczucia kompetencji.

Obawa przed porażką może być wzmacniana przez niskie kompetencje podstawowe. Osoby mające trudności z rozumieniem tekstu, matematyką, obsługą narzędzi cyfrowych lub uczeniem się z materiałów pisemnych mogą doświadczać dodatkowego stresu już na etapie zapisu na kurs lub pierwszych zajęć. Dotyczy to zwłaszcza szkoleń wymagających korzystania z platform internetowych, wypełniania

formularzy, pracy z dokumentacją techniczną albo zdawania egzaminów teoretycznych. W efekcie niskie kompetencje podstawowe działają podwójnie: utrudniają uczenie się i jednocześnie obniżają wiarę we własne możliwości.

**Znaczenie barier psychologicznych rośnie także wraz z wiekiem.** Osoby w wieku 45+, 50+ lub 55+ mogą oceniać kształcenie jako inwestycję o ograniczonym zwrocie, szczególnie jeżeli zakładają, że do końca aktywności zawodowej pozostało im niewiele lat. W regionie takim jak województwo śląskie, gdzie część pracowników ma wieloletnie doświadczenie w jednym sektorze lub zakładzie pracy, przekonanie „już za późno na zmianę” może być silnym czynnikiem demotywującym. Tymczasem właśnie ta grupa może wymagać wsparcia w dostosowaniu kompetencji do zmian rynku pracy, w tym do transformacji energetycznej i technologicznej.

Kolejnym ważnym elementem jest rola otoczenia społecznego i pracodawców. Decyzja o podjęciu nauki rzadko ma charakter wyłącznie indywidualny. Kształtują ją normy obecne w rodzinie, miejscu pracy, grupie zawodowej i lokalnej społeczności. Jeżeli w danym środowisku uczenie się dorosłych jest postrzegane jako coś naturalnego, potrzebnego i pozytywnie ocenianego, łatwiej podjąć decyzję o udziale w kursie. Jeżeli natomiast dominuje przekonanie, że „szkoła jest dla młodych” lub „kursy nic nie dają”, bariera psychologiczna staje się silniejsza.

Zaznaczyć należy, że szczególną rolę odgrywa pracodawca. W polskich warunkach uczestnictwo dorosłych w zorganizowanych formach edukacji jest często związane z miejscem pracy. Szkolenia bywają inicjowane przez pracodawcę, finansowane przez firmę albo traktowane jako element obowiązków zawodowych. Taki model ma zalety, ponieważ ułatwia udział w szkoleniach osobom, które samodzielnie nie zdecydowałyby się na naukę. Jednocześnie ogranicza jednak rozwój motywacji wewnętrznej, ponieważ uczenie się jest postrzegane przede wszystkim jako obowiązek lub wymóg stanowiska, a nie jako normalny element własnego rozwoju.

Postawa pracodawcy może więc wzmacniać lub osłabiać bariery psychologiczne. Pracodawca, który zachęca do nauki, pokazuje sens podnoszenia kwalifikacji, umożliwia udział w szkoleniu w czasie pracy i nie stygmatyzuje braków kompetencyjnych, obniża próg wejścia w edukację. Z kolei pracodawca obojętny lub lekceważący rozwój pracowników może utrwalać przekonanie, że kształcenie jest zbędne albo mało wartościowe. W przypadku pracowników z niższym poziomem wykształcenia lub niskim poczuciem własnej skuteczności sygnał ze strony pracodawcy może mieć kluczowe znaczenie dla podjęcia decyzji o udziale w szkoleniu.

W kontekście województwa śląskiego jest to szczególnie istotne w sektorach objętych procesami transformacji. Pracownicy górnictwa, energetyki, przemysłu ciężkiego czy branż okołogórnictwowych mogą potrzebować nie tylko informacji o dostępnych szkoleniach, ale także jasnego komunikatu, że przekwalifikowanie nie jest porażką zawodową, lecz racjonalną odpowiedzią na zmiany gospodarcze.

Działania edukacyjne powinny więc być projektowane w sposób, który nie podważa dotychczasowej tożsamości zawodowej uczestników, lecz pokazuje możliwość wykorzystania ich doświadczenia w nowych obszarach.

Ważne znaczenie mają również lokalne i środowiskowe formy wsparcia. Kształcenie organizowane w znanym, bliskim miejscu (np. w lokalnej szkole, centrum aktywności, domu kultury, bibliotece, instytucji lokalnej lub poprzez Lokalny Ośrodek Wiedzy i Edukacji) może obniżyć barierę psychologiczną. Uczestnik nie trafia wtedy do anonimowej, odległej instytucji, lecz do przestrzeni społecznie oswojonej. Może też uczyć się w grupie osób o podobnym doświadczeniu, wieku lub sytuacji życiowej, co ogranicza lęk przed oceną i porównywaniem się z innymi.

W tym miejscu warto również zaznaczyć, że raport o społecznych aspektach sprawiedliwej transformacji wskazuje, że informacje o dekarbonizacji docierały do mieszkańców głównie przez telewizję, media społecznościowe, portale internetowe, radio oraz rozmowy z rodziną lub znajomymi. Osoby pracujące obecnie lub w przeszłości w górnictwie i branży okołogórnicznej częściej niż pozostali mieszkańcy stykały się z informacjami w tradycyjnych mediach oraz w miejscu pracy. Oznacza to, że komunikacja dotycząca dostępnych form kształcenia i przekwalifikowania powinna być prowadzona także przez zakłady pracy, związki zawodowe, lokalne instytucje i media tradycyjne, a nie wyłącznie przez strony internetowe operatorów lub portale funduszowe. Ważny jest również sposób prowadzenia narracji: przekaz dotyczący transformacji i potrzeby reskillingu nie powinien deprecjonować górnictwa, lecz pokazywać możliwość wykorzystania dotychczasowego doświadczenia zawodowego w nowych obszarach gospodarki<sup>34</sup>.

Ograniczanie barier psychologicznych wymaga więc innych narzędzi niż samo finansowanie kursów. Kluczowe są działania informacyjne, doradcze, motywacyjne i środowiskowe. Ważne jest pokazywanie praktycznych korzyści z uczenia się, indywidualne doradztwo edukacyjno-zawodowe, wsparcie na etapie wyboru ścieżki kształcenia, wzmacnianie poczucia sprawczości uczestników oraz tworzenie bezpiecznego środowiska nauki. Dla części osób szczególnie ważne może być rozpoczęcie od krótkich, mniej formalnych form rozwoju, które pozwalają przełamać pierwszą obawę przed powrotem do edukacji.

#### 5.4.5. Grupy szczególnego ryzyka

W świetle przeprowadzonej analizy barier można nakreślić **profil grupy najwyższego ryzyka**, tj. w której zachodzi szczególna synergia cech wskazujących na możliwość występowania trudności w podejmowaniu aktywności edukacyjnej. Nie

---

<sup>34</sup> *Analiza społecznych aspektów sprawiedliwej transformacji województwa śląskiego*, Urząd Marszałkowski Województwa śląskiego, 2026 r.

oznacza to, że każda osoba posiadająca wskazane cechy automatycznie będzie wykluczona z kształcenia ustawicznego, lecz że w tej grupie prawdopodobieństwo kumulacji barier jest szczególnie wysokie.

Do grupy tej można zaliczyć przede wszystkim **mężczyzn w wieku około 45-60 lat, posiadających wykształcenie zasadnicze zawodowe, zatrudnionych w sektorze górniczym lub okołógórnicznym, zwłaszcza na stanowiskach robotniczych i produkcyjnych**. Szczególnie narażeni są pracownicy dołowi kopalń węgla kamiennego, pracujący w systemie zmianowym lub rotacyjnym, mieszkający w gminach górniczych subregionu centralnego i zachodniego, poza największymi ośrodkami metropolitalnymi. Są to osoby nadal aktywne zawodowo, ale jednocześnie funkcjonujące w branży objętej procesem stopniowej transformacji, co oznacza ryzyko konieczności przekwalifikowania w perspektywie kilku lub kilkunastu lat.

W przypadku tej grupy bariera finansowa nie musi wynikać wyłącznie z bardzo niskich dochodów. Część pracowników sektora górniczego osiąga dochody wyższe niż osoby zatrudnione w innych branżach, jednak istotny pozostaje koszt wejścia w kształcenie, zwłaszcza w sytuacji konieczności poniesienia wkładu własnego, opłat za dojazdy, ewentualnych egzaminów lub kosztów utraconego czasu wolnego. Dla osoby utrzymującej gospodarstwo domowe, często mającej zobowiązania rodzinne i finansowe, nawet częściowo dofinansowany kurs może być postrzegany jako ryzykowny wydatek, jeżeli nie daje jasnej gwarancji poprawy sytuacji zawodowej.

Bardzo silna jest natomiast bariera czasowa. Praca zmianowa, dyżury, nocne zmiany oraz konieczność regeneracji po pracy ograniczają możliwość regularnego udziału w zajęciach stacjonarnych. Standardowe harmonogramy szkoleń, realizowane w dni robocze lub w weekendy, nie zawsze odpowiadają rzeczywistemu rytmowi pracy osób zatrudnionych w kopalniach i zakładach przemysłowych. Nawet szkolenia zdalne, choć formalnie bardziej elastyczne, mogą być trudne do realizacji po zmianie nocnej, w warunkach zmęczenia lub przy braku spokojnego czasu na naukę.

Istotna jest również bariera organizacyjna. Osoby z długim stażem pracy w jednym zakładzie, które dotąd korzystały głównie ze szkoleń organizowanych przez pracodawcę, mogą mieć trudność z samodzielnym poruszaniem się po systemie BUR, PSF, operatorów subregionalnych, regulaminów i naborów. Konieczność założenia konta, wyszukania usługi, ustalenia właściwego operatora, skompletowania dokumentów i pilnowania terminów może być zniechęcająca, zwłaszcza przy niższych kompetencjach cyfrowych lub braku wcześniejszych doświadczeń z projektami finansowanymi ze środków europejskich.

Najtrudniejsza do przełamania może być jednak bariera psychologiczna. Wieloletnia tożsamość zawodowa zbudowana wokół pracy w górnictwie, poczucie fachowości i stabilności zawodowej oraz silne zakorzenienie w środowisku pracy mogą powodować opór wobec przekwalifikowania. Dla części osób udział w kursie nie jest neutralną decyzją edukacyjną, lecz symbolicznym potwierdzeniem, że

dotychczasowy zawód traci swoją pozycję. Może to wywoływać lęk, poczucie niepewności, obawę przed porażką oraz przekonanie, że „na naukę jest już za późno”.

W efekcie wskazany **profil uczestnika charakteryzuje się kumulacją wszystkich czterech typów barier**. Bariera finansowa wiąże się z kosztami udziału i niepewnością zwrotu z inwestycji w edukację. Bariera czasowa wynika z pracy zmianowej i ograniczonej przewidywalności czasu wolnego. Bariera organizacyjna dotyczy trudności w samodzielnym przejściu przez system dofinansowania i wyboru usługi. Bariera psychologiczna obejmuje niską gotowość do reskillingu, obawę przed niepowodzeniem oraz silne przywiązanie do dotychczasowej roli zawodowej.

Z tego względu wsparcie kierowane do tej grupy powinno mieć charakter kompleksowy. Samo dofinansowanie szkolenia może okazać się niewystarczające, jeżeli nie zostanie uzupełnione o doradztwo, bilans kompetencji, pomoc animatora oraz działania motywacyjne. Szczególne znaczenie może mieć Działanie 10.17 FST, ukierunkowane na osoby dorosłe w kontekście transformacji, w tym pracowników branż objętych zmianami strukturalnymi. Instrument ten powinien być jednak oferowany nie tylko jako mechanizm finansowania kursów, ale także jako ścieżka bezpiecznego przechodzenia od dotychczasowego doświadczenia zawodowego do nowych kwalifikacji.

Dodatkowych argumentów dla takiego ujęcia dostarcza analiza społecznych aspektów sprawiedliwej transformacji województwa śląskiego. W raporcie wskazano, że szczególnie narażeni na pogorszenie sytuacji zawodowej w związku z dekarbonizacją są słabiej wykształceni pracownicy górnictwa i branży okołogórnicznej, w tym zwłaszcza osoby zatrudnione w mniejszych przedsiębiorstwach okołogórnicznych oraz pracownicy nieobjęci w takim samym stopniu gwarancjami zatrudnienia i świadczeniami osłonowymi jak część pracowników kopalń. W tym kontekście szczególnego znaczenia nabiera wsparcie w podnoszeniu i potwierdzaniu kwalifikacji zgodnych z zapotrzebowaniem rynku pracy, najlepiej powiązane z potrzebami konkretnych przyszłych pracodawców. Istotne jest również to, aby działania przekwalifikowujące były uruchamiane jeszcze w okresie zatrudnienia, a nie dopiero po utracie pracy, ponieważ epizod bezrobocia lub bierności zawodowej może mieć negatywne konsekwencje finansowe i psychologiczne<sup>35</sup>.

W przypadku tej grupy szczególnie użyteczne mogą być krótkie, modułowe formy kształcenia, poprzedzone bilansem kompetencji i indywidualnym doradztwem. Ważne jest pokazanie, że doświadczenie zdobyte w górnictwie lub przemyśle nie jest

---

<sup>35</sup> *Analiza społecznych aspektów sprawiedliwej transformacji województwa śląskiego*, Urząd Marszałkowski Województwa śląskiego, 2026 r.

„stracone”, lecz może stanowić punkt wyjścia do rozwoju w obszarach pokrewnych, takich jak energetyka, odnawialne źródła energii, automatyka, utrzymanie ruchu, logistyka, bezpieczeństwo techniczne, obsługa maszyn czy nadzór procesów produkcyjnych. Takie podejście może ograniczać psychologiczny opór wobec zmiany, ponieważ przekwalifikowanie nie jest przedstawiane jako zerwanie z dotychczasową tożsamością zawodową, lecz jako jej stopniowe poszerzenie.

Istotnym instrumentem może być także mentoring rówieśniczy, czyli wykorzystanie przykładów osób o podobnym doświadczeniu zawodowym, które przeszły już proces przekwalifikowania. Tego typu wsparcie może być bardziej przekonujące niż standardowa informacja promocyjna, ponieważ pokazuje realną i społecznie bliską ścieżkę zmiany. W grupach silnie opartych na zaufaniu środowiskowym komunikat płynący od osoby „z tej samej branży” może mieć większą skuteczność niż komunikat instytucjonalny.

W odniesieniu do tej grupy kluczowe jest zatem nie tylko zapewnienie dostępności finansowej szkoleń, lecz także odpowiednie zaprojektowanie całej ścieżki udziału. Powinna ona obejmować prostą informację, wsparcie w formalnościach, elastyczną organizację zajęć, ograniczenie kosztów pośrednich, doradztwo zawodowe oraz działania wzmacniające poczucie sprawczości. Dopiero połączenie tych elementów może skutecznie ograniczyć skumulowane bariery uczestnictwa w kształceniu ustawicznym.

#### **5.4.6. Zróżnicowanie terytorialne barier w województwie śląskim**

Województwo śląskie jest regionem silnie zróżnicowanym wewnątrz. Obejmuje zarówno wysoko zurbanizowany i uprzemysłowiony obszar centralny, związany z Górnośląsko-Zagłębiowską Metropolią, jak i subregiony o bardziej rozproszonej strukturze osadniczej, w tym obszary górskie, podgórskie, rolnicze i peryferyjne. Zróżnicowanie to ma bezpośrednie znaczenie dla dostępności kształcenia ustawicznego, ponieważ miejsce zamieszkania wpływa jednocześnie na poziom dochodów, dostęp do instytucji edukacyjnych, koszty dojazdu, strukturę zatrudnienia oraz normy społeczne związane z uczeniem się dorosłych.

**Barierzy uczestnictwa w kształceniu ustawicznym nie rozkładają się więc równomiernie w całym województwie.** W części centralnej i zachodniej większe znaczenie mają bariery czasowe oraz psychologiczne, powiązane z pracą zmianową, sektorem przemysłowym i silną tożsamością zawodową pracowników górnictwa, hutnictwa, energetyki i produkcji. W subregionie północnym i na obszarach wiejskich silniej ujawniają się natomiast bariery organizacyjne i finansowe, wynikające z mniejszej koncentracji oferty szkoleniowej, większych odległości do ośrodków edukacyjnych oraz słabszego dostępu do części instrumentów wsparcia.

Podstawową osią różnicującą dostęp do kształcenia jest podział centrum-peryferie. Mieszkańcy Katowic, Gliwic, Zabrze, Sosnowca, Tychów, Rybnika czy innych dużych

miast konurbacji mają relatywnie łatwiejszy dostęp do uczelni, szkół policealnych, centrów kształcenia zawodowego i ustawicznego, firm szkoleniowych oraz usług dostępnych w Bazie Usług Rozwojowych. W tych lokalizacjach większa jest również dostępność transportowa i większe prawdopodobieństwo, że szkolenie, kurs lub studia podyplomowe będą realizowane w pobliżu miejsca zamieszkania lub pracy.

Inaczej wygląda sytuacja mieszkańców powiatów oddalonych od głównych ośrodków miejskich, zwłaszcza w subregionie północnym oraz w części południowej województwa. W ich przypadku udział w kształceniu częściej wymaga dojazdu do większego miasta, dostosowania czasu pracy lub obowiązków rodzinnych do harmonogramu zajęć, a niekiedy także poniesienia dodatkowych kosztów transportu. Oznacza to, że bariera organizacyjna bardzo często wzmacnia barierę finansową i czasową. Nawet jeśli samo szkolenie jest dofinansowane, konieczność dojazdu, dłuższy czas podróży i trudność dopasowania terminów mogą zniechęcać do udziału.

Istotne znaczenie ma również zasięg Funduszu na rzecz Sprawiedliwej Transformacji. Wsparcie FST koncentruje się na obszarach szczególnie powiązanych z transformacją gospodarczą i energetyczną, zwłaszcza z sektorem górnictwem i okołógórnictwem. Oznacza to, że część województwa może korzystać z intensywniejszych instrumentów wsparcia związanych z przekwalifikowaniem, zielonymi kompetencjami i dostosowaniem kwalifikacji do nowych miejsc pracy. Jednocześnie subregion północny, obejmujący m.in. Częstochowę oraz powiaty częstochowski, kłobucki, lubliniecki i myszkowski, znajduje się poza głównym obszarem oddziaływania instrumentów FST. W praktyce może to wzmacniać terytorialną nierównowagę w dostępie do bardziej intensywnych form wsparcia.

W subregionie centralnym, obejmującym m.in. Katowice, Sosnowiec, Tychy i pozostałe miasta GZM, dostępność instytucjonalna jest relatywnie wysoka. To tutaj koncentruje się znaczna część oferty edukacyjnej, szkoleniowej i akademickiej. Bariera organizacyjna jest więc słabsza niż w obszarach peryferyjnych. Jednocześnie jest to obszar silnie powiązany z przemysłem, górnictwem i energetyką, dlatego szczególnego znaczenia nabiera bariera czasowa i psychologiczna. Pracownicy zmianowi mogą mieć trudność z regularnym udziałem w zajęciach, a osoby związane z tradycyjnymi sektorami przemysłowymi mogą doświadczać oporu wobec przekwalifikowania.

Podobna sytuacja występuje w subregionie zachodnim, obejmującym m.in. Gliwice, Zabrze, Rybnik, Żory i Jastrzębie-Zdrój. Dostęp do oferty edukacyjnej i szkoleniowej jest tam stosunkowo dobry, zwłaszcza w większych miastach. Równocześnie jest to obszar o silnym udziale branż przemysłowych, w tym górnictwa i energetyki. Z tego względu kluczowe znaczenie mają bariery czasowe związane z organizacją pracy oraz bariery psychologiczne wynikające z konieczności zmiany lub poszerzenia dotychczasowej tożsamości zawodowej.

Subregion południowy, obejmujący m.in. Bielsko-Białą, Cieszyn i Żywiec, ma bardziej zróżnicowaną strukturę gospodarczą. Występują tam zarówno przemysł i usługi, jak i turystyka, drobna przedsiębiorczość oraz obszary górskie i podgórskie.

W większych ośrodkach, szczególnie w Bielsku-Białej, dostępność usług edukacyjnych jest relatywnie dobra, jednak w powiatach bardziej oddalonych od centrum subregionu większe znaczenie mają koszty i czas dojazdu. Bariera organizacyjna ma więc charakter umiarkowany, ale rośnie wraz z oddaleniem od głównych miast.

**Najbardziej problematyczna sytuacja może występować w subregionie północnym.** Jest to obszar mniej powiązany z centralną konurbacją, o słabszej dostępności części instrumentów transformacyjnych oraz mniejszej koncentracji oferty szkoleniowej i doradczej. Częstochowa pełni funkcję ważnego ośrodka miejskiego i akademickiego, jednak mieszkańcy mniejszych miejscowości oraz powiatów peryferyjnych nadal mogą doświadczać trudności w dostępie do zróżnicowanej oferty kształcenia dorosłych. W tym subregionie szczególnie istotne są bariery finansowe i organizacyjne, a w przypadku osób o niższym poziomie wykształcenia również bariery psychologiczne.

Odrębną kategorię stanowią obszary wiejskie występujące we wszystkich subregionach. Ich mieszkańcy mogą doświadczać największej kumulacji barier organizacyjnych. Brak lokalnych placówek, słabsza dostępność transportowa, konieczność dojazdu do miasta powiatowego lub subregionalnego, ograniczona oferta zajęć stacjonarnych oraz niższe kompetencje cyfrowe części mieszkańców sprawiają, że kształcenie ustawiczne może być postrzegane jako trudno dostępne. E-learning i szkolenia zdalne częściowo ograniczają ten problem, ale nie eliminują go całkowicie, ponieważ wymagają sprzętu, internetu, kompetencji cyfrowych i warunków do samodzielnej nauki.

Znaczenie zróżnicowania terytorialnego potwierdzają również ustalenia raportu dotyczącego społecznych aspektów sprawiedliwej transformacji. Wskazano w nim, że osoby mieszkające na obszarach o słabszym dostępie do rynku pracy, przede wszystkim na obszarach wiejskich, mogą być bardziej narażone na pogorszenie sytuacji zawodowej w związku z procesem dekarbonizacji. W raporcie wskazano także możliwość premiowania projektów kierowanych do mieszkańców takich obszarów. W odniesieniu do kształcenia ustawicznego oznacza to, że wsparcie edukacyjne powinno być projektowane nie tylko według kryteriów branżowych, ale również terytorialnych, z uwzględnieniem dostępności rynku pracy, transportu, lokalnej oferty szkoleniowej oraz możliwości skorzystania z doradztwa<sup>36</sup>.

---

<sup>36</sup> *Analiza społecznych aspektów sprawiedliwej transformacji województwa śląskiego*, Urząd Marszałkowski Województwa śląskiego, 2026 r.

Wnioskiem z analizy jest więc to, że **województwo śląskie nie powinno być traktowane jako jednolity obszar interwencji w zakresie kształcenia ustawicznego**. W centralnej i zachodniej części regionu kluczowe jest dostosowanie oferty do pracowników przemysłowych i zmianowych oraz budowanie motywacji do przekwalifikowania. W subregionie południowym istotne jest ograniczanie kosztów dojazdu i rozwijanie dostępności usług poza największymi miastami. W subregionie północnym potrzebne jest wzmocnienie instrumentów wsparcia dla obszarów peryferyjnych, które nie korzystają w takim stopniu z mechanizmów FST. Na obszarach wiejskich szczególne znaczenie mają natomiast lokalne punkty dostępu, mobilne formy wsparcia, doradztwo i rozwijanie kompetencji cyfrowych. Z tego względu skuteczna polityka wspierania kształcenia dorosłych powinna różnicować narzędzia w zależności od typu obszaru i dominującego układu barier. W przypadku obszarów o dobrej dostępności oferty, lecz silnie obciążonych pracą zmianową i oporem wobec przekwalifikowania, szczególnego znaczenia nabierają elastyczne harmonogramy, doradztwo oraz działania motywacyjne. Z kolei na obszarach o słabszej dostępności przestrzennej oferty kluczowe są usługi lokalne, mobilne punkty obsługi, e-learning wspierany doradczo oraz rozwiązania ograniczające koszty pośrednie uczestnictwa.

## 5.5. Wyniki analizy porównawczej (benchmarkingu)

Niniejszy rozdział przedstawia **wyniki analizy porównawczej wybranych programów i działań publicznych wspierających kształcenie osób dorosłych**. Celem benchmarkingu nie jest ocena skuteczności ani efektów tych interwencji, ponieważ część z nich znajduje się jeszcze na wczesnym etapie realizacji w perspektywie finansowej 2021-2027. Analiza służy przede wszystkim identyfikacji rozwiązań systemowych, mechanizmów finansowania, sposobów organizacji wsparcia oraz instrumentów ograniczania barier w dostępie do kształcenia ustawicznego.

Do benchmarkingu wybrano **trzy przykłady interwencji**: działanie krajowe FERS.01.08, czyli projekt systemowy dotyczący rozwoju współpracy i koordynacji w zakresie uczenia się przez całe życie, regionalne Działanie FEMP.06.14 „Kształcenie osób dorosłych w systemie popytowym” w Małopolsce oraz regionalne Działanie FEMA.07.04 „Edukacja osób dorosłych” w województwie mazowieckim. Uzupełniająco, w przypadku Mazowsza uwzględniono również logikę Działania FEMA.07.05, ponieważ pokazuje ono odrębne podejście do osób o niskich umiejętnościach i do lokalnych inicjatyw edukacyjnych, w tym opartych na modelu LOWE.

Dobór programów ma charakter celowy. FERS.01.08 pokazuje perspektywę systemową i ogólnokrajową, Małopolska stanowi przykład rozwiniętego modelu popytowego opartego na indywidualnym wyborze usług przez osoby dorosłe, natomiast Mazowsze jest interesujące ze względu na zróżnicowanie terytorialne regionu oraz rozdzielenie wsparcia na ścieżkę PSF/BUR i działania kierowane do osób o niskich umiejętnościach poza systemem popytowym. Takie zestawienie pozwala porównać rozwiązania odnoszące się do różnych typów barier: finansowych, czasowych, organizacyjnych, informacyjnych i psychologicznych.

### 5.5.1. Założenia matrycy analizy porównawczej

Matryca analizy porównawczej została przyjęta jako narzędzie porządkujące opis ww. interwencji. Jej celem jest zestawienie programów według tych samych kryteriów, tak aby możliwe było wskazanie podobieństw, różnic oraz potencjalnych inspiracji dla działań realizowanych w województwie śląskim. Wymiary matrycy odnoszą się bezpośrednio do wcześniej zidentyfikowanych barier uczestnictwa w kształceniu ustawicznym.

Pierwszym wymiarem jest cel i charakter interwencji, czyli odpowiedź na pytanie, czy dane działanie wspiera bezpośrednio osoby dorosłe, czy raczej wzmacnia system instytucjonalny i koordynację polityki uczenia się przez całe życie. Drugim wymiarem są grupy docelowe, ponieważ skuteczność interwencji zależy od tego, czy obejmuje ona osoby najtrudniej dostępne, np. osoby o niskich kwalifikacjach, osoby bierne

zawodowo, mieszkańców obszarów peryferyjnych lub osoby o niskich kompetencjach podstawowych.

Trzecim wymiarem jest mechanizm finansowania. Ma on kluczowe znaczenie dla bariery finansowej, ponieważ określa, czy wsparcie trafia bezpośrednio do uczestnika, czy do instytucji realizujących projekt, a także czy uczestnik ma swobodę wyboru usługi. Czwarty wymiar dotyczy form kształcenia i elastyczności oferty, a więc możliwości dostosowania wsparcia do potrzeb osób pracujących, osób z obowiązkami rodzinnymi oraz osób mieszkających poza dużymi ośrodkami miejskimi.

Kolejne wymiary dotyczą sposobów ograniczania barier organizacyjnych, informacyjnych i psychologicznych. Szczególnie istotne są tu doradztwo, bilans kompetencji, pomoc w wyborze ścieżki kształcenia, lokalne punkty wsparcia, działania promujące uczenie się dorosłych oraz rozwiązania ułatwiające osobom o niższych kompetencjach wejście do systemu wsparcia. Ostatnim wymiarem jest zasięg terytorialny i sposób organizacji interwencji w przestrzeni, co ma szczególne znaczenie w regionach silnie zróżnicowanych wewnętrznie, takich jak województwo śląskie czy mazowieckie.

### 5.5.2. Charakterystyka analizowanych programów

Pierwszym analizowanym przykładem jest **FERS.01.08**, realizowany w ramach programu Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego 2021-2027. Działanie to ma charakter systemowy. Nie polega na bezpośrednim finansowaniu kursów dla indywidualnych uczestników, lecz na wzmacnianiu współpracy i koordynacji w obszarze uczenia się dorosłych. Główny projekt realizowany w ramach tego działania to "Rozwój współpracy i koordynacji w zakresie uczenia się przez całe życie" realizowany przez Fundację Rozwoju Systemu Edukacji (FRSE) w partnerstwie z Ministerstwem Edukacji Narodowej. Projekt realizowany jest od 1 października 2023 r. do 31 grudnia 2028 r.<sup>37</sup>. Znaczenie FERS.01.08 polega więc przede wszystkim na tworzeniu ram systemowych dla uczenia się przez całe życie. Interwencja ta może oddziaływać na regionalne systemy kształcenia dorosłych poprzez rekomendacje, modele współpracy, sieciowanie instytucji, upowszechnianie informacji i wzmacnianie koordynacji między poziomem krajowym a regionalnym. Nie jest to jednak działanie, które bezpośrednio rozwiązuje problem kosztów udziału w szkoleniach po stronie osoby dorosłej. Z punktu widzenia województwa śląskiego FERS.01.08 stanowi zatem punkt odniesienia dla rozwiązań organizacyjnych i koordynacyjnych, a nie dla mechanizmów bezpośredniego dofinansowania uczestników.

---

<sup>37</sup> *Uczenie się przez całe życie - Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego*, <https://www.frse.org.pl/fers-III>

Drugim analizowanym przykładem jest **Działanie FEMP.06.14 „Kształcenie osób dorosłych w systemie popytowym”**, realizowane w ramach programu Fundusze Europejskie dla Małopolski 2021-2027. Kluczowym projektem w tym obszarze jest „Małopolski Pociąg do kariery - sezon I”, realizowany przez Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie<sup>38</sup>. Małopolski model jest szczególnie istotny, ponieważ opiera się na podejściu popytowym. Celem projektu jest podnoszenie kompetencji i kwalifikacji osób dorosłych, które z własnej inicjatywy chcą skorzystać ze wsparcia. Projekt obejmuje m.in. doradztwo zawodowe oraz dofinansowanie w formie bonów do szkoleń, studiów podyplomowych, usług o charakterze zawodowym, potwierdzania kwalifikacji, coachingu i mentoringu. Oznacza to, że uczestnik nie jest przypisany do jednej z góry określonej oferty szkoleniowej, lecz może wybrać usługę odpowiadającą jego potrzebom rozwojowym<sup>39</sup>.

Trzecim przykładem jest **Działanie FEMA.07.04 „Edukacja osób dorosłych”** w programie Fundusze Europejskie dla Mazowsza 2021-2027. Działanie to jest realizowane w regionie o dużym zróżnicowaniu wewnętrznym, obejmującym zarówno obszar metropolitalny Warszawy, jak i obszary regionalne, peryferyjne i wiejskie. Nabory w Działaniu 7.4 były prowadzone odrębnie dla regionu mazowieckiego regionalnego oraz regionu warszawskiego stołecznego, co pokazuje dostosowanie wdrażania do specyfiki statystycznego i rozwojowego podziału województwa<sup>40</sup>.

W przypadku Mazowsza istotne jest również funkcjonowanie Działania FEMA.07.05 „Edukacja osób dorosłych poza PSF”. Działanie to nie jest tożsame z Działaniem FEMA 07.04, ale stanowi ważne uzupełnienie systemu. Obejmuje m.in. wsparcie dla osób o niskich umiejętnościach podstawowych oraz inicjatywy lokalne oparte na modelu LOWE. Zgodnie z dokumentacją naboru, projekty dla osób o niskich umiejętnościach powinny zakładać trzystopniową ścieżkę wsparcia, obejmującą ocenę umiejętności, kształcenie oraz walidację efektów. Odrębny nabór dotyczy również lokalnych inicjatyw na rzecz kształcenia dorosłych na przykładzie LOWE, w tym tworzenia lokalnych punktów wsparcia<sup>41</sup>.

---

<sup>38</sup> 6.14 Kształcenie osób dorosłych w systemie popytowym, typ A. Małopolski Pociąg do kariery, <https://fundusze.malopolska.pl/nabory/4005-614-ksztalcenie-osob-doroslych-w-systemie-popytowym-typ-malopolski-pociag-do-kariery>

<sup>39</sup> Informacja o projekcie, <https://projekt.pociagdokariery.pl/cms/informacja-o-projekcie/>

<sup>40</sup> 7.4 Edukacja osób dorosłych nr. FEMA 07.04-IP.02-011/24 dla Regionu Mazowieckiego Regionalnego, [https://funduszeuedlamazowsza.eu/lista\\_nabory/7-4-edukacja-osob-doroslych-nr-fema-07-04-ip-02-011-24-dla-regionu-mazowieckiego-regionalnego-2/](https://funduszeuedlamazowsza.eu/lista_nabory/7-4-edukacja-osob-doroslych-nr-fema-07-04-ip-02-011-24-dla-regionu-mazowieckiego-regionalnego-2/)

<sup>41</sup> 7.5 Edukacja osób dorosłych poza PSF, typ projektu: Wsparcie dla osób o niskich umiejętnościach lub kompetencjach (w tym cyfrowych) realizowane poza systemem BUR i PSF, umożliwiające wdrażanie Upskilling pathways, nr FEMA.07.05-IP.01-058/25 dla regionu mazowieckiego regionalnego (RMR), [https://funduszeuedlamazowsza.eu/lista\\_nabory/7-5-edukacja-osob-doroslych-poza-psf-typ-projektu-wsparcie-dla-osob-o-niskich-umiejtnosciach-lub-kompetencjach-w-tym-cyfrowych-realizowane-poz-systemem-bur-i-ps-umozliwiajace-wdrazanie-upskilli-2/](https://funduszeuedlamazowsza.eu/lista_nabory/7-5-edukacja-osob-doroslych-poza-psf-typ-projektu-wsparcie-dla-osob-o-niskich-umiejtnosciach-lub-kompetencjach-w-tym-cyfrowych-realizowane-poz-systemem-bur-i-ps-umozliwiajace-wdrazanie-upskilli-2/)

**Tabela 3. Syntetyczna matryca benchmarkingu**

Wymiar analizy	FERS.01.08	FEMP.06.14 Małopolska	FEMA.07.04 / 07.05 Mazowsze
<b>Charakter interwencji</b>	systemowy, koordynacyjny, ogólnokrajowy	bezpośrednie wsparcie osób dorosłych w modelu popytowym	wsparcie bezpośrednie w PSF/BUR oraz odrębna ścieżka poza PSF
<b>Główna logika działania</b>	budowa współpracy i koordynacji uczenia się przez całe życie	indywidualny wybór usług rozwojowych przez uczestnika	połączenie PSF z działaniami dla osób o niskich umiejętnościach i inicjatywami lokalnymi
<b>Grupy docelowe</b>	instytucje i podmioty systemu edukacji dorosłych	osoby dorosłe chcące z własnej inicjatywy rozwijać kompetencje lub kwalifikacje	osoby dorosłe, a w 7.5 również osoby o niskich umiejętnościach podstawowych
<b>Mechanizm finansowania</b>	Podażowy - środki do instytucji realizujących projekty systemowe. Brak bezpośredniego wsparcia dla uczestników indywidualnych.	Popytowy (PSF) - uczestnik sam wybiera usługę z BUR i aplikuje o dofinansowanie do Operatora. Wkład własny uczestnika: 5-10%.	Popytowy (PSF) - analogicznie do Małopolski. Dla D.7.5 (poza PSF): projekt skierowany przez MJWPU do beneficjentów instytucjonalnych.
<b>Formy wsparcia</b>	Systemowe: analizy, rekomendacje, modele koordynacji, pre-konsultacje społeczne, debaty. Brak bezpośrednich szkoleń dla dorosłych.	Dowolna forma z BUR: szkolenia, kursy, e-learning, studia podyplomowe, doradztwo, coaching, mentoring, walidacja i certyfikacja kwalifikacji ZSK.	PSF/BUR: j.w. Poza PSF: trójstopniowa ścieżka wsparcia (ocena umiej. - kształcenie - walidacja). Wsparcie w zakresie kwalifikacji na poziomie EQF 3/4.
<b>Ograniczanie bariery finansowej</b>	pośrednie, przez poprawę systemu	bezpośrednie, przez dofinansowanie usług	bezpośrednie w PSF oraz silniejsze wsparcie dla osób o niskich umiejętnościach poza PSF
<b>Ograniczanie bariery organizacyjnej</b>	koordynacja i upowszechnianie rozwiązań systemowych	doradztwo, wybór usługi, obsługa bonów	doradztwo, podział terytorialny naborów, lokalne punkty wsparcia w modelu LOWE

Wymiar analizy	FERS.01.08	FEMP.06.14 Małopolska	FEMA.07.04 / 07.05 Mazowsze
<b>Ograniczanie bariery psychologicznej i informacyjnej</b>	Upowszechnianie informacji nt. BUR jako jednego z głównych działań projektu; kampanie informacyjne na poziomie krajowym i regionalnym.	Doradztwo zawodowe i bilans kompetencji w ramach projektu - wsparcie w zbudowaniu motywacji i wyborze kierunku kształcenia.	trzystopniowa ścieżka dla osób o niskich umiejętnościach oraz lokalne inicjatywy LOWE
<b>Zasięg terytorialny</b>	krajowy	województwo małopolskie	województwo mazowieckie z rozróżnieniem RWS i RMR
<b>Instytucja wdrażająca</b>	FRSE w partnerstwie z MEN - beneficjent projektu systemowego; IP: Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej.	Małopolskie Centrum Przedsiębiorczości (MCP) jako IP; projekt realizuje WUP Kraków.	WUP Warszawa jako IP dla D.7.4; Mazowiecka Jednostka Wdrażania Programów Unijnych (MJWPU) jako IP dla D.7.5.

Źródło: opracowanie własne

Analiza porównawcza pokazuje **trzy zasadnicze osie różnicowania interwencji**. Pierwszą jest **różnica między działaniami systemowymi a działaniami bezpośrednimi**. FERS.01.08 wzmacnia warunki instytucjonalne dla uczenia się przez całe życie, ale nie finansuje bezpośrednio udziału mieszkańców w szkoleniach. Jego efekty mogą być ważne dla poprawy koordynacji, jakości informacji i współpracy między instytucjami, jednak oddziaływanie na pojedynczego uczestnika jest pośrednie i długookresowe. Z kolei FEMP.06.14 i FEMA.07.04 odpowiadają bezpośrednio na potrzeby osób dorosłych, ponieważ umożliwiają im korzystanie z dofinansowanych usług rozwojowych.

Druga oś dotyczy **mechanizmu popytowego**. Małopolska i Mazowsze pokazują znaczenie modelu, w którym uczestnik lub osoba dorosła zgłaszająca potrzebę rozwoju może wybierać usługę odpowiadającą jej sytuacji, celom i możliwościom. Taki model jest szczególnie ważny z punktu widzenia barier czasowych i organizacyjnych, ponieważ pozwala wybierać formę, termin, tematykę i dostawcę usługi. Jednocześnie model popytowy wymaga dobrej informacji, doradztwa i wsparcia administracyjnego, ponieważ osoba dorosła musi samodzielnie odnaleźć się w systemie usług, dofinansowań i formalności.

Trzecia oś dotyczy **grup najtrudniej dostępnych**. Klasyczny PSF jest skuteczny dla osób, które mają już pewną motywację, wiedzę, czego chcą się uczyć, potrafią skorzystać z systemu elektronicznego i są w stanie przejść procedurę wyboru usługi. Nie zawsze jest jednak rozwiązaniem wystarczającym dla osób o niskich

umiejętnościach podstawowych, niskiej motywacji, słabszych kompetencjach cyfrowych lub niskiej orientacji w systemie instytucjonalnym. Pod tym względem szczególnie interesujący jest przykład Mazowsza, gdzie obok działania PSF funkcjonuje odrębne działanie poza PSF, obejmujące m.in. ocenę umiejętności, kształcenie i walidację oraz lokalne inicjatywy LOWE.

Wnioskiem istotnym dla FE SL 2021-2027 jest to, że **województwo śląskie powinno łączyć logikę bezpośredniego dofinansowania usług rozwojowych z mechanizmami doradczymi, lokalnymi i motywacyjnymi**. Sam dostęp do BUR i dofinansowania może dobrze odpowiadać na potrzeby osób już zmotywowanych, pracujących, sprawnych cyfrowo i gotowych do samodzielnego wyboru oferty. W przypadku grup bardziej oddalonych od edukacji, takich jak osoby o niskich kwalifikacjach, osoby starsze, osoby bierne zawodowo, mieszkańcy obszarów peryferyjnych czy pracownicy wymagający przekwalifikowania, konieczne jest silniejsze wsparcie wejścia do systemu.

Analiza benchmarkingowa wskazuje również na **szczególną użyteczność trzech typów rozwiązań**. Pierwszym jest **indywidualne doradztwo i bilans kompetencji**, które pozwalają przełożyć ogólną potrzebę rozwoju na konkretną ścieżkę edukacyjną. Drugim jest **lokalizacja wsparcia bliżej mieszkańców**, np. poprzez lokalne punkty obsługi, mobilne doradztwo lub rozwiązania inspirowane modelem LOWE. Trzecim jest **rozwijanie ścieżek dla osób o niskich umiejętnościach podstawowych**, które nie zawsze samodzielnie skorzystają z klasycznego modelu popytowego.

Z perspektywy województwa śląskiego najbardziej przydatne są więc nie tyle pojedyncze rozwiązania organizacyjne, ile logika łączenia instrumentów. Małopolska pokazuje zalety modelu popytowego i indywidualnego wyboru usług. Mazowsze pokazuje potrzebę uzupełnienia PSF o ścieżkę dla osób o niższych kompetencjach i inicjatywy lokalne. FERS.01.08 wskazuje natomiast, że trwały rozwój kształcenia dorosłych wymaga koordynacji instytucji, wspólnego języka, wymiany dobrych praktyk i systemowego promowania uczenia się przez całe życie.

W konsekwencji dla FE SL 2021-2027 najważniejszy wniosek z benchmarkingu jest następujący - skuteczne wspieranie kształcenia dorosłych nie powinno ograniczać się do finansowania usług szkoleniowych. Potrzebny jest **model łączący dofinansowanie z doradztwem, lokalnym wsparciem organizacyjnym, działaniami informacyjnymi i mechanizmami docierania do grup, które nie wchodzi do systemu z własnej inicjatywy**. Tylko takie podejście pozwala równocześnie ograniczać bariery finansowe, czasowe, organizacyjne i psychologiczne.

## 6. Podsumowanie - wnioski i rekomendacje z analizy

Przedstawione rekomendacje mają charakter operacyjny i zostały sformułowane z założeniem, że powinny być możliwe do wdrożenia na poziomie regionalnym, bez konieczności zmian legislacyjnych lub tworzenia nowych instrumentów systemowych. Ich celem nie jest przebudowa istniejącego systemu wsparcia, lecz usprawnienie sposobu, w jaki mieszkańcy województwa śląskiego uzyskują informację, wybierają ścieżkę kształcenia i przechodzą przez procedury związane z udziałem w usługach rozwojowych. Z tego względu rekomendacje koncentrują się na prostszej komunikacji, doradztwie, lepszym wykorzystaniu istniejących instytucji lokalnych, elastycznej organizacji wsparcia oraz większym dopasowaniu przekazu do grup, które napotykają skumulowane bariery uczestnictwa w kształceniu ustawicznym.

**Tabela 4. Wnioski i rekomendacje**

Lp.	Wniosek	Rekomendacja	Sposób wdrożenia
1.	System wsparcia kształcenia dorosłych w województwie śląskim jest rozbudowany, ale dla potencjalnego uczestnika może być mało czytelny. Osoba dorosła musi samodzielnie rozróżnić BUR, PSF, KFS, Działanie 6.6, Działanie 10.17, operatorów i nabory, co może zniechęcać już na etapie poszukiwania informacji o dostępnych formach wsparcia.	Zaleca się uprościć komunikację o dostępnych formach wsparcia poprzez przygotowanie jednego podstawowego materiału informacyjnego dla mieszkańców.	Należy rozważyć możliwość przygotowania krótkiej broszury lub infografiki pt. np. „Jak skorzystać z szkolenia z dofinansowaniem?”. Materiał powinien odpowiadać na kilka podstawowych pytań: kto może skorzystać, gdzie się zgłosić, jakie są dostępne ścieżki, czym różni się wsparcie dla osoby indywidualnej od wsparcia dla pracodawcy, co trzeba przygotować przed zgłoszeniem. Dokument powinien mieć formę maksymalnie praktyczną, bez języka projektowego. Może być publikowany na stronie WUP (np. w istniejącej obecnie zakładce „Podnoszenie kwalifikacji”), przekazywany operatorom, PUP, gminom, bibliotekom, szkołom dla dorosłych i lokalnym instytucjom.

Lp.	Wniosek	Rekomendacja	Sposób wdrożenia
2.	<p>Bariera czasowa jest szczególnie silna wśród osób pracujących zmianowo, w tym w przemyśle, górnictwie, energetyce, produkcji i logistyce. Szkolenia organizowane w standardowych godzinach mogą być formalnie dostępne, ale praktycznie niedopasowane do rytmu pracy.</p>	<p>Należy zachęcać operatorów i instytucje szkoleniowe do większego uwzględnienia elastycznych harmonogramów zajęć.</p>	<p>Zaleca się rozważenie możliwości uwzględnienia w materiałach dla operatorów, spotkaniach informacyjnych lub zaleceniach organizacyjnych wskazywania, że w przypadku usług dla osób pracujących preferowane są formy modułowe, hybrydowe, częściowo zdalne, weekendowe, wieczorne albo realizowane w krótszych blokach. Nie chodzi o narzucanie jednego modelu, lecz o komunikat, że dopasowanie harmonogramu jest w tym regionie kluczowym elementem dostępności usługi. Operatorzy mogą również zachęcać uczestników do wyboru usług, które minimalizują liczbę dojazdów i umożliwiają naukę w dogodnych terminach.</p>
3.	<p>Koszty pośrednie, takie jak dojazd, czas podróży, opieka nad dzieckiem czy utracony czas pracy, mogą być równie istotne jak cena samego szkolenia. Uczestnik często ocenia opłacalność udziału nie przez koszt usługi, lecz przez całkowity wysiłek organizacyjny i finansowy.</p>	<p>Warto wprowadzić prostą checklistę „całkowitego kosztu udziału” do rozmów doradczych i materiałów informacyjnych.</p>	<p>Przy wyborze szkolenia warto pomagać uczestnikowi ocenić nie tylko temat i cenę, ale także: liczbę spotkań, godziny zajęć, lokalizację, czas dojazdu, formę zdalną/stacjonarną, konieczność egzaminu, potrzebę opieki nad dzieckiem, koszt materiałów lub sprzętu. Można w tym celu przygotować jednostronicową checklistę dla doradców i uczestników. To rozwiązanie ograniczy ryzyko wyboru usługi, która okaże się nie do pogodzenia z sytuacją życiową uczestnika, zachęcając jednocześnie do faktycznego skorzystania ze wsparcia.</p>

Lp.	Wniosek	Rekomendacja	Sposób wdrożenia
4.	<p>Osoby o niższych kompetencjach cyfrowych lub administracyjnych mogą mieć trudność z samodzielnym korzystaniem z BUR, formularzy zgłoszeniowych, regulaminów i dokumentów projektowych. To może prowadzić do rezygnacji jeszcze przed złożeniem wniosku.</p>	<p>Wzmocnić praktyczną pomoc w przejściu przez procedurę zgłoszenia do wsparcia.</p>	<p>Operatorzy i PUP powinni jasno komunikować, że osoba zainteresowana szkoleniem nie musi samodzielnie rozumieć wszystkich procedur i może poprosić o pomoc w wyborze ścieżki lub uzupełnieniu podstawowych informacji. Warto przygotować prosty opis procesu na stronę internetową, np.: „1. Skontaktuj się z operatorem, 2. Sprawdź, czy możesz dostać wsparcie, 3. Wybierz usługę, 4. Złóż dokumenty, 5. Weź udział w szkoleniu”. W lokalnych punktach informacyjnych bądź PUP można udostępnić komputer lub zapewnić krótką pomoc techniczną przy wejściu na stronę BUR.</p>
5.	<p>W województwie śląskim bariery mają charakter terytorialnie zróżnicowany. W subregionie centralnym i zachodnim szczególne znaczenie mają praca zmianowa i opór wobec przekwalifikowania, natomiast w subregionie północnym, południowym i na obszarach wiejskich większą rolę odgrywają dojazdy, słabsza lokalna oferta i trudniejszy dostęp do informacji.</p>	<p>Warto dostosować komunikaty i kanały informacyjne do typu obszaru i grup docelowych, zamiast stosować jeden przekaz dla całego województwa.</p>	<p>Należy rozważyć opracowanie zróżnicowanych wariantów materiałów informacyjnych. Dla obszarów przemysłowych komunikat powinien akcentować przekwalifikowanie, elastyczne terminy, wykorzystanie doświadczenia zawodowego i wsparcie przed utratą pracy. Dla obszarów peryferyjnych powinien podkreślać dostępność szkoleń zdalnych, możliwość uzyskania pomocy przy formalnościach, lokalne punkty kontaktu i ograniczanie dojazdów. Dla osób starszych i o niższych kompetencjach cyfrowych warto stosować prostszy język i większy nacisk na kontakt telefoniczny lub osobisty.</p>

Lp.	Wniosek	Rekomendacja	Sposób wdrożenia
6.	<p>Wsparcie kierowane do pracowników sektorów transformacyjnych powinno mieć charakter wyprzedzający. Najtrudniej przeciwdziałać barierom wtedy, gdy osoba utraciła już pracę, doświadcza stresu finansowego i dopiero wtedy zaczyna myśleć o zmianie kwalifikacji.</p>	<p>Należy promować zasadę wcześniejszego przygotowania do zmiany zawodowej, jeszcze w okresie zatrudnienia.</p>	<p>W komunikacji dotyczącej Działania 10.17 i projektów transformacyjnych warto podkreślać, że szkolenie nie jest wsparciem „po utracie pracy”, lecz sposobem na bezpieczne przygotowanie się do zmian w branży. Można rozważyć przygotowanie przykładowych materiałów informacyjnych prezentujących ścieżki przejścia zawodowego, np. „pracownik utrzymania ruchu - automatyka - OZE”, „doświadczenie techniczne - operator maszyn - logistyka”, „praca w przemyśle - bezpieczeństwo techniczne - nadzór procesów”. Takie przykłady ułatwiają uczestnikowi wyobrażenie sobie realnego sensu kształcenia.</p>
7.	<p>Analiza wykazała, że lokalna dostępność informacji może być kluczowa dla mieszkańców obszarów wiejskich i peryferyjnych. Nie wszędzie konieczne jest tworzenie nowych usług, ale potrzebne jest lepsze wykorzystanie istniejących instytucji lokalnych.</p>	<p>Warto wykorzystać lokalne instytucje jako miejsca przekazywania podstawowej informacji o kształceniu dorosłych.</p>	<p>WUP lub operatorzy mogą przekazać lokalnym instytucjom gotowy zestaw materiałów informacyjno-promocyjnych dotyczących możliwości kształcenia ustawicznego. Biblioteka, urząd gminy, dom kultury czy szkoła nie muszą prowadzić doradztwa, ale mogą pełnić funkcję punktu przekierowania. To rozwiązanie szczególnie przydatne w miejscowościach oddalonych od głównych ośrodków szkoleniowych.</p>
8.	<p>Część osób dorosłych może nie podejmować kształcenia, ponieważ nie dostrzega</p>	<p>Przy opracowywaniu przyszłych materiałów informacyjno-promocyjnych dotyczących</p>	<p>W przyszłych materiałach informacyjno-promocyjnych warto uwzględnić krótkie przykłady pokazujące, w jaki sposób dane szkolenie, kurs lub</p>

Lp.	Wniosek	Rekomendacja	Sposób wdrożenia
	bezpośredniego związku między udziałem w szkoleniu a możliwą poprawą sytuacji zawodowej. Ogólne komunikaty dotyczące rozwoju kompetencji mogą być dla tej grupy zbyt abstrakcyjne.	kształcenia dorosłych warto rozważyć silniejsze eksponowanie praktycznych korzyści z udziału w szkoleniach.	usługa rozwojowa może przełożyć się na konkretną sytuację zawodową uczestnika. Zamiast ogólnych haseł o „podnoszeniu kwalifikacji” warto rozważyć stosowanie bardziej sytuacyjnych komunikatów, np. odnoszących się do zmiany pracy, pracy zmianowej, wykorzystania doświadczenia technicznego w nowych branżach, rozwoju kompetencji cyfrowych lub przygotowania do transformacji zawodowej. Takie podejście może zwiększyć zrozumiałość i atrakcyjność przekazu dla osób, które nie identyfikują jeszcze własnych potrzeb edukacyjnych.
9.	Benchmarking wskazuje, że skuteczne modele wsparcia łączą finansowanie z doradztwem, lokalnym wsparciem i pomocą dla osób o niskich umiejętnościach. W województwie śląskim podobne elementy można wzmacniać bez tworzenia nowych programów.	Należy rozwijać w istniejących działaniach elementy „prowadzenia uczestnika” przez proces kształcenia.	Zaleca się, aby uczestnik nie był pozostawiony sam z katalogiem usług, lecz otrzymywał minimalne wsparcie na kilku etapach: rozpoznanie potrzeby, wybór usługi, sprawdzenie warunków udziału, przygotowanie dokumentów, udział w szkoleniu i zakończenie/rozliczenie. Nie musi to oznaczać pełnej indywidualnej opieki. Wystarczy prosty kontakt przypominający, jasna instrukcja i możliwość zadania pytania na kluczowych etapach.

Źródło: opracowanie własne

## 7. Bibliografia

- Adult education and training, Eurydice.
- Analiza społecznych aspektów sprawiedliwej transformacji województwa śląskiego, Urząd Marszałkowski Województwa Śląskiego, 2026.
- Badanie cen rynkowych usług rozwojowych, edycja IV, PARP, 2025.
- Bank Danych Lokalnych, GUS.
- Baza Usług Rozwojowych, PARP.
- Baza Usług Rozwojowych świętuje 10 lat!, PARP.
- Czym jest Baza Usług Rozwojowych, PARP.
- Dane demograficzne - województwo śląskie, Polska w liczbach, za: dane GUS.
- Dane pochodzące z wniosków o dofinansowanie projektów realizowanych w ramach FE SL 2021-2027.
- Dane z CST przekazane przez Zamawiającego.
- Dane z GUS, w tym Bank Danych Lokalnych.
- Dz.U. 1974 Nr 24 poz. 141, Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy.
- Ewaluacja uzyskanych wartości wskaźników rezultatu długoterminowego EFS w ramach RPO WSL na lata 2014-2020 (pomiar V), Urząd Marszałkowski Województwa Śląskiego, 2025.
- Fatalne dane GUS dla Śląskiego. „Nowa rzeczywistość nadciąga nieubłaganie”, Śląski Biznes, 2024.
- Informacja o projekcie „Małopolski Pociąg do kariery”.
- Kadry przyszłości - Usługi rozwojowe dla przedsiębiorców - PSF.
- Krajowy Fundusz Szkoleniowy, Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach.
- Krajowy Fundusz Szkoleniowy w 2025 r. Priorytety wydatkowania środków z limitu podstawowego oraz rezerwy, Zielona Linia.
- Obwieszczenie w sprawie wysokości przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej w województwach w 2024 r., GUS, 2025.
- Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2024/2025, GUS, 2025.
- Potencjał akademicki, Serwis Województwa Śląskiego.
- Powiatowe Urzędy Pracy - wnioski składane przez osoby bezrobotne i poszukujące pracy w ramach szkoleń indywidualnych.
- Powiatowe Urzędy Pracy - wnioski składane przez pracodawców w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego.
- Powierzchnia i ludność w przekroju terytorialnym w 2024 roku, GUS, 2024.
- Program Fundusze Europejskie dla Małopolski 2021-2027.
- Program Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego 2021-2027.
- Program Fundusze Europejskie dla Śląskiego 2021-2027.
- Regulaminy wyboru projektów.

- Rozkład wynagrodzeń w gospodarce narodowej w województwie śląskim w marcu 2024 r., GUS, 2024.
- Rynek pracy w województwie śląskim w 2024 r., Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach, 2025 r.
- Rynek pracy, edukacja, kompetencje. Aktualne trendy i wyniki badań, PARP, 2024.
- Sitek, M. (2025). *Uczenie się dorosłych w Polsce. Raport tematyczny z badania PIAAC 2023*. Instytut Badań Edukacyjnych - Państwowy Instytut Badawczy.
- Strategia Rozwoju Województwa Śląskiego „Śląskie 2030”.
- Studenci i absolwenci wg typów instytucji systemu szkolnictwa wyższego i nauki i rodzaju studiów, BDL/GUS.
- Szczegółowy Opis Priorytetów Programu Fundusze Europejskie dla Małopolski 2021-2027.
- Szczegółowy Opis Priorytetów Programu Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego 2021-2027.
- Szczegółowy Opis Priorytetów Programu Fundusze Europejskie dla Śląskiego 2021-2027.
- Uczenie się osób dorosłych w 2022 r., GUS, 2024.
- Uczenie się przez całe życie - Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego, FRSE.
- Usługi rozwojowe w subregionie północnym woj. śląskiego.
- Wykluczeni w cyfrowym państwie - NIK o nierównościach w dostępie do środków publicznych, Najwyższa Izba Kontroli.
- Wytyczne dotyczące realizacji projektów z udziałem środków Europejskiego Funduszu Społecznego Plus w regionalnych programach na lata 2021-2027.
- Zalecenie Rady z dnia 19 grudnia 2016 r. w sprawie ścieżek poprawy umiejętności: nowe możliwości dla dorosłych.
- Zalecenie Rady z dnia 22 maja 2018 r. w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie.
- Zintegrowany System Kwalifikacji.
- 5.15 Usługi rozwojowe dla przedsiębiorców - PSF, Fundusze Europejskie dla Śląskiego.
- 6.6. Kształcenie osób dorosłych - EFS+, Fundusze Europejskie dla Śląskiego.
- 6.14 Kształcenie osób dorosłych w systemie popytowym, typ A. Małopolski Pociąg do kariery, Fundusze Europejskie dla Małopolski.
- 7.4 Edukacja osób dorosłych nr FEMA.07.04-IP.02-011/24 dla Regionu Mazowieckiego Regionalnego, Fundusze Europejskie dla Mazowsza.
- 7.5 Edukacja osób dorosłych poza PSF, typ projektu: Wsparcie dla osób o niskich umiejętnościach lub kompetencjach, w tym cyfrowych, realizowane poza systemem BUR i PSF, umożliwiające wdrażanie Upskilling pathways, nr

FEMA.07.05-IP.01-058/25 dla Regionu Mazowieckiego Regionalnego,  
Fundusze Europejskie dla Mazowsza.

- 10.17. Szkolenia i studia podyplomowe dla osób dorosłych - zielone kwalifikacje, Fundusze Europejskie dla Śląskiego.

## 8. Spis tabel oraz elementów graficznych

Tabela 1. Spis skrótów wykorzystanych w dokumencie .....	10
Tabela 2. Wartości wskaźników odnoszących się do analizowanych Działań wchodzących w skład FE SL, stan na koniec 2025 r. ....	32
Tabela 3. Syntetyczna matryca benchmarkingu .....	66
Tabela 4. Wnioski i rekomendacje .....	69
Wykres 1. Udział ludności wg ekonomicznych grup wieku, woj. śląskie, lata 2014-2024.....	19
Wykres 2. Udział ludności wg ekonomicznych grup wieku w podziale na płeć, woj. śląskie, 2024 r. ....	20
Wykres 3. Stopa bezrobocia rejestrowanego, woj. śląskie oraz Polska ogółem, lata 2014-2025 .....	21
Wykres 4. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych w podziale na płeć, woj. śląskie, 2025 r. ....	22
Wykres 5. Liczba studentów w województwie śląskim, lata 2019 - 2024.....	24
Wykres 6. Wartość wskaźnika 4.4.b - Osoby dorosłe uczestniczące w kształceniu lub szkoleniu, Polska ogółem, lata 2010-2025 .....	39
Wykres 7. Osoby dorosłe uczestniczące w kształceniu lub szkoleniu w wieku 25-64 lata, Polska ogółem oraz województwo śląskie, lata 2014-2024 .....	41
Rysunek 1. Baza Usług Rozwojowych - zrzut ekranu strony głównej serwisu .....	25